발 간 등 록 번 호
11-1620000-000591-01

기업과 인권
NAP 수립을 위한 연구

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구

2015년도 〈기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구용역〉
보고서를 제출 합니다

2015. 11. 13.

연구수행기관	한국인권재단
책임연구원	이상수 (서강대학교 법학전문대학원 교수)
공동연구원	김정식 (UN 글로벌콤팩트 한국협회 연구원)
	송세련 (경희대학교 법학전문대학원 교수)
	이성훈 (한국인권재단 상임이사)
보조연구원	유다예 (한국인권재단 간사)
	정은주 (한국인권재단 사업팀장)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

기업과 인권
NAP 수립을 위한 연구

목차

제1장 서론: 연구 목적과 방법

013 **제 1절 연구 목적**
014 **제 2절 연구 내용**
015 **제 3절 연구 범위**
016 **제 4절 연구 방법**
016 1.「기업과 인권 국가행동계획(NAP)에 대한 지침」의 번역 및 숙지
016 2. 해외 NAP 연구
016 3. 국내 기업인권 이슈의 파악
017 4. 이행원칙별 국가행동계획의 도출
017 5. NAP의 검증

제2장 외국의 NAP 검토

021 **제 1절 외국의 NAP 제정 계기와 배경**
021 **제 2절 NAP 제정 및 이행의 국제적 현황**
022 **제 3절 유럽 4개국 NAP의 내용과 특성**
023 1. 영국
024 2. 네덜란드

027 3. 덴마크
029 4. 핀란드
033 **제 4절 기존 NAP의 평가와 한계**
033 1. 영국
035 2. 네덜란드
037 3. 덴마크
039 4. 핀란드
041 5. 기존 NAP의 한계
042 **제 5절 소결**

제 3장 「기업과 인권 국가행동계획(NAP)에 대한 지침」분석

047 **제 1절 배경**
048 **제 2절 NAP 지침의 목적**
049 **제 3절 NAP의 4대 필수 요소**
050 **제 4절 NAP 작성 프로세스**
050 1. 국면 1: 착수
050 2. 국면 2: 평가 및 협의
051 3. 국면 3: NAP 초안 작성
051 4. 국면 4: 실행
052 5. 국면 5: 개정 및 개선
052 **제 5절 NAP의 구조와 내용**
053 **제 6절 이행원칙에 입각해 고려 가능한 조치**
056 **제 7절 결론**

제 4장 기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

061 **제 1절 개설**
061 **제 2절 이행원칙별 내용과 향후 행동 계획**
061 1. 이행원칙 1

068 2. 이행원칙 2
073 3. 이행원칙 3(a) 및 3(b)
079 4. 이행원칙 3(c)
085 5. 이행원칙 3(d)
089 6. 이행원칙 4
095 7. 이행원칙 5
099 8. 이행원칙 6
103 9. 이행원칙 7
109 10. 이행원칙 8
112 11. 이행원칙 9
116 12. 이행원칙 10
124 13. 이행원칙 25
127 14. 이행원칙 26
134 15. 이행원칙 27
145 16. 이행원칙 28
151 17. 이행원칙 30
155 18. 이행원칙 31

제 5장 결론

161 **결론**
163 참고문헌

부록

171 **부록 1**. '기업과 인권'에 관한 NAP (초안)
200 **부록 2.** 기업에 의한 인권침해 현안 조사 설문지
203 **부록 3.** 해외사례연구 방문기관 리스트
205 **부록 4**. 해외사례연구 면담 인터뷰 질문지

제1장 서론:연구 목적과 방법

제1장 서론:연구 목적과 방법

제1절 연구 목적

국가인권정책기본계획 (National Action Plans for the Promotion and Protection of Human Rights, 이하 '인권 NAP')은 국가 인권정책의 청사진(Master plan)으로서 인권과 관련된 법·제도·관행의 개선을 목표로 하는 범정부적인 인권정책 종합 계획이다. 인권 NAP는 인권 보호와 증진이라는 국가의 의무 수행을 위해 인권 상황과 개선 조건에 대한 정확한 진단을 바탕으로 인권정책 목표와 추진과제 제시를 주된 목적으로 실행되고 있다. 한국정부는 현재 5년 단위 제2기 인권 NAP (2012-2016년) 수립하여 실행 중이다. 이러한 인권 NAP는 1993년 비엔나에서 열린 세계인권회의(World Conference on Human Rights) 에서 만장일치로 결의한 '비엔나선언과(정책)실행계획'(Vienna Declaration and Programme of Action)에서 각 국의 국가인권기구 설립과 인권 NAP 수립을 권고한 것에서부터 유래한다.

한편 기업과 인권 NAP(National Action Plan on Business and Human Rights, 이하 "NAP"라 함.)는 앞에서 설명한 인권 NAP의 일부로서, UN 인권이사회가 회원국의 만장일치로 2011년 채택한 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), 이하 '기업과 인권 이행원칙')을 국내 정책 차원에서 이행하려는 목적으로 제정한 국가의 인권정책이자 전략이라고 할 수 있다. UN은 2011년 기업과 인권 이행원칙 채택 이후 국제적으로 기업과 인권 이행원칙을 실행하기 위한 다양한 후속조치를 취해왔다. UN 인권이사회 경우 기업과 인권 이행원칙의 후속작업을 위하여 여러 지역에 걸쳐 5명의 전문가로 구성된 워킹그룹(UN Working Group on Business and Human Rights, 이하 '워킹그룹')을 2012년 조직하여, 기업과 인권 이행원칙의 이행을 모니터하는 역할을 부여하였다. 또한 기업과 인권 이행원칙의 전 세계적 확산을 위하여 모든 이해관계자가 참여하는 연례 포럼 등을 개최해 오고 있다. 나아가 2014년 UN 기업과 인권 연례 포럼(UN Forum on Business and Human Rights)에서는 「기업과 인권 국가행동 계획(NAP) 지침」(이하 'NAP 지침')을 발표함으로써, 각국 정부들이 NAP 개발 및 실행할 것을 권고하였다.

NAP의 근본적인 목표는 국제 규범과 실제 이행 가능한 정책과의 간극을 파악하고 이를 줄이는 과정을 통해 기업의 인권침해를 방지하고 보호를 강화하는 것이다. NAP는 한국정부가 새로운 기업 경영 패러다임의 등장과 도전을 맞이하여 한국의 기업 경영 문화와 관행을 획기적으로 바꾸는데 큰 기여를 할 수 있다. 한국 정부는 NAP의 조속한 제정을 추진하여 인권문제가 발행한 후 이를 수습하는 수동적 대응이 아니라 제도적으로 정책적으로 인권침해를 예방하는 적극적 조치를 할 필요가 있다. 이와 관련하여 지난 2014년

국가인권위원회는 2014년 117개 공공기관을 대상으로 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용을 권고한 정책권고안을 낸 바 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 기업과 인권에 관한 각종 국제협약, 관련법령 및 정책 등 국내외 규범에 따른 국내 이행실태 파악 및 분석을 기반으로 하여, NAP를 수립하기 위한 방안을 모색하는 것을 주된 목적으로 한다. 또한 NAP 지침을 번역한 것을 토대로 UN에서 제시하고 있는 단계별 NAP 수립과제의 충실한 분석과 더불어 국내규범과 NAP 지침 사이의 간극을 메울 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 이를 통해 궁극적으로는 한국의 NAP 수립에 필요한 법규범 현황의 분석과 시사점을 토대로 제도적 방안을 제시하는 기초연구를 수행하고자 한다.

나아가 본 연구결과는 NAP 수립을 위한 기본 자료로 NAP 수립 이후의 검토 및 후속 대책 수립에 대한 기본 지침으로 활용될 수 있다. 특히 기업과 인권에 관한 각종 국제 규범이 제시되고 있는 가운데, 종합적인 국제적 요청을 정부의 실질적인 행동계획으로 구체화시킴으로써 기업과 인권에 대한 국가의 역할을 각종 기업 및 인권 정책에 있어 유기적으로 연계시킬 수 있는 기초로서 활용될 수 있을 것으로 기대된다. 본 연구를 계기로 인권위에서 NAP 제정에 대한 정책권고안을 제시하고 궁극적으로 우리 정부의 기업과 인권 NAP를 제정 및 실천할 수 있기를 기대한다.

제2절 연구 내용

본 연구의 서론에서는 NAP 수립의 필요성과 연구의 목표, 범위, 방법론 등을 기술하고 있다. 더불어 2장에서는 NAP 지침 검토 및 분석을 통해서 한국의 맥락에 맞는 NAP 수립방안 도출을 위해 필요한 우선과제와 시사점을 파악하고자 하였다.

3장에서는 외국의 NAP 수립 사례를 소개하고, 그 특징을 국가별로 비교분석함으로써 시사점을 검토한다. 2011년 발표된 기업과 인권 이행원칙 발표 이후, 영국(2013년 9월), 네덜란드(2013년 12월), 이탈리아(2014년 3월), 덴마크(2014년 4월), 스페인(2014년 7월), 핀란드(2014년 8월), 리투아니아(2015년 2월), 스웨덴(2015년 8월) 등이 NAP 발표하였다. 이외에도 아르헨티나, 아제르바이잔, 벨기에, 브라질, 콜롬비아, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 요르단, 라트비아, 멕시코, 모로코, 모잠비크, 노르웨이, 포르투갈, 슬로베니아, 스위스, 미국과 더불어 아시아의 경우에는 미얀마와 인도네시아가 NAP를 수립 중에 있다.

한편 연구팀은 지난 6월 13일부터 24일까지 해외 NAP 수립 사례 연구를 진행하였다. 이미 NAP를 수립한 영국, 네덜란드, 덴마크를 방문하여 외교부 등 정부부처, 국가인권위원회, 시민사회단체 등 32명의 다양한 이해관계자들과의 심층면담을 통해 NAP의 수립배경과 이행현황을 조사하였다. 또한 본 면담에서는 NAP 수립과정에서 실무상의 경험과 도전과제 등 고려요소들을 청취함으로써, 기존 정책과의 일관성을 제고할 수 있는 방안도 함께 모색할 수 있었다. 또한 UN 인권최고대표사무소(OHCHR)의 기업과 인권 담당 사무국 및 경제개발협력기구(OECD) 다국적기업가이드라인 담당자와의 면담을 통해 UN과 OECD 차원에

서 NAP의 수립과 실행의 독려를 위해 어떤 과제를 수행하고 있는지를 청취하였다. 본 면담은 사전에 배포된 질문지를 토대로 진행되었으며, 질문지는 본 보고서의 부록에 별첨하였다.

이를 통해 4장에서는 기업과 인권 관련 국제협약, 국내법령, 제도, 관행, 정책 등에 대한 국내이행 현황 등을 검토하였다. 한국은 세계 경제규모 14위의 국가로 그 관할권 내에서 이뤄지는 기업 활동의 범위도 넓으며, 그에 따라 기업 활동이 인권에 미치는 영향력도 상당하다고 할 수 있다. 그러나 최근 국제 언론에서 한국 기업의 해외에서의 인권침해 사례가 자주 언급되면서 부정적 이미지가 높아지고 있다는 우려가 제기되고 있다. 또한 기업과 인권 분야의 국제규범에 대한 이해와 적용하려는 노력이 부족하다는 지적도 적지 않다. 이러한 상황에서 한국 정부는 한국의 기업이 국제 현실을 제대로 이해하고 선도적으로 대응하여 기업의 지속가능성과 국제경쟁력을 키워나갈 수 있도록 제도적, 정책적으로 견인할 의무가 있다. 이러한 문제의식 속에서, 정부는 한국의 실정에 맞는 NAP 수립을 제시함으로써 한국 기업이 국제 규범들 사이에서 놓이게 된 간극을 적절히 대처할 수 있도록 정부와 기업의 역할을 살펴야 할 것이다.

앞의 논의를 토대로 결론에서는 정부, 시민사회, 기업 등 다층적 이해관계자의 충분한 참여를 기초로 법률적 타당성과 도덕적 정당성을 갖춘 NAP 수립을 위한 제도적 방안을 제시하고, 부록에서는 한국 실정에 맞는 NAP 초안을 제안하였다.

제3절 연구 범위

본 연구의 범위는 NAP 지침 및 기타 관련 자료의 번역 및 분석, 해외 사례와의 비교 연구, 그리고 기업과 인권 관련 규범 및 제도에 대한 국내 이행현황 등 검토 이렇게 크게 3가지로 나누어볼 수 있다.

NAP 지침 및 기타 관련 자료의 번역 및 분석에 있어서 본 연구는 UN 기업 인권 이행원칙과 NAP 지침에 주목한다. NAP 수립을 위한 가장 권위 있는 기초 자료는 UN 기업과 인권 이행원칙, 그리고 그 이행원칙을 위한 UN 기업과 인권 워킹그룹에서 발간한 NAP 지침인 바, 특히 본 연구에서는 NAP 지침의 정확한 이해를 기반으로 하여 그 내용에 대한 철저한 분석이 이루어질 것이다.

다음으로 본 연구는 해외의 NAP 사례를 검토한다. 2011년 발표된 기업과 인권 이행원칙 발표 이후, 이미 NAP를 수립한 국가 중 영국과 네덜란드, 핀란드, 그리고 덴마크가 수립한 NAP를 수립 절차와 내용적 측면에서 검토함으로써 우리나라 NAP 수립에 관한 시사점을 도출한다.

마지막으로 본 연구 범위의 주된 내용으로써, 기업과 인권 관련 규범 및 제도에 대한 국내 이행현황 등을 검토한다. 먼저 기업과 인권 관련 우리나라의 이행현황을 검토하기 위한 규준으로는 기업과 인권 문제에 대하여 기존의 권위 있는 문서인 UN 프레임워크 및 그 이행원칙, OECD 다국적 기업 가이드라인, ILO 삼자선언, GRI 보고양식, ISO 26000을 참조할 것이다. 이러한 기준에 기초하여, 본 연구는 기업과 인권 문제와 관련하여 우리 국내의 법령, 제도, 또는 개별 정부 부처 및 기관들의 정책 등을 대상으로 이행현황을 분석한다. 그리고 국내 이행 현황을 파악하기 위한 대상으로는 기업들이 사회적 책임 경영, 윤리 경영, 지속가

능 경영 등의 이름으로 추진하고 있는 각종 사업 정책도 대상으로 한다. 이러한 분석을 통하여, 우리나라에서 발생하는 기업과 인권 문제의 특수성을 중심으로 이행실태를 파악하고자 하였다.

제4절 연구 방법

본 연구는 NAP 지침에 따른 제5단계에서 제9단계에 걸치는 부분의 작업을 통해서, NAP 초안을 작성하는 것으로, 이러한 작업의 수행을 위해서 부가적으로 NAP 지침 자체에 대한 연구, 해외 NAP 사례연구, NAP관련 이론적 문헌 연구, 한국에서 기업 인권 관련 현황조사 등의 방법을 취한다. 각각에 대해서 방법론에 유의하면서 좀 더 상세히 살펴보면 다음과 같다.

1. UN 기업과 인권 NAP 지침의 번역 및 숙지

본 연구는 기업과 인권에 대한 NAP 작성을 위한 기본 지침으로서, 제시된 지침의 이해 및 분석을 위하여 연구 참여자들 간의 정기적인 토론과 학습을 추진하였다. UN 기업과 인권 이행원칙과 NAP 지침과의 관계에 대한 선이해가 충족되어야 NAP 지침의 취지를 충실하게 이해하고 본 연구 수행의 기초를 마련할 수 있는 바, 번역은 연구원들이 수행하고, 내부에서 반복적으로 감수하였으며, 이를 바탕으로 NAP 지침을 이해함과 동시에 NAP 관련 이론적 논의를 검토하고 시사점을 검토하였다.

2. 해외 NAP 연구

본 연구는 기존 해외 NAP의 상호 비교 및 UN의 지침와의 비교를 수행하며, 이를 통해서 기존 NAP 성과와 한계, 그리고 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위해 각국의 NAP 수립 담당자와의 서면 및 직접 방문 연구를 통한 인터뷰를 가짐으로써 실무상 과정과 경험 등에 대해서 공유하고 이를 통해 시사점을 도출하였다.

3. 국내 기업인권 이슈의 파악

NAP 지침은 제 5단계에서 기업의 인권영향에 대해서 이해할 것을 요구하고 있는 바, 본 연구는 이 부분을 다음의 방법을 통하여 수행하였다. 국내 기업인권 이슈의 파악 과정에서 우리나라의 이행현황에 대한 파악이 우선적으로 수행되어야 하는 바, 이를 위한 수행 방안으로써 앞에서 언급한 바와 같이 우선 이행현

황의 검토 규준으로서 기업과 인권 문제에 대하여 기존의 권위 있는 문서인 UN 프레임워크 및 그 이행원칙, OECD 다국적 기업 가이드라인, ILO 삼자선언, GRI 보고양식, ISO 26000을 기초로 하였으며, 동시에 기업과 인권 문제와 관련하여 우리 국내의 법령, 제도, 또는 개별 정부 부처 및 기관들의 정책도 이행현황을 검토하기 위한 기준으로 삼았다. 이런 국내외의 규준에 근거하여, 국내기업들의 이행실태를 파악하여 우리나라의 기업과 인권 문제의 특수성을 드러내고자 하였다.

이와 동시에 기업의 이행 실태에 관한 실증적인 연구가 여러 기회에 걸쳐 이루어졌던 바, 『중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』(국가인권위원회, 2014), 『해외진출 한국기업 인권침해 실태조사 결과발표 및 토론회』(국가인권위원회, 2014) 등, 국가인권위원회 및 각종 연구 기관 및 단체에서 수행한 선행연구 및 관련 실태조사 등의 자료를 면밀히 검토함으로써 우리나라에서 발생하는 기업과 인권 문제의 특수성을 중심으로 이행현황을 파악하고자 하였다.

그리고 본 연구는 『인권경영 가이드라인 및 체크리스트』(국가인권위원회, 2014) 및 『인권영향평가 및 관리에 관한 지침』(국가인권위원회, 2014)을 이용하여 설문지를 만들어, 관련 전문가 및 이해관계자에 대한 설문을 하여, 각 이슈별 중요도를 평가 하는 방식을 이용하여 NAP를 통해 해결해야 할 인권이슈를 명확히 드러내 특히 이상의 과정을 통하여 기업과 인권에 관한 국제적인 상황과 비교할 수 있는 한국적 상황의 특수성을 발굴하여, 그러한 특수성을 기반으로 하여 한국화된 NAP 수립의 기초를 마련하고자 하였다.

4. 이행원칙별 NAP의 도출

NAP 지침은 제 6단계에서 '국가와 기업의 이행원칙 이행상의 간극을 식별'할 것을 요구하고 있는 바, 이 부분은 본 연구의 핵심부분이 된다. 이 부분은 각각의 이행원칙에 대한 철저한 이해를 바탕으로, 이행원칙과 국내 관련 법규범이나 관행 사이의 간극을 드러내고 그것을 어떤 방식으로 근접시킬 수 있을지에 대해서 모색하고자 하였다.

검토되는 이행원칙은 제1-10문, 제25-28문, 제30-31문으로서, 모두 16개 원칙이며, 각 이행원칙별로 ① 각 이행원칙 자체에 대한 해설, ② 각 이행원칙과 관련한 국제사회의 동향, ③ 각 이행원칙과 관련한 선진 각국의 사례, ④ 각 이행원칙과 관련한 기존 제도, 관행에 대한 조사, ⑤ 각 이행원칙별로 NAP안 등을 연구하고 서술하였다.

이를 위한 연구방법론으로는 주로 문헌연구에 의거하였으며, 본 연구에 참여하는 전 연구원이 각 주제별로 과제를 부여받고 연구를 수행하였다. 그리고 각 연구원의 연구결과는 내부토론 및 자문위원의 자문을 통해서 내용을 충실히 검토하였으며, 이를 통해서 각 원칙별로 올바른 NAP안을 도출하도록 하였다.

5. NAP의 검증

본 연구는 연구진에 의해서 제안된 NAP안에 대한 검증을 포함하는 절차를 포함한다. 검증에 참여하는 사람은 이해관계자와 전문가를 대상으로 하였으며, 아울러 인권위원회 등 기관의 의견을 반영하는 절차를 가졌다. 검증은 공개적인 방식으로 실시하며, 관련 이해관계자 및 전문가가 최대한 참석하는 방식으로 실

시하였다.

이 절차는 실제로 NAP 초안을 확정하기 전에 이해관계자들에게 보여주고 그들의 의견을 반영하는 절차가 되었으며, 이 과정에서 제출된 의견들을 충실히 반영하기 위해서 내부토론 및 자문위원을 적극 활용하였다.

제2장 외국의 NAP 검토

제2장 외국의 NAP 검토

제1절 외국의 NAP 제정 계기와 배경

2011년 UN 기업과 인권 이행원칙(이하 기업과 인권 이행원칙)이 채택된 이후, 국제적으로 기업과 인권 이행원칙을 실행하기 위한 다양한 후속조치들이 추진되고 있으며, 특히 NAP를 수립하는 것 또한 이러한 후속조치의 맥락에서 이루어지고 있다.

NAP는 기업과 인권 이행원칙에 따른 기업과 인권 문제를 다루기 위한 한 축으로서의 국가의 역할을 강조함은 물론, 다른 두 가지 축인 기업의 인권 존중 책임과 구제책에의 접근 문제에 대해서도 이와 관련한 국가의 의무와 역할에 대해서 담아야 할 것을 요구하고 있다.

이러한 흐름에 발맞추어 특히 유럽 연합 집행위원회는 모든 회원국에게 2013년 말까지 기업과 인권 이행원칙의 실행에 관한 국가별 행동계획을 제출할 것을 요구한 바 있으며[1], 이에 덴마크, 독일, 네덜란드, 영국 등 유럽 연합 회원국 각국에서 국가 차원의 자문 회의가 개최되고 유럽 연합 대부분의 회원국이 NAP 수립에 착수하였다.

이에 따라 제시된 기간인 2013년 말까지 영국과 네덜란드 두 국가가 각각 NAP를 수립하여 공개하였으며, 덴마크와 핀란드, 이탈리아 등도 NAP 수립에 착수하여 현재는 기업과 인권에 관한 고유의 NAP를 수립한 상태이다.

제2절 NAP 제정 및 이행의 국제적 현황

세계 각국은 NAP의 수립 현황과 관련하여, 이미 현재 NAP를 수립한 나라는 영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드, 이탈리아, 리투아니아 등 모두 EU 회원국이며, 스페인은 수립은 되었으나 공식적인 승인을 기다리고

1. European Commission(2011), A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility

있는 상태이다.

현재 NAP 수립을 준비하는 나라는 아르헨티나, 아제르바이잔, 벨기에, 브라질, 칠레, 콜롬비아, 프랑스, 독일, 그리스, 인도네시아, 아이슬란드, 요르단, 라트비아, 말레이시아, 모리셔스, 멕시코, 모로코, 모잠비크, 미얀마, 노르웨이, 포르투갈, 슬로베니아, 스위스, 미국 등이 있다.

NAP의 공식적인 수립 주체가 아닌, 국가인권위원회나 시민단체에서 작성을 준비하고 있는 국가로는 가나, 폴란드, 카자흐스탄, 남아프리카공화국, 탄자니아 등이 있다. 현재 우리나라도 여기에 해당된다.

한편 아시아 국가에서는 인도네시아와 말레이시아가 국가인권위원회의 주도로 개발을 착수 중에 있다. 인도네시아는 지난 2015년 5월, 국가인권위원회의 권고를 바탕으로 NAP 수립 준비를 이제 막 시작하였고, 말레이시아 정부도 지난 2014년 인권위의 NAP 전략 프레임워크에 환영한다는 의사를 밝힘에 따라 곧 발표될 것으로 보인다.[2]

이하에서는 NAP를 수립한 국가 중 영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드 4개국의 NAP를 비교 및 검토함으로써, 우리나라의 NAP 수립에 대해서 갖는 시사점에 대해서 살펴보고자 한다. 위 4개국의 NAP는 다른 나라보다 일찍 수립된 NAP로서 다른 나라들의 NAP 수립에 참고가 되는 등 후속 NAP에 많은 영향을 주었으며, 또한 이미 많은 검토가 이루어져 있는 바, 위 4개국의 NAP 수립은 국내 NAP 수립에 있어 많은 시사점을 줄 것이라 판단된다.

제3절 유럽 4개국 NAP의 내용과 특성

1. 영국

가. 개설

영국은 기업과 인권 이행원칙이 채택된 해인 2011년에 NAP를 수립하겠다는 선언을 하고 NAP 수립에 착수하여, 2013년 전 세계에서 최초로 NAP를 수립하였다. 주지한 바와 같이, EU 집행위원회는 〈기업의 사회적 책임을 위한 EU 전략〉에서 기업과 인권 이행원칙의 발표 이후 이를 유럽에 전파하고 이행을 확보하기 위한 수단으로써, 회원국에게 2013년까지 NAP를 수립할 것을 권고한 바, 영국은 이 기한을 준수하여 NAP를 제출한 두 국가 중 한 국가가 되었다.

NAP 수립 주체와 관련하여, 영국에서는 기업과 인권 이슈를 담당하는 외교부를 중심으로, 법무부와 재무부 등 관련 부처와의 협력을 통하여 이루어졌다.

2. 말레이시아 Rakayat Post(2015년 3월 24자): http://www.therakyatpost.com/news/2015/03/24/national-action-plan-on-business-and-human-rights-to-be-drafted/

현재 영국은 기존 NAP 개정 작업에 착수하였으며, 2015년 12월까지 NAP 개정을 완료할 예정이다.

나. 주요 내용

영국의 NAP 구성은 먼저 기업이 인권을 존중했을 때 얻을 수 있는 이점에 대해서 열거한 뒤, 기업과 인권 문제를 다루기 위한 국가의 행동계획을 국가의 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 구제책에의 접근, 이 3가지 방향으로 설명하고 있다. 이것은 기업과 인권 이행원칙의 기본적인 흐름을 따르는 구성으로, 이 NAP가 기업과 인권 이행원칙에 기반을 두고 만들어져 있음을 확인할 수 있는 부분이다.

1) 국가의 보호 의무

국가의 보호 의무와 관련하여, 영국의 NAP는 먼저 기업과 인권에 관한 현재의 규제 및 정책들에 대해서 설명한다. 기업과 인권에 관련된 현황을 설명하면서, 현존하는 규범으로써 국내법 중에서는 1974년의 보건안전법(the Health and Safety at Work Act 1974), 1998년의 개인정보 보호법(the Data Protection Act 1998), 농어업 직업중개소법(Gangmasters Licensing Act 2004), 2006년 개정된 회사법(the Companies Act 2006), 영국 뇌물 방지법(the UK Bribery Act)을 열거하고 있다.

영국 정부가 현재 국제 법규 중 기업과 인권 문제 관련 가입한 것으로는 ILO 8개 핵심협약들과 시민·정치권 권리에 관한 규약, 경제·사회·문화적 권리 권리에 관한 규약, 유럽인권조약, OECD 다국적기업 가이드라인(the OECD Guidelines for Multinational Enterprises)를 열거하고 있다.

기업과 인권 이행원칙의 실행을 위하여 이미 이행된 구체적인 조치들로는 버마에 책임 있는 투자를 촉진하기 위한 환경을 조성하기 위해 "Myanmar Center for Responsible Business(2015)"의 설립을 지원한 점, 조달에 인권적 요소를 반영한 점, the OECD 2012 Common Approaches[3]에 따라 수출보증기관에 인권 고려를 요구한 점, 민간보안용역사업자에 대한 국제행동강령(the International Code of Conduct for Private Security Service Providers, ICOC)을 확산시킨 점, 분쟁지역에서의 사업에 대하여 안정성 구축 해외전략(Building Stability Overseas Strategy, BSOS)을 고려하는 점, 분쟁 및 고 위험지역에서 광물자원의 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침(the OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zone)의 이행을 지지한 점, UNGC에 대한 재정지원 및 기업과 인권 이행원칙에 대한 육성 사업 지원을 언급하고 있다.

기업과 인권 이행원칙의 실행을 위한 향후 행동계획으로, 기업과 인권 이행원칙의 이행을 위한 다른 나라와의 협력관계를 발전, 민간보안업체에 대한 영국인증서비스 출시, 보안과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principle on Security and Human Rights, VPs) 강화, 공기업 및 정부조달시장 참여 기업에 대한 인권 존중 권고, 정보통신기술 수출 관련 인권 지침 개발, 해외진출 기업의 인권침해 방지를 위한 임무 부여, 해외투자협정 체결 시 기업의 인권존중 책임 삽입, 외교관을 통한 기업과 인권 이행원칙과 ILO 8개 핵심협약, OECD 가이드라인의 준수 로비, UN 기업과 인권 워킹그룹에 대한 재정 지원, 해외 공관을 통한 인권 옹호자 지지를 언급하고 있다.

3. OECD(2012), Recommendation of the council on common approaches for officially supported export credits and environmental and social due diligence (The "Common Approaches"); http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=tad/ecg(2012)5&doclanguage=en

2) 기업의 인권 존중 책임

영국정부는 기업의 인권 존중 책임을 위한 행동계획으로 기업의 인권 책임에 대한 기대를 표명하고, 이를 위해 정부가 해온 일과 향후 계획에 대해 언급하고 있다.

현재까지 이행된 작업으로서, 기업의 인권 존중 책임 이행을 지원하기 위하여 영국정부는 회사법 개정을 통해 기업의 연례보고서 작성 시 인권 관련 내용을 포함시키도록 했으며, 해외기업위험정보서비스(Overseas Business Risk Service)에 기업과 인권 이행원칙의 내용을 포함시켰고, 관련 공무원의 교육을 위한 안내자료를 만들었으며, 해외 주재 공관을 통하여 영국기업이 관련된 인권 위험에 대한 정보를 제공하도록 하였고, 윤리적 무역 논의 개최, 기업의 이행원칙 모범 이행사례 공유 및 확산 등을 지원해왔다는 점을 언급하고 있다.

향후 계획된 조치들로는, 중소기업을 위한 지침 작성, 산업협회 및 산별 기업 단체의 자체 지침 작성 등 인권 정책과 절차 발전 지원, 기업과 인권 관련 의제의 실행 및 모범 이행사례의 공유 및 이해관계자 사이의 대화 지원, 대사관을 통한 외국 진출 영국기업에 대한 지원 등을 언급하고 있다.

3) 구제책에의 접근

영국의 NAP에서는 구제책과 관련하여, 기본적인 방침을 먼저 제시하고 있다. 영국의 NAP는 구제책에 있어서 사법적 구제수단의 중요성을 언급한다. 그리고 비사법적 고충처리 방법으로서, 회사 내부의 고충처리 절차, 중재, 조정, 협상, 독립적인 분쟁해결기관(Independent dispute resolution companies)이나, 옴부즈맨(the Ombudsman), 시민 민원상담소(the Citizens' Advice Bureau), 특정분야의 정부 규제관이나 자문중재조정서비스(the Advisory, Conciliation and Arbitration Service)를 언급하고 있다.

또한 비사법적 구제수단의 중요한 방법 중 하나로서 다국적 기업에 대한 OECD 가이드라인에 의한 NCP의 활동을 언급하면서, 기업과 인권 위반사항에 대한 NCP의 공개 및 배포의 역할을 강조하고 있다.

구제책에 대한 접근을 장려하기 위해 영국 정부가 추진하게 될 구체적인 정책으로 가장 먼저 언급된 것은, 2012년 런던 올림픽에서 기업 파트너들에게 노동조건 관련하여 이행원칙 이행을 위해 지속가능한 구매 강령(Sustainable Sourcing Code)을 조직위원회의 상업 파트너들에게 적용했던 경험을 전파하는 것을 언급하고 있다.

다음으로 해외에서 활동하는 영국 기업이 고충처리절차를 수립하는 데 있어서 무역투자부의 테스크팀이 협력하는 것을 언급하고 있으며, 그 외에도 영국 내에서 활용되고 있는 효과적인 고충처리 시스템을 해외에 제공하는 것에 대한 협력을 언급하고 있다.

또한 외무부의 인권 및 민주주의 프로그램 펀드를 통하여, 영국기업이 활동하고 있는 해외 현지의 인권 보장수단 발전을 지원하고, 시민사회와 노조 등 인권옹호자들의 활동을 지원하며, 고충처리절차를 수립하고자 하는 기업들을 지원하는 계획도 언급하고 있다

2. 네덜란드

가. 개설

유럽연합 집행위원회의 CSR에 관한 커뮤니케이션(Communication on Corporate Social

Responsibility)에서 유럽 연합 회원국들이 이행원칙의 이행을 위한 계획을 수립하도록 독려한 이후, 네덜란드 하원에서는 정부에 대해 유럽 위원회의 권고를 이행할 것을 촉구하였다. 이러한 하원의 요청에 따라 외교부의 주도적인 역할에 의해 만들어지기 시작했으며, 2013년 12월 NAP가 하원에 보고되었고, 곧 공식적으로 공표되었다.

이렇게 만들어진 NAP는 기업과 인권에 관하여 세계에서 영국에 이어 두 번째로 만들어진 NAP이며, 이로써 네덜란드는 유럽 연합의 권고를 기한 내에 수행한 두 국가 중 하나가 되었다.

네덜란드의 NAP는 외교부(Ministry of Foreign Affairs)를 중심으로 하여, 재무부(Ministry of Economic Affairs), 재경부(Ministry of Finance), 안보 사법부(Ministry of Security & Justice), 그리고 사회 및 고용노동부(Ministry of Social Affairs & Employment)에서 파견된 담당자들이 워킹 그룹을 형성하여 NAP 수립을 위해 협력하였다.

네덜란드의 NAP는 그 수립과정에서 광범위한 이해관계자 인터뷰가 진행되었고 그 인터뷰의 내용이 NAP에 반영되었다는 점에서 NAP 수립 방식에 있어 좋은 방향을 보였다고 평가할 수 있다.

나. 주요 내용

네덜란드 NAP의 구조를 먼저 대략적으로 살펴보면, 먼저 이행원칙에 대해서 언급하고 그 핵심적인 내용과 취지에 대해서 설명하고 있다. 하지만 네덜란드의 NAP는 이행원칙의 내용을 설명하면서 그 내용에 따라 작성되었음을 명시적으로 밝히면서도 그 구성에 있어서는 이행원칙에서 말하는 순서를 따르지 않고, 개설, 정책현황, 이해관계자와의 논의 결과 및 정부의 응답, 그리고 향후 행동 계획에 대해서 언급하는 순서를 취하고 있다.

1) 정책 현황

정책 현황을 서술함에 있어, 네덜란드 정부가 이미 해외에 진출한 네덜란드 기업에 대해서 CSR의 준수를 강조하고 있었다는 점을 언급하며, 기업의 공급망에서 사회적 책임을 따르고 공정한 노동을 보장할 책임을 언급하고 있다. 또한 네덜란드 정부가 기업들에 대하여 OECD 가이드라인을 준수할 것을 요구해왔으며, 이행에 대한 책임을 질 것을 요구했음을 밝히고 있다.

또한 정부가 발간한 "CSR pays off[4]"라는 정책문서를 통하여, 기업의 사회적 책임 이행을 위해 정부가 해야 하는 일에 대해서 확인해왔으며, 이 문서에서도 존 러기의 프레임워크를 증진하기 위한 것에 초점을 두고 있음을 명시하고 있다. 본 정책문서에 따르면, 네덜란드 정부는 1) 명확한 CSR 프레임워크를 통하여 기업들이 충분한 정보를 제공받도록 보장할 것 2) 네덜란드 기업들을 위한 공평한 경쟁의 장을 증진할 것 3) 경제 외교 등에 있어서, 여러 정부부처들이 그들의 책임을 명확히 설명하게끔 할 것 4) 투명성을 증진하고, 이해관계자 대화를 장려할 것 5) 지속가능한 조달 정책 등을 준수함으로써 모범 사례를 수립할 것 등을 수행해야한다.

그리고 마지막으로 네덜란드 국가인권기구(The Netherlands Institute for Human Rights)를 언급하며, 이 기구가 네덜란드 내에서의 인권 준수 의무 이행을 감시하고 평가할 수 있음을 밝히며, 모니터링 후에 관련 이슈에 관하여 기업과 비정부행위자와의 대화를 실시한다고 밝히고 있다.

4. Corporate Social Responsibility pays off (2013), CSR policy of The Netherlands; http://www.government.nl/documents-and-publications/notes/2013/06/28/csr-pays-off.html

2) 이해관계자와의 논의 및 정부의 대응

이 장에서는 기업과 인권 문제에 관한 이해관계자들과의 논의를 통하여 도출된 정부의 역할을 주요 항목으로 나누어서 검토하고 이에 대한 정부의 답변을 제시하고 있다.

이해관계자와의 논의에 따라서, 네덜란드 NAP는 기업과 인권에 관한 정부의 의무를 정부의 적극적인 역할, 정책의 일관성, 인권 실사의 명확성. 투명성 및 보고, 구제책의 범위, 이렇게 5가지 항목으로 나누어서 기업과 인권에 관한 국가의 의무에 대해서 항목 별로 살펴보고 있다.

먼저 정부의 적극적인 역할과 관련하여, 조력자로서의 정부의 역할을 강조하며, 사전대응을 중심으로 하는 정부의 역할이 요청된다는 점을 명시하고, 국제적인 연대를 통하여 구조적으로 기업과 인권 문제를 다룰 것이 요청됨을 밝혔다.

정부의 적극적인 역할과 관련하여 구체적인 내용을 보면, 먼저 공평한 경쟁의 장을 형성하는 역할을 강조하고 있으며, 이를 위한 다자기구의 조성, 국제 공조 속에서의 이행원칙의 확산과 ILO 및 OECD 가이드라인 등 국제 규범의 준수를 강조하고 있다. 그리고 공평한 경쟁의 장 형성 이외에도, 무역 과정에서의 인권 보호 의무와 정책적 일관성의 확보, 지속가능한 조달 정책의 수립, 각종 국제회의에서 나온 결과물에 대한 검토 및 이행, 투자협정에서 인권 관련 조항의 삽입 등을 언급하고 있다.

인권 실사의 명확화와 관련하여서는 인권 실사의 중요성을 강조하면서, 인권 실사에 대한 기업의 인식을 증대시키고, 대사관이 기업과 인권에 관한 국제적인 이슈에 민감하게 반응하여, 현지에서 기업들을 상대로 이에 대한 확산과 전파를 담당한다는 점을 강조하고 있다. 이러한 인권 실사의 도구로는 산업별 위험 분석과 정부에 의한 인권 실사를 언급하고 있다.

투명성 및 보고와 관련하여, 네덜란드 NAP는 이를 통한 기업과 이해관계자와의 소통의 중요성을 강조하고 있다. NAP는 이해관계자와의 대화를 통한 투명성의 증진이 기업의 필수 업무임을 강조하며, 회동이나 협의, 보고서를 통한 소통 방식을 제시하고 있다. 보고와 관련하여서는, 네덜란드의 상위 600개 기업에 대한 투명성 벤치마킹을 언급하면서, 인권을 포함한 비재무적 요소의 보고의 중요성을 강조하고 있다. 그리고 기업 공급망 정보에 대한 접근권 보장을 규정하고 있는 생산과 공급망 정보 법령(the Production and Supply Chain Information Act)에 대해 이것을 기업이 이행하는 것은 현재로서는 부정적이라는 입장을 밝히고 있다.

구제책의 범위와 관련하여서, 네덜란드 NAP는 구제절차의 중요성을 언급하며, 새로운 구제절차의 하나로서, ACCESS Facility를 소개하고 있다. 네덜란드의 ACCESS Facility는 법원의 내부 또는 외부에서 기업과 공동체 간에 효과적인 분쟁 해결에 대한 접근을 향상하기 위해서 2012년 12월에 설립된 이니셔티브이다. 그리고 뒤이어 기업과 인권 관련 네덜란드의 사법체계를 나열하여 정리하였고, 비사법적 구제절차로서의 OECD가이드라인에 따른 NCP의 활용과, 기업 자체의 고충처리절차를 언급하고 있다. 그리고 사법절차에 대한 접근의 부수적인 요소로서, 법률구조기금의 활용 가능성을 언급하고 있으며, 역외적용에 대해서 부정적인 언급도 담고 있다.

3) 향후 행동계획

향후 행동계획에 대해서는 크게 정책 일관성, 인권실사의 명확화, 투명성 및 보고, 그리고 구제책의 범위로 나누어서 설명하고 있다.

정책 일관성과 관련하여, EU 회원국과의 협의, 전자 교육 시스템을 통한 교육의 일관성 확보, 지속적인

조달 정책의 이행원칙의 이행 확보와 중앙 및 지방정부에의 확산을 언급하고 있다.

인권실사의 명확화와 관련하여, CSR 관련 경영 교육을 제공하는 기관과의 논의, 기업의 인권 경영을 위한 워크샵 지원, UNGC 네덜란드 네트워크와 기업의 인권 존중 방법 논의, 이행원칙의 실행을 위한 내부 교육 프로그램 제공, 독립적인 위원회를 통한 기업의 이행 현황 실태 조사 등을 언급하고 있다.

투명성 및 보고와 관련하여, 기업들이 기업 거버넌스 코드(the Corporate Governance Code)에 따라서 사회적 책임에 관한 정보를 더 많이 포함하도록 정부가 요청해야 한다고 언급하고 있다.

구제책의 범위와 관련하여, 네덜란드 정부는 ACCESS Facility에 초기자금을 지원하고 공동으로 비사법적 구제절차 수립에 대한 컨퍼런스를 진행할 것임을 밝히고 있다. 또한 NCP의 활동을 활성화하기 위하여, 산업 부문에 대하여 광범위한 조사를 요청하겠다고 밝히고 있으며, 또한 NCP가 기업의 사회적 책임 이행을 촉진시킬 수 있는 주체라는 점을 강조하며 관련 분쟁 해결 기구로서 역할해줄 것을 기대한다고 밝히고 있다.

3. 덴마크

가. 개설

덴마크의 NAP는 외교부 산하의 Business Authority의 주도로 작성되었다. 본 NAP는 덴마크 CSR 위원회(Danish Council for CSR)의 권고를 토대로 수립되었으며, 위원회 구성으로는 덴마크 기업 및 금융기관, NGO, 지방 정부 및 노조가 참여함에 따라 이들 간의 협의를 기반으로 하였다. UN 기업과 인권 이행원칙을 이행하고자 하는 정부의 노력은 비단 NAP의 수립뿐만 아니라, "제2차 CSR 행동계획(the Second National Action Plan for CSR; Responsible Growth 2012-2015)"의 결과로 이어졌다. 따라서 기업과 인권 이슈와 관련된 덴마크 정부의 노력은 두 개의 구조로 이뤄져 있다.

덴마크의 NAP는 본문에서는 크게 세 가지 축에 기초하여 내용을 서술하고 있지만, 뒤의 부록에서는 축의 개별 원칙에 따라서 보다 자세한 내용을 정리하고 있다. 다만 부록에서는 이행원칙의 첫 번째 축과 세 번째 축에 속하는 원칙에 대해서만 다루고 있다.

나. 주요 내용

1) 국가의 보호 의무

덴마크 NAP는 국가의 인권 보호의무에 관하여, 이행원칙의 내용에 대해 간략히 설명한 이후 CSR 위원회의 관련 권고사항을 정리하고 있다. CSR 위원회의 권고사항은 2011년에 작성되어 2012년 덴마크 정부에 보고된 것으로, 크게 다섯 가지 방향으로 나뉘어져 있다. 그 5가지 방향의 내용은 비재무적 요소에 대한 보고 의무 대상 기업을 확장하고, 공기업 및 공공기관에 대해 실사(due diligence)를 실시할 것을 요구하고, UN과 EU 등 국제적 차원에서 요구되는 CSR 관련 내용을 지지하며, 마지막으로 대규모의 인권침해와 관련하여 취할 수 있는 국가적 조치를 고민하는 것이다.

다음으로는 국가의 보호 의무 중 지금까지 취해진 조치들에 대해서 열거하고 있다. 먼저 정부가 CSR 워킹 그룹을 형성하는 데 있어서 정책적 일관성 확보를 위해 상무부(Ministry of Business and Growth), 외교부(Ministry of Foreign Affairs), 노동부(Ministry of Employment), 환경부(Ministry of Environment), 재무부(Ministry of Finance), 농수산식품부(Ministry for Food, Agriculture and Fisheries) 등 다양한 부처가 참

여하였다는 점을 언급하고 있다. 다음으로 기존의 CSR에 대한 NAP에서 기업에 대한 기대를 명시적으로 표명했으며, 그 일환으로 기업에 대한 캠페인을 진행하고 외교부 산하의 무역 위원회(Trade Council)가 기업의 CSR에 대해서 자문을 지원하며, 또한 개발도상국에 위치한 덴마크 대사관들이 현지에 진출한 덴마크 기업들이 부정적 영향을 끼치지 않도록 지원하는 프로그램을 마련한 점을 언급하고 있다.

그리고 인권을 보호하기 위한 덴마크 정부의 규제의 일환으로써, 덴마크가 지속적으로 인권에 관한 국제조약들과 ILO 및 EU의 핵심 조약들을 준수하고 있는지 여부를 모니터링하고 있으며, OECD 가이드라인을 준수하고, 개발에 있어서 인권을 고려하고 있음을 설명하고 있다. 그리고 덴마크의 법체계 내에서 차별 금지, 노동환경, 노조의 활동 보장 등을 저해하지 않도록 법제를 정비하고 있으며, 개인정보를 보호하고 있다는 사실을 언급하고 있다.

공기업 및 공공기관에 대해서는 UN글로벌콤팩트 및 책임투자원칙(Principles for Responsible Investment)에 가입하는 의무를 부여하고 있으며, 정부의 지원을 받는 기업 및 신용 제공을 받는 기업, 그리고 국제 개발 원조에 참여하는 기업에 대해 인권을 존중하도록 요구해왔음을 설명하고 있다.

그리고 그 이외에도 덴마크 NAP는 덴마크가 CSR 장려 정책의 일환으로 각종 안내 자료를 만들어 배부해온 점, 정부가 인권을 포함한 CSR 관련 기업 활동에 대한 보고를 요구해온 점, 기업의 투명성을 강호하기 위한 조치들을 취해온 점, 이행원칙 확산을 위해 국제사회에서 적극적인 역할을 해왔고 또한 관할권 밖의 인권 침해를 다루기 위한 제도적 장치에 대해서 국제 사회에서 끊임없이 적극적인 태도를 보여온 점을 지금까지 기업과 인권을 위해 정부가 취해온 조치로서 언급하고 있다.

덴마크 NAP는 이후 이행원칙의 첫 번째 축인 국가의 인권보호의무에 대한 향후 행동 계획에 대해서 언급하고 있다. 이러한 향후 행동계획은 이 부분에서만 언급되고 있다. 구체적인 내용을 보면, 관할권 밖에서 발생하는 인권침해에 대해 이를 위한 워킹그룹을 만들어서 결과적으로 심각한 인권침해를 저지른 기업에 대한 처벌을 가능하게 하는 덴마크 국내법을 수립하겠다고 밝히고 있다. 그리고 공공분야에서 CSR을 증진시키기 위해서 지방정부를 위한 CSR 지침을 만들고 이것이 전 공공부문에 확산될 수 있도록 하겠다고 밝히고 있다. 마지막으로 그리고 공공 계약에 있어서 노동 및 사회적 기준을 적용하겠다는 계획을 언급하고 있다.

2) 기업의 인권 존중 책임

기업의 인권 존중 책임과 관련하여, 덴마크 NAP는 이행원칙의 제2축에 대해서 간략하게 설명한 후, CSR 위원회의 관련 권고사항을 정리해서 언급하고 있다. 2010년, CSR 위원회는 존 러기 특별대표의 자문을 받아서 공급망에 있어서 보호, 존중, 구제에 기초한 기업의 책임에 관한 가이드라인을 만들었으며 이를 위한 체크리스트를 만들어서 보급하고, 또한 기업의 사회적 책임에 관한 각종 국제 이니셔티브를 수용을 권장해왔다. 그리고 이러한 기업의 존중 책임 이행이 매우 중요한 점을 지적하고 있다.

기업의 인권 존중 책임에 대한 이행원칙의 내용 및 CSR 위원회의 권고사항과 관련하여 취해진 조치들에 대해서, 덴마크 NAP는 덴마크 정부가 UN글로벌콤팩트, OECD 가이드라인, 이행원칙, ISO 26000의 준수를 권장했다는 점, 그리고 2012년 CSR에 관한 NAP에서 기업이 사회적 책임을 이행할 것에 대한 정부의 기대를 표명했다는 점, 그리고 CSR 보고서의 작성의무를 법으로 규정함으로써 기업들의 CSR 보고서를 평가하고 비재무적 보고의 우수사례에 대해서 수상을 통한 격려를 했다는 점을 들고 있다.

그리고 기업의 인권 존중 책임 증진과 관련하여 추가적으로 향후 어떠한 행동 계획이 있는지에 대해서

는 전혀 언급이 되어 있지 않다.

3) 구제책에의 접근

구제책의 접근에 대해서 다른 축과 마찬가지로 이행원칙에 있어서 세 번째 축의 내용을 설명하고 있다. 이에 따라서 국가기반의 사법적 고충처리제도와 비사법적 고충처리제도, 그리고 비 국가기반의 비사법적 고충처리제도의 기준에 대한 이행원칙의 내용을 요약하여 정리하고 있다.

이후 NAP는 이행원칙에 따른 고충처리제도에 대한 CSR 위원회의 권고를 소개한다. 사법적 구제책에 대해서는 주로 해외에서 발생하는 인권 침해와 관련하여, 대규모의 인권침해(Gross violation)에 대해서는 이를 국내법으로 금지하는 입법을 추진할 것을 권고하며, 동시에 형법뿐만 아니라 민사적인 책임도 물을 수 있는 체제를 마련할 것을 권고하고 있다.

비사법적 구제책에 대해서는 먼저 다국적 기업에 대한 OECD 가이드라인을 기반으로 구축할 것을 요청하며, 이를 이행원칙 등 UN의 기업과 인권 관련 권고사항과 통합할 것을 권고하고 있다. 그 외에 권고사항으로는 비사법적 구제책이 덴마크 법률에 근거를 둘 것, 그 운영에 기업 당사자뿐만 아니라 공공기관 및 시민 사회 등 다양한 이해관계자가 참여할 수 있도록 할 것, 구제 요청 접수 시 두 달 이내에 문제를 처리할 것 등이 있다.

다음으로 덴마크 NAP는 이러한 권고사항에 대해서 취해진 조치들에 대해서 언급하고 있다. 먼저 사법적 구제책에 대한 접근을 용이하게 하기 위해서 법원행정에 관한 법률(the Danish Administration of Justice Act (Consolidation Act 2012-10-24 No. 1008)을 개정하여 기업과 인권 보상 문제를 다루기 위한 프레임워크를 구축했다. 덴마크 정부는 이를 계속해서 보완해나갈 계획이다.

비사법적 구제수단과 관련하여서는, CSR에 관한 NAP에서 다뤄졌던 중재 및 고충 처리 기관(Mediation and Complaints-Handling Institution for Responsible Business Conduct)이 언급되고 있다. 이 기관은 2012년 덴마크 의회에서 법률을 통해 설립한 기관으로 OECD 가이드라인에 따른 NCP의 역할을 수행하기 위해 설립되었다. 덴마크 NAP는 이 기관이 비사법적 구제수단으로서 어떻게 기능하고 있는지를 설명하고 있다. 이 기관은 문제가 발생했을 경우 당사자들 사이에 문제를 해결하기 위한 중재를 시도하며 관련 조사를 독자적으로 실시하고 이를 공표하는 기능을 하고 있다. 덴마크 NAP는 이 중재 기관 이외에도 고용 심판원(Employment Tribunals), 옴부즈맨 제도, 소비자 심판원(Consumer tribunal) 등이 관련 기능을 수행하고 있음을 언급하고 있다.

그리고 구제책에 대한 접근에 관하여 추가적으로 향후 어떠한 행동 계획이 있는지에 대해서는 전혀 언급이 되어 있지 않다.

4. 핀란드

가. 개설

핀란드는 2012년 11월에 수립한 CSR에 관한 NAP에서 기업과 인권에 관한 내용을 일부 수록한 바 있다. 이러한 경험에 기초하여, 핀란드 정부는 NAP 초안을 작성하기 위한 워킹 그룹을 구성하였고, 2014년 9월 NAP를 정식으로 채택하였다.

수립 과정에서는 여러 정부 부처가 공동으로 참여하였고, 두 차례의 공식적인 이해관계자 회의를 가짐으로써 다양한 정부 부처의 의견과 이해관계자의 의견을 수렴하고자 하였다.

핀란드의 NAP는 크게 국가의 인권 보호 의무, 그리고 국가와 기업, 기업에 대한 기대와 지원 정책, 인권 피해자의 구제책에 대한 접근, 그리고 권고안의 이행 감시, 이렇게 5개의 주요 주제로 나누어서 내용을 서술하고 있다. 이것은 넓게 보면 이행원칙의 흐름을 따르면서도, 구체적으로는 핀란드에서 주된 이슈가 되는 내용을 위주로 정리한 것으로 판단된다.

나. 주요 내용

1) 국가의 보호 의무

국가의 인권 보호 의무에 대하여, 핀란드 NAP는 먼저 인권을 위한 핀란드 법체계에 대해서 설명하고 있다. NAP는 핀란드의 법체계가 헌법에서부터 기본권 보장을 위해 수립되어져있다는 점을 설명하면서 차별 금지와 아동에 대한 보호가 헌법 차원에서 보장되고 있음을 밝히고 있다. 그리고 정부의 각 부처와 기관, 지방 정부가 인권 보장을 위해 애쓰고 있다는 점을 언급하고 있다.

핀란드 NAP는 핀란드의 국내 인권 보장 수준과 국제적인 인권 보장 수준의 괴리를 확인하면서, 기업과 인권에 관하여 가장 중요한 이슈 중 하나는 국내 수준의 인권 보장을 해외의 활동에도 적용하는 것이라고 보고 있다. 이러한 측면에서 NAP는 국제적인 기업의 활동에 대하여 핀란드 국내 인권 보호 기준을 적용하여 기업 활동을 규제함으로써 인권 침해를 방지하고 적절한 보상을 줄 수 있는 방법을 위해 논의할 것을 권고하고 있다.

그리고 다음으로 인권을 위한 국제기구 및 EU에서의 활동을 언급하고 있다. 먼저 NAP는 핀란드가 UN 인권이사회, 유럽 위원회 등 기업과 인권과 관련한 국제기구에서 활동하고 있음을 언급하고 있다. 또한 세계은행이나 UNIDO, UNDP, UNCTAD와 같은 무역과 기금, 투자, 그리고 근로조건과 관련된 기관 및 프로그램들에 참여하고 있으며, OECD, ILO, WTO 등 인권과 직접 및 간접적으로 관련성을 갖는 국제기구에 참여하고 있음을 밝히고 있다. 그리고 이러한 국제기구들의 논의 속에서 기업과 인권 이슈의 확산을 지지해 왔음을 밝히고 있다. 이러한 활동에 기초하여 NAP는 여러 가지 권고사항을 제시하고 있는 바, 먼저 핀란드 정부가 이행원칙의 준수를 지지하고 향후 기업과 인권에 관한 규범 수립 시 이에 참여할 것을 권고하고 있다. 그리고 인권 관련 이행사항에 대한 검토를 활용할 것, 또한 국제 거래 및 개발 기구에 인권 관련 문제를 반영할 것, 각종 국제기구들과 인권 관련 논의에 적극적으로 참여할 것, UN 각 기구들과 기업의 인권 영향에 대해서 지속적으로 논의할 것 등을 권고하고 있다.

EU에서의 활동에 대하여, NAP는 EU에서 추진하는 CSR과 관련한 여러 작업들을 소개하면서 여기에 핀란드 정부가 적극적으로 참여해왔다고 밝히고 있다. 그리고 비재무적 요소에 대한 보고와 원자재, 그리고 무역 정책에 대하여 어떻게 활동해왔는지 밝히면서 이를 위한 행동계획을 설명하고 있다.

먼저 비재무적 보고와 관련해서는 지난 2013년 4월, 유럽 집행위원회(European Commission)가 특정 대기업의 비재무적 보고서의 공개를 위한 회계 지침의 개정을 제안했다. 상기 지침은 회계마감일 기준 500인 이상을 고용하는 기업에 해당하며 환경 · 사회 · 고용 · 인권 · 반부패 문제에 관한 기업의 활동과 입장 및 사회적 영향과 관련된 내용을 기업의 연례보고서에 보고할 것을 제안한다. 또한 지침은 이러한 활동과 관련된 기업의 정책과 이의 실행으로 인한 성과, 비즈니스 모델, 실사, 비재무적 수행지표 등을 함께 보고 하도록 제안한다. 이러한 유럽 위원회의 제안을 받아들여, 핀란드 의회는 비재무적 보고에 대한 법안을 2014

넌 2월 통과시켰고, 2016년에 발효될 것으로 예상된다. 이에 따라 2017년 회계연도부터 비재무적 요소에 대하여 보고 제도를 도입할 의무를 갖게 된다. 이에 따라 관련 국내 지침을 조속히 제정할 것을 권고하고 있다. 그리고 원자재의 수입과 관련하여 분쟁지역의 광물 구매가 현지에서의 인권 침해가 EU 내에서 지속적으로 문제가 되고 있음을 언급하면서, 핀란드 정부가 분쟁광물에 대한 규제와 관련 공급망 관리에 대한 논의에 지속적으로 참여할 것을 권고하고 있다.

EU에서는 무역 정책에 있어서 하나의 단일 경제단위로 움직이고 있는 바, 이러한 통합된 시장 내에서 추구하는 목적과 핀란드의 목적을 통합시켜서 그 안에서 인권 기준이 중심적인 역할을 하도록 하는 것이 중요하다고 하고 있다. 이러한 EU의 무역 정책에 인권 기준이 적용되게 하기 위해서, 핀란드 NAP는 개발도상국과의 거래에 있어서 인권 영향평가를 강화할 것, 투자 조약에서 인권 관련 조항을 삽입할 것, 그리고 무역 관련하여 인권에 대한 감시를 실시할 것 등을 권고하고 있다.

2) 경제의 조정자로서의 국가의 역할

여기에서 핀란드 NAP는 경제 조정자로서의 국가를 언급하면서 국가의 역할에 대해 설명하고 있다. 그리고 그 조정자로서의 구체적인 역할로 조달에 사회적 기준의 도입, 공공 금융 기관 및 개발협력과 관련한 금융 도구의 활용, 공기업 및 공공기관에서의 인권 중요성 강조 등을 언급하고 있다.

먼저 조달과 관련하여, 핀란드 NAP는 정부 부처의 조달 가이드라인에 공공계약법(Act on Public Contracts) 및 사회적 조달에 관한 지침에 있는 내용을 반영할 것을 권고하였고, 또한 주 정부의 조달 매뉴얼에서 책임성 주제를 최신화할 것을 권고하였고, 또한 공공조달의 온라인 통지 서비스의 개혁과 관련하여, 사회적 측면을 고려하는 요소를 반영할 것을 권고하고 있다. 또한 인권 침해로 인한 가장 높은 리스크에 노출된 생산 집단에 대한 보고서를 작성하여, 조달에 이를 고려할 것을 권고하였고, EU가 권장하는 사회책임 조달을 핀란드 정부가 증진할 것을 권고하고 있다.

공공 금융 기관 및 개발협력과 관련한 금융 도구의 활용과 관련하여서, 공공 금융기관들과 함께 이해원칙 및 OECD 가이드라인에 대해서 정기적인 대화를 해나갈 것과 더불어 기업과 시민사회와 더불어 새로운 개발협력 기금 마련 가능성에 대해서 논의할 것을 권하고 있다. 예를 들어, 핀란드 수출보증공사인 Finnvera는 2013년 1월, '사업의 환경 및 사회 영향에 대한 평가를 수행할 것'을 내용으로 하는 정책을 개정하였다.[5] 따라서 수출신용보증의 허가 및 조건 확인 시, 해당 사업의 환경 및 사회적 영향을 총 위험관리의 일부로 간주하여 평가를 진행하게 된다. 이러한 핀란드 수출보증공사의 환경영향평가 정책은 앞서 영국의 경우와 같이 OECD의 "Common Approach Agreement"에 기인하여 발전되었다. 한편, 2011년 핀 펀드(Finnfund)와 24개의 다른 개발 펀드들도 굿 거버넌스(Good governance)에 관한 원칙과 가이드라인을 채택함으로써, 개발도상국의 지속가능한 경제발전을 위한 펀딩을 지지하게 되었다. 또한 2014년에는 외교부와 고용경제부에서 '개발 혁신 프로그램'을 새롭게 수립함에 따라 핀란드와 개발도상국 시장에서의 기업 활동에 대한 모니터링을 수행하게 되었다. 앞으로도 핀란드 정부는 NAP에서 개발도상국에서의 기업 활동에 따른 인권 침해 등 관련 사안에 대하여 비정부기구와 기업 간의 협력을 통해 조사와 지원을 수행하는

5. Policy for reviewing the environmental and social impact of projects(2013) ; https://www.finnvera.fi/eng/Exports-and-internationalisation/Export-guarantees/Export-Credit-Guarantees/Policy-for-reviewing-the-environmental-and-social-impacts-of-projects

것을 내용으로 하는 "Principal Responsible Party (2014-2016)"를 수행한다고 밝혔다.

한편 공기업 및 공공기관의 거버넌스와 관련해서는 총리실 산하 Ownership Steering Department에서 공기업, 공공기관 등 비상장 기업을 대상으로 한 CSR 보고 요건을 마련하였다. 본 보고 요건에는 인권을 포함하여야 하며, 기업들은 보고서 제출 시 모범 사례(Best Practice)도 함께 보고하여야 한다. 핀란드 정부는 향후 2015년 말 공기업에 대한 OECD 가이드라인이 실효성을 갖게 되면 그에 따른 새로운 개념들을 공기업 경영 및 관행에 도입할 것을 권고하고 있다.

이어서 핀란드 NAP는 별도의 목차를 마련하여 사생활 보호와 국가의 역할에 대해서 언급하고 있다. 여기서는 정보통신 기술의 발달과 관련하여 사생활 보호의 필요성이 대두되고 있음을 강조하면서, 정부가 정보통신 기업과 관련 당국, 그리고 시민사회와 함께 공동으로 이를 논의할 것을 권고하고 있다.

3) 기업에 대한 기대 및 지원 정책

여기에서는 기업과 인권을 위하여 핀란드 정부가 기업들에 대해 갖는 기대에 대해서 언급하면서 이를 지원하기 위한 정책에 대해서 언급한다. 먼저 NAP는 실사(due diligence)의 개념을 명확히 하고 기업이 이를 위해 어떻게 해야 하는지를 설명한다. 여기에 따르면 실사는 어떤 하나의 조치가 아니라 인권과 관련된 기업의 활동을 평가하는 지속적인 과정으로 보고 있다. 따라서 기업다음으로 CSR에 대한 기업의 보고에 대해서 설명한다. 핀란드 NAP는 이러한 실사의 개념이 기업의 인권 책임을 위해 매우 중요하다는 점을 강조하고 이것이 궁극적으로는 모든 기업에 법으로 의무화되어야 한다고 이야기하고 있다. 그리고 이에 관하여 정부가 이행해야 할 조치로서, 기업과 시민사회 등 핵심 이해관계자들이 인권 실사와 위험 관리를 위한 라운드 테이블을 구성하도록 초청할 것을 권고하고 있으며, 또한 기업 및 산업 협회 등과 협력하여 실사의 우수 사례를 선정하여 보급하고 장려할 것을 권고하고 있다.

