

발간 등록번호

11-1620000-000630-01

2016년도 기업과 인권
연구용역보고서

기업과 인권 로드맵 연구

기업과 인권 로드맵 연구

2016년도 <기업과 인권 로드맵 연구>
보고서를 제출합니다

2016. 11. 25.

연구수행기관 기업책임시민센터

책임연구원 정경수 (숙명여자대학교 법학부 교수)

공동연구원 강은지 (국제민주연대 기업인권팀장)

김동현 (희망을만드는법 변호사)

김용구 (한국CSR평가 선임연구원)

김정래 (한국CSR평가 대표)

양춘승 (한국사회책임투자포럼 상임이사)

정은주 (한국표준협회 국제인증심사센터장)

최미경 (국제민주연대 활동가)

보조연구원 유다예 (숙명여자대학교 법학석사)

이도은 (고려대학교 법학연구원 연구원)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

연구요약

제1부 기업과 인권 관련 국내·외 환경 분석과 전망

기업 인권 책임의 의의

인간의 경제생활을 생산과 소비로 구분할 때 기업은 생산을 목적으로 하는 경제단위에 해당한다. 자본주의의 고도화, 그리고 다국적기업으로 상징되는 기업의 활동은 생산과 유통이라는 전통적인 기업 활동의 범위를 전지구적으로 확장시켰다. 활동 범위의 수평-수직적 확장, 그리고 양적 증가는 기업의 경제적·사회적 영향력을 확대시켰다. 그리고 이제 그 영향력은 일 국가 차원으로 접근할 수 없을 정도로 심대하다. 기업 활동은 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 가지고 있고, 자본주의 시장경제질서에서는 기업의 역할을 대체할 수 있는 다른 존재를 상정하기 어렵다. 한 국가를 초월하는 기업의 영향력, 그리고 그 실질적 힘을 고려할 때, 기업의 부정적인 영향을 감소시키기 위한 규제가, 다른 한편에서는 인권 보장을 위한 기업 활동을 촉진하고 증진시키기 위한 기업의 역할이 제기되고 있다. 그런데 기업과 개인의 관계는 전통적으로 사적 영역의 문제로 이해되어 왔다. 그리고 사적 영역에 대한 국가의 개입은 원칙적으로 금지되고, 예외적으로 개인 간의 자유가 충돌할 경우에 이를 조정하기 위하여 허용된다. 그에 따라 국제법과 국내법질서는 기업의 지위를 상정하여 왔다. 하지만 기업 활동에 대한 사회적 이해와 법적 이해의 격차가 발생하고 있으며 이른바 기업과 인권의 논의와 접근법은 이러한 격차를 해소하기 위하여 가시화되고 구체화되고 있다.

한편, 기업의 인권 책임을 명시적으로 규정한 조약 혹은 국내법이 없고, 또한, 기업의 사회적 책임, 인권경영, 윤리경영 등 여타의 개념들과 기업의 인권 책임 개념이 사실상 혼용되어 사용되고 있어 기업의 인권책임의 개념표지를 파악하는 것은 쉬운 일은 아니다. 따라서 본 보고서에서는 기업의 인권존중 책임이 제기된 맥락 등을 고려하여 몇 가지 주목할 점을 언급하였는데, 첫째, 최근

국제사회에서 요청되고 있는 기업의 인권 책임 증진을 위한 국가의 역할은 전통적인 명령-통제의 타율주의적 규제와 자율규제적인 방안 등을 모두 망라한 규제를 총괄하는 것으로 그 역할이 확장되고 있다. 두 번째, 기업이 어떠한 성격의 책임을 부담하여야 하는지에 대해서는 여전히 여러 견해들이 존재하고 있으며, 적극적 성격을 가지면서 촉진, 제공, 증진할 의무로 구체화되는 인권총족의 책임(의무)을 국가가 아닌 기업이 부담하는지에 대한 해명이 요청된다. 세 번째, 기업이 부담하는 인권 책임의 범위는 법적 책임에 비하여 범위가 넓은 특성이 있고, 이러한 책임의 확장성의 근거로서 이른바 영향권이론(sphere of influence)이 제시된다.

이러한 점을 바탕으로 할 때 기업의 인권 책임과 다른 개념들을 비교하여 보면, 먼저, 기업의 인권경영과 기업의 인권 책임은 전자는 인권과 관련한 기업의 부담을 개념에 드러내고 있고, 후자의 경우 경영의 한 방법 혹은 기준으로 인권을 제시하는 것으로 사실상 두 용어가 지시하는 것은 동일한 것으로 보인다. 다음으로 사회적 책임의 개념을 넓게 설정하면 인권 책임도 기업의 사회적 책임의 범주에 포함될 수 있지만 기업의 인권 책임은 앞서 언급한 특성에서 사회적 책임과 구별되는 독자성을 가지고 있다. 마찬가지로 기업의 사회적 책임의 하위 유형인 윤리경영, 준법경영과 인권 책임과의 관계도 파악할 수 있다. 그러나 실제로는 인권 책임과 기업의 사회적 책임의 관계가 중복되는 것처럼 인권 책임과 준법·윤리경영의 구분이 단선적으로 이루어지지 않는다는 점을 주의할 필요가 있다.

기업의 인권 책임의 국제적 전개

기업과 인권이라는 의제는 특정 국가의 주도 하에 형성되어 왔다기보다는 국제공동체의 노력이 낳은 산물이라 할 수 있다. 특히 20세기 후반부터 기업의 인권 책임 문제가 본격적으로 논의되기 시작했는데, 그 발전 정도에 따라 맹아기(1970년대~1980년대), 발전기(1990년대~2000년대), 이행기(2010년~현재)로 구분할 수 있다. 국제적 차원에서 기업과 인권에 관한 기업, 정부 및 시민사회의 실천사항 역시 주목할 만하다. 다국적기업들은 스스로 인권정책을 마련하고 업종별 자율 규약에 동참하는 등 기업 내 인권 문제에 주목하고 있으며, 국가

들은 기업과 인권 국가행동계획을 수립하는 것에서 나아가 프랑스 및 덴마크는 관련 법안을 발의하고 자가진단 도구를 마련하였다. 또한 국제적인 비정부기구들이 개발한 GRI 지속가능성 보고 가이드라인 및 ISO 26000 등이 기업들에 의해 널리 통용되고 있다. 특히 최근 동향의 파악이 중요한데, 기업의 인권 책임을 증진시키는 데 가장 중추적인 역할을 한 관련 국제기구들은 발표한 성과를 수정·보완하며 지속적으로 발전시키고 있다. 또한 새천년개발목표(MDGs)가 종료되고 지속가능개발목표(SDGs)가 시작된 것은 기업과 인권 분야의 국제기구들에 변화를 초래하고 있다. 국제적인 차원에서 국제기구 외 다른 이해관계자들에게도 유의미한 변화들이 포착되고 있다. 기업에서도 인권을 지향하는 경영이 확산됨에 따라, 유엔 글로벌 콤팩트와 같은 관련 규범에 가입하는 다국적 기업들의 수는 꾸준히 증가하고 있다. 또한 이미 기업과 인권 국가행동계획을 수립한 13개 국가들 외에도 2016년 말 현재 21개 국가가 국가행동계획을 작성하기 위한 작업을 진행 중이며, 시민단체들은 비한시적 정부간 실무그룹의 참여 등을 통해 기업의 인권 책임에 관한 구속력 있는 규범을 만드는 노력을 이어가고 있다.

기업과 인권의 국내 현황과 과제

이 장에서는 기업의 인권 책임의 국내적 이행 현황을 제도와 현황에 초점을 맞추어 분석한 후 시사점을 도출하였다. 국내에서 기업과 인권에 관한 논의는 비교적 최근에 이뤄졌다. 2000년대 초 다국적기업에 의한 노동권 침해 문제부터 기업과 인권에 관한 논의가 시작되었으며, 관련 학술논문들이 등장하기 시작했다. 2008년 6월 보호, 존중, 구제 프레임워크가 유엔 인권이사회에서 승인되면서부터 국가인권위원회를 중심으로 다양한 보고서 및 연구논문들을 통해 기업과 인권이라는 의제가 국내에서 본격적으로 확산되기 시작하였으나, OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내연락사무소(National Contact Point)에 관한 논란이 보여주는 바와 같이 정부 차원의 수용 등 정책적 대응은 이에 미치지 못하는 형편이다. 또한, 유엔 기업과 인권 실무그룹에 제기된 진정 사안들이 시사하는 바와 같이 기업들의 규범 인식의 수준도 높다고 보기 어렵다. 국가인권위원회는 국내에서 기업과 인권에 관한 논의를 증진시키고 국내 이행의 토대를

마련하는데 기여를 해 온 것으로 평가할 수 있다. 다만, 현재 인권위의 활동들은 기업의 행위를 변화시키는 데에는 한계가 있다. 앞으로 국제 동향의 소개와 연구를 넘어 기업의 인권 책임의 실현을 위한 다각적인 노력이 요구된다.

이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 과제를 도출할 수 있을 것이다. 우선, 인권경영의 시스템을 정부차원에서 마련하는 것이다. 중앙정부 차원에서 기업과 인권은 주요 정책으로 자리잡지 못하였고, 독자적인 기업과 인권 국가행동계획의 수립가능성도 높지 않은 상황이다. 중앙정부 차원에서 통합적인 인권경영 종합정책을 수립하고 이를 추진할 수 있는 상설 전담기구를 설치할 필요가 있다. 또한 기업이 인권을 존중할 수 있는 여러 정책적 개입이 요청된다. 견인이 보다 수월한 공기업이나 투명성이 요청되는 금융기관이나 상장기업의 경우 인권경영을 우선적으로 실현할 수 있는 제도와 정책들을 개발하여 시행하여야 하고, 일반 사기업이나 취약한 중소기업은 인권경영을 자발적으로 할 수 있도록 여러 가지 인센티브 정책 등 인권경영을 권장하는 제도적 장치의 마련이 요청된다. 마지막으로 이러한 정책과 제도들이 중요도와 실현가능성 등을 기준으로 기한과 실현목표에 따라 정서될 필요가 있다. 기업의 인권 책임을 증진하는 정책들은 기업, 고용, 조세, 환경, 여성 등 여러 쟁점과 연관되는 등 매우 광범위하기 때문에 단기간에 모든 정책목표의 달성을 기대할 수는 없을 것이다. 따라서 실현가능성, 중요성 등을 고려하여 세부항목별 정책목표를 마련하고 난이도와 국내 상황 및 제반 조건 등을 고려하여 세부 항목별 기한을 마련하여야 한다.

제2부 기업과 인권 행동목표

목적과 필요성

2부는 핵심과제인 기업과 인권 행동목표 체계와 이에 대한 세부해설로 구성하였다. 연구팀은 핵심 이슈를 추진방향과 전략별로 분류하여 구체적인 행동목표로 배치하였다. 행동목표는 추진 주체들의 역할 및 주체 간 협력방안과 함께 목표의 내용과 시급성 등을 감안하여 달성시기를 제시하였다. 연구팀은 행동목

표가 기업과 인권 관련 국제 동향과 국내 법제도 및 정책 사이의 간극을 최소화하고 국내 현실을 반영해 실효성을 확보하는 방향으로 추진될 수 있도록 작성하는 데 초점을 맞추었다.

개발의 방법과 과정

기업과 인권 행동목표의 내용적 측면은 기업과 인권 이행원칙: 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행, OECD 다국적기업 가이드라인, ISO 26000 등 다양한 국제 기준과 문서들을 기초자료로 활용했다. 여기에 『인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발 연구보고서』의 인권경영 매트릭스를 현재 상황에 맞게 재구성하였다. 또한 국제기구에 제출한 정부보고서, NGO보고서 등을 참고해 현실성 있는 주요 현안들로 내용을 설정하였다. 추진 방법에 있어서는 실효적 관점에서 법적 강제주의 또는 자발주의를 적절하게 혼용해서 추진하도록 제시하고 있다. 형식적인 측면은 지속가능발전목표(SDGs)의 방식을 활용하였다. 큰 틀에서 추진방향과 과제를 설정하고 세부실천목표에 대한 이행방안을 2030년을 최대 기한으로 잡아 구체적으로 제시하였다.

의견 수렴

연구팀은 보다 실효성 있고 검증된 행동목표를 도출하기 위해 기업과 인권을 실무로 하는 기업관계자와 해당 이슈를 전문적으로 다루는 기관과 시민사회를 선별해 설문을 진행하였다. 그 외 학계, 정부, 공공기관, 국회 등도 일부 포함시켰다. 설문결과는 부록에서 확인할 수 있다. 연구팀이 1차로 제시한 행동목표에 대해 대부분 그 중요성과 필요성에 공감을 표했으며, 다수가 서술형 답변으로 대안적인 의견을 제시하는 등 적극적인 관심을 보였다.

기업과 인권 행동목표의 구성

연구팀은 기업과 인권 행동목표를 크게 8개의 추진방향과 23개의 추진전략, 75개의 세부 실천목표로 구성하였다.

(1) 국가적 차원에서 기업의 인권 책임 증진을 위한 기반을 구축할 것을 제시하였다. 여기에는 정부가 기업의 인권 존중에 대한 정책적 의지를 표명할 것,

법과 제도를 통해 수직적 일관성을 확보하고 인권경영 주요 주체들이 인권 책임을 이행하고 증진할 수 있는 각종 교육, 지침서 등을 제공함으로써 수평적 일관성을 확보하는 것, 공공기관의 인권에 대한 상당주의 의무를 제고할 수 있는 방향으로 공공기관의 인권경영을 제도화 하는 것, 금융 및 투자 관련 공공기관들이 관련 기업의 인권 존중 책임을 제고시킬 것, 정부·지자체·공공기관의 조달과 계약관행에 인권을 고려해 민간 기업들의 경영관행을 인권을 존중하는 방향으로 유도하는 것, 공공기관 및 기업이 전 과정에서 인권을 고려하고 인권 침해 및 연루 회피를 위한 경영시스템을 구축하는 것, 그리고 이를 공급망으로 확장시킬 것을 포함하고 있다.

(2) 고용과 직업상의 차별을 철폐하고 평등기회 및 다양성을 증진할 것을 제시하고 있다. 비정규직 노동자를 포함하여 여성, 장애인, 이주노동자, 소수인종, 성적 소수자 등 취약하고 소외된 계층은 물론 불특정 다수, 소비자, 지역사회 모두에게 밀접하게 연관된 이슈라고 할 수 있다.

(3) 모든 노동자가 헌법이 보장하고 있는 기본권인 노동3권을 향유할 수 있도록 국내 법제를 개선하고, 강제노동과 아동노동을 효과적으로 철폐하기 위한 정부와 기업의 노력을 제시하고 있다. 특히 「근로기준법」 준수율이 현저히 낮은 대규모 산업단지에 위치한 중소기업, 청소년 고용이 많은 소규모 사업장에 대한 감독과 처벌관행 강화 방안을 마련할 것 등을 제시하였다.

(4) 안전하고 건강한 일터와 양질의 노동환경 조성을 위한 정부와 기업의 역할을 제시하고 있다. 산업안전보건, 고용의 안전성 보장, 적절한 생활수준을 보장하는 방향으로 임금제도를 개선할 것을 포함하고 있다.

(5) 기업과 인권 의제와 관련해서 노동자, 지역사회와 더불어 가장 중요한 이해관계자 중 하나이고 기업의 직접적·간접적 영향력 범위 안에 위치한 소비자 권리를 보장·증진할 것을 제시하고 있다. 여기에는 제품안전성 보장, 소비자의 알권리 충족, 소비자 정보보호 등이 있다.

(6) 지역주민의 권리를 존중하고 더 나아가 지역사회 참여와 발전에 기여하고 환경을 보호함으로써 지역사회 인권을 존중할 것을 제시하였다.

(7) 공정운영 관행 정립을 위한 핵심요소는 뇌물 및 부패의 방지와 공정경쟁 증진이다. 또한 자사와 직접적인 고용 및 거래계약을 맺고 있는 작업장뿐만 아

나라 영향력 범위 안에 위치한 모든 공급망으로 인권 책임을 확장할 것을 제시하고 있다.

(8) 정부와 기업이 기업 활동으로 인해 인권을 침해당한 피해자를 위한 적절하고 효과적인 구제책을 마련할 것을 제시하고 있다. 정부는 국내 사법절차의 효과성을 보장하는 것뿐만 아니라 비사법적 고충처리제도를 갖추고 지원하며, 기업이 고충처리 절차를 개발하도록 지원할 것과 기업들이 고충처리 절차를 개발하여 효과적으로 운영할 것을 포함하고 있다.

제3부 금융투자를 위한 인권지표

3부는 국민연금 등 공적기금을 포함한 금융·투자관련 분야에서 인권 책임 투자를 위한 행동목표를 설정하는데 고려해야할 인권지표를 살펴보았다. 이를 통해 연기금 운용기관들이 투자에 인권 위험요소를 적용하고 관리하며, 투자대상 기업의 인권 책임을 증진시키는 데 필요한 전략을 실행할 수 있기를 기대한다. 이는 산업별, 지역별, 이슈별 또는 선주민, 여성, 국적 및 종족 상의 소수자, 종교적 및 언어적 소수자, 어린이, 장애인, 이주민과 그 가족이 직면한 특별한 도전 그리고 성차별, 취약계층 등의 문제들을 주제로 다양하게 개발되고 제공될 필요가 있다.

연기금 투자와 관련된 산업분야의 특징과 연계된 인권 이슈를 도출하기 위해, 유엔 환경계획 금융이니셔티브(UNEP FI)에서 제시하고 있는 인권 관련 내용을 중요하게 소개하였다. 이 내용을 산업별 특성과 주제별 인권 요소들을 조합한 산업·인권 매트릭스로 구성하여 금융투자 관련 특히 연기금 운용기관의 투자 담당자가 산업별로 주요 인권 쟁점에 접근하는 것을 용이하게 하였다. 구체적으로 유엔 환경계획 금융이니셔티브는 투자대상 기업이 저개발 국가와의 사업관계에서 발생할 수 있는 공급망 문제(노예노동, 선주민과 이주민 권리, 현지 정부의 인권침해, 보안관행 등) 등을 고려할 인권 쟁점들로 포함하고, 이와 관련성이 높은 농업과 어업, 임업과 벌목, 원유와 가스, 광업과 금속, 화학과 의약, 사회 간접 자본, 발전, 서비스 분야에 초점을 맞추고 있다.

정리하면, 제1부에서는 기업과 인권 논의의 역사와 함께 국내와 국제 동향을 살펴봄으로써 현실을 진단하였고, 제2부에서는 이러한 현실 진단을 토대로 앞으로 나아가야 할 방향을 제시하고 이를 위해 정부와 기업이 각각 추진해야 할 행동목표를 도출하였다. 마지막으로 제3부에서는 국민연금 등 공적 기금을 포함한 금융기관이 인권 책임 투자를 위해 고려해야 할 인권지표를 유엔 환경계획 금융이니셔티브에서 제시한 산업별 인권 위험요소와 주제별 쟁점을 중심으로 살펴보았다. 부족하나마 여기에서 제시한 행동목표들이 한국 정부와 기업이 기업과 인권 선진국으로 도약하는데 기여할 수 있기를 바란다.

<차례>

연구요약	i
서론	1
1. 연구 목적	1
2. 연구 방법	3
제1부 기업과 인권 관련 국내·외 환경 분석과 전망	5
제1장 기업 인권 책임의 의의	7
제1절 기업 활동의 변화와 인권 책임의 제기	7
1. 기업 활동의 확장	7
2. 기업의 영향력 증대	8
3. 인권 증진을 위한 기업 책임의 제기	9
제2절 법질서에서의 기업의 지위와 인권의 관계	10
1. 국제법 질서에서의 기업의 지위와 인권의 관계	10
2. 국내법 질서에서의 기업의 지위와 인권의 관계	11
3. 소결	12
제3절 기업 인권 책임의 내용	13
1. 회사의 본질론과 이해관계자	13
2. 기업 인권 책임의 내용	16
3. 기타 개념과의 구별	21

제2장 기업의 인권 책임의 국제적 전개	27
제1절 국제기구의 노력과 성과	27
1. 맹아기: 1970년대~1980년대	28
2. 발전기: 1990년대~2000년대	34
3. 이행기: 2010년~현재	37
제2절 기업, 정부, 시민사회의 실천	44
1. 다국적기업의 인권정책	44
2. 업종별 자율 규약	48
3. 외국 정부의 국내 이행	53
4. 시민사회의 실천	56
제3절 최근 동향	59
1. 국제기구 내 동향	59
2. 기업, 정부, 시민사회의 동향	61
제4절 소결	63
제3장 기업과 인권의 국내 현황과 과제	64
제1절 국내적 차원의 전개	64
1. 국가인권위원회	65
2. 정부, 기업, 시민사회의 실천	70
3. 소결	76
제2절 국내 이행 동향	77
1. 기업과 인권 국가행동계획	78
2. 국내연락사무소	80

3. 기업의 인권 책임 위반 사례 검토	84
제3절 분석 및 시사점	87
1. 국가인권위원회의 활동에 대한 분석 및 평가	87
2. 국내 기업 및 정부의 실천에 대한 분석 및 평가	91
3. 과제	92

제2부 기업과 인권 행동목표 93

제1장 기업과 인권 행동목표 체계 95

제1절 목적과 필요성	95
1. 목적	95
2. 필요성	96
제2절 개발의 방법과 과정	97
제3절 의견수렴	99
1. 설문목적	99
2. 설문대상	99
3. 설문방법	100
제4절 기업과 인권 행동목표의 구성	102
1. 인권경영 기반 구축	102
2. 차별금지와 평등기회 보장	105
3. 노동권 보장	106
4. 안전한 일터와 양질의 노동환경 조성	108

5. 소비자권리 보장	110
6. 지역사회 인권존중	112
7. 공정운영 관행 정립	114
8. 구제책 제공	116
제2장 기업과 인권 행동목표 세부해설	134
제1절 인권경영 기반 구축	134
1. 정부의 정책의지 표명	134
2. 정부정책의 일관성 확보	138
3. 공공기관 인권경영 제도화	145
4. 인권을 고려한 공공조달 정책	151
5. 인권경영 시스템 구축	153
제2절 차별금지와 평등기회 보장	157
6. 고용과 직업상의 차별 철폐	157
7. 평등기회 및 다양성 증진	163
제3절 노동권 보장	168
8. 노동3권 보장	168
9. 모든 형태의 강제노동 철폐	174
10. 중소기업 노동권 증진	179
제4절 안전한 일터와 양질의 노동환경 조성	181
11. 산업안전보건 보장	181
12. 고용상의 안정 보장	191
13. 적정한 생활수준 보장	199

제5절 소비자 권리 보장	201
14. 제품안전성 보장	201
15. 소비자의 알권리 충족	211
제6절 지역사회 인권 존중	220
17. 사회 참여와 발전	220
18. 환경보호	225
19. 지역주민 권리 존중	230
제7절 공정운영 관행 정립	236
20. 뇌물 및 부패 방지	236
21. 공정경쟁 관행 정립	244
22. 공급망 인권 증진	248
제8절 구제책 제공	254
23. 구제책 제공	254

제3부 금융투자를 위한 인권지표 267

제1장 기업과 인권에 대한 하향식 접근 269

제1절 금융투자를 위한 인권지표의 필요성	269
제2절 기업의 인권가치에 대한 하향식 접근법	270

제2장 투자와 관련된 전반적 인권 쟁점 점검 270

제1절 국가와 경제전반에 걸친 인권현황 파악	271
제2절 산업·인권 주제별 매트릭스의 구성	272
제3장 산업·인권 주제별 매트릭스에 따른 산업별 인권 쟁점 분석	274
제1절 농업 및 어업	275
제2절 임업과 벌목	279
제3절 원유와 가스	281
제4절 광업과 금속	286
제5절 화학과 약품	293
제6절 사회 간접 자본	297
제7절 발전	302
제8절 서비스 분야	307
참고문헌	311
[부록: 설문조사]	319

서론

1. 연구 목적

최근 TV 등의 대중매체를 통해 한국의 많은 기업들이 사회공헌 활동에 참여하는 모습을 쉽게 접할 수 있다. 스스로의 이익만을 추구하던 과거와 달리, 기업은 서서히 사회의 한 주체로서의 역할도 담당하고 있다. 그러나 이제는 기업이 대중매체를 통해 홍보하는 사회공헌 활동의 모습을 넘어선 역할이 기업에 요구되고 있다. 바로 기업과 인권이다. 이미 국가인권위원회 등을 통해서 기업과 인권이라는 의제가 국제적으로 부상하고 있으며, 이와 관련하여 우리나라 또한 이러한 국제적 흐름에 발맞춰 준비해야함을, 그리고 준비하고 있음을 알 수 있다.

1970년대에 유엔에서 다국적기업에 대한 논의를 시작으로 CSR(Corporate Social Responsibility)로 국내에서도 잘 알려진 기업의 사회적 책임을 거쳐 기업과 인권이라는 의제가 2000년대에 부상하기 시작했다. 2003년 유엔 초국적기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범 초안이 작성되어 유엔에 제출되었으나, 기업에 과도한 부담을 부과한다는 이유로 반대에 부딪혀 채택되지 못하였다. 그러나 이에 굴하지 않고 기업의 인권 책임 확립을 위한 국제적인 노력은 멈추지 않았다. 존 러기 유엔 사무총장 특별대표를 중심으로 유엔 차원에서 진행된 노력은 '2008년 보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크'와 이 프레임워크의 이행을 위해 2011년 '유엔 기업과 인권에 관한 이행원칙' 발표라는 성과로 이어졌다. 또한 기업과 인권에 관한 실무그룹이 2011년에 만들어졌으며, 2014년에는 인권에 관한 초국적기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부 간 실무그룹이 설립되었다. 2012년부터는 기업과 인권에 관한 유엔 포럼이 매년 개최되고 있다.

이와 같은 노력은 유엔에서만 이뤄지는 것이 아니라 각 국가 및 기업들을 통해서도 행해지고 있다. 각 국가와 관련하여 2011년에 만장일치로 채택된 유엔 기업과 인권 이행원칙의 후속 조치의 하나로, 유엔 기업과 인권 실무그룹에

서 기업과 인권 국가행동계획(National Action Plan, NAP) 지침을 발간하여 각 국가로 하여금 이를 국내적으로 수립하도록 권장하였다. 이에 따라 2016년 현재 영국을 필두로 네덜란드, 덴마크, 미국 등 13개국이 이미 기업과 인권 국가행동계획을 수립하였고, 20개 국가가 국가행동계획을 수립하려는 과정 중에 있다. 국내적으로는 국가인권위원회가 기업과 인권 의제를 선도하고 있다. 2000년대부터 관련 세미나 개최 및 다양한 연구용역을 수행하고 있으며, 2016년에는 국가인권정책기본계획 3차 권고안과 기업과 인권 국가행동계획 권고안을 정부에 제출하였다. 기업들 또한 기업과 인권과 관련한 규범에 가입하고 있는 수가 계속 늘어나고 있다.

그러나 우리나라의 경우 국가인권위원회를 중심으로 기업과 인권이라는 의제가 지속적으로 소개되고는 있으나, 이를 구체적으로 이행할 제도적 토대는 미흡한 실정이다. 따라서 이제는 의제를 국내에 소개하는 것을 넘어서 이를 국내적으로 이행할 수 있는 제도적 장치를 마련할 수 있도록 그 토대를 닦아야 한다. 기업과 인권이라는 의제가 국제적으로 더 이상 무시할 수 없는 흐름이며, 기업과 인권이 제도화되고 있는 상황에서 우리나라도 이에 관하여 중, 장기적 관점에서 기업과 인권에 관한 정책을 체계적으로 수립하고, 실천해야 한다. 그를 위한 토대로서 현실적으로 가능하고 효과적인 추진체계가 제공되어야 한다. 이 연구 보고서는 중·장기적 관점에서 기업과 인권 의제를 체계적으로 수립하고 실천하기 위한 토대를 마련하고자 하는 목표로 작성되었다.

그 일환으로서 본 연구에서는 제1부에서 기업과 인권에 관한 제도화 궤적을 국제 및 국내적으로 살펴보고, 국제적인 흐름과 국내 이행 상황과의 간극을 알아본다. 또한 향후 전망을 통해서 기업과 인권의 과거, 현재, 미래를 살펴본다. 이어서 제2부에서는 국내의 기업과 인권 제도화의 전환점을 마련하고자 중·장기 행동목표를 도출한다. 제1부에서 살펴본 국내외의 기업과 인권 환경을 살펴본 결과를 토대로 기업과 인권 추진의 전략적 접근 방향과 핵심 전략 분야를 설정하고 이를 토대로 관련 실천, 확산을 위한 제도화 방안을 도출하여 체계적인 추진 전략을 마련하고자 한 것이다. 마지막 제3부에서는 인권 책임 금융투자를 위해서 산업별, 인권 주제별 고려해야 할 주요 인권지표들을 정리하였다.

2. 연구 방법

연구팀은 이 연구의 목적을 달성하기 위한 위 세 가지 연구 과제를 수행하는데 다음의 연구방법을 수행하였다.

[문헌연구] 이 연구는 먼저 유엔과 경제협력개발기구(OECD)를 비롯한 각종 국제기구에서 제시한 기업과 인권 관련 각종 가이드라인이나 권고안, 산업별 인권 상당주의 의무 관련 지침, 그리고 기타 국내외 연구과제 관련 선행 연구 보고서 등을 면밀하게 분석하는 문헌연구를 수행하였다. 이를 통해 관련 국제적 흐름과 향후 전망을 도출하고 기업의 사회적 책임 등과 구별되는 기업과 인권의 철학, 접근 방법, 실천적 의미에서의 특징적 요소를 도출하였다.

[비교연구] 이 연구는 「기업과 인권 행동목표」가 현실적으로 적용가능하고 구체적인 인권경영 추진체계가 될 수 있도록 인권경영에 관한 국내·외 법령, 제도, 정책 등에 대한 기존 문헌연구 분석을 통해 국내 인권경영 추진 여건과 환경을 해외 사례와의 비교 분석을 수행하였다. 이는 국내 인권경영 추진 여건을 파악하고 개선을 위한 큰 틀의 방향을 설정하는 데 그 목표가 있으며, 이를 위해서 국내·외 환경 비교는 물론 공공기관이나 기업들의 인권경영 실태를 국내 법과 제도와의 비교분석을 통해 간극을 발굴하는 시도를 수행하였다.

[의견수렴] 이 연구는 국내 인권경영 주요 주체들의 추진방향과 추진목표 등을 심층적으로 분석하기 위해 기업, 시민사회, 공공기관, 연구자를 대상으로 세부행동 목표에 대한 설문조사를 수행하였다.

[공청회] 연구진은 연구세미나와 중간보고를 통해 제한된 범위 안에서 국가인권위원회 실무자와 전문가의 의견을 청취하였으며, 결과보고를 통해 이해관계자 검증을 받아 수집된 이해관계자들의 의견이 최종적으로 이 연구 성과를 활용할 국가인권위원회에 전달 될 수 있도록 하였다.

제1부

기업과 인권 관련 국내·외 환경 분석과 전망

제1장 기업 인권 책임의 의의

제1절 기업 활동의 변화와 인권 책임의 제기

1. 기업 활동의 확장

인간의 경제생활을 생산과 소비로 구분할 때, 이 중 소비를 목적으로 하는 경제 단위는 가계이고, 생산을 목적으로 하는 경제단위는 기업이다. 이와 같이 재화와 서비스 생산은 기업의 고유의 목적이다. 그리고 자본주의 시장경제질서 하에서 기업은 재화와 서비스를 시장을 통해서 유통하고 이를 통하여 이윤을 창출한다.

과거 자본주의가 고도화되지 않은 시기에는 경제단위인 기업이 경제에 미치는 영향과 비중이 크지 않았다. 생산의 수단과 유통을 국가가 소유하고 통제하였기 때문이다. 그러나 자본주의가 고도화되고 이와 더불어 사회가 기능적으로 세분화되면서 국가의 영역은 계속 축소되었고, 국가가 담당하던 생산과 유통의 기능은 이를 고유 목적으로 하는 경제단위에 귀속되는 경향을 보인다.

자본주의의 고도화는 기업 활동 - 생산과 유통이라는 기업의 고유의 목적 달성을 위한 활동 - 의 범위를 확장시켰다. 기업 활동의 물적 범위는 전 지구적으로 확장되었다. 생산은 지역적, 국가적 범위에 한정되지 않는다. 다시 말하여 전 지구적 생산이 일상화되고 있다. 원재료의 채취, 채굴과 가공의 지역과 방식, 그리고 지역적 연관성은 원칙적으로 경제성과 효율성이라는 기준에 의하여 결정된다. 유통과 소비의 경우도 마찬가지이다. 과학기술의 발전으로 인한 대량 생산체제의 혁명적 변화, 그리고 교통수단의 발달은 인간의 소비패턴, 나아가 문화에까지 영향을 미치고 있다.

다국적기업은 세계화의 진행과 기업 활동의 확장을 상징한다. 다국적기업의 개념을 어떻게 정의¹⁾하던 다국적기업은 '2개국 이상에서의 기업 활동'이라는

1) 다국적기업이라는 용어는 1960년대 미국의 데이비드 E. 릴리엔탈(David E. Lilienthal)이 처음 사용하였다고 한다(류성진·김재원, 『다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌 법제 현안 분석 연구』(2015), 한국법제연구원, 30~32쪽; 다국적기업의 개념 정의에 대하여 정경

속성을 그 공통적인 개념표지로 한다. 이로부터 다국적기업의 활동은 일국적 경제체계, 그리고 국가를 전제로 한 규제의 형식과 효과에 의문을 제기한다. 근대 제국주의국가의 식민지 침략정책의 수단으로 기업이라는 사적 경제체제가 활용되던 시기에 기업은 기본적으로 국가의 관할 하에 있었다.²⁾ 국가의 관할을 넘고 심지어는 국가의 영향력을 능가하는 다국적기업의 존재와 그 기업 활동은 기업으로 대표되는 경제체제가 다른 사회적 기능체계들을 압도하고 있음을 시사한다.³⁾

2. 기업의 영향력 증대

기업은 재화의 생산과 유통이라는 고유한 역할의 수행과정에서 타인과 관계를 형성한다. 관계의 형식 측면에서 보면, 예컨대, 재화의 생산을 위한 물품 조달 혹은 가공 과정에서 개인과 매매 혹은 고용 계약이라는 법적 관계를 형성하고 생산과정에서 주변 주민에게 피해를 발생시킨 경우에는 불법행위법리의 규율을 받는다. 권리의 목록 혹은 유형의 측면에서, 개인의 대부분의 기본권 목록상의 권리가 제한되거나 침해되는 갈등관계가 형성될 수 있다.⁴⁾ 예컨대, 최근 문제되는 직장 내 괴롭힘은 노동자의 인간의 존엄 혹은 인격권의 침해 문제를

수, “다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색: 국제인권법의 수평적 효과를 중심으로,” 『민주법학』, 제22권(2002), 211~212쪽; Andrew Clapham, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, (Oxford : London), 199~201쪽 참조; 한편 후술하는 OECD 다국적기업 가이드라인은 위 가이드라인의 적용 대상인 다국적기업을 정의하지 않고 다국적기업의 성격을 설명하는 방식을 취하고 있다. 이에 따르면 다국적기업의 특징은 경제의 전 부분에서 활동하고, 보통 1개 이상의 국가에서 설립된 복수의 기업이나 복수의 사업장으로 구성되어 있으며, 다국적기업 내에서의 복수의 기업 및 사업장의 자율성 수준은 다를 수 있다.

- 2) 다국적기업의 역사에 대하여는, 존 미클스웨이트·에이드리언 울드리지(유경찬 역), 『기업, 인류 최고의 발명품』(2011), 을유문화사를 참조할 것; 다국적기업의 역사적 발전과 기업과 인권의 관계에 대하여는, Erika R. George, “Enterprise of Empire: Evolving Understandings of Corporate Identity and Responsibility”, in Jena Martin, Karen E. Bravo(ed), *The business and human rights landscape - looking back, moving forward* (Cambridge: London, 2015), 30~50쪽 참조.
- 3) 양천수, 『기업의 경제활동에 관한 형사법제 연구(II)-기업의 사회적 책임(CSR)과 법준수 프로그램(CP)에 관한 연구』, 한국형사정책연구원(2010), 15~16쪽.
- 4) 인권목록을 중심으로 영향을 검토한 글로는 정경수, 앞의 글, 213~216쪽.

야기하고, 화학공장에서 사용하는 불산이 유출된 사고⁵⁾의 경우 노동자와 지역 주민의 건강권, 알권리의 문제가 제기된다.

위에서 언급한 사례들은 타인의 권리를 직접 침해하거나 침해를 야기하는 등 기업 활동의 부정적 측면만을 드러내는 것들이지만 실상 기업의 활동이 부정적인 것만 있는 것은 아니다. 재화가 생산되지 않는다면 인류가 존속할 수 없고, 기업이 고용하지 않는다면 노동자는 생계를 꾸릴 수 없다. 국가의 경제성장을 견인하고 나아가 국민의 사실적 자유를 간접적으로 보장한다는 점에서 기업의 활동으로 인한 순기능은 여러 번 강조해도 지나치지 않다. 기업의 사회공헌활동이나 자선활동도 긍정적인 측면에 해당한다.

3. 인권 증진을 위한 기업 책임의 제기

기업 활동 범위의 수평-수직적 확장, 그리고 양적 증가는 기업의 경제적·사회적 영향력을 확대시켰다. 그리고 이제 그 영향력은 일 국가 차원으로 접근할 수 없을 정도로 심대하다. 재벌 개혁에 대한 역대정부의 실패는 족벌중심으로 형성된 대기업집단의 정치체제에 대한 힘의 우월함의 방증이다. 법의 지배가 미흡한 지역에서 발생하는 다국적기업의 인권 침해, 구체적으로 법의 지배가 일정 정도의 수준에 올라서지 못한 저개발 국가에서 이러한 허점을 이윤추구의 수단으로 활용하는 다국적기업의 부정적 기업 활동에 대해 해당 국가는 자신이 보유한 행정, 사법적 규제수단으로 정의를 실현하고 피해구제 효과를 달성하지 못하는 현실 또한 기업의 영향력이 실제 사회에서 어떠한 힘을 가지고 있는지를 잘 보여주는 단면이다. 기업 활동의 전역성과 그에 대응하는 국가관할의 한계는 기업, 특히 다국적기업에 대한 법적 규율의 허점을 만들기도 하고, 국가의 능력 결여로 인하여 효과적인 통제를 하지 못하거나 국가의 의지 부족에 의해 통제가 방기되기도 한다.⁶⁾

5) 삼성전자의 불산 유출 사고와 관련하여서는 임종한, “일류기업 삼성전자, 불산 누출사고에는 허술”, 『시사인』, 2013.2.22., (www.sisain.co.kr/?mod=news&act=articleView&dxno=15608 방문일자: 2016.11.22.)

6) 정경수, “기업의 사회책임과 글로벌 환경 거버넌스”, 『강원법학』, 제38권 제2호(2013), 568쪽.

하지만 앞서 언급한 바와 같이 기업 활동은 긍정적 측면과 부정적 측면을 모두 가지고 있고, 자본주의 시장경제질서에서는 기업의 역할을 대체할 수 있는 다른 존재를 상정하기 어렵다. 한 국가를 초월하는 기업의 영향력, 그리고 그 사실적 힘을 고려할 때, 기업의 부정적인 영향을 감소시키기 위한 규제가, 다른 한편에서는 인권 보장을 위한 기업 활동을 촉진하고 증진시키기 위한 기업의 역할이 제기되고 있다.

한편, 기업 활동으로 인한 영향력은 앞서 본 것과 같이 긍정적-부정적인 가치론적인 고찰 외에 범위를 중심(예컨대, 환경, 거버넌스, 정보, 사회 등)으로 고찰할 수도 있다. 그리고 이른바 기업과 인권의 논의는 기업 활동이 미치는 다양한 영향 중 인권에 초점을 맞추는 것이라고 할 수 있다.

제2절 법질서에서의 기업의 지위와 인권의 관계

자본주의의 고도화와 기업 활동의 확장으로 인한 기업의 부정적 영향의 증가는 기업 활동에 대한 책임의 문제를 제기하였다. 이러한 문제제기는 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 감소하거나 나아가 보다 적극적으로 기업을 인권을 증진하여야 할 책임, 의무의 수범자로 상정시키고자 하는 노력으로 이어지고 있으며, 다른 한편에서는 기업의 자유를 바탕으로 전통적인 입장에서 기업 활동의 자유를 제한하지 않는 한계 내에서 이러한 책임의 범위를 제한하거나 구속력 강화에 우려를 보이고 있다. 이 절에서는 이러한 논의의 형성 및 전개를 구체적으로 살펴보기에 앞서, 그 전제로 현행 국제법 질서와 국내법 질서에서 기업의 지위와 인권과의 관계에 대하여 검토하여 보기로 한다.

1. 국제법 질서에서의 기업의 지위와 인권의 관계

국제법 질서에서의 기업과 인권의 관계는 두 가지 측면에서 고찰할 수 있다. 먼저 개별 국내기업의 활동의 경우 국제인권규범이 국내적 관계에서 어떠한 영향을 미치는지에 관해서이다. 예컨대, 이는 대한민국이 비준한 국제노동기구

(ILO) 협약을 국내재판규범으로 볼 수 있는지의 문제이다. 두 번째는 다국적기업의 활동에 대한 대응으로 다국적기업을 국제인권규범의 규율대상으로 삼아 국제법적 의무를 부담시키는가의 문제이다. 국제인권법은 전통적으로 국가중심 체제에 기반하고 있어, 사인의 인권침해에 대해 국제인권규범은 위에서 언급한 바와 같이 국가를 통해 간접적으로 적용된다. 하지만 다국적기업의 지위와 초국가적 영향력은 규제의 틈을 발생시키고 있고, 이에 대해 국제법은 법인격의 개념을 평화, 안전, 인권과 같이 다양한 분야에 대한 개입요청에 따라 확장시키는 방향으로 발전하고 있다. 현재는 다국적기업이 국제법적 의무부담능력을 가지고 있다는 점에 대해서는 논란의 여지가 없으며, 다만, 다국적기업의 국제인권의무를 명시적으로 규정한 국제문서가 없고, 인권분야에서 다국적기업의 활동을 직접적으로 규율하는 절차가 확보되어 있지 않기 때문에 인권침해를 집행할 수단이 없다. 이에 대해서 1970년대에서부터 구속력 있는 국제문서의 합의를 통해 기업을 규제하여야 한다는 흐름이 요청되었으나 두 차례의 시도는 결국 모두 좌절 되었고, 최근 유엔 차원에서 구속력 있는 문서의 채택을 위한 논의가 다시 진행 중에 있다.

2. 국내법 질서에서의 기업의 지위와 인권의 관계

먼저, 우리 법규범에서 기업의 개념을 어떻게 정의하고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 우리 「헌법」 문언에서는 ‘기업’이라는 개념정의가 있지는 않지만 「헌법」 제119조 제1항에서 ‘개인’과 ‘기업’의 경제상의 자유와 창의를 규정하고 있고, 제123조 및 제126조에서는 ‘중소기업’ 및 ‘사영기업’이라는 용어를 사용하고 있다. 하위 법률에는 ‘기업’ 내지 ‘기업 활동’이라는 문언적 근거와 그 정의의 규정이 있다. 예컨대, 「기업구조조정촉진법」은 기업이란 “「상법」에 따른 회사와 그 밖에 영리활동을 하는 자를 말한다”고 규정하고 있고(제2조), 「기업활동 규제완화에 관한 특별조치법」에서는 ‘기업 활동’이란 “법인 또는 개인이 영리를 목적으로 계속적·반복적으로 행하는 모든 행위 및 이에 부수되는 행위를 말한다”고 규정하고 있다(법 제2조 제1호).⁷⁾

위와 같은 문언과 정의에서 우리 헌법과 하위 법규범은 ‘기업’이라는 경제단위를 법적 실체로 상정하고 영리활동을 주된 그 존재의 목적으로 파악하고 있음을 알 수 있다. 나아가 헌법재판소는 기업의 기본권 주체성을 긍정하고, 기업 활동의 자유 혹은 기업의 자유를 기업의 자유의 보호영역에 포함시킨다.⁸⁾ 그리고 대법원은 기업 활동의 자유의 구체적 내용으로 경영권을 인정하고 있다.⁹⁾ 이와 같이 기업이 기본권 주체로서 기본권을 향유할 수 있는 지위가 인정되고, 이로 말미암아 기업과 이해관계자간의 갈등의 문제는 헌법 이론적으로는 기본권 충돌의 문제에 해당하게 된다(이른바 기본권의 제3자효). 국민의 기본권보호 의무의 수범자로서 국가는 기본권 침해에 대한 민·형사적 수단 등 구제절차 등을 통해 기본권을 보호하여야 한다. 또한, 기업의 인권 침해가 발생하지 않도록 사전적으로 규제할 수도 있다.

3. 소결

전통적으로, 기업과 개인의 관계는 사적 영역의 문제로 이해되어 왔다. 이에 따르면, 상품의 생산-판매-교환과 노동 등의 사회적 행위는 원칙적으로 개인으로 구성된 기업과 개인의 행위에 해당한다. 인권과 기본권은 우선적으로 자신

7) 기업의 개념에 관한 통일적인 이론은 아직 정립되어 있지 않다. 이는 기업이라는 개념이 법률적 개념으로 형성된 것이 아니고 경제학에서 정립된 후 법학에서 수용한 것이라는 점에 기인한다. 20세기 초 독일에서 정립된 기업의 개념을 수용한 우리나라와 일본에서는 독일에서 정의된 기업개념을 상법의 해석학에 그대로 사용하였다. 그에 따르면 ‘주체적’ 측면에서 상인 또는 자본가의 영리활동이 강조되고 있으며, ‘객체적’인 측면에서 영리활동의 결과 형성된 유기적 일체로서의 기업재산으로 파악되고 있다. 이러한 측면에서 보면 자본가와 노동자의 사회적 공동체로서의 유럽에서 형성되어 가고 있는 새로운 기업 개념과는 거리가 있다는 지적으로는 안택식, “기업의 사회적 책임의 실현방향”, 『상사법연구』 제19권(2000), 146쪽 이하 참조.

8) 89 헌마 31결정 이하; 자세한 내용은 이세하, “헌법재판소 결정에 나타난 기업의 자유에 대한 이해”, 『헌법학연구』 제20권 제3호(2014), 87쪽 이하; 이창훈, “기업의 자유에 관한 헌법적 연구 참조”, 『서울법학』 제22권 제3호(2015), 477쪽 이하 참조.

9) 2002도7225 판결, 위 판결에 따르면 경영권이란 ‘기업이 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사 결정의 자유이며, 아울러 사업 또는 영업을 변경(확장, 축소, 전환)하거나 처분(폐지, 양도)할 수 있는 자유’이다. 이에 대한 자세한 분석은, 전형배, “경영권의 본질과 노동3권에 의한 제한”, 『강원법학』 제44호(2015), 642~643쪽 참조.

의 문제에 대해 자주적으로 결정할 수 있는 사적 자율성(private autonomy)을 본질로 한다(소극적 지위). 따라서 사적 영역에 대한 국가의 개입은 원칙적으로 금지되고, 예외적으로 개인 간의 자유가 충돌할 경우에 이를 조정하기 위하여 허용된다. 그런데 기업과 인권에 대한 전통적인 이해는 변화된 기업 활동으로 야기되는 기업이라는 사회적 실체와 기업 활동의 문제점을 충분히 해결하지 못하고 있다. 기업 활동에 대한 사회적 이해와 법적 이해의 격차가 발생하고 있으며 이른바 기업과 인권의 논의와 접근법은 이러한 격차를 해소하기 위하여 가시화되고 구체화되고 있는 것이다.

제3절 기업 인권 책임의 내용

1. 회사의 본질론과 이해관계자

기업의 인권 책임의 내용을 분석하기 위해서는 회사의 본질에 대한 논쟁을 검토할 필요가 있다. 회사의 본질에 대한 논의는 ‘회사는 누구의 이익을 위해 존재하는가’라는 논의를 말한다.¹⁰⁾ 일부 견해는 회사의 사회적 책임에 대한 논의가 반드시 존재론적 차원에서 회사의 본질론과 연결될 필요는 없다고 한다. 즉 회사를 주주의 소유자적 지위에서 바라보건 계약적 관점에서 바라보건 사회 속에서 회사가 향유하는 영향력이 관점에 따라 좌우되는 것은 아니라는 것이다.¹¹⁾ 이러한 견해는 기업의 인권 책임과 회사의 본질론과의 연관도 부정하는 것으로 이해될 수 있다. 물론 가장 보수적인 것으로 평가받는 계약주의적인 회사관을 취하더라도 유한책임을 부담하는 주주와 이사 등 전통적인 이해관계인 사이의 관계와 지위를 변화시키는 것은 아니다. 하지만 주주 이외의 자를 이해관계자로 책임의 인적 범위에 포함시킬 것인지, 이들의 관계를 사인간의 계약

10) 이동승, “기업의 사회적 책임-법적 규제의 한계와 과제를 중심으로”, 『안암법학』 제29호(2009), 303쪽 참조.

11) 주주중심의 지배구조모델 하에서도 기업의 사회적 책임론을 법적 책임으로 수용할 수 있다는 견해로는 안수현, “기업의 「현대적」 사회적 책임론-내부통제측면에서의 법적 검토”, 『외법논집』 제28집(2007), 291쪽.

관계를 넘는 공적관계로 구성하는지, 책임의 내용과 구속력의 강도 등과 관련하여 회사의 본질론은 결정적인 역할을 수행한다.

1) 소유자적 회사관, 계약주의적 회사관

전통적인 회사관인 소유자적 회사관에 따르면 주식회사는 상법상 영리사단법인이며 주주는 주식회사의 경제적 소유자 또는 경제적 실체이다. 이와 같이 주주를 기업의 실질적 소유자로 파악하게 되면 주주의 실질적 소유자로서의 성격과 소유권의 절대적 성격이 결합되어 회사이익이 곧 주주이익으로 등치되고, 그 결과 소유권자가 소유물에 대한 절대적 사용·수익·처분권을 갖듯이 회사를 둘러싼 관계인간의 이해대립의 조정에 있어서 주주이익이 절대적으로 최우선되어야 한다는 원칙이 도출된다. 따라서 전통적 주식회사관에서는 주주 이외의 이해관계자를 인정할 여지가 없다.¹²⁾

다음으로, 계약주의적 회사관은 대륙법계의 전통적인 단체 법리와는 달리 고전경제학의 대리인비용론에 근거하여 회사를 단체로서가 아니라 사적 자치가 발현된 회사관계인들(주주, 경영자, 채권자, 노동자 등) 간의 개별 계약으로 해체한 뒤, 법인의제설에 입각하여 이들 계약들이 서로 연계된 계약의 연쇄 내지 집합(a nexus of contracts)이 바로 회사라고 파악한다. 따라서 회사관계인의 개별적 이해관계와 구분되는 회사 자체의 이익은 인정하지 않으며, 법인격이란 이러한 일련의 계약을 법적으로 의제한 것에 불과하므로 회사의 객관적 목적이거나 사회적 책임에 관한 논의는 회사의 인격화를 전제로 하고 있다는 점에서 잘못된 것이라고 본다. 다만, 계약주의적 회사관의 경우 자본시장의 발전으로 인하여 주주의 개념에 대주주뿐만 아니라 기관투자자들이 포함되었고, 이들 주주의 이해관계와 주안점은 - 안정적인 운영뿐만 아니라 투자 윤리와 투자금 조성의 고유한 원리가 작동할 수 있다는 점에서 - 대주주와는 차이가 있을 수 있다. 따라서 기업의 인권 책임이 주주의 이익과 합치하지 않는 것으로서 소유자 모델과 동일한 결론을 도출한다고 단정하여 말할 수는 없다.¹³⁾

12) 양천수, 앞의 글, 48쪽.

13) 양천수, 위의 글, 49쪽 참조.

2) 사회적 회사관과 이해관계자

소유자적 회사관과 계약주의적 회사관이 기본적으로 주주의 이익을 중심으로 하여 회사의 본질을 파악하는데 반해, 사회적 회사관은 주주의 이익뿐만 아니라 다양한 이해관계인을 포함하는 사회 전체의 이익을 고려한다. 양천수 교수는 회사는 기업으로서 주주 이외의 이해관계인들이 지향하는 이익을 증진하는데도 관심을 기울여야 한다고 주장하며, 그 이유로 첫째, 기업은 사회적 체계로서 사회 속에서 이루어지는 ‘기업에 관한 소통’을 통해 존속하고, 여기서 말하는 소통의 개념에는 당연히 주주뿐만 아니라 이해관계자들의 계약-비계약 관계를 모두 포함한다고 말한다. 다음으로, 현대사회가 지속적으로 기능적 분화과정을 겪으면서 국가권력을 대변하는 정치체제가 담당하는 부분은 점차 감소하고 이에 반비례하여 경제체계를 차지하는 기업의 비중이 커지면서 국가가 담당했던 이익들이 사적 형태를 취하는 기업이 추구해야 할 대상으로 이전되고, 이에 따라 기업이 담당하는 역할 및 권력 역시 증가하기 때문이라는 것이다.¹⁴⁾

이해관계자(stakeholder)라는 용어를 학문적으로 정착시킨 스탠포드 연구소의 작업에 의하면 이해관계자란 “그들의 지지(support)가 없다면 조직이 더 이상 존속할 수 없는 집단(group)”으로 정의된다. 그 핵심 개념은 ‘존속(survival)’이며 기업 유지를 위한 기초조건으로서 이해관계인을 포착하고 있다.¹⁵⁾

한편 경영학자인 프리만(Freeman)은 이해관계자의 개념을 이보다 확장시켜 “조직의 목적에 영향을 부여하거나 혹은 조직 목적의 달성에 의해서 영향을 받는 개인 또는 집단”으로 정의하였다. 즉 프리만은 이해관계자라고 하는 개념을 그 이전까지 사용하고 있었던 이해자집단(interest group)보다 훨씬 넓은 범위의 개인과 집단을 지칭하는 말로서, 기업을 둘러싼 관계자에 사용하도록 하였다. 결국 이에 의하면 전통적인 이해자집단인 주주, 종업원뿐만 아니라 공급자, 소비자, 지역사회도 기업 활동에 영향을 미친다는 점에서 이해관계자의 범위에 포함된다.

14) 양천수, 앞의 글, 50~51쪽 참조.

15) 이성웅, “이해관계인주의와 기업법”, 『경영법률』 제19권 제1호(2008), 217쪽 이하 참조.

3) 기업 시민성

최근에는 기업의 시민성(Corporate Citizenship)이라는 용어를 사용하면서 기업의 이해관계자의 범위를 확장시키는 논의가 진행되고 있다.¹⁶⁾ 기업의 시민성은 1990년대 경영학 문헌에서 사용되었고 최근에는 학계뿐만 아니라 정부 및 기업에서도 즐겨 사용하는 개념이 되었다. 기업의 시민성이란 기업을 사회의 한 성원으로 규정한다. 여기서 기업은 시민성(citizenship)의 정치적 개념과 책임(responsibility)의 윤리적 개념을 내포한다. 또한 통합(integration)이라는 사회적 개념과 평판(reputation)이라는 경제적 개념도 포함한다.

기업의 시민성은 기업을 단순히 권리의 담지자가 아니라 의무와 책임의 보유자로 구성하기 위한 전략이다. 시민성은 권리뿐만 아니라 의무와 책임의 의미를 내포하는 개념이기 때문이다. 또한, 기업의 시민성은 시민사회와 국가 및 시장이 더욱 밀착된 형태로 상호적으로 작용하고 있다는 점을 상징하기도 한다. 기업에게 공적인 역할과 책임, 의무가 부여되는 현상은 시장영역에 배태된 기업의 기능이 경제적 영역에 한정되지 않고 확장되어 가는 것으로서 하버마스가 말한 “국가의 점진적인 사회화와 사회의 국가화”의 점진적인 변증법의 한 단면이라는 것이다.

2. 기업 인권 책임의 내용

기업의 인권 책임의 개념을 구체적으로 정의하고 표지들을 추출해 내는 것은 쉽지 않은 작업이다. 그 이유는 우선적으로 기업의 인권 책임을 명시적으로 규정한 조약 혹은 국내법이 없기 때문이다. 또한, 후술하는 것과 같이 기업의 사회적 책임, 인권경영, 윤리경영 등 기업의 비고유적, 비재무적인 목적을 별도로 설정하고 이를 구현하려는 여타의 개념들이 개별 학문영역에 상존하고, 이를 해석, 적용, 연구하는 입장에서 해당 개념의 범위를 확장하거나 축소하기 때문

16) 기업 시민성에 대한 아래의 설명은 조대엽·홍성태, “기업의 시민성과 시장공공성”, 『한국사회』 제16권 제2호(2015), 7쪽 이하 참조.

이다.¹⁷⁾ 따라서, 본 보고서에서는 기업의 인권존중 책임이 제기된 맥락 등을 고려하여 몇 가지 주목할 점을 언급하고자 한다.

1) 국가의 역할은 변화하고 있다.

기업 활동에 대한 국가의 전통적인 역할은 사적 영역에서의 기업 활동의 자율성을 인정하고 제한된 형태로 사인관계에 개입하는 것으로 한정되었다. 그리고 그 개입의 형태는 이른바 명령-통제의 타율적이고 강제적인 성격을 보였다. 그러나 최근 국제사회에서 요청되고 있는 기업의 인권 책임 증진을 위한 국가의 역할은 전통적인 명령-통제의 타율주의적 규제와 자율규제적인 방안 등을 모두 망라한 규제를 총괄하는 것으로 그 역할이 확장되고 있다.

우선, 이러한 변화된 역할이 제기되게 된 원인으로서는 전통적인 규제접근방식의 문제점을 살펴보기로 한다. 기업의 부정적 영향력을 감소시키고 긍정적 측면을 촉진하기 위한 국가의 규제와 같은 전통적인 접근은 다음과 같은 문제점이 제기되었다. 기본권의 보호를 위하여 국가가 도입하는 민사적 제재의 경우 기업과 개인의 사실적 영향력의 차이 때문에 실효적이지 않다. 예를 들어 기업의 특정한 행위로 인하여 개인이 손해를 입은 경우 그 개인은 불법행위법에 근거하여 손해의 배상을 청구할 수 있고 그 배상의 범위는 개인의 '손해'에 한정된다. 개인의 입장에서 손해를 전보 받는다 하더라도 기업의 입장에서는 상대적으로 심각한 재정적 손실이 아니므로 이와 같은 민사적 규제는 경고적 기능이나 예방적 목적을 달성하기 어렵다. 형사적 제재의 경우 기업이 대부분 법인의 형태를 취하고 있기 때문에 기업에 형사제재를 가하는 것이 형법이론 차원에서 의문이 제기된다.

민·형사적 제재가 법적 지위를 전제로 하기 때문에 실질적 영향력에 따른 규

17) 예컨대, 기업의 사회적 책임의 경우, 기업의 사회 책임의 성질을 자발성에 둘 것인가의 무성을 강조할 것인가를 둘러싸고 입장에 따라 자신의 희망사항을 반영하기 때문이다. 기업 측은 기업의 사회 책임을 자발성에 기초하여 이해관계자에게 미치는 영향에 대한 책임으로 보는 데 비해, 유럽연합집행위원회의 경우, 자발성을 강조하면서도 법적 책임을 포함시키며, 민간단체는 자발성 대신에 시민자격을 가진 법인으로서 행동해야 할 윤리적 명령을 강조한다(정경수, “기업의 사회 책임과 글로벌 환경 거버넌스”, 『강원법학』 제38권(2013), 572쪽).

제효과를 달성하지 못한다는 문제도 제기된다. 공급망의 최하위 단계에서 발생한 인권침해의 문제를 실질적으로 해결할 수 있는 것은 최상위에 위치한 기업임에도 불구하고 법적으로는 양자가 모두 구별되고 계약에 근거하여 공급망이 형성되어 있다는 점 때문에 책임은 한정적으로만 분담될 뿐이다.

역동적인 기업의 변화에 법제도적 규범체계가 신속히 대응하지 못한다는 점도 지적된다. 기업은 이윤의 추구라는 기업의 목적 달성을 위하여 조직 체계가 구성되고 의사결정과정도 빠를 뿐만 아니라 결정사항이 신속하게 집행되고 그 결과가 다시 경영에 신속하게 반영된다. 하지만 이를 규제하는 법의 제·개정은 법적 안정성이라는 법의 이념과 법치주의원리에 따른 절차에 구속되기 때문에 이러한 변화의 속도를 따라잡기 어렵다.

한편, 기업에 대한 법적 규제에 비판적인 입장은 기업의 자발적인 노력이 기업의 부정적 영향력을 줄이는 방식이라고 본다. 규제학에서는 자율규제를 ‘시장에 기반을 둔 체제’, ‘자발적 체제’라고 부르기도 한다. 즉, 시장 논리에 따르는 기업의 속성을 활용해서, 기업이 자발적이고 자율적으로 인권을 구축하는 체제를 구축해야 한다는 것이다.¹⁸⁾ 자율규제는 기업의 자율성에 기초한 전통적 견해의 논리적 귀결이지만, 한편으로 탈규제와 작은 정부를 지향하는 신자유주의적 경제정책에 따른 규제방식으로 이해할 수 있다. 기업 측에서는 강제적 규제는 기술혁신을 옥죄고 국가경쟁력을 훼손한다는 취지에서 기업의 사회적 책임은 법에 의하여 강제되어서는 안 된다고 주장하는 한편, 시민단체는 기업책임에 대한 자발성에 기초한 접근은 이미 실패하였으므로 기업책임이 성공적으로 수행되는 유일한 방안은 기업이 인간과 지구 그리고 경제적 이익을 제고하도록 하는 새로운 입법을 마련하는 것이라고 한다.¹⁹⁾

기업의 피해자 혹은 이해관계자에 대한 책임을 인정한다고 하더라도, 국가의 역할이 소홀하게 평가되는 것은 아니다. 다시 말하여 기업의 인권 책임에는 국가의 의무가 포함된다. 국가는 기본적 인권을 보장하여야 할 의무뿐만 아니라 제3자로부터의 기본권침해로부터 국민을 보호하여야 할 의무를 부담하는 수범

18) 홍성수, “기업과 인권에 대한 국제사회의 대응-최근 UN의 논의에 대한 비평”, 『법학논총』 제35권 2호(2011), 78~79쪽.

19) 이동승, “기업의 사회적 책임-법적 규제의 한계와 과제를 중심으로”, 『안암법학』 제29호(2009), 311쪽.

자이고, 이는 국가의 존재 근거와 국가공동체를 구성하는 국민의 합의에서 유래하는 근원적이고 본질적인 국가의 의무이다. 국가는 피해자의 실질적인 구제와 피해의 예방을 위한 다양한 법적, 정책적, 제도적 대응을 하여야 하고 이러한 대응에는 기업에 대한 자율적/타율적 규제가 모두 포함될 수 있다.

한편, 국가는 기업의 침해에 대한 구제뿐만 아니라 기업의 인권 증진을 위한 유도적 행정작용을 한다. 기업의 긍정적 영향의 강화와 유지가 인권 책임의 내용으로 포섭된다. 법은 명령-통제의 기능뿐만 아니라 활동을 보장해주는 기능도 가지고 있으므로 이러한 행위의 활성화에서 법은 후견적 역할을 할 수 있다.²⁰⁾

2) 기업의 인권 책임의 성격에서는 논쟁이 있다.

기업이 어떠한 성격의 책임을 부담하여야 하는지에 대해서는 여러 견해들이 존재한다. 즉, 일반적으로 국가가 국민에게 부담하는 ‘존중(respect)’, ‘보호(protect)’, ‘충족(fulfillment)’ 성격의 책임과 의무를 기업도 동일하게 부담하는지가 문제된다.

유엔 기업과 인권 이행원칙에서는 ‘인권존중을 하여야 할 기업의 역할’ 만이 명시적으로 규정되어 있지만, 해석상 인권의 보호도 그 내용으로 포함시키고 있다고 이해된다.²¹⁾ 따라서 적극적 성격을 가지면서 촉진, 제공, 증진할 의무로 구체화되는 인권충족의 책임(의무)을 국가가 아닌 기업이 부담하는지에 대한 해명이 요청된다.

이에 대하여 국가가 부담하는 인권충족의 책임과 비슷하지만 약간 다른 형태로(Mutatis mutandis) 부담한다고 주장하면서, 그 내용은 기업은 개인의 인권 향유에 기여하고 인권 향유의 장애물을 없애는데 매진하여야 한다고 주장하는 견해가 있다.²²⁾ 다만 이 견해는 기업이 국가의 역할을 맡는 것이 아니라 그들

20) 안정민, “비교법적 관점에서 본-기업의 사회적 책임 활성화를 위한 법의 후견적 역할과 시사점”, 『공법연구』 제44권 제1호(2015), 494쪽 참조.

21) “[R]esponsibility of business enterprises to respect human rights applies to all enterprises regardless of their size, sector, operational context, ownership and structure.”

22) Cernic, “An Elephant in a Room of Porcelain : establishing corporate

이 할 수 있는 한의 것을 하는 것이 요청되며, 이러한 충족의무의 실현에 실패한 국가에서 사업 활동을 하고 기업의 규모와 영향력을 고려할 때 그러한 역할을 할 수 있을 경우에는 국가가 하여야 할 인권향유의 책임(의무)을 맡을 수 있다고 한다.

3) 법적 책임에 비하여 기업이 부담하여야 할 책임의 범위가 확장된다.

기업의 부담하는 인권 책임의 범위는 법적 책임에 비하여 범위가 넓은 특성이 있다. 이러한 기업의 인권 책임의 확장성의 근거로서 이른바 영향권이론(sphere of influence)이 제시된다. 유엔 글로벌 콤팩트에서 최초로 소개된 영향권이론은 기업들이 국제적으로 인정된 인권을 그들의 작업을 넘어서까지 보장하기 위해서 제안되었다.²³⁾ '영향(sphere)'이라는 개념은 두 가지 가정을 반영한다. 첫 번째, 한 조직은 - 제한이 있기는 하지만- 다른 행위자와의 관계를 통해서, 자신의 조직 외부에서의 행위와 결과에 영향을 미칠 능력을 가지고 있다. 두 번째, 기업과 국가는 뚜렷한 사회적 영역 내에서 뚜렷한 사회적 기능을 수행하고 뚜렷한 역할과 책임을 일으킨다.²⁴⁾

영향권이론에 대해서는 찬반 논쟁이 전개된 바 있으나,²⁵⁾ 기업 활동과 이해관계가 있는 이해관계자는 기업의 영향력 내에 있다고 평가되거나, 공급망에서 일정한 관계를 형성하고 있는 경우 해당 기업에 대한 인권 책임을 추궁할 수 있도록 하는 것이 기업 인권 책임을 구현하는 국제문서들의 추세라고 볼 수 있다.

responsibility for human rights”, Jernej Letnar Cernic, Tara Van Ho(ed), *Human rights and business : direct corporate accountability for human rights*, (Wolf Legal Publishers : Netherlands), 156쪽.

23) 영향권 이론의 개념과 내용과 관련하여서는 Ruggie, J. *Clarifying the Concepts of “Sphere of influence” and “Complicity”*. UNCHR(2008) 참조.

24) de Schutter, “The challenge of imposing human rights norms on corporate actors”, in O. de Schutter(ed.), *Transnational Corporations and Human Rights*(Hart Publishing: Oxford, 2006), 5쪽.

25) 영향권 이론의 논쟁과 관련하여서는 Stepan Wood, “The case for leverage-based corporate human rights responsibility”, in Wesley Cragg(ed), *Business and human rights* (Edward Elgar Publishing: London, 2012), 138-145쪽 참조.

3. 기타 개념과의 구별

기업의 인권 책임과 관련한 용어로는 기업의 인권경영, 사회적 책임, 윤리경영, 준법경영 등이 있다. 이하에서는 이러한 용어와의 구분과 비교를 통해 기업의 인권 책임의 실질적 의미를 포착해보고자 한다.

1) 인권 책임과 인권 경영

우선 기업의 인권 책임과 인권경영에 대해서 본다. 인권경영이란 기업을 경영하는 모든 과정에서 사람을 중시하는 경영, 즉 기업의 모든 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고 인권을 존중하는 경영을 말한다.²⁶⁾

이와 같이 기업 활동에 있어서 인권을 중요한 요소로 강조하는 개념으로 기업의 인권 책임과 인권경영이 사용되고 있다. 전자는 인권과 관련한 기업의 부담을 개념에 드러내고 있고, 후자의 경우 경영의 한 방법 혹은 기준으로 인권을 제시하고 있다. 사실상 두 용어가 지시하는 것은 동일한 것으로 보인다. 예컨대, 국가인권위원회는 『기업과 인권에 관한 보고서』에서 용어의 사용과 관련하여 기업의 인권 책임 또는 기업의 인권경영 모두 용어 자체만으로는 그 의미 내용이 제대로 전달되지 않는다는 점에서 공통되기 때문에, 간결한 용어를 위하여 인권경영을 사용한다고 하면서 인권경영의 사용 배경을 설명하였다. 추측컨대, 기업의 인권 책임은 부담이라는 측면에서 부정적 어감이 있고 따라서 기업으로부터 저항을 받을 수 있다는 우려와 준법경영, 환경경영, 사회책임경영과 같이 유사한 용례가 있어 보다 친숙하게 접근할 수 있다는 점을 고려한 것으로 보인다.

여하튼, 강조하고자 하는 측면과 용어의 채택의 목적 및 전략에서 양자의 사용은 효과 측면에서는 차이가 발생할 여지가 있겠지만, 해당 단어가 지시하는 것은 동일하다. 이러한 점에서 양단어의 차이를 고려한 용어의 구별은 불필요한 것으로 보인다.

26) 제철웅 외2, 『인권 경영 길라잡이』, 국가인권위원회(2014), 15쪽.

2) 인권 책임과 사회적 책임

인권 책임과 기업의 사회적 책임과의 구별을 논하기에 앞서서 기업의 사회적 책임이 무엇인지 그 개념 정의를 선행적으로 검토한다. 기업의 사회적 책임에 대해서는 통일된 개념 정의는 아직 존재하지 않는다.²⁷⁾ 이러한 개념의 모호성은 기업의 사회적 책임이 역사적으로 포괄하여 온 영역이 광범위하였고, 관련 이해당사자들이 자신의 이해관계에 따라 이를 개념 정의하였기 때문이며 법학, 경제학, 경영학, 사회학 등 학제간의 개념정의를 위한 접근방안이 상이하였기 때문인 것으로 보인다. 예컨대 기업은 기업의 사회적 책임을 자발성에 기초하여 주주, 고객, 공급업자, 노동자, 지역 주민 등 모든 이해관계자에게 기업 활동이 미치는 영향에 대한 책임으로 본다. 반면 시민단체는 기업의 사회적 책임과 관련하여 자발성 대신에 기업시민(cooperate citizenship)²⁸⁾으로서 행위 해야 할 윤리적 명령을 강조한다.²⁹⁾³⁰⁾ 여하튼, 기업의 사회적 책임의 정의는 대부분 사회 문제에 대한 기업의 대응 또는 기업의 활동을 통한 사회적 문제의 극복에 초점이 맞춰져서 정의되었다. 많은 문헌들은 기업의 사회적 책임을 적극적으로 해석한 캐롤(A. Carroll)의 체계론을 바탕으로 논의를 전개한다. 캐롤은 책임의 영역을 경제적, 법적, 윤리적, 자선적 책임으로 구분한다. 경제적 책임은 기업 활동에 있어서 가장 기본적인 활동, 즉 재화와 서비스를 생산할 책임이며, 이는 다른 책임을 위한 필수조건이다. 법적 책임은 계약과 기본적으로

27) 이 때문에 Furman Lewis는 “기업의 사회적 책임의 관념은 마치 스폰지와 같은 것으로서 그 내용은 논자에 따라 천태만상으로 신축자족한 것이다”라고 말한다(배철세·강위두, “기업의 사회적 책임에 관한 법적 연구”, 『석당논총』 제1권(1977), 109쪽).

28) 기업시민(corporate citizenship)은 1980~90년대 미국에서 유행하였던 기업도 지역사회 의 일원이라는 인식에서 출발한 개념으로서 기업의 사회적 책임과 동일한 개념으로 사용하는 예가 많다(곽관훈, “기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향”, 『상사법연구』 제25권 제3호(2006), 116쪽; 허영식, “기업의 사회적 책임과 기업시민성”, 『한독 사회과학논총』 제19권 제2호(2009), 12쪽 참조).

29) 이동승, 앞의 글, 305쪽; CSR을 연구하는 학문영역에 따라 그 내용이나 접근 방법에 있어서 차이점을 드러낸다. 전통적으로 경제학에서는 CSR을 부정적으로 보는데 반하여, 경영학에서는 CSR을 통한 성과와 이익 실현 부분에 초점을 맞추는 도구적 경향이 강하다. 사회복지학의 경우 주로 자선활동과 사회공헌활동의 도구적 측면을 강조하는데 주로 소외계층의 복지향상 부분에 초점을 맞추고, 사회학에서는 후기 산업사회에서 자본의 타의적 대응으로 바라보는 시각을 가지고 접근한다(이상민, “이중적 CSR 체제의 기원”, 『한국사회학』 제42집 제7호(2008), 216쪽).

30) 한편, 국제기구 및 각국에서 기업의 사회적 책임을 정의한 것은 다음과 같다.

준수해야 할 규칙인 법을 준수하여야 하는 책임을 말한다. 윤리적 책임은 사회가 기대하는 수준 혹은 일반적인 규범에 따라 판단될 수 있는 규범의 준수를 일컬으며, 자선적 책임은 외부의 압력보다는 자발성에 기초한 책임을 말한다.³¹⁾

사회적 책임의 개념을 넓게 설정하면 인권 책임도 기업의 사회적 책임의 범주에 포함될 수 있다. 하지만 기업의 인권 책임은 사회적 책임과 구별되는 독자성을 가지고 있다. 조효제 교수는 기업의 사회적 책임경영이 주로 기업의 자발성에 의존하는 접근을 채택함으로써 인권실행의 핵심인 ‘의무성’에 대한 논의가 유보되었고, 그 결과 기업의 반사회적 활동에 면죄부를 주는 수단이 되었다고 하면서, 사회적 책임경영과 인권경영은 규범성과 강제성의 측면에서 차이가 있다고 본다. 또한 그는 사회책임경영은 위에서 아래로 부여되는 하향식 접근 방식을 취하는 반면, 인권경영은 기업이 아니라 인간이 중심에 위치하는 상향

Green Paper	기업 내부적인 측면 : ① HR 매니지먼트를 적절히 이루는 것, ② 직장의 안전위생의 향상, ③ 구조조정(restructuring)을 사회적 책임을 수반하는 방법으로 실시하는 것(즉, 노동자대표 등과의 정보제공, 대화, 협력, 파트너십을 위한 절차를 확립하는 것), ④ 환경이나 자연의 자원에 주는 부하를 검증하고, 삭감하는 것의 4가지를 들고 있다. 외부적인 측면 : ① 지역사회(지역의 노동시장이나 물리적 환경), ② 비즈니스 파트너, 원료공급자, 고객, ③ 인권문제(아동노동 등), ④ 지구규모의 환경문제 등
ISO(SR)	조직이 개인, 지역사회 및 사회를 위하여 경제·사회 및 환경문제를 균형 있게 고려하는 것
유럽 다자 이해관계자 포럼	CSR이란 법률상의 요청 혹은 계약상의 의무를 넘어 업무의 방식에 환경 및 사회에 관한 고려를 자발적으로 통합하는 것이다. CSR은 법률상의 요청이나 계약상의 의무를 넘는 것이며 이것을 변경하거나 배제하는 것이 아니다.
영국 무역산업성	우리의 지속가능한 발전이라고 하는 목표를 향한 기업의 공헌, 기업의 이익과 광범위한 사회의 이익을 위하여 법의 최저 기준을 벗어나 기업이 자발적으로 행하는 행위
세계은행	기업이 비즈니스 윤리에 기초하여 이해관계자와의 관계를 개선하고 기업이 이해관계자, 국가경제의 지속적인 성장에 기여하는 일종의 약속
EU	기업 스스로가 자신의 사업 활동을 수행 할 때나 이해 관계자(stakeholder)와의 상호 관계에서 자발적으로 사회적 또는 환경적인 요소들을 함께 고려하는 것

31) 이규영·곽재성, “기업의 사회적 책임 개념의 재정립과 구조화”, 『사회과학연구』 제41권 제4호(2015), 125쪽 참조.

식 접근 방식을 취한다고 본다.³²⁾

양천수 교수는 위의 논의를 긍정하면서 정치철학적 관점을 원용하여 하나의 근거를 추가적으로 제시한다. 그는 사회적 책임경영을 공동체주의적 경영으로, 인권경영은 자유주의적 경영으로 본다. 인권경영은 권리중심의 사고에 기반하고 있어 인권과 관련한 문제를 권리중심으로 해결하겠다는 사고가 담겨 있는데 비하여 사회적 책임경영은 자율적이고 시혜적인 책임이라는 견지에서 미덕 중심의 사고를 강조하는 공동체주의에 맞닿아 있다고 본다. 그는 이와 같은 분석 후 권리중심적 사고에 기반한 인권경영이 공동체 내에서 소수자집단을 보장하는데 기여하는 반면, 나와 타자를 구별하는 개별화를 전제로 하고 이 때문에 자칫 나와 타자와의 대립을 유발할 수도 있다고 분석한다.³³⁾

3) 인권 책임과 준법·윤리 경영

인권 책임과 기업의 사회적 책임을 위와 같이 구별한다면, 기업의 사회적 책임의 하위 유형인 윤리경영, 준법경영과 인권 책임과의 관계도 파악할 수 있다. 그러나 주의할 것은 실제로는 인권 책임과 기업의 사회적 책임의 관계가 중복되는 것처럼 인권 책임과 준법·윤리경영의 구분이 단선적으로 이루어지지 않는다는 점이다. 일반적으로 인권 책임(인권경영)은 권리중심적 사고를, 사회적 책임 경영은 사회적 연대와 공동체의 미덕을 중심으로 사고한다. 윤리경영과 준법경영도 사회적 책임경영의 한 유형에 해당하므로 기본적으로는 이러한 정치철학적 맥락에서 준별될 수 있을 것이다. 연루, 상당주의 의무 등 접근법의 차이도 존재한다. 보호하고자 하는 이익과 관련해서 보면, 인권과 관련되지 않은 사안의 경우(예컨대, 상법상의 규제규정) 준법경영과 윤리적 책임경영은 기업의 인권 책임과 손쉽게 구별된다. 준법경영이 달성하고자하는 법적 이익이 인권과 무관하기 때문이다. 만약 인권과 관련한 사안이라면, 인권 책임과 사회적 책임경영은 외연에서 차이를 보일 수 있다. 법은 최소한의 도덕이고, 법규범에 포함된 내용만이 준법경영에 포함될 수 있기 때문이다. 준법경영, 인권 책임

32) 조효제, “인권경영의 모색 : 쟁점과 비판”, 『아세아연구』 제133호(2008), 145쪽 참조.

33) 양천수, “인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점”, 『법철학연구』, 제17권 제1호(2014), 169쪽 참조.

(인권경영), 사회적 책임경영의 이러한 외연상 포함 관계를 양천수 교수는 “준법경영 < 인권경영 < 사회적 책임경영”의 도식으로 설명한다.³⁴⁾

이러한 구별에 기초한다면, 윤리경영 관련 항목을 기준으로 삼고 있다는 것만으로 인권경영을 하고 있다고 평가할 수는 없을 것이다. 예컨대, 국가인권위원회는 2016년 2월 기획재정부장관에게, 인권경영에 대한 사회적 인식 확산과 공공기관의 지속가능 발전을 위하여 공공기관 경영평가편람에 인권경영 도입이나 실천 또는 점검을 위한 노력과 성과를 평가할 수 있는 내용을 반영하도록 경영실적 평가제도를 개선할 것을 권고하였다.³⁵⁾ 그런데 기획재정부는 이미 인권경영을 평가하고 있다고 하면서 그 근거로 국민권익위원회가 제시한 윤리경영 구성요소를 들었다.³⁶⁾ 이러한 입장은 인권경영을 윤리경영을 평가하는 요소 중 하나에 불과한 것으로 보는 입장으로 이해할 수 있는데 이는 윤리-인권의 외연상의 포함관계만을 고려한 것일 뿐 인권경영 및 국제사회에서 이른바 기업의 인권 책임이 강조하고 있는 방법론적인 특성(예컨대 국가의 역할을 강조하는 것)을 전혀 고려하지 않는 것이라고 평가할 수 있다.

한편, 국가인권위원회가 기업의 CSR 담당자들을 대상으로 펴낸 『인권경영길라잡이』에서는 인권경영(기업 인권 책임)과 기타 개념을 다음의 표와 같이 구별하고 있다.³⁷⁾

기업 경영 방식	공통점	차이점
사회 책임경영 (광의의 개념)	<ul style="list-style-type: none"> · 윤리적, 경제적, 사회적, 환경적 책임을 포괄하기 때문에 인권경영의 광범위한 포괄성과 유사하다. · 기업의 사회적 책임은 핵 	<ul style="list-style-type: none"> · 인권이나 권리에 기반하여 출발한 개념이 아니기 때문에 인간 가치 실현이나 권리 증대에 초점을 두는 인권경영에 비하여 범위가 좁다고

34) 양천수, 위의 글, 171쪽.

35) 국가인권위원회, “공공기관 경영실적 평가제도 개선 권고”, 2016. 2. 25 게재, www.humanrights.go.kr/subject/common/body01_1_v.jsp?id=3451&page=1&maincate=258&cate=269&aseq=274270272, (방문일자: 2016.11.20.)

36) 연합뉴스, 공공기관 인권경영평가 강화되나…기재부 "보완 검토", 2016. 7. 3. 기사, www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/07/02/0200000000AKR20160702050100004.HTML, (방문일자: 2016.11.20.)

37) 제철웅 외2, 『인권 경영 길라잡이』, 국가인권위원회(2014), 19쪽.

	<p>심적인 사회적 가치인 인권 보호와 존중에서 시작한다.</p>	<p>볼 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> · 기업이 경제적 책임 이외에 사회적 책임, 더 나아가 인권분야까지 고려할 수 있도록 하는데 지대한 역할을 했다고 볼 수 있다.
준법경영	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 분야에 있어서 필수적으로 지켜야 하는 자국법, 규제, 국제적으로 통용되는 인권 규범 분야에 해당한다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영의 부분적인 분야에 해당되지만 실질적으로는 인권경영의 근본적인 토대 혹은 출발점으로 이해될 수 있다.
윤리경영	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 분야에 있어 사회적으로 지켜지도록 기대되는 분야나 이상적으로 준수하도록 요구되는 분야는 윤리경영으로 지칭될 수도 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 기업 윤리(Business Ethics)나 청렴성(Integrity)을 최우선 가치로 두기 때문에 사회에 대한 기업의 신뢰적인 측면에 가치를 둔다. 따라서 보편적인 인간 가치나 권리를 중심으로 하는 인권경영보다 좁은 개념으로 이해될 수 있다.
지속가능경영	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 분야에 있어서 사회로부터 지켜지도록 기대되는 공급망 관리, 본국 및 진출국의 행동 강령 등의 분야에 해당된다고 볼 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영의 근본적인 토대 혹은 출발점 이후에 더 확장하여 실행할 수 있는 인권경영의 부분적인 분야로 이해될 수 있다.
기업시민의식	<ul style="list-style-type: none"> · 기업을 사인으로 보고 다루려는, 혹은 사인으로서 역할을 기대하는 시각은 동일하다고 이해될 수 있다. 	<ul style="list-style-type: none"> · 사인에 의한 인권침해를 막는 것이 인권경영에서의 중요한 목표이므로 인권경영을 위한 필수적인 가치로서 이해될 수 있다.

제2장 기업의 인권 책임의 국제적 전개

본 장에서는 국내의 기업과 인권의 발전 사항을 국제적 차원의 전개 중심으로 살펴본다. 기업과 인권이라는 의제는 특정 국가의 주도 하에 형성되어 왔다 기보다는 국제공동체의 노력이 낳은 산물이라 할 수 있다. 즉 유엔 및 전문 국제기구가 주관한 공론의 장에서 선진국과 개발도상국들 간에 또는 기업과 시민 사회 사이의 상충된 입장이 반복하며 발전되어 온 것이다. 이는 정부 외에도 기업, 특히 다수 해외 국가들에 진출한 다국적기업이 인권을 침해하거나 동시에 인권을 증진시킬 수 있는 국제적인 행위자로 부상하였기 때문이다. 1970년대 초 2만개였던 다국적기업의 수는 질적 및 양적으로 팽창하여 2000년에 들어서서는 모회사만 4만 여개에 이르게 되었다.³⁸⁾

제1절 국제기구의 노력과 성과

기업의 인권 책임이 공론화 된 것은 20세기 초반부터이다. 노예무역의 관행에 대해 국제사회가 기업에 의한 인권침해문제를 제기하였고 뉘른베르크 국제재판소가 나치전범 및 그에 협력했던 기업가들을 처벌하였다.³⁹⁾ 특히 20세기 후반부터 기업의 인권 책임 문제가 본격적으로 논의되기 시작했는데, 그 발전 정도에 따라 맹아기(1970년대~1980년대), 발전기(1990년대~2000년대), 이행기(2010년~현재)로 구분할 수 있다.

하단에서는 별도로 설명하지 않았으나 국제인권장전이라고 불리는 1948년 「세계인권선언」과 1966년 유엔 총회에서 채택된 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」과 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」은 기업과 인권을 논할 때 필요한 핵심적인 국제문서들이다. 세계인권선언의 경우 법적 구속력이 없는 선언의 형태라는 점과 두 권리규약 역시 명시한 권리들을 보다 구체화 시

38) 정경수, "다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색 - 국제인권법의 수평적 효과를 중심으로", 『민주법학』, 제22호(2002), 212쪽.

39) 국가인권위원회, 『주요기업 인권정책 현황분석과 한국형 기업가이드라인 연구』(2008), 15쪽.

키지 못하였다는 한계가 존재하지만 기본이념을 이 세 문서에서 찾아야 한다는 점에 대해서는 이론의 여지가 없을 것이다.⁴⁰⁾

1. 맹아기: 1970년대~1980년대

1970년대부터 유엔에서 다국적기업에 대한 논의가 다뤄지기 시작했다. 이는 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)와 국제노동기구(International Labour Organization, ILO) 규범 제정 작업에 영향을 끼쳤다. 1975년 유엔 초국적기업 위원회의 초국적기업 행동강령 초안과 1976년 OECD 다국적기업 가이드라인, 1977년 ILO 다국적기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언이 이에 해당된다.