다음으로 핀란드 NAP는 CSR에 대한 보고의 중요성을 강조하면서 이것이 기업의 인권 영향과 리스크 평가에 있어 중요한 역할을 함을 밝히고 있다. 그리고 GRI와 협력하고 있음을 언급하면서 보고를 위한 도구가 제공되고 있음을 설명한다. 이에 따라 NAP는 인권이 기업의 비재무적 보고 요소로 채택되어야 함을 권고하고 있다.

또한 핀란드 NAP는 기업의 인권 책임에 대한 교육 및 상담 서비스에 대해서 설명한다. 기업들이 인권 관련 활동을 하기 위해서는 인권에 대한 인식을 확산시키고 관련 정보를 기업에 보급하는 것이 중요하다는 점을 언급하면서, 핀란드 NAP는 다음의 사항을 권고하고 있다. 먼저 이행원칙 및 기업과 UN의 인권 관련 문서들이 기업들에게 보급하고, 인권 영향에 대한 정보 및 기업의 책임 관련 교육 프로그램에 대한 수요가 있는지를 평가하고, 기업, 특히 중소기업에 대해서 적절한 교육프로그램을 제공할 것을 권하고 있다.

핀란드 NAP는 Team Finland를 언급하고 있다. Team Finland는 2012년에 설립된 네트워크로, 투명하고 소비자 기반의 운영 모델을 구축하여 국내외의 운영주체들이 운영에 관하여 공동으로 논의할 수 있는 장을 마련하는 것을 목표로 하고 있다. 여기에는 고용 경제부, 외교부, 교육문화부 등 정부부처와 기타 공적자금이 투자되는 기관들이 참여하고 있다. 핀란드 NAP는 여기에 인권 요소를 반영하여 기업의 인권활동에 있어서 Team Finland가 하나의 플랫폼으로 기능할 수 있기를 기대하고 있다. 이를 위하여 NAP는 Team Finland를 통하여 기업과 인권에 관한 교육 프로그램을 제공하고, 수출에 있어 인권과 같은 CSR 요소를 고려하도록 하며, Team Finland의 서비스 제공 기준에 인권 및 CSR에 대한 요소를 반영하도록 할 것을 권고하고 있다.

마지막으로 핀란드 NAP는 인권 보호를 위한 핀란드 내의 기구 및 국제기구들에 대한 지원을 언급하고

있는 바, 여기서는 노동조합과 시민사회 등 각종 단체들이 기업과 인권에 있어서 중요한 역할을 하고 있음을 강조하고 있다. 이에 따라 OECD, UN글로벌콤팩트, ILO의 활동에 대한 핀란드 정부의 지원을 언급하면서, NAP는 기업과 인권 관련 이슈를 다루고 있는 국제 이니셔티브 및 프로그램에 대한 지원을 검토할 것을 권고하고 있다.

4) 인권 피해자의 구제책에 대한 접근

핀란드는 구제책과 관련하여 먼저 사법적 구제책을 언급하면서 구제책에 접근할 권리가 있다는 점을 이해관계자들에게 적극적으로 알리고 관련 정보를 보급해야 함을 강조하면서 이를 위해 핀란드 정부가 노력하고 있음을 설명하고 있다. 또한 법의 지배(rule of law)의 확립을 통해서 개발도상국에서도 인권이 보호되어야 함을 인식하고 애쓰고 있음을 밝히고 있다. 또한 인권 침해 방지를 위한 예방적 조치를 취해야 하며, 노동조합과 시민사회 등 다양한 이해관계자와 협력하는 것이 중요함을 밝히고 있다.

이상의 사항을 이행하기 위하여 NAP는 핀란드 정부가 UN 인권최고대표사무소 및 UN 인권이사회와 협력할 것을 권고하고 있으며, 기업과 인권 문제를 위해 활동하는 NGO를 지원할 것을 권고하고 있다.

그리고 이에 덧붙여 별도의 목차에서 OECD 가이드라인에 따른 NCP에 대해 설명하면서, NCP가 이행원칙에 따른 비사법적 구제수단으로써 기능할 수 있다는 점을 밝히고, 구제수단으로서 기능하기 위하여 NCP를 어떻게 발전시킬지에 대한 계획을 수립하고 관련 절차를 수립할 것을 제안하고 있다.

5) 권고안의 이행 감시

핀란드 NAP는 권고안의 이행 감시라는 별도의 목차를 따로 마련하여, NAP가 2016년까지 이행될 것임을 밝히고 있으며, 향후 기업과 인권 증진을 위한 첫 걸음임을 선언하고 있다. 그리고 이 NAP의 이행에 관하여 이행에 관여하는 모든 부처들의 이행 수준을 CSR 위원회(Committee on Corporate Social Responsibility)가 매년 감시할 것을 지정하여 권고하고 있다.

제4절 기존 NAP의 평가와 한계

1. 영국

가. 수립 과정에 대한 평가

1) 긍정적 측면

전반적으로 영국의 NAP는 기업과 인권에 관하여 전 세계에서 최초로 수립된 NAP로서, 기업과 인권에 관한 국가의 역할을 체계적으로 정립하는 선봉에 섰다는 점에서 큰 의의가 있다. 또한 내용적인 측면에서도 기본적으로 이행원칙의 순서와 흐름에 따라 작성했다는 점에서, 이는 다른 국가들이 NAP 수립에 있어

서 참조할 수 있는 하나의 선제적 모델을 제시했다고 평가할 수 있다.

그리고 영국 NAP 수립 과정에서 눈여겨 볼 점은 수립 절차가 비교적 투명하게 이루어졌다는 점이다. 투명한 과정은 NAP의 신뢰를 높여줄 뿐만 아니라, 향후 어떤 점이 개선되어야 하는지 명확히 파악하는 데 도움이 된다. 또한 절차의 투명성은 이해관계자들의 접근성을 높이는 기초가 될 수 있다.

또 다른 강점은 여러 부처가 협력하여 작업이 이루어졌다는 것이다. 영국 외교부는 20여명 규모의 '인권과 민주주의 부서'가 NAP 수립과정을 총괄하였으며, 이를 중심으로 하여 법무부, 상무부의 협력 하에 NAP 수립에 참여하였다. 초안이 완성된 이후 40여개의 부처 간 컨설테이션이 진행되었고, 의견 수렴을 토대로 NAP가 완성되었다. 이는 부처 간 협조를 통해서 정책적 일관성을 확보하는 데에 매우 중요한 요소라 할 수 있다. 정책적 일관성 확보는 이행원칙에서도 강조하는 원칙으로서 NAP의 실효성 확보에도 기여할 수 있다. 초안 작성의 단계에서 복수의 시민단체와 기업, 노조가 이해관계자로서 참여하여 의견을 수렴하였다는 점도 긍정적으로 평가할 수 있는 부분이다.

2) 부정적 측면

이에 반하여, 영국 NAP 수립 과정에 있어 가장 큰 비판은 초안 작성에 있어서 기초 평가(baseline assessment, baseline study)가 전혀 수행되어지지 않았다는 것을 들 수 있다. 기초 평가는 현재 국가가 직면한 인권 현안에 대해서 판단하고, 현재의 이행 수준을 파악하며, 현 실태와 규범 사이에 존재하는 간극을 파악하기 위한 기초 작업으로서, NAP 수립의 방향을 설정하는 데 필수적이라 할 수 있는 바, 이러한 기초 평가가 적절히 이루어지지 않았다는 점이 1차적인 문제점이다.

이해관계자의 의견 수렴 과정에서도 문제점으로 지적될 수 있는 것은, 여러 이해관계자가 참석하긴 했지만 참여 이해관계자가 기업과 NGO에 국한되어 있고, 소위 영향을 받는 인권 당사자들이 참여하지 못했다는 점이다. 또한 의견 수렴을 위한 이해관계자 구성에 있어서 이해관계자 지도(stakeholder mapping)를 작성하여 한국 사회에서의 이해관계자 범위와 이해관계자가 영향을 받는 정도를 파악하는 과정이 이해관계자 의견 수렴 전에 수행되었어야 하는데 이를 수행하지 않은 점도 한계로 지적할 수 있다. 이해관계자 지도 작성은 취약한 상황에 놓인 이해관계자들의 접근성을 높이기 위한 사전작업으로서 취약 이해관계자들의 의견을 적절히 수렴하기 위해 필요한 작업이다. 부정적 영향을 많이 받는 이해관계자일수록 의견을 제시하지 못할 개연성이 클 수 있다는 점에서 이해관계자 지도 작성이 수반되어져야 한다.

영국은 NAP 초안 작성 과정에서 초안을 공개하여 이해관계자들의 의견을 수렴한 이후, 이후의 수정안이 의견을 제시한 이해관계자들에게 공개되지 않은 점도 문제점으로 지적 받고 있다. 일회적인 이해관계자 참여로는 그 의견들이 적절히 반영되는 데에 한계가 있기 때문에, NAP 수립 주체와 이해관계자 사이에 지속적인 의견 반영과 검토가 이루어져야 한다. 이는 수립 과정의 투명성을 높이는 데 기여할 수 있다.

나. 내용에 대한 평가

1) 긍정적 측면

영국 NAP의 내용상 긍정적인 측면으로는 영국 정부의 기업과 인권 정책이 기존의 국내 및 국제 규범들과 어떤 맥락에서 관련성이 있는지 밝혔다는 것을 꼽을 수 있다. 또한 조달 정책이나 투자 협약과 같이 일부나마 구체적인 정책에 대한 언급도 포함되어 있다는 점도 긍정적으로 평가할 수 있다. 또한 해외에서 사업을 영위하는 영국 기업들에 의한 인권침해를 다루기 위해 대사관의 역할을 강조한 것도 긍정적인 측면으

로 볼 수 있다.

그리고 NAP 수립 이후의 향후 발전 계획에 대해서 언급하면서, 2015년 말까지 새로운 NAP를 수립하겠다는 계획을 현재 NAP에 밝히면서, 외무부가 발간하는 인권과 민주주의에 대한 연간보고서를 통한 행동계획의 이행에 대한 보고와 발전 방안 등, 비교적 구체적인 이행 점검 방법 및 주체에 대해서 밝힌 것 또한 초기 NAP로서 매우 고무적인 부분이라 할 수 있다.

2) 부정적 측면

영국 NAP의 문제점으로는 먼저 전체적인 균형의 측면에서 볼 때 구제책에 대한 접근(Access to Remedy, Access to Justice) 부분의 비중이 매우 적은 것을 들 수 있다. 구제책에 대한 접근에 대해서는 구체적인 방안이 거의 제시되지 못하고 있으며, NAP에서 기초했을 때, 구제책의 구체적인 모습을 예상하기 어렵다.

한편 본 연구의 해외 현황분석을 위한 방문연구에서 영국의 비영리 연구기관인 〈Business and Human Rights Resource Center〉와의 인터뷰에 따르면, 영국 NAP는 외교부가 주도적으로 이끌면서 동유럽 국민들의 인신매매 및 강제노동, 최저임금 문제 등과 같이 자국의 기업과 인권 문제가 상대적으로 등한시 되었다고 평가하였다. 이에 따라 NAP 수립에 따른 부처 간 협의와 주무 부처의 역할이 복합적이고 다층적으로 고려되어야 한다.

가장 부족한 점은 전체적으로 일부 구체적인 내용이 있는 것 외에는 전반적으로 구체적인 행동 계획이 설명된 부분이 많지 않으며, 일반적인 방침을 나열하는 선에서 그치는 경우가 많다는 것이다. 따라서 NAP 상으로는 방침을 이행하기 위한 구체적인 방안이나 협력에 대해서 예상할 수 없다. 그리고 NAP에 설정된 각 이행 계획에 대한 실효성을 확보하기 위해서는 각 이행을 담당하는 부처를 구체적으로 명시하는 것이 필요하다. 하지만 영국의 NAP는 그런 언급이 전혀 없으며, 계획 이행의 주체도 명확하게 알 수 없어, 향후 NAP의 실행을 담보할 방식에 대해 전혀 예측할 수 없다.

영국의 NAP는 기업과 인권에 있어서 우선적으로 다루어져야 하는 문제가 무엇인지에 대해서 언급하고 있지 않다. 취약 집단에 대해 언급하고 있기는 하지만, 이것이 우선적인 과제인지 여부에 대해서 판단하기 어려우며, 이런 현안에 대한 전략도 구체적으로 제시되어 있지 않다. 이에 대해 영국 외교부 산하 '인권과 민주주의 부서'의 NAP 담당자는 연구진과의 인터뷰에서, 향후 NAP 개정 시 보완되어야할 요소로써 단계별 우선과제를 수립하여 명확한 이행성과를 도출하는 것이 중요하다는 의견을 피력하였다.

마지막으로 NAP의 이행을 관리하거나 감독하는 기관이 명확하지 않은 점도 문제이다. 향후 NAP 이행의 모니터링 및 개선에 대한 계획이 없는 것 역시 이행 담보 방안 부재의 관점에서 문제로 지적할 수 있다.

2. 네덜란드

가. 수립 과정에 대한 평가

1) 긍정적 측면

네덜란드 NAP 역시 수립 과정에서의 절차적 투명성을 확보하고자 노력하였다. 기업과 시민사회, 시행기관들이 초안 작성 과정에서 참여하였으며, 그 과정에서 이해관계자 검토를 실시했다는 점에서 이해관계자의 의견도 어느 정도 반영했다고 할 수 있다.

2) 부정적 측면

그러나 네덜란드 역시 NAP 수립 과정에서 기초 평가를 충실히 진행하지 않았다는 점을 영국에서와 마찬가지로 문제로 지적할 수 있다. 정부 부처 간의 정책 조율을 위한 내부 지도 작성(internal mapping)을 시도한 것은 긍정적으로 평가할 수 있으나, 이것은 NAP 수립 주체인 정부 내부에 대한 기초 조사에 불과할 뿐, NAP 수립에서 네덜란드 고유의 우선순위를 설정하기 위한 기초 평가로 보기에는 어려우며, 동시에 내부 지도의 내용도 공개되지 않아 문제가 있다고 할 수 있다.

이해관계자 인터뷰를 진행한 것도 기초 평가의 방향에서 어느 정도 의미를 가질 수 있으나, 기초 평가는 해당 국가에서 발생하는 기업과 인권 문제에 관한 고유한 맥락을 파악하고 이행 현황 및 규범과 현재 이행 수준의 간극을 확인하기 위하여 진행되는 것이라는 측면에서 볼 때, 인터뷰 실행 여부로 기초 평가가 충실히 수행되었다고 할 수는 없다.

이해관계자 인터뷰가 50명을 대상으로 진행되었으며, 기업, 시민사회, 이행기관 등 다양한 분야의 이해관계자들이 인터뷰에 참여한 것은 긍정적으로 볼 수 있는 여지가 있으나, 인터뷰 내용에 대한 공동의 논의가 이루어지지 않았고, 단순 인터뷰를 통한 의견 청취에서 그친 것은 한계점이라고 할 수 있다. 그 외에도 취약 계층으로 평가될 수 있는 이해관계자들이 NAP 수립 과정에 용이하게 접근할 수 있도록 할 수 있는 방법이 반영되지 않았다는 점도 부족한 부분으로 볼 수 있다.

NAP 수립 이후 이행을 위한 절차나 모니터링에 관한 내용이 전혀 제공되지 않은 것도 문제로 지적될 수 있다. 그리고 NAP 수립 이후 활동과 이행 수준에 대한 평가에 대한 언급이나 계획도 제시되어 있지 않으며 NAP의 업데이트에 대한 계획도 전혀 언급되지 않고 있다.

나. 내용에 대한 평가

1) 긍정적 측면

기업의 인권 존중 의무와 관련하여, 국내와 해외 모두에서 인권 존중의 의무가 있다는 점을 선언한 것과 이행원칙의 이행과 정부 정책과의 통합을 명시한 점은 의미가 있다고 할 수 있다. 또한 네덜란드의 NAP는 매우 구체적인 문제들을 다루고 있으며, 이에 관하여 네덜란드 정부가 국제 및 국내 기관 및 이니셔티브와 어떻게 협력해야 하는지에 대해서 언급하고 있는 부분도 긍정적으로 평가된다.

또한 매우 고무적인 것은, 기업과 인권 문제에 영향을 미치는 산업에 대해 산업별 리스크 분석을 통하여 이 문제에 구체적으로 접근하고 있다는 점이다. 이러한 분석을 통하여 기업과 인권 문제에 부정적 영향을 주고 있는 산업 분야를 정의할 수 있도록 하고 있다. 이러한 분석의 결과를 토대로, 네덜란드 정부는 이런 분야의 기업들과 인권 문제를 다루기 위한 협약을 추진하기 위한 계획을 수립하는 등 해당 문제를 해결하기 위한 매우 적극적인 모습을 보여주고 있는 바, 이는 매우 적극적인 접근이라고 할 수 있다.

2) 부정적 측면

네덜란드 NAP의 문제점은 일차적으로 이행원칙에 기초하여 만들어졌음에도 불구하고, 형식적으로는 이행원칙의 순서를 따르지 않아 전반적으로 이행원칙의 내용을 제대로 반영하고 있는지 평가하기 어렵다.

전체적인 내용과 관련하여, 기업과 인권에 관하여 현재 네덜란드가 직면하고 있는 문제와 이와 관련하여 정부가 추진한 정책 등 현황의 파악과 설명에 대해서 많은 내용을 할당하고 있으며, 향후 이를 위해 어떠한 계획을 추진할지에 대해서는 매우 적은 분량(2페이지)에서 다루고 있다. 또한 그 향후의 계획도 인식의 확

산, 교육, 위험 평가, 기금 조성 등에 대해 집중되어 있을 뿐인 바, 열거된 계획은 기업과 인권 문제를 해결해 나가기 위한 환경 조성에 해당되는 간접적인 것들이기에 더 적극적인 행동 계획이 언급되지 않은 점은 미진한 부분으로 평가할 수 있다. 예를 들어, 기업에 대한 규제 등 정부의 직접적인 역할에 대해서 언급하는 것이 필요하다고 할 수 있다.

네덜란드의 NAP는 전반적으로 이행원칙의 순서에 따라서 수립된 것은 아니다. 그러나 전체적인 내용을 분석해보았을 때, 2번 축인 기업의 인권 존중 책임에 더 많은 내용을 할당하고 있으며 이를 위한 국가의 간접적인 의무에 대해서 집중적으로 다루고 있다. 이에 따라 상대적으로 국가의 인권 보호 의무와 구제책에 대한 접근에 대해서는 많은 내용을 다루고 있지 못하고 있다.

그리고 기업과 인권에 관한 네덜란드의 주요 문제들에 관하여 우선순위를 확인할 수 없으며, 기업에 의해 인권을 침해받는 취약집단에 대한 언급도 찾아볼 수 없다.

또 다른 점으로는 구체적인 이행 계획과 관련하여, 명확한 일정이 제시되어 있지 않으며, 또한 그 이행 주체에 대해서도 명시하고 있지 않고 있다. 그리고 기업들에 대한 인권 존중 책임에 대해 기대를 표명하면서도, 이러한 책임에 대해서 구체적으로 어떻게 이행해야 할지에 대해서 언급하고 있지 않다는 점도 단점으로 지적할 수 있다.

3. 덴마크

가. 수립 과정에 대한 평가

1) 긍정적 측면

덴마크의 NAP 수립에 있어서 가장 긍정적으로 평가할 수 있는 부분은 덴마크의 CSR 위원회(Danish Council for CSR)에게 NAP에 대하여 자문을 구했고 그 의견이 반영되었다는 점에 있다. 덴마크 CSR 위원회는 과거 덴마크가 기업과 인권을 포함한 CSR에 관한 NAP를 수립할 때에도 적극적인 역할을 했던 바, CSR 위원회의 참여를 통하여 과거 CSR에 대한 NAP 수립에 대한 경험을 활용할 수 있었다.

또한 수립 과정에 있어서 외교부는 물론, Ministry of Business and Growth, Ministry of Justice, Ministry of Employment Ministry of Education, the Danish Export Credit Fund, and the Investment Fund for Developing Countries(IFU) 등 다양한 유관 부처 및 기관과 협력을 했다는 점에서, 기업과 인권에 관한 정책의 일관성 확보 및 NAP의 실효성 확보의 기틀을 마련했다고 평가할 수 있다.

2) 부정적 측면

덴마크 정부는 NAP 수립 과정 중 이해관계자의 의견 반영을 위하여 이해관계자 회의를 실시하고 이를 통해 의견을 반영하고자 했다. 그러나 실질적으로 명확한 소통이 이뤄지지 못했다는 비판을 받고 있다. NAP 초안 작성에 있어서도 선별된 이해관계자만이 참여하였으며, 초안에 대한 의견 게진 또한 매우 제한적으로 이루어졌다. 또한 취약한 이해관계자에 대한 배려 또한 이뤄지지 않아서, 기업과 인권에 관한 이해관계자의 의견 반영이 충분하게 이루어졌다고 평가할 수 없다.

NAP 수립에 있어서 필수적이라고 할 수 있는 기초 평가(baseline assessment)또한 전혀 이뤄지지 않은 점도 문제로 지적 되고 있다. 덴마크 NAP에는 현행 법제가 이행원칙을 어떻게 이행하고 있는지에 대한 언

급이 있으나, 이를 덴마크 고유의 맥락을 파악하여 이를 기업과 인권을 위한 NAP 수립에 반영하기 위한 기초 평가라고 보기에는 불충분하다고 평가된다.

덴마크 NAP의 또 다른 문제점은 NAP의 이행을 담보하기 위한 장치가 마련되어 있지 않다는 비판을 할 수 있다. NAP 이행을 위한 권한의 부여, 부서의 지정, 일정 수립 등도 정확히 NAP에서 제시하지 못하고 있다. 본 연구를 위한 앰네스티 덴마크지부, 덴마크 국가인권위원회와의 인터뷰에서도 NAP를 이행여부를 모니터링 할 수 있는 규범이 부재하다는 점을 중요 과제로 뽑았다.

나. 내용에 대한 평가

1) 긍정적 측면

덴마크의 NAP가 앞서 영국 및 네덜란드의 NAP와 비교하여 갖는 가장 두드러진 장점은 바로 이행원칙의 원칙 별로 NAP의 구체적인 내용을 정리했다는 점이다. 영국의 NAP가 크게 3가지 축을 중심으로만 설명했고, 네덜란드의 NAP는 이행원칙의 형식을 거의 따르지 않은 것에 비교하면, 가장 이행원칙에 충실한 NAP를 수립한 것이라 평가할 수 있다. 이러한 이행원칙의 기준에 따라서 덴마크 NAP는 현재 정책의 현황을 비교적 구체적이고 상세하게 파악하여 서술하고 있다.

또 다른 긍정적 요소는 이행원칙이 일부 내용에 관하여 비교적 구체적인 내용을 담고 있다는 점이다. 예컨대 덴마크 국내뿐만 아니라 국외에서 발생하는 인권 침해를 다루기 위한 행동 계획을 이행하기 위해서 정부 간의 협력이 필요한 경우, 이를 위한 관련 입법에 대한 평가와 논의를 진행하기 위한 계획도 구체적으로 수립해놓고 있다. 물론 일부 부분에서는 큰 방침만 소개한 부분도 있지만, 개별 부처가 담당해야 하는 행동 계획을 구체적으로 실질적으로 다루고 있는 내용이 상당 부분 담겨 있다.

2) 부정적 측면

하지만 이렇게 구체적인 계획을 제시하지 못하는 부분도 있다. 바로 이행원칙의 두 번째 축에서 요구하는 기업의 자기 규제(self-regulation)와 세 번째 축에서 다뤄지는 비사법적 구제수단에 대해 기존의 이행이 미비한 점에 대해서 이를 적절한 계획을 제시하여 보완하지 못하고 있다는 점이 바로 그 부분이다. 또한 첫 번째 축에 따라서 기업에 대한 적절한 규제 수단도 제시하지 못하고 있으며, 사법적 구제수단에 대해서도 구체적인 내용이 포함되어 있지 않다. 또한 관할권 외 이슈(Extraterritorial Issue)와 관련하여 덴마크는, 부처 간 워킹그룹을 통해 특정영역에서 법역 외 이슈에 대한 법제화 연구를 수행하는 등 단계적 진일보를 이루었다. 그러나 실질적으로는 사법적 구제의 범위를 넘어선 위험 관리영역에서 '인권 실사의 개념'을 의무화하여 도입할 수 있도록 하는 데 까지는 진전을 이루지 못하였다. 이에 대해 본 연구진이 수행한 〈국제앰네스티〉와 〈앰네스티 덴마크지부〉와의 인터뷰에서도 법역 외 이슈에 대한 구제책 마련에 관심을 기울이고, 구체적인 행동계획을 도출하는 것이 중요하다고 의견을 제시하였다.

또 다른 결점은 현황에 대한 분석은 비교적 상세하게 잘 되어 있으나, 향후 새로운 계획이 제시되어 있는 분야가 매우 적다는 것이다. 덴마크는 과거에 CSR에 관한 NAP 및 인권에 관한 NAP를 모두 수립한 경험이 있다. 당시 수립한 행동계획 중 인권과 관련한 내용을 NAP에 중복하여 반영한 것으로 보이며, 새로운 내용이 적용되어 있는 것으로는 판단되지 않는다. 즉 기존 CSR 및 인권에 관한 행동 계획에서 새로운 것이 그리 많지 않다는 것이다. 그 외에도 정부가 취약 이해관계자 집단의 접근성을 어떻게 높여줄 것인지에 대해 다루고 있지 않다는 것도 또 다른 한계로 지적될 수 있다.

4. 핀란드

가. 수립 과정에 대한 비판

1) 긍정적 측면

핀란드의 NAP는 수립 과정에서 구체적인 행동 계획이 어느 부처에서 수행되어져야 하는지를 비교적 명확하게 밝히고 있고, 다양한 정부기관들이 NAP 수립 과정의 주체로서 참여하였다. 또한 두 번의 공청회를 통해서 이해관계자의 의견을 수렴하여 NAP에 반영하고자 하였다. 그 외에도 초안 작성 과정에서 노동 경제부(the Ministry of Employment and the Economy) 산하의 이해관계자 협의체인 '기업의 사회적 책임 위원회'의 논의를 통해서 기업과 노조, 정부 관계자, 그리고 시민 사회의 의견을 지속적으로 반영하였다. 마지막으로 각각의 행동 계획에 있어서 이를 담당하는 정부 부처를 명확히 함으로써 행동계획의 이행 가능성을 높이고자 하였고, 또한 이행을 정기적으로 감시하는 역할을 전담하는 기관으로 기업의 사회적 책임 위원회를 지정하였다. 이와 같은 수립 과정에서 다양한 이해관계자의 의견을 반영하여 NAP 자체의 완성도를 높이고자 한 점은 물론, 이행을 위한 측면에서 행동계획에 대한 책임 부처를 명확하게 하며 이행을 감시하는 기관까지 특정함으로써 실효성까지 담보하려고 한 점은 매우 긍정적인 요소라고 평가할 수 있다.

2) 부정적 측면

이러한 장점에 반하여, 기초 평가가 수행되지 않은 점은 핀란드의 NAP 수립 과정에 있어서 큰 문제점 중 하나라고 할 수 있다. 핀란드의 NAP 워킹그룹은 NAP 수립에 대한 배경 정보 수집 차원에서 "이행 원칙과 관련된 국제 인권과 다른 조치 및 당국의 관행에 관한 핀란드의 법제(Finnish legislation, provisions on fundamental rights and international conventions, and other measures and practices of the authorities in relation to the UN principles)"를 다룬 문서를 작성한 바 있다. 하지만 이것은 핀란드 고유의 기업과 인권 문제를 파악하기 위한 기초 평가로 보기에는 상당 부분 미흡한 측면이 있으며, 단순한 법제 현황 파악에 불과하다. 그리고 이러한 문서 작성에 있어서 각종 이해관계자들이 참여할만한 여지도 없었기에, 한 문서의 작성을 실과 제도 사이의 간극을 규명하기 위한 기초 평가의 수행으로 보기에는 무리가 있다.

또 다른 문제점은 NAP 수립 과정이 전반적으로 투명했다고 보기는 어렵다는 점이다. 이해관계자의 의견을 수렴하기 위한 공청회를 두 차례 진행하였으나, 이해관계자의 의견이 어떻게 NAP 초안 및 수정안에 반영되었는지 여부를 이해관계자들에게 공개하지 않아서 명확히 알 수 없고, 또한 취약 이해관계자가 수립 과정에 의견을 적절하게 제시할 수 있었는지 여부도 확인할 수 없다.

나. 내용에 대한 비판

1) 긍정적 측면

핀란드의 NAP는 아동 권리, 정보 통신 기술 및 채굴 산업 관련 이슈 등, 주제를 선정하여 기업과 인권에 대한 내용을 다루고 있다. 이는 각 이슈별로 비교적 심도 있는 검토를 통한 NAP 수립을 가능하게 하는 장점을 가지고 있다. 또한 이행원칙과 관련된 국제적 기구 및 기준들을 광범위하게 다루면서, 이것을 핀란드 정부가 어떻게 이행할 것인지에 대해 언급하는 것도 역시 긍정적인 부분으로 볼 수 있다.

핀란드 NAP의 또 다른 강점은 각 행동계획 별로 어느 정부부처가 이행할지를 특정함은 물론, 더 나아가

서 그 계획이 어느 시점까지 이행되어야 하는지 구체적인 시한을 제시했다는 점이다. 이것은 NAP 이행의 실효성과 투명성을 모두 확보할 수 있는 방안으로, NGO 및 기타 이해관계자들이 외부에서 정부의 NAP 이행 수준과 시한 준수 여부를 확인할 수 있다.

2) 부정적 측면

그러나 핀란드의 NAP에는 이행 기관과 일정을 특정했음에도 구체적인 행동 지침을 제시하지 못하는 부분이 많이 있다. 즉 일정과 이행 담당 기관이 있다 하더라도 방침 자체가 추상적인 경우가 많아서 구체적으로 어떻게 이행 여부를 판단하기 어려운 부분이 많다.

또한 구제책에 대해서 핀란드의 NAP는 비중을 매우 적게 다루고 있어서, 실질적으로 구체적인 행동계획을 담고 있는 부분이 거의 없다. 그리고 NAP에 제시된 정부의 이행 내용을 보면, 주로 교육, 소통, 평가 등 기업의 자발적인 이행을 장려하기 위한 간접적인 조치들 위주로 내용이 구성되어 있으며, 정부의 강제나 규제에 기초한 조치들은 거의 찾아보기 어렵다는 점 또한 문제점으로 지적될 수 있다.

[표] 해외 NAP 비교표

기준	국가명	영국	네덜란드	덴마크	핀란드
수립 절차	NAP 수립 선언 및 절차의 공개	○	○	○	○
	부처 간 협력 여부	○	○	○	○
	NAP 수립을 위한 자료 및 일정 공개	×	×	×	×
	NAP 예산 배정	×	×	×	×
	이해관계자 지도 작성	×	○	×	×
	이해관계자에게 적절한 정보 제공	○	○	○	○
	취약 상황에 놓인 이해관계자 배려	×	×	×	×
	자문기구설립 및 활용	×	×	×	○
	사전 기초평가 수행	×	×	×	×
	기초평가에 이해관계자 참여	×	×	×	×
	기초평가의 공개	×	×	×	×
내용적 측면	국제조약가입 및 준수	○	×	○	○
	정부의 기대 표명	○	○	○	○
	규제를 통한 기업의 인권 존중 이행 요구	○	○	○	○
	공기업에 등에 대한 인권 존중 요구	×	×	○	○
	민영화 과정에서의 인권 존중 요구	×	×	○	×
	인권을 위한 공공조달의 활용	○	○	○	○
	분쟁지역 내 인권존중 지원	×	×	×	○

기준	국가명	영국	네덜란드	덴마크	핀란드
내용적 측면	정책적 일관성 확보	×	×	○	○
	투자조약 체결시 인권존중 여지 확보	×	×	○	×
	인권 증진을 위한 국제기구 활동	○	×	○	○
	구제 접근성 확보	○	○	○	○
	사법적 구제제도	○	○	○	○
	정부기반 비사법적 구제제도	○	○	○	○
	비 정부기반비사법적 구제제도	×	×	○	○
	협력적 분쟁 해결	×	×	○	×
후속 조치	이행감시, 추적 등 구체적 이행조치	×	×	×	○
	이행 감시를 위한 독립적 기구 지정	×	×	×	○
	NAP 개정 계획	○	×	×	○

5. 기존 NAP의 한계

이상에서 살펴본 영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드 4국의 NAP에 대한 비판적인 검토를 살펴본 것과 관련하여, 이와 같은 외부적인 비판과는 별도로, NAP는 국가에 의해 수립되는 것으로서 기본적으로 국가의 관점이 출발점이라는 것이 근본적인 속성을 규정한다고 할 수 있기에, NAP 수립의 주체로서 국가의 관점에서 담당자들이 실질적으로 겪는 어려움에 대해서도 검토할 필요가 있다.

NAP 실무자를 인터뷰한 내용에 기초하여 살펴보았을 때, 정부 담당자가 실제 수립 과정에서 직면하는 어려움으로, 먼저 NAP가 다루어야 하는 분야가 매우 넓다는 점을 들 수 있다. 이행원칙이 포괄하는 분야는 국내와 해외 이슈 어느 하나에 한정되어 있지 않으며, 구제책에 있어서도 사법과 비사법분야를 모두 아우르고 있다는 점에서, 정부가 그 모든 것을 하나의 NAP에 담아내는 것이 어렵다는 지적이 있었다.

다음으로 정부 기구들 사이의 협력이 용이하지 않다는 점을 들 수 있다. 이는 앞서 언급한 이행원칙의 범위와 연결되는 한계점으로서, 이행원칙에서 기업과 인권과 관련하여 다루고 있는 범위가 한 개 부처에서 다룰 수 없는 영역이며, 국가의 내각 구성 방식에 따라 차이가 있겠지만, 거의 모든 정부 부처가 정도의 차이만 있을 뿐 관련성을 가지게 되는 경우가 발생할 수 있다. 이 경우 NAP 수립에 있어 각 부처들 사이의 협력이 절대적으로 필요한 바, 실무상 모든 관련 부처의 동의와 협력을 구하며 수립하기에는 현실적인 어려움이 있을 수 있다.

위와 같은 정부 기구들 사이 협력의 문제는, 결과적으로 구체적인 행동계획의 도출 및 개별 행동계획 별 이행 주체의 확정에 대해서도 명확한 내용을 제시하기 어렵게 만드는 측면이 있다. 따라서 이는 NAP의 실효성 확보의 측면에도 영향을 주는 문제라고 할 수 있다.

이해관계자 소통에 있어서도, 기초 평가 및 초안 작성 등 수립 단계의 초기부터 최종 안을 확정하는 단계

에 이르기까지 전반적으로 이해관계자의 의견을 반영하는 것이 가장 이상적이라고 할 수 있으나, 시민 사회 등이 NAP 수립에 대해 처음부터 주도적으로 관여하지 않는 이상, 국가가 현실적으로 기업들의 이해관계자와의 소통을 위한 접촉면을 확대하는 것이 어려운 측면이 있을 수 있다. 특히 취약 집단에 대하여 더 적극적인 접근을 해야 한다는 것이 이행원칙의 권고사항이나, 취약 집단은 외부로 잘 드러나지 않는 경우가 많으며, 그만큼 정부 입장에서는 접근이 용이하지 않기 때문에, 실제로 국가 주도로 취약 집단에 대해서 접촉하기에는 실무적으로 어려움이 있을 수 있다.

제5절 소결

외국의 NAP를 검토함으로써 우리나라의 NAP 수립에 있어 참고할 수 있는 시사점은 다음과 같다. 먼저 수립과정에 있어서 기초 평가(baseline assessment)가 반드시 수행되어져야 한다. 이것은 우리나라에 최적화된, 다시 말하면 대한민국 고유의 기업과 인권 문제를 적절하게 다루기 위한 NAP 수립을 위해서 반드시 필요한 작업이다. 이 작업을 통하여 우리나라에서 발생하는 기업과 인권 관련 문제의 우선순위를 파악하고 현황을 정확히 파악함으로써, 실효성 있는 NAP 수립을 위한 기초를 놓을 수 있다.

다음으로는 다양한 정부 부처의 관계자들이 참여해야 한다. 기업과 인권 문제는 어느 단일 정부부처가 단독으로 해결하기 어려운 문제라는 것은 기업과 인권 이슈의 복잡성에서부터 잘 드러나고 있다. 따라서 다양한 정부 부처들이 NAP 수립 과정에 참여하는 그 과정에서 NAP의 수립과 이행에 대한 정부의 일치된 이해와 실행 의지가 확립되는 것이 필요하다. 이는 정책적 일관성 확보를 위해서도 필수적이다. 이와 더불어 가능한 경우 각 행동 계획에 대한 담당 정부부처를 특정 짓는 것도 NAP의 실효성 및 이행 담보를 위하여 필요하다 할 수 있다.

그리고 이해관계자의 참여 및 의견 수렴 또한 반드시 수반되어져야 한다. 이해관계자의 의견을 수렴하는 것은 일회성으로 그치는 것이 아니라 초안 수립 단계에서 의견이 반영되고, 향후 NAP를 개선해나가는 과정에서도 지속적으로 반영되어져야 한다. 그리고 그 의견 수렴 및 반영 과정이 공개되어 투명성 역시 확보될 수 있도록 해야 한다. 취약 이해관계자의 의견을 반영하는 것 역시 원칙적으로 수행되어져야 한다. 하지만 정부 차원에서 이를 수행하기 위한 현실적인 어려움을 감안하여 시민 사회를 통한 보완 방법도 고려해 볼 수 있다.

구체적인 NAP 수립에 있어서는 먼저 이행원칙에 따른 구성을 취하는 것이 요구된다. 이행원칙은 기업과 인권 문제를 다루기 위한 포컬 포인트로써, NAP 수립의 기초를 제공해주고 있다. 다만 이행원칙의 구체적인 내용을 모두 다 다루는 것에 중점을 두지 말고, 기초 평가에서 도출된 우리나라 고유의 맥락을 반영하는 것에 중점을 두어야 한다. 즉 기본적으로는 이행원칙의 틀을 따르되, 그 형식에 맞추어서 우리나라의 고유한 문제점들이 잘 반영될 수 있도록 내용을 구성해야 한다.

마지막으로 NAP의 이행 및 후속조치 확보, 그리고 개정에 대한 구체적인 계획도 검토되어야 한다. NAP

를 수립해놓고 이행을 하지 못한다면, 그 NAP는 그저 선언적인 의미만을 가질 뿐이다. 따라서 NAP의 이행을 위한 대책 또한 강구해야 하는 바, 그 이행의 감시를 전담하는 기관의 지정이나 이행 담당 기관 및 기한의 설정 등, 이행을 담보하기 위한 조치를 고민해야 한다. 그리고 NAP의 이행 과정에서 나타나는 실제를 잘 파악하고, 이를 향후 NAP 개정에 반영할 수 있는 기초를 미리 만들어놓는 것도 필요하다 할 것이다.

제3장 「기업과 인권 국가행동계획 (NAP)에 대한 지침」 분석

제3장 「기업과 인권 국가행동계획 (NAP)에 대한 지침」 분석

제1절 배경

지난 세기 급속도의 성장을 이룬 시장경제와 자본주의를 바탕으로 유한책임의 보호를 근거로 한 기업은 경제와 성장의 근간으로서 거침없이 규모와 영향력을 확장해 왔고 20세기 중반 이후 세계화의 가속화와 함께 기업의 통제되지 않은 활동과 장악력에 대한 우려가 본격화 되었다. 국경을 넘어선 활동이 가능해지고 금융시장이 글로벌네트워크 형태로 자리 잡아 가면서 일개국가가 가지는 통제력은 제한적일 수밖에 없게 되었고 특히 운송과 통신기술의 발달로 기업의 글로벌 조직편제를 가능하게 하여 다국적기업이 야기하거나 야기할 수 있는 문제는 글로벌 거버넌스의 문제로 인식되기 시작했다. 국제적인 대응을 위해 OECD, ILO 등 국제기구가 여러 가지 제안과 제도마련을 시도하였으나 효과적인 대응책을 물꼬를 튼 것은 UN의 기업과 인권에 대한 특별대표로 선임되어 존 러기(John Ruggie) 교수가 2008년 보호, 존중, 구제의 프레임워크를 제안하고, 이에 대한 폭넓은 지지를 바탕으로 2011년 UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)를 내놓아 기업과 인권문제 대응에 관한 방향성을 제시하였고 이 또한 광범위한 지지를 받아 비로소 국제적인 거버넌스를 이룩할 수 있는 토대를 확고히 마련하였다.

「기업과 인권 국가행동계획(NAP)에 대한 지침(이하 "NAP 지침")은 이러한 맥락에서 태동하여 기업과 인권에 관한 UN 워킹그룹(UN Working Group on Business and Human Rights("UNWG"))에서 각국의 NAP의 확립과 이행을 돕기 위해 NAP 확립프로세스와 구체적인 문서의 구조에 대한 방향을 제시하고자 마련한 문서이다. 이를 통해 UN의 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human rights, 이하 "이행원칙") 중 국가의 보호 의무에 해당하는 내용과 구제측면에서 국가가 취할 수 있는 사안에 대해 다룸으로서 이행원칙의 내용과 이행구조를 심화시키고 구체화하고자 하는 것이 뚜렷한 목표이다. 따라서 이 지침도 기업과 인권의 이행원칙에 나타난 세 개의 축, 즉 국가의 보호의무, 기업의 존중의무, 구제책의 마련과 이러한 축을 실행화 하는 원칙들을 연관시켜 국가가 맡을 수 있는 역할에 대한 구체적인 방안을 NAP를 통해 강구하는 과정을 제시하고 있다. 이 지침의 목적과 구조를 살펴보아 지침을 분석해 보고자 한다.

제2절 NAP 지침의 목적

NAP를 정의함에 있어 NAP 지침은 "UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)에 따라 기업의 부정적인 인권 영향으로부터 보호하고자 하는 목적으로 개발되어 진화하는 국가의 보호정책전략" ("evolving policy strategy developed by a State to protect against adverse human rights impacts by business enterprises in conformity with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights(UNGPs)")으로 기술하고 있다. 즉 우선적으로 기업과 관련된 인권침해에 대한 효과적인 보호와 근절대책을 UN 프레임워크 및 이행원칙에 따라 보호와 구제 영역에서 국가가 나서야 할 사항을 명시함을 분명히 하고 있다. 또한 이와 동시에 국가가 처한 인권상황이 바뀌고 주요 이슈가 명멸함에 따라 효과적으로 대응할 수 있는 유동성이 있어야 하고 이행원칙자체도 구체화와 적용사례가 축적되면서 확립되어 가는 과정에 있으므로 NAP도 참여와 공조를 통한 발전적인 진화를 겪을 것을 염두에 두어야 한다는 것을 또한 기술하고 있다. 여기에는 NAP에는 통일된 모범답안이 존재하는 것이 아니라 각 지역, 나라의 상황과 통념에 따라 개발된 맞춤형 계획이 바람직하다는 뜻이 내포되어 있고 자연히 이해관계자들의 참여가 중요하게 부각된다.

NAP가 국가의 보호의무를 위한 계획이지만 작성과 이행과정을 통틀어 이해관계자들의 공조와 참여(Stakeholder participation)가 필수불가결한 요소이다. 국가의 영향력행사에 있어 주요 매개체가 되는 것은 법령과 행정력을 이용한 규제와 지도로 인식되고 있지만 기업과 인권의 문제에서는 정부의 일방적인 조치는 정부 기업 구제의 세 축이 유기적이고 협력해야 하는 프레임워크와 이행원칙의 접근방식에 역행하여 효과를 낼 수 없는 결과를 초래할 수 있다. 여기서 우리는 이행원칙의 바탕이 되는 문제의식을 다시 한번 짚어 볼 필요가 있다. 인도네시아에서 있었던 나이키의 노동착취 및 미성년노동 사례, 인디아 보팔 참사, 나이지리아 쉘 정유회사 사건 등에서 나타나듯이 기업과 인권의 문제는 다국적 기업이 국경이라는 한계를 넘어서 국가의 영향권을 피해 혹은 적법하나 윤리적이지 않은 행위를 함으로써 기업의 인권침해사례를 낳는 것을 대응할 사회적 역량이 없다는 문제의식에서 출발하고 있다. 그것은 즉 거버넌스의 비대칭 구조에서 비롯한 것인데, 국가의 영향권영역인 공공 거버넌스, 기업의 영역인 기업 거버넌스, 그리고 비정부영역인 시민사회 거버넌스 등 주요 거버넌스 영역이 서로 별개로 작용하거나 기업과 정부의 경우와 같이 대치하는 상황이 벌어져 왔던 것 때문에 효과적인 대응책이 생기지 못했다. 그런데 세개 영역을 아우르고 공조할 것을 전제하는 UN 이행원칙은 결국 기업 거버넌스 즉 존중의무의 충실한 이행에 서 궁극적인 해답을 찾고 있고 이를 위해 공공 거버넌스와 구제책이 당근과 채찍의 역할을 하여 공조하는 모델을 제시한 것이다. 그렇다면 이러한 유기적 공조는 기업을 움직이는 방향에서 전개되어야 하겠고 그러한 견지에서 이해관계자의 참여가 없는 활동은 무의미해 질 수 밖에 없다. 전체적인 거버넌스의 틀은 정부 등 정치기구 중심이 아닌 다자의 이해관계자가 연결된 형태를 전제하고 있고 정부는 대화와 공조의 장을 마련하여 중요의견과 관점이 공론화되고 논의될 수 있도록 조력하는 역할을 능동적으로 경주해야 할 것이다. 말하자면 이행원칙이 국제사회의 맥락에서 거버넌스의 방향을 제시한 것은 곧 국내에서 이해관계자의 참여를 전제한 거버넌스를 효과적으로 선도해야 할 정부의 역할을 강조한 것이다.

제3절 기업과 인권 NAP의 4대 필수 요소

NAP 지침에서는 NAP 작성에 필수적으로 적용할 4가지 요소를 제시하는데, 1) UN 이행원칙에 기초해야 하며 2) 국가 맥락에서의 특수적인 도전과제에 응답해야 하며 3) 포괄적이고 투명한 과정을 통해 개발 및 실행되어야 하며 4) 정기적으로 검토되고 개정되어야 한다. 이 요소들을 도식화 하자면 UN이행원칙에 기초하되 국가맥락에 충실한 종단의 축과 이해관계자들이 포함되어 포괄적 투명한 과정을 가지는 횡단의 축이 NAP 작성의 배경을 이루고 그 과정이 살아있는, 진화하는 과정이 되도록 정기적인 검토가 이루어져야한다는 기준이 NAP의 지속가능성을 담보해준다. 또한 이러한 필수요소는 NAP 작성지침에도 반영되어 있고 NAP의 각 권고항목에도 포함이 되도록 하여 일관성을 강조하고 있다.

- UN 이행원칙에 기초: NAP 작성지침 1, 6, 13단계
- 국가 맥락에서의 특수적인 도전과제에 응답: NAP 작성지침 5, 6, 13단계
- 포괄적이고 투명한 과정을 통해 개발 및 실행: NAP 작성지침 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 15단계
- 정기적으로 검토되고 개정: NAP 작성지침 1단계

NAP가 UN 이행원칙에 기초해야 하는 것과 국가 맥락에서 국가 및 사회가 처한 환경에 응답해야 하는 것은 이미 논의하였다. 그런데 이러한 과정 전반에 포괄적이고 투명한 과정을 통해 NAP가 개발되고 실행되어야 한다는 것 또한 매우 중요한 요소이다. 특히 한국적인 맥락에서 비추어 보아 더욱 그러하다. 전기한 바와 같이 거버넌스의 파편화 및 부조화는 기업의 인권문제의 해결책 모색을 어렵게 하지만, 좀 더 시각을 확대하면 경제관련 이슈 전반에서 바라보아도 시급한 과제이다. 시기적으로 볼 때, 정부, 기업, 시민사회가 자리 잡지 않거나 어느 하나 이상이 나머지 영역에 종속되어 있는 상황이라면 파편화, 부조화 자체가 문제가 되지 않거나 의미가 없는 논의가 될 수 있겠지만 우리나라의 발전단계에서 이미 세 가지 영역이 성숙단계에 들어섰기 때문에 이슈가 성립되는 것이고 공조와 유기적 역할을 기대하기 위해서는 소통과 신뢰가 중요한 토대를 형성한다. 신뢰는 우선 절차상의 신뢰가 확립되어야 대화 및 논쟁이 건설적으로 일어날 수 있겠다. 이념적인 혹은 정치적인 반목이 점철되는 논의는 대화와 합의를 이끌어내기 힘든 것을 여러 번 보아온 경험이 있으므로 올바른 의제의 확립과 대화의 방법을 구축하는 것은 결국 투명한 절차가 필수적이라고 하겠다. 이를 위해서 정부가 할 역할은 대화의 장을 마련하고 운영하는 것인데, 예를 들어 노사정 위원회와 같이 주요 이해관계자를 한 자리에 모으고 정제된 주제에 집중적인 논의를 가능하게 하는 것이 앞으로 더 확산되어야 할 것이다.

NAP를 정기적으로 점검하고 개정하는 것은 "진화하는" 정책에 또한 필수적인 요소이다. 사회 및 기업 환경이 변화하고, 정책의 우선순위가 변화하는 상황에서 그에 대응하는 NAP가 활력이 있으려면 냉정한 평가와 실행 중에 생긴 학습효과 및 모범사례 등이 정기적으로 NAP에 반영되어 그 다음 단계의 논의를 가능하게 하는 선순환 구조가 만들어져야 하겠다. 그러므로 NAP 지침에서도 NAP를 위한 논의기구 및 전담기구가 생기는 것도 바람직할 것이고 정책을 바꾸거나 개정논의를 할 때에도 명확한 기간과 절차를 미리 공지하여 이해관계자들이 준비하고 숙성된 의견과 대안을 낼 수 있는 환경을 조성하는 것이 정부의 또 하나의 중요한 역할이라는 내용을 담고 있다.

제4절 NAP 작성프로세스

NAP 지침은 NAP작성 프로세스를 5개 국면, 15단계로 세분하여 논의하고 있다. 5개 국면은 착수, 평가 및 협의, 초안 작성, 실행, 개정으로 구성되어 있다. 이 국면에 대한 주석을 보면 이해관계자들과의 소통과 협의가 근간을 이루게 되어 있다. 그런 가운데 국가맥락의 이슈가 도출되고 논의되는 것이 이 NAP작성과정에 중요한 주안점이 되므로 이러한 NAP이 목적이 거듭 강조된 것으로 볼 수 있다. 각 국면 별로 제시된 단계를 살펴봄으로써 이해관계자와 이슈가 도출되고 도출된 이행계획이 수행되는 과정을 이해할 수 있을 것이다.

1. 국면 1: 착수

1단계: NAP작성에 착수하면서 정부가 NAP 수립과정에 깊은 의지를 보여야 신뢰도와 관심도를 확보하고, 이해관계자들의 참여가능성이 높아질 것이다. NAP수립과정은 각국의 상황에 따라 정부기관이 맡거나 우리나라를 포함한 여러 나라의 예와 같이 정부기관 이외 준 정부기관 혹은 비 정부기관에서 초기과정을 주도할 수 있을 것이다. 그러나 그러한 다양한 경우의 수에도 불구하고 정부의 의지표명과 지지는 과정을 충실히 밟아나가는 추진력을 제공한다.

2단계: 부서 간 공조를 이끌어낼 수 있는 행정적인 틀을 마련하고 지휘권의 소재를 확실히 하여 추진력을 생성한다. 앞 단계의 의지표명에 걸맞은 정부 내 컨트롤 타워를 확립하고 부서 간 정보의 공유와 공조가 원활히 일어나도록 관계 부처 사이에 협조메커니즘을 구성하는 것이 중요하다.

3단계: 비정부이해관계자들과 공조할 수 있는 틀을 마련한다. 전기했듯이 이해관계자의 폭넓은 참여는 절차의 정당성과 궁극적인 공감대 및 합의를 이끌어내는 근간이 되므로 정부 내 관련 조직상 정비 이후 외부 비정부 이해관계자들을 파악하고 참여할 수 있는 장을 만들어 주는 것이 필수적이다. 관련 NGO 뿐만 아니라 기업과 영향을 받는 지역사회도 공조의 범위에 포함시켜 정당성을 최대화하는 것이 바람직하다.

4단계: 도출된 이해관계자의 범위, 주요이슈 및 우선순위에 근거하여 구체적인 활동계획을 세우고 필요한 재원을 마련, 배정한다. 첫 번째 국면을 마무리하는 단계로서 구체적인 활동계획 및 목표기간은 각 이해관계자들 나름의 활동계획수립으로 이어져, 준비된 논의를 가능하게 할 것이다.

2. 국면 2: 평가 및 협의

5단계: 구성된 이해관계자는 연구조사활동, 자문을 받거나 워크숍을 통해 인권침해 상황을 초기에 파악할 수 있도록 조사, 협의활동을 벌인다. 지역 외에서 벌어지는 인권영향에 대해서는 현지의 인권관련단체 및 이해관계자와 연계하여 이슈파악을 할 수 있다.

6단계: 5단계 활동을 바탕으로 이행원칙이 적용되지 않고 있는 부분에 대한 조사를 벌인다. 법제 및 제도가 마련되지 않은 부분, 또한 기업의 활동이 이행원칙과 격차가 있는 부분도 파악하여 기준미달 부분에 대한 총체적인 상황을 파악 한다.

7단계: 앞 단계에서 파악된 격차를 해소하기 위한 방안을 이해관계자들과 논의하고 우선순위분야를 결정한다. 그러므로 NAP 지침은 이해관계자들과 초기단계부터의 공조하여 문제점을 파악하고 해결책을 내놓는 것, 그리고 해결책에 대한 접근방식 및 공조분야까지 공감대를 형성하는 파트너십의 관계를 지향할 것을 권고하고 있다.

3. 국면 3: NAP 초안 작성

8단계: NAP 초안을 작성한다. 이번 국면에서는 앞선 활동을 토대로 NAP의 초안을 작성하여 공표하는 것을 포함하고 있다. 결과물이 생기는 시점이기도 하지만 기업과 시민사회에서 가지는 관심이 고조되어 더욱 활발한 논의 및 논쟁이 생길 수 있는 부분일 것이다. 즉 이해관계자의 참여가 고조되는 동시에 충돌이 일어날 수 있는 시점이므로 갈등을 해소하기 위한 소통과 공조가 더욱 심화되어야 할 것이고 자칫 단순한 정치공방으로 전락하지 않도록 자료준비와 연구가 보강되어야 하는 시점이기도 하다.

9단계: 초안을 이해관계자와 논의하고 자문을 구한다. 결과물을 도출하여 문제파악에 관계했던 이해관계자들과 다시 소통하는 것은 정당성을 높이고 절차에 대한 신뢰도를 향상시킬 수 있으므로 중요한 단계이다.

10단계: 초안을 이번 단계에서의 의견과 수정사항을 더하여 계획을 완성하고 공표한다. 공표했다고 해서 개정이 어려운 것은 아니고 하나의 공식적인 결과물을 내놓음으로 해서 보다 구체적인 논의가 가능해질 것이다. 이 시점에서 국내 이해관계자뿐만 아니라 앞서 NAP를 공표하고 실행하고 있는 선도국가에 경험을 공유하고 모범사례를 공유하여 NAP의 질을 높이는 것도 고려해야 할 것이다.

4. 국면 4: 실행

11단계: NAP에 명기된 계획을 실천하고 부서 간 공조를 계속 진행하는 단계이다. 많은 경우 실행이 되고 나면 초기에 부딪히는 여러 가지 걸림돌에서 나아가지 못해서 계획자체가 좌초하는 경우가 생긴다. 그러므로 예상치 못했거나 경중을 잘 가리지 못한 문제점에 대해 부서 간 공조를 통해 대안을 도출하고 해결하고자 하는 노력이 반드시 강조되어야 할 것이다. 이 시점에 나타나는 문제점은 계획수행자체를 위협하는 것을 넘어서 부서 간 공조체제와 리더십에 상처를 줄 수 있으므로 특히 실행 초기 단계는 정부 관련부서 내 외부에서 생기는 문제에 주목하고 재원을 배정하여 체계적인 실행체제를 구축하는 계기로 삼아야 할 것이다.

12단계: 모니터링을 체계적으로 진행할 이해관계자 그룹과 방법론을 정하는 단계이다. 이 단계야 말로 투명성이 답보되어야 하고 모니터링 항목과 지표를 설정해야 하므로 정기적인 협의가 필요하다.

5. 국면 5: 개정 및 개선

13단계: 실행에 옮겨진 NAP의 효과와 거버넌스 격차해소에 기여한 정도를 평가하고 미흡한 점을 도출한다. 이번 국면은 일련의 단발성 단계가 아니라 계속 반복되는 개선과정으로서 정기적인 평가를 통해 끊임없이 개선하는 노력을 정례화 해야 하는 단계이다.

14단계: 다시금 이해관계자 협의를 통해 격차부분을 논의하고 우선순위 분야를 설정 및 개정한다. 이러한 개선과정이 순환적으로 반복될 때마다 문제 해결은 보다 구체적이고 효과나 효율성 면에서 수준 높은 방식으로 변화해 나갈 것이다.

15단계: NAP를 개선사항을 반영하여 완성하고 협의를 다시금 거쳐 완성하여 실행 출범시킨다. 이 개선된 NAP는 완성도는 높은 수준일 수 있으나 국가 내외 여건이 계속 변화할 수 있으므로 또 하나의 초안이 설정된 것으로 봐도 무방하다. 이미 확립된 이해관계자 참여 및 소통체계가 계속 가동해야 하고 개선되어야 하겠다.

제5절 기업과 인권 NAP의 구조와 내용

NAP 지침이 NAP 프로세스를 권고하면서 이해관계자와 절차상의 투명성 정당성을 강조하여 거버넌스의 격차를 줄이는 구조적 틀을 제시했다면 이번엔 NAP의 구조와 담겨야 할 내용에 대해서도 일관된 메시지를 볼 수 있다. 즉 UN 이행원칙에 대한 지지와 이행책무의 일환으로서 NAP를 작성하고 수행하고자 한다는 것을 분명히 해야 하고 그 방법론은 이해관계자와의 공조를 통해서 라는 것이다.

우선 NAP내용의 구조면에서 NAP 지침은 4가지가 꼭 담겨야 함을 권고하고 있는데, I, 이행원칙에 대한 충실한 이행의지를 천명하고, II, 배경과 맥락을 설명하여 이행원칙을 소개하고 NAP와의 관계를 밝힘으로써 국가발전계획, 기업의 사회적 책임 이행전략 및 기업과 인권과의 전체적인 상관관계를 기술하도록 권고한다. 또한 이해관계자들과 공조를 통해 도출한 현재의 문제점과 이슈(4단계)를 기술하게 하여, 그 뒤에 나오는 III, 정부의 대응부분에서 그러한 문제점과 이슈에 대해 어떻게 대응할 것인가를 구체적으로 밝히도록 권고하고 있다, 그럼으로 해서 NAP가 내용면에서 이해관계자와 공조해서 밝혀낸 기업과 인권문제에 대한 범 사

회적인 문제해결 노력을 남아내도록 유도하고 있고 이것은 곧 이러한 전략이 거버넌스의 비대칭문제에 대한 답을 구성하도록 하고 있다. 특히, 국가의 행동계획을 이행원칙의 국가의 보호의무(이행원칙 1-10)와 국가와 상관있는 구제책 마련내용(이행원칙 25-28, 30, 31)에 하나하나 세부적으로 이해하고 적용하게 함으로 해서 이행원칙에 대한 범 사회적인 학습이 되도록 유도하고 있다. 내용의 마지막 부분은 역시 IV. 모니터링과 개선을 포함하도록 권고하여 앞서 논의한 끊임없이 진화하는 살아있는 계획을 세우도록 하고 있다.

NAP 내용의 구조에 대한 지침뿐만 아니라 NAP 내용작성에 포괄적으로 적용해야 할 4가지 원칙도 밝히고 있는데,

1. 구체적으로 나타난 현상에 대한 대응이어야 하고
2. 이행원칙을 대응의 방법으로 삼고
3. 규제와 권고, 국내와 국외중심의 조치 등을 적절히 혼합하여 규제일변도로 흐르거나 통제되지 않는 자율이 효과 없이 구호에 그치지 않도록 하는 동시에
4. 구체적으로는 성별에 따른 상이한 영향을 인지하고 적절히 보호해야 한다는 원칙을 제시한다.

NAP 지침의 결론부에서는 지금까지의 내용을 정리하여 NAP의 목차로 제시하고 있는데 Annex I-III를 통해 이행원칙에 충실한 NAP 내용을 구성하도록 하고 있다. 또한 NAP 지침은 요건과 원칙, 요소 및 단계를 정리하여 명확히 제시하는 방법론을 통해 NAP효과가 실질적이고 정당성을 가질 수 있도록 하고 있다. 이 지침에서 제시한 요건 및 원칙들은 다음과 같다.

- NAP의 정의와 NAP프로세스의 4가지 주요 요건
- NAP 프로세스의 15단계와 지속적인 개선, 개정노력
- NAP 내용의 4가지 요소와 작성 시 4가지 원칙

제6절 이행원칙에 입각해 고려 가능한 조치

이 지침의 말미에 포함된 Annex 목록 중 Annex III는 NAP 작성에 있어 정부가 고려해야 할 조치를 UN 기업과 인권 이행원칙에 따라 구체적인 잠재조치를 기재하였다. 지침의 반 이상을 차지하는 이 내용은 국가의 NAP 작성에 직접적인 이슈를 제시하는 동시에 이해관계자들과의 논의 어젠다를 제시하는 역할을 할 것이다. 31개 이행원칙에 자체가 보호, 존중, 구제책이라는 기업과 인권 이행원칙의 3대 축을 바탕으로 구성된 것인데 이 지침에서는 국가의 보호의무와 구제책 중 정부와 관련 있는 항목에 입각한 구체적인 제안을 담고 있다. 구체적인 사안 중에 핵심이 되는 조치는 인권영향평가의 실행과 인권실사 그리고 모니터링

이 지속적으로 이루어져야한다는 것으로서 NAP 목적과 다시 일치하고 있다. 이러한 지침을 자세히 보면 다음과 같다.

이행원칙 1. 국제조약에의 가입: 이행원칙 1은 앞에서 언급한 바와 같이 국가의 인권보호의무 이행을 위한 기본적인 조치들을 열거하고 있는 바, 여기에는 인권에 관한 국제조약의 비준도 포함하고 있다. 인권과 관련한 국제 조약에 대하여는, 우리나라 정부는 기 비준한 국제 협약 및 규약의 철저한 이행과 미가입 된 규약에 대한 비준을 추진해야 하며, 동시에 해당 인권 규범과 충돌하는 국내 제도 및 관행을 개선해야 할 필요성을 제기한다.

이행원칙 2. 기업에 대한 국가의 기대의 표명: NAP 수립은 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대와 정책 의지를 표명하는 가장 효과적인 수단일 것이지만 NAP 외에도 정부의 기대를 표현할 수 있는 다양한 수단을 강구하여 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대감을 표명할 필요가 있다.

이행원칙 3. 기업과 인권 정책 일반: 이행원칙 3은 기업의 인권존중책임을 제고하기 위해 국가가 인권을 보호하기 위한 법 집행을 효과적으로 추진하고, 법 현실과 제도 사이의 괴리를 파악하여 보완하며, 법의 제정과 개정으로 인해 인권이 부정적 영향을 받지 않도록 할 것을 요청하고 있으며, 기업의 인권존중책임을 위한 지침의 제공, 인권영향 관련 보고를 국가에 요구하고 있다. 우리나라는 기업의 인권존중책임 이행을 위한 직접적 제도가 마련되어 있지 않고 인권위원회가 기업과 인권 관련 각종 자료와 지침을 만들어 보급한 바 있으나, 기업에 전파가 잘 되지 않고 있는 실정이다.

이행원칙 4. 공기업의 인권경영 의무화: 이행원칙 4는 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 의한 인권침해, 또는 수출신용기관과 공적 투자보험, 보증기관과 같은 국가기관으로부터 상당한 지원이나 서비스를 받는 기업이 인권침해를 저지르지 않도록 할 의무를 확인한다. 우리나라도 공기업 및 공공기관에 대해 인권위 주도로 인권경영 가이드라인을 적용하여 자가 점검을 실시한 바 있으나 현재 이것이 제도화된 것은 아니며, 기업에 대한 금융 및 신용 지원이나 개발 원조 사업 참여 등에 있어서 기업의 인권존중책임 고려를 제도화시키지 않고 있다. 그러므로 국가의 영향권에 있는 공기업, ODA사업, 국민연금 등 기관부터 인권경영을 제도화하여 그 후 확산을 꾀하는 전략이 효과적일 수 있다.

이행원칙 5. 인권을 고려한 민영화: 이행원칙 5는 공공서비스가 민영화되는 경우에 계약자가 되는 민간기업의 활동에 대한 감독과 관리를 통해 인권이 유린되거나 침해되지 않도록 할 것을 요구한다. 우리나라는 민영화에 대 인권 평가는 거의 없으나, 공공서비스에 대한 민영화, 외주에 대한 평가 등 사례가 있어 간접적으로 대상이 될 수 있다. 앞으로 이러한 선례를 좀 더 심화하면 효과적인 영향평가 사례를 기대할 수 있을 것이다.

이행원칙 6. 인권을 고려한 공공조달: 이행원칙 6은 정부가 조달에 있어 인권을 고려할 것을 요청하고 있다. 이는 구체적으로는 입찰자에 대해서 인권 실사를 요구해야 하며, 또한 입찰자들에게 인권 실사에 대한 정부의 기대에 관하여 분명한 안내를 제공해야 한다는 것을 의미한다. 우리나라는 현재 서울시에서 기

업의 사회적 책임을 공공조달의 기준으로 반영할 수 있는 지표를 개발하여 현재 서울시 조달 시장 참여 기업 선정에 활용하고 있으며, 사회책임조달네트워크를 구성하여 이를 서울시 내 24개 자치구에 확산시키고 있는 예가 있다. 공공조달 또한 정부의 통제 하에 기준을 제시할 수 있는 예일 것이다.

이행원칙 7. 분쟁지역에서 기업의 인권존중활동 지원: 이행원칙 7은 분쟁지역에서 기업 활동이 인권 침해에 연루되지 않도록 지지해야 한다는 국가의 의무를 설명하며, 이를 다루기 위해서 국가 차원의 향상되고 특별한 맥락의 조치 취할 것을 요구하고 있다. 우리나라에서도 국내 전자, 자동차, 기계 비철금속 업계, 유관기관들과 함께 관련이슈에 본격적으로 대응한 사례가 있고 분쟁광물에 대한 대체 수입선을 모색 · 안내도 공기업을 통해 이뤄지고 있는 예가 있다. 나아가 '분쟁지역 광물의 책임있는 공급망에 관한 OECD 실사가이드'의 도입과 보급 필요가 있다.

이행원칙 8. 정부 내 정책적 일관성의 확보: 이행원칙 8은 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 기업과 인권에 대하여 훈련 및 역량 형성을 실시하는 것이 필요하다고 언급하며, 이를 위한 방안으로 정부 관료를 위한 이행원칙과 NAP에 대한 교재 개발과 교육 프로그램 진행 및 지원 등을 제언하고 있다. 우리나라는 기업과 인권 문제에 관하여 국가인권위원회가 2000년대부터 인지하여 국제사회에서 발간된 자료를 보급하고 관련 연구를 진행하는 등 노력을 기울여 왔으나, 체계적인 교육 체계가 아직 갖춰져 있지 않으며 정부부처를 대상으로 하는 교재나 교육 프로그램이 마련되어 있지 않다, 그러므로 관련 교재 및 지침과 교육훈련 제공이 필요하며 정부내 여러 부처가 참여하는 NAP 이행 총괄기구 조직하고 NAP 이행과정을 정기적으로 점검하여 정부부처 간 통일적인 NAP 이행 확보할 필요가 있다.

이행원칙 9. 인권영향을 고려한 조약체결: 이행원칙 9는 국가가 다른 국가 및 기업들과 함께 이행하는 경제 협약을 다루고 있는 바, 국가는 정책과 규제를 통하여 그런 협약 조건들 하에서 투자자를 위해 필요한 보호를 제공함과 동시에 인권을 보호하기 위한 능력을 보유해야 할 것이다. 우리나라는 현재 투자협약에 대한 인권영향평가는 찾아보기 어렵고 국가간 협정의 경우도 정부 내에서 폭넓은 논의가 이루어져있지 않다. 이번 NAP 작성을 계기로 폭넓은 이해증진이 이뤄져야 할 것이다.

이행원칙 10. 다자간 국제기구에서 인권보호활동: 이행원칙 10은 기업과 인권 문제와 관련하여, 정부가 국제적 차원에서도 더 큰 정책적 일관성을 확보할 수 있는 방안에 대해서 설명하고 있는 바, 이러한 의무 이행을 통하여 기업과 인권에 관한 정보의 공유가 가능해지고, 모든 국가가 기업과 인권 문제 관련 보호의무를 충족하도록 도움을 줌으로써, 더 일관된 접근을 증진시킬 수 있다. 우리나라는 그 동안 기업과 인권 문제에 대하여 소극적인 역할에 그쳤으며, OECD 가이드라인에 따른 NCP의 활동도 매우 적극적이지 못했으므로 기업과 인권 이행원칙을 실행 및 홍보하는 국제적 활동에 적극적으로 동참할 수 있도록 환경을 조성하는 노력이 필요할 것이다.

이행원칙 25. 인권피해자의 구제를 위한 절차의 제공: 이행원칙 25는 국가의 인권 보호의무의 부분으로서 효과적인 구제책에의 접근을 보장할 국가의 법적 의무를 언급하고 있다. 즉 국가는 국제법상 인권 보호의무를 지며, 그 연장선에서 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 그것을 조사하고 처벌하고 시정하는 적

절한 조치를 취해야 한다. 기업에 의한 인권침해와 관련하여 사법적 구제는 중요한 축을 이루므로 기업과 인권 문제의 관점에서 현행 사법적 구제의 문제점을 끊임없이 개선해가는 노력이 필요할 것이다.

이행원칙 26. 사법적 구제절차에의 접근성 제고: 이행원칙 26은 사법적 구제의 효과를 제고하는 문제를 다루고 있으면서 효과성의 확보를 위해 사법절차 접근 과정에서 존재하는 장애물을 최소화시킬 것을 국가에게 요구하고, 적법절차 원칙에 기초한 공정하고 통합적인 사법적 조치가 구제책에 대한 접근을 보장하는데 있어 핵심이라는 점을 강조하고 있다. 우리나라 사법부는 기업과 인권 문제를 다루기 위해서 사법부의 독립성을 확보하고 사법적 구제에의 접근을 방해하는 법적/비법적 장애를 제거해야 할 필요가 있고 특히 기업에 의한 인권침해의 사법적 구제 미비를 보완하기 위한 제도가 필요할 것이다.

이행원칙 27. 정부기반 비사법적 고충처리절차의 제공: 이행원칙 27은 국가가 사법적 고충처리절차 외에 비사법적 고충처리절차를 제공하여, 사법적 고충처리절차와 병렬적으로 기업으로 인한 인권침해를 구제할 수 있는 체계를 갖출 것을 국가의 의무라는 것을 확인하는 항목이다. 우리나라의 비사법적 고충처리절차로는 앞에서 언급된 OECD 가이드라인에 따른 NCP와 국가인권위원회의 진정사건 처리, 그리고 노동분쟁을 처리하는 노동위원회 등이 있다. 이러한 기관들이 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 필요한 역량과 권한을 강화할 필요가 있다.

이행원칙 28. 비 국가 기반 고충처리절차: 이 이행원칙은 국가가 운영하지 않는 비 국가 기반의 고충처리 절차에 대해, 정부가 국가기반의 고충처리 절차와 더불어 비 국가기반 고충처리 절차에 대한 인식을 제고하고 접근을 용이하게 해야 함을 천명하고 있다. 우리나라의 비 국가기반의 고충처리절차로는 지역노사정위원회, 근로기준법에 따른 고충처리제도 등을 그 예시로 들 수 있는데 위 분쟁 기구들이 기업의 인권 침해에 대한 구제책으로 기능하기 위해서는 인권 피해자들이 보다 용이하게 구제절차를 이용할 수 있도록 정부가 지원할 필요가 있다.

이행원칙 31. 비사법적 구제제도에 대한 효과 제고: 이행원칙 31은 비사법적 고충처리 절차가 효과적으로 기능하기 위한 기준으로 정당성, 접근가능성, 예측가능성, 형평성, 투명성, 권리양립가능성, 개선가능성을 제시하고 있다. 이에 따라 우리나라는 정부 기반 또는 비정부 기반의 고충처리절차가 이행원칙에서 제시된 기준에 부합할 수 있는 방안을 마련할 것이 필요하다.

제7절 결론

NAP 지침은 국가와 이해관계자들과의 구체적이고 다분히 새로운 관계정립마저 권고하고 있고 대외적

으로는 관계기관이 좀 더 국제사회동향에 밀착하여 참여할 것을 권고한다. 그러므로 NAP의 확립은 문구와 문서의 작성이 주가 된다기보다는 그에 수반되는 참여와 논의 프로세스, 그리고 도출된 이슈에 대한 문제해결을 이해관계자와 함께 풀어나가려는 고민이 수반되어야 할 것이다. 이 지침의 주요 특징인 이해관계자 참여를 전제로 하는 진화하는 도구, 국가의 상황 및 주요 이슈의 변동에 따라 효과적으로 대응할 수 있는 유동성에 대한 요구, 기업과 인권 문제도 참여와 공조를 통한 발전적인 진화필요성, 이해관계자들의 공조와 참여(Stakeholder participation)가 우선되며 거버넌스의 틀도 정부 등 정치기구 중심이 아닌 다자의 이해관계자가 연결된 형태를 전제한 면은 과정 전반에 걸쳐 강조되어야 할 사항이고 새로운 시대의 거버넌스 전형으로 볼 수 있으므로 정부기구와 비 정부기관을 망라하여 역량강화의 기회가 될 것이다.

나아가 NAP 작성의 4가지 필수적 요소인 UN 이행원칙에 기초, 국가 맥락에서의 특수적인 도전과제에 응답, 포괄적이고 투명한 과정을 통해 개발 및 실행, 그리고 정기적으로 검토되고 개정을 곱씹어 보더라도 기업과 인권을 포함한 여타 기준의 확립에도 국제적 기준에 동참하고 그 기준을 국내 사정과 환경에 문제해결방법론으로 접근하여 내재화 하는 노력이 필요할 것이고 결과관리를 충실히 하는 전통이 확립되는 것이 바람 직 할 것이다. 이처럼 NAP 지침에서는 국가정책의 수립에 이해관계자들의 참여로 문제해결이 일어나고 계속 진화 발전하는 모형을 제시한 것으로 볼 수 있으므로, 정부부서간의 공조를 반드시 이끌어내어 역량강화 및 경쟁력강화의 계기로 삼아야 할 것이다.

제4장 기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

제4장 기업 인권 이슈에 관한 국가의 대응

제1절 개설

이하에서는 앞의 조사에서 드러난 한국의 기업 인권 주요 이슈에 대하여 국가가 어떻게 대응해야 하는지에 대해서 보다 구체적으로 살펴보고자 한다. 국가의 대응을 다루는 방법으로써, 일차적으로는 NAP 지침에서 각 이행원칙별로 언급된 구체적인 지침들을 검토하고, 그 지침에 대한 국제사회의 동향과 다른 외국의 이행 현황에 대해서 우선 파악할 것이다. 그리고 위에서 검토한 지침과 현황에 국내 현황을 파악하고, 국제사회의 동향 및 외국의 현황과 비교한 뒤, 이를 바탕으로 구체적인 행동계획을 도출해내고자 한다.

제2절 이행원칙별 내용과 향후 행동 계획

1. 이행원칙 1

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

가. 개요

1) 이행원칙 1의 내용

이행원칙 1은 국가 보호의무의 기본 원칙을 천명하고 있다. 이 원칙은 국가가 자신의 영토나 관할권 내에서 발생한 인권침해를 방지해야 할 법적 의무를 재확인하고 있다. 이러한 법적 의무에는 기업을 포함한

제3자에 의한 인권침해로부터 개인을 보호할 의무가 포함된다.

이행원칙 1과 직접적인 관련을 고려하는 조치로서, NAP 지침은 국제적 인권 문서에 대한 국가의 승인과 이행을 요구하고 있으며, 그 외 각종 연성법을 준수하며, 차별을 방지할 것을 요구하고 있다.

2) 이행원칙 1의 구체화 방안

(1) 인권에 대한 조약의 비준 의무

이행원칙 1에서 이야기하는 인권에 관한 국제 조약의 구체적인 예시로써, NAP 지침은 시민적·정치적 권리에 관한 규약, 그리고 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약 그리고 이에 상응하는 의정서를 서명 및 비준할 것을 요구하고 있다. 위 두 규약은 세계인권선언의 선언적 의미를 구체화하여 법적 강제력을 부여하는 국제법으로, 국가의 인권 보호의무의 기본적인 내용을 담고 있다.

또한 위 두 규약을 더욱 구체화하는 개별적인 협약인 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 이주노동자권리협약, 강제실종협약, 장애인권리협약과 같은 국제인권문서에 서명 및 비준할 것 역시 요구되고 있다.

그리고 NAP 지침은 기업과 인권 문제와 관련한 ILO협약, 특히 ILO이사회에 의해 확인된 8개의 핵심협약을 서명, 비준할 것을 요청하고 있다. 그 외에도 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장, 미주인권협약, 인권 및 기본적 자유의 보호에 관한 유럽협약, 그리고 이에 상응하는 모든 의정서를 서명, 비준할 것을 요청하고 있다.

(2) 인권조약을 보완하는 각종 연성법(Soft law)의 비준 및 채택

앞에서 언급된 인권에 관한 국제 조약 이외에도, 이를 보완하는 각종 연성법으로서 NAP 지침은 ILO 삼자선언을 채택할 것, 그리고 노동에 있어서 권리와 기본원칙에 대한 선언에 대한 약속을 표명할 것을 요청하고 있다. 또한 인간의 권리와 의무에 관한 미주선언 및 아세안 인권선언과 같은 관련 지역 연성법 문서를 채택하고 다국적기업 가이드라인을 준수할 것을 요청하고 있다.

(3) 차별 금지

NAP 지침은 차별금지에 관한 국제 인권법을 준수할 것을 별도로 요청하면서, 취약집단 및 소외된 집단의 보호를 위한 관련 국제 및 지역인권문서 모두를 서명, 비준할 것을 요구하고 있다. 특히 취약 집단의 보호를 보장하는 추가적이고 최적화된 조치들을 취할 것과 평등 및 비차별 보장 조치에 관하여 다양한 UN 위원회와 지역기구에 보고할 것을 요구하고 있다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) 인권 관련 조약에 관한 국제 동향

앞에서 언급한 열거된 인권 관련 규약 및 협약들은 국제적으로 권위 있는 인권에 관한 문서들로서, 1948년 12월 10일 제3차 UN총회에서 채택된 세계인권선언을 바탕으로 법적 구속력을 가진 기본적이고 보편적인 국제인권법을 마련하기 위한 노력에서 채택된 규약들이라고 할 수 있다.

1966년에 채택되고 1976년에 발효된 '시민적·정치적 권리규약' 및 '경제적·사회적·문화적 권리규약'은 세계인권선언과 함께 일반적으로 국제인권장전이라 불리고 있으며, 그 외에도 위 두 규약이 인권에 대해 규정하고 있는 포괄적인 내용을 보충하기 위하여 위에서 열거된 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약,

고문방지협약, 아동권리협약 등이 특정한 주제 또는 집단에 초점을 맞추어 채택되어 있다.

또한 이들 협약을 보완하는 차원에서 협약 이행 강화를 위한 절차적 성격을 규정하는 5개 선택의정서(B규약 제1선택의정서, A규약 선택의정서, 고문방지협약 선택의정서, 여성차별철폐협약 선택의정서, 아동권리협약 제3선택의정서)와 실질적인 내용을 구체적으로 다루고 있는 3개 선택의정서(B규약 제2선택의정서, 아동권리협약 2개 선택의정서)가 마련되어 있다.

이와 더불어 기존의 주요인권협약 이외에 이주노동자권리협약, 장애인권리협약, 강제실종협약이 채택되어, 여성과 아동 이외에도 이주노동자, 강제실종자, 장애인과 같은 사회적 취약계층의 권리 보호를 위한 국제적 규범이 새로 마련되어 있다.

ILO 8개 핵심협약은 강제근로에 관한 협약(제29호), 결사의 자유 및 단결권 보장에 관한 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 협약(제98호), 동일가치의 근로에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약(제100호), 강제근로의 폐지에 관한 협약(제105호), 고용 및 직업의 차별대우에 관한 협약(제111호), 공공부분에 있어서의 단결권 보호 및 근로조건 결정절차에 관한 협약(제151호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(제182호)을 지칭한다.

ILO의 8개 핵심협약은 98년 86차 총회에서 일하는 노동자들에게 가장 중요한 영향을 미친다고 판단되어 ILO에 의해 선정된 8개 협약을 지칭하며, 당시 ILO 총회에서는 좋은 일자리를 위해 회원국들이 반드시 비준해야 하고, 비준하지 않더라도 협약내용을 적용해야 한다고 결의한 바 있다.

2) 주요 조약 가입 현황

(1) 시민적·정치적 권리규약, 경제적·사회적·문화적 권리 규약

시민적 정치적 권리에 관한 규약에 대해서는 168개 국가가 참여하고 있으며, 74개 국가가 비준하였다. 서명은 했지만 비준하지 않은 국가로는 중국, 쿠바, 팔라우 등 7개국이 있으며, 서명과 비준 모두 하지 않은 나라는 브루나이, 미얀마, 말레이시아, 오만, 카타르, 사우디아라비아, 아랍에미리트(UAE) 등 19개가 있다.

경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 규약은 1976년 70개국의 서명으로 체결되었으며, 현재 164개국이 참여하고 있다.

(2) 인권 관련 세부 조약

위에서 언급한 핵심 규약을 더 세분화한 내용을 규정하는 조약으로서 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 강제실종협약, 장애인권리협약이 있다.

인종차별철폐협약은 87개국의 서명으로 체결되었으며, 177개 국가가 참여하고 있는, 국제연합이 채택한 인권협약 중에 최대 규모의 당사국수를 갖는 협약이다.

여성차별철폐협약은 1979년 12월 18일 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐를 목적으로 채택되었으며, 1981년 9월 3일부터 효력을 발생했고, 현재 168개국이 가입해 있다. 우리나라는 1984년 12월 27일 이 협약을 비준하였고, 북한은 2001년 2월 27일 가입하였다. 중국은 1980년 11월 4일, 쿠바는 같은 해 7월 17일 가입하였지만, 미국은 아직까지 여성차별철폐협약을 비준하지 않고 있다.

고문방지협약은 1984년 12월 10일 UN총회에 의해서 채택되었으며, 1987년 6월 28일 발효했으며, 현재 188개국이 가입하고 있다.

아동권리협약은 1989년 11월 20일 UN 총회에서 채택되었으며, 1990년 9월 2일 발효되었다. 2014년 4월 2일까지 194개국이 비준하였다.

강제실종협약은 2006년 12월 20일 미국 뉴욕에서 채택되었으며, 서명국은 91개국이고, 당사국은 36개국에 이른다.

장애인권리협약은 2006년 12월 13일 제61차 UN 총회에서 채택된 조약으로, 2008년 5월 3일에 발효되었다. 2008년 4월 3일까지 중국, 사우디아라비아를 포함한 20개국이 비준하였고, 현재 비준국은 126개국이며, 유럽연합의 경우 2010년 12월 23일에 함께 집단 비준하였다.

(3) ILO 8개 핵심협약

8개 핵심협약을 모두 비준한 나라는 85개국으로 덴마크, 벨기에, 프랑스, 독일, 영국, 네덜란드, 스위스, 스웨덴과 스페인을 비롯하여, 터키와 스리랑카, 우루과이도 8개를 모두 비준한 국가에 속한다.

7개를 비준한 국가도 38개국에 이르고 있으며, 방글라데시, 필리핀, 캄보디아, 이라크 등이 이에 포함되어 있다. 6개를 비준한 나라는 19개국, 5개를 비준한 나라는 13개국이며, 4개 이하로 비준한 나라는 한국을 포함하여 20개국에 불과하다. 미국은 아르메니아, 미얀마 등과 함께 2개 협약만 비준한 상태이며, 소말리아, 베트남, 중국은 3개 협약을 비준하였다.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

현재 우리나라는 시민적·정치적 권리에 관한 규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 규약, 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약에 가입한 상태이며, 이주노동자권리협약과 강제실종협약은 비준하지 않은 상태이다.

또한 각 규약 및 협약의 이행 강화를 위한 절차적 성격을 규정하는 선택의정서의 비준에 있어서도, 우리나라는 시민적·정치적 권리규약에 대한 선택의정서 중 제2선택의정서에는 미가입된 상태이며, 경제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서에도 미가입된 상태이다. 또한 아동권리협약에 대한 선택의정서 중 개인진정에 관한 제3선택의정서도 미가입된 상태이다.

아동의 권리에 관한 협약에 대하여, 대한민국은 1990년 9월 25일 아동의 권리에 관한 협약에 서명하고, 1991년 11월 20일 비준하여 조약당사국이 되었다. 대한민국 정부는 비준 당시, 이 협약의 9조3항(부모로부터 분리된 아동의 면접교섭권 보장), 21조a항(공인된 기관에 의한 아동입양 허가 절차), 40조2-b-v항(아동의 항고권 보장)의 규정을 유보하였으며, 2008년 10월 16일 UN에 제9조 제3항의 유보를 철회한 바 있다.

ILO 8개 핵심협약에 대해서는 대한민국은 제87호 결사의 자유, 제98호 단체교섭권 보장, 제29호 강제 노동, 제105호 강제 노동 폐지 등 가장 기초가 되는 협약 4개에 대해서는 비준하지 않은 상태이며, 이를 제외한 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호), 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호) 4개 협약만을 비준한 상태이다.

ILO가 채택한 협약은 189개 중 한국 정부가 비준한 협약은 28개로 비준 비율 12.7%에 불과하며, 185개 ILO회원국 중 비준 비율이 120위에 머물러 있는 수준이다. 특히 8개 핵심협약에 관하여 4개를 비준하고 않고 있지 않은 것과 관련하여, 이들 4개 협약을 비준하지 않은 국가는 한국을 비롯해 중국·브루나이·피지·몰디브·마셜제도·투발루 등 7개 나라에 불과하다.

[표] NAP 지침에 따른 주요 조약의 가입 현황

인권에 대한 조약 및 국제법	제정년도	국제적 이행 현황	우리나라 이행 현황
시민적 정치적 권리에 관한 규약	1966	168개 국가 참여. 74개 국가가 비준.	규약에는 가입했으나 선택의정서 미가입
경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 규약	1966	164개 국가 참여.	규약에는 가입했으나 선택의정서 미가입
인종차별철폐협약	1969	177개 국가 참여.	가입
여성차별철폐협약	1979	168개 국가 참여.	가입
고문방지협약	1987	188개 국가 참여.	가입
아동권리협약	1989	194개 국가 비준.	가입
이주노동자권리협약	1990	30개 국가 서명.	미가입
강제실종협약	2006	91개 국가 서명.	미가입
장애인권리협약	2006	126개 국가 비준.	가입
ILO 8개 핵심협약	-		4개에만 가입

라. 이행원칙 1의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선방안

원칙적으로 우리나라 정부가 비준한 국제 협약 및 규약의 철저한 이행과 미가입된 규약에 대한 비준의 추진 및 위 인권 규약들과 충돌하는 국내 제도 및 관행을 개선하는 것이 우선적으로 수반되어야 할 것이다. 또한 각 규약의 실질적 절차적 이행을 위해 필요한 선택의정서의 채택 역시 적극적으로 추진될 필요가 있다.

이에 따라 이주노동자권리협약과 강제실종협약의 비준은 물론, 시민적·정치적 권리규약에 대한 선택의정서 중 제2선택의정서, 경제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서, 그리고 아동권리협약에 대한 선택의정서 중 개인진정에 관한 제3선택의정서의 가입이 이루어져야 한다.

여성차별철폐협약과 관련하여, UN 여성차별철폐위원회는 우리나라에 대하여 여성차별의 철폐를 위한 지속적인 권고안을 제시해왔던 바, 여성 불평등적인 노동시장 구조, 노동시장에서의 저임금, 여성의 비정규직화, 남녀간 임금격차의 확대에 대해 우려를 표해온 바 있다. 이를 위하여 정부는 여성의 노동권 보장을 위하여 여성에 관한 고용 현황을 모니터하고, 비정규직의 처우를 개선하며, 현재 시행 중인 남녀고용평등

법의 실효적인 이행이 이루어져야 할 것이다.[6]

고문방지협약에 대하여, 외국인 노동자에 대해 자행되는 고문 및 기타 잔혹한, 비인도적, 굴욕적 처우 내지 처벌이 고문방지협약에 저촉될 수 있는 바, 외국인 노동자들을 위한 보호시설의 운영이나 출입국관리 공무원들의 단속 등과 관련하여 '출입국사범 단속과정의 적법절차 및 인권보호 준칙' 등이 적절하게 준수될 수 있는 방안을 강구해야 한다.

장애인권리협약에 대하여, 한국 정부는 2014년 10월 UN장애인권리위원회(Committee on the Rights of Persons with Disabilities)로부터 한국의 장애등급제가 의료적 평가에만 의존하고 다양한 장애인의 욕구를 고려하지 못하고 있다는 등 UN장애인권리협약 이행이 미흡하다는 내용의 최종 견해를 받은 바 있다.[7] 이와 관련하여, 특히 장애인의 근로 및 고용에 관한 장애인권리협약 제27조의 이행을 위하여, 최저임금제에서 배제된 장애인의 소득 보전을 위한 보충급여제, 장애인의무고용할당제 등의 실효적 이행 방안을 마련해야 할 것이다. 그 외에도 장애인에 대한 평등과 차별 금지를 위하여 장애인 차별금지법의 실효성을 확보하는 방안을 강구하고, 근로 및 고용을 위한 이동권 및 정보접근권에 대한 보호 역시 수반되어져야 한다.

인종차별철폐협약의 이행 및 이주노동자권리협약의 비준과 관련하여, 2014년 9월, UN 인종차별 특별보고관은 한국의 인종주의 및 외국인 혐오의 해결방안으로 이주노동자권리협약 비준, 교육 강화, 미디어의 감수성과 책임 강화 등과 함께 인종차별금지법 제정을 권고한 바 있다.[8] 이것은 국제적으로도 우리나라의 인종차별 문제를 매우 심각하게 보고 있다는 것을 의미한다. 또한 국가인권위원회는 이주 인권가이드라인을 발간하는 등, 지속적으로 이주노동자의 권리 보호를 위한 권고를 해왔던 바, 외국인근로자의 사업장 변경 사유 확대, 숙련 외국인근로자의 재고용과 안정적 생활기반 구축을 위한 절차 마련을 검토, 외국인근로자 고용 사업장에 대한 관리감독 강화, 외국인근로자 퇴직금과 임금 지급 보장을 위한 보험제도 개선 및 관련 사항에 대한 다국어 안내 정보 강화할 것 등을 권고해왔다.[9] 이상의 지적과 권고안을 반영하여 이주노동자권리협약 비준과 동시에 외국인 근로자에 대한 권리를 적절하게 보장할 수 있는 구체적인 제도 개선을 추진해야 할 것이다.

ILO 핵심협약가운데 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)과 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호)에 따르면, 모든 노동자들은 노조를 설립하고 가입할 수 있는 권한이 있으며 행정당국은 이를 제한할 수 없고, 특히 국내법령이 ILO 협약에서 규정한 권리를 침해할 수 없게 규정되어 있다. 이에 따라 해직자나 5급 이상 공무원 또는 소방관의 노조가입을 제한한 우리나라의 교원노조법과 공무원노조법은 ILO의 핵심협약이 보장하는 결사의 자유 및 단결권 보호, 그리고 단체교섭권을 정면으로 침해할 소지가 다분하다.[10] 따라서 위 협약의 가입을 위해서 국내법의 충돌을 해소할 필요가 있다. 구체적으로는 해고자의 노조가입을 금지하고 있는 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)과 교원노조법 · 공무원노조법 · 병역법 · 형법 · 국가보안법 · 집시법을 개정하여 위 제87호와 제98호 협약의 가입을 진행할 수 있는 여

6. 김선욱, CEDAW와 국내여성관련 법률 현황 및 과제, UN 여성차별철폐협약 30주년, 선택의정서 10주년 기념 토론회 자료집, 2014, 54-57쪽
7. http://beminor.com/news/view.html?section=1&category=3&no=7582
8. UN인종차별철폐위원회, 조약 제9조에 따라 당사국이 제출한 보고서에 대한 심사, 인종차별철폐위원회 제 68차 회의, 2012.
9. 구체적인 예로는 이주민 관련 텔레비전 프로그램 개선 권고, 미성년 외국인 학생에 대한 부당한 강제추방, 미등록 미주아동의 의료접근권 개선방안 권고, 불법체류자 체포과정에서의 인격권침해 등에 관한 권고, 조선인동포강제퇴거명령집행정지권고, 외국인에 대한 장애인등록 거부에 관한 권고, 인종을 이유로 한 재화용역 이용차별에 관한 권고 등 외국인 관련 권고가 98건에 달한다.
10. http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=121542

건의 조성이 시급하다고 할 것이다.

강제노동과 관련한 제29호 협약은 공익근무 제도가 제29호 협약에서 금지한 강제노동이라는 ILO의 해석에 따라 비준이 미뤄지고 있다. ILO는 복무기간 중 군사적 목적을 위한 업무를 하지 않고, 공공업무를 수행하고 있기 때문에 강제노동 금지 협약을 위반하고 있다는 유권해석을 내린 바 있다. 또한 이주노동자의 사업장 변경을 제한하고 있는 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 역시 강제노동으로 해석될 여지가 있다는 지적이 있다. 그리고 강제노동 철폐에 관한 105호 협약은 형법상의 징역에 의한 노역이 경우에 따라서 105호 협약이 금지하고 있는 강제노동에 해당될 소지가 있다. 이러한 부분에 대해 검토하고 강제노동으로 해석될 수 있는 노동 관행 및 제도를 개선하여 제29호 협약의 가입 추진을 위한 여건을 조성하는 것이 필요하다.

우리나라 정부는 92년 ILO에 가입과 동시에 핵심협약의 가입을 약속한 바 있으며, 96년 경제협력개발기구(OECD) 회원국이 되면서도 핵심협약 비준 및 이행을 전제로 가입이 진행되었다. 또한 한-EU FTA를 체결하는 과정에서도 핵심협약을 비준하겠다고 약속한 바 있는 바, ILO 핵심 협약 중 단결권에 관한 87호 및 98호 협약과, 강제노동에 관한 29호 및 105호 협약의 이행을 위해서 저촉되는 국내 법규를 모두 개선할 필요가 있다.

2) 구체적 행동계획 내용

앞에서 언급한 다양한 국제조약 중 기업과 인권 문제를 다루기 위해서 가장 우선적으로 처리해야 하는 조약은 국제인권법의 효시라 할 수 있는 세계인권선언의 실효성을 위한 국제 규약인 시민적·정치적 권리규약 및 경제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서를 모두 비준하는 것이다. 이 두 규약에 대해서 완전한 참여를 위해서 두 규약의 선택의정서에 대한 가입을 추진하는 것이 우선적으로 요구된다. 그 다음으로는 기업과 관련하여 가장 직접적인 영향을 받는 노동자의 권리를 보장하기 위한 ILO의 8개 핵심 협약에 가입하는 것이다. 이것은 기업이 노동자의 권리를 보장하도록 하기 위한 최소한의 기준으로, 국가가 기업에 의한 노동자의 인권 침해를 방지하기 위해 반드시 비준해야 하는 협약이다. 그리고 그 외 인권 보장을 위한 다른 조약들에 따른 의무도 성실하게 수행할 수 있도록 국내 관행을 개선해나가야 할 것이다.

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 현재 비준하지 않고 있는 시민적·정치적 권리규약에 대한 선택의정서 중 제2선택의정서, 경제적·사회적·문화적 권리규약에 대한 선택의정서를 비준하여 두 규약의 완전한 이행을 위한 토대를 갖출 것이다.
- 정부는 ILO 8개 핵심 협약 중 제87호 결사의 자유, 제98호 단체교섭권 보장, 제29호 강제 노동, 제105호 강제 노동 폐지 협약 등 4개의 협약에 대해서 조속히 비준하고 이와 충돌되는 국내 노동 관행을 개선할 것이다.

정부는 이미 가입한 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약에 따른 의무를 이행하기 위하여 관련 국내 인권 관행을 개선할 것이며, 현재 비준하지 않은 이주노동자 권리협약과 강제실종협약에 대한 조속한 비준을 추진할 것이다.

2. 이행원칙 2

국가는 자신의 영토 및 관할권에 주재하는 모든 기업이 자신의 사업활동에서 인권을 존중해야 한다는 기대를 명확히 제시해야 한다.

가. 개요

1) 이행원칙 2의 내용

이행원칙 2는 역외적 사안에 대해서 다루고 있으며, 기업에 대한 국가의 기대를 명확하게 설정하는 것의 중요성을 강조하고 있다. 이행원칙 2는 기업이 어디서 운영되는지에 상관없이 국가가 기업에 대하여 인권을 존중하는 것에 대한 기대를 명확하게 표현하고 이를 기업이 인식할 수 있게 할 것을 요청하고 있다. 이를 통해 국가의 통일되고 일관된 메시지를 전달하고 해당 국가의 영향력을 통하여 인권과 관련한 기업 활동에 대한 예측가능성을 확보할 수 있다.

2) 이행원칙 2의 구체화 방안

(1) 주재국의 영향력 행사 보장

정부는 자국 기업이 관할권 밖에서 인권 침해에 연루되는 문제에 관하여 정부는 NAP에 명시된 조치들이 국가의 영토 및 관할권에 주재하는 기업의 역외적 영향력을 효과적으로 예방, 해결 그리고 구제하기 위해서 주재국이 가진 영향력을 충분히 이용할 수 있도록 보장해야 한다.

(2) 명시적인 기대의 표명

기업의 책임이행 노력과 국가 정책의 일관성 확보를 위하여, 기업에 대한 정부 기대를 명확히 하는 것이 중요하다. 이를 위하여 정부는 먼저 기업이 어디서 운영되는지에 상관없이 인권을 존중하는 것에 대한 기대, 그리고 그들이 이행원칙의 제 2축 및 UN 인권최고대표사무소(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, OHCHR)이 개발한 2011 기업의 인권존중 책임에 관한 해석 지침(The 2011 interpretive guide on the corporate responsibility to respect human rights)에 서술된 바와 같은 인권 실사 절차를 실행해야한다는 기대를 명시적으로 서술을 하여 공표해야 한다.

이러한 기대의 표명은 매우 구체적으로 서술되어져야 하는 바, 이를 위해서 공급업체 그리고 기업의 기타 관계의 인권 실사와 관련한 기대를 명확하게 해야 한다. 그리고 기업의 인권존중에 대한 지지 또는 규제하는 모든 정부 조치에서, 그리고 NAP에서, 기업에 대한 기대 단계가 일관된 방법으로 나타나는지에 대해서 확인함으로써, 기대 표명에 대한 정부의 일관성 있는 태도와 관심을 유지해야 한다. 그리고 마지막으로 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인을 준수하고 지지해야 한다.

(3) 국가의 기대에 대한 기업의 인식 확보

기업에 대한 정부의 기대를 명확히 인식시키기 위하여, 정부는 기업의 인권 존중에 관한 국가의 기대에 대하여 기업과 함께 명확하고 일관된 방법으로 교환하여 소통해야 한다.

나. 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) NAP를 통한 정부의 기대 표명

NAP 수립은 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대와 정책 의지를 표명하는 가장 효과적인 수단이라고 할 수 있다. 이에 따라 NAP를 수립한 모든 나라들은 NAP를 통하여 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대감을 표명하고 있다.

(1) 영국

영국의 경우, 기업이 인권을 존중함으로써 얻을 수 있는 이익에 대해 열거한 후, 영국정부는 영국의 사법 관한권내에서 기업이 관련된 건에 대하여 인권보호의 의무를 수행하겠다는 의지를 표명하고 있고, 영국정부는 국내외를 막론하고 영국기업이 인권을 존중하도록 지지하고 동기를 제공하겠다고 선언하고 있다. 또한 이를 위하여 기업들이 인권 관련 위험과 영향에 대처하는지에 대한 이해를 증진시키며, 이행원칙이 국제적으로 준수되도록 노력하며, 정책의 일관성을 유지하겠다는 입장을 밝히고 있다.[11]

(2) 네덜란드

네덜란드의 경우, 정부가 이미 기업에 의한 인권 존중 증진을 위한 적극적인 정책을 추구해왔으며, 기업의 직접적인 인권침해 또는 그들의 공급망에 통한 간접적인 인권침해를 예방하고자 하는 정책 또한 추구하고 있다는 것을 선언하면서, 정부는 해외진출 기업에 있어서, 특히 입법 또는 집행이 충분치 않은 국가로 진출한 기업에 있어서, 기업들이 네덜란드에서 행하고 있는 것처럼 인권에 관한 CSR의 동일한 기준을 추구할 것을 기대한다는 뜻을 명확하게 표현하고 있다.[12] 이에 덧붙여 기업은 공급망에서 어떤 일들이 일어나는가에 대한 사회적 책임과 고용의 만족할만한 조건하에서의 공정한 노동을 보장해야할 사회적 책임을 갖는다는 점을 지적하면서, 기업의 공급망에서의 작업환경, 아동노동, 환경, 부패와 인권에서의 침해를 예방하기 위해서, 정부는 기업에게 가능하면 어디서든지 OECD가이드라인에 따라 행동할 것을 기대한다는 점을 명확히 표명하고 있다.[13]

(3) 덴마크

덴마크의 경우, 이행원칙 2에 따른 의무를 직접 인용하여 언급하면서, 기업에 대한 정부의 기대를 명확하게 표현하고 있다. 이에 따라, 덴마크 기업들이 해외, 특히 개발도상국에서 사업을 영위할 때 인권에 부정적인 영향이 있을 수 있는 경우 기업들이 인권을 존중해야 하는 책임을 반드시(must) 져야 한다는 기대를 덴마크 정부가 가지고 있음을 NAP에서 명확하게 밝히고 있다.[14] 또한 이러한 기대의 표명과 더불어, 기업이 이러한 인권 존중 의무를 이행하도록 하기 위해 덴마크 정부가 어떤 일을 수행해왔는지도 뒤이어 설명하고 있다. 간략하게 살펴보면, 덴마크 정부는 기업의 이행원칙 이행을 위한 각종 프로그램과 지침을 개

11. The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, Good Business – Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, September 2013, p.6-7.
12. Ministry of Foreign Affairs, Netherlands, National Action Plan on Business and Human Rights, 2013, p.2.
13. 앞의 책, p.2.
14. The Danish Government, Danish National Action Plan- implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, March 2014, p.10.

발하여 보급해왔으며, 외교부 산하 무역 위원회는 수출 시장에서 현지 협력회사들과 기업의 사회적 책임을 어떻게 다룰지에 대해서 자문을 제공해왔다.[15] 그리고 개발도상국에 위치한 대사관은 역시 공급망 관리에 대해서 현지 기업들에게 인권을 비롯한 사회적 책임을 어떻게 이행할지에 대해 자문을 제공했다는 점을 설명하고 있다.[16]

(4) 핀란드

핀란드 정부는 NAP에서 별도의 목차를 통하여 기업에 대한 인권 존중 책임 이행 기대를 표명하지는 않고 있다. 다만 개별적인 기업의 책임에 대해서 항목마다 정부가 기업이 인권 존중 차원에서 특정 의무를 이행하기를 기대한다는 의사를 표명하고 있다. 예컨대, OECD 가이드라인을 언급하면서, 이 가이드라인을 핀란드의 기업들이 준수하기를 기대한다고 표명한다거나, 또는 인권 실사(due diligence)의 개념을 언급하면서, 기업들이 인권 실사를 할 것을 기대한다는 식으로 기업에 대한 기대를 표명하고 있다.[17]

2) OECD 가이드라인의 준수

NAP 지침은 정부의 기대를 명확히 하기 위한 하나의 방법으로써, 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인(the OECD Guidelines on Multinational Enterprises, 이하 OECD 가이드라인)의 준수와 지지를 정부에게 요청하고 있다.

OECD 가이드라인은 다국적 기업들이 전 세계적으로 책임 있는 경영활동을 하면서 인권에서부터 노사관계, 환경, 정보공개, 부패와 조세 등의 다양한 사회적 책임을 준수할 것을 권고하는 국제 지침으로서, OECD 가입국이나 이 가이드라인을 지지하는 국가에게 자국에 속한 다국적 기업들이 이를 준수하게 권장할 것을 요청하고 있다. 또한 연락사무소(National Contact Point, 이하 NCP)의 설립을 통하여, OECD 가이드라인의 준수 여부를 감시하고 의무 불이행으로 인하여 분쟁이 발생할 경우 분쟁을 해결할 수 있는 장치를 마련해놓았다.

이와 같은 OECD 가이드라인은 OECD 가입국 및 동 가이드라인을 지지하는 국가 정부에게 본국에 소재하고 있는 기업들에게 이를 준수하게 할 책임이 있다는 것을 위 가이드라인에서 명백하게 밝히고 있다.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

1) NAP의 수립

우리나라는 기업의 인권 책임 관련하여, 존 러기의 기업과 인권에 관한 프레임워크 및 이행원칙의 수립과 더불어 국가인권위원회가 이에 일찍이 관심을 가지고 주도적으로 관련 이슈를 연구하고 보급하고자 노력해왔다. 국가인권위원회는 공기업 등 공공기관에 대해서 인권에 관한 권고 권한에 기초하여 기업과 인권에 관한 이니셔티브와 국제적 동향을 전달하며, 이를 한국에 특화시키기 위한 노력을 기울여왔다.[18]

15. 앞의 책, p.10.
16. 앞의 책, p.11.
17. The Ministry of Employment and the Economy of Finland, National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p.14.
18. 예컨대, 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과, 기업과 인권에 관한 국제회의 "인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?" International Conference on Business and Human Rights :"How can human rights reporting contribute to the

하지만 이러한 인권위원회의 활동이 정부의 기업에 대한 인권 책임 존중 기대의 적극적인 표명이라 보기 어려우며, 또한 일반 기업에 대해서는 인권 전반에 대하여 국가인권위원회가 관여할 권한이 없다는 점에서 기업에 대한 직접적이고 적극적이 기대 표명으로는 볼 수 없다.

우리나라는 인권 전반에 관한 국가인권정책 기본계획을 수립해 왔던 바, 2012년에 2012-2016년 제2차 국가인권정책 기본계획을 수립하였다.[19] 여기서는 제1차 기본계획과 다르게 기업의 인권 책임에 대한 내용을 추가하여, 기업의 인권 책임에 대한 정부의 정책적 고려를 반영하였다.[20] 한편 제2차 기본계획에서는 기업과 인권에 관하여 "경영 활동에서의 인권 존중 등 사회적 책임 권장"이라는 표현을 사용하기는 했으나, 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대를 명확하게 선언한 것으로는 보기 어렵다.

2) OECD 가이드라인의 준수와 NCP의 활동

우리나라는 1996년 OECD 가입한 이후에 다국적기업가이드라인의 개정의 흐름에 따라서 2000년 12월 산업자원부 '외국인투자촉진법(외촉법)'에 의해 설립 및 운영되던 '외국인투자실무위원회'에 NCP를 설치하였다. 그러나 외국인의 투자유치를 목적으로 하는 위원회가 NCP로 지정되다보니, 인권침해를 예방하고 구제하는 부분에서 대단히 미흡했으며, 구성원이 주로 정부 고위공무원으로 구성된 탓으로 민간과의 협력 체제 구축이 부족했고, 일반 시민들에게 가이드라인 홍보의 역할도 제대로 하지 못하는 문제가 초래되었다. 설립 후에 11년간 8건의 이의제기가 접수되었고, 단 1건의 권고가 이루어졌다는 점이 그 역할을 제대로 하지 못하고 있는 NCP의 실태를 보여주고 있다.

2011년 10월에 국가인권위원회는 위와 같은 문제점들을 인식하여 인권 침해를 예방하고 구제하기 적절하도록 운영규정을 개정하고, 이의제기 접수와 결과 통지를 명시화하고 구체화하라고 요구한 바 있다. 그리고 NCP 운영에 있어서 가시성, 투명성, 접근성, 책임성을 제고할 것을 개선 권고하였다.[21]

그러자 산업통상자원부는 새로운 NCP 국내연락사무소 운영규정을 발표하여, 정부 부처에서 대한상사중재원으로 NCP사무국을 이전하고, 민간위원을 선임하는 등 NPC 조직에 대하여 변화를 시도하였다. 그러나 정부의 업무를 민간에 예산 1억으로 아웃소싱 하였다는 비판과 함께, 민간위원들이 역시 산업통상자원부와 정부 출차의 연구기관 출신이라는 점에서 민간위원들을 실제 민간이라고 볼 수 있느냐는 의문이 계속 제기되고 있다. 또한 운영에 있어서도 진정이 제기되었을 때 어떻게 접수되고 회의는 언제 어떻게 운영되는지 그리고 예산은 어떻게 활용되는지 전혀 알 수 없다는 불투명성이 지적되고 있다.[22]

라. 이행원칙 2의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

앞에서 언급한 바와 같이 NAP의 수립은 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대를 표명하는 가장

---

sustainability of business?" 2009; (사)기업책임시민센터, 기업과 인권 관련 법령.제도.정책.관행 개선에 관한 연구, 2010; 국가인권위원회, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013 등, 다양한 연구 및 조사 자료를 만들어 보급하고 있다.

19. 국가인권위원회, 법무부, 2012-2016 국가인권정책기본계획(NAP) 및 권고안, 2012.

20. 앞의 책, p.196.

21. 보도자료, 국가인권위원회, "한국NCP, 다국적기업의 인권침해에 대한 실효성 있는 예방·구제 활동해야", 2011.

22. 정신영, OECD 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015.

명확한 정책적 선언이다. 따라서 본 보고서가 목표로 하는 NAP의 수립 그 자체가 기업에게 정부의 기대와 의지에 대한 1차적인 표현으로서 기능할 것이다.

더 나아가서 NAP 내에 분명하고 확고한 어조로서, 기업에 대한 기대를 명확히 담아내는 것이 필요하다. 즉, 대한민국 관할권 안이나 밖에서 사업을 영위하는 기업들에게 인권을 존중할 책임이 있다는 것을 확인하고 이러한 책임의 준수에 대해서 정부가 분명하게 기대를 표하고 있으며, 이를 위해 어떠한 정책을 펼치고 있는지에 대한 선언이 NAP에 담겨야 한다.

다음으로 OECD 가이드라인과 관련하여, 정부가 기업들에게 OECD 가이드라인을 준수할 것을 강력히 요구해야 하며, 그 이행 여부를 NCP를 통하여 확인하고 촉구하는 것이 필요하다. NCP를 통해 기업들에게 가이드라인의 준수를 촉구하는 것은 국가가 기업의 인권 책임에 대해 인지하고 있으며, 기업의 인권 침해에 대해서 이를 문제 삼을 수 있다는 것을 보여줄 수 있는 또 다른 의지의 표현이 될 수 있다.

이를 위해 현재 NCP에 대한 개혁이 다양한 방향에서 요구되고 있는 바, 우리나라의 NCP를 규범적 차원에서 실효성을 확보하기 위해 NCP의 설립 및 운용에 관한 법률을 제정하여 민주적 정당성과 절차적 안정성을 확보함으로써 NCP 조직개편, 의견제시를 통한 권고적 효력 보호 등을 효과적으로 추진하는 것을 고려할 수 있다.

구체적으로는 법안에 담겨야 할 내용으로서, OECD 가이드라인 상에 규정되어 있는 인권존중책임의 범위를 반영하여 공급망(Supply Chain)에서 발생하는 문제에도 다국적기업이 책임을 다해야 하는 내용에 대해 명확하게 규정하는 것이 필요하다.

현재 한국 NCP는 사무국 업무가 대한상사중재원에 위탁되고 있지만, NCP의 실질적 집행력을 담보하기 위해서 사무국이 정부 내에 존재하거나 일본과 미국과 같이 행정부 공무원이 사무국을 담당하는 방안 등을 마련해야 한다. 또한 한국 NCP 위원 구성과 관련하여, 현재 산업부장관의 요청으로 위촉되는 위원 외에도 노동단체, 경영자단체, 시민단체가 추천 하는 사람 등 다양한 이해당사자가 함께 참여하도록 해야 한다.[23]

현재 한국 NCP 홈페이지에 게시된 자료, 문서를 살펴보면 작성주체, 기한 등과 관련하여 명확하게 드러나지 않아 문서의 신뢰도를 확보하지 못하는 경우가 많다. 이에 대하여 이의신청 반려, 조사, 1차 평가 및 조정·주선·중재와 관련하여 보다 전문적이고 행정적인 절차를 거쳐 작성 될 수 있도록 세부적인 운영지침을 구체화 할 필요가 있다.

마지막으로 한국 NCP의 투명한 운영과 진정처리를 위해 위와 같은 진정처리과정을 홈페이지에 게시하고 OECD에 제출하는 연간보고서 또한 홈페이지에 게시하도록 명시하는 등, 공정성과 투명성 확보를 위한 수단을 강구하여야 한다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 기업과 인권에 관한 국가행동계획(NAP)을 수립하여, 그 안에 기업의 인권 책임에 대한 명시적인 기대를 분명하게 표명하고, 이를 위한 정부의 구체적인 조치를 NAP에 반영할 것이다.

23. 앞의 책

• 정부는 OECD 가이드라인에 따른 NCP 운영에 대해 NCP의 책임과 역할에 대해 명확히 하며, 투명성과 공정성을 확보하기 위한 규정을 담은 구체적인 규제를 수립할 것이다.

3. 이행원칙 3(a) 및 3(b)

(a) 보호의무를 충족함에 있어서, 국가는 기업으로 하여금 인권을 존중하도록 요구하거나 그런 효과를 갖는 법을 집행하고, 정기적으로 그러한 법의 적절성을 평가하고 모든 괴리에 대해 조치를 취해야 한다.

(b) 보호의무를 충족함에 있어서, 국가는 회사법과 같이 기업의 설립과 일상적 운영을 규율하는 다른 법과 정책이 기업의 인권존중을 제약하는 것이 아니라 기업이 그것을 할 수 있도록 허용해야한다.

가. 개요

1) 이행원칙 3(a) 및 3(b)의 내용

기존의 법 중에는 직·간접적으로 기업의 인권존중을 규율하는 기존의 법들이 다수 존재한다. 예컨대, 차별을 금지하는 법이나 노동법을 위시해서, 환경, 재산, 프라이버시, 반부패 등에 관한 것들이 있다. 이들 법이 제대로 집행되도록 하는 것은 기업에 의한 인권침해를 막는 주요한 정책이 될 수 있다. 그러나 종종 이들 법들이 제대로 집행되지 않음으로써 중대한 법적 간극을 형성하는 수가 있다. 따라서 국가가 그런 법이 현재 효과적으로 집행되고 있는지를 검토하고, 그렇지 않다면 왜 그러한지, 그리고 어떤 조치가 그 상황을 잘 바로잡을지를 검토하는 것은 인권 보호의무를 수행함에 있어서 기본적인 것이면서 또한 중요하다.

기업의 일상적인 활동은 회사법 및 증권법 등의 규율을 받는다. 이들 법은 직접 기업의 인권문제를 다루는 법은 아니지만, 기업의 인권경영의 실천에 대해서 미치는 중요한 함의는 충분히 검토되지 않고 있다. 예컨대, 회사법과 증권법은 회사와 그 임원이 인권과 관련하여 무엇을 해야 하는지, 혹은 무엇을 할 수 있는지에 대해서 명료하지 않다. 또한 법인격독립의 원칙은 모기업이 사실상 통제하고 있는 자기업에 의한 인권침해에 대해서 책임을 회피하는 법리로 이용되기도 한다. 기업이 인권경영을 도모함에 있어서 적어도 이들 회사법이나 증권관련 법이 장애가 되어서는 안 될 뿐만 아니라, 더 나아가서 인권경영을 촉진하도록 하는 것이 바람직할 것이다.

2) 이행원칙 3(a) 및 3(b)의 구체화방안

위의 내용을 실행함에 있어서, NAP에 대한 지침은 다양한 구체적 정책방안을 제시하고 있다.

첫째, 기존 법의 집행을 제고하는 것이 필요하다. 사실 많은 경우에 국가가 부정적 인권영향에 효과적으로 대처하지 못한 것은 현행법을 제대로 실행하지 못했기 때문이다. 그런 점에서 국가는, 관련법을 집행하는 행정부서에 집행에 필요한 자원을 배정하고 집행능력을 제고하는 것, 관련법의 이행을 책임지는 정부기관과 관련한 부패를 척결하기 위한 조치를 취하는 것, 개발협력을 통해서 다른 나라의 법집행을 지원하는 것, 사법적 구제책에 대한 접근을 제고하는 것, 다자간 조약이나 양자 조약이 정부의 인권의무를

제약하지 않도록 보장하는 것, 법 집행의 괴리를 정기적으로 평가하는 메커니즘을 도입하는 것 등을 고려해 볼 만하다.

둘째는 법체계와 현실 사이의 괴리를 매우는 것이 필요하다. 기업과 인권 문제는 다양한 법들과 연결되어 있고, 어떤 법들은 직접 기업에게 인권존중을 요구한다. 그런 점에서 국가는, 인권의 관점에서 기업 관련 현행법을 깊이 있게 검토하여 괴리를 발견하는 것, 노동자의 권리 보호에 관한 노동법과 규제를 ILO 협약에 따라 제정하는 것, 남녀 간의 차이에 유의하면서 국내법에서 노동자의 건강권이 충분히 보호되도록 하는 것, 기업의 등기와 관련한 입법에서 인권내용을 포함시키는 것(예컨대 정관에 인권존중 정책선언을 하도록 함), 회사법에서 이사의 주의의무에 인권고려를 포함시키는 것, 기업 상장의 조건으로 기업에게 인권존중 선언을 하게 하거나 또는 '합법적이거나 공공질서를 존중하면서' 행동하겠다는 선언을 하게 하는 것, 효과적인 뇌물방지 그리고 부정부패방지 입법을 제정하는 것, 사전동의원칙(FPIC)을 포함한 효과적인 공동체 참여를 법적으로 요구하는 것, 부정적 환경영향을 방지하고 조치하는 법을 도입하는 것, 재산법이나 토지관리법에서 관습법적인 재산권을 인정하는 것, 조달법에 인권 실사 요구를 도입하는 것, 군수품 및 감시기술과 같은 고위험 물품 수출을 규제 및 통제하는 법조항에 대한 인권요구를 포함시키는 것, 기업으로 하여금 아동권을 존중하도록 요구하는 것, 모회사로 하여금 그들이 통제하는 기타 기업에 의한 행동에 법적 책임을 지도록 하는 것, 기업과 인권에 관련된 모든 법과 법체계가 평등과 비차별을 존중하도록 요구하거나 권장하도록 하는 것 등을 고려할 만하다.

셋째, 정부는 새로운 법이 기업의 인권존중을 제약하지 않도록 해야 한다. 기업의 인권존중에 영향을 미치는 법체계를 만드는 것은 지속적인 노력을 요구한다. 따라서 정부는 기업과 인권 사안들에 영향을 미치는 새로운 법을 평가하고, 그러한 사안들에 대한 우려들이 발생할 수 있는 형식적인 절차들을 정의하기 위해서, 국가인권기구와 같은 독립적인 기관에게 업무를 부여하는 것이 필요하다.

나. 국제 동향 및 각국 정부의 이행실태

NAP 지침은 이행원칙 3(a) 및 (b)와 관련하여 너무나도 다양한 정책가능성을 제시하고 있다. 여기에서는 특히 법을 이용한다는 점에서 다른 이행원칙과의 차별성이 두드러진다. 선진국의 경우 법제가 이미 상당정도 정비되어 있고, 제정된 법들은 나름 철저하게 집행되고 있기 때문에 이점에 대해서 특별히 논할 점은 많지 않다. 다만 아래에서는 이들 이슈들 중에서 특별히 기업인권과 관련하여 최근 부각된 지점을 몇 가지 살펴본다.

1) 영국의 기업살인법(기업과실치사법)[24]

작업현장에서 재해가 발생하지 않도록 하는 하기 위한 수단으로, 산업재해가 발생한 경우 그것의 발생에 책임이 있는 자를 처벌하는 제도는 각국에 모두 존재한다. 이런 제도는 주로 산업안전에 관한 법에서 규율한다. 영국의 경우에도 마찬가지여서 1974년에 제정된 산업안전보건법이 이런 내용을 다루고 있다. 이에 의하면 사용자는 근로자에 대해서 안전배려의무를 지닌다. 그러한 의무를 구체화한 다양한 법조항을 가지고 있으며, 이들 법조항을 위반한 경우 법인이나 개인 사업주를 처벌한다. 그런데 문제는 이러한

24. 김종구, 기업살인과 규제개혁, 조선대학교 법학연구 제55집, 2014 ; 심재진, 사업장 중대안전사고의 규율: 영국의 2007년 법인과실치사법 사례, 〈노동정책연구〉 제15권 제1호, 한국노동정책연구원, 2015.

처벌만으로 산업안전에 대한 억지력이 충분히 생기지 않는다는 것이다. 그 이유는 다양하다. 즉, ① 산업안전보건법은 근로자가 아닌 일반인에게 대규모 재해가 발생한 경우 적용하기 어렵다. ② 산업안전보건법은 법인을 직접 살인죄의 죄목으로 처벌하지 않음으로써, 실질적으로 책임이 있는 기업 자체에게 책임을 묻기 어렵다. 산업안전보건법과 같이 기업구성원의 과실에 근거하여 기업을 처벌하는 것이 아니고, 기업자체의 과실에 근거하여 기업을 처벌하는 것이 옳다는 명실상부하다는 것이다. ③ 기업에 대해서 산업안전기준의 미준수에 대한 책임이 아니라, 살인의 책임을 묻게 될 때, 기업이 좀 더 산업재해의 발생이 없도록 유의한다는 것이다. ④ 산업안전법은 경영진의 과실을 매개로 기업을 처벌하는 것이어서, 특정 경영진의 과실을 입증하기 어려운 대기업의 경우 적용이 매우 곤란하다. 이러한 여러 차원에서 사망을 포함하는 중대재해의 경우 기업에게 직접 살인죄의 죄책을 물어야 한다는 입론이 대두된 것이다.

영국에서는 2007년 기업살인법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007)을 제정했다. 이에 의하면 "단체의 활동이 관리되거나 조직되는 방식이 한 사람의 사망을 야기하고, 그 조직이 그 사망자에게 지고 있는 관련 배려의무를 중대하게 위반한 때, 법인 과실치사죄가 인정된다"(제1조 제2항). 이처럼 기업살인법에서는 개인의 행위를 문제 삼기보다는 '조직 자체가 관리되거나 조직되는 방식'을 근거로 기업 자체에게 직접 살인의 과책을 묻는다. 이로서 법인 자체를 형사 처벌 할 수 있는지에 관한 기존의 논란을 입법으로써 해소하였다. 기업의 살인죄가 확인되면, 처벌은 벌금, 구제명령, 유죄사실공표명령 등이 내려질 수 있고, 벌금의 액수는 제한이 없다.

2) 영국 및 인도 회사법 개정

종전 영국의 회사법은 이사로 하여금 "회사의 이익이 되도록" 경영하도록 하였다. 그러나 1970년대 이래 "회사의 이익"이란 결국 주주의 이익극대화라는 의미로 이해되었다. 그런 점에서 영국은 미국과 더불어 주주지상주의에 입각해 왔다고 할 수 있다. 하지만 20세기 말을 거치면서 이에 대한 재고를 위한 공식적 논의가 시작되어 2006년에 회사법 개정으로 결실을 거두었다. 가장 특이한 조항은 계몽된 주주이익(enlightened shareholder interest)의 원칙이 반영된 '이사의 회사의 성공증진을 위한 의무'조항과 '이사의 보고의무와 관련하여 경영검토' 조항이다. 전자와 관련하여 회사법 제172조(12)은 이사가 성실하게 회사 구성원의 이익을 위하여 회사의 성공을 증진시킬 수 있는 방법으로 업무집행을 할 때 장기적으로 고려해야 하는 사항을 명시하고 있다. 여기에는 주주 이외의 이해관계집단으로 회사 피고용인, 공급자, 고객, 지역사회 등이 포함되어 있다. 후자와 관련하여는 회사법은 이사들에게 회사가 이해관계자를 위해서 어떤 정책을 펼쳤는지를 공개하도록 요구하고 있다. 이러한 변화는 단지 기존의 법해석에 대한 단순한 입법화로 볼 여지가 없지 않지만, 그보다는 주주지상주의에서 이해관계자주의로의 전환을 보여준다고 보는 것이 타당할 것이다. 이런 조항이 기업으로 하여금 반드시 인권경영을 강제한다고 보기는 어렵겠지만, 적어도 기업을 운영하는 이사들에게 인권경영을 할 수 있도록 하는 더욱 넓은 여지를 주는 것은 명백하다고 하겠다.[25]

인도의 회사법은 사회주의 혹은 보호주의적 색체가 강했다. 그러다가 1991년 외환위기를 맞이하면서 영미회사법제를 도입했으며, 2008년부터 다시 전면적인 개정을 추진했다. 그 결과로서 마련된 것이 2013

25. 정연희, 주주이익우선이론의 재검토: 영국 회사법 이사의 주의의무 조항을 중심으로, 홍익법학, 제15권 제4호, 2014.