1) 초국적기업 행동강령 초안

기업들이 사업영역을 확장하면서 네슬레(Nestle)를 비롯한 여러 다국적기업의 인권침해가 논란이 되기 시작했다. 1972년 당시 유엔 사무차장이었던 필립 데 세이네스(Philippe de Seynes)는 경제 발전 및 국제관계 측면에서 다국적기업의 영향을 연구할 전문가 집단을 형성할 것을 촉구하는 결의안을 제시했다.⁴¹⁾ 이 전문가 집단의 필요성에 관한 공청회와 연구보고서를 기반으로 1975년 뉴욕에서 유엔 초국적기업 위원회(United Nations Commission on Transnational Corporation)를 설립하기에 이르렀다. 특히 이 유엔 위원회의 업무 중 가장 중요하면서도 논란이 된 정책 의제는 초국적기업 행동강령 초안(Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporations)을 마련하는 것이었다. 사회주의를 지지하는 개발도상국의 의견과 기업의 자율성을 중시하는 선진국들 간의 의견차이가 극심했기 때문이다. 1983년 다국적기업 위원회의

40) 국가인권위원회, 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』(2009), 43쪽.

41) Theodore H. Moran, "The United Nations and transnational corporations: a review and a perspective", *Transnational Corporations*, Vol.18, No.2(2009), 92쪽.

특별회기들을 통해 협상이 진척됐고 그 결과물로 다수의 조항이 구체화되었다.

하지만 특별회기 이후로 위원회가 국가들 간의 합의점을 이끌어 내지 못하자, 이 초안은 실패를 맞게 되었다. 다국적기업 활동에 대한 규범 프레임워크를 작동시키기 위한 노력이 1975년부터 1992년까지 약 20여 년간 이어졌지만 끝내 실현시키지 못했던 것이다. 1992년 유엔 사무총장이었던 보우트로스 보우트로스갈리(Boutros Boutros-Ghali)가 총회에 제출했던 보고서에 의하면 그는 “합의가 불가능했다”고 명백히 표현했다.⁴²⁾ 다만 다국적기업의 활동을 규제하려고 한 최초의 시도로 그 의의를 찾을 수 있다. 1983년 특별회기에서 구체화된 이 행동강령은 71개 조로 구성되어 있으며 크게 적용 및 적용범위, 다국적기업의 활동, 다국적기업의 대우, 정부 간 협력, 행동강령 시행으로 나뉜다.⁴³⁾ 당시 서문 및 목적은 결정되지 않았으며, 남아프리카에서 인종차별 소수자 그룹과 다국적기업과의 비협력을 강조한 14조에 대해서는 부속서에서 다시 다루고 있다. 대략적인 구성은 아래와 같다.⁴⁴⁾

<다국적기업 행동 강령 초안의 구성>

주요 내용	해당 조항
정의 및 적용범위	1~5조
다국적기업의 활동	
A. 일반 및 정치적 활동	
국가주권 존중 및 국내법, 규범, 행정지침 준수	6~8조
경제 목표와 개발 목적, 정책 및 우선사항 준수	9,10조
계약 검토 및 재협상	11조
사회·문화적 목표 준수	12조
인권 및 기본권 존중	13조
남아프리카에서 인종차별 소수자 정권과 다국적기업의 비협력	14조
내정 불간섭	15,16조
정부 간 관계 불간섭	17~19조

42) T.H. Moran, 앞의 글, 93쪽.

43) 행동 규칙 초안 1조에 따르면 다국적기업은 공기업, 민간기업, 혼합 유형을 포함하며 2개 국가 이상에서 활동할 것을 요하나, 그 법적형식과 활동분야와는 상관없이 의사결정 체제하에서 운영되는 기업을 말한다.

44) 자세한 내용은 United Nations, Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations, 1983. 참고.

부패 관행의 자제	20조
B. 경제적, 재정적 사회적 활동	21~25조
지급과 자금 조달의 균형	26~32조
가격 전환	33조
조세	34조
경쟁 및 제한적 사업 진행	35조
소비자 보호	37~40조
환경 보호	41~43조
C. 정보공개	44~46조
다국적기업 대우	
A. 기업 소재지 국가들에 의한 다국적기업을 위한 일반적 대우	47~53조
B. 국유화 및 보상	54조
C. 관할권	56~58조
정부 간 협력	59~65조
행동강령 시행	
A. 국가적 수준의 시행	66조
B. 국제적인 제도적 장치	67~70조
C. 절차 검토	71조

2) OECD 다국적기업 가이드라인

OECD 다국적기업 가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises)은 책임있는 기업 행동(Responsible Business Conduct, RBC)에 대한 유일한 포괄적인 규칙으로 1976년에 채택됐다.⁴⁵⁾ 가이드라인은 세계적으로 경제적, 환경적, 사회적 발전을 위해 기업에 의한 긍정적 기여를 촉진시키는 것을 목적으로 한다. 2011년 5월 4일 OECD 회원국과 국제투자자 다국적기업에 관한 OECD 선언(OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises) 및 관련 결정을 지지하는 비회원국들은 국제투자자 다국적기업의 환경의 변화를 반영하여 가이드라인을 수정하는 작업을 시작

45) 자세한 내용은 OECD Guidelines for Multinational Enterprises 웹사이트, mneguidelines.oecd.org 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

했다. 수정된 가이드라인은 2011년 5월 25일 OECD 50주년 장관급 회의에서 채택되었다.⁴⁶⁾

기존의 가이드라인에서 수정된 부분은 2011년에 채택된 기업과 인권 이행원칙과 부합하도록 인권에 관한 장이 추가되었다는 점과 상당주의 의무(due diligence)와 전과 비교하여 증진된 책임 있는 공급망 관리에 대한 포괄적인 접근이 포함되었다는 것이다. 이외에도 고용과 노사관계, 뇌물, 부정청탁 및 부당취득 금지, 환경, 소비자 이익, 정보공개, 조세 등의 주제들에서도 변화들이 있었으며, 국내연락사무소(National Contact Points, NCPs)의 역할을 강화하기 위한 절차적인 지침이 보강되었다.⁴⁷⁾

이 가이드라인은 권고사항에 대한 내용과 이행절차로 크게 두 부분으로 나뉜다. 권고사항은 상기에서 언급한 주제들 외에도 개념과 원칙, 일반 정책, 과학과 기술, 경쟁에 대해서 서술하고 있다. 두 번째 단락에서는 주로 국내연락사무소(NCP)와 투자위원회(The Investment Committee)에 관해 이사회 결정에 대한 수정사항, 절차적 지침, 이행 절차에 대한 설명들을 다루고 있다.

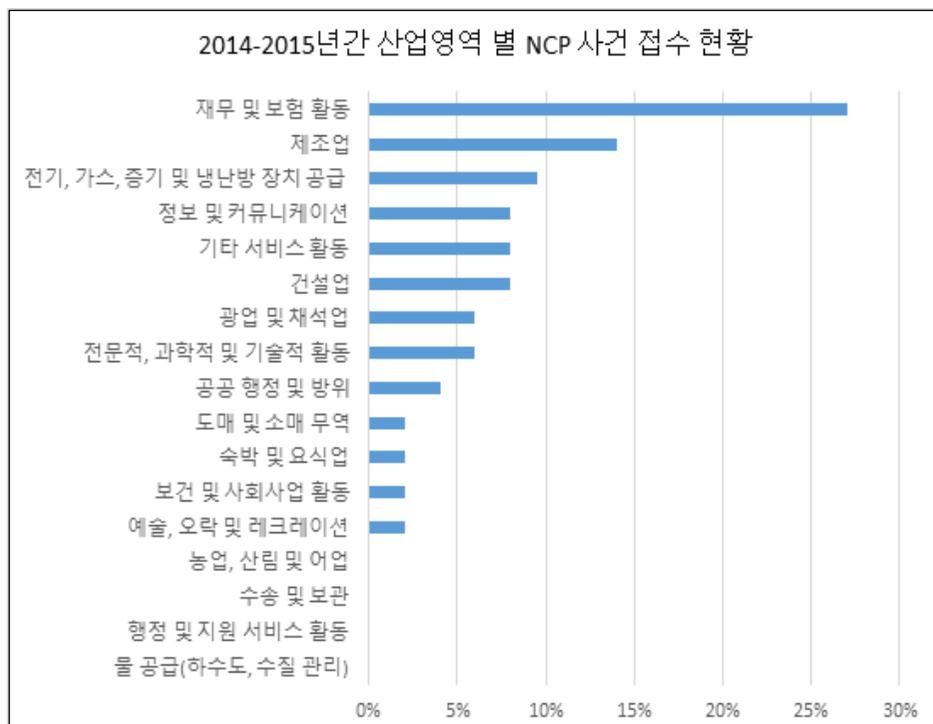
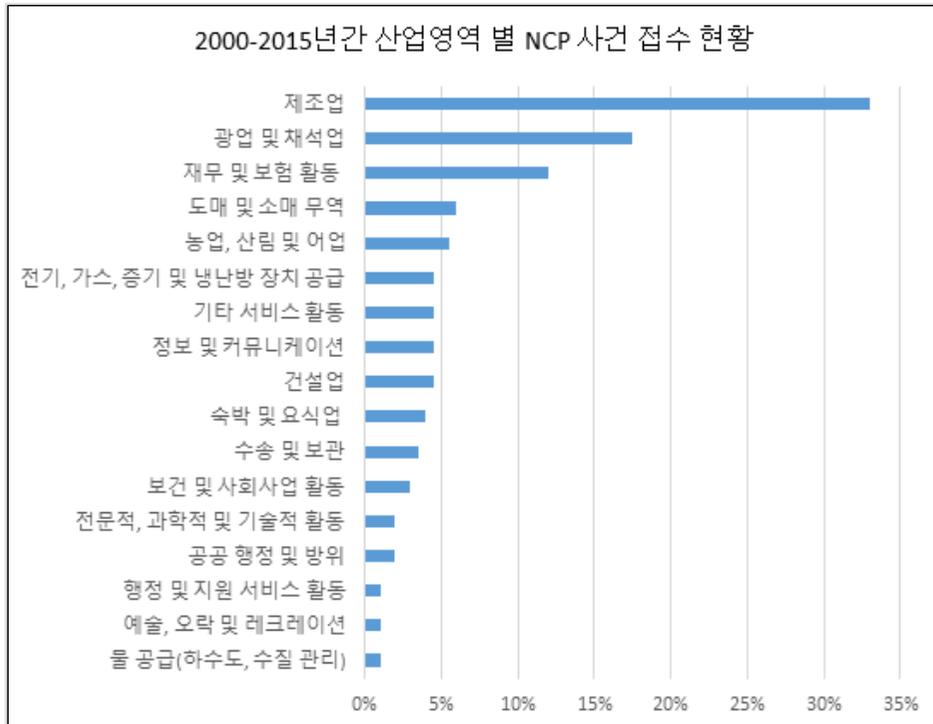
OECD 다국적기업 가이드라인에 관한 2015년 보고서에 의하면 기업과 인권에 대한 국가행동계획(National Action Plans, NAP)을 마련한 10개 국가들 중 리투아니아를 제외한 영국, 독일, 덴마크 등 9개 국가가 기업과 인권 국가행동계획에서 가이드라인 상의 책임있는 기업 행동(RBC)를 언급하고 있다.⁴⁸⁾ 2000년부터 2015년까지 국내연락사무소에 접수된 사안들의 산업 분야는 제조업이 약 33% 정도로 가장 높게 나타났으나, 최근 2014년 7월부터 2015년 12월 동안 접수된 사건들의 분야는 재무 및 보험 활동 영역의 비율이 가장 높게 나타났다.⁴⁹⁾ 현재 34개 OECD 회원국과 비회원국 10개국, 총 44개국이 가이드라인을 수락하였다.

46) OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 Edition, 2011, 3쪽.

47) 위의 가이드라인, 3~4쪽.

48) OECD, Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2015, 2016, 24~25쪽.

49) 위의 문서, 34~35쪽.



3) ILO 다국적기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언

1972년 ILO는 다국적기업과 사회 정책의 관계에 대한 노동자, 사업주, 정부 삼자 전문가 회의를 개최하고, 노동과 사회 정책에 관한 ILO 연구조사 프로그램을 권고했다. 1976년 이 연구의 검토 결과를 수용하기 위해 자문회의가 개최되었고, 1977년 ILO 이사회 204차 회기에서 ILO 다국적기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언(Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy) 초안이 채택되었다. 2000년과 2006년에 두 차례 개정이 이뤄졌으며, 최근 2014년 개정을 통해서 새로운 후속 메커니즘이 채택되었다. ILO 지역 회담에서 노사정 각각의 조직들 간의 정책 토의를 포함하는 데이터 수집 메커니즘이 이에 해당된다. 2016년 3월 326차 회기에서 이사회는 8명의 정부 대표와 각각 4명의 노동자 및 고용주 대표로 구성된 삼자 임시 실무그룹을 설립할 것을 결정했다. 2017년 3월에 있을 329차 회기 전에 두 번의 회의를 통해 삼자 선언에 대한 권고사항들에 대해 합의를 도출해낼 예정이다.⁵⁰⁾

이 선언문은 일반 정책, 고용, 훈련, 근로조건과 삶, 노사관계를 다루는 바, 특히 고용과 관련된 영역에서 고용 촉진을 비롯해 인종, 성별, 지역, 정치적 의견에 따라 차별을 금지할 것을 명시하며 기회와 처우의 균등을 설명하고 있다. 고용 조건에 있어서도 구체적인 수치는 제시되지 않았지만 노동자와 그 가족들의 기본적 요구를 충족시켜줄 수 있는 최소한의 임금을 지급해야 하며 아동노동 철폐를 위해 최소연령을 준수할 것을 기업들에 요구하고 있다. 결사의 자유와 단결권, 단체 교섭 등의 노사 간의 분쟁을 해결하기 위한 여러 장치들도 언급되었다. 부속서에서는 삼자 선언과 관련된 ILO 협약 및 권고사항들을 목록 형태로 제시하고 있다.⁵¹⁾

존 러기(John Ruggie)가 2006년 포춘 글로벌 500대 기업을 상대로 실행한 연구 결과에 따르면 모든 응답자가 적어도 능력에 따른 채용과 승진을 의미하

50) ILO 웹사이트 내 삼자 선언 소개 글, www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm (방문일자: 2016.10.30.)

51) 자세한 내용은 ILO, Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration), 4th Edition(2006). 참고.

는 ‘비차별’을 핵심적인 기업책임으로 거론했다. 그 외 여러 산업에 걸친 300개 기업에 대해서도 설문조사를 시행했는데 기업들의 행동강령에서 가장 많이 언급된 기준은 ILO 노동기준이며 세계인권선언이 그 뒤를 이었다.⁵²⁾

2. 발전기: 1990년대~2000년대

기업과 인권의 발전과정은 1990년을 기점으로 큰 전진을 이루었다. 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)이 전파되면서 기업의 인권 책임을 논하는 것이 보다 자연스러워졌기 때문이다. 이 시기에는 유엔 차원에서 크게 두 가지 성과가 있었는데 그 중 하나가 현재까지도 기업의 인권증진에서 중요한 역할을 하는 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)다. 이하에서는 기업 행동을 적극적으로 규제하려고 시도한 유엔 초국적 기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범 초안도 살펴보기로 한다.

1) 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙

1999년 코피 아난 전 유엔 사무총장이 제시한 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact, UNGC)의 10대 원칙은 세계인권선언, 노동에서의 기본적 원칙들과 권리에 관한 ILO 선언, 환경과 개발에 관한 리우 선언, 유엔 부패방지협약 등에 근간을 두고 있다. 인권, 노동, 환경, 반부패 네 가지 항목에 대한 10가지 원칙으로 자세한 내용은 아래와 같다.⁵³⁾

인권(Human Rights)

원칙 1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

52) 자세한 내용은 존 제러드 러기(이상수 역), 『기업과 인권』, 필맥(2014) 참고.

53) UNGC 한국협회 웹사이트 내 10대 원칙 소개, www.unglobalcompact.kr/wp/?page_id=44 (방문일자: 2016.10.30)

노동(Labour)

- 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.

환경(Environment)

- 원칙 7: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
- 원칙 8: 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
- 원칙 9: 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

반부패(Anti-Corruption)

- 원칙 10: 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

현재 글로벌 콤팩트에 참여 의사를 밝힌 당사자는 약 22,646곳이며 9,000여 개의 기업 외에도 학계, 시민단체, 공공기관 등이 글로벌 콤팩트에 동참하고 있다. 당사자들은 글로벌 콤팩트의 이행상황에 대한 보고서(Communication on Progress, COP)를 사무국에 제출할 것이 요구된다. 또한 글로벌 콤팩트는 기업들에게 포괄적인 사회적 목적을 증진시키기 위한 전략적 행동을 취할 것을 요구하기도 한다. 예컨대 기업과 관련해서도 협력과 혁신을 강조한 유엔 지속가능개발목표(UN Sustainable Development Goals)가 글로벌 콤팩트와 어떻게 연관되는지를 웹사이트 상에서 상세히 기술하고 있다.⁵⁴⁾

2) 유엔 초국적 기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범 초안

유엔 인권위원회(현 인권이사회)의 소위원회는 2003년에 ‘초국적기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범 초안(Draft of Norms on the Responsib

54) UNGC 한국협회 웹사이트 내 10대 원칙 소개, www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles (방문일자: 2016.10.30)

ility of Transnational and other Business enterprises with regard to Human Rights)'을 작성하여 인권위원회에 제출하였다.⁵⁵⁾ 하지만 많은 정부들에 의해 이 규범이 기업에게 과도한 부담을 부과한다는 반대에 부딪혔다. 결국 이 규범 초안은 비정부기구들의 강력한 지지에도 불구하고 유엔 인권위원회에서 채택되지 못하였다.

그러나 이 초안은 1974년 초국적기업 행동 규칙 초안 이후, 기업의 행동을 규제하려 한 국제적인 시도로 의미가 있다. 1974년의 초안에 비해 개인의 권리에 초점을 맞춰 관련 내용이 서술됐다. 이 초안의 구성은 서문, 일반 의무, 동등한 기회와 비차별 대우에 대한 권리, 인간 안보에 대한 권리, 노동자에 대한 권리, 국가 주권과 인권에 대한 존중, 소비자 보호와 관련한 의무, 환경보호와 관련한 의무, 시행에 대한 일반조항으로 이뤄져있다.⁵⁶⁾ 하지만 이 규범에서 나열한 권리들의 명확한 기준을 찾기 힘들며, 과도하게 포괄적이라는 비판이 있었다. 나아가 기업의 행동을 국제적으로 규제하려 한다면 기업은 다수의 자회사를 페이퍼 컴퍼니(paper company)로 설립해 책임을 줄이거나 모면하려 할 수 있다는 부작용도 예상됐다.⁵⁷⁾ 기업과 인권 이행원칙을 개발한 존 러기 사무총장 특별대표는 자신의 첫 번째 보고서에서 이 인권규범을 '과장된 법적 주장과 개념적 모호함'이라고 칭하며 비판했다.⁵⁸⁾

55) 인권의 증진과 보호에 관한 유엔 소위원회는 12명의 구성원으로 1947년에 발족됐다. 오늘날 지역별 안배를 고려하여 26명의 전문가들로 구성된 이 위원회는 인권 이슈들에 대한 연구를 진행하고 차별 방지, 기본적 자유 등과 관련된 권고사항을 제안하는 등 인권 분야의 싱크탱크 역할을 하고 있다.

(유엔 인권최고대표사무소 웹사이트 내 인권의 증진과 보호에 관한 유엔 소위원회 소개, www.ohchr.org/EN/HRBodies/SC/Pages/SubCommission.aspx (방문일자: 2016.10.30.))

56) 자세한 내용은 Commission on Human Rights, Economic, Social and Cultural Rights (Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights), 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 참고.

57) 존 제러드 러기, 앞의 글 참고.

58) 자세한 내용은 Commission on Human Rights, Promotion and Protection of Human Rights (Interim report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2006, E/CN.4/2006/97 참고.

3. 이행기: 2010년~현재

2003년까지 진행된 인권소위원회의 기업과 인권에 관한 규범 마련이 중단되자 유엔은 대안으로 국제정치학자 존 러기를 유엔 사무총장 특별대표로 임명했다. 결의안을 통해 인권에 관한 초국적기업 및 기타 사업체의 기업책임과 책무의 기준을 확인하고 명시하는 것, 인권과 관련해 그러한 기업들을 효과적으로 규제 및 조정하는 국가의 역할을 구체화시키는 것 등의 임무가 부여됐다.⁵⁹⁾ 존 러기의 임기는 2011년까지 연장되어 2008년 보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크와 이 프레임워크의 이행을 위해 2011년 유엔 기업과 인권에 관한 이행원칙을 발표했다.

한편 2011년 기업과 인권에 관한 실무그룹이 설립돼 행위자간 협력을 증진시키고 있으며, 2014년에는 인권에 관한 초국적 기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부간 실무그룹이 창설되어서 기업과 인권에 관한 구속력 있는 국제문서를 만들기 위한 논의가 다시 진행되고 있다.

1) 기업과 인권 이행원칙

2005년 존 러기 하버드대 교수가 인권과 초국적기업과 기타 기업체의 문제에 관한 유엔 사무총장 특별대표로 선임되었다. 비정부기구와 기업이 각각 법적 규제와 자율 규제를 주장하는 환경에서 2008년 6월 보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 관한 프레임워크(Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Right)가 유엔 인권이사회에 제출되어 승인되기에 이르렀다. 프레임워크의 내용은 국가는 기업에 의한 인권침해로부터 인권을 보호할 의무가 있으며, 기업은 활동에 있어서 인권침해의 소지가 없도록 상당한 주의를 기울일 의무와 인권을 존중할 책임이 있으며, 기업으로부터 인권침해를 당한 피해자는 사법적 또는 비사법적 구제수단을 통해 구제를 받아야 한다는 것이다. 이후 유엔 인권이사회는 존 러기의 임기를 다시 3년 연장하여 프레임

59) 자세한 내용은 UN Commission on Human Rights Resolution 2005/69 "Human rights and transnational corporations and other business enterprises" 참고.

워크 이행을 위한 구체적인 지침을 만드는 임무를 부여하였다. 그리하여 2011년 6월에 인권이사회에 보고되어 만장일치로 통과된 것이 바로 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, UNGP)이다.⁶⁰⁾

기업과 인권에 관한 이행원칙은 보호, 존중, 구제를 중심으로 총 31개의 단락으로 구성되었고 이에 대한 설명으로 각각의 주석이 달려 있다.⁶¹⁾

· **국가의 보호의무** (para.1~10): 국가는 기업과 같은 제3자로부터 개인의 인권을 보호할 의무가 있다. 관할권내에서 활동하는 기업들이 인권을 존중하기를 기대하고 있음을 국가는 명확히 제시해야 한다. 이를 위해, 국가는 회사법과 같은 기업관련 법률이 인권을 존중할 수 있도록 법제도를 개선하고 관련법을 제정해야 하며 엄정하게 집행해야 한다. 또한, 국가는 국가가 소유하거나 통제하는 기업과 국가로부터 상당한 지원을 받는 기업들이 인권침해에 연루되지 않도록 추가적 조치를 취해야 한다. 나아가, 공공서비스 민영화나 조달과정에서도 인권침해를 예방해야 한다. 특히, '분쟁지역에서 활동하는 기업이 심각한 인권침해에 연루되었거나 문제 해결에 협력하지 않는다면 공적 지원과 서비스에 대한 접근을 거부하는 조치'를 취해야 한다. 그리고 투자조약을 체결하거나 다자 간 기구에 참여할 때에도 인권을 보호하기 위한 필요한 조치를 취해야 한다.

· **기업의 인권 존중 책임** (para.11~24): 기업은 국제적으로 승인된 인권원칙에 따라 인권을 존중해야 한다. 기업은 자신들의 활동으로 인권에 부정적인 영향을 끼치지 않도록 하거나 부정적인 영향을 완화하기 위한 정책과 절차를 만들어야 한다. 기업은 인권침해의 소지들을 식별하고 방지하고 완화하기 위해서 상당주의 의무를 부담한다. 그리고 그러한 결과는 통합되어 공개되고

60) 자세한 내용은 유엔 인권최고대표사무실 웹사이트 내 기업과 인권 소개글, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx (방문일자: 2016.10.30) 참고.

61) 이행원칙의 요약 및 서술 방식은 나현필, “한국에서의 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)의 적용 가능성”, 『공익과 인권』, 제14호(2014), 185~186쪽 참고.

소통되어야 한다. 그 과정에서 인권 전문가의 도움을 받아야 하며, 이해관계자들과의 의미 있는 협의가 포함되어야 한다.

- **구제에 대한 접근** (para.25~31): 인권 침해가 발생했을 때, 국가는 사법적, 행정적, 입법적, 또는 그 밖의 적절한 수단을 통해서 피해자가 효과적으로 구제를 받을 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다. 국가인권기구는 국가기반의 비사법적 고충처리 절차에서 특히 중요한 역할을 맡고 있다. 비사법적 고충처리 절차가 효과적이기 위해서는 절차의 운영이 정당해야 하며, 피해자가 접근 가능하고 처리과정과 결과가 예측가능하며, 피해자들이 공정하게 대우를 받을 수 있도록 형평에 맞고 당사자들에게 투명하게 운영되어야 한다. 또 고충처리 절차의 결과와 구제조치가 인권기준에 부합되어야 하며 현장에서 이뤄지는 고충처리 절차는 참여와 화해에 기초하여야 한다.

하지만 이 지침 역시 구조적 한계를 안고 있다. 이 자체만으로는 기업과 인권 관련 지배구조의 간극들을 메우기 힘들기 때문이다. 존 러기도 기업과 인권 문제를 해결할 만병통치약은 없으며, 모든 관련 주체에 의한 다양한 수단들이 필요하다고 조언한 바 있다. 하지만 이행원칙이 국가와 기업의 의무를 명료하게 구분하고 두 주체의 의무가 서로 다른 사회적 역할을 반영하였다는 것은 긍정적인 측면이다. 나아가 최우선적으로 예방적 조치를 강조했고 대안적 분쟁해결 기술을 강조한 것도 유의미하다. 예컨대 국가, 기업, 시민사회조직 모두가 비사법적 고충처리 절차를 만들고 지원하는 데서 주요한 역할을 할 수 있는 것이다.⁶²⁾

2) 기업과 인권 실무그룹

2011년 6월 인권이사회 17차 회기를 통해 인권 문제와 초국적 기업 및 다른 기업체에 관한 실무그룹(기업과 인권 실무그룹)을 설립할 것이 결정되었다. 지역 안배를 통해 선임된 5명의 독립적 전문가들이 3년간의 임기 동안 업무를 시

62) 존 제러드 러기, 앞의 글 참고.

행한다. 이 실무그룹의 임무는 기업과 인권 이행원칙의 효과적이고 포괄적인 확산과 이행을 증진시키는 것, 이와 관련해 좋은 관행과 교훈을 확인, 교환, 증진시키는 것, 역량 강화와 이행원칙의 사용을 증진시키기 위한 노력에 지원을 제공하는 것 외에도 국가 방문을 수행하고 국내적, 지역적, 국제적 차원에서 권고사항을 지속적으로 제시하며 정부 및 관련 행위자들 간의 협력을 위해 정기적인 대화와 토의를 발전시킬 것 등이 있다.⁶³⁾

기업과 인권에 관한 연례 포럼도 개최하고 있다. 이 포럼은 기업과 인권에 관해 국제적으로 가장 규모가 큰 모임으로 제네바에서 개최된다. 2014년 12월 1일~3일, 2015년 11월 16일~18일 동안 개최된 적 있으며, 국가와 기업 외에도 시민단체, 학계, 언론 등 모든 이해관계자들이 참여할 수 있다. 2016년에는 11월 14일~16일 동안 포럼이 열렸다. 주제는 “리더십과 영향력: 세계 경제를 움직이는 규칙과 관계에서 인권을 포함시키기”(Leadership and Leverage: Embedding human rights in the rules and relationships that drive the global economy)였으며, 국가 리더십과 영향력, 기업 리더십과 영향력, 금융기관의 역할이라는 세 가지 주요 분야를 중심으로 논의됐다.⁶⁴⁾

또한 국가 방문 조사는 실무그룹의 주요 활동 중의 하나이다. 2016년 5월까지 실무그룹의 공식 국가 방문은 5차례 이루어졌다(가나, 아제르바이잔, 미국, 몽골, 브라질)⁶⁵⁾⁶⁶⁾. 그리고 2016년 5월 말 여섯 번째로 한국을 공식 방문하였다. 실무그룹의 2명의 위원(마이클 아도M. Addo, 단테 페스케Dante Pesce)이 2016년 5월 말 공식 방문하여 한국의 기업과 인권 상황에 대하여 조사를 진행하였다. 이들은 정부와 기업 관계자 및 피해자 등 다양한 이해관계자들을 면담

63) 자세한 내용은 Human Rights Council, Human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2011, A/HRC/RES/17/4 참고.

64) 유엔 인권최고대표사무소 웹사이트 내 기업과 인권 관련 실무그룹 소개, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx (방문일자: 2016.10.30.)

65) 러시아의 경우에는 방문이 예정되었다가 연기되기도 하였다.

66) 실무그룹의 멤버인 마이클 아도 교수는 조사지의 결정이 우발적이면서도 동시에 전략적인 것이었다고 설명한다. 즉, 어떤 국가가 신속하게 응답하느냐에 따라 결정된 측면(우발적)과 이행원칙의 이행 확산을 위하여 정치경제적으로 다양한 단계에 위치한 국가들 중 어느 국가를 결정하느냐에 따라 결정된 측면(전략적) 양자가 모두 고려되었다는 것이다 (Michael K. Addo, The Reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, Human Rights Law Review, 2014, 139쪽).

하였다.⁶⁷⁾ 시민사회단체들은 실무그룹의 방한에 맞추어 한국의 기업과 인권 관련한 다양한 문제들을 정리하여 소개하였고, 피해자들과의 면담을 주선하였다. 노동/정보인권/소비자/투자/환경 등 여러 이해관계자들이 자신의 활동 중 기업의 인권 책임과 관련된 이슈들을 제기하였다.

2명의 위원들은 대한민국 공식 방문 후 2016년 6월 1일 출국기자회견에서 예비보고서를 발표하였으며 정식 보고서는 예비보고서에 대한 의견 수렴 절차를 거친 후 수정 보완되어 2017년 6월 유엔 인권이사회에서 발표될 예정이다.

3) 인권에 관한 초국적 기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부간 실무그룹

2014년 6월 24일 인권이사회는 26차 회기 당시 인권에 관한 초국적기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부 간 실무그룹(Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights)을 설립하기로 결정했다. 실무그룹은 국제인권법에 근거해서 초국적기업과 다른 기업체들의 활동을 규율하기 위해, 법적으로 구속력이 있는 국제문서를 만들 권한을 부여받았다. 인권이사회는 이 그룹의 첫 두 회기 동안에 향후 마련될 국제문서의 내용, 범위, 본질, 형식에 대해 심도 깊은 논의를 하게 된다. 2015년 7월 6일부터 10일 동안 첫 번째 회기가 제네바에서 개최되었고 두 번째 회기 역시 2016년 10월 24일부터 28일까지 제네바에서 개최되었다.⁶⁸⁾

최근에 개최된 두 번째 회기에는 한국, 일본, 중국, 프랑스, 영국 등을 포함하여 약 80여 개국의 대표단이 참석하였으며 유럽평의회(Council of Europe), 유럽연합(European Union, EU), 국제적십자위원회(International Committee of the Red Cross, ICRC), 국제노동기구(ILO), 유엔 무역개발협회의회(United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD), 유엔 환경계

67) www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID=E (방문일자: 2016.11.20.)

68) Human Rights Council, Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, 2014, A/HRC/RES/26/9, 2쪽.

획(United Nations Environment Program, UNEP) 등 여러 정부 간 기구들과 40여 개의 비정부기구들도 참가하였다.

국가 대표단과 정부 간 기구, 비정부기구들은 각각 자신의 의견을 활발히 피력하였다. 대부분의 대표단들은 시민사회와 민간 분야의 참여를 환영했으며, 투명성, 공개성, 포괄성이 이해관계자 간의 건설적 대화의 핵심이라는데 동의했다.⁶⁹⁾ 대표단들은 국내적 차원에서 법률을 강화하는 것과 국제협력이 기업의 위법행위로부터 인권을 보호하는 데 도움이 될 것이라고도 언급했다. 정부 간 기구는 모든 사업체들이 조약의 범위에 포섭되어야 하며, 유엔 이행원칙의 상호연관된 3가지 기둥(국가의 보호의무, 기업의 인권 책임, 구제에 대한 접근)이 동등하게 다뤄져야 한다고 보았다.⁷⁰⁾ 몇몇 비정부기구들은 이 조약 내용에는 그 이행을 위한 국제 메커니즘이 포함되어야 하며, 가능한 관련 국제법원에 관한 규정이 마련되어야 한다고 주장했다. 또한 조약을 만드는 과정에서 국가들은 다국적기업들의 이익이 아닌, 피해자들의 이익을 위해 행동할 책임이 있다는 것을 강조했다.⁷¹⁾ 5일간 진행된 패널 토론의 주제들은 다음과 같다.⁷²⁾

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 다국적기업과 다른 사업체들과 연관된 사회적, 경제적, 환경적 영향 및 인권과 법적 난제에 대한 검토2. 인권 보호와 관련해 다국적기업 및 다른 사업체에 관한 초국경적 의무를 포함한 국가들의 기본 의무<ul style="list-style-type: none">- 인권과 관련해 다국적기업 및 다른 사업체에 관한 국제적으로 구속력이 있는 문서에 대한 원칙- 치외법권과 국가 주권의 요소들에 대한 법리적 및 실용적 접근들 |
|--|

69) Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights(IGWG on TNCs and Human Rights), Draft report on the second session of the Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (version of 28 October 2016 - corrected by Secretariat), 29 October 2016, 5~6쪽.

70) 위의 문서, 6쪽.

71) 위의 문서, 7쪽.

72) 각 주제에 대한 세부적인 의견들은 위의 문서 7~30쪽 참고.

3. 다국적기업들과 다른 사업체들의 인권과 관련한 의무와 책임
 - 사적 주체들의 의무와 책임을 다루는 국제 문서들의 예
 - 다국적기업들과 다른 사업체들의 민사적, 행정적, 형사적 책임의 기준을 명확하게 하는 법리적 및 다른 접근
4. 국제적으로 구속력이 있는 문서의 범위에 대한 정의의 다른 접근과 기준에 관한 개방형 토론
5. 국내적 및 국제적 차원에서 예방, 구제, 책임, 사법 접근권과 관련한 협력 강화
 - 기업과 인권 이행원칙의 이행 진척
 - 이행원칙과 다국적기업과 다른 사업체에 대한 국제적으로 구속력있는 문서를 구체화시키는 것 간의 관계
6. 구제에 대한 접근의 난제들로부터 얻는 교훈 (다른 분야와 지역에서 선별된 사례들을 중심으로)

한편 기업과 인권에 관한 구속력이 있는 문서를 지지하는 쪽의 견해는 존 러기의 기업과 인권 이행원칙에 결함이 있다는 데 의견을 같이 한다. 즉 국가들이 다국적기업을 규제할 능력이 없거나, 혹은 원치 않는 경우와 같이 이 이행원칙만으로는 실제 발생할 수 있는 여러 사례들을 모두 대처할 수 없다는 것이다. 게다가 이행원칙은 국제인권장전과 ILO 핵심 협약만을 그 근거 문서로 언급하고 있으므로 실제 관련성이 깊은 여성차별철폐협약과 같은 다른 핵심 인권 협약들의 주요내용을 담아내지 못하고 있으며, 특히 환경관련 문제들을 구체화하지 못했다는 비판이 제기되고 있다.⁷³⁾

물론 기업과 인권에 대해 구속력이 있는 규범을 만드는 것에 대해서는 비판의 목소리도 높다. 규범을 만드는 데 있어서 소요되는 시간을 고려해 단기적인 실용적 조치를 취하면서 동시에 조약 제정 절차를 시작하는 절충안도 제기될

73) Surya Deva, *The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business* (an extended version of the paper presented at the Workshop on Human Rights and Transnational Corporations: Paving the Way for a Legally Binding Instrument, organised by the Permanent Missions of Ecuador and South Africa to the UN, Geneva), 11-12 March 2014, 3, 7~8쪽.

수 있으나, 조약 체결은 기본적으로 국가의 본질적 역할과 의무를 감소시킬 수 있다. 또한 인권조약의 효과성이 입증되지 않은 상황에서 인권조약이 만들어진다고 하더라도 현재 국가들이 인권 조약기구에 보고서를 제출하듯이 기업에 그러한 의무를 부과하는 것에는 실질적인 어려움이 따른다. 규범력이 약한 조약이 체결되거나 주요한 국가들이 비준하지 않는 것도 조약을 무의미하게 만들 것이다.⁷⁴⁾

제2절 기업, 정부, 시민사회의 실천

국제적 차원에서 기업과 인권에 관한 기업, 정부 및 시민사회의 실천사항 역시 주목할 만하다. 다국적기업들은 스스로 인권정책을 마련하고 업종별 자율 규약에 동참하는 등 기업 내 인권 문제에 주목하고 있으며, 국가들은 기업과 인권 국가행동계획을 수립하는 것에서 나아가 프랑스 및 덴마크는 관련 법안을 발의하고 자가진단 도구를 마련한 바 있다. 또한 국제적인 비정부기구들이 개발한 GRI 지속가능성 보고 가이드라인 및 ISO 26000 등이 기업들에 의해 널리 통용되고 있다.

1. 다국적기업의 인권정책

인권침해에 의해 야기될 수 있는 손해를 대비하고 잠재적인 위험요소에 대응하기 위해 기업 내 인권정책을 마련하는 다국적기업들이 늘어나고 있다. 구체적인 내용은 기업 행동강령(code of conduct)을 비롯한 사내규정 등을 통해 명시되며, 기업의 공식 홈페이지에서도 관련 내용에 쉽게 접근할 수 있다. 이하에서는 유엔 글로벌 콤팩트에서 제시하는 노동, 환경, 반부패를 중심으로 대표적인 기업들의 사례를 소개하고자 한다. 국내에서 익숙한 기업들을 선별하기 위해 지역의 범위는 미국으로 한정해서 살펴볼 것이다.

74) 존 제러드 러기, 앞의 글 참고.

1) 근로조건 향상(유급 휴가)

미국은 선진국 중 유일하게 국가 차원에서 유급 출산 휴가 및 육아 휴직을 보장하고 있지 않는 나라이다.⁷⁵⁾ 미국 노동부 자료에 의하면 일부 주나 기업들이 자체적으로 제공하고 있으나, 민간 영역에서는 약 13%만이 유급 휴가를 이용할 수 있다고 한다. 하지만 최근 들어 미국 내 기업들을 중심으로 노동자의 출산과 육아, 병든 가족 구성원을 돌보아야 하는 상황에서 유급 휴가를 보장하고 있다. 힐튼(Hilton)의 경우 2016년 10월 모든 노동자들이 출산 및 아이를 입양할 경우 10주간 임금의 전액을 제공하는 유급 휴가 정책을 발표했다. 또한 40,000여명의 시간 외 노동자들에게도 이 정책을 확대 적용시키기로 했다.

2016년 초 나이키(Nike) 역시 출산한 노동자에게만 6주간의 유급 휴가를 보장한 기존의 정책을 폐기하고 시간외 노동자, 남성 직원, 입양을 한 노동자, 병든 가족을 부양하는 노동자들에게도 8주간의 유급 휴가를 제공하는 정책을 시행했다. 출산을 한 여성 노동자에게는 14주간의 유급 휴가가 주어진다. 그밖에 코카콜라(Coca-Cola), 아마존(Amazon), 넷플릭스(Netflix), 스포티파이(Spotify), 딜로이트(Deloitte), 어도비(Adobe), 제스트파이낸스(ZestFinance) 등도 유사한 내용의 유급 휴가를 제공 및 확대했다.⁷⁶⁾

2) 환경 보호

미국의 주간지인 『뉴스위크』는 2009년부터 기업의 환경성과를 평가해 매년 순위를 발표하고 있다. 전 세계 대기업을 대상으로 한 500위 순위와 함께 미국 대기업들만을 별도로 500위까지 순위를 매겨 발표하고 있다. 일명 뉴스위크 그린 랭킹(Newsweek Green Rankings)은 세계의 이목을 끄는 평가지표다. 코퍼레이트 나이츠(Corporate Knights)와 HIP 인베스터(HIP Investor)가 협력하여 조사를 시행하며 8개의 핵심 성과 지표를 기준으로 평가한다. 2016년 친환경

75) 중앙일보, "미국, 유급 출산 휴가 없는 유일한 선진국", 2014.6.24., www.koreadaily.com/news/read.asp?art_id=2627461

76) Mary Mazzone, "3p Weekend: 10 Companies Offering Paid Family Leave to All Employees", Triple Pundit, 21 October 2016, www.triplepundit.com/2016/10/companies-paid-family-leave-employees

경 기업으로 선발된 10대 기업은 다음과 같다.

Rank	Newsweek Green Score	Company	Country	GICS Sector
1	87.7%	Shire PLC		Health Care
2	83.9%	Reckitt Benckiser Group PLC		Consumer Staples
3	83.2%	BT Group PLC		Telecommunication Services
4	82.9%	Swisscom AG		Telecommunication Services
5	82.0%	Essilor International S.A.		Health Care
6	81.9%	Nike, Inc.		Consumer Discretionary
7	81.8%	Unilever		Consumer Staples
8	80.7%	Sky PLC		Consumer Discretionary
9	79.6%	Siemens AG		Industrials
10	78.8%	Schneider Electric SE		Industrials

아일랜드 제약회사인 셔 PLC(Shire PLC)가 1위를 차지했으며 나이키가 6위, 유니레버(Unilever)가 7위에 이름을 올렸다.⁷⁷⁾ 유니레버의 웹사이트에는 제품 소개와 나란히 '지속가능한 삶(Sustainable Living)'이라는 항목이 별도로 소개되어 있다. 유니레버가 지속가능한 삶을 실천하기 위한 계획 중 하나는 부정적인 환경 영향을 감소시키는 것으로, 2030년까지 제품 생산으로 인해 발생한 탄소배출량을 절반가량 줄일 것을 목표로 하고 있다.⁷⁸⁾

3) 반부패

미국 대기업들의 윤리강령을 보면 반부패와 관련하여 구체적인 금액을 제시

77) 『뉴스위크』 웹사이트 내 “TOP 10 GREEN COMPANIES IN THE WORLD 2016”, www.newsweek.com/green-2016/top-green-companies-us-2016 (방문일자: 2016.10.30.)

78) 자세한 내용은 유니레버 웹사이트 내 'Sustainable Living', www.unilever.com/sustainable-living 참고.(방문일자: 2016.12.16.)

하는 등 상세한 규정을 마련하고 있다. 국내에서도 친숙한 몇몇 기업들의 규정을 살펴보면 공통적으로 공무원에게 선물 또는 뇌물은 엄격히 제한되며, 그 외 사람과도 현물거래는 금지하고 있다.

애플(Apple): 애플에서는 어떤 형태의 뇌물이나 리베이트도 제공하거나 받지 않고 비즈니스 거래에서 부패를 허용하지 않는다. 공무원이건 민간인이건 그 어떤 사람과도 뇌물이나 리베이트를 주고받을 수 없으며, 사전에 공무부와 점검하지 않고 절대 미국이나 외국 공무원에게 식사, 접대 또는 다른 가치 있는 품목을 포함한 선물을 제공하지 않아야 한다. 공무원이 아닌 사람에게 미화 150달러 이상의 선물을 할 경우에는 사전에 부사장의 승인을 받아야 한다. 현금을 주고받는 것은 뇌물이나 리베이트로 간주되고 예외 없이 애플의 정책에 반하는 것으로 간주된다.⁷⁹⁾

마이크로소프트(Microsoft): 어떤 마이크로소프트 직원도 회사의 업무 손실이 발생하더라도 뇌물이나 리베이트의 공여 또는 수수를 거절해서 생기는 결과에 대해 불이익은 없다. 현금 또는 현금 등가물, 뇌물, 리베이트 또는 의도가 순수하지 않은 모든 것, 공무원의 친구 또는 가족에 대한 선물 또는 접대는 항상 금지된다.⁸⁰⁾

구글(Google): 일반적으로 비싸지 않은 상품권 등 현금이 아닌 선물을 받는 것은 허용된다. 선물이나 사업상 답례를 받기 전에 '비정부 관련 선물 & 고객 접대 정책'을 참조하고 관리자의 승인을 얻어야 한다. 선물을 줄 때도 미국 연방의 '뇌물방지법'을 참조하여야 한다. 공무원과의 식사, 접대 또는 답례가 문제가 될 수 있는데, 공무원이란 정부의 직원, 공직 후보, 공기업, 공적 국제기구 또는 정당의 직원까지 포함된다.⁸¹⁾

제너럴 일렉트릭(General Electric): 뇌물 수수 예방 및 탐지에 강력한 통제를 하며, 모든 거래를 정확하게 반영하는 장부, 기록 및 계좌를 유지하도록 한다.⁸²⁾

페이스북(Facebook): 선물은 일반적으로 품목의 가격이 미화 200달러 미만

79) 전국경제인연합회, 『궁금할 때 펴보는 글로벌 기업윤리 BEST 11』(2015), FKI미디어, 83~84, 92쪽.

80) 위의 글, 116~121쪽.

81) 앞의 글, 158-159, 176~176쪽.

82) 위의 글, 321~323쪽.

은 가능하다. 정당한 목적이 있고, 공무원과 관련한 대가가 아니라면 적당한 선 물이나 식사 및 여행 또는 숙소를 제공할 수 있다. 공무원과 관련된 선물, 식사, 여행 및 접대에 대해서는 페이스북의 ‘반부패 정책’을 참고해야 한다.⁸³⁾

2. 업종별 자율 규약

기업들은 동일 분야 내에서 발생하는 유사한 인권문제에 대처하기 위해서 동종업종 내 자율적인 행동지침들을 만들게 되었다. 이러한 국제적인 이니셔티브를 가지고 있는 분야로는 대표적으로 금융서비스산업, 에너지 및 채굴산업, 정보기술산업 등이 있다. 이하에서는 별도로 다루지 않았으나 소매산업의 대표적인 지침은 이 글 54쪽의 ‘4. 시민사회의 실천’에 서술되어 있는 사회책임 8000(SA 8000), 윤리무역이니셔티브(Ethical Trading Initiative, ETI), 깨끗한 옷 캠페인(Clean Cloth Campaign) 등을 들 수 있다.

1) 금융 투자 업종

① 적도원칙⁸⁴⁾

적도원칙(The Equator Principles, EPs)은 환경적 및 사회적 위험을 결정, 관리, 평가하기 위해 금융기관들에 의해 채택된 위험 관리 프레임워크이다. 이 원칙은 무엇보다 위험에 관한 의사결정에 있어서 상당주의(due diligence)에 대한 최소한의 기준을 제공하기 위한 것이다. 적도원칙은 세계적인 모든 관련 산업 분야들과 프로젝트 금융 자문 서비스, 프로젝트 금융, 프로젝트와 관련된 기업 대출, 연결 용자라는 4가지 금융에도 적용된다. 현재 35개국의 85개의 적도원칙 금융기관(Equator Principles Financial Institutions, EPFIs)이 공식적으로 적도원칙을 채택하고 있다.

적도원칙은 프로젝트금융 시장 내에서 선주민에 대한 강력한 기준, 노동 기

83) 위의 글, 364~367쪽.

84) 자세한 내용은 적도원칙 웹사이트, www.equator-principles.com 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

준, 지역적으로 영향을 받은 공동체와의 협의를 포함해 사회적 및 지역공동체 규범과 책임에 주의를 기울이며 관심을 가져왔다. 재건축과 개발을 위한 유럽 은행, 수출 신용 기관을 포함해 다자 개발 은행들이 점차 적도원칙을 규범으로 삼고 있다. 적도원칙은 또한 미국의 탄소원칙들과 세계적인 기후 원칙들과 같이 금융 분야와 은행 사업에서 다른 책임 있는 환경적, 사회적 관리 관행의 발전을 촉진시키는데 기여를 하고 있으며, 비정부기구, 고객 및 산업체 등 관련 있는 다양한 이해관계자들에게 플랫폼을 제공하고 있다.

② 유엔 책임투자 원칙⁸⁵⁾

책임투자원칙(Principles for Responsible Investment, PRI)은 책임 있는 투자에 관한 세계적으로 선도적인 지지자이다. 경제, 사회, 거버넌스(ESG) 요소들을 시행하는 투자에 대한 분석과 투자와 소유권 결정에 ESG 요소들을 결합하면서 투자 서명자들의 국제적인 네트워크를 지원하는 것을 목적으로 한다. 이 원칙을 구성하는 6개의 세부 원칙들은 다음과 같다.

- 우리는 투자 분석과 의사결정 과정에 ESG 요소들을 결합할 것이다.
- 우리는 적극적인 소유권자가 될 것이며, 소유권 정책과 관행에 ESG 요소들을 결합할 것이다.
- 우리는 우리가 투자하는 사업체로부터 ESG 요소들에 대한 적절한 공개를 요구할 것이다.
- 우리는 투자 산업 내에서 이 원칙들의 채택과 시행을 받아들일 것이다.
- 우리는 원칙들을 시행하는데 있어서 효과성을 증진시키기 위해서 함께 협력할 것이다.
- 우리는 원칙의 시행에 대해 우리의 활동과 진행 사항을 각각 보고할 것이다.

③ 유엔 환경계획 금융 이니셔티브⁸⁶⁾

85) 자세한 내용은 유엔 책임투자 원칙 웹사이트, www.unpri.org 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

86) 자세한 내용은 유엔 환경계획 금융 이니셔티브 웹사이트, www.unepfi.org 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

유엔 환경계획 금융 이니셔티브(United Nations Environment Programme - Finance Initiative, UNEP FI)는 유엔 환경계획과 세계적인 자원 분야 간 파트너십의 결과물로 1992년 지구정상회의(Earth Summit)에서 지속적인 재원을 증진시키기 위한 임무로 개시되었다. 은행, 보험사, 투자자를 비롯한 200개 이상의 금융기관들이 오늘날의 환경 문제와 왜 그것이 재원에 문제가 되는지, 어떻게 이러한 문제들을 다루는데 활발히 참여할 수 있을지를 고찰하기 위해 유엔 환경계획과 함께 활동하고 있다. 이 원칙은 국내적, 국제적 차원에서 이뤄지고 있으며 1994년 이래로 매년 라운드테이블을 개최하고 있다.

특히 지속적인 개발을 위해 금융기관들이 서명하는 유엔 환경계획 책임 성명(statement of commitment)이 이니셔티브의 근간을 이룬다. 기관들이 이 성명에 서명을 한다는 것은 자원 분야가 지속가능한 경제와 생활 조성에서 기여하는 역할을 인식하고 모든 업무에 환경적 및 사회적 고려사항을 통합시킬 것을 승인하는 것을 의미한다. 이니셔티브에 동참할 모든 금융기관들은 이 성명서를 준수해야 한다.

이 이니셔티브는 스위스 제네바에 사무소를 두고 있는 유엔 환경계획의 경제 무역 분과(Economics and Trade Branch, ETB)에 속해 있다. 이니셔티브의 이행 프로그램은 이니셔티브의 회원기관과 유엔 환경계획 대표들로 구성된 운영위원회에서 결정되며, 보다 큰 범위의 전략적 결정사항들은 이니셔티브의 연례 총회에서 정해진다. 일상 업무는 제네바에 위치한 사무소가 담당한다.

2) 전자 통신 업종

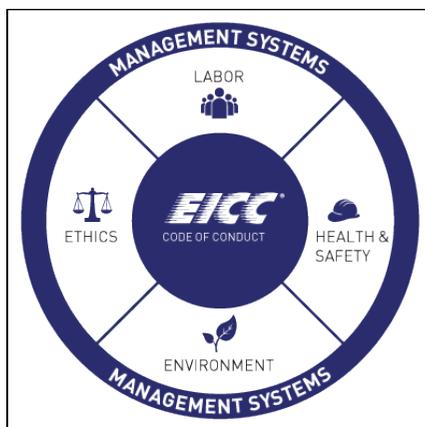
① 전자업계 행동강령기준⁸⁷⁾

2004년 전자산업의 공급망에서 사회적, 환경적, 윤리적 이슈들에 대해 포괄적인 공동규범을 만들기 위해 몇몇 전자회사들의 소규모 조직(Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)에 의해 전자업계 행동강령기준이 만들어졌다. 단체 설립 후 첫 9년간은 회원 회사들의 자원봉사자들이 EICC의 활동을 지속했으나 2013년부터는 EICC의 발전을 위해 상근 직원을 고용하여 운영

87) 자세한 내용은 Electronic Industry Citizenship Coalition 웹사이트, www.eicc.info 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

하고 있다.

2016년 1월부터 적용된 EICC 행동강령 5.1 버전은 기존의 5.0 버전에서 몇 가지 변화가 있었으나 기본적으로 노동, 건강과 안전, 환경 윤리를 중심으로 기업들이 준수할 사항을 제시하고 있다. 예컨대 근로시간은 국내법에 따르되 비상 상황을 제외하고는 일주일에 60시간 이상의 노동이 금지된다고 규정하고 있다. 환경과 관련해서는 환경오염을 예방하고 자원을 절감할 것 등을 요구하고 있다.⁸⁸⁾



② 세계 e-지속가능성이니셔티브⁸⁹⁾

전 세계의 주요 정보통신기술 회사들 및 기관들과의 협력으로 탄생한 세계 e-지속가능성이니셔티브(Global e-Sustainability Initiative, GeSI)는 ICT를 통해 통합된 사회적 및 환경적 지속가능성을 이루기 위한 공정한 정보와 자원 이자 최고의 관행을 모은 자료이다. 이니셔티브의 회원들은 환경적 및 사회적 지속가능성이 사회와 지역공동체에 연관되어 있기 때문에 그러한 지속가능성을 증진시키기 위한 노력을 지원한다. 회원단체들은 개발도상국과 선진국에서 각자 신속하고 효과적으로 기후변화, 에너지 효율성, 전자 폐기물 관리, 자원 효율성, 책임 있는 공급망 관행 및 인권 등에 대응하는데 노력을 기울이고 있다. 에너지와 자원 효율성을 높이고 탄소 배출을 감소시키며 공급망에서 지속적인

88) EICC, EICC Code of Conduct (version 5.1), 2016, 3, 5쪽.

89) 자세한 내용은 세계 e-지속가능성이니셔티브 웹사이트, gesi.org 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

관행을 증진시키는 것 외에도 지속가능한 기술에 대한 접근을 보장하기 위한 해결책을 개발하기 위해 공동의 지식과 경험을 활용하고 있다.

3) 에너지 및 채굴 업종

① 안전과 인권에 관한 자발적 원칙⁹⁰⁾

2000년에 만들어진 안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)은 인권 존중을 장려하는 프레임워크 내에서 작업의 안전을 유지하도록 회사들을 안내하기 위해 고안된 원칙이다. 미국과 영국 정부와 에너지 및 채굴 분야의 기업들, 비정부기구들과 인권 및 기업의 사회적 책임과 관련된 모든 이해관계자들이 안전과 인권에 관한 논의에 참여해 이 원칙을 개발했다. 현재 비피(BP), 쉘브론(Chevron), 셸(Shell)을 포함한 27개의 기업과 휴먼라잇와치(Human Rights Watch) 외 9개의 비정부기구가 이 원칙에 동참하고 있으며, 정부 참여자는 호주, 캐나다, 콜롬비아, 가나, 네덜란드, 노르웨이, 스위스, 영국 및 미국이다. 정부, 기업, 비정부기구로 구별해서 각기 다른 적용 프레임워크를 제시하고 있다.

② 채굴산업 투명성 이니셔티브⁹¹⁾

채굴산업 투명성 이니셔티브(Extractive Industries Transparency Initiative, EITI)는 자연자원의 투명하고 책임있는 관리를 증진시키기 위한 세계적인 규범으로, 2003년 6월 랭커스터 하우스 컨퍼런스(Lancaster House Conference)에서 합의됐다. 특히 석유, 가스, 채굴 분야의 중요한 거버넌스 사안들과 관련된다. 즉 EITI는 국가의 자연 자원이 어떻게 규율되는지, 어떻게 시민들과 경제에 혜택을 줄 수 있는 지 등에 관해 투명성을 확보하는데 기여한다. 규범은 크게 2부분으로 구성되는데 첫 번째 부분에서는 규범의 시행을 다루고 두 번째 부분은 해당 이니셔티브의 국제적 거버넌스와 관리에 초점을 맞추고 있다.

90) 자세한 내용은 안전과 인권에 관한 자발적 원칙 웹사이트, www.voluntaryprinciples.org 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

91) 자세한 내용은 채굴산업 투명성 이니셔티브, eiti.org 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

3. 외국 정부의 국내 이행

기업과 인권에 관한 외국 정부의 전반적인 국내 이행을 살펴보기 위해서는 국가행동계획의 수립현황을 검토해야 할 것이다. 이는 2011년 기업과 인권 이행원칙을 실천하고자 하는 정부의 적극적인 의지 표명이라고 할 수 있기 때문이다. 또한 프랑스에서 발의된 기업의 상당주의 의무 법안과 덴마크의 인권영향평가 안내서 및 진단도구와 같이 다른 국가들에게 모범이 될 수 있는 특정 사례들을 소개하고자 한다.

1) 기업과 인권 국가행동계획(National Action Plan, NAP) 수립

국가들은 2011년 채택된 유엔 기업과 인권 이행원칙을 국내 정책차원에서 이행하기 위해 기업과 인권 국가행동계획을 수립하고 있다. 이행원칙에 의하면 국가는 기업의 인권침해로부터 개인을 보호할 의무가 있으므로 기업과 인권 국가행동계획의 수립과 시행이 중요하다. 2014년 기업과 인권에 관한 실무그룹에서 기업과 인권 국가행동계획 안내서(Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights)를 발표하였고, 이전에 2013년 유럽연합은 회원국들에게 기업과 인권 국가행동계획 수립을 권고했다. 2016년 11월 기업과 인권 연례포럼을 통해 기업과 인권 국가행동계획 안내서의 최종판이 발간될 예정으로 이를 위해 국가를 포함한 시민사회, 국가인권기구, 사업 대표들을 포함한 모든 이해관계자들에게 2.0 버전의 안내서에 대한 의견을 취합한 바 있다.⁹²⁾

<기업과 인권 국가행동계획 수립 국가>

	국가명	수립 일자
1	영국	2013년 9월
2	네덜란드	2013년 12월
3	이탈리아	2014년 3월

92) 유엔 인권최고대표사무소 웹사이트 내 국가행동계획 소개글, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx (방문일자: 2016.10.30.)

4	덴마크	2014년 4월
5	스페인	2014년 여름
6	핀란드	2014년 10월
7	라투아니아	2015년 2월
8	스웨덴	2015년 8월
9	노르웨이	2015년 10월
10	콜롬비아	2015년 12월

2) 프랑스: 기업의 상당주의 의무 법안(French Bill on Corporate Due Diligence)

2013년 11월 프랑스 국회의 3명의 의원이 프랑스에 위치한 모기업의 해외 자회사 또는 공급업체에 관한 관리 의무의 내용을 담은 법안을 발의했다. 기업에게 인권과 환경에 관한 상당한 주의를 기울일 것을 의무화한 것으로 이를 위반할 시 기업은 민사 및 형사적 책임을 면할 수 없다. 이는 기업과 인권 분야에서 진일보한 혁신적인 법안이다. 법안이 발효된다면 다국적기업이 해외에서 범한 환경파괴 또는 인권 피해에 관한 책임을 회피할 수 없기 때문이다. 한 여론 조사결과에 따르면 프랑스인의 76%가 프랑스 다국적기업의 자회사 및 공급업체에 의한 심각한 사고에 대해서는 법적으로 책임을 져야 한다는 것에 동의하였다.⁹³⁾

이 법안은 상해, 환경 훼손, 건강 위험, 부패에 관한 내용을 담고 있으며 프랑스 국내법상 약 100~200개에 이르는 대기업에만 적용된다. 기업은 관련 내용을 위반할 시 최대 100만 유로의 배상을 해야 한다. 2016년 3월 법안 초안이 하원에서 채택됐고 2016년 말 현재 상원에서 논의 중이다.⁹⁴⁾

93) Elodie Aba, "Opportunity for France to hold companies legally responsible for human rights abuses by subsidiaries abroad", Business and Human Rights Resource Center, business-humanrights.org/en/opportunity-for-france-to-hold-companies-legally-responsible-for-human-rights-abuses-by-subsidiaries-abroad (방문일자: 2016.10.30).

94) Arnaud Poitevin, "Towards Mandatory Corporate Human Rights Due Diligence at the EU Level?", Institute for Human Rights and Business, 15 July 2015.

3) 덴마크: 인권영향평가 안내서 및 진단도구(Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox)

덴마크 인권위원회(Danish Institute for Human Rights)는 덴마크 인권영향평가 안내서 및 진단도구를 개발하여 공식 웹사이트에서 상세한 설명을 제공하고 있다. 인권영향평가의 실행을 위한 단계는 아래와 같다.⁹⁵⁾



이 문서는 유엔 기업과 인권 이행원칙을 주요한 자료로 삼고 있으며 그 외 여러 국제 문서들을 참고하여 만들어졌다. 다른 지침과 달리 부정적인 인권영향에 초점을 맞추고 있으며, 10가지의 주요한 평가기준은 참여, 비차별, 역량강화, 투명성, 책임, 기준, 영향 범위, 영향의 심각성 측정, 영향 경감 조치, 구제에 대한 접근이다. ⁹⁶⁾ 덴마크 인권위원회는 2017년 1월과 4월에 각각 코펜하

www.ihrb.org/other/governments-role/towards-mandatory-corporate-human-rights-due-diligence-at-the-eu-level (방문일자: 2016.10.30.), 법안의 원문은 프랑스 국회 웹사이트에서 제공하고 있다. (www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0501.asp (방문일자: 2016.10.30))

95) 자세한 내용은 덴마크 인권위원회 웹사이트 내 인권영향평가 안내서 및 진단도구 소개 글, www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-and-toolbox (방문일자: 2016.10.30.) 참고.

96) 자세한 내용은 The Danish Institute for Human Rights, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, 2016 참고.

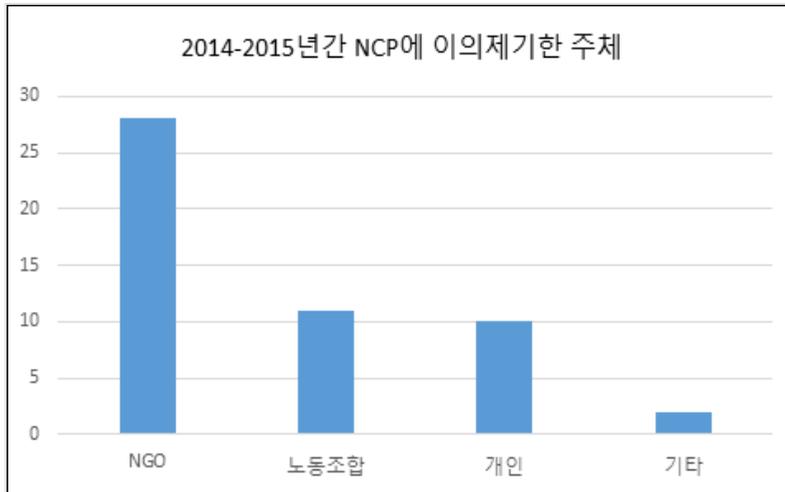
겐과 몬트리올에서 덴마크 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment, HIRA)의 실질적인 정보를 제공하기 위한 이틀간의 교육과정을 제공할 계획이다.

4. 시민사회의 실천

시민사회는 국제공동체에서 기업에 인권 책임을 촉구하는 주요한 역할을 수행하고 있다. 비한시적 정부 간 실무그룹 회의와 기업과 인권 실무그룹에서 주최하는 기업과 인권 포럼 등 국제회의에 활발히 참여하며, 기업들이 적극적으로 인권 책임을 다할 수 있도록 한 목소리를 내고 있다. 실제 2003년 유엔 초국적기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범 초안의 작업에도 시민사회의 공이 컸다. 이처럼 시민단체들은 국제사회에 기업의 인권문제를 제기하고 규범 작성을 이끄는 역할을 할 뿐만 아니라, 이의제기 절차를 활용하고 공신력 있는 국제기준 개발 등을 하고 있는 부분도 주목할 만하다. 후자에 대한 자세한 내용은 이하에서 후술한다.

1) 국내연락사무소를 통한 이의 제기

시민단체들은 기업과 인권 이행원칙을 만드는 과정에서도 유엔 사무총장 특별대표인 존 러기 교수에게 구속력이 있는 이행지침을 작성해 줄 것을 강력하게 요구하는 등 지속적인 의견 개진을 해왔다. 보호, 존중, 구제 프레임워크를 바탕으로 한 이행원칙이 발표된 이후 시민단체들은 인권 의무에 대해 퇴행적인 접근이라며 비판적인 입장을 취했다. 하지만 시민사회는 비판을 하는 데에만 그치지 않고 기존에 마련된 제도를 적극적으로 활용하기 시작했다. 아래 표에서 보여주는 것과 같이 지난 2014년~2015년에 걸친 1년의 보고기간 동안 OECD 다국적기업 가이드라인에서 보장하는 국내연락사무소(NCP)를 가장 많이 활용한 주체는 비정부기구(비정부기구)였다.



2) 관련 국제기준 개발

시민단체들은 기업들이 실제로 활용할 수 있는 기업과 인권에 관한 국제기준들도 개발하였다. 비영리단체들인 세레즈(CERES), 텔루스 연구소(Tellus Institute)가 GRI 지속가능성 보고 가이드라인을 만들었고 국제표준화기구(ISO)는 사회적 책임에 관한 국제 표준인 ISO 26000을 통해 기업책임에 대한 지침을 제공하였다. 사회적 책임 국제 기구(Social Accountability International, SAI) 역시 사회책임(SA) 8000이라는 관련 규범을 제공하였다. 자세한 내용은 아래와 같다.

① GRI 지속가능성 보고 가이드라인⁹⁷⁾

미국의 비영리기관인 환경책임경제연대 세레즈(Coalition for Environmentally Responsible Economies, CERES)와 텔루스 연구소(Tellus Institute)가 주관해 1997년 GRI 지속가능성 보고 가이드라인이 만들어졌다. GRI(Global Reporting Initiative)는 국제적인 독립 기구로 기업과 정부 및 다른 기관들이 기후 변화, 인권, 부패와 같은 지속가능성 사안들에 대한 기업의 영향을 이해시키고 소통하는 것을 돕는다. 90여 개국 이상의 1,000개 이상의 기관들이 GRI 지속

⁹⁷⁾ 자세한 내용은 GRI 웹사이트, www.globalreporting.org 참고. (방문일자: 2016.10.30)

가능성 보고 가이드라인을 기준으로 보고서를 작성하고 있다. 실제 세계적인 대기업 250개 중 92%가 지속가능성 성과를 보고하고 있으므로 널리 통용되는 규범이라고 볼 수 있다.

지속가능성을 반영한 보고는 기관들이 넓은 범위에서 지속가능성 사안들의 영향을 고려할 수 있게 하며, 직면한 위험과 기회에 관해 더 투명하게 보고할 수 있도록 한다. 지속가능성 보고서는 일상적 활동에 의한 경제적, 환경적, 사회적 영향에 관한 내용을 다루며 지속가능한 국제 경제에 대한 전략과 기여 사이의 연결성을 나타낸다. 즉 재무성과와 비재무적 성과의 분석을 통합시킨 보고서로서 지속가능성 성과와 영향이 긍정적인지, 부정적인지에 대해 논의할 수 있는 핵심적인 플랫폼이 될 수 있는 것이다.

② ISO 26000⁹⁸⁾

국제표준화기구(International Organisation for Standardisation, ISO)는 독립적이고 국제적인 비정부기구로 163개의 국가별 회원기관이 있다. 사무국은 스위스 제네바에 소재하고 있으며 130여 명의 정규 직원들이 근무하고 있다. ISO는 1946년 민간 기술자 기구(Institute of Civil Engineers)에서 만난 25개국의 대표자들이 국제 조정과 산업 규범의 통합을 활성화하기 위한 새로운 국제기구 창설을 결정했고, 1947년 2월 23일 공식적으로 ISO가 출범했다.

2010년에 작성된 ISO 26000은 ISO가 만든 여러 규범들 중 하나로 제조, 기술, 식음료, 농업, 의료 분야 등 거의 모든 산업을 포괄한다. 또한 이 규범은 기업과 기관들이 어떻게 사회적으로 책임 있는 방식으로 운영될 수 있는지에 관한 안내를 제공하는 것을 목적으로 한다. 즉 ISO 26000에 부합한다는 것은 사회의 건강과 부에 기여하는 윤리적이고 투명한 방식에서 행위 함을 의미한다. 하지만 이것은 의무 또는 요구사항을 규정한 것이라기보다 안내사항들이므로 다른 ISO 규범들과 달리 공인받을 수 있는 것이 아니다. 대신 사회적 책임의 정의, 기업 및 기관들이 원칙들을 효율적으로 이행할 수 있는 방안, 사회적 책임과 관련한 가장 좋은 관행을 나눌 수 있도록 지원한다.

98) 자세한 내용은 ISO 웹사이트, www.iso.org 참고. (방문일자: 2016.10.30)

③ SA8000

사회적 책임 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 미국 노동부 산하 노동문제 연구기관으로, 국제적인 비정부기관이자 여러 이해관계자들이 참여하는 기관이다. 사회적으로 책임 있는 규범들을 개발하고 시행함으로써 작업장과 공동체 증진에 헌신하고 있다. 이 중 1997년에 제정된 사회책임 8000(SA 8000)은 SAI의 핵심적인 규범으로 감사 기능을 수행하는 최초의 사회적 인증 규범이다. 세계인권선언과 ILO 협약들 및 그 외 국내법들에 근거하여 사회적 성과를 측정하기 위한 공통 기업 규범을 만든 것이다. 가입 기관들은 6개월 간격의 관리 심사를 받아 규범 준수가 지속적으로 되는지 검토 받아야 하며, 인증 지속기간은 최대 3년이다. 또한 기본적인 노동자 인권을 보호하는 절차와 정책도 채택해야 한다.⁹⁹⁾ 이 기준은 2001년 개정되었는데 아동 노동, 보상, 차별, 강제노동금지, 노동시간, 보건 및 안전, 단결권 및 단체교섭권 및 노동 경영시스템 등이 추가로 포함됐다.¹⁰⁰⁾

제3절 최근 동향

앞서 살펴본 행위자 별 성과에 이어서 최근 변화 및 실태에 대해서도 국제기구, 기업, 정부, 시민사회의 순으로 파악해 보고자 한다.

1. 국제기구 내 동향

기업의 인권 책임을 증진시키는 데 가장 중추적인 역할을 한 관련 국제기구들은 발표한 성과를 수정 및 보완하며 지속적으로 발전시키고 있다. 또한 새천년개발목표(MDGs)가 종료되고 지속가능개발목표(SDGs)가 시작된 것은 기업과 인권 분야의 국제기구들에 변화를 초래하고 있다.

99) 자세한 내용은 SAI 웹사이트, www.sa-intl.org 참고. (방문일자: 2016.10.30)

100) 국가인권위원회, 행복한 일터를 위한 인권경영입문, 2008, 86~88쪽.

1) 규범의 발전 및 확대

국제기구들이 만든 기존의 규범은 계속 개정 및 발전되고 있다. 일례로 GRI는 G4에 이은 새로운 표준 GRI 표준(GRI Standards)을 발표했다. 기존의 GRI G4와 유사한 점이 많으나 몇 가지 변화된 점들 중 하나는 지속가능성 보고의 신뢰도와 활용도를 높이기 위해 모호한 표현을 명확하게 변경하였다는 것이다. 인권의 투자, 평가로 나뉘던 항목들은 ‘인권 측정’으로 합쳤다. 또한 보고해야 하는 정보와 공개를 권고하는 정보를 의무, 권고, 가이드로 명확하게 구분했다.¹⁰¹⁾ GRI 표준은 2018년 1월부터 적용될 예정이다.

2) SDG를 반영한 활동

2015년 10월 8일~10일 멕시코에서 국가인권기구 국제조정위원회 (International Coordinating Committee of NHRIs, ICC)의 12번째 국제회의가 개최됐다. “지속가능개발목표: 국가인권기구들의 역할은 무엇인가? (The Sustainable Development Goals: What Role for National Human Rights Institutions?)”라는 주제로 개최된 회의에서는 국가인권기구들의 업무에 지속가능개발 의제를 고려할 것을 의미하는 메리다(Merida) 선언을 채택했다.¹⁰²⁾

ICC는 1993년 튀니지의 수도 튀니스에서 개최된 국제회의에서 여러 국가들의 인권기구들의 합의 하에 설립됐다. 국가인권기구들의 네트워크의 활동을 조정하기 위한 것이 목적이다. 2016년 이 위원회의 이름은 세계국가인권기구연합 (Global Alliance of National Human Rights Institutions, GANHRI)로 변경되어 스위스 국내법 하의 법인이 되었다. 연례 총회, 분과회의, 승인소위원회, 국제회의 등의 조직을 관할하고 있으며, 이 조직 하에는 2009년 3월에 설립된 기업과 인권에 관한 실무그룹도 있다.¹⁰³⁾ 현재 의장직은 덴마크 인권위원회가

101) SR 와이어, “GRI, G4에서 GRI 표준으로… 새로운 표준 지침 선보여”, 2016.9.26, sr.wire.co.kr/archives/23229 참고.

102) 자세한 내용은 ICC 웹사이트, nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

103) 유엔 인권최고대표사무소 웹사이트 내 국가인권기구 소개 글, www.ohchr.org/en/countries/nhri/pages/nhrimain.aspx (방문일자: 2016.10.30)

수행하고 있다.

유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact)에서도 기업들 역시 지속가능개발 목표 활동에 동참할 것을 강조하고 있다. 공식 웹사이트에서는 기업들이 어떻게 지속가능개발목표들을 달성할 수 있을지, 왜 그러한 활동을 지원해야 하는지 등을 상세하게 설명하고 있다. 구체적으로 지속가능개발목표 달성을 위한 후속세대의 해결방안 플랫폼(Next-Generation Solutions Platforms to Achieve the SDGs)을 제공한다. 유엔 글로벌 콤팩트는 책임투자원칙(PRI), 유엔 환경계획 금융 이니셔티브(UNEP FI), 지속가능성 보고(GRI) 등과 협력하여 기업, 시민단체, 지속가능성에 관한 단체 및 관련 유엔 기구들에 새로운 플랫폼에 동참할 것을 요청하고 있다.¹⁰⁴⁾

2. 기업, 정부, 시민사회의 동향

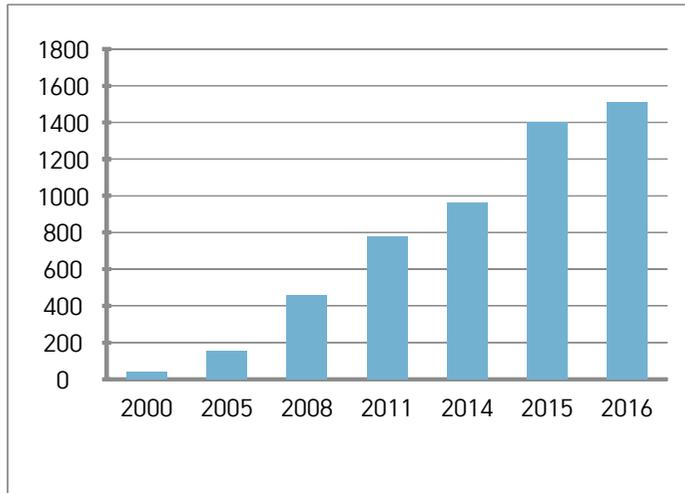
국제적인 차원에서 국제기구 외 다른 이해관계자들에게도 유의미한 변화들이 포착되고 있다. 기업에서도 인권을 지향하는 경영이 확산됨에 따라, 유엔 글로벌 콤팩트와 같은 관련 규범에 가입하는 다국적기업들의 수는 꾸준히 증가하고 있다. 또한 이미 기업과 인권 국가행동계획을 수립한 13개 국가들 외에도 2016년 말 현재 21개 국가가 국가행동계획을 작성하기 위한 작업을 진행 중이며, 시민단체들은 비한시적 정부간 실무그룹의 참여 등을 통해 기업의 인권 책임에 관한 구속력 있는 규범을 만드는 노력을 이어가고 있다.

1) 기업의 관련 규범 가입 증가

최근 들어 많은 기업들이 기업과 인권, 지속가능성, 기업의 사회적 책임 등 관련 분야의 규범에 가입하고 있다. 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC)의 경우 출범 이래 현재까지 가입한 기업들의 수는 중소기업들을 포함해서 9,249곳이며(2016년

104) 자세한 내용은 유엔 글로벌 콤팩트 웹사이트 내 SDG 소개 글 www.unglobalcompact.org/sdgs/17-global-goals 참고. (방문일자: 2016.10.30.)

11월 기준), 올해만 1,509곳이 가입하는 등 비약적인 증가를 보이고 있다.



또한 GRI 웹사이트의 데이터베이스에 의하면 2016년 11월 현재까지 9,913개의 기관이 GRI 보고서 24,770개를 작성했다. 2016년 한해에만 2016년 11월 현재 2,443여개의 보고서가 전달됐다.

2) 정부의 기업과 인권 국가행동계획 수립 증가

2011년 유엔 기업과 인권 이행원칙이 발표된 이후로 점차 많은 국가들이 국가행동계획을 수립했거나 계획하고 있다. 2016년 말 현재 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획을 수립한 13개국 외에도 21개국(아르헨티나, 오스트레일리아, 아제르바이잔, 벨기에, 칠레, 체코, 과테말라, 그리스, 아일랜드, 일본, 요르단, 케냐, 말레이시아, 모리셔스, 멕시코, 모잠비크, 미얀마, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 태국)이 기업과 인권 국가행동계획을 개발 또는 승인 단계에 있다. 이 외에도 국가인권기구와 시민단체가 주도하여 국가행동계획 수립을 도모하는 국가들로는 한국 외 가나, 인도네시아, 카자흐스탄, 나이지리아, 남아프리카공화국, 탄자니아, 필리핀이 있다.¹⁰⁵⁾

105) 유엔 인권최고대표사무소 웹사이트 내 국가인권정책기본계획(NAP) 소개글, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx (방문일자: 2016.10.30)

3) 시민단체에 의한 기업과 인권의 구속력 있는 국제 문서 제정 추진

약 29개 국가의 100개 이상의 시민단체 활동가들이 기업과 인권에 관한 구속력이 있는 조약 채택을 위한 활동을 펼치고 있다. 이들은 다국적기업에 의해 인권 침해로 받은 피해자들을 지원하며 유엔의 관련 회의에 참석하는 등 조약 제정을 논의하는 데 있어서 주도적 역할을 하고 있다.¹⁰⁶⁾ 2016년 10월 24일부터 28일까지 제네바에서 개최된 인권에 관한 초국적기업 및 다른 기업체들에 대한 비한시적 정부 간 실무그룹 두 번째 회기에도 세계적인 비정부기구인 국제사면위원회(Amnesty International)와 지구의 벗(Friends of the Earth International) 등 40여 곳의 시민단체들이 참가하여 기업과 인권에 관해 법적으로 구속력이 있는 문서를 추진하고자 적극적인 의견들을 표명했다.

제4절 소결

국제적인 차원에서 기업과 인권의 발전 사항을 행위자별로 검토해 보았다. 우선 국제기구는 1970년대부터 본격적으로 관련 규범을 제정하기 시작했다. 현재까지도 활용되는 지침으로는 1976년 OECD 다국적기업 가이드라인, 1977년 ILO 다국적기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언, 2000년 유엔 글로벌 콤팩트 10대 원칙, 2011년 기업과 인권 이행원칙이 있다. 하지만 이러한 유엔 및 여타 국제기구들에 의해 마련된 규범들 중 완벽한 규범이란 있을 수 없다. 특히 1974년 초국적기업 행동 규칙 초안과 2003년 초국적기업 및 기타 사업체의 인권 책임에 관한 규범 초안의 작업은 시민사회의 지지에도 불구하고 정부와 기업들의 반대로 중단되었다. 현재 역시 자발적인 기업의 행동 변화를 유도하는 기업과 인권 이행원칙과 기업의 행동 규제를 위한 비한시적 정부 간 실무그룹의 활동이 혼재하고 있다.

국제기구와 더불어 다국적기업들과 여러 해외 정부, 국제적인 비정부기구들

106) Friends of the Earth International, "People power paves the way for a truly people-centred Treaty", 29 October 2016. www.foei.org/news/people-power-paves-way-treaty-for-people-rights 참고.

도 기업의 인권 책임을 증진하기 위한 다양한 노력을 해왔다. 다국적기업들은 사내 인권정책 마련과 업종별 자발적인 가이드라인에 참여하고 있으며, 유럽 국가들을 필두로 여러 국가들은 기업과 인권 국가행동계획 마련에 앞장서고 국내에서 자체적인 법안 발의 및 자가진단 도구들도 개발한 바 있다. 국제적인 비정부기구들 역시 의견 개진뿐만 아니라 국내연락사무소에 이의제기 및 관련 국제기준을 개발하는 데 힘쓰고 있다.

끝으로 기업과 인권 분야에서 행위자별 현재의 동태는 국제기구, 기업, 정부, 시민사회가 각자의 역할을 확대·증진시키며 발전해나가고 있다는 것에 주목할 만하다. 이는 기업들의 관련 규범 가입과 같은 기존 성과의 양적인 증가뿐만 아니라 국제기구의 관련 규범 개정과 시민사회의 기업과 인권에 관한 구속력 있는 국제문서 마련 제기 등 성과의 질적인 향상도 이루지고 있음을 의미한다.

제3장 기업과 인권의 국내 현황과 과제

본 장에서는 기업의 인권 책임의 국내적 이행 현황을 제도와 현황에 초점을 맞추어 분석한 후 시사점을 도출하기로 한다.

먼저, 국내적 차원에서 국내의 기업과 인권의 환경 조성에 중요한 역할을 하고 있는 국가인권위원회의 활동을 시작으로, 제한적이거나 기업, 정부 및 시민사회의 실천들도 소개했다. 다음으로, 국내의 전체적인 실천 동향에 대한 분석과 국가인권위원회 및 그 밖의 이해관계자들의 활동에 대한 평가를 각각 서술한 후, 마지막으로 최근 동향을 바탕으로 시사점과 과제를 분석하여 보았다.

제1절 국내적 차원의 전개

국내에서 기업과 인권에 관한 논의는 비교적 최근에 이뤄졌다. 2000년대 초 다국적기업에 의한 노동권 침해 문제부터 기업과 인권에 관한 논의가 시작되었으며, 관련 학술논문들이 등장하기 시작했다. 2008년 6월 보호, 존중, 구제 프

레임워크가 유엔 인권이사회에서 승인되면서부터 국가인권위원회를 중심으로 다양한 보고서 및 연구논문들을 통해 기업과 인권이라는 의제가 국내에서 본격적으로 확산되기 시작했다. 이하에서는 기업과 인권의 국내수용 및 발전의 주 행위자였던 국가인권위원회와 기타 이해관계자들의 활동을 살펴보기로 한다.

1. 국가인권위원회

국가인권위원회의 기업과 인권 관련 활동은 인권위 고유의 기능인 권고 및 진정에 관한 내용과 연구 및 교육 활동을 포함한 정책 사항들을 위주로 서술하였다. 또한 최근 들어 증가하고 있는 기업과 인권에 관한 국제협력 활동들도 후술하고자 한다.

1) 주요 권고 및 진정에 대한 판단

현재까지 기업의 인권증진과 관련하여 인권위가 권고한 사례는 대표적으로 공공기관에게 인권경영가이드라인 및 체크리스트에 관한 권고를 내린 것과 OECD 다국적기업 가이드라인의 국내연락사무소(NCP)의 운영규정에 관한 권고가 있었다. 관련 진정으로는 인권위 전체 진정 접수 사안에서 비교적 최근의 사례를 살펴보았는데, 기업에 의한 인권 침해 사례는 인권침해 진정과 차별행위 진정 중 후자에서 고용관계와 관련한 차별 행위들이 다수 보고되었다.

(1) 주요 권고

기업과 인권에 관한 직접적인 권고는 두 가지가 대표적이다. 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 ‘공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고’를 내렸다. 권고 내용은 공공기관 경영에 있어서 ‘인권경영 가이드라인’을 적용할 것과 체크리스트를 활용한 자기점검을 실시하고 취약부분에 대한 개선방안을 마련할 것이었다. 국가인권위원회는 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될

수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고했다.¹⁰⁷⁾

2011년에는 인권위가 당시 지식경제부장관에게 OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 국내연락사무소(NCP)의 구성과 운영에 관하여 그 운영규정을 개정할 것을 권고했다. 국내연락사무소에 기업계, 노동계, 시민단체, 국제기구 등의 참여와 협력이 가능하도록 할 것과 OECD 다국적기업 가이드라인, 그 이행을 위한 국내연락사무소 운영규정, 질의·이의제기 절차, 연례보고서, 업무담당자 등 관련 자료를 이용자가 홈페이지 등에서 쉽게 찾아 볼 수 있도록 접근성을 제고할 것, 그리고 이의제기 접수 및 결과통지 시 업무 처리기한을 명시하는 등 업무처리의 투명성과 책임성을 강화할 것이 주요 내용이었다. 또한 국내연락사무소에 이의제기가 접수된 사안들을 사무처가 독자적으로 판단하는 업무관행을 개선할 것을 요청했다.¹⁰⁸⁾

(2) 관련 진정 현황

국가인권위원회 발간 보고서에 의하면 최근 5년간 국가인권위원회에 접수된 전체 진정 접수 건수는 증가하는 추세이며, 차별행위 진정사건보다 인권침해 진정사건이 4배가량 많은 편이다. 2015년 12월 31일 기준 2001년 11월 25일부터 누적된 전체 진정사건 접수 건수는 99,914건이며, 이 중 2015년 접수된 진정사건은 10,687건이다.

<최근 5년간 진정·상담·민원·안내 등 접수·처리 현황>

구분	진정·상담·민원· 안내 총 접수건수	전체 진정사건 접수 건수	인권침해 진정사건		차별행위 진정사건	
			접수	처리	접수	처리
누계	713,125	99,914	76,761	74,648	20,974	20,219
2015	80,672	10,687	8,496	8,800	2,183	2,015
2014	82,085	10,916	8,701	8,093	2,197	2,223

107) 국가인권위원회, 『2014년 국가인권위원회 결정례집』 제7집(최종)(2014), 178쪽.

108) 국가인권위원회, 『2012년 국가인권위원회 결정례집』(인권정책분야) 제4집(2012), 193쪽.

2013	82,234	10,056	7,457	7,453	2,496	2,858
2012	69,791	9,582	6,946	6,938	2,549	2,559
2011	58,728	7,357	5,425	5,158	1,803	1,898

기업에 의한 인권침해와 관련한 진정 사건은 대체로 차별행위와 연계된 진정 사건에서 찾아 볼 수 있다. 2015년 주요 진정 사건으로는 ‘외국계 회사 팀장의 직원 성희롱’, ‘B형 간염을 이유로 한 채용 배제’, ‘무기계약 근로자에 대한 수당지급 배제’가 있었고, 차별을 시정할 것을 요구한 인권위의 권고는 모두 수용되었다.¹⁰⁹⁾ 2014년에 접수된 기업과 인권 관련 진정으로는 ‘장애인 고용차별’, ‘장애인에 대한 보험가입 차별’, ‘리서치 연구소상사의 동성직원 성희롱’, ‘대기업 생산직 채용 시 대졸자 배제’ 등이 있었다. 인권위는 시정조치로 재발방지를 위해 인권교육을 수강하는 것과 합리적 기준 마련 등을 권고했다.¹¹⁰⁾

전체 차별행위 진정사건 2만 971건 중에서 재화 등 공급이나 이용에서의 차별이 8,191건으로 39%를 차지했고, 고용과 관련한 진정이 30.8%인 6,462건, 교육시설 등 이용 분야 진정이 5.7%인 1,198건으로 나타났다.¹¹¹⁾ 한편 사유별로는 전체 건수 중에서 장애를 이유로 한 차별이 9,462건으로 전체의 45%를 차지했으며, 성희롱 및 다른 19개 차별사유에 해당하지 않은 기타 사유를 이유로 한 차별이 2,923건으로 13.9%에 해당됐다.¹¹²⁾

2) 기업과 인권 관련한 정책 활동

2010년 국가인권기구 국제조정위원회(ICC)의 제10차 회의에서 기업과 인권에 관한 국가인권기구들의 역할이 논의됐다. 이 회의는 스코틀랜드 인권위원회가 주최하고 유엔 인권최고대표사무소와 ICC의 협력 하에 2010년 10월 8일~10일까지 스코틀랜드 에딘버러에서 개최되었다. 회의 말미에는 기업과 인권에 대한 국가인권기구들의 역할에 관한 에딘버러 선언이 채택되었다.¹¹³⁾

109) 국가인권위원회, 『2015 국가인권위원회 연간보고서』(2016), 117~120쪽.

110) 자세한 내용은 국가인권위원회, 『2014년 국가인권위원회 결정례집』 제7집(최종)(2014), 참고.

111) 국가인권위원회, 위의 글, 109쪽.

112) 국가인권위원회, 위의 글, 110쪽.

에딘버러 선언은 기업 관련 인권침해에 대해 ICC 지역 네트워크와 개별 인권기구들에 장려하는 실질적인 기능을 크게 4가지로 나누고 있다. 바로 증진·교육·연구와 모니터링, 진정 처리 그리고 조정과 중재이다.¹¹³⁾ 현재 한국 국가인권위원회는 특히 첫 번째 기능인 증진·교육·연구에 해당하는 활동을 지속적으로 하고 있다. 관련 연구보고서 및 단행본 발간을 통해 기업과 인권에 대한 국내사회의 관심을 환기시키고 있으며, 실제 기업들이 활용할 수 있도록 자가진단도와 체크리스트 등의 자료들도 개발하였다. 자세한 내용은 아래와 같다.

자료유형	자료명	수행기관	발행연도
연구보고서	주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구	기업책임시민센터	2008
연구보고서	2008 기업 활동과 인권에 관한 시민의식 실태조사	(주)위즈덤센터	2008
단행본	행복한 일터를 위한 인권경영입문	한겨레경제연구소	2009
연구보고서	기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발	기업책임시민센터	2009
연구보고서	2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해	국가인권위원회·유엔 글로벌 콤팩트 한국협회·한국인권재단	2010
연구보고서	기업과 인권에 관한 보고서를 위한 기초연구	한양대 법학연구소	2011
연구보고서	인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사	경희대학교 산학협력단	2011
연구보고서	기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구	기업책임시민센터	2012

113) ICC, The Edinburgh Declaration, 10 October 2010, 1쪽.

114) 위의 선언, 3~4쪽.

연구보고서	기업과 인권에 관한 보고서	국가인권위원회	2013
연구보고서	해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구	공익법센터 어필	2013
단행본	인권경영 가이드라인 및 체크리스트	국가인권위원회	2014
단행본	인권경영길라잡이: 기업 인권교육 교재	글로벌경쟁력강화포럼	2014
연구보고서	해외기업의 인권영향평가 사례연구 - Nestle를 중심으로	한국인권재단	2014
연구보고서	중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구	국가인권위원회	2014
연구보고서	인권경영 우수사례 평가지표 개발	기업책임시민센터	2014
연구보고서	기업과 인권 NAP수립을 위한 연구	한국인권재단	2015
단행본	2017-2021 기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고 초안	국가인권위원회	2016

3) 기업과 인권 관련 국제 협력 활동

2011년 국가인권위원회는 ICC 기업과 인권 실무그룹에 아태지역 공동대표로 참가한 이후로 ICC의 기업과 인권 회의에 지속적으로 참여하고 있다. 최근에는 OECD 책임경영포럼과 유엔 기업과 인권 포럼에도 참가하고 있다. 특히 유엔 기업과 인권 실무그룹이 2015년 11월 16일~18일 동안 제네바에서 개최한 유엔 기업과 인권 포럼에는 130개국에서 정부, 기업, 학계, 비정부기구 관계자 2,400여 명이 참석하였다. 이성호 위원장은 포럼에 고위급 패널로 초청되어 개막식과 ‘기업과 인권 국가행동계획’ 세션에서 국가인권위원회의 성과를 발표하였다.¹¹⁵⁾

또한 국가인권위원회는 공공기관에 인권경영을 적용토록 권고한 이후, 2015년 5월 18일과 19일에 유엔 기업과 인권 실무그룹 당시 의장 마이클 케이 아

115) 국가인권위원회, 『2015 국가인권위원회 연간보고서』(2016), 65쪽.

도를 초청해 강연 시간을 갖고 기업과 인권 국제심포지엄을 개최하였다. 초청 강연에는 103개 공공기관의 인권경영 실무자가 참석하였고, 기업과 인권 국제 심포지엄에는 120여명의 공공기관장 및 임원들이 참석하였다.¹¹⁶⁾

이 외에도 인권위는 기업과 인권에 대한 국제기준과 동향을 쉽게 파악할 수 있도록 관련 규정을 번역하여 발간하기도 했다. 2008년 『기업의 인권통합 경영을 위한 안내서』와 『기업 활동과 인권의 적용』의 번역본을 발간했고, 2011년에는 『기업과 인권 이행원칙: 유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행』에 대한 번역본을 공개하였다.

2. 정부, 기업, 시민사회의 실천

국제적 차원에서 각 행위자별로 실천 사항을 설명한 것과 같이 국내적 차원에서도 국가인권위원회 활동 외에 정부, 기업, 시민사회의 실천 사항들을 검토해볼 것이다. 인권위 활동에 이어서 유관 부처의 정책들을 소개하고 국내 기업 및 시민사회는 기업의 인권 책임 증진에 어떻게 기여하고 있는지 살펴본다.

1) 정부 부처의 정책

기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 산업, 국제 및 국내 규범 등의 주제를 다루는 고용노동부, 산업통상자원부, 외교부, 법무부가 있다. 그밖에도 국민권익위원회, 공정거래위원회, 중소기업청, 코트라(KOTRA) 등도 관련 정부기관에 포함된다. 이 글에서는 정부 주요 부처 중 특히 환경 문제와 관련하여 미래창조과학부 및 환경부의 정책을 소개하고 기업 내 노동자들의 노동조건 증진에 기여하는 고용노동부의 정책도 알아볼 것이다.

(1) 미래창조과학부 : 창조경제를 위한 융합기술 발전전략

미래창조과학부는 2014년 ‘창조경제를 위한 융합기술 발전전략’을 발표하여

116) 국가인권위원회, 앞의 글, 2016, 64쪽.

‘지속가능한 청정 생활’을 기술·미래상 중 하나로 꼽았다. 15개의 안 중 11~13 안에 해당하는 것으로 지구환경 통합 모니터링 및 관리, 오염물질제어 및 관리, 신재생 에너지, 환경을 고려한 기술 개발 등을 주요하게 다루고 있음을 알 수 있다.¹¹⁷⁾

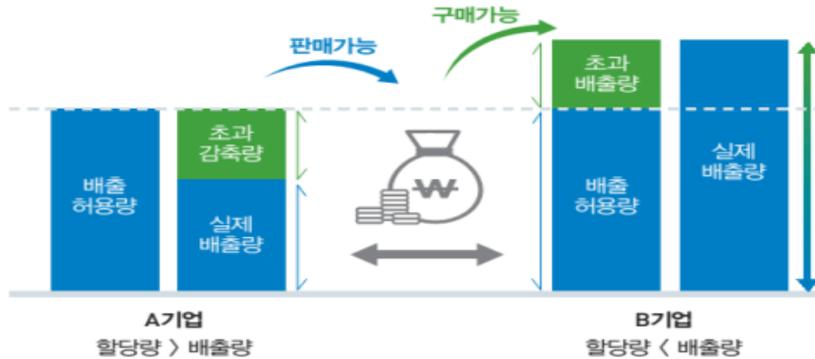
구분	기술·미래상	국가전략 융합기술
경제성장 (7개)	고성장 스마트기술	① 빅데이터 ② 차세대반도체 ③ 융합형 콘텐츠 ④ 스마트자동차
	미래유망 융합기술	⑤ 서비스로봇 ⑥ 생산시스템 및 생산성형상 ⑦ 차세대 소재
국민행복 (8개)	건강한 삶	⑧ 건강관리 서비스 ⑨ 유전체 정보 이용 ⑩ 신체기능복원 및 재활치료
	지속가능한 청정 생활	⑪ 지구환경 통합 모니터링 및 관리 ⑫ 오염물질제어 및 처리 ⑬ 신재생 에너지
	걱정 없는 안전사회	⑭ 식량자원보존 및 식품안전성 평가 ⑮ 재난·재해 예 측·대응

(2) 환경부: 온실가스 배출권거래제

정부는 2009년 국가 온실가스 감축목표를 설정한 후, 산업계, 일반시민 등과 함께 목표달성을 위한 다양한 정책을 전개해 왔다. 특히 「저탄소 녹색성장기본법」 제46조에 따라 ‘온실가스 배출권거래제’를 도입하기로 했다. 2012년 5월 「온실가스 배출권의 할당 및 거래에 관한 법률」이 제정되고 2014년 9월 국가 배출권 할당계획을 확정하였으며, 2014년 12월 23개 업종 520여개 업체에 온실가스 배출권을 할당하여 2015년 1월 1일부터 온실가스 배출권거래제를 시행하고 있다. 기업들이 정부로부터 온실가스 배출허용량을 부여받고 그 범위 내에서 생산 활동 및 온실가스 감축을 하되 각 기업이 감축을 많이 해서 허용량이 남을 경우는 다른 기업에 남은 허용량을 판매할 수 있게 한 것이다. 반대로

117) 미래창조과학부, 창조경제 실현을 위한 융합기술 발전전략(안)(2014), 3쪽.

기업이 감축을 적게 해서 허용량이 부족할 경우 다른 기업으로부터 부족한 허용량을 구입할 수 있다.¹¹⁸⁾



(3) 고용노동부: 근로조건 개선

고용노동부는 기업 내 노동자 권리 증진을 위한 여러 정책을 마련하고 있다. 분야별 정책으로는 대표적으로 근로조건 개선을 들 수 있다. 노동자를 직접적으로 지원하는 정책도 있지만 사업장 또는 사업주를 대상으로 하는 정책들도 다수 존재한다.¹¹⁹⁾

	정책 내용	정책 대상
1	근로조건 자율개선 지원	감독이 필요한 사업장, 신청사업장, 상시 노동자수 30인 미만 사업장, 신설사업장등
2	일터혁신 컨설팅 지원 사업	고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장
3	일·가정 양립 환경개선 지원	일가양득 캠페인 참여기업 중 유연근무, 재택·원격 근무를 도입·활용하는 중소기업 사업주
4	노동자 파견제도	제조업의 직접 생산 공정업무를 제외하고 적합하다고 판단되는 업무로 대통령령이 정하는 업무

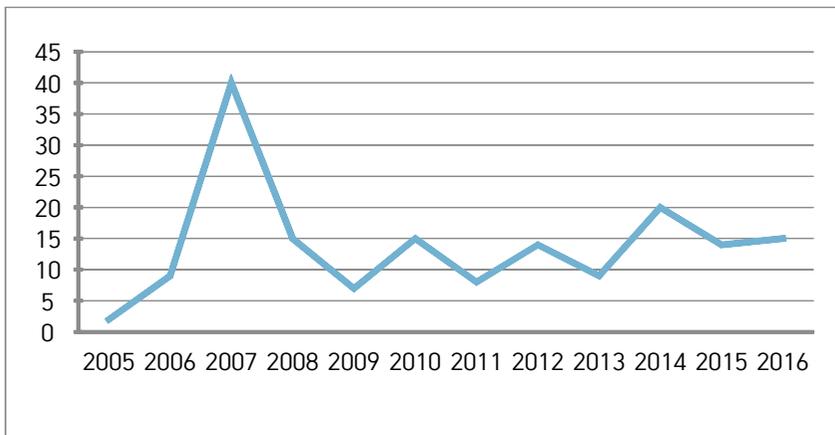
118) 자세한 내용은 환경부 웹사이트 내 온실가스 배출권 거래제 소개글, www.me.go.kr/home/web/index.do?menuId=10362 참고. (방문일자: 2016.11.9.)

119) 자세한 내용은 고용노동부 웹사이트 내 정책마당>분야별정책>근로조건개선 내용, www.moel.go.kr/view_policy.jsp?cate=7&sec=2&smenu=5 참고. (방문일자: 2016.11.9.)

5	비정규직 차별시정제도	차별적 처우가 발생한 사업장의 기간제, 단시간, 파견노동자등
6	차별없는 일터 지원단	비정규직 고용 사업주 및 인사노무관리자, 비정규직 노동자
7	최저임금보장제도	노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
8	임금채권보장제도	기업의 도산으로 인하여 퇴직한 노동자 등
9	채당금 조력지원제도	요건을 갖춘 상시 노동자 10명 미만 사업장으로 전체 상시 노동자의 월평균보수가 250만원 이하인 사업장에서 임금·휴업수당·퇴직금을 지급받지 못한 퇴직한 노동자
10	임금체불 청산 지원 사업주 용자제도	(사업주) 체불청산 의지가 있는 300명 이하 가동 사업장등
11	무료법률 구조 지원	체불 당시 최종 3개월분의 월평균임금이 400만원 미만인 노동자(국내거주 외국인 포함)
12	퇴직연금제도	
13	사내 근로복지기금제도	(대상) 사업주, 노동자
14	우리사주제도	우리사주제도(대상) 사업주, 노동자
15	기업복지제도 도입 지원	(대상) 상시 노동자 수 500인 미만 사업장 및 소속 노동자
16	노동자 생활안정자금 대부	(대상) 신청일 현재 소속 사업장에 3개월 이상 근로 중 월평균 소득이 3인 가구 기준 중위소득의 3분의 2 이하인 노동자
17	노동자 신용보증 지원제도	(대상) 생활안정자금 대부 등 근로복지공단에서 정책자금 용자대상자로 선정된 노동자 및 실업자
18	사내(공동)근로복지기금 지원	(대상) 2개사 이상의 중소기업이 공동으로 기금법인을 설립 시, 대기업(원청)이 중소기업(하청)과 공동으로 기금법인 설립 시

2) 기업의 현황

유엔 글로벌 콤팩트(UNGC)에 가입한 한국 기업은 총 168곳이다(2016년 11월 23일 기준). 이 중 중소기업의 수는 43곳이다. 2005년 한국전력공사와 한국토지주택공사가 가입한 것을 시작으로 국내 여러 기업들에 확산되어 왔으며, 2016년에는 강원랜드와 SK건설을 비롯해 15곳이 가입했다. 2007년에는 무려 40개의 기업이 가입하였는데, 같은 해 9월에 설립된 유엔 글로벌 콤팩트 한국 협회가 국제행사 개최 및 관련 자료들을 제공하는 등 한국의 기업들을 독려한 것도 하나의 요인일 것이다. 하지만 이후 가입 열기는 식었으며, 세계적인 추세와 비교해 보았을 때도 가입 증가 폭이 적은 편이다. 현재 삼성을 비롯한 여러 기업들이 여전히 유엔 글로벌 콤팩트에 가입하지 않고 있다.



한편 한국의 기업들은 약 909개의 GRI 보고서를 제출했다. 2016년에는 삼성, LG 화학, 포스코, 현대 자동차 등이 보고서를 제출한 상태다. 기업에 의해 양적으로 많은 GRI 보고서가 작성되었으나 질적으로 보고 기준을 얼마나 잘 담고 있는지는 보고서들 간의 비교 작업과 면밀한 검토가 필요하다.

3) 시민사회의 실천

국내에서도 몇몇 시민단체들이 기업이 야기한 인권침해 문제를 비판하고 기

업과 인권 증진을 위한 활동들을 펼치고 있다. 본 연구 수행기관 및 유관 기관인 기업책임시민센터와 국제민주연대 외 다른 시민단체들의 활동은 다음과 같다.

(1) 기업인권네트워크

기업인권네트워크(Korea TransNational Corporation Watch, KTNC WATCH)는 해외진출 한국 다국적기업의 인권침해를 감시하고 인권경영 증진을 목적으로 결성된 인권단체들의 네트워크이다. 국제민주연대, 공익인권법재단 공감, 공익인권법센터 어필, 공익인권변호사모임 희망을만드는법, 좋은기업센터, 민주노총 등이 가입하여 있고, 2016년 현재 공익인권법센터 어필이 사무국을 담당하고 있다.

기업인권네트워크는 2012년부터 미얀마, 필리핀, 인도네시아, 우즈베키스탄, 베트남, 중국, 멕시코, 온두라스, 캄보디아 등에서 해외진출 한국기업의 인권침해실태조사를 진행하고, 캠페인·진정 등의 방법으로 문제해결에 기여하여 왔다. 또한 OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 국내연락사무소 제도 개선에도 실질적인 역할을 담당하고 있다.

(2) (사)기업책임시민센터¹²⁰⁾

2000년 ‘사회책임투자운동’을 모태로 2007년 4월 현재의 이름으로 사단법인을 창립하기에 이르렀다. 기업책임시민센터의 주요사업 영역은 사회책임투자(SRI), 기업의 사회적 책임으로 사회책임투자에 대한 각종 조사, 연구, 자문활동, 교육, 홍보 사업을 하고 있으며 기업의 사회적 책임에 관해서는 기업의 성과를 평가하고 사회책임 주주운동(Socially Responsible Shareholder Activism)을 펼치고 있다.

기업과 인권과 관련된 활동은 2008년 국가인권위원회의 『주요기업의 인권경영 실태조사 및 인권경영가이드라인』 연구와 2009년 『인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』을 수행한 하였으며, 같은 해 국가인권위원회, UN 글로벌 콤팩트 한국협회, 한국인권재단이 공동주최한 기업과 인권 포럼에 운영위원

120) 자세한 내용은 기업책임 시민센터 www.ccsr.or.kr 참고. (방문일자: 2016.11.5.)

으로 참여했다. 2011~2012년에는 오사카 부라쿠연구소와 공동으로 ‘한일공동 기업인권 책임 가이드라인 연구’를 수행했고 2012년에는 국가인권위원회의 기업인권 관련 법, 제도, 정책 개선에 관한 연구용역을 맡았다. 2013년에 유엔 글로벌 콤팩트에 가입한 이래로 2014년 국가인권위원회의 인권경영 우수사례 평가지표 개발 연구용역을 수행하고 2015년부터는 인권위의 기업과 인권 실무 그룹 활동을 하고 있다.

(3) 한국인권재단¹²¹⁾

기업과 인권은 한국인권재단의 주요사업이다. 기업인권 영향평가지수 개발 및 적용, 기업의 사회적 책임 증진을 위한 지자체 거버넌스 연구, 기업과 인권 관련 자료와 교재발간 및 교육, 기업인권 뉴스레터 발간 및 아카이브 운영이 관련 업무이다. 2007년 유엔 글로벌 콤팩트 한국협회에 가입한 이래 기업과 인권과 관련한 각종 회의를 개최하고 연구용역을 수행해 오고 있다. 2009년 유엔 글로벌 콤팩트 인권 원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회, 2011년 기업과 인권 전문가 세미나와 2015년 기업과 인권 국가행동계획(NAP) 수립을 위한 연구의 최종보고회 등을 개최해 국내에서 기업과 인권 의제를 부각시키기 위해 노력해왔다.

또한 2010년 ‘기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?’, 2010년 ‘2010년 기업과 인권포럼 보고서: 인권 경영의 이해’와 같은 연구용역을 수행했다. 2015년에는 인권영향평가 및 관리와 관한 지침, 해외기업의 인권영향평가 사례 연구도 발간했다. 2015년부터 유엔 기업과 인권 연례포럼에 참가하는 기업과 인권 국제연수를 추진하고 있다.

3. 소결

국제적 차원의 행위자별 노력과 그 성과에 비해 국내의 관련 이해관계자들의

121) 자세한 내용은 한국인권재단 웹사이트, www.humanrights.or.kr/work 참고. (방문일자: 2016.11.5.)

기업과 인권에 대한 기여는 일천한 편이다. 국내에서 기업과 인권이라는 의제를 공론화 시키는 데 앞장 선 국가인권위원회는 2015년 기업과 인권에 대한 국제심포지엄을 개최한 바 있지만, 기관의 활동 범위가 교육 및 연구에 다소 치중되어 있다. 관련 권고와 진정 처리를 하고 있지만 보다 적극적으로 기업의 행위를 감시하는 활동이 부족하다. 연구 성과 역시 다른 국가 사례들과 비교했을 때 정책을 안내하는 수준에 그치고 있다. 인권위 활동을 제고하기 위한 구체적인 방안은 다음 3절의 국내실천에 대한 분석 및 평가에서 후술할 것이다.

국내 다른 부처들이 기업과 관련하여 ‘인권’이라는 정책을 마련한 것은 찾아볼 수 없었다. 다만 미래창조과학부와 환경부에 기업의 환경 문제에 대한 전략과 정책 등이 일부 존재했으며, 고용노동부에서는 기업 내 근로조건 개선을 위한 다양한 정책들을 시행하고 있었다.

국내 기업들의 경우 인권 증진을 위한 노력이 해외 다국적기업들처럼 확산되는 추세라고 보기 어렵다. 단편적인 예시이지만 유엔 글로벌 콤팩트에 가입하는 기업의 수는 최근 들어 더 이상 증가하고 있지 않다. 또한 여러 기업들이 매해 지속가능보고서를 발표하고 있지만 홍보 수단 이상의 보고서 본래의 질적 수준을 보장하기 어려운 상황이다. 기업들의 실천 동향에 대한 자세한 분석은 다음 절에 이어서 서술하고자 한다.

제2절 국내 이행 동향

본 절에서는 기업과 인권 발전과 국제 규범의 수용을 위한 국내 이해관계자들의 최신 동향을 살펴보기로 한다. 먼저, 정부와 관련하여서는 기업과 인권 국가행동계획의 추진상황을 검토한다. 다음으로 구제와 관련하여서는 OECD 다국적기업 가이드라인의 비사법적 구제절차인 국내연락사무소의 진정 절차의 개선 및 문제점에 대하여 살펴본다. 마지막으로 기업과 인권과 관련하여 유엔 기업과 인권 실무그룹에 진정된 세 가지 사례를 살펴보기로 한다.

1. 기업과 인권 국가행동계획

1) 국가인권정책기본계획의 의의

국가인권정책기본계획(National Action Plan for the Promotion and Protection of Human Rights)은 국가인권정책의 청사진으로서 인권과 관련한 법·제도·관행의 개선을 목표로 하는 범정부적인 인권정책 종합계획이다.¹²²⁾ 국가와 시민사회가 협력하는 가장 효율적인 인권증진 방안 중의 하나로 국가인권정책기본계획의 수립과 이행이 제시된다. 이를 통해 현실적으로 인권보장의 취약성을 평가하고, 국가기관과 시민사회의 인권의식을 높일 수 있다. 또한 사회 전반의 협력적 분위기를 조성하고, 현실적이고 실현 가능한 인권실천 목표를 세울 수 있다. 또한 관련 국가제도들 간의 연계성을 높이고 계획 실행을 위한 지속적 노력도 보장할 수 있다. 뿐만 아니라 기본계획의 이행을 통해 인권법제를 개선하고, 국제인권규범의 이행에 충실할 수 있다. 개인의 권리 보호 강화뿐만 아니라 인권친화적인 사회문화도 조성할 수 있다. 인권보호와 증진을 위한 국가기관의 기능을 강화하고 인권신장을 통해 삶의 질을 높이는 사회프로그램을 개발할 수 있으며 국가통합과 사회갈등완화를 기대할 수 있다.¹²³⁾

2) 국가인권정책기본계획 수립 및 이행 현황

먼저, 국가인권정책기본계획을 정부 내의 어떤 부서의 소관업무로 할 것인가, 즉 누가 국가인권정책기본계획을 만들고 이행을 모니터링 할 것인가에 대해서 논의가 있었다. 초기에는 국가인권위원회의 설립과 함께 인권위원회가 이 기능을 수행하는 것에 대한 논의가 있었으나, 현재는 법무부가 소관부처로서 국가인권정책기본계획의 수립 및 시행을 담당하고 있다.

「국가인권정책위원회협의회규정」은 주무부처인 법무부의 국가인권정책기본계획 수립 및 시행의 절차를 규정하고 있는 규범이다. 국가인권정책협의회는 국가

122) 국가인권위원회, 『기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구』(2015), 13쪽

123) 유엔인권고등판무관실, 『국가인권정책기본계획 안내서』, 10~12쪽 이하 참조.

인권정책기본계획의 수립 및 그 시행에 있어 관계 부처 간 협의 및 정부의 통일적 인권정책 수립에 필요한 사항과 그 밖에 중요한 국가인권정책으로 통일적인 정부대책수립을 위하여 부처 간 협의가 필요한 사항을 협의·조정할 수 있도록 규정하고 있고(제2조), 그 의장은 법무부장관으로, 위원은 재정경제부·교육인적자원부·통일부·외교부·법무부·국방부·행정자치부·문화관광부·정보통신부·보건복지부·환경부·노동부·여성가족부·건설교통부·기획예산처 및 국무조정실의 차관 또는 차관급 공무원으로 구성된다. 위 규정은 국가인권정책기본계획의 수립이 국가인권정책협의회 및 국가인권정책실무협의회회의의 관장사함을 규정하고 있고(제7조), 관계 부처의 이행의무를 부과하되, 이행과 관련한 의견 표명권을 아울러 부여하고 있다(제8조).

국가인권정책기본계획은 준비-개발-이행-점검-평가 단계를 거친다. 준비단계에서는 정부 내 협의, 비정부기구 등 관련단체와의 협의, 주관부처의 선정, 기본원칙의 개발과 정부 승인 및 공포, 정책협의체의 설립이 이루어진다. 한국은 5년 단위의 국가인권정책기본계획을 수립하여 추진하고 있다. 2007년 5월, 2007년부터 2011년까지의 제1차 기본계획이 수립되어 이행되었고, 2012년 3월, 2012년부터 2016년까지의 제2차 기본계획이 수립되었으며, 현재 제3차 기본계획 수립의 준비단계에 있다.

3) 기업과 인권 국가행동계획 수립 동향

기업과 인권 국가행동계획은 기업과 인권과 관련한 국가인권정책을 의미한다. 기업과 인권과 관련한 국제규범들과 실제 국내규범 및 관행 사이에 간극이 존재하기 때문에 범정부차원의 행동계획을 통해 간극을 줄이는 노력으로 평가할 수 있다. 제2장에서 기술한 바와 같이 유엔 기업과 인권 실무그룹은 유엔 기업과 인권 이행원칙의 국내 이행의 방안으로 국가인권정책기본계획에 기업과 인권 관련한 내용을 포함시킬 것을 권고하였고, 이에 따라 10여개 국가에서 이를 반영한 기업과 인권 국가행동계획을 발표한 바 있다.

한국에서도 기업과 인권 국가행동계획 수립을 위한 준비 흐름이 있었다. 국가인권위원회에서는 2015년 『기업과 인권 국가행동계획 수립을 위한 연구』라는 제목의 보고서를 발표하였는데, 이 보고서는 외국의 동향 분석과 함께 독립

적인 기업과 인권 국가행동계획 안을 제시하고 있다. 이러한 연구 성과를 바탕으로 국가인권위원회는 2016년 9월 정부에 기업과 인권 국가행동계획의 수립을 정책 권고하였다.¹²⁴⁾ 이 권고에서 국가인권위원회는 기업에 대한 정부의 기대 표명, 기업과 인권 정책 일반, 공공기관의 인권경영 제도화, 인권을 고려한 공공조달, 정부 기반 구제의 실효성 제고 등의 9개 과제 및 각 과제별 핵심 추진과제를 제시하였다. 핵심추진과제의 주요 내용으로, 정부는 기업, 공무원, 공공기업 종사자를 대상으로 기업의 인권 책임에 대한 교육·홍보를 실시하고, 소비자의 생명·건강·안전을 침해하는 제품의 생산과 유통을 근절하기 위한 관리·감독을 강화하며, 일정규모 이상 기업을 대상으로 인권관련 정보에 대한 공시 제도를 마련해야 하고, 또한 정부가 공공기관으로 하여금 인권경영을 실천하고 그 성과를 공개하도록 하며, 수출관련 신용·정책금융을 제공하거나 일정규모 이상 투자하는 경우 대상기업의 인권적 측면을 고려하고, 공공조달에 인권을 고려하는 제도 및 절차를 마련하도록 권고되었다. 한편, 피해자 구제와 관련해 정부는 집단소송제도 등 효과적인 구제제도를 마련하고, 개별기업의 인권피해자들을 위한 고충처리 절차가 내실 있게 운영되도록 지원할 것을 기업과 인권 국가행동계획은 제시하고 있다.

그러나 2016년 11월 현재 법무부가 국가인권위원회의 정책 권고를 수용하여 위와 같은 내용이 담긴 독립적인 기업과 인권 국가행동계획을 수립하지는 않을 것으로 예상되고 있다. 법무부가 2016년 9월 개최한 ‘제3차 국가인권정책기본 계획 수립을 위한 공청회’에서 발제된 내용에는 기업과 인권 국가행동계획에 관한 내용이 포함되어 있지 않았다.

2. 국내연락사무소

1) 국내연락사무소의 의의

124) 이하의 내용은 국가인권위원회, “기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 수립 권고”(2016); 국가인권위원회, “기업과 인권에 관한 국가의 보호 의무 실행방안 마련” 보도 자료(2016) 참조.

OECD 다국적기업 가이드라인 : 글로벌 환경에서의 책임 있는 비즈니스 활동을 위한 권고사항들(OECD Guidelines for Multinational Enterprises : Recommendation For Responsible Business Conduct In A Global Context)은 다국적기업의 책임 있는 사업 활동을 규율하기 위하여 OECD가 1976년 제정한 가이드라인이다. 이에는 인권·노동권 및 환경의 존중에 대한 구체적인 내용과 기준들이 포함되어 있다. OECD 다국적기업 가이드라인은 여러 차례 개정이 이루어졌는데, 2000년 개정에서 각국 정부는 동 가이드라인의 이행을 책임지고 관련한 진정 및 가이드라인의 해석에 관한 문의를 처리하는 국내연락사무소(National Contact Point, NCP)를 설치할 의무를 부담하게 되었다. 즉, 국내연락사무소는 OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 각 국가가 설치하여야 하는 사무소이며 ① 가이드라인의 해석, ②가이드라인의 홍보, ③기업의 가이드라인 위반에 대한 진정 처리 등을 담당한다.

2) 한국 국내연락사무소의 연혁과 현황

한국 국내연락사무소가 설치된 것은 2000년 12월로 「외국인투자촉진법」에 의하여 설립된 외국인투자실무위원회에 국내연락사무소를 설치했다. 이후 2001년 5월 산업자원부는 「OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소의 운영규정」을 발표하였는데, 위 규정에 의하면, 한국 국내연락사무소 위원장은 외국인투자실무위원회의 위원장인 산업자원부의 차관이 겸직하도록 하였고, 국내연락사무소의 위원들은 각 정부부처 및 지자체의 고위공무원이, 사무국은 산업자원부 내의 투자정책과의 소관업무로 부여되었다.

아래에서 보는 바와 같이 한국 국내연락사무소에 대한 비판이 국내외로부터 제기되고 2011년 다국적기업가이드라인이 개정되면서 국내연락사무소의 개편에 대한 내외의 요구가 높아졌다. 이에 한국 정부는 2013년 9월 「OECD 다국적기업가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소 운영규정」을 제정함으로써 국내연락사무소를 개편하였다. 이 규정은 국내연락사무소의 조직 및 절차를 규정하고 있는 국내연락사무소의 근거규범이다. 먼저, 국내연락사무소는 민간위원과 정부위원이 혼합되어 구성된 위원회의 형태를 띠고 있는데(운영규정 제4조), 산

업통상자원부의 정보공개내용에 따르면, 민간위원은 산업정책연구원 이사장, 한국 표준협회 전무, KOTRA 단장이 맡고 있다. 이들은 모두 비상임위원이다.

위원장	정부위원			민간위원		
산업통상 자원부 투자정책관	산업통상 자원부 해외투자 과장(간사)	고용 노동부 팀장	환경부 과장	산업정책 연구원 이사장	한국표준 협회 전무	KOTR A 단장

국내연락사무소는 국내연락사무소의 사무를 처리할 사무국을 두고 있는데, 현재 대한상사중재원에 사무국이 위탁되어 있다(운영규정 제12조).

국내연락사무소의 핵심 기능이라고 할 수 있는 질의 및 이의신청에 대한 실제 및 절차 사항도 운영규정에 포함되어 있다(운영규정 제3장). 먼저, 질의와 관련, 대한민국 국민 등은 OECD 다국적기업 가이드라인의 내용 확인 및 해석과 관련하여 국내연락사무소에 신청을 할 수 있다(운영규정 제13조). 이의신청과 관련, 다국적기업의 가이드라인 이행과 관련하여 이의를 제기하고자 하는 사람은 국내연락사무소에 그 다국적기업의 제소를 신청할 수 있고(운영규정 제14조), 국내연락사무소는 신청서가 접수된 날로부터 90일 이내에 가이드라인의 목적 및 효과성에 대한 기여, 다른 유사사례의 국내외 처리결과, 법원 판결을 포함하여 적용가능한 법령 및 절차를 통한 해결가능성 등을 고려하여 추가 조사 여부를 결정한다(이른바 1차 평가, 운영규정 제15조). 1차 평가 결과 추가조사 등이 필요하다는 결정이 있게 되면, 국내연락사무소는 조정·중재 등을 통해 합의를 도출하거나(운영규정 제16조), 합의에 이르지 못한 경우에는 이의신청 내용, 사무소의 조정·중재 절차, 합의내용 및 시기 등을 공표하며, 이 때 국내연락사무소 의결을 거쳐 당사자들에게 적절한 권고를 할 수 있다(제17조).

3) 한국 국내연락사무소의 문제점 및 동향

한국정부의 국내연락사무소 운영은 파행적이었다고 평가받아 왔다¹²⁵⁾. 예컨

대, 한국 국내연락사무소는 2013년 9월까지 홈페이지를 운영하지 않았고, 최근 개편 이후에야 별도의 홈페이지를 개설하여 질의 및 이의신청에 대한 정보를 제공하였다. 또한 2001년부터 2005년까지 진행된 OECD 다국적기업 가이드라인 관련 교육은 비정기적이고 일관성이 없었고, 2005년부터 2013년까지 한국 국내연락사무소가 추진한 인식제고활동은 외부에 알려져 있지 않은 상태이다. 그나마 2013년 국내연락사무소 개편 이후 사무국인 대한상사중재원 차원에서 OECD 다국적기업 가이드라인에 대한 세미나 및 교육이 이루어지고 있다. 하지만 대부분의 프로그램에서 다루어지는 교육 내용은 투자분쟁 해결기법으로서의 OECD 가이드라인, 실무적 대응 등으로 OECD 다국적기업 가이드라인의 최근 개정내용, 국내연락사무소 절차 등은 교육에 포함되어 있지 않기 때문에 교육 전반에 대한 우려가 여전히 남아 있는 상황이다.

보다 중요한 것은 국내연락사무소의 핵심적 기능인 이의신청의 처리와 관련된 내용이다. 국가인권위원회가 2011년 권고한 내용이나 유엔과 OECD 등 국제기구 등의 부정적 평가의 내용도 이의신청의 처리와 관련한 국내연락사무소의 무기능에 초점을 맞추고 있다. 현재까지도 한국 국내연락사무소는 2000년 이후 접수된 진정사례의 기본적인 정보를 외부에 공개하지 않고 있다. 또한, 2013년 국내연락사무소 개편 이후 최근 처리한 제소사례의 개략적 정보와 평가서를 홈페이지에 게시하였으나 이마저도 전체적인 구성과 내용의 완성도가 다른 나라의 공개정보 및 평가서에 비하여 현저히 떨어진다.

최근에 국내연락사무소에서 처리된 사례는 국내연락사무소 개편 이후에도 한국 국내연락사무소가 여전히 OECD 다국적기업 가이드라인 개정의 취지를 충분히 반영하고 있지 못하다는 점을 분명하게 보여준다. 한국 진출 외국계 기업인 A기업은 국내기업의 기술만을 해외에 이전하고 소속 노동자를 대량 해고하는 등 이른바 ‘기술먹튀’ 논란에 휩싸였다. 이에 해고 노동자들이 포함된 산별 노동조합은 A기업을 OECD 다국적기업 가이드라인 위반으로 진정하였고, 국내연락사무소는 1차 평가 결과 추가 조사의 필요성을 인정하고, 양 당사자들의 합의를 위한 중재위원회를 구성하였다. 그런데, 위 중재위원회에서 사측이 노동

125) 한국 국내연락사무소의 문제점과 관련하여서는, 한국 연락사무소 개혁을 위한 모임, “한국 연락사무소에 대한 평가”, 『OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집』(2015), 31쪽 이하 참조.

조합의 당사자성을 문제삼으면서 노동조합과는 중재에 응할 수 없다고 주장하였고, 중재위원회 및 국내연락사무소는 중재의 당사자와 관련한 문제도 합의사항에 해당하고, 양 당사자가 합의하지 못한다면 중재는 종료된다고 결정하였다. 이러한 결정은 산별노조 및 상급노동조합이 단위사업장 사건에 진정인으로 참여하더라도 중재에는 참여할 수 없다는 것으로 이해된다. 그리고 이는 사실상 산별노동조합 및 상급노동조합의 진정 참여권을 부당하게 제한한다는 점에서 부당하다는 비판이 제기되고 있다.

3. 기업의 인권 책임 위반 사례 검토

유엔 기업과 인권 실무그룹은 기업에 의한 인권침해 사안을 유엔의 다른 특별절차와 동일하게 접수받는다. 2016년 현재 실무그룹에 진정된 한국 기업 관련 사안은 총 4건으로 파악된다. 이하에서는 진정사안들을 쟁점 위주로 정리하였다.

1) 공급망에서의 인권침해 사례

(1) 원청회사의 직접적인 노동조합 파괴 사건

Y기업은 자동차부품 생산업체로 세계적인 자동차 생산 판매회사인 H회사에 내연기관 부품들을 납품한다. Y기업의 노동조합은 장시간 고강도의 노동으로 인해 노동자들의 건강 악화가 심해지고 돌연사하는 경우가 반복되었고, 이에 Y기업의 사측에 단체교섭을 요청하였다. 하지만 Y기업은 용역경비들을 고용하여 폭력행위를 하면서 공격적 직장폐쇄를 하였다. 그런데 이 과정에서 Y기업, C컨설팅회사, H회사가 유성기업의 노동조합을 와해시키기 위한 회의를 해왔다는 점이 드러났다. 또한, 이러한 노동조합 파괴의 시나리오 및 그 집행과정에 H회사의 임원이 개입되어 있음이 밝혀졌다.

이에 대하여 Y기업의 노동자 및 Y기업 노동조합은 부당노동행위 등을 이유로 Y기업의 사주를 고발하는 등 법적대응활동을 하였으나, 노동조합 파괴행위

를 공모한 것으로 밝혀진 H회사에 대한 법적 대응은 실효적이지 못하다. Y기업 노동자들이 H회사의 회장을 노조법 위반으로 고발하였지만 H회사 자체의 책임을 추궁하고 이를 실현하기 위한 제도적 수단이 없기 때문이다.

(2) 4차 하청회사 파견노동자들의 메탄올 중독사건

2016년 국내 유수의 핸드폰 제조 전자회사의 4차 하청회사에서 파견노동자들이 메탄올에 중독된 사건이 발생하였다. 2016년 말 현재 총 8명의 피해자가 보고되었고, 이들은 시각 손상, 언어 장애, 뇌 손상 등의 피해를 입었다. 이들은 모두 CNC라는 알루미늄 절삭 공정에 관련되었는데, 에탄올 혹은 물이 아닌 메탄올이 세척액으로 사용되었고, 이 과정에서 메탄올에 중독된 것이었다.

피해자들 및 관련 비정부기구들은 이들의 피해에 공급망에서 가장 영향력이 있고 실질적으로 가장 많은 경제적 이익을 취하는 원청회사들에 책임이 있다고 주장했다. 이들은 S전자, L전자 등 두 원청회사에 질의서를 보내 공급망 전반에 있어서의 감독을 할 것(메탄올 프리선언을 포함한) 등을 요구하였으나, 두 회사는 ① 2차 이하의 하청업체는 감시의 범위에 포함되지 않을 뿐만 아니라 현실적으로 감독이 불가능하고, ② 이러한 정책은 EICC 행동강령에 부합하는 것이라고 답변하면서 거부했다.

(3) 조선산업 하청노동자의 산업재해사건

H중공업은 조선업계에서 가장 큰 업체로 약 60,000여명이 근무하고 있다. 이중 실제로 선박, 해양, 플랜트를 건조하는 생산직은 약 50,000여명이고, 그중 약 75%가 하청노동자이다. 건조의 대부분을 하청노동자들이 담당하고 있는 것이다. 그런데 이 기업의 작업장 내에서 사망사고 등 중대재해가 연이어 발생하고 있다. 2016년에만 11명의 노동자가 작업장에서 사망한 것으로 알려져 있고 이들 대부분이 하청노동자이다. 사망의 이유도 대부분이 이른바 후진적인 재해들이다. 안전장구가 충분히 공급되지 않거나, 과도한 업무량으로 인한 미흡한 안전조치, 하청노동자간의 소통 부족 등에 의한 것이다.

원청회사인 H는 하청노동자의 산업재해에 대해서 직접적인 책임을 부인하고 있다. H중공업은 하청노동자의 산업재해 발생에 대한 책임(보상, 산재처리)은

하청업체의 문제이고 원청은 무관하다고 주장한다. 하지만, H중공업이 하청업체들의 이른바 산재 은폐에 깊숙이 개입하고 있고, 이러한 산재은폐를 통해 산재사고가 외부로 드러나지 않을 경우 안전한 작업장이라는 사회적 평가를 받는 것은 원청회사라는 점에서 H중공업은 이러한 산재문제에 대한 책임이 있다고 할 수 있다. 사고가 발생한 작업장이 바로 H중공업의 영역 내에 있다는 점도 책임의 근거로 제시된다.

2) 유해화학물질에 의한 소비자 피해사건

(1) 사례 개요¹²⁶⁾

가습기 살균제의 주 원료는 PHMG, CMIT로 호흡기로 흡입할 경우 폐 손상을 줄 수 있는 성분이다. 옥시는 2001년 가습기 살균제의 성분을 프리벤톨 R80에서 PHMG로 변경했다. 이 과정에서 옥시는 흡입독성 실험을 거치지 않았다. 그리고 옥시는 광고에서 “살균 99.9%, 아이에게도 안심하다”라고 하면서 이 상품을 판매했다. 그런데 이로 인하여 폐질환이 발생하고 입원하는 환자들이 빈번하게 발생했다. 그 과정에서 폐질환으로 사망한 환자들이 공통적으로 가습기 및 가습기 살균제를 사용해왔던 것이 밝혀졌다.

가습기 살균제로 인하여 피해를 입은 것으로 정부에서 인정한 사람은 2016년 현재 221명(사망자 75명)이다. 인정된 피해자의 수가 판매된 가습기 살균제의 양에 비하여 상대적으로 적은 이유는 사건이 발생한지 이미 5년 이상이 지났고, 피해와 가습기 살균제 사용 사이의 인과관계의 입증에 쉽지가 않기 때문인 것으로 보인다.

(2) 다국적기업의 대응

옥시는 영국의 레킷 벤키저(Reckitt Benckiser)사의 대한민국 현지 법인 회사로 레킷 벤키저사는 세계적인 다국적기업이다. 사건 발생 이후 초기 레킷 벤

126) <http://newscrackers.co.kr/2016/05/04/%EC%98%A5%EC%8B%9C%EB%8A%94-%EC%99%9C-%EB%B9%84%EB%82%9C%EB%B0%9B%EC%9D%84%EA%B9%8C-%EA%B0%80%EC%8A%B5%EA%B8%B0%EC%82%B4%EA%B7%A0%EC%A0%9C-%EC%82%AC%EB%A7%9D-%EC%82%AC%EA%B1%B4-%EC%A0%95%EB%A6%AC/>, 나무위키 등을 정리한 내용 (방문일자: 2016.11.20.)

키저사는 자신과 옥시 사이의 관계를 부정하였으나, 비난 여론이 확산되고 수사기관의 수사가 진행되면서 입장을 바꾸어 책임을 인정하였다. 레킷 벤키저사의 CEO는 피해자 가족들과 국회 특별위원회 소속 국회의원들 간의 면담에서 “글로벌 CEO로서 가습기 살균제로 인해 한국 소비자들에게 건강상 고통과 사망에 이르는 피해가 발생한 것에 대해 진심으로 사과를 드린다”고 하면서 “이로 인해 많은 가정에 아픔과 씻을 수 없는 상처를 초래한 점을 인정한다”고 하면서 본사 차원의 책임을 인정하되, “(옥시가) 가습기 살균제 문제를 사전에 막지 못한 점에 대해서도 사과드린다”라고 말하여, 사전에 인지하였는지 문제에 대해서는 본사와의 관련성을 차단하였다.

옥시는 홈페이지 등을 통하여 배상수준을 제시하고 피해자들의 신청을 홈페이지 등을 통해서 받고 있으나, 피해자의 범위, 피해자의 보상 정도 및 본사인 레킷 벤키저사의 책임에 대해서 논란이 계속되고 있다.

(3) 정부 대응

한편, 가습기 살균제 사건에 대해 국가의 대응과 관련하여, 국회에서는 「가습기 살균제의 흡입 독성 화학물질에 의한 피해구제법」, 「가습기 살균제 피해 구제법」 등이 발의되었으나, 정부와 여당의 반대로 처리가 무산되었고, 19대 국회가 종료하면서 법안은 자동 폐기되었다. 이후 피해의 심각성에 대한 여론이 악화되면서 대통령은 “관계기관들이 철저히 조사하고 피해자들이 제대로 구제 받을 수 있도록 조치를 취하라”고 지시를 하였고, 국회에서는 관련한 특별위원회가 구성되어 활동 중에 있다. 한편, 정부는 가습기 살균제 피해자들에게 생활비를 지원하는 방안을 별도로 검토하고 있다.

제3절 분석 및 시사점

1. 국가인권위원회의 활동에 대한 분석 및 평가

1) 일응의 판단 기준 : 국가인권기구협의회의 가이드북

국가인권기구 국제조정위원회(ICC)는 2013년 국가인권기구들을 위한 기업과 인권 가이드북을 발행했다. 기업과 인권 분야에서 국가인권기구들의 역할을 상세히 설명하고 있으며, 특히 기업과 인권 이행원칙을 중심으로 국가인권기구들이 어떠한 활동을 할 수 있을지에 대해 다양한 예시를 들고 있다. 주요 내용을 세 가지 기준으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

국가의 보호의무

- 국가의 영토 및 관할권 내에서 실재적이고 잠정적인 기업 관련 인권 영향에 대해 정부에게 권고할 것(정부에 특정 산업의 영향을 강조)
- 관련 법률 및 정책에 대해 정부에 권고할 것(회사법, 환경 규제, 반부패 및 부동산법과 같은 기업과 인권 관련 법률 및 규칙을 개정할 필요성 또는 그 효과성 등)
- 국가가 운영 및 관리하는 기업에 대한 적절한 규제를 보장할 것
- 다자적 금융 기관에 국가가 참여하거나 공적수출신용기관에 의해 제공된 금융 서비스와 관련해 국가가 보호할 의무의 역할 및 그 적용에 대해 국가에 권고할 것
- 기업과 인권에 관한 국가의 기본 연구 개발과 기업과 인권 국가행동계획의 초안 작성 및 이행에 참여할 것
- 기업과 인권에 관련된 문제들의 범위를 확립하기 위해 보편적 정례 검토(Universal Periodic Review, UPR) 과정과 다른 유엔 조약기구의 보고 과정에 참여할 것
- 효과적인 구제 접근에 관한 국내 조항을 권고하고 모니터링 할 것(권리보유자에게 접근가능하고 기업 관련 인권 침해에 대해 적용가능 하도록 하기 위해, 사법적 구제에 대한 관련 입법적, 행정적 조항들의 개정의 필요성과 그 효과성 등)

기업의 인권 존중 책임

- 기업과 인권 이행원칙에 관해 기업들에 정보를 제공하고 인권 영향을 다루는 기업들의 능력을 제고하기 위한 직접적인 대화에 참여할 것(기업들에

인권 교육 제공, 인권 도구 개발 및 보급)

- 기업과 인권 이행원칙과 구체적인 기업과 인권 사례들에 대한 다양한 이해관계자간 대화를 소집하고 활성화시킬 것
- 유엔 글로벌 콤팩트 지역 네트워크와 같이 기업과 인권 문제를 다루는 기관들에 참여하고 그들의 활동을 증진시킬 것
- 인권영향에 대한 기업 활동들을 모니터링하고 기업관련 인권 침해 상황에 대한 조사에 착수할 것
- 기업과 인권 문제에 대한 국내 지침을 이행하고 핵심 위험을 다루는 실천 계획을 개발시킬 것
- 관계된 프레임워크와 상당주의 의무 과정과 관련 활동의 참여에 대한 지식과 이해를 증진시키기 위해 권리보유자들과 인권교육을 이행할 것(영향 평가, 모니터링, 보고)

구제에 대한 접근

- 사법적 구제에 대한 접근과 관련한 장벽들을 다룰 것을 국가에 인지시키고 권고할 것
- 기업의 인권 침해 피해자들에게 자국과 수용국 내에서 사법적 구제에 접근하는 방법에 대해 원조와 조언을 제공할 것
- 기업 관련 인권침해에 관한 사법적 구제에 대한 접근에 대해 법률 전문가들에게 교육과 훈련을 장려하고 제공할 것
- 국가를 비롯하여, 공모와 기업 관련 인권침해 법률의 역외적용과 같은 사법 구제와 관련된 특정 주제에 대해 사법 및 법률 전문가들과 대화할 것
- 사례에 대한 정보 공유와 분쟁해결 방안을 통해 지역 국내연락사무소의 기능에 관한 진정들을 지원할 것
- 프로젝트 수준의 고충처리 절차의 개발과 이행에 관해 기업들의 지침자료를 개발할 것
- 기업과 인권 관련 사례들에 대해 국가인권기구의 진정 처리, 조사, 조정 기능을 적용할 것
- 원조, 교육, 위탁을 통한 이용 가능한 비사법적 메커니즘에 대해 기업 관련

인권침해 피해자들의 접근을 활성화 시킬 것

2) 평가

국가인권위원회는 국내에서 기업과 인권에 관한 논의를 증진시키고 국내 이행의 토대를 마련하는데 기여를 해 온 것으로 평가할 수 있다. 특히, 기업과 인권에 대한 이해가 일천했던 국내 상황에서 국가기관으로서는 거의 유일하게 정책적 의지를 가지고 예산과 자원을 투입하여 기업과 인권 자료를 소개 번역하고 연구를 진행해 온 것은 바람직한 것으로 평가할 수 있다. 또한 기업 스스로 인권경영을 선언하고 스스로 인권 책임을 인정하고 자발적으로 증진하기 위하여 인권경영 길라잡이를 제작하거나 자가진단기준 등을 제작하여 배포하는 등도 국내 이행을 위한 긍정적인 시도로 평가할 수 있다.

다만, 현재 인권위의 활동들은 기업의 행위를 변화시키는 데에는 한계가 있다. 즉 인권위의 기업과 인권과 관련한 활동들은 연구 중심의 정책 활동에 치중되어 있고, 인권위의 주된 기능인 조사 및 진정 기능의 측면에서 보면 기업과 인권의 증진 및 실현에 기여하지 못하고 있다고 판단할 수 있다. 이에 대하여 인권위 조사범위와 진정사유가 한정되어 있다는 근거로 현 제도하에서의 조사 및 진정기능은 일정한 한계를 가질 수밖에 없다는 반론을 제기할 수도 있을 것이나, 비사법적 메커니즘이라는 특성과 인권보장기구라는 본질적 역할을 고려하였을 때 확장된 판단을 통해 진정사건에서의 사안에 대한 판단에서도 실질적인 기여를 할 수 있을 것이라 본다.

앞으로, 국제 동향의 소개와 연구를 넘어 기업의 인권 책임의 실현을 위한 다각적인 노력이 요구된다고 하겠다. 이 과정에서 외국의 실천 사례들(예컨대, 캐나다 인권위원회는 인권 상당주의 의무 도구를 개발한 바 있다)을 종합적으로 검토할 필요가 있다.¹²⁷⁾

127) 한편, 인권존중기업에 대한 인증제도를 실시하는 것도 하나의 긍정적인 시도라고 볼 수 있다. 최근 이를 반영하기 위한 개정안들이 발의된 바 있다. 예컨대, 국민의당 장정숙 의원이 대표 발의한 「국가인권위원회법 일부개정법률」안은 국가인권위원회가 인권 보호 및 향상을 위한 경영을 하는 기업 및 공공기관에 대해 인권존중 인증을 하여 외부에 공개하고, 나아가 국가의 각종 계약 입찰에서도 가산점을 부여하는 혜택을 통해 기업이 인권을 보호하는 사회 환경을 조성하는 것을 목표로 하고 있다. 법안에 따르면 인증의 유

2. 국내 기업 및 정부의 실천에 대한 분석 및 평가

이전에 비해 많은 국내 기업들이 기업과 인권에 관한 가이드라인, 이행원칙 등 자발적인 규범에 관심을 가지고 참여하고 있다는 사실은 고무적이라 할 수 있다. 다수 대기업들을 중심으로 지속가능보고서도 지속적으로 제출되고 있는 상황이지만, 국내 사업체의 절대적인 다수를 차지하는 중소기업들의 참여 역시 필요하다.

또한 보여주기 식이 아닌 기업들의 실질적인 기업과 인권에 관한 실천이 요구된다. 한국기업지배구조원이 매년 실시하는 환경, 사회, 거버넌스(ESG) 평가 결과에 의하면 2016년 기준 713개 상장기업의 환경, 사회, 거버넌스 요소들을 분석한 결과, A+ 등급을 받은 기업은 KB금융, S-Oil, 삼성물산, 포스코 등 9 곳에 불과했다. 반면에 최저 등급인 B 이하에는 562곳이 해당됐다. 자체적으로 실시한 조사와 기업의 피드백과 수정사항을 반영하여 최종 결정된 등급이다.¹²⁸⁾

또한 경제정의실천시민연합에서 실시하는 좋은기업상 평가에서 정량평가를 받은 200개사 중 대부분은 평균 60점 대(100점 만점)에 머물고 있다. 건전성(제조 및 비제조 25점, 금융업 35점), 공정성(20점), 소비자보호(15점), 사회공헌(15점), 직원만족(15점), 환경경영(10점)을 모두 합친 점수이다.¹²⁹⁾

다음으로, 정부의 실천과 관련하여서는 여러 이해관계자 중 가장 마지막 목차에서 언급될 수밖에 없을 정도로 그 이행이 미비하다. 국가인권위원회의 정책권고에도 불구하고 중앙정부 뿐만 아니라 지방정부에서도 고위 공무원에서부터 실무 담당관까지 기업과 인권의 증진과 이행에 대한 이해가 부족하며, 정책의 입안 및 조정과정에서 기업의 인권 책임이 주요 고려요소나 기준으로 작동하고 있지 못하는 것이 현실이다.

효기간은 3년이나 2년 연장이 가능하다.

128) 자세한 내용은 한국기업지배구조원 웹사이트, www.cgs.or.kr 참고.

129) 경제정의실천시민연합 웹사이트 내 좋은기업상(구 경제정의기업상) 소개글, www.ccej.or.kr/index.php?mid=brd_org_1_3&document_srl=168477

3. 과제

이상의 논의를 바탕으로 국내에서의 기업의 인권 책임의 규범과 현실의 현황을 검토하여 보았을 때 다음과 같은 과제를 도출할 수 있을 것이다.

무엇보다 중요한 것은 인권경영의 시스템을 정부와 기업 차원에서 마련하는 것이다. 정부와 기업은 여전히 기업의 인권 책임 관련 국제사회의 논의와 흐름에 대해 무관심하거나 부정적인 시각을 가지고 있다. 국가인권위원회의 지속적 소개와 기업과 인권 국가행동계획 수립의 노력에도 불구하고 중앙정부 차원에서 기업과 인권은 주요 정책으로 자리잡지 못하였고, 독자적인 기업과 인권 국가행동계획의 수립가능성도 높지 않은 상황이다. 여러 정부 부처에 독립적으로 기업과 인권과 연관된 정책들을 시행하고 있으나, 총괄 지휘체계가 부재하기 때문에 정책이 조화롭게 실현될 수 없고 결국 그 성과 또한 기대수준에 미치지 못하는 실정이다. 따라서 중앙정부 차원에서 통합적인 인권경영 종합정책을 수립하고 이를 추진할 수 있는 상설 전담기구를 설치할 필요가 있다.

또한, 기업이 인권을 존중할 수 있는 여러 정책적 개입이 요청된다. 견인이 보다 수월한 공기업이나 투명성이 요청되는 금융기관이나 상장기업의 경우 인권경영을 우선적으로 실현할 수 있는 제도와 정책들을 개발하여 시행하여야 하고, 일반 사기업이나 취약한 중소기업은 인권경영을 자발적으로 할 수 있도록 여러 가지 인센티브 정책을 개발하는 등 인권경영을 권장하는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

마지막으로 이러한 정책과 제도들이 중요도와 실현가능성 등을 기준으로 기한과 실현목표에 따라 정서될 필요가 있다. 기업의 인권 책임을 증진하는 정책들은 기업, 고용, 조세, 환경, 여성 등 여러 쟁점과 연관되는 등 매우 광범위하기 때문에 단기간에 모든 정책목표들의 달성을 기대할 수는 없을 것이다. 따라서 실현가능성, 중요성 등을 고려하여 세부항목별 정책목표를 마련하고 난이도와 국내 상황 및 제반 조건 등을 고려하여 세부 항목별 기한을 마련하여야 한다.

제2부

기업과 인권 행동목표

제1장 기업과 인권 행동목표 체계

제1절 목적과 필요성

1. 목적

기업과 인권은 계속적으로 진화하고 있는 의제이다. 앞서 제1부에서 살펴보았듯, 국제기구에서는 기업과 인권 관련한 규범을 계속적으로 발전, 확대하고 있으며, 2016년에 채택된 지속가능개발목표(SDG)에도 기업이 동참하도록 장려하고 있다. 각 국가들은 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따라 기업과 인권 국가 행동계획을 수립하거나 수립을 준비 중에 있다. 또한, 기업들도 이러한 국제 동향에 따라가기 위해 노력하고 있다. 이렇듯 기업의 인권 책임이 20세기 초반부터 공론화되어 지금에 이르기까지 많은 발전이 있었다. 그러나 이와 달리 우리나라의 경우 기업의 인권 책임에 관한 논의가 이루어지기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다.

우리나라의 경우에는 국가인권위원회가 기업과 인권 의제를 주로 이끌고 있다. 국가인권위원회는 기업과 인권에 관한 논의를 증진시키고 국내 이행의 토대 마련에 기여해왔다. 하지만 한편으로는 국제 동향 소개와 연구에 치중되어 기업의 인권 책임의 실질적인 이행을 위해서는 여전히 다각적인 노력이 요구된다. 그렇지만 기업과 인권이라는 의제를 실질적으로 이행하기 위해서는 정부와 기업의 역할이 가장 크다. 국가인권위원회의 활동과 대비하여 정부의 실천을 살펴볼 때 그 이행은 여전히 미비하며, 기업의 경우에도 기업과 인권이라는 의제에 대한 인식이 여전히 부족한 상황이다. 결국 계속적으로 진화하고 있는 기업과 인권 의제의 국제 동향과 달리 우리나라는 여전히 그 논의와 이행이 뒤쳐져 있는 상황이다.

기업과 인권의 국제 동향과 국내 상황 사이의 간극이 존재하기에 이를 메우기 위해서는 기업과 인권 의제를 국내적으로 이행할 수 있도록 국내 실정에 맞게 수정하여야 한다. 이는 기업과 인권이라는 의제가 국내에서 현실적으로 가

능하고 효과적으로 추진되기 위함이다. 따라서 제2부에서는 한국 정부와 기업이 추진해야 할 기업과 인권의 방향과 전략을 제시하고, 실천과 확산을 위한 제도화 방안을 도출해 체계적인 행동목표를 마련하고자 한다.

2. 필요성

기업과 인권이라는 의제는 결코 새로운 것이 아니다. 이와 관련하여 충분치는 않으나 이미 우리나라의 다양한 제도와 법에 반영되어 있다. 따라서 정부와 기업이 이를 새로운 의제로 인식하여 시작하기를 겁내기보다는 흠어져있는 관련 제도와 법을 기업과 인권이라는 토대 위에 재정비하는 작업을 진행한다는 인식을 먼저 갖춰야 한다.

정부와 관련하여서는 유엔 기업과 인권 실무그룹이 기업과 인권 국가행동계획 수립에 관한 지침을 발간하여, 각 정부가 해당 국가행동계획을 수립하도록 하고 있으며 여러 국가들이 이미 기업과 인권 국가행동계획을 수립하거나 수립을 준비 중에 있다. 한국 정부에 대해서도 국가인권위원회와 시민단체가 기업과 인권 국가행동계획을 수립하도록 촉구하고 있다. 그러나 기업과 인권 국가행동계획 역시 국가의 인권 보호 의무 명시를 주목적으로 하기 때문에 기업 차원에서 추진할 인권 책임 행동목표를 세부적으로 담기에는 한계가 있다. 따라서 본 기업과 인권 행동목표에서는 정부가 기업이 인권 책임을 다하도록 돕기 위한 구체적인 추진 전략과 추진 계획을 개발하여 기업과 인권 국가행동계획과는 다른 측면에서 기업의 인권 책임을 다하도록 지원하고 지지하는 측면을 구체적으로 제시하고자 한다. 더불어 기업 또한 인권을 보호, 증진할 한 주체로서 달성해야 할 목표가 있음을 제시하여 정부와 기업이 모두 인권 보호 및 증진의 한 기여 주체로 나아가야 할 바에 대한 청사진을 그려보고자 한다. 여기에서 제시하는 기업과 인권 행동목표가 정부와 기업이 함께 협력하고 지원하면서 기업과 인권을 이행해나가는 시초가 되기를 기대한다.

제2절 개발의 방법과 과정

기업과 인권 행동목표 수립은 앞서 살펴본 것처럼 정부와 기업이 기업 관련 인권을 증진, 보호할 수 있도록 현실가능하며 효과적인 추진체계를 제공하기 위함이다. 본 행동목표를 제시함에 있어 기업과 인권에 관련한 국제 동향과 관련 국내 현안을 모두 살펴 그 사이의 간극을 발견하고 이를 좁힐 수 있는 방안을 현실적이고 가시적이며 구체적으로 제시하는 것이 개발방법과 과정의 핵심 과제이다. 이 핵심 과제를 수행하기 위해서 연구진들은 실질적인 측면과 형식적인 측면으로 나뉘어 이를 수행하였다.

기업과 인권 행동목표의 내용을 구성하기 위한 실질적 측면으로는 우선, 존러기 유엔 사무총장 특별대표 보고서인 『기업과 인권 이행원칙: 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크의 실행』을 기반으로 하여 국제 동향의 주된 흐름을 반영하였다. 또한, 추진전략과 추진방향의 내용은 2009년 국가인권위원회 연구용역 보고서인 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』의 새로운 인권경영 매트릭스를 반영하여 현재 상황에 맞게 재구성하였다. 이를 토대로 각 세부 행동목표는 국내 상황이 충실하게 반영될 수 있도록 국제기구에 제출한 정부보고서, NGO보고서, 법무부에서 발행하는 국가인권정책기본계획 그리고 언론보도 등 기업과 인권 관련 현안들을 고루 살펴 그 내용을 설정하였다.

기업과 인권 행동목표의 정부 추진전략과 추진방향의 경우, 유엔 기업과 인권 실무그룹에서 발간한 기업과 인권 국가행동계획 지침에 추진전략과 추진방향에 대한 기본적인 틀이 제공되어 있으며, 기업과 인권 국가행동계획 수립을 위한 연구용역이 이미 2015년에 진행된 바 있어, 이를 국내 현안에 맞게 구체화하고 가시화하는 방향으로 작업이 진행되었다.

그러나 기업의 경우, 유엔 기업과 인권 이행원칙에 국가의 인권 보호 의무와 더불어 기업에도 인권을 존중할 책임이 있다고 명시하고 있으나, 이를 위한 구체적인 행동목표가 제시된 바가 없다. 또한, 기업의 인권 책임을 국제법적 의무로 법적 강제할 것인지 아니면 시장에 기반한 소위 자발주의 또는 자율규제를 취할 것인지에 대한 논쟁이 여전히 뜨겁다. 그러나 본 행동목표를 도출함에 있어서 어느 한쪽에 치우친 입장이 아닌 각 세부 항목에 따라 법적 강제주의

또는 자발주의를 선택하는 제3의 입장을 취하여 각 상황에 따른 구체적이고 능동적인 행동목표를 설정하고자 하였다. 따라서 기업과 인권 국가행동계획에서 정부가 기업에 인권을 보호, 증진하도록 지원하고 지지하는 구체적인 내용 중 국내 현안에 해당하고 이를 기업이 2030년이라는 기한 이내에 실행할 수 있는 세부목표들을 선정하였으며, 이를 기업에 법적 강제로 의무를 부과할 수 있는 부분과 시장에 기반한 자발주의로 나누어 서술하였다.

형식적인 측면은 지속가능개발목표의 형식을 따라 대분류와 중분류에 해당하는 핵심목표(추진전략과 추진방향)와 구체적으로 시한과 실천목표를 담은 세부목표로 나누었으며, 지속가능개발목표의 목표 달성 기한인 2030년을 최대 기한으로 잡아 목표를 달성하도록 기한을 설정하였다. 각 기한은 각 세부목표의 국내 상황과 사안의 시급성, 현실적 달성 가능성 등을 종합적으로 고려하여 최대한 현실적으로 설정하고자 노력하였다. 최대 2030년까지 설정한 행동목표는 2030년으로 완료될 목표가 아닌 지속적으로 추진해야 할 과제를 의미한다. 또한, 각 세부목표마다 필요에 따라 행위 주체로서 정부와 기업을 구분하여 각 세부목표에 대한 행위 주체를 명확히 하였으며, 기한 순으로 배치하여 우선적인 과제가 무엇인지 명확히 알 수 있도록 정리하였다. 또한, 일부 행동목표의 경우에는 기업의 규모에 따라 그 목표를 달리 설정하여 현실에서 실행가능한 행동목표를 설정하고자 하였다.

이와 같이 기업과 인권 행동목표를 도출함에 있어서 국제 동향과 국내 현안을 다 반영하여 가시적이고 구체적으로 추진전략, 추진방향 그리고 세부목표를 제시하여, 정부와 기업이 현실적으로 이행할 수 있는 목표를 제시하고자 하였다. 또한, 선행 연구들이 쌓은 토대 위에 국내 현안을 반영함으로써 국내에서도 기업과 인권에 관한 연구가 단편적이지 않은 일련의 지속적 의제로 발전해 나갈 수 있는 중간다리가 되고자 하였다.

제3절 의견수렴

1. 설문목적

설문을 실시한 목적은 첫째 기업과 인권 행동목표에 대한 전문가들의 의견수렴을 위해서이다. 연구진이 도출한 행동목표 외에 연구진이 미처 파악하지 못한 행동목표 관련 의견을 파악하고 이를 최종 행동목표에 반영하고자 했다. 둘째, 연구팀이 설정한 행동목표에 대한 객관성 검증이다. 연구진이 제시한 기업과 인권 행동목표에 대하여 관련 전문가들이 중요성을 인정하는지를 파악하여 행동목표에 대한 검증을 받고자 하였다.

일반인을 대상으로 하는 설문조사가 아닌, 관련 업무에 종사하는 전문가들의 의견을 듣고 기업과 인권 행동목표 설정에 반영한다는 취지이므로 설문 제목을 ‘한국 기업과 인권 실천목표 설정을 위한 전문가 의견수렴’으로 하였다.

2. 설문대상

설문 대상은 기업과 시민사회 그리고 기타의 3개 분류로 구분하였다.

· 기업: 공기업과 사기업을 포함한 기업체에서 기업의 사회적 책임이나 기업과 인권 관련 업무에 종사하고 있거나 유관 업무에 종사하고 있는 사람을 대상으로 하였다.

· 시민사회: 인권단체와 연구진이 제시한 기업과 인권 행동목표에 있는 분야에 관련된 활동을 하는 시민사회단체를 대상으로 하였다. 인권단체로는 해외한국기업과 인권문제와 관련하여 활동하는 단체들의 연대체인 기업인권네트워크, 국내 기업과 인권 문제를 포함한 현안 대응 연대체인 인권단체연석회의 소속단체들을 대상으로 하였다. 관련 분야로는 비정규, 여성노동, 장애, 동성애, 아동, 청소년, 이주노동, 소비자, 환경, 내부고발, 기업과 경제문제 대응단체 등을 대상으로 하였다.

· 기타: 기업체나 시민사회에 속하지 않는 응답을 모아 기타로 분류하였다. 여기에는 학계, 정부, 공공기관, 국회, 협회 등이 포함되어 있다.

3. 설문방법

1) 도구

인터넷 포털 사이트인 N사에서 운영하는 무료 공개 설문프로그램을 사용하여 이메일을 통하여 배포하고 응답하도록 하였다. 이 프로그램은 조사자가 누가 응답을 했는지 파악할 수 없도록 되어 있어서 설문지에 비밀응답임을 강조하여 솔직한 답변을 얻고자 하였다.

2) 설문 구성

질문문항에 따라 선택지형 응답과 서술형 응답 두 가지를 사용하였다. 각 주제별로 기업과 인권 행동목표에 대한 검증은 선택지형으로, 기타 의견개진은 서술형 응답으로 구성하였다. 설문에 사용한 용어는 응답자들을 고려하여 기업체와 정부에서 주로 사용하는 용어로 대체하였다. 용어의 생소함으로 인한 설문에 대한 거부감을 줄이기 위해서이다.

설문 도입부는 연구개요, 설문목적, 비밀보장, 소요시간 안내, 감사쿠폰 안내, 담당자 연락처를 기재하였다.

질문의 흐름은 각 주제별로 긍정적인 질문, 부정적인 질문, 기타 자유로운 의견 기술순서로 하였다. 선택지형 질문을 앞에 배치하고 서술형 응답 질문을 뒤로 배치하였다.

설문은 총 19개 주제별로 각 4~5개의 질문과 직업과 업무종사 기간 질문을 포함하여 총 81개의 문항으로 구성하였다. 문항수 자체는 다소 많다고 볼 수 있으나 19개 주제별 질문이 반복되는 유형이므로 초반에 설문에 익숙해지면 이후 응답은 용이할 것으로 판단되었다. 일반인을 대상으로 하는 설문의 경우에

는 약 15분 내외로 하지만, 전문가를 대상으로 하는 경우에는 이를 일정정도 초과하면서도 응답시간이 너무 많이 소요되지 않도록 구성하였다.

설문 끝부분에는 응답자 개인에 대한 질문을 배치하였다. 일반설문에서 질문하는 나이나 성별은 포함하지 않고, 본 설문의도에 맞게 직업분류와 업무경력을 질문하였다. 직업은 응답자 그룹에 따른 응답결과를 보기 위함이고, 업무의 전문성 기간을 보기 위하여 업무종사기간을 질문하였다.

설문구성과 자세한 문항 작성은 리서치 전문가의 도움을 받아 구성하였다.

3) 설문결과 특이점

설문결과는 기업, 시민사회, 기타의 3분류로 나누어 분석하였다(부록 참조).

응답자의 자유로운 의견 서술이 직접 서술이라는 응답의 불편함에도 불구하고 예상보다 많이 나와서 연구주제에 대한 관심이 비교적 높다는 것을 알 수 있었다. 설문 후 행동목표 검토·수정과정에서 응답자들의 서술 의견을 충분히 반영하였다.

설문에서 제시한 행동목표에 대하여 대부분은 중요도를 인정하는 응답이 나와서 연구진이 1차 도출한 행동목표의 객관성은 확보한 것으로 판단하였다. 설문시 제시한 행동목표에서 크게 벗어나지 않는 수준에서 설문 후 행동목표 검토·수정을 하였다.

기업 응답에서 특이한 부분은 예상보다 기업과 인권 환경을 개선하고자 하는 응답이 많이 나타났다는 것이다. 이제는 기업도 인권 존중에 동참하여야 기업 활동이 가능하다는 현실적인 판단과 함께, 응답자들도 기업에서 근무하고 있는 임직원이므로 기업 내에서 직접 보거나 겪은 부당함을 포함하여 전반적인 근무 환경이 인권 존중 방향으로 개선되기를 희망한다는 분석이 가능하다.

시민사회 응답은, 관련 이슈에 대한 대응을 하는 활동가들의 경험과 고민을 바탕으로 한 서술형 답변이 많은 점을 특징으로 꼽을 수 있다. 기업과 인권 관련 문제에 대하여 현장에서 대응하며 활동한 경험을 바탕으로 대안적인 방향을 제시하는 서술이 많았다.

제4절 기업과 인권 행동목표의 구성

기업과 인권 행동목표는 크게 8개의 추진방향으로 이루어져 있으며 각 추진방향별로 적게는 1개에서부터 많게는 5개의 추진전략을 제시하고 있다. 또한 각 추진전략에 따라 기한과 이행 주체를 명시한 세부적 행동목표를 두었다. 8개의 추진방향은 1. 인권경영 기반 구축, 2. 차별금지와 평등기회 보장, 3. 노동권 보장, 4. 안전한 일터와 양질의 노동환경 조성, 5. 소비자 권리 보장, 6. 지역사회 인권 존중, 7. 공정운영 관행 정립, 8. 구제책 제공이다. 추진방향은 다시 23개의 추진전략과 총 75개의 세부 행동목표로 세분화되어 있다.

1. 인권경영 기반 구축

국가적 차원에서 기업의 인권책임 증진을 위한 기반을 구축한다는 것은 유엔 기업과 인권 이행원칙에 명시된 국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 피해자에 대한 구제 의무를 이행할 수 있는 최적의 환경을 조성한다는 의미와 다르지 않다. 또한 ‘보호’, ‘존중’, ‘구제’라는 세 가지 책임을 이행한다는 것은 정부, 공공기관, 기업, 국가인권기구가 각자의 역할을 수행하면서 서로 협력한다는 것을 의미한다.

1) 정부의 정책의지 표명

정부가 기업 인권 책임 증진에 대한 정책적 의지를 표명하고 기업이 인권을 존중할 것에 대한 기대를 전달하는 가장 좋은 방법은 기업과 인권 국가행동계획(National Action Plan on Business and Human Rights)을 수립하고 시행하는 것이다. 또한 이를 추진할 수 있는 국가 차원의 상설 전담기구를 설치하고 정부부처와 기업협회, 국가인권기구, 시민사회 등과 상시적으로 협력하고 논의할 수 있는 채널을 운영해 정책의 실효성을 확보할 필요가 있다.

2016년 국가인권위원회가 정부에 기업과 인권 국가행동계획 수립을 위한 초안을 권고하였다. 유럽연합 등 선진국을 중심으로 일반 국가인권정책기본계

획과 별도로 기업과 인권 국가행동계획이 수립되고 있는 만큼, 정부는 초안을 마련하여 공개하고 투명하게 이해관계자들의 의견을 경청하는 과정을 거쳐 조속히 확정해야 한다. 이를 통해, 기업과 인권 관련 산재한 사안들에 대해 체계적으로 대응하고 이해관계자들의 협력을 유도할 수 있을 것이다.

2) 정부 정책의 일관성 확보

정부 정책은 법과 제도를 통해 수직적 일관성을 확보하고 인권경영 주요 주체들이 인권책임을 이행하고 증진할 수 있는 각종 교육, 지침서 등을 제공함으로써 수평적 일관성을 확보할 수 있다. 또한 비사법적 구제의 효과성과 실효성을 확보하기 위해 국가인권기구는 물론 국제기구, 다자간 협의체, 기업협회 등과 협력해 수평적 일관성을 보여줄 필요가 있다.

앞서 기술한 기업과 인권 관련 국가정책이 수립되고 추진기구가 제도화 되면 향후 3년 내 추진할 수 있는 방안들은 다음과 같다. 정부는 우선 담당공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업과 인권에 관한 지침서, 안내서, 편람집 등을 개발·보급하고 상시적인 인권교육을 제공할 필요가 있다. 다음으로 인권존중기업 인증 제도를 도입하는 방향으로 「국가인권위원회법」을 정비해 우수기업에 세금과 조달참여 과정에 인센티브를 제공해 기업의 적극적인 인권 노력을 유도해야 한다. 동시에 거래소에 상장된 기업의 인권 책임 관련 정보공시를 의무화 하는 법률을 제정하고 비상장 기업의 적용 범위를 단계적으로 확대해 인권경영을 의무화 하는 단계까지 진전이 되어야 한다. 마지막으로 해외진출 한국 기업들에 의한 인권침해 피해자 구제절차에 국내법의 역외적용을 제도화 하고 정부 기반의 비사법적 구제 메커니즘 활성화를 위한 조치를 시행해 관할권 밖의 기업 활동에도 인권경영을 요구하고 사법적·비사법적 구제의 실효성을 제고해야 한다.

3) 공공기관 인권경영 제도화

공기업을 포함한 공공기관의 사업 활동이 인권에 부정적인 영향을 끼치게 되

면 국가는 그 책임에서 자유롭지 못하다. 그 영향력이 클수록 더욱 그렇다. 따라서 정부는 공공기관의 인권에 대한 상당주의 의무를 제고할 수 있는 정책을 다양한 측면에서 접근하고 시행해야 한다.

정부가 공공기관 경영실적 평가에 인권 책임 성과를 반영하는 방향으로 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 정비하는 것은 매우 효과적인 접근 방법이 될 수 있다. 경영평가는 공공기관의 경영진 교체나 인센티브에 영향을 미치고 있어 공공기관의 적극적 참여를 유도할 수 있다.

다음으로 금융 및 투자 관련 공공기관들이 스스로 상당주의 의무를 이행하고 투자대상 기업 또는 신용을 제공하는 기업의 인권 책임을 제고시킬 수 있는 방향으로 법제도를 정비하는 것은 인권경영을 확산시키는 매우 유용한 도구가 될 수 있다. 특히 국내 상장기업에 지대한 영향력을 행사할 수 있는 국민연금의 투자관행을 인권을 존중하는 방향으로 개선하고 주주 권리를 활용한 적극적인 개입 여지를 남겨두는 것이 중요하다. 이 또한 인권경영 기반구축을 위해 조속히 시행되어야 할 것들이다.

4) 인권을 고려한 조달 관행

정부나 지방자치단체가 계약과 조달절차에 인권을 고려하는 것을 제도화하는 방향으로 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」과 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」, 「조달사업에 관한 법률」 및 관련 시행령을 정비하는 것은 정부가 정책의 일관성을 확보할 수 있는 또 하나의 좋은 도구가 될 수 있다. 정부나 지자체, 공공기관이 조달과 계약 관행에 인권을 고려하는 것은 참여하는 민간 기업들의 경영 관행을 인권을 존중하는 방향으로 유도할 수 있기 때문이다. 또한 참여 기업들의 노동환경에 부정적인 영향을 미치고 있는 최저임찰제 등의 제도를 개선할 필요가 있다.

5) 인권경영 시스템 구축

기업은 국가의 요구가 아니더라도 인권을 존중할 책임을 부여받는다. 따라서

기업운영 전 과정에서 인권을 고려하고 인권침해 및 연루를 회피하기 위한 정책을 채택하고 이행 시스템을 구축해 실천함으로써 인권에 대한 상당주의 의무를 다 할 수 있다. 여기에는 이해관계자들과의 소통도 포함된다.

또한 자사 공급망의 인권책임을 증진시키기 위한 상당주의 의무가 요구된다. 공급망에서 발생한 인권침해에 직접적으로 개입한 것이 아니라 간접적으로 재료와 서비스를 공급받는다고 해서 책임에서 자유로운 것은 아니다. 공급망의 노동환경이나 기업 활동에 영향력을 행사할 수 있다면 그 범위 안에서 상당주의 의무를 실행해야 한다. 특히 인권위험이 높은 국가 또는 분쟁지역에 공급망이 위치해 있다면 특별한 주의를 기울여야 한다.

2. 차별금지과 평등기회 보장

고용과 직업상의 차별을 철폐하고 다양성을 존중해 평등한 기회를 보장하는 것은 노동자는 물론 여성, 장애인, 이주노동자, 소수인종, 성적 소수자 등 취약하고 소외된 계층은 물론 불특정 다수, 소비자, 지역사회 모두에게 밀접하게 연관된 주제라고 할 수 있다. 채용에 참여하는 모든 이와 직장생활과 연관된 모든 과정과 절차에 관련된 노동자, 상품과 서비스를 접하는 소비자, 고객 등이 기업 정책으로 인해 영향을 받을 수 있기 때문이다.

6) 고용과 직업상의 차별철폐

공공기관 및 기업은 차별을 금지하고 다양성을 증진시켜 평등기회를 보장하는 기업 관행을 정착시켜야 한다. 상대적으로 임금에 있어 차별을 받고 있는 여성과 장애인, 이주노동자들은 물론 비정규직 노동자들에게는 동일가치 노동에 대한 동일임금을 적용해 점차적으로 차별을 개선한다. 구체적으로 동일가치 노동에 대한 기준을 사회적 합의를 통해 도출해야 할 것이다. 이주노동자가 직면하고 있는 인권 위험들 즉, 강제노동 및 노예노동에 처해지거나 노동권에 있어 차별적인 대우를 받고 미등록 체류로 인한 자녀의 교육, 응급치료를 받지

못하는 상황 등을 개선하는 방향으로 법을 정비하고 이주노동자권리협약을 비준해야 한다.

7) 평등기회 및 다양성 증진

현존하는 차별을 해소하기 위해 취약하고 소외된 특정 사람들이나 집단에게 평등한 기회를 제공하기 위해 잠정적으로 우대하거나 이를 가능케 하는 법을 제·개정하고 정책을 수립하는 것이 다른 이들에 대한 차별로 인식되어서는 안 된다. 평등한 기회를 부여받는 것은 출발선상에 나란히 선다는 의미로 뒤에 위치한 사람을 같은 선상에 위치하도록 잠정적인 조치는 필요하기 때문이다.

정부는 비정규직과 중소기업 등 상대적으로 취약한 근로환경에 종사하는 여성이 일·가정 양립 관련 모성보호 정책 수혜를 차별 없이 충분히 향유할 수 있도록 감독을 강화하고 해당 기업들이 협력할 수 있도록 충분한 지원을 할 필요가 있다. 더불어 여성의 리더십, 의사결정 참여 기회를 제고하기 위해 공공기관 및 기업은 여성 관리자 및 임원 비율을 점진적으로 상향시켜 전체 남녀 직원 비율과 상응하도록 해야 할 필요가 있다. 정부는 직접 리더십을 보이거나 영향력 범위 안에 위치한 공공기관이 이를 제도화 할 수 있도록 강제할 수도 있다. 장애인의 완전한 사회참여와 자립을 지원하기 위한 제도 및 정책 개선도 필요하다. 적절한 고용 기회를 확보하고 유지될 수 있도록 관련 정책을 확대, 시행하고 장애등급이 아닌 개개인이 처한 경제적 상황에 따라 필요를 충족시키는 방향으로 지원정책을 수립해야 한다. 장애가 경미한 도서벽지의 장애인은 도시에서 생활하는 중증 장애인보다 사회·경제적으로 더 취약한 상황에 놓일 수 있기 때문에 장애등급을 기준으로 일률적으로 지원 수준을 결정하고 있는 현행 장애등급제는 비현실적이다.

3. 노동권 보장

모든 노동자가 헌법이 보장하고 있는 기본권인 노동3권을 향유할 수 있도록

국내 법제를 개선하고, 강제노동과 아동노동을 효과적으로 철폐하기 위해 정부와 기업이 함께 노력하고 관련 국제노동기구 핵심협약을 비준하는 것은 조속히 진행되어야 한다. 특히 근로기준법 준수율이 현저히 낮은 대규모 산업단지에 위치한 중소기업, 청소년 고용이 많은 소규모 사업장의 현장감독을 강화하고 비준수에 대한 처벌을 엄격히 적용하는 것은 매우 시급하게 요구되고 있다.

8) 노동3권 보장

정부는 국제노동기구의 결사의 자유 및 단결권에 관한 제87호 및 제98호 협약과 충돌하는 국내 법제를 정비하고 이 협약을 비준한다. 대학교수 노조의 합법화, 교원노조법과 공무원노조법의 노조가입 제한 등은 개선되어야 한다. 다음으로 쟁의행위가 노조법이 정한 절차를 위반한 경우라도 노조의 단체행동권 행사로 발생한 손해에 대해서 사용자가 조합원 개인을 대상으로 손해배상 청구하는 것을 금지하는 방향으로 「노동조합 및 노동관계조정법」을 정비할 필요가 있다. 사실상 노조활동을 제약하고 노조를 파괴하는 사용자의 수단으로 악용되고 있기 때문이다. 또한 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조의 ‘근로자’, ‘사용자’ 정의를 확대 적용하여 특수고용직 노동자가 근로자성을 인정받고 간접고용 노동자가 원청 사업자나 협회를 대상으로 노동자의 권리를 행사할 수 있도록 해야 한다.