년 회사법(The Companies Act, 2013, No. 18 of 2013. 2012.12.18.)이다.[26] 이 회사법은 전반적으로 국제기준에 부합하는 지배구조를 갖추어 회사법제를 세계적 흐름에 맞춘 것이라고 평가되고 있다. 그런데 특이하게도 이 회사법은 기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 조항을 가지고 있다. 즉 개정 회사법은 순이익의 2%이상을 사회공헌활동에 사용하도록 강제하고 있는 것이다. 좀 더 자세히 보면, 해당 회계연도 (i) 순자산 50억루피(약 900억원) 이상, 또는 (ii) 총매출 100억루피(약 1800억원) 이상, 또는 (iii) 순이익이 5000만루피(약 9억원) 이상의 기준 중 하나라도 해당되는 회사는 사외이사 1인 이상을 포함, 3인 이상 이사들로 구성된 CSR 위원회를 설치하여야 한다. 그리고 해당 회계연도 (i) 순자산 50억루피(약 900억원) 이상, 또는 (ii) 총매출 100억루피(약 1800억원) 이상, 또는 (iii) 순이익이 5000만루피(약 9억원) 이상의 기준 중 하나라도 해당되는 회사의 이사회는 각 회계연도별로 직전 3년간 평균 순이익의 2% 이상을 CSR 활동에 사용하여야 하며, 동 예산 지출에 있어 회사의 소재지 및 인근 지역을 우선하도록 하고, 상기 지출 불이행시 이사회 보고서에 그 사유를 명시하여야 한다. 인도가 이런 내용의 회사법 개정을 이룬 배경은 여러 가지고 설명할 수 있을 것이다. 하지만 적어도 인도의 회사법이 단순히 주주지상주의에 머물지 않고 이해관계자주의를 지지하고 있음을 보여준다고 하겠다. 이런 식의 전환은 인권경영을 함에 있어서 유리한 국면이 조성되고 있음을 보여준다.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

우리나라에도 기업에 의한 인권침해를 방지하는데 직접 관련이 되는 수많은 법들이 있다. 예컨대, 각종 노동관계법(노동조합 및 노동관계조정법, 노동위원회법, 최저임금법), 산업재해보상보험법, 여러 반차별법(장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률, 고용상 연령차별금지 및 고령사고용촉진에 관한 법률), 양성평등기본법, 환경관련법(대기환경보전법, 자연환경보전법, 토양환경보전법 등)이 있고, 그 외 재산, 형사처벌 등에 관한 법 등이 기업인권 이슈와 직간접적으로 연결되어 있다.

국가의 보호의무를 수행함에 있어서 이들 법이 제대로 집행되도록 하는 것은 매우 중요하다. 김인재는 기존의 노동 관련법들만 잘 집행된다면 그 이상 추가적인 조치가 거의 필요 없을 정도라고 주장한다.[27] 이 주장을 전적으로 수용하지 않는다고 하더라고, 적어도 법의 엄중한 집행의 중요성을 보여준다고 하겠다. 특히 우리나라 중소기업의 경우 최저임금법이 준수되지 않는 사례, 산업재해가 은폐되고 있는 사례, 차별이 만연한 사례 등 공공연히 실정법을 위반한 사례들이 다수 발견되었다.[28] 이런 문제들은 법의 부재가 문제가 되는 것이 아니고, 기존법이 제대로 준수되도록 함으로써 해소될 수 있다. 예컨대, 검찰 등 수사기관의 엄정한 법집행, 노동분야의 검찰이라고 할 수 있는 근로감독관의 증원 및 활동 강화 등을 통한 법의 집행력을 강화하는 것이 필요하다.

국가의 보호의무는 필요한 법의 집행에서 더 나아가 새로운 법의 제정이 필요한 경우 그것을 제정하는 의무를 포함한다. 이와 관련하여 현재 우리나라에서 논란되고 있는 지점 중에 소위 기업살인법 논란이나, 회사법에 기업의 사회적 책임에 관한 일반조항을 두는 문제 등이 있다. 이와 관련하여 위에서 해외사례를 간략히 살펴본 바, 한국에서 수용가능성을 검토해본다.

26. 유지혜, 인도의 기업의 사회적 책임(CSR) 법제화와 시사점, 서강대학교 법학연구소, 〈법과 기업연구〉 제4권 제2호, 2014.
27. 김인재, "기업의 사회적 책임과 노동법", 법제연구, 제26호, 2004
28. 국가인권위원회, 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 2014 ; 국가인권위원회, 산재위험직종 실태조사, 2014 등.

기업살인법의 경우 그에 관한 학자들의 견해는 반드시 일치하는 것은 아니다. 무엇보다 국내의 다수설과 판례는 법인의 범죄행위능력 자체를 부정하고 있다. 물론 우리나라에도 양벌규정으로써 법인에 대한 처벌을 규정하고 있는 곳이 있지만, 법인은 법인 구성원의 범죄행위와 별도로 독립적으로 범죄를 저지를 수 없다고 보는 것이다. 하지만 기업살인법의 제정의 필요성을 주장하는 학자도 적지 않다.[29] 김종구는 근로자뿐만 아니라 일반인이 피해자인 경우에 새로운 입법이 의미를 갖는다는 것, 처벌의 강화보다 법문화적인 측면의 개선과 처벌요건의 완화가 주안점이라면 새로운 법제정이 필요하다는 것, 경영진이나 실무자와 별개로 기업만을 처벌하기 위해서는 새로운 입법이 필요하다는 것, 새로운 규제라기보다 위험사회에서 안전사회를 구축하려는 취지이므로 필요하다는 등을 이유로 들고 있다. 심재진은 한국의 경우 중대안전사고에서 직접 법인에 대한 책임을 물을 수 없고, 법인책임의 내용도 조직문화에 대한 것이 아니고, 안전규정 미준수에 관한 점 등을 이유로 법인에게 직접 중대안전사고에 대해 책임을 지우는 형법규정의 개정이 필요하다고 주장한다. 아직 학술적 논의가 수렴되고 이에 대한 지속적인 논의가 필요해 보인다.

우리나라 회사법에서 이사의 책임과 관련하여, 이사가 주주와 채권자를 제외한 나머지 이해관계자들의 이익을 고려해야 하는지에 대해서 우리나라 학자들은 대체로 부정적인 것으로 보인다. 따라서 유지혜는 영국의 회사법과 같이 '계몽된 주주이익'개념을 도입하고자 한다면, 이와 관련된 내용에 대한 법률의 명시가 필요하다고 본다(유지혜, 2014: 771). 그 외에도 일반조항의 필요성이 있다고 보는 여러 견해가 있다.[30]

라. 이행원칙 3(a) 및 3(b)의 실천을 위한 행동계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

인권과 직접 간접적으로 관련을 맺은 법들은 무수히 많고, 이들을 점진적으로 개정해 나가는 것은 지속적으로 추진되어야 한다. 그리고 관련 내용에 대해서는 많은 연구들이 관련법 제도에 대한 개정과 제정을 제안해 왔다. 예컨대 다음과 같은 것을 참고할 수 있다.

먼저 해외 한국기업의 인권침해에 대응과 관련해서는 국가인권위원회의 보고서는 기존의 법과 제도는 해외 한국기업의 인권침해를 예방하고 구제하기에는 거의 무력하다고 평가하고 다음과 같은 제도개선이 필요하다고 제안하였다.[31] 즉, 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 PPP(Public-Private Partnership)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 자원개발사업법 및 시행령 개정을 통해 무분별한 자원개발투자를 자제할 것, ⑨ 형사 및 민사적인 사법절차가 실체적 절차적으로 피해구제 수단이 되기 위한 개혁을 할 것, ⑩ 해외진출 한국기업의 인권침해 예방을 위한 교육 프로그램 등에 대한 제도적 지원을 할 것 등이다.

산업재해도 우리나라에서 중요한 현안인 바, 산업재해를 막기 위해서 국가인권위원회의 최근 보고서

29. 김종구, 기업살인과 규제개혁, 조선대학교 법학연구 제55집, 2014 ; 심재진, 사업장 중대안전사고의 규율: 영국의 2007년 법인과 실치사법 사례, 〈노동정책연구〉 제15권 제1호, 한국노동정책연구원, 2015.
30. 최성근. "기업의 사회적 책임과 회사법", 법제연구 제 26호, 2004, 45-46쪽
31. 국가인권위원회, 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 201, 275쪽 이하.

는 다음과 같은 제도개선을 제안했다.[32] 이 보고서는 특히 원하청 관계를 통해서 하청업체 노동자들에게 산재위험이 전가되고 있는 현실이 심각하다고 보고 이를 방지하기 위한 대책에 치중하였다. 제시된 제도개선방안은 ① 산업안전대책을 제대로 세우지 않으면 사업주를 처벌할 수 있게 되어 있음에도 불구하고 실제 처벌되는 사례는 극히 드문 현실을 고려할 때, 산재사고 등에 대한 원청업체 사업주의 처벌을 강화해야 한다. 이를 위해 실효성 있는 특별법 제정 혹은 기존법의 개정이 필요하다. ② 유해위험 업무의 경우 하도급의 금지를 제도하고 이를 직영으로 전환하도록 해야 한다. ③ 물량팀 등 다단계 하도급 행태를 적극적으로 금지해야 한다. 현재의 건설사업기본법에서 규정한 바와 같이 재하도급을 금지하는 내용을 조선업 등으로 확대해야 한다. ④ 하청 노동자들에게 작업 중지권 등 기본조치권한을 부여하는 것이 필요하고, 실질적으로 행사할 수 있도록 해야 한다. ⑤ 사업장의 안전보건관리자를 선임할 경우, 직접 고용관계에 근거하는 것이 아니라, 상시근로자 수를 기준으로 하여야 한다. ⑥ 사업장 위험요인 관리에 있어서 하청 노동자의 참여를 보장해야 한다. ⑦ 정기적으로 하청노동자들의 산재현황을 파악하고 공개해야 한다. ⑧ 하청노동자의 노동조건개선을 위한 지원이 필요하다. 특히, 저가수주를 금지하는 장치를 두어서 하청노동자에게 적정임금과 작업환경이 보장되도록 해야 한다. ⑨ 안전보건관리 서비스 수혜에 있어서, 하청노동자와 원청 노동자 간의 차별을 철폐해야 한다. ⑩ 하청업체의 노동조합활동을 지원하는 것이 필요하다.

우리나라에서 근로자에 대한 가장 심각한 인권침해는 중소기업에서 벌어지고 있다. 그런 점에서 중소기업의 인권경영을 제고하는 것이 매우 중요하다. 인권위원회의 최근 보고서는 이점을 다루고 있다.[33] 이 보고서는 크게 세 축에서 제안을 하고 있다. 첫째는 현행법규가 적절히 개정되어 한다고 본다. 여기에는 법을 위반한 사업주를 처벌하기 위한 객관적이고 엄한 양형기준을 마련할 것, 파견가능 업종을 좀 더 축소할 것, 간접고용 사업주의 책임을 강화할 것, 파견사업자의 책임을 강화할 것, 비정규직 근로자의 차별시정제도를 개선할 것, 퇴직금 제도를 개선할 것, 근로감독관의 수를 늘릴 것, 시간선택제의 부작용을 해소할 것, 외국인 근로자에 대한 강제노동의 위험성을 해소할 것, 산재 피해자의 산재입증책임을 경감할 것 등을 포함한다. 둘째 중소기업이 인권경영을 하도록 외부압력을 증가시키는 것이 필요하다. 이를 위해서 정부는, 인권과 관련된 법조항의 집행을 적극적이고 엄중하게 실시해야 하고, 근로자에 대한 교육을 적극적으로 실시해야 하고, 노동조합과 기타 노동자의 자율적 결사와 활동을 보장하고 장려해야 하고, 인권단체의 활동을 조장하고 지원하고, 대기업(원청)이 인권경영을 하도록 하여서 원청 기업이 하청기업의 불법적 인권침해에 대해서 책임을 지도록 해야 한다. 셋째, 중소기업이 스스로 인권경영을 하도록 중소기업 자체의 역량을 증가시키는 것이 필요하다. 이를 위해 정부는 중소기업진흥 정책을 펼치고, 특히 대기업(원청)에 의한 불공정거래행위를 적극적으로 규제할 것, 중소기업의 사용자를 상대로 한 노동법 및 기타 인권교육을 제공할 것, 중소기업의 인권경영체제의 정립을 장려해야 하고, 이를 위해서 인권경영체제를 갖춘 기업에 대해서는 양형에서의 혜택을 제공할 것 등의 조치를 취해야 한다.

위에서 최근의 몇 가지 보고서에 제안된 법제도 개선방안을 살펴보았거니와 각 전문가들에 의해서 제안된 법제도 개선안은 그 수가 헤아릴 수 없이 많고 매년 생산되고 있다. 이들 제안된 법안을 차분히 검토하고 실현해 나가는 것은 정부의 몫이 될 것이다.

결국 기업인권 NAP와 관련해서 보자면, 기업에 의한 인권침해를 줄이려는 수많은 제안들 중에서, 기업

32. 국가인권위원회, 산재 위험직종 실태조사, 2014.
33. 국가인권위원회, 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 2014.

과 인권이라는 관점에서 특별히 중요해서 차기 기업인권 NAP에 포함되어야 할 것이 무엇인지를 추출하는 일이 중요하게 될 것이다. 그러한 것들은 아래서 열거해 보았다.

2) 구체적 행동계획 내용

기업에 의한 인권침해를 방지하는 현행법의 집행을 엄정하게 해야 한다. 특히 최저임금관련법(근로기준법), 산업재해관련법, 노동권, 고용상의 차별에 관한 법 등의 집행이 엄정하게 이루어져야 한다.

기업의 인권경영에 영향을 미칠 수 있는 기존의 법률이나 새로 제정되는 법률에 대해서는 국가인권위원회로 하여금 법률에 대한 인권영향평가를 실시할 수 있도록 한다. 필요한 경우 인권위원회는 적극적으로 권고를 통해 인권 친화적 법률이 마련되도록 한다.

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 기업들의 준법경영을 제고하기 위하여 준법감시인과 검찰의 활동을 강화하고, 근로감독관의 수를 늘려서 효과적인 노동인권이 보호되도록 조치할 것이다.
- 정부는 법제도와 법안에 대한 인권영향평가를 적극적으로 실시할 것이다. 여기에는 인권에 대한 직접 영향을 미치는 법령뿐만 아니라 회사법 등 간접적으로 인권에 영향을 미치는 법들에 대한 검토도 포함될 것이다.

4. 이행원칙3(c)

보호의무를 충족함에 있어서, 국가는 사업활동에서 인권을 존중하는 방법에 관해 기업에 효과적인 지침을 제공해야 한다.

가. 개요

1) 이행원칙3(c)의 내용

NAP 지침은 기업에게 인권경영의 방법을 안내하는 책자나 규범 등을 말한다. 지침은 그 자체가 법적 구속력이나 강제력을 의도한다기보다, 기업에게 인권경영의 내용이나 방법에 관한 표준적이고 모범적인 안내를 제공함으로써 기업에게 도움을 주고자 하는 것이다. 이러한 지침은 국제사회나 기업들에 의해서 많이 사용되고 있다. 그것은 기업인권 관련 규범이 아직은 초창기일 뿐만 아니라 획일적인 법적인 규범으로 정립하기 어려운 특수성이 있기 때문에, 보다 유연한 지침 내지 연성법이 필요하기 때문이다. 하지만 지침의 내용은 점차 기업의 실무관행이 되고 나아가 장차 법규범으로 발전할 수도 있는 점에서 사실상의 규범으로서의 성격도 지닌다고 하겠다.

지침은 매우 다양하게 만들어질 필요가 있다. 예컨대 산업별, 지역별, 이슈별 지침이 있을 수 있다. 그리고 선주민, 여성, 국적 및 종족 상의 소수자, 종교적 및 언어적 소수자, 어린이, 장애인, 이주민과 그 가족이 직면한 특별한 도전을 다루는 지침, 성차별, 취약층, 그리고 소외층의 문제를 전문적으로 다루는 지침이 있을 수 있다. 이행원칙은 지침의 제작 및 배포와 관련하여 특히 국가인권위원회의 역할이 중요하다고 강조하였다.

2) 이행원칙 3(c)의 구체화 방안

NAP 지침은 기업에게 지침을 제공하는 것과 관련하여 다양한 방법이 있다는 것을 예시로서 보여주고 있다. 하나씩 보자.

첫째, 정부는 비재무적 문제에 대한 보고를 법적으로 의무화할 수 있다. 비재무적 문제에 대한 보고를 법적으로 요구하는 것은 투명성에 대한 공통의 기준을 제공하는 것이고 기업들이 실사를 하도록 유인을 제공하는 것이다. 이런 점에서 정부는 여러 가지를 고려할 수 있다. 예컨대, 인권실사절차와 그 성과에 관한 비재무적 보고의무를 도입하는 것, 모국법이나 다국적 기업과의 계약에 투명성을 요구하는 것, 증권거래소 공개요건에 인권문제에 관한 보고를 요구하는 것, 보고내용에 대해 독립적인 감사를 통해 정보의 정확성을 확보하고 부정확한 정보를 제공한 경우에 제재하는 것 등을 할 수 있다.

둘째, 정부는 정부에 대한 지출내역을 투명하도록 해야 한다. 기업이 정부에 지출하거나 정부가 기업에 지출하는 것을 투명하게 함으로써 기업과 정부 모두의 책임성을 강화할 수 있다. 이런 점에서 정부는 프로젝트 단계에서 기업과의 금전 거래 금액을 공개하는 것, EITI(채굴 산업 투명성 이니셔티브)에 참여하고 지지하는 것, 관련 정보에 대해서 독립적 감시를 실시하여 정확성을 확인하고 부정확하거나 불완전한 정보를 제공한 경우에는 제재하는 것을 고려해야 한다.

셋째, 기업의 인권존중책임에 관한 지침과 도구를 개발하는 것이 필요하다. 지침과 도구를 통해서 특정 맥락에 국가가 무엇을 기대하는지를 기업에게 알려줄 수 있고, 기업의 인권존중책임을 이행하는 데 필요한 실용적인 도구를 제공할 수 있다. 이런 점에서 정부는, 필요성이 확인된 특정 산업 부문(예를 들어, 금융기관 또는 자원 채굴 및 무역)의 실용적인 지침 문서를 개발하는 것, 필요성이 확인된 특정 사안(예를 들어, 재정착, 공동체 계약 그리고 동의, 분쟁지역에서의 노동, 공급업체, 또는 건강권 존중에서의 기업 역할에 관한 사안)의 실용적인 가이드라인을 개발하는 것, 인권 실사 절차의 구체적인 단계(예를 들어, 인권영향평가, 완화조치 정의 및 이행, 또는 보고)에 관한 실용적인 지침을 개발하는 것, 아동, 여성, 선주민, 소수민족 그리고 장애인과 같이 기업 관련 인권 침해에 특히 취약한 인구집단 보호에 관한 실용적인 지침을 개발하는 것, 중소기업(SMEs)의 필요와 요구에 대응하는 실용적인 지침을 개발하는 것, 인권실사 이행에 관한 온라인 도구를 개발하는 것, 기존의 규범들을 국내의 맥락에 맞는 언어로 번역하는 것, 지침 자료와 도구의 새로운 개발 또는 사용에 관하여 다른 정부와 협력하는 것 등을 고려하거 실행할 수 있다.

넷째, 정부는 기업에게 정보와 서비스를 제공해야 한다. 지침과 도구들은 기업들이 활동하는 맥락에서 이행되어야 한다. 이점에서 정부는, 고용주 협회, 산업 부문별 기업 협회, 또는 UN 글로벌콤팩트 네트워크와 같은 기업 포럼과 협력하여 기업을 위한 인권실사 훈련을 개발할 것, 국가인권기구가 인권사안에 관하여 기업에게 조언하고 훈련할 수 있도록 그들에게 재원을 제공할 것, 기업과 인권에 관한 기업의 질문에 대해서 주재국(host state)이 조언할 수 있도록 대사관원을 훈련하고 업무를 부과할 것, 무역업무를 포함한 모든 수출 증진 활동에 인권 사안에 관한 조언이 포함되도록 보장할 것, 기업과 인권 사안에 관하여 정보를 제공하고 조언할 수 있는 포컬 포인트(focal point)를 만들 것 등을 고려해야 한다.

다섯째, 이해관계자들 사이에서 교류와 교훈의 공유를 촉진하는 것이 필요하다. 이해관계자들이 상호간에 배우는 것은 책임 있는 인권경영관행을 확산하는 데에서 매우 중요하다. 그런 점에서 정부는 다중 이해관계자 논의 틀을 지원하고 이끄는 것, 시민사회 조직 네트워크의 전문지식과 영향력을 모으기 위해 그들을 지원하는 것, 기업 간에 교환 환경 조성 및 역량강화를 위한 UN 글로벌콤팩트 네트워크 그리고 글로벌콤팩트-ILO 아동노동 플랫폼과 같은 기업 주도 플랫폼을 지원하는 것 등을 고려해야 한다.

여섯째, 정부는 다중 이해관계자 이니셔티브를 지원해야 한다. 다중-이해관계자 이니셔티브는 인권사안과 관련하여 효율적으로 기업 행동을 안내하기 위한 활동들이다. 이를 위해서 정부는 다중-이해관계자 이니셔티브가 이행원칙를 언급하는 것과 기업으로 하여금 두 번째 축에 따른 인권 실사 수행하도록 요구할 것, 문제가 되는 분야나 혹은 기존 이니셔티브가 존재하지 않는 분야에 대한 효과적인 다중 이해관계자 이니셔티브를 개발하는 것, 다중 이해관계자 이니셔티브가 효과적이고 독립적으로 기업의 기준준수여부를 확인하도록 할 것, 다중 이해관계자 이니셔티브에 기반한 고충처리 절차의 개발을 지원할 것 등을 고려해야 한다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

아직까지 기업인권과 관련하여 법적으로 구속력 있는 규범이 제정되지 못한 현 상황에서 국제사회는 다양한 방식으로 지침을 제정함으로써, 기업들이 인권경영에 나설 수 있도록 지원하고 있다. 이러한 지침의 축적은 향후 보다 구속력이 있는 규범의 제정으로 나아가는데 기초가 될 수도 있을 것이다. 지금까지 개발되어 발표된 지침이 워낙 많기 때문에 전부 소개하거나 개관하는 것은 어렵다. 몇 가지 주요한 것을 중심으로 큰 흐름을 살펴보고자 한다.

1) UN의 지침들

UN은 다양한 지침들을 개발하여 공급해왔다. 예컨대 PRI(Principles of Responsible Investment), Principles for Responsible Contract, Guidance on Responsible Business in Conflict-affected and High-risk Areas: A Resource for companies and Investors(UN Global Compact) 등이 있다.

2) OECD의 지침들

OECD는 다국적기업 가이드라인이라는 중요한 지침을 발표하여 작동시키고 있는 것으로 유명하거니와 그 외에도 OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zone, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals for Conflict-Affected and High Risk Areas 등의 지침을 발표했다.

OECD의 지침은 정부간 기구에 의해서 만들어진다는 점에서 의미가 적지 않으며, UN 기업인권 이행원칙의 내용을 반영하여 보편성을 갖도록 하였다.

3) EU의 지침

EU도 지침을 개발하는데 적극적이다. 최근에는 ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Introductory Guide to Human Rights for Smaller Business, 석유 및 가스산업에 관한 지침도 발표했다.

4) IFC 등 국제금융기구

국제금융공사(IFC)는 세계은행(World Bank)의 자금을 공급하는 금융기관으로써 거대한 프로젝트에 대해서 금융적 지원을 한다. 이러한 지원의 여부를 판단하는 지침으로 '적도원칙'(Equator Principles)을 적용하고 있다. 적도원칙은 프로젝트 파이낸싱이 사회적으로 책임있고 건전한 환경적 경영관행을 반

영하도록 하기 위한 것이다. 특히 부정적 환경효과가 예상되는 경우 환경영향평가를 하고 환경경영계획(Environmental Management Plan, EMP)을 제출하도록 요구하고 있다. 적도원칙은 환경파괴뿐만 아니라 지역주민이나 사회적 약자의 인권을 침해하는 것에 대해서도 마찬가지의 엄격한 요구조건을 부과하고 있다.

5) 기업협회 등에 의한 지침

기업협회들도 각종 지침을 발표하였다. 예컨대 EICC가 있다 이는 2004년 델, HP, IBM 등 8개 글로벌 전자 관련업체가 노동, 건강과 안전, 환경, 경영시스템, 기업윤리 5가지 항목에서 관련 업체가 지켜야 할 행동지침을 상세히 제시하고 있다. 그 외에도 GeSI, (Global e-Sutainability Initiative), GNI(Global Network Initiative), EITI, The Conflict Free gold Standard, Conflict Free Tin Initiative, Conflict Free Smelter Program 등 수없이 많다. 물론 이들 중 다수는 정부의 개입 없는 자발적인 지침들이다. 정부는 이러한 지침의 제정과 준수를 권장하는 역할을 하여야 할 것이다.

6) 인권영향평가 관련 지침

UN 기업인권 이행원칙에서 특별히 강조하고 있는 것은 인권실사(human rights due diligence)이고 인권실사에서 가장 중요한 것은 인권영향평가라고 할 수 있다. 하지만 인권영향평가를 어떻게 할 것인지에 대해서는 다소 모호한 것이 없지 않기 때문에, 그간 여러 기관과 정부는 인권영향평가에 관한 지침을 개발해왔다. 인권영향평가에 관한 지침 중 주요한 것 몇 가지를 소개해 본다.

(1) 해외투자를 위한 지역사회 인권영향평가 지침

'해외투자를 위한 지역사회 인권영향평가 지침'(Community HRIA Guide for Foreign Investment)은 '권리와 민주주의'(Rights and Democracy)에 의해서 개발된 것으로서, 시민사회를 대상으로 제작된 인권영향평가도구이다. 즉 시민사회로 하여금 외국투자가 지역사회에 미치는 인권영향을 식별하도록 하고, 적절한 구제책을 찾도록 하는 의도를 담고 있다. 이것은 시민적 정치적 권리에 관한 협약 및 경제·사회·문화적 권리에 관한 협약을 위시한 국제인권법에 기초한 개방형 질문리스트를 제공하고 있으며, 주로 프로젝트 평가에 집중하고, 정부와 기업을 위한 개선권고안을 담은 보고서를 내는 것을 목표로 한다.

(2) 분쟁지역에서의 사업안내서: 채굴산업을 위한 지침

'분쟁지역에서의 사업안내서: 채굴산업을 위한 지침'(Guide for Conflict Sensitive Business Practice: Guidance for Extractive Industries)은 '분쟁지역 채굴산업에 관한 국제경보'(International Alert for extractive industries operating in conflict regions)라는 단체에 의해서 개발된 것이다. 이는 그 명칭에서 보듯이 분쟁지역의 채굴산업에 특화된 인권영향평가 도구로서, 잠재적 분쟁주체, 원인과 결과, 기업이나 프로젝트가 다양한 차원에서 분쟁에 미치는 영향력 범위 등에 초점을 두고 있다.

(3) 인권영향평가 및 인권경영 안내서

'인권영향평가 및 인권경영 안내서'(Guide to Human Rights Impact Assessment and management)는 International Business Leaderss Forum(IBLF)와 국제금융공사가 글로벌콤팩트와의 협력하에 만든 것으로서, 앞서 소개된 바와 같다.

(4) 인권규범준수평가(Human Rights Compliance Assessment)

'인권규범준수평가'(Human Rights Compliance Assessment)는 기업, 인권단체(특히, Aim for Human Rights)와의 긴밀한 협조 하에, 덴마크 인권위원회에 의해서 개발된 것으로 기업의 위험과 영향을 평가하는 도구이다. 이 도구는 세계인권선언, OECD다국적 기업 가이드라인 그리고 80여개의 관련 협약들을 분석하여 기업이 유의해야 할 책임을 정의하고 그것을 실천하기 위한 지표를 도출했다. 이 도구는 다시 세 개로 세분화할 수 있다. 첫째는 Country Risk Assessment로서, 활동지역에서 효과적이지 못한 법과 특정 문화적 관습으로 인해 인권침해에 연루되기 쉬운 위험 있는 지역을 판단하는데 도움을 주고, 나아가 인권침해를 피하기 위한 지침도 제공한다. 둘째는 (full) Human Rights Compliance Assessment로서 이는 웹 기반의 질문 데이터베이스이다. 이는 전범위의 인권문제에 관하여 기업이 질문에 답함으로써 인권문제를 파악하고 대처하는데 필요한 정보를 얻도록 설계되어 있다. 셋째는 Quick Check인데, 이는 중소기업이나 기업인권평가의 세계에 신속히 입문하려는 대기업을 위한 짧고 신속한 평가도구이다. 기업이 직면한 가장 핵심적인 인권문제에 대해서 28개의 질문으로 구성되어 있다.

(5) 인권위험도구

'인권위험도구'(Human Rights Risk Tools)는 Maplecroft에 의해서 개발된 여러 개의 도구를 말한다. 이 도구는 젠더문제에 특별히 초점을 두고 있다. 이 도구는 기업이 활동하는 맥락(배경)을 중시한다. Maplecroft는 이 도구와 별도로 다양한 출처에도 나오는 정보에 입각하여 국가별 인권위험을 평가하고 있다.

(6) 사회-경제적 평가도구

'사회-경제적 평가도구'(Socio-Economic Assessment Toolbox, SEAT Toolbox, 2012)는 Anglo American plc Group이라는 사적 기업그룹에 의해서 개발된 것이다. 이 기업은 런던소재의 다국적 광업기업으로서 특히 전 세계 플래티넘 산출의 40%를 생산하고 있으며 그 외 다이아몬드, 구리, 니켈 등을 채굴하고 있다. 이 기업은 기업차원에서 기업의 영향평가를 하기 위해서 이 도구를 개발하여 공개하였다. 내용이 방대하고 상세하여 다른 기업들도 참조할 만하다.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

이상에서 보듯이, 인권영향평가를 주요 내용으로 하는 인권실사가 인권경영을 핵심으로 인정되고 있는 이상, 인권경영을 하려는 기업은 인권영향평가를 하지 않을 수 없다. 그런 점에서 다양한 인권영향평가도구가 개발되는 것은 당연하다고 하겠다. 우리 정부도 이러한 다양한 인권영향평가도구를 참조하여, 한국화된 표준인권영향평가 지침을 개발하는 것이 필요할 것이고, 나아가 각 산업별, 기업법, 이슈별 특수성을 고려한 인권영향평가 도구를 개발하는 것이 필요할 것이다.

사실 정부는 그간 기업 인권경영에 도움을 줄 만한 여러 가지 지침을 제작·배포해 왔다. 기존에 개발된 몇 가지 중요한 것들을 살펴보면 다음과 같다.

1) 지속가능경영 자가진단지표

산업자원부 산하의 산업정책연구원은 2006년 〈지속가능경영 자가진단지표〉를 개발하였다. 이 지표는 기업이 스스로의 지속가능경영의 현재 위치 및 개선점을 파악하여 향후지속가능경영의 수준을 향상 시킬

수 있도록 하기 위한 것이었다. 여기에서 평가지표는 종업원, 협력업체, 고객, 지역사회, 환경, 그리고 종합성과로 나누어져있다. 이를 기초로 각 기업의 지속가능경영수준을 AA, A, BB, B, CC, C, D 등 7개의 등급으로 판정하도록 하였다. 그러나 이 지표는 특정 기업의 지속가능경영의 우수성 여부를 따지는 평가용 기준이 아니라 기업 스스로 하여금 현재의 지속가능경영 현황을 파악할 수 있도록 돕기 위한 지표이다.

정부는 이러한 지속가능경영 자가진단지표의 개발을 통해서 지속가능경영의 촉진을 의도했다. 하지만 이 지표의 실효성을 확인하기는 어렵다. 그리고 이 지표는 인권이라는 단어를 사용하지 않았지만, 실질적으로 인권에 관한 내용을 많이 담고 있다. 다만 기업과 인권에 관한 최근의 성과를 반영하지 못한 한계가 있다. 특히 실사개념을 위주로 하는 최근의 성과를 담지 못한 것은 결정적인 한계라고 할 수 있다.

2) KSA ISO 26000: 2012의 제정

지식경제부 기술표준원은 ISO 26000의 한국어 번역본에 기초하여, KSA ISO 26000: 2012(사회적 책임에 대한 지침)이라는 산업표준을 발표했다. 이는 모든 형태의 조직의 지속가능발전을 도모하기 위해서, 사회적 책임의 표준을 제공하는 것이다. 이는 인증이나 법률적인 이용을 위해서 제정된 것은 아니고, 기업을 포함한 다양한 조직의 이해관계자들이 자발적으로 이용하도록 의도된 것이다.

사회적 책임에 관한 지침은 그 내용이 매우 방대하고 체계적이다. 사회적 책임에 관한 원칙을 밝히고 사회적 책임의 실행에서 이해관계자의 참여를 강조하였다. 사회적 책임에 관한 핵심주제를 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래, 소비자, 지역사회 등 7개로 나누어 세밀하게 서술하고 있다. 그리고 이러한 내용을 실제 경영에 통합하는 데 필요한 지침도 상세히 서술하였다.[34]

3) 인권경영 가이드라인 및 체크리스트

인권위원회는 2014년 〈인권경영 가이드라인 및 체크리스트〉를 개발하여 발표했다. 이 체크리스트도 이전의 자가진단지표처럼 기업이 스스로 자기 점검할 수 있도록 의도된 것이다. 하지만 이 체크리스트는 기업의 인권경영에 특화된 것이고, 특히 2011년에 발표된 UN 기업인권 이행원칙의 성과를 반영한 것이라는 점에서 그 의미가 있다.

4) IFC 기업인권 영향평가 관련 서적의 번역

국가인권위원회는 2014년 글로벌콤팩트와 협력하여 국제비즈니스 리더스 포럼과 국제금융공사가 발간한 〈인권영향평가 및 관리에 관한 지침〉(Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, 2010)을 번역하여 발간했다. 이 지침은 UN 기업인권 이행원칙의 내용을 반영하면서, 인권영향평가에 필요한 상세한 안내를 제공한다. 이 지침은 그 자체가 인권위원회가 개발하여 만든 것이 아니긴 하지만, 권위있는 국제적 기구들에 의한 인권영향평가 지침을 국내 기업에게 제공하는 것으로서 중요한 의미를 지닌다고 생각된다. 향후 국가적 특수성을 띠는 지침을 별도로 제작할 때 크게 도움이 될 것이다.

기업으로 하여금 인권경영을 하도록 함에 있어서 정부가 지침을 마련하는 것은 향후에도 중요한 정책의 한축을 형성할 것으로 보인다. 그러나 한꺼번에 모든 지침을 만들 수는 없는 이상 긴급히 필요하고 가능한 것부터 지침을 만들어 기업으로 하여금 이용하게 하는 것이 필요할 것이다.

34. 이에 관한 자세한 내용은 KSA ISO 26000 : 2012 참조.

라. 이행원칙 3(c)의 실천을 위한 행동계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

각종 지침의 개발은 향후에도 중요한 정책수단이 될 것이다. 정부주도의 지침의 개발은 국가의 기대를 선명히 보여줌과 동시에 기업에게 실질적인 도움을 줄 수 있는 효과적인 수단이다.

이러한 지침은 기업뿐만 아니라 각 이해관계자를 대상으로 삼는 방향으로도 개발되어져야 한다. 즉 각 정부 부처를 대상으로 하는 지침의 개발은 물론 시민사회를 대상으로 하는 지침 또한 요구된다.

그리고 이러한 지침의 개발은 현실적인 필요성에 기반 하여 제공되어져야 한다. 당장 모든 지침을 마련할 수는 없기 때문에 주요 이슈를 중심으로, 그리고 기업을 대상으로 하는 지침을 우선적으로 하여 먼저 지침의 개발이 이루어져야 한다. 그리고 점차 다른 이슈와 주요이해관계자 중심으로 확장할 필요가 있다. 그리고 이와 더불어 지침의 개발 단계에서 이해관계자의 참여를 확대시키는 것이 필요하다.

이러한 지침의 개발은 일종의 연성법(soft law) 형식에 기반한 접근으로써, 향후 실정법으로 발전시키기 위한 기초 작업이 된다. 따라서 향후 제도 수립을 위한 기초 작업으로 인식하여 방향 및 목표 설정과 수단의 적절성을 사전에 미리 파악하여 이를 지침 개발에 반영해야 한다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 인권영향평가 지침 혹은 인권실사 지침을 개발하여 배포하는 것이 필요하다.
- 해외진출 한국기업에게 인권경영을 실시하는데 필요한 지침을 개발하여 배포하는 것이 필요하다.
- 정부가 직접 지침을 마련하지 않더라도, 다양한 이해관계자들이 지침을 개발하여 적용하도록 독려하고 지원하는 것이 필요하다.

5. 이행원칙 3(d)

국가는 기업으로 하여금 자신이 어떻게 인권영향에 대처했는지에 관해 소통하도록 권장해야 하고, 요구하는 것이 적절한 경우에는 요구해야 한다.

가. 개요

1) 이행원칙 3(d)의 내용

이행원칙 3(d)는 기업이 영향을 미치는 인권 문제에 대한 기업의 적절한 커뮤니케이션을 강조하고 있다. 이러한 커뮤니케이션 요구를 충족하기 위하여, 이해관계자들과의 비공식 대화에서 공식적으로 하는 보고에 이르기까지, 다양한 방식의 커뮤니케이션 방식을 기업이 취할 수 있도록 정부가 지원할 것을 요청하고 있다.

이러한 정부의 커뮤니케이션 지원을 통해, 기업은 스스로 사업의 성격 및 영역에 따라 어떠한 인권 침해에 노출되어 있는지도 파악할 수 있으며, 어떠한 영향을 어떻게 커뮤니케이션해야 할지 명확하게 함으로써 소통의 정확성을 보장할 수 있다.

2) 이행원칙 3(d)의 구체화 방안

(1) 인권 관련 정보 공개에 대한 기대 표명

기업과 인권 관련 투명성 확보를 위한 노력을 지원하는 차원에서, 인권실사와 관련 영향에 대한 정보 공개에 관하여 국가의 기대를 표명하는 것이 중요하다. 이러한 점에서 정부는 기업에 대한 일반적인 기대의 정의의 일부로서 인권에 대한 보고에 관한 그들의 기대를 명확하게 표현해야 한다. 또한 기업들이 인권을 다루기 위해 취한 조치들의 효과성과 더불어, 규명된 인권 영향 및 영향을 다루기 위해 취해진 조치들에 대한 정보를 포함시켜야 한다는 기대를 표명해야 한다. 이와 더불어 GRI와 같은 확립된 보고 표준에 대해서도 언급할 필요가 있다.

(2) 비재무적 요소에 대한 보고를 위한 제도 정비

비재무적 요소에 관한 법적인 보고 요건을 기업들이 보고하도록 하며 동시에 기업들이 인권 실사 과정에 참여할 수 있게 하는 이니셔티브를 강화시키는 것이 필요하다. 이러한 점에서 정부는 인권 실사 과정 및 해당 기업이 거주하고 있는 국가 및 관할권에서의 결과에 대한 비재무적 보고를 의무화 하고, 현지 국가 및 다국적 기업과의 계약에서의 투명성을 요구해야 한다. 그리고 증권거래소 등재 요건에 인권 문제에 대한 보고 요건을 도입하는 것도 필요하다. 이에 추가적으로 독립적인 감사 보고서를 제출하도록 하여 관련 정보의 확인할 수 있도록 보장함과 동시에, 부정확 및 불완전한 정보 제공시의 처벌하는 제도를 마련해놓을 것이 요구된다.

(3) 정부 지원 프로젝트에서의 투명성 확보 방안

기업이 정부에 돈을 지불하거나 정부가 기업에 돈을 지불하는 경우, 정부는 해당 기업에 투명성 확보를 위한 정보를 공개할 것을 요구할 수 있다. 이 때 정부는 구체적으로 프로젝트 단계에서 기업과의 금전 거래 금액에 대한 공개를 요구하고, 프로젝트 단계에서의 기업의 금전 출납에 대한 공개 요구하는 것을 고려해야 한다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) 기업의 비재무적 요소 보고 프레임워크의 등장

재무적 요소 이외에 비재무적 요소에 대한 기업의 보고에 대한 요청은 기업의 사회적 책임(Corporate social responsibility, CSR)이 강조되기 시작하면서 시민사회 등 여러 이해관계자를 중심으로 지속적으로 제기되어 왔다.

이러한 CSR 관련 요소에 대한 보고 요청과 함께, 보고를 위한 각종 표준과 프레임워크가 제시되기 시작하였다. 국제표준화 기구(International Organization for Standardization, ISO)에서 제정한 기업의 사회적 책임에 대한 표준인 ISO 26000을 시작으로, Global Reporting Initiative(GRI) 3.0에서는 인권을 포함한 기업의 사회적 책임에 대한 보고 내용과 기준을 제시하기 시작하였다.[35]

기업의 사회적 책임과 별개로 존 러기의 기업과 인권에 관한 프레임워크 및 이행원칙 출시 이후에 인권에 대한 별도의 평가와 보고 체계에 대한 요청이 있었으며, 이에 따라서 이행원칙의 이행을 위한 자발적 전

35. http://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf

문가 단체인 Shift 팀과 영국에 기반을 둔 국제 컨설팅 업체인 Mazars가 합작하여 인권만을 위한 별도의 기업 보고 프레임워크인 "UN Guiding Principles Reporting Framework"가 제작되어 보급되어 있다.[36]

또한 PwC, KPMG 등 각종 기업 컨설팅이나 회계 및 감사를 담당하는 국제적인 전문 컨설팅 업체들이 사회적 요소에 대한 보고 경향을 미리 파악하여 그 필요성을 전파하고 보고 실무 체계를 수립하는 등 선제적인 대응을 보여줌으로써, 필요한 경우 기업들이 관련 보고를 할 수 있도록 기반을 조성해왔다. 특히 CSR에 대한 보고뿐만 아니라, 이행원칙에 기반한 인권에 대한 평가 및 보고에 대해서도 이미 관련 시장 진출을 위해 필요한 체계를 구축해놓고 있다.

2) 각국 정부의 비재무적 요소 보고 의무화 움직임

이러한 분위기 속에서 각국 정부들도 비재무적 요소에 대한 보고를 의무화하는 움직임을 보이고 있는바, 덴마크와 중국, 남아프리카 공화국은 2009년부터 CSR과 관련하여 기업에게 환경, 사회 등 비재무적 요소에 대해서 보고하도록 요구해 왔으며, 프랑스 역시 2011년 12월부터 기업들에게 비재무적 요소에 대한 보고를 의무화했다. 인도 역시 2013년부터 일정한 재무적 요건을 충족한 기업들에게 CSR과 관련한 보고를 의무화하였다.

더 구체적으로 살펴보면, 프랑스는 500명 이상의 직원을 채용하고 연 1억 유로 이상의 매출을 올리는 기업에 대하여 비재무적 요소를 보고하도록 하고 있음. 덴마크는 공기업을 대상으로 보고를 의무화하고 있으며, 그 외 남아프리카 공화국과 중국은 매년 보고 대상 기업을 공시하고 있다. 덴마크는 보고의무 불이행에 대해서 제재를 가하는 것은 아니나, 프랑스와 남아프리카 공화국, 중국은 보고의무 불이행에 대해서 벌금이나 정보 공개 등의 일정한 제재를 가하고 있다.

이와 더불어 2014년, 유럽 연합은 회원국에 종업원 500명 이상 기업들에게 사회책임과 관련된 비재무적 정보 공개를 의무화하는 내용의 지침(Directive 2014/95/EU '대기업의 비재무적 정보와 다양성 정보 공개 지침')을 통과시켰다.[37] 이 지침에 따르면 앞으로 유럽 기업들은 환경, 노동, 인권존중, 부패 및 뇌물방지, 이사회의 다양성에 대한 정책과 위험, 결과에 대한 정보를 의무적으로 공개해야 하며, 해당 기업정책이 없으면 공식 설명 또는 해명을 해야 하는 의무를 부과하고 있다. 이러한 움직임은 이제 EU 및 EU 주변국으로 확장될 것이며, 이에 따라 EU 경제권 안에서 활동하는 기업들의 보고 의무 역시 점차 확대되어져 나갈 것으로 판단된다.

3) 지속가능한 증권거래에 대한 이니셔티브의 확산

블룸버그 자선재단과 록펠러 재단은 지속가능회계기준위원회(Sustainability Accounting Standards Board, 이하 SASB)를 설립하였다. SASB는 미국의 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission)에서 요구하는 사업보고서(10-K) 공시 양식에 환경, 사회, 지배구조(ESG) 정보를 포함할 수 있는 기준 마련을 목적으로 하고 있다.[38]

2014년 5월 28일, NASDAQ OMX 그룹은 기업 최초로 SASB의 기업 라운드테이블에 참여하였다. NASDAQ OMX 그룹은 SASB 자문위원회에도 참여하고 있으며, 기업 라운드테이블 참여를 통해 SASB의

36. http://www.ungpreporting.org/reporting-framework/
37. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council, 2014.
38. http://www.sasb.org/sasb/vision-mission/

비재무정보 공시기준을 실제로 적용하는 첫 사례가 되었다.[39]

2012년 6월, 반기문 UN 사무총장과 국제연합무역개발회의(UN Conference on Trade and Development), UN 글로벌 콤팩트, 국제연합환경계획 금융이니셔티브(UN Environment Programme Finance Initiative), UN 사회책임투자원칙(UN Principles for Responsible Investment)은 공동으로 지속가능한 거래소 이니셔티브(UN Sustainable Stock Exchanges Initiative, 이하 UN SSE 이니셔티브)를 출범하였다. UN SSE 이니셔티브는 증권거래소, 투자자, 기업이 협력하여 ESG와 관련된 투명성 및 성과를 향상시키는 데 증권거래소가 기여하는 것을 목적으로 하고 있다.[40]

발족 당시 이집트증권거래소, 이스탄불증권거래소, 요하네스버그거래소, 브라질거래소, 나스닥 등 5개 거래소가 참여했고, 봄베이거래소, 뉴욕증권거래소 등이 뒤이어 참여하여 런던 증권거래소까지 참여하였으며, 2015년 5월 19일 우리나라 증권거래소도 이에 참여하였다.[41]

한편 세계거래소연맹(World Federation of Exchanges)은 2014년 3월, ESG 정보 공시의 필요성과 효과 등에 대한 연구를 수행하고 이에 관한 토론을 촉진할 목적으로 지속가능성 워킹그룹을 창설하였다. 해당 워킹그룹에는 브라질거래소, 이스탄불증권거래소, 말레이시아증권거래소, 시카고옵션거래소, CME그룹, 독일거래소, 뉴욕증권거래소, 요하네스버그거래소, 나스닥 OMX, 인도국립증권거래소, 선전 증권거래소 등 총 11개 거래소가 참여하고 있다.

이와 같이 각국의 증권거래소는 기업의 투명성 증진을 위해 단순히 재무적 요소에 대한 보고뿐만 아니라 비재무적 요소에 대한 보고도 지속적으로 요구하고 있으며, 이러한 정보 공개는 투자를 위한 기본적인 전제인기업의 투명성 확보를 위한 기본적인 요건으로 인식되어져 가고 있다.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

위에서 언급된 비재무적 보고서 작성을 위한 각종 프레임워크는 이미 국내에도 시민단체와 각종 컨설팅 업체를 통하여 많이 알려져 있고, 이행원칙을 기반으로 한 인권에 관한 보고 프레임 워크 역시 각종 학회 및 컨퍼런스를 통하여 국내에 전파되어져 있다.

비재무적 요소에 대한 보고 요청 및 국제적인 보고 표준의 확산에 따라, 우리나라에서도 이에 대한 관심과 이행이 점차 확산되어 가고 있는 바, 지속가능성 보고서(Sustainability Report)라는 이름으로 기업의 비재무적 요소에 대한 보고를 진행하고 있는 국내 기업은 2004년 3개였던 보고 기업의 수가 2014년 기준으로 114곳에 이르고 있다.[42]

그러나 보고서의 양적인 증가에 비하여, 기업들의 인권에 대한 이해도 부족 및 보고 기피성향 등으로 인해 인권에 대한 보고의 질적 수준은 아직 그렇게 높지 않은 상황이다. 또한 정부에서도 인권을 포함한 비재무적 요소에 대해서 기업에 보고 의무를 부과하고자 하는 움직임이 없으며, 재계는 역시 인권에 대한 보고와 관련하여 적극적이지 않다.

우리나라의 증권거래소는 UN이 출범시킨 지속가능한 거래소 이니셔티브(SSE)에 2015년 5월자로 가입하여 비재무적 요소에 대하여 기업에 보고를 요구할 수 있는 기반을 마련해놓았다. 하지만 당장 비재무적

39. http://www.sasb.org/category/latest-news/page/4/
40. http://www.sseinitiative.org/about/
41. http://www.krx.co.kr/m10/m10_1/m10_1_3/JHPKOR10001_03_01.jsp?noti_no=21579&sch=all&word=&cur_page=1&rn=7803
42. http://www.sustainability.or.kr/front/archiveview.odc?frstcode=3&indx=620

요소에 대한 보고를 기업에 적극적으로 요구하는 움직임은 보이지 않고 있다.

마지막으로 정부 역시 기업의 인권을 비롯한 비 재무적 요소의 보고에 대해서 각종 논의에 대해 관심을 기울이고는 있으나, 당장 정부 차원에서 이러한 보고를 법으로 의무화하는 입법을 추진하고자 하는 동향은 보이지 않고 있다.

라. 이행원칙 3(d)의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

기업이 인권에 관한 사항을 보고하도록 하기 위하여 가장 우선적으로 취해야 하는 것은 보고를 위한 프레임워크의 개발 및 보급을 지원하는 것이다. 이를 위해서는 우리나라 기업 실정에 맞는 새로운 보고 프레임워크를 개발하는 것도 좋고 외국에서 개발된 기존의 프레임워크를 번역하여 보급하거나 이를 개량하여 우리나라 실정에 맞게 적용하는 것도 용이할 수 있다.

증권거래소에서도 상장된 기업을 대상으로 인권에 대한 보고를 요구하는 것을 고려해야 한다. 이것이 증권거래소가 가입한 지속가능한 거래소 이니셔티브를 충실하게 이행하는 것이며, 이러한 방침은 동시에 증권거래소를 이용하는 투자자들에게 투자 대상 기업에 대한 명확하고 투명한 정보를 전달하게 한다.

마지막으로 정부는 EU와 다른 국가들의 정책을 참고하여, 일정 기준을 충족하는 기업들에 대하여 인권에 대한 보고를 의무화하는 입법을 추진하는 것이 필요하다. 보고를 의무화 하는 정부의 입법은 기업이 인권에 대한 의무를 보다 직접적으로 체감하고 이행하도록 하는 단초가 될 것이고, 인권을 비롯한 사회적 요소가 경영에 있어 중요하다는 인식을 경영계 전반에 확산시킬 것이다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 일정 규모 이상의 기업에게 인권을 포함한 비재무적 요소에 대한 보고 형식과 기준을 마련하고, 이러한 보고 의무를 부과하는 제도를 수립할 것이다.

6. 이행원칙 4

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

가. 개요

1) 이행원칙 4의 내용

국가는 국제인권법에 따라 인권 보호의무를 1차적으로 지는 주체인 동시에 인권의 수호자로서, 국가가

소유하거나 통제하는 기업에 의한 인권침해, 또는 수출신용기관과 공적 투자보험, 보증기관과 같은 국가기관으로부터 상당한 지원이나 서비스를 받는 기업이 인권침해를 저지르지 않도록 할 의무를 가지고 있다.

또한 국가는 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 대해서 인권 존중에 관련된 정책, 법률, 규제를 이행하는 것을 보장하기에 가장 유리한 위치에 있으며, 공식적 및 비공식적으로 국가와 연결된 많은 기관들을 통해 영향력을 발휘함으로써 기업 내에 인권 존중 의무를 확산시킬 수 있다.

2) 이행원칙 4의 구체화 방안

(1) 공기업의 인권 존중 책임 이행 보장

국가 소유 및 국가가 통제하는 기업 역시 이행원칙에 따라서 인권 존중 책임을 따라야 하며, 기업이 국가에 의해서 통제되는 경우나 기업의 활동이 국가행위로 볼 수 있는 경우, 그 기업에 의한 인권 침해는 국가의 국제법 위반이 될 수 있다.

이러한 측면에서 정부는 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업이 다른 사기업이 충족해야 하는 요건에 동일하게 부응하도록 보장하고, 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업이 효과적인 인권 실사를 이행하도록 보장해야 한다. 그리고 UNGC나 책임투자원칙과 같은 관련 다중 이해관계자 및 다자간 이니셔티브에 대한 참여를 장려해야 한다.

이와 더불어 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업에 의한 인권 존중을 보장하기 위한 효과적인 보고 및 절차 감독 수립하고, 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업의 감독을 책임지는 행정부처에 대한 적절한 권한 및 재원을 배분해야 한다.

(2) 수출신용기관의 활용

수출신용기관은 모국이 기업에 의한 인권 존중을 증진시키는 데 활용할 수 있는 중요한 도구라는 점에서, 정부는 19수출신용기관이 그 절차에 걸쳐서 이행원칙을 어떻게 이행할지에 대한 명확한 인권 서약과 행동에 관한 정책을 개발해야 한다. 그리고 인권에 대한 부정적 영향에 대한 위험이 규명된 경우, 그 적용 절차의 일부로서 인권 실사를 필요적으로 요구하며, 수출 신용을 신청하는 기업들을 대상으로 인권 실사에 대한 명확한 지침을 제공할 수 있어야 한다. 그리고 인권에 부정적인 영향에 대한 위험을 가진 수출 프로젝트에 대해 그 위험을 완화시키는 조치를 반드시 수반할 것을 요구해야 하며, 인권에 부정적인 영향을 줄 위험이 있는 프로젝트 지원 자제하는 정책을 채택해야 한다.

이와 더불어 지원 받는 회사 및 프로젝트의 인권 영향 감시를 위한 적절한 재원을 배분해야 하며, 공식적인 지원을 받는 수출 보증 및 환경과 사회 실사를 위한 공동접근에 대한 OECD 위원회의 권고안에 대하여 공식적으로 지지하고 이를 채택해야 한다.

(3) 공공 금융기관 및 투자기관의 활용

정부는 기업들에게 연금 기금, 공공 은행 및 금융기관, 투자 보험 기구 및 개발 금융 기관과 같은 다른 기구들을 통해서 기업에 재정적인 지원을 제공할 수 있다는 점에서, 정부는 책임 투자에 관한 UN 원칙의 준수 및 국제금융공사 수행기준(IFC Performance Standards)과 적도 협약 등 책임 투자 원칙과 관련된 이니셔티브에 대한 표명을 통하여, 공공 금융의 투자 전략에 있어 인권 기준을 포함시켜야 한다. 그리고 인권에 대한 부정적인 영향의 위험이 확인된 경우, 프로젝트 신청과정에서 인권 실사를 요구해야 할 것이 요청된다.

그 외에도 정부가 지원하는 프로젝트의 인권 영향 감독에 대하여 적절한 재원을 분배하고, 국제 및 지역 개발 금융 기구에서 인권 고려를 포함시키는 정책을 지지해야 한다.

(4) 비금융적 방법의 활용

금융적인 방법 외에 정부는 비금융적인 다양한 방법으로 기업을 지원하는 방법으로 영향력을 행사할 수 있다. 이러한 점에서 정부는 대사관 또는 전문적인 수출 장려기관에 의한 수출 장려지원 조치의 수여를 효과적인 인권실사에 기업들이 참여하는 것을 조건으로 하여 제공하는 방식을 고려할 수 있다. 그리고 개발원조에 대한 민간 기업의 참여에 대하여 회사의 인권 관련 이력과 그런 파트너십에 대한 적절한 인권 실사를 조건으로 제시할 수 있으며, 더 나아가서 인권에 부정적인 영향을 끼쳤거나 그런 상황을 다루는 데 협력을 거부한 기업들에 대한 지원 및 파트너십을 자제하는 방식도 고려할 수 있다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) 공기업 및 공공기관의 운영

공기업 및 공공기관의 운영과 관련하여 유럽 각국은 인권을 포함한 사회적 책임에 대해 일찍 인식하여 공기업 및 공공기관 내에 이를 내재화시키는 정책을 펼쳐왔다. 덴마크는 2009년부터 국영기업을 대상으로 기업의 사회적 책임 및 이와 관련된 투자정책에 관한 보고서 제출을 의무화하였다. 이때 각 기업은 기업 자체의 기준이 아니라 UN 글로벌콤팩트와 같은 국제적 기준을 적용한 기업의 사회적 책임에 관한 성과지표를 바탕으로 보고해야 한다.[43]

핀란드는 2011년부터 공기업이 지속가능 성과를 보고하고, 그들의 협력업체까지 책임 있게 운영, 관리하도록 하는 결의안을 도입하였다. 해당 결의안은 기업이 GRI 가이드라인에 따라 지속적 성과를 보고하고, 보고하지 못하는 상황이 있는 경우 이를 설명하게 한다.[44] 스웨덴과 스페인도 핀란드와 마찬가지로 GRI 가이드라인에 따른 지속가능 보고서의 발간을 의무화하고 있다.

2) 연기금의 운영

해외의 연기금들은 과거부터 적극적으로 투자한 기업에 대해 적극적인 주주권을 행사해왔고, 최근에는 환경, 사회, 지배구조(environment, society, governance, ESG)의 요소를 감안하여 투자에 반영하는 사회책임 투자(social responsible investment) 활동을 적극적으로 보여주고 있다.

캘리포니아 공무원연금기금(CalPERS, 캘퍼스)는 기금 규모가 2500억 달러(약 268조원)에 달하는 미국 내 대표적인 공적 연기금으로 캘퍼스는 1987년부터 매년 기업의 경영 성과와 주가, 지배구조 등을 평가해 '포커스 리스트(Focus List)'를 발표하고 있으며, 감시 대상 기업의 리스트를 정해 집중적으로 관리하고 있다.[45]

5000억 달러(약 536조원) 이상의 기금 규모를 자랑하는 미국 교직원연금보험(TIAA-CREF) 역시 지배

43. The Danish Government, Danish National Action Plan- implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, March 2014, p.13.
44. The Ministry of Employment and the Economy of Finland, National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p.26.
45. https://www.calpers.ca.gov/page/investments/governance/corporate-engagements/focus-list-program

구조 개선이나 사회적 책임 투자를 강조하며 적극적으로 주주권을 행사한다. 지배구조에 문제가 있다고 판단되는 기업이 있으면 일차적으로 대화를 시도하고, 효과가 없으면 주주제안권을 행사해 기업의 개선 노력을 촉구한다.[46] 네덜란드 사회보장기금(PGGM)은 캘퍼스의 포커스 리스트와 유사한 '워치 리스트'를 발표한다.[47]

네덜란드 공적연금의 자금을 운용하는 네덜란드 APG는 500조원에 달하는 기금을 운용하고 있으며, 주주가치를 훼손하는 경영행위에 대해 적극적으로 엄정하게 대응하는 것으로 잘 알려져 있다. 도한 'ESG 투자'에 대해 강력한 의결권을 행사하고 있다. APG는 지난해 수차례에 걸쳐 삼성전자 측에 메일을 보내 반도체 공장 노동자 급성 백혈병 사망 등 직업병 논란에 대한 과실을 인정하고 책임있는 행동을 보여주라고 촉구한 바 있으며, 이러한 삼성전자의 관행이 ESG에 다한 APG의 투자원칙을 위반했다는 점을 밝힌 바 있다.[48]

노르웨이 연기금(GPFG)을 운용하는 노르웨이투자관리청(NBIM) 역시 투자 대상 기업의 ESG를 고려하여 적극적인 사회책임투자를 하고 있다. NBIM은 주주들에 대한 동등한 대우, 주주의 영향력과 이사회의 책임성, 기후변화, 아동인권 등을 경영에 고려할 것을 투자 대상 기업에 요구한다.[49]

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

1) 공기업 및 공공기관의 관리

우리나라의 공기업 및 공공기관의 관리는 "공공기관의 운영에 관한 법률" 및 이를 구체화한 시행령에 의해서 이루어지고 있다. 위 법과 관련하여 주목할 만한 제도는 1983년에 도입된 경영평가제도이다. 공공기관 경영실적평가란 공공기관의 전년도 경영실적을 평가하여 그 결과를 임원 인사 및 직원의 성과급과 연계함으로서 공공기관의 경영효율성 및 책임경영을 유도하려는 제도로서, 2014년 기준으로 공기업 30개, 준정부기관 31개, 강소형 55개 기관에 대해 5가지 등급으로 나누어져 시행되었다.

2014년에 시행된 공공기관 경영평가 주요 기준을 보면 경영관리의 5개 항목(경영전략 및 사회공헌, 업무효율, 조직·인적자원 및 성과관리, 재무예산관리 및 성과, 보수 및 복리후생 관리)와 주요사업에 대한 종합평가로 나누어진다. 2015년에는 경영관리의 경영전략 및 사회적 기여 항목에서 정부3.0과 경영정보공시 정보가 새로운 지표로 등장하였다. 전반적으로는 부채관리와 방만 경영의 개선에 초점이 맞추어져 있으며, 인권 등 사회적 책임과 관련이 있는 사회공헌 등 사회적 기여의 항목에서는 사회공헌에 대해 전체 100점 중 2점, 정부권장정책(일자리 창출 동반성장, 온누리상품권 구매 등)에 5점을 부과하고 있다.

이러한 공공기관 경영평가와는 별개로, 국가인권위원회가 2014년 말 공공기관(30개 공기업, 87개 준정부기관 등 총 117곳)을 대상으로 "인권경영 가이드라인"을 적용하고 관련 체크리스트를 활용해 자가 점검을 실시한 바 있다.[50] 인권위원회는 이전부터 공공기관에 대한 인권 영향 평가에 지속적인 관심을 가지고 이를 추진해 왔던 바, 2012년 2월 "인권경영 가이드라인 및 체크리스트" 개발계획을 수립하여 2013년 5월 초안발표, 2013년 10월 기업의견조회를 거쳐 2014년 1월 "인권경영 가이드라인 및 체크리스트"를 발간 공

46. https://www.tiaa-cref.org/public/about-us/investing/responsible-investing-ri
47. https://www.pggm.nl/english/what-we-think/Pages/Working-towards-sustainable-investing.aspx
48. 한겨레21, 외국투자자들 '삼성반도체 백혈병' 진상 규명 요구, (2010.5.27)
49. http://www.nbim.no/en/responsibility/responisble-investments/
50. 국가인권위원회 결정문, 공공기관 인권경영 실천 확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고, 2014.09.

기업, 준정부기관, 상장기업 300곳에 배포한 바 있다. 인권위원회의 자가점검을 통해 나온 결과에 따라, 인권위원회의 인권 취약부분에 대한 개선방안을 마련할 것을 권고했으며, 이 권고에 따라서 115곳이 권고 수용입장을 밝혔고, 권고 수용한 각 기관은 인권경영 이행을 위해 점검을 실시하고 그 결과 및 개선 방안을 제출한 바 있다.

2) 국민연금 등 공적 기금의 관리

우리나라의 국민연금은 국내 최대 기관 투자자로서, 기금 운용 규모가 491조원에 이르는 전 세계 3위의 연기금이다. 2014년도 말 기준 국민연금은 84조원을 국내 상장기업에 투자하여, 668개의 국내 상장기업의 지분을 보유하고 있으며, 지분율 5% 이상을 보유하고 있는 기업은 253개에 이른다. 이는 국민연금이 국내 상장 기업에 대해 끼치는 영향력이 상당하다는 것을 의미한다.

현재 국민연금은 가능한 높은 수익을 추구하는 수익성, 변동과 손실 위험을 허용된 범위 내에서 통제하는 안정성, 국가 경제 및 금융시장을 고려하는 공공성, 금융시장의 충격을 최소화하는 유동성, 그리고 다른 목적에 의해 위 원칙들이 훼손되지 않도록 하는 운용독립성, 이 5가지 원칙을 기본으로 운영되고 있다.