9) 모든 형태의 강제노동 철폐

정부는 강제노동, 노예노동, 아동노동에 처해질 여지가 있는 이주노동자, 선원, 연예휴행 비자(E-6) 소지자 등과 관련된 국내 법제를 정비하고 국제노동기구의 강제노동금지에 관한 제29호 및 제105호 협약을 비준한다. 또한 해외한국 기업들이 강제노동, 아동노동에 직접 가담하거나 연루되지 않도록 정보와 지침, 교육을 제공하고 현지 공관과 협력해 침해 발생 시 즉각적이고 효과적인 구제를 받을 수 있도록 관련 절차를 피해자들에게 제공할 필요가 있다. 동시에 자사 및 공급망에서 아동노동을 포함한 모든 형태의 강제노동을 근절할 수 있도록

록 관련 심사 제도를 마련하고 시행하며 그 성과를 공개하도록 해야 한다.

10) 중소기업 노동권 증진

정부는 중소기업의 노동법 준수율을 제고하기 위해 근로감독관의 수를 확대하고 현장 감독을 강화하며, 4인 이하 사업장에 제한적으로 적용되고 있는 「근로기준법」을 전 사업장으로 확대 적용함으로써 모든 노동자가 평등하게 헌법상 권리를 보호받도록 해야 한다.

4. 안전한 일터와 양질의 노동환경 조성

안전하고 건강한 일터와 양질의 노동환경 조성은 노동자의 안전과 건강을 위한 국가의 가장 기본적인 의무이자 지속가능한 경제를 창출하기 위한 초석이다. 안전하고 건강한 일터를 만들기 위해서는 무엇보다 작업장의 안전을 가능한 최고 수준으로 확보하고 위험요소로부터 노동자들을 보호하기 위한 제도가 마련되어야 하며 노동자들은 자신의 작업과 관련하여 수반될 수 있는 모든 잠재적 위험요소에 대한 정보에 접근할 수 있어야 한다. 또한 업무상 재해가 발생하였을 경우, 적정하고 충분한 구제에 쉽게 접근할 수 있어야 한다. 양질의 노동환경 조성에 있어서 고용상의 안정 보장은 무엇보다 중요하다. 취약층의 고용 창출, 직업 안정성 증진, 실업에 대한 사회적 안전망 확충 등으로 노동자들이 안심하고 업무에 집중할 수 있을 때 건전한 노사관계와 생산성 증가를 기대할 수 있으며 기업과 노동자 모두 상생하는 환경을 창출할 수 있다.

11) 산업안전보건 보장

산업안전보건 보장을 위해서는 일차적으로 산업안전보건 환경의 위험요소를 파악하고 위험을 예방하기 위한 종합적인 감독 제도가 갖춰져야 한다. 이를 위해 정부는 현 360명 수준의 산업안전근로감독관의 규모를 확대 및 강화하거나

또는 산업안전감독관의 기능을 근로감독관 제도에서 분리하여 별도의 산업안전 감독관 제도를 신설하여 시행하며, 현 명예산업안전감독관 제도의 이행을 확대 및 강화하는 조치를 취할 것이 기대된다. 또한 작업장의 유해물질의 상태를 정기적으로 점검하고 해당 정보를 작업장에 공지하도록 함으로써 자사 노동자들에게 공개하고 정부기관에 보고하도록 하는 법률을 제정하고 시행할 필요가 있다. 한편으로 산업안전보건 사고가 발생하였을 경우 노동자들이 적당하고 충분한 구제에 쉽게 접근할 수 있도록 업무상 재해에 대한 기업의 입증책임을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 정부는 「산업재해보상보험법」을 개정하고 시행하는 한편으로 특히 유해화학물질로 인한 재해 발생시 작업장 유해물질 정보 공개 의무를 영업비밀을 이유로 한 거부 예외사항으로 규정하는 등 유해화학물질 정보 공개 관련 법과 제도를 신설 또는 정비할 것이 요구된다. 이와 함께 기업은 가능한 한 최고 수준의 안전보건 관련 기준을 마련하여 자사의 모든 사업장과 공급망의 사업장에도 이를 동일하게 적용하고 그 준수여부를 점검하여 공개할 필요가 있다.

12) 고용상의 안정 보장

고용상의 안정 보장은 고용 창출과 비정규직 노동자 등 고용불안의 해결, 4대 사회보험의 사각지대 해소 등 고용상태에 있는 노동자의 안정 보장, 그리고 실업시에 대한 대책으로 나눌 수 있다. 고용 창출을 위하여 정부는 청년, 이주 노동자, 장애인, 여성 등 특히 취약층의 고용창출을 위한 기본법을 제정하고, 이용되는 장려책과 그 성과를 정기적으로 공개할 필요가 있다. 고용상태에 있는 노동자의 안정을 보장하기 위하여 정부는 기간제노동자 등 비정규직 노동자의 양산을 방지하고 비정규직 노동자를 보호하기 위하여 상시업무 정규직 고용 원칙을 정립·시행하며 기간제노동자의 계약기간 만료시 정당한 사유 없는 한 갱신거절(해고)을 제한하는 등 실질적 대책을 마련할 필요가 있다. 또한 특수고용노동자 등 현재 노동자로서의 지위를 인정받지 못하여 4대 보험의 사각지대에 놓인 노동자들에게도 고용보험·산재보험 등이 전면 적용되어야 한다. 이와 함께 기업은 사회보장보험이 적용되지 않는 단기간 노동자 비율을 최소화하고

그 성과를 공개하는 등의 노력을 기울여야 한다. 마지막으로 실업시에 대한 대책으로 정부는 장기실업자에 대한 실업급여 연장 등의 노력을 통하여 실업급여를 통한 고용안정 보장정책의 실효성을 증진할 필요가 있다.

13) 적절한 생활수준 보장

과도한 임금격차로 인한 상대적 박탈감을 해소하고 노동자들이 적절한 생활수준을 유지할 수 있도록 충분한 임금을 지급하는 것은 지속가능한 노동과 경제의 순환을 위해 필수적이다. 이를 위해 기업은 기업 또는 동일 산업 내 평균 임금을 반영한 최소임금제 도입 등을 통해 기업 내 과도한 임금격차를 줄이고 실제 생계비를 반영한 생활임금을 보장하도록 노력하고 그 성과를 공개할 필요가 있다.

5. 소비자권리 보장

소비자는 기업과 인권에 있어서 노동자, 지역사회와 더불어 가장 중요한 이해관계자 중 하나이며 기업의 직접적·간접적 영향력 범위 안에 들어가 있다. 국가와 기업, 그리고 소비자 스스로는 소비자의 권리 보호와 증진을 위해 제도적·정책적·실천적 노력을 기울일 필요가 있다. 소비자는 안전한 제품을 공급·이용할 권리, 소비자의 이해관계와 직간접적으로 연관되는 정보에 대한 알 권리, 소비자의 개인정보를 보호받을 권리가 있다. 이때 정보의 불평등, 의사결정 권한 참여에 있어서의 불평등 등으로 인해 기업에 비해 취약하고 불리한 입장에 처한 소비자의 필요에 대한 고려가 우선되어야 한다.

14) 제품안전성 보장

정부와 기업은 모든 제품 및 서비스에 있어서 소비자의 안전과 건강과 관련된 최고 수준의 기준을 충족하기 위해 노력하여야 한다. 소비자의 입장에 있어

서 기업 제품에 의한 안전사고는 자연재해로 인한 안전사고만큼이나 부지불식간에 피해자가 될 수 있기에 정부는 기업 제품에 의한 안전사고 발생 시에 즉각적이고 효과적으로 대응할 수 있는 안전재해종합대책을 수립하고 시행할 필요가 있다. 기업 역시 기업 제품의 안전사고로 인한 피해 발생 시에 대처하는 비상대응매뉴얼을 개발하고 이를 공개하여야 한다. 또한 기업의 제품 및 서비스로 인한 사고가 발생하였을 경우, 소비자에게 적정하고 충분한 구제를 제공하기 위한 제도적·정책적 기반이 마련되어야 한다. 이를 위해 정부는 기업이 공급하는 제품과 서비스와 관련, 소비자의 건강과 안전을 보호 및 증진하기 위해 제조자의 입증 책임 강화와 제조자의 책임성 강화를 위한 정책을 마련하고 시행할 필요가 있다. 또한 기업의 제품 및 서비스로 인한 사고 중 유해물질로 인한 사고의 비중이 높다는 점을 인정하여 소비자의 안전과 건강에 중대한 영향을 미치는 유해화학물질에 대한 특별한 조치가 필요하다. 이를 위해 정부는 국제 관리기준에 부합하도록 중대 유해물질 관리에 관한 국내법을 정비 및 강화할 것이 요구되며, 기업은 소비자의 안전과 건강에 중대한 영향을 미치는 유해한 화학물질의 관리에서 국제적으로 확립된 높은 수준의 기준을 적용하고 공개할 것이 기대된다. 더 나아가 높은 수준의 유해물질 관리기준 이행의 증진을 위하여 유해물질 관리기준 위반으로 인한 사고 발생시 기업의 민형사상 책임을 강화하는 방향으로 유해화학물질관리법을 정비하고 시행할 필요가 있다.

15) 소비자의 알권리 충족

소비자는 자신이 사용하는 제품과 서비스에 대한 정보를 알 권리가 있다. 이를 위해 정부는 환경, 인권 관련 정보를 포함하여 제품 및 서비스에 대한 모든 정보가 보다 정확하고 쉽게 검증 가능한 방식으로 제공되도록 표시정책을 확대·강화하는 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행할 필요가 있다. 더 나아가 잠재적인 위험을 의무적으로 고지하도록 하며 고지의무 위반에 대해서 징벌적 손해배상제도를 적용하도록 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행하는 등 소비자의 알 권리 강화를 위해 노력하여야 한다. 이와 함께 기업은 소비자의 건강과 안전에 관련된 상품과 서비스의 정보를 정확하고 충분하게 제공하여

야 할 뿐만 아니라 오해의 소지가 있는 표현을 삼가해야 한다. 또한 상당한 주의에도 불구하고 소비자와 분쟁이 발생할 경우, 기업은 투명하고 효과적인 절차를 제공해 소비자가 불필요한 비용을 부담하지 않도록 하여야 하며, 정부는 기업도 소비자 교육의 주체로 역할을 할 수 있도록 소비자 기본법 등 관련 법령을 개선할 필요가 있다. 더 나아가 기업은 아동, 노인, 장애인 등 취약층이 제품정보에 접근할 수 있는 다양한 방식을 개발하여 시행하도록 노력한다.

16) 소비자 정보보호

정보사회의 발달과 함께 소비자의 개인정보에 대한 오남용 등 피해가 확대되고 있다는 점에 주목하여 정부와 기업은 소비자의 정보보호를 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 위해 정부는 기업이 서비스를 제공하는 과정에서 불필요하거나 과도한 개인정보 요구를 금지하고, 동의 받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하고, 위반 시 처벌을 강화하는 법제를 정비하고 시행할 필요가 있다. 또한 국가기관이 통신회사로부터 개인정보를 입수하여 열람하고 보관하는 데서 오남용을 엄격히 제한하는 정보 통신 비밀 침해 관련 법제를 정비하고 시행할 필요가 있다.

6. 지역사회 인권존중

기업은 사회의 다른 조직과 마찬가지로 기업이 운영되고 있는 지역사회와 밀접한 관계가 있다. 기업은 지역사회의 중요한 구성요소이고 지역사회는 기업의 중요한 이해관계자 중 하나이다. 지역사회 인권존중을 위한 기업의 노력과 활동은 지역사회 구성원으로서의 책임을 다하는 것일 뿐만 아니라 지역사회와의 관계를 지속 및 향상시켜 기업의 운영을 지속가능하게 하는 긍정적인 결과를 가져온다. 기업이 지역사회 인권존중에 기여하기 위한 추진전략에는 사회참여와 발전, 환경보호, 지역주민 권리 존중이 있다.

17) 사회 참여와 발전

기업이 지역사회에 참여하여 사회발전에 기여할 수 있는 핵심적인 행동은 지역사회 경제발전과 지역주민의 경제적·사회적 및 문화적 권리 향유·증진에 기여하는 것이다. 기업의 고용창출은 기업이 사회의 인권증진에 기여하는 가장 대표적인 활동으로 꼽히며 지역사회의 빈곤완화에도 기여할 수 있다. 기업은 지역사회의 고용창출을 위하여 지역주민을 우선 채용하는 정책을 수립하고 이행한다. 또한 비정규직을 줄이고 정규직을 최대한 확보하는 등 고용의 질을 높인다. 기업은 활동시 지역사회의 유·무형의 자원을 최대한 활용하는 정책을 수립·시행한다. 제품 및 서비스 공급시 지역 공급자를 우선 선택하는 지역조달을 늘리고 지역 교육기관과 공공연구기관, 지역 업계나 산업협회 등 지역조직과 협력프로그램을 발전시킨다. 경제적·사회적 및 문화적 권리는 경제주체인 기업의 활동과 연관성이 많은 권리이다. 기업은 직원 역량강화 교육을 통해 지역사회 교육의 질 개선에 기여할 수 있으며 공공정책에 적극 참여하고 특히 취약집단의 권리 증진에 기여하도록 한다.

18) 환경보호

기후변화로 인한 생태계 변화와 자연재해의 빈발은 환경보호가 인류 생존을 위한 기본조건의 문제로 변화하고 있음을 보여준다. 환경은 기본적 생존권의 문제로 접근하는 것이 필요한 시대이다. 인간은 존엄과 복지를 유지할 수 있는 환경 속에서 자유, 평등 및 충분한 생활수준을 누릴 수 있는 권리를 지니고 동시에 현재와 미래 세대를 위해 환경을 보호하고 개선할 책임을 진다. 환경보호는 국제적으로 보장된 인권을 향유하는 전제조건이며 인권 보장에 있어서 핵심적 수단이다. 기업은 자신의 활동이 환경오염을 일으키거나 악화시키지 않도록 해야 한다. 기업이 환경보호를 위하여 취해야 하는 행동에는 환경관리시스템수립과 환경영향평가지행이 있다. 기업은 환경오염 방지, 폐수의 재활용 등 수자원관리, 폐기물 발생감축과 안전한 재사용 등을 포함하는 환경관리시스템을 수립하고 이행성과를 공개한다. 기업은 지역사회 환경이나 삶의 양식에 변화를

초래할 수 있는 사업은 환경영향평가를 성실하게 시행하고 그 과정에서 지역주민과 성실하게 협의를 하고 협의 사항을 이행한다.

19) 지역주민 권리존중

전 세계적으로 대규모 개발사업, 채굴산업, 플랜테이션 사업의 대부분이 전통적인 생활방식을 유지해온 저개발 지역을 대상으로 하면서 선주민을 비롯한 지역공동체사회에 미치는 부정적 영향이 국제적 우려사항이 되고 있다. 해외투자 와 개발을 늘리고 있는 한국기업 역시 지역주민 인권에 부정적인 영향을 미치지 않도록 해야 한다. 이를 위해 기업은 지역주민 인권존중을 위한 절차를 구축·시행·공개하고, 인권 리스크가 악화될 수 있는 상황에서는 인권영향평가를 시행하고 선주민 관련 사업은 선주민에게 사전 동의를 구한다. 선주민은 대표적인 취약그룹으로 선주민 사전동의를 국제적으로 인정된 절차이다.

7. 공정운영 관행 정립

공정운영의 핵심요소는 뇌물 및 부패의 방지와 공정경쟁 증진이다. 뇌물과 부패는 공정경쟁을 저해하여 경제 질서를 어지럽힐 뿐만 아니라 기업 자체의 경쟁력 증진에도 방해가 된다. 또한 뇌물 및 부패는 필연적으로 권력과의 비정상적인 결착을 초래하기 때문에 민주주의와 인권에 부정적 영향을 가져올 수 있다. 뇌물 및 부패 방지와 더불어 반경쟁적 관행과 부당한 영향력 행사를 근절함으로써 공정한 경쟁의 장을 조성할 필요가 있다. 더 나아가 복잡하고 광범위한 공급망 구조로 인해 이러한 공정운영 관행을 공급망 전체로 확대 적용할 필요가 점점 높아지고 있다.

20) 뇌물 및 부패 방지

기업은 사업 인허가, 계약, 조달 등 사업과정에서 뇌물과 청탁, 편의제공을

금지하고 관련 내부고발자 보호를 위한 정책과 절차를 마련해야 한다. 이를 위해 정부는 국내 및 해외 투자국 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해서 기업의 뇌물과 청탁, 편의제공 근절을 위하여 관련 법률 및 규제의 적용대상을 확대하고 이행의 효과성을 증진하기 위한 제도적 정비를 추진할 필요가 있다. 이와 함께 기업은 기업협회 차원의 반부패 인증기업제도를 도입하고 이행성과를 공개하고자 노력하여야 하며 정부는 이를 지지·장려할 것이 요구된다. 뇌물 및 부패 방지에서 빼놓을 수 없는 요소가 내부고발자의 존재이다. 불법적이고 부당한 뇌물 및 부패를 감시하고 폭로하는 내부고발자 보호 강화를 위해 정부는 「공익신고자 보호법」 등 관련 조항을 강화할 필요가 있으며, 기업은 내부고발자 보호 정책을 공포하고, 절차를 마련하여 시행할 필요가 있다. 또한 특히 정치 또는 사법시스템이 낙후된 국가와 거래를 할 때에는 관련 지급내역을 투명하게 공개하는 것이 기업의 부패적결 의지를 표명하는 데 효과적이다. 이를 위해 정부는 기업의 계약, 조달 관련 지급내역 공개를 증진하기 위한 제도를 마련하고 이를 객관적으로 검증하기 위한 제도를 마련하며, 기업은 국내 및 해외 투자국 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 공개할 필요가 있다.

21) 공정경쟁 관행 정립

공정한 경쟁의 장을 조성하고 공정경쟁을 증진하기 위해서는 무엇보다도 공정경쟁을 저해시키는 요소의 해결이 필요하다. 이를 위해 정부는 공정경쟁을 저해시키는 모든 형태의 반경쟁적 계약 또는 이행에 대한 처벌을 강화할 필요가 있다. 특히 기업내부 거래를 통한 편법 증여, 상속 등에 대한 규제와 우월적 지위를 이용한 부당한 영향력 행사에 대한 규제를 강화하여야 한다. 더 나아가 무계약 거래, 제품단가 삭감, 납품대금 지급 지연, 기술탈취 등 원청업체가 우월적 지위를 이용한 부당한 영향력을 행사하지 않도록 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 등 관련 규정을 정비 및 강화함으로써 소위 ‘갑질’을 근절할 필요가 있다.

22) 공급망 인권증진

기업의 인권책임은 자사와 직접적인 고용 및 거래계약을 맺고 있는 작업장에만 한정되는 것이 아니다. 기업은 자사의 인권정책을 공급망으로 확대 적용할 필요가 있다. 또한 공급업체가 이를 준수할 수 있도록 교육, 기술, 지침서 등을 통해 지원하며, 그 성과를 투명하게 공개하여야 한다. 구체적으로 기업은 공급망의 인권준수성과를 계약에 반영하는 등 공급망 인권을 증진할 수 있는 기반을 마련하고 그 성과를 공개할 필요가 있다. 정부는 기업의 공급망 인권평가 여부를 조달과정에 반영할 수 있도록 관련조항을 정비하고 시행함으로써 기업이 공급망 인권증진을 위해 노력하도록 동기화해주어야 한다. 더 나아가 정부는 공급망에서 발생한 산업안전재해 등 인권침해에 대한 원청의 책임성을 강화할 수 있는 제도적 장치를 마련하고 시행할 필요가 있다.

8. 구제책 제공

23) 구제책 제공

유엔 기업과 인권 이행원칙은 자국 영토 및/또는 관할권 내에서 기업과 관련된 인권침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법 상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다고 효과적 구제 제공을 국가의 의무로 규정하고 있다. 구제책의 제공은 국가의 보호 의무뿐만 아니라 기업의 인권 존중 책임과 관련해서도 중요한 역할을 한다. 기업의 행위에 대한 국가의 규제가 기업에 대한 조사, 처벌 등이 동반되지 않는다면 그 영향이 미약하다. 또한 기업의 인권 책임은 기업으로부터 부정적인 인권 영향을 받은 사람이 이와 관련하여 기업이 해당 사안에 주목하고 이를 개선할 수 있는 수단이 마련되길 요구한다. 국가는 국내 사법절차의 효과성을 보장하는 것뿐만 아니라 비사법적 고충처리제도를 갖추고 또한 지원해야 한다. 사법절차와 관련해서 집단소송제도의 확대를 통한

구제가 이뤄질 수 있으며, 비사법적 고충처리제도의 경우에는 국내연락사무소(NCP)의 개선 또는 국가인권위원회를 통한 구제 등을 통해 이뤄질 수 있다. 기업 또한 구제책을 제공함에 있어 예외일 수 없으며, 기업 기반의 고충처리 절차를 개발하고 국가 또한 기업 기반의 고충처리 절차를 개발하도록 지원해야 한다. 또한, 기업들이 고충처리 절차를 개발하여 효과적으로 운영할 수 있도록 비준수절차를 통해 기업들의 이러한 구제책 마련 의무에 대한 이행 효과성을 높이도록 할 수 있다.

<기업과 인권 행동목표>

추진 방향	추진 전략	행동내용	행위 주체	행동 기한	행동 방식	행동목표
1. 인권 경영 기반 구축	1) 정부의 정책의지 표명	기업과 인권 국가행동 계획	정부	2017	수립·시행	1. 정부는 2017년까지 기업과 인권 국가행동계획을 수립하고 시행한다.
		국가 수준의 기업과 인권 정책 추진 기구	정부	2018	설치·운영	2. 정부는 2018년까지 국가 수준에서 기업과 인권 정책을 수립하고 추진할 수 있는 상설 전담기구를 설치하고 운영한다.
	2) 정부 정책의 일관성 확보	기업과 인권 관련 교육 및 각종 지침서	정부	2020	실시·개발·보급	3. 정부는 2020년까지 담당 공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업과 인권에 관한 지침서, 안내서, 편람집 등을 개발·보급하고 상시적인 인권교육을 실시한다.
		인권 존중 기업 인증제도	정부	2020	도입·부여	4. 정부는 2020년까지 인권 존중기업 인증제도를 도입하는 방향으로 「국가인권위원회법」을 정비하고 관련 기준을 마련한다.
		기업의 인권 책임 관련 정보 공시	정부	2020	입법·확대	5. 정부는 2020년까지 거래소에 상장된 기업의 인권 책임 관련 정보 공시를 의무화 하는 법률을 제정하고 비상장기업의 적용 범위를 단계적으로 확대한다.
		해외 진출 기업에 의한 인권침해 피해자	정부	2025	적용 활성화	6. 정부는 2025년까지 해외 진출 한국 기업들에 의한 인권침해 피해자 구제절차에 국내법을 역외 적용하는

		고충처리				것을 제도화 하고 정부기반의 비사법적 구제 메커니즘 활성화를 위한 조치를 시행한다.
3) 공공기관 인권경영 제도화	공공기관 인권경영 평가	정부	2018	개정	7. 정부는 2018년까지 공공기관 경영실적 평가에 인권 책임 성과를 반영하는 방향으로 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 정비한다.	
	국민연금 투자관행	정부	2020	개정· 제정	8. 정부는 2020년까지 국민연금의 인권 책임 이행을 위한 상당주의 의무를 제고하는 방향으로 법·제도 및 관행을 개선한다.	
	금융 및 투자 관련 공공기관 인권 영향평가 기준	정부	2020	보급	9. 정부는 2020년까지 금융 및 투자 관련 공공기관이 인권영향평가에 따라 신용공여를 결정할 수 있는 기준을 개발·보급하며 준수 여부를 감독한다.	
4) 인권을 고려한 조달 관행	인권을 고려한 공공조달 정책	정부	2020	개정	10. 정부는 2020년까지 정부나 지방자치단체가 계약과 조달절차에 인권을 고려하는 것을 제도화하는 방향으로 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」과 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」, 「조달사업에 관한 법률」 및 관련 시행령을 정비한다.	
5) 인권경영 시스템	인권경영 체계 구축	기업· 공공	2025	수립· 구축·	11. 기업은 2025년까지 인권 책임 관련 정책을 채택·	

			기관		공개	선언하고 이행 시스템과 성과에 관한 정보를 공개한다.
	구축	공급망 인권 증진을 위한 정책과 시스템	기업·공공기관	2030	수립·이행·공개	12. 기업은 2030년까지 자사 공급망의 인권 책임을 증진시키기 위한 정책을 채택·선언하고 그 이행 시스템과 성과에 관한 정보를 공개한다.
2. 차별 금지와 평등 기회 보장	6) 고용과 직업상의 차별철폐	차별금지 경영관행	정부	2020	정착·강화	13. 공공기관 및 기업은 2020년까지 고용 및 직업상의 모든 형태의 차별을 금지하는 경영관행을 정착시킨다.
		동일노동 동일임금	기업·공공기관	2020	적용·공개	14. 공공기관 및 기업은 2020년까지 동일가치 노동에 동일임금을 적용해 비정규직, 여성, 장애인, 이주노동자 등이 임금과 처우에 있어 차별을 받지 않도록 조치하고 이를 공개한다.
		이주노동자 협약 및 관련 법제	정부	2025	가입·정비	15. 정부는 2025년까지 이주노동자권리협약과 충돌되는 국내 법제를 정비하고 이 협약에 가입한다.
	7) 평등기회 및 다양성 증진	취약계층의 모성보호 정책 및 이행성과	정부·기업·공공기관	2020	감독·강화	16. 정부는 2020년까지 비정규직과 중소기업 등 상대적으로 취약한 근로환경에 종사하는 여성이 일·가정 양립 관련 모성보호 정책 수혜를 차별 없이 충분히 향유할 수 있도록 감독을 강화한다.

		여성 관리자 및 임원 비율	기업· 공공 기관	2030	확대	17. 공공기관 및 기업은 2030년까지 여성 관리자 및 임원 비율을 점진적으로 상향시켜 전체 남녀 종업원 비율과 상응하도록 하고 그 성과를 공개한다.
		고용촉진 장려책	정부	2025	확대 시행	18. 정부는 2025년까지 장애인에게 적절한 고용 기회를 확보하고 유지될 수 있도록 관련 정책을 확대·시행하며 장애등급이 아닌 개개인이 처한 경제적 상황에 따라 필요를 충족시키는 방향으로 관련 지원정책을 개선한다.
		ILO 87호 및 98호 협약 비준 및 관련 국내법 정비	정부	2020	정비· 비준	19. 정부는 2020년까지 국제노동기구의 결사의 자유 및 단결권에 관한 제87호 및 제98호 협약과 충돌하는 국내 법제를 정비하고 이 협약을 비준한다.
3. 노동권 보장	8) 노동3권 보장	단체행동권 을 저해하는 민·형사상의 제재	정부	2020	정비	20. 정부는 2020년까지 정의행위가 노조법이 정한 절차를 위반한 경우라도 노조의 단체행동권 행사로 발생한 손해에 대해서 사용자가 조합원 개인을 대상으로 손해배상 청구하는 것을 금지하는 방향으로 「노동조합 및 노동관계조정법」을 정비한다.
		특수고용· 간접고용	정부	2020	보장	21. 정부는 2020년까지 「노동조합 및 노동관계조정

	노동자의 노동3권					법」 제2조의 ‘근로자’, ‘사용자’ 정의를 확대 적용하여 특수고용·간접고용 노동자의 노동3권을 보장한다.
9) 모든 형태의 강제노동 철폐	관련 국내 법제 및 국제노동기 구 협약	정부	2020	정비· 비준		22. 정부는 2020년까지 국제노동기구의 강제노동금지에 관한 제29호 및 제105호 협약과 충돌하는 국내 법제를 정비하고 이 협약을 비준한다.
	해외진출 한국기업 감독	정부	2020	강화		23. 정부는 2020년까지 해외에 진출한 한국기업들이 강제노동, 아동노동에 직접 가담하거나 연루되지 않도록 정보와 지침, 교육을 제공하고 현지 공관과 협력해 침해 발생 시 즉각적이고 효과적인 구제를 받을 수 있도록 관련 절차를 피해자들에게 제공한다.
	자사 및 공급망 강제노동 연루	기업 공공 기관	2025	감독		24. 기업은 2025년까지 자사 및 공급망에서 아동노동을 포함한 모든 형태의 강제노동을 근절할 수 있도록 관련 심사 제도를 마련하고 시행하며 그 성과를 공개한다.
10) 중 소 기 업 노동권 증진	4인 이하 사업장의 근로기준법 적용	정부	2020	전면 시행		25. 정부는 2020년까지 「근로기준법」을 4인 이하 사업장으로 전면 적용하는 방향으로 개정한다.
	중소기업	정부	2025	확대·		26. 정부는 2025년까지 중

		사업장 법 준수 실효성			강화	소기업의 노동관계법 준수를 제고하기 위해 근로감독관의 수를 확대하고 현장 감독을 강화한다.
4. 안전한 일터와 양질의 노동 환경 조성	11) 산업 안전 보건 보장	산업안전감독관	정부	2020	확대· 강화	27. 정부는 2020년까지 현 360명 수준의 산업안전근로감독관의 규모를 확대 및 강화한다.
		작업장 유해물질 정보	정부	2020	공개· 보고	28. 정부는 2020년까지 작업장의 유해물질의 상태를 정기적으로 점검하고 해당 정보를 작업장에 공지하도록 함으로써 자사 노동자들에게 공개하고 정부기관에 보고하도록 한다.
		업무상재해 입증책임 전환	정부	2025	개정· 시행	29. 정부는 2025년까지 업무상재해에 대한 기업의 입증책임을 강화하도록 「산업재해보상보험법」을 개정하고 시행한다.
		유해물질 정보 공개 거부에 대한 대응조치	정부	2025	신설· 개정	30. 정부는 2025년까지 유해화학물질로 인한 재해 발생 시 작업장 유해물질 정보 공개를 기업이 영업비밀을 이유로 거부하지 못하도록 예외조항을 두는 등 유해화학물질 정보 공개 관련 법과 제도를 신설 또는 정비한다.
		안전보건 기준 적용 대상	기업	2025	적용· 공개	31. 기업은 2025년까지 안전보건 관련 기준을 자사의 모든 사업장과 공급망의 사

						업장에도 동일하게 적용하고 그 준수여부를 점검하여 공개한다.
12) 고 용 상 의 안정 보장	취약층 고용창출	정부	2020	제정· 시행	32. 정부는 2020년까지 청년, 이주노동자, 장애인, 여성 등 취약층의 고용창출을 위한 기본법을 제정하고, 이용되는 장려책과 그 성과를 정기적으로 공개한다.	
	기간제 노동자 등 비정규직 노동자 보호	정부	2020	원칙· 대책 마련	33. 정부는 2020년까지 기간제 노동자 등 비정규직 노동자의 양산을 방지하고 비정규직 노동자를 보호하기 위하여 상시업무 정규직 고용 원칙을 정립·시행하며 기간제 노동자의 계약기간 만료 시 정당한 사유 없는 한 갱신거절(해고)을 제한하는 등 실질적 대책을 마련한다.	
	4대보험 사각지대 축소	정부	2020	전면 적용	34. 정부는 2020년까지 특수고용노동자에 대하여 노동자로서 고용보험·산재보험 등 4대보험을 전면 적용하는 등 4대보험 사각지대를 축소한다.	
	실업급여	정부	2020	확대 적용	35. 정부는 2020년까지 장기실업자에 대한 실업급여연장 등 실업급여를 통한 고용안정 보장정책의 실효성을 증진한다.	
	단기간	기업	2020	이행·	36. 기업은 2020년까지 사	

		노동자 고용			공개	회보장보험이 적용되지 않는 단기간 노동자 비율을 최소화하고, 그 성과를 공개한다.
	13) 적정한 생활 수 준 보장	생활임금제	기업	2030	도입· 공개	37. 기업은 2030년까지 기업 또는 동일 산업 내 평균 임금을 반영한 최소임금제 도입 등을 통해 기업 내 과도한 임금격차를 줄이고 실제 생계비를 반영한 생활임금을 보장하도록 노력하고 그 성과를 공개한다.
5. 소비자 권리 보장	14) 제품 안전성 보장	기업제품 안전재해 종합대책	정부	2018	수립· 시행	38. 정부는 2018년까지 기업제품에 의한 안전사고 발생 시에 즉각적이고 효과적으로 대응할 수 있는 안전재해종합대책을 수립하고 시행한다.
			기업	2020	개발· 공개	39. 기업은 2020년까지 기업제품에 의한 안전사고 발생에 대처하는 비상대응 매뉴얼을 개발하고 이를 공개한다.
		제 조 자 의 책 임 성 강 화	정부	2020	개발· 시행	40. 정부는 2020년까지 기업이 공급하는 제품과 서비스와 관련, 소비자의 건강과 안전을 보호 및 증진하기 위해 제조자의 입증책임 강화와 제조자의 책임성 강화를 위한 정책을 마련하고 시행한다.
		중대 유해	정부	2025	정비·	41. 정부는 2025년까지 국

15) 소비자 의 알권리 충족	물질 관리 기준 국제화				강화	제관리기준에 부합하도록 중대 유해물질 관리에 관한 국내법을 정비 및 강화한다.
		기업	2025	적용· 공개	42. 기업은 2025년까지 소비자의 안전과 건강에 중대한 영향을 미치는 유해한 화학물질의 관리에서 국제적으로 확립된 높은 수준의 기준을 적용하고 공개한다.	
		유해물질 관리기준 위반 사고 기업 책임 강화	정부	2025	정비· 시행	43. 정부는 2025년까지 유해물질 관리기준 위반으로 인한 사고 발생 시 기업의 민·형사상 책임을 강화하는 방향으로 「화학물질관리법」 등을 정비하고 시행한다.
	제품정보 공개	정부	2020	정비· 시행	44. 정부는 2020년까지 환경, 인권 관련 정보를 포함하여 제품 및 서비스에 대한 모든 정보가 보다 정확하고 쉽게 검증 가능한 방식으로 제공되도록 표시정책을 확대·강화하는 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행한다.	
	위험고지 위반시 징벌적 손해배상	정부	2020	정비· 시행	45. 정부는 2020년까지 소비자를 기만하거나 오해를 불러일으킬만한 광고 또는 허위, 불공정한 정보 제공에 대한 감독을 강화하고 잠재적인 위험을 의무적으로 고지하도록 하고 그 고지 의무 위반에 대한 징벌적	

						손해배상제도를 적용하는 등 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행한다.
		취약층의 제품정보 접근성	기업	2020	개발·이행	46. 기업은 2020년까지 아동, 노인, 장애인 등 취약층이 제품정보에 접근할 수 있는 다양한 방식을 개발하여 이행하도록 노력하며 대상층의 특별한 필요를 고려한 효과적이고 적절한 소비자 교육 절차를 마련하여 이행한다.
	16) 소비자 정보 보호	통신회사의 개인정보 제공 제한	정부	2020	정비·시행	47. 정부는 2020년까지 국가기관이 통신회사로부터 개인정보를 입수하여 열람하고 보관하는 데서 오남용을 엄격히 제한하도록 정보통신 비밀침해 관련 법제를 정비하고 시행한다.
		기업의 개인정보 제공 요구 제한	정부	2020	정비·시행	48. 정부는 2020년까지 기업이 서비스를 제공하는 과정에서 불필요하거나 과도한 개인정보 요구를 금지하고, 동의받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하며, 위반시 처벌을 강화하는 법제를 정비하고 시행한다.
6. 지역 사회 인권 존중	17) 사회 참여와 발전	지역사회 경제발전	기업	2018	수립·시행·공개	49. 기업은 2018년까지, 사업을 영위하는 지역사회의 주민을 우선고용하고 고용의 질을 높이며 지역의 유·무형 자원 활용을 포함한,

						지역사회 경제 발전을 위한 정책을 수립·시행하고 그 성과를 공개한다. 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.
		지역주민의 경제적·사회적 및 문화적 권리 향유·증진에 기여	기업	2030	개발·시행	50. 기업은 2030년까지 지속적으로, 사업/활동이 지역주민의 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 미치는 영향을 고려하며 그 향유의 증진에 기여하는 프로그램을 개발·수행하고 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.
18) 환경 보호		환경관리 시스템	기업	2030	구축·공개	51. 기업은 2030년까지, 오염방지, 지속가능한 자원사용, 기후변화 완화를 위한 환경관리시스템을 구축하고 그 이행성과를 공개한다. 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.
		환경영향 평가	기업	2020	수립·공개	52. 기업은 2020년까지 지역사회에 환경적 변화 또는 삶의 양식 변화를 초래할 수 있는 사업은 환경영향평가를 충실히 시행하는 정책을 마련하고 그 이행성과를 공개하고 정부는 실효성 강화를 위한 대책을 마련한다.
19) 지역 주민		지역주민 권리 존중	기업	2018	구축·공개	53. 해외투자기업은 2018년까지 지역주민의 인권 존중을 보장하는 투자 및 사

						업기준과 지침을 수립하고 이를 보장하는 절차를 구축하며 그 이행성과를 공개한다. 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.
	권리 존중	인권영향 평가, 선주민 사전동의	기업	2018	시행·공개	54. 기업은 2018년까지 인권침해 리스크가 악화될 수 있는 상황에서 인권영향평가를 시행하고 특히 선주민 권리와 관련된 사업은 자유로운 사전동의(FPIC)를 구한다. 정부는 국책기관과 공기업에서 표준안을 마련·시행하고 기업의 이행을 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.
7. 공정 운영 관행 정립	20) 뇌물 및 부패 방지	뇌물, 청탁, 편의제공 금지	정부	2020	정비·시행	55. 정부는 2020년까지 국내 및 해외 투자국 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해서 기업의 뇌물과 청탁, 편의제공 근절을 위하여 관련 법률 및 규제의 적용대상을 확대하고 이행의 효과성을 증진하기 위한 제도적 정비를 추진한다.
		기업협회 차원의 반부패 인증제도	기업	2030	도입·공개	56. 기업은 2030년까지 기업협회 차원의 반부패 인증 기업제도를 도입하고 이행성과를 공개하며 정부는 이를 지지·장려한다.
		내부고발자 보호	정부	2020	강화	57. 정부는 2020년까지 내부고발자 보호 강화를 위해 「공익신고자 보호법」 등 관

						련 조항을 강화한다.
			기업	2025	개발·공개	58. 기업은 2025년까지 내 부고발자 보호 정책을 공개하고, 절차를 마련하여 이행한다.
		지급내역 공개	정부	2025	제도 마련	59. 정부는 2025년까지 기업의 공공조달 및 해외투자 계약 관련 지급내역 공개를 증진하기 위한 제도를 마련하고 이를 객관적으로 검증하기 위한 제도를 마련한다.
	기업		2025	개발·공개	60. 기업은 2025년까지 국내 및 해외 투자국 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 공개하는 정책을 마련하고 이행한다.	
	21) 공정 경쟁 관행 정립	반경쟁적 관행 감독	정부	2020	강화	61. 정부는 2020년까지 반경쟁적 계약의 체결 또는 이행에 대한 감독 및 처벌을 강화한다.
		내부거래 근절	정부	2025	강화	62. 정부는 2025년까지 친인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법적이고 편법적인 부의 이전과 사업 관행에 대한 규제를 강화한다.
소상공인에 대한 공정거래 보장		정부	2025	정비·강화	63. 정부는 2025년까지 대기업이 우월적 지위를 이용하여 부당한 영향력을 행사하지 않도록 공정거래법 등 관련 규정을 정비 및 강화	

						하여 소상공인을 보호한다.
	22) 공급망 인권 증진	공급망으로 인권정책 확대	기업	2020	확대 적용· 공개	64. 기업은 2020년까지 자사의 인권정책을 공급망으로 확대 적용하고 공급업체가 이를 준수할 수 있도록 지원하며, 그 성과를 투명하게 공개한다.
		공급망 인권평가 및 감독	정부	2025	정비· 시행	65. 정부는 2025년까지 기업의 공급망 인권평가 여부를 조달과정에 반영할 수 있도록 관련 조항을 정비하고 시행한다.
			기업	2025	개발· 공개	66. 기업은 2025년까지 공급망의 인권준수 성과를 계약에 반영하는 등 공급망 인권을 증진할 수 있는 기반을 마련하고 그 성과를 공개한다.
		공급망 인권침해에 대한 원청 책임 강화	정부	2025	개발· 시행	67. 정부는 2025년까지 공급망에서 발생한 산업안전 재해 등 인권침해에 대한 원청의 책임성을 강화할 수 있는 제도적 장치를 마련하고 시행한다.
8. 구제책 제공	23) 구제책 제공	집단소송제 도 확대 시 행	정부	2020	확대· 시행	68. 정부는 2020년까지 기업 활동으로 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단소송제도를 확대 시행하여 인권침해 피해자들이 효과적으로 구제받도록 한다.
		OECD 국내	정부	2020	개선·	69. 정부는 2020년까지 초

		연락사무소 개선			강화	국경적 인권침해 피해자의 효과적인 구제를 위해 OECD 다국적기업 가이드라인에 부합하는 국내연락사무소 위원 구성 및 운영 절차를 마련한다.
		국가인권위원회 구제절차 실효성 강화	정부	2020	확대· 강화	70. 정부는 2020년까지 국가인권위원회의 기업에 의한 인권침해 조사권한을 확대하는 등 기업 활동으로 인한 인권침해 피해자를 위한 국가인권위원회의 구제 절차 실효성을 강화한다.
		다중 이해관계자 이니셔티브 에 의한 고 충처리절차 개발 지원	기업 협회	2020	개발 지원	71. 기업협회는 2020년까지 기업들이 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리 절차를 개발하도록 지원한다.
		기업 내 고충처리 절차 시행 및 확대	기업	2025	확대· 강화	72. 기업은 2025년까지 인권침해 피해자를 위한 기업차원의 고충처리 절차를 마련하고 내실 있게 운영되도록 실효성을 확보한다.
		비정부기반 고충처리 절차 확대	정부	2030	확대	73. 정부는 2030년까지 지속적으로 기업 기반의 고충처리 절차의 개발을 지원하는 등 다양한 형태의 비정부 기반 고충처리 절차가 확대되도록 기업과 협력하고 제도적으로 지원한다.
		다양한	정부	2030	홍보·	74. 정부는 2030년까지 기

		구제책에 대한 홍보 및 지원			지원	업과 관련된 인권침해의 구제를 위한 다양한 구제책에 대한 홍보와 지원을 강화한다.
		비준수 절차를 통한 기업의 인권 책임 이행과 준수	정부	2030	신설	75. 정부는 2030년까지 다양한 비준수 절차를 통해서 기업이 인권에 대한 책임을 이행하고 증진할 수 있도록 제도를 마련한다.

제2장 기업과 인권 행동목표 세부해설

제1절 인권경영 기반 구축

1. 정부의 정책의지 표명

<행동목표 1>

정부는 2017년까지 기업과 인권 국가행동계획을 수립하고 시행한다.

(1) 의의

기업과 인권 국가행동계획(National Action Plan on Business and Human Rights)은 기업 활동으로 인한 부정적인 영향으로부터 인권을 보호하기 위한 국가의 기본정책 및 실천계획이다. 국가가 기업과 인권에 관한 정책적 일관성을 확보하는 것은 물론 인권보호 의지를 천명하고 기업의 인권 책임에 대한 정부의 명확한 기대를 표명할 수 있는 가장 효과적인 접근 방식이다.

기업 활동으로 인해 인권침해가 발생했다면, 그 직접적인 책임은 기업에 있다. 하지만 관련 피해자가 효과적으로 구제를 받지 못하거나 인권침해가 기본적인 권리와 자유를 온전히 향유할 수 없는 국가 제도와 환경에서 기인한 것이라면 국가는 인권 보호라는 국제인권법적 의무를 해태하고 있다는 비판에 직면할 수 있다.

(2) 근거

유엔 인권이사회는 2011년 6월 유엔 기업과 인권 이행원칙을 만장일치로 채택하였다. 동시에 회원국에 이를 확산시키기 위해 유엔 기업과 인권 실무그룹 설치를 결의하였다.¹³⁰⁾ 3년 임기의 대륙별로 안배된 다섯 명의 전문가로 구성된 유엔 기업과 인권 실무그룹은 다양한 후속 조치의 하나로 2014년 12월 기업과 인권 국가행동계획 지침서를 발간하고 회원국들에게 기업과 인권 국가행

130) A/HRC/RES/17/4.

동계획을 수립하도록 권고하였다.

유럽연합 집행위원회는 2011년 10월 새로운 기업의 사회적 책임 전략 (2011-2014)을 발표하면서 2012년 말까지 유엔 기업과 인권 이행원칙 이행을 위한 국가계획을 개발할 것을 회원국들에게 요청하였다.¹³¹⁾ 또한 2015년 독일에서 개최된 G7정상회의는 각 국의 기업과 인권 국가행동계획 수립 노력을 환영하면서 유엔 기업과 인권 이행원칙에 대한 지지를 선언하였으며, 2017년 독일에서 개최 예정인 G20정상회의에서도 기업과 인권 이슈가 중요하게 다루어질 것으로 예상되고 있다.

국가인권위원회는 이러한 흐름에 맞추어 2015년 기업과 인권 국가행동계획 수립을 위한 연구를 진행하였으며, 2016년 9월 기업과 인권 국가행동계획 수립을 정부에 권고하고 관련 정부부처, 공공기관, 기업, 시민사회를 대상으로 권고안에 대한 설명회를 개최하였다.

(3) 내용

효과적인 기업과 인권 국가행동계획 수립을 위한 네 가지 필수 요소는 다음과 같다. 첫째 유엔 기업과 인권 이행원칙에 기초한다. 기업과 인권 이행원칙에서 제시하고 있는 국가의 인권보호 의무는 국제인권법을 기준으로 기업 활동으로 인한 부정적인 영향으로부터 보호, 기업의 상당주의 의무 증진, 효과적인 구제 접근 지원으로 요약할 수 있다. 둘째, 국가가 직면하고 있는 기업의 부정적인 영향은 직접적이고 잠재적인 것을 모두 다루어야 하며, 관련 정책은 현실적이어야 한다. 셋째, 개발과 개정과정은 모든 이해관계자가 참여하고 투명하게 진행되어야 한다. 넷째, 변화된 환경을 반영하기 위해 정기적으로 검토되고 개정되어야 한다.¹³²⁾

정부는 위와 같은 원칙에 따라 우선 국가인권위원회의 기업과 인권 국가행동계획 권고안을 공개하고 2017년까지 기업과 인권 국가행동계획을 수립하겠다는 의지를 표명함으로써 관련 부처와 이해관계자들의 관심도를 확보해야 한다. 둘째, 관련 부처 및 비정부 이해관계자들과의 공조와 협력 메커니즘을 구축한다. 셋째, 권고안에 대한 외부전문가의 자문을 구하고 이해관계자와의 포괄적이

131) A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, 14쪽.

132) Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights

고 투명한 소통을 통해 신뢰성, 정당성을 확보한다. 넷째, 앞선 절차를 통해 우선순위를 도출하고 최종안을 확정한다. 마지막으로 시행과 함께 모니터링 항목과 구체적인 지표를 개발해 정기적으로 이행상황을 검토하고 개선, 발전시켜야 한다.

<행동목표 2>

정부는 2018년까지 국가 수준에서 기업과 인권 정책을 수립하고 추진할 수 있는 상설 전담기구를 설치하고 운영한다.

(1) 의의

기업과 인권 국가행동계획을 수립하고 시행하는 것 외에도 국가 차원에서 기업과 인권 정책을 수립하고 관련 전략과 계획을 추진할 수 있는 상설 전담기구를 제도화 하는 것은 국가정책의 수직적·수평적 일관성을 확보하는 것에 도움이 된다. 또한 정책을 추진하는 전 과정에서 추진현황을 점검하고 추진 주체 간 협력과 소통을 유도해 장애요인을 제거하는 데는 상설화된 기구를 운영하는 것이 필수적이다.

(2) 근거

정부는 다자간 국제기구에서 관련 활동에 적극적으로 참여하고 그 성과를 인권이사회의 다양한 인권점검 관련 보고 절차에 포함시키는 등 소통을 활성화해야 할 뿐만 아니라 상시적으로 관련 정부부처와 유관기관의 협력을 유도하고 국제사회에 통일된 메시지를 전달할 필요성이 있다.

기업과 인권 국가행동계획을 수립하고 추진하는 해외 사례를 보면 관련 의제를 담당하는 부처를 중심으로 관련 정부부처가 협력을 하거나, 기업과 시민사회, 지방정부, 노조 등으로 구성된 위원회, 포럼, 실무그룹을 활용하고 있다.¹³³⁾

133) 기업과 인권 전담 조직 관련 해외 사례

국가	전담 조직(구성)	비고
영국	외교부 (법무부, 재무부 등 관련 부)	2000년 무역산업성(Department of Trade and Industry)내에 CSR장관을 임명하였으나 2010

(3) 내용

특정 기구를 제도화한다는 것은 인원과 예산 배정에 필요한 법적 근거를 마련하는 것을 의미한다. 의사결정의 수준과 구성, 역할, 상설 사무국 운용에 관한 현실적인 논의가 필요하다. 우선 국가 수준에서 기업과 인권 정책이 수직적, 수평적 일관성을 확보하기 위해서는 컨트롤 타워가 되는 전담기구(또는 조직)는 총리실 산하에 설치될 필요가 있다. 구성은 특정 부처가 주도하기보다는 기업과 인권 이슈와 관련된 법무부, 외교부, 산업통상부, 고용노동부, 환경부, 기획재정부, 공정거래위원회 등 정부부처와 기업협회, 노조, 시민사회, 국가인권위원회가 참여하는 위원회 형식¹³⁴⁾을 고려할 수 있다.

역할은 관련 정책 수립과 추진, 이행상황 검토, 개선 등 전 과정을 포함하고 자유무역협정(FTA) 등 국가 간 이루어지는 협약이나 기업 인권 책임에 직·간접적으로 영향을 미치는 법령·제도·정책 제·개정 시, 인권에 영향을 미치는 요소들을 사전에 평가해 잠재적인 인권침해 요소를 최소화 하는 등의 역할을 상시적으로 수행한다.

무엇보다 전 과정에서 정책의 일관성을 확보하고 추진 주제 간 협력과 소통을 유도하기 위해서는 사무국이 상설 운용될 필요가 있는데 현재 관련 활동을 수행하고 있는 법무부 인권국 또는 외교부 국제기구국이 그 역할을 수행하는 것도 고려할 수 있다.¹³⁵⁾

	처 참여)	년 이후 임명되지 않고 있음.
네덜란드	실무그룹	외교부를 중심으로 재무부(Ministry of Economic Affairs), 재경부(Ministry of Finance), 안보 사법부(Ministry of Security & Justice), 사회 및 고용부(Ministry of Social Affairs & Employment)에서 담당자 파견.
덴마크	CSR 위원회 (Council for CSR)	위원회는 기업 및 금융기관, NGO, 지방 정부 및 노조가 참여하고 있음.
핀란드	실무그룹	CSR행동계획 수립 담당 병행.
독일	CSR 포럼	연방노동부 산하에 설치되어 있으며 국가차원의 CSR전략개발 관련 연방노동부 자문 제공한다. 노조, 학계, 기업 등 전문가로 구성.

134) 「지속가능발전기본법」의 「지속가능발전위원회」는 환경부가 「저탄소 녹색성장 기본법」의 「녹색성장위원회」의 경우는 총리실에서 담당하고 있다.

135) 법무부 인권국은 인권보호에 관한 각 부처간 협력, 종합정책 수립, 국제인권규약에 따른 정부보고서 및 답변서 작성 등의 업무를 수행하고 있으며, 외교부의 국제기구국은 유엔의 인권·사회분야 관련 외교정책, 유엔경제사회이사회 활동 등을 수행하고 있다.

2. 정부정책의 일관성 확보

<행동목표 3>

정부는 2020년까지 담당공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업과 인권에 관한 지침서, 안내서, 편람집 등을 개발·보급하고 상시적인 인권 교육을 실시한다.

(1) 의의

정부는 관련 공무원에 상시적인 교육을 제공하고 인권경영 주요 주체들의 상당주의 의무를 제고시키는 데 필요한 각종 정보, 가이드라인, 안내서를 개발하고 지원함으로써 정부의 정책적 일관성을 확보하고 기업의 인권 책임을 증진시킬 필요가 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 8항에 따르면 국가는 법·제도를 활용해 수직적 일관성을 확보함과 동시에 수평적 일관성을 확보하기 위해 기업 활동과 관련된 각 정부 부처와 기관이 정부의 인권보호 의무를 인식하고 관련 역할을 실행하도록 해야 하며, 이를 위해 관련 정보와 교육 및 지원을 제공해야 한다.

(3) 내용

일관되고 통일된 국가의 인권보호 의무 실행에 대한 의지와 메시지를 인권경영 주요 주체들에게 전달하는 가장 효과적인 수단은 기업과 인권 국가행동계획을 수립하는 것이다. 또한 이를 추진하는 상설화된 전담기구를 통해 공무원은 물론 공공기관 및 기업 임·직원 등을 대상으로 홍보 및 교육, 각종 지침서와 관련 정보를 제공해야 한다. 이를 위해서는 담당 공무원 및 공공기관의 교육 이수를 제도화하고 국가인권위원회 및 기업협회와의 협력이 필수적이다. 이때 유엔, 국제기구, 전문기관, 기업협회 등에서 개발된 관련 규범, 지침서 등을 참고하거나 교육 자료로 활용할 수 있다.

정부가 기업의 인권 책임 증진을 위해 취할 수 있는 구체적인 조치의 예와

관련 고려사항을 살펴보면 다음과 같다.

<구체적인 조치의 예와 고려사항>

조치의 예	효과	고려 사항
지침 및 도구 개발	정부의 기대 전달, 실용적인 도구 제공	담당 공무원, 산업 특성(금융, 석유가스, 채굴 등), 프로세스(인권영향평가, 정책수립, 완화조치, 개선), 취약집단(여성, 아동, 장애인, 비정규직 등)
정보 및 서비스 제공	기업과 협력 구축	기업협회(경영자 협회, 산업별 등), 대사관(해외진출 기업)
이해관계자 교류 촉진	경험·모범사례 공유	글로벌 이니셔티브, 시민사회, 기업, 노조, 소비자 등
다중이해관계자 이니셔티브지원	이해관계자 교류와 협력 확산	이니셔티브 개발, 비사법적 고충처리 개선과 증진

<행동목표 4>

정부는 2020년까지 인권존중기업 인증제도를 도입하는 방향으로 「국가인권위원회법」을 정비하고 관련 기준을 마련한다.

(1) 의의

인권존중기업 인증제도를 도입하고 우수기업을 공개, 공공조달과 세제 등에서 보상을 제공함으로써 인권 친화적 경영을 유도할 수 있다.

(2) 근거

국가인권위원회는 현행 「국가인권위원회법」 제25조에 의해 관계기관 등에 인권의 보호와 향상을 위하여 필요한 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.¹³⁶⁾ 그 연장선상에서 국가인권위원회가 기업과 인권

136) 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관 등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관 등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

관련 잘못된 관행에 대해 개선 또는 시정을 기업에 권고할 수 있으나 이와 같은 권고에 대한 유인이나 구속력이 없어 그 실효성을 확보할 필요가 있다.

(3) 내용

국가인권위원회는 기업에 인권 관련 정책과 관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있으며, 기업은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다. 하지만 기업이 해당 권고를 수용하지 않을 경우 국가인권위원회는 이를 공표하는 것 외에 강제할 수단이 없다. 따라서 국가인권위원회가 기업의 인권침해 문제에 좀 더 적극적으로 대처할 수단으로 '인권존중기업 인증제도'를 도입하는 것을 고려해볼 수 있다.

구체적으로 ① 국가인권위원회는 자율적으로 인증신청을 한 기업의 인권실태를 조사하여 그 결과가 우수한 기업을 등급별로 인권존중기업으로 인증할 수 있도록 한다. ② 이를 위해 인증에 관한 전문성이 있는 기관으로 하여금 인증 업무를 수행하도록 국가인권위원장이 지정할 수 있도록 한다. ③ 인권존중기업으로 인증 받은 기업 중 우수한 등급을 받은 기업에게 세제와 공공조달 및 국가를 상대로 한 계약에서 인센티브를 제공할 수 있도록 해당 부처에 요청하고 요청을 받은 관계 중앙행정기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하는 등의 인권존중기업 인증제도를 검토해볼 수 있을 것이다. 정부는 이러한 방향으로 「국가인권위원회법」을 정비하고 관련 기준을 마련할 필요가 있다.

<행동목표 5>

정부는 2020년까지 거래소에 상장된 기업의 인권 책임 관련 정보 공시를 의무화 하는 법률을 제정하고 비상장기업의 적용 범위를 단계적으로 확대한다.

(1) 의의

정부가 기업의 인권성과 관련 정보 공시를 제도화함으로써 얻을 수 있는 긍정적인 효과 중 하나는 기업의 상당주의 의무를 증진시키는 것이다. 정보 공시를 준비하는 과정을 통해 기업에 인권을 기업 활동에 통합시켜야 할 필요성을

인식시키고 인권 책임 관련 조직 내 인식과 부서 간 협력을 강화시킬 수 있다. 자본시장에서는 투자자의 비재무 리스크를 완화시키고 사회책임투자 자금을 유치하는 효과도 있다. 더 나아가 수출에 있어 사회적 책임이 자격요건으로 자리 잡아가는 글로벌 환경에서 장기적으로 자국 기업의 경쟁력을 강화시킨다.

(2) 근거

책임투자원칙(PRI)에 따르면 투자자는 투자대상 기업에 투자결정에 필수적인 비재무 정보 공개를 요구해야 한다. 또한 기업의 환경, 사회, 거버넌스 관련 이슈에 관심을 갖고 관여하며, 투자를 실행하는 매니저가 이를 수행하는 지에 대해서 점검해야 한다. 투자자는 이 과정을 통해 투자자의 사회적 책임을 이행하고 동시에 리스크를 완화시킬 수 있다.¹³⁷⁾

최근 국제표준화기구(ISO) 이사회는 사회적 책임 표준인 ISO 26000을 자율 지침에서 경영인증으로 변경기로 확정했으며, 2016년부터 인증에 필요한 지표 개발 등을 논의하기 위한 실무그룹을 운영하고 있다. 이는 비재무 정보 공개가 자본시장과 수출에 있어서 필수적인 요소로 자리 잡고 있음을 의미한다.

유럽연합의 경우 2017년부터 역내 500인 이상을 고용한 기업 및 그룹사는 환경, 사회, 고용, 양성평등 및 인권 등에 관한 회사 내 정책 및 규정, 성과 정보를 공개토록 하고 내용을 공개하지 않거나 사내 정책이 없는 기업은 그 이유를 설명해야한다. 정보 공개 방식은 유엔 글로벌 콤팩트, ISO 26000 등 국제적 기준을 자율적으로 선택할 수 있게 했다. 비재무 정보 공시 의무는 유럽연합에 가입한 모든 회원국의 기업에 예외 없이 적용되며, 상장·비상장 기업뿐만 아니라 은행, 보험과 같은 금융회사도 포함된다. 유럽연합 차원의 정책이 수립되기 전에도 영국의 경우 2000년 7월 연기금운용에 환경, 사회, 윤리 정보 공개를 의무화했고, 프랑스는 2001년 5월 상장기업들에 대해 비재무적 성과를 연차보고서에 의무적으로 기재토록 하였다.

남아프리카공화국은 2009년부터 장기적 가치창출 능력에 영향을 미치는 모

137) 인권을 포함한 환경·사회·거버넌스 이슈를 투자과정에 고려하는 책임투자원칙(PRI)에 서명한 1,570여 금융투자기관들의 자산운용규모는 62조 달러에 이른다. 또한 탄소공개프로젝트(CDP)에 서명한 827개 금융기관은 전 세계적으로 운용되는 금융자산의 3분의 1에 해당하는 100조 달러 규모를 운용하고 있다.

든 중요한 재무·비재무적 요인을 통합하여 보고하는 것을 상장요건으로 채택하였으며, 2014년 ‘통합 보고 프레임워크’를 비준하면서 요하네스버그거래소(JSE)에 상장된 모든 기업은 이 프레임워크에 맞춘 통합 보고서를 발간하도록 의무화했다.

한국의 경우 현행법상 온실가스·에너지 목표관리제, 배출권거래제에 포함된 기업에 한해서 사업보고서에 온실가스 배출량, 에너지 사용량, 녹색기술 인증사항 등 일부 환경 정보만을 의무적으로 공시하도록 하고 있다. 2002년 이후 15년 동안의 상장기업 사회보고 법제화 움직임의 연장선에서 2016년 관련 법률 개정안이 상정되기도 했다.

(3) 내용

정보 공개 범위와 적용 대상기업 관점에서 접근한다. 정보 공개 범위와 관련하여는 유엔 기업과 인권 이행원칙이 제시하고 있는 기업의 상당주의 의무를 반영하고 있는 국제 표준들과 국내에서 발간된 각종 가이드라인을 활용할 수 있다. 또한 정부는 정보공개 범위와 기업의 단계적 적용을 정함에 있어, 기업의 상장여부, 성격, 규모를 고려하여 상장기업과 공기업 등 공공기관부터 우선 적용하되 비상장기업은 매출액 또는 종업원 수를 기준으로 단계적으로 적용할 필요가 있다.

마지막으로 정부는 상장회사, 공기업 등 공공기관 외에 적용 대상 기업을 정하는 기준에 대해 충분히 의견을 청취하고 실행을 위한 보고 체계 개발, 안내, 교육 등을 통해 기업들이 비재무 보고를 위한 절차와 시스템을 수립하고 정보를 투명하게 제공할 수 있도록 지원한다.

<행동목표 6>

정부는 2025년까지 해외진출 한국 기업들에 의한 인권침해 피해자 구제절차에 국내법을 역외 적용하는 것을 제도화 하고 정부기반의 비사법적 구제 메커니즘 활성화를 위한 조치를 시행한다.

(1) 의의

국가는 해외에서 활동하는 기업과 관련, 해당 기업이 해외에서 인권을 존중하도록 장려함으로써 기업 인권책임에 대한 국가의 통일되고 일관된 메시지를 전달할 수 있다. 또한 국가의 명성을 보존하고 해당 기업의 비즈니스에 예측가능성을 보장해 줄 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙에 따르면 일반적으로 국가는 자국의 영토 및 관할권에 소재하는 기업의 치외법권 활동을 규제하는 규정을 갖고 있지 않으나 국제인권법은 그 행사가 사법적으로 정당한 경우라면 이를 금지하지 않는다. 오히려 일부 인권조약기구는 관할권 소재 기업의 해외 인권 침해를 예방할 수 있도록 하는 역할을 하도록 권고하고 있다.

해외에서 한국 기업에 의해 인권을 침해당한 외국인의 국내 법원에 의한 사법적 구제와 관련, 국가인권위원회의 연구용역 보고서 『해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』는 해외 소재 지점에서 인권침해가 발생한 경우, 당사자가 합의하면 국내법원이 관할권을 가질 수 있으며, 현지법인이나 합작회사에 의한 인권침해의 경우 본사의 실질적인 영향력 하에서 인권침해가 이루어진 것을 입증할 수 있다면, 본사에 민사책임을 물을 수 있으며, 외국의 한국 법인에 대한 형사처벌과 관련, 양벌규정이 있는 경우에 한해 범죄행위에 대하여 국내법원이 형법을 적용하여 재판할 수 있다는 의견을 제시한 바 있다. 더 나아가 해외 한국기업의 인권침해를 예방하기 위한 제도개선 방안을 다음과 같이 제시하고 있다. ① 공적기금의 인권에 기반한 투자지침을 마련할 것, ② 강제노동 등에 대한 실사여부 공시를 의무화할 것, ③ 공기업의 투자, 운영단계에서 인권을 반영한 경영평가 및 공시규정을 마련할 것, ④ 공기업의 지속가능성 보고서 발간을 의무화할 것, ⑤ 민관협력 사업(PPP)에 대한 규제를 강화할 것, ⑥ 분쟁지역, 특히 분쟁광물이 나오는 지역과 관련해서 인권침해 방지를 위한 공시의무 규정을 마련할 것, ⑦ 관세법 등 개정으로 인권침해와 관련된 물품 등의 수입을 금지할 것, ⑧ 해외 자원개발 사업법 및 시행령 개정을 통해 무분별한 자원개발투자를 자제할 것, ⑨ 형사 및 민사적인 사법절차가 실제적 절차적으로 피해구제 수단이 되기 위한 개혁을 할 것, ⑩

해외진출 한국기업의 인권침해 예방을 위한 교육 프로그램 등에 대한 제도적 지원을 할 것 등이다.

(3) 내용

국가가 관할권 내 기업의 해외 인권침해를 예방하고 구제조치를 취할 수 있는 방법 중 하나는 기업에게 OECD 다국적기업 가이드라인과 같은 다자간 연성법적 규약 이행을 요구하거나 해외 사업 활동을 지원하는 정부 또는 공공기관에서 행동기준과 관련 보고를 요구하는 것이다. 다른 접근방법은 범죄 행위가 일어난 장소와 상관없이 범죄자의 국적에 따르는 형사제도를 준용해 관할권을 역외 적용하는 것이다. 특히 정치와 사법시스템이 낙후된 인권 취약국에서 발생한 인권침해에 국내 기업이 연루된 경우, 침해여부 판단 및 피해자 구제에 있어서 국내법을 우선 적용하는 것을 고려할 수 있다. 동시에 분쟁지역화 될 우려가 있거나 분쟁지역에서 활동하는 기업을 대상으로 분쟁지역 광물의 책임 있는 공급망에 관한 OECD 상당주의의무 안내서 등 분쟁지역 관련 국제기준들을 교육하고 상담·지원 프로그램 개발·홍보를 강화한다.

또한 해외진출 국내기업의 인권감수성과 인권침해를 당한 현지 피해자의 구제 접근성을 제고하고 적절하고 신속한 구제를 위해 OECD 국내연락사무소(NCP) 위원 구성을 개선하고 기능을 활성화 한다. 법률적 근거를 마련해 이행을 강제하거나 국내연락사무소 기능 중 인권침해 관련 진정처리 및 조사 업무를 독립시켜 전문적인 기관에 이관하는 것, 사무국의 인원과 예산을 확대해 전문 인력을 타부처나 전문기관에서 파견을 받아 기능을 활성화 할 수 있는 환경을 조성하는 등 다양한 방법으로 접근할 필요가 있다.

3. 공공기관 인권경영 제도화

<행동목표 7>

정부는 2018년까지 공공기관 경영실적 평가에 인권 책임 성과를 반영하는 방향으로 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 정비한다.

(1) 의의

공기업 등 공공기관의 경영실적 평가에 인권 책임 요소 반영을 제도화함으로써 이들 기업에 의한 인권침해 또는 연루로 인한 국가의 국제법적 의무 위반 가능성을 줄이고 기업 인권 정책의 수직적 일관성을 확보할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 국가가 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권에 대한 상당주의 절차 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 한다고 명시하고 있다.

2016년 국가인권위원회는 인권경영의 실천을 위한 공공기관 경영평가제도 개선안을 권고하였다. 그 주요 내용은 아래와 같다.

< 경영평가제도 개선 예시 - 경영평가 편람 >

평가지표	지표정의	세부평가 주요내용
전략기획	기관의 비전과 목표를 구현하기 위한 경영전략의 수립과 시행, 국정과제 이행노력, 인권존중(신설)·윤리성·투명성·안정성 제고	· 전사적 경영목표 설정과 중장기 경영전략의 수립·실행, 국정과제 이행, 인권경영·관련 정책수립과 공급망을 포함한 상당주의 의무 이행을 위한 시스템 구축(신설), 윤리경영·내부견제 시스템의 운용과 대내·외 이해관계자와의 의사소통 등을 위한 기관의 노력과 성과는 적절한가?

	<p>와 공정사회 구현 등을 위한 기관의 노력과 성과</p>	<p>· 사이버 안전을 위해 국가정보보안 정책을 이행하고, 정보보안 관리체계 등이 적절하게 구축·운용되고 있는가?</p> <p>· 민간부분의 새로운 일자리 창출에 기여하고 의식·관행·제도 등의 불공정한 사항들을 개선하며, 사회공헌 활동, 균등한 기회와 공정한 경쟁을 보장하기 위한 노력과 성과는 적절한가?</p>
--	-----------------------------------	--

(3) 내용

공기업 등 공공기관은 국가와의 관계를 떠나서 독립적으로도 인권을 존중할 책임이 있다. 더구나 국가의 공적 기능을 위탁 수행하고 있고 재정적으로 국가에 의존하고 있기 때문에 기업의 인권 책임 보장을 위한 국가의 정책에 더 많은 영향을 받는다. 예를 들어 이들 기업의 경영활동은 일반적으로 국가기관에 보고되고 평가를 받는 체계를 갖추고 있어 정부는 인권 존중을 위한 공공기관의 상당주의 의무 이행을 감시하고 강제할 수도 있다. 더 나아가 이를 경영평가에 반영함으로써 기업의 인권 책임 관련 정책의 통일성과 수직적 일관성을 확보하고 공공기관의 인권 책임을 위한 상당주의 의무 증진을 유도할 수 있다.

「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따르면 제48조 경영실적 평가제도에 따라 매년도 경영 노력과 성과를 평가해 성과급 지급률을 결정하고 부진한 기관에 대해서는 임명권자에게 기관장 및 상임이사에 대한 해임건의를 할 수 있다. 공공기관 경영평가편람에는 전략기획, 정부 권장정책, 조직·인적자원 및 성과관리, 보수 및 복리후생, 노사관리 등 5개 평가지표에 윤리경영, 정보, 불공정 제도개선, 장애인, 비정규직, 여성, 노사관계 등 인권과 관련된 내용을 포함하고 있으나 인권존중 정책 수립, 공급망을 포괄하는 상당주의 의무 이행, 효과적인 구제책에 대한 접근에 대한 체계적인 평가가 이루어질 수 있도록 평가지표 및 세부평가 내용에 이를 포함시킬 필요가 있다.

<행동목표 8>

정부는 2020년까지 국민연금의 인권존중 책임 이행을 위한 상당주의 의무를 제고하는 방향으로 법·제도 및 관행을 개선한다.

(1) 의의

자본시장에서 투자자가 수익 창출 외에 인권 등 사회적 가치를 고려하고 행동하는 것은 투자대상 기업들의 인권 책임을 증진시키는 데 매우 긍정적인 요인이 될 수 있다. 마찬가지로 운용자금의 규모나 국내 증시에서 차지하는 비중¹³⁸⁾이 큰 국민연금의 투자관행에 인권을 접목하는 것은 국내 기업뿐만 아니라 투자대상이 되는 모든 기업들의 인권존중 책임을 증진시키는 데 매우 긍정적인 요인으로 작용한다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 국가가 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권에 대한 상당주의 절차 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 한다고 명시하고 있다.

2015년 말에 개정된 「국민연금법」 102조 ④항은 “기금을 관리·운용하는 경우에는 장기적이고 안정적인 수익 증대를 위하여 투자대상과 관련한 환경·사회·지배구조 등의 요소를 고려할 수 있다”고 규정하고 있다. 개정안의 취지는 국민연금에게 환경, 사회, 지배구조 고려에 대한 선택권을 제공하자는 것이 아니다. 국민연금이 이와 관련 수탁자 책무위반 리스크로부터 자유로울 수 있도록 법적으로 보장해줌으로써 전체 운용자산을 책임투자로 운용할 수 있도록 하자는 것이다. 하지만 국민연금은 이를 권고적 또는 재량적 의미로 잘못 이해하고 있다.

138) 국민연금기금은 세계 3대 연기금으로 국민연금기금운용본부가 운용하는 자금 규모는 국내 GDP의 28.6%, 주식시장 비중의 6.2%, 채권시장 비중 13.9%를 차지하고 있으며 (2016년 2월말 기준), 2014년 말 기준으로 국내 증시에서 국민연금기금이 지분 5% 이상을 보유한 국내기업은 259개였으며, 57개 기업의 지분율은 10%를 넘어섰다.

2009년 6월 책임투자원칙(PRI)에 가입한 이후 7년이 넘었지만 국민연금 책임 투자 규모는 전체 운용자산의 1% 수준에 그치고 있으며, 2015년까지 이행상황에 관한 보고서를 제출하지 않고 있다. 2016년 6월에야 가습기 살균제 관련 기업들의 인권침해 사항에 대해 침묵하고 있다는 비판에 직면하면서 첫 번째 이행보고서를 제출했다. 이 사실만으로도 국민연금의 법 규정에 대한 몰이해가 드러나며 국민연금의 인권 책임 이행을 위한 제도화 필요성을 설명할 수 있다.

(3) 내용

투자 대상 기업의 인권문제를 상시적으로 모니터링 하고 투자 철회, 개선 권고 등을 통해 기업 인권 책임을 증진시키기 위해 국민연금의 적극적인 상당주의 의무를 강제하는 방향으로 제도화 할 필요가 있다.

이를 위하여 첫째, 「국민연금법」 102조 ④항의 내용을 투자원칙으로 이해하고 환경, 사회, 지배구조를 고려하지 않는 자산운용, 즉 예외 사항에 대해 그 이유를 설명토록 하는 강제 규정을 신설하고, 둘째, 기금운용본부 내부에 투자 대상 기업의 인권침해 등 비윤리적인 이슈를 모니터링하고 지속적으로 관여를 실행하는 기구를 설치·운영하는 것을 제도화 하며, 셋째, 국민연금뿐만 아니라 모든 공적 연기금의 인권 존중 상당주의 의무를 강화하는 방향으로 「국가재정법」을 개정하는 것을 고려할 수 있다.

<행동목표 9>

정부는 2020년까지 금융 및 투자 관련 공공기관이 인권영향평가에 따라 신용공여를 결정할 수 있는 기준을 개발·보급하며 준수 여부를 감독한다.

(1) 의의

국가의 직접적인 통제를 받거나 영향력 하에 있는 기업의 활동이 인권 침해에 직접적인 영향을 끼치거나 간접적으로 연루될 경우 국가는 국제법을 위반하는 상황에 직면할 수 있다. 따라서 이들의 인권에 대한 상당주의 의무를 강제

하거나 제고할 수 있는 조치를 통해 인권보호에 대한 정책적 의지를 표명하고 일관성을 확보할 필요가 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 국가가 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권에 대한 상당주의 절차 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 한다고 명시하고 있다.

(3) 내용

공기업 및 공공기관은 독립적으로도 인권존중 책임을 적용받지만, 이들 기업이 국가에 의해 운영되거나 지원을 받고 있다면 국가는 정책, 법률, 규제를 통해 인권 책임을 증진시키는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 특히 투자대상 기업의 인권 책임에 영향을 미칠 수 있는 금융·투자, 수출신용기구, 개발원조를 담당하는 기관에 대한 정책적 조치는 특별하게 고려되어야 한다.

정부는 수출입은행, 한국무역보험공사, 신용보증기금 등 공공기관이 일정규모 이상으로 수출 관련하여 신용·정책금융을 제공하거나 투자하는 경우, 선정과정에서 인권을 고려하고 대상기업의 인권침해 여부를 상시적으로 모니터링할 수 있도록 제도를 마련한다. 대상 기업이 인권침해를 일으킬 경우에도 적극적으로 관여해 그 기업이 적절한 구제에 나설 수 있도록 강제하는 장치를 마련한다.

국내 상장기업의 영향력 있는 주주인 국민연금의 투자관행을 개선하는 것은 기업들이 인권존중 책임을 인식하고 행동하도록 하는 데 매우 긍정적인 요인이 될 수 있다. 책임투자원칙(PRI)에 따라 제한적인 자금을 운용하는 관행에서 벗어나 전체 운용자금으로 원칙을 확대 적용하고 그 이행현황을 점검하고 투자대상 기업의 인권침해 관련 이슈를 상시적으로 모니터링할 수 있는 독립적인 위원회를 상설기구화 한다.

수출입은행 등 해외투자기관이 투자 시 세이프가드 가이드라인을 제정해 이를 공개하고 준수하는 것과 대한무역투자진흥공사(KOTRA)와 같이 국가 간 자

본, 노동, 기술을 주선하는 등 국내 기업의 해외진출, 해외투자 유치 등의 국가 기능을 위탁수행하고 있는 기관이 비즈니스 과정에서 인권을 중요한 요소로 고려하도록 지침을 제공하는 것도 효과적인 방법이 될 수 있다.

국가인권위원회가 배포한 『인권경영 가이드라인 및 체크리스트』를 활용하는 것은 물론 금융 및 투자관련 공공기관용 인권경영 실행 매뉴얼을 개발·보급해 관련 기관들의 인권 책임을 증진시킨다.

4. 인권을 고려한 공공조달 정책

<행동목표 10>

정부는 2020년까지 정부나 지방자치단체가 계약과 조달절차에 인권을 고려하는 것을 제도화하는 방향으로 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」과 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」, 「조달사업에 관한 법률」 및 관련 시행령을 정비한다.

(1) 의의

정부 또는 공공기관은 조달활동을 통해 민간 기업들과 다양한 상거래를 맺는다. 조달과 계약절차에 인권을 고려하는 방향으로 관련법을 개정하고 해당 기업들에게 그 기준을 충족하도록 요구함으로써 기업이 인권을 인식하고 존중하도록 유도할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 국가는 국제 인권보호 의무를 다하기 위해서, 인권을 향유하는데 있어서 기업이 영향을 줄 수 있는 계약을 맺거나 법률을 제정할 때 적절한 감시활동을 할 것과 국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권을 존중하도록 증진할 것을 명시하고 있다.

(3) 내용

2016년 1월 27일 조달과정에 사회적 책임을 반영하기 위해 「조달사업에 관한 법률」에 “조달청장은 기업의 사회적 책임을 장려하기 위하여 조달절차에서 환경, 인권, 노동, 고용, 공정거래, 소비자 보호 등 사회적·환경적 가치를 반영할 수 있다”는 내용을 추가해 개정하였다. 하지만 조달청은 이를 구체적으로 강제할 수 있는 평가지표를 개발하고 동법률 시행령이나 시행규칙에 반영하지 않았다. 사회적책임조달이라는 개정안의 취지를 살리고 실질적으로 정부 및 공공기관 조달 과정에 반영될 수 있도록 필요한 절차를 진행할 필요가 있다.

2015년 12월 31일 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」은 공사 계약에

있어 300억 원 이상인 공사와 문화재 수리 공사에 한정해 “각 입찰자의 입찰 가격, 공사수행능력 및 사회적 책임 등을 종합 심사하여 합산점수가 가장 높은 자를 낙찰자로 결정한다”고 개정하였다.

또한 2016년부터 공사계약에 있어 일부 시범적으로 적용하고 있는 종합심사낙찰제도를 물품 및 용역 계약으로 확산시키기 위해 그 타당성을 검토하는 연구가 2016년 9월에 시작되었다. 최적낙찰제도로 인한 노동환경 악화 등의 부정적 영향을 완화하기 위해서는 현재 일부 시범적으로 적용하고 있는 종합심사낙찰제도를 계약규모와 상관없이 모든 공사계약에 적용하고 이를 물품 및 용역 계약으로 확산시키는 방향으로 관련법을 정비할 필요가 있다.

5. 인권경영 시스템 구축

<행동목표 11>

기업은 2025년까지 인권 책임 관련 정책을 채택·선언하고 그 이행 시스템과 성과에 관한 정보를 공개한다.

(1) 의의

기업은 인권을 존중하기 위한 정책을 채택하고 이를 준수하기 위한 상당주의 의무를 다함은 물론 이해관계자들과 그 성과를 소통해야 한다. 그렇게 함으로써 기업 활동으로 인한 부정적인 영향을 방지하고 구제를 위한 적절한 조치를 취할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 기업은 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 등 인권을 존중할 책임이 있다고 명시하고 있다. 또한 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해, 기업은 인권에 대한 상당주의 의무를 실행해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실재적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 소통하는 것을 포함한다. 더 나아가 기업이 부정적 영향을 야기하거나 기여하였다고 파악한 경우, 정당한 과정을 통해 개선을 제공하거나 협력할 것(이행원칙 22)과 제기된 문제가 빠르게 논의되고 곧바로 구제될 수 있도록 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 효과적으로 운영될 수 있는 고충처리 제도를 구축하거나 참여할 것(이행원칙 29)을 요구하고 있다.

지속가능개발목표 12의 지속가능한 소비 및 생산 패턴 확립에서는 대기업과 다국적기업을 포함한 모든 기업들이 지속가능 관행을 채택하고, 지속가능성에 관한 정보를 보고하도록 세부 목표를 제시하고 있다. 인권정책 수립 등 인권 책임을 실천하기 위한 경영시스템과 관련하여 지속가능경영보고서도 그 중 하나로 볼 수 있다. 유엔환경개발회의에서 채택한 의제 21은 지속가능한 지구환

경을 조성하기 위한 행동계획이며, 여기서 다국적기업을 포함하여 기업 및 산업이 사회경제적 발전에 중요한 역할을 수행하고 있음을 명시하고 있다. 세계 사회개발정상회의에서는 유엔 글로벌 콤팩트를 통해서 지속가능한 생산과 소비 양식을 위한 정책과 방법을 도입하고, 국제표준화기구와 GRI 지속가능성 보고 가이드라인에 따라 산업의 사회·환경성과를 개선하도록 하고 있다.

(3) 내용

기업 활동은 사실상 국제적으로 인정된 모든 인권에 영향을 미친다. 따라서 기업이 존중해야 할 인권목록은 따로 존재하지 않으며, 국내법과 규제가 모든 국제인권규범을 충족시키지 않는 한 그것을 준수하는 것만으로 인권 책임에서 자유로울 수도 없다. 또한 개인이나 지역사회 인권을 지원하고 증진하는 다양한 활동을 수행하거나 참여하고 있다고 해서 인권 존중에 태만한 것을 상쇄할 수 없다. 그럼에도 불구하고 기업은 직면하고 있는 실재적·잠재적 인권위험을 다룰 수 있는 시스템을 구축함으로써 체계적으로 대응할 수 있다.

첫째, 인권보호 관련 국제선언에 대한 지지를 표명하고 인권존중 정책을 수립, 이를 최고책임자 수준에서 승인한다. 인권 정책을 전사업장에 적용하며 소통 활성화 및 이해제고를 위해 현지어로 된 문서로 제공한다.

둘째, 정책은 환경변화에 따라 정기적으로 검토되어야 하며, 임직원을 대상으로 관련 교육과 훈련을 제공한다. 또한 모니터링, 감사, 비준수 사항 개선을 위한 처리 절차를 마련한다. 인권상황이 취약한 사업장 및 지역에서는 인권증진을 위한 프로젝트를 수행한다.

셋째, 인권침해 피해자가 사법적 구제 전에 충분히 적절하고 효과적인 구제책을 활용할 수 있도록 고충처리 시스템을 구축하고 글로벌, 대륙별, 국가 수준, 산업별 수준의 고충처리 메커니즘과 연계해 포괄적이고 투명한 구제 프로세스를 제공한다. 또한 내부고발자 보호 프로그램과 절차를 마련해 내부통제의 실효성을 제고한다.

마지막으로 인권경영 이행현황은 글로벌 보고 프레임워크에 기초해 투명하게 공개한다. 보고과정에서 이해관계자 참여채널을 보장하고 독립적인 제3자 또는 이해관계자 검증을 받으면 정보의 질적 제고에 도움이 된다.

<행동목표 12>

기업은 2030년까지 자사 공급망의 인권 책임을 증진시키기 위한 정책을 채택·선언하고 그 이행 시스템과 성과에 관한 정보를 공개한다.

(1) 의의

기업은 직접적인 사업 활동은 물론 원자재 채취, 구매, 생산, 유통, 판매, 서비스 등 가치 사슬 내에 존재하는 모든 개인과 기관, 정부 등과의 관계 속에서 인권 책임을 이해함으로써 인권침해 연루를 회피할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을 방지하고, 발생한 경우, 그 문제를 다룰 것과 만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도 기업의 사업관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 예방하도록 노력할 것을 촉구하고 있다(이행원칙 13). 만약 기업이 부정적 영향을 방지하거나 완화할 수 있는 영향력을 가지고 있다면, 기업은 반드시 영향력을 사용하여야 한다. 기업에 그러한 영향력이 부족하다면, 강화할 수 있는 방안이 있을 것이다. 예를 들면, 기업의 영향력은 다른 주체와 협력하거나 관계된 개체에게 역량 강화 또는 다른 인센티브를 제시하여 강화할 수 있을 것이다(이행원칙 19).

더 나아가 기업과 인권 이행원칙은 기업이 인권에 대한 부정적 영향을 야기 하였거나 기여하지 않았지만, 사업관계를 통한 기업의 운영과 생산, 또는 서비스에 직접적으로 관련이 되어 있는 경우에, 인권 존중에 대한 책임 하에 체계적으로 개선책을 마련할 책임은 해당 기업에게 부과되지 않으나, 개선책을 마련하는데 소정의 역할을 담당할 수 있다(이행원칙 22)고 명시하고 있다.

(3) 내용

인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 행동에 책임을 지기 위해 기업은 상당주의 의무를 실행해야 하며, 공급망을 실행범위에 포함시킨다. 특히

정치, 사법적 시스템이 낙후된 지역 공급망의 사업 환경에 특별한 주의를 기울인다.

구체적으로 기업은 인권정책을 공급망까지 확대 적용하고 그 책임소재를 명확히 함으로써 공급망의 인권침해에 연루되는 것을 방지할 수 있다. 자사의 인권정책은 다양한 채널을 통해 현지어로 공급망과 소통되어야 하며, 이를 관리하는 담당 직원과 공급망 직원들을 대상으로 관련 교육과 훈련을 제공한다.

공급망 인권 책임은 가치사슬 단계가 아닌 영향력 범위로 접근한다. 가치사슬 단계와 무관하게 직접적이고 즉각적인, 그리고 심각한 인권영향이 발생하거나 예상되는 공급망 사업장을 우선적으로 관리한다.

인권정책 준수여부 모니터링을 위해서 정기적인 인권영향평가에 공급망을 포함시키고 즉각적이고 심각한 인권침해가 예상되는 곳을 중심으로 직접 방문 모니터링 및 감사를 수행한다. 그 결과로 도출된 비준수 사항에 대한 개선을 요구하고 인권존중 관련 우수 공급망 사업장에 인센티브를 제공해 사업 환경 개선에 참여할 수 있다.

또한 고충처리 시스템을 공급망까지 포함시켜 해당 사업장에서 발생하는 인권침해 피해자가 신속하게 구제를 받을 수 있도록 지원하고 공급망의 인권정책 관련성과를 인권존중 책임 이행 성과에 포함시킨다.

한편 사업 환경에 따라 인권 리스크도 변화한다는 것을 인식하고 인권 리스크 평가는 정기적이고 지속적으로 진행되어야 한다. 그 과정에서 독립적인 외부전문가의 자문과 실질적으로 영향을 받을 수 있는 집단 등 내·외부 이해관계자들의 참여는 필수적이다.

제2절 차별금지와 평등기회 보장

6. 고용과 직업상의 차별 철폐

<행동목표 13>

공공기관 및 기업은 2020년까지 고용 및 직업상의 모든 형태의 차별을 금지하는 경영관행을 정착시킨다.

(1) 의의

고용, 승진, 보상, 훈련기회, 이직, 은퇴 등 기업과 노동자가 맺는 계약, 관계와 유지, 청산과 관련된 전 과정에서 모든 형태의 차별을 금지하고 평등한 기회를 부여하는 방향으로 기업 관행이 정립되어야 한다. 정부는 관련법과 제도, 정책의 실효성을 확보하고 정비함으로써 기업의 차별로 인한 인권침해를 방지할 수 있다.

(2) 근거

세계인권선언은 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교 등 어떤 이유로든 차별받지 않으며, 이 선언에 나와 있는 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다고 선언하고 있다. 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 ILO 협약은 보다 구체적으로 직업훈련, 고용, 특정 직업에의 접근, 고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정, 추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여야 한다고 촉구하고 있다.

OECD 다국적기업 가이드라인 역시 종업원 특성과 관련한 선별이 고용기회의 평등을 특별히 촉진하거나 업무 고유의 요구조건과 관련되는 기존 정부 정책을 촉진하는 것이 아닌 이상 인종, 피부 색, 성별, 종교, 정치적 의견, 국가적 계통 또는 사회적 출신 등의 이유로 고용 또는 직업과 관련해서 종업원을 차별해서는 안 된다고 선언하고 있으며 유엔 글로벌 콤팩트도 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제한다는 원칙을 가지고 있다.

(3) 내용

한국은 「헌법」과 각종 법률, 정책 권고를 통해 모든 영역에서 평등권을 침해하는 거의 모든 차별행위를 금지하고 있다. 「헌법」 제11조는 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”고 명시하고 있다. 「국가인권위원회법」 제2조에 따르면 ‘평등권침해의 차별행위’는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 한 차별행위를 말한다.

개별 법률에 있어서도 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「장애인복지법」 등에서 차별금지를 명시하고 있다. 또한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등은 구체적으로 기간제 및 단시간 노동자에 대한 차별, 파견노동자에 대한 차별, 외국인노동자에 대한 차별을 금지하고 있으며 「노동조합 및 노동관계조정법」은 노동조합의 조합원에 대한 차별금지를, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」은 연령차별을, 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」은 회생절차·파산절차 또는 개인회생절차 중에 있다는 이유로 정당한 사유 없이 취업의 제한 또는 해고 등 불이익한 처우를 하지 말 것을 명시하고 있다.

정부는 공공기관과 기업에 대한민국 「헌법」과 다수의 법률에 명시되어 있는 바에 따라 고용, 승진, 보상, 훈련기회, 이직, 은퇴 등 기업과 노동자가 맺는 계약, 관계와 유지, 청산 등 고용 및 직업상의 전 과정에서 모든 형태의 차별을 금지하는 경영관행이 정착될 수 있도록 적극 계도함은 물론 사법적 처벌과 행정 조치를 강화할 필요가 있다. 정부는 관련법과 제도, 정책의 실효성을 확보하고 정비함으로써 기업의 차별로 인한 인권침해를 방지할 수 있다.

<행동목표 14>

공공기관 및 기업은 2020년까지 동일가치 노동에 동일임금을 적용해 비정규직, 여성, 장애인, 이주노동자 등이 임금과 처우에 있어 차별을 받지 않도록 조치하고 이를 공개한다.

(1) 의의

공공기관 및 기업은 동일가치 노동에 대한 동일임금을 적용함으로써 비정규직, 여성, 장애인, 이주노동자 등 취약계층이 동등한 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 하에서 임금에 있어 부당한 차별을 받지 않도록 조치한다.

(2) 근거

세계인권선언 제23조는 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다고 명시하고 있으며 동일가치 노동에 대한 남녀 노동자의 동일보수에 관한 ILO 협약은 보수를 결정에 사용되는 방법에 적합한 수단으로 동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수의 원칙을 모든 노동자에게 적용하도록 촉진하고 이 방법과 양립하는 한 그 적용을 보장할 것을 회원국에 촉구하고 있다.

또한 이주노동자의 기회 및 대우균등 증진에 관한 ILO 협약은 대우와 균등 근로조건에 관하여 모든 이주노동자가 그들의 취업조건이 아무리 특수하던 간에, 동일한 활동에 대하여 동등한 대우를 받도록 보장하여야 한다고 명시하고 있으며 노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언은 주요 노동 기본권을 각 당사국이 국내 법령 등에 채택, 유지하도록 하고 외국인 노동자를 대상으로 기본 노동권 관련 국내법 적용 및 집행을 면제하는 것을 금지하고 있다. 지속가능개발목표 역시 목표 8에서 청년과 장애인들을 포함하는 모든 남녀에 완전하고 생산적인 고용과 질 높은 일자리를 제공하고, 동일노동에 대한 동일보수가 이루어지도록 노력하여야 한다고 명시하고 있다.

(3) 내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 남녀 차별 없는 동일가치

노동에 대한 동일임금 지급을 직접적으로 규정하고 있으며, 이주노동자, 장애인 관련 법률과 「근로기준법」, 「노동관계법」에도 포괄적으로 근로조건과 처우에 대한 차별을 금지하고 있지만 현실에서는 유명무실한 상황이다. 또한, ‘동일노동’에 대한 기준이 애매하고 규명 절차가 까다로워 법의 실효성이 떨어진다는 지적도 있다.

정부는 동일노동 동일임금에 대한 법안의 실효성을 확보할 수 있도록 동일노동에 대한 기준을 명확하게 제시할 필요가 있다. 또한, 노동자가 동일노동 동일임금에 관하여 고용노동부 지방 관서 또는 노동위원회에 신고하는 경우, 이와 관련하여 고용상의 안전을 확보할 수 있도록 조치를 취하여야 한다. 공공기관 및 기업 또한 동일노동 동일임금 규정을 폭넓게 적용하고 비준수 관련 신고를 한 노동자에 대한 해고 등의 불이익한 조치를 취하지 않도록 내부 규정을 마련해야 한다.

<행동목표 15>

정부는 2025년까지 이주노동자권리협약과 충돌되는 국내 법제를 정비하고 이 협약에 가입한다.

(1) 의의

이주노동자권리협약과 충돌하는 법제를 정비해 이주노동자의 노동권 및 인권 침해를 방지하고 협약을 비준함으로써 이주노동자 보호 장치를 마련한다.

(2) 근거

이주노동자의 기회 및 대우균등 증진에 관한 ILO 협약은 대우와 균등 근로조건에 관하여 모든 이주노동자가 그들의 취업조건이 아무리 특수하던 간에, 동일한 활동에 대하여 동등한 대우를 받도록 보장하여야 한다고 명시하고 있으며 노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언은 주요 노동 기본권을 각 당사국이 국내 법령 등에 채택, 유지하도록 하고 외국인 노동자를 대상으로 기본 노동권 관련 국내법 적용 및 집행을 면제하는 것을 금지하고 있다.

모든 이주노동자 및 그 가족의 권리에 관한 국제협약(이주노동자권리협약)은

부적법한 이주와 고용상태에 있는 노동자의 보호를 가장 중요한 목적으로 하고 있으며, 적법상태에 있는 노동자를 우선하여 노동자의 이주와 고용의 합법화를 중요한 목적으로 하고 있다. 1990년 12월 18일 유엔 제45회 총회에서 채택되었으며 이 협약이 규정하는 권리의 대부분은 국제인권규약, ILO 협약 등 기존의 인권문서가 보장하고 있다.

국제협약은 비준한 나라에 한해 실효적 의미를 지닌다. 비준은 개별 국가가 협약 안건에 동의한다는 의미로 서명을 하고, 관련 국내법 등을 협약 이행에 맞게 수정한 뒤 대통령 등이 협약 수용을 최종 확인하는 행위다. 비준은 서명과 달리 법적 구속력을 지닌다. 2016년도 12월 현재까지 전 세계 47개국이 이주노동자권리협약을 비준하였다. 그러나 한국을 포함한 미국, 유럽연합, 일본 등 인력을 수입하는 나라들은 여전히 비준하지 않고 있다.

(3) 내용

정부는 이주노동자권리협약과 충돌하는 법제를 정비해 이주노동자의 노동권 및 인권침해를 방지하고 협약을 비준함으로써 이주노동자 보호 장치를 마련할 필요가 있다.

먼저 이주노동자의 직업선택의 자유를 제한하고 추방위협에 노출시키는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조 고용허가제의 사업장 이전 제한 규정을 개선하여야 한다. 2009년 재고용제도를 도입하여 기존 3년의 취업기간이 만료된 외국인 노동자는 본국으로 귀환하는 정책을 부분 수정하여 5년 미만까지는 국내 취업이 가능하게 하였으나 외국인 노동자의 재고용과 국내 체류 연장 결정권은 사용자에게 거의 배타적으로 부여되어, 외국인노동자의 직업 선택과 거주 자유 등 인권과 노동권이 침해당하고 있다.¹³⁹⁾

또한 미등록 이주노동자의 체포 및 구금에 있어서 영장주의 원칙의 예외를

139) 사업장 선택의 자유가 없고 근로계약기간 3년 동안은 사용자의 동의가 없으면 회사를 바꿀 수도 없다. 최초 3년을 계약하고 사용자 동의하면 1년 10개월을 한국에 더 머물 수 있지만 연장을 해주지 않으면 계약이 끝난 후 고국으로 돌아가거나 미등록 이주민으로 한국에 체류하게 된다. 미등록 이주노동자는 건강보험 가입대상에서 제외되어 2배 이상 높은 진료비를 부담하거나 산업재해를 당하거나 질병에 걸려도 병원에 가서 치료도 제대로 받지 못하는 열악한 환경에 처해진다. 이런 이유로 이주노동자들은 ‘고용허가제’ 대신 ‘노동허가제’를 요구하고 있다.

인정하는 현행 「출입국관리법」을 정비하고 이주가사노동자들을 「근로기준법」 적용범주에 포함시킨다. 또한 「노동조합 및 노동관계조정법」의 보호를 누릴 수 있도록 조치한다.

이주노동자의 가족이 협약에 따라 가족결합권을 누릴 수 있도록 이주노동자 가족의 체류자격을 인정하는 방향으로 현행 「출입국관리법」 시행령을 정비하여야 하며, 「출입국관리법」상 공무원의 통보의무를 공공의료기관의 보건의료인과 관계인, 초등학교 기관 및 교직원 등에 대해서는 면제해 협약에서 보장하는 응급진료를 받을 권리와 자녀의 교육권 등을 보장할 필요가 있다.

더 나아가 이주노동자 직원의 신분증명서, 여행문서 등 사적 자료의 원본 보유를 금지해 노예노동 또는 강제노동을 사전에 예방하고 연예홍행 비자(E-6) 소지 이주노동자를 고용한 기업에 대한 심사절차를 강화해 노예노동, 인신매매에 기업이 연루되지 않도록 조치하여야 한다.

7. 평등기회 및 다양성 증진

<행동목표 16>

정부는 2020년까지 비정규직과 중소기업 등 상대적으로 취약한 근로 환경에 종사하는 여성이 일·가정 양립 관련 모성보호 정책 수혜를 차별 없이 충분히 향유할 수 있도록 감독을 강화한다.

(1) 의의

정부는 일·가정 양립 관련 모성보호 정책을 추진하는 데 있어 상대적으로 취약하고 소외된 비정규직 또는 중소기업에 종사하는 여성에 관심을 가짐으로써 높은 인권 리스크에 직면할 수 있는 실재적이고 잠재적인 인권영향에 대처할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 부정적인 영향을 미칠 수 있는 특정 집단이나 인구에 속하는 개인의 인권에 특별히 주의를 기울여 존중할 것(이행원칙 3)을 기업에 권고하고 있으며, 기업의 인권 존중에 대한 지침은 예상되는 결과와 우수 사례 공유를 장려해야 한다면서 여기에는 인권에 대한 상당주의 과정을 포함한 적합한 방법에 대한 조언을 포함해야 하며, 선주민과 여성, 민족 혹은 인종 소수집단, 종교적 그리고 언어적 소수집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전과제들을 인식하고 성, 취약계층 그리고/또는 소외계층 문제를 효과적으로 검토할 수 있는지가 포함되어야 한다고 명시하고 있다(이행원칙 12).

(3) 내용

정부의 일·가정 양립 관련 모성보호 정책은 저출산·고령사회기본계획의 일환으로 추진되어 오고 있으며, 육아휴직제도, 직장어린이집 설치, 육아기 근로시간단축 등 다양한 형태로 추진되고 있다. 다만 제도는 있으나 활용률이 높지 않으며 특히, 근로환경이 취약한 중소기업 및 비정규직의 활용률은 매우 저조

하다. 저출산·고령화에 대한 기업의 인식 및 대응전략 또한 대기업과 중소기업 간 격차가 크다.

정부는 일·가정 양립정책의 인지도가 낮은 저소득, 소기업, 비정규직에 대한 홍보를 강화하고 관련 제도 사용률을 제고할 필요가 있다. 또한 남성 육아 휴직이 대부분 공공기관에 종사하는 근로자나 대기업 등에 국한돼 있는 현실을 감안해 중소기업과 비정규직에 대한 제도적 지원과 감독을 강화할 필요가 있다. 또한 지자체와 지역 내 위치한 대규모 산업단지가 공동으로 직장어린이집을 운영하고 정부가 지원하는 방식으로 중소기업의 직장어린이집 설치를 확대할 필요가 있다.

<행동목표 17>

공공기관 및 기업은 2030년까지 여성 관리자 및 임원 비율을 점진적으로 상향시켜 전체 남녀 종업원 비율과 상응하도록 하고 그 성과를 공개한다.

(1) 의의

현존하는 여성에 대한 차별을 해소하기 위해서 공공기관 및 기업이 관련 정책을 수립하고 그 목적을 달성하기 위해 단계적 목표치를 설정하고 실천하는 것은 여성의 리더십과 전면적인 사회참여의 균등한 기회를 증진할 수 있다.

(2) 근거

지속가능개발목표 5는 성 평등 달성 및 여성·여아의 역량강화와 관련하여 2030년까지 정치, 경제 및 공적인 생활에서 모든 차원의 의사결정시 여성의 전면적이고 효과적인 참여와 리더십의 공평한 기회를 보장하도록 설정하고 있다.

「국가인권위원회법」 제2조는 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람 또는 특정한 사람들의 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 않는다고 명시하고 있다.

(3) 내용

공공기관에서는 여성할당제를 실시하고 있으나, 여성 관리자의 비율은 여전히 매우 낮다. 2013년 한국여성정책연구원 조사에 따르면, 공공기관의 여성 관리자 비율은 11.55%에 불과하며, 인사혁신처의 2014년 자료에 따르면 4급 이상 여성 관리직 공무원 비율은 11% 그리고 고위 공무원단 여성 공무원 비율 4.5%에 불과하다.

정부는 정부부처의 장·차관 임명과 고위공무원 승진 절차에 여성 할당제 정책을 수립해 점진적으로 여성비율을 확대하는 리더십을 발휘하고 동시에 공공기관장 및 임원 임명 시에도 동일한 정책을 적용할 수 있다. 물론 이는 정부의 인사 관여가 정당하고 공공기관 구성원이 긍정적으로 받아들이는 것을 전제로 한다.

공기업을 포함한 공공기관, 민간 기업은 모두 승진절차에 여성 할당제를 적용하는 내부정책을 마련하여 여성 관리자를 점진적으로 확대할 필요가 있다. 할당제 기준은 해당 기업의 종업원 성비에 상응하는 방향으로 정할 수 있으며, 이를 남성을 차별하는 것으로 인식되어서는 안 된다. 더 나아가 글로벌화 된 대규모 기업일수록 여성뿐만 아니라 소수자의 사회참여를 확대하고 다양성을 증진하는 차원에서 소수 인종과 소수 민족에 대한 배려도 필요하다.

제도적으로 기반이 마련되어 있을지라도 기업 내의 인식과 조직 문화 그리고 이와 관련한 정부의 제도 개선 노력이 계속적으로 이루어져야 함은 물론이다.

<행동목표 18>

정부는 2025년까지 장애인이 적절한 고용 기회를 확보하고 유지될 수 있도록 관련 정책을 확대·시행하며 장애등급이 아닌 개개인이 처한 경제적 상황에 따라 필요를 충족시키는 방향으로 관련 지원정책을 개선한다.

(1) 의의

정부는 적절한 고용기회를 제공하고 유지될 수 있도록 정책을 추진하고 장애 등급제를 정비해 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 증진할 수 있다.

(2) 근거

장애인의 기회균등에 관한 표준규칙(The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)은 장애인이 교육, 고용, 소득 및 사회안전망, 가정, 문화, 종교에서 동등한 기회를 누릴 수 있도록 보장하고, 이런 기회의 보장을 위해 정책 마련을 제안한다. 또한 장애인 직업재활 및 고용에 관한 ILO 협약은 장애인과 다른 노동자 간의 기회 및 대우에 있어서의 효과적인 평등을 위한 별도의 적극적 조치는 다른 노동자들에게 대한 차별대우로 간주되어서는 안 된다고 명시하고 있다.

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 제정되었으며, 「국가인권위원회법」 제2조는 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람 또는 특정한 사람들의 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위로 보지 않는다고 명시하고 있다. 이처럼 상대적으로 취약한 이에 대한 인위적인 평등 조치 또한 필요함을 인식할 필요가 있다. 이는 다양성 증진과도 연계가 된다.

(3) 내용

정부가 제공하는 기업의 인권 존중에 대한 지침은 취약하고 소외된 사람들의 특별한 인권위험을 고려해야 한다. 장애등급을 기준으로 차별적인 시혜를 제공하고 있는 현재 제도를 장애인 개개인의 상황과 필요에 따라 지원을 차등 적용하는 방향으로 제도를 개선한다. 예를 들어 장애가 경미하지만 농촌 및 벽촌 지역의 장애인을 위한 직업재활 및 고용안정의 수립과 발전을 촉진하기 위한 조치가 더 필요할 수 있다.

장애인 의무고용 사업장 및 부담금 적용 대상 사업장을 현행 50인 이상, 또는 100인 이상 사업장으로 정하는 것보다 인력이 필요한 중소기업이나 소규모 사업장에 장애인 고용촉진 장려금을 확대해 장애인 취업을 확대·개선할 수 있다. 이를 위해 장애인 이동권을 보장하고 최저임금제에서 배제된 장애인의 소

득 보전을 위해 보충급여제 등의 제도적 보완이 필요하다.

장애인생산품생산시설과 직업재활시설의 생산품 판매 활성화와 기업 활동 촉진을 위해 중소기업 등록을 추진하는 것도 고려해볼 수 있다. 이 경우 「중소기업기본법」의 중소기업 범위에 포함시켜 정책적 지원을 받을 수 있도록 하고, 궁극적으로 장애인 고용확대로 이어질 수 있도록 해야 한다. 현재 중증장애인 생산품판매시설의 70%를 차지하고 있는 직업재활시설의 경우 장애인이 회사의 대표나 임원, 근로자의 장애인 비율이 30% 이상인 장애인기업에도 해당하지 않아 정책적 지원에도 배제되어 있다.

또한 고용노동부는 영리로 운영되는 표준사업장에 대한 지원은 물론 비영리로 운영되는 직업재활시설에 대한 고용 지원을 확대할 필요가 있다.

제3절 노동권 보장

8. 노동3권 보장

<행동목표 19>

정부는 2020년까지 국제노동기구의 결사의 자유 및 단결권에 관한 제 87호 및 제98호 협약과 충돌하는 국내 법제를 정비하고 이 협약을 비준한다.

(1) 의의

결사의 자유와 단결권에 관한 국제노동기구 협약이 국내 법령과 그 법령의 적용으로 인하여 협약에 규정한 보장내용이 침해되지 않도록 관련 법제를 정비함으로써 노동권을 보장할 수 있다.

(2) 근거

결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 ILO 협약(제87호 협약)의 주요내용은 다음과 같다.

노동자와 사용자는 각자의 이익을 보호·증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가진다. 노동자 단체 및 사용자 단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가진다. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중단하여야 한다. 노동자 및 사용자는 권한 있는 기관에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 아니 된다. 노동자 단체 및 사용자 단체는 이들 단체와 동일한 권리 및 보장을 받는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가진다. 동 협약에 의하여 이들 단체들은 국제 노동자 단체 및 사용자 단체에 가입할 권리를 갖는다. 위의 모든 단체들의 법인격 취득은 제한적인 조건들의 적용을 받지 않는다. 이 협약에서 규정한 권리를 행사하는데 있어서 노동자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 국내 법령을 존중하여야 한다. 그러나 국

내 법령과 그 법령의 적용으로 인하여 협약에 규정한 보장내용이 침해되어서는 아니 된다.

단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 ILO 협약(제98호)의 주요 내용은 다음과 같다.

본 협약은 단결권 행사 중인 노동자에 대한 보호, 노동자 단체와 사용자 단체 간의 상호 불간섭, 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 한다. 노동자들은 노동조합원이라는 이유로 인한 고용거부, 노동조합원 또는 노동조합원 활동참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받아야 한다. 노동자 단체와 사용자 단체는 서로 간섭행위에 대하여 보호를 받아야 한다. 사용자나 사용자 단체가 노동자 단체를 지배·재정지원·통제하려는 행위에 대하여서도 보호가 이루어져야 한다. 필요한 경우 협약에 명시된 단결권을 보장하기 위하여 각 국의 상황에 맞는 기관을 설립하여야 한다. 필요한 경우 각국의 상황에 맞는 조치들을 취하여 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려·촉진해야 한다.

ILO 협약의 비준 여부는 회원국이 결정할 수 있으며, 회원국의 이행의무는 비준한 협약에 한해서만 발생하나 핵심협약인 협약 제87호 및 제98호는 ILO 헌장에 의거 미비준시에도 예외적으로 준수 의무가 있다고 해석되며, 이사회의 결사의 자유위원회가 이행여부를 감독한다. 한국 정부는 1998년 위 2개의 협력을 비준하겠다고 ILO에 약속하였으나 현재까지 비준하고 있지 않다. 이에 ILO는 한국 정부에 협약들을 비준하라는 권고를 내린 바 있다.

(3) 내용

정부와 기업은 노동자들이 자율적으로 단체를 결성하고 활동하는 것을 어떤 이유로든 방해하지 않는다. 더 나아가 ILO 협약 내용에 맞게 노동관계법을 개선하고 노조활동을 이유로 법적조치 등을 통해 노동자를 괴롭히는 것에 대한 근로감독을 강화한다.

노조 설립의 자유와 노조 활동에 따른 차별 금지 등을 주요 내용으로 하는 ILO 핵심협약 87호와 98호를 조속히 비준하고 공무원과 교사, 대학교수 등의 노동조합 결성과 관련해 ILO 권고에 부응하도록 제도를 정비한다. 구체적으로

대학교수 노조를 합법화하는 입법조치가 필요하며,¹⁴⁰⁾ 교원노조법은 해직자의 노조가입을 제한하지 않도록 개정할 필요가 있으며, 공무원노조법은 5급 이상 공무원과 소방관의 노조가입을 허용하는 방향으로 개정되어야 한다.

노동관계법 준수가 제대로 이루어지고 있지 않는 곳은 대규모 중소기업 집적단지 및 자영업자 사업장, 개도국에 진출한 국내기업 사업장에 집중되어 있다. 해외진출 기업에 대한 인권경영 지침서 제공 및 교육, 중소기업 및 소규모 사업장에 대한 근로감독 강화 등을 통해 기업관행을 개선할 필요가 있다.

또한 기업은 노동조합이 아닌 다른 형태의 노동자 대표기구를 인정하여야 한다. ILO협약 내용과 충돌하는 국내법 또는 회사 정책은 개선되어야 하지만, 노조설립을 인정하지 않고 노사협의회 등 다른 형태로 단체교섭권이 가능할 경우 회사는 이를 인정해야 한다.

<행동목표 20>

정부는 2020년까지 쟁의행위가 노조법이 정한 절차를 위반한 경우라도 노조의 단체행동권 행사로 발생한 손해에 대해서 사용자가 조합원 개인을 대상으로 손해배상 청구하는 것을 금지하는 방향으로 「노동조합 및 노동관계조정법」을 정비한다.

(1) 의의

노동조합 단체행동권 행사로 발생한 손해에 대해서 조합원 개인에게 배상 청구를 하는 현행 관행이 단체행동권을 제약하고 심지어 노조를 응징하는 사용자의 수단으로 악용되고 있는 점을 고려, 이를 금지함으로써 헌법상 기본권 행사를 침해하지 않는 방향으로 관련 법제를 정비할 필요가 있다.

(2) 근거

「헌법」 제33조는 노동자들에게 노조결성과 단체교섭, 단체행동권을 보장하고

140) 교수의 노동기본권은 우리나라 헌법에서도 보장하고 있는 것으로, 이미 미국, 영국, 일본, 독일, 프랑스 등 많은 나라에서 교수노조가 합법적으로 활동하고 있다. 또한, 2006년 국가인권위원회도 “헌법과 국제인권법에 합치하도록 대학교수의 노동기본권을 보장하는 입법조치가 필요하다”는 의견을 밝힌 바가 있다.

있다. 교섭이 잘 안 풀리면 파업과 쟁의행위를 통해 풀어가는 것은 헌법상 기본권에 속한다. 단체행동권은 상대적으로 약자인 노동자의 교섭력을 강화할 수 있는 기본적인 장치이다.

단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 ILO 협약 제1조는 노동조합에 가입하지 아니하거나 또는 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위, 노동조합원이라는 이유, 근로시간외 또는 사용자가 동의한 근로시간 내에 노동조합 활동에 참여하였다는 것을 이유로 노동자를 해고하거나 기타 불이익한 취급을 하는 행위에 대하여 해당 협약은 보다 특별히 적용되어야 한다고 명시하고 있다.

집단적 노사관계에서 민형사상 면책은 「헌법」으로 보장되어 있는 노동자들의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 구체적으로 보호하기 위해 「노동조합 및 노동관계조정법」에 규정되어 있다. 민사상 면책은 정당한 단체교섭이나 쟁의행위에 관해서 노동조합은 물론이고 이에 가담한 개별 노동자도 사용자에게 대하여 손해배상책임을 지지 않는 것을 말한다. 형사상 면책은 「헌법」이 노동3권을 보장하고 있는 결과 단체교섭·쟁의행위 기타 일체의 조합 활동은 그 정당성이 인정되는 한 정당행위로서 형사처벌을 받지 않는 것을 말한다. 만일 정당한 쟁의행위에 대해 형사책임을 추궁한다면 ‘정상적인 업무운영 저해’의 성질을 갖는 쟁의행위는 업무방해죄 등에 해당되어 실질적으로 쟁의행위 자체가 부정되는 결과가 되기 때문에 쟁의행위가 정당성을 상실하지 않는 한 형사책임으로부터 자유로워야 한다.¹⁴¹⁾ 그러나 현실은 이와 달라 2016년 8월 기준 민주노총 소속 20개 사업장 노조에 청구된 손해배상액만 하더라도 1,521억원, 가압류 144억원에 이른다.

(3) 내용

정부는 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 발생한 재산적 손해에 대한 민사면책의 인정 요건을 법에 의한 단체교섭 및 쟁의행위로 좁게 한정하고 있는 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」을 정비해 폭력이나 파괴행위와 같이 법에서 명시적으로 금지하고 있는 행위가 아닌 평화적인 노무제공 거부에 대해서는 사

141) 중앙경제, 『실무노동용어사전』(2014).

용자의 영업 손실에 대한 손해배상 청구를 금지하여야 한다.

「노동관계법」상 노동조합이 행하는 정당한 쟁의행위는 법이 정한 절차를 위반한 경우라도 「헌법」의 해석을 통해 정당성을 인정받아야 한다. 이를 인정하지 않으면 경제적으로 열악한 지위에 있는 근로자들은 손해배상책임에 대한 압박으로 인해 쟁의행위를 할 수 없게 되기 때문이다.

따라서 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대하여는 원칙적으로 사용자가 노동조합 또는 근로자에게 그 배상을 청구할 수 없도록 하고, 예외적으로 폭력이나 파괴를 주되게 동반한 경우에만 손해배상이 인정되도록 한다. 또한 예외적인 경우라도 쟁의행위는 결의를 통해 노동조합이 행한 것으로 노동조합의 통제에서 이탈한 개별적인 행위가 아닌 이상, 노동조합의 임원이나 조합원에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 가압류를 신청할 수 없도록 법을 정비할 필요가 있다. 더 나아가 예외적인 경우로 손해배상이 인정되는 경우라 하더라도 손해배상 및 가압류로 말미암아 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 노동조합의 재정규모 등을 고려해 손해배상액의 상한을 정하고 그에 따라 배상액의 경감을 청구할 수 있도록 한다.

<행동목표 21>

정부는 2020년까지 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조의 ‘근로자’, ‘사용자’ 정의를 확대 적용하여 특수고용·간접고용 노동자의 노동3권을 보장한다.

(1) 의의

노조법상 간접고용, 특수고용직 노동자들에 대한 근로자성을 보다 넓게 인정해 헌법상 노동3권을 보장하고 동시에 사용자 개념을 폭넓게 인정해 기업의 인권 책임을 제고한다.

(2) 근거

간접고용 형태는 용역, 아웃소싱, 사내하청 등으로 다양하게 확대되고 있으나 고용 안정성과 저임금 문제가 지속되고 있다. 또한 학습지 교사, 레미콘기사,

보험모집인 등 특수고용직 노동자와 더불어 실질적인 지배력과 영향력을 가진 원청 사업자에 종속된 근로를 제공하고 있으면서도 근로자성을 인정받지 못해 헌법상 보장된 노동3권을 보장받지 못하고 있다.

(3) 내용

「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조는 ‘근로자’를 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”로 정의하고 있다. 또한 ‘사용자’는 “사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”로 정의되어 있다.

정부는 관련 법 2조의 ‘근로자’ 정의를 “관련 사업주에게 노무를 제공하고 대가를 받는 자” 등으로 개정해 노무제공의 대가로 정해진 임금이 아닌 실적에 따른 대가를 수입으로 하는 특수고용직 노동자도 근로자성을 확보하도록 해야 한다.

또한 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라도 노동조합으로부터 상대방의 지위를 인정받거나 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하는 자도 사용자로 규정해 간접고용 노동자가 실질적으로 근로조건을 지배하고 있는 원청 사업자를 대상으로도 노동3권을 행사할 수 있도록 한다. 특히 사내하도급의 경우 실질적인 지배력과 영향력을 가진 것으로 간주한다.

9. 모든 형태의 강제노동 철폐

<행동목표 22>

정부는 2020년까지 국제노동기구의 강제노동금지에 관한 제29호 및 제105호 협약과 충돌하는 국내 법제를 정비하고 이 협약을 비준한다.

(1) 의의

모든 형태의 강제노동을 금지하는 방향으로 관련 법제를 정비하고 관련 ILO 협약을 비준해 기업과 그 기업의 사업관계에 있는 개인 및 기관, 정부가 강제노동에 직접 기여하거나 연루되는 것을 방지할 수 있다.

(2) 근거

강제노동은 처벌의 위협 하에서 강요받거나 임의로 제공하는 것이 아닌 모든 노무를 일컫는 것으로, ILO는 정치적 견해 또는 기존의 정치적·사회적·경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 또는 교육의 수단, 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하는 수단, 노동규율의 수단, 파업 참가에 대한 제재, 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단의 노동을 강제노동으로 규정하고 있다.

(3) 내용

이주노동자의 사업장 변경을 제한하고 있는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」의 ‘고용허가제’를 개선해 강제노동으로 해석될 여지를 제거한다. 고용허가제는 이주노동자의 직업선택의 자유를 제한하고 추방위협에 노출시킬 수 있기 때문이다. 외국인노동자의 재고용과 국내 체류 연장 결정권을 가진 사용자가 이주노동자 직원의 신분증명서, 여행문서 등 사적 자료의 원본을 보유하는 관행도 개선한다.

연예홍행 비자(E-6) 소지자에 대한 모니터링을 강화해 강제노동은 물론 인신매매 및 노예노동 연루 회피노력을 다한다. 2011년 유엔여성차별철폐위원회(CEDAW) 및 2012년 유엔인종차별철폐위원회(CERD)는 한국정부에 연예홍행

비자(E-6) 소지 여성이 종사하는 연예기획사에 대한 심사절차를 강화하고 성매매 착취에 종속되지 않도록 효과적인 모니터링 체계를 수립할 것을 권고한 바 있다.

정부는 신체의 자유, 건강, 상해, 사망 등 업무상 재해, 연금 등 사회보장, 유급휴가, 근로시간 등 다양한 측면에서 열악한 상황에 노출된 선원의 노예노동 및 인신매매 피해에 대해서는 입항 후 인터뷰 제도를 마련해 모니터링 및 감독을 강화한다. 더 나아가 강제노동 금지 협약을 위반하고 있다고 ILO가 유권해석을 내린 바 있는 공익근무 제도를 폐지하고 신규 일자리 창출의 기회로 삼을 수도 있다.¹⁴²⁾

<행동목표 23>

정부는 2020년까지 해외에 진출한 한국기업들이 강제노동, 아동노동에 직접 가담하거나 연루되지 않도록 정보와 지침, 교육을 제공하고 현지 공관과 협력해 침해 발생 시 즉각적이고 효과적인 구제를 받을 수 있도록 관련 절차를 피해자들에게 제공한다.

(1) 의의

정부는 실용적인 지침서와 교육, 현지 피해자들에 대한 효과적인 구제책을 제공함으로써 해외진출 한국기업이 ILO가 규정하고 있는 모든 형태의 강제노동 및 아동노동에 직접 가담하거나 연루되는 것을 예방할 수 있다.

(2) 근거

ILO는 가혹한 상황에 처한 아동노동을 다음과 같이 규정하면서 이를 금지하고 있다. 첫째, 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서, 아동매매, 밀매, 채무담보, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위해 아동을 강제 또는 의무

142) 강제근로에 관한 ILO 협약 상 '강제근로'에 포함되지 않는 경우는 병역의무법에 의해서 강요되는 노무, 통상적인 국민의 의무, 법원 판결의 결과로 강요되는 노무, 전쟁의 경우나 화재, 홍수, 기근, 지진 등 긴급한 상황에서 강요되는 노무, 공동체의 직접적 이익을 위해서 주민에 의해 수행되는 노무 등이 있다.

적으로 징용하는 등의 강제 또는 의무노동, 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공, 둘째, 관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매 등 불법 활동을 목적으로 하는 아동의 사용, 주선 및 제공, 셋째, 수행되는 작업의 성격 및 환경이 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업이다.

또한, 지속가능개발목표에서도 아동노동과 관련한 세부목표를 명시하고 있다. 목표 8에서 지속적, 포괄적, 지속가능한 경제성장 및 생산적 완전고용과 양질의 일자리 증진에서 국가는 최악의 아동 노동을 금지 및 제거하는 효과적인 정책을 즉각 추진하고, 강제 노동을 근절하며, 소년병의 징집과 사용을 포함한 모든 형태의 아동 노동을 종식하도록 하고 있으며 목표 16에서는 평화, 정의 및 제도 구축과 관련하여 아동학대, 착취, 인신매매, 폭력, 고문의 종식을 목표로 하고 있다.

(3) 내용

정부는 분쟁지역 및 인권 취약국에 진출하는 한국기업들이 직면한 잠재적인 인권 위험을 고려해 강제노동 및 아동노동에 연루되지 않도록 관련 정보 및 교육, 지침서를 제공한다. 그 내용에는 아동노동을 근절하는데 있어 교육의 중요성을 인식시키고 가혹한 형태의 아동노동으로부터 격리된 아동들에게 무상 기초교육과 가능한 경우, 직업훈련의 기회를 보장하며 특히 위험에 처해있는 아동들과 소녀들의 특수한 상황을 고려할 것을 포함시킨다.

대한무역투자공사(KOTRA)를 통해서 해외에 진출한 한국기업들에게 투자에 관한 정보뿐만 아니라 한국기업들이 강제노동 및 아동노동과 관련 규범에 대한 교육을 제공하는 것이 효과적일 수 있다. 분쟁해결 절차와 관련해서는 해외공관을 통해 현지 피해자에게 민·형사 등의 사법절차 뿐 아니라 국내연락사무소를 통한 비사법적인 분쟁해결 절차에 대한 안내를 제공한다.

<행동목표 24>

기업은 2025년까지 자사 및 공급망에서 아동노동을 포함한 모든 형태의 강제노동을 근절할 수 있도록 관련 심사 제도를 마련하고 시행하며 그 성과를 공개한다,

(1) 의의

기업은 자사 및 가치사슬 내 모든 기관에 대해 인권에 대한 상당주의 의무를 실행해 강제노동과 아동노동을 효과적으로 철폐할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해, 기업은 인권에 대한 상당주의 의무를 실행해야 한다고 규정하면서 이 절차는 인권에 대한 실재적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 소통하는 것을 포함한다고 설명하고 있다(이행원칙 17). 또한 기업이 인권에 대한 부정적 영향을 야기하였거나 기여하지 않았지만, 사업 관계를 통한 기업의 운영과 생산, 또는 서비스에 직접적으로 관련이 되어 있는 경우 인권 존중에 대한 책임 하에 체계적으로 개선책을 마련할 책임은 해당 기업에게 부과되지 않으나, 개선책을 마련하는데 소정의 역할을 담당할 수 있다고 명시하고 있다(이행원칙 22).

(3) 내용

기업은 강제노동과 아동노동이 연루된 제품을 사용하지 않는다는 선언을 하고 자사는 물론 상품과 서비스, 원자재, 노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체가 어떠한 형태로도 강제노동과 아동노동에 연루되지 않도록 예방 및 근절할 수 있는 제도적 장치를 마련한다. 예를 들어 조달과정에 참여하는 기업 심사에 이를 반영하는 것은 매우 효과적인 수단이 될 수 있다.

기업은 아동노동을 비롯한 강제노동과 관련한 협약이나 국제인권법의 직접적으로 적용을 받지 않으나, 기업이 등록된 국가의 실정법을 준수할 의무가 있다.

이를 위해 기업은 첫째, 아동노동 및 강제노동에 직간접적으로 연루되지 않겠다는 최고 경영진의 정책 약속을 대내외에 공개하고, 둘째, 이러한 정책 약속을 기업운영정책과 절차에 반영하며, 셋째, 아동노동 및 강제노동이 실제로 발생했는지 혹은 가능성이 있는지 평가하여 이를 완화하기 위한 상당주의 의무를 실행하여야 한다.

아동노동 및 학대 그리고 인신매매 등을 근절하기 위해서 정부도 적절한 법과 제도, 정책적 조치를 취할 필요가 있다. 특히 국민연금 등 공적기금이 인권에 기초한 투자관행을 정립할 수 있도록 투자지침을 제공할 필요가 있으며, 영향력을 행사할 수 있는 공기업을 비롯한 공공기관의 경영평가에 관련 내용을 포함시킨다.

10. 중소기업 노동권 증진

<행동목표 25>

정부는 2020년까지 「근로기준법」을 4인 이하 사업장으로 전면 적용하는 방향으로 개정한다.

(1) 의의

현재 4인 이하 사업장에 제한적으로 적용되고 있는 「근로기준법」을 전 사업장으로 확대 적용함으로써 모든 노동자가 평등하게 헌법상 권리를 보호받도록 한다.

(2) 근거

현행 「근로기준법」상 4인 이하 사업장은 정당한 이유 없이 노동자를 해고하는 것이 가능하며, 가산임금, 연차휴가, 생리휴가의 제공 의무가 면제되고 있어 상시적인 고용불안과 장시간 노동, 강제노동의 위험과 충분한 휴식의 기회를 갖지 못하는 등의 노동권의 보호를 받지 못하고 있다.

(3) 내용

「근로기준법」 제11조 적용 범위와 관련, 제1항 중 “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장”을 “모든 사업 또는 사업장”으로 하고, “상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장”에 대하여 일부 규정만을 적용하게 한 같은 조 제2항과 제3항을 삭제한다.

<행동목표 26>

정부는 2025년까지 중소기업의 노동관계법 준수율을 제고하기 위해 근로감독관의 수를 확대하고 현장 감독을 강화한다.

(1) 의의

중소기업은 2, 3차 하청, 파견 등 저임금과 고용안전성이 취약한 비정규직이

차지하는 비율이 높고 이주노동자 또는 청소년 고용이 많은 곳이다. 국가의 인권보호 책임과 기업의 상당주의 의무가 특별히 요구되는 사업장으로, 노동인권 보호 관련 법 부재의 문제가 아닌 비준수 사항에 대한 소극적 처벌 관행의 문제를 개선하기 위한 조치가 필요하다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙은 “기업의 인권존중 책임은 규모, 업종, 운영환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다. 그럼에도 불구하고, 기업의 인권존중을 보장하기 위한 수단의 규모와 복잡성은 그러한 요소와 기업이 인권에 미치는 영향의 심각도에 따라 달라진다”고 명시하고 있다(이행원칙 14). 중소기업은 대기업에 비해 규모는 작지만 일부 중소기업은 인권에 심각한 영향을 미치므로 그 규모에 상관없이 그에 따르는 조치가 필요하다.

(3) 내용

중소기업은 한국 전체 사업자중 99.9%를 차지하고 전체 임금 노동자의 86.9%를 고용하고 있으나 중소기업 노동자들, 특히 대규모 산업단지에 위치한 사업장들의 근로기준법 준수율은 매우 저조하다.¹⁴³⁾ 생존권(최저임금), 비차별에의 권리(여성, 이주노동자), 노동권(노동조합 결성), 성적자기결정권(성희롱), 강제노동을 당하지 않을 권리(이주노동자, 청소년), 안전에 대한 권리(산재) 등 거의 모든 분야에서 인권을 존중받고 침해를 구제받을 권리를 박탈당하고 있는 수준에 있다.

정부는 이러한 현실을 인정하여 근로감독관의 수를 확대해 근로계약서 작성 교부, 최저임금 위반, 휴업수당, 연차휴가 준수, 여성과 이주노동자에 대한 차별, 노동조합 결성 방해, 산재 등에 대한 현장 감독을 강화하고, 위반 사업주에 대한 사법적 처벌을 확대해 잘못된 관행을 개선할 필요가 있다.

또한 청소년 고용율이 높은 소규모 사업장에 대해서도 현장 감독을 강화해 근로계약 미체결, 최저임금 위반, 최저임금 미고지, 연소자 증명서 미비치 등의 관행을 개선하여야 한다.

143) 민주노총이 노동자운동연구소에 의뢰한 2015년 전국 산업단지 노동실태조사에 따르면 전국 공단의 근로기준법 위반율이 90%, 특히 반월시화공단은 92%에 달했다.

제4절 안전한 일터와 양질의 노동환경 조성

11. 산업안전보건 보장

<행동목표 27>

정부는 2020년까지 현 360명 수준의 산업안전근로감독관의 규모를 확대 및 강화한다.

(1) 의의

산업안전보건은 노동자가 직장에서 노무를 제공함에 있어서 건강하고 안전하게 일할 수 있는 기본적인 권리이다. 또한 산업안전보건에 대한 성과는 기업의 노동자보호 의무를 측정하는 핵심적인 척도 중 하나이다. 산업안전보건 보장을 위해서는 일차적으로 산업안전보건 환경의 위험요소를 파악하고 위험을 예방하기 위한 종합적인 감독 제도가 갖춰져야 한다. 한국은 「산업안전보건법」을 중심으로 사업장의 안전·보건 문제를 규율하고 있으며 그 실행은 고용노동부 특히 근로감독관 제도상에서 산업안전 문제를 전담하는 산업안전감독관이 주요하게 담당하고 있다. 그러나 2015년 5월 현재 근로감독관 현원은 근로기준개선지도과 소속 1,141명, 산재예방지도과 358명, 본부 48명으로 총 1,547명에 불과하다.¹⁴⁴⁾ 또한 2015년 6월 현재 근로감독관 실무인력 기준 1인당 행정대상은 1,758개 사업장 15,386명의 노동자에 달하며 산업안전감독관의 경우 상황은 더 심각해서 5,672개 사업장 49,644명의 노동자를 담당해야 한다.¹⁴⁵⁾ 이처럼 예산과 인력의 부족으로 현재 산업안전감독관의 업무는 산업안전사고 예방이 아니라 사후처리에 치중되어 있는 상황이다. 산업안전보건 위험요소를 사전에 파악하고 대책을 마련함으로써 예방하기 위한 산업안전감독의 원 취지를 제대로 이행하기 위해서는 산업안전감독관의 규모를 확대 및 강화할 필요가 있다.

(2) 근거

144) 고용노동부(2015), 노동정책실 업무관련 통계.

145) 고용노동부(2015), 위의 자료.

우리나라의 근로감독관은 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 개별적 근로관계법과 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「노사협의회법」 등 집단적 노사관계법을 포함한 16개의 법률상의 행정을 담당하고 있다. 또한 근로감독관 중 산업안전보건관계법령의 집행업무를 담당하는 근로감독관의 직무를 산업안전보건 업무담당 근로감독관 직무규정으로 분리하여 집행하고 있다. 이처럼 한국의 산업안전집행은 독립된 기구가 담당하는 것은 아니고, 고용노동부의 근로감독관이 수행한다. 즉 근로관계나 노사관계와 관련된 법령의 집행을 담당하는 근로감독관과 별개로 산업 안전을 전담하는 근로감독관이 존재하지만, 고용노동부 산하 특정부서에 소속되어 독립적이지 않다.

한편 「산업안전보건법」은 고용노동부장관에게 “산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉”할 수 있게 규정하고 있다.

유엔 기업과 인권 실무그룹도 2016년 6월 1일 발표한 방한 결과보고에서 “모든 산업안전사고가 적절하게 조사되고 구제되고 예방책이 수립되도록 하기 위해서는 작업장 내 산업안전사고의 보고를 촉진하는 노력을 더 많이 기울여야 할 필요가 있다”고 지적하여 산업안전사고에 대한 보고 및 감독이 제대로 이루어지지 못하고 있다는 데에 우려를 표명하였다.

(3) 내용

산업안전보건법은 산업재해를 예방하는 것이 주요한 목적이다. 그러나 현재 근로감독관의 수가 상대적으로 적어 담당해야 하는 사업장이 많고 예산이 부족하기 때문에 재해발생 이후의 사후관리적인 감독이나 점검 위주로 집행이 이루어질 수밖에 없다.¹⁴⁶⁾ 산업안전보건법의 집행을 실질적으로 예방중심으로 수행하기 위해서는 인력과 예산, 재정 등의 확충이 필요하다. 이를 위해 현 360명 수준에 불과한 산업안전감독관의 수를 대폭 확대할 필요가 있다. 또한 고용노동부 산하 근로감독관의 업무 중의 하나로 산업안전감독관 제도가 운용되고 있

146) 심재진, “산업안전보건법의 집행 체계와 방식,” 『법과기업연구』 6(3), 2016.12, 61쪽.

어 독립적이고 실효적인 집행이 제한된다는 점을 고려하여 독립적인 산업안전 집행 기구의 신설 및 운영을 고려해볼 수 있다. 이와 함께 기업 차원의 자발적인 산업안전보건 위험요소 감독과 보고를 촉진하기 위하여 명예산업안전감독관의 위촉을 더욱 장려하고 그 활동을 보장할 필요가 있다.

<행동목표 28>

정부는 2020년까지 작업장의 유해물질의 상태를 정기적으로 점검하고 해당 정보를 작업장에 공지하도록 함으로써 자사 노동자들에게 공개하고 정부기관에 보고하도록 한다.

(1) 의의

작업장 내 유해물질의 존재는 산업안전보건을 위협하는 핵심 요소이다. 노동자들은 자신이 노무를 제공하고 있는 작업장 내에 존재하는 유해화학물질을 비롯해 모든 위험요소에 대해 알 권리와 최선의 보호대책을 제공받을 권리가 있다. 그러나 현행 「산업안전보건법」은 제39조에 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등의 유해인자를 노동부령으로 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리할 것과 유해인자의 노출기준을 정하여 관보 등에 고시할 것을 노동부장관에게 요구하고 있을 뿐 기업에 작업장 내 유해물질의 상태에 대한 정기적 점검과 해당 정보를 노동자들에게 공개하고 정부에 보고할 것은 요구하고 있지 않다.

(2) 근거

ILO 협약 제120호(위생협약) 제17조는 “노동자는 불쾌하거나, 건강에 해롭거나 독성이 있거나 어떤 이유로도 해로운 물질, 과정, 기술로부터 적절하고 실행 가능한 수단에 의해 보호되어야 한다”고 규정하고 있으며 ILO 협약 제155호(산업안전보건협약) 제16조는 “사용자는 필요한 경우에 합리적으로 실행가능한 정도 내에서 건강에 해로운 영향이나 사고의 위험을 방지할 적절한 보호복과 보호장비를 필요한 경우에 공급하도록 요구되어야 한다”고 규정하고 있다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 VI. 환경에 대한 해설에서 기업이 “위험물질

의 취급 및 환경사고의 예방을 포함한 보건 및 안전 문제에 대해서는 물론, 환경영향 평가절차, 홍보, 환경기술과 같은 보다 일반적인 환경경영분야에 대해 노동자들에게 충분한 교육과 훈련을 제공하여야 한다”고 명시하고 있다. 더 나아가 기업이 환경문제와 관련하여 종업원의 훈련 및 교육에 있어서 수행해야 할 중요한 역할이 있다면서 특히 “보건 및 안전과 직접적으로 관련된 분야에서 최대한 포괄적인 방식으로 이러한 책임을 수행할 것”을 촉구하고 있다.

ISO 26000 역시 6.4.6 노동관행 이슈 4: 근로에서의 보건 및 안전의 관련 활동 및 기대에서 “조직 활동과 관련된 보건 및 안전 리스크의 분석과 통제” 및 “전 직원에게 모든 관련 사안에 대한 적절한 훈련을 제공”할 것을 권고하고 있다. 또한 노동자의 “보건, 안전의 리스크 및 이러한 리스크를 다루는 데 사용된 우수 관행에 대해 적절한 시기에, 충분하며 정확한 정보를 얻을 권리”와 “노동자의 근로와 관련된 보건 및 안전의 모든 측면을 자유롭게 문의하고 상담할 권리”를 인정하고 존중할 것을 권고했다.

더 나아가 바스콧 툰착 유엔 유해물질과 인권에 관한 특별보고관은 제33차 유엔 인권이사회에 제출한 방한 보고서에서 “유해물질에 대한 정보를 이용가능하고 접근가능하도록 보장하며, 이 정보가 만인의 권리를 보호하기 위해 기능하도록 하는 것이 국가의 의무이자 기업의 책임”이라는 점을 강조하였다.¹⁴⁷⁾

(3) 내용

노동자가 노무를 제공하는 작업장 내에 유해화학물질을 비롯해 어떤 위험요소가 있는지에 대한 정보를 노동자들에게 공개하고 유해물질의 상태를 정기적으로 점검하여 관련 정부기관에 보고하도록 함으로써 유해화학물질로 인한 산업안전사고 위험을 줄일 수 있다. 기업은 유해물질에 관한 정보를 노동자들에게 투명하게 제공하고 관련 물질로 인해 예견될 수 있는 안전 및 건강상의 위험을 인지시키고 이를 예방하기 위한 충분한 교육과 훈련을 제공해야 한다. 또한 유해물질의 종류에 따라 세부적인 관리 및 처리 지침을 개발하여 이를 노동자 교육과 훈련에 활용하여야 한다. 이를 위하여 정부는 기업으로 하여금 작업장의 유해물질의 상태를 정기적으로 점검하고 해당 정보를 작업장에 공지하도

147) A/HRC/33/41/Add.1.

록 함으로써 자사 노동자들에게 공개하고 정부기관에 보고하도록 의무화하는 제도를 마련하여 시행할 필요가 있다. 필요시 산업안전보건법 상에 관련 규정을 추가하는 등 입법적 조치를 취할 수 있다.

<행동목표 29>

정부는 2025년까지 업무상재해에 대한 기업의 입증책임을 강화하도록 「산업재해보상보험법」을 개정하고 시행한다.

(1) 의의

현행 「산업재해보상보험법」에는 업무상의 재해의 인정기준을 업무상 사고와 업무상 질병으로 분류하여 해당하는 사유를 열거한 후 그러한 사유로 “부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상 재해”로 본다고 규정하고 있다. 그러나 업무상재해로 인정될 수 있는 사유의 범위가 제한적이거나 추상적이며 “업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다”고 하여 업무와 재해 사이의 상당인과관계의 입증은 업무상재해 판단의 요건으로 삼고 있다. 또한 법률상에 상당인과관계의 입증 책임이 누구에게 있는지가 명확히 규정되어 있지 않은 가운데 산업재해의 피해자에게 입증 책임을 요구하는 것이 관행으로 되어 있어 피해자에게 과도한 부담을 지우고 있다. 이에 업무상 재해에 대하여 업무와 재해 사이의 상당인과관계가 없음을 기업에 입증하도록 하는 등 기업의 입증책임을 강화하도록 「산업재해보상보험법」을 개정·시행할 필요가 있다.

(2) 근거

2015년 한국을 방문했던 바스쿱 튜착 유엔 유해물질과 인권에 관한 특별보고관은 제33차 유엔 인권이사회에 제출한 방한 보고서에서 한국 정부에 “기업들로 하여금 유해물질의 잠재적인 영향에 대해 인권에 대한 상당주의 의무를 이행하는지 감시하고 법적으로 강제”할 것과 “피해자가 직접 피해의 인과관계를 확인하도록 요구받고 있음에 특별히 주의를 기울이면서 피해자가 효과적인 구제를 받기 어렵게 하는 문제점을 해결하라”고 권고하였다.¹⁴⁸⁾ 2016년 한국을

방문했던 유엔 기업과 인권 실무그룹도 방한 결과보고서에서 산업안전사고에 대한 보상을 신청하는 측의 입증 책임이 너무 높다고 지적했다. 실무그룹은 유해한 근무환경으로부터 비롯된 업무상재해에 대해 위험 요인이 존재했다는 증거와 그러한 위험에 상당히 많이 노출되었다는 증거를 피해자들이 제시하도록 되어 있는 점에 우려를 표하면서 “현행법을 검토해서 국제기준에 부합하도록 하고, 노동자가 사업주들의 잘못이나 인권침해를 증명하기 어려운 사안일 경우, 입증책임을 공평하게 분배할 수 있는 방법을 모색”할 것을 권고하였다.¹⁴⁹⁾

(3) 내용

업무상질병과 재해에 대한 판단과 입증책임의 분배는 노동자의 안전과 건강 보호라는 취지에 맞게 현행 관행을 재정립해야 한다. 이를 위해서는 「산업재해보상보험법」 제37조(업무상 재해의 인정 기준)의 업무와 재해 사이에 상당인과관계에 대한 해석을 광범위하게 적용하고 질병 및 사고가 직무와 인과관계가 없다는 것을 회사가 증명하게 함으로써 업무상재해의 입증책임이 노동자에게 과도하게 부여되지 않도록 관련법을 개정할 필요가 있다. 또한 제38조가 정하고 있는 업무상질병판정위원회의 독립성, 공정성, 전문성을 강화하기 위한 조치를 마련하고 산업재해보상보험급여 신청 절차에 사업주 날인을 배제해 노동자가 산업재해보상을 신청하는 과정의 제약조건을 제거한다.

<행동목표 30>

정부는 2025년까지 유해화학물질로 인한 재해 발생시 작업장 유해물질 정보 공개를 기업이 영업비밀을 이유로 거부하지 못하도록 예외조항을 두는 등 유해화학물질 정보 공개 관련 법과 제도를 신설 또는 정비한다.

(1) 의의

유해화학물질로 인한 업무상재해에 있어서 업무와 재해 사이의 상당인과관계

148) A/HRC/33/41/Add.1.

149) www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID=E

의 입증을 위해서는 작업장에서 노동자들이 어떤 유해물질에 어느 정도로 노출되었는지에 대한 정보가 필수적이다. 그러나 기업이 작업장에서 사용되는 물질에 대한 정보가 영업비밀이라는 이유로 관련 정보의 공개를 거부하는 경우 업무와 재해 사이의 상당인과관계의 입증이 쉽지 않다. 따라서 업무상재해에 대한 기업의 입증책임 강화의 일환으로 특히 유해화학물질로 인한 재해 발생시 피해자에 대한 구제를 위하여 관련 물질에 대한 정보가 필요할 때에는 이를 기업이 영업비밀을 이유로 거부하지 못하도록 예외조항을 두는 등 관련 법과 제도의 정비와 신설이 필요하다.

(2) 근거

OECD 다국적기업 가이드라인 II. 일반정책 5항은 기업에 “인권, 환경, 보건, 안전, 노동, 조세, 금융 인센티브, 기타 현안과 관련된 법적, 제도적 기본 틀에서 고려되지 않은 면제를 추구하거나 수용하지 않는다”고 명시하고 있다. 이는 기업이 인권, 환경, 보건, 안전 등의 문제에 대하여 영업비밀 등을 이유로 부당한 면제를 추구하지 말 것을 촉구하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 또한 바스 쿿 툰착 유엔 유해물질과 인권에 관한 특별보고관은 제33차 유엔 인권이사회에 제출한 방한 보고서에서 “유해물질 관련 안전보건 정보는 절대 기밀이 아니도록 보장”하고 “이를 위하여 현행 법률을 확실히 집행하고 필요하다면 법률을 강화하라”고 구체적으로 권고하였다.¹⁵⁰⁾

(3) 내용

정부는 작업장의 유해물질의 상태를 정기적으로 점검하고 해당 정보를 작업장에 공지하도록 함으로써 자사 노동자들에게 공개하고 정부기관에 보고하도록 할 필요가 있으며, 특히 유해물질이 영업비밀과 연관되어 있어 노동자 안전보장 의무와 상충되는 경우, 노동자의 안전보장을 우선시할 수 있도록 제도적 조치를 마련할 필요가 있다. 작업장의 유해물질에 대한 정보를 노동자에게 투명하게 제공하는 의무는 기업의 영업비밀 보호 권리보다 우선시되어야 한다는 점을 인정하여 정부는 특히 유해화학물질로 인한 재해가 발생할 경우 피해자에

150) A/HRC/33/41/Add.1.

대한 걱정하고 충분한 구제 제공을 위해 필요하다면, 기업이 영업비밀을 이유로 하여 작업장 유해물질 정보 공개를 거부하지 못하도록 영업비밀 보호 관련 법과 제도, 그리고 유해화학물질 정보 공개 관련 법과 제도를 정비할 필요가 있다. 관련 법과 제도가 부재하다면 필요시 구체적 법률을 신설할 수 있다.

<행동목표 31>

기업은 2025년까지 안전보건 관련 기준을 자사의 모든 사업장과 공급망의 사업장에도 동일하게 적용하고 그 준수여부를 점검하여 공개한다.

(1) 의의

기업은 국제적 기준에 부합하여 산업안전보건 관련 기준을 마련할 필요가 있으며 이를 자사와 직접적인 관계가 있는 사업장뿐만 아니라 공급망으로 연결되어 있는 모든 사업장에도 동일하게 적용하도록 노력하여야 한다. 현재 자체 산업안전보건 관련 기준을 가지고 있는 기업들도 대부분 자사의 사업장과 자사와 직접적인 협력관계에 있는 1·2차 협력업체까지만 해당 기준의 적용 및 준수여부 점검 대상으로 인정하고 있다. 그러나 기업의 인권 책임은 기업의 사업 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 모든 사업관계, 즉 공급망에 대한 인권 책임을 포함한다.

(2) 근거

「산업안전보건법」 제18조(안전보건총괄책임자)는 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업과 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업의 경우 그 사업의 관리책임자를 안전보건총괄책임자로 지정하여 자신이 사용하는 근로자와 수급인(하수급인 포함)이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄관리하도록 함으로써 협력업체에 대한 산업안전보건 책임을 기업에 요구하고 있다.

유엔 기업과 인권 이행지침은 이 지침의 적용대상인 기업의 활동은 행위와 비행위를 모두 포함하며, 기업의 사업관계는 사업 운영, 생산, 서비스와 직접적

으로 연관된 사업 파트너, 가치사슬 내에 존재하는 기관, 다른 비정부, 정부기관 등과의 관계를 포함한다고 해석하면서 기업의 인권에 대한 상당주의 의무는 “기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 관계 혹은 기업 활동이 인권에 부정적인 영향을 야기하였거나 기여한 것을 다뤄야 한다”¹⁵¹⁾고 명시하고 있다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 조직의 공급망 내 근로조건이 국제노동기준 또는 국내 노동법에 합치되지 않는 경우 이를 발견하기 위한 방법과 이에 대한 조치를 설명할 것을 요구하면서 근로조건의 하나로 산업안전보건을 포함하고 있다.¹⁵²⁾ ISO 26000 역시 6.4.6 노동관행 이슈 4: 근로에서의 보건 및 안전의 관련 활동 및 기대에서 기업이 “하청계약 노동자뿐만 아니라 단시간 노동자 및 임시 노동자에게도 동등한 보건 및 안전 보호를 제공”하는 것이 좋다고 권고하고 있다.

유럽연합 기업의 사회적 책임에 관한 정책은 보건과 사업장 안전과 관련, “계약자와 공급자간 안전규정 의무 이행사항을 아웃소싱 기업으로 확대”할 것과 “공공조달로 생산된 상품과 서비스에 대한 관련 기준의 추가적 강화”를 요구하고 있다. 더 나아가 유엔 기업과 인권 실무그룹은 2016년 6월 방한 결과 보고서에서 일부 기업들이 직접 협력사들을 넘어서 공급망을 감시하는 것은 실제적으로 불가능하다고 주장하는 것은 유엔 기업과 인권 이행지침이 말하는 올바른 접근법이 아니라면서 기업의 인권정책이 공급망 전반에 걸쳐 준수되도록 해야 할 책임이 있다고 촉구했다.¹⁵³⁾

(3) 내용

공급망의 범위는 부품, 원자재 공급에서 생산, 유통 등에 이르는 기업 활동 전 과정에서 연계된 모든 사업장을 의미한다. 유엔 기업과 인권 이행지침 등 국제 기준은 기업의 인권 상당주의 의무가 공급망 단계가 아니라 기업의 영향력이 미치는 범위에 따라 공급망 전체를 포함한다고 명시하고 있다. 산업안전

151) A/HRC/17/31 para 17 (a).

152) G4-DMA 지침: 일반적 경영접근방식 공개.

153) www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID=E

보건 관련 기준은 기업의 인권 상당주의 의무 중 노동자의 건강과 안전에 직접적인 영향을 미치는 핵심 요소로 기업은 국제 기준에 부합하여 산업안전보건 관련 기준을 마련하여야 하며, 이 기준을 3차·4차 협력업체 등 공급망 전체로 확대 적용할 필요가 있다. 또한 자사의 모든 사업장과 공급망의 사업장의 기준 준수여부를 정기적으로 점검하여 공개하여야 한다.

12. 고용상의 안정 보장

<행동목표 32>

정부는 2020년까지 청년, 이주노동자, 장애인, 여성 등 취약층의 고용 창출을 위한 기본법을 제정하고, 이용되는 장려책과 그 성과를 정기적으로 공개한다.

(1) 의의

고용안정은 취약계층을 고려한 고용창출 정책을 수립하고 특수고용노동자 등의 취약계층이 충분히 노동법 등에 의해 보호를 받는 방향으로 추진할 때 효과적이다. 이를 위해 정부는 청년, 이주노동자, 장애인, 여성 등 취약층의 고용창출을 위한 기본법을 제정할 필요가 있다. 또한 정부와 공공기관에서 이를 우선적으로 시행함으로써 모범을 보이는 등 다양한 장려책을 마련하고 그 성과를 정기적으로 공개하여야 한다.

(2) 근거

ILO는 노동자기본권 선언과 그 후속조치 문서에서 “특별한 사회적 요구를 지닌 사람들, 특히 실업자와 이주노동자의 문제에 각별한 관심을 기울이고 그들의 문제를 해결하기 위한 세계적, 지역적, 국가적 노력을 동원하고 장려하며 고용창출을 위한 효과적인 정책을 마련하여야 한다”고 명시하고 있다.

유엔 기업과 인권 이행지침도 “취약 및 소외집단으로 전락할 위험이 높은 집단이나 인구의 개인의 권리와 필요, 직면과제에 특별히 주의를 기울이며 이행”할 것을 촉구하고 있다. 더 나아가 지속가능개발목표는 8. 지속적, 포괄적 경제 성장 및 생산적 완전고용과 양질의 일자리 증진을 위해서 이주노동자 노동권을 보호하고, 이주노동자와 불안정한 고용상태에 있는 사람들을 포함한 모든 노동자들의 안전한 노동환경을 조성하도록 하는 세부목표를 명시하고 있다. 또한 청년고용과 관련하여 2020년까지 청년실업률 감소를 위해 노력하도록 명시하고 있다.

(3) 내용

고용안정은 취약계층을 고려한 고용창출 정책을 수립하고 특수고용노동자 등의 취약계층이 충분히 노동관계법 등에 의해 보호를 받는 방향으로 추진할 때 효과적임을 인식하고 관련 조치를 취하여야 한다. 이를 위하여 정부는 청년, 이주노동자, 장애인, 여성 등 특별한 사회적 요구를 지닌 취약층의 고용창출을 위한 기본법을 제정할 필요가 있다. 또한 현재 시행 중인 유연근무제, 시간제근로 등의 고용창출 정책이 고용의 질과 안정성 면에서 취약한 상태로 비정규직 또는 단기간노동자의 양산을 초래하지 않도록 동일가치 동일임금 원칙 적용, 차별적 노동환경 방지 등의 적절한 대책을 마련하여 시행하여야 한다. 또한 정부와 공공기관에서 이를 우선적으로 시행하여 모범을 보이고 성과에 따라 인센티브를 부여하는 등 다양한 장려책을 마련하여야 하며, 장기적으로 이를 민간 기업으로 확대해나갈 것이 요구된다.

<행동목표 33>

정부는 2020년까지 기간제노동자 등 비정규직 노동자의 양산을 방지하고 비정규직 노동자를 보호하기 위하여 상시업무 정규직 고용 원칙을 정립·시행하며 기간제노동자의 계약기간 만료시 정당한 사유 없는 한 갱신거절(해고)을 제한하는 등 실질적 대책을 마련한다.

(1) 의의

2011년 관계부처가 합동으로 마련한 ‘비정규직 종합대책’은 “기업의 인력 운용의 유연성은 보장하되, 비정규직이 동종·유사 업무를 하면서도 불합리하게 차별받는 문제를 해소하고 저임금 근로자에 대한 사회안전망 및 복지를 확충하는 것을 목표”로 하였다. 비정규직에 대한 차별 시정에만 초점을 맞춘 것으로 비정규직 양산 방지에 대한 고민은 부족하다.¹⁵⁴⁾ 고용불안을 해소하기 위해서는 비정규직 노동자의 양산 자체를 방지하기 위한 노력과 기간제노동자들이 계약 갱신 여부로 인한 불안에 시달리지 않도록 실질적 대책을 마련할 필요가 있다.

154) 대한민국 정부, 유엔 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 이행에 대한 제 4차 국가보고서(2016.5.), 14쪽.

(2) 근거

2007년 시행된 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」은 “2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”고 규정하고 있다. 이에 따라 기간제노동자들이 더 이상 계약의 반복적 갱신으로 불안해하지 않아도 되고 계약 체결 2년 후 정규직 전환도 가능할 것으로 기대하게 되었다. 그러나 현실은 사용자들이 2년 후 무기계약 전환을 피하고자 2년 기한의 도래와 함께 재계약을 거부하는 역효과가 발생하고 있다. 정부도 이러한 현실을 인정하여 2016년 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」을 제정하여 “상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환함을 원칙으로 하고, 이후 해당 업무에는 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하는 관행이 정착되도록 노력”한다는 원칙을 표명하기에 이르렀다. 또한 법원도 2년간 근로계약 종결 후 정규직 전환을 하지 않는 사건에 있어 “기간을 정하는 것이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 사용자가 정당한 사유없이 갱신계약 체결을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 무효로 된다”고 판시해왔다.¹⁵⁵⁾

국제적으로도 비정규직 양산 방지는 고용안정의 핵심 정책으로 인정되고 있다. ISO 26000 6.4.3 노동관행 이슈 1: 고용 및 고용관계는 “개별 근로자 및 사회 모두에게 안정된 고용이 중요하다”는 것을 인정”하여 “근로의 성격이 진정한 단기간 또는 계절적인 경우를 제외하고는 일시적인 근로의 과도한 사용 또는 일용직 사용을 피할 수 있도록 적극적인 인력 기획을 마련”할 것을 권고하고 있다.

지속가능개발목표 10에서는 국가 내 및 국가 간 불평등 완화와 관련하여 소득불평등을 해결하기 위해서는 고용안정성 제고 및 근로여건 개선이 이루어져야한다고 보고 있으며 한국 정부 역시 제3차 지속가능발전 기본계획에서 정규직 고용관행 정착 및 불합리한 차별을 해소하는 계획을 제시하고 있다. 이에 따르면 상시, 지속 업무에 대한 정규직 전환 원칙을 견지하면서, 자율적 정규직 전환을 촉진하여 비정규직 남용을 방지할 것을 계획하고 있다.

155) 대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결 및 대법원 2014.2.28. 선고 2011두17745 판결 등.

(3) 내용

고용불안 해소를 통한 고용안정을 위해서는 비정규직 노동자의 양산 방지와 계약기간 만료시 정당한 사유 없는 갱신거절, 사실상 해고를 제한하는 노력이 필요하다. 정부도 그 필요성을 인정하여 2016년 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」을 제정하였지만, 가이드라인의 실효성을 확보하기 위한 대책이 요구된다. 이를 위하여 정부는 2020년까지 기간제노동자 등 비정규직 노동자의 양산을 방지하고 비정규직 노동자를 보호하기 위하여 상시업무 정규직 고용 원칙을 현재의 가이드라인보다 높은 수준에서 정립·시행하여 비정규직 노동자 양산 방지 정책의 실효성을 높여야 할 필요가 있다. 이와 함께 대법원의 최근 판례를 적극 반영하여 기간제노동자의 계약기간 만료시 정당한 사유 없는 한 갱신거절(해고)을 법적·제도적으로 제한하는 등 실질적 대책을 마련할 필요가 있다.

<행동목표 34>

정부는 2020년까지 특수고용노동자에 대하여 노동자로서 고용보험·산재보험 등 4대보험을 전면 적용하는 등 4대보험 사각지대를 축소한다.

(1) 의의

특수고용직 노동자는 임금노동자와 유사한 형태로 일하지만 형식상 근로계약이 아닌 위임계약이나 도급계약을 맺기 때문에 노동3권을 완전히 보장받지 못하고 사회보험 사각지대에 놓여 있다. 개인사업자 형태이지만 실질적으로 사용종속관계에 있는 특수고용노동자로는 보험설계사, 대리운전기사, 골프장 캐디, 레미콘차량 운전자, 방송작가, 킥서비스배달원, 학습지 교사, 외근직 A/S근무요원, 판매원 등이 있다. 정부는 2012년 5월부터 재해발생위험성이 높으며 종사자 규모가 급증한 택배·킥서비스사업의 경우 이들에 대해서도 산재보험이 적용되도록 하였다. 그러나 현행 「산업재해보상보험법」 제125조의 적용을 받는 노동자를 시행령을 통해 계속 늘리는 특례가입의 정책으로는 특수고용노동자의 고용안정과 산업안전보건 보장을 위한 근본적인 문제해결이 될 수 없다. 따라서 특수고용노동자를 ‘노동자’로 인정하여 4대보험을 전면 적용함으로써 4대보험 사각지대를 축소하는 정책 전환이 필요하다.

(2) 근거

특수고용노동자들은 사업주에 대해 실질적인 종속관계를 가지고 있음에도 불구하고 형식상 위임계약이나 도급계약 관계에 있다는 점에서 노동자성이 부인되거나 노동법적 보호 대상에서 배제되는 문제가 발생하고 있다. 그러나 ILO는 “대형화물트럭 운전기사와 같은 ‘자기고용’ 노동자들이 특히 자신들 스스로의 선택에 따른 조직에 가입할 수 있는 권리를 비롯하여, 결사의 자유 권리를 전적으로 향유할 수 있도록 할 것”을 한국 정부에 권고하는 등 특수고용노동자들의 ‘노동자성’을 적극 인정하고 있다.¹⁵⁶⁾

국가인권위원회도 2007년 “실질적으로는 사용종속관계에 있는 근로자임에도 계약의 형식을 이유로 특수형태근로종사자로 분류되는 자에게 일반 근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로종사자의 개념 및 판단기준을 법률에 명시할 것”을 권고하면서 구체적으로 “특수형태근로종사자들의 계약조건을 유지·개선하고 경제적·사회적 지위를 향상시킬 수 있도록 노동3권을 보장하고, 사회보장제도와 관련하여서는 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「국민연금법」과 「국민건강보험법」의 직장가입자 규정이 적용될 수 있도록” 할 것을 권고했다.¹⁵⁷⁾ 다시 말해 특수고용노동자들에게 일반 노동자와 동일한 노동법적 보호를 제공할 것을 국가에 권고한 것이다.

(3) 내용

특수고용노동자들은 일반 노동자와 마찬가지로 전적으로 노무를 제공하여 생계를 유지하고 있으면서도 노동자성이 인정되지 않아 노동법적 보호에서 제외됨으로써 다양한 인권침해에 노출되어 있다. 특히 「근로기준법」, 「노동조합법」, 「산업재해보상보험법」 등의 ‘근로자’의 개념에 대한 정의와 해석상의 문제로 특수고용노동자들에 대한 노동법적, 사회보장적 보호가 제대로 이루어지지 않고 있다.

따라서 정부는 “독립사업자 형태로 특정 사업주의 사업에 필요한 노무 또는 서비스를 직접 제공하고 이의 대가를 받아 생활하는 자”를 관련 법의 ‘근로자’의 개념 정의에 포함시키는 등 장기적으로 관련 법의 노동자성 해석을 통일할

156) 국제노동기구 제313차 집행이사회 결사의 자유위원회 363차 보고(2012.3.28.).

157) 국가인권위원회, “특수형태근로종사자 보호방안에 대한 의견표명”(2007.9.).

필요가 있다. 이렇게 특수고용노동자들을 일반 노동자와 마찬가지로 정의·해석함으로써 일반 노동자로서 특수고용노동자들에게 고용보험·산재보험 등 4대보험을 전면 적용하는 등 4대보험 사각지대를 축소할 필요가 있다. 이와 함께 ‘근로자인정심의위원회’를 중앙노동위원회 산하에 설치해 노동자성 인정 여부에 대해 다툼이 있는 경우 이를 심의하게 하는 방안을 고려할 수 있다.

<행동목표 35>

정부는 2020년까지 장기실업자에 대한 실업급여 연장 등 실업급여를 통한 고용안정 보장정책의 실효성을 증진한다.

(1) 의의

실업으로부터 보호받을 권리는 세계인권선언에 명시된 기본권이다. 또한 세계인권선언은 실업 등 자신이 통제할 수 없는 상황에서의 다른 생계 결핍의 경우 ‘사회보장을 누릴 권리’도 규정하고 있다. 국가는 실업급여 등 실업자에 대한 지원을 통해 고용안정 보장정책의 실효성을 증진할 필요가 있다.

(2) 근거

세계인권선언은 제23조 1항에서 “모든 사람은 노동의 권리, 자유로운 직업선택의 권리, 공정하고 유리한 노동조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다”고 명시하고 있으며 제25조 1항에서는 “모든 사람은 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 사회역무를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리를 가지며, 실업, 질병, 불구, 배우자와의 사별, 노령, 그 밖의 자신이 통제할 수 없는 상황에서의 다른 생계 결핍의 경우 사회보장을 누릴 권리를 가진다”고 규정하고 있다. 또한 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 제11조 1(e)는 고용분야에서 “유급휴가를 받을 권리 및 사회보장, 특히 퇴직, 실업, 질병, 병약, 노령 및 기타 노동 무능력의 경우에 사회보장에 대한 권리”에서 여성에 대한 차별을 철폐하기 위해 모든 적절한 조치를 취할 것을 국가에 요구하고 있다. 한편 ISO 26000은 인간 존엄성을 지키고 공정성 및 사회 정의 구축에 중요한 역할을 하는 사회적 보호를 실업 등으로

인한 소득의 감소 또는 손실을 완화하기 위한 모든 법적 보증, 조직의 정책 및 관행으로 설명하면서 일반적으로 사회적 보호의 주된 책임은 국가에 있다고 명시하고 있다.

(3) 내용

정부는 사회적 보호 의무 이행으로 실업자에 대한 실업급여 지급, 재취업 지원 등 고용안정 보장정책의 실효성을 증진할 필요가 있다. 특히 장기실업자는 소득 보전과 재취업 지원에 대한 요구와 필요성이 단기실업자보다 높음에도 불구하고 현행 법과 제도로는 지원 대상에서 배제되어 있다. 실업급여의 수급기간을 연장해 실업상황에 처한 노동자가 충분히 재취업을 준비할 수 있는 시간적 여유를 제공할 경우 이는 더 나아가 불안정한 고용상태로 단기간 비정규 노동자가 증가하는 것을 예방할 수 있다. 따라서 정부는 이러한 장기실업자의 특별한 사회적 필요를 고려하여 장기실업자에 대한 실업급여 연장 등 실업급여를 통한 고용안정 보장정책의 실효성을 증진하여야 한다.

<행동목표 36>

기업은 2020년까지 사회보장보험이 적용되지 않는 단기간 노동자 비율을 최소화하고, 그 성과를 공개한다.

(1) 의의

비정규직 노동자의 양산을 방지하고 비정규직 노동자에 대한 차별을 금지하며, 노동자로서 관련 노동법적, 사회보장법적 보호를 받을 수 있도록 하는 것은 국가의 의무일 뿐만 아니라 기업의 책임이기도 하다. 기업은 고용안정과 노동자보호를 위한 기업의 인권 책임을 이행하기 위하여 단기간 노동자 등 비정규직 노동자 비율을 최소화할 필요가 있다.

(2) 근거

ISO 26000 6.4.3 노동관행 이슈 1: 고용 및 고용관계는 “개별 근로자 및 사회 모두에게 안정된 고용이 중요하다는 것을 인정”하여 “근로의 성격이 진정한

단기간 또는 계절적인 경우를 제외하고는 일시적인 근로의 과도한 사용 또는 일용직 사용을 피할 수 있도록 적극적인 인력 기획을 마련”할 것을 권고하고 있다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 고용 유형 및 성별로 전체 정규 노동자 수를 보고할 것을 요구하면서 해당 국가의 국내법의 정의에 따라 계약유형 및 상근직 노동자와 시간제 노동자의 신분을 파악하도록 권고하고 있다.¹⁵⁸⁾

(3) 내용

기업은 비정규직 노동자의 양산을 방지하고 비정규직 노동자에 대한 차별을 금지하며, 비정규직 노동자 역시 정규직 노동자와 동일한 노동법적, 사회보장법적 보호를 받을 수 있도록 하는 국가 정책에 부합하여 특히 사회보장보험이 적용되지 않는 단기간 노동자 비율을 최소화하는 등 비정규직 노동자 비율 감축을 위한 노력을 기울여야 한다. 또한 이를 위한 정책과 성과를 투명하게 공개하여야 한다.

158) GRI 지속가능성 보고 가이드라인 G4-10 b.

13. 적절한 생활수준 보장

<행동목표 37>

기업은 2030년까지 기업 또는 동일 산업 내 평균임금을 반영한 최소 임금제 도입 등을 통해 기업 내 과도한 임금격차를 줄이고 실제 생계비를 반영한 생활임금을 보장하도록 노력하고 그 성과를 공개한다.

(1) 의의

최저임금을 설정하고 준수를 촉구하는 것은 일차적으로 국가의 역할이지만, 기업은 여기에서 더 나아가 실제 생계비를 반영하여 노동자와 가족의 필요에 적절한 임금을 보장하고 기업 또는 동일 산업 내 과도한 임금격차를 줄이고자 노력할 필요가 있다.

(2) 근거

ISO 26000 6.4.4. 노동관행 이슈 2: 근로조건 및 사회적 보호에서는 “노동자 및 그 가족의 필요에 적절한 최소한의 임금을 지불”할 것을 권고하면서 “국가의 일반적인 임금 수준, 생계비, 사회보장급부 및 다른 사회그룹의 상대적 생활 수준을 고려”하여 임금을 지불할 것을 권고하고 있다. 또한 GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 “최저 임금법에 따른 임금에 기반하여 인력의 상당 부분에 대한 보상이 이루어지는 경우, 주요 사업장의 성별 초임임금과 최저임금의 비율을 비교하여 보고”할 것을 권고하면서 “최저임금 이상의 임금을 제공한다면 강력한 지역사회 관계 구축과 노동자의 충성도 및 조직활동에 대한 사회적 승인을 강화”할 수 있다고 설명하고 있다.

(3) 내용

과도한 임금격차로 인한 상대적 박탈감을 해소하고 노동자들이 적절한 생활 수준을 유지할 수 있도록 충분한 임금을 지급하는 것은 지속가능한 노동과 경제의 순환을 위해 필수적이다. GRI 지속가능성 보고 가이드라인에서 지적하고 있듯, 최저임금 이상의 임금을 지급하는 것은 “강력한 지역사회 관계 구축, 노

동자의 충성도 및 조직활동에 대한 사회적 승인 강화”를 통해 장기적으로 기업에 혜택이 될 수 있다. 기업은 법으로 정해진 최저임금 지급이라는 최소한의 수준을 넘어서 노동자의 안녕과 복지를 위해 적극적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 위해 기업은 기업 또는 동일 산업 내 평균임금을 반영한 최소임금제 도입 등을 통해 기업 내 과도한 임금격차를 줄이고 실제 생계비를 반영한 생활임금을 보장하도록 노력하고 그 성과를 공개할 필요가 있다.

제5절 소비자 권리 보장

14. 제품안전성 보장

<행동목표 38>

정부는 2018년까지 기업 제품에 의한 안전사고 발생 시에 즉각적이고 효과적으로 대응할 수 있는 안전재해종합대책을 수립하고 시행한다.

(1) 의의

정부와 기업은 모든 제품 및 서비스에 있어서 소비자의 안전과 건강과 관련된 최고 수준의 기준을 충족하기 위해 노력하여야 한다. 소비자의 입장에 있어서 기업 제품에 의한 안전사고는 자연재해로 인한 안전사고만큼이나 부지불식간에 피해자가 될 수 있기에 정부는 기업 제품에 의한 안전사고 발생 시에 즉각적이고 효과적으로 대응할 수 있는 안전재해종합대책을 수립하고 시행할 필요가 있다.

(2) 근거

기업 제품에 의한 안전사고에 즉각적이고 효과적으로 대응하기 위해서는 피해상황을 신속하게 파악하고, 확산을 방지하며, 피해에 대해 적절하고 충분한 구제를 제공하고, 더 나아가 유사한 사고의 재발을 막기 위한 예방 조치가 종합적으로 이루어져야 한다.

이 중 소비자 피해에 대한 구제와 관련, 유엔 인권최고대표사무소는 2016년 5월 발표한 기업의 인권침해에 대한 기업의 책임성 및 사법적 구제 접근성 강화를 위한 지침에서 민사소송 절차를 택할 경우의 비용부담 장벽 해소를 위해 국가와 기업이 1) 기업의 인권침해 관련 소송 청구인들이 소송비용을 위한 다양한 자금원에 접근할 수 있도록 할 것과 2) 소송 관리 개선 및 기타 효율성 증진 조치들을 통하여 기업의 인권침해 관련 민사소송을 제기할 때 수반되는 비용(예컨대 변호사비, 소송비용 등)을 감축할 것을 권고하고 있다.¹⁵⁹⁾

유사 사고의 재발을 막기 위한 예방 조치와 관련, 유럽연합의 사례를 참조할 수 있다. 유럽연합은 2007년부터 기업이 사용하는 화학물질에 유해성 정보가 없을 경우 시장 출시 자체를 금지하는 화학물질 관리제도(REACH)를 시행하고 있다.

(3) 내용

정부는 소비자의 안전과 건강에 심대한 위협을 미치는 제품 안전성 문제와 관련, 사고가 발생하였을 경우, 신속하게 사태를 파악하고 확산을 방지하며, 피해자에게 적절하고 충분한 구제를 제공하고, 유사 사고의 재발을 방지하기 위한 조치를 취하여야 한다. 이를 위하여 기업제품에 의한 안전사고 발생에 대비한 '안전재해종합대책'을 수립하고 시행할 필요가 있다. 이러한 안전재해종합대책은 자연재해 등에 대한 종합대책을 참고하여 사전적, 사후적으로 즉각적이고 효과적인 대응에 나설 수 있도록 다양한 상황과 단계를 상정하여 필요한 조치를 명시한 매뉴얼 형태가 적절할 것이다. 또한 피해 발생 후 구제만큼이나 중요한 것이 피해의 발생을 근본적으로 예방하는 재발방지 접근법이라는 점을 고려하여 화학물질의 안전성 입증 책임을 생산자에게 부과하여 제품 출시 전에 생산자가 안전성을 충분히 입증한 경우에만 출시를 허용하거나 안전성이 충분히 검증되지 않은 제품에 대해서는 위험성이 입증되지 않았다 하더라도 국민의 안전에 대한 우려가 제기될 경우 제품의 자발적인 판매금지 및 회수조치를 의무화하는 등의 제도적 개선을 고려할 필요가 있다.

<행동목표 39>

기업은 2020년까지 기업제품에 의한 안전사고 발생에 대처하는 비상 대응매뉴얼을 개발하고 이를 공개한다.

(1) 의의

기업제품에 의한 안전사고가 발생했을 때, 이에 대한 신속하고 효과적이며

159) http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/A_HRC_32_19_AEV.pdf

충분한 대응의 실패는 기업에 경제적 손실을 초래할 뿐만 아니라 소비자와 시장에서 기업에 대한 신뢰를 실추시켜 장기적으로 기업에 중대한 손해를 가져올 수 있다. 따라서 기업은 자사 제품 및 서비스에 의한 안전사고 발생에 대처하는 비상대응매뉴얼을 사전에 개발하고 공개할 필요가 있다.

(2) 근거

ISO 26000은 6.7.4 소비자 이슈 2: 소비자의 보건 및 안전 보호와 관련, “제품이 시장에 나온 후 예상하지 못한 유해성이 있고, 심각한 결함이 있고 혹은 오도되고 또는 잘못된 정보를 포함한 경우에는, 서비스를 중단 또는 아직 유통 사슬에 있는 모든 제품을 철회하는 것이 좋다. 조직은 제품을 구입 또는 서비스를 이용한 사람에게 연락하기 위해 적절한 조치 및 언론을 이용하여 제품을 리콜하며, 소비자가 당한 손실을 보상하는 것이 좋다. 조직의 가치사슬에서의 추적 조치가 적절하고 유용할 수도 있다”고 명시하였다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 VIII. 소비자 보호 3항에서 기업에 대하여 “비사법적 분쟁해결 및 구제절차를 소비자에게 제공해야 하고 이 절차는 공정하고 사용이 편리하며 시의적절하고 효과적이며, 불필요한 비용이나 부담을 소비자에게 부과하지 말아야 한다”고 규정하고 있다.