국민연금은 책임투자원칙(Principles for Responsible Investment, PRI)에 가입하고 있다. 책임투자원칙은 UN 주도하에 세워진 국제 사회책임투자원칙으로 UN환경계획 / 금융 이니셔티브(UNPE/FI)와 세계적인 금융기관 및 다양한 전문가 그룹이 공동으로 개발하였다. 이 원칙에서는 환경, 사회, 지배구조(environment, society, governance, ESG)의 이슈를 투자 분석과 의사결정에 활용할 것을 요구하고 있다. 위 원칙은 또한 주주권 행사시에도 환경, 사회, 지배구조의 요소를 고려하여 적극적으로 주주권을 행사하며, 투자 대상에게 관련 정보 공개를 요구할 것을 선언하고 있다.[51]

국민연금은 이러한 원칙에 기초하여 일찍부터 사회책임 투자(social responsible investment)의 필요성을 인식하여, 장기적 관점에서 기금의 사회적 역할을 수행하고 장기적인 수익 제고를 위하여 2006년부터 책임투자 펀드를 운용하고 있다. 2006년 첫 펀드 설정 이후로 2013년 말 기주 현재 6조 3천억 원을 운용하고 있으며, 누적 연평균 수익률은 8.3%로 전체 기금 누적 수익률인 6.35%보다 우수한 실적을 보이고 있다.

라. 이행원칙 4의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

(1) 공기업 및 공공기관의 운영

공기업 및 공공기관의 운영에 있어서 인권 존중 책임을 내재화하고 그 이행을 확산시키기 위해서는 인권을 고려하는 경영에 대한 교육과 가이드라인 제공과 동시에 제도화가 병행되어져야 한다. 즉 인권 존중 책임의 이행을 법제화하며 그와 더불어 인권 존중 책임을 이행할 수 있는 환경을 조성해주어야 한다는 의미이다. 따라서 공기업 및 공공기관을 대상으로 하는 기업과 인권에 관한 교재 및 교육 프로그램 마련과 보급이 선행되어져야 한다.

현재 공공기관 경영평가에 있어서 구체적인 내용을 살펴보면 사회 공헌의 항목이 존재하기는 하나, 이것이 인권 책임 이행에 대한 평가를 포함한다고는 볼 수 없다. 따라서 인권 책임 이행에 대한 평가를 경영평가에 통합하거나 별도의 평가를 통해 경영평가 결과에 통합하는 방식을 고려해야 한다.

51. http://www.unpri.org/introducing-responsible-investment/

이러한 점에서 인권위원회가 공기업 및 공공기관에 대하여 "인권경영 가이드라인"을 적용하고 관련 체크리스트를 활용해 자가 점검을 실시한 것은 매우 고무적인 일이라고 할 수 있다. 이는 공기업 및 공공기관의 인권 실태를 점검하고 개선방향을 찾아내기 위한 도구가 이미 개발되어 있음을 의미한다. 이러한 도구를 활용하여 공기업 및 공공기관에 대한 인권 평가를 법제화하여 해당 기업 및 기관들이 인권 책임을 철저히 인식하고 운영에 내재화시킬 수 있도록 하는 것이 필요하다.

(2) 국민연금의 운용

국민연금은 앞에서 언급한 바와 같이 2006년부터 책임투자 펀드를 설정하여 사회적 고려를 기금 운용에 반영해온 바 있다. 하지만 여기에 구체적으로 인권이 어느 정도 고려되었는지 여부는 분명하지 않다. 오히려 사회적 고려라는 포괄적인 표현 속에서 인권에 대한 고려가 반영되지 않을 우려가 있다. 또한 이마저도 법적인 명확한 근거가 마련되어 있지 않아, 국민연금이 이를 자발적으로 이행하고 있는 상황이다.

최근 국민연금법 개정안에서는 기존 수익성, 안정성, 공공성, 유동성, 운용독립성 이외에 사회적 고려를 반영하는 운용 원칙의 반영이 다루어지고 있다. 이에 따르면 개정 국민연금법(안)에는 "기금을 관리·운용하는 경우에는 장기적이고 안정적인 수익 증대를 위하여 투자대상의 환경, 사회, 지배구조 등의 요소를 고려할 수 있다"는 조항을 추가하는 것이 논의되고 있다.

이러한 사회적 요소의 고려는 국민연금의 영향력을 통하여 투자 대상 기업으로 하여금 인권을 포함한 사회적 요소를 경영에 고려하도록 영향을 주는 기초가 될 수 있다. 하지만 이 경우에도 인권이 반드시 고려요소로서 포함되는 것은 아니며, 오히려 앞에서 언급한 바와 같이 다른 사회적 요소에 밀려서 반영되지 않을 위험이 있다.

이러한 방법 이외에도 투자 대상으로 삼는 기업에게 인권 책임에 대한 이행현황을 보고하도록 국민연금이 요구하는 것을 법제화하는 것도 다른 방안으로서 검토될 수 있다. 또한 의결권의 적극적인 행사를 통하여 기업으로 하여금 인권 영향평가를 수행하도록 하고, 그 결과를 공시하도록 함으로써, 국민연금이 투자하는 기업들로 하여금 적극적으로 인권 책임을 이행하도록 하는 제도적 마련이 필요하다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 공기업 및 공공기관에 대한 인권 영향평가를 의무화 하고, 그 결과를 해당 기관에 대한 평가와 운영에 반영하기 위한 구체적인 기준을 마련하여, 인권 경영을 공기업 및 공공기관에 내재화시킬 것이다.
- 정부는 국민연금이 사회적 투자 이외에도 투자 대상 기업 선정에 있어서 기업의 인권 관련 요소를 고려하도록 하는 구체적인 기준과 법안을 마련하여, 국민연금이 기금 운용에 있어 인권을 적극적으로 고려하도록 할 것이다.

7. 이행원칙 5

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

가. 개요

1) 이행원칙 5의 내용

이행원칙 5는 국가가 제공하는 몇 가지 공공서비스가 민영화되는 경우에 계약자가 되는 민간기업의 활동에 대한 감독과 관리를 통해 인권이 유린되거나 침해되지 않도록 할 것을 요구하고 있다. 대상이 되는 공공서비스는 보건, 교육, 형사제도 및 망명에 관한 제도를 포함한다. 이를 위해 국가는 계약조건 및 감독 요건으로서 인권보호에 관한 사항을 구체적으로 마련할 것을 권고하고 있다.

2) 이행원칙 5의 구체화 방안

(1) 공공서비스 계약 시 인권관련 요건사항을 명시함

이 이행원칙은 정부가 공공서비스를 국영기업이 아닌 사기업에 위탁하고 계약하는 일련의 과정에서 인권관련 요건사항을 명시하고 시행할 것을 권고한다. 우선 계약대상기업을 선정하는 데 있어 인권존중 관련 평가를 실시하여 공공서비스를 제공 하고자하는 기업에게 인권존중에 관한 기업정책 및 조직을 준비하고 정비할 수 있도록 유도한다. 이후 계약사항의 이행을 모니터하는 과정에서는 인권 실사 절차 (due diligence) 사항을 점검하여 공공서비스 제공과정에서 인권침해가 일어나는 것을 실시간에 가까운 감독을 할 수 있도록 한다. 이는 계약기간 내 정기적인 감사 및 평가를 통해 문제점을 도출하고 개선할 수 있는 토대를 마련하는 것이기도 하다. 만약 인권침해가 발견되어 부정적 영향의 위험이 생긴 경우 정부는 계약에 명시된 요건사항 위반을 토대로 계약 해지를 포함한 다양한 조치를 취할 수 있을 것이다. 결국, 인권기준에 있어서 정부와 계약하는 사기업은 공공기업에서 적용하는 인권기준에 준하는 수준을 유지하여야 계약자격을 유지할 수 있다.

공공사업이나 서비스의 위탁이 아닌 민영화의 경우에는 인권영향평가를 실시하여 그 결과에 따라 적절한 조치와 조건을 검토하는 것이 필요하다. 이렇듯 인권 요건사항을 통해 공기업 및 공기업과 계약하는 기업과 민영화되는 공공사업에 대해 인권조항을 적용하고 필요한 절차를 적용하도록 대상기업을 선도하려면 정부에서는 법제의 정비를 통해 인권존중 요건과 그에 따른 실사절차가 정당한 선정 및 발주 기준이 될 수 있도록 해야 한다. 또한 기업에 대한 인권관련 교육을 실시하고 모니터링을 효과적으로 할 수 있는 내부역량이 마련되어야 하겠다.

(2) 민간경비 업체와의 계약 시 인권관련 준수사항 강화

국가가 통상적으로 제공하는 공공서비스 중 무력의 사용이 수반되는 보안과 경비에 관한 사항은 인권 및 인명의 침해를 야기할 소지가 많으므로 특히 주의를 기울여할 것을 이행원칙은 강조하고 있다. 또한 민간업체의 과실은 위탁 및 계약자인 국가에 배상책임이 도래할 위험이 있고 적절한 모니터링이 수반되지 않

으면 외부기업의 이행사항이 제대로 파악되지 않는다는 점에서 각별한 주의가 필요하다.

이러한 위험성 때문에 국제사회에서는 몇 가지 분야에서 협약을 맺어 기준을 마련하는 노력을 경주해 왔다. 그러므로 그러한 노력에 동참하는 것이 효율적인 출발점이 될 수 있다. 군사 분쟁에 관한 민간 군사 업체 및 경비업체에 관련된 국가의 적절한 법적 의무 및 모범사례에 관한 몽뜨뢰 지침(Montreux Document), 그리고 민간보안업체의 국제행동강령을 위한 협회(ICoCA) 및 민간보안업체의 국제행동강령(ICoC)에 회원국으로 가입하는 것은 두 협약의 기준을 내재화하는 과정에서 국가역량과 내부기준을 마련할 것을 권고하고 있다

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) 인권관련 요건 사항의 명시

(1) 덴마크

덴마크는 고용 심판소(Employment Tribunals), 국립 옴부즈만(National Ombudsman), 그리고 소비자 심판소 (Consumer Tribunal)와 같은 새로운 비사법적 기관이 공공기업 관련 제소사항을 심의할 수 있게 하여 공기업이 하청기업에 대한 인권존중에 대해 사기업과 같은 책임을 가지도록 했다.

덴마크 노동원칙중 하나가 '덴마크 내에서 같은 노동은 모두 덴마크 임금과 노동조건이 적용되어야 한다'는 것으로서(일명 "노동조항"이라고 지칭한다), 이는 외국인 노동자에 관해서도 적용된다. 이 노동원칙에서 중앙정부 공기업의 경우 지금까지는 계약 금액하한선이 존재했으나(DKK37.5m) 이러한 금액하한선을 폐지하여 모든 계약에 적용되도록 일반화했다. 또한 지방 및 지역정부의 계약도 중앙정부의 계약과 같이 "노동조항"을 앞으로 적용하도록 합의가 이루어진 상태이다. 더불어 경쟁 입찰의 경우 노동조항 및 사회조항을 자발적으로 명기하도록 적극 장려하고 있다.

(2) 미국

공공서비스의 민영화의 한 형태로서 조달이라는 관점을 보면 미국은 연방획득규정(FAR: Federal Acquisition Regulation)을 통해 각종 차별을 포함한 인권침해요소들을 금하는 규정을 두고 있는데 각종 행정명령 및 대통령령을 통해서 인권관련 사항을 구체화하고 있다. 예를 들어 대통령의 행정명령(EO) 13627은 연방 계약에 있어서 인신매매금지에 관한 규율을 준수하는 인증을 매년 받도록 해 보호를 강화하고 있다.

2) 민간 보안/경비 업체의 관리

민간 군사회사는 비전투 분야의 경우 독일을 필두로 조달 및 관련서비스제공에 성공적인 선례를 제공하고 있고 논란이 크지 않으나 분쟁지역의 민간 전투요원 투입은 블랙워터 USA의 이라크 민간인 사살 논란의 예와 같이 적지 않은 문제를 제기해 왔다. 대표적인 민간 군사회사 활동지역인 이라크를 필두로 전 세계 약 50개 국가에 민간 군사회사가 활동하고 있는 것으로 추산되어 경호업무 외에도 전략입안, 첩보활동, 전투 활동, 군사물자수송, 군사훈련지도 등 분쟁관련전반에 활동영역을 가지고 있다. 따라서 국가목적에 맞는 방위활동을 하는 것과 영리를 하나의 목적으로 하는 민간회사의 사업수행사이에 존재하는 괴리위험은 국제협약의 필요성을 꾸준히 야기해 왔다.

(1) 몽뜨뢰 지침 (Montreux Document)[52]

현재 52개국이 참여해 있는 협약으로서 분쟁지역의 민간 보안/군사업체에 대한 관리와 모니터링 및 모범규율을 70개의 권고형태로 문서화하였다. 문서자체는 법적 구속력이 없고 의무를 창출하지도 않으나 국제 인도법 및 국제 인권법상의 의무가 정리되어 있고 민간군사/보안 업체 및 그 구성원의 의무와 책임을 다루고 있어 행동지침 및 모니터링 기준으로의 활용도가 높다.

(2) 민간보안업체의 국제행동강령 (ICoC) 및 그 조직인 민간보안업체의 국제행동강령을 위한 협회(ICoCA)

위 몽뜨뢰 지침을 민간기업 측의 관점에서 행동강령화한 것으로서 정부의 역할과 책임을 주로 다룬 몽뜨뢰 지침과 보완관계에 있는 문서이다. 정부, 민간업체 및 시민사회가 세 축의 이해관계자 그룹을 이루어 협회를 구성하고 행동강령을 감독하는 중심을 이룬다. ICoC는 UN의 산하부처가 민간경비 및 보안업체를 고용하는 경우 ICoC의 가입이 필수로 명시하고 있을 만큼 국제적 공신력을 인정받고 있어 708개 회사가 공식적으로 행동강령을 채택하고 있다.[53]

(3) 미국

미국은 ICoC의 창립국가의 하나인 것 이외에도 미 국방성에서는 민간 경비 및 방위계약자는 미국의 국립기준기관이 제시한 민간방위업체가 준수해야할 사항에 대한 품질경영 시스템 기준을 준수하도록 하고 있다.[54] 최근에는 세계외교서비스 입찰에 참가하는 민간방위기업도 ICoCA 회원일 것을 필수로 하고 있다.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

1) 인권관련 요건 사항의 명시

우리나라의 인권영향평가 법제화 노력은 2003년 국가인권위원회 개정안까지 거슬러 올라가지만 자동폐기 된 이후 학생인권 조례, 광주광역시 인권 증진 및 민주·인권·평화도시육성조례, 성북구인권증진 기본조례 등에 인권평가를 실시하는 조항이 삽입되어 실시가 되어왔다. 대부분 공공기관 자체 활동에 대한 평가가 주로 되어 민영화에 대한 직접적인 평가는 많지 않으나, 공공으로 조달하는 서비스나 품목에 대해서도 적용되므로 공공서비스에 대한 민영화, 외주에 대한 평가가 대상이 된다고 하겠다. 그리고 최근 인권위에서 국가정책 입안 시에 인권영향평가 도입을 다시 추진하는 것은 시기적절한 발전상황으로 평가된다. 이러한 진척상황의 대부분이 아직 기업의 공급망을 망라한 인권영향평가 수준으로 실시되는 것은 아니어서 범위의 확대와 구체화가 필요한 시점이다.

2) 민간 보안/경비 업체의 관리

현재 우리나라는 민간보안업체의 국제행동강령을 위한 협회(ICoCA) 및 민간보안업체의 국제행동강령(ICoC)에 회원국으로 가입하지 않고 있다. 또한 군사 분쟁에 관한 민간 군사 업체 및 경비업체에 관련된 국

52. 문서의 전문제목은 'The Montreux Document on Pertinent International Legal Obligations and Good Practices for States related to Operations of Private Military and Security Companies during Armed Conflict of 17 September 2008'이다.
53. www.icoca.ch 웹사이트
54. MGMT. SYS. FOR QUALITY OF PRIVATE SEC. CO. OPERATIONS – REQUIREMENTS WITH GUIDANCE (American National StandardsInstitute 2012)

가의 적절한 법적 의무 및 모범사례에 관한 몽뜨뢰 지침(Montreux Document)에도 가입되어 있지 않다.

이는 국내에서 활동하고 있는 민간경호 경비업체 외에도 이미 10여개 정도의 업체가 주로 해외에 진출한 한국건설업체의 경호를 중심으로 해외 경비 활동을 하고 있는 상황에서는 기준의 확립이 필요한 상황이라고 하겠다. 해외 건설공사 수주금액의 5~10%가 해외경호비용으로 책정되는 관례로 보아 해외 경호업체 시장이 연 3000억에 달하는 것으로 추산되고 있고 앞으로 늘어날 추세에 있어 그 필요가 더욱 증가하고 있다.[55] 그리고 비전투분야에서도 최근 민간군사업체가 설립될 움직임도 보이는 상황이어서 이러한 민간 군사 및 보안업체의 정책상 관리를 본격화하지 않을 수 없을 것이다.[56] 비전투분야의 민간 군사회사는 미국, 독일, 이스라엘 등에서 이미 보편화 되어 있고 비전투분야뿐만 아니라 해상경호 및 작전에도 투입되고 있으므로 준비가 필요한 시점에 있다고 하겠다.

라. 이행원칙 5의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

(1) 인권관련 요건 사항의 명시

공공사업과 서비스에 관한 인권평가가 보편화될 수 있도록 기업선정과정과 수행과정 그리고 결과관리에 있어서 적절한 도구와 역량을 갖추도록 한다. 인권영향평가가 중앙 및 지방정부 그리고 공기업의 조달업무 중 인권침해 소지가 있는 대상 업무에 관하여 기본적인 심의요건이 될 수 있도록 한다. 이는 계약회사뿐만 아니라, 공급망과 하청기업에 관해 공통적으로 적용될 수 있도록 인권영향평가 방식과 심의영역을 확립하고 개발해 나가는 내부 프로세스가 우선적으로 정착되어야 하겠다. 수행 중에 인권실사는 그러한 주요 영역에 대한 지속적인 모니터링을 가능하게 하므로 주요 공공서비스에 관련된 사업을 필두로 실사항목과 기준을 확립해 나가는 노력이 필요하다. 이러한 노력의 요체는 관련된 이해관계자와 소통하는 것이 중요하므로 자연적으로 합의가 가능한 영역과 쟁점이 되는 이슈를 도출하는 수단으로 활용할 수 있을 것이다.

(2) 민간 군사/경비업체의 관리

앞으로 국제기준의 도입과 국내에서 이미 태동하여 증가추세를 보이고 있는 민간군사 보안 업계에 기준을 제공하고 모니터링 할 수 있는 발판을 마련하는 의미로도 민간보안업체의 국제행동강령을 위한 협회(ICoCA) 및 민간보안업체의 국제행동강령(ICoC)에 회원국으로 가입하는 것이 바람직하다. 또한 행동강령의 모체가 되는 군사 분쟁에 관한 민간 군사 업체 및 경비업체에 관련된 국가의 적절한 법적 의무 및 모범사례에 관한 몽뜨뢰 지침(Montreux Document)에도 가입하여 국제적 기준에 발맞추는 계기로 삼는 것을 고려해야 하겠다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 공기업을 민영화하는 경우에는 사전에 인권영향평가를 의무화할 것이다.

55. 동아일보, "총 쏘며 뒤쫓는 테러범 이틀만에…'실제상황'", 2012년 2월 9일
56. 한국경제신문, "한국도 민간 군사회사 생기나?", 2015년 8월 4일

• 사설 보안 회사를 이용하여 정부시설을 보호하게 하거나, 공무를 사인에게 수탁하여 공적 업무를 담당하게 하는 경우, 인권 조항 삽입을 의무화할 것이다.

8. 이행원칙 6

국가는 자신과 상업적 거래를 하는 기업의 인권존중을 증진해야 한다.

가. 개요

1) 이행원칙 6의 내용

국가는 조달을 통하여, 기업들과 다양한 상거래를 맺는다. 이를 통해 국가는 기업에 대하여 인권을 인식하고 인권을 존중하도록 증진시킬 기회를 개별적 및 집단적으로 활용할 기회를 가질 수 있다. 이러한 측면에서 이행원칙은 국가와 거래하는 기업에 대해 영향력을 행사하여 기업의 인권존중을 증진할 것을 요청하고 있다.

2) 이행원칙 6의 구체화 방안

(1) 공공조달 과정에서 인권 요소 고려

NAP 지침은 정부가 기업과의 상업적 거래를 하는 주된 방식 공공조달이라는 점을 강조하며, 조달에 있어 인권을 고려할 것을 요청하고 있다. 구체적으로는 대상 제품의 공급망을 포함하여 부정적인 인권 영향이 밝혀진 경우, 입찰자에 대해서 인권 실사를 요구해야 한다. 또한 입찰자들에게 인권 실사의 측면에서 무엇이 기대되는지에 대한 분명한 안내를 제공해야 한다. 그리고 성공적인 계약자를 선택하고 인권에 대해서 부정적인 영향에 대한 높은 위험을 가진 입찰자를 배제할 때 인권을 고려해야 한다. 그리고 최종적으로 계약을 맺는 경우, 모든 계약자들에 대해 인권 요건을 충족하고 인권 실사를 이행할 것을 요구하며, 향후 계약 이행 과정에서도 모든 계약자에 대한 적절한 인권 영향 감시를 보장해야 한다.

(2) 지방 정부 조달시장으로의 확대

NAP 지침은 지방정부의 조달영역도 상당한 규모를 차지하고 있다는 점을 지적하고, 이러한 정부의 조달 정책이 중앙정부뿐만 아니라 지방단위 정부에도 일관성을 가지고 적용되어야 한다는 점을 강조하고 있다. 이러한 점에서 정부는 지방 단위의 조달 기관에게 중앙 정부에서 이행되는 수준의 인권 기준을 이행하도록 요구할 필요가 있다. 이와 더불어 지방 단위의 관련 기관과 함께 공공조달에 인권을 통합하는 것에 대한 역량을 형성해주어야 한다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

인권과 조달을 연계하는 것은 1980년대 남아프리카공화국 내의 인종 차별 정책 (apartheit)에 항의하면서, 남아프리카공화국과 거래하는 기업들에게 미국 연방 정부 조달 시장에 참여하지 못하게 했던 Comprehensive Anti-Apartheid Act of 1986에서 그 시작을 찾아볼 수 있다. 미국은 그 이후에도 미얀마, 이란, 쿠바 등 비 서방 국가들의 인권침해에 대응하기 위하여, 해당 국가와 거래하는 기업에 대해서 미국

연방 조달 시장에 참여하지 못하게 하는 정책을 집행하였다. 이러한 정책은 본질적으로는 해당 국가에 대한 일종의 경제제재의 수단의 일환으로 사용되는 것이었으나, 한편으로는 기업에게 간접적으로 해당 국가가 저지르는 인권 침해에 소극적으로 연루되지 않도록 방지하는 효과를 가지고 있었다고 평가할 수 있다.

기업에 의한 인권 존중 책임 등 기업의 사회적 책임이 국제적으로 문제가 되기 시작한 이후, 조달을 통해서 소극적으로 기업이 국가에 의한 인권 침해에 연루되지 않도록 하는 것을 넘어서서, 적극적으로 기업이 인권 존중 책임을 이행하도록 유도하는 정책이 유럽 연합(EU)을 중심으로 조금씩 나타나기 시작하였다. 유럽연합은 인권을 포함하여 지역 고용, 양질의 일자리, 사회권 및 노동권 보호, 사회 통합, 차별 금지, 부의 재분배, 환경 보호 등의 요소를 조달에 있어 핵심 고려 사항으로 반영하는 정책을 설계하기 시작하였다.

EU의 시장을 통합하는 문제와 지속가능성을 고려한다는 양대 축을 중심으로 공공조달의 원칙을 모색해 온 EU의회와 EU이사회는 2004년 새로운 조달지침(Procurement Directive)을 발표했다. 하나는 Directive 2004/18/EC로써 공공 공사, 공공 공급계약, 공공서비스와 관련된 내용을 다루고 있고, 다른 하나는 Directive 2004/17/EC로서 물, 에너지, 수송, 우편 등에 관한 내용을 다루고 있다.

유럽연합 집행위원회는 2010년 "Buying Social – A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement"라는 조달에 관한 안내서를 작성하여정부조달의 입찰조건에 기업의 사회적, 윤리적 책임기준을 포함시키는 정책을 권고하였다.[57] 이 안내서에서는 사회책임조달(Social responsible public procurement, SRPP)의 개념을 소개하면서 EC 조달 지침의 원칙을 준수하고 지속가능성 기준을 고려하면서 고용기회, 양질의 일자리, 사회권 및 노동권 준수, 사회 통합 등 사회적 고려사항을 하나 이상 고려하는 조달 운용이라 정의하고 있다.

〈EU의 사회책임조달(SRPP)의 구체적인 내용〉[58]

구분	주요내용
고용기회	– 청년고용 촉진 – 성별균형 촉진(노동, 여가 균형, 부문, 직업별 차별 철폐) – 장기 실업자, 장년층 고용기회 촉진 – 다양성 정책 및 사회취약계층 고용(이주노동자, 소수인종) – 장애인의 고용기회 증진
양질의 일자리	– 핵심노동기준(강제노역, 아동착취 금지) 준수 – 양호한 임금 – 직업적 건강과 안전 – 사회적 대화 – 교육기회 – 성별 균형 및 비차별 – 기초사회보장에 대한 접근성

57. 유럽연합 집행위원회(European Commission), 'Buying Social: A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement', 2010.

58. 박재흠, 사회책임 공공조달 현황과 기업대응 방안, 사회책임 공공조달·국가계약 토론회 자료집, 2015.07.03, 11쪽

구분	주요내용
사회권, 노동권 준수	- EU법에 합치되는 총괄적 합의 및 국가법의 준수 - 동일노동 동일임금 - 남녀평등과 차별금지(연령, 장애, 인종, 종교 등) - 산업안전보건법 준수
사회통합	- 협동조합, 사회적 기업, 비영리 조직, 사회적 약자에 소유되거나 이들을 고용한 기업의 조달기회에 대한 동등한 접근 촉진 - 장애인 고용 지원 촉진
기타	- 기회 균등 - 모두를 위한 접근계획 - 지속가능성 기준 - 윤리적 무역 - 기업의 사회적 책임에 대한 자발적 준수

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

우리나라 공공조달 시장은 2014년 기준으로 115조원에 달하는 규모에 이르고 있으며, GDP의 7% 가량을 차지하고 있다. 우리나라의 조달제도에 대해서는, 조달에 관한 가장 기본적인 법인 '조달사업에 관한 법률'과 '국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률'에서 규정하고 있다. 우리나라 조달시장에서는 입찰자를 정하는 기준으로 충분한 계약 이행능력이 있다고 인정되는 자로서 최저가격으로 입찰한 자, 입찰 공고 또는 입찰 설명서에 명기된 평가 기준에 따라 국가에 가장 유리하게 입찰한 자, 기타 계약의 성질·규모 등을 감안하여 대통령령으로 특별히 기준을 정한 경우에는 그 기준에 가장 적합하게 입찰한 자를 들고 있다.[59]

이러한 원칙에 기초하여 가격 외에 다양한 요건이 입찰 기업 선정에 활용되고 있는데, 가장 현저하게 고려되는 것으로는 환경적 측면이다. 이와 관련하여 '녹색제품 구매촉진 에 관한 법률'이 제정되어 있다. 이 법은 '환경기술 및 환경산업 지원법', '자원의 절약과 재활용촉진에 관한 법률' 등에 따라 인증된 상품 등을 녹색제품으로 정의하고, 공공기관에게 녹색제품의 구매의무를 부과하고 있다.[60]

다음으로 조달을 직접 다루는 법은 아니지만, 사회적 약자의 배려 차원에서 공공기관이 조달과정에서 고려할 것을 요구하는 여러 법들이 있다. 예컨대, 중증장애인 생산품 우선구매특별법, 장애인고용촉진법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 중소기업제품구매촉진 및 판로지원에 관한 법률, 여성기업지원에 관한 법률, 농업인 등 농외소득활동지원에 관한 법 등은 이들 각각에 의해 생산되는 제품이 우선적으로 구매되어야 한다고 한다. 사회적기업육성법에도 유사한 규정이 있는데 같은 맥락으로 판단할 수 있을 것이다.[61]

마지막으로, 각종 산업정책적 차원에서 공공기관에게 우선구매를 요구하는 법들도 있다. 예컨대, 김치산업진흥법, 농산물품질관리법, 목재의 지속가능한 이용에 관한 법률, 소프트웨어 산업진흥법, 식품산업진흥

58. 이상수, 공공조달을 통한 사회 환경적 가치의 구현 – EU의 공공조달 관련 법제를 중심으로–, 행정법연구 제33호, 2012년 8월. p.199.
59. 앞의 책, p.139.
61. 앞의 책, p.140.

법, 유통산업발전법, e-Learning 산업발전 및 e-Learning 활동촉진에 관한 법, 임업 및 산촌진흥촉진에 관한 법률, 전통주등 산업촉진에 관한 법률, 친환경농업육성법, 한국보훈복지의료공단법 등이 이에 속한다.[62]

이와 같이 정리한 조달 시장에서 고려되는 요소를 볼 때, 환경적 요소와 사회적 약자에 대한 고려, 그리고 산업 정책적 차원에서 요구되는 기준 외에는, 현재 중앙정부차원에서 인권을 조달 과정에서 고려하는 정책은 구체적으로 수립된 바 없다. 오히려 우리나라에서 공공조달에 인권을 비롯한 사회적 기준을 도입하는 움직임은 중앙정부가 아닌 지방정부에서 먼저 시작되었다.

서울시는 2013년 한국표준협회와 협력하여, 국내 최초로 기업의 CSR을 공공조달의 기준으로 반영할 수 있는 지표를 개발하였던 바, 국제표준화기구가 제정한 국제표준 ISO26000의 7대 의제 지배구조·인권·노동관행·환경, 공정거래, 소비자 이슈, 공동체 참여 및 개발 이슈를 기초로 하여, 정량화 된 25개 지표를 개발하였다. 이러한 지표를 바탕으로 서울시는 공공조달 계약 시 단순히 기업의 경영상태와 가격·수행능력뿐만 아니라 CSR을 잘 이행하고 있는지 확인하고 가산점을 부여하는 방식으로 공공조달에 있어서 인권 등 여러 사회적 요소에 대한 기업의 책임 이행 여부를 조달 시장 참여 기업 선정에 활용하고 있다.

이러한 서울시의 방침은 산하 각 자치구에도 전파되고 있는 바, 2015년 서울시 내 24개 자치구는 서울시의 사회책임조달정책에 동참하기로 하고, 서울시 사회책임조달네트워크'를 구성 및 운영하기로 협약을 맺었다.

중앙정부 차원에서도 인권을 비롯한 사회적 책임의 기업 내 확산을 위하여 조달을 이용하려는 움직임이 구체화되고 있다. 사회책임 공공조달 정책이 홍일표 의원에 의해 2014년 12월 발의된 "조달사업에 관한 법률" 개정안은 조달시장을 통해 기업들의 사회책임 활동을 강화하려는 목적을 갖고 있다. "조달사업에 관한 법률" 개정안에는 "조달청장은 기업의 사회적 책임을 장려하기 위해 조달절차에서 환경, 인권, 노동, 공정거래, 소비자 보호 등 사회적, 환경적 가치를 반영할 수 있다"는 조항이 신설됐다. 또 "국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률" 개정안에는 "각 중앙관서의 장 또는 계약담당 공무원은 계약절차를 진행함에 있어서 환경, 인권, 노동, 공정거래, 소비자 보호 등 사회적, 경제적 가치를 고려하여 입찰자격을 제한하거나 낙찰자를 결정할 수 있다"는 조항이 새롭게 추가됐다. 즉 정부나 공공기관이 재화와 서비스 등을 구매하는 과정에서 환경·고용·노동·사회통합 등 구매활동의 사회적 영향을 고려하여 조달 시장 참여 자격을 제한하거나 낙찰 기업을 선정할 수 있도록 함으로써, 기업들이 인권 등 사회적 가치를 존중하는 풍토를 조성하고자 하고 있다. 현재 이 법은 국회에 계류 중인 상태이다.

라. 이행원칙 6의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

우리나라는 이미 서울시가 2011년부터 공공조달에 인권을 비롯한 각종 사회적 요소들을 조달에 반영하고자 해왔으며, 직접 시행하는 과정에서 일련의 제도 운영에 대한 경험이 어느 정도 축적되어 있는 상태이다. 이를 있는 그대로 중앙 정부에서 실시하는 조달 정책에 반영할 수는 없으나, 기존에 이행되어온 정책을 평가하고 그 시사점을 면밀히 검토하는 작업이 필요하다.

동시에 중앙 정부 차원의 조달 시장에 대한 별도의 연구와 기준 마련이 필요하다. 규모로만 비교하더라도 연 115조에 이르는 중앙정부의 조달시장은 약 6조에 이르는 서울시와 같이 지방지치단체에서 시행하는 규모보다 매우 크다. 따라서 조달에 인권 기준을 반영하기 위하여 중앙정부의 조달시장 규모에 맞는 별도

62. 앞의 책, p.140.

의 기준과 지침이 필요한지 여부를 판단하고, 이를 수립하기 위한 기초 연구를 진행해야 한다.

이러한 기존 정책에 대한 검토와 기초 연구를 바탕으로 하여, 앞에서 언급된 "조달사업에 관한 법률" 개정안과 같이 공공조달 시장에 인권을 비롯한 사회적 요소를 반영하기 위한 기본법을 마련하고, 구체적인 인권 기준을 마련하여 이를 충족하는 기업들에게 혜택을 주는 조달 정책을 수립해야 한다.

이러한 제도적 개선과 동시에, 조달에서 활용되는 인권 기준에 대하여 기업들이 사전에 인지하고 이를 경영에 효과적으로 반영할 수 있도록 기업에 대한 안내 자료 및 지침서를 개발하며, 기업에 대한 교육 및 홍보 프로그램을 마련하여 지속적으로 기업들이 관심을 갖도록 장려하고 인권 친화적인 기업 환경을 조성하도록 유도해야 한다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 조달 시장에 참여하는 기업에 대하여 인권 관련 요소를 심사할 수 있는 평가 기준을 수립하고, 조달사업에 관한 법률 개정을 통하여 공공조달에 있어 인권 기준을 적용하여 기업을 선정하는 제도를 마련할 것이다.

9. 이행원칙 7

심각한 인권침해의 위험도는 분쟁지역에서 더 높아지므로, 국가는 이러한 지역에서 활동하는 기업이 다음과 같은 행동으로 인해 인권 침해에 관련되지 않도록 보장하는 것을 지원하여야 한다.

(a) 기업과 가능한 빠른 조기단계에서부터 협력하여 기업 활동과 사업관계에서 존재하는 인권 관련 리스크를 파악하고 경감시키는 것을 돕는다.

(b) 성폭력과 성별차이에 기반을 둔 폭력에 특별히 관심을 기울여, 기업이 고조되는 인권 침해 위험을 평가하고 처리하는데 필요한 지원을 한다.

(c) 심각한 인권침해에 연루되었거나 문제 해결에 협력하지 않는 기업에게는 허용되던 공적 지원과 서비스 제공을 중단한다.

(d) 현 정책과 법률, 규제, 집행조치가 심각한 인권침해에 기업이 연루될 수 있는 위험을 예방하는데 효과적인지 확인한다.

가. 개요

1)이행원칙 7의 내용[63]

이행원칙 7은 분쟁지역에서 기업 활동이 인권 침해에 연루되지 않도록 지지해야한다는 국가의 의무를

63. John Ruggie, "Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31", Human Rights Council, 2011, p.99.

담고 있다. 이 원칙을 통해서 기업에 의한 인권 존중에 관한 어려움의 중요성을 인지하며, 이를 다루기 위해서 국가 차원의 향상되고 특별한 맥락의 조치 취할 것을 요구하고 있다.

분쟁지역에서 기업의 인권침해 활동을 막기 위해서, 국가는 (a) 기업과 조기 단계에서 협력하여 기업 활동과 사업관계에서 존재하는 인권 관련 위험을 파악하고 경감시키는 것을 도와야하며, (b) 특별히 성폭력과 성별 차이에 기반을 둔 폭력에 초점을 두고, 기업의 인권 침해 위험을 평가하고 처리하는 것에 필요한 지원을 해야 한다.

기업이 이미 심각한 인권 침해에 연루되었거나 문제 해결에 있어 비협조적인 경우에는 기업에게 이전에 주어진 공적 지원이나 서비스 제공을 중단하는 조치 등을 국가가 취해야한다.

국가는 분쟁지역에서 기업이 인권 침해의 위험에 대한 예방으로서 현 정책과 법률, 규제, 집행 조치가 효과적인지 확인하여야 한다.

2) 이행원칙 7의 구체화 방안[64]

(1) 기업에 대한 분쟁에 특화된 안내 및 조언 제공

기업은 분쟁지역에서 인권 존중 방안에 대해서 국가로부터 더 많은 조언과 지침을 얻길 원하기 때문에, 국가는 기업에 대한 분쟁지역에 특화된 안내 및 조언을 제공해야한다.

국가는 이와 관련하여 분쟁지역에서의 효과적인 인권 실사 이행에 관하여 안내와 조언을 제공해줄 것, 그리고 인권 침해에 관한 조기경고 프로그램을 개발할 것, 필요한 경우 기업들이 인권 실사의 한 부분으로 분쟁 민감도 평가(conflict sensitivity assessment)를 하도록 지원할 것을 고려해야한다. 또한, 성 및 성에 기반을 둔 폭력에 대한 위험과 관련하여 이를 어떻게 다룰 것인지에 대한 지침을 개발하고 이와 관련하여 기업에게 조언하도록 고려해야한다. 마지막으로, 분쟁에 의해 영향을 받거나 고위험 지역에서 책임 있는 공급망에 관한 OECD 실사 지침서(the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in Conflict-Affected and High-Risk Areas)의 이행을 증진할 것을 고려해야한다.

(2)관련 다중 이해관계자 이니셔티브지지

분쟁지역 관련 인권 문제를 다루기 위해 다양한 이해관계자 이니셔티브들이 개발되었는데, 예를 들어, "안보 및 인권에 대한 자발적 원칙(the Voluntary Principles on Security and Human Rights)"과 '민간경비기업에 대한 행위규범(the International Code of Conduct on Private Security providers)'이 있다. 국가는 이러한 이니셔티브의 요건 준수 및 이행을 지지하여야 한다.

'분쟁 프리 골드 이니셔티브(the Conflict-Free Gold Initiative)' 및 '분쟁 없는 제련소 프로그램(the Conflict-Free Smelter Program)'과 같은 민간분야에 의한 이니셔티브 또한 존재하며, 이에 대한 지지 또한 국가가 고려하여야 한다.

분쟁 지역으로부터 생산되는 자원에 대한 책임 있는 채굴과 거래에 관한 인증 제도를 수립하고 이에 대한 지지를 표명할 것을 고려해야한다.

64. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights, December 2014, p.24-25.

(3) 관련 법률 제정 및 정비

분쟁지역에서의 인권 위험이 고조될 경우에, 정부 구체적인 법률 제정을 고려해야한다.

분쟁지역에서의 부정적 인권영향을 다루는 범위에 관한 법적 프레임워크 평가 및 보호 간극을 규명하고 이러한 간극을 없애야한다.

분쟁지역의 상품에 대한 보고 요건을 도입하고 고 위험 지역의 행위에 대해 통보 및 보고의무 도입을 고려해야한다.

기업이 소재하는 그리고 사업을 영위하는 지역이나 관할권 안에서 심각한 인권침해에 연루된 경우에 민사 및 형사적 책임을 묻기 위한 체계 마련을 고려해야한다.

이외에도 로마규정(Rome Statue)을 비준, 승인하고 국제형사재판소의 관할권을 수락하여야한다. 또한 심각한 인권 침해에 대한 기업 연루 방지, 최소화, 보상을 향상시키기 위해서 다자간 노력에 정부가 참여하여야 한다.

나. 국제동향 및 각국 정부의 이행실태

1) 국제동향

(1) 분쟁지역 광물의 책임 있는 공급망에 대한 OECD 실사가이드

OECD는 〈분쟁광물에 관한 OECD 실사가이드(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)〉를 2012년에 발간하였으며, 이는 분쟁 및 고위험지역의 광물 공급망 내에서 책임을 촉구하고 또한 공급망 내의 투명성을 기하고자 정부와 국제기구, 기업 및 시민사회가 공동 주도하여 만들었다. 이 가이드는 주석, 탄탈륨, 텅스텐과 그 광물 및 광물유도체, 금(이하, 광물들)에 대한 책임 있는 글로벌 공급망 관리에 기본을 두고 세부적인 실사 틀을 제공한다.

구체적으로 이 가이드는 인권을 존중하는 기업이 원료 결정 시 공급자를 선택하는 것을 돕고, 분쟁에 연루되지 않도록 도움을 준다. 이를 통해서 회사와 공급자는 분쟁 및 고위험 지역으로부터 책임감 있는 원료 수입 및 지속가능한 발전에 기여하도록 도움을 준다.

(2) 책임 있는 광물 공급망 관련 ICGLR-OECD-UN 포럼[65]

OECD 실사가이드와 관련하여 OECD 회원국, UN 전문가 그룹, ICGLR(International Conference on the Great Lakes Regions) 각국 정부 대표단, 산업계 및 시민사회단체 등 다양한 관계자들이 모여 아프리카 분쟁광물(conflict mineral) 현황을 점검하고, 다양한 이니셔티브 및 규제 방식의 조화로운 발전을 통한 진전 방안에 대해 토의하는 장으로 '책임 있는 광물 공급망 관련 ICGLR-OECD-UN포럼'을 개최하고 있으며, 2015년에는 9차 포럼이 진행되었다.

아래의 내용은 한국 정부 내의 주 OECD 대표부가 참석한 9차 포럼 회의록 내용을 중심으로 2015년 현재 분쟁광물 현황에 대하여 살펴보고자 한다.

EU의 분쟁광물 규제(안)은 미국 도드-프랭크법(Dodd-Frank Rule)과 달리 특정 국가나 분쟁 지역을 규

65. 주 오이시디(OECD) 대한민국 대표부:http://oecd.mofa.go.kr/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp?typeID=15&boardid=11315&seqno=1143456&c=&t=&pagenum=1&tableName=TYPE_LEGATION&pc=&dc=&wc=&lu=&vu=&iu=&du=

정하지 않고, 수입업자의 자발적 참여 방식을 채택하였으며, 5월부터 유럽 의회에서 논의될 예정으로 규제 방식 및 범위에 대해 다양한 의견이 존재하고 있어 관심이 집중되었다.

중국도 해외 광산업 투자자에 대한 분쟁광물 실사 지침을 금년 중 마련할 계획이며, 다이아몬드 및 귀금속 광물 업계도 자발적 참여 방식으로 공급망 실사 이행을 강화하려는 추세이다.

아프리카 분쟁광물 현황에 대해서는 상황이 개선되고 있다는 평가와 아직도 불법 무장 세력의 광산을 이용한 자금조달 문제가 심각하다는 의견이 함께 피력되었다. 그 외에도 소규모 영세 채굴업자에 대한 지원이 분쟁 및 불법거래 방지는 물론 안정적 일자리 창출을 통한 경제 개발에도 기여한다는 점이 강조되고 있으며, 이들에 대한 금융 지원 모델이 초보적인 수준에서 논의되었다.

2) 각 국 정부의 이행실태[66]

(1) 미국

미국 정부는 2010년 7월에 도드-프랭크 금융규제개혁법안[67] 1502조에 분쟁광물규제 포함)을 제정하였고, 미증권거래위원회(U.S. Securities and Exchange Commission, SEC)는 2012년 8월에 시행령을 공표하여 2012년 연차보고서부터 미국의 모든 상장사들이 '분쟁광물 사용여부'를 증권거래위원회에 의무적으로 보고하고 정부를 공개하도록 하였다. 미국의 도드-프랭크 금융규제개혁법안은 전 세계 기업에 많은 영향을 주었고, 우리나라 또한 이에 대응책을 마련하여 실시하고 있다.

(2) EU

EU 집행위원회(European Commission)는 지난 2014년 3월, 분쟁광물거래제한에 관한 자발적 조치를 발표하였으며, 이에 따라서 분쟁지역 생산광물의 수입을 제한하였다. EU의 분쟁광물 규제(안)은 미국 도드 프랭크(Dodd-Frank)법과 달리, 특정 국가나 분쟁 지역을 규정하지 않고 수입업자의 자발적 참여 방식을 채택하였으며, 5월부터 유럽 의회에서 논의될 예정으로 규제 방식 및 범위에 대해 다양한 의견이 존재하고 있어 관심이 집중된다.

EU 내 주요 선도기업의 경우에는 자체 규제대응 정책을 수립하여 공급업체 계약 시에 분쟁광물 사용여부를 반영하여 계약을 진행하고 있으며, 이에 따르지 않는 협력사에 대해서는 구매 선에서 제외하고 있다. 대표적으로 필립스, 지멘스, 노키아 등은 EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) 템플릿을 사용하여 분쟁광물 함유여부 파악하고 있다. 이 중에서도 노키아의 경우에는 분쟁광물 미거래 방침과 단계별 조치에 관하여 2012년에 발표하였고, 인증 및 컨설팅 기관을 중심으로 규제대응 시스템을 개발하고 보급 중에 있음. i-Point는 자사 분쟁광물대응시스템을 비즈니스 목적으로 전 세계 확산하고자 노력하고 있으며,

66. 한국무역협회 웹 사이트, "무역정보": http://www.kita.net/trade/conflictMinerals/navi_conflictMinerals.jsp?minerals_type=101&type_sub=1

67. 오바마 정부가 2010년 7월 발표한 광범위한 금융감독개혁안을 말한다. 법안의 주요 내용은 1)중요 금융회사에 대한 규제 강화 2)금융감독기구 개편 3)중요 금융회사 정리절차 개선 4)금융지주회사 등에 대한 감독 강화 5)지급결제시스템에 대한 감독 강화 등이다. 미 감독당국은 이 법안에 의거해 구체적인 실행계획을 잇달아 발표하고 있는데 볼커 룰은 이 가운데 금융지주회사에 대한 감독강화 방안의 하나로 포함된 것이다. 도드-프랭크법은 은행의 업무영역을 엄격히 구분해 상업은행은 상업은행의 업무만, 투자은행은 투자은행의 업무만 하도록 제한한 1930년대 글래스-스티걸 법의 부활이라는 평가를 듣는다. [도드-프랭크 금융개혁법 [Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act] (한경 경제용어사전, 한국경제신문/한경닷컴): http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2066792&cid=42107&categoryId=42107

독일 TUV라일란드는 고객사 데이터를 관리하고, 유럽 내 협회단체(Digital Europe, JBCE, CECED 등)는 입법화를 저지하기 위해 노력 중에 있다.

(3) 일본

미국에 산업단체(JEITA) 상설사무소를 개소하여, 협력기관과 MOU 체결·관련정보 파악 및 표준화 WG 참여하고 있다. 또한, 바이어로부터 불합리한 요구에 대한 대응책 연구하고, 제련소 및 산업계에 이전 확산 노력하고 있다. 일본자동차부품공업회인 EITA/JAPIA(일본자동차부품공업회)는 분쟁광물조사 순회 브리핑을 10개 도시에서 11회 개최하였다. 이뿐만 아니라 분쟁광물프리인증제도 도입하였고, 복잡한 유통과정으로 업체가 일일이 확인이 곤란하여 정부차원의 시스템 개발을 고려하고 있다.

(4) 중국

중국에서는 주요 선도기업이 기업경영방침을 홈페이지에 게재하고 규제준수 노력 명시하였고. 최고인민법원은 법원정보사이트를 통해 분쟁광물 규제에 대한 설명과 전략을 제시하였다. 홍콩산업연합회는 세미나 개최 및 분쟁광물 사용여부를 공급업체에 문의하여 취합할 것을 권고하였다.

중국 상공회의소(CCCMC)에서는 2014년 10월 해외 광물투자 관련 사회적 책임 가이드라인(Guideline for Social Responsibility Outbound Mining Guidelines for Responsible Mineral Supply Chains)을 마련하고 있으며, 사회적 책임 가이드라인은 해외 광물분야에 투자하는 중국기업을 대상으로 기업 활동과 인권에 관한 UN지침을 준수를 지원하기 위해서 발간하였다.[68] 또한 중국상공회의소는 OECD와의 양해각서(MOU)를 체결하고, Global Witness, EU Commission 등과 협력을 통하여서 초안을 작성하였으며, 자문그룹에서는 초안 검토 중에 있다. 수정안이 마련되면 5월말 또는 6월초부터 30일간 온라인상에 게시하고 공청회 등을 거쳐 올해 말, 실사 지침 발간 계획을 하고 있다. 실사 지침은 감사 규약(audit protocol) 및 보충자료 개발, 감사 품질 보증체계 (assurance system) 마련에 중점을 두고 있으며, 기업들이 자발적으로 실사 지침을 활용하도록 독려할 계획이다.

(5) 영국

영국의 경우 NAP를 통해서 내전 중이거나 분쟁 중인 국가나 범죄에 의한 폭력수준이 높은 국가에서 사업 활동을 하는 기업의 경우에는 해당 지역의 안정성, 성장, 개발, 번영 그리고 인권보호 등에 중요한 역할을 수행할 것을 언급하고 있다.

내전중이거나 분쟁 중인 국가나 범죄에 의한 폭력 수준이 높은 국가에서 사업을 할 경우에 "안정성 구축 해외전략(Building Stability Overseas Strategy)"를 고려한다고 밝혔다.[69] 영국 정부는 또한 "취약한 거버넌스 지역에서의 다국적기업의 위험에 대한 OECD 주의 방안(The OECD Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zone)"의 이행과 발전을 지지하며, 다이아몬드 공급망에

68. 책임 있는 광물 공급망 관련 제 9차 ICGLR-OECD-UN 포럼 회의 개요서 http://mcms.mofa.go.kr/webmodule/htsboard/template/read/hbdlegationread.jsp?typeID=15&boardid=11315&seqno=1143456&c=TITLE&t=&pagenum=1&tableName=TYPE_LEGATION&pc=&dc=&wc=&lu=&vu=&iu=&du=

69. HM Government, "Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights". 2013.

대해서도 더 높은 수준의 기준이 마련되도록 노력한다고 밝혔다.[70]

다. 우리나라 관련 제도 및 관행

산업통상자원부는 국내 전자, 자동차, 기계 비철금속 업계, 유관기관들과 함께 미국 분쟁광물 규제 대응반을 구성하고 가동함으로써 미국의 분쟁광물 규제에 대해서 본격적으로 대응하기 시작하였다.[71]

산업통상자원부의 국내 대응으로는 산업계 대응 현황 및 애로사항 청취를 위한 간담회를 개최하였고, 세미나나 포럼을 통하여 분쟁광물에 대한 인식 확산에 노력하고 있다. 또한 규제대응을 위한 가이드라인을 개발하고 배포하였으며, 업계 현장방문을 통한 실태조사를 실시하였다.

국제대응으로서는 한·미 정례 통상협의, 미 국무부 부차관보 면담을 실시하였으며, 주미대사관과 미증권거래위원회와의 면담을 실시하였다.

산업통상자원부 이외에 한국광물자원공사는 규제 대상 광물의 대체 수입선을 모색·안내하고 있으며, 대한무역투자진흥공사(KOTRA)에서는 해외 비즈니스센터를 통해 미국을 비롯한 주요국의 대응 동향을 신속히 모니터링하고 전파할 예정이다.[72]

라. NAP행동계획안

1) 향후 과제 및 개선 방안

(1) 분쟁지역 광물의 책임있는 공급망에 대한 OECD 실사가이드 이행 및 발전지지

한국은 OECD 회원국 중에 하나이며, 주 OECD 대표부에서 책임 있는 광물 공급망 관련 ICGLR-OECD-UN 제 9차 포럼에 참석하였다. 그러나 이와 관련하여 회의에 관한 정리 문서만 존재할 뿐 이를 국내적으로 어떻게 적용하고 이행할 것인지에 대해서는 정부 차원에서 눈에 띄게 하는 활동이 없는 것으로 보인다.

OECD 실사가이드가 법적구속력을 지니고 있지 않으나, 한국 정부 또한 OECD 회원국의 하나로서 분쟁광물에 관련하여 적극적인 입장 표명 및 관련 OECD 실사가이드 이행에 관한지지 표명 등이 중요할 것으로 보인다. 이는 또한 기업과 인권 관련하여 국제기구의 협력과도 연계되는 부분이기도 하다.

(2) 분쟁광물에 대한 투자금지원칙 표명

분쟁지역 광물의 책임 있는 공급망에 대한 OECD 실사가이드 이후에 미국을 포함한 여러 국가들이 분쟁광물에 대한 거래제한 등의 법안을 발의하거나 이와 관련한 가이드를 발간하는 등의 움직임을 보이고 있다.

분쟁광물 관련하여 산업통상자원부에서 미국 규제 대응반만을 구성할 것이 아니라, 한국 정부 차원의 투자금지원칙 표명이 필요하다. 정부 차원의 국내 대응으로는 산업통상자원부의 경우 미국의 도드-프랭크법안 이후에 우리나라 기업들에게 미칠 영향을 고려하여 이에 대비하는 움직임만을 보이고 있다. 사실상 기업과 인권 측면에서의 분쟁광물 대응사안이 아닌, 기업 보호 차원의 대응반 구축으로 보인다. 따라서 정부 차원에서 앞서 언급한 OECD 분쟁광물 관련 실사가이드에 대한 이행지지 뿐만 아니라 분쟁광물거래제한이나 투자금지원칙과 같은 명확한 입장 표명이 중요한 것으로 보인다.

---

70. HM Government, "Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights". september. 2013.
71. 비관세장벽 포털, http://ntb.kita.net/conflict/condition_country.screen?menuid=ntb030201(2015.7.22.검색)
72. 제철웅 외, 「인권경영 길라잡이」, 국가인권위원회, 2014, 206-207쪽

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 분쟁지역 광물의 책임있는 공급망에 대한 OECD 실사가이드 이행을 정부차원에서 공식적으로 지지한다.
- 정부는 OECD 실사가이드에 기초하여, 분쟁광물에 연루될 가능성이 있거나 분쟁지역에서 활동하는 기업을 위한 활동 지침을 개발 및 보급한다.

10. 이행원칙 8

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

가. 개요

1) 이행원칙 8의 내용

이행원칙 8은 국가에 대해서 기업과 인권에 관한 일관된 접근을 취할 것을 요구한다. 여기에는 국가가 국제적인 인권 의무를 이행하기 위해 필요한 정책과 법, 절차를 갖출 필요가 있다는 것을 의미하는 수직적 정책 일관성을 포함한다. 또한 국가 및 지방단위 수준에서 모든 관련 부서에 걸쳐서 수평적인 정책적 일관성을 갖춰야 한다는 것을 의미한다. 국가 행동계획은 이 두 가지 차원에서 정책적 일관성을 향상시키기 위한 핵심적 도구이다.

2) 이행원칙 8의 구체화 방안

(1) 정부에 대한 훈련 및 역량 형성 실시

정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 NAP 지침은 이행원칙과 국가행동계획과 관련하여 훈련 및 역량 형성을 실시하는 것은 모든 정부 기구 전체에 걸쳐 정책의 수평적 일관성을 확보하는 데 있어 핵심적인 부분이라는 점을 지적하고 있다. 이를 위하여 모든 정부 관료를 위한 이행원칙과 NAP에 대한 지침 및 교재 개발, 해외 및 수도에서 관련 담당자들과 함께 의무적인 교육 세션 진행, 국가인권 기구 및 기타 독립적인 전문가들이 교육 세션과 역량 형성 노력을 실행할 수 있는 필요한 재원 배분 등이 요구되고 있다.

(2) 정책 문서의 일관성 확보

정책적 일관성을 확보하기 위한 일환으로 기업의 개발 계획, CSR 전략, 국가 인권 행동 계획과 같이 책임있는 기업 이행에 관한 정책 문서들의 일관성을 갖출 것이 요구된다. 이에 따라서 정부는 각각의 문서에서 다양한 전략들이 서로 어떻게 관련이 있으며 다른 전략들이 서로 참고하고 있는지를 명확히 밝히고, 국가 개발 계획, CSR 전략 및 인권 전반에 관한 행동계획이 기업과 인권을 다루도록 하며, 그것이 NAP 전반이나 별도의 NAP에 포함되도록 할 것이 요구된다. 또한 모든 다른 정책 문서의 일관성을 확보하는 가운데, 특히

고 위험 산업에서 인권 문제를 다루는 정책을 개발해야 한다.

(3) 정부 내 공통의 이해기반 확보

기업과 인권에 대한 일관된 접근을 위하여, 모든 정부활동은 기업으로부터 어떠한 활동이 기대되는지에 대하여 공통된 이해를 갖고 있어야 한다. 이와 같은 점에서 정부는 기업 인권을 존중할 책임과 특히 인권 실사 개념이 기업과 인권 이슈 관련하여 정부의 모든 활동에 대한 공통분모로 활용되는 것을 확실히 할 것이 요구되고, 또한 정부가 기업들이 무엇을 이행하길 원하는지 여부를 밝히고, 이러한 이해를 모든 조치의 기초로서 활용해야 한다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

정책의 일관성과 관련하여, 영국과 네덜란드는 NAP 상으로는 정책적 일관성을 유지하겠다는 선언만 있을 뿐,[73] 구체적으로 어떠한 정책을 펼쳤고 앞으로의 어떤 계획이 있는지 구체적으로 밝히고 있지 않다.

덴마크의 경우, NAP를 통하여 밝히고 있는 바에 따르면, 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로써 NAP 수립을 위한 워킹 그룹 조성에 있어 여러 정부 부처의 협력을 추진하고 있다. 구체적으로는 외교부(Ministry of Foreign Affairs)와 산업부(Ministry of Business and Growth), 노동부(Ministry of Employment), 환경부(Ministry of Environment), 재무부(Ministry of Finance), 농림수산부(Ministry for Food, Agriculture and Fisheries) 등이 협력하여 NAP 수립에 참여하고 있다는 점을 밝히고 있다.[74]

그리고 빈곤 감소와 인권의 증진 등 인권에 관한 여러 핵심 이슈들을 선정하여, 덴마크 정부의 개발 정책에 기초로서 삼고, 정부 기관, 연구 기관, 그리고 시민 단체, 기업 단체 등에 관련 역량을 증진하고 인권 존중을 위한 조건을 향상시키는 데에 노력을 기울이겠다는 선언을 하고 있다.[75]

또한 그 외에도 덴마크 원조 기구인 DANIDA와 덴마크 외교부는 개발 원조 사업과 인권을 통합하는 작업을 수행하고 있다. 이를 통하여 미얀마에서 책임 있는 기업 프로그램에서 효과적으로 이를 수행하려는 계획을 세우고 이행 중에 있다. 이러한 움직임은 기업의 인권 책임을 국가 정책 이행의 기초로 삼는 일환으로 이루어지고 있다.[76]

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

우리나라는 기업과 인권 관련하여 국가인권위원회가 교육에 대한 전반적인 사항을 담당하고 있으며, 이에 따라 기업과 인권에 관한 많은 교육 자료를 만들어 보급하고 있다. 2008년에 발간한 "행복한 일터를 위한 인권경영입문"을 비롯하여,[77] 2011년에는 존 러기의 이행원칙을 번역 및 보급하였다.[78] 그리고 2013년

73. The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, Good Business – Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, September 2013, p.6; Ministry of Foreign Affairs, Netherlands, National Action Plan on Business and Human Rights, 2013, p.2.
74. The Danish Government, Danish National Action Plan– implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, March 2014, p.11.
75. 앞의 책 p.11.
76. 앞의 책 p.12.
77. 국가인권위원회, 행복한 일터를 위한 인권경영입문, 2008.
78. 존 러기, UN '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행: 기업과 인권 이행지침, 국가인권위원회 역, 2011.

에 발간된 "기업과 인권에 관한 보고서"는 기업과 인권 이슈를 이해하기 좋은 기초 자료로서 활용될 수 있었다.[79] 그리고 2014년에는 기업과 인권 이슈에 대한 교육에 초점을 맞춘 교재로서 "기업 인권교육 교재"를 발간하여 보급하는 등, 기업과 인권 이슈를 전파하는 데에 노력을 기울여 왔다.[80]

하지만 국가인권위원회의 교육 자료는 공무원 일반을 대상으로 한 것이 아니며, 실제로 공무원들을 상대로 기업과 인권에 대한 교육 실시는 전무한 상황이다. 물론 각급 공무원들을 대상으로 인권 교육이 정기적으로 이루어지고 있으며, 또한 각 담당하는 직무에 따라 특정 분야에 대한 인권 교육이 별도로 이루어지고 있다. 하지만 기업과 인권이라는 비교적 새로운 인권 문제에 대해서 구체적인 교육프로그램이나 관련 교재가 마련되어 있지는 않다.

라. 이행원칙 8의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

1차적으로는 정부 부처 공무원들을 대상으로 하는 기업과 인권 교재를 마련하고 교육 프로그램을 구축하는 것이 필요하다. 이를 위해서 인권위원회가 작성한 기업과 인권에 관한 발간물을 참조하여, 정부 부처 교육에 적합하게 개량하여 보급하는 것을 고려할 수 있을 것이다. 그리고 정기적으로 실시될 수 있는 교육 체계를 갖추어야 하는 바, 이를 지속적으로 추진해나갈 수 있는 지원을 하는 것이 매우 중요하다.

또한 기업과 인권 문제는 매우 다양한 분야에 걸쳐 있는 이슈이기에, 어느 하나의 단일 부처만이 전적으로 담당하여 처리하기에는 적절치 않은 측면이 있다. 따라서 주무 부서를 지정하여 기업과 인권을 다루게 하더라도, 여러 유관 정부 부처에서 정책 수립 및 이행에 참여하도록 하여, 기업과 인권 정책의 수립과 이행에 있어 정부 내에 일관성이 유지될 수 있도록 하며, 동시에 이를 통하여 정책의 실효성까지도 확보할 수 있도록 해야 한다.

기업과 인권 이슈에 대해 개별 국가 기관 모두가 공통의 이해 기반을 마련하고 이를 유지해나가기 위해서는, 교육 프로그램 이외에도 각 기관마다 인권 관련 업무를 담당하는 인력을 배치하여 인권에 대한 공통의 이해가 유지될 수 있도록 하는 것도 고려할 수 있는 방안이다. 이러한 담당자들이 정기적인 회의 및 모임을 통하여 기업과 인권에 대한 공통의 이해가 유지되도록 하는 것도 고려할 수 있다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 기업과 인권에 관하여 정부 부처를 대상으로 하는 교재를 개발하고 교육 프로그램을 구축하여, 정기적으로 정부 기관을 대상으로 교육을 실시할 것이다.
- 정부는 기업과 인권에 관하여 공통의 이해 기반 마련을 위하여 부처별로 담당자를 배정하고 정기적인 회의 및 세미나를 개최할 것이다.

79. 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과, 기업과 인권에 관한 보고서, 국가인권위원회, 2013.
80. 제철웅 외, 인권경영 길라잡이: 기업 인권교육 교재, 국가인권위원회, 2014.

11. 이행원칙 9

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

가. 개요

1) 이행원칙 9의 내용

이행원칙 9는 국가가 다른 국가 및 기업들과 함께 이행하는 경제 협약을 다루고 있다. 국가는 정책과 규제를 통하여 그런 협약 조건들 하에서 투자자를 위해 필요한 보호를 제공함과 동시에 인권을 보호하기 위한 능력을 보유하도록 해야 한다.