(3) 내용

기업의 제품 및 서비스에 의한 안전사고가 발생할 경우, 정확한 원인을 파악하여 문제를 시정하고, 피해의 정도를 파악하여 적절하고 충분한 구제를 제공하며, 향후 유사 사고의 재발을 막기 위한 예방대책을 마련할 책임은 정부뿐만 아니라 기업에게도 있다. 기업은 기업이 제공하는 제품 및 서비스와 관련하여 발생할 수 있는 안전사고 가능성을 다각적으로 파악하여 사안별, 단계별로 가장 효과적인 대응을 사전에 마련할 필요가 있다. 또한 비상대응 매뉴얼을 대중에게 공개함으로써 소비자와 시장의 신뢰를 구축할 수 있다.

<행동목표 40>

정부는 2020년까지 기업이 공급하는 제품과 서비스와 관련, 소비자의 건강과 안전을 보호 및 증진하기 위해 제조자의 입증책임 강화와 제조자의 책임성 강화를 위한 정책을 마련하고 시행한다.

(1) 의의

기업이 공급하는 제품과 서비스와 관련, 소비자의 건강과 안전을 위협하는 사고가 발생한다 하더라도 현실적으로 기업의 위법행위에 대해 개인이 피해를 입증하고 배상 등 구제를 강구하기는 쉽지 않다. 따라서 사고 발생시 제조자의 입증책임 강화와 사고의 예방을 위해 제조자의 책임성 강화를 위한 정책 마련이 필요하다.

(2) 근거

소비자의 권리와 관련, 현행 「소비자기본법」은 안전할 권리, 알 권리, 선택할 권리, 의사를 반영할 권리, 보상받을 권리, 교육받을 권리, 단체를 조직하고 활동할 권리, 안전하고 쾌적한 환경에 대한 권리를 보장하고 있다. 그러나 동 법령 위반 등에 대한 벌칙은 최대 3년 이하의 징역이나 5천만원 이하의 벌금(제84조 제1항)에 그치고 있다. 또한 「소비자기본법」에 따르면 소비자피해의 구제는 한국소비자원을 중심으로 2단계 절차로 이루어진다. 한국소비자원은 1단계로 양 당사자에게 합의권고 절차를 통하여 해결을 시도하며, 2단계로 소비자원장 및 관계 당사자의 요청이 있는 경우 소비자분쟁조정위원회의 조정절차를 통해 소비자피해를 구제하도록 한다(제67조). 또한 사업자가 소비자기본법에서 정한 안전기준·표시기준·광고기준, 개인정보보호 기준을 위반하여 소비자의 생명·신체 또는 재산에 대한 권익을 직접적으로 침해하고 그 침해가 계속되는 경우 소비자단체 등이 법원에 소비자권익침해행위의 금지 및 정지를 구하는 단체소송을 제기할 수 있도록 하고 있다(제70조 및 시행령 제63조).

‘제조물의 결함’으로 발생한 손해에 대한 제조업자 등의 손해배상책임을 규정하고 있는 「제조물책임법」은 “제조업자는 제조물의 결함으로 생명·신체 또는 재산에 손해(그 제조물에 대하여만 발생한 손해는 제외한다)를 입은 자에게 그

손해를 배상하여야 한다”고만 규정할 뿐 피해의 산정과 손해배상의 정도에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않다.

그러나 국제 기준은 제품의 안전성과 관련 기업 및 국가의 상당 수준의 책임을 촉구하고 있다. GRI 지속가능성 보고 가이드라인에서는 제품 컨셉 개발, 연구 및 개발, 인증, 제조 및 생산, 마케팅 및 프로모션, 유통 및 공급, 사용 및 서비스, 폐기, 재사용, 재활용 등 제품 전주기에 걸쳐 제품 및 서비스의 안전보건영향이 평가되었는지 기술하도록 하고 있다.¹⁶⁰⁾

OECD 다국적기업 가이드라인은 II. 일반정책 12항 및 IV. 인권 3항에서 “기업이 부정적 영향에 기여하지 않았지만, 비즈니스 관계에 의해 부정적 영향이 기업의 운영, 제품, 서비스에 직접 연관되어 있는 경우, 부정적 영향을 방지 또는 완화하기 위해 노력한다”고 하여 전반적으로 제품 및 서비스 관련 부정적 영향 예방 및 완화에 대한 기업의 의무를 규정하고 있다. 더 나아가 VIII. 소비자 보호에서 “기업이 공급하는 제품과 서비스는 보건의 안전에 관한 경고사항 및 안전성 정보를 포함하여 소비자의 보건 및 안전에 관해 합의된 또는 법적으로 요구되는 모든 기준을 충족하도록 보장해야 한다”고 규정했다.

지속가능개발목표에서는 목표 3의 모든 사람에 대한 건강한 삶의 보장 및 웰빙 증진과 관련하여 2030년까지 유해한 화학물질로 인한 사망과 질병을 대폭 감소하도록 노력한다는 내용을 명시하고 있으며 지속가능개발목표 16에서는 국가에게 국내 및 국제차원에서의 법치 촉진 그리고 모두에게 평등한 사법 접근성을 보장하도록 요구하며, 이는 기업과 개인 간의 평등한 사법 접근성 보장과도 연관될 수 있다.

(3) 내용

소비자의 권리를 보호하고 증진하기 위해서는 무엇보다 소비자에게 전달되는 모든 제품과 서비스의 안전성이 제도적, 실천적으로 보장되어야 한다. 상품에 대한 정보는 거의 모두 기업이 가지고 있는 상태에서 상품의 결함원인을 소비자가 밝히고 그 결함이 사업자의 잘못에 기인한다고 주장하라는 것은 불가능에 가깝다. 현재의 제도로서는 소비자의 안전과 건강을 위협하는 제품의 제조자에

160) G4-PR1 개선을 위해 안전보건 영향을 평가한 주요 제품 및 서비스군의 비율.

대한 책임을 묻기 쉽지 않다.

기업이 공급하는 제품과 서비스와 관련, 소비자의 건강과 안전을 보호 및 증진하기 위해서는 제조자의 입증 책임 강화와 제조자의 책임성 강화의 두 방향으로 정책적 개선이 필요하다.

기업이 공급하는 재화와 용역의 안전성 여부는 피해가 발생한 이후에 피해자가 그 상관관계를 입증하도록 하는 것이 아니라 재화와 용역 공급의 전 단계에서 제조자인 기업이 안전성을 최고 수준으로 입증하도록 강제할 필요가 있다. 여기에서 제품 안전성에 대한 제조자의 입증 책임은 완제품뿐만 아니라 원료 및 구성성분의 안전성 입증으로 확대되어야 한다. 또한 유전자조작식품의 경우처럼 안전성 여부에 대한 의견 차이가 존재하는 경우, 위험성이 입증되지 않았다고 하여 안전하다고 보는 수동적 접근법보다 안전성이 입증되지 않는 한 위험성의 여지가 있다고 보아 더 신중한 주의 책임을 요구하는 능동적 접근법이 요구된다.

또한 소비자 피해에 시의적절하고 효과적인 구제를 제공할 수 있도록 사법적/비사법적 고충처리 시스템을 구축하여 운영할 필요가 있으며, 이때 기업이 제공한 제품 및 서비스와 피해의 상관관계에 관하여 소비자는 소비자가 조사하여 규명할 수 있는 범위 내에서 기초적인 사실만 입증하면 되도록 하고, 기업으로 하여금 상관관계가 존재하지 않음을 입증하도록 함으로써 제조자 입증책임을 강화할 수 있다.

제조자의 책임성을 강화하기 위한 방안의 하나로 징벌적 손해배상 제도의 도입을 적극적으로 검토해볼 수 있다. 이때 기업의 부담을 완화하기 위하여 종업원 수, 매출액 등을 기준으로 적용대상을 단계적으로 설정할 수 있다. 더 나아가 효과적이고 적절한 피해 구제를 위해 기업의 위반행위로 시민의 생명이 위협받는 경우에 대한 현재 1억원 안팎인 사망 위자료를 높이는 방안과 소비자의 안전과 건강에 중대한 위협을 미치는 사안에 대하여 집단소송제를 도입하는 방안을 검토할 수 있다. 사망에까지 이르는 심각한 피해를 유발하는 사안에 대해서는 현재 피해 발생 후 7년, 인지 후 3년으로 규정되어 있는 공소시효를 탄력적으로 예외적용하는 방안도 고려해볼 수 있다.

<행동목표 41>

정부는 2025년까지 국제관리기준에 부합하도록 중대 유해물질 관리에 관한 국내법을 정비 및 강화한다.

(1) 의의

기업의 화학물질관리 책임에 대한 논의는 오래 전부터 진행되어 왔으나 현재까지는 제조공정상에서 화학물질을 취급하는 노동자의 산업안전에 관한 측면이나 화학물질의 배출·폐기와 관련 지역사회의 환경과 건강에 미치는 영향 측면에서 주로 조명되어온 것이 사실이다. 또한 포괄적으로 제품 안전성 차원에서 소비자의 안전과 건강에 유해한 화학물질관리 문제를 다루는 것으로 충분하다는 주장도 많다. 그러나 복잡한 화학성분으로 구성된 제품의 수가 기하급수적으로 증가하고, 이러한 화학물질이 소비자의 안전과 건강에 미치는 장기적·잠재적 영향력에 대한 정보가 충분히 제공되지 않음으로써 피해가 발생한 후야 사후적으로 조치가 이루어지는 경우가 다수 발생하는 상황을 고려하여 화학물질관리 기준에 대한 별도의 접근이 필요하다.

(2) 근거

현행 「산업안전보건법」은 제39조(유해인자의 관리 등), 제41조(물질안전보건자료의 작성·비치 등) 등에서 유해인자를 노동부령으로 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리하도록 정하고 있다. 또한 “화학물질로 인한 국민건강 및 환경상의 위해를 예방하고 화학물질을 적절하게 관리하는 한편 화학물질로 인하여 발생하는 사고에 신속히 대응함으로써 화학물질로부터 모든 국민의 생명과 재산 또는 환경을 보호하는 것을 목적”으로 하는 「화학물질관리법」에서 화학물질, 유독물질, 허가물질, 제한물질 등을 대통령령으로 정하여 관리기준을 마련하고 있다. 그러나 화학물질의 유해성에 대한 판단과 인증 기준이 국가별로 상당한 편차가 있다는 점에서 소비자의 안전과 건강에 유해한 화학물질관리 기준을 국제적 수준으로 강화할 필요성이 제기된다. 한 예로 수많은 피해자를 낳은 가슴기 살균제의 경우 문제가 된 성분인 PHMG가 한국에서만 사용되었다. 해외에서는 이미 금지된 물질임에도 한국의 화학물질의 유해성에 대한 판정기준의 결

함으로 전 세계에서 유일하게 국내에서만 해당 가습기 살균제의 판매가 허용되었던 것이다.

(3) 내용

화학물질의 유해성에 대한 판단과 인증 기준이 국가별로 편차가 있음으로 인하여 발생한 가습기 살균제 사건과 유사한 피해가 향후 발생하는 것을 예방하기 위해서는 국가와 기업 모두 안전과 건강에 관한 문제에 있어서는 국제적으로 적용가능한 최고 수준의 기준을 적용한다는 원칙을 적용하여야 한다. 또한 국제 기준에 부합하는 수준으로 협회별, 산업별 구체적인 안전기준을 사전에 제도화하고 이행에 대한 독립적 검증절차를 마련하여야 한다. 더 나아가 생활 화학제품에 대해서는 전 성분 표시제와 신고의무제를 도입할 필요가 있다.

<행동목표 42>

기업은 2025년까지 소비자의 안전과 건강에 중대한 영향을 미치는 유해한 화학물질의 관리에서 국제적으로 확립된 높은 수준의 기준을 적용하고 공개한다.

(1) 의의

화학물질을 비롯한 중대 유해물질 관리에 있어서는 기업의 적극적 참여가 필수적이다. 최근 문제가 된 가습기 살균제 사건의 경우, 해당 가습기 살균제를 제조·판매한 다국적기업은 국제 기준이 한국의 국내 기준보다 높고, 해당 성분이 자사의 본사가 있는 국가를 비롯해 국제적으로 유해물질로 규정되었음에도 불구하고 미비한 국내법 기준을 악용함으로써 소비자의 안전과 건강을 보호할 책임을 다하지 않았다는 비판을 받았다.

(2) 근거

ISO 26000은 6.7.4 소비자 이슈 2: 소비자의 보건 및 안전 보호와 관련, 기업에 “제품 개발의 경우, 발암성, 돌연변이 유발성, 생식에 대한 독성, 잔류성 및 생체 누적성 화학물질을 포함하지만 여기에만 한정되지 않는 해로운 화학물

질의 이용을 피할” 것을 권고하였으며, 만약 그런 화학물질을 포함한 제품을 판매할 때는 이를 “명확하게 표시”할 것을 권고하고 있다.

(3) 내용

기업은 소비자의 안전과 건강에 중대한 영향을 미치는 유해한 화학물질의 관리에 있어서 국가별로 화학물질의 유해성에 대한 판단 및 인증 기준이 달라 초래될 수 있는 위험성을 고려하여 관련 국내법의 준수를 넘어서 국제적으로 확립된 높은 수준의 기준을 마련하여 적용할 필요가 있으며, 이를 대중에 공개할 필요가 있다.

<행동목표 43>

정부는 2025년까지 유해물질 관리기준 위반으로 인한 사고 발생시 기업의 민·형사상 책임을 강화하는 방향으로 「화학물질관리법」 등을 정비하고 시행한다.

(1) 의의

유해화학물질로 인한 소비자와 지역사회 피해를 예방하기 위해서는 국제 수준으로 관리기준을 강화하는 외에도 이렇게 강화된 관리기준 위반으로 인한 사고 발생시 기업의 민·형사상 벌칙을 강화함으로써 제조자 책임성을 강화할 필요가 있다.

(2) 근거

현행 「화학물질관리법」은 “업무상 과실 또는 중과실로 화학사고를 일으켜 사람을 사상에 이르게 한 자는 10년 이하의 금고나 2억원 이하의 벌금에 처한다”고 규정하고 있다. 또한 「제조물책임법」도 “제조업자는 제조물의 결함으로 생명·신체 또는 재산에 손해를 입은 자에게 그 손해를 배상하여야 한다”고만 규정할 뿐 피해의 산정과 손해배상의 정도에 대해서 별도로 규정하고 있지 않다. 소비자와 지역사회의 건강과 안전을 중대하게 위협하는 사고에 대해 피해액의 수십 배에 달하는 징벌적 손해배상제를 적용하는 등 엄중하게 처벌하는

미국 등 다른 나라의 사례와 비교할 때 국내법에 따라 기업이 져야 하는 민·형사상 책임이 상대적으로 약하다고 할 수 있다. 그리고 이는 사고 예방을 위한 기업의 책임성을 약화시키는 부정적 결과로 이어질 수 있다.

(3) 내용

기업의 책임성을 강화하기 위해서는 기업의 불법행위로 기대할 수 있는 이익보다 불법행위로 기업에 초래되는 손해를 높임으로써 기업이 불법행위에 직간접적으로 연루되는 것을 억지할 필요가 있다. 특히 유해물질 관리기준 위반으로 인한 사고는 그로 인해 소비자와 사회에 미치는 피해가 막대할 수 있다는 점에서 이러한 사고에 대한 기업의 민·형사상 책임을 강화하는 방향으로 「화학물질관리법」, 「제조물책임법」 등 관련 법과 제도를 정비하고 시행하는 것이 중요하다. 이와 함께 징벌적 손해배상제도나 소비자 집단소송제 등 기업의 책임성을 강화할 수 있는 여러 제도의 도입을 함께 고려할 수 있다.

15. 소비자의 알권리 충족

<행동목표 44>

정부는 2020년까지 환경, 인권 관련 정보를 포함하여 제품 및 서비스에 대한 모든 정보가 보다 정확하고 쉽게 검증 가능한 방식으로 제공되도록 표시정책을 확대·강화하는 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행한다.

(1) 의의

기업은 제품 및 서비스의 안전성에 대한 정보는 물론이고 생산, 소비, 폐기에 이르기까지 제품과 서비스의 전 주기에 걸쳐서 환경, 인권, 지역사회에 미치는 영향에 이르기까지 제품 및 서비스에 대해 소비자가 신뢰할 수 있을 만큼 충분한 정보를 정확하고 쉽게 검증 가능한 방식으로 제공하여야 한다. 정부는 기업이 제품정보를 소비자에게 충분히 제공 및 공개하도록 강제하는 법과 제도를 마련할 필요가 있다.

(2) 근거

기업과 인권 관련 다수의 국제 기준은 기업의 정보 공개 책임을 명시하고 있다. GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 조직의 제품 및 서비스 정보와 라벨링 절차에 “제품 또는 서비스 구성요소의 원산지, 내용물, 특히 환경과 사회에 영향을 미치는 성분, 제품 또는 서비스의 안전한 사용방법, 제품 폐기로 인한 환경적, 사회적 영향” 등의 정보가 포함되는지를 보고하도록 하고 있다.¹⁶¹⁾

OECD 다국적기업 가이드라인 VI. 환경 6항은 “제품에 대한 정확한 정보 제공을 통해서 당해 기업의 제품 및 서비스의 이용이 환경에 미치는 영향에 대한 소비자의 인식을 제고”할 것을 기업 차원에서뿐만 아니라 공급망 차원에서도 장려하고 있다. 또한 VIII. 소비자 보호에서 “소비자가 정보에 기초한 결정을 내

161) GRI 지속가능성 보고 가이드라인 G4-PR3 조직의 제품 및 서비스 정보와 라벨링 절차에 요구되는 제품 및 서비스 정보 유형, 그리고 해당 정보 요건을 갖추어야 하는 주요 제품 및 서비스군의 비율

리도록 제품과 서비스의 가격정보 및 적절한 경우, 성분, 안전한 사용법, 환경적 영향, 유지보수, 보관, 폐기 등 정확하고, 검증가능하며 명확한 정보를 제공해야 한다”고 규정하고 있다. 관련 해설에서는 이러한 정보로는 식품의 경우 재배관행에 관한 정보가 포함될 수 있다고 구체적으로 지적하고 있다. 더 나아가 관련 해설에서는 정보 표시와 관련 “관련 법률이 부재하는 경우, 기업은 소비자가 제품과 서비스를 비교하도록 촉진하고 제품의 총비용을 쉽게 판단할 수 있도록 정보를 표시하도록 권고된다”고 적고 있으며 공개대상이 되는 정보에는 “사회적 경제적 문제를 기업의 사업 운영에 통합하기 위해서 또는 지속가능한 소비를 지원하기 위해서 채택한 이니셔티브에 관한 정보”도 포함된다고 해설하고 있으며, 가치 선언문 또는 기업 행동 선언문을 통해서 대중에 공개하도록 권고하고 있다.

ISO 26000은 6.7.4 소비자 이슈 2: 소비자의 보건 및 안전 보호와 관련, “보건에 미치는 영향, 원산지, 에너지 효율성, 내용물 또는 원자재(해당하는 경우, 유전자 변형 유기체 및 나노입자의 이용을 포함), 동물 복지 관련 측면(해당하는 경우 동물실험 사용을 포함), 제품 및 제품 포장의 안전한 이용, 유지보수, 보관 및 폐기 등 소비자에게 제품 및 서비스에 관한 정보”를 제공할 것을 권고하고 있다. 더 나아가 긍정적인 환경 측면, 에너지 효율성, 제품 및 서비스에 대한 사회적 및 환경적으로 이득을 주는 특성을 의사소통하기 위해, 믿을 수 있고, 효과적이며, 독립적으로 검증된 라벨링 제도, 에코 라벨링 혹은 심사 활동과 같은 다른 검증 제도의 사용을 권하고 있다.

(3) 내용

기업은 제품 및 서비스의 안전성에 대한 정보는 물론이고 생산, 소비, 폐기에 이르기까지 제품과 서비스의 전 주기에 걸쳐서 환경, 인권, 지역사회에 미치는 영향에 이르기까지 제품 및 서비스에 대해 소비자가 신뢰할 수 있을 만큼 충분한 정보를 정확하고 쉽게 검증 가능한 방식으로 제공하여야 한다.

이처럼 기업은 기업에서 제공하는 제품 및 서비스에 관한 정보를 소비자에게 충실히 제공할 책임이 있으며 이러한 정보에는 제품의 성분에 관한 정보뿐만 아니라 원재료 생산 및 조달 과정에서 강제노동이나 아동노동에 연루되지 않았

는지, 분쟁광물을 사용하지는 않았는지 등의 인권 관련 정보와 제품의 생산, 배
출, 폐기 과정에서 환경과 지역사회에 부정적 영향을 미치지 않는지에 관
한 정보도 포함되어야 한다. 기업은 이러한 인권·환경 관련 정보를 기업의 가치
선언문 또는 기업행동 선언문을 통해 대중에 공개하여야 한다.

이를 위하여 정부는 국제적으로 인정된 기준을 적절히 고려하여 자발적 표시
정책이나 인증 등 적절한 제도를 도입하여 기업이 환경, 인권 관련 정보를 포
함하여 제품 및 서비스에 대한 모든 정보를 보다 정확하고 쉽게 검증가능한 방
식으로 제공하도록 장려하여야 한다. 특히 소비자의 안전과 건강에 영향을 미
치는 화학물질 등과 관련해서 전 성분 표시제와 신고의무제를 도입을 고려할
수 있다.

<행동목표 45>

정부는 2020년까지 소비자를 기만하거나 오해를 불러일으킬만한 광고
또는 허위, 불공정한 정보 제공에 대한 감독을 강화하고 잠재적인 위험
을 의무적으로 고지하도록 하고 그 고지의무 위반에 대한 징벌적 손해
배상제도를 적용하는 등 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행한다.

(1) 의의

소비자를 기만하거나 오해를 불러일으킬만한 광고 또는 허위, 불공정한 정보
제공, 또는 기업이 제공하는 제품 및 서비스의 잠재적 위험에 대한 고지 불이
행은 소비자에 중대한 위험을 초래할 수 있다. 부정직한 광고 및 위험요소 고
지의무 위반으로 인한 피해를 예방하기 위해 정부는 감독을 강화하고 고지의무
위반에 대해서는 징벌적 손해배상제도를 적용하는 등 기업의 책임성을 강화하
기 위한 법적·제도적 장치를 마련하고 시행할 필요가 있다.

(2) 근거

국제 기준은 부정직하고 오인할 만한 광고나 표시로부터 보호받기 위한 적절
한 정보에의 소비자 접근권을 인정하고 있다. 대표적으로 OECD 다국적기업 가
이드라인은 VIII. 소비자 보호 4항에서 “소비자를 기만하거나 오도하고 사기성이

있거나 불공정한 표시나 누락을 행하거나, 그러한 다른 어떠한 관행에 관여해서는 안 된다”고 규정하고 있으며 7항에서 “(오도하는 광고 및 상거래 사기를 포함하여) 기만적인 마케팅 관행을 방지 및 근절하고 자사 제품이나 서비스의 소비, 사용, 폐기로 인해 공중보건, 안전, 환경에 야기되는 심각한 위협을 감소시키기 위해 정부당국과 긴밀히 협력하여야 한다.”고 기업의 책임을 명시하고 있다.

또한 ISO 26000은 유엔 소비자보호 가이드라인과 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약에 의거하여 소비자가 “개인의 희망 및 필요에 따라 제공 받은 정보에 기반하여 선택할 수 있도록 하기 위해, 부정직하고 오인할 만한 광고 및 표시로부터 보호받기 위한 적절한 정보에의 접근”을 보장받을 정당한 필요가 있다고 명시하고 있다.

(3) 내용

기업이 공급하는 제품 및 서비스에 대해 소비자가 가장 쉽게 정보를 접할 수 있는 경로가 광고와 같은 기업의 마케팅 정보, 또는 기업에서 계약 체결 시 소비자에게 직접 제공하는 정보라는 점에서 이러한 기업 제공 정보에 대한 규제와 감독을 강화할 필요성이 크다. 특히 불공정한 정보로 인하여 소비자에게 피해가 초래될 수 있는 금융파생상품, 건강상품, 보험상품(보장내역 설명) 등에 대해서는 더 강력한 규제를 적용할 필요가 있다. 또한 기업이 제공하는 제품 및 서비스에 잠재적 위험요소가 있을 경우, 이를 의무적으로 고지하도록 강제할 필요가 있다. 정확한 정보 제공 및 위험요소 고지에 대한 기업의 책임성을 강화하기 위하여 정부는 소비자를 기만하거나 오해를 불러일으킬만한 광고 또는 허위, 불공정한 정보 제공에 대한 감독을 강화하여야 한다. 또한 잠재적인 위험을 의무적으로 고지하도록 하고 그 고지의무 위반에 대해서는 징벌적 손해배상제도를 적용하는 등 기업의 책임성을 강화하는 방향으로 제품정보공개 관련 법령을 정비하고 시행할 필요가 있다.

<행동목표 46>

기업은 2020년까지 아동, 노인, 장애인 등 취약층이 제품정보에 접근할 수 있는 다양한 방식을 개발하여 이행하도록 노력하며 대상층의 특별한 필요를 고려한 효과적이고 적절한 소비자 교육 절차를 마련하여 이행한다.

(1) 의의

제품정보의 공개에 있어서 필요한 정보를 충분히 효과적으로 전달하여 잠재적 위험요소를 예방하기 위해서는 아동, 노인, 장애인 등 취약층의 특별한 필요를 고려한 다양한 접근법이 요구된다. 또한 정부 및 소비자단체와 더불어 기업 역시 적절한 소비자 교육을 제공할 책임이 있다.

(2) 근거

ISO 26000은 6.7.4 소비자 이슈 2: 소비자의 보건 및 안전 보호와 관련, “필요한 경우 취약집단을 위해 특별히 맞춤 제품 및 서비스를 제공”함으로써 제품 설계에서의 리스크를 최소화하는 것이 좋다고 권고하고 있다. 이와 함께 “글자 정보 외에, 가능한 경우, 특히 국제적으로 합의된 기호를 이용해서 소비자에게 중대한 안전정보를 전달”할 것을 권고하였다.

또한 국제 기준은 소비자 교육을 정부, 소비자단체, 기업이 공동으로 부담해야 할 책임으로 인정하고 있다. 대표적으로 OECD 다국적기업 가이드라인 VIII. 소비자 보호 5항은 “소비자가 1) 복잡한 제품, 서비스, 시장에 대하여 정보에 기초한 결정을 내리고 2) 자신의 결정이 미치는 경제적, 환경적, 사회적 영향을 이해하고 3) 지속가능한 소비를 지원할 소비자의 역량을 제고하기 위하여, 기업은 자신의 활동과 관련된 분야에서 소비자 교육 활성화를 지원한다”라고 명시하고 있으며, 같은 항 해설에서는 소비자 교육이 정부, 소비자단체, 기업의 공동책임이라고 지적하면서 소비자의 의사결정을 향상시키기 위한 교육의 확대를 위해 이해관계자의 협력이 점점 더 중요해지고 있다고 설명한다.

그러나 현행 「소비자기본법」은 제4조(소비자의 기본적 권리)에서 소비자가 “합리적인 소비생활을 위하여 필요한 교육을 받을 권리”가 있음을 명시하고 있

지만 소비자 교육을 행할 주체에 관해서는 국가 및 지방자치단체, 소비자단체, 한국소비자원 소비자안전센터로 한정하고 있다. 동법 제14조(소비자의 능력 향상)는 “국가 및 지방자치단체는 소비자의 올바른 권리행사를 이끌고, 물품 등과 관련된 판단능력을 높이며, 소비자가 자신의 선택에 책임을 지는 소비생활을 할 수 있도록 필요한 교육을 하여야 한다”고 국가 및 지방자치단체에 소비자 교육 책임을 부과하고 있으며, 제28조(소비자단체의 업무 등)에서는 소비자단체의 업무의 하나로 ‘소비자의 교육’을 들고 있고, 제51조(소비자안전센터의 설치)에서 소비자안전센터의 업무의 하나로 소비자안전과 관련된 교육 및 홍보를 명시하고 있다. 다시 말해 현행 「소비자기본법」에 따르면 기업은 소비자 교육의 이행 주체에 해당하지 않는다.

(3) 내용

기업이 제공하는 제품 및 서비스의 잠재적 위험요소를 비롯해 제품에 대한 정보를 정확하게 효과적으로 충분히 제공하기 위해서는 아동, 노인, 장애인 등 정보 접근성에 있어서 특별한 필요가 있는 취약층을 고려할 필요가 있다. 이를 위해 글자 정보 외에 국제적으로 합의된 기호를 이용하거나 점자나 시청각 자료 등 다양한 방법으로 취약집단의 특별한 필요를 고려하여 맞춤형 제품 및 서비스를 제공할 필요가 있다. 또한 정부, 소비자단체 외에 기업에도 소비자 교육 책임을 촉구하고 있는 국제적 흐름에 부합하여 기업은 효과적이고 적절한 소비자 교육 절차를 마련하고 이행할 필요가 있다.

16. 소비자 정보 보호

<행동목표 47>

정부는 2020년까지 국가기관이 통신회사로부터 개인정보를 입수하여 열람하고 보관하는 데서 오남용을 엄격히 제한하도록 정보통신비밀침해 관련 법제를 정비하고 시행한다.

(1) 의의

2016년 상반기 주요 국내 통신사들이 수사기관의 영장 없는 사용자 통신자료 요청에 응하고 있다는 사실이 밝혀지면서 사회적 논쟁이 되었다. 2016년 5월에는 통신자료가 제공된 피해자 500명이 헌법소원심판을 청구하기도 했다. 현재 한국의 정보·수사기관들은 「전기통신사업법」 제83조(통신비밀의 보호) 제3항 “전기통신사업자는 법원, 검사 또는 수사관서의 장, 정보수사기관의 장이 재판, 수사, 형의 집행 또는 국가안전보장에 대한 위해를 방지하기 위한 정보수집을 위하여 이용자의 성명, 주민등록번호, 주소, 전화번호, 아이디, 가입일 또는 해지일과 같은 통신자료 제공을 요청하면 그 요청에 따를 수 있다”는 조항에 근거하여 통신자료를 제공받고 있다. 그러나 이 법률은 정보수집 목적에 대한 정의를 ‘국가안전보장에 대한 위해 방지’ 등으로 모호하며 법원의 허가 등 특별한 절차를 요구하고 있지 않기 때문에 오남용의 우려가 크다. 또한 통신자료 제공 여부에 대해 정보주체에 대한 고지 의무도 부과하지 않고 있다.

(2) 근거

유엔 의사표현의 자유 특별보고관은 2016년 6월 유엔 인권이사회 제32차 회기에 발표한 보고서 “정보통신기술과 의사표현의 자유”에서 인터넷에서의 표현의 자유와 관련 정보·수사기관 등 국가기관에 의한 개인정보 요청과 이로 인한 오남용 폐해의 심각성에 주목하여 “디지털 콘텐츠 삭제나 고객 정보에 대한 접근 요청은 법률에 근거해야 하며, 외부의 독립적인 주체의 감독 대상이 되어야 하고, 자유권규약 제19조 3항에 명시된 목적을 달성하기 위해 필요하다는 것이 입증되어야 한다”고 권고했다.¹⁶²⁾

(3) 내용

개인정보주체의 동의 또는 사전통지 없이 개인정보가 국가기관에 제공됨으로써 초래되는 오남용 피해를 최소화하기 위하여 정부는 정보통신비밀침해 관련 법 개정 등 효과적이며 적절한 조치를 강구할 필요가 있다. 또한 통신사업자를 비롯한 기업은 고객의 개인정보 보호 및 오남용 피해 방지를 위하여 적절한 원칙과 절차를 마련하고 공개하며 정부는 이러한 기업의 노력을 장려·지원하여야 한다.

<행동목표 48>

정부는 2020년까지 기업이 서비스를 제공하는 과정에서 불필요하거나 과도한 개인정보 요구를 금지하고, 동의받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하며, 위반시 처벌을 강화하는 법제를 정비하고 시행한다.

(1) 의의

정보통신기술의 발전과 함께 기업에 의한 개인정보 수집과 활용이 증가하고 있다. 이와 함께 서비스 이용 과정에서 기업이 불필요하거나 과도한 개인정보의 제공을 요구하거나 이렇게 수집된 고객의 개인정보가 고객의 인지 없이 유상으로 판매되어 실질적으로 고객의 피해가 발생하는 사건들도 적지 않다. 소비자 정보의 수집, 이용, 보호를 위해 보다 엄격한 시스템을 적용함으로써 기업은 소비자의 신뢰를 높일 수 있다.

(2) 근거

기업의 소비자 정보 수집과 활용과 관련, OECD 다국적기업 가이드라인 VIII. 소비자 보호 6항은 “소비자의 프라이버시를 존중하고, 기업이 수집, 저장, 처리 또는 배포하는 개인정보의 보안을 위해 합리적 조치를 취해야 한다”고 명시하고 있다.

ISO 26000은 6.7.7 소비자 이슈 5: 소비자 데이터 보호 및 프라이버시와 관련, “개인 정보의 수집은 제품 및 서비스를 제공하는데 필수적이거나 소비자에

162) A/HRC/32/38

게 미리 알리고 자발적인 동의를 받아 얻은 정보로 제한”하는 것이 좋다고 권고하고 있다. 또한 “소비자에게 미리 알려 소비자가 자발적으로 동의한 경우 또는 법률이 요청한 경우를 제외하고는, 마케팅을 포함해서 구체적으로 명시된 목적 이외로 개인정보를 공개, 타인이 이용가능하게 하거나 기타 사용을 하지 않는 것이 좋다”고 명시하고 있다.

(3) 내용

정부는 정보통신시대 개인정보의 유출과 오남용의 피해 증가로 개인정보보호 필요성이 높아지고 있는 시대적 요구에 부응하여 서비스 이용 과정에서 기업의 불필요하거나 과도한 개인정보 제공 요구를 금지하며, 동의 받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하고, 위반시 처벌을 강화할 필요가 있다. 또한 기업은 기업의 이해관계가 아니라 소비자의 권리 보호를 최우선으로 하여 개인정보 수집 및 활용 정책과 절차를 마련하고 시행하며 정부는 이러한 기업의 노력을 장려·지원하여야 한다.

제6절 지역사회 인권 존중

17. 사회 참여와 발전

<행동목표 49>

기업은 2018년까지, 사업을 영위하는 지역사회의 주민을 우선고용하고 고용의 질을 높이며 지역의 유·무형 자원 활용을 포함한, 지역사회 경제 발전을 위한 정책을 수립·시행하고 그 성과를 공개한다. 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.

(1) 의의

기업은 자신이 활동하는 지역사회에 부정적 영향을 미치지 않도록 하여야 하며, 더 나아가 기업은 지역사회 내 활동의 결과로서 지역사회의 경제발전에 기여할 수 있다. 고용창출과 양질의 일자리 제공은 기업이 본연의 활동을 수행하면서 동시에 사회에 기여할 수 있는 가장 대표적인 활동으로 꼽힌다. 이를 통해 기업은 기반하고 있는 지역사회의 중요한 구성원으로 인식되며 지속가능한 발전이 가능하다. 고용을 창출함으로써, 기업은 빈곤 감소, 경제 및 사회 발전 촉진에 기여할 수 있다. 또한, 기능 개발은 고용촉진 및 제대로 된 생산적인 직업을 갖도록 지원하기 위한 필수요소이며 경제 및 사회 발전에 중요하다.

지역사회 고용창출 및 고용의 질 제고에 대한 기업의 책임은 해외투자 한국 기업에 더욱 의미가 있다. 해외사업에 투자하거나 해외에서 사업 활동을 하는 기업들은 신규 고용시에 특히 선주민 등 취약계층을 포함하여 현지 주민 채용 할당제를 시행하는 등 현지에서 안정적인 고용창출을 통해 지역사회의 역량발전에 기여할 책임이 있다. 또한 국제 인권 및 노동기준에 부합하는 노동환경 조성 및 노동자 권리 보호를 통해 고용의 질과 현지의 노동환경을 개선하도록 노력하여야 한다.

(2) 근거

OECD 다국적기업 가이드라인은 II.일반정책 A.3.에서 “기업단체를 포함한

지역공동체와의 긴밀한 협력을 통해 현지의 역량을 강화”하고, “4. 특히 고용 기회를 창출하고 종업원의 훈련기회를 활성화하여 인적자원개발을 장려”하도록 하고 있다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 G4-SO1에서 지역사회에 참여하고, 영향 평가, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율을 보고하도록 하였다. 또한 ISO 26000은 6.8.5 지역사회 참여 및 발전이슈 3: 고용 창출 및 기능개발에서 “조직의 투자 의사 결정이 고용창출에 미치는 영향을 분석하고, 경제적으로 실행가능하다면, 고용을 창출함으로써 빈곤을 완화하는 직접 투자를 하는 것이 좋다”, “기술 선택이 고용에 미치는 영향을 고려하고, 장기적인 관점에서 경제적으로 실행가능하다면, 고용기회를 극대화하는 기술을 선택하는 것이 좋다”, “임시 근로 방식을 이용하기보다는 직접 고용 창출 이점을 고려하는 것이 좋다”고 관련 활동 및 기대를 자세히 밝히고 있다.

ILO 고용촉진 및 실업보호에 관한 협약(제168호) 전문에서는 “근로 및 생산적 고용이 당해 사회에 대하여 자원을 창출할 뿐만 아니라 그러한 근로 및 고용이 근로자에게 유발하는 수입, 사회에 대하여 행하는 역할 및 그로부터 근로자들이 얻을 수 있는 자부심으로 인하여 어떤 사회에서의 근로 및 생산적 고용이 중요성을 갖는다”고 서술하였다.

지속가능개발목표 결의 67항은 “민간 기업 활동, 투자 및 혁신은 생산성, 포용적 경제성장과 일자리 창출의 주요동인”이며 목표 8.9에서는 “2030년까지 지역의 고유문화와 특산품을 알리고 일자리 창출에 기여하는 지속 가능한 관광을 진흥하는 정책을 개발하고 이행”하도록 촉구하고 있다.

(3) 내용

기업의 지역주민 고용과 양질의 일자리 제공은 기업의 기본적인 활동으로서 지역주민의 삶과 가장 밀접하게 연관되어 지역사회 인권증진에 기여할 수 있는 방법이므로 2018년까지 시급한 정책수립과 시행이 필요하다.

기업은 우선 지역의 고용창출을 위하여 현지인 우선채용 정책을 수립하고 이행을 한다. 또한 양질의 일자리를 위하여 비정규직 비율을 줄이고 정규직을 최대한 확보하는 정책을 시행한다. 해외투자기업의 경우, 사업 활동하는 현지에

서 고용의 질이 낮은 경우 좀더 높은 수준의 다른 지역이나 국제적인 수준을 기준으로 삼아 고용의 질을 높인다.

지역주민의 역량 개발을 위하여 기업은 직업교육 프로그램, 취약계층에 초점을 둔 프로그램, 평생학습 프로그램, 기능 인정 및 인증제도 등을 직접 개발·운영하거나 지역 및 국가 기능개발 프로그램에 참여한다. 고용 및 역량 구축시 취약집단에 특별한 주의를 기울인다.

기업은 지역 사회에 기존에 있는 유·무형 자원을 최대한 활용하여 기업의 활동이 지역사회 발전으로 순환되도록 한다. 기업은 지역사회로의 전입 또는 전출의 경제적 및 사회적 영향을 분석하여 지역경제발전에 기여하는 방향으로 활동한다. 지역사회의 기존 경제활동의 다양성을 활발히 하는 적절한 이니셔티브를 지원한다. 제품 및 서비스의 지역공급자를 우선 선택하는 지역조달을 늘려 지역공급자 발전에 기여한다. 대학 등 지역 교육기관 및 공공연구기관과 협력 프로그램을 발전시키고, 지역 업계나 산업협회와의 협력연구 프로젝트에 참여한다. 기업협회는 지역사회 역량개발과 현지 고용을 위한 프로그램을 개발·운영할 수 있으며 현지 채용인원 비율을 포함한 구체적인 지침을 마련한다.

정부는 이를 제대로 시행하는 기업에게 다양한 인센티브를 주는 방법으로 적극 지원·장려한다. 정부는 2018년까지 지역사회 경제발전을 위하여 공기업과 국책사업에서 실행할 방법을 마련·시행하여 좋은 선례를 만든다.

<행동목표 50>

기업은 2030년까지 지속적으로, 사업/활동이 지역주민의 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 미치는 영향을 고려하며 그 향유의 증진에 기여하는 프로그램을 수행하고 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.

(1) 의의

기업은 사업을 영위하는 해당 지역사회의 중요한 구성원이며 기업과 사회는 서로 영향을 주고받는 유기적 관계이다. 지역사회 현안 문제의 해결은 기업의 경제적 이익에도 도움이 될 수 있으며, 지역주민과 긍정적인 관계 맺기는 기업

이미지 제고에도 도움이 된다.

지역사회 발전에 대한 기업의 기여는 지역사회에서 더 높은 수준의 안녕을 촉진하는 것을 도울 수 있으며 이는 지역사회 주민의 삶의 질을 개선하는 것이 된다. 기업은 지역 사회 구성원이 지역사회와 관련한 의사결정을 하고 그것에 따라서 지역사회 구성원이 선택한 방식으로 사회의 자원 및 기회를 극대화하는 방법을 추구하는 권리를 인정한다.

해외투자한국기업의 경우, 인권이 취약한 국가·사회에서 사업을 할 때 그 사회의 인권을 증진하기 위한 다양한 프로그램을 수행하고 지원한다.

(2) 근거

OECD 다국적기업 가이드라인은 IX. 과학 및 기술에서 “1. 기업의 활동이 진출국의 과학기술 정책 및 계획과 합치하고 아울러 국가 및 지역의 혁신 역량 배양에 적절히 기여할 수 있도록 노력해야 한다. (...) 4. 지적재산권의 사용을 위한 라이선스의 제공 또는 그 밖의 기술 이전은 합리적인 조건에 의해서, 진출국의 장기적 지속가능한 발전 전망에 기여하는 방식으로 하여야 한다”고 하였다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 G4-SO1에서 “지역사회 필요를 고려한 지역사회개발 프로그램, 이해관계자 매핑에 따른 이해관계자 참여 프로그램, 취약계층을 포함시킨 광범위한 지역사회 자문위원회 및 프로세스를 수행하는 사업장 비율을 보고”하도록 하였다. ISO 26000은 6.8.3.2 지역사회 참여 및 발전 이슈4: 지역사회참여 관련 활동 및 기대에서는 “사회투자 및 지역사회 발전 활동의 우선순위를 결정할 때 대표적인 지역사회 그룹과 협의하는 것이 좋다. 취약집단, 차별받는 그룹, 주변으로부터 밀려난 그룹, 대표성이 없는 그룹, 대표성이 적은 그룹에 특별한 관심을 가지며, 그들의 선택이 확대되고 권리가 존중되는 것을 돕는 방식으로 그들을 참여시키는 것이 좋다”고 제시하였다. 또한, 6.8.6.2 지역사회 참여 및 발전 이슈4: 기술 개발 및 기술접근성 관련 활동 및 기대에서는 “경제적으로 실현가능하다면, 해당 지식 및 기술에 대한 사회의 권리를 보호하면서, 잠재력 있는 향토 지식 및 전통 지식과 기술의 개발을 고려”하도록 하였다.

(3) 내용

기업이 지역주민의 경제적, 사회적 및 문화적 권리 증진에 기여하는 활동은, 사회의 지속가능한 발전을 위한 중장기적 관점이 필요한 영역이므로 2030년까지 지속적으로 시행한다.

기업은 지역 및 국가의 정책입안자가 정한 우선순위를 고려하면서 지역사회의 필요 및 우선순위에 따라 활동계획을 입안한다. 이를 위하여 지역사회와 협의 및 협상을 시행한다. 대표적인 지역사회 그룹과 협의·협상하며, 취약집단, 차별받는 그룹, 대표성이 없거나 적은 그룹의 권리 증진에 도움이 되는 방식으로 이들이 참여하도록 한다.

기업은 직원 역량강화 교육 등을 통해 지역사회 교육의 질 개선에 기여할 수 있다. 지역사회의 역량강화와 발전을 위한 공공정책에 적극적으로 참여한다. 보건의료, 공공서비스 제공 및 개선을 위한 공공정책에 재정적, 물적 지원을 할 수 있다. 취약 또는 차별받는 집단 및 저소득층을 위한 식량 및 기타 필수제품에 대한 접근을 제공하는 프로그램을 직접 시행하거나 기여할 수 있다. 기업의 자선활동(보조금, 자원봉사활동 및 기부 등)도 이 활동에 포함되나 자선활동만으로는 이 행동목표를 달성할 수 없다. 또한, 기업은 지역사회 기업협회를 구성하여 지역주민의 권리를 증진하기 위한 정보를 공유하고 공동으로 계획·시행할 수 있다. 해외투자기업은 지적 재산권을 고려하면서도, 실행 가능한 경우, 기술 및 노하우의 이전과 신속한 보급을 허용하는 관행을 채택한다.

정부는 위와 같은 활동을 수행할 수 있는 기업에게 인센티브 제도를 시행하는 등 적극적으로 지원·장려 활동을 시행한다.

18. 환경보호

<행동목표 51>

기업은 2030년까지, 오염방지, 지속가능한 자원사용, 기후변화 완화를 위한 환경관리시스템을 수립하고 그 이행성과를 공개한다. 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.

(1) 의의

건전한 환경관리는 기업의 책임이자 기회이며 지속가능한 개발의 중요한 부분으로 간주되고 있다. 기업은 사업전략 수립에서 환경문제에 주의를 기울이고, 환경성과 개선을 위한 체계적 접근법 및 시스템의 지속적 개선 의지가 필요하다. 환경관리시스템은 기업의 환경영향을 통제하고 사업 운영에 환경을 고려하기 위해 필요한 내부적 틀을 제공한다. 이 시스템은 기업이 환경보호를 위하여 적극적으로 노력하고 있다는 것을 주주, 종업원, 지역사회에 확신시키는데 도움을 준다.

환경성과의 개선과 환경경영시스템의 제도화는 “운영경비 및 보험료 절감, 에너지 및 자원보존 개선, 준법 및 법적 책임과 관련된 비용절감, 자본 및 기술에 대한 접근성 개선, 고객만족 향상, 지역사회 및 대중과의 관계 개선” 등을 통해 기업에 경제적 이익을 가져올 수 있다.¹⁶³⁾

(2) 근거

OECD 다국적기업 가이드라인 VI. 환경에서는 기업에 적합한 환경관리시스템을 수립·유지하도록 하고 있다. 구체적으로 “배출량 감소, 효율적 자원이용 및 재활용, 독성 물질의 대체 또는 감축, 생물다양성에 관한 전략 수립 등을 통해, 기업의 환경성과를 장기적으로 개선할 수 있는 방법을 모색하고 평가”할 것을 요구하고 있다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인 환경범주에서는 투입(에너지, 물 등) 및 산출(배출, 폐수 및 폐기물 등)과 관련된 영향과 생물다양성, 운송, 제품 및 서비스

163) OECD 다국적기업 가이드라인 VI. 환경 해설.

스에 관련된 영향, 환경규정준수와 지출에 관해 보고하도록 하고 있으며, ISO 26000은 6.5 환경에서 조직의 활동으로 인한 환경적 영향에 책임을 지고, 예방적 접근방식, 환경 리스크 관리, 오염자 부담 원칙을 존중하고 촉진하도록 하였다.

(3) 내용

기업은 관련 국가 정책 및 환경에 대한 국제적 의지와 부합하는 환경성과 및 자원활용 개선 목표를 설정하고 진전 상황에 대하여 정기적으로 감시·검증하고 공개한다. 가능한 공급망 차원에서도 기업의 환경성과 개선을 지속적으로 추구한다.

기업의 크기와 관계없이 모든 기업은 제품과 서비스 생산에 있어 수자원을 활용하므로 수자원관리를 우선시 한다. 수자원 관리 개선을 위해 기업은 사업과 관련된 수자원 관리에 직접적인 영향을 미치며, 공급망 내에서의 활동을 추구하고 실천하는데 간접적인 영향을 미칠 수 있다.¹⁶⁴⁾ 또한, 기업 활동으로 인한 폐기물은 지역사회의 대기, 수질, 토양환경에 막대한 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에 기업은 지역사회의 환경보호를 위해 폐기물 발생 감축을 위한 특별한 노력을 기울이고 폐수의 재활용, 안전한 재사용을 제고하기 위해 노력한다.

기업 활동의 환경, 건강 및 안전에 미치는 잠재적 영향과 환경성과의 개선 상황을 일반 및 노동자에게 제공하고, 영향을 받는 지역사회와 적절하고 시의성 있는 대화 및 협의를 시행하여야 한다. 그리고 기업 제품이 환경에 미치는 영향에 대한 정확한 정보(수자원 관리와 폐수처리, 온실가스 배출량, 생물다양성, 자원효율성 등)를 라벨링 등 소비자가 쉽게 파악할 수 있는 수단을 통해 제공한다.

환경관련 사고 및 긴급사태와 같은 심각한 피해를 방지, 완화, 통제하기 위한 비상계획을 수립·유지하고 관할 당국에 즉각적인 보고체계를 유지한다. 또한, 환경사고의 예방을 포함한 안전문제, 환경영향 평가절차, 홍보, 환경기술 등 환경관리에 대해 노동자들에게 충분한 교육과 훈련을 제공한다.

164) 국제사회와 협력하는 비즈니스 리더들의 이니셔티브, ‘기업 CEO 수자원 관리책임’ 중 서문, 직접운영.

환경 피해를 예방하고 환경 보호 증진을 위한 노력에도 불구하고 환경오염피해가 발생했을 경우, 기업은 기업 활동으로 초래된 환경오염의 단기적, 직접적 피해뿐만 아니라 지역사회의 생물다양성 존중, 생태계 복원, 지속가능성 증진의 차원에서 장기적, 간접적 피해를 적극적으로 산정하여 배상하고자 노력한다. 또한 기업의 환경오염피해가 개발도상국가 등 환경오염피해 배상 관련 법적, 제도적 장치가 제대로 갖춰져 있지 못한 지역사회에서 주로 발생한다는 점과 선주민 등 일반적으로 권리 보장을 적절하게 향유하지 못하는 취약계층에 피해가 집중되는 경향이 있다는 점을 고려하여 해외투자기업은 현지의 법제도에서 보장하고 있는 법적 권리를 넘어 국제적으로 인정된 관행적 권리를 기준으로 피해 배상이 이루어지도록 한다.

정부는 국책사업과 공기업에서 이 행동목표를 시행하여 모범적인 선례를 만든다. 또한 친환경적인 기업에게 인센티브 제도를 시행하는 등 지원·장려 활동을 시행한다.

<행동목표 52>

기업은 2020년까지 지역사회에 환경적 변화 또는 삶의 양식 변화를 초래할 수 있는 사업은 환경영향평가를 충실히 시행하는 정책을 마련하고 정부는 실효성 강화를 위한 대책을 마련한다.

(1) 의의

환경은 훼손되고 난 후에는 복구하는데 많은 비용과 시간이 필요하거나 원상태로 회복이 불가능한 경우도 있다. 이를 피하기 위하여 고안된 제도가 환경영향평가이다.

환경영향평가는 사업으로 인한 환경피해를 최소화하고 지속가능한 발전이 가능하도록 하기 위한 제도이다. 환경에 영향을 미칠 수 있는 사업을 사업계획에서부터 영향을 예측·평가하고 지역주민 등 이해관계자들과 협의하여 환경보전 방안을 마련하도록 하고 있다. 해당 사업을 착공한 후 그 사업이 주변 환경에 미치는 영향을 조사하는 사후환경영향조사도 여기에 포함된다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 기업의 공정, 제품, 서비스의 전 수명주기에

걸쳐 예측 가능한 환경, 보건, 안전에 관계된 영향을 피하고, 피할 수 없다면 이를 완화하기 위해서 기업은 의사결정과정에서 이러한 영향을 평가하고 다루어야 하며 환경영향에 대한 사전평가가 ‘통상적인 사업 활동’에 포함될 수 있다고 보고 있다.

그런데 환경영향평가가 실효성이 부족하다는 지적이 계속되어 왔다. 설악산 케이블카 환경영향평가는 조작의혹이 제기되어 환경부 공무원과 업체 관계자들이 검찰에 고발되었다.¹⁶⁵⁾ 또한 2016년 국정감사 자료에 따르면, 환경영향평가 협의내용 이행감독 대상 사업장 약 절반이 이행점검을 받지 않은 것으로 나타났다. 현행법상 협의내용을 사업자가 이행하지 않으면 정부로부터 조치명령이 내려지는데, 명령을 따르지 않았을 시 2,000만원 이하의 소액 과태료가 부과될 뿐이어서 실효성이 떨어진다는 것이다. 환경영향평가를 제대로 시행하지 않는 기업에게는 과태료를 상향하거나 처벌을 강화하는 등 제도의 실효성을 담보해야 한다는 주장이 꾸준히 나오고 있다.

(2) 근거

OECD 다국적기업 가이드라인 VI. 환경 3항은 기업 활동이 “환경, 보건, 안전에 중대한 영향을 미칠 수 있고 관할 당국의 의사결정 대상이 되는 경우 적절한 환경영향평가를 준비해야 한다”고 환경영향평가 실시를 기업에 요구하고 있으며, 2(b)항에서 “기업의 환경, 보건, 안전에 관한 정책과 그 실행으로 인해 직접적인 영향을 받는 지역사회와 적절하고도 시의성 있는 대화 및 협의를 가져야 한다”고 지역사회와의 의사소통을 촉구하였다.

GRI 지속가능성 보고서 가이드라인 G4-S01은 “지역사회에 참여하고, 영향평가, 개발 프로그램을 수행하는 사업장의 비율”을 보고하도록 하면서 구체적으로 “환경영향평가와 진행 중인 모니터링”과 “환경영향평가와 사회영향평가 결과의 대중 공개 여부”를 보고하도록 요구하고 있다. 또한 G4-EN33은 공급망에도 환경기준을 활용하여 환경영향평가 대상 공급업체의 수를 보고하도록 하였다.

ISO 26000은 6.5.2.2 환경관련 고려사항에서 조직은 새로운 활동 또는 프로

165) “설악산 케이블카 환경영향평가 조작·부실” 『세계일보』 2016.10.09.; “시민환경단체, ‘설악산케이블카’ 관련 환경부장관 등 검찰 고발” 『포커스뉴스』 2016.12.01.

젝트를 시작하기에 앞서 환경영향을 평가하며 의사결정 프로세스의 일부로서 평가 결과를 이용하는 것이 좋다고 제시하였다.

(3) 내용

잠재적 환경영향을 평가할 때에는 유엔 환경과 개발에 관한 리우 선언에 규정된 것처럼 ‘사전예방 접근법’을 취해야 한다. “환경을 보호하기 위해, 사전예방 접근법이 국가별로 그 역량에 따라 폭넓게 적용되어야” 하며, “심각한 또는 돌이킬 수 없는 피해의 위협이 있는 경우, 확실한 과학적 근거가 부족하다는 이유를 들어 환경적 파괴 방지를 위한 비용, 효과적 조치를 연기해서는 안 된다”는 원칙을 택해야 한다.

지역사회의 환경 또는 삶의 양식에 변화를 초래할 수 있는 모든 사업은 환경영향평가가 사업 시행의 법적 요건이 아닌 경우라 하더라도 사전에 환경영향평가를 시행한다. 또한 환경영향평가 단계에서부터 적극적으로 주민 참여를 장려함으로써 지역사회에 영향을 미칠 가능성이 있는 사업에 대하여 법적, 제도적 허가뿐만 아니라 ‘사회적 허가’를 구하기 위해 노력하여야 한다.

환경영향평가에서는 부정적 영향을 방지 또는 시정하기 위한 대체방안 및 완화방안을 검토하며, 환경영향평가를 수행한 후에는 잠재적인 부정적 영향을 포함하여 그 결과를 지역주민 등 이해관계자에게 투명하게 공개한다.

정부는 환경영향평가의 실효성을 높이기 위하여, 평가서 부실·허위작성과 형식적인 협의과정, 협의과정 미행 등에 대한 관리감독을 강화하며 관련 법규를 어긴 기업에 대하여는 과태료를 대폭 상향하는 등 처벌규정을 강화한다. 더 나아가 정부는 국책사업과 공기업에서 모범적인 선례를 만들고 환경영향평가를 성실하게 수행하는 기업을 지원·장려한다.

19. 지역주민 권리 존중

<행동목표 53>

해외투자기업은 2018년까지 지역주민의 인권 존중을 보장하는 투자 및 사업기준과 지침을 수립하고 이를 보장하는 절차를 구축·시행하며 그 성과를 공개한다. 정부는 이를 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.

(1) 의의

천연자원 채굴사업, 플랜테이션사업, 대규모 개발사업은 지역주민의 이주가 수반되는 경우가 많기 때문에 강제철거, 토지보상, 재정착 관련 여러 가지 쟁점이 발생하게 된다. 또한 많은 선주민 공동체가 법률에 의거한 토지 소유권 개념의 틀 밖에서 전통적으로 공동체의 토지 점유와 공유 방식을 따르고 있다는 점에서 법적인 토지 소유권에 따른 접근법으로는 선주민의 권리를 충분히 보호하기 어렵다. 따라서 선주민을 포함한 지역주민의 권리 보호를 위한 각별한 주의가 요구되며 여러 국제 인권 기준도 이에 주목하여 선주민 권리 보호를 특별히 요구하고 있다.

(2) 근거

ILO는 선주민과 부족민에 관한 협약(제169호) 제14조에서 “1) 전통적으로 점유하고 있는 토지의 소유권에 대한 주민들의 염려는 인정되어야 한다. 더하여 토지를 부분적으로 점유하고 있는 주민이 토지의 사용뿐 아니라 전통적으로 그들의 최저생활의 유지와 전통적 활동을 할 수 있게 접근할 수 있는 권리를 보호할 수 있는 수단이 적절히 강구되어야 한다”고 명시하고 있다. 제17조 3항은 “해당주민이 아닌 자가 그들의 관습이나 그들의 소유권에 대한 법률적 이해가 결여되어 있는 것을 악용하는 것은 금지”하도록 하였다.

유엔 기업과 인권 이행원칙은 국가의 전통적 사법적 보호가 선주민 등에게 일반 국민과 동일한 수준으로 적용되지 않을 수 있다는 점을 지적하면서 추가 조치를 취할 필요성을 이야기하고 있다.

2013년에는 유엔 글로벌 컴팩트도 기업의 선주민 인권 이해에 도움을 주기 위한 새 가이드라인을 발표함으로써 국제사회의 선주민 권리 보호와 증진 움직임에 동참했다. GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 G4-HR7에서 사업과 관련된 인권정책 및 절차에 관한 훈련을 받은 보안요원의 비율을 보고하도록 하고 있으며, 공급망 심사에 사용되는 인권기준에도 선주민 권리 보호와 더불어 보안관행을 포함하고 있다. G4-EN9는 현지 지역사회와 선주민들에게 미치는 수원지의 가치와 중요성을 보고하도록 하고 있으며 G4-EN26에서 보고하여야 할 기업의 용수 방류로 심각한 영향을 받은 수역의 하나로 현지 지역사회 및 선주민에게 가치나 중대성을 높이 인정받은 수원을 포함하고 있다. G4-HR8은 인권 영향평가에 선주민의 권리를 포함하고 보고 기간 동안 발생한 선주민 권리침해 사건의 수를 보고하도록 하고 있다.

금융기관들의 자발적 협약인 적도원칙은, 환경을 크게 훼손하거나 선주민의 이주가 필요한 사업은 차주가 직접 영향평가를 실시하고 환경 및 사회적 문제를 해소하기 위한 행동계획을 제시할 것을 요구하고 있다. 또한 영향평가에서 문제가 된 사항에 대해서는 현지 법규에서 요구하는 조치를 취하고 이를 지속적으로 이행하는지를 확인할 수 있는 모니터링 시스템을 마련하여 계약서에 포함시켜야만 은행 대출이 가능하다. 2016년 현재 35개국 85개 금융기관이 참여하고 있는 국제적인 협약임에도 한국 금융기관은 아직 적도원칙에 가입하지 않고 있다.

(3) 내용

기업은 강제철거, 토지보상, 재정착 등과 관련 국제 기준을 준수하고 통행권과 점유권 등 법적인 보장이 미흡한 권리에 대해서도 적극 보장하여야 한다. 또한 기업은 기업 활동으로 인하여 주요 식수원이 파괴될 경우 적절한 대체 식수원을 제공하고 사업 완료 후에도 지속적으로 추가비용 없이 지역주민이 안전하게 식수에 접근할 수 있는 환경을 마련하여야 한다. 이와 함께 선주민의 문화, 환경, 지적재산권 등 무형적 재산권 및 권리를 존중하고, 생물자원과 토착 지식에 속하는 무형재산권에 대한 기업의 특허 취득 및 영리를 위한 독점적 사용을 방지하기 위한 정책을 마련하고 공개한다.

금융기관에서는, 선주민을 비롯한 지역주민의 이주를 수반함으로써 생명과 거주 이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 토지 등 관행적으로 인정된 소유권에 부정적 영향을 미칠 가능성이 있는 대규모 사업에 투자시, 지역주민의 인권 보장을 위한 세이프가드를 마련하여 인권침해를 예방한다.

채굴산업, 자원산업 등은 시설보호 등을 이유로 보안 담당자 배치가 수반되는 경우가 많다. 따라서 보안 담당자들의 업무수행 과정에서 선주민을 비롯한 지역주민의 권리가 침해되지 않도록 적절한 보안지침이 마련되어야 하며, 보안 담당자를 대상으로 인권 침해 예방을 위한 교육을 제공한다. 특히 분쟁지역의 경우 보안군에 의한 인권침해에 기업이 연루될 위험이 높아질 수 있기 때문에 각별한 주의가 요구된다. 대규모 개발사업 수행과정에서 이에 반대하는 선주민 및 지역주민의 항의가 있을 경우 집회와 시위의 자유, 표현의 자유와 같은 기본권이 침해되지 않도록 보장하여야 한다. 보안 담당자들의 업무 수행 과정이나 반대시위 진압 과정에서 신체의 자유 침해, 고문 등의 인권침해가 발생하지 않도록 예방하고 보안 담당자들에 의한 선주민 피해가 발생할 경우 적절한 구제를 제공한다.

정부는 공공기관인 수출입은행이 적절한 세이프가드를 마련하고 공개할 것과 공적·사적 금융기관들의 적도원칙 가입을 장려하는 등 적극적인 지원조치를 취한다. 또한 정부는 한국과 해외대사관에 있는 개발지원기관, 외교부, 수출금융기관 간에 협력을 강화하고 이들과 현지 정부행위자와의 협력도 강화한다. 더 나아가 정부는 국책은행(한국은행, 중소기업은행, 수출입은행, 산업은행)에서 투자원칙을 마련하고 공기업에 적용되는 이 행동목표의 표준안을 제정하고 시행한다.

<행동목표 54>

기업은 2018년까지 인권침해 리스크가 악화될 수 있는 상황에서 인권 영향평가를 시행하고 특히 선주민권리와 관련된 사업은 자유로운 사전 동의(FPIC)를 구한다. 정부는 국책기관과 공기업에서 표준안을 마련·시행하고 기업의 이행을 적극 지원·장려하는 정책을 시행한다.

(1) 의의

인권영향평가를 통해 기업은 사전에 인권 리스크를 최대한 줄일 수 있으며 지역사회와 성실하게 커뮤니케이션하는 과정에서 신뢰를 쌓을 수 있다.

한국 정부와 기업에 의한 해외 대규모 투자와 원조가 증가하고 있는 상황에서 선주민권리 문제가 눈앞에 닥친 현실이 되었다. 한 사례로, 한국 정부의 대외협력기금(EDCF)으로 한국수출입은행이 지원하는 필리핀 할라우 강 다목적댐 사업에 대해 이 지역 선주민들은 선주민 사전동의 절차 위반과 조작의혹, 수몰 예정 토지에 대한 보상 미흡, 환경피해를 주장하며 사업에 반대하고 있다.¹⁶⁶⁾

이미 국제사회에서는 선주민권리 보호에 대한 안내와 대응책이 제시되어 있으므로 한국도 조속히 이를 파악하고 준수해야한다.

(2) 근거

인권영향평가와 관련, OECD 다국적기업 가이드라인은 IV. 인권 5항과 인권에 대한 해설에서 기업이 인권 상당주의 의무를 시행할 것을 권고한다. 이에는 인권에 대한 실제적, 잠재적 영향을 평가하고, 측정 결과의 반영과 해당 결과에 따른 조치, 조치에 대한 반응 파악, 해당 영향이 어떻게 해결되었는지에 관한 의사소통 등이 포함된다.

ISO 26000은 6.3.4.1 인권 이슈 2 : 인권 리스크 상황 이슈 해설과 6.3.4.2 인권 이슈 2 : 인권 리스크 상황 관련 활동 및 기대에서 인권영향평가에 대하여 기술하고 있으며, 국제 비즈니스 리더 포럼과 국제금융공사가 유엔 글로벌 콤팩트와 협력하여 발간한 인권영향평가 및 관리에 관한 지침에는 인권영향평가

166) 존 알렌시아가, “비극의 시작은 한국수출입은행의 돈이었다”, 『프레스리안』, 2016.08.04. m.pressian.com/m/m_article.html?no=139699

의 정의와 인권영향평가를 실시해야 하는 이유, 시기, 준비, 사전평가, 사후 평가 등 인권영향평가에 대하여 자세하게 기술하고 있다.

선주민 권리에 관한 대표적인 문서는 유엔 선주민 권리 선언으로, 선주민의 자결권과 자유롭게 경제적, 사회적, 문화적 발전을 추구할 권리, 동화를 강요당하거나 문화를 파괴당하지 않을 권리, 자신들의 토지로부터 퇴거를 강요당하지 않을 권리 등을 선언하였다. 선언의 10조, 19조, 29조, 32조는 선주민 사전동의에 대하여 기술하고 있는데 선주민에게 영향을 주는 입법이나 행정정책 채택 시, 토지와 자원(광물과 자원의 사용과 채굴)에 관한 선주민권리에 영향을 주는 사업 수행시, 특히 이주, 선주민 토지에 위험물질 저장이나 처리를 할 때 사전 동의를 구하도록 하고 있다.

ILO도 선주민과 부족민에 관한 협약을 별도로 두고 있으며, 유엔 기업과 인권 이행원칙 3항, 12항, 26항 역시 각각 해설에서 선주민권리를 고려해야 함을 설명하였다. 2013년에는 유엔 글로벌 콤팩트도 기업의 선주민 인권 이해에 도움을 주기 위한 새 가이드라인을 발표하며 국제사회의 선주민 권리 보호와 증진 움직임에 동참했다.

(3) 내용

인권침해 리스크는 계약서나 다른 협정을 맺는 단계에서 증가되거나 완화될 수 있고, 합병이나 흡수를 통하여 전달될 수 있으므로, 인권영향평가는 기업이 새로운 활동이나 관계를 형성할 때 가능한 빨리 실시할 필요가 있다.

특히 충돌 또는 극단의 정치 불안, 민주 또는 사법 시스템의 실패, 정치권 또는 시민권의 부재, 빈곤, 가뭄, 극단의 보건 위험 또는 자연재해, 물, 산림, 대기 같은 자연자원에 중대한 영향을 미칠 수 있고 혹은 지역사회에 혼란을 야기하는 채굴 또는 기타 활동에의 참여, 선주민 지역사회와 근접한 곳에서의 운영, 아동에게 영향을 미치고 또는 아동을 포함하는 활동, 부패 문화, 법적 보호 없이 비공식 토대 위에서 이루어지는 근로를 수반하는 복잡한 가치사슬, 부지 또는 기타 자산의 안전을 보장하기 위한 포괄적 조치의 필요성이 제기되는 등 인권침해 리스크가 악화될 수 있는 특정 상황 및 환경에서는 독립적인 인권영향평가가 반드시 시행될 필요가 있다.¹⁶⁷⁾

인권영향평가는 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 사업운영 성격과 환경에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다. 또한 기업의 활동과 사업운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀐다는 것을 인식하면서 지속적으로 이루어져야 한다.

인권영향평가는 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 파악·평가해야 한다. 여기에는 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 소통하는 것이 포함되며, 내부 또는 외부의 독립된 인권 전문가를 이용하고 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 구해야 한다.

대형 프로젝트나 투자사업 시 선주민이 직접 영향을 받는 상황이 발생하게 되는 경우가 있다. 선주민은 특별한 보호를 받고 권리가 존중되는 집단으로 기업은 선주민에게 영향을 미치는 사업을 할 때는 국제사회의 권고를 따라 자유로운 상태에서 충분한 정보를 제공받은 사전동의(Free, Prior and Informed Consent, FPIC)를 구해야 한다.

또한 정부는 국책은행(한국은행, 중소기업은행, 수출입은행, 산업은행)과 공기업에 적용되는 인권영향평가 방안을 마련하고 시행한다. 정부는 기업과 가능한 빠른 조기단계에서부터 협력하여 인권 리스크를 파악하고 경감시키는 것을 지원한다. 심각한 인권침해에 연루되었거나 문제 해결에 협력하지 않는 기업에게는 허용되던 공적 지원과 서비스 제공을 중단하는 비준수절차의 수립·시행도 고려할 수 있다.¹⁶⁸⁾

167) ISO 26000 6.3.4.1 인권 이슈 2: 인권 리스크 상황 이슈 해설; 6.3.4.2 인권 이슈 2: 인권 리스크 상황 관련 활동 및 기대

168) 박병도, “국제환경협약의 이행 및 준수 메커니즘-비준수절차를 중심으로”, 『환경법연구』 제36권 제3호(2014).

제7절 공정운영 관행 정립

20. 뇌물 및 부패 방지

<행동목표 55>

정부는 2020년까지 국내 및 해외 투자국 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해서 기업의 뇌물과 청탁, 편의제공 근절을 위하여 관련 법률 및 규제의 적용대상을 확대하고 이행의 효과성을 증진하기 위한 제도적 정비를 추진한다.

(1) 의의

2016년부터 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」이 시행됨에 따라 기업 임직원이 공직자에게 직무 관련성이나 대가성이 없더라도 일정 기준 이상의 금품을 제공하거나 부정 청탁을 할 때에도 처벌을 받게 되었다. 또한 양벌규정에 따라 법인 또한 처벌받고 부당이득 환수 소송을 당할 수 있다. 이 법률에 대한 많은 논란이 있지만 이렇듯 엄격한 법이 시행된 배경에는 우리 사회의 부정부패와 뇌물수수가 얼마나 만연한가를 알 수 있다. 뇌물과 부패는 공정경쟁을 저해하여 경제질서를 어지럽힐 뿐만 아니라 기업 자체의 경쟁력 증진에도 방해가 된다. 또한 뇌물 및 부패는 필연적으로 권력과의 비정상적인 결착을 초래하기 때문에 민주주의와 인권에 부정적 영향을 가져올 수 있다. 국제기준과 협약에 따라 국가는 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해서 기업의 뇌물과 청탁, 편의제공을 금지하여야 하며, 기업은 부패에 연루되지 않도록 노력할 필요가 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 6항은 “국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권을 존중하도록 증진하여야 한다”고 하여 기업의 뇌물과 청탁, 편의제공 금지를 비롯하여 부패 척결을 위한 국가의 의무를 명시하고 있다.

또한, 지속가능개발목표 목표 12에서는 지속가능한 소비 및 생산 패턴 확립과 관련하여 국가 정책과 우선순위에 부합되는 방향으로 공공조달 방식이 지속가능하도록 추진하도록 세부목표를 설정하고 있다. 지속가능한 공공조달이란, 공공기관의 물품, 서비스 계약 및 공사 발주 시 가격 및 품질 기준 외에도 동반성장, 사회 불균형 해소, 환경 보전 등 사회적 목표를 함께 고려하여 지속적인 성장을 추구하는 공공조달을 말한다. 또한 모든 형태의 부패와 뇌물수수의 실질적 감소를 위해 노력하여야한다고 명시하고 있다. 더 나아가 지속가능개발 목표 16 평화, 정의 및 제도 구축은 불법적인 자금 및 무기유입 감축, 은닉한 재산의 환수, 모든 형태의 조직범죄 근절을 위하여 노력할 것을 기업에 촉구하고 있다.

2005년 발효된 유엔 부패방지협약은 부패 척결을 위한 광범위한 기준, 조치, 규칙을 제시하고 있으며, 이에 따르면 서명국 정부는 “자국 공무원의 뇌물수수 금지, 자국 기업의 자국 공무원 또는 외국 공무원, 국제기구의 직원에 대한 뇌물제공 금지” 의무가 있으며 개인과 개인 간의 뇌물수수 금지도 고려해야 한다. OECD 다국적기업 가이드라인은 VII. 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요의 방지에서 “기업은 사업상 이득이나 기타 부당한 이득을 취득 또는 유지할 목적으로 직간접으로 뇌물이나 다른 부당한 이득을 제안, 약속, 제공 또는 요구해서는 안 된다. 기업은 또한 뇌물청탁이나 강요에 저항해야 한다”고 명확하게 규정하고 있다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인도 부패 위험을 평가한 사업장의 수 및 비율과 파악된 중요한 위험(G4-S03), 반부패 정책 및 절차에 관한 공지와 훈련(G4-S04), 확인된 부패사례와 이에 대한 조치(G4-S05)를 보고하도록 하고 있으며 유엔 글로벌 콤팩트도 10대 원칙의 하나로 반부패를 제시하고 “기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다”고 선언하고 있다.

(3) 내용

정부와 기업은 모든 형태의 부정부패와 뇌물수수의 근절을 위해 노력하여야 하며, 기업은 구체적으로 부정부패 및 뇌물수수에 관한 법과 제도에 대한 준수

뿐만 아니라 기업 내의 부정부패 방지 교육을 실시하고, 이에 관한 인식 개선을 이룰 수 있도록 노력하여야 한다.

이를 위하여 정부는 국내 및 해외 투자국 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해서 기업의 뇌물과 청탁, 편의제공 근절을 위하여 관련 법률 및 규제의 적용대상을 확대할 필요가 있다. 이때 기업의 규모 및 사업 분야에 따라 단계별 차등적 접근법을 고려할 수 있다. 또한 뇌물 및 청탁, 편의제공 금지 관련 법과 제도의 이행의 효과성을 증진하기 위한 제도적 정비를 추진할 필요가 있다.

또한, 정부와 기업은 많은 경우 뇌물, 청탁, 편의제공 등의 불법행위에 조직범죄가 연루될 수 있음을 고려하여 모든 형태의 조직범죄 퇴치를 위해서 노력하여야 한다. 불법 약물거래, 조직범죄, 테러범 활동 등을 우선순위에 놓고 실질적인 조치를 취할 필요가 있다. 정부는 이러한 불법적인 자금 및 무기유입 감축, 은닉한 재산의 환수, 모든 형태의 조직범죄를 근절하기 위해서 노력하여야 하며, 기업은 이러한 사안에 연루되지 않도록 사전에 예방하여야 한다. 기업이 특정 범죄 조직과 관련되는 등의 경우에는 해당 사안에 대한 즉각적인 중단과 그에 대한 사후 조치를 취하여야 한다.

<행동목표 56>

기업은 2030년까지 기업협회 차원의 반부패 인증기업제도를 도입하고 이행성과를 공개하며 정부는 이를 지지·장려한다.

(1) 의의

부패 척결을 위해서는 법적·제도적으로 뇌물, 청탁, 편의제공 등을 금지하는 강제도 필요하지만 기업 차원의 자발적인 노력이 필수적이다. 또한 부패 척결에 앞장서는 모범사례를 발굴하여 인증하고 이를 널리 알리고 부패 척결 노력에 대한 긍정적 인센티브를 부여함으로써 더 많은 기업의 참여를 유도할 수 있다.

(2) 근거

국제적으로는 이미 국제투명성기구, 부패에 반대하는 파트너 이니셔티브 등 비정부 이해관계자들의 반부패 이니셔티브들이 중요한 기여를 하고 있다. 부패 인지 지수, 뇌물 공여 지수, 글로벌 부패 지수 등 반부패를 추구하는 이러한 이니셔티브들은 기업의 자발적인 참여를 중시한다.

ISO 26000은 6.6.3 공정운영 관행 이슈 1: 반부패에서 부패는 기업의 효과성 및 윤리적 명성을 훼손하며, 이에 따라 민사 또는 행정상의 제재뿐만 아니라 형사 기소를 받을 수 있고, 더 나아가 부패는 인권침해, 정치과정의 붕괴, 사회의 궁핍화 및 환경 훼손, 경쟁과 부의 분배 및 경제 성장 왜곡을 초래할 수 있다고 그 심각성을 지적하면서 부패를 예방하기 위해 기업에 “부패 리스크를 식별하고, 부패 및 부당취득에 대처하는 정책 및 관행을 실행하고 유지”할 것을 권고하고 있다. 또한 기업과 운영관계를 맺고 있는 다른 기업에 “유사한 반부패 관행을 채택하도록 장려함으로써 이에 동참하도록” 할 것을 권고한다.

(3) 내용

기업협회 차원에서 자발적으로 반부패 선언과 기준을 마련하고 이에 부합하는 기업을 반부패 기업으로 인증하는 제도 도입을 고려할 필요가 있다. 이때 기업은 자신이 처한 상황과 필요에 따라 자발적으로 인증을 추진할 수 있을 것이며, 인증을 받은 기업은 소비자 및 시장에서의 기업에 대한 평가와 신뢰가 높아짐으로써 상당한 효과를 기대할 수 있다. 또한 반부패 인증기업제도의 이행성과와 모범사례를 공개함으로써 기업의 반부패 노력에 대한 사회적 지지와 더 많은 기업의 동참을 이끌어낼 수 있다. 정부는 부패 척결을 위한 적극적 정책의 일환으로 기업협회 차원의 반부패 인증제도 도입과 이행 노력을 지지하고 장려한다.

<행동목표 57>

정부는 2020년까지 내부고발자 보호 강화를 위해 「공익신고자 보호법」 등 관련 조항을 강화한다.

(1) 의의

부패 척결을 위해서는 뇌물, 청탁, 편의제공과 같은 반부패 요소들에 대한 내부 제보가 필수적이다. 그러나 많은 경우 보복의 두려움 때문에 내부고발자들은 부패 등 불법행위를 인지하고도 이를 공개하기 꺼려하게 되어 부패 문제가 장기간 은폐되기 쉽다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 내부고발자에 대한 보호를 강화할 필요가 있다.

(2) 근거

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 “비윤리적이거나 불법적인 행위, 그리고 조직의 청렴성 문제 등을 신고할 수 있는 조직의 내외부 제도(계통, 내부고발제도, 핫라인)에 대해 보고”(G4-58)할 것을 요구하고 있다. 더 나아가 ISO 26000 6.6.3 공정운영 관행 이슈 1: 반부패에서는 “보복의 두려움이 없이 보고 및 후속활동이 가능한 메커니즘을 채택함으로써 조직의 피고용인, 파트너, 대표자 및 공급자가 조직의 정책 위반 및 비윤리적이고 불공정한 대우를 보고하도록 장려”할 것을 권고하고 있다.

(3) 내용

기업의 뇌물과 부패 관행 척결에 있어서 내부고발자의 역할이 크다. 부패 문제를 조기에 적발하고 시정하기 위해서는 내부고발자의 신분을 보장하고 불이익을 금지하는 등 내부고발자 보호 정책과 관련 절차를 강화할 필요성이 있다. 정부는 이를 위하여 「공익신고자 보호법」 등 관련 조항 준수 강화를 위한 조치를 마련하여야 하며, 기업은 내부고발자 보호 정책을 마련하여 대외적으로 공개하여야 한다.

<행동목표 58>

기업은 2025년까지 내부고발자 보호 정책을 공개하고, 절차를 마련하여 이행한다.

(1) 의의

기업은 보복이나 불이익에 대한 두려움 없이 부패 문제 등 조직 내부의 문제

를 알릴 수 있도록 내부고발자 보호 정책을 공개하고 절차를 마련하여 시행함으로써 부패 척결을 위한 의지와 노력을 보여야 한다.

(2) 근거

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 “비윤리적이거나 불법적인 행위, 그리고 조직의 청렴성 문제 등을 신고할 수 있는 조직의 내외부 제도(계통, 내부고발제도, 핫라인)에 대해 보고”(G4-58)할 것을 요구하고 있다. 더 나아가 ISO 26000 6.6.3 공정운영 관행 이슈 1: 반부패에서는 “보복의 두려움이 없이 보고 및 후속활동이 가능한 메커니즘을 채택함으로써 조직의 피고용인, 파트너, 대표자 및 공급자가 조직의 정책 위반 및 비윤리적이고 불공정한 대우를 보고하도록 장려”할 것을 권고하고 있다.

(3) 내용

내부고발자 보호를 위해서는 국가 차원의 법적·제도적 장치도 중요하지만, 내부고발자에게 어떠한 불이익이나 보복도 하지 않겠다는 기업 차원의 노력이 우선되어야 한다. 또한 내부고발자 보호정책의 개발과 이행은 기업의 반부패 노력을 사회적으로 선언하는 것으로 소비자와 시장에서 기업에 대한 신뢰 증진으로 이어질 수 있으며 장기적으로 기업의 지속가능한 성장에 기여할 수 있다. 이를 위해 기업은 보복이나 불이익에 대한 두려움 없이 부패 문제 등 조직 내부의 문제를 알릴 수 있도록 내부고발자 보호 정책을 개발·공개하고 관련 절차를 마련하여 이행하며, 정부는 이러한 기업 차원의 노력을 적극 장려·지지할 필요가 있다.

<행동목표 59>

정부는 2025년까지 기업의 공공조달 및 해외투자 계약 관련 지급내역 공개를 증진하기 위한 제도를 마련하고 이를 객관적으로 검증하기 위한 제도를 마련한다.

(1) 의의

국내에서의 공공분야 조달 및 해외투자 계약 등에 있어서 기업과 정부 간 지급내역을 투명하게 공개하는 것은 부패 척결의 중요한 방법이 될 수 있다. 특히 개발도상국가 등 정치적·민주적 투명성을 보장할 법적·제도적 장치가 미흡한 국가와의 거래에 있어서 지급내역의 투명한 공개는 매우 중요하다.

(2) 근거

채굴산업 투명성 이니셔티브는 석유·가스, 광산업 부문에서 기업과 정부 간에 오고간 금전흐름(회사지출과 국고수입)을 관련 정부와 기업이 각각 자발적으로 공표하도록 한 후 이를 객관적으로 검증하는 절차를 마련하고 있다. 이를 통해 부패를 예방하는 동시에 정부의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 사용되도록 장려하는 것이다.

(3) 내용

정부와 기업은 채굴산업 투명성 이니셔티브에 가입하는 등 국제사회의 노력에 부합할 필요가 있다. 또한 정부는 석유·가스, 광산업 부문 외의 다른 부문으로도 지급내역 공개 정책을 확대하여 국내 및 해외 투자국 정부와 기업의 계약, 조달 관련 지급내역을 투명하게 공개하고 객관적 검증절차를 통해 이를 검증할 수 있는 제도를 마련할 필요가 있다. 이와 함께 정부와 기업은 특히 정치·민주의 제도적 기반이 취약한 국가에 투자하거나 사업 활동을 할 때 투자와 사업의 혜택이 지역 주민에게 정당하게 돌아가도록 노력하여야 한다.

<행동목표 60>

기업은 2025년까지 국내 및 해외 투자국 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 공개하는 정책을 마련하고 이행한다.

(1) 의의

기업은 국내 및 해외 투자국 정부와 계약을 체결하거나 조달에 입찰하는 과정에서 대금의 일부를 편법적으로 지급함으로써 부당한 영향력을 행사하지 않도록 하여야 한다.

(2) 근거

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 공공정책 측면에서 ‘정치적 거래와 관계의 청렴성과 투명성 보장’을 위하여 기업에서 기부한 직접적 및 간접적 정치자금(금전이나 물건)의 총 액수를 국가별, 수령인/수혜자별로 보고하도록 하고 있다. 이는 정치자금의 직접적 또는 간접적 기부가 부당한 영향력을 행사하는데 악용되거나 정치과정을 부패시킴으로써 부패 위험을 야기할 수 있다는 인식에서 나온 지침으로 국내 및 해외 투자국 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 공개하도록 함으로써 대금의 일부가 편법적으로 뇌물이나 청탁으로 사용되는 것을 방지하는 정책의 취지에 부합한다고 해석할 수 있다.

채굴산업 투명성 이니셔티브는 석유·가스, 광산업 부문에서 기업과 정부 간에 오고간 금전흐름(회사지출과 국고수입)을 관련정부와 기업이 각각 자발적으로 공표하도록 한 후 이를 객관적으로 검증하는 절차를 마련하고 있다. 이를 통해 부패를 예방하는 동시에 정부의 자원관련 재정수입이 경제발전과 국민복지에 제대로 사용되도록 장려하는 것이다.

(3) 내용

기업은 특히 정치적·사회적 제도가 미흡한 개발도상국가들과의 계약 또는 조달에 있어서 지급내역을 투명하게 공개함으로써 부패를 예방하는 동시에 기업에서 투자하는 자금이 해당 정부의 경제발전과 국민복지에 제대로 사용되도록 노력할 필요가 있다. 기업은 이를 위하여 국내 공공조달 및 해외투자 계약과 관련 지급내역을 투명하게 공개하는 정책을 마련하여 공표하고 이행하여야 한다.

21. 공정경쟁 관행 정립

<행동목표 61>

정부는 2020년까지 반경쟁적 계약의 체결 또는 이행에 대한 감독 및 처벌을 강화한다.

(1) 의의

경쟁정책의 목표는 제품과 서비스의 성격, 품질, 가격이 시장경쟁에 의해 결정되도록 시장 조건의 개선을 촉진하여 전반적인 복지와 경제성장에 기여하는 것이다.¹⁶⁹⁾ 따라서 전반적인 복지와 경제성장을 저해하는 반경쟁적 관행을 근절하도록 노력하여야 한다.

공정하고 광범위한 경쟁은 혁신 및 효율을 자극하고, 제품 및 서비스의 비용을 줄이고, 모든 조직이 동등한 기회를 갖도록 보장하며, 새롭고 또는 개선된 제품 또는 프로세스를 개발하는 것을 장려하며, 장기적으로 경제성장 및 생활 수준을 높인다. 반경쟁적 행위는 조직의 이해관계자와 함께 조직의 명성에 해를 끼치며, 법적 문제를 일으킬 수 있다. 조직이 반경쟁적 행위에 관여하는 것을 거부하면, 조직은 그러한 행위가 용인되지 않는 분위기 조성을 돕는 것이며 이는 모두에게 이득이다.¹⁷⁰⁾

(2) 근거

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 경쟁저해행위, 독과점 등 불공정한 거래 행위에 대한 법적 조치의 수와 그 결과를 보고하도록(G4-S07) 하고 있으며, OECD 다국적기업 가이드라인은 X. 경쟁에서 기업에 1) 기업의 활동이 반경쟁적 영향을 미칠 수 있는 모든 관할권 내의 경쟁에 관한 법률을 고려하여, 경쟁에 관련된 모든 법규를 준수하여 기업 활동을 수행할 것과 2) 가격의 고정, 담합 입찰, 생산량의 제한 또는 쿼터의 설정, 고객, 납품업체, 지역, 거래선의 할당을 통한 시장의 분배 또는 분할 등 경쟁자 간 반경쟁적 계약의 체결 또는 이

169) OECD 다국적기업 가이드라인 X. 경쟁 해설.