2) 이행원칙 9의 구체화 방안

(1) 양자 및 다자간 투자협약이 인권의 존중을 방해하지 않도록 보장

존 러기의 기본원칙 확립과정에서도 지적되었듯이 국제 투자협약은 계약주체의 수익추구를 어느 정도 보장한다는 목적 하에 해당국가의 인권 의무 이행을 저해하는 조항을 포함할 우려가 있다. 예를 들어 안정화조항 (stabilization clause)은 원래 소급입법을 방지하는 취지로서 계약체결이후 법이 바뀐 경우 바뀐 조항이 이전 체결한 계약에는 적용하지 않게 하는 것이다.[81] 그러한 조항이 국가에서 인권상황을 향상시키기 위한 조치를 비롯한 국내입법에 이의와 소를 제기할 수 있는 우려가 사례를 통해 밝혀진 바 있고 특히 협상력이 미비한 저개발 국가 및 정부가 취약한 국가에서 불공평한 협약을 맺어 자국 내 입법의 적용을 저해하는 사례를 보아왔다. 이러한 우려를 줄이기 위해서는 양자 및 다자간 투자협약에 인권규정을 명시하여 인권보호 차원에서 취하는 정부의 조치자체를 보호할 수 있는 장치를 마련하는 것이 바람직하다. 또한 국가와 투자가 사이 분쟁이 생길 경우를 대비하여 투명성과 절차의 효율성을 제고하는 것도 예측 가능한 사법절차와 예방적 조치를 가능하게 하여 인권 보장 활동을 촉진하는 방법이 될 것이다. 그러나 보다 근본적으로는 분쟁이 생기기 이전, 더 나아가 투자협약이 체결되기 이전에 인권영향평가를 실시하여 실태를 파악하고 구체적인 조치에 대한 전체적인 규모와 방법이 미리 논의 및 합의되는 것이 바람직하다.

(2) 양자 및 다자간 무역 협정을 통한 기업의 인권 존중 증진

사기업간이 아닌 국가와 국가간의 무역 협정관계에서 두 국가는 사기업 및 투자가와의 투자협약보다 적용범위가 넓고 상위법 개념을 가진 적극적인 인권보호 조치를 취할 수 있다. 그러기 위해서는 국제적인 인권보호 기준이 되는 국제 인권 도구나 국제노동기구 기초 협약들을 비준할 것을 조건으로 삼아 인권조항이 충분히 반영된 무역 협정을 구성하는 것을 고려할 수 있다. 나아가 투자협약의 예와 같이 무역협정 체결 이전에 주요 사안에 대한 인권영향 실사를 시행하고 그에 따른 조치를 협정조항에 반영하는 것은 예방기능과 함께 충분한 사전고지를 제공하는 기능을 할 수 있다. 또한 조항에 반하는 인권침해가 생긴 경우 협정의 조

81. Shemberg, Andrea, "Investment Agreements and Human Rights – Effect of Stalibization Clauses", Working Paper No. 42, Corporate Social Responsibility initiative, Harvard Kennedy School, March 28.

항에서 제외될 수 있는 면책조항이 명시되는 것이 바람직하며 궁극적으로는 무역협정에서도 효과적인 모니터링이 가능하도록 역량과 도구를 갖추어 놓아야 할 것이다.

그러나 반면에 ISDS (Investor State Dispute Settlement: 투자가-국가간 분쟁해결제도)의 예와 같이 충분히 인권보호에 대한 제반 장치 및 통상적 기준이 마련되어있지 않으면 독소조항으로 작용할 수 있는 위험성도 같이 존재하므로 인권관련 원칙과 필수 준수 사항이 투자가 및 대상국가와의 협약 및 사후 분쟁과정에서도 국가의 공공정책 추진능력을 보호할 수 있도록 대비와 보완책이 마련되어야 할 것이다.

(3) 다국적기업과 국가사이의 투자프로젝트 관련사항

국가는 다국적기업과 투자협약을 할 경우 계약조건에 인권관련사항을 반영하여 자국 내 활동에 대한 인권보장을 강화할 수 있다. 다국적 기업은 일개 정부가 가지고 있는 영토한계점을 넘어서는 글로벌 전략이 가능하고 경제적인 힘이 집중되어있다는 특성 때문에 다국적 기업의 횡포에 맞설 정치적, 사회적 힘이 이미 부족한 상태가 되어있다는 자각과 우려가 지난세기 중반부터 지속적으로 제기되어왔고, ILO, OECD 등 다수의 제안과 제도가 존재해 왔다. 그러므로 존 러기의 원칙의 기저가 대기업 및 다국적 기업의 전횡우려를 통제할 수 있는 다수이해관계자 중심의 글로벌 거버넌스에 초점이 맞추어진 것은 우연이 아니다. 기본원칙이 광범위한 지지를 얻고 있는 것은 이러한 다국적기업에 관한 문제를 풀어낼 실마리를 제공했다는 커다란 의미가 있어 구체적인 방안에 있어서도 공감대와 공통적인 절차가 확립되는 것에 주목을 할 필요가 있다. 따라서 인권영향평가, 인권실사, 면책조항 등이 복합적으로 사용될 수 있고 특히 글로벌콤팩트(Global Compact)나 존 러기 UN 특별 대표에 의해 개발된 UN 책임 투자 원칙의 권고사항(the recommendations of the UN principles for responsible contracts) 등을 전제조건 및 이행조건으로 명문화하거나 협상도구로 삼아 인권에 대한 안전장치가 장착된 투자 프로젝트를 구성할 것을 고려할 수 있다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) 투자협약 체결 시 인권보호장치 포함

(1) 덴마크

덴마크의 개발원조 전담기구인 덴마크국제협력청(Danida)과 계약하는 회사에게는 Danida의 부패방지정책과 UN 글로벌콤팩트의 원칙을 준수할 것을 전제조건으로 하고 있다.[82] 회사는 신청서를 작성할 때 별써 Danida의 부패방지정책과 글로벌콤팩트 준수사항을 어떻게 이행할 것인지 대한 계획을 명기하도록 하고 있어, 계약 전 신청단계에서 인권준수사항이 공지되고 심사가 되는 효과를 내고 있다.

2) 무역 협정을 통한 기업의 인권 존중 증진

(1) OECD 및 EU

EU가 체결하는 자유무역협정(free trade agreements)은 OECD의 준수원칙 등 비즈니스 행위에 대한 가이드라인의 준수내용을 포괄하고 있는데 OECD의 다국적기업 가이드라인 (Guidelines for Multinational Enterprises)에는 투자 관련조항이 포함되어 있다. 이러한 가이드라인은 인권등 기업의 사회적 책임 관련

82. The Danish Government, Danish National Action Plan- implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, March 2014, p.31.

사항에 대해 참고자료역할을 한다.[83] 최근 EU와 페루/콜롬비아 사이 체결된 자유무역협약에는 인권침해 시 계약이 중단되는 조항을 도입하여 인권보호를 강화하는 조치를 취하였고 또한 일본과의 전략적 파트너십 협약 (SPA)에도 인권조항을 포함할 것을 요구한 바 있다.[84]

(2) UN 인권위원회 간부의 ISDS에 대한 경고

UN의 인권기구고위간부는 인권보호를 저해할 수 있는 조항이 포함된 무역협정에 대해 반대의사를 표시한 것은 이러한 사안에 대해 그동안 영향력이 크지 않았던 UN이 좀 더 적극적으로 인권문제에 대한 목소리를 높이는 것으로도 풀이될 수 있다. 반대의사는 미국과 유럽 사이에 진행되고 있는 범대서양무역투자동반자협정(TTIP)에 포함된 투자자-국가간 분쟁해결제도(ISDS: Investor State Dispute Settlement)가 국가가 인권향상노력을 제한하는 도구가 될 수 있다는 이유에서이다. ISDS는 비교적 일반화된 조항이긴 하지만 분쟁이 생기면 통상적으로 중재를 통해 해결하도록 하고 있는데 이것은 분쟁해결을 구조적으로 해당국가의 사법체계를 벗어나 비공개 중재절차를 통할 수 있어 국가의 통제능력을 박탈하는 결과를 초래하기 때문이라는 것이다. 특히 국재중재의 중재인들의 다수가 기업관련 변호사 출신들이서 지금까지의 600여개의 분쟁사건의 대부분이 기업에게 유리하게 판결이 난 것과 무관하지 않다는 것이 이러한 결론을 뒷받침한다.[85]

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

1) 투자협약 체결 시 인권보호장치 포함

현재 투자협약에 대한 인권영향평가는 적용이 극히 미미한 상태로서 지속가능보고서에 일반적으로 언급된 윤리경영에 관한 내용과 투자협약에 명시된 인권관련 문구외에 구체적 사안에 대해 인권영향평가를 실시한 사례는 국내에서 찾아보기 힘들다. 사후 실시하는 인권실사에 대해서도 마찬가지로 적용사례를 찾아보기 힘들어 투자협약에 관한 인권보호 장치는 인권영향평가와 인권실사를 적극적으로 포함할 필요가 있다고 하겠다.

2) 무역 협정을 통한 기업의 인권 존중 증진

국가간 협정의 경우 우리나라와 외국과의 협정 및 조약은 인권에 관한한 세계인권선언을 비롯하여 국제인도법, 인권법, 난민법등 정치적인 인권에 관해서는 통상적으로 명시가 되어있고 국제 기준에 다가서려는 노력이 경주되어 왔다. 그러나 기업과 인권에 관해서는 국제적인 기준의 확립이 최근에 이루어진 이유도 있지만 아직 통상화 되거나 기업과 인권관련 기관을 제외한 정부 내에서 폭넓은 논의가 이루어져있지는 않은 것이 현재의 상황이다.

한 구체적인 예로 지난 한미 FTA협정에서 ISDS는 논란의 대상이 되었으나 지금까지의 관행, 국제적으로 통용되는 장치임을 들어 ISDS의 잠재적 문제점에 대해 폭넓은 논의와 조치가 미비했던 면이 없지 않다. 이는 ISDS 자체의 구조적 문제점 (한국의 법원을 벗어나 국제중재절차로 들어가 한국정부의 자국 내 사회적 이슈에 대한 접근방법과 무관하게 진행되어 자국의 사회적 이슈에 대한 자정능력을 포기하게 한다는 우려를 낳을 수 있는 점)과 궁극적으로는 ISDS의 절차적 이슈를 따지기보다 상행위에 관련된 국제적인 인권기

83. Id.
84. "EU demands human rights clause linked to economic partnership agreement with Japan", Japan Times, May 6, 2014.
85. "UN calls for suspension of TTIP talks over fears of human rights abuses", the Guardian, May 5, 2015

준이 폭넓게 적용되고 일반 기준화되는 것이 중요하다는 논의와 병행되어야 할 것이다. 그러므로 국내 입법과 정책결정 및 무역협정협상에도 인권영향평가 및 모니터링이 상시화 되면 국내 사법절차뿐만 아니라 중재과정에서도 인권보호를 위한 기준이 사회통념의 차원에서 적용될 수 있을 것이다. 기업과 인권 이행원칙을 위한 권고사항에서도 이러한 분쟁에 대한 의사결정 기준과 과정을 모니터하고 투명성을 제고 보완하여야 한다는 제언을 하고 있는 것도 이 때문이다.

라. 이행원칙 4의 실천을 위한 행동 계획

1) 인권관련 요건 사항의 명시

(1) 투자 협약 체결 및 무역협정 체결 시 인권요건을 명시

투자협약 체결 전 인권영향평가를 실시하고 투자협약 및 무역협정에 인권규정을 삽입하여 실태 파악 및 잠재 문제점의 도출, 그리고 해결방법의 모색을 동시에 전체 협약/협정의 목적과 맞물리게 진행하는 것이 필요하다. 투자 협약 및 무역협정에 상대의 인권위반이 협약규정의 면책으로 귀결되게 하는 내용의 장치를 삽입하는 것이 바람직하다. 이제는 우리나라도 복지사회 논의의 일환으로서 국제 인권 논의에 발맞추고 분야에 따라 선도할 노력을 할 필요가 있다. 인권 보호장치도 국내 인권관련 논의가 선두가 되어 국제기준에 민감하면서도 국내 상황에 능동적인 대처를 하는 것이 바람직하다. CSR 관련 도구중의 하나인 지속가능보고서가 2003년 네덜란드 투자가가 삼성에 요구하면서부터 수동적으로 시작된 예가 있는데, 정치 사회적 상황이 달라져 있고 기업의 사회적 책임 및 인권에 관한 영향이 화두가 되어가고 있는 상황에서는 보다 능동적인 대처를 하는 것이 바람직하다.

(2) 다국적 기업의 투자 프로젝트에 인권규정과 절차를 도입

다국적 기업 등 공급망이 길거나 복잡하게 구성된 기업, 그리고 미개발 지역국가에서 노동집약적 생산기지를 두고 있는 기업 등에게 인권실사를 권장 및 경우에 따라 필수화 하는 것이 바람직하다. 특히 방글라데시, 캄보디아 및 베트남과 같이 국내기업이 진출하여 이미 적지 않은 인권침해 사례를 보여 온 주요 지역에 대해서는 인권실사를 활용하여 모니터링 할 필요가 있다. 국내기업이 해외에서 보여주는 기업이미지가 곧 국가의 이미지와 상통하고 긍정적인 이미지가 외교에 미치는 영향은 이미 유수회사의 명성이 한국을 홍보하는 데 결정적인 역할을 한 것을 보아 쉽게 알 수 있다. 부정적인 이미지는 해당기업 뿐만 아니라 국가의 이미지를 심하게 훼손할 우려가 있으므로 정부에서 관리하고 기준의 준수를 고집할 충분한 이유가 있다고 하겠다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 투자협정 체결 전에 인권영향평가를 실시하도록 하고, 협정 자체에도 인권조항이 삽입되도록 하여 향후에 인권 침해 상황 발생 시 정부가 개입할 수 있는 여지를 만들어놓을 것이다.

12. 이행원칙 10

국가가 기업과 관련된 문제점을 다루는 다국적 기구의 일원으로 활동하는 경우, 다음의 행동을 수행해야 한다.

(a) 다국적 기구는 회원국의 인권 보호 의무 수행 능력을 제한하지 않으며 기업의 인권 존중 능력을 방해하지 않는다.

(b) 다국적 기구는 각각의 역할과 역량 내에서 기술적 지원과 능력 개발, 이해도 증진 등의 방법을 통하여, 필요하다면, 기업의 인권 존중을 촉진하고 국가의 기업과 관련된 인권 보호 의무 수행을 돕도록 지원해야 한다.

(c) 이행 지침에 대한 공통된 이해를 촉진하고 기업과 인권에 대한 도전 과제를 다룸에 있어 국제 협력을 증진한다.

가. 개요

1) 이행원칙 10의 내용

기업 관련 문제를 다루는 다국적 기구에 국가가 참여하게 될 때 국제적 수준에서도 폭넓은 정책적 일관성이 필요하다. 국가는 이러한 상황에 참여할 때 국제인권법 준수에 대한 의무를 지켜야 한다.[86]

국가가 다국적 기구의 일원으로 활동하는 경우에, 회원국의 인권 보호 의무 수행 능력을 제한하지 않고 기업의 인권 존중 능력을 방해하지 않도록 하여야 한다.

다국적 기구는 또한 적극적인 측면에서 그들의 역할과 역량 내에서 기술적 지원, 능력 개발 등을 통하여 기업의 인권 존중을 촉진하고 국가의 기업 관련 인권보호의무 수행을 돕도록 지원해야한다.

마지막으로 이행원칙에 대한 공통된 이해를 촉진하고 기업과 인권에 대한 도전 과제를 다룸에 있어 국제 협력을 증진한다.

2) 이행원칙 10의 구체적 내용

(1) 다국적 기구의 기업과 인권 의제 진전

UN 인권이사회(The UN Human Rights Council)의 임무와 활동을 통해서 이행원칙을 효과적으로 이행할 것을 증진하여야 하며, UN 기구 내에서도 아동, 여성, 원주민, 소수 민족 및 장애인 등 기업 관련 인권 침해에 특히 취약한 집단을 위한 보호 절차 지원을 고려해야한다.[87]

다국적기업에 관한 OECD 가이드라인 및 양식과 권고사항을 지지하고, 비 OECD 회원들에 의한 폭넓은 준수를 추진하도록 고려해야한다.

국제금융공사(IFC), 지역 개발은행과 같은 국제 금융기구들 내에 인권 기준을 포함하도록 지지하여야한

86. John Ruggie, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, (A/HRC/17/31), Human Rights Council, 2011, pp.102-103.

87. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights, December 2014, p.26-27.

다. 더불어 국제 금융 기구 내의 비사법적 고충처리절차를 수립하는 등, 국제 금융기구가 지원하는 프로젝트에 의해 부정적인 영향을 받는 개인 및 집단에 대한 효과적인 구제가 이뤄지도록 지원하여야 한다.

UN 이행원칙의 이행과 함께 국제노동기구(ILO)에 대한 참여도 강화해야한다. 또한 세계무역기구(WTO)와 국제노동기구(ILO), 세계지적재산권기구(WIPO)와 같은 다른 국제기구와 WTO Coherence Mandate Framework 내에서 기업과 인권 이슈에 대한 협력을 지지해야한다.

지속가능한 개발목표와 Post-2015 개발 의제 전반에 대한 국제 정책 절차에 기업과 인권 이슈를 증진시켜야한다.

WISS(the World Summit on the Information Society) 프로세스 또는 IGF(the Internet Governance Forum)와 같은 관련 국제기구의 통신 기술과 관련된 UN 플랫폼을 통하여 기업과 인권 이슈의 포함을 증진하여야한다.

모국 및 현지 국가의 기업과 인권에 관한 입법에 대하여 공평한 경쟁의 장(level playing filed)을 개발하고 강화하기 위한 다자간 기구의 플랫폼을 활용하여야 하며, NAP개발과 이행과정에 대한 동료 평가에 참여할 것을 고려해야한다.

(2) 지역 단체에서 기업과 인권 의제 진전

지역 단체들의 경우 이행원칙의 이행 증진에 있어 효과적인 촉매제로 기능한다. 아프리카연합, 아세안, EU, 미국의 지역 단체들이 인권 이행에 대한 지역적 전략 개발을 요청하고 지지한다. 따라서 지역단체를 회원국의 국가행동계획 발달 증진시키기 위한 플랫폼으로 활용하는 것을 고려해야한다.

(3) UPR과 UN인권조약 감시기구에 대한 보고서에 기업과 인권 이슈를 포함할 것

UN 인권이사회의 UPR 제도나 UN 인권 조약 감시기구의 경우에는 기업과 인권 이슈를 포함하여 국가가 인권의무를 이행토록 하는 것에 핵심적인 절차이다. 기업과 인권 관련하여 정부의 활동과 관련된 문제에 대해서 UN 인권 조약 감시 기구와 UPR에 보고하며, 다른 국가들에 대한 보고서에 기업과 인권 관련 이슈를 포함할 것이 요구된다.

UN 인권 조약 감시기구, 특별절차 임무수행자 또는 UPR에 의한 모든 권리를 효과적으로 후속 조치 취할 수 있도록 보장해야한다. 또한 기업과 인권 문제에 대해서 모국 및 현지 국가의 시민사회단체들과의 교류 및 대화 또한 증진할 것을 고려해야한다.

나. 관련 국제 동향 및 각국정부의 이행실태

1) 국제동향

(1) UN(UN)

지난 2011년 UN 인권이사회가 기업과 인권 이행원칙을 만장일치로 채택한 이후, UN 차원의 기업과 인권 이슈는 두 개의 구조로 발전되고 있다. 지난 2011년 17차 인권이사회[88]의 결의에 따라 설립되어 5명의 지역별 독립 전문가(Independent expert)로 구성된 워킹그룹(UNWG)과 2014년 6월 결의안으로 결성된

88. UN HRC, Human rights and transnational corporations and other business enterprises, (Resolution A/HRC/17/4), 2011

개방형 정부간 실무그룹(OEIWG)의 활동이 그러하다.

(2) UN 기업과 인권 워킹그룹

워킹그룹은 지난 2011년 채택된 기업과 인권 이행원칙(UNGP)의 효과적인 이행 및 확산을 위하여 모범 사례와 현황 공유하고, 국가방문을 실시하며, 인권이사회와 UN 총회에 연례 보고를 수행하기 위해 결성되었다. 지난 2014년 12월에는 각국이 기업과 인권 국가행동계획(National Action Plan)을 수립할 것을 적극적으로 장려하고, 수립 과정과 포함되어야 할 의제를 제시한 지침(Guidance)를 발간한 바 있다. 워킹그룹의 활동은 다음과 같다.

① 국가방문 진행

워킹그룹은 이행원칙의 원활한 이행과 보급을 지원하기 위하여 국가 방문을 상당히 중요한 활동으로 여긴다. 워킹그룹은 회원국으로부터 공식 초대 받은 연간 2개국을 방문한다. 국가 방문은 관련 이해관계자와 정부 간의 대화를 장려하고, 이행원칙을 실행하는 것으로부터 얻게 될 교훈과 모범 사례를 교환 등을 목적으로 한다. 국가방문의 공식 보고서는 인권 이사회에 보고되며, 지역적 균형을 고려하여 국가를 선정한다.

② 현지조사 수행

공식적인 국가방문 활동 이외에도 워킹그룹은 추가적으로 현지 조사(Field Work)를 수행한다. 현지조사를 통해 워킹그룹은 개인, 지역사회, 기업협회, 정부 행위자, 국가인권위원회, 기타 관련 이해관계자들과 함께 조사결과와 권고사항들에 대해 실질적으로 협의한다. 워킹그룹 멤버들은 지역적 상황에 맞게 이행원칙을 적용하고 보급하고자 하며, 활동지역의 범위를 제한 받지 않는다.

③ 다층적 이해관계자, 협의와 포괄적 접근방식 채택

워킹그룹은 정부, 정부 간 기구, UN 기구, 국가 인권 위원회 및 지역 사무소, 기업 대표, 시민사회단체, 원주민 대표 등 지역사회에 영향을 미칠 수 있는 다양한 이해관계자 그룹과의 정기적인 대화에 참여한다. 이를 통해 워킹그룹의 역할과 권한에 대해 관련 이해관계자 그룹들의 의견을 수렴한다.

④ 기업과 인권 포럼 개최(The Forum on Business and Human Rights)

기업과 인권 포럼은 이행원칙의 실행에 있어서 제기되는 도전과제와 주요 현황을 논의하기 위한 목적으로 2012년부터 개최되고 있다. 본 연례포럼은 관련 이해관계자들과 협의의 장을 마련하는 플랫폼 역할을 수행하며, 기업과 인권 관련 국제적 문제를 논의하고 협력한다.

(3) UN 개방형 정부간 실무그룹(Open-ended inter governmental working group)의 활동

2014년 6월, 26차 인권이사회에서는 "개방형 정부간 실무그룹(Open-ended intergovernmental working group on transnational corporation and other business enterprises with respect to human

89. UN HRC, Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, (Resolution 26/9), 2014

rights)"를 구성하기로 결의하였다. 이 실무그룹의 결성은 2개의 결의안을 기반으로 한다. 먼저 하나의 결의안[89]은 에콰도르와 남아프리카가 초안을 작성하고 20개 국가가 지지한 것으로, 다국적 기업 및 기타 비즈니스 활동에 대해 국제적으로 구속력 있는 법적 규범을 제정할 권한을 갖고 있는 정부 간 개방형 실무그룹의 설립을 제안하는 것을 골자로 한다. 또 다른 결의안은 노르웨이가 초안을 작성하고 22개국의 지지를 받아 채택된 것으로, 이는 UN 워킹그룹으로 하여금 법률적으로 구속력 있는 규범을 제정하는 것에 따른 이점과 제약요인이 무엇인지를 고려하는 보고서를 준비하라는 요청이다.

2014년 6월 26일 인권이사회 26차 회기에서 채택된 결의안에서 개방형 정부간 실무그룹(OEIWG)의 설립이 결정되었다. 실무그룹의 주요 활동은 국제인권법의 틀 내에서 국제적으로 법적 구속력이 있는 규범의 제정을 돕는 것이다. 이들 활동은 기업과 인권 이행원칙과 관련하여 미래의 국제규범이 될 수 있도록 내용과, 범위, 특징 및 형태를 구성할 것으로 보인다. 실무분과의 첫 번째 세션은 2015년 7월 6일부터 10일까지 열렸고, 이를 통해 기업과 인권관련 국제규범의 설립이 앞당길 것으로 보인다.

(4) 국제노동기구(ILO)

2015년 현재(7월 기준) ILO 회원국은 186개국으로 한국은 1991년 12월 152번째로 가입하였다. 매년 6월 제네바에서 열리는 ILO 총회는 노사정 3자 구성원칙에 따라 회원국별로 정부대표 2명, 노사대표 각 1명이 참여한다. 총회에서는 협약(Convention)과 권고(Recommendation)을 심의하고 채택한다. ILO의 협약은 국제조약으로서 국제법의 효력을 지니며, 회원국들이 자발적으로 협약을 비준해야 구속력을 가진다. ILO 협약과 달리 ILO의 권고는 국제조약이 아니고, 법률적인 구속력은 없으나 국가의 정책과 관행에서 가이드라인 역할을 한다.

ILO 핵심노동기준은 4개의 영역과 8개의 협약으로 이뤄진다. 핵심영역은 '결사의 자유와 단체교섭권', '강제노동의 폐지', '아동노동의 철폐', '작업장 차별의 금지'로 이뤄져 있으며, ILO는 8개의 기본협약에 대해 모든 회원국들이 존중하고 증진해야 한다는 정책을 갖고 있다.

한편 다국적기업과 관련된 ILO의 규범으로는 '다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자 선언(The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises)이 있다.[90] 본 선언은 OECD 다국적기업 가이드라인이 선언된 다음 해에 채택된 것으로, OECD 가이드라인처럼 ILO삼자선언도 다국적 기업과 국영기업에 관련된 원칙이다. 본 선언은 다국적 기업 및 정부, 고용주와 노조에 고용, 훈련, 근로 조건 및 노사관계에 대해 가이드라인을 제시한다.

(5) 경제개발협력기구(OECD)

기업과 인권을 주제로 한 경제개발협력기구(OECD)의 활동은 1976년 'OECD 국제투자 및 다국적기업 선언'에 붙여 나온 다국적기업 가이드라인을 중심으로 이뤄지고 있다. 본 가이드라인은 2011년까지 5회에 걸쳐 개정되었고, 2015년 현재 34개국의 회원국과 12개국의 비 OECD 국가(아르헨티나, 브라질, 콜롬비아, 코스타리카, 이집트, 요르단, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아, 튀니지) 총 42개국이 수락하였다.

90. 박미경, "인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안", 법학논집 제 26집 제 1호, 438-439쪽

가이드라인 전문에 밝힌 가이드라인의 원칙과 기준은 자발적인 것이지만, 수락국은 OECD 가이드라인 이행에 있어 구속을 받을 것을 약속한다. 가이드라인에서 다루는 사항들은 국내법으로 규정될 수 있고 국제적인 약속의 대상이 될 수 있는데, 이 때에는 기업에게도 구속력을 미칠 수 있다.[91]

새롭게 개정된 가이드라인은 실사와 책임있는 공급망 관리에 대한 새롭고 포괄적인 접근을 기반으로 한다. UN 기업과 인권 이행원칙의 맥락과 상통하는 인권챕터가 신설되었고, 고용, 노사관계, 뇌물방비, 강탈, 환경, 소비자이익, 정보 공개, 세금 등 주요부문이 개정되었다. 국가연락사무소(NCP)의 역할을 강화하기 위한 절차 및 수행에 대한 개선의지도 덧붙여졌다.

① 인권 항목의 신설

2011년 개정 가이드라인에서 "인권"항목은 UN 기업과 인권 이행원칙과 같은 맥락에서 확대 되었다.[92] 특히, "기업이 국제적으로 인정되는 인권을 존중해야 한다."라는 규정을 통해 기업이 직접적으로 인권존중의 주체라는 입장을 규정함으로써, 인권보호의 의무 주체를 국가로 상정한 이전 가이드라인으로부터 한 발짝 더 나아갔다. 비록 구제 부문이 취약하다는 평가가 존재하지만, 국가의 보호 의무, 기업의 존중 책임, 구제 프레임워크 틀로 재정비 된 것이다.

② 책임 있는 기업행동(Responsible Business Conduct)

가이드라인은 '책임 있는 기업행동(Responsible Business Conduct)'이라는 캐치프레이즈를 극대화하기 위해 다국적 기업의 포괄적이고 자발적인 원칙에 기초하여 지속가능한 발전과 사회진보를 앞당기는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적을 이행하기 위한 가이드라인의 절차로 국가연락사무소(NCP)와 투자 위원회(Investment Committee)가 있다. 투자 위원회는 가이드라인이 다루는 사항들에 대해 비수락국과의 협력을 다룬다. 또한 유권해석에 대한 책임이 있으며, 국내연락사무소의 기능 강화를 위한 의견교환을 진행한다. 투자위원회는 정기적으로 가이드라인 이행에 대한 보고를 진행하는데, 이 때에 OECD WatcH의 견해도 함께 고려해야 한다. 한편, 2013년에는 OECD 투자위원회의 Working Party가 구성되었다.

③ 한국정부의 가입

한국은 OECD에 1995년 3월에 가입신청서를 제출하여 그 해 11월 7개 심사위원회와 4개 검토위원회에서 심의를 추진하여 종료하였다. 1996년 7월 자본이동위원회(CMIT), 국제투자위원회(CIME)와 관련하여 추가 서면질의와 답변을 하였고, 1996년 9월에는 CMIT 및 CMIE 보고서를 작성하여, 사무국에 보고하여 회원국들이 검토하였다. 같은 해 10월에 한국의 가입초청이 결정되었고, 12월에 한국 국회 비준 및 프랑스 정부에 비준서를 기탁하였다.

한국 연락사무소(NCP)는 정부와 민간이 함께 참여하는 민관조직으로 운영되며, 1인 위원장을 포함한 7인의 비상임위원으로 구성된다. 사무국은 현재 대한상사중재원에 설치되어 있다. NCP와 관련한 자세한 사항은 '국가기반의 비사법적 고충처리 메커니즘'에서 더 자세히 다룬다.

91. OECD, OECD Guideline for Multinational Enterprise, 2011.
92. 김종철(2011), "2011 OECD 가이드라인 개정안과 인권기준",「기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의」, 한국인권재단 기업과 인권 전문가 세미나

(6) 동남아시아국가연합 (ASEAN)

1967년에 결성된 동남아시아국가연합(ASEAN)은 현재 10개국이 가입되어 있으며, ASEAN+3에는 한국, 중국, 일본이 가입하여 참여하고 있다. 아세안은 2015년 말까지 유럽연합(EU)과 같이 단일 경제권인 "아세안 경제 공동체(ASEAN Economic Community(AEC)" 구성을 목표로 하고 있다. 이를 통해 제품, 서비스, 투자, 자본 및 고급인력의 자유로운 이동이라는 5대 원칙을 토대로 총 12개 서비스 분야를 서로 개방한다.

아세안은 빠른 경제 개발속도와 경제협력환경이 구축되고 있으나, 이에 따른 노동자의 권리 침해와 인권옹호자들의 위협도 크게 늘어나고 있다. 영국 기업과 인권 자원 센터(UK Business and Human Rights Resource Center)가 발간한 브리핑(2015)[93]에 따르면, 아세안 경제 지난 10년간 이미 278건의 기업과 관련된 인권침해 연루 사건이 발생하였으며, 이중 70퍼센트가 정부의 공권력에 의한 직접적인 인권침해 사건이다. 대표적인 사례로 강제퇴거와 재정착 문제가 급부상하고 있는 이슈이다. 또한 기업의 인권침해 사건 중에 53퍼센트가 아시아 내에 본부를 두고 있는 기업들에 의한 인권침해라는 점에서 더욱 중요하다. 이들 기업은 중국, 한국, 대만, 필리핀 순으로 본부를 두고 있으며, 이러한 점에서 한국기업과 정부의 역할은 중요하다고 말할 수 있다.

(7)아세안 정부간 인권위원회 (AICHR)

2010년에 출범한 아세안 정부간 인권위원회(AICHR)는 2007년 12월 채택된 아세안 헌장 14조, 아세안 인권기구 설립 조항을 근거로 탄생되었다. AICHR은 정부간 기구로 아세안 각국의 정부가 임명한 인권 전문가 10인으로 구성되어 있다. 2014년 AICHR은 "기업의 사회적 책임(CSR)과 인권에 관한 기초선 연구(Baseline Study)"에 참여하였다.[94] 기초선 연구는 기업과 인권 주제와 관련하여 ASEAN 회원국의 주요 현안, 기업형태, 국내 법적 규범 등의 현황을 분석하고, UN 기업과 인권 이행원칙을 실행하기 위한 후속조치에 대하여 결과를 분석하였다.

2) 각 국의 현황

(1) 영국

영국정부는 국가행동계획(NAP)에서 G8의 의장국의 권한으로 버마의 책임 있는 투자에 대한 지지를 얻어내도록 활동을 이끌어냈다고 발표하였다. 영국정부는 버마 투자자들이 이행원칙에 따라 인권친화적인 경영을 할 수 있도록 기업인권 resource센터 설립을 위한 자금을 지원하였다. 센터에 대한 영국외무부의 초기 재정지원은 다음 단계로 나아가기 위해서 영국의 국제개발협력부(Department for International Development, DFID)로부터 부족한 자금을 현재까지 지원받고 있다.

영국정부는 또한 OECD가 2012년도에 수출보증기관(Export Credit Agencies)들에 대해 잠재적인 환경영향뿐만 아니라 인권에 부정적인 영향을 끼치는 지 여부를 포함한 사회적 영향도 고려할 것을 요구하는 "공통적 접근법(the OECD 2012 Common Approaches)"에 대해 협상하고 동의하였다. 또한 이 공통적 접

93. Business & Human Rights Resource Centre, "BRIEFING: Development for all, or a privileged few?", Business & human rights in Southeast Asia, Business & Human Rights Resource Centre(2015)

94. Business and Human Rights in ASEAN: A Baseline Study(2015) http://hrrca.org/system/files/u6/Business%20and%20Human%20Rights%20in%20ASEAN%20Baseline%20Study%20ebook.pdf

근법은 수출보증기관들에게 각 NCP들이 OECD 다국적기업가이드라인 위반으로 진정된 사건에 대하여 공개적으로 발표한 입장표명 및 보고들을 고려할 것을 요구하고 있다. 영국 수출금융(Export Finance)사는 NCP의 최종 입장표명을 통해 인권존중을 하지 않았다고 기록된 기업에 대한 수출신용 제공 여부에 대해 고려할 예정이다.

영국은 2012-13년도에 75만 파운드(한화 약 13억원)가 투자된 영국 외무부의 "인권과 민주주의 프로그램" 사업의 일환으로 이행원칙의 육성사업이 배치되었고 2013-14년도에도 비슷한 수준의 예산이 배정될 것으로 예상된다.

(2) 덴마크

덴마크는 국가인권행동계획에서, 인권의무에 대한 노력의 일환으로 UN, 유럽연합 등 국제기구의 법 규범문서에 비준, 서명하였다고 발표하였으며, UN의 특별위원회와 국가별인권상황정기검토(UPR)에도 적극적으로 참여하겠다고 발표하였다. 대부분의 국가가 계획한대로, 덴마크도 구제책의 접근성 강화를 위해서 국가연락사무소(NCP)의 기능 강화를 명시하였다. 또한 덴마크는 덴마크 법(Danish Law)에 의해서 NCP를 설립한 유일한 국가로 강한 법적 구속력을 갖고 있다.

(3) 핀란드

핀란드의 경우에는 개발협력기금을 기업과 인권이라는 주제를 다루고 있는 국제기구, 프로그램, 이니셔티브에 지원하고 있다. 예를 들어, 핀란드 정부는 2013년에 UN 글로벌콤팩트 CSR 이니셔티브를 위해 350,000유로를 지원하였고, 평화를 위한 비즈니스 이니셔티브(Business for Peace initiative)에 대해서도 2013년부터 2014년까지 200,000유로를 지원하였다. 2014년에는 대략 1천 7백만 유로가 국제노동기구(ILO) 프로젝트를 지원하는 것에 사용되었다. 이러한 지원은 노동권, 건설부문의 녹색 근로환경(green workplace, 그린 워크플레이스), 노동시장에서의 여성 진출 등과 같은 문제를 다루는 데에 사용되었다. 향후에도 기업과 인권을 다루는 주요 국제기구의 프로그램과 이니셔티브에 기금을 지원할 예정이라고 밝혔다.

(4) 네덜란드

네덜란드 정부는 기업이 OECD 다국적기업 가이드라인을 준수할 것을 장려한다고 밝혔다. 네덜란드는 OECD 다국적기업 가이드라인이 더욱 공신력을 지니는 규범으로 자리매김할 수 있도록 이 분야와 관련된 특별 대표를 임명하였다. 4년 동안 대표의 역할은 CSR 워킹그룹에 대한 실무 역할을 하며, OECD 가이드라인에 대한 의제 논의를 이끈다.

EU, OECD, ILO 그리고 UN과 같은 다자포럼을 통해 지속적으로 UN 이행원칙과의 정책일관성을 확보하도록 노력할 것이라고 밝혔다. 네덜란드는 ILO의 8가지 핵심협약과 4가지의 주요 협약을 보편적인 노동 기준의 관점에서 지지한다고 밝혔다.

다. 우리나라 관련 제도 및 관행

1) 국제노동기구(ILO)

한국정부는 ILO 총회에 노동부, 한국노총, 민주노총, 경총이 참여하고 있다. 한국정부가 비준한 ILO 협약

은 총 27개로 OECD 가입국가의 평균 비준 수가 56개라는 점을 감안하면, 하위권에 머물러 있다.[95] 특히 한국정부는 ILO의 핵심노동기준을 다룬 8개 기본협약에서 2015년 8월 현재 4개의 협약만을 비준했을 뿐, 결사의 자유 및 단체교섭권과 강제 노동에 관한 협약들은 아직 비준하지 않았다.

[표] 한국정부의 ILO 비준현황

분야	협약명	비준일
차별금지	남녀 동등보수 협약(제100호)	1997.12
	고용·직업상 차별금지 협약(제111호)	1998.12
아동노동금지	취업상 최저연령 협약(제138호)	1999.01
	가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)	2001.03
강제노동금지	강제노동에 관한 협약(제29호)	비준 안함
	강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)	비준 안함
결사의자유	결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)	비준 안함
	단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)	비준 안함

한편, 노동 관련 제도 및 정책에 본질적으로 중요한 문제를 다루는 4개의 거버넌스 협약(Governance Convention)이 있으며, 이 협약들 또한 회원국이 우선적으로 비준하도록 장려된다.

[표] 한국정부의 거버넌스 협약 비준현황

분야	협약명	비준일
근로감독	근로감독 협약(제81호)	1992.12
	근로감독(농업) 협약(제129호)	
고용정책	고용정책 협약(제122호)	1992.12
삼자협의	삼자협의(국제노동기준) 협약(제144호)	1999.11

2) 경제개발협력기구(OECD)

한국은 OECD에 1995년 3월에 가입신청서를 제출하여 그 해 11월 7개 심사위원회와 4개 검토위원회에서 심의를 추진하여 종료하였다. 1996년 7월 자본이동 및 경상무역외거래위원회(CMIT)와 국제투자·다국적기업위원회(CIME)관련하여 추가 서면질의와 답변을 하였고, 1996년 9월에는 CMIT 및 CMIE 보고서를 작성하여, 사무국에 보고하여 회원국들이 검토하였다. 같은 해 10원에 한국의 가입초청이 결정되었고, 12월에 한국 국회 비준 및 프랑스 정부에 비준서를 기탁하였다.

95. 노컷뉴스, "한국, 국제노동기구 협약 비준순위 OECD '꼴찌' 수준, http://www.nocutnews.co.kr/news/4100883(2015.8.4. 검색)

한국 연락사무소(NCP)는 정부와 민간이 함께 참여하는 민관조직으로 운영되며, 1인 위원장을 포함한 7인의 비상임위원으로 구성된다. 사무국은 현재 대한상사중재원에 설치되어 있다. NCP와 관련한 자세한 사항은 '국가기반의 비사법적 고충처리 메커니즘'에서 더 자세히 다룬다.

라. NAP 행동계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

(1) 기업과 인권 이슈에 대한 UN 회원국으로서의 역할 제고

2014년 6월 26차 인권이사회에서 채택된 "법률적으로 구속력 있는 국제규범 구성에 대한 결의안"에서 한국정부는 반대표를 던졌다. 그러나 20개국의 지지를 통해 본 결의안이 채택되었고, 더불어 다국적 기업 및 기타 비즈니스 활동에 대해 국제적으로 구속력 있는 법적 규범을 제정할 권한을 갖고 있는 정부 간 개방형 실무그룹(OEIWG)의 설립이 결정되었다. 이와 더불어 첫 번째 세션이 2015년 7월에 진행되면서, 실무그룹의 역할과 규범의 범위 및 내용 설정에 있어서 차츰 발전 속도를 낼 것으로 보인다. 이에 따라 국제 법률 동향도 변화가 예상된다. 한국정부 또한 기업과 인권에 관한 UN 워킹그룹(UNWG)과 실무그룹(OEIWG)의 분화된 구조 속에서, 방향 제시와 국제사회와의 협의에 있어 보다 적극적인 역할이 제고되어야 한다.

(2) ILO 기본협약 준수에 대한 노력

앞에서 언급된바와 같이 한국정부는 8개의 ILO 기본협약 중에 4개만을 비준하였고, 결사의 자유 및 단체교섭권과 강제노동에 관한 협약들은 아직 비준하지 않고 있다. 한국정부는 협약 비준에 있어 논란이 되고 있는 공익근무요원 제도와 재소자에 대한 징역형 부과에 대한 개선을 위한 협의를 2002년부터 진행해 왔으나, 여전히 답보 상태이다. ILO는 기본협약은 핵심노동기준이자 회원국민의 보편적인 권리로서 모두에게 적용되어야 함을 밝히고 있다. 나머지 4개 협약의 준수에 대한 한국정부의 노력이 요구된다.

2) 향후 과제 및 개선 방안

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 각종 국제기구 활동에 적극 참여하여 기업과 인권 문제 해결 노력을 적극적으로 지지할 것이며, 기존의 기업인권 규범이 실효성 있는 보편규범으로 정착할 수 있도록 노력할 것이다.

13. 이행원칙 25

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

가. 개요

이행원칙 25는 국가의 인권 보호의무의 부분으로서 효과적인 구제책에의 접근을 보장할 국가의 법적 의무를 언급하고 있다. 즉 국가는 국제법상 인권 보호의무를 지며, 그 연장선에서 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 그것을 조사하고 처벌하고 시정하는 적절한 조치를 취해야 한다는 것이다. 구제는 다양한 형태를 취할 수 있다. 예컨대, 사과, 원상복구, 복원, 금전 및 비금전적 보상, 그리고 징벌적 제재를 포함하며, 또한 침해반복 금지 가처분 및 보장을 통한 피해 방지 등도 포함한다.

구제책을 제공한다는 것은 고충으로부터 구제한다는 것을 의미하는데 여기서 고충이란 개인이나 집단에게 권리가 침해되었다는 생각을 유발하는 인식된 부정의(injustice)이다. 그것은 단지 법이 위반되었다는 인식에서만 발생하는 것이 아니고, 계약, 명시적 혹은 묵시적 약속, 관행 또는 고충을 겪는 지역사회의 공정성에 대한 일반적인 인식 등에도 근거한다. 고충처리절차라는 말은 사업관련 인권침해에 대한 고충이 제기되었을 때 구제를 제공하는 모든 절차를 포괄하는 것이다. 여기에는 국가적인 구제절차뿐만 아니라 비국가적 구제절차도 존재한다. 이처럼 이행원칙에서 말하는 고충은 매우 포괄적이고, 구제절차도 매우 포괄적이다.

국가기반의 고충처리절차의 대표적인 것은 사법절차이다. 즉, 법원을 통한 피해 구제절차이다. 그러나 기업에 의한 '인권'침해는 법적인 구제만으로는 충분히 구제받기 어려운 경우가 많다. '인권'이란 그 개념 자체가 법적인 보호를 넘어서는 권리의 존재를 추구하는 내용을 담고 있기 때문이다. 그래서 다양한 구제절차가 필요해지는 것이다. 그런 차원에서 국가는 법원뿐만 아니라, 그 외의 정부부처에 의해서 또는 다른 독립적인 기구를 통하는 구제절차를 제공할 필요가 있다. 예컨대, 통상적인 법원 이외에 노동재판소, 국가인권기구, 다국적 기업가이드라인에 근거한 NAP 절차, 옴부즈만, 민원처리절차 등을 이용하여 기업에 의한 인권침해에 대응할 수 있다.

국가가 제공하는 이러한 다양한 구제절차는 보다 넓은 구제절차와 연동될 필요가 있다. 말하자면 비국가기반의 다양한 분쟁해결절차의 존재를 전제로 운영될 필요가 있다는 것이다. 예컨대 기업차원에서 고충처리절차가 있을 수 있고, 국제사회에서 제공하는 고충처리절차가 있을 수 있다. 구제절차에 대한 국가의 보호 의무는 이들 비국가기반의 분쟁처리절차의 활성화를 위한 정책의 도입을 함께 요구하고 있다.

이러한 전체적인 맥락에서, 이행원칙 25와 관련하여 NAP 지침은 정부가 취해야 할 조치로서 다양한 예시들을 제시하고 있다.

첫째, 구제책이 효과적일 수 있도록 다양한 형태의 구제책이 잘 결합되어야 한다. 앞서 말했듯이 구제책에의 접근은 사법적 혹은 비사법적이며, 국가 기반의 구제책이 있는가 하면 비국가기반의 구제책이 있을 수 있는데, 국가는 이들 다양한 구제조치가 잘 결합하여 결과적으로 효과적인 구제가 이루어지도록 하라는 것이다. 이를 위해 국내외의 인권피해자들이 어느 정도로 구제절차에 잘 접근하는지를 평가해보고, 간극이 발견되면 그에 대한 대책을 세우는 것이 필요하다.

둘째, 인권피해자들이 국내 및 국제적 차원의 구제절차에 더 잘 접근할 수 있도록 하라. 이는 구제절차에 대한 대중의 인식과 이해를 높이는 것을 의미한다. 이를 위해서, 아동, 여성, 원주민, 소수 민족, 그리고 장애인 등 기업 관련 인권침해에 특히 취약한 집단의 대리인들이 구제처리절차에 공정하게 접근할 수 있도록 구제책에 대한 접근을 막는 절차적 또는 실체적 장벽을 축소할 것, 성적 학대와 폭력의 피해자들의 특별한 요구에 부응하기 위해 익명을 보장하는 속에서 전문가해서 절차가 진행되도록 하는 것, 사법적 및 비사법적 절차에서 초국적의 구제절차에 더 용이하게 접근하도록 하는 것, 시민사회단체 및 국가인권기구와 협력

하는 것 등을 제안한다.

셋째, 인권침해에 관한 지식을 생산하고 확산시키는 것이 필요하다. 피해자가 발언할 수 있도록 해주고 인권피해에 관한 지식을 확산시키는 방식으로 구제절차를 촉진할 수 있다. 이런 차원에서 정부는 국가인권기구 및 시민사회단체에 기업에 의한 부정적 인권영향을 규명하고 공개할 수 있도록 적절한 재원을 제공할 하거나, 기업이 남성과 여성, 남아와 여아에게 미치는 서로 다른 영향을 규명하기 위해서 성별을 기반으로 분류된 자료를 지원하는 것이 필요하다.

넷째, 인권옹호자를 보호하는 것도 구제책에의 접근을 증진시키는 수단이 된다. 다른 사람의 권리를 옹호하는 사람에 대한 위협이나 억압이 있다면, 구제책에의 접근은 현저히 제한될 것이다. 따라서 정부는 UN 인권선언 옹호자에 대한 책임을 약속하고 이행하며, 인권 옹호자에 대한 UN 특별 조사위원의 임무수행을 지원하는 것, 해당 국가의 영토 및 관할권 내에서 기업관련 인권 침해를 다루는 인권 옹호자에 대한 보호를 보장하는 입법 추진하는 것, 보호가 필요한 인권 옹호자를 국내 및 역외적으로 밝혀내기 위해 국가인권기구 및 시민사회 단체들과 협력하는 것, 대사관을 통하여 인권 옹호자를 공식적으로 초청하거나 문제가 되는 프로젝트 지역을 방문하거나, 정기적이고 공개적인 접촉을 유지함으로써 인권 옹호자와 협력하는 것, 정치적 및 외교적인 교류에서 인권 옹호자들에 대한 지원을 표현하는 것, 기업들이 인권 옹호자를 지원하고 그들을 위험에 빠뜨리는 조치를 삼가도록 하기 위하여 기업들과 협력하는 것, 필요한 경우, 위협받는 개인에 대해 정치적 망명을 제공하는 것 등을 고려해야 한다.

요컨대, 이행원칙 25는 구제절차에 대한 기본원칙으로서, 구제절차의 원칙적 중요성을 지적하고 나아가 구제 및 구제절차의 다양한 측면을 드러내고 있으며, 구제절차에 대한 접근을 제고하기 위해서 국가가 해야 할 일들의 큰 틀을 제시한다. 구제책에 관한 운영원칙을 서술하고 있는 이행원칙26-30에서는 여기에서 서술된 내용을 구체화하여 반복하여 설명하고 있다. 따라서 여기에서는 이행원칙26 이하에서 반복되는 내용을 제외하고 원칙적인 측면만 살펴본다.

나. 우리나라의 관련 제도 및 관행

1) 사법적 구제절차

우리나라는 비교적 선진국 수준의 일반적인 사법제도를 완비하고 있으며, 이 제도가 기업에 의한 인권침해에 대한 구제장치로 작동할 수 있는 기반을 제공하고 있다. 일반 법원이 대법원을 정점으로 구성되어 있으며, 그 내부에 행정법원, 가정법원, 특허법원 등 전문적인 법원이 특정한 사안을 다루고 있다.

인권침해와 관련하여 헌법재판소도 중요한 역할을 한다. 특히 헌법재판소는 헌법상 보장된 기본권의 보장을 도모하는데 여기서 말하는 기본권은 국제 인권법에서 보장하는 인권과 그 맥을 같이 한다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 다만 헌법재판소는 기업에 의한 인권침해를 직접 다룰 수는 없고, 국가의 보호의무의 연장에서 국가의 책임을 묻는 방식을 통해서 간접적으로 다룰 수 있다.

2) 비사법적 구제절차

우리나라는 기업에 의한 인권침해와 관련하여 비사법적 구제를 제공하고 있다. 예컨대 국가인권위원회, OECD 다국적 기업에 관한 가이드라인, 국민권익위원회, 기타 각종 청원 및 민원 절차 역시 비사법적 구제수단으로서 기능할 수 있다. 다만 이 중 NCP를 제외하고는 기업에 의한 인권침해를 직접 다루지는 않는다.

다. 이행원칙 25의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선방향

기업에 의한 인권침해와 관련하여 사법적 구제의 중요성을 부인할 수 없다는 점에서, 기업과 인권 문제의 관점에서 접근함으로써 현행 사법적 구제의 문제점을 끊임없이 발굴하고 개선해가는 노력이 필요하다는 것이 기본적인 전제가 될 것이다. 하지만 기업에 의한 인권침해의 특수성, 즉 사법적 구제만으로는 해결하기에 어려운 문제의 성격을 고려한다면, 국가가 비사법적 구제절차의 제공, 지원 등의 노력을 지속적으로 펼치는 것이 요구된다고 하겠다. 이러한 비사법적 구제절차는 이행원칙 31에서 말하는 효과성 기준을 충족하도록 설계되어야 하고, 국가는 그러한 설계가 이루어지도록 지원하는 것이 필요하다.

국가는 단순히 구제절차를 제공하는 것을 넘어서, 구제절차가 잘 작동하도록 조치하는 것이 필요하다. 이를 위해서 국가는 구제와 관련한 정보를 제공하거나, 대중의 인식과 이해를 높이기 위한 교육과 홍보를 제공할 것이 요구된다 하겠다. 특히 취약집단이 구제절차에 효과적으로 접근할 수 있도록 추가적인 배려를 제공하는 것이 필요하다.

그리고 특별히 이행원칙에서 강조하는 바와 같이, 인권옹호자를 위한 특별한 보호장치를 제공하는 것도 필요하다. 우리나라의 경우, 인권옹호활동을 하던 활동가들이 법률적 제재를 받는 경우가 종종 있는데, 이와 같은 제재가 남용되지 않기 위한 조치가 고안되어야 할 것이다.

2) 구체적 행동계획 내용

- 정부는 기업에 인권피해자를 구제하는 절차를 제공하는 의무를 재확인한다.
- 정부는 다양한 종류의 고충처리절차의 형성을 촉진한다.
- 정부는 고충처리절차가 효과적인지 여부에 대해서 조사하고, 효과성을 제고한다.
- 정부는 고충처리절차에 대한 접근성을 제고하고, 특히 취약집단의 접근성이 제약되지 않도록 조치한다.

14. 이행원칙 26

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

가. 개요

1) 이행원칙 26의 내용

이행원칙 26은 사법적 구제의 효과성을 제고하는 문제를 다루고 있다. 이행원칙 26은 적법절차 원칙에 기초한 공정하고 통합적인 사법적 조치가 구제책에 대한 접근을 보장하는 데 있어 핵심이라는 점을 강조하고 있다. 사실 기업에 의한 인권침해는 법에 의해서 보호되지 못하는 경우가 많으므로 사법적인 구제만으로 인권피해자의 구제를 도모하는 것은 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 사법적 구제가 갖는 중요성을 부

인할 수 없다. 또 현재의 사법적 구제절차가 기업에 의한 인권피해자를 구제하기에 부족한 점이 있다고 하더라도, 적절한 법의 제정과 해석을 통해서 보충될 수 있다. 이런 차원에서 사법적 구제의 중요성을 인정하고 그것이 효과적으로 작동하기 위한 방법을 모색하는 것은 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공한다는 의미에서 중요하다.

2) 이행원칙 26의 구체화방안

인권피해자를 구제하는 장치로서의 사법의 효과성을 제약하는 것은 사법체계 자체가 충분히 독립적이지 못한 점, 그리고 사법체계에 대한 접근성이 제약되고 있는 점 등이 거론된다. 그런 점에서 NAP 지침은 다음과 같은 조치가 이루어질 수 있다는 점을 제기한다.

첫째, 사법체계의 독립성을 강화하는 것이 필요하다. 사법적 구제를 청구했을 때 법원 자체가 독립성을 견지하지 못하고 특정 당사자에게 편파적이라거나 공정하게 일을 하지 못한다면 사법적 구제는 형해화될 수밖에 없다. 그런 점에서 NAP안내는 정부로 하여금 다음을 고려하도록 제안한다. 즉, 사법권독립을 법과 헌법에 담을 것, 사법부가 외부의 제약이나 압력을 받음이 없이 판결하도록 보장할 것, 정치적 간섭을 배제하기 위해서 고위법관의 선출을 위한 적정절차를 도입할 것, 사법부가 독립적으로 기능하도록 적절한 자원을 공급할 것, 타국의 사법체계를 강화하기 위한 지원을 할 것 등을 제안한다.

둘째는 사법에의 접근을 방해하는 법적 장애를 제거하는 것이다. 그런 차원에서 정부는, 인권침해가 일어난 장소와 상관없이 형법체계가 침해자의 국적이나 모국의 기업의 거주지에 기초하여 기소를 할 수 있도록 보장하는 것, 민사책임 체계가 거주지 및 모국에서의 기업의 상장 여부에 근거하여 불법행위 책임을 물을 수 있도록 하는 것, 주재국 법원이 기업인권 관련 사건에 대해서 재판하는 권한을 갖도록 하는 것, 청구인이 현지 국가에서 재판을 거부당하는 경우 모국의 법원에 접근할 수 있도록 보장하는 것, 노동법원에 기업과 인권 영향을 중재할 수 있는 역량을 부여하는 것, 정부 및 다국적 투자 금융 기구에 의해 지원 받는 프로젝트로 인하여 부정적인 영향을 받는 개인과 집단을 위한 구제책에의 효과적인 접근을 제공하는 것, 기업 및 그 직원이 인권 침해에 연루된 죄책이 있다고 밝혀진 경우, 피해자가 보상받을 수 있도록 보장하는 것, 대량 학살, 전쟁 범죄, 기타 인륜에 반하는 범죄에 대한 공소시효를 폐지하는 것, 모(母)기업이 그 관리하에 있는 계열사가 저지른 부정적 인권 영향에 대해서 책임을 질 수 있도록 보장하는 것, 아동, 여성, 원주민, 소수 민족, 장애인 등 기업 관련 인권침해에 취약한 집단의 대표들을 포함한 모든 집단에 대해서 동등하게 적용되는 법적 보호를 보장하는 것 등의 검토를 제안한다.

셋째는 사법적 구제를 방해하는 실제적이고 절차적인 장애를 제거하는 것이다. 말하자면 법적으로는 허용되어 있지만 사실상의 장애로 인해서 사법적 구제절차를 이용하지 못하도록 하는 일이 없어야 한다는 것이다. 이를 위해서 정부는, 검사가 국내 및 역외에서 발생한 기업에 의한 인권 침해 연루에 대해서 철저하게 조사하고 기소할 수 있는 적절한 권한과 재원을 마련해 주는 것, 국내 및 역외의 기업 인권 침해에 관하여 그 역할을 효과적으로 수행할 수 있는 검사 및 법관을 양성하는 것, 법원이 피해자들이 '불편한 법 정지'(forum non conveniens)를 이유로 각하당할 수 있는 경우 그 전에 활용가능한 적절한 보상을 받을 수 있도록 보장하는 것, 청구인에게 소 제기된 사건 관련 소송비용을 지원. 여기에는 변호사 비용을 공제하는 것을 허용하거나, 청구인이 패소하는 경우 소송관련 비용을 커버해주는 시스템(no cost ruling)을 채택하는 것, 법과 정책을 통해서 청구인이 재판 관련 어떤 보복적인 조치도 당하지 않도록 보장하는 것, 집단 소송, 다자간 소송 및 기타 재판에 있어 다른 집단적인 소송과 같은, 종합 소송이나 대표 소송을 위한 선택사

항을 도입 및 강화하는 것, 어린이들이 그들의 권리를 보장받기 위한 적절하고 접근 가능한 수단을 가질 수 있도록 어린이에 대한 맞춤 지원을 제공하는 것 등을 고려하고 실행할 만하다.

나. 국제동향 및 각국 정부의 이행실태

한 사회가 잘 유지되기 위해서 사법제도가 필요하다는 것은 두 말할 것도 없다. 그런 점에서 모든 선진국은 진보되고 안정적인 사법제도를 가지고 있다. 하지만 아무리 선진국이라고 하더라고 사법제도가 완벽할 수는 없다. 이러 저러한 이유로 인해 사법권독립이 제약되기도 하고, 사법제도에 대한 접근성도 여러 법적 비법적 장애로 인해서 제약되고 있다. 그렇기 때문에 사법권독립을 강화하고 접근성을 제고하는 사법개혁은 지속적인 과제로 남을 수밖에 없다. 다른 한편 사법제도는 각 국가별로 서로 다른 문화적 배경 하에서 성장해기 때문에 각국별로 서로 상이한 형태와 기능을 가지고 있다.

아래에서는 선진국의 사법제도 일반을 소개하기 보다는, 기업인권 이슈와 관련하여 특히 부각되는 지점에 대해서만 살펴보려고 한다.

1) 기업의 인권침해에 대한 국제법적 책임

현재 국제사회는 기업에 의한 인권침해를 국제 법으로 다루려는 시도가 일어나고 있다. UN 기업인권규범(2003)은 그러한 시도의 한 사례라고 할 수 있다. 하지만 UN 기업인권규범은 '사법적' 구제를 염두에 둔 것은 아니었다. 그것은 시민사회를 비롯한 다양한 이해관계자들이 기업에 의한 인권침해에 대해서 국제기구에 진정할 수 있게 하고, 국제기구는 그에 기초하여 조사하고 공표하는 방식에 의한 것이었다. 그러나 이러한 시도마저 결실을 이루지 못했다. UN 기업인권규범 이후에 UN 기업인권 이행원칙(2011)이 나왔거니와, 이는 법률적 구속력 있는 국제법문서는 아니었고, 사법적 기능을 하는 조직을 생산한 것은 더구나 아니었다. 이행원칙이 나온 이후에도 기업에 대한 국제법적 통제에 대한 요청은 계속되고 있고, 실제 UN을 중심으로 한 국제사회는 이러한 법을 제정하기 위한 시도를 시작했다. 하지만 이러한 노력이 결실을 거두기 위해서는 상당한 시간이 요구될 것이다. 그것은 10년 또는 20년이 될 수도 있다. 결국 적어도 그 전에는 기업에 의한 인권침해에 대해서 국제법상의 사법적 구제는 불가능하다고 볼 수밖에 없다.

하지만 국제법의 위반을 국내법정에서 사법적 구제를 도모하거는 방법은 별도의 문제이다. 이러한 접근법도 많은 논란을 낳고 있다. 일부 학자들은 국제법의 규제대상은 단지 국가와 개인일 뿐이고, 기업은 국제법상 의무의 주체가 될 수 없으므로, 국제법으로 기업을 규제하는 것은 적어도 현재로서는 가능하지 않다는 것이다. 이러한 입론과는 달리 국제법의 위반을 이유로 국내법정에서 책임을 묻는 것이 가능하다는 입론도 없지 않다.[96] 그 근거로 여러 가지 국제법과 관행을 제시한다. 예컨대 핵에 관한 파리조약(Paris Convention)과 석유유출관련조약은 소유자와 운영자에 책임을 부과하고 있으며, 위험한 폐기물 관련 협정이나 OECD Anti-Bribery Convention에서도 기업 자체를 의무의 주체로 하고 있다. 또한 국제법상의 강행규정(jus cogens)의 위반에 대해서 기업에게 책임을 지운 사례가 있다. 이에 따라 ① 기업이 국가의 대리인으로서 범죄를 저지른 경우, ② 해적, 노예거래, 외교관에 대한 공격 등은 사적으로 이루어졌더라도 hostes himani generis(Enemies of all mankind)로 간주되어 처벌되기도 한다. 또 Genocide Convention 제4조는 사기업의 책임을 명시적으로 규정하고 있다. 이러한 경우 기업은 국제법 위반을 이유로 국내법정에서 처벌

96. Herold Koh, 기업책임 소송에 관한 신화와 현실의 분리, 2004.

될 수 있다.

이러한 이론적 가능성에도 불구하고, 실제로 기업이 국제법을 위반한 것을 이유로 국내법정에서 형사적 제재를 받거나 민사적 제재를 받은 경우는 발견하기 어렵다. 이와 관련하여 미국의 ATS(외국인 불법행위법)이 많은 사람의 관심을 받았지만, 미국 연방대법원은 기업은 이 법 하에서 책임을 지지 않는다고 선언함으로써 이 법을 매개로 기업의 국제법 위반에 대해서 민사적 구제를 구하는 방법은 봉쇄해버렸다.

2) 기업의 인권침해에 대한 국내법적 책임

국내기업이 자국 내에서 인권침해를 한 경우, 사법기관이 구제에 나서야 한다는 것은 너무나 당연하여 재론의 여지가 없다. 기업에 의한 인권침해에 대한 구제장치로서 사법적 구제를 말할 때 주로 문제되는 것은 해외에 진출한 기업에 의한 인권침해가 일어났을 때, 현지의 피해자가 기업의 모국 법정에서 구제받을 수 있는지에 집중되어 있다. 특히 인권침해가 자회사, 현지법인, 공급자에 의해서 일어난 경우에 모회사의 모국 법정에서 구제받을 수 있는지가 논란되고 있다. 이런 문제들과 관련하여 논란되는 몇 가지 사례를 살펴본다.

3) 미국 해외부패방지법(FCPA)[97]

미국 해외부패방지법은 미국 증권시장에 증권이 상장되어 있거나 증권거래소(SEC)에 공시를 하도록 되어 있는 기업(issuer), 미국을 주요한 사업 소재지로 하거나 미국법에 따라 설립된 기업(domestic concern)(미국 국적자 및 거주자를 포함), 그리고 그 밖의 사람(person)이 외국공무원에게 사업을 영위하거나 유지하기 위한 목적으로(with an intent to obtain or retain business) 금전 등을(money or anything of value)을 제공하는 것을 금지하고 있다.

원래 FCPA는 미국 밖에서 부패행위를 하는 미국기업을 제재하기 위한 것이었다. 하지만 1998년 개정을 거치면서 이 법을 위반한 외국기업에 대해서도 적용이 가능한 것으로 하였고, 나아가 미국 내 자회사를 두고 있는 외국법인에게도 적용범위가 확장되고 있다(다만 후자의 경우는 직접 미국과 이해관계가 있거나 다른 국제법상의 합리적 근거가 있어야 한다).

기업에 의한 인권침해에 대한 사법적 구제와 관련하여 이 법이 갖는 의미는 기업이 해외에서 범죄행위를 한 경우에 국내법에 의거하여 형사처벌을 한다는 점,[98] 자회사의 범죄행위에 대해서 모회사에 책임을 묻는다는 점이다. 말하자면 해외에서 발생한 인권침해에 대해서 국내법으로 규제할 수 있는 가능성을 보여주며, 더구나 해외의 자회사에 에 의한 인권침해에 대해서도 모회사를 처벌할 수 있는 가능성을 보여준다는 점이다. 하지만 이는 하나의 가능성을 보여줄 뿐 그러한 것이 현실적으로 실현된 사례는 발견하기 어렵다.

4) 해외피해자의 국내 민사적 구제

기업이 해외의 기업활동 과정에서 인권침해를 범한 경우에 피해자들이 모국의 국내법정에서 민사적 구

97. 박선욱, 미국 해외부패방지법(FCPA)에 따른 관할권의 역외적용, 한국법정책학회, 〈법과정책연구〉 제13집 제3호, 2013.9.
98. 사실 해외부패방지법은 민사적 제재로 포함하고 있다. 이법에 따른 제재는 개인이 주도할 수는 없다. 형사제재는 법무성이 주도하지만, 민사적 제재는 증권거래소가 주도한다.

제를 받을 수 있을까? 나아가 자회사가 해외에서 인권침해를 범한 경우, 그 지역에 거주하는 피해자들이 모회사의 법정에서 민사적 구제를 받을 수 있을까? 이런 문제는 자회사의 인권침해에 대한 모회사의 책임 문제, 그리고 모국의 법정이 해외에서 발생한 인권침해에 대해서 관할권을 갖는지의 문제가 얽혀 있다. 이러한 문제에서 외국은 어떤 입장을 가지고 있을까?

미국의 경우를 보면, 전통적으로 자회사와 모회사는 별도의 독립된 조직이므로, 모회사는 자회사의 법정지의 관할권에 복종하지 않는다는 입장이었다. 하지만 최근에는 미국에 자회사가 존재한다는 사실에 근거하여 외국에 소재하는 모회사에 대해 미국법원이 관할권을 갖는다는 식으로 관할이 확대되고 있다. 반대로 미국에 모회사가 존재하고 외국에 자회사가 소재하는 경우에 미국법원은 자회사에 대한 관할권이 있다는 방향으로 발전하고 있다. 하지만 이런 식의 관할권확장은 무제약적인 것은 아니다. 미국 내 자회사가 존재한다는 이유로 외국에 있는 모회사에 대해서 재판권을 행사하기 위해서는 해당 사건과 사건 당사자가 모두 내국관련성이 있어야 한다고 한다. 미국 내 모회사가 존재하는 것을 이유로 자회사에 재판권을 행사할 수 있기 위해서는 외국의 자회사와 법정지가 '지속적 조직적으로' 관련되어 있어야 한다고 한다. 결국 모자회사 관계에 있다고 해서, 미국의 관할권이 해외의 모회사나 자회사로 확장되는 것은 아니고, 특별한 조건이 갖추어졌다는 전제가 마련된 경우에만 관할권이 역외로 확장되는 것이다.[99]

기업에 의한 인권침해와 관련해서 생각해 본다면, 해외의 자회사나 모회사가 인권침해를 한 경우, 국내법이 그들 기업에 대해서 관할권을 행사하기 위해서 그것이 자회인지 모회사인지여부에 의해서만 판단할 수는 없고, 특별히 관할권을 확장할 추가적인 연결성이 있어야 한다는 것이다. 그럼에도 불구하고 해외의 자회사나 모회사에 의한 인권침해에 대해서 모국의 법원이 재판관할권을 행사할 필요성은 존재하는 것이 사실이다. 문제는 어떤 법리에 따라서 관할권 확대를 정당화하고 한계를 설정할 것인가이다. 아직 이에 대한 확고한 입론은 없어 보인다. 그리고 이에 대한 입론은 주로 법원 판결을 통해서 발전해가는 것으로 보인다.

5) 징벌적 손해배상[100]

징벌적 손해배상이란 가해자가 악의적으로 불법행위를 함으로써 피해자에게 손해를 입혔을 경우, 피해자가 입은 실 손해 이외에 추가적으로 징벌적 의미를 추가하여 배상하는 제도를 말한다. 이런 제도가 필요한 이유는 여러 가지로 설명한다. 1) 실제 손해가 비교적 적어서 소의 제기가 불가능한 경우에 소에 의한 정의실현 촉구와 장려, 보상이 필요하다고 볼 수 있다. 2) 형법이 미치지 못하는 형사범죄적 성격의 위법행위자 징계하는 수단이 된다. 3) 일반적으로 배상이 되지 않는 감정에 대한 침해 등 인격에 대한 침해와 소송비용의 배상으로서의 의미가 있다. 4) 비양심적인 피고가 배상에도 불구하고 이익이 있다고 판단하여, 의도적으로 위법행위를 하는 것을 저지하는 효과가 있을 수 있다. 5) 용서할 수 없는 행위에 대한 사회의 불용납을 표명할 수 있다.

본보기로 가해자를 엄중히 처벌함으로써 재발을 방지한다는 의미에서 징벌적 손해배상은 영국, 미국, 캐나다 등 영미법 국가에서 다수 발견된다. 대륙법계 국가의 경우에도 유사한 것이 있긴 하지만, 영미법계에 비추어본다면 부분적 승인의 입장이라고 할 만하다. 이런 사례는 독일이나 일본에서 보이는 것이다.

99. 김용진, 역 내외 모회사에 대한 미국법원의 재판관할권의 제한적 행사 경향과 그 한계, 비교사법 제21권 3호, 2014. 참고함.
100. 박창석, 징벌적 손해배상에 관한 비교법적 검토, 환경법연구, 제35권 1호, 2013. 참고함.

다. 우리나라의 관련 제도 및 관행

한국에서 사법적 구제장치가 어느 정도 잘 갖추어져 있는지 그리고 기업에 의한 인권피해자들이 사법적 구제를 적절히 잘 사용하고 있는지에 대한 평가는 쉽지 않다. 완벽하기를 기준으로 한다면 부족한 것이 적지 않겠지만, 시급하게 그것을 개선하는 것은 쉽지 않다. 다만 지적하고자 하는 것은 국민의 입장에서 사법에 대한 신뢰는 매우 낮다는 것이다. 2015.8.9. OECD의 '한눈에 보는 정부 2015(Government at a Glance 2015)' 보고서에 의하면 한국에서 사법제도에 대한 국민 신뢰도는 27%에 불과한 것으로 나타났다. 이는 OECD 조사 대상국의 평균인 54%에 훨씬 못 미치는 것이며, 42개 국 중에서 콜롬비아(26% · 2014년), 칠레(19% · 2013년), 우크라이나(12% · 2014년)에서 이어 뒤에서 4번째이다. 이러한 사법제도 하에서 기업에 의한 인권침해에 대해서 사법적 구제가 효과적으로 이루어진다고 기대하는 것은 가능하지 않을 것이다. 아래에서는 이러한 사법제도 일반에 대한 검토보다는 기업인권과 관련하여 논란되는 지점을 중심으로 본다. 그것은 해외에 진출한 한국기업에 의한 인권침해에 대한 사법적 구제와 관련한 제도와 관한 것을 의미한다.

1) 해외에서의 인권침해에 대한 법적 구제[101]

기업이 해외에서 인권침해를 한 경우에 현지에서 인권침해를 받았다고 주장하는 외국인이 국내에서 사법적 구제를 받을 수 있을까? 이에 대해서 국가인권위원회의 보고서에 제시된 내용을 소개해 본다.

먼저 해외에 소재하는 연락사무소나 지점에서 인권침해가 발생한 경우라면, 일반 채권계약, 근로계약, 불법행위를 불문하고 모두 국내법원이 관할권을 갖는다고 한다. 다만 이 경우에도 준거법은 당사자의 합의가 없는 한 현지법이 적용된다. 아무튼 이 경우 사법적 구제의 가능성이 다소 높다고 할 수 있다. 반면 현지법인이나 합작회사에 의한 인권침해에 대해서 국내의 기업이 책임을 질 수 있을지에 대해서는 다소 의문이다. 오히려 본사에 책임을 물을 수 없다는 것이 원칙이라고 보아야 할 것이다. 다만 개별 사안적으로 보아 본사의 실질적인 영향력 하에서 인권침해가 이루어진 것을 입증할 수 있다면, 본사에 민사책임을 묻는 것이 가능할 것이다.

이처럼 이 보고서는 해외에서 자행된 인권침해에 대해서 본사가 직접 인권침해를 한 경우뿐만 아니라, 지점이나 연락사무소에 의한 인권침해, 그리고 제한적이나마나 현지법인이나 합적 회사에 의한 인권침해에 대해서도 국내법정을 통한 구제가 가능할 수 있다는 점을 보이고 있다. 하지만 현실에서는 한국에 본사를 둔 다국적 기업이 해외에서의 인권침해를 이유로 국내에서 소송이 제기된 선례는 존재하지 않는다는 점을 동시에 지적하고 있다.

해외에서 인권침해를 한 기업에 대한 형사적 대응과 관련해서 보자면, 형법은 속지주의의 원칙을 천명하고 있으면서(형법 제2조) 동시에 형법 제3조에서 "본법은 대한민국 영역 외에서 죄를 범한 내국인에게 적용한다."고 규정하여 속인주의를 보충적으로 채택하고 있다. 따라서 외국에서 한국국민이 범죄행위에 대하여 국내법원은 형법을 적용하여 재판을 할 수 있다고 하겠다. 다만 법인에 대한 형사처벌과 관련해서는 양벌규정이 있는 경우에 한해서 적용된다고 해석한다. 이와 관련해서도 국내에서 해외에서의 인권침해를 이유로 기업을 처벌한 사례는 발견할 수 없다.

101. 국가인권위원회, 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구, 2013.

2) 자회사에 의한 인권침해에 대한 모회사의 법적 책임

해외에 있는 자회사 인권침해를 한 경우에 국내에 있는 모회사를 상대로 법적 책임을 물을 수 있는지 여부는 위에서 살펴보았거니와, 그렇다면 국내에 있는 자회사가 저지른 인권침해에 대해서 모회사에 법적 책임을 물을 수 있을까?

김용진은 이에 대해서 다소 신중할 필요가 있다고 주장한다.[102] 그에 의하면, 자회사나 모회사가 인권침해나 기타 불법행위에 연루된 경우 그 모회사나 자회사로 하여금 연대하여 책임지는 입법을 하는 것이 불가능하지는 않다고 주장한다. 하지만 이런 책임을 일반적으로 부여하는 것은 법인격독립성을 원천적으로 부인하는 불합리한 결론에 이를 가능성이 크기 때문에 바람직하지 않다고 주장하다. 대신 개별사례별 혹은 개별법역영별로 모회사나 자회사의 책임을 규율하는 것이 현실적일 것이다.

이런 입장을 지지한다면, 자회사에 의한 인권침해에 대해 모회사에서 법적 책임을 묻는 일반법원리를 세우기보다는 심각한 인권침해나 특정한 유형의 인권침해에 대해서 모회사에 책임을 지우는 방식의 접근법을 생각해 볼 수 있다.

3) 징벌적 손해배상

기업에 의한 인권침해가 반복되는 이유가 인권침해에 대한 제재의 수위가 약하기 때문이라고 생각하는 입장에서 징벌적 손해배상은 유력한 대안이 될 수 있다.

박창석은 대륙법계를 기본 축으로 하는 우리나라의 경우 영미법에서 이용하고 있는 수준의 징벌적 손해배상제도를 수용할 것인지에 대한 연구나 사회적 합의수준은 매우 낮은 것으로 보인다는 점을 지적하면서도 부분적으로 수용할 여지가 없지 않다는 점을 지적한다. 예컨대, 대규모의 악의적인 환경훼손의 경우 적용의 여지가 있다는 것이다.

이런 점을 생각한다면, 징벌적 손해배상제도를 전면적으로 도입하지는 않더라도 대규모의 악의적 인권침해의 경우에라도 제한적으로 도입하여 이용하면서, 제도의 확산여부를 점진적으로 살펴나가는 것도 하나의 방법이라고 할 수 있을 것이다.

라. 이행원칙 26의 실천을 위한 행동계획(NAP)

1) 향후 과제 및 개선방향

사법체계를 완비하고 완성시켜나가는 것은 영원한 과제이다. 그리고 이것은 기업에 의한 인권침해로부터 피해자를 구제하는 데 있어서 중대한 함의를 가진다. 이런 점에서 정부는 다음의 과제를 지속적으로 수행해야 할 것이다.

- 사법부의 독립성을 더욱 제고해 나간다.
- 사법적 구제에의 접근을 방해하는 법적 장애를 제거해 나간다.
- 사법적 구제에의 접근을 방해하는 비법적 장애를 제거해 나간다.

102. 김용진, 자회사의 행위에 대한 모회사의 재판관할: 다국적 기업의 경쟁제한 금지 위반행위를 중심으로, 충남대학교 법학연구, 제24권 제1호, 2013. 318쪽.

2) 구체적 행동계획의 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 한국에 국적을 둔 기업이 해외에서 외국인에게 인권침해를 야기한 경우, 한국의 법정에서 민사적 혹은 형사적인 재판 절차를 통해 구제받을 수 있는 방안을 강구할 것이다.
- 정부는 자회사나 하청 기업에 의한 인권침해에 대해 모회사 및 원청회사에 법적 책임을 물을 수 있는 방안을 강구할 것이다.

15. 이행원칙 27

국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권 침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기관 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다.

가. 개요

1) 이행원칙 27의 주요 내용

비사법적 제도는 사법적 제도를 보완하는 중요한 역할을 한다. 사법적 구제가 언제나 요구되는 것도 아니며, 모든 청구인이 언제나 선호하는 접근법이 아니기 때문에, 오히려 비사법적 구제절차가 기업과 인권 침해에 있어서 효과적인 고충처리 절차가 될 수 있다.[103]

비사법적 고충처리절차가 없는 경우에는 새로운 제도를 추가하는 것이 방법이며, 기존의 비사법적 제도의 역할을 확대하여 기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책을 제공할 수 있다.

비사법적 고충처리절차의 경우에 이행원칙 31에 제시된 기준을 충족하여야 하며, 사법적 절차와 마찬가지로 국가가 기업 관련 인권침해에서 당사자들 사이의 불균형, 취약성, 주변화의 높아진 위험에 직면한 그룹과 집단의 개인이 마주하는 추가적인 장애물에 대처하는 방안을 고려하여야 한다.

2) 이행원칙 27의 구체적인 방안

기존의 국가 기반 비사법적 고충처리 절차의 효과성을 강화해야한다. 많은 국가들이 이미 다양한 비사법적 고충처리 절차를 수립하고 있으며, 대표적으로 국가인권기구나 OECD 가이드라인에 따른 국가연락사무소(NCP)가 있다. 기존에 존재하는 비사법적 고충처리절차에 대해서는 고충처리절차를 위한 적절한 권한과 재원을 갖추도록, 또한 인권 침해가 밝혀진 기업에 대해서는 보상 조치를 취하고 국가 서비스에 대한 제한 등 적절한 결과를 받도록 보장해야한다.[104]

국가 기반의 비사법적 고충처리 절차가 없는 경우에는 새로운 절차를 수립하여야한다. 이에 대해서는 기

103. John Ruggie, "Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31", Human Rights Council, 2011, pp.125-126

104. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights, December 2014, p.30.

존의 국가 기반이 비사법적 고충처리절차가 있는 국가와 마찬가지로, 인권 침해 사안을 효과적으로 다룰 수 있는 권한과 재원을 갖추도록 하여야 하며, 인권 침해가 밝혀진 사안과 관련하여 기업에 대한 적절한 조치가 취해지는 것 또한 보장해야한다.

새로운 구제절차를 수립하는 경우에, 국가인권기구나 옴부즈맨 기구에 기업과 인권 관련 침해를 다룰 수 있는 권한을 부여할 수 있으며, 다국적 기업에 관한 OECD 가이드라인을 준수함에 따라 NCP를 수립할 수도 있다. 이외에도 기업 관련 인권 침해를 처리할 수 있는 권한을 가진 대체 기구를 설립할 수 있다. 또한, 국제 금융기업의 감사 옴브즈맨 체계들을 참고하여, 국제 금융기구로부터 지원 받는 프로젝트 관련 불만사항을 위한 보상 절차를 수립할 수 있다.

나. 관련 국제 동향 및 각국 정부의 이행 실태

1) OECD 국가연락사무소(NCP)

(1) OECD NCP 국제 동향

OECD는 다국적기업이 경제·사회·환경적 측면에서 긍정적인 영향력을 높이고, 부정적인 영향을 최소화하고자 1976년에 'OECD 다국적기업 가이드라인'을 제정하였으며, 현재까지, 한국 등 34개 OECD 회원국과 비회원국 10개국을 포함하여 총 44개국이 다국적기업 가이드라인을 수락하였다. 이 가이드라인은 수락국 공동의 명의로 다국적기업에게 사회적 책임을 부여하는 국제규범으로, 법적 구속력은 없으나, OECD 회원국 및 가이드라인 수락국은 이를 무시하기에는 그 위상이 높다. 수락국들은 각자 설립한 NCP를 통해 가이드라인을 홍보하고 가이드라인 이행에 관한 문제를 처리함에 따라 이행력을 확보하고 있다.[105]

2000년 다국적기업 가이드라인 개정됨에 따라, 각국 정부는 가이드라인 이행을 책임지고 관련 진정 및 문의를 처리하는 국가연락사무소(NCP)를 설립해야하며, OECD 회원국뿐만 아니라 가이드라인 수락국은 매년 OECD 이사회에 그 활동을 보고하여야 한다. NCP 진정 절차는 국가 기반의 비사법적 고충처리 절차의 하나로 분류되며, 다른 국제인권기준과 차별화 되는 이행 절차이다. 다국적기업의 본부가 소재하는 국가 혹은 다국적기업이 활동하고 있는 국가가 가이드라인 수락국인 경우, 피해자 개인·노동조합·시민단체를 포함하여 누구나 해당 국가의 NCP에 해당 다국적기업의 가이드라인 위반에 대해서 진정할 수 있다.[106]

(2) 각 국 정부의 이행 현황

① 연락사무소 구성

노르웨이, 네덜란드, 덴마크의 경우도 독립전문가구조를 취하고 있다. 노르웨이의 경우에는 2001년 노사정 구조였으나 2011년 민간 독립전문가 구조를 전환하였다. 위원을 선정함에 있어서는 시민사회와 노조가 각 1명씩, 그리고 기업 측이 2명을 추천하며, 확정은 외교부와 무역산업부가 확정하는 구조이다. 따라서 노르웨이의 경우에는 4명의 독립전문위원과 4명의 정부부처 자문위원으로 구성된다.[107]

105. 김종철, "2011 OECD 가이드라인 개정 부분과 그 평가", □기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적함의□, 한국인권재단 2013.8.31, 30-49쪽.
106. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 2010, 133-136쪽
107. OECD 다국적기업가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015, 62쪽

② 사무국에 관한 사항

미국, 일본의 경우에는 정부 간 기구의 구조를 취하며, 사무국은 공무원이 담당한다. 독립전문가기구의 구조를 취하는 노르웨이, 네덜란드, 덴마크의 경우에도 사무국을 민간에 위탁하지 않고, 정부에서 담당한다. 예를 들어, 노르웨이의 경우에는 풀타임 스태프 2명이 외교부 소속이며, 네덜란드는 2명의 전임인력을 포함한 3명의 외무부 소속 공무원이 사무국 역할을 담당한다. 마지막으로 덴마크도 사무국이 행정부 소속이다.[108]

③ 사무소의 의사 공개

노르웨이 NCP의 경우에는 다른 행정기관과 마찬가지로 특정인이나 특정기관에게 유해하지 않은 이상 모든 정보를 공시하도록 요구한다. 이는 Norwegian Freedom of Information Act에 따라서 민감한 정보를 제외하고 모든 자료가 공시된다. 따라서 온라인상에서 2009년부터 2014년까지 노르스크어로 기록 된 회의록을 공개하고 있으며, 2013년부터는 외교부와의 행정적인 미팅 회의록까지 공개하였다.[109]

④ 1차 평가

일본의 경우에는 사무처리순서를 행동지침절차안내(Procedural Guideline)와 행동지침의 실시절차에 관한 주석(Commentary) 제 27조를 실질적 판단 기준으로 제시하고, 이유 부기의무를 명시하고 있다. 덴마크의 경우에는, 이의가 익명이지 않을 것과 사건에 대한 서술과 해당 증거나 기록이 첨부될 것, 마지막으로 주장이 OECD 가이드라인의 범위 속하는 지를 평가한다.[110]

한국 NCP 운영규정에 따르면 1차 평가에 대한 재심사규정을 두고 있지 않다. 그러나 1차 평가에 대한 재심사규정을 두어 분쟁당사자의 절차권을 보장해야한다. 영국의 경우 이의신청에 대한 재심사와 관련하여 NCP 감독기능을 하는 Steering board에서 절차와 관련한 이의신청에 대하여 재심사할 수 있도록 하고 있다.[111]

⑤ 권고의 이행 등

덴마크의 경우에는 조정을 통하여 사건이 종결되거나, 양 당사자들이 모두 조정에 동의하지 않아 NCP가 성명을 작성하는 경우에 모두 발표 1년 이후 성명 및 조정안을 재검토하도록 한다. 즉 1년의 이행 기간을 두고 권고사항을 조정 및 권고사항을 확인하는 것이다.[112]

네덜란드의 경우에는 모든 당사자에게 권고사항 및 합의사항이 이행되고 있는지 그 상황에 대한 정보를 NCP에 제공할 것을 선택적으로 요청한다. 또한 국가 수준의 정책차원에서 뒷받침되지 못하여 권고사항의 이행이 어려울 경우 해당 정부부처에 관련한 보고서를 제공한다는 점이 특이사항이다.[113]

⑥ NCP의 권한

각국의 NCP의 권한은 근거 법률에 따라 형태가 다양하나, 덴마크의 경우에는 덴마크 "모든 기업"이 덴마크 국내 및 국외에서 OECD 가이드라인을 위반한 사항에 대해 조사하고 분쟁을 다룰 수 있는 권한을 갖

108. 위의 책, 65쪽
109. 위의 책, 64쪽
110. 위의 책, 70쪽
111. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회, 2015, 70쪽
112. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회, 2015, 75쪽
113. 위의 책, 75쪽

는다. 이에 따라, 덴마크 NCP는 '다국적 기업인지 여부와 사업 활동 장소를 불문'하여, 덴마크의 기업이기만 하면 OECD 가이드라인 위반의 조사 대상이 될 수 있다. NCP의 기능을 담당하고 있는 진정처리기구는 독립기구로 덴마크 법률에 의거한다.

덴마크 정부는 지난 2012년 11월, 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 2차 국가행동계획을 마련함과 동시에, 책임 있는 기업 행동을 위한 조정 및 진정처리기구(Mediation and Complains-Handling Institution for Responsible Business Conduct)를 설립하였다. 본 기구는 행정부에 속한 독립기구로, 덴마크 기업국(Danish Business Authority)이 본 기구의 사무국을 겸하며, 설립근거는 "책임 있는 기업 활동을 위한 조정 및 진정처리기구에 관한 법(Act on Mediation and Complains-Handling Institution for Responsible Business Conduct)"에 기초한다.

본 법률의 시행령에 따르면, 기구는 5인이 임명되는 위원 체계로 구성된다. 1명의 의장, 1명의 전문가위원, 3명의 조직대표자가 위촉되는데, 의장과 전문가 위원은 사회과학 또는 법학 배경을 가지고 기업의 사회적 책임과 관련된 분야의 지식을 보유한 자여야 한다. 특히 의장은 관련 분야의 경험과 더불어, 국제적인 조정 경험도 지닌 성실한 인격을 갖춘 자로 명시하고 있다. 더불어 3명의 조직대표자는 덴마크 산업연맹(Confederations of Danish Industries), 덴마크 노동조합연맹(Danish Confederation of Trade Union) 및 덴마크 92그룹(지속가능발전 포럼)과 NGO의 추천에 따라 위촉된다.

기구의 역할 중에 하나는 NCP를 운영하는 역할을 수행하는 것이다. 구체적으로 동법 시행령 4항(section4)에 따르면, "누구나 스스로 또는 제 3자를 위하여 조정 및 진정처리 기구에 진정할 수 있다"고 하면서, 진정인은 OECD 가이드라인 위반에 관하여 주장할 수 있음을 명시하고 있다.[114]

본래 OECD 가이드라인은 본래 다국적 기업을 그 수범자로 설정해놓고 있다. 이에 따르면 NCP는 기업이 자기 국적이 아닌 나라에서 OECD 가이드라인을 위반했을 경우에만 이를 심사할 권한이 있다. 하지만 덴마크 NCP는 다국적 기업인지 여부를 불문하고, 덴마크 기업이 OECD 가이드라인 위반과 연루된 모든 상황에서 이를 심사할 권한을 갖는 것이다. 이것은 실질적으로 NCP가 거의 모든 경우의 기업과 인권 침해 사례를 다룰 수 있게 함으로써 권한의 공백을 최소화시키는 효과를 갖는다.

이 밖에도 기구는 다음의 활동을 요청받고 있다. 1) OECD 가이드라인과 관련하여 향후에 발전할 수 있는 내용에 대해 덴마크 기업을 대상으로 한 조사 2) 다국어로 된 기관 리플렛을 발간하여 12개 덴마크 대사관에 배포하여 정보제공 3) OECD 다국적기업 가이드라인과 UN 이행원칙에 대한 인식 제고를 위해 이익집단 및 NGO와의 대화 4) 공급망 실사와 기업 기반의 분쟁 해결에 대한 지침(Guidance) 개발 5) 덴마크 대사관이 지역 이해관계자들에게 덴마크 연락사무소(NCP)에 대하여 인지를 제고할 수 있도록 장려한다.

2) 국가인권기구

(1) 국가인권기구 국제 동향[115]

국가인권기구 국제조정위원회(ICC)는 기업과 인권에 관한 실무그룹을 통해서 전략기획, 역량 강화와 정보 공유 그리고 의제 수립 및 교환이라는 세 가지 역할을 한다. 또한, 국가인권기구 회원들은 2010년 10월 영국 스코틀랜드 에딘버러에서 열린 제 10차 세계국가인권기구대회에서 에딘버러 선언(The Edinburgh

114. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회, 2015, 104쪽
115. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010, 156-158쪽

Declaration)을 통해 기업과 인권에 대한 결의를 채택하였다. 이로써 국가인권기구들 또한 기업과 인권에 대한 이슈를 의제로 채택하고 이를 증진하기 위해 힘써야한다는 것에 동의하였다.

특히 고충처리절차와의 관련성을 지어 에딘버러 선언의 주요내용을 살펴보면 기업과 관련하여 인권을 증진하고 보호하기 위해 파리원칙에 의거하여 국가 및 기업들의 인권 준수를 모니터링하고, 모든 관련 당사자들에게 인권침해를 예방하고 구제하는 방법에 대해서 조언해야한다는 내용을 담고 있다. 인권침해 예방, 구제 방법과 관련하여서는 인권침해 피해자를 지원하며 효과적으로 사법적·비사법적 구제를 받을 수 있도록 도울 것이 주요 내용으로 포함되었다.

국가인권기구의 기업인권 관련 진정처리 권한을 살펴보면, 진정사건 처리 범위를 크게 4개로 나눌 수 있다. 첫째, 기업관련 진정사건 처리가 불가한 경우, 둘째, 특정 유형의 기업에 국한하여, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정사건 처리가 가능한 경우가 있다. 셋째로, 모든 유형의 기업에 대해, 특정 권리침해에 대한 진정 사건 처리가 가능한 경우와 마지막으로 모든 유형의 기업에 대해, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정 사건 처리가 가능한 경우로 분류될 수 있다.

(2) 각 국 정부 이행 현황

국가인권위기구의 기업과 인권 관련 진정처리 권한을 살펴보면, NAP를 수립한 덴마크·네덜란드의 경우에는 한국 국가인권기구와 마찬가지로 "모든 유형의 기업에 대해, 특정 권리 침해에 대한 진정 사건 처리 가능"한 범위에 속한다. 핀란드와 영국의 경우에는 기업관련 진정사건 처리가 불가능한 범위에 속한다.[116] 그러나 덴마크나 네덜란드 등의 국가인권기구가 기업과 인권에 관한 권리 침해에 대한 진정 사건이 불가능하거나 제한적이어도, 다른 메커니즘을 통해서 이러한 인권 침해 사안에 대한 고충처리절차를 제공하고 있다.

덴마크의 경우에는 기업 관련 인권 침해 피해자 구제에 비사법적기구로서 고용재판소(employment tribunal), 국가 옴부즈맨(national Ombudsman), 그리고 소비자 재판소(Consumer tribunal)가 있다. 또한, 덴마크는 고용이나 서비스에 있어서 인종, 성, 장애, 나이, 종교 차별을 다루는 메커니즘이 있다고 NAP에서 서술하고 있다.[117]

영국의 경우에는 NAP를 통해서 독립적인 분쟁해결기관(Independent dispute resolution companies)이나, 옴부즈맨(the Ombudsman), 시민 민원상담소(the Citizens' Advice Bureau), 특정분야의 정부 규제관이나 자문중재조정서비스(the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, 이하 ACAS)의 자문을 구하거나 도움을 제공받을 수 있다고 하였다.[118]

서구의 여러 국가들의 경우 대개 인권침해의 경우에는 분야별로 옴부즈맨 등의 인권감시기구 또는 고충처리기관을 두고, 국가인권기구의 경우에는 인권침해보다 차별문제를 주로 다루고 있어 인권침해보다는 차별문제를 주로 다루고 있다.[119]

116. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010, 158쪽
117. The Danish Government, "Danish National Action Plan –Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights", 2014
118. HM Government, "Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights". september. 2013.
119. 홍성수, "국가인권위원회 조사·구제기능에 대한 평가와 과제", 전북대학교 법학연구 통권 제34집, 2011년 12월, 89쪽

다. 우리나라 관련 제도 및 관행

1) 한국 NCP

우리나라는 'OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 이사회 결정'을 채택에 따른 가이드라인을 수락한 국가로서, '2001년 OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 NCP운영규정'을 제정하여 NCP를 설치·운영해오고 있다.[120]

(1) 한국 NCP의 현황

① 사무국의 운영과 구성

한국 NCP 운영의 법적 근거는 산업자원부 공고 2001-103호인 OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소의 운영규정으로 이에 따라 운영된다. 한국 NCP는 외국인투자촉진법 제 27조 제 3항에 의한 외국인투자실무위원회로, 사무국은 지식경제부 투자정책과에서 대한상사중재원으로 변경되어 현재는 대한상사중재원에 있다.[121]

한국 NCP는 정부와 민간이 함께 참여하는 민관조직으로 운영되고 있다. 위원장은 산업통상자원부 투자정책관이고 1인의 위원장을 포함한 7인의 비상임위원으로 구성된다. 위원은 관계 부처의 과장급 공무원 중 산업부장관의 요청으로 해당 기관의 장이 지정하는 사람 그리고 가이드라인의 내용에 관하여 전문적인 지식과 풍부한 경험이 있고, 업무를 공정하게 수행할 수 있다고 인정되는 사람 중에서 산업부장관이 위촉하는 사람이다.[122]

또한 한국 NCP는 가이드라인 위반 사건에 대한 이의제기를 효과적으로 조정, 중재하기 위하여 중재위원회를 운영하고 있다. 사무국은 대한상사중재원이 맡고 있으며, 가이드라인에 대한 문의, 가이드라인의 홍보 및 교육, 가이드라인 위반 사건의 처리를 위한 사전 조사, 선업부와 OECD에 대한 가이드라인 이행상황 보고에 관한 사항을 NCP로부터 위임받아 처리하고 있다. 이에 관한 사항은 운영규정의 제 4조에서 사무소의 구성 및 기능에 대해서 규정하고 있다.[123]

120. http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/1300

121. 산업부가 2013년 9월 OECD 다국적기업 가이드라인 한국 연락사무소 운영규정을 개정함에 따라 사무국 업무를 대한상사중재원에 위임한 것에 대하여, 가이드라인 위반사건의 조사를 담당하는 등의 중요한 일을 민간기관에 떠넘기는 등 OECD 가입국 의무를 사실상 외면했다는 지적을 받았다. 이에 대해서 산업통상자원부는 NCP 운영의 모범사례로 꼽히는 노르웨이, 네덜란드 등이 NCP 자체를 정부로부터 독립된 조직으로 구성, 운영하고 있다고 하였으며, 사무소 기능을 강화하여 OECD 가이드라인에 대한 이행을 강화하기 위한 것이라고 하였다. 자세한 사항은 아래 링크를 참조=.http://motie.go.kr/motie/ne/presse/press2/bbs/bbsView.do?bbs_seq_n=156521&bbs_cd_n=81

122. OECD 다국적기업가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015, 62쪽

123. OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정

제4조(사무소의 구성 및 기능) ① 사무소는 1인의 위원장을 포함한 7인의 비상임위원으로 구성되며, 다음 각 호의 사항을 관장한다.

1. 가이드라인의 홍보 및 인식제고
2. 가이드라인에 대한 해석
3. 가이드라인 위반 사건의 조정·중재 및 외국 연락사무소와의 협조
4. 경제협력개발기구에 대한 가이드라인의 이행상황 보고
5. 기타 가이드라인의 이행에 관한 사항

② 위원장은 산업통상자원부(이하 "산업부"라 한다) 투자정책관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.

1. 관계 부처의 과장급 공무원 중 산업부장관의 요청으로 해당 기관의 장이 지정하는 사람
2. 가이드 라인의 내용에 관하여 전문적인 지식과 풍부한 경험이 있고, 업무를 공정하게 수행할 수 있다고 인정되는 사람 중에서 산업부장관이 위촉하는 사람

③ 사무소의 간사는 산업부 해외투자과장으로 한다.

운영규정의 제 9조에서 회의 의사 및 의결정족수에 대해서 규정하고 있다. 이 규정에 따르면 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 부득이한 사유로 출석하지 못하는 경우에는 서면으로 의견을 제출할 수 있다. 또한 경미한 사안일 경우 등 서면의결을 인정하고 있다. 마지막으로 의사의 공개와 관련하여서는 의사 공개가 원칙이나, 사무소 또는 중재위원회가 인정하는 경우에 공개하지 않는다.[124]

② 질의 및 이의 신청

운영 지침 제 13조에서 제 17조까지 질의 및 이의 신청에 대해서 다루고 있다. 제 13조는 질의에 관하여, 제 14조는 이의신청의 접수 그리고 제 15조에서는 1차 평가에 대한 내용을 규정하고 있다. 제 16조에서는 조정 및 중재에 관한 사항을 다루며, 제 17조에서는 처리결과의 공표 등에 관하여 규정하고 있다.

질의의 경우에는 신청서를 작성하여 신청한 경우에 사무소가 특별한 사정이 없는 한 신청을 받은 날로부터 30일 이내에 서면으로 답변하여야 한다고 규정하고 있다. 이의신청의 경우에는 가이드라인 이행과 관련된 이의를 제기하고자 하는 경우에는 신청서로 신청할 수 있으며, 이의신청을 받은 날로부터 30일 이내에 접수여부를 결정하고, 접수 사실을 신청인과 피신청인에게 통보하여야 한다. 신청서를 접수하는 것이 적절하지 않다고 사무소가 판단하는 경우에는 이의 신청을 받은 날로부터 30일 이내에 비 접수 사실과 이유를 신청인에게 통보하여야 한다.[125]

사무소가 이의 신청이 적절하다고 판단한 경우에는 신청서가 접수된 날로부터 90일 이내에 가이드라인의 목적 및 효과성에 대한 기여, 다른 유사사례의 국내외 처리결과, 법원 판결을 포함하여 적용 가능한 법령 및 절차를 통한 해결가능성을 고려하여, 추가조사, 조정 · 중재 등 추가 절차 진행 여부를 신청인 및 피신청인에게 통보하고 홈페이지 등을 통해 공표해야한다. 더불어 사무소는 추가 절차 진행 여부를 결정하기에 앞서 신청인 및 피신청인의 의견을 들어야 한다.[126]

사무소가 추가 절차의 진행이 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 이의제기를 조정, 중재사건으로 접수하고 이를 처리하기 위한 중재위원회를 구성해야한다. 이와 관련하여 필요한 경우에 기업단체, 노동단체, 비정부기구, 관계전문가 등에 조사, 연구를 의뢰할 수 있으며, 비공개를 원칙으로 하되 당사자 간의 합의가 있거나 위원장이 필요하다고 하는 경우에 공개할 수 있다. 마지막으로 이의신청 처리절차를 접수 통보 후 1년 이내에 종결해야한다.[127]

조정, 중재를 통해서 당사자 간 합의에 이른 경우에는 이의신청 내용, 사무소의 조정, 중재절차, 합의 내용 및 시기 등을 공표한다. 합의에 이르지 못한 경우에는 앞서 언급한 합의 내용 및 시기를 제외하고 당사자들의 주장 내용을 공표하고, 필요한 경우 사무소 회의의 의결을 거쳐 당사자에게 적절한 권고를 할 수 있

124. OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 제9조(회의 의사 및 의결정족수) ① 사무소의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 부득이한 사유로 사무소 위원이 출석할 수 없는 경우 서면으로 의견을 제출할 수 있다.
② 제1항에도 불구하고 회의에 부치는 안건의 내용이 경미하거나 회의를 소집할 시간적 여유가 없는 경우, 또는 위원장이 인정하는 경우 서면으로 의결할 수 있다.
③ 위원장은 회의를 소집하려면 회의 개최 5일 전가지 회의 일시·장소 및 안건을 위원에게 알려야 한다. 다만, 긴급한 경우나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

125. OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 제 14조

126. OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 제 15조

127. OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 제 16조

다. 사무소는 조정, 중재절차 종결 후 30일 이내에 제 1항 또는 제 2항의 내용을 공표하고, 이의제기사항과 관련된 주무관청에 통보하여야 한다.

③ 보고 및 감독

사무소는 매년 활동상황을 산업부 및 OECD에 보고해야하며, 활동 상황은 제 12조 제 3항의 각 호 및 이의신청의 처리 결과 등을 포함한다. 사무소는 재정집행 등 사무소의 제정에 관한 사항에 대하여 산업부 장관의 지도·감독을 받는다.[128]

(2)문제점 및 개선점

① 사무국의 구성과 운영

- 위원의 전문성 및 민간분야와의 협력 문제

산업통상자원부는 2013년 운영규정 개정을 통해서 정부와 분야별 전문가가 참여하는 혼합형 구조로 NCP구조를 개편하였다. 이에 따라서 정부부처뿐만 아니라 산업부 장관이 위촉하는 민간인으로 위원을 구성하도록 하였다. 그러나 현재 한국NCP 정부위원 및 민간위원 현황을 보면, 민간위원으로 구분된 위원들의 소속이 산업정책연구원, 한국표준협회, 대한무역투자진흥공사(KOTRA)이며, 이들의 경우 모두 산업통상자원부 산하 공공기관 또는 정부출자 연구기관이다. 민간인 위원 참여를 이끌어내는 구조 개편은 긍정적으로 평가받을 수 있으나, 민간위원 구성을 살펴볼 때 실질적인 운영에 있어서 구조 개편이 진정한 독립전문가형의 위원회 구조를 구현했는지에 대해서는 의문이 드는 바이다. 이와 관련하여 정부차원에서는 민간위원 3인이 사무소 위원을 맡고 있고, 사무국을 대한상사중재원에 두고 있다는 점에서 독립전문가형 NCP로 OECD에 보고한 바 있다. 하지만 실무 및 집행 담당하는 단위의 소재가 위탁되었다는 점만으로 한국 NCP가 독립전문가형이라고 말하기에는 무리가 있다. 진정한 독립전문가형 NCP 구현을 위해서는, 위원회의 장과 사무는 정부가 담당하고, 나머지 위원의 구성은 민간에서 담당하여야 한다.

- 사무국의 위상

NCP의 실질적 집행력 담보를 위해서는 사무국을 정부 내에 두어야 함에도, 이를 대한상사중재원에 두고 있는데, 이러한 사실이 NCP가 민간조직으로서 운영되고 있다는 점을 뒷받침한다. NCP자체는 정부 내에 둠으로써 정부가 공문을 발송하며 책임 있게 운영해야한다. 특히 기업에 직접 영향력을 행사할 수 있는 정부부서가 주도해야한다는 것이 중요하기 때문이다.[129]

- NCP활동의 투명성

한국 NCP의 경우에는 2001년 이후 활동을 시작한지가 14년이 지났음에도 불구하고, 독자적인 홈페이지가 생성된 것은 2014년으로 얼마 되지 않았다. 홈페이지 생성 이후에도 한국 NCP의 구성과 활동에 대해서 구체적인 공개를 하고 있지 않으며, 그에 더하여 연례보고서에 대한 국문본 또한 존재하지 않는다.[130]

128. OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정 제 18조
129. OECD 다국적기업가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015, 65쪽

연락사무소의 의사를 실질화 시키기 위하여, 사무소의 의사를 투명하게 공개하고 서면 의결을 제한할 필요가 있다. 의사의 공개에 대한 제한도 그 범위가 특정되어있지 않고 사무소 또는 중재위원회가 필요하다하는 경우에 비공개할 수 있도록 규정한 점 또한 투명성에 있어 큰 걸림돌이 될 수 있다. [131]

② 이의제기 절차

- 접근성

1차 평가에서 높은 기준이나 잘못된 기준을 적용함으로써, 다음 절차(further examination)로의 이행을 애당초 불가능하게 하는 관행은 시급히 개선되어야 한다.[132] 또한 이의신청의 접수를 반려하는 범위가 명확하게 규정되어있지 않아 NCP가 자의적으로 판단하여 이의신청을 반려할 여지가 많다.[133]

이의신청 반려와 관련된 병행절차는 1차 평가 시 고려요소가 된다. 1차 평가에서 병행절차가 장애물이 되는지에 대해서는 명확하지 않지만 1차 평가 고려 요소로 두고 있는 만큼 어떻게 평가되는지에 대하여 명확히 할 필요성이 있다.[134]

- 투명성

공개원칙을 철저히 실행하게 하는 것은 다국적기업의 가이드라인을 효과적이게 하는 필수 요소이다. 한국NCP는 그동안 접수된 진정사례 등에 대한 공유 자료들을 공개하지 않았다. 이로 인해 한국NCP에서 처리한 진정사례의 총 수, 진정별 이슈, 제소 주체, 피소기업업종, 처리기간, 처리결과, 발표문서 등 기본적인 내용을 공개하지 않았다. 따라서 실제 한국 NCP에서 처리한 구체적인 사례와 정확한 내용을 알 수 없다. 현재 한국 NCP 홈페이지에는 최근 처리한 3건의 제소 사례의 1차 평가서가 파일로 등록되어있을 뿐이다.[135]

- 효과성

경제협력개발기구 노조자문위원회(OECD TUAC) 홈페이지에 한국 NCP가 리드(lead) NCP로 등록된 사례는 15건이며, 이 중에서 단 3건에서만 NCP에 대한 진정을 통해 긍정적인 결과 혹은 건설적인 논의가 이루어졌다는 평가를 받았다. 2011년 국가인권위원회 NCP 개선 권고에 따르면, '한국 NCP는 설립 후 11년

130. OECD 다국적기업가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015, 43쪽

131. 위의 책, 64-65쪽

132. 추가 대상인지에 대한 1차 평가에 있어서 절차 지침은 6가지의 기준을 제시한다.
- 관련 당사자의 신원 및 당해 쟁점에 대한 이해관계
- 당해 쟁점이 중대하고 입증된 것인지 여부
- 기업 활동과 구체적 사안에서 제기된 쟁점 간 연관성이 있어 보이는지 여부
- 법원 판결을 포함하여, 적용 가능한 법령 및 절차의 관련성
- 유사한 쟁점이 다른 국내 또는 국제적 절차에서 어떻게 처리되었는지 또는 처리되고 있는지 여부
- 구체적인 쟁점 검토가 가이드라인 목적 및 효용성에 기여하게 될지 여부.

산업통상자원부, "OECD 다국적기업 가이드라인 NCP 운영방향", 산업통상자원부, 2013.3, 196쪽, OECD다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015년, 96쪽

133. OECD 운영규정 제 14조

134. OECD다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015년, 70쪽

135. 한국 NCP 홈페이지에는 2012년 10월 '포스코 인도법인'을 인도, 한국, 네덜란드, 노르웨이 단체들이 제소한 사례/ 2012년 8월 '아데카코리아'를 한국노조들이 제소한 사례/2013년 11월 '대광화공'을 바레인 단체들이 제소한 사례. OECD 다국적기업가이드라인 한국연락사무소(NCP) 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015, 36쪽.

간 8건의 이의제기가 접수되어 1건의 권고가 이루어지는 등 제 역할을 하지 못했다'고 지적하였다.[136]

2) 국가인권위원회의 '기업과 인권' 고충처리절차

한국의 경우에는 국가인권위원회에서 차별행위와 관련하여 모든 기업(공기업, 민간기업 등)에 대해 진정사건의 조사, 직권조사를 실시할 수 있는 권한을 갖는다. 기업을 직접적인 대상으로 하는 진정사건은 불가능하나, 감독기관이 있는 경우에는 감독기관을 대상으로 하여 우회적으로 진정사건을 다루는 경우가 있다.[137]

한국 국가인권위원회의 경우에는 국가인권기구의 기업 인권관련 진정처리 권한 분류 중에서 모든 유형의 기업에 대해서 가능하나 특정 권리 침해에 대한 진정 사건 처리에 한하여 가능하다. 그러므로 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정처리가 가능하지 않다. 따라서 국가인권위원회에서 기업과 인권 관련하여 다루는 있는 사항은 여성, 장애인 등과 관련한 고용영역에서의 차별, 외국인노동자 관련 차별 및 인권침해, 직장 내 성희롱이 주를 이룬다.[138]

국가인권위원회가 기업에 의한 차별행위에 대한 조사권한은 가지는 근거는 「국가인권위원회법」,「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」및 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 3개가 있다.[139]

3) 노동위원회

노동위원회는 노·사·공익 3자로 구성된 준사법적 성격의 합의제 행정기관으로, 노동관계에서 발생하는 노사 간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게 조정·판정하는 기관이다. 1953년 3월 8일에 노동위원회법을 제정, 공포함에 따라 중앙노동위원회와 지방노동위원회를 설치하였다.

노동위원회는 근로자위원, 사용자위원, 공익위원으로 구성된 합의제 행정관청이며, 근로자위원·사용자위원은 10~50인, 공익위원은 10~70인으로 구성되어있다. 근로자 위원의 경우에는 노동조합이 추천한 자 중에서 위촉하며, 사용자위원의 경우에는 사용자단체가 추천한 자 중에서 위촉한다. 중앙노동위원회의 경우에는 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉하며, 지방 노동위원회의 경우에는 지방노동위원회위원장의 제청으로 중앙노동위원장이 위촉한다.

노동위원회의 경우에는 노동쟁의 조정·복수노조 교섭창구 단일화 사건 등의 결정·부당해고 및 부당노동행위 등의 심판·비정규직 차별적 처우시정·정책적 업무 등을 맡는다.

라. 이행원칙 27의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

(1) OECD NCP사무소 재정비

진정한 의미의 독립전문가형 조직을 구현하도록 한다. 네덜란드 등과 같이 우리나라의 경우에도 독립전

136. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집, 2015년, 43쪽
137. 한국인권재단, "기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?-비사법적 고충처리 메커니즘의 한국적용 가능성", 한국인권재단, 2010년, 158쪽
138. 위의 책, 60쪽
139. 위의 책, 60쪽

문가형 조직으로 분류되지만, 실질적으로 민간위원 구성이 산업통상자원부와 밀접하게 연관된 기관의 구성원으로 이루어져 있다는 문제점이 있기에, 이들을 진정한 독립전문가로 대체하여 실질적 의미의 독립전문가형 조직을 갖추는 것이 시급하다.

NCP사무국을 정부 기관이 담당하여, 실질적인 이행력을 확보한다. 현재 대한상사중재원에 두고 있는 사무국으로 실질적인 집행력을 담보하기 위해 정부 내 기관에 두어야 한다. 그리고 NCP 활동의 투명성뿐만 아니라 진정 절차와 관련한 투명성과 효과성을 제고해야 한다.

또한 덴마크의 NCP가 덴마크의 모든 기업이 덴마크 국내 및 국외에서 OECD 가이드라인을 위반한 사항에 대해서 조사하고 분쟁을 다룰 수 있는 권한을 갖는 경우를 참조하여, 우리나라 역시 우리나라의 기업이 국외뿐만 아니라 국내에서 OECD 가이드라인을 위반했을 경우, 이를 다룰 수 있도록 넓은 권한을 부여하는 것이 필요하다.

(2) 국가인권위원회

국가기반의 비사법적 고충처리절차는 현재 한국 NCP와 국가인권위원회가 있다. 그러나 국가인권위원회 또한 협소한 범위에 한정하여 고충을 처리하고 있다. 기업에 대한 직접적인 조사는 불가능하며, 우회적으로 가능할 뿐이다. 따라서 다른 국가기반의 비사법적 고충처리절차를 신설하지 않는 한 국가인권위원회의 구제절차 기능을 확대해야한다.

국가인권위원회는 〈기업과 인권〉 국내 사업 방향의 하나로 법적·제도적 개입에 관하여 아래와 같이 명시하였다.

- 기존 조사권 활용(차별행위 규제)
- 조정권한 강화
- 기업에 의한 인권침해를 직접 다루는 창구로서의 역할을 활성화[140]

국가인권위원회의 비사법적 고충처리절차를 신설한다면, 기업과 인권만을 다루는 전담기구를 만드는 것도 하나의 방법이다. 국가인권위원회의 경우에는 서구의 국가인권기구와 같이 차별시정기구로서의 성격이 점차 강화되고 있으므로 인권침해를 전담하는 옴부즈맨 등을 이용하여 고충을 처리하는 것도 하나의 대안이 된다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 OECD 가이드라인의 NCP를 국내에서 활동하는 국내기업의 OECD 가이드라인 위반 사건도 다룰 수 있도록 권한을 확정하며, 실효적으로 작동할 수 있도록 제도를 개선할 것이다.
- 정부는 국가인권위원회의 구제절차를 그 실효성을 확보하는 방향으로 개선할 것이다.

140. "기업의 인권침해로부터 보호할 국가의 의무" 발표문, 「기업과 인권에 관한 아태지역 국가인권기구 회의」, 홍진표 (전 국가인권위원회 상임위원), 2011

• 정부는 대규모 인권침해가 발생한 경우 임시적인 사회적 분쟁해결기구가 형성되어 문제를 해결하도록 지원할 것이다.

16. 이행원칙 28

국가의 기업 관련 인권 침해를 다루는 효과적인 비국가 기반의 고충처리 절차에의 접근을 촉진하는 방안을 고려해야한다.

가. 개요

1) 이행원칙 28의 주요 내용[141]

이행원칙 28에서는 비국가기반의 비사법적 고충처리 절차에 관하여 명시하고 있다. 비국가 기반 고충처리 절차는 1) 기업이 단독으로 또는 이해관계자와 함께 운영하는 절차가 있으며, 2) 기업협회 또는 다중 이해관계자 그룹이 운영하는 절차 또한 포함한다. 마지막으로 3) 국제기구나 지역적 인권기구의 고충처리 절차를 포함한다. 국가는 이러한 비사법적 고충처리절차에 대해서 인식하여야하며, 이러한 절차들이 효과적으로 운영되도록 촉진시킬 역할을 부여받는다.

2) 이행원칙 28의 구체적 방안[142]

(1) 기업 기반의 고충처리절차의 개발 지원

국가는 기업 기반의 고충처리절차를 개발하도록 지원하기 위해서, 본 이행원칙 31에 규정된 효과적 기준에 부응하는 기업 기반의 고충처리절차 우수 사례를 수집하고, 이러한 효과적인 기준에 따라 고충처리절차가 운영되도록 지침을 만들어야한다. 기업 단독뿐만 아니라 기업 집단들이 고충처리절차를 개발하고 장려하고 지원하여야 하며, 고충처리절차 내에 시민 사회단체들이 참여하도록 지원하여야 한다.

(2) 지역 및 국제 인권 기구의 고충처리절차 접근 지원

지역 및 국제 인권 기구의 고충처리절차에 대한 인식을 강화하고, 그 기구에 대한 피해자의 접근성을 강화하여야 한다. 또한 지역 및 국제기구들에 대한 연락 체계 수립을 지원하고 이들의 조치에 대한 규정을 지원함으로서, 권리 보유자가 고충처리절차의 접근성이 어려운 것에 대한 절차적, 실체적 원인을 파악해야 한다.

- 아시아 태평양 국가인권기구포럼(APF)

1996년 설립된 아시아 태평양 국가인권기구 포럼(APF; Asia-Pacific Forum of National Human Rights Institutions)은 국가인권기구 간 협력체로 아태지역 내 각 국의 국가인권기구 설립 및 활동 지원, 회원국 간

141. John Ruggie, "Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31", Human Rights Council, 2011, pp.126-127.
142. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights, December 2014, p.31.

의 인권보장과 향상을 위한 상호협력 및 공동 활동을 실시한다. 또한, 회원국 인권기구 위원과 직원의 훈련 및 개발을 위한 활동 또한 진행하고 있다. APF 회원국으로는 호주, 인도, 인도네시아, 뉴질랜드, 필리핀, 피지, 스리랑카, 몽고, 네팔, 한국 등 22개의 국가인권기구로 이루어져있다.[143]

국가인권기구는 기업과 인권 문제가 전 세계적으로 대두됨에 따라, 국가인권기구가 정부·기업·시민사회 등 주요 이해당사자간의 대화와 협력을 조성할 수 있는 중요한 지위에 있음을 인식하였고, 지난 2010년 제 10차 국가인권기구 국제조정위원회에서는 〈에딘버러 선언〉을 채택함으로써 중요성을 확인한 바 있다. 이는 국가인권기구의 기능이 UN 이행원칙의 세 가지 축과 관련되어 있음을 언급하면서, 국가인권위원회의 기업인권침해에 대한 진정처리 기능, 중재 기능의 강화를 강조한 것이라 할 수 있다.

한국의 경우에는 한국 국가인권위원회가 APF와의 공동주최로 〈기업과 인권에 관한 아태지역 국가인권기구 회의〉를 2011년에 개최하기도 하였다. 이 회의에서는 기업과 인권 분야에 관한 인권침해사안을 살펴보고, 지역적 우선과제 발견 및 국가인권기구 간의 협력 방안을 도출하여 아태지역 행동계획 수립하였다. 본 회의의 결과인 〈서울선언〉은 국가인권기구 내에 기업과 인권에 관한 고충센터 설치 등 국가인권기구의 역할 강화, 국내 연락사무소와의 협력 강화, UPR에 기업과 인권 추가 등을 그 내용으로 한다.[144] 이에 따라 APF와 같은 대륙별 메커니즘을 통해 실질적인 진정처리 제도의 설립이 향후 도출될 것으로 기대된다.

나. 관련 국제 동향

비정부기반의 비사법적 고충처리 메커니즘은 1)글로벌 메커니즘, 2)대륙별 메커니즘, 3)지역적(Local) 메커니즘 4)산업별 혹은 다자간 메커니즘 그리고 5)기업별 혹은 프로젝트별 메커니즘으로 나뉜다. 비사법적 고충처리 메커니즘에 국가적 메커니즘도 포함되지만 여기서는 비 국가 기반을 기준으로 언급하여, 이는 위에서 따로 다루었다. 산업별 혹은 다자간 메커니즘의 경우에는 별도로 이행원칙30에서 다룬다.

1) 글로벌 메커니즘

글로벌메커니즘은 전 세계 모든 대륙, 모든 나라에 거주하는 사람들에게 적용 가능하고 그들이 접근할 수 있는 메커니즘을 의미한다.[145] 국제산별협약, UN 글로벌콤팩트 성실성 조치가 있으며, 더 나아가 세계은행의 컴플라이언스 자문 옴부즈맨(CAO, Compliance Advisor Ombudsman)과 같은 지역(Regional) 및 국제 메커니즘 그리고 아프리카 개발 은행 그룹의 독립 검토 메커니즘과 같은 다른 지역 또는 국제 개발은행 메커니즘이 있다.[146]

또한 국제노동기구(ILO)에서는 국제노동기구 결사의 자유위원회를 통해서 모든 국제노동기구 회원국에게 적용 가능한 전 세계적인 메커니즘을 가지고 있다. 결사자유위원회의 경우, 국제노동기구 고충처리메커니즘 중의 하나로 정부, 노동자, 고용주협회가 고충처리를 제기할 수 있으며, 국제노동기구 회원국이 노동자의 권리를 위반한 사실에 대해서 제기할 수 있다. 그러나 개인은 고충처리의 대상이 될 수 없다.[147]

143. 국가인권위원회, "인권위, 제 9차 아태지역 국가인권기구 포럼 연례회의 개최", 국가인권위원회, 2004.9.11.(보도자료)
144. 국가인권위원회,「기업과 인권에 관한 보거서」, 국가인권위원회, 2013, 5쪽
145. 한국인권재단, "기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?", 한국인권재단, 77쪽
146. A/HRC/26/25/Add.3, para 9.
147. 한국노동사회연구소, "주요 선진국의 공공부문 노사관계 관련 국제기구 제소 사례와 정부 대응 경험 및 전략에 대한 연구", 노동부, 2007,14-15쪽

2) 대륙별 메커니즘

대륙별 메커니즘은 특정 대륙 내 범위에서 적용 가능한 메커니즘을 말하는 것으로는 유럽부흥개발은행 독립지원 메커니즘과 아시아개발은행 책무성 메커니즘이 있다. 이외에도 아프리카개발은행의 독립검토제도(Independent Review Mechanism)[148]과 유럽투자은행의 고충 메커니즘(Complaints Mechanism)[149]이 있다.

3) 지역적(LOCAL) 메커니즘[150]

한 국가 내에서 국가 기관에 의해 조직되고 운영되는 메커니즘을 지역적 메커니즘이라 한다. 이스라엘의 경우 환경 책임을 위한 네게브 지역사회자문패널 포럼을 들 수 있으며, 이태리에는 노동 분쟁 해결 지역 위원회가 있다.

이스라엘의 환경 책임을 위한 네게브 지역사회자문패널 포럼의 경우에는 네게브 지역 내 라마 호바브 산업 단지(Ramat Hovav Industrial Area)가 환경을 파괴하거나 오염시키는 문제에 대해 공기, 물, 토양, 유독성 환경 피해물질, 공장노동자와 지역주민에 대한 안전 등을 지키기 위한 지역사회협의체이다.

이태리노동분쟁해결지역위원회(Provincial Commissions for Labour Dispute Resolution)은 이태리에서 각 지역별로 운영되고 있는 노동 분쟁 해결 지역 위원회이다. 이 지역 위원회에서는 노동 문제와 관련한 개별 고충을 다루며, 임직원과 공공 행정 조직을 포함한 모든 고용주가 해당 메커니즘을 이용할 수 있다. 이 메커니즘의 경우에는 법적 절차를 밟기 전에 반드시 밟아야 할 조건으로서 노동 분쟁에 대한 비사법적 해결을 위한 필수적 시도 조치이다.

4) 기업별 혹은 프로젝트별 메커니즘[151]

기업별 메커니즘은 각 기업 내에서 운영하는 고충처리절차가 있으며, 프로젝트 별로 운영하는 고충처리 메커니즘도 포함한다. 그 중의 한 예로 HP는 미국 캘리포니아 주 팰러앨토에 본사를 두고 있는 전자 통신 기업으로, 세계 IT 선두기업이다. HP의 경우에는 공급자 공장 노동자 개인 혹은 노동자 그룹의 경우 누구나 공장관리에 관한 고충 문제를 신고할 수 있다. 신고 접수된 문제들은 EICC 가이드라인에 나와 있는 사회적, 환경적 책임 기대에 대한 실행 미비와 관련된 문제들이다. EICC는 노동권을 포함하고 있으며, 특히 강압적인 노동, 아동노동, 노동 시간, 임금 및 혜택, 비인간적인 대우, 차별금지, 결사의 자유 등이 있다. 이 메커니즘의 처리 기준들은 ILO의 핵심 조약에 근거한다.

다. 각국 정부의 이행 실태

1) 덴마크: 책임 있는 기업행동을 위한 중재 및 고충처리 기관(Mediation and Complains-Handling Institution for Responsible Business Conduct)

덴마크 정부는 〈책임있는 기업활동을 위한 조정 및 진정처리 기구〉를 통해 앞서 〈이행원칙 27〉에서 서

148. http://grievancemechanisms.org/grievance-mechanisms/regional-multilateral-development-banks/african-development-bank2019s-independent-review-mechanism

149. http://grievancemechanisms.org/grievance-mechanisms/regional-multilateral-development-banks/eibs-complaints-mechanism

150. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010년, 165쪽

151. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010년, 186쪽

술한 바와 같이 NCP 관할 업무를 담당하고 있다. 이와 더불어 비국가 기반의 비사법적 구제방안에 대한 기능에 있어서도 역할을 분담하여 수행하면서, '기업' 차원에서 고충처리를 해결할 수 있는 중재시스템이 마련될 수 있도록 장려하는 업무를 담당한다. 예를 들어 중재가 제대로 이뤄지지 않을 경우, 기관 차원에서의 조사를 수행하고, 조사 대상으로는 덴마크의 민영기업뿐만 아니라 공기업, NGO와 같은 민간기관을 포함한다.

2) 네슬레[152]

(1) 개요

다국적기업인 네슬레(Nestle)는 영양, 건강 및 웰니스(wellness)와 관련된 식료품 및 제품을 생하면서, 전 세계 10 억 개가 넘는 판매 활동을 수행하고 있다. 네슬레는 33 만명이 넘는 직원과 86개국 447개의 공장을 갖고 있으며, 170,00개에 이르는 공급망을 갖고 있다. 기업의 특성상 긴 공급망은 인권문제가 발생하기 쉽고, 실례로 2012년에는 코코아 생산과정에서의 아동노동 문제가 발생하였다. 때문에 네슬레는 자체적으로 내외부의 고충처리 메커니즘을 수립하여 구제 절차를 마련하고 있다. 실제로 2014년 CSV(Creating Shared Value) 보고서에서는 616건과 관련된 아동노동 사건을 구제조치를 취하였다고 보고하였다.