170) ISO 26000 6.6.4 공정운영 관행 이슈 3: 공정경쟁 이슈 해설

행을 삼갈 것, 3) 적용가능한 법률 및 적절한 안전장치에 따라서 경쟁에 관련된 조사당국에 협조할 것, 4) 모든 적용가능한 경쟁법규 준수의 중요성에 대한 종업원 인식 향상을 요구하고 있다.

(3) 내용

정부는 시세 조종, 담합입찰, 생산량의 제한 또는 쿼터 설정, 고객과 납품업체, 지역, 거래선의 인위적 할당을 통한 시장 분배 등 모든 형태의 반경쟁적 계약의 체결 또는 이행에 대한 감독을 강화하여야 하며 위반시의 처벌을 강화함으로써 법집행의 실효성을 확보하여야 한다.

<행동목표 62>

정부는 2025년까지 친인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법적이고 편법적인 부의 이전과 사업 관행에 대한 규제를 강화한다.

(1) 의의

한국의 재벌은 옥스퍼드 영어사전에 “한국의 대기업체로서, 전형적인 가족 소유형(a large business conglomerate, typically a family-owned one)”이라는 정의와 함께 Chaebol이라는 단어가 등록될 정도로 한국의 독특한 기업문화의 하나이다. 재벌을 비롯한 대기업은 한국의 경제성장에 기여했다는 긍정적 평가와 동시에 편법증여, 상속, 비자금 조성 등 기업지배구조상의 여러 문제들로 부패와 정경유착의 원인이 되며 공정경쟁의 경제질서를 해친다는 비판을 받아왔다.

(2) 근거

성장 위주의 경제정책은 상대적으로 경쟁력이 큰 대기업에 정부 지원이 집중되면서 대기업에 과도한 경쟁력이 집중되는 왜곡된 구조를 만들었으며 이로 인해 노동권 약화, 다양한 이해당사자들의 참여 및 감시 저해, 기업 간 장기 협력관계 형성 저해와 같은 여러 문제를 낳았다. 이 때문에 대기업의 경쟁력집중 완화를 목표로 기업지배구조 개선에 초점을 맞춘 다양한 개혁조치들이 시도되

고 있다. 친인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법적이고 편법적인 부의 이전과 사업 관행은 왜곡된 대기업 중심의 기업지배구조와 경제구조를 개선하고 공정경쟁을 증진하기 위해 매우 중요하다.

(3) 내용

정부는 재벌 등 대기업 중심으로 이루어지는 친인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법적이고 편법적인 부의 이전과 사업 관행이 부패와 정경유착으로 인한 폐단의 원인이자 공정경쟁과 지속가능한 성장을 저해하는 요인이라는 점을 인정하여 이에 대한 규제를 강화하여야 한다.

<행동목표 63>

정부는 2025년까지 대기업이 우월적 지위를 이용하여 부당한 영향력을 행사하지 않도록 공정거래법 등 관련 규정을 정비 및 강화하여 소상공인을 보호한다.

(1) 의의

한국에서 대기업은 전체 기업수의 1%가 채 되지 않는 반면, 342만 중소기업이 전체의 99%를 차지한다. 또한 중소기업이 고용의 88%를 담당하며, 그 중 절반은 대기업과 재벌관련 기업에 납품한다. 따라서 한국 경제의 종합적이고 지속가능한 성장을 위해서는 대기업과 중소기업의 상생이 필수적이다. 이를 위해서는 대기업이 우월적 지위를 이용하여 소상공인에게 부당한 영향력을 행사하는 소위 ‘갑질’이 근절되어야 한다.

(2) 근거

지속가능개발목표는 8. 지속가능한 경제성장 및 생산적 완전고용과 양질의 일자리 증진과 관련하여 국가는 생산적 활동, 질 높은 고용 창출, 기업가 정신, 창조와 혁신을 지원하는 발전지향적 정책의 진흥, 또한 금융서비스 개선을 포함하는 영세기업과 중소기업의 공식화 및 성장을 장려하여야 한다고 세부목표를 제시하고 있다.

유엔 기업과 인권 실무그룹은 방한 결과보고서에서 “대기업과 중소기업 간 비대칭적이며 투명하지 못한 관계”에 대해 우려하면서 대기업의 중소기업 지원 촉진을 위한 상생협력지수 등 관련 정책들에 인권에 대한 상당주의 의무를 포함시킬 것을 촉구했다.¹⁷¹⁾

(3) 내용

중소기업의 활성화 및 경쟁력 강화는 국가와 시대를 뛰어넘는 보편적이고 중요한 기본 경제정책 목표 중의 하나로, 대기업 중심의 과거 성장과정에서 야기된 양극화, 고용 없는 성장 등의 문제가 있어 중소기업 활성화는 중요한 정책 목표 중의 하나이다.¹⁷²⁾ 대기업과 중소기업의 상생을 위하여 정부는 무계약 거래, 제품단가 삭감, 납품대금 지급 지연, 기술탈취 등 대기업이 우월적 지위를 이용하여 가맹점, 대리점, 영세하청업체 등 취약기업 또는 소상공인에게 부당한 영향력을 행사하지 않도록 「공정거래법」 등 관련 규정을 정비 또는 강화하여 대기업과 원청업체의 소위 ‘갑질’을 근절할 필요가 있다. 또한 대기업과 중소기업의 상생이 곧 인권 증진임을 인식하여 대기업의 중소기업 지원 촉진을 위한 상생협력지수 등 관련 정책들에 인권에 대한 상당주의 의무를 포함시켜 정책의 실효성을 높여야 한다.

171)

<http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID=E>

172) KDI 보도자료, “중소기업지원정책 개선방향 모색과 중소기업 생태계 활성화 방안 도출을 위한 정책토론회”(2013.10.)

22. 공급망 인권 증진

<행동목표 64>

기업은 2020년까지 자사의 인권정책을 공급망으로 확대적용하고 공급업체가 이를 준수할 수 있도록 지원하며, 그 성과를 투명하게 공개한다.

(1) 의의

기업은 유엔 기업과 인권 이행지침 등 국제 기준에 부합하여 인권정책을 마련하여 이행하여야 하며 이를 자사와 직접적 고용 및 계약관계를 맺고 있는 사업장뿐만 아니라 공급망으로 확대적용함으로써 공급망 인권증진을 위한 노력을 기울일 것이 기대된다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 13의 (a)와 (b)에서는 기업의 인권 존중 책임에 “기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을 방지하고, 발생한 경우, 그 문제를 다룰 것”과 “만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도, 기업의 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 예방하도록 노력할 것”을 포함하고 있다. 또한 주석에서 “기업의 ‘활동’은 행위와 비행위를 모두 포함하고, ‘사업 관계’는 사업 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 파트너, 가치 사슬 내에 존재하는 기관, 다른 비정부, 정부 기관 등과의 관계를 포함하는 것으로 이해한다”라고 하여 기업의 인권 존중 책임이 공급망까지 포함하는 것으로 설명하고 있다. 기업과 인권 이행원칙은 또한 17항의 주석에서 기업이 다수의 협력업체와 일하고 있을 경우 기업은 “특정 협력업체나 고객의 운영 환경, 특정 운영, 제품, 서비스가 관련되어 있거나 또는 다른 관련 문제이든지 상관없이 인권침해 리스크가 높은 보편적 영역을 파악하여, 그러한 영역의 협력업체에 대해 인권에 대한 상세한 주의를 우선 시행”하여야 한다고 명시하고 있다.

OECD 다국적기업 가이드라인 II. 일반 정책 12항도 “기업이 부정적 영향에 기여하지 않았지만, 비즈니스 관계에 의해 부정적 영향이 기업의 운영, 제품, 서비스에 직접 연관되어 있는 경우, 부정적 영향을 방지 또는 완화하기 위해 노력”할 것을 요구하고 있으며, 더 구체적으로 13항에서는 “본 가이드라인에 명시된 사안에 관한 부정적 영향을 해결하는 것 외에도, 가능하다면, 공급업체와 도급업체를 포함하여 비즈니스 협력업체가 가이드라인에 부합하는 사회책임 경영 원칙을 적용하도록 장려해야 한다”고 명시하고 있다. 또한 “책임있는 공급망 관리에 대한 민간 또는 다수 이해관계자 이니셔티브나 사회적 대화에 적절하게 참여하거나 지원하고, 이러한 계획이 개도국에 미칠 사회적, 경제적 영향 및 국제기준을 적절히 반영하도록” 할 것을 권장하고 있다.

GRI 지속가능성 보고 가이드라인도 공급망 내 실질적이거나 잠재적으로 중대한 부정적 환경영향 및 이에 대한 조치를 보고하도록(G4-EN33) 요구하고 있으며 ISO 26000 6.4.3 노동관행 이슈 1: 고용 및 고용관계는 “재택 근로자를 포함한 조직의 파트너, 공급자 또는 하청업자의 불공정하고, 착취적 또는 침해적인 노동관행으로부터 이득을 얻지 않는 것이 좋다. 조직은 영향력 수준이 높을수록 영향력을 행사하는 책임 수준이 높다는 것을 인식하면서, 조직의 영향권 내에 있는 조직이 책임있는 노동관행을 따르도록 격려하기 위해 합리적인 노력을 하는 것이 좋다. 상황 및 영향력에 따라, 합리적인 노력은 공급자 및 하청업자에 대한 계약의무 설정, 불시 방문 및 감독, 계약자 및 중개인을 감독하는 실사를 포함한다”고 명시하고 있다.

(3) 내용

기업의 인권 존중 책임과 관련, 국제사회는 기업과 ‘사업 관계’에 있는 공급망을 포함하는 것으로 이해하고 있으며, 기업의 책임의 범위를 단순한 계약 또는 거래 관계가 아니라 기업이 인권에 미치는 영향력의 심각성 범위를 중심으로 파악하고 있다. 이러한 국제적 흐름에 부합하여 기업은 인권경영 기반 구축을 위하여 인권정책을 채택한 후, 자사의 인권정책을 공급망으로 확대 적용하고 공급업체가 이를 준수할 수 있도록 교육, 기술, 지침서 등을 통해 지원하여야 하며, 그 성과를 투명하게 공개할 필요가 있다. 또한 환경에 유해하거나 위

험한 활동을 공급업체에 이전하는 이른바 위험의 아웃소싱 관행을 근절하기 위한 정책적 조치가 필요하다. 이러한 노력을 통하여 기업은 공급망 인권증진에 기여할 것이 기대된다.

<행동목표 65>

정부는 2025년까지 기업의 공급망 인권평가 여부를 조달과정에 반영할 수 있도록 관련 조항을 정비하고 시행한다.

(1) 의의

정부의 공공조달과정에 기업의 공급망 인권성과를 반영하는 것은 기업이 인권정책을 마련하여 이를 자사의 사업장뿐만 아니라 공급망 전체에 적용하도록 장려하는 중요한 동기가 될 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 7(c)는 “심각한 인권침해에 연루되었거나 문제 해결에 협력하지 않는 기업에게는 허용되던 공적 지원과 서비스 제공을 중단한다”고 하여 국가가 조달 및 거래과정에 인권침해 이력을 반영하는 등 적극적으로 기업의 인권침해 방지를 위해 나설 것을 촉구하고 있다.

또한 유엔 기업과 인권 실무그룹은 2016년 방한 결과보고서에서 “공공조달 입찰과정에 인권을 반영하고 정책적 일관성을 증진하기 위해서 비재무적 요인들에 대한 평가기준을 수립하고, 공공조달 입찰과정에 인권과 사회, 환경적 요인들에 대한 공개를 법적 요건화하는 조치를 취해, 비용만이 아닌 이러한 요인들과 관련한 기업의 성과가 낙찰자 선정과정에 반영될 수 있도록 할 것을” 정부에 촉구했다.¹⁷³⁾

GRI 지속가능성 보고 가이드라인도 인권조항을 포함하거나 인권평가를 거친 중요한 투자 약정 및 계약의 수와 비율을 보고하도록(G4-HR1) 하고 있으며 인권기준에 의해 평가를 거친 신규 공급업체 비율을 보고하도록(G4-HR10) 함으

173) www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID=E

로써 조달 및 거래에 인권평가를 장려하고 있다.

기업의 인권 존중 이력을 공공조달에 반영한 정책들로는 대표적으로 유럽연합위원회가 2010년 발표한 “사회적 구매: 사회적 책임을 고려한 공공조달 (Buying Social: A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement)” 정책을 들 수 있다.

(3) 내용

정부는 기업의 인권정책 개발과 이행, 공급망 인권증진 성과를 공공조달에 반영함으로써 기업이 공급망 인권증진에 적극적으로 나설 수 있도록 유도할 수 있다. 이를 위하여 정부는 유럽연합의 사회적 책임을 고려한 공공조달 정책 등 선진사례들을 반영하여 공급망 인권평가를 포함하여 기업의 인권평가를 공공조달에 적용함으로써 공급망 인권을 증진하기 위한 법과 제도를 정비하고 시행할 필요가 있다.

<행동목표 66>

기업은 2025년까지 공급망의 인권준수성과를 계약에 반영하는 등 공급망 인권을 증진할 수 있는 기반을 마련하고 그 성과를 공개한다.

(1) 의의

기업의 인권책임은 자사의 사업장 또는 직접적 고용 및 계약관계를 가지고 있는 사업장에 한정되는 것이 아니라 기업이 미치는 영향력의 범위와 크기에 따라 공급망 전체로 확대된다. 따라서 기업은 공급망 인권 증진을 위한 노력을 기울일 필요가 있다.

(2) 근거

GRI 지속가능성 보고 가이드라인은 인권조항을 포함하거나 인권평가를 거친 중요한 투자 약정 및 계약의 수와 비율을 보고하도록(G4-HR1) 하고 있으며 인권기준에 의해 평가를 거친 신규 공급업체 비율을 보고하도록(G4-HR10) 함으로써 조달 및 거래에 인권평가를 장려하고 있다.

(3) 내용

기업은 자사와 거래를 하고 있는 공급망 사업장의 인권정책 이행 현황을 점검하고 개선함으로써 상당주의 의무를 이행할 수 있다. 자사의 사업장보다는 노동환경이 취약한 공급망, 특히 저개발 국가에 위치한 사업장에서 노동권 등 인권이 침해되는 경우가 발생하고 있다는 것을 인식하는 것이 중요하다. 따라서 기업은 정기적으로 취약한 공급망 사업장을 중심으로 모니터링을 수행하고 계량화된 구체적인 지표로 그 성과를 투명하게 공개할 필요가 있다.

사업진출 또는 새로운 프로젝트 수행으로 예상되는 잠재적인 인권침해에 대응하기 위해서는 사업 시행 전에 인권영향평가를 수행하고 그 결과를 정책에 반영하는 것이 중요하다. 이때 인권영향평가는 분쟁지역 또는 인권 취약국에 위치한 공급망 사업장에 초점이 맞추어져야 할 것이다. 공급망 인권 증진은 기업 입장에서 리스크를 예방하고 관리하는 매우 효과적인 방법임을 인식하고 전체 경영전략에 중요한 요소로 인식되어야 한다. 기업은 공급업체 선정 및 기타 거래에 있어서 인권기준을 활용함으로써 기업의 인권 책임을 공급망 전체로 확대하기 위하여 노력할 필요가 있다.

<행동목표 67>

정부는 2025년까지 공급망에서 발생한 산업안전재해 등 인권침해에 대한 원청의 책임성을 강화할 수 있는 제도적 장치를 마련하고 시행한다.

(1) 의의

기업은 자신의 활동과 관계된 어떠한 부정적 인권영향도 방지하기 위해 힘써야 한다. 이때 공급망의 복잡성은 기업이 자신의 인권책임을 회피하기 위한 핑계가 되지 않는다. 그럼에도 특히 산업안전재해 등 공급망에서 발생한 인권침해와 관련, 원청업체가 직접적 계약 및 근로관계의 부재를 이유로 책임을 부인하는 경우가 많다. 따라서 공급망에서 발생한 인권침해에 대해 원청의 책임성을 강화할 수 있는 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 실무그룹은 방한 결과보고서에서 공급망에 대한 적절한 감독 부재에 대한 우려를 표명하면서 “부정적 인권영향의 위험은 공급망의 하부로 갈수록 증가하며, 공급망이 국경을 넘어 해외로 확대될 경우에는 더욱 심각해진다”면서 공급망 전반에 걸친 부정적 인권영향을 차단하기 위해 현행 법제도의 허점을 해결하려는 노력을 배가할 것을 정부에 권고하였다. 또한 기업들에게 인권의 상당주의 의무를 “공급망의 단계”라는 측면에서 접근할 것이 아니라 “그 심각성에 따른 인권영향”에 초점을 맞춰 접근할 것을 권고했다. 구체적으로 유엔 기업과 인권 실무그룹은 “보건안전환경 개선을 위해 산업재해 위험이 높은 기업들은 하청업체들에 대한 감독을 강화하고 이들이 안전조건을 개선할 수 있도록 인센티브를 제공하는 방안을 모색해야 한다”고 지적했다.¹⁷⁴⁾

(3) 내용

정부는 공급망에서 발생하는 산업안전재해 등 부정적 인권영향에 대해 이의 개선과 시정을 촉구할 수 있는 영향력을 가지고 있는 원청의 책임성을 강화할 수 있는 다양한 제도적 장치를 마련하고 시행할 필요가 있다. 이를 위해서 고용관계를 중심으로 사용자 책임을 묻는 현재의 구조를 위험창출자 책임 부담 구조로 전환하거나 다자 사용자가 있는 사업장에 안전감독관 임명을 의무화하는 등 실질적 감독 기능을 강화하는 방안 등을 고려할 수 있다.

174) www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20038&LangID=E

제8절 구제책 제공

23. 구제책 제공

<행동목표 68>

정부는 2020년까지 기업 활동으로 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단소송제도를 확대 시행하여 인권침해 피해자들이 효과적으로 구제받도록 한다.

(1) 의의

기업 활동으로 인권침해를 입은 피해자의 효과적 구제를 위해서는 다양한 사법제도의 개선이 필요하고 요구되지만, 최근 개인정보 유출이나 가습기 살균제 사태 등을 통해 볼 때 집단소송제도의 확대 시행이 시급히 요구된다. 집단소송 제도란 다수인이 피해를 입었을 경우 피해자 중의 한 사람 또는 일부가 다른 피해자들을 대표하여 가해자를 상대로 소송을 제기할 수 있도록 하고 판결의 효과는 소송 당사자뿐만 아니라 피해자 집단 전체에 미치도록 하는 민사소송절차를 말한다.¹⁷⁵⁾

집단소송제도 도입이 제기되는 다양한 사건들의 경우, 대부분의 사건이 소액다수피해인 경우가 많다. 이 경우 소비자들이 개별적으로 사업자를 상대로 한 대응이 쉽지 않고, 증거가 곤란하거나 사업자들의 비협조 때문에 구제가 제대로 이루어지지 않는다. 공정거래위원회에서는 「제조물책임법」을 개정하여 소비자의 생명, 신체에 중대한 손해를 입힌 경우에 최대 3배의 손해배상 책임을 지우는 징벌적 손해배상 제도를 2017년 내에 도입하겠다고 밝혔다.¹⁷⁶⁾ 이러한 징벌적 손해배상제도의 실효성을 높이기 위해서라도 집단소송제도를 도입하여, 피해자 일부가 승소할 경우, 다른 피해자들도 별도의 소송 없이 그 판결을 통해 피해를 구제받을 수 있도록 해야 한다.

175) 한국소비자단체협의회, “소비자 집단소송제도 도입의 필요성과 운영방안”(2015.12.15.), 39쪽.

176) “징벌적 손해배상 뿐 아니라, 집단소송제도 도입해야”, 『한겨레』(2017.1.5.).

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙(26)은 정부 기반의 사법적 고충처리제도에 대해서 국가는 기업에 대한 인권 관련 소송을 다룸에 있어 국내 사법 제도의 효과성을 보장하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다고 명시하고 있다. 주석에서는 사법 제도의 효과성이 구제책으로의 접근성을 보장하는 핵심이며, 사법제도가 기업 관련 인권 침해를 다룰 수 있는 능력은 그 제도의 공평성과 완전성, 적절한 절차를 적용할 수 있는 능력에 달렸다고 서술하고 있다.

(3) 내용

우리나라에서는 현재 일부 증권소송에서만 집단소송제도가 인정되고 있다. 하지만 이마저도 지나친 제약으로 제대로 활성화 되지 않고 있다. 집단소송제도는 피해자에게는 청구액이 소액이어서 소송 진행의 경제성이 없는 경우 등에 있어서 유용하게 권리를 주장할 수 있으며, 기업에게는 피해배상을 일회적으로 해결할 수 있는 장점이 있다. 또한, 사법부의 입장에서도 통일적 판결을 통해 효율적으로 사건을 처리할 수 있다.

기업의 영향력을 볼 때 정부가 소비자의 후견인처럼 행동하기에는 그 한계가 있다. 결국 정부가 아닌 소비자가 조직화됨에 따라 생산자와 소비자 간의 상호 견제와 균형 속에서 국내 기업의 국제 경쟁력을 도모해야 한다. 정부 기반의 고충처리절차의 효과성을 보장하기 위한 하나의 방편으로 집단소송제도를 도입하여, 소비자 보호라는 가치를 지켜나갈 필요가 있다.

<행동목표 69>

정부는 2020년까지 초국경적 인권침해 피해자의 효과적인 구제를 위해 OECD 다국적기업 가이드라인에 부합하는 국내연락사무소 위원 구성 및 운영 절차를 마련한다.

(1) 의의

다국적기업의 인권침해 예방 및 구제에 대한 기준을 마련하고자 OECD 다국적기업 가이드라인이 제정되었고, 수차례 개정을 거친 후인 2000년부터 기업

의 인권침해에 관한 이의신청 접수 및 분쟁 해결 역할을 하는 국내연락사무소(National Contact Point, NCP) 설치가 의무화되었다. 우리나라 또한 OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 국내연락사무소를 운영하고 있다. 그러나 다국적기업의 인권침해 예방 및 구제의 효과성뿐만 아니라 이 제도에 관한 홍보 또한 제대로 이루어지지 않고 있다는 지적이 계속되고 있다. 또한 현재 한국 국내연락사무소는 대한상사중재원에 사무국을 두고 있는데, 이에 대해서 사무국의 위상에 대한 지적이 계속적으로 나오고 있으며, 본 사무소 내의 정부위원 및 민간위원 구성에 대한 지적 등이 제기되고 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 27에서는 국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리 제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권 침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기관 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다고 명시되어 있다. 그리고 이러한 비사법적 제도의 하나로 국내연락사무소가 제시된다.

국내연락사무소의 설치와 관련하여 OECD 다국적기업 가이드라인에서 그 근거를 찾을 수 있으며, 한국의 경우에는 산업자원부 공고 2001-103호인 OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소의 운영규정을 법적 근거로 하여 운영되고 있다.

(3) 내용

국내연락사무소는 다국적기업의 인권침해에 대한 예방과 구제, 그리고 OECD 가이드라인의 홍보 및 장려의 역할을 목적으로 한다. 이러한 역할을 감당하기 위해서 첫 번째로, OECD 다국적기업 가이드라인에 부합하는 국내연락사무소 위원 구성 및 운영 절차를 마련할 필요가 있다. 이는 구체적으로 진정한 독립 전문가형 국내연락사무소 구현을 위해서 산업통상자원부 산하 공공기관 또는 정부출자 연구기관의 위원으로 구성하지 않고, 실질적으로 노동 및 시민사회를 대표할 수 있는 민간위원 참여를 이루어내는 것을 의미한다. 두 번째로, 국내연락사무소의 집행력 담보를 위해서 현재 대한상사중재원에 있는 사무국의 위상

을 제고할 필요가 있다. 국내연락사무소와 사무국의 독립성과 권위가 보장되어야만, 책임 있는 운영이 가능하며, 기업에 직접적인 영향력을 행사하기 용이하다. 세 번째, 국내연락사무소의 투명성을 보장한다. 이를 위해서는 국내연락사무소의 의사결정과정을 투명하게 공개해야 할 뿐만 아니라, 국내연락사무소에 접수된 진정사례의 내용과 성격, 처리과정과 결정 근거 등에 대한 자료의 투명한 공개가 이루어져야 한다.

<행동목표 70>

정부는 2020년까지 국가인권위원회의 기업에 의한 인권침해 조사권한을 확대하는 등 기업 활동으로 인한 인권침해 피해자를 위한 국가인권위원회의 구제절차 실효성을 강화한다.

(1) 의의

국가인권위원회는 국내에서 기업과 인권 의제를 이끄는 견인차 역할을 해왔다. 그러나 국가인권위원회가 기업과 인권에 관련하여 진정 사건을 처리하는 부분에 있어서는 여전히 한계가 있다. 「국가인권위원회법」에 따르면 차별과 성희롱 관련을 제외하고 사기업에 의한 인권침해는 국가인권위원회의 조사대상에 포함되지 않는다.

다른 국가의 국가인권기구의 경우에도 우리나라와 같이 특정 권리 침해에 한하여 진정 처리가 가능하거나 아예 진정이 불가능한 경우들이 있으나, 이는 다른 메커니즘을 통해서 충분히 구제 가능성이 있는 경우가 많다. 그러나 한국 내의 비사법적 구제절차가 미비함에도 불구하고 충분히 활용할 수 있는 국가인권위원회의 기업과 인권 관련 진정처리 역할을 확대하지 않고 있다.

(2) 근거

국가인권위원회의 인권침해 구제 절차는 사법적 제도를 보완하는 효과적인 비사법적 고충처리 절차가 될 수 있다. 유엔 기업과 인권 이행원칙은 국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리 제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기관

제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다고 명시하고 있다(이행원칙 27). 유엔 기업과 인권 이행원칙의 취지에 따라 국가인권위원회가 기업에 의한 인권침해 피해자들을 위한 실질적이고 효과적인 고충처리 제도로 기능할 수 있도록 법적·제도적 개선이 요구된다.

(3) 내용

국가인권위원회는 기업과 인권 의제의 확산과 증진과 관련하여 중요한 역할을 담당하고 있는 만큼, 정부는 국가인권위원회의 기업과 인권 관련 활동을 적극 지지하고 지원할 필요가 있다. 우선적으로, 국가인권위원회가 차별과 성희롱 사건 외에도 기업에 의한 다양한 인권침해 사건에 대해 조사와 구제를 제공할 수 있도록 「국가인권위원회법」 개정 등을 통해 국가인권위원회의 기업과 인권 관련 조사권한을 확대·강화해야 한다. 둘째, 정부는 국가인권위원회의 권고대로 기업과 인권 국가행동계획을 수립하는 등 국가인권위원회의 정책권고와 의견표명을 적극 수용하여 정책에 반영할 필요가 있다. 셋째, 정부는 국가인권위원회의 기업과 인권 관련 인식 증진 및 자문활동을 적극 지원한다. 마지막으로, 기업과 인권 관련하여 국내외적 협력활동의 중요성을 인정하여 세계 국가인권기구연합(GANHRI)의 기업과 인권 실무그룹 참여, 유엔 인권최고대표사무소와의 협력 등 다양한 국제기구 및 기관들과의 협력을 지지하고 장려한다.

<행동목표 71>

기업협회는 2020년까지 기업들이 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리 절차를 개발하도록 지원한다.

(1) 의의

다자간 이해관계자나 산업별 이니셔티브에 의한 고충처리 절차는 해당 이니셔티브를 수행하는데 중요한 견제 장치를 제공한다. 이러한 협력적 고충처리 메커니즘의 구제 수단에 대한 다양한 기관들의 통합된 통로를 제공하여 피해자들에게 더 용이한 접근성을 제공하고, 관련 개별 기관들의 자원을 절약할 수 있다.¹⁷⁷⁾

정부의 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리 절차의 개발 지원은 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따라서 이뤄져야한다. 그러나 정부뿐만 아니라 기업협회 등을 통한 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리 절차 개발 지원이 보다 효과적일 수 있다. 이는 정부에 의해 부과된 의무가 아닌 기업들이 자발적으로 다중 이해관계자 이니셔티브를 이용하여 기업 내의 고충처리 절차의 한계를 해소할 수 있는 좋은 방안이다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 30에 대한 주석을 살펴보면 일차적 주체를 정부로 하고 있으나, 여기에는 정부뿐만 아니라 기업협회도 주체가 될 수 있다. 기업과 인권 이행원칙은 인권 관련 기준 존중에 입각한 산업, 다중 이해관계자, 그리고 기타 집단의 공조활동을 통해 효과적인 고충처리 절차가 이용 가능하도록 보장해야 한다고 명시하고 있다.

(3) 내용

기업협회는 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리 절차의 개발과 이행을 위해 다양한 역할을 할 수 있다. 먼저 현재 운영 중에 있는 다양한 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리 절차들에 대한 홍보 및 지원, 그리고 기업들의 참여를 독려할 수 있다. 둘째, 이러한 고충처리 절차가 부재한 부분에 있어서 국내적으로든 국제적으로든 이를 마련할 수 있도록 개발을 지원하고 적극적으로 확립되도록 지원한다.

<행동목표 72>

기업은 2025년까지 인권침해 피해자를 위한 기업 차원의 고충처리 절차를 마련하고 내실 있게 운영되도록 실효성을 확보한다.

(1) 의의

기업이 아무리 최선의 정책이나 절차를 갖추더라도, 예견하지 못했거나 방지

177) 한국인권재단, 『기업은 어떻게 인권 침해를 예방할 수 있는가?』(2010), 175쪽.

할 수 없었던 인권에 대한 부정적 영향을 일으키거나 기여할 수 있다. 이때 기업 활동으로 인해 잠재적으로 영향 받을 수 있는 사람들을 대상으로 하는 기업 차원의 고충처리 제도는 구제를 가능케 하는 효과적인 수단이 된다. 정부 기반의 사법적 구제나 비사법적 구제 외에도, 기업 차원의 고충처리 절차를 직접 운영하면서 기업은 인권에 대한 상당주의 의무의 한 부분으로 인권에 대한 부정적인 영향을 파악하고 지원할 수 있으며, 피해자들로부터 직접 고충을 수렴하고 보다 조기에, 그리고 직접적으로 피해자 구제에 기여할 수 있다. 이를 통해서 인권침해 피해가 더 복잡해지고 심화되는 것을 막을 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 22에 따르면, 기업이 부정적 영향을 야기하거나 기여하였다고 파악한 경우, 기업은 정당한 과정을 통해 개선을 제공하거나 협력해야 한다. 또한 이행원칙 29에는 제기된 문제가 빠르게 논의되고 곧바로 구제될 수 있도록 기업은 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 효과적으로 운영될 수 있는 고충처리 제도를 설립하거나 참여해야 한다고 명시되어 있다. 또한 기업 차원의 고충처리 제도의 효과성을 위해서는 정당성, 접근성, 예측성, 형평성, 투명성, 권리의 적합, 지속적인 학습의 자료, 대화와 참여의 기반 등의 특성이 보장되어야 한다(이행원칙 31).

(3) 내용

기업 기반의 고충처리 절차를 시행 및 확대하기 위해서 기업은 다음과 같은 노력을 기울여야 한다. 첫 번째로, 현재 기업 차원의 고충처리 절차가 있는 경우에는 해당 고충처리 절차가 유엔 기업과 인권 이행원칙 31의 효과성 기준에 부합하는지를 계속적으로 점검하며, 이에 부합하도록 개선해 나간다.

둘째로, 기업은 고충처리 절차를 확대하도록 한다. 현재 한국은 30인 이상 사업장에 고충처리위원을 두도록 하고 있다.¹⁷⁸⁾ 30인 미만 사업장의 경우에는 영세하고 인력구성이 제한적이어서 내부 인력만으로 고충처리위원회를 구성하기에는 한계가 있다.¹⁷⁹⁾ 「산업안전보건법」 제 61조의 2에서는 명예산업안전감

178) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제 26조

179) 노동부, “근로자 고충처리기구의 합리적 운영방안”(2006.12.), 181쪽.

독관을 위촉할 수 있도록 규정하고 있는데, 이와 같이 일부 지역을 담당하는 조직이나 기구의 신청을 받아 외부 위원을 선정하여 해당 지역의 30인 미만 사업장의 고충을 처리하도록 하는 방안이 고려될 수 있다.¹⁸⁰⁾ 또는 30인 미만의 기업의 경우 회사로부터 지정받은 중립적인 제3자가 고충 신고자로 하여금 갈등을 해결할 수 있도록 도와주는 미국의 옴부즈맨 제도 등을 도입하여 기업으로부터 부정적인 영향을 받은 피해자들의 고충을 처리하도록 하는 방안을 검토할 수도 있다.

<행동목표 73>

정부는 2030년까지 지속적으로 기업 기반의 고충처리 절차의 개발을 지원하는 등 다양한 형태의 비정부 기반 고충처리 절차가 확대되도록 기업과 협력하고 제도적으로 지원한다.

(1) 의의

기업에 의한 인권침해 피해자들에 대한 구제 제공에 있어서는 기업뿐만 아니라 국가도 공동 책임을 갖는다. 기업 기반의 고충처리 절차를 개발·확대하기 위해서는 정부의 역할이 크다. 정부가 계속해서 기업 기반의 고충처리 절차의 개발을 지원하고 기업과 협력하며 제도적으로 지원할 필요가 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 28에 명시된 것과 같이 정부는 기업과 관련된 인권 문제를 다룸에 있어 비정부 기반 고충처리 제도에 효율적으로 접근할 수 있는 방법을 고려해야 한다.

(3) 내용

기업 기반의 고충처리 절차의 개발을 위해서 정부는 두 가지 역할을 갖는다. 첫째, 기업 기반의 고충처리 절차의 개발 지원이다. 이는 정부가 직접적으로 기업 기반의 고충처리 절차를 운영하는 것이 아니라 기업이 초래하거나 기

180) 노동부, 앞의 글.

여한 부정적인 인권 영향에 대한 기업의 보상 및 협력 책임을 이행하도록 지원하는 것을 말한다. 이를 위해서는 유엔 기업과 인권 이행원칙 31에 규정된 효과성 기준에 부응하는 기업 차원의 효과적 고충처리 절차 수립에 대한 우수사례를 수집하고 지침을 마련하여 배포할 필요가 있다. 또한, 하나의 기업이 아닌 기업 집단들이 공동으로 고충처리 절차를 개발하도록 장려하고 지원하며, 이때 시민사회단체들의 참여가 보장되도록 지원한다. 두 번째로, 지역 및 국제 인권 단체에 대한 접근을 지원한다. 기업 기반의 고충처리 절차 외에도 지역 및 국제 인권 단체들에 대한 홍보 및 지원을 통해 기업 관련 인권침해에 대한 고충처리 절차 접근을 향상하도록 한다.

<행동목표 74>

정부는 2030년까지 기업과 관련된 인권침해의 구제를 위한 다양한 구제책에 대한 홍보와 지원을 강화한다.

(1) 의의

현재 국내외적으로 기업이 초래하거나 기여한 부정적인 인권영향을 처리하기 위한 다양한 구제책이 존재하고 있다. 이는 정부 기반의 고충처리 절차와 비정부 기반의 고충처리 절차로 나눌 수 있으며, 사법적 고충처리 절차와 비사법적 고충처리 절차로 나눌 수도 있다. 기업에 의한 인권침해 피해자들이 이용할 수 있는 고충처리 절차는 다양해야 하며, 이러한 절차들의 조합으로 효과적인 구제와 보상이 가능하도록 하여야 한다.

정부는 다양한 고충처리 절차에 특히 아동, 여성, 선주민, 소수민족 그리고 장애인들과 같이 취약한 집단이 쉽게 접근할 수 있도록 절차적 또는 실제적 장벽을 축소해야 한다. 또한 내부고발자 등과 같은 인권 옹호자들을 적극적으로 보호해야 실질적인 고충처리 절차와 같은 구제책의 효과성을 보장할 수 있다.

(2) 근거

유엔 기업과 인권 이행원칙 25에 따르면 기업 관련 인권침해로부터 개인을 보호하는 의무의 일부로서 국가는 자신의 영토나 관할권 내에서 인권침해가 발

생했을 때 사법적, 행정적, 입법적 또는 그 밖의 다른 적절한 수단을 통해서 영향 받은 개인이 효과적인 구제책에 접근할 수 있도록 보장하는 적절한 조치를 취해야 한다. 이와 관련, 기업과 인권 국가행동계획 지침에서는 잠재적 조치로서 다음과 같은 4가지를 제시한다. 첫째, 구제책에의 접근을 위한 다양한 수단의 조화가 효과적일 수 있도록 하여야 한다. 둘째, 국내 및 국제적 보상절차에 대한 접근성을 증진한다. 셋째, 기업의 부정적인 인권영향에 대한 지식의 생산 및 보급을 증진한다. 마지막으로, 인권 옹호자를 보호한다.

(3) 내용

정부는 다양한 구제절차 중 우선 사법적 구제와 관련하여 기업과 인권의 관점에서 현행 사법적 구제의 문제점을 살펴보고 이를 계속 개선해 나간다. 특히, 취약집단이 사법적 구제에 접근함에 있어 용이치 못한 점이 있다면 이를 개선한다. 예를 들어, 국선변호사제도나 법률구조공단을 통해 사법제도의 접근이 용이하도록 지원하고 홍보할 수 있다. 비단 사법적 구제뿐만 아니라 비사법적 구제를 포함한 다양한 구제책에서 취약집단이 소외되고 접근에 장애물이 존재하지 않도록 적극적으로 점검한다.

기업에 의한 인권침해의 특성상 사법적 구제보다 다양한 비사법적 구제절차가 효과적인 면이 많다. 따라서 정부는 지속적으로 다양한 구제절차에 대한 홍보와 지원, 제도 개선을 추진해야 한다. 또한, 정부는 정부 기반의 구제절차 뿐만 아니라 기업 기반의 구제절차가 유엔 기업과 인권 이행원칙 31의 기준에 부합하는지 지속적으로 점검하고 해당 기준을 이행할 수 있도록 돕고 지원한다.

<행동목표 75>

정부는 2030년까지 다양한 비준수절차를 통해서 기업이 인권에 대한 책임을 이행하고 증진할 수 있도록 제도를 마련한다.

(1) 의의

기업의 인권 책임 이행과 증진을 위해서는 단순히 기업에 법적 의무를 지우고 이를 제대로 준수하지 않았을 때 그에 대한 법적 책임을 묻는 것만으로는 효과

적이지 않을 수 있다. 지속적인 감시, 권고, 제도적인 원조, 인센티브의 제공 등을 통해 기업의 인권 책임 준수를 유도하고 장려하는 방법이 필요하다.

(2) 근거

비준수절차(Non-Compliance Procedures)는 협약상의 의무를 준수하지 않은 위반국에게 법적 책임을 물기보다 비준수의 원인을 밝혀내서 의무 준수를 촉진 또는 강화하는 절차 또는 분쟁해결 메커니즘이다.¹⁸¹⁾ 비준수절차는 국제환경협약에서 주로 논의되고 있는데, 그 이유는 국제환경법 이행 및 준수의 1차적 책임을 국가에 책임을 물을 수 있으나, 오히려 이러한 수단이 지구환경 위험에 대처하기 위해 필수적인 국제협력을 이끌어 낼 수 없는 경우가 많기 때문이다.¹⁸²⁾

기업의 인권 증진 및 보호를 위해서도 마찬가지이다. 기업에게도 기업의 인권침해와 관련 법적 책임을 추궁하고 이를 부담시킬 수 있으나, 영리를 추구하는 기업의 특성상 반드시 이 수단만이 가장 효과적인 해결책은 아닐 수 있다. 따라서 비준수절차를 도입하여 기업이 인권을 증진 및 보호하도록 그 의무 준수를 촉진하고 강화하는 절차가 필요하다.

(3) 내용

기업과 인권이라는 의제에서 기업에 무조건적인 법적 의무를 부담시키는 것은 효과적이지 않다. 기업이 인권의 증진 및 보호하기 위해서 법적 책임 이외의 다양한 방법이 필요하다. 비준수절차의 경우, 비준수의 사례와 원인을 밝히고 이에 대응하기 위해 확립된 것으로 강제적 기능보다는 촉진적 기능을 1차적 목적으로 한다.

비준수절차는 우선적으로 기업의 구제책 마련에 관해서 도입할 수 있지만, 구제책뿐만 아니라 기업과 인권 관련한 다양한 사안에 있어서 모두 적용이 가능하다. 비준수절차는 강력한 제재보다는 지속적인 감시, 권고, 제도적인 원조, 인센티브의 제공 등을 통해서 준수를 보장한다. 비준수의 원인이 이행제도의

181) 김홍균, 『국제환경법』, 홍문사(2010), 482쪽.

182) 박병도, “국제환경협약의 이행 및 준수 메커니즘-비준수절차를 중심으로”, 『환경법연구』 제36권 제3호(2014), 65쪽.

결여, 재원 또는 인적 자원이 부족한 경우에는 비준수절차를 통해 지원하는 것이 더 효과적이고 적합할 수 있다.

따라서 정부는 기업의 인권 책임 준수를 지원하는 다양한 비준수절차를 개발함으로써 기업의 인권 책임 이행을 증진할 수 있다. 예를 들어, 기업이 인권의 보호 및 증진을 위해 재정, 기술 지원이 필요한 경우 정부가 이에 대한 지원을 할 수 있다. 또한, 기업이 정부로부터 일정 혜택을 받고 있는 경우에, 해당 기업에 인권침해 등의 사안이 발생하는 경우 혜택을 회수하는 것도 비준수절차의 하나이다. 이와 함께 기업이 지속적으로 인권 관련 사안에 대해 보고하고 협의하도록 하는 절차를 마련할 수도 있다.

제3부

금융투자를 위한 인권지표*

제1장 기업과 인권에 대한 하향식 접근

제1절 금융투자를 위한 인권지표의 필요성

비록 투자자가 영향력을 행사할 수도 없고 하지 않았다고 해도, 자신이 투자한 기업에 의해 저질러지는 인권 침해에 대해 관련성이 없다고는 할 수 없다. 투자자는 투자라는 활동을 통해서 그 투자를 받은 기업의 활동에 대해 지원을 하고 있거나 뒤에서 보증을 하고 있고 심지어는 그 기업의 지속과 발전을 위해서 편의를 제공하고 있는 결과를 가져온다. 더구나 공적연기금과 같은 국가 투자기관의 경우 그 투자 행태는 국가의 의식 수준을 반영한다. 만약 연기금 투자가 세계 인권 발전에 공헌하기 보다는 인권 침해에 앞장서고 있다면 국제적인 문제가 아닐 수 없다. 인권침해에 대한 투자는 국가 안에서 일어나고 있는 여타의 인권침해와 동일한 결과를 가져온다. 그리고 비록 투자 금액이나 지분이 적다고 해도 인권문제에 연루되는 기업에의 투자는 액수와 관계없이 문제를 일으킬 수 있다.

사회책임투자 펀드(Socially Responsible Investment Fund)는 주식의 보유나 매도 결정에 있어서 인권지표를 고려한다. 비록 기업의 사회적 책임과 투자 수익 사이에 중요한 상관관계가 있는가에 대한 논란이 있음에도 불구하고, 여전히 사회책임투자 펀드의 성장 속도는 줄어들지 않고 있다. 유럽사회책임투자 포럼(Eurosif)의 2016년 보고서에 따르면, 2015년 말 유럽연합 전체의 사회책임투자 규모는 11조 유로로 전체 운용자산의 56%에 달하고 있다.¹⁸³⁾

사회책임투자 펀드가 아닐지라도 국가의 국부 펀드나 연금 펀드는 포트폴리오에 인권 변수를 적용해야 한다. 노르웨이 정부 연기금(Norwegian Government Pension Fund)의 투자 가이드라인은 인권침해와 관련하여 받아들이기 어려운 위험을 안고 있다고 판단되는 투자를 배제한다. 한국의 국민연금이 비록 노르웨이의 앞서가는 인권투자 정책을 다 받아들이지는 못한다고 해도 투자에

* 제3부는 양춘승 한국사회책임투자포럼 상임이사와 김정래 한국CSR평가 대표의 책임하에 기획하고 작성함.

183) www.eurosif.org/wp-content/uploads/2016/11/SRI-study-2016-HR.pdf

있어서 인권지표를 적극적으로 검토해야 할 시간이 이미 우리 앞에 와 있다.

제2절 기업의 인권가치에 대한 하향식 접근법

투자과 관련하여 인권 이슈가 기업의 투자 가치 평가의 한 부분이 되어야 하며, 특정한 거래의 위험과 기회를 고려할 때 투자자들은 주요 인권 이슈들을 인식하고 평가해야 한다. 이러한 투자에서의 인권 가치 평가(Human Rights Valuation)는 다음과 같은 단계로 이루어질 수 있다.

1. 투자 전 단계

(거시적 접근)

- 1) 투자와 관련된 전반적 인권 이슈의 점검
- 2) 국가와 경제 전반에 걸친 인권 관련 현황 파악

(미시적 접근)

- 3) 각 투자 산업의 특성과 인권 관련 이슈 인식
- 4) 각 산업의 특성에 맞는 인권 관련 분석 토대 작성
- 5) 각 산업의 인권 분석 토대에 의거한 기업 인권 분석 및 평가

2. 투자 후 단계

- 6) 정기적 포트폴리오 인권 가치 평가(Human Rights Valuation)
- 7) 문제 기업의 발견 및 조치

제2장 투자와 관련된 전반적 인권 쟁점 점검

금융투자에 있어서 인권위험을 회피하기 위한 이슈의 점검이 필요하다. 유엔 환경계획 금융이니셔티브(UNEP Finance Initiative)¹⁸⁴는 금융기관들에게 인권

침해 위험정보를 제공하기 위한 인권진단도구(Human Rights Guidance Tool)¹⁸⁵)를 제공하고 있다. 특히 금융기관들이 대출을 하는데 있어서 고려해야할 인권위험들을 파악할 수 있도록 구성되었다.

제1절 국가와 경제전반에 걸친 인권현황 파악

특정 기업에 대한 투자가 이루어지기 전에 먼저 투자 지역에 대한 지리적 분석이 필요하며, 구체적으로는 다음과 같은 요소들이 사전 분석 대상에 속한다.

- 정권의 성격(민주적/비민주적, 안정적/불안정)
- 내부적 혹은 외부적 갈등이나 폭정의 존재
- 국제적으로 인정된 인권침해의 증거
- 국가 부채의 신용도
- 지역 기반시설의 용량과 능력
- 풍토적인 부패의 존재 여부
- 국제적 제재의 존재
- 경제 문제로 인한 자본 도피 발생 가능성

이렇게 지역적인 분석이 끝나고 나면 산업과 사회 전반적인 측면에서의 좀 더 미시적인 투자 분석이 필요하다. 여기에는 다음과 같은 분석 요소가 포함된다.

- 활동 지역(특히 약한 정부나 혹은 인권 취약국인 경우)의 특성
- 인권침해와 관련된 제품이나 서비스 가능성(특히 무기 생산)
- 근로조건(건강과 안전, 근무시간, 보수)의 상황
- 노동자의 전반적 분포(다양성, 남성/여성 비율, 최소 연령 등)

184) 유엔환경계획 금융이니셔티브는 1992년 지구정상회의에서 유엔환경계획과 국제금융센터가 파트너십을 체결하고 지속가능한 금융을 장려하기 위해 만들어졌다. 자세한 내용은 www.unepfi.org 참조 (방문일자 2016.10.30.)

185) 자세한 내용은 www.unepfi.org/humanrightstoolkit/ 참조 (방문일자 2016.10.30.)

- 경영관행과 지배구조(인권 관련 직원 교육, 세금 지불의 투명성, 사업에서의 부정적인 인권영향의 인지와 완화, 좋은 관행의 고취)
- 적절한 행동 규범(사업이나 분야에 걸맞게)
- 인권관행에 대한 언론이나 다른 이해관계자에 의한 비평 여부
- 프로젝트/시설 자본의 현황
- 프로젝트 스폰서/정부/관련 대출자의 평판
- 지역 주민의 이주와 선주민 사회에 대한 영향
- 중요한 역사적, 문화적, 자연적인 부지나 지역사회 재산 또는 환경 손실 가능성
- 영향을 받는 그룹이나 지역 사회의 자유롭고, 사전적이고 잘 이해된 동의를 얻거나 상담이 가능한가
- 프로젝트 스폰서에 의해 고려된 인권영향평가(특히 현지 법체제가 완전 상이한 경우)
- 비효율적이거나 국제적 기준 미달인 곳에서 환경과 사회영향평가 기준이나 원칙(국제금융기구 기준 또는 적도원칙 등)의 준수 여부
- 부지와 공장 장비의 안전성과 부지에 대한 접근성
- 일반적 기업 금융의 현황

제2절 산업·인권 주제별 매트릭스의 구성

인권진단도구는 주제별 인권 이슈들과 산업별 인권 이슈들로 금융기관들이 고려해야할 인권위험들을 찾을 수 있도록 하고 있다. 인권진단도구를 발전시켜서 다루고 있는 인권 주제들과 산업들을 결합하면 산업에서 특히 주의해야할 인권 주제들이 무엇인지를 살펴볼 수 있다는 점에 착안하여 매트릭스를 구성하였다. 특히, 인권진단도구에서 분류한 주제별 인권 이슈에서 노예노동 문제의 심각성을 고려하여 채무노동(Bonded Labor)과 성적 인신매매(Sex Trafficking) 이슈를 추가하였다. 이에 따라 만들어진 주제별 인권 이슈 매트릭스는 다음과 같다.

주제별 인권 이슈 매트릭스

1. 강제 혹은 의무 노동 Forced or Compulsory Labor (F)
2. 채무 노동 Bonded Labor (B)
3. 아동 노동 Child Labor (C)
4. 성적인신매매 Sex Trafficking (Sx)
5. 지역과 선주민 권리 Local & indigenous peoples' rights (I)
6. 이민의 영향 Impact of migrant population (M)
7. 생계와 생활수준 Livelihood & standard of living (L)
8. 현지 정부의 인권 남용 Abuse of human rights by host governments (G)
9. 수익의 투명성과 자본 도피 Revenue transparency & capital flight (R)
10. 경비보안 업무 Security of operations (S)
11. 건강과 안전 Health & Safety (H)
12. 작업장 조건 Workplace conditions (W)

또한, 산업별 이슈에서 제조업의 경우 주제별 인권 이슈들이 가장 광범위하게 결합되고 있는 점을 감안하여 제조업을 제외하고 산업별 매트릭스를 만들었다.

1. 농업과 어업 Agriculture & Fisheries (A)
2. 임업과 벌목 Forestry & Logging (F)
3. 원유와 가스 Oil & Gas (O)
4. 광업과 금속 Mining & Metals (M)
5. 화학과 의약 Chemicals & Pharmaceuticals (C)
6. 사회 간접 자본 Infrastructure (I)
7. 발전 Power Generation (P)
8. 서비스 Services (S)

위의 분류에 따라 주제별 인권 이슈를 세로축에 놓고 산업을 가로축에 놓아

구성한 매트릭스는 다음과 같다.

<산업·인권 매트릭스>

	강제 의무 노동	채무 노동	아동 노동	성매매	지역과 선주민 권리	이주 노동자	생계와 생활 수준	현지 정부의 인권 침해	수익 투명성· 자본 도피	업무 보안	건강과 안전	작업장 조건	
	F	B	C	Sx	I	M	L	G	R	S	H	W	
농업과 어업	A	AF	AB	AC	ASx	AI	AM	AL	AG	AR	AS	AH	AW
화학과 의약	C	CF	CB	CC	CSx	CI	CM	CL	CG	CR	CS	CH	CW
임업과 별목	F	FF	FB	FC	FSx	FI	FM	FL	FG	FR	FS	FH	FW
사회간접 자본	I	IF	IB	IC	ISx	II	IM	IL	IG	IR	IS	IH	IW
광업과 금속	M	MF	MB	MC	MSx	MI	MM	ML	MG	MR	MS	MH	MW
원유와 가스	O	OF	OB	OC	OSx	OI	OM	OL	OG	OR	OS	OH	OW
발전	P	PF	PB	PC	PSx	PI	PM	PL	PG	PR	PS	PH	PW
서비스	S	SF	SB	SC	SSx	SI	SM	SL	SG	SR	SS	SH	SW

제3장 산업·인권 주제별 매트릭스에 따른 산업별 인권 쟁점 분석

매트릭스를 구성해본 결과, 산업별로 어떤 인권 주제들이 높은 위험요소를 보여주는지를 파악할 수 있다. 유엔 환경계획 금융 이니셔티브의 자료를 토대로 위의 매트릭스에 포함된 각 산업별 인권 관련 위험들에는 어떤 것이 있는지

를 고위험/중위험/일상적 위험으로 분류하여 금융기관들의 인권 책임 투자를 위해 어떤 위험들을 고려해야 하는지를 살펴보았다.

제1절 농업 및 어업

1. 인권 관련 주요 위험요소

- 작업자와 지역 사회에 대한 건강과 안전: 화학 약품의 사용, 기계, 작업 환경 (심해 어업의 경우), 전염병
- 아동노동의 사용(ILO 조사에 의하면 농업 분야가 전 세계 아동노동의 60%를 차지)
- 강제노동의 사용
- 단일재배, 상업적 대규모 어업, 남획, 현금 작물을 위한 농지 전용, 물 사용 규모, 폐수와 폐기물로 인한 지역 사회와 전통적인 생활 방식에 대한 충격
- 지역 사회, 특히 선주민의 강제 이주

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

(1) 아동노동

ILO 추정에 의하면 몇몇 나라에서는 농업 노동자의 1/3이 아동으로 나타나고 있다. 이들 중 일부는 가족이 운영하는 농장에서 학교에서 귀가 후 바쁜 기간 동안 집안일을 돕는 정도이지만, 상당수는 위험한 노동조건 아래서 긴 시간을 일하고 있으며, 가족들과도 떨어져 있는 경우도 많았다.

농업과 어업 분야에서의 관련된 이슈들은 다음과 같다.

- 장시간 노동을 하는 어린이들은 교육 기회를 박탈당하고 있다.

- 아동을 위한 건강과 안전 이슈들은 날카로운 연장의 사용, 아동들에게 무거운 짐의 운반과 위험한 기계 운영을 포함한다.
- 농업 분야의 아동노동은 독성 살충제, 먼지, 질병과 비위생적인 조건에서 파생되는 위험에 노출된다.
- 농업과 어업 분야의 어떤 부문에서는 아동이 인신매매되어 강제노동에 사용되고 있다는 증거가 있다.

(2) 강제 혹은 의무적인 노동

여기에는 처벌의 위협 아래서 행해지거나 혹은 자발적으로 근로계약을 맺지 않은 상태에서 이뤄지는 노동이나 서비스가 포함된다. ILO는 강제노동이 대부분 농업사회에서 행해지고 있다고 믿는다.

농업과 어업 분야에서의 관련된 이슈들은 다음과 같다.

- 인신매매된 노동력의 사용. 노동자들은 자신의 의지대로 근로계약을 취소할 수 없으며, 열악한 환경에 살면서 매우 오랜 시간 노동을 하며 임금이 아주 낮거나 아예 임금을 받지 못하기도 한다.
- 이는 어업 분야에서 특히 중요한 문제이다.

2) 중위험 이슈

(1) 지역사회 권리와 이주

지역사회는 상업적 농업의 발전에 따라 이주를 당하게 될 수 있다.

농업과 어업 분야에서의 주요 이슈들은 다음과 같다.

토지 소유권

- 토지 소유권 시스템은 국가에 따라 다르다. 지역이나 선주민들은 토지 소유권을 무시하기 쉽다. 비공식적 토지 소유권이나 혹은 토지 소유권이 행사되는 방식에 갈등이 있다(공식이든 비공식이든). 기업들은 국제법 아래서 지역민과 선주민의 특별한 지위를 인식하고 존중해야 한다.

자발적 이주 - 협의, 동의와 보상

- 기업은 이주에 대한 대안(개발지의 대안 등과 같은)을 찾고 고려해야 하며 특히 대체 토지가 부적절하거나 구할 수 없을 때 그렇다.
- 기업은 자유롭고, 사전적이며 잘 이해된 지역민과 선주민의 동의를 확보하는 절차를 취해야 한다.
- 지역 사회에 제공되는 보상은 '대체 가치'에 근거해야 하며 적절한 생활수준을 허락할 만큼 충분해야 한다. 이는 이주 전에 혹은 개발의 영향이 시작되기 전에 이슈화되어야 한다.
- 지역 사회는 기존의 수준 이상의 주거를 갖춘 대안 토지에 이주해야 한다.
- 주민들은 그들의 생계가 유지되도록 하는 새로운 위치에 정착해야 한다.

강제 이주

- 강제 이주는 기업 활동과 관련하여 일어나서는 안 된다.
- 기업은 기업 활동과 관련된 이주 계획 전에 영향을 받는 개인과 지역사회와의 상의가 있어야 한다는 점을 확인하는 절차를 밟아야 한다.

통제와 완화책

- 이해 관계자들과의 충분하고 효과적인 협의를 보장하는 이해 관계자 대응 계획
- 건강과 안전 대책의 부분으로서의 지역 사회 인식과 교육 계획
- 위해물질의 방출과 같은 주요 사건이 벌어졌을 경우 영향을 받을 지역 사회를 보호하기 위한 위기 대응 계획(상수원이 오염되었을 경우 지역 사회에 물과 음식을 공급하기 위한 대책을 포함)
- 선주민의 지식과 자원을 활용함에 있어서 보상, 이익 참여 혹은 다른 고려 사항에 대한 명확히 정의된 절차들
- 지역사회의 이들 자원에 대한 현재와 미래의 수요를 고려한 물이나 에너지, 토지를 포함하는 유한한 자원을 절약하기 위한 정책과 절차들
- 자유롭고 충분한 정보가 주어진 상태에서 지역과 선주민 사회의 사전동의를 확보하는 정책과 절차들. 취약집단들이 협의과정의 한 부분이라는 점을

확인하고 지역사회에 대한 불만 메커니즘을 포함해야 한다.

- 지역사회의 이주에 대해 협의 대책, 즉각적이고 적절한 보상, 그리고 생계의 유지에 대한 대책을 포함하는 정책과 절차들
- 지역과 선주민의 정체성의 기초를 이루는 문화적, 역사적, 종교적인 부지의 보호에 대한 정책과 절차들

(2) 건강 안전과 환경

농업 지역 사회에 사는 사람들은 농업 활동에 영향을 받으며 이에 농업용 차량의 운행, 장비와 물질, 물 공급에 대한 폐수와 쓰레기의 영향, 자급자족 농업에 쓰이는 토지에 대한 영향 등이 포함된다.

농업과 어업 분야에서의 주요 이슈들은 다음과 같다.

- 유해한 물질의 저장과 운반은 적절한 기준이 적용되지 않는다면 지역사회에 위협을 제기할 수 있다. 건강과 지역 환경에 대한 피해는 의도했던 의도하지 않았든 위험한 물질의 방출에서 발생할 수 있다. 거대한 규모의 기계의 이동은 지역민 특히 어린이들에게 위협으로 작용할 수 있다.
- 쓰레기 처리와 공해로부터 자연 자원 오염의 위험이 있으며, 그에 따라 지역민에 대한 건강 위험, 즉 먹이사슬과 수원(水原)의 오염 등이 있을 수 있다.

3) 일상적 이슈

(1) 전통적 생계에 대한 영향

전통적으로 작은 규모의 농업으로 생계를 유지해온 전통사회는 대규모 상업적 기업농에 의해 영향을 받게 된다.

농업과 어업 분야에서의 주요 이슈들은 다음과 같다.

- 단작, 이는 다양성을 감소시키고 작물의 수분, 전통적 해충 관리와 지역 생태계에 영향을 줄 수 있다.
- 상업적이고 대규모적인 어업은 지역사회에 전통적 어업을 감소시킨다.
- 전통적으로 식량작물의 농토였던 토지에 현금작물이 키워진다. 수출을 위해

키워진 작물(상품이나 비식량 농산품)은 식량 생산을 통해서 자급해오던 지역민의 농작물을 밀어내게 된다.

- 상업적 농업에 쓰이는 농업용수는 지하수면을 감소시키고 자급용 지역 농업을 위해 쓰이던 물을 사용하게 된다.
- 물고기 처리에 쓰이던 용수는 원래 자급용 지역 농업에 쓰이던 것이다.
- 포획 어업은 이웃하는 토지의 염분을 증가시켜 농업에 부적당하게 한다.
- 지역 사회나 선주민의 정체성의 기초를 제공하는 문화적, 역사적, 종교적 부지에 대한 피해나 접근 어려움이나 혹은 상실

제2절 임업과 벌목

임업이란 삼림에서 발생하는 자연 자원의 관리와 사용을 말하며, 벌목이란 나무를 쓰러뜨려 옮기는 활동이다. 그 뒤에는 지역 자원의 재생 활동이 따른다.

1. 인권 관련 주요 위험요소

- 작업장 조건, 특히 건강과 안전
- 토지, 물과 숲의 자원을 포함하는 자원의 상당한 이용으로 인한 생계와 생명의 위협
- 벌목 개발에 의해 불필요하게 확장되는, 현존하는 운송망 지역 기반(건강과 물에 대한 접근)에 대한 영향
- 선주민 권리

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 쟁점

(1) 지역과 선주민 권리들

벌목 활동은 선대로부터 내려오는 토지에 영향을 준다. 이 토지는 지역민의 문화적 전통 때문에, 그리고 자연 자원들이 의약, 주택, 음식, 의복에 사용되기 때문에 중요하다.

선주민은 숲을 사냥과 채취(음식, 연료, 의약품과 건설 재료) 혹은 화전 농업을 위하여 사용한다. 대규모 벌목으로 인하여 이러한 활동들이 영향을 받게 된다.

임업과 벌목 분야에 대한 주요 이슈들을 다음과 같다.

- 정식 소유권 계약(서류상이 아닌 역사적 사용에 근거한 소유권)의 결여와 토지권과 토지 사용에 대한 국가 법률의 복잡성은 전통권리가 무시되도록 하고 선주민의 숲에서의 활동을 불법으로 몰아간다.
- 자유롭고 잘 이해된, 지역과 선주민의 사전동의가 없고 이슈들을 파악하기 위한 과정이 없는 것은 생계의 파괴를 가져온다.
- 토지로부터 지역민과 선주민의 강제 분리는 선주민과 그들의 권리를 인정하지 않는 현지 정부에 의해 실행된다.
- 부족하거나 공정하지 못한 보상 절차
- 숲으로부터의 수익이 현지 정부에 의해 현지 지역민이나 선주민에게 혜택이 돌아가지 않는다.
- 현지인이나 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적, 역사적인 부지에 대한 접근성이 피해를 입거나 제한 당한다.

2) 중위험 이슈

건강과 안전

임업과 벌목 분야에 대한 주요 이슈들을 다음과 같다.

- 적절한 정책과 절차가 충분히 실행되었을 경우 예방되었을 치명적인 혹은 그렇지 않은 사건과 부상들
- 적절한 훈련
- 보호 의류와 장비의 적절한 사용

- 기구와 장비의 더 나은 유지와 사용
- 종업원에 대한 정보와 훈련
- 화학물의 적절한 운반, 저장과 사용(특히 목재 가공에서)

3) 일상적 이슈

생계와 생활수준

지역사회는 일할 권리, 적절한 생활임금과 적당한 생활수준에 대한 권리를 갖고 있다. 이들 권리들은 건강, 주택, 지역사회 문화와 교육에의 참여권 등 다른 권리의 실현을 돕는다.

임업과 벌목 분야에 대한 주요 이슈들은 다음과 같다.

- 토지와 물을 포함하는 다른 천연 자원들의 사용으로 인한 생계와 생활의 위협
- 전통적인 생활 수단에서 떨어진 곳으로 지역사회의 이주
- 지역 주민을 제외한 이주노동자를 위한 직업의 창출
- 분진, 진동, 소음, 자동차 움직임, 그리고 수원지 오염과 같은 환경 영향에 의한 생활수준의 하락
- 폐기물 처리와 운반을 포함하는 지역사회에 대한 건강과 안전 영향
- 노동자의 유입에 의한 사회 기반 시설과 공적인 서비스에의 긴장 증대. 이로 인해 운송망, 건강, 교육과 같은 기본적 서비스들에 지역 주민이 접근하기 더 어려워질 수 있다.

제3절 원유와 가스

원유와 가스 분야에는 천연가스, 석유화학 제품, 윤활제, 석유와 기타 제품이 포함된다. 바이오 연료(사탕수수, 채소 기름과 옥수수 등 다양한 원료로부터 분리)는 농업과 어업에서 다루고 있다.

여기서의 핵심 단계들은 탐사(Exploration)/유전 개발(Oil field developmen

t)/생산(Production)/정유(Refining)/운송과 저장(Transportation and storage)/소매와 유통(Retail and distribution)을 포함한다.

1. 인권 관련 주요 위험요소

- 작업장 조건, 특히 건강과 안전
- 지역 인구에 의해 사용되어 온 토지와 다른 자연 자원을 포함하는 자원의 독점적 이용으로 인한 생계와 생명에의 위협과 전통적 생활양식을 빼앗긴 지역 사회 이주
- 가족을 떠난 남성 이주 인구들이 주를 이루며, 이들은 매춘의 주 고객이 된다. 이는 현지 또는 그들이 귀향한 지역에서 성병의 전염을 가져온다.
- 사회적 응집력에 부정적인 영향과 사회적 갈등이 생길 수 있다.
- 보안 하도급업자들은 분쟁지역에서 군사·준군사 그룹과 연결될 수 있다.
- 정부에 의한 수입의 오용(부패)은 지역 인구의 서비스 이용을 감소시킨다.
- 지역 사회 자원(건강과 물에 대한 접근)이 과다 이용될 수 있다.
- 설비 폐쇄의 경우 수입의 손실을 가져온다.

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

현지 정부에 의한 인권 유린

여기에는 정부나 혹은 정부의 명령을 받은 기관에 의한 인권유린이 들어간다. 원유와 가스 기업은 실제로 업무가 일어나는 지역을 통제하는 정부와 관계를 가지고 있다.

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 정부에 의해 행해진 인권침해로부터 직·간접으로 얻어지는 이익은 그 인권침해에 그 기업이 암묵적으로 용인하여 얻어진 것으로 인정된다.

원유와 가스 산업이 남기는 커다란 발자취와 자연 자원의 국가 경제에 대한 중요성 때문에 다음과 같은 가능성이 있다.

- 강제 혹은 노예노동을 정부가 사용하여 국가 적으로 중요한 자원을 채굴하고 실현시킨다.
- 정부나 그 기관에 의해서 반대세력이나 저항하는 선주민 그룹에 대한 폭력적인 제거, 심각한 탄압 혹은 체포가 있을 수 있다.
- 수입의 투명성과 자본 도피
- 국가의 부패한 관행 혹은 경제적 붕괴가 있을 수 있다.
- 국가가 지역 주민에게 기본적인 서비스 제공을 못하는 경우
- 음식과 같은 필수품의 가격 상승
- 만약 수익이 지역사회에 도움을 주지 않고 있다고 여겨지면 기업들이 세금을 제대로 납부하지 않고 있다는 인식을 주게 된다.

현지인과 선주민의 권리

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 정부는 이주에 대해 지역사회와 협의하고 합의한 보상의 진행을 확인하는 책임이 있다. 프로젝트에 관련된 기업들은 정부의 잘못된 관행(또는 잘못된 것으로 인식된 관행)에 대해 이런 점에서 관련성이 있다.
- 충분한 정보가 주어진 자유로운 상태에서 지역 주민과 선주민의 사전동의가 결여되거나 이것을 추구하기 절차의 결여는 정체성과 생계의 파괴를 가져온다.
- 지역 주민과 선주민에 대하여 폭력적, 탄압적이고 생명을 위협하는 토지 강제 이전은 선주민과 그들의 권리를 인정하지 않는 지역 정부에 의해 발생할 수 있다.
- 보상 계획의 부족이나 불공정성 또는 지불의 지연
- 수익은 현지 정부에 의해, 지역민이나 선주민에게 혜택을 주지 않는 국가 경제나 개발 계획을 지원하는 데 전용될 수 있다.
- 지역민과 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적, 역사적, 종교적 부지에 대한 피해

- 비전통적인 타르 샌드와 수압파쇄 방식에 의한 원유 추출은 환경 영향과 안전 이슈에 대한 우려를 자아내고 있다.

2) 중위험 이슈

이주 노동자들

- 이주 노동자들은 다른 문화나 인종의 노동자들로부터 차별대우를 받게 되어 생명을 위협하는 처우나 강등 또는 동등한 승진 기회를 갖지 못한다.
- 작업 시간이나 시간 당 임금, 적절한 훈련, 주거 조건이나 건강 혹은 교육에 대한 접근 측면에서 차별 받기 쉽다.
- 이주 노동자나 이민 노동자들은 작업의 조건으로서 고용자에게 여권 등을 압류당하기 쉽다. 이는 이동의 자유를 저해하며 일종의 노예노동이라고 본다.

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 분쟁 지역이나 실패한 국가에서는 보호비 명목으로 돈을 지불하는 등 불법적 무장그룹들을 돕는 방식에 의해서 묵시적으로 분쟁에 기름을 붓는 결과를 가져올 가능성이 있다.
- 보안 병력들이 프로젝트에 반대하는 저항에 너무 과도하게 반응하는 경우가 있다. 이는 폭력의 상승 작용을 가져와서 조합원이나 권리를 지키려는 다른 사람들의 부상이나 죽음을 가져올 수 있다.
- 보안 활동들은 프로젝트의 범위를 넘어서서, 즉 출퇴근 시간이나 거주지 안에서의 노동자들의 안전을 고려하여야 한다.
- 보안이 효율적이지 않으면 공격이나 위험 설비의 도난, 안전하지 않은 노동 환경과 일반 대중에게 건강과 안전 위험을 초래한다. 특히 어린이와 청소년의 경우는 기계나 장비의 위험을 인식하지 못한다.

이주민 인구의 영향

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 주로 남성으로 구성된 대규모 이주 인구들이 가족과 떨어져 모이게 되면 매

춘 시장이 생겨난다. 이것은 에이즈와 같은 성적으로 옮겨지는 질병들이 노동자의 귀국 후 자신의 가족들에게 그리고 현지에서 확산되는 결과를 가져오게 된다.

- 노동자에게 주어지는 기본적인 건강과 위생 기준은 불량하기 쉽고, 현지인에게 질병이 옮겨질 수 있다.
- 사회적 갈등과 사회적 응집력에 부정적인 영향을 줄 수 있다.

3) 일상적 이슈

작업장 조건

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 생산의 모든 단계에서 유해 물질의 운반과 저장의 안전과 보안을 확보하지 못하는 경우
- 모든 노동자들이 노동 시간, 임금, 훈련, 주거 조건과 건강관리 혹은 교육 접근이라는 측면에서 공정하게 대접받고 있다는 확인
- 복잡한 운영 과정에서 수많은 하도급업자들이 있어서 건강과 안전 기준이 이행되고 강력하게 이행된다는 것을 확인하기가 더 어려워진다.

생계와 생활수준

여기에는 일할 권리와 적절한 임금과 생활수준에 대한 권리가 들어간다. 이 권리들은 건강과 주택, 지역사회 문화에 참여할 권리, 교육과 가족생활에 대한 권리와 같은 다른 권리 실현을 위한 전제가 된다.

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 구매 활동은 지역 경제와 지역 사회의 경제적 권리에 긍정적이거나 중립적이거나 부정적인 영향을 미친다. 만약 요구되는 규모로 지역 기업이 경영을 할 수 없을 경우 타지역 공급자가 선발될 수 있다. 이는 원유와 가스 개발이 지역 경제에 주는 공헌을 감소시킨다.

건강과 안전

원유와 가스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 적절한 절차의 부족이나 절차를 따르는 데 실패하거나 부적절한 위험평가, 열악한 위험 관리, 망가지거나 부적절한 연장이나 기구로 인해 생기는 사고
- 적절한 훈련, 적절한 언어로 제공되는 정보와 종업원 교육, 그리고 안전 복장이나 장비만 있었으면 예방할 수 있는 사건·사고
- 안좋은 생활 조건이나 정보·조언의 부족으로 인해 작업자 사이에 확산되는 전염병
- 개발을 반대하는 압력단체나 지역주민의 저항에 노출되는 노동자들
- 어려운 조건 하에서 극단적인 장시간 노동은 사건·사고의 원인이 된다.

제4절 광업과 금속

이 산업분야에서는 금속과 광물, 철, 귀금속, 건설 자재 그리고 산업용 비금속 제품을 만든다. 광업과 금속(채굴 포함) 분야의 주요 단계는 다음과 같다.

- 탐사(지역적인 조사와 지도 만들기)
- 광산 계획(원광 매장량의 모델링, 광산 배치, 스케줄링)
- 광산 개발과 채광(채광 기본 설비의 건설, 원광의 채굴, 폐기물 관리)
- 처리(제련, 정련, 주조와 끝내기, 전기도금)
- 광산 폐쇄(해체, 폐광)

1. 인권 관련 주요 위험요소

- 작업 조건(단체 교섭이나 노동조합 가입권 포함)
- 건강과 안전
- 강제 혹은 아동노동 사용
- 노동자와 지역사회의 안전
- 자원의 독점으로 인한 생계의 위협(지역 주민이 삶을 영위해온 토지와 다른

- 자연 자원을 포함), 전통적인 생활양식을 떠나는 지역사회의 이주
- 광산 폐광에 따르는 소득 상실
 - 주로 남성으로 이루어진 거대 이주 노동력이 사회 응집력을 분산시키고 현존하는 인구에게 질병의 확산을 가져온다.
 - 분쟁 지역에서의 보안 하도급업자들은 군사·준군사 그룹과 연결된다.
 - 정부 관리에 의한 수입의 오용(부패)은 서비스에 대한 지역 주민의 접근을 감소시킨다.
 - 지역 사회 기반 시설(건강과 물에 대한 접근)은 광산 개발에 의해 지나치게 남용된다.

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

현지 정부에 의한 인권 유린

여기에는 정부나 정부의 명령에 의해 행해지는 인권 유린이 포함된다. 광산이나 금속 기업들은 광산이 위치한 지역을 통제하는 정부와 관계를 맺고 있다.

광업과 금속 분야에서 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 정부에 의한 인권유린으로부터 직·간접적으로 받는 모든 이익은 기업과 연관되고, 기업은 그 유린에 묵시적 참여자가 되는 것이다.

광산 활동의 커다란 발자취와 금속 및 광산 자원의 국가 경제에 대한 중요성 때문에 다음과 같은 가능성들이 있다.

- 강제노동이나 노예노동을 정부가 사용하여 국가적으로 중요한 자원을 채굴하고 실현시킨다.
- 정부나 정부 기관에 의해, 반대자나 저항하는 선주민에 대한 심각한 탄압, 체포, 폭력적인 제거가 일어난다.
- 지역 주민에 대한 기본적 서비스를 국가가 제공하지 못함
- 음식과 같은 생활필수품 가격의 상승

- 수입이 지역 주민들에게 혜택이 되지 않는다고 여겨지면 기업들은 적절한 세금을 내지 않는다는 인식이 생긴다.

지역주민과 선주민 권리

조상으로부터 물려받은 토지에 영향을 주는 활동들과 관련되어 문화유산, 지역 천연 자원의 사용, 지역과 선주민의 정체성의 기초가 되는 부지에 대한 피해가 포함된다.

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 자유롭고 충분히 정보가 제공된 상태에서 지역주민과 선주민의 사전동의의 결여와 이슈들을 파악하기 위한 과정의 결여는 정체성과 생계의 임의적 파괴를 가져온다.
- 토지로부터 지역민과 선주민의 강제 분리. 이것은 선주민과 그들의 권리를 인정하지 않는 현지 정부에 의해 행해진다.
- 부족하거나 공정하지 못한 보상 절차
- 숲으로부터의 수익이 현지 정부에 의해 지역주민이나 선주민에게 혜택을 주기 보다는 국가 경제를 위해 쓰인다.
- 현지인이나 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적이고 역사적인 부지에 대한 접근성이 제한 당하거나 피해를 입는다.

생계와 생활수준

여기에는 일할 권리, 적절한 임금과 생활수준에 대한 권리가 들어간다. 이들 권리들은 건강과 주택, 지역사회 문화에 참여할 권리, 교육과 가족생활에 대한 권리와 같은 다른 권리들의 실현의 전제가 된다.

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 구매 활동이 지역 경제와 지역사회의 경제적 권리에 긍정적이든 중립적이든 부정적인 공헌을 할 수 있다. 만약 지역 기업들이 요구되는 규모로 활동할 수 없다면, 타지역 공급자가 선정되어 현지의 실업률을 높이게 된다.

통제와 완화책

- 노동관련 이슈, 지속가능·윤리적 원재료의 확보, 뇌물 문제를 포함하여 투명하고 도덕적·친환경적인 공급자 선별 정책. 공급자들은 잠재적인 위험을 인식하고 노동자와 지역 사회를 보호하기 위한 시스템을 갖춰야 한다.
- 선주민의 지식과 자원을 활용함에 있어서 보상, 이익 참여 혹은 다른 고려사항에 대한 명확히 정의된 절차들
- 지역 공급자의 사용을 격려하고 중소기업 제품의 사용을 지지하는 구매 정책과 절차가 마련되어 있어야 한다.

활동의 보안

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 분쟁 지역이나 열악한 국가에서는 보호비 명목으로 돈을 지불하는 등, 불법적 무장그룹을 돕는 방식으로 분쟁에 기름을 붓는 결과를 가져올 가능성이 있다.
- 보안 병력들이 프로젝트에 반대하는 저항에 너무 과도하게 반응할 수 있다. 이는 폭력의 상승 작용을 가져와서 조합원이나 권리를 지키려는 다른 사람들에게 부상이나 죽음을 가져오기도 한다.
- 보안 활동들은 프로젝트의 범위를 넘어서서, 즉 출퇴근 시간이나 거주지 안에서의 노동자들의 안전을 고려하여야 한다.
- 효율적인 보안이 부족하면 공격이나 위험 설비의 도난, 노동자에게 안전하지 못한 환경을 가져온다.

2) 중위험 이슈

단체 교섭과 노동조합

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 노동조합 활동이 정부나 기업들에게 경제 성장에 대한 장애물로 간주되는 나라에서는, 국가 법률이나 규범들이 단체교섭의 장애물로 인식된다. 어떤 나라 법률에서는 노동조합 자체가 불법이다.
- 광산의 위치와 고용 대안이 부족한 경우 노동 공급이 수요보다 더 클 수 있

다. 이는 그들의 권리를 지키려는 노동자의 위치를 약화시킨다.

- 이 분야의 많은 노동자들은 이주자 출신으로 자신의 권리나 그것을 지키는 방법을 알지 못한다.
- 많은 경우 광산 노동자들은 이주자(또는 이민자)들이다. 그들은 차별이나 언어적 문제로 노동조합 등의 조직으로부터 배제될 수 있다.

아동노동

이 분야에서는 아동 노동이 심각하다.

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 아동들이 적절한 안전 대책 없이 위험하고 유독성있는 환경에서 장시간 땅파기, 돌 깨고 나르기, 다른 가공처리 활동에 노출되고 있다.
- 아동은 사고나 부상 그리고 고질적 건강 문제나 질환의 위험이 높다.
- 아동은 건강·교육과 같은 기본적인 편의시설에 대한 접근이 어렵다.
- 아동은 인신매매나 성적 학대에 쉽게 노출된다.

이주 노동자들

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 이주 노동자는 다른 문화나 인종으로 구성된 노동자들에 의하여 차별에 시달리며, 이는 멸시나 생명의 위협, 혹은 승진 등에서의 동등한 기회의 부족에 시달린다.
- 작업 시간이나 임금 요율, 적절한 훈련, 주거 조건이나 건강·교육 접근에서 차별을 받을 수 있다.
- 이주민이나 이민 노동자들은 직업의 전제 조건으로 고용자에게 여권을 압수당하기도 한다. 이는 이동의 자유를 박탈하며 일종의 노예노동이다.

3) 일상적 이슈

작업 조건

작업 조건에는 작업시간, 임금, 건강과 안전 그리고 처벌 관행이 포함된다.

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 영세 소규모 광산(Artisanal and Small-scale Mines, ASM)은 주요 광업 기업의 공급망을 담당한다. 영세 소규모 광산은 미숙련 육체노동자를 사용하며 건강이나 안전에 대한 부적합한 기준을 갖고 있다. 아동을 포함한 가족 전원이 이런 광산에 고용된 경우가 많다.
- 영세 소규모 광산은 공식경제 밖에 위치하며 때로는 조직범죄나 부패에 연관되어 있다.

건강과 안전

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 광산 붕괴나 설비 고장이나 휘발성 물질의 폭발 위험과 같은 심각한 사건에 의해 야기되는 인명 사고들
- 종업원에 대한 적절한 훈련·정보·교육이 적절한 언어로 전달되고 보호 의복과 장비가 있었다면 회피할 수 있었던 사고·부상들
- 분진이나 화학물 그리고 공기 중의 부유물에 노출되어 발생하는 호흡기와 피부 질환
- 교육의 부족이나 불량한 생활 조건으로 인해 발생하는 노동자들의 전염병 확산
- 사고(화재나 공장 정지, 가스 파이프 파괴 등과 같은)의 잘못된 관리
- 여성들은 힘은 덜 들지만 더 유해하고 오염이 심한 플랜트 처리나 선광 작업과 같은 일에 몰리게 된다.
- 광산에 반대하는 지역 주민이나 압력 단체로부터 노동자들이 공격을 받거나 학대를 받을 가능성

생계와 생활수준

여기에는 일할 권리, 적절한 임금과 생활수준에 대한 권리가 들어간다. 이 권리들은 건강과 주택, 지역 사회 문화에 참여할 권리, 교육과 가족생활에 대한 권리와 같은 다른 권리들의 실현의 전제가 된다.

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 현지 인구에 의해 그 동안 활용되어온 토지나 다른 자원들의 사용에 의한 생명과 생계에 대한 위협.
- 전통적 생활양식을 벗어난 지역사회의 이주
- 환경 영향에 의한 생활수준의 감소(분진, 방출, 진동, 자동차 운행과 충격, 공해, 유해물질과 요소, 물과 토지 오염, 거주지와 자원의 파괴 등)
- 폐기물 처분, 위험 화학물의 사용, 댐의 붕괴, 운반 이동과 같은 건강과 안전 이슈들
- 보안이 부족하면 지역 사회에 건강과 안전 위험이 발생한다. 특히 어린이와 청소년들은 기계나 추락 물체 등의 위험을 잘 인식하지 못한다.
- 직원 중 남성 작업자 비율이 높으면 여성에 대한 잘못된 대우(성 범죄나 성으로 전달되는 질병)와 기회 균등의 부족을 가져올 수 있다.
- 사회 기반 시설과 기본적 서비스(건강, 교육, 물)의 부족으로 일부 지역민들은 이들 서비스에 대한 접근이 불가능해진다.
- 오염된 물을 사용하는 지역사회에서 건강 문제가 발생할 수 있다.
- 광산이 폐쇄되는 경우, 수입 상실이라는 문제가 생긴다.

이주 인구의 영향

광업과 금속 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 가족을 떠나온 남성 이주 인구들이 주를 이루며, 이들은 매춘의 주 고객이 된다. 이는 현지에서나 그들이 귀향한 지역에서 성병 등을 전염시킬 수 있다.
- 노동자에게 주어지는 거주지 조건은 깨끗하지 않으며 질병을 유발한다. 질병은 지역 주민에게 옮겨진다.
- 사회적 응집력에 부정적인 영향과 사회적 갈등이 생길 수 있다.

통제와 완화책

- 모든 이해관계자를 망라하는 완전하고 효율적인 상담을 확인하는 이해관계자 대화
- 건강과 안전 대책으로서 지역사회 인식과 교육 계획

- 적절한 사후 토지 사용과 함께 개발로 파괴되거나 수용된 토지의 재활
- 기존 지역사회 권리들의 인정
- 위해물질의 방출과 같은 주요 사건이 벌어졌을 경우 영향을 받을 지역사회를 보호하기 위한 위기 대응 계획. 이것은 상수원이 오염되었을 경우 지역사회에 물과 음식을 공급하기 위한 대책을 포함해야 한다.
- 선주민의 지식과 자원을 활용함에 있어서 보상, 이익 참여 혹은 다른 고려 사항에 대한 명확히 정의된 절차들
- 지역사회의 자원에 대한 현재와 미래의 수요를 고려한 물이나 에너지, 토지를 포함하는 유한한 자원을 절약하기 위한 정책과 절차
- 자유롭고 충분한 정보가 주어진 지역민과 선주민 사회의 사전동의를 확보하는 정책과 절차들. 여기에는 취약집단들이 협의 과정의 한 부분이라는 점을 확인하고 지역 사회에 대한 불만 메커니즘을 포함해야 한다.
- 지역사회의 이주에 대해 협의 대책, 즉각적이고 적절한 보상, 그리고 생계의 유지에 대한 대책을 포함하는 정책과 절차들
- 지역민과 선주민의 정체성의 기초를 이루는 문화적, 역사적, 종교적인 부지들의 보호에 대한 정책과 절차들

제5절 화학과 약품

1. 인권 관련 주요 위험요소

화학과 약품 분야에서의 인권 관련 주요 위험요소들은 다음과 같다.

- 희소한 자원을 활용하는 원재료의 확보로 지역사회의 이익을 해치는 경우
- 노동자와 지역사회의 직업상의 안전과 건강
- 규제가 없거나 거의 없는 지역에서의 열악한 노동조건과 노동기준
- (점진적인 배출이나 누출 혹은 회사 부지에서의 사고를 통해서 혹은 위험 제품의 운반이나 저장 시에 토지, 물, 공기 오염에 의해 영향을 받는 개인이나 지역사회로부터/제품 사용에 의해 건강에 나쁜 영향을 받는 소비자들로부터)

손실 주장에서 기인하는 정치적이고 소송 관련 이슈들

- 약품의 테스트와 사용으로 생기는 건강 위험
- 저소득층이나 다른 취약계층을 대상으로 하는 시험 사용
- 개도국에서의 약품에 대한 접근 가능성
- 제품 책임: 소비자 건강과 안전, 제품 안전과 포장, 책임 있는 마케팅
- 물 소비: 지역 자원의 고갈과 지역사회의 접근 가능성 감소

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

(1) 건강과 안전

기업들은 건강과 안전에 대한 위험들을 인식하고 사고를 피하고 그 결과를 줄일 수 있는 적절한 대책을 수립할 필요가 있다.

화학품과 약품 분야에 대한 주요 이슈들을 다음과 같다.

- 건강에 대한 단기적이고 장기적인 위험들을 포함하는 유해한 물질의 사용과 관련된 건강과 안전
- 분진과 소음, 안전 처리가 안 된 기계와 인체 공학적 이슈들(예: 물건 들기)을 포함하는 다른 건강과 안전 이슈들
- 잠재적으로 심각한 결과를 가져올 수 있는 작업장에서의 사고(예: 기화성 물질의 폭발 위험 등)
- 건강과 안전 이슈들에 대한 노동자를 위한 정보와 훈련의 부족
- 작업자들에 의해 사용되는 언어로 제공되지 않는 정보
- 제품 시험에 동물 사용에 대한 반대가 작업자의 안전과 안보에 대해 영향을 줄 수 있다.

제품의 개발, 시험과 사용

기업들은 제품이 개발되고 시험되고 그리고 사용되고 있을 때에 그 제품들이

가진 영향에 대해 책임을 진다. 그러나 일단 제품이 출하되고 난 이후의 제품의 의도적인 오용에 대해서는 기업들이 다루기가 힘들어진다.

화학품과 약품 분야에 대한 주요 이슈들을 다음과 같다.

- 참가하는 사람들에게 잘 설명한 후 동의를 얻지 않은 상태에서 이루어진 시험(여기에는 특히 빈곤하거나 취약한 지역사회에서 문제가 되는 참가의 동기, 기업의 의사소통의 말투와 내용, 잠재적인 장단기 부작용에 대한 명확한 정보의 제공 등이 포함)
- 참가자의 건강과 안전에 대한 적절한 고려 없이 시행된 실험
- 법이나 공인된 기준들이 허술하거나 적용되지 않는 지역에서의 잠재적으로 위험한 제품의 개발과 실험 시에 국제적으로 인정 가능한 기준을 적용하지 못하는 것
- 그것을 기획하고 제조, 분해한 사람들이 계획을 하지 않았거나 알면서도 묵시적으로 인정한 목적으로 제품이 잠재적으로 오용될 가능성(예: 고문을 위한 약품, 분드와 솔벤트의 흡입 등)

책임 있는 마케팅과 정보의 자유

제품에 따라서는 소비자의 건강에 해를 줄 내재적인 위험들이 있을 수 있다. 건강 위험들은 제품에 제품과 관련된 정보 속에 명확히 그리고 단순하게 표시되어야 한다.

화학품과 약품 분야에 대한 주요 이슈들을 다음과 같다.

- 소비자가 적절한 정보에 따른 선택을 하는 것을 방해하는, 적절하고 포괄적인 제품 정보의 부족
- 문장이나 라벨링 혹은 광고에 부적절하게 설명된 제품의 건강 위험
- 예측하지 못한 제품 관련 위험들에 대한 부적절한 반응, 예를 들면 어떤 제품이 이미 출시되었으나 심각한 건강 관련 위험이 있다고 밝혀진 경우
- 원가나 구입 가능성의 부족, 혹은 상표 분쟁으로 인하여 제품에 대한 제한된 접근이 이루어질 경우 더 싸고 위험성이 높은 제품이 개발되고 시장에서 팔릴 수 있다.

지역사회에서의 건강과 안전

지역 주민은 다음과 같은 위험에 노출될 수 있다.

- 유해한 물질의 저장과 운반은 만약 부적절한 분위기가 적용되어 건강이나 지역 환경에 해를 주게 될 경우 지역사회에 위험을 줄 수 있다.
- 폐기물 처리와 공해에 의해 자연 자원이 오염될 수 있다. 이로 인해 먹이사슬이나 물 공급의 오염을 통해 주민의 건강에 손실을 초래할 수 있다.

주요 사건 사고 관리

기업들은 주요 사건에 적절하게 반응하여야 한다.

- 위기 상황에 대해 적절하게 반응할 수 없었을 때. 예를 들면, 커다란 폭발이나 누출, 혹은 위험한 물질이 공기나 물, 토지에 방출되는 경우

다른 법적 관할권에서의 안전 기준

국가나 지역의 기준들은 제품의 시험과 사용·오용에 대해 국제적으로 용인되는 관행 차원에서 볼 때 부족하다.

- 지역 법률에 따라 요구되지 않는 경우에 국제적인 관리나 정책 기준들을 적용하지 못하는 경우
- 지역이나 국가 권력에 의하여 인권을 탄압하기 위한 정치적 이유로 제품이나 시험 절차가 이용되는 극단적인 경우의 가능성(예: 고문을 위해 화학물이나 의약품을 사용하는 경우)
- 불법 조직에 의해 제품이 사용될 가능성

약품에 대한 접근

개도국의 국민들은 약품에 대한 접근이 어려울 수 있다.

- 가난한 국가 국민들에 대한 높은 가격, 특히 기간의 제한으로 인해 의약품에 대한 접근이 어렵다.
- 가난한 국가에서의 말라리아나 결핵과 같은 질병 확산에 대한 투자의 부족

제6절 사회 간접 자본

이 분야에는 항구, 항만, 마리나, 댐과 저수지, 기차와 저장장, 도로 지하철, 운반 파이프라인, 물, 하수와 전력 공급 시스템, 항구, 산업용 상업 혹은 주거 건물이 포함된다.

1. 인권 관련 주요 위험요소

- 특히 건설단계에서 노동자 건강과 안전
- 건설 기간 중의 이주 노동자의 유입
- 대규모 토지 개발이나 혹은 감소되는 물에 대한 접근으로 생기는 전통사회와 그 생계에 미치는 영향
- 지역사회와 선주민을 포함하는 지역사회 강제 이주
- 지역사회에 대한 환경 영향(건설 중이거나 건설 이후의 소음, 폐기물이나 다른 공해)
- 시설 경비를 위한 보안 서비스의 사용

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

지역 사회 이주

사회 간접 자본 프로젝트의 한 부분으로서 지역사회는 그들의 현재 위치가 재개발 되어야 하는 경우 이주를 해야 한다. 이러한 필요는 거주지, 농토, 어장과 전통적인 고용 그리고 지역사회 활동이 이루어지는 토지가 해당된다.

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 정부는 이주에 대해 지역사회와 협의할 책임이 있으며 동의된 보상이 지불된다는 보장을 해야 한다. 프로젝트와 관련된 기업들은 이런 면에서 정부의 부

- 적절한 관행(혹은 그렇게 인식된 관행)과 관련하여 공동 책임을 질 수 있다.
- 이주된 지역사회에 의한 동의 부재는 미래의 분쟁으로 나타날 수 있으며 특히 자연이나 추가비용의 원인이 될 가능성이 있다.
 - 협의나 자유롭고 사전적이며 잘 설명된 지역 주민의 동의가 없으면 정체성과 생계에 대한 자의적인 파괴를 가져올 수 있다.
 - 토지로부터 지역민이나 선주민의 강제적인 철거는 이들 그룹이나 그들의 권리를 인정하지 않는 정부에 의해 행해질 수 있다.
 - 만약 지역사회가 이웃 지역사회와 갈라지거나 분리된다면 이는 그들의 생존 가능성이나 생활양식의 파괴를 가져올 수 있다.
 - 적절한 보상의 부재나 부족, 혹은 적정하고 합당한 대안 자산, 토지나 자원의 부족
 - 현지민이나 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적/역사적/종교적 부지에 대한 접근 금지 혹은 상실

2) 중위험 이슈

건강과 안전

건설업은 모든 산업 분야를 통틀어 최악의 건강과 안전 기록들을 가진 산업의 하나로서, 특히 프로젝트의 건설 기간 중에 이는 중대한 이슈가 된다.

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 적절한 절차의 부족이나 절차를 따르는 데 실패하거나 부적절한 위험 평가, 열악한 위험 관리, 망가지거나 부적절한 연장이나 기구로 인해 생기는 사고들
- 적절한 훈련, 적절한 언어로 제공되는 정보와 종업원 교육, 그리고 안전 복장이나 장비만 있었으면 예방할 수 있는 사건이나 사고
- 정보나 조언, 불량한 생활 조건의 부족으로 인해 작업자 사이에 퍼져가는 전염병
- 지역민이나 개발을 반대하는 압력 단체로부터의 저항에 노출되는 노동자들
- 어려운 조건에서의 극단적 장시간 노동은 사건이나 사고의 원인이 된다.

이주 노동자들

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 이주 노동자들은 다른 문화나 인종의 노동자들로부터 차별대우를 받게 되어 강등이나 생명을 위협하는 처우나 동등한 승진 기회를 갖지 못한다.
- 작업 시간이나 시간 당 임금, 적절한 훈련, 주거 조건이나 건강 혹은 교육에 대한 접근이란 측면에서 차별을 받기 쉽다.
- 이주 노동자나 이민 노동자들은 작업의 조건으로서 고용자에게 여권 등을 압류당하기 쉽다. 이는 이전의 자유를 저해하며 일종의 노예노동이라고 본다.

이주 인구의 영향

여기에는 이주민 뿐 아니라 현지 지역사회의 인권 문제가 포함된다. 그것은 건강권과 적절한 생활수준 그리고 차별받지 않을 권리를 포함한다.

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 사회 간접 자본 프로젝트는 개발 단계에서 거대한 노동력을 필요로 한다. 노동자들은 주로 이주자들이다. 공항과 같은 프로젝트들은 높은 수준의 고용을 계속 보장하지만 댐이나 도로와 같은 프로젝트의 경우 비교적 낮은 수준의 지속적인 고용을 제공한다.
- 가족을 떠나온 남성 이주 인구들이 주를 이루며, 이들은 매춘의 주 고객이 된다. 이는 현지에서나 그들이 귀향한 지역에서 성병 등의 전염을 가져온다.
- 노동자에게 주어지는 거주지 조건은 불량하며 질병을 유발한다. 질병은 지역 주민에게 이전된다.
- 사회적 응집력에 부정적인 영향과 사회적 갈등이 생길 수 있다.

통제와 완화책

- 모든 이해관계자를 망라하는 완전하고 효율적인 협의, 대화
- 건강과 안전 대책으로서 지역사회 인식과 교육 계획
- 선주민에 대한 프로젝트의 긍정적이거나 부정적인 영향을 평가하고 부정적 영향이 심각한 경우 대안을 검토하기 위한 평가
- 유한한 자원, 즉 물이나 에너지, 토지의 보존과 지속가능한 사용에 대해 이

- 들 자원들의 현재와 미래에서의 지역사회 필요를 고려한 정책과 절차들
- 현지인과 선주민의 자유롭고 사전적이고 잘 설명된 동의 안에 취약집단이 협의 과정의 한 부분임을 확인하고 지역사회를 위한 불평 메커니즘을 포함시켜서 정책과 절차를 만들어야 한다.
 - 지역사회의 이주에 대한 정책과 절차들, 여기에는 협상 대책, 즉각적이고 적절한 보상과 생계의 유지에 대한 대책을 포함한다.
 - 지역사회 권리에 대한 인정, 여기에는 지역민과 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적, 역사적, 종교적 부지의 보존에 대한 정책과 절차가 포함된다.

3) 일상적 이슈

(1) 생계와 생활수준

여기에는 일할 권리, 공정 임금, 그리고 적절한 생활수준이 포함된다.

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 현지 인구에 의해 그 동안 활용되어온 토지나 다른 자원들의 사용에 의한 생명과 생계에 대한 위협. 예를 들면 항구의 개발은 지역 어업을 마비시키고, 댐 프로젝트는 현지 강에 의존하는 경제를 망가뜨린다.
- 토지에 대한 접근 감소는 현재의 생계와 생존에 영향을 준다.
- 환경 영향에 의한 생활수준의 감소(위해물질이나 요소, 물과 토지 오염, 거주지와 자원의 파괴, 공항이나 도로와 관련된 소음, 지형을 변경하는 거대 프로젝트의 가시적 영향 등)
- 효율적인 안전보장 실패는 지역사회의 건강과 안전에 영향을 준다. 여기에는 위험한 부지, 설비나 기계, 운반 과정이 포함된다. 위험들은 기계나 낙하하는 물체, 깊은 물 등등의 위험을 자각하지 못하는 어린이나 청소년들에게 특히 영향을 준다.
- 건설 과정이 끝난 뒤 지역 소득의 상실
- 운반 네트워크와 같이 현존하는 지역 사회 간접자본과 공공 서비스에 부하가 걸린다. 지역민은 이러한 서비스에 제한된 접근만이 허용된다.

(2) 작업의 보안

이것은 기업이나 도급업자들이 자신들의 자산을 지키고 그들의 고용자들의 안전을 보장하기 위해 취하는 활동들을 말한다. 만약 사회 간접자본 시설들이 현재 진행 중이거나 가까운 과거의 분쟁지역에 있다면, 안전 문제에 대한 위험은 증가한다.

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 분쟁지역이나 열악한 국가에서는 보호비 명목으로 돈을 지불하는 등 불법적 무장그룹들을 돕는 방식으로 인해 암묵적으로 분쟁에 기름을 붓는 결과를 가져올 가능성이 있다.
- 보안 병력들이 프로젝트에 반대하는 저항에 너무 과도하게 반응할 수가 있다. 이는 폭력의 상승 작용을 가져와서 조합원이나 권리를 지키려는 다른 사람들에게 부상이나 죽음을 가져오기도 한다.
- 보안 활동들은 프로젝트의 범위를 넘어서서, 즉 출퇴근 시간이나 거주지 안에서의 노동자들의 안전을 고려하여야 한다.
- 효율적인 보안의 부족은 공격이나 위험 설비의 도난, 노동자에게 안전하지 못한 환경을 가져온다.

테러리즘과 사보타지

사회 간접 자본 프로젝트들은 건설 기간 중이나 운용 기간 중에 테러리즘이나 사보타지의 주요 목표가 된다.

사회 간접 자본 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 전반적인 부지 보안 조항의 하나로 지역민의 시설에 대한 이동이나 접근의 금지
- 그들의 테러리즘이나 사보타지 참여 가능성이라는 정부 측의 관점에서 사회의 특정 계층에 대한 차별
- 공격이 발생할 경우 거대한 규모의 부상, 사망 그리고 지역사회 간접 자본과 생계에 대한 피해를 지역사회에 줄 수 있다.

제7절 발전

발전에는 발전소와 화석 연료의 사용, 원자력발전, 수력 발전, 풍력 발전, 지열 발전, 태양광 발전과 같은 재생가능 에너지, 바이오매스와 폐기물을 통한 에너지 발생이 포함된다.

발전 분야는 다음과 같은 특징을 갖는다.

- 이 분야는 세계 석탄의 주 구매자들이다.
- 이 분야에서는 점증하는 양의 바이오매스와 폐기물을 연료원으로 구입하여 태운다.
- 원자력 발전소를 위한 부품, 화학물질과 장비의 구매에 따르는 위험
- 암시장이나 불법 거래를 통한 공급자 참여
- 테러리즘이나 공적 안전에 대한 문제를 일으키는 안전하지 못한 운반

다른 주요 제품과 서비스

- 이 분야는 배선, 배관, 계기, 개인 보호 장구와 유니폼의 주요 고객이다. 이것들은 아동노동이나 불공정 임금, 건강과 안전 그리고 강제 초과 근무와 같은 이슈들이 있는 공장에서 만들어지거나 조립된다.
- 하도급 노동자들이 합법적으로 총원되고 근무 시간, 임금, 훈련, 주거 조건이나 건강이나 교육에 대한 접근 측면에서 공정하게 대우를 받는다는 보장이 필요
- 복잡한 과정을 거치므로 많은 하도급업자들이 끼게 되어서 건강과 안전 기준이 이해되고 적극적으로 지켜지고 있다는 것을 보장하는 것이 점점 더 어렵다.

또한 에너지 생산에는 전 세계 물의 15%를 사용하며 다른 자원도 많이 사용된다. 발전과 관련하여 자원의 이용과 관련한 이슈는 다음과 같다.

- 에너지 수요는 중국이나 인도 그리고 중동에서 크게 늘어나고 있으며 자원 사용을 둘러싼 잠재적인 분쟁 가능성을 안고 있다.

- 비전통적 발전은 특히 더 많은 물의 사용을 필요로 하며 이는 지역 농업과 소규모 산업에 필요한 물을 감소시킨다.
- 토지 외에 다른 자원의 사용에 관한 갈등 역시 발생
- 비전통적 발전(타르 샌드, 셰일 가스, 그리고 바이오매스)은 환경과 안전 이슈들에 대한 공공의 저항을 가져올 수 있다.

1. 인권 관련 주요 위험요소

- 노동자에 대한 영향, 특히 건강과 안전 이슈들
- 연료 조달, 특히 석탄(이 산업은 세계적으로 석탄의 최대 수요자)과 바이오 연료(생산과 판매)의 증가
- 지역사회 영향, 여기에는 지역사회의 건강과 안전 그리고 환경 영향이 포함
- 보안 하도급업자의 사용
- 테러와 사보타지의 위협

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

부패와 뇌물

이 분야는 규제가 많은 산업이며 국가에 의해 전부 또는 일부가 소유되고 있다. 이러한 국가와의 밀접한 관계는 부패와 뇌물의 가능성을 높인다.

발전 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 가격은 시장에 대한 가격 민감도와 요금에 대한 투명성을 제한하는 규제자에 의해 설정되고 통제되기 쉽다. 독점 시장에서 과도한 요금 징수의 가능성이 있으며 지역사회와 기업들에게는 전력이 매우 비쌀 수 있다.
- 프로젝트를 위한 사회 간접 자본의 발전은 계획 단계에서 부패와 뇌물의 영

향을 잠재적으로 받을 수 있으며, 프로젝트로 인한 지역사회 이익은 없어진다.

- 규제라는 것은 발전자가 정부 관료와 매우 친근하다는 의미를 가지며 세금 징수와 허가 그리고 지불의 투명성에 문제를 제기한다.
- 부패한 정권에서 세금과 수입은 지역민의 기초적인 권리인 교육이나 건강과 같은 것의 실현으로부터 감소되거나 다른 곳으로 돌려진다.

재산권과 토지 수용

발전소가 들어설 경우 지역 주민은 이주를 해야 한다. 이들은 살 장소, 농토, 어업과 전통 고용, 그리고 지역사회 활동을 위한 토지 사용을 필요로 한다.

발전 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 정부는 이주에 대해 지역사회와 협의하고 합의된 보상이 이루어진다는 것을 확인하는 책임을 떠안는다. 프로젝트에 관련된 기업들은 정부의 잘못된 관행 (혹은 잘못된 것으로 인식된 관행)에 대해 이런 점에서 공개적으로 관련성을 인정받는다.
- 자유롭고 충분한 정보가 주어진 상태에서 지역 주민과 선주민의 사전동의 부족이나 이것을 추구하기 위한 절차의 부족은 정체성과 생계의 임의적 파괴를 가져온다.
- 폭력적이고 탄압적이고 생명을 위협하는 지역 주민과 선주민의 토지 강제 이전은 선주민과 그들의 권리를 인정하지 않는 지역 정부에 의해 저질러질 수 있다.
- 보상 계획의 부족이나 불공정성 혹은 지연된 지불
- 지역민과 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적, 역사적, 종교적 부지에 대한 피해
- 개발로 인해서 지역사회는 이웃하는 지역사회들로 나뉘지고 분리될 수 있다.
- 시설 폐쇄 이후의 경제적 침체는 대안 고용 원천의 부족으로 생기며, 특히 오지에서 심각하다.

반달리즘, 테러리즘과 사보타지

발전 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 부지의 안전 보장을 위한 일환으로 지역 주민의 이동 제한이나 시설에의 접근 금지
- 테러리즘이나 사보타지에 대한 참여 가능성이라는 측면에서 정부가 실시하는 특정 사회 계층에 대한 차별
- 지역사회에 대한 파멸적인 피해(원자력시설에 대한 공격의 결과 대규모 부상, 사망, 지역사회 사회 간접 자본에 대한 피해나 인명 손실)
- 에너지 공급 중단으로 인한 지역적·국가적 생명의 상실이나 생계 곤란. 예를 들면 폐업으로 인한 소득 상실과 병원이나 학교와 같은 기본 서비스의 폐쇄

2) 중위험 이슈

지역 사회 건강과 안전

발전 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 시설이나 자산 주변에서 불충한 안전 조치와 경고 등은 사고·사망(특히 어린이)의 위험을 가진다.
- 원자력발전소 시설의 해체는 비록 그 당시로는 충분히 파악할 수 없는 경우라도 환경과 인권 위험, 특히 폐기물 저장 측면에서 위험을 초래한다.
- 방사능 유출과 관련된 장기적 건강 위험
- 지역의 공기 질에 나쁜 영향을 줄 수 있다. 이는 천식이나 다른 호흡기 질환을 초래한다.
- 지역 상수원 오염은 질병을 초래할 수 있다.
- 전자와 전기 방사선은 발전소와 연결된 전력선 가까이나 아래에 사는 지역사회에 위험을 초래한다(여기에는 찬반의 의학적 견해가 있음).
- 시설에 대한 자연 재해와 심각한 기상이변의 영향(특히 원자력발전소의 경우)으로 지역사회의 건강과 안전에 위험을 가져올 수 있다.

이주 노동자

현지의 노동 기술과 자원이 부족할 경우 이주 노동자가 전체 노동자의 대부

분을 차지하게 된다.

발전 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 이주 노동자들은 다른 문화나 인종의 노동자들로부터 차별대우를 받게 되어 강등이나 생명을 위협하는 처우나 동등한 승진 기회를 갖지 못한다.
- 작업 시간이나 시간 당 임금, 적절한 훈련, 주거 조건이나 건강 혹은 교육에 대한 접근이란 측면에서 차별을 받기 쉽다.
- 이주 노동자나 이민 노동자들은 작업의 조건으로서 고용자에게 여권 등을 압류당하기 쉽다. 이는 이전의 자유를 저해하며 일종의 노예노동이라고 본다.

업무의 보안

발전 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 분쟁 지역이나 열악한 국가에서는 보호비 명목으로 돈을 지불하는 등 불법적 무장그룹들을 돕는 방식에 의해서 암묵적으로 분쟁에 기름을 붓는 결과를 가져올 가능성이 있다.
- 보안 병력들이 프로젝트에 반대하는 저항에 너무 과도하게 반응할 수가 있다. 이는 폭력의 상승 작용을 가져와서 조합원이나 권리를 지키려는 다른 사람들에게 부상이나 죽음을 가져오기도 한다.
- 보안 활동들은 프로젝트의 범위를 넘어서서, 즉 출퇴근 시간이나 거주지 안에서의 노동자들의 안전을 고려하여야 한다.
- 효율적인 보안의 부족은 공격이나 위험 설비의 도난, 노동자에게 안전하지 못한 환경을 가져온다.

3) 일상적 이슈

건강과 안전

- 적절한 절차의 부족이나 절차를 따르는 데 실패하거나 부적절한 위험 평가, 열악한 위험 관리, 망가지거나 부적절한 연장이나 기구로 인해 생기는 사고들
- 적절한 훈련, 적절한 언어로 제공되는 정보와 종업원 교육, 그리고 안전 복

장이나 장비만 있었으면 예방할 수 있는 사건·사고

- 정보나 조언, 생활조건의 부족으로 인해 작업자 사이에 퍼져가는 전염병
- 지역민이나 개발을 반대하는 압력 단체로부터의 저항에 노출되는 노동자들
- 어려운 조건에서의 극단적 장시간 노동은 사건이나 사고의 원인이 된다.
- 방사선 노출에 의한 장기 건강 이슈들

제8절 서비스 분야

여기에는 다음과 같은 분야들이 포함된다.: 국내 서비스, 고용 알선 기관과 콜 센터, 설비 관리, 금융 서비스, 건강 관리, 정보와 통신 기술, 언론, 전문 서비스, 관광, 오락과 레저, 운송과 유통, 도매업, 소매업 그리고 프랜차이즈

1. 인권 관련 주요 위험요소

서비스 분야에서의 인권 관련 주요 위험요소들은 다음과 같다.

- 저임금(최저임금을 미달하는 경우)
- 장시간 근무와 비자발적 초과 근무와 휴가일 부족
- 장시간 노동으로 교육의 기회를 박탈당한 아동
- 노동자의 인신매매(특히 여성과 어린이)와 성산업 등에서의 강제노동
- 이주 노동자들은 다른 문화나 인종의 노동자들로부터 차별대우를 받게 되어 강등이나 생명을 위협하는 처우나 동등한 승진 기회를 갖지 못한다.
- 작업 시간이나 시간 당 임금, 적절한 훈련, 주거 조건이나 건강 혹은 교육에 대한 접근이란 측면에서 차별을 받기 쉽다.
- 이주 노동자나 이민 노동자들은 작업의 조건으로서 고용자에게 여권 등을 압류당하기 쉽다. 이는 이전의 자유를 저해하며 일종의 노예노동이라고 본다.
- 운송 산업에 의한 유해 물질의 운반과 유통(화학물과 핵물질)은 노동자와 지역 사회에 보안과 건강 그리고 안전 이슈를 제기한다.
- 환경에 대한 부담으로 발생하는 생활수준의 감소

- 검열
- 정보통신 감시에 의한 사생활의 침해
- 자원의 독점(현지 주민에 의해 사용되어온 토지와 자연 자원을 포함하는)과 전통적인 생활로부터 지역사회의 이주(예를 들면 대규모 관광, 소매 혹은 레저 시설의 개발 등으로 인한)에서 발생하는 생계의 위협

2. 인권 관련 핵심 쟁점

1) 고위험 이슈

검열과 프라이버시 침해

이러한 문제의 주요 분야는 정보통신기술(ICT) 부문이다.

정보통신기술은 사람들의 생활을 돕기 위한 강력한 도구이다. 하지만 그것은 또한 정부나 사적인 기업에 의한 개인 사생활 침해에도 활용될 수 있다.

서비스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 정보통신기술은 정부나 개인 기업에 의해 관찰하고 감시하는 데에 이용될 수 있다. 이것은 정부가 범죄자나 테러 활동을 통제하기 위해 사용된다. 그러나 이는 또한 정부가 개인이나 그룹이나 기업, 특히 언론 기관을 감시하고자 할 때 쓸 수 있으며 정보를 획득하고 발표하는데 사용할 수 있다.
- 어떤 나라에서는 정보에 대한 접근이 봉쇄, 제한되거나 감시된다.
- 이것은 정부에 의한 특정 사회 부문에 대한 차별이기도 하고 혹은 인권침해에 대한 정보를 얻는 것을 방해할 목적으로 쓰인다.
- 이것은 또한 일이나 건강 혹은 다른 이슈에 관해서 합리적인 선택을 할 필요를 갖는 국민들이 정보를 가질 수 없다는 것을 의미한다.
- 국민의 사생활에 대한 권리, 말할 권리, (실질적인) 집회와 정보의 권리가 방해받는다.

아동 보호

아동은 인터넷 상의 부적절한 내용에 노출된다.

서비스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 아동은 나이에 부적절한 내용을 보게 된다.
- 부모는 아동의 활동을 감시할 수 있는 기술이 부족하다.
- 설비는 접근을 통제할 수 있게 하지 못한다.

2) 중위험 이슈

작업장 조건

작업장 조건에는 노동 시간, 임금, 건강과 안전 그리고 처벌 관행이 포함된다. 많은 서비스 산업들은 노동 집약적이며 그 결과로 열악한 취업 조건과 상태가 증가하고 있으며 이는 저임금이나 포괄적인 초과 근무, 그리고 강제 혹은 아동노동을 포함한다. 이주 노동자들이 이 분야 노동력의 상당한 부분을 차지한다.

특히 문제가 되는 분야는 관광, 오락과 레저, 설비 관리, 운송과 유통이다.

지역민과 선주민 권리

이것은 조상 대대로 물려받은 토지에 영향을 미치는 활동을 말하며, 문화유산, 지역 자원의 사용, 지역과 선주민의 정체성의 기초가 되는 부지에 대한 손실들이 포함된다.

서비스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 자유롭고 충분한 정보가 주어진 지역 주민과 선주민의 사전동의 부족이나 이것을 추구하기 위한 절차의 부족은 정체성과 생계의 임의적 파괴를 가져온다.
- 폭력적이고 탄압적이고 생명을 위협하는 지역 주민과 선주민의 토지 강제 이전은 선주민과 그들의 권리를 인정하지 않는 지역 정부에 의해 저질러질 수 있다.
- 보상 계획의 부족이나 불공정성 혹은 지연된 지불
- 지역민과 선주민의 정체성의 기초가 되는 문화적, 역사적, 종교적 부지에 대

한 피해

- 수익은 정부에 의해 지역민이나 선주민의 혜택에 쓰이지 않고 국가 경제나 개발 계획을 지원하는 데로 전용될 수 있다.

3) 일상적 이슈

생계와 생활수준

몇몇 서비스는 하위 부문에서 지역사회에 영향을 준다. 이에에는 관광, 오락, 레저, 운송과 유통, 도매업, 소매업, 프랜차이징과 같은 분야가 포함된다.

여기에는 일할 권리, 적절한 임금을 받고 그리고 적당한 생활수준에 대한 권리가 들어간다. 이들 권리들은 건강과 주택, 지역사회 문화에 참여할 권리, 교육과 가족생활에 대한 권리와 같은 다른 권리들의 실현의 전제가 된다.

서비스 분야에 대한 중요한 이슈는 다음과 같다.

- 현지 인구에 의해 그 동안 활용되어온 토지나 다른 자원들의 사용에 의한 생명과 생계에 대한 위협. 예를 들면 관광단지의 개발은 지역 상수원을 지나치게 개발하며, 토지를 차지하고, 지역 어업의 터전이 레저 개발로 사용된다.
- 전통적 생활양식에서 밀려난 지역사회의 이주
- 환경 영향에 의한 생활수준의 감소(소음, 자동차 이동, 공해, 거주지와 다른 자원의 파괴)
- 기반 시설과 서비스(건강, 교육, 물)가 넘쳐나는 사용자로 일부 현지 인구가 이들 서비스에 접근 불가능해진다.

참고문헌

국내문헌

- 고용노동부(2015), 노동정책실 업무관련 통계.
- 곽관훈, “기업의 사회적 책임(CSR)과 자본시장에 미치는 영향”, 『상사법연구』 제25권 제3호(2006).
- 국가인권위원회, “공공기관 경영실적 평가제도 개선 권고”, 2016.2.25.
- _____, “기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 수립 권고”(2016).
- _____, “기업과 인권에 관한 국가의 보호 의무 실행방안 마련” 보도자료(2016).
- _____, “특수형태근로종사자 보호방안에 대한 의견표명”(2007.9.).
- _____, 행복한 일터를 위한 인권경영입문, 2008.
- _____, 『2012년 국가인권위원회 결정례집』(인권정책분야) 제4집(2012).
- _____, 『2014년 국가인권위원회 결정례집』 제7집(최종)(2014).
- _____, 『2015 국가인권위원회 연간보고서』(2016).
- _____, 『기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구』(2015).
- _____, 『기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발』(2009).
- _____, 『주요기업 인권정책 현황분석과 한국형 기업가이드라인 연구』(2008).
- 국제노동기구 제313차 집행이사회 결사의 자유위원회 363차 보고(2012.3.28.).
- 국제사회와 협력하는 비즈니스 리더들의 이니셔티브, ‘기업 CEO 수자원 관리 책무’
- 김홍균, 『국제환경법』, 홍문사(2010).
- 나현필, “한국에서의 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)의 적용 가능성”, 『공익과 인권』, 제14호(2014).
- 노동부, “근로자 고충처리기구의 합리적 운영방안”(2006.12.).
- 뉴스위크, “TOP 10 GREEN COMPANIES IN THE WORLD 2016”.
- 대한민국 정부, 유엔 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 이행에

- 대한 제4차 국가보고서(2016.5.).
- 류성진·김재원, 『다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌 법제 현안 분석 연구』, 한국법제연구원(2015).
- 미래창조과학부, 창조경제 실현을 위한 융합기술 발전전략(안)(2014).
- 박병도, “국제환경협약의 이행 및 준수 메커니즘-비준수절차를 중심으로”, 『환경법연구』 제36권 제3호(2014).
- 배철세·강위두, “기업의 사회적 책임에 관한 법적 연구”, 『석당논총』 제1권 (1977).
- 세계일보, “설악산 케이블카 환경영향평가 조작·부실”, 2016.10.09.
- 심재진, “산업안전보건법의 집행 체계와 방식”, 『법과기업연구』 6(3), (2016.12).
- 안수현, “기업의 「현대적」 사회적 책임론-내부통제측면에서의 법적 검토”, 『외법논집』 제28집(2007).
- 안정민, “비교법적 관점에서 본-기업의 사회적 책임 활성화를 위한 법의 후견적 역할과 시사점”, 『공법연구』 제44권 제1호(2015).
- 안택식, “기업의 사회적 책임의 실현방향”, 『상사법연구』 제19권(2000).
- 양천수, “인권경영을 둘러싼 이론적 쟁점”, 『법철학연구』, 제17권 제1호(2014).
- 양천수, 『기업의 경제활동에 관한 형사법제 연구(Ⅱ)-기업의 사회적 책임(CSR)과 법준수프로그램(CP)에 관한 연구』, 한국형사정책연구원(2010).
- 연합뉴스, “공공기관 인권경영평가 강화되나…기재부 “보완 검토””, 2016.7.3.
- 유엔인권고등판무관실(국가인권위원회 역), 『국가인권정책기본계획 안내서』, 2003.
- 이규영·곽재성, “기업의 사회적 책임 개념의 재정립과 구조화”, 『사회과학연구』 제41권 제4호(2015).
- 이동승, “기업의 사회적 책임-법적 규제의 한계와 과제를 중심으로”, 『안암법학』 제29호(2009).
- 이상민, “이중적 CSR 체제의 기원”, 『한국사회학』 제42집 제7호(2008).
- 이성용, “이해관계인주의와 기업법”, 『경영법률』 제19권 제1호(2008).
- 이세하, “헌법재판소 결정에 나타난 기업의 자유에 대한 이해”, 『헌법학연구』 제20권 제3호(2014).
- 이창훈, “기업의 자유에 관한 헌법적 연구 참조”, 『서울법학』 제22권 제3호(2015).

임종한, “일류기업 삼성전자, 불산 누출사고에는 허술”, 『시사인』, 2013.2.22.
 전국경제인연합회, 『궁금할 때 펴보는 글로벌 기업윤리 BEST 11』, FKI미디어
 (2015).

전형배, “경영권의 본질과 노동3권에 의한 제한”, 『강원법학』 제44호(2015).

정경수, “다국적기업의 인권 의무 확립을 위한 국제법적 모색 - 국제인권법의
 수평적 효과를 중심으로”, 『민주법학』, 제22호(2002).

정경수, “기업의 사회적 책임과 글로벌 환경 거버넌스”, 『강원법학』, 제38권 제2호
 (2013).

제철웅 외2, 『인권 경영 길라잡이』, 국가인권위원회(2014).

조대엽·홍성태, “기업의 시민성과 시장공공성”, 『한국사회』 제16권 제2호(2015).

조효제, “인권경영의 모색 : 쟁점과 비판”, 『아세아연구』 제133호(2008).

존 미클스웨이트·에이드리언 울드리지(유경찬 역), 『기업, 인류 최고의 발명품』,
 을유문화사(2011).

존 알렌시아가, “비극의 시작은 한국수출입은행의 돈이었다”, 『프레시안』, 201
 6.08.04.

존 제러드 러기(이상수 역), 『기업과 인권』, 필맥(2014).

중앙경제, 『실무노동용어사전』(2014).

중앙일보, “미국, 유급 출산 휴가 없는 유일한 선진국”, 2014.6.24.

포커스뉴스, “시민환경단체, ‘설악산케이블카’ 관련 환경부장관 등 검찰 고발”,
 2016.12.01.

한겨레, “징벌적 손해배상 뿐 아니라, 집단소송제도 도입해야”, 2017.1.5.

한국 연락사무소 개혁을 위한 모임, “한국 연락사무소에 대한 평가”, 『OECD 다국
 적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집』(2015).

한국소비자단체협의회, “소비자 집단소송제도 도입의 필요성과 운영방안”(2015.
 12.15.).

한국인권재단, 『기업은 어떻게 인권 침해를 예방할 수 있는가?』(2010).

허영식, “기업의 사회적 책임과 기업시민성”, 『한독사회과학논총』 제19권 제2
 호(2009).

홍성수, “기업과 인권에 대한 국제사회의 대응-최근 UN의 논의에 대한 비평”,

『법학논총』 제35권 2호(2011).

KDI 보도자료, “중소기업지원정책 개선방향 모색과 중소기업 생태계 활성화 방안 도출을 위한 정책토론회” 2013.10.

SR 와이어, “GRI, G4에서 GRI 표준으로… 새로운 표준 지침 선보여”, 2016.9.26.

외국문헌

Andrew Clapham, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, (Oxford : London, 2006).

Arnaud Poitevin, “Towards Mandatory Corporate Human Rights Due Diligence at the EU Level?“, Institute for Human Rights and Business, 15 July 2015.

Cernic, “An Elephant in a Room of Porcelain : establishing corporate responsibility for human rights”, Jernej Letnar Cernic, Tara Van Ho(ed), *Human rights and business : direct corporate accountability for human rights*, (Wolf Legal Publishers : Netherlands).

Commission on Human Rights, Economic, Social and Cultural Rights (Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights), 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2

Commission on Human Rights, Promotion and Protection of Human Rights (Interim report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2006, E/CN.4/2006/97

de Schutter, “The challenge of imposing human rights norms on corporate actors”, in O. de Schutter(ed.), *Transnational Corporations and Human Rights*(Hart Publishing: Oxford, 2006.

Elodie Aba, “Opportunity for France to hold companies legally responsible for human rights abuses by subsidiaries abroad”, Business and Human Rights Resource Center

Erika R. George, “Enterprise of Empire: Evolving Understandings of Corporate Identity and Responsibility”, in Jena Martin, Karen E. Bravo(ed), *The business and human rights landscape - looking back, moving forward* (Cambridge: London, 2015).

Friends of the Earth International, “People power paves the way for a truly people-centred Treaty”, 29 October 2016.

Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights

Human Rights Council, Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, 2014, A/HRC/RES/26/9

Human Rights Council, Human rights and transnational corporations and other business enterprises, 2011, A/HRC/RES/17/4

ICC, The Edinburgh Declaration, 10 October 2010.

Mary Mazzoni, “3p Weekend: 10 Companies Offering Paid Family Leave to All Employees”, Triple Pundit, 21 October 2016.

Michael K. Addo, The Reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, *Human Rights Law Review*, 2014.

OECD, Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2015, 2016.

Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights(IGWG on TNCs and Human Rights), Draft report on the second session of the Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other

business enterprises with respect to human rights (version of 28 October 2016 - corrected by Secretariat), 29 October 2016.

Ruggie, J. *Clarifying the Concepts of "Sphere of influence" and "Complicity"*. UNCHR(2008).

Stepan Wood, "The case for leverage-based corporate human rights responsibility", in Wesley Cragg(ed), *Business and human rights* (Edward Elgar Publishing: London, 2012).

Surya Deva, The Human Rights Obligations of Business: Reimagining the Treaty Business (an extended version of the paper presented at the Workshop on Human Rights and Transnational Corporations: Paving the Way for a Legally Binding Instrument, organised by the Permanent Missions of Ecuador and South Africa to the UN, Geneva), 11-12 March 2014.

The Danish Institute for Human Rights, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, 2016.

Theodore H. Moran, "The United Nations and transnational corporations: a review and a perspective", *Transnational Corporations*, Vol.18, No.2(2009).

UN Commission on Human Rights Resolution 2005/69 "Human rights and transnational corporations and other business enterprises"

United Nations, Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations, 1983.

인터넷 사이트

EICC 웹사이트, www.eicc.info

Friends of the Earth International 웹사이트 www.foei.org

GRI 웹사이트, www.globalreporting.org

ICC 웹사이트, nhri.ohchr.org

ISO 웹사이트, www.iso.org

OECD Guidelines for Multinational Enterprises 웹사이트, mneguidelines.oecd.org

SAI 웹사이트, www.sa-intl.org

UNGC 한국협회 www.unglobalcompact.kr

국제민주연대 www.khis.or.kr

덴마크 인권위원회 www.humanrights.dk

안전과 인권에 관한 자발적 원칙, www.voluntaryprinciples.org

유엔 글로벌 콤팩트 www.unglobalcompact.org

유엔 인권최고대표사무소 www.ohchr.org

유엔 책임투자 www.unpri.org

유엔 환경계획 금융 이니셔티브 www.unepfi.org

채굴산업 투명성 이니셔티브, eiti.org

한국기업지배구조원 www.cgs.or.kr

한국인권재단 www.humanrights.or.kr

환경부 www.me.go.kr

[부록: 설문조사]

<한국 기업과 인권 실천목표설정을 위한 전문가 의견수렴>

(* 서술형답변 기록은 분량상 제외하였습니다.)

[1-1~1-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [차별금지] 내용입니다. 이제 [차별금지] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

1-1. 다음 중, [차별금지] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
동일노동 동일임금 원칙 적용으로 여성, 장애인, 비정규직, 이주노동자 등의 차별대우 금지함	88	100	78
고용, 승진, 보상, 훈련기회, 이직, 은퇴 등 과정에서 모든 형태의 차별 금지함	82	92	85
이주노동자권리협약 가입 및 이와 충돌되는 국내 법령·제도·정책·관행 개선함	58	92	50
해당 내용 없음	0	0	0

1-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
동일노동 동일임금 원칙 적용으로 여성, 장애인, 비정규직, 이주노동자 등의 차별대우 금지함	35	63	57
고용, 승진, 보상, 훈련기회, 이직, 은퇴 등 과정에서 모든 형태의 차별 금지함	58	34	42
이주노동자권리협약 가입 및 이와 충돌되는 국내 법령·제도·정책·관행 개선함	5	2	0
해당 내용 없음	0	0	0

1-3. [차별금지] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)
-------	--------

	기업	시민 사회	기타
동일노동 동일임금 원칙 적용으로 여성, 장애인, 비정규직, 이주노동자 등의 차별대우 금지함	17	5	7
고용, 승진, 보상, 훈련기회, 이직, 은퇴 등 과정에서 모든 형태의 차별 금지함	11	2	14
이주노동자권리협약 가입 및 이와 충돌되는 국내 법령·제도·정책·관행 개선함	17	2	7
해당 내용 없음	64	94	71

1-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [차별금지] 측면에서 꼭 포함 되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주십시오.

[2-1~2-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [다양성 증진] 내용입니다. 이제 [다양성 증진] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

2-1. 다음 중, [다양성 증진] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
장애인의 고용·유지·승진 보장을 위해 장애인들에게 제공되고 있는 직업소개·훈련 등 취업·고용에 관한 법·제도를 개선함	70	97	78
장애인 의무고용과 (의무고용 미달) 부담금 사업장 기준을 확대하는 등 장애인 고용 증진을 위한 법·제도를 개선함	70	92	78
장애인 관련법들에서 장애등급제를 폐지함	17	73	42
정부는 공공기관장 및 임원 임명 시 여성쿼터제를 적용하여 여성임원 비율을 점진적으로 확대함	52	81	50
해당 내용 없음	0	0	0

2-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
장애인의 고용·유지·승진 보장을 위해 장애인들에게 제공되고 있는 직업소개·훈련 등 취업·고용에 관한 법·제도를 개선함	47	21	35
장애인 의무고용과 (의무고용 미달) 부담금 사업장 기준을 확대하는 등 장애인 고용 증진을 위한 법·제도를 개선함	29	42	35

장애인 관련법들에서 장애등급제를 폐지함	0	28	7
정부는 공공기관장 및 임원 임명 시 여성쿼터제를 적용하여 여성임원 비율을 점진적으로 확대함	23	7	21
해당 내용 없음	0	0	0

2-3. [다양성 증진] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
장애인의 고용·유지·승진 보장을 위해 장애인들에게 제공되고 있는 직업소개·훈련 등 취업·고용에 관련 법·제도를 개선함	11	2	0
장애인 의무고용과 (의무고용 미달) 부담금 사업장 기준을 확대하는 등 장애인 고용 증진을 위한 법·제도를 개선함	11	0	7
장애인 관련법들에서 장애등급제를 폐지함	41	10	7
정부는 공공기관장 및 임원 임명 시 여성쿼터제를 적용하여 여성임원 비율을 점진적으로 확대함	23	2	28
해당 내용 없음	29	84	57

2-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [다양성 증진] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

[3-1~3-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [결사의 자유, 단결권, 단체교섭] 내용입니다. 이제 [결사의 자유, 단결권, 단체교섭권] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

3-1. 다음 중, [결사의 자유, 단결권, 단체교섭권] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
국제노동기구(ILO) 핵심협약인 '결사의 자유 및 단결권 협약'(제87호) · '단결권 및 단체교섭권 협약'(제98호)을 비준하고 이와 상응하여 법령·제도 개선함	88	92	64
정당한 노동조합 활동에 대해 업무방해죄, 손해배상 청구 등 법적 조치 금지 또는 제한함	88	94	92
정당한 노동조합 활동에 대한 불이익 및 위협 금지함(기업이전, 전보발령, 블랙리스트 등)	76	92	85
효과적인 노동3권 보장을 위해 고용노동부의 근로감독을 강화하고 감	52	78	50

독관 수를 확대함			
노동조합외 근로자 대표기구를 인정함	58	52	28
해당 내용 없음	0	0	0

3-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
국제노동기구(ILO) 핵심협약인 '결사의 자유 및 단결권 협약'(제87호) · '단결권 및 단체교섭권 협약'(제98호)을 비준하고 이와 상응하여 법령·제도 개선함	58	15	21
정당한 노동조합 활동에 대해 업무방해죄, 손해배상 청구 등 법적 조치 금지 또는 제한함	5	31	50
정당한 노동조합 활동에 대한 불이익 및 위협 금지함(기업이전, 전보발령, 블랙리스트 등)	11	52	14
효과적인 노동3권 보장을 위해 고용노동부의 근로감독을 강화하고 감독관 수를 확대함	17	0	7
노동조합외 근로자 대표기구를 인정함	5	0	7
해당 내용 없음	0	0	0

3-3. [결사의 자유, 단결권, 단체교섭권] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
국제노동기구(ILO) 핵심협약인 '결사의 자유 및 단결권 협약'(제87호) · '단결권 및 단체교섭권 협약'(제98호)을 비준하고 이와 상응하여 법령·제도 개선함	17	0	0
정당한 노동조합 활동에 대해 업무방해죄, 손해배상 청구 등 법적 조치 금지 또는 제한함	11	0	0
정당한 노동조합 활동에 대한 불이익 및 위협 금지함(기업이전, 전보발령, 블랙리스트 등)	11	0	0
효과적인 노동3권 보장을 위해 고용노동부의 근로감독을 강화하고 감독관 수를 확대함	29	7	21
노동조합외 근로자 대표기구를 인정함	23	21	21
해당 내용 없음	52	76	57

3-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [결사의 자유, 단결권, 단체교섭권] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[4-1~4-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [강제노동금지] 내용입니다. 이제 [강제노동금지] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

4-1. 다음 중, [강제노동금지] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
국제노동기구(ILO) 핵심협약 중 '강제노동금지 협약'(제29호, 제105호)을 비준하고 이와 상응하여 국내 법령·제도 개선함	94	86	71
공공기관 및 기업이 상품과 서비스, 원자재, 노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체에 대해 강제노동에 연루되지 않도록 사전적 예방/근절 및 제도적 장치 마련함	82	86	92
이주노동자 고용허가제에서 사업장 이전 제한 규정 개선함	58	89	42
직원(이주노동자 포함)의 신분증명서, 여행문서 등 사적 자료의 원본 보유 금지함	58	86	71
연예홍행 비자(E-6) 소지 이주노동자 · 외국인 선원 고용기업의 노예노동, 인신매매 연루 방지 조치함(기업의 심사절차 강화 및 외국인 선원 고충처리 상담의 강화 등)	76	92	50
해당 내용 없음	0	2	7

4-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
국제노동기구(ILO) 핵심협약 중 '강제노동금지 협약'(제29호, 제105호)을 비준하고 이와 상응하여 국내 법령·제도 개선함	70	23	35
공공기관 및 기업이 상품과 서비스, 원자재, 노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체에 대해 강제노동에 연루되지 않도록 사전적 예방/근절 및 제도적 장치 마련함	17	31	28
이주노동자 고용허가제에서 사업장 이전 제한 규정 개선함	5	28	7
직원(이주노동자 포함)의 신분증명서, 여행문서 등 사적 자료의 원본 보유 금지함	0	2	7
연예홍행 비자(E-6) 소지 이주노동자 · 외국인 선원 고용기업의 노예노동, 인신매매 연루 방지 조치함(기업의 심사절차 강화 및 외국인 선원 고충처리 상담의 강화 등)	5	13	14
해당 내용 없음	0	0	7

4-3. [강제노동금지] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
국제노동기구(ILO) 핵심협약 중 '강제노동금지 협약'(제29호, 제105호)을 비준하고 이와 상응하여 국내 법령·제도 개선함	17	0	0
공공기관 및 기업이 상품과 서비스, 원자재, 노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체에 대해 강제노동에 연루되지 않도록 사전적 예방/근절 및 제도적 장치 마련함	17	0	0
이주노동자 고용허가제에서 사업장 이전 제한 규정 개선함	17	0	0
직원(이주노동자 포함)의 신분증명서, 여행문서 등 사적 자료의 원본 보유 금지함	17	0	7
연예홍행 비자(E-6) 소지 이주노동자 · 외국인 선원 고용기업의 노예노동, 인신매매 연루 방지 조치함(기업의 심사절차 강화 및 외국인 선원 고충처리 상담의 강화 등)	23	0	14
해당 내용 없음	58	100	78

4-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [강제노동금지] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시요.

[5-1~5-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [아동노동금지 및 미성년근로자 보호] 내용입니다. 이제 [아동노동금지 및 미성년근로자 보호] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

5-1. 다음 중, [아동노동금지 및 미성년근로자 보호] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
상품·서비스·원자재·노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체가 아동노동에 연루되지 않도록 예방·근절 제도책 마련함	94	100	78
미성년근로자에게 위험 또는 비윤리적 업무 투입 방지를 위한 노동관계법 준수 감독 및 보호규정 실효성 확보함	94	100	100
해당 내용 없음	0	0	0

5-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시요.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
상품·서비스·원자재·노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체가 아동노동	70	50	35

에 연루되지 않도록 예방·근절 제도책 마련함			
미성년근로자에게 위험 또는 비윤리적 업무 투입 방지를 위한 노동관계법 준수 감독 및 보호규정 실효성 확보함	29	50	64
해당 내용 없음	0	0	0

5-3. [아동노동금지 및 미성년근로자 보호] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
상품·서비스·원자재·노동력 등을 제공하는 국내·외 공급업체가 아동노동에 연루되지 않도록 예방·근절 제도책 마련함	17	2	7
미성년근로자에게 위험 또는 비윤리적 업무 투입 방지를 위한 노동관계법 준수 감독 및 보호규정 실효성 확보함	11	2	0
해당 내용 없음	82	97	92

5-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [아동노동금지 및 미성년근로자 보호] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

[6-1~6-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [산업안전보건] 내용입니다. 이제 [산업안전보건] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

6-1. 다음 중, [산업안전보건] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
해당 기업에 상품·서비스를 공급하는 협력사 및 자사작업장 파견근로자에게 자사와 동일한 작업장 환경·관리 규정 적용 및 준수여부 감독 강화함	88	94	85
근로자에게 유해물질 정보를 공개하고 상세한 유해물질 관리지침 마련할 것을 법제화	88	97	92
업무상 질병 입증책임이 근로자 일방이 아닌 근로자 기업 양자가 함께 할 수 있도록 관련법을 정비함	88	92	92
기업의 지휘감독을 받는 하부 사업체에서의 산업재해는 원청이 책임 부담하도록 관련법 개정함	70	94	71

해당 내용 없음	0	0	0
----------	---	---	---

6-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
해당 기업에 상품·서비스를 공급하는 협력사 및 자사작업장 파견근로자에게 자사와 동일한 작업장 환경·관리 규정 적용 및 준수여부 감독 강화함	41	21	21
근로자에게 유해물질 정보를 공개하고 상세한 유해물질 관리지침 마련할 것을 법제화	17	31	42
업무상 질병 입증책임이 근로자 일방이 아닌 근로자 기업 양자가 함께 할 수 있도록 관련법을 정비함	35	23	21
기업의 지휘감독을 받는 하부 사업체에서의 산업재해는 원청이 책임 분담하도록 관련법 개정함	5	23	14
해당 내용 없음	0	0	0

6-3. [산업안전보건] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
해당 기업에 상품·서비스를 공급하는 협력사 및 자사작업장 파견근로자에게 자사와 동일한 작업장 환경·관리 규정 적용 및 준수여부 감독 강화함	17	0	0
근로자에게 유해물질 정보를 공개하고 상세한 유해물질 관리지침 마련할 것을 법제화	11	0	0
업무상 질병 입증책임이 근로자 일방이 아닌 근로자 기업 양자가 함께 할 수 있도록 관련법을 정비함	11	2	7
기업의 지휘감독을 받는 하부 사업체에서의 산업재해는 원청이 책임 분담하도록 관련법 개정함	29	0	0
해당 내용 없음	64	97	92

6-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [산업안전보건] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[7-1~7-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [고용안정] 내용입니다. 이제 [고용안정] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

7-1. 다음 중, [고용안정] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
고용 창출 기업에 대한 인센티브를 확대하고 공기업이 고용창출에 모범을 보임	82	76	71
산업재해보험·고용보험을 특수고용직 종사자(비정규직 및 특수계약직)와 단기근로자도 효과적으로 적용 받도록 함	82	100	78
정리해고 시 경영상 이유에 대한 해석요건 강화함	82	94	71
불가피한 해고는 그에 따른 보상을 제공함	70	73	78
해당 내용 없음	0	0	0

7-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
고용 창출 기업에 대한 인센티브를 확대하고 공기업이 고용창출에 모범을 보임	23	10	21
산업재해보험·고용보험을 특수고용직 종사자(비정규직 및 특수계약직)와 단기근로자도 효과적으로 적용 받도록 함	35	60	35
정리해고 시 경영상 이유에 대한 해석요건 강화함	23	28	35
불가피한 해고는 그에 따른 보상을 제공함	17	0	7
해당 내용 없음	0	0	0

7-3. [고용안정] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
고용 창출 기업에 대한 인센티브를 확대하고 공기업이 고용창출에 모범을 보임	29	7	14
산업재해보험·고용보험을 특수고용직 종사자(비정규직 및 특수계약직)와 단기근로자도 효과적으로 적용 받도록 함	11	0	0
정리해고 시 경영상 이유에 대한 해석요건 강화함	11	0	7
불가피한 해고는 그에 따른 보상을 제공함	17	0	14
해당 내용 없음	64	92	64

7-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [고용안정] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

[8-1~8-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [양질의 노동환경] 내용입니다. 이제 [양질의 노동환경] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

8-1. 다음 중, [양질의 노동환경] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
최저임금 준수 강화 및 노동관계법 적용 사업장 기준 확대함	94	100	78
근로자의 기본적 욕구충족 및 실질적 가계 운용이 가능한 생활임금 제 공함	94	100	85
법에서 정한 노동시간 준수 및 적정 휴식 보장함	76	97	78
여성 근로자, 특히 비정규직, 중소기업 근로자 등 취약계층의 모성보호 지원 강화함	82	97	71
근로자의 일·가정 양립을 위한 실천적 정책 강화함	76	94	85
해당 내용 없음	0	0	0

8-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
최저임금 준수 강화 및 노동관계법 적용 사업장 기준 확대함	52	34	7
근로자의 기본적 욕구충족 및 실질적 가계 운용이 가능한 생활임금 제 공함	53	42	35
법에서 정한 노동시간 준수 및 적정 휴식 보장함	5	0	21
여성 근로자, 특히 비정규직, 중소기업 근로자 등 취약계층의 모성보호 지원 강화함	11	13	14
근로자의 일·가정 양립을 위한 실천적 정책 강화함	5	10	21
해당 내용 없음	0	0	0

8-3. [양질의 노동환경] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
최저임금 준수 강화 및 노동관계법 적용 사업장 기준 확대함	23	2	0
근로자의 기본적 욕구충족 및 실질적 가계 운용이 가능한 생활임금 제 공함	11	0	0
법에서 정한 노동시간 준수 및 적정 휴식 보장함	11	0	7

여성 근로자, 특히 비정규직, 중소기업 근로자 등 취약계층의 모성보호 지원 강화함	5	0	7
근로자의 일·가정 양립을 위한 실천적 정책 강화함	17	0	7
해당 내용 없음	70	97	85

8-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [양질의 노동환경] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[9-1~9-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [제품 안전성] 내용입니다. 이제 [제품 안전성] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

9-1. 다음 중, [제품 안전성] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
제품·서비스가 사회적·법적으로 요구되는 소비자 건강 및 안전 관련 기준을 충족하도록 함	94	97	92
소비자 안전을 위한 화학물질 관리 기준은 국내에 한정되지 않고 국제적 수준 혹은 높은 국가 수준의 안전기준 적용함	94	97	85
제품 안전사고 발생시 정부와 해당기업은 즉각적, 효과적으로 대응함	82	100	71
해당 내용 없음	0	0	0

9-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
제품·서비스가 사회적·법적으로 요구되는 소비자 건강 및 안전 관련 기준을 충족하도록 함	52	18	28
소비자 안전을 위한 화학물질 관리 기준은 국내에 한정되지 않고 국제적 수준 혹은 높은 국가 수준의 안전기준 적용함	35	68	64
제품 안전사고 발생시 정부와 해당기업은 즉각적, 효과적으로 대응함	11	13	7
해당 내용 없음	0	0	0

9-3. [제품 안전성] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)
-------	--------

	기업	시민 사회	기타
제품·서비스가 사회적·법적으로 요구되는 소비자 건강 및 안전 관련 기준을 충족하도록 함	17	0	7
소비자 안전을 위한 화학물질 관리 기준은 국내에 한정되지 않고 국제적 수준 혹은 높은 국가 수준의 안전기준 적용함	11	0	0
제품 안전사고 발생시 정부와 해당기업은 즉각적, 효과적으로 대응함	11	0	0
해당 내용 없음	82	100	92

9-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [제품 안전성] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

[10-1~10-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [소비자의 알 권리] 내용입니다. 이제 [소비자의 알 권리] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

10-1. 다음 중, [소비자의 알 권리] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
보다 정확하고 쉽게 검증 가능하도록 상품·서비스 정보 제공 및 표기법 강화함	88	97	78
과대, 허위, 불공정 정보·광고에 대한 감독강화 및 잠재 리스크(위험) 설명을 통한 정확한 정보 전달 의무화함	76	100	85
취약계층 포함한 국내외 모든 소비자가 최소한의 비용으로 분쟁 해결하도록 투명하고 효과적 절차 안내 및 지원함	88	92	85
대소비자 교육주체를 현행 '소비자기본법'에 있는 정부뿐 아니라 기업으로까지 확대하여 국제법 흐름에 맞게 개선함	70	92	85
해당 내용 없음	0	0	0

10-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
보다 정확하고 쉽게 검증 가능하도록 상품·서비스 정보 제공 및 표기법 강화함	47	42	42
과대, 허위, 불공정 정보·광고에 대한 감독강화 및 잠재 리스크(위험) 설명을 통한 정확한 정보 전달 의무화함	17	34	28

취약계층 포함한 국내외 모든 소비자가 최소한의 비용으로 분쟁 해결하도록 투명하고 효과적 절차 안내 및 지원함	17	21	0
대소비자 교육주체를 현행 '소비자기본법'에 있는 정부뿐 아니라 기업으로까지 확대하여 국제법 흐름에 맞게 개선함	17	2	28
해당 내용 없음	0	0	0

10-3. [소비자의 알 권리] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
보다 정확하고 쉽게 검증 가능하도록 상품·서비스 정보 제공 및 표기법 강화함	17	0	0
과대, 허위, 불공정 정보·광고에 대한 감독강화 및 잠재 리스크(위험) 설명을 통한 정확한 정보 전달 의무화함	11	0	0
취약계층 포함한 국내외 모든 소비자가 최소한의 비용으로 분쟁 해결하도록 투명하고 효과적 절차 안내 및 지원함	11	0	14
대소비자 교육주체를 현행 '소비자기본법'에 있는 정부뿐 아니라 기업으로까지 확대하여 국제법 흐름에 맞게 개선함	23	2	7
해당 내용 없음	70	97	85

10-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [소비자의 알 권리] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주십시오.

[11-1~11-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [개인정보보호] 내용입니다. 이제 [개인정보보호] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

11-1. 다음 중, [개인정보보호] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
서비스 이용 과정에서 과도한 개인 정보 제공 요구 금지 및 동의 받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하고 위반시 처벌을 강화함	100	100	92
통신자료 등 개인정보 요청과 제공시 오·남용 방지를 위한 법제도 강화함	88	100	85
해당 내용 없음	0	0	7

11-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
서비스 이용 과정에서 과도한 개인 정보 제공 요구 금지 및 동의 받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하고 위반시 처벌을 강화함	70	76	71
통신자료 등 개인정보 요청과 제공시 오·남용 방지를 위한 법제도 강화함	29	23	21
해당 내용 없음	0	0	7

11-3. [개인정보보호] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
서비스 이용 과정에서 과도한 개인 정보 제공 요구 금지 및 동의 받지 않은 정보의 제3자 제공 금지를 강화하고 위반시 처벌을 강화함	17	0	0
통신자료 등 개인정보 요청과 제공시 오·남용 방지를 위한 법제도 강화함	11	2	7
해당 내용 없음	82	100	92

11-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [개인정보보호] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주십시오.

[12-1~12-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [사회 참여와 발전] 내용입니다. 이제 [사회 참여와 발전] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

12-1. 다음 중, [사회 참여와 발전] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 사업을 영위하는 지역사회 고용창출과 고용의 질 제고 정책 수립함	94	97	78
기업은 사회 현안 문제해결을 위한 공공정책에 적극 참여함	82	89	92
지역주민 권리 개선을 위한 사회공헌 등 다양한 프로그램 수행 및 물적 지원 제공함	76	89	85
해당 내용 없음	0	2	0

12-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주세요.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 사업을 영위하는 지역사회 고용창출과 고용의 질 제고 정책 수립함	70	52	50
기업은 사회 현안 문제해결을 위한 공공정책에 적극 참여함	29	28	35
지역주민 권리 개선을 위한 사회공헌 등 다양한 프로그램 수행 및 물적 지원 제공함	0	15	14
해당 내용 없음	0	2	0

12-3. [사회 참여와 발전] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 사업을 영위하는 지역사회 고용창출과 고용의 질 제고 정책 수립함	17	0	0
기업은 사회 현안 문제해결을 위한 공공정책에 적극 참여함	17	0	7
지역주민 권리 개선을 위한 사회공헌 등 다양한 프로그램 수행 및 물적 지원 제공함	17	2	0
해당 내용 없음	70	97	92

12-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [사회 참여와 발전] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주세요.

[13-1~13-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [환경보호] 내용입니다. 이제 [환경보호] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드

리겠습니다.

13-1. 다음 중, [환경보호] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 환경관리 시스템을 구축하고 그 이행 성과를 공개함	82	100	78
기업은 지역사회 폐기물 발생 감소와 폐수의 재활용, 안전한 재사용을 제고함	76	94	92
환경오염피해 발생 시 해당 기업은 법적 권리를 넘어 국제적으로 인정된 권리를 기준으로 그 피해를 배상함	94	97	71
지역사회의 환경적 변화 또는 삶의 양식 변화를 초래할 수 있는 사업의 시행 사전에, 환경영향평가를 의무적으로 시행하고, 그 결과를 투명하게 공개하며 사전 동의를 구함	88	100	85
해당 내용 없음	0	0	0

13-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 환경관리 시스템을 구축하고 그 이행 성과를 공개함	29	13	7
기업은 지역사회 폐기물 발생 감소와 폐수의 재활용, 안전한 재사용을 제고함	0	7	0
환경오염피해 발생 시 해당 기업은 법적 권리를 넘어 국제적으로 인정된 권리를 기준으로 그 피해를 배상함	23	26	35
지역사회의 환경적 변화 또는 삶의 양식 변화를 초래할 수 있는 사업의 시행 사전에, 환경영향평가를 의무적으로 시행하고, 그 결과를 투명하게 공개하며 사전 동의를 구함	47	52	50
해당 내용 없음	0	0	7

13-3. [환경보호] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 환경관리 시스템을 구축하고 그 이행 성과를 공개함	23	0	0
기업은 지역사회 폐기물 발생 감소와 폐수의 재활용, 안전한 재사용을 제고함	11	0	0
환경오염피해 발생 시 해당 기업은 법적 권리를 넘어 국제적으로 인정된 권리를 기준으로 그 피해를 배상함	11	0	7

지역사회의 환경적 변화 또는 삶의 양식 변화를 초래할 수 있는 사업의 시행 사전에, 환경영향평가를 의무적으로 시행하고, 그 결과를 투명하게 공개하며 사전 동의를 구함	11	0	0
해당 내용 없음	76	100	92

13-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [환경보호] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[14-1~14-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [선주민(원주민)권리 보호·존중] 내용입니다. 이제 [선주민(원주민)권리 보호·존중] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

14-1. 다음 중, [선주민(원주민)권리 보호·존중] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
지역주민의 생명과 거주 이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 토지 등 관행적으로 인정된 소유권을 존중함	88	100	78
해당 지역주민의 안전한 식수접근을 보장하도록 사업을 진행함	82	89	92
예정된 사업이 선주민 권리를 침해할 가능성이 있는 경우 사전에 인권 영향 평가를 시행하고 사전 동의를 구함	94	94	71
선주민의 문화, 환경, 지적재산권 등 무형적 재산권 및 권리를 존중함	88	92	78
선주민의 권리를 침해하지 않도록 직원과 보안 담당자에게 사전 교육 및 관련 지침을 제공함	76	92	71
해당 내용 없음	0	0	0

14-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
지역주민의 생명과 거주 이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 토지 등 관행적으로 인정된 소유권을 존중함	52	39	28
해당 지역주민의 안전한 식수접근을 보장하도록 사업을 진행함	5	0	21
예정된 사업이 선주민 권리를 침해할 가능성이 있는 경우 사전에 인권 영향 평가를 시행하고 사전 동의를 구함	29	47	35
선주민의 문화, 환경, 지적재산권 등 무형적 재산권 및 권리를 존중함	5	13	14
선주민의 권리를 침해하지 않도록 직원과 보안 담당자에게 사전 교육 및 관련 지침을 제공함	5	0	0

해당 내용 없음	0	0	0
----------	---	---	---

14-3. [선주민(원주민)권리 보호·존중] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
지역주민의 생명과 거주 이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 토지 등 관행적으로 인정된 소유권을 존중함	17	0	0
해당 지역주민의 안전한 식수접근을 보장하도록 사업을 진행함	11	2	7
예정된 사업이 선주민 권리를 침해할 가능성이 있는 경우 사전에 인권 영향 평가를 시행하고 사전 동의를 구함	11	2	7
선주민의 문화, 환경, 지적재산권 등 무형적 재산권 및 권리를 존중함	11	2	7
선주민의 권리를 침해하지 않도록 직원과 보안 담당자에게 사전 교육 및 관련 지침을 제공함	11	2	0
해당 내용 없음	82	100	85

14-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [선주민(원주민)권리 보호·존중] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주십시오.

[15-1~15-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [부패방지] 내용입니다. 이제 [부패방지] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

15-1. 다음 중, [부패방지] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
내부고발자 보호 정책(불이익 금지 등)과 관련 절차를 강화함	88	97	100
기업의 해외 투자국(주재국) 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련 해 뇌물과 청탁, 편의제공을 금지함	88	97	85
기업은 해외 투자국(주재국) 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 투명하게 공개함	76	100	71
해당 내용 없음	5	0	0

15-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
내부고발자 보호 정책(불이익 금지 등)과 관련 절차를 강화함	58	97	71
기업의 해외 투자국(주재국) 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해 뇌물과 청탁, 편의제공을 금지함	23	97	14
기업은 해외 투자국(주재국) 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 투명하게 공개함	17	100	14
해당 내용 없음	0	0	0

15-3. [부패방지] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
내부고발자 보호 정책(불이익 금지 등)과 관련 절차를 강화함	11	47	0
기업의 해외 투자국(주재국) 정부의 사업 인허가 및 계약, 조달과 관련해 뇌물과 청탁, 편의제공을 금지함	11	18	0
기업은 해외 투자국(주재국) 정부와 계약, 조달 관련 지급내역을 투명하게 공개함	29	34	0
해당 내용 없음	70	0	100

15-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [부패방지] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

[16-1~16-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [공정경쟁] 내용입니다. 이제 [공정경쟁] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

16-1. 다음 중, [공정경쟁] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
시세 조종, 담합입찰, 생산량 제한 및 쿼터 설정, 고객과 납품업체·지역·거래선의 인위적 할당을 통한 시장 분배 등 반경쟁적 계약의 체결 또는 이행에 대한 감독·처벌 강화함	94	100	85
친·인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법·편법적 사업의 규제 강화함	88	97	85

원청업체는 무계약 거래, 제품단가 삭감, 납품대금 지급 지연, 기술 탈취 등 우월적 지위를 이용한 부당 영향력 행사 금지함	88	100	71
해당 내용 없음	0	0	0

16-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
시세 조종, 담합입찰, 생산량 제한 및 쿼터 설정, 고객과 납품업체·지역·거래선의 인위적 할당을 통한 시장 분배 등 반경쟁적 계약의 체결 또는 이행에 대한 감독·처벌 강화함	35	26	42
친·인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법·편법적 사업의 규제 강화함	29	10	42
원청업체는 무계약 거래, 제품단가 삭감, 납품대금 지급 지연, 기술 탈취 등 우월적 지위를 이용한 부당 영향력 행사 금지함	35	63	14
해당 내용 없음	0	0	0

16-3. [공정경쟁] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
시세 조종, 담합입찰, 생산량 제한 및 쿼터 설정, 고객과 납품업체·지역·거래선의 인위적 할당을 통한 시장 분배 등 반경쟁적 계약의 체결 또는 이행에 대한 감독·처벌 강화함	11	0	0
친·인척 또는 퇴직임원 등 내부거래로 인한 불법·편법적 사업의 규제 강화함	17	0	0
원청업체는 무계약 거래, 제품단가 삭감, 납품대금 지급 지연, 기술 탈취 등 우월적 지위를 이용한 부당 영향력 행사 금지함	11	0	7
해당 내용 없음	82	100	92

16-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [공정경쟁] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[17-1~17-4] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [협력사 인권증진] 내용입니다. 이제 [협력사 인권증진] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

17-1. 다음 중, [협력사 인권증진] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇

이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 자사의 인권정책을 하청업체 등 협력사로 확대 적용하고 그들이 이를 준수할 수 있도록 교육, 기술제공, 지침서 등을 통해 지원하고 이를 공개함	88	97	85
기업, 정부 기관은 하청업체 등 협력사와의 비즈니스 시 그들의 인권 존중 실행 현황 평가를 포함하여 협력사 인권증진을 가시적·실행적으로 유도함	88	92	85
하청업체 등 협력업체에 대한 정기 방문감사 및 모니터링을 시행하고 그 결과를 투명하게 공개함	88	81	71
해당 내용 없음	0	0	0

17-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 자사의 인권정책을 하청업체 등 협력사로 확대 적용하고 그들이 이를 준수할 수 있도록 교육, 기술제공, 지침서 등을 통해 지원하고 이를 공개함	58	39	42
기업, 정부 기관은 하청업체 등 협력사와의 비즈니스 시 그들의 인권 존중 실행 현황 평가를 포함하여 협력사 인권증진을 가시적·실행적으로 유도함	11	36	42
하청업체 등 협력업체에 대한 정기 방문감사 및 모니터링을 시행하고 그 결과를 투명하게 공개함	29	23	14
해당 내용 없음	0	0	0

17-3. [협력사 인권증진] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
기업은 자사의 인권정책을 하청업체 등 협력사로 확대 적용하고 그들이 이를 준수할 수 있도록 교육, 기술제공, 지침서 등을 통해 지원하고 이를 공개함	17	0	0
기업, 정부 기관은 하청업체 등 협력사와의 비즈니스 시 그들의 인권 존중 실행 현황 평가를 포함하여 협력사 인권증진을 가시적·실행적으로 유도함	11	2	0
하청업체 등 협력업체에 대한 정기 방문감사 및 모니터링을 시행하고 그 결과를 투명하게 공개함	11	10	21

해당 내용 없음	82	89	78
----------	----	----	----

17-4. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [협력사 인권증진] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[18-1~18-5] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [인권침해 구제] 내용입니다. 이제 [인권침해 구제] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

18-1. 다음 중, [인권침해 구제] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
기업의 인권침해 예방 및 기 발생된 인권침해에 대한 효과적인 구제책 제공하도록 관련법을 정비하며, 이는 기업의 상당한 주의 의무(due diligence)와 부합되도록 함	88	92	78
정부는 피해자·증인·내부고발자·인권활동가 등의 관계자 및 이들의 법적 대리인의 안전을 보장하고, 필요 시 취약집단에게 민사소송 비용 등 필요사항을 지원함	82	97	85
정부는 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단소송제도 등 효과적인 구제수단을 마련함	94	100	64
초국경적 인권침해 피해자 구제를 위해 ‘OECD다국적기업 가이드라인’에 따른 국내연락사무소(NCP) 구성·운영 절차 개선하여 실효성 강화, 기업·시민사회 대상 홍보 확대함	76	89	64
기업은 인권피해자를 위한 고충처리 절차를 마련하고 운영상 실효성을 확보함	76	89	92
정부는 다양한 비정부 기반의 고충처리절차의 설치와 접근성 제고를 위해 기업협회와 협력하고 관련 지침서, 교육 등 제도적으로 지원함	76	89	71
정부는 국제노동기구(ILO)등 국제적 차원의 고충처리절차를 홍보함으로써 국제적 흐름에 맞추어 나가도록 지원함	70	86	85
해당 내용 없음	0	0	7

18-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
기업의 인권침해 예방 및 기 발생된 인권침해에 대한 효과적인 구제책 제공하도록 관련법을 정비하며, 이는 기업의 상당한 주의 의무(due diligence)와 부합되도록 함	41	42	28

정부는 피해자·증인·내부고발자·인권활동가 등의 관계자 및 이들의 법적 대리인의 안전을 보장하고, 필요 시 취약집단에게 민사소송 비용 등 필요사항을 지원함	17	28	28
정부는 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단소송제도 등 효과적인 구제수단을 마련함	11	15	7
초국경적 인권침해 피해자 구제를 위해 ‘OECD다국적기업 가이드라인’에 따른 국내연락사무소(NCP) 구성·운영 절차 개선하여 실효성 강화, 기업·시민사회 대상 홍보 확대함	17	0	0
기업은 인권피해자를 위한 고충처리 절차를 마련하고 운영상 실효성을 확보함	11	10	7
정부는 다양한 비정부 기반의 고충처리절차의 설치와 접근성 제고를 위해 기업협회와 협력하고 관련 지침서, 교육 등 제도적으로 지원함	0	0	14
정부는 국제노동기구(ILO)등 국제적 차원의 고충처리절차를 홍보함으로써 국제적 흐름에 맞추어 나가도록 지원함	0	2	7
해당 내용 없음	0	0	7

18-3. 이어서 두 번째로 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
기업의 인권침해 예방 및 기 발생된 인권침해에 대한 효과적인 구제책 제공하도록 관련법을 정비하며, 이는 기업의 상당한 주의 의무(due diligence)와 부합되도록 함	23	23	7
정부는 피해자·증인·내부고발자·인권활동가 등의 관계자 및 이들의 법적 대리인의 안전을 보장하고, 필요 시 취약집단에게 민사소송 비용 등 필요사항을 지원함	23	36	21
정부는 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단소송제도 등 효과적인 구제수단을 마련함	17	15	28
초국경적 인권침해 피해자 구제를 위해 ‘OECD다국적기업 가이드라인’에 따른 국내연락사무소(NCP) 구성·운영 절차 개선하여 실효성 강화, 기업·시민사회 대상 홍보 확대함	5	7	7
기업은 인권피해자를 위한 고충처리 절차를 마련하고 운영상 실효성을 확보함	11	10	14
정부는 다양한 비정부 기반의 고충처리절차의 설치와 접근성 제고를 위해 기업협회와 협력하고 관련 지침서, 교육 등 제도적으로 지원함	5	2	7
정부는 국제노동기구(ILO)등 국제적 차원의 고충처리절차를 홍보함으로써 국제적 흐름에 맞추어 나가도록 지원함	5	2	7
해당 내용 없음	5	0	7

18-4. [인권침해 구제] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
기업의 인권침해 예방 및 기 발생된 인권침해에 대한 효과적인 구제책 제공하도록 관련법을 정비하며, 이는 기업의 상당한 주의 의무(due diligence)와 부합되도록 함	11	0	0
정부는 피해자·증인·내부고발자·인권활동가 등의 관계자 및 이들의 법적 대리인의 안전을 보장하고, 필요 시 취약집단에게 민사소송 비용 등 필요사항을 지원함	17	0	0
정부는 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단소송제도 등 효과적인 구제수단을 마련함	11	0	0
초국경적 인권침해 피해자 구제를 위해 ‘OECD다국적기업 가이드라인’에 따른 국내연락사무소(NCP) 구성·운영 절차 개선하여 실효성 강화, 기업·시민사회 대상 홍보 확대함	11	0	0
기업은 인권피해자를 위한 고충처리 절차를 마련하고 운영상 실효성을 확보함	11	0	0
정부는 다양한 비정부 기반의 고충처리절차의 설치와 접근성 제고를 위해 기업협회와 협력하고 관련 지침서, 교육 등 제도적으로 지원함	11	2	0
정부는 국제노동기구(ILO)등 국제적 차원의 고충처리절차를 홍보함으로써 국제적 흐름에 맞추어 나가도록 지원함	17	2	7
해당 내용 없음	76	94	92

18-5. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [인권침해 구제] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해주시시오.

[19-1~19-5] 다음은 기업과 인권 측면에서 중요한 주제로서 [인권경영 시스템 구축] 내용입니다. 이제 [인권경영 시스템 구축] 측면의 세부 실행방안 후보로 선정된 항목들에 대해 질문 드리겠습니다.

19-1. 다음 중, [인권경영 시스템 구축] 측면에서 중요하게 추진되어야 할 항목들은 무엇이라고 생각하십니까? 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
정부는 국제사회의 인권보호 선언을 지지하고 기업에 인권존중 책임이 있음을 명확하게 표명함	94	92	78
정부는 국가 수준에서 기업과 인권 정책을 상시적으로 논의, 추진할 수 있는 전담 기구를 제도화함	76	92	78
정부는 국제 조약기구의 권고사항 등, 국제 인권기준에 부합하도록, 관련 법령·제도·정책을 개선함	88	94	85

정부는 담당공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업의 인권존중 책임 이행을 위한 지침서, 매뉴얼 등을 안내하고 교육을 제공함	64	89	78
정부는 기업의 인권관련 정보 보고를 시스템상으로 필수 법제화함	70	94	71
정부 공공기관에 대해서 특히, 금융, 투자, 수출신용제공 관련 상당한 주의 의무(due diligence)를 강화함으로써 국가는 인권보호 의무에 최선을 다해야 함	70	89	78
정부, 지방자치단체, 공공기관은 계약 및 공공조달 과정에 인권심사를 제도화함	64	92	50
정부, 공공기관 및 기업은 인권정책 수립 및 상당한 주의 의무(due diligence)를 위한 시스템을 구축하고 그 성과를 투명하게 공개함	70	89	78
정부, 공공기관 및 기업은 투자와 조달 및 협력업체와의 사업 시 인권을 주요 점검 항목으로 고려함	58	89	57
정부 및 기업은 투자 및 사업추진 전에 환경, 사회 영향평가를 포함한 전반적인 인권영향 평가를 의무화함	58	97	71
정부는 해외투자 한국기업이 인권침해사건에 연루되지 않도록 예방 조치를 취하고 인권침해 발생 시 효과적 구제책을 마련함	47	94	64
정부는 '기업과 인권 국가인권정책 기본계획(NAP)'의 이행 상황을 정기적 점검함	52	94	57
해당 내용 없음	0	0	0

19-2. 그럼, 그 중 가장 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주십시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
정부는 국제사회의 인권보호 선언을 지지하고 기업에 인권존중 책임이 있음을 명확하게 표명함	35	13	14
정부는 국가 수준에서 기업과 인권 정책을 상시적으로 논의, 추진할 수 있는 전담 기구를 제도화함	23	13	14
정부는 국제 조약기구의 권고사항 등, 국제 인권기준에 부합하도록, 관련 법령·제도·정책을 개선함	17	23	42
정부는 담당공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업의 인권존중 책임 이행을 위한 지침서, 매뉴얼 등을 안내하고 교육을 제공함	5	5	0
정부는 기업의 인권관련 정보 보고를 시스템상으로 필수 법제화함	11	2	7
정부 공공기관에 대해서 특히, 금융, 투자, 수출신용제공 관련 상당한 주의 의무(due diligence)를 강화함으로써 국가는 인권보호 의무에 최선을 다해야 함	0	7	0
정부, 지방자치단체, 공공기관은 계약 및 공공조달 과정에 인권심사를 제도화함	0	2	0
정부, 공공기관 및 기업은 인권정책 수립 및 상당한 주의 의무(due diligence)를 위한 시스템을 구축하고 그 성과를 투명하게 공개함	0	13	7
정부, 공공기관 및 기업은 투자와 조달 및 협력업체와의 사업 시 인권을 주요 점검 항목으로 고려함	0	5	7

정부 및 기업은 투자 및 사업추진 전에 환경, 사회 영향평가를 포함한 전반적인 인권영향 평가를 의무화함	0	7	7
정부는 해외투자 한국기업이 인권침해사건에 연루되지 않도록 예방 조치를 취하고 인권침해 발생 시 효과적 구제책을 마련함	0	5	0
정부는 '기업과 인권 국가인권정책 기본계획(NAP)'의 이행 상황을 정기적 점검함	5	0	0
해당 내용 없음	0	0	0

19-3. 이어서 두 번째로 중요하고 우선적이라고 생각하시는 것 1가지만 선택해주시시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민사회	기타
정부는 국제사회의 인권보호 선언을 지지하고 기업에 인권존중 책임이 있음을 명확하게 표명함	23	10	7
정부는 국가 수준에서 기업과 인권 정책을 상시적으로 논의, 추진할 수 있는 전담 기구를 제도화함	29	2	14
정부는 국제 조약기구의 권고사항 등, 국제 인권기준에 부합하도록, 관련 법령·제도·정책을 개선함	23	13	0
정부는 담당공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업의 인권존중 책임 이행을 위한 지침서, 매뉴얼 등을 안내하고 교육을 제공함	11	7	0
정부는 기업의 인권관련 정보 보고를 시스템상으로 필수 법제화함	11	18	7
정부 공공기관에 대해서 특히, 금융, 투자, 수출신용제공 관련 상당한 주의 의무(due diligence)를 강화함으로써 국가는 인권보호 의무에 최선을 다해야 함	17	13	28
정부, 지방자치단체, 공공기관은 계약 및 공공조달 과정에 인권심사를 제도화함	0	10	0
정부, 공공기관 및 기업은 인권정책 수립 및 상당한 주의 의무(due diligence)를 위한 시스템을 구축하고 그 성과를 투명하게 공개함	5	15	0
정부, 공공기관 및 기업은 투자와 조달 및 협력업체와의 사업 시 인권을 주요 점검 항목으로 고려함	0	0	7
정부 및 기업은 투자 및 사업추진 전에 환경, 사회 영향평가를 포함한 전반적인 인권영향 평가를 의무화함	0	15	14
정부는 해외투자 한국기업이 인권침해사건에 연루되지 않도록 예방 조치를 취하고 인권침해 발생 시 효과적 구제책을 마련함	0	5	28
정부는 '기업과 인권 국가인권정책 기본계획(NAP)'의 이행 상황을 정기적 점검함	0	5	7
해당 내용 없음	0	0	0

19-4. [인권경영 시스템 구축] 측면에서 중요하지 않거나 필요하지 않다고 생각되는 항목이 있으면 골라 주십시오. 해당하는 것이 없으면 [해당 내용 없음]에 체크해 주십시오.

시오.

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
정부는 국제사회의 인권보호 선언을 지지하고 기업에 인권존중 책임이 있음을 명확하게 표명함	5	0	0
정부는 국가 수준에서 기업과 인권 정책을 상시적으로 논의, 추진할 수 있는 전담 기구를 제도화함	5	0	7
정부는 국제 조약기구의 권고사항 등, 국제 인권기준에 부합하도록, 관련 법령·제도·정책을 개선함	5	0	0
정부는 담당공무원, 공공기관, 기업을 대상으로 기업의 인권존중 책임 이행을 위한 지침서, 매뉴얼 등을 안내하고 교육을 제공함	5	0	0
정부는 기업의 인권관련 정보 보고를 시스템상으로 필수 법제화함	11	0	0
정부 공공기관에 대해서 특히, 금융, 투자, 수출신용제공 관련 상당한 주의 의무(due diligence)를 강화함으로써 국가는 인권보호 의무에 최선을 다해야 함	5	0	0
정부, 지방자치단체, 공공기관은 계약 및 공공조달 과정에 인권심사를 제도화함	5	0	0
정부, 공공기관 및 기업은 인권정책 수립 및 상당한 주의 의무(due diligence)를 위한 시스템을 구축하고 그 성과를 투명하게 공개함	5	0	0
정부, 공공기관 및 기업은 투자와 조달 및 협력업체와의 사업 시 인권을 주요 점검 항목으로 고려함	11	0	0
정부 및 기업은 투자 및 사업추진 전에 환경, 사회 영향평가를 포함한 전반적인 인권영향 평가를 의무화함	5	0	0
정부는 해외투자 한국기업이 인권침해사건에 연루되지 않도록 예방 조치를 취하고 인권침해 발생 시 효과적 구제책을 마련함	5	0	0
정부는 '기업과 인권 국가인권정책 기본계획(NAP)'의 이행 상황을 정기적 점검함	5	0	0
해당 내용 없음	82	100	92

19-5. 위에 제시된 항목 외에, 기업과 인권 증진을 위해 [인권경영 시스템 구축] 측면에서 꼭 포함되어야 할 내용/목표/지향점/실행방안 등이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

20. 지금까지 제시된 항목, 목표 외에 귀하가 생각하시기에 꼭 필요하다고 생각하시는 것이 있으면 어떠한 의견이든 자유롭게 말씀해 주십시오.

21. 다음 중 귀하께서 현재 하시는 일(직업)에 해당하는 것은 무엇입니까?
(응답 생략)

22. 귀하의 현재 업무경력은 다음 중 어디에 해당하십니까?

선택 항목	선택률(%)		
	기업	시민 사회	기타
5년미만	23	34	71
5년이상~10년 미만	5	28	7
10년이상~15년 미만	29	18	14
15년이상~20년 미만	23	10	7
20년 이상	17	7	0

기업과 인권 로드맵 연구

| 인쇄일 | 2016년 11월 25일

| 발행일 | 2016년 11월 25일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | (우)04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩

| 전 화 | (02)2125-9700 | 팩 스 | (02)2125-9718

| 웹사이트 | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 보람문화사

ISBN 978-89-6114-524-4 9332

(비매품)