(2) 아동노동 모니터링 및 구제 시스템

네슬레는 모든 기업 활동에서 전략적이고 포괄적인 인권접근 취하고 있으며, 제도적 일환으로 "아동노동 모니터링 및 구제 시스템(Child Labour Monitoring and Remediation System)"을 마련하고 있다. 본 구제 시스템에 따라 네슬레는 2014년까지 12,458명의 농업종사자와 35,756명의 지역사회의 일원들을 대상으로 아동노동의 위반여부를 조사하였다고 보고하였다.

(3) 기업 내부보고시스템과 외부 고충처리보고시스템

한편 네슬레는 기업내부보고시스템과 외부 고충처리보고시스템을 마련하고 있다. '기업 내부 보고시스템(Nestle Integrity Reporting System)'은 네슬레가 기업 활동하고 있는 모든 국가의 98%를 포괄하여 조사를 수행하고 있으며(2014년 기준), 2015년 말까지 100%의 달성을 목표로 하고 있다. 네슬레 본부가 받은 920건의 고충 건에는 지휘관의 성격(38%), 노동관행(23%), 차별 및 괴롭힘(15%) 및 기타 행위(214%) 등이 있었다.

한편, 'Tell Us'라는 이름으로 2014년에 발족된 '외부 고충처리보고시스템(External grievance reporting system)'은 1년 동안 8700개의 공급자를 대상으로 조사하였고, 109개의 조치를 시정하였다. 이 시스템은 "네슬레 기업 행동 원칙(Nestle Corporate Business Principles)"와 같이 자체적으로 마련한 기준 위반할 경우, 공급망 내 모든 고용주와 이해관계자가 모든 위반여부를 보고하도록 것을 주요 골자로 한다. 네슬레는 2015년까지 5000명의 공급자와 추가적으로 소통할 예정이라고 밝히고 있으며, 본 시스템을 통해 지역 커뮤니티와의 대화와 지속성보고체계가 강화될 것으로 전망하고 있다.

152. Nestle in society, Creating Shared Value and meeting our commitments 2014 Full Report, http://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-csv-full-report-2014-en.pdf

라. 우리나라 관련 제도 및 관행

1) 지역노사정위원회[153] [154]

기업 내의 고충을 비사법적 지역차원에서 해결하는 메커니즘의 경우는 지역에 있는 여러 이해당사자들의 거버넌스 혹은 사회적 대화 혹은 협의체의 조정을 통해 갈등을 해결하려는 메커니즘이다. 이러한 측면에서 볼 때 한국 정부는 지역노사정협의회를 설치하도록 법률을 제정하여 협의회를 운영하고 있다. 지역노사정협의회는 지방자치 시대에 발맞춰 지역 차원의 노, 사, 정 협의체로서 신뢰와 협조를 바탕으로 아래의 사항들을 협의하며 궁극적으로는 지역산업의 평화를 도모하고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있는 대표적인 지역 협의기구이다. 지역노사정위원회는 경제사회발전노사정위원회설치및운영등에관한법률 제 19조 및 동법시행령 제 16조에 따라 설치한다.[155]

한국의 지역 노사정위원회와 같은 지역적(LOCAL) 메커니즘이 존재할 수 있는 이유는 크게 세 가지로 요약된다. 우선, 지역공동체의 전통과 문화가 남아있으며, 둘째로 노사 간의 갈등이 심화될 경우에 이를 조정하거나 객관적으로 바라볼 수 있는 제 3자가 미흡하다는 점이다. 이와 관련하여 사실상 정부가 그 역할을 해야 함에도 그렇지 못하기 때문에 지역사회의 의미가 상대적으로 더 클 수 있다. 마지막으로 정부차원에서 이러한 지역차원의 노사정협의회에 대한 지원을 하고 있다는 점이다. 이와 같은 이유로 노사정위원회가 설치되어 운영 중에 있다.

지역의 노사정협의회를 통하여 일자리 창출이나 작업장 혁신 위주로 진행될 수 있지만, 지역차원에서 개별분쟁 형태의 노사갈등을 해결하고자 하는 협의회 혹은 전문가 양성에 초점을 두고 진행하는 경우가 있

153. https://www.esdc.go.kr/etc/etc0201.asp

154. 국가인권위원회, "기업인권교육교재", 국가인권위원회, 2013, 330-332쪽

155. 「경제사회발전노사정위원회의설치및운영등에관한법률」의 내용은 다음과 같다.

제19조 (지역노사정협의회) ① 지방자치단체의 장은 관할지역의 노사정 협력증진을 위하여 지역노사정협의회를 둘 수 있다.

② 위원회는 지역노사정협의회의 설치 및 운영에 필요한 지원을 할 수 있다.

〈신설 2007. 1. 26〉

③ 지역노사정협의회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

〈개정 2007. 1. 26〉

경제사회발전노사정위원회의설치및운영등에관한법률 시행령

제16조 (지역노사정협의회의 구성 및 기능) ① 법 제19조 제1항의 규정에 의하여 설치되는 지역노사정협의회는 위원장 1인을 포함한 30인 이내의 위원으로 구성한다. 〈개정 2007. 4. 26〉

② 지역노사정협의회의 위원장은 관할 지방자치단체의 장이 되며, 지역노사정협의회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 관할 지방자치단체의 장이 위촉한다. 이 경우 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원은 동수로 한다. 〈개정 2007. 4. 26〉 1. 근로자를 대표하는 자

2. 사용자를 대표하는 자

3. 공익을 대표하는 자

4. 당해 지방자치단체를 대표하는 자

5. 당해 지역의 지방노동관서를 대표하는 자

③ 제1항의 규정에 의한 지역노사정협의회는 다음 각호의 사항을 협의한다. 1. 지역내 노사정 협력방안에 관한 사항

2. 지역내 실업 및 고용대책에 관한 사항

3. 그밖에 지역경제 및 지역노사관계 발전에 관한 사항 〈개정 2007. 4. 26〉

④ 지역노사정협의회의 분과협의회, 사무국 등 그 구성 및 운영에 대하여 필요한 사항은 당해지역의 실정에 맞게 지방자치단체의 조례로 정한다. 〈개정 2007. 4. 26〉

제16조의2 (지역노사정협의회에 대한 지원)

위원회는 법 제19조 제2항에 따라 지역노사정협의회에 대하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

1. 지역노사정협의회의 설치

2. 지역 노사정 협력을 위한 지역노사정협의회의 운영

3. 그밖에 지역노사정협의회 활성화를 위해 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 [본조신설 2007. 4. 26]

다. 경기도의 경우에는 외투기업 유치를 위해서 분쟁조정 기능을 가진 분쟁조정센터를 설치하기도 하였다. 이를 통해서 비사법적 조정전문가를 양성하여 자율적 분쟁해결절차를 가지는 것이 목적이다.[156]

2) 고충처리제도(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률)

우리나라 노동법은 30인 이상의 근로자를 고용하는 모든 사업 또는 사업장에서 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위해 고충처리위원을 두어야한다고 규정하고 있다.157 고충처리위원의 구성과 임기를 살펴보면, 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회158가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다. 위원의 임기에 관해서는 협의회 위원의 임기를 준용하여 3년으로 하고, 연임할 수 있다.[159]

고충을 처리하는 것과 관련해서는 고충처리위원이 근로자로부터 고충 사항을 청취한 경우에 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리 결과를 해당 근로자에게 통보해야한다고 규정하고 있다. 그러나 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항의 경우에는 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다.[160]

3) 국내 기업들의 현황

국내 기업들의 비사법적 고충처리 메커니즘의 경우에는 고객 및 지역사회 불만 처리, 협력업체와 관련된 공정경쟁, 뇌물과 부패, 종업원과 관련된 차별, 임직원의 윤리강령 위반을 대표적인 주제로 삼고 있다. 관련 이해관계자가 지역사회, 임직원, 협력업체라는 공통점이 존재하며, 기업들은 이러한 이해관계자와의 커뮤니케이션을 위해 채널을 상시적 또는 정기적으로 운용하고 있다. 예를 들어, 임직원 고충처리제도, 고객의 소리, 지역사회와의 간담회, 협력업체와의 상생 협력/공정 경쟁 자율준수 프로그램 등이 있다.[161]

마. 이행원칙 28의 실천을 위한 행동 계획

1) 향후 과제 및 개선 방안

(1) 다양한 비사법적 고충처리메커니즘에 대한지지 표명

글로벌메커니즘 뿐만 아니라 지역적(Regional)메커니즘 등 다양한 메커니즘이 존재하며, 한국 정부는 한국 내의 고충처리절차 뿐만 아니라 이러한 글로벌 메커니즘 등에 대한 고충처리절차에 대한 지지를 표명하여야 한다.

(2) 지역노사정위원회 기능 강화 및 지원

한국의 지역공동체의 특성을 반영한 제도로서 비사법적 고충처리절차의 하나인 지역노사정위원회에 대한 정부의 지원을 계속적으로 이어가야한다. 지역노사정위원회가 일자리창출이나 작업장 혁신 위주로 가

156. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010, 173쪽
157. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제 26조
158. 여기서 '협의회'라 함은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 구성되는 기구로, 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다. (동법 제 3조)
159. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제 27조
160. 동법 제 28조
161. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010, 166쪽

는 것도 좋지만, 비사법적 고충처리절차의 하나로서 자율적인 분쟁해결절차로서도 기능할 수 있도록 정부가 지원하고 지지를 표명하여야 한다.

(3) 기업 내의 고충처리제도 설립 및 정비에 대한 정부의 지원 표명

한국 정부는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 기업 내의 고충처리위원을 두어야한다고 규정하고 있다. 기업 내의 고충처리절차가 좀 더 효과적으로 운영되고, 고충을 가진 자들이 효율적으로 접근할 수 있도록 하는 방안을 마련하여야 한다.

2) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 노사정위원회에 기업의 인권 침해에 대한 진정을 처리할 수 있는 권한을 부여하고 비사법적 고충처리절차로서의 역할 이행을 지원할 것이다.
- 정부는 시민사회를 포함하는 다양한 이해관계자 이니셔티브를 지원하고, 시민사회가 고충처리절차에 효과적으로 참여하도록 지원할 것이다.

17. 이행원칙 30

인권 관련 기준의 존중에 기반을 둔 산업과 다분야 이해관계자, 기타 협력적 이니셔티브는 효과적인 고충처리제도가 마련되는 것을 보장하여야 한다.

가. 개요

1) 이행원칙 30의 주요내용[162]

이 원칙은 이니셔티브의 참가자로서 참여하는 국가의 역할을 다루고 있다. 산업 기구와 다분야 이해관계자 집단, 기타 협력적 이니셔티브가 인권 관련 기준을 반영하고 있는 추세이다. 이러한 이니셔티브가 인권 기준을 제대로 반영하지 못한 경우에는 피해자 집단이나 그 집단의 적법한 대표자가 문제 제기할 수 있는 효과적인 제도가 수립되도록 하여야한다.

2) 이행원칙 30의 구체화 방안[163]

국가는 다중 이해관계자 이니셔티브에 의한 고충처리절차를 개발하도록 지원하여야 하며, 이 고충처리절차는 이행원칙 31에 따른 기준을 충족하여야 한다. 이니셔티브의 인권 기준 약속을 위반한 기업 등에 대

162. John Ruggie, "Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31", Human Rights Council, 2011, p.129

163. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights, December 2014, p.31.

해서는 국가 서비스 접근을 제한하는 등의 조치를 통해서 집행하여야한다.

나. 관련 국제동향[164]

고충처리절차는 기업 회원 관행에 대한 인권 수준을 높이기 위하여 다자간 이해관계자나 산업별 이니셔티브 수행에 대한 중요한 견제장치를 제공한다. 이러한 협력적 고충처리 메커니즘 모델들은 구제 수단에 대한 다양한 기관들의 하나의 통로를 제공하여 진정인들에게 더 용이한 접근성을 제공할 수 있고, 해결책을 만들어 내기 위해 기관들과 기관 회원들이 연합적 협력을 집결할 수 있도록 관련된 개별 기관들은 자원을 절약할 수 있다.[165]

1) 안전과 인권에 관한 자발적 원칙

이 원칙은 채굴 산업 분야에서 안전을 확보하면서 인권과 기본적 자유를 존중하기 위하여 2000년에 만들어졌다. 영국과 미국 정부, 채굴 및 에너지 부문의 기업 그리고 NGO들이 안전과 인권에 관한 대화를 시작하여 초안에 대한 점검을 거쳐, 2000년 12월 영국과 미국 정부가 안전과 인권에 관한 자발적 원칙을 발표하였다. 현재는 영국, 미국 등을 포함하여 9개의 국가, 27개의 기업 그리고 10개의 NGO가 참여하고 있다.[166]

안전과 인권에 관한 자발적 원칙은 채굴산업에서 보안경비 활동을 인권 친화적으로 수행하는 데 필요한 법원칙을 명시하고 있는 자율적 국제규범이다. 이 원칙의 기본전제는 사업 활동에서 안전문제에 계속적으로 기업이 직면함에 있어서, 안전과 인권 존중이 동시에 유지되어야한다는 것이다. 또한, 기업의 활동에 있어서 지역사회에서의 갈등해소나 복지 증진을 위해서는 시민사회, 주재국 정부, 본국 정부 등 두루 협력해야한다는 것이다. 이를 위해서는 이해관계자들과의 개방적이고 정례적인 대화를 통하여 협의점을 찾고 이해당사자들의 이해와 협력을 구해야한다는 것이다.

안전과 인권에 관한 자발적 원칙은 2007년 정기회의를 통해서 공식적 참여 기준(participation criteria)이 채택되었는데, 이에 따르면 한 단체가 원칙을 지키지 않는다고 판단되는 경우에 다른 단체가 이에 대해서 불만을 제기할 수 있는 메커니즘을 말한다.[167] 이러한 불만신고는 아전과 인권에 관한 자발적 원칙에 참여하고 있거나 해당 원칙에 대한 관찰자 지위에 있는 단체들만이 제기할 수 있다.[168]

2) 국제장난감산업협회

국제 장난감 산업 위원회는 1974년 설립된 전 세계 장난감 무역 협회들의 연합체 위원회로, 산업별 메커니즘으로 분류될 수 있다. 이 위원회는 미국, 영국, 중국 등을 포함하여 21개국이 회원국으로 참여하고 있다. 국제 장난감 산업 위원회의 비즈니스 관행에 대한 강령은 CARE(Caring, Aware, Responsible, Ethical) 과정에 기반한다. ICTI CARE 재단은 2004년에 설립되어 독립기관으로 ICP(ICTI CARE PROCESS: ICTI CARE 과정)을 관리·운영한다. ICP의 감사 전문가들은 기업들을 감사하여 장난감 생산 공장에서 강령을

164. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」, 한국인권재단, 2010년, 175-184쪽
165. A/HRC/8/5, para.100
166. http://www.voluntaryprinciples.org/참고(2015.6.30 검색)
167. http://www.voluntaryprinciples.org/wp-content/uploads/2013/03/VPs_Participation_Criteria_FinaL-_127000_v1_FHE-DC.pdf
168. 한국인권재단, "기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있을까?", 176쪽

잘 준수하고 있는지에 대해서 감독한다.[169]

3) 노동자권리컨소시엄

노동자권리컨소시엄(Working Rights Consortium)은 대학 행정부, 학생, 노동 전문가로 구성된 비영리 기관으로 대학에서 판매되고 있는 의류 등의 물품 생산 공장 관행이 기본 노동권 보장 범위에서 이루어질 수 있도록 대학이 직접 윤리 강령을 만들고 준수하도록 요구하기 위한 목적으로 설립되었다.[170]

노동자권리컨소시엄에 신고할 수 있는 대상은 노동자권리컨소시엄 강령 범주에 해당하는 노동권 위반이 의심되는 민간 기업 내의 고충 문제들이다. 예를 들어, 임금과 복지 혜택, 근로 시간, 초과 근로 수당, 아동 및 강제 노동, 건강과 안전, 차별, 희롱이나 학대, 결사의 자유나 단체 교섭 등이 있다. 고충 신고는 노동자권리컨소시엄이 조사 여부를 판단할 수 있도록 충분히 구체적이어야 하며, 보통 1년에 평균 50건의 고충 문제를 처리하고 있다.[171]

4) 채굴산업 투명성 이니셔티브(EITI; Extractive Industries Transparency Initiative)

채굴산업 투명성 이니셔티브(이하 EITI)는 투명하고 책임 있는 자연자원 관리를 증진하기 위한 글로벌 기준으로, 자연자원에 대한 정부와 기업의 관리 체계를 강화하기 위한 목적으로 설립되었다.172 오일, 가스와 같은 천연자원에 대한 채굴은 경제성장이나 사회적 발전에 기여하나, 부정적인 측면에서 부패나 분쟁을 유발시키기도 한다. 사실상 자원이 풍부한 국가들은 천연자원을 통해 경제적 가치를 제대로 취하지 못하고 오히려 빈곤, 갈등, 부패가 만연해짐에 따라, 소위 '자원의 저주'에 대한 문제들이 제기되었다. 이에 따라 자원이 풍부한 국가들의 정부는 채굴산업과 관련한 수입 내역을 공개하고, 자원개발기업들도 지출 내역을 공개하게 함으로써 채굴산업의 투명성과 책무성을 제고해 왔다.[173]

EITI 원칙을 통해서, 천연자원의 신중한 사용이 지속가능한 개발과 빈곤 감소에 기여하는 중요한 원동력이 될 수 있다는 신념을 확인하였고, 자원이 적절하게 관리되지 않은 경우에 부정적인 경제 사회적 영향을 초래할 것임을 확인하였다. 또한, 천연자원의 관리가 정부의 지배 아래 있으며, 정부의 수익과 지출에 대한 공중의 이해가 지속가능한 발전을 위해 적절하고 현실적인 선택에 대한 정보 습득과 논의에 도움이 될 수 있다는 것을 인지하였다. 따라서 EITI는 채굴산업의 투명성이 중요하며 금융관리와 책무성을 강화할 필요성을 인지하고, 정부와 기업의 운영 및 투명성, 책무성의 기준을 높이도록 장려할 것 등을[174] 명시하였다.

169. http://www.toy-icti.org/about/memberlist.html. 구체적인 회원국으로는 아르헨티나, 오스트레일리아, 오스트리아, 브라질, 캐나다, 중국, 대만, 덴마크, 프랑스, 독일, 홍콩, 인도, 이탈리아, 일본, 멕시코, 네덜란드, 스페인, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국이다.
170. 한국인권재단, 「기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?」. 한국인권재단, 2010, 179쪽
171. 위의 책
172. https://eiti.org/eiti (검색일자: 2015.8.25.)
173. 최철, "채굴산업 투명성 이니셔티브와 관련 해외입법 연구", 해외자원개발 심포지엄 발표문, 서울:EMRD, 3쪽.
174. https://eiti.org/files/English_EITI_STANDARD.pdf

EITI 원칙 (The EITI Principles)[175]

1. 우리는 천연자원의 신중한 사용이 지속가능한 개발과 빈곤 감소에 기여하는 지속가능한 경제적 성장을 위해 중요한 원동력이 될 수 있다는 신념을 공유하며, 적절히 관리되지 않을 경우에는 부정적인 경제 사회적 영향을 초래할 것임을 확인한다.
2. 우리는 국가의 시민의 이익을 위한 천원자원의 관리가 국가의 발전을 위해 기능하는 정부의 지배 아래 있음을 확인한다.
3. 우리는 채굴 산업에서의 이득이 수년간 수익이 창출되고 매우 높은 가격일 때에 발생한다는 사실을 인지한다.
4. 우리는 정부의 수익과 지출에 대한 공중의 이해가 지속가능한 발전을 위해 적절하고 현실적인 선택에 대한 정보 습득과 논의에 도움이 될 수 있도록 인지한다.
5. 우리는 채굴 산업에 있어서 투명성의 중요성과 금융 관리와 책무성을 강화할 필요성을 강조한다.
6. 우리는 더 나은 투명성의 성취가 계약과 법을 존중하는 맥락에서 형성되어야 함을 인지한다.
7. 우리는 금융상의 투명성을 가져다줄 국내외 직접 투자에 관한 환경을 강화시킨다.
8. 우리는 정부의 책무성에 대한 원칙과 실천이 수익 흐름과 공공 지출의 관리에 관해 모든 시민들에게 인지시킬 수 있도록 한다.
9. 우리는 정부와 기업의 운영과 공공의 삶에서 투명성과 책무성의 기준을 높이도록 장려한다.
10. 우리는 채굴 산업의 수익 및 납입 공개에 관하여 일관되고 실행 가능한 접근을 요구하며, 이는 이용하기에 쉬워야 한다.
11. 우리는 해당국의 지불 공개가 채굴 산업 기업의 비용을 모두 다 포함하고 있어야 한다고 믿는다.
12. 해결책을 찾는 데에 있어 우리는 모든 이해 당사자들이 중요하고 밀접한 기여를 한다는 것을 믿는다. 이해 당사자들은 정부 및 에이전시, 채굴산업 기업, 서비스 기업, 다자간 기구, 금융 기구, 투자자, NGO를 포함한다.

다. 이행원칙 30의 실천을 위한 행동 계획

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 절차적 구제장치가 부재한 이니셔티브에 대한 제보를 접수하고 권고 등 적극적인 조치를 통하여 이를 개선하도록 노력할 것이다.

175. The EITI Standard; https://eiti.org/files/English_EITI_STANDARD.pdf

18. 이행원칙 31

정부 기반과 비정부 기반의 비사법적 고충처리제도가 효과적으로 기능하기 위해, 비 사법적 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야한다.

(a) 정당해야 한다. 즉 이용자로 의도된 이해관계자 그룹의 신뢰를 얻게 하고 고충처리 절차의 공정한 운영에 대해 책임을 진다.

(b) 접근 가능해야 한다. 즉, 이용자로 의도된 이해관계자 그룹에게 알려지고, 접근에 특별한 장애를 갖는 사람들에게 적절한 조력을 제공한다.

(c) 예측 가능해야 한다. 즉, 각 단계별로 지표를 담은 시간표와 더불어 이용가능한 과정과 결과를 명료하게 보여주는 확실하고 공개된 절차를 제공하고, 이행을 감시하는 수단도 제공한다.

(d) 형평에 맞아야 한다. 즉, 불만을 가진 당사자가 공정하게 대우받고, 관련 정보를 제공받고, 존중받는 가운데 고충처리 절차에 참여하도록 하기 위해서 요구되는 정보, 조언, 그리고 전문지식의 출처에 합리적으로 접근할 수 있도록 보장하려고 노력한다.

(e) 투명해야 한다. 즉, 고충처리 절차에 참여한 당사자에게 진행상황에 관한 정보가 계속 제공되도록 하며, 효과성에 대한 확신을 쌓고 문제된 공익이 있다면 그것을 충족하기 위해서 절차의 성과에 관한 정보를 충분히 제공한다.

(f) 권리와 양립가능해야 한다. 즉, 결과와 구제가 국제적으로 승인된 인권과 합치되도록 한다.

(g) 계속적인 학습의 자료가 되어야 한다. 즉 절차를 개선하고 장래의 고충과 침해를 방지하기 위한 교훈을 알아내기 위해 관련 절차를 이용한다.

(h) 현장 차원의 고충처리 절차는 또한 참여와 대화에 기초해야 한다. 즉, 설계와 성과에 관하여 이용자로 의도된 이해관계자 협의하고, 고충에 대한 대처와 그 해결을 위한 수단으로서의 대화에 초점을 둔다.

가. 개요

1) 이행원칙 31의 주요내용

이행원칙 31은 비사법적 구제절차의 효과성 기준에 관하여 설명하고 있으며, 국가는 이 효과성 기준이 모든 비사법적 고충처리절차에 적용되도록 보장하여야 한다. 이는 비단 국가 기반의 비사법적 구제절차 뿐만 아니라 비국가 기반의 비사법적 구제절차에 관해서도 효과성 기준이 적용되도록 하여야 한다.[176]

2) 이행원칙 31의 구체적 방안[177]

국가는 비사법적 고충처리절차가 효과적으로 기능하도록 고충처리절차에 적절한 권한을 부여하며 재원을 공급하여야 한다.

176. John Ruggie, "Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31", Human Rights Council, 2011, pp.129-130.

177. UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights, December 2014, p.32

나. 이행원칙 31의 실천을 위한 행동 계획

한국정부는 이행원칙 31에 따라서, 비사법적 고충처리제도가 효과적으로 기능하기 위해 이 원칙에 언급된 기준을 따르도록 해야 한다. 특히 국가 기반의 비사법적 고충처리제도의 경우에는, 이행원칙 31에 따라서 이 제도들이 개발되고 이행될 수 있도록 보장해야한다. 이에 더하여 더욱 효과적으로 기능하도록 하기 위해서는 적절하게 권한을 부여하고 재원을 공급하여야 한다.[178]

한국 내의 국가기반의 비사법적 구제제도로는 한국 NCP가 가장 대표적이다. 아래에서는 이 이 제도가 효과적으로 기능하기 위해서 특히 더 보강되어야할 기준들이 무엇인지 살펴보고자 한다.

1) 한국 NCP 개선 권고

(1) 접근성

접근성은 1차 평가에서의 지나치게 높은 기준이나 잘못된 기준을 적용한다는 점과 관련된다. 1차 평가에서의 이러한 기준은 애당초 다음 절차로의 이행을 사전에 차단하는 것으로 고충처리제도를 무의미하게 할 수 있는 요소이다. 추가 절차(further examination)가 1차 평가 이후 예외적으로 진행하는 절차로 비춰지지 않도록 이와 관련한 한국 NCP의 개선이 요구된다.[179]

(2) 형평성

OECD WATCH는 15주년 보고서를 통해, 한국 NCP가 버마 슈에가스 개발과 관련한 1차 평가서에서 회사 측의 답변이 거의 그대로 반영되었음을 지적한 적이 있다.[180] 이렇게 한 쪽에 치우친 판단을 그대로 평가서 반영하는 것은 형평성에 어긋나는 것이며, 이러한 문제점을 애당초 차단하기 위해서 NCP 구조를 실질적인 독립전문가로 구성하는 방안 등이 제기되어야한다.[181] 한국 NCP의 경우에는 NCP구조 중 독립전문가기구(Independent Expert Body)로 보고하였으나, 실질적으로는 산업통상자원부 산하의 기관이나 정부출자 연구기관 소속원들이 민간 전문가로 참여하고 있다.

(3) 투명성

고충제도의 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대한 충분한 정보를 제공해야한다. 또한 한국 NCP 운영규정 제 10조에 의해서도 "사무소의 의사는 공개한다."라고 명시되어 있다. 현재까지 한국NCP가 접수한 진정사례는 OECD, OECD WATCH, TUAC 데이터베이스를 통해 수집하였을 때 총 19건이 검색된다.[182] 그러나 한국 NCP 홈페이지에 올라온 NCP의 분쟁사례 1차 평가서는 3건에 불과하다.[183] 단지 3건에 대해서만 제소주체와 피소기업, 제소이유와 1차 평가 결과를 확인할 수 있어 충분한 투명성이 보장되고 있지 않다.

178. Ibid.
179. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회, 96쪽
180. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회, 23쪽.
181. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회, 24쪽
182. OECD 다국적기업 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회, 36쪽
183. 바레인 워치 이의제기사건, 민주노총 전국하학섬유산업노동조합 이의제기사건, Lok Shankti Abiyan 외 3단체 이의제기 사건. 한국 NCP 홈페이지, http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4000# (2015.7.27. 검색)

이외에도 한국 NCP제도가 정당성, 예측성, 권리의 적합성, 지속적인 학습의 자료 등의 효과성 기준에 부합하도록 한국 정부가 보장하여야 한다.

2) 비국가 기반의 고충처리제도 관련 개선 권고

비국가 기반의 고충처리제도 또한 이행원칙 31의 효과성 기준에 부합하도록 제도 개선할 것을 권고하여야 한다. 더불어 '대화와 참여에 기반할 것을 요구하는 8번째 기준'은 특히 기업이 관리 지원하는 운영기반의 고충처리제도에게 특징적으로 적용되는 만큼, 이러한 기준에 부합하도록 정부 차원에서 권고하여야 한다.

3) 구체적 행동계획 내용

이상의 사항을 정리하여 도출한 구체적인 행동계획은 아래와 같다.

- 정부는 비사법적 고충처리절차의 효과성을 모니터링하고, 필요한 경우 적극적으로 권고를 통해 개선을 유도할 것이다.

제5장 결론

제5장 결론

결론

인권은 언제나 현실에서 발생하는 문제에서 출발한다. 따라서 인권의 문제는 현실에 대한 철저한 인식과 문제의식에서 출발해야 한다. 현실에 대한 인식을 외면하게 되면, 인권 문제 해결을 위한 모든 노력과 연구는 때때로 공허한 수사와 추상적인 미사여구 나열에 그칠 수 있다.

이는 기업과 인권 문제에도 마찬가지로 적용된다. '기업과 인권'이라는 새로운 범주로 포섭되어 제기되는 이 인권 문제 또한 기업이 연루된 심각한 인권 침해 현실에 대한 문제의식에서 출발한 것이다. 따라서 왜 기업과 인권이라는 새로운 범주로 바라보고 접근해야 했는지에 대한 그 현실적 문제의식에 철저히 발을 붙이고 작업을 수행해야 했다. 그것이 연구진이 놓치지 말았어야 할 태도이며, 기업과 인권 문제에 접근하는 모든 이들이 취해야 하는 태도이다. 이러한 관점에서 연구진이 본 연구에서 추구한 바는 크게 2가지였다. 하나는 본 연구는 정부의 관점에서 출발한 NAP가 아닌, 이해관계자의 관점에서 NAP를 수립하는 것, 그리고 다른 하나는 실효성 있는 구체적인 NAP를 수립하는 것이었다. 이 두 가지 목표 달성을 통해서 궁극적으로 대한민국 고유의 문제를 해결하기 위한 한국적 NAP를 수립하는 것을 최종 목표로 삼았다.

NAP는 본질적으로 정부가 이행주체가 되어 수립하는 것이기에 정부의 관점에서 출발하게 되는 속성을 가질 수밖에 없으며, 이에 따라 상향식 의사 반영이 적극적으로 이루어지지 않는다거나, 기존 정부 정책의 틀을 벗어나지 않고 현실의 문제의식보다 조직 논리가 우선되는 등 여러 가지 한계를 가질 수밖에 없다. 이러한 한계를 극복하고자 본 연구에서는 연구진의 구성에서부터 학계, 시민사회, 기업 전문가 등 다양한 이해관계자의 참여를 고려함으로써 정부의 관점이 아니라 이해관계자의 관점에서 출발하는 NAP 수립의 가능성을 모색하였다. 현실 문제로서의 기업과 인권이라는 문제의식을 공유하는 연구진이 정책결정권자의 관점에서 이 문제를 접근하는 것이 아니라, 현실에 발을 딛고 이해관계자의 관점에서 문제를 다루는 국가행동계획을 수립하는 것이 이 연구의 출발점이었다.

이러한 취지에 따라 시작된 본 연구는 다음과 같은 세부 과제를 설정했다. 바로 우리나라의 NAP를 수립하기 위한 참고 자료 수집과 이에 대한 분석, 그리고 이해관계자의 의견 수렴 및 규범과 현실 간극 확인을 통한 한국적 기업과 인권 이슈의 발굴이다. 이를 수행함으로써 국제적 기준에 부합하면서도 한국적 문제를 충실히 다룬 NAP를 수립하고자 하였다.

먼저 NAP 수립을 위한 자료 수집 및 분석을 위해 본 연구는 먼저 영국과 네덜란드, 덴마크, 핀란드에서 수립된 NAP를 참조하였으며, 이를 절차 및 내용적 측면에서 분석하였다. 또한 유럽 현지의 각국 NAP 수립

실무진을 만나고, 또한 유럽의 기업 담당자, 정부 인사, 시민사회, 국제기구 등 다양한 이해관계자들을 만나 NAP에 대한 의견을 수렴하였다.

그 다음으로 참고했던 자료가 바로 UN에서 발간한 NAP 수립을 위한 지침이었다. NAP 지침을 분석하고 이해하여 취지를 최대한 NAP에 반영하려 하였고, 이를 통해 기업과 인권에 관한 이행원칙을 NAP에 적절하게 반영하고자 하였다.

이와 같이 기존 NAP 사례 및 지침에 대한 연구에 기반하여, 본 연구는 한국에서 시급한 기업과 인권 이슈가 무엇인지 파악하고자 했다. 이를 위해 이해관계자 설문조사를 실시하였으며, 다양한 이해관계자로부터 답변을 받아 한국에서 시급한 기업과 인권 문제가 무엇인지 파악하고자 하였다. 그리고 기업과 인권에 관한 국제 규범에 대한 파악과 기존 연구 및 문헌 검토를 통한 우리나라의 인권 현실 문제를 파악을 통해 규범과 현실 사이의 간극을 규명하여 이를 통해 우리나라에서 기업과 인권 문제 해결을 위해 개선되어야 할 부분을 밝히고 이를 위해 정부가 실천해야 할 역할이 무엇인지 제시하고자 했다. 이를 통해 현실의 문제를 해결할 수 있는 실효성 있는 NAP 작성을 추구하였던 것이다.

본격적인 NAP 내용에 관한 연구에서, 본 연구는 이행원칙의 각 원칙에 대해 먼저 이행 지침 별 내용을 정리하고 이에 관한 국제적 동향과 국내 이행 실태를 분석하여 양자 간 간극을 확인하고, 이를 바탕으로 향후 정부가 수행해야 하는 과제에 대해서 구체적으로 정리하여 제시하였다. 이렇게 정리된 행동계획은 별도의 권고안에서 각각의 행동 계획의 이행 주체와 이행 기한을 명시하여, 이행을 담보할 수 있도록 하였다.

결론을 작성하며 되돌아보건대, 결과적으로 본 연구에서 추구한 저 두 가지 과제가 완벽하게 성취되지는 못했으며, 부족한 부분도 많다고 생각한다. 해외 NAP에 대해서 지적한 문제점과 한계를 본 연구가 극복하지 못한 부분들이 적지 않다는 것을 누구보다 잘 알기에 본 연구 과정과 이 결과물을 되돌아보면서 아쉬운 생각을 지워낼 수 없다. 또한 이해관계자의 의견 역시 충분히 반영하지 못하였다. 보다 다양한 이해관계자에 대한 의견 수렴을 이루어내지 못하였고, 취약 이해관계자에 대해서는 보다 적극적인 의견 수렴 노력이 필요한데도 이를 충분히 실천하지 못하였다. 현실적인 채택 가능성을 고려하여 기존 입장보다 후퇴한 경우도 적지 않다. 인권 현실은 이미 저 앞에 나아가 있는데, 국가의 관점을 극복하고 현실 속 문제의식에 기반하여 나아가고자 했던 본 연구가 제시한 결과는 기존 관점에서 크게 벗어나지 못하고 현실에 더 가까이 다가가지 못했다는 아쉬움 또한 남아 있다.

이러한 아쉬움 속에서도, 본 연구가 기업과 인권에 관한 우리나라의 첫 NAP 수립을 위한 기초 연구이며, 기업과 인권에 관한 정부 정책 실현의 출발점으로써 중요한 의미를 갖는다는 점에 의의를 두고 이제 연구를 마무리 짓고자 한다.

본 연구는 기업과 인권을 위한 정부의 여정에서 이제 막 여행을 위한 준비 목록을 작성했을 뿐이다. 근본적으로 기업과 인권 문제를 해결하기 위해서 앞으로 정부가 본격적으로 해나가야 할 일이 아직 많이 남아 있다. 정부의 여정은 이제 막 시작했을 뿐이다. 그리고 그 여정을 이 땅의 수많은 인권 피해자들이, 그리고 그보다 더 많은 이해관계자들이 한국뿐만 아니라 전 세계에서 지켜보고 있다.

대한민국의 기업과 인권 문제 해결을 위한 의지는 본 연구를 통해서 다소나마 드러났다고 생각한다. 이제는 정말 현실의 문제를 극복하기 위한 더 적극적인 정부의 노력이 이 NAP에서 시작할 수 있기를 기대한다.

참고 문헌

국내 논문

- 김용진, "역내외 모회사에 대한 미국법원의 재판관할권의 제한적 행사경향과 그 한계", 비교사법 제21권 3호, 2014.
- 김용진, "자회사의 행위에 대한 모회사의 재판관할: 다국적 기업의 경쟁제한 금지 위반행위를 중심으로", 충남대학교 법학연구, 제24권 제1호 2013.
- 김인재, "기업의 사회적 책임과 노동법", 법제연구 제26호, 2004.
- 김종구, "기업살인과 규제개혁", 법학연구 제55집, 2014.
- 박미경, "인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안", 법학논집 제 26집 제 1호, 2009.
- 박선욱, "미국 해외부패방지법(FCPA)에 따른 관할권의 역외적용", 한국법정책학회, 법과정책연구 제13집 제3호, 2013.
- 박창석, "징벌적 손해배상에 관한 비교법적 검토", 환경법연구 제35권 1호, 2013.
- 심재진, "사업장 중대안전사고의 규율: 영국의 2007년 법인과실치사법 사례", 한국노동정책연구원, 노동정책연구 제15권 제1호, 2015.
- 유지혜, "인도의 기업의 사회적 책임(CSR) 법제화와 시사점", 서강대학교 법학연구소, 법과 기업연구 제4권 제2호, 2014.
- 이상수, "공공조달을 통한 사회 환경적 가치의 구현 -EU의 공공조달 관련법제를 중심으로-", 행정법연구 제33호, 2012.
- 정연희, "주주이익우선이론의 재검토: 영국 회사법 이사의 주의의무 조항을 중심으로", 홍익법학 제15권 제4호, 2014.
- 홍성수, "국가인권위원회 조사·구제기능에 대한 평가와 과제", 전북대학교 법학연구 통권 제34집, 2011.

단행본

- 국가인권위원회·법무부, 『2012-2016 국가인권정책기본계획(NAP) 및 권고안』, 2012.
- 국가인권위원회, 『산재 위험직종 실태조사』, 2014.
- 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과, 『기업과 인권에 관한 국제회의 "인권보고지표가 기업의 지속가능성에 어떻게 기여할 것인가?" International Conference on Business and Human Rights :"How can

human rights reporting contribute to the sustainability of business?』, 2009.
- 국가인권위원회 정책교육국 인권정책과, 『기업과 인권에 관한 보고서』, 2013.
- 국가인권위원회, 『중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』, 2014.
- 국가인권위원회, 『해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』, 2013.
- 국가인권위원회, 『행복한 일터를 위한 인권경영입문』, 2008.
- 국제민주연대 외, 『OECD 가이드라인 한국연락사무소 개혁방안 국회토론회 자료집』, 2015.
- 김종철, "2011 OECD 가이드라인 개정안과 인권기준", 「기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의」, 한국인권재단 기업과 인권 전문가 세미나, 2011.
- 사단법인 기업책임시민센터, 『기업과 인권 관련 법령.제도.정책.관행 개선에 관한 연구』, 2010.

제철웅 외, 『인권경영 길라잡이』, 국가인권위원회, 2014.
- 존 러기 · 국가인권위원회 역, 『UN '보호, 존중, 구제' 프레임워크의 실행 : 기업과 인권 이행지침』, 2011.
- 최철, "채굴산업 투명성 이니셔티브와 관련 해외입법 연구", 『해외자원개발 심포지엄 발표문』, 서울:EMRD, 2014.
- 한국노동사회연구소, 『주요 선진국의 공공부문 노사관계 관련 국제기구 제소 사례와 정부 대응 경험 및 전략에 대한 연구』, 노동부, 2007.
- 한국인권재단, 『기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?』, 2010.
- Herold Koh, 『기업책임 소송에 관한 신화와 현실의 분리』, 2004.
- American National Standards Institute, 「MGMT. SYS. FOR QUALITY OF PRIVATE SEC. CO. OPERATIONS – REQUIREMENTS WITH GUIDANCE」, 2012.
- Business & Human Rights Resource Centre, 「BRIEFING: Development for all, or a privileged few?」, Business & human rights in Southeast Asia, 2015.
- European Commission, 「A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility」, 2011.
- European Commission, 「Buying Social: A Guide to Taking Account of Social Considerations in Public Procurement」, 2010.
- Global Reporting Initiative, 「Sustainability Reporting Guidelines」, 2011.
- HM Government, 「Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights」, 2013.
- Human Rights Resource Centre, 「Business and Human Rights in ASEAN: A Baseline, 2 Study」, 2015.
- Ministry of Foreign Affairs, Netherland, 「National Action Plan on Business and Human Rights」, 2013.
- Nestle in society, 「Creating Shared Value and meeting our commitments 2014 Full Report」, 2014.
- OECD, 「OECD Guideline for Multinational Enterprise」, 2011.
- OECD, 「Recommendation of the council on common approaches for officially supported export credits and environmental and social due diligence (The "Common Approaches")」, 2012.
- Shemberg, Andrea, "Investment Agreements and Human Rights – Effect of Stabilization Clauses", Working Paper No. 42, Corporate Social Responsibility initiative, Harvard Kennedy School, 2010.
- The Danish Government, 「Danish National Action Plan- implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights」, 2014.

- The Ministry of Employment and the Economy of Finland, 「National Action Plan for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights」, 2014.
- The Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs, 「Good Business – Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights」, 2013.
- UN Working Group on Business and Human Rights, 「Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, UN Working Group on Business and Human Rights」, 2014.

보도자료

- 국가인권위원회 결정문, "공공기관 인권경영 실천 확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고", 2014.
- 국가인권위원회 보도자료, "인권위, 제 9차 아태지역 국가인권기구 포럼 연례회의 개최", 2004.
- 국가인권위원회 보도자료, "한국NCP, 다국적기업의 인권침해에 대한 실효성 있는 예방·구제 활동해야", 2011.
- 주OECD대표부, "책임 있는 광물 공급망 관련 제 9차 ICGLR-OECD-UN 포럼 회의 개요서", 2015.
- KRX(유가증권시장본부 공시부 공시제도팀) 보도자료, "KRX, UN주도 지속가능거래소 이니셔티브(SSE Initiative) 가입으로 지속가능경영 프로젝트 동참", 2015.

기타

- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률.
- OECD 다국적기업가이드라인이행을 위한 국내연락사무소 운영규정.
- UN Human Rights Council, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights(A/HRC/8/5), 2008.
- UN Human Rights Council, Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises from an Expert Workshop entitled "Business Impacts and Non-judicial Access to Remedy: Emerging Global Experience" (A/HRC/26/25/Add.3), 2014
- UN Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary – General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/17/31), 2011
- UN Human Rights Council, Human rights and transnational corporations and other business enterprises (A/HRC/RES/17/4), 2011
- UN Human Rights Council, 26/9 Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (A/HRC/RES/26/9), 2014
- THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, DIRECTIVE 2014/95/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL, 22 October 2014

신문기사

- 노컷뉴스, "한국, 국제노동기구 협약 비준순위 OECD '꼴찌' 수준, 2014.10.8. http://www.ajunews.com/view/20141008184331145

- 동아일보, "총쏘며 뒤쫓는 테러범 이틀만에…"실제상황"", 2012. 2. 9. http://news.donga.com/Society/New/3/03/20120209/43916302/1
- 말레이시아 Rakayat Post, "National Action Plan on Business and Human Rights to be drafted", 3. March. 2015. http://www.therakyatpost.com/news/2015/03/24/national-action-plan-on-business-and-human-rights-to-be-drafted/
- 매일노동뉴스, "[집중분석] ILO 핵심협약 외면이 만든 노동후진국의 '맨얼굴'", 2013.1031, http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=121542
- 한국경제신문 "한국도 민간 군사회사 생기나?", 2015. 8. 4. http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2015080491111
- 한겨레21, "외국투자자들 '삼성반도체 백혈병' 진상 규명 요구", 2010.5.27. http://h21.hani.co.kr/arti/special/special_general/27412.html
- BeMinor(장애인의 주홍글씨), "장애인권리협약 이행, 국내법 대폭 뜯어고쳐야", 2014.11.10, http://beminor.com/news/view.html?section=1&category=3&no=7582
- Japan Times, "EU demands human rights clause linked to economic partnership agreement with Japan", May 6, 2014.
- the Guardian, "UN calls for suspension of TTIP talks over fears of human rights abuses", May 5, 2015.

웹 사이트

- 경제사회발전노사정위원회
  https://www.esdc.go.kr/etc/etc0201.as
- 비관세장벽 포털
  http://ntb.kita.net/conflict/condition_country.screen?menuid=ntb030201(2015.7.22)
- 주 오이시디(OECD) 대한민국 대표부:
  http://oecd.mofa.go.kr/webmodule/htsboard/template/read/korboardread.jsp?typeID=15&boardid=11315&seqno=1143456&c=&t=&pagenum=1&tableName=TYPE_LEGATION&pc=&dc=&wc=&lu=&vu=&iu=&du=
- 한국무역협회 웹 사이트, "무역정보":
  http://www.kita.net/trade/conflictMinerals/navi_conflictMinerals.jsp?minerals_type=101&type_sub=1
- 한국NCP 홈페이지
  http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4000# (2015.7.27. 검색)
- CalPERS
  https://www.calpers.ca.gov/page/investments/governance/corporate-engagements/focus-list-program
- Corporate Social Responsibility pays off (2013), CSR policy of The Netherlands;
  http://www.government.nl/documents-and-publications/notes/2013/06/28/csr-pays-off.html
- Extractive Industries Transparency Initiative
  https://eiti.org/eiti (검색일자: 2015.8.25.)
- International Code of Conduct Association

http://www.icoca.ch

- International Council of Toy Industries

  http://www.toy-icti.org/about/memberlist.html

- KSA

  http://www.sustainability.or.kr/front/archiveview.odc?frstcode=3&indx=620

- NORGES BANK INVESTMENT MANAGEMENT

  http://www.nbim.no/en/responsibility/responisble-investments/

- SASB(Sustainability Accounting Standards Board)

  http://www.sasb.org/sasb/vision-mission/

  http://www.sasb.org/category/latest-news/page/4/

- Sustainable Stock Exchange Initiative

  http://www.sseinitiative.org/about/

- TIAA-CRFF

  https://www.tiaa-cref.org/public/about-us/investing/responsible-investing-ri

- PGGM

  https://www.pggm.nl/english/what-we-think/Pages/Working-towards-sustainable-investing.aspx

- Policy for reviewing the environmental and social impact of projects(2013) ;

  https://www.finnvera.fi/eng/Exports-and-internationalisation/Export-guarantees/Export-Credit Guarantees/Policy-for-reviewing-the-environmental-and-social-impacts-of-projects

- Principles for Responsible Investment

  http://www.unpri.org/introducing-responsible-investment/

- UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING FRAMEWORK

  http://www.ungpreporting.org/reporting-framework/

- VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY AND HUMAN RIGHTS

  http://www.voluntaryprinciples.org/

부록

'기업과 인권'에 관한 NAP (초안)

Ⅰ. '기업과 인권'에 관한 NAP 개요

1. '기업과 인권'에 관한 NAP 의의

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

2. NAP 수립배경 및 필요성

- 지구화 시대에 기업에 의한 인권침해가 국제적인 차원에서 심각한 문제로 대두되었음.
- UN, ILO, OECD 등은 오랫동안 이 문제에 특별한 관심을 가지고 해결을 위해 노력해왔음. 특히 UN은 2011년에 이행원칙을 발표하였는바, 이후 이행원칙은 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에 의해 광범하게 수용되면서 기업과 인권에 관한 표준적인 국제규범으로 정착하였음. 그 결과 국제사회와 인권 선진국의 관심은 어떻게 이행원칙을 실천할 것인가로 모아지고 있음.
- 이행원칙을 실천하기 위한 여러 전략 중에서 NAP를 개발하여 실행하는 것이 유력하게 대두됨. EU는 회원국들에게 국가별 NAP 수립을 권고했고, UN은 2014년에 「기업과 인권 국가행동계획(NAP)에 대한 지침」(이하 'NAP 지침')을 개발하여 발표함. 그 결과 이미 많은 국가들이 NAP를 개발했거나 개발중임. 우리나라에서 NAP를 개발하는 것도 이러한 국제사회의 흐름과 함께 하는 것임.

- 그간 정부는 노동부, 여성부, 환경부, 통상산업자원부, 인권위원회 등 다양한 국가기관을 통하여 기업과 인권에 관련한 정책을 펼쳐왔으나, 통일성이 없이 산발적이었음. NAP는 이러한 분산된 정책에 통합성을 부여하여 기업과 인권에 관한 국가정책을 효과적·효율적으로 추진하려는 의도를 담고 있음.

3. NAP 목표와 주요과제

○ 목표 :

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

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

- 결국 NAP는 기업에게 인권경영체제를 갖도록 하는 것을 도모함.

○ 주요과제

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

1) 중소기업의 경우, 준법경영의 수준을 제고함.

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

2) 공기업의 경우는 인권경영을 법적 의무로서 요구함.

- 정부가 공기업에게 인권 경영할 것을 직접 요구하고, 그 성과를 공기업의 경영평가에 반영함.

- 국민연금, 수출신용기구 등 정부의 직접적 통제 하에 있는 기관에 대해서도 인권에 대한 영향을 고려하면서 사업을 하도록 요구함.

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

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

4. NAP 기대효과

1) 국가의 기업과 인권에 관한 정책의 실효성의 제고
- 종전에도 인권경영에 영향을 미치는 여러 정책들이 있었으나 분산되고 산발적이었음.
- NAP로 인하여 정책들이 통합되고 체계화되고, 기업과 인권에 관한 국가의 정책이 실천지침을 포함하는 구체적인 내용을 갖게 됨.
- 이로써 기업과 인권에 관한 국가의 정책이 더욱 실효성이 있게 됨.

2) 현 시기에 NAP 개발을 통해 국제사회에서 대한민국의 위상 제고
- NAP의 수립을 통해 국가의 인권 보호의무를 다하는 접근법은 많은 선진국들이 추진하는 방법임.
- 특히 본 NAP는 2014년에 발표된 「기업과 인권 국가행동계획(NAP)에 대한 지침」의 내용을 충실히 반영함으로써 국제사회에서도 선도적이고 모범적인 사례로 평가받을 수 있음.

3) NAP는 인권침해를 통해서 부당하게 경쟁우위를 누리려는 관행을 배제함으로써, 기업들에게 건전하고 평등한 경쟁 환경을 조성
- 기업에게 인권경영을 유도하는 것은 글로벌 시대에 기업의 국제적인 위상과 경쟁력을 높이는 데도 기여할 것임.

4) NAP는 그간 기업에 의한 인권피해를 입었으면서도 적절히 구제를 받지 못했던 인권피해자들에게 적절한 구제책을 제공함으로써, 기업에 의한 인권피해의 최소화

5) 궁극적으로 우리나라에서 인권존중경영의 문화를 확산시키고 정착시킴으로써 인권 선진국으로 도약

5. NAP 권고안 작성 추진과정

5-1. NAP 권고안의 의의

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

5-2. NAP 권고안 수립근거

- 국가의 인권의무을 실현하기 위해서 인권에 관한 국가행동계획(이하 '인권 NAP')을 수립하는 것은 1993년 비엔나 세계인권대회 이후 국제적인 흐름이 되었음.
- 정부는 2007년부터 '국가인권정책 NAP'를 제정해 왔음. 정부는 제2기 국가인권정책 NAP(2012-2016)에서 기업과 인권에 관한 항목을 추가하였음. 이제 제3기 국가인권정책 NAP를 마련함에 있어서, 기업과 인권에 관한 항목을 대폭 확장하고 보강하고자 함. 기업과 인권에 관한 항목을 강화하는 것은 이 문제의 중요성이 커지고 있는 현실을 반영하는 것임.
- 기업과 인권에 관한 UN 워킹그룹은 2014년 12월 NAP 지침을 발표하여, 각국별로 NAP를 개발하도록 권고하였음. 본 NAP 권고안은 이 문서에서 제시된 원칙과 방법론에 입각하였음.

5-3. 기초현황조사와 연구

- NAP는 국제사회의 흐름을 반영하는 것 못지않게 각 개별 국가의 특수성을 반영하는 것이 중요함. 따라서 본 NAP 권고안을 마련함에 있어서도 우리나라의 실제현실을 고려하는 것을 중대한 과업으로 하였음.
- NAP권고안을 마련하기에 앞서, 연구진은 우리나라에서 기업과 인권에 관한 현안을 파악하기 위해서 설문을 실시하였음. 설문은 간단하였고 소규모였지만, 기업과 인권 문제와 관련하여 가장 심각한 현

안이 무엇인지를 드러내었음. 이에 의하면, 공정한 노동조건을 향유할 권리, 고용 및 노동에서의 차별을 받지 않을 권리, 노동조합결성 등 결사 및 단체교섭에 관한 권리, 작업장에서의 안전관리 등 산업안전에 관한 권리, 비인도적이거나 모욕적인 대우를 받지 않을 권리 등이 우리사회에서 시급한 인권현안임. NAP 권고안은 이 조사결과를 염두에 두고 개발되었음.

- 기초현황조사를 보완하기 위해서, 기존에 인권위원회에서 발간한 각종 보고서를 위시한 국내 문헌들을 참고하였음.
- 해외에서는 이미 NAP를 개발했거나 개발하고 있는 국가가 다수 존재하는 바, 연구진은 이들 국가의 NAP 개발담당자와 직접 면담하고 개발과정에서 유의할 사항 등에 대해 소통하였음. 연구진이 방문한 국가는 영국, 네덜란드, 스위스, 덴마크임.
- 해외에서 이미 개발된 NAP도 기초현황조사 차원에서 검토하였음. 여기에는 영국, 네덜란드, 핀란드, 덴마크의 NAP가 포함됨.

5-4. 인권단체 및 전문가 의견수렴

- NAP가 정당성을 가지고 또한 원만히 이행되기 위해서는 NAP의 개발과 이행, 점검의 전체 단계에서 다양한 이해관계자의 참여가 중요함. 따라서 NAP 권고안을 개발하는 과정에서도 가급적 다양한 이해관계자의 참여를 시도하였음. 앞서의 기초현황조사도 그 일환임.
- NAP 권고안의 초안이 마련된 후에 기업, 인권단체, 학계를 포함한 전문가 및 이해관계자 간담회를 개최하여, 초안의 내용을 공개하고 의견을 수렴하는 절차를 가졌음.

5-5. 정부기관과의 정책협의

- NAP 권고안을 마련함에 있어서, 실제 NAP의 이행주체가 될 정부기관과 정책협의를 거치는 것이 중요함.
- NAP 권고안의 초안이 마련된 후에 관련 정부기관에 초안을 발송하고 의견을 수렴하는 절차를 가졌음.

Ⅱ. '기업과 인권'에 관한 NAP 권고안

1. 국제조약에의 가입

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 세계인권선언이 채택된 이후, 이를 구체화시키기 위한 실질적인 국제법으로서 시민적·정치적 권리에

관한 규약, 그리고 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 규약이 채택되었음 위 두 규약은 세계인권선언의 선언적 의미를 구체화하여 법적 강제력을 부여하는 국제법으로 국가의 인권 보호의무의 기본적인 내용을 담고 있음.

2) 또한 위 두 규약을 더욱 구체화하는 개별적인 협약인 인종차별철폐협약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 이주노동자권리협약, 강제실종협약, 장애인권리협약과 같은 국제인권문서가 존재하고 있음.

3) 이러한 국제 인권 조약들은 국가의 인권의무 이행에 관한 국제수준의 합의를 통한 결과물로써, 국가가 인권을 보호하기 위한 기본 의무를 규정하고 있는 바, 기업에 대해 인권존중책임을 요구하기 전에 국가가 인권보호를 위한 의무를 이행하기 위한 작업으로써, 정부는 주요 인권 조약을 비준해야 할 의무가 있다고 할 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

2) 위 이행원칙은 앞에서 언급한 바와 같이 국가의 인권보호의무 이행을 위한 기본적인 조치들을 열거하고 있는 바, 여기에는 인권에 관한 국제조약의 비준도 포함된다 할 수 있음.

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 주요 국제 인권 조약의 가입 및 비준

- 주요 인권 조약과 충돌하는 국내 관행의 개선

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

3) 핵심추진과제
- 정부는 미가입된 주요 국제인권조약에의 가입을 추진할 것.
- 시민적 정치적 권리에 관한 협약 및 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 협약에 대한 선택의정서, 그리고 ILO핵심규약 중 아직 가입하지 않는 4개 협약에 대해 우선적인 가입을 추진할 것.

2. 기업에 대한 국가의 기대의 표명

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 기업의 책임이행 노력과 국가 정책의 일관성 확보를 위하여, 기업에 대한 정부 기대를 명확히 하는 것이 중요함.

2) 정부는 먼저 기업이 어디서 운영되는지에 상관없이 인권을 존중하는 것에 대한 기대 및 기업들이 인권실사 절차를 실행해야한다는 기대를 명시적으로 서술을 하여 공표해야 함.

3) 이러한 기대의 표명은 매우 구체적으로 서술되어져야 하는 바, 기업의 인권존중에 대한 지지 또는 규제하는 모든 정부 조치에서, 그리고 NAP에서, 기업에 대한 기대 단계가 일관된 방법으로 나타나는지에 대해서 확인함으로써, 기대 표명에 대한 정부의 일관성 있는 태도와 관심을 유지해야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

2) NAP 수립은 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대와 정책 의지를 표명하는 가장 효과적인 수단이라고 할 수 있음. 이에 따라 NAP를 수립한 모든 나라들은 NAP를 통하여 기업의 인권 존중 책임에 대한 정부의 기대감을 표명하고 있음.

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 기업의 인권존중책임에 대한 정부의 명확한 기대 표명

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 신문, 인터넷, 소책자 등의 매체를 이용하여 기업의 인권존중책임에 대한 정부의 기대를 표명할 것인 바, 여기에는 대한민국 영토 혹은 관할권 내의 모든 기업은, 그 규모나 활동장소에 상관없이, 'UN 기업인권 이행원칙'에서 정의된 기업의 인권존중책임을 다 해야 한다는 것, 기업은 협력회사나 공급회사 등 사업관계에서도 인권침해가 발생하지 않도록 주의해야 한다는 것, 그리고 정부는 기업에 대해서 기업들이 인권존중책임을 다하도록 필요한 지원과 법적·비법적 규제를 할 것임을 명확하게 선언할 것.
- 정부는 기업과 시민에 대한 교육을 통해서 기업에 대한 국가의 기대를 확고히 인식시키고 이를 확산시킬 것.

3. 기업인권 정책 일반

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 기존이 법 중에는 직·간접적으로 기업의 인권존중을 규율하는 기존의 법들이 다수 존재하는 바, 국가가

그런 법이 현재 효과적으로 집행되고 있는지를 검토하고, 그렇지 않다면 왜 그러한지, 그리고 어떤 조치가 그 상황을 잘 바로잡을지를 검토하는 것은 인권 보호의무를 수행함에 있어서 기본적인 것이라 할 수 있음.

2) 또한 기업이 인권존중의무를 효과적으로 이행하도록 하기 위하여, 지침을 통하여 기업에게 인권경영의 내용이나 방법에 관한 표준적이고 모범적인 안내를 제공함으로써 기업에게 도움을 주는 것이 필요하다고 할 수 있음.

3) 이와 더불어, 인권에 관한 기업의 이행 상황을 공개하는 것이 필요한 바, 이러한 인권존중책임의 이행 수준 공개를 통하여 기업은 스스로 사업의 성격 및 영역에 따라 어떠한 인권 침해에 노출되어 있는지도 파악할 수 있으며, 인권침해를 방지하기 위해 어떠한 정책을 펼칠지 여부도 판단할 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

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

4) 우리나라 역시 각종 노동관계법, 산업재해보상보험법, 여러 반차별법, 환경관련법 등 우리나라에도 기업에 의한 인권침해를 방지하는데 직접 관련이 되는 여러 법이 있으나 기업의 인권존중책임 이행에 대해

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

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

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 산업안전 및 노동 관련법의 위반이 일어나지 않도록 각별히 노력하며, 이를 위해 관련 법위반에 대한 검찰의 수사와 기소를 적극적으로 실시하고, 근로감독관의 수를 늘리는 방안을 적극 고려할 것.
- 중소기업에서 고질적으로 일어나는 불법적 경영관행을 근절하기 위해서 정부는 법위반에 대해 감시와 처벌을 강화하는 것과 더불어, 불법을 야기하는 구조적 원인의 해소를 위해서 노력할 것.
- 인권위원회는 인권영향이 큰 법제도와 법안에 대하여 인권의 관점에서 평가하고 개선하는 활동을 지속적으로 실시할 것.
- 정부는 인권영향평가 지침, 주요 산업 및 사안에 특화된 인권경영 지침 등 기업과 인권 관련 지침을 제작하여 기업에 보급할 것.
- 정부는 상장기업에 대하여 인권관련 정보를 포함하여 비재무적 정보를 공시하도록 하는 제도를 마련할 것.

4. 공기업의 인권경영 의무화

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 국가는 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 대해서 인권 존중에 관련된 정책, 법률, 규제를 이행하는 것

을 보장하기에 가장 유리한 위치에 있으며, 공식적 및 비공식적으로 국가와 연결된 많은 기관들을 통해 영향력을 발휘함으로써 기업 내에 인권 존중 의무를 확산시킬 수 있음.

2) 이러한 측면에서 정부는 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업이 다른 사기업이 충족해야 하는 인권 관련 요건에 동일하게 부응하도록 보장하고, 국가 소유 및 국가가 통제하는 기업이 효과적으로 인권존중책임을 이행할 수 있도록 하는 것이 필요함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

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

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 공기업(준정부기관 포함)의 경우 인권경영을 의무화하여, 공기업은 의무적으로 인권경영 정책선언을 해야 하고 인권실사를 경영에 통합하고 그 성과를 공개하도록 할 것.
- 정부는 한국의 수출신용기관인 한국무역보험공사가 수출지원 심사를 함에 있어서 인권에 대한 영향을 고려할 것.
- 정부는 산업은행 등 공적 금융기관에서 공적자금의 제공 여부를 판단할 때 인권에 대한 영향을 고려할 것.
- 정부는 수출입은행, 코이카 등을 통해 공적개발원조(ODA) 사업을 수행할 때 인권에 대한 영향을 고려할 것.
- 정부는 국민연금이 특정기업에 대한 투자 여부와 규모를 결정할 때 인권에 대한 영향을 고려할 것.

5. 인권을 고려한 민영화

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 수도나 전기 등 국가가 운영해오던 공공서비스가 국민의 생활에 큰 영향을 끼치고 인권을 향유하는 데 있어 중요한 기능을 하는 경우, 해당 공공서비스가 민영화될 때 공공서비스 제공을 통해 영리를 추구하는 기업의 성격으로 인하여 인권 침해의 가능성이 생길 수 있음.

2) 통상 국가의 부분이었던 치안을 일부 민간 경비 및 보안업체가 담당하게 됨에 따라, 그 민간 경비 및 보안업체의 활동에 의한 인권 침해의 가능성 또한 발생할 수 있음.

3) 이와 같이 과거 국가의 영역이었던 분야가 민영화 등의 과정을 통해 인권이 침해될 수 있는 소지가 증가함에 따라, 정부는 그러한 서비스를 제공하는 기업이 국가의 인권보호의무와 합치되도록 운영할 것을 국가가 보장할 필요가 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 공공서비스 민영화와 관련된 인권침해의 방지

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 공기업을 민영화하는 경우에는 사전에 인권에 대한 영향을 고려할 것.
- 정부는 공무를 사인에게 위탁하는 경우, 그 사인에 의한 인권침해가 일어나지 않도록 하기 위해 계약서상에 인권존중책임을 명시할 것.

6. 인권을 고려한 공공조달

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 국가는 조달활동을 통하여, 기업들과 다양한 상거래를 맺으며, 이를 통해 국가는 기업에 대하여 막대한 구매력을 바탕으로 영향력을 행사할 수 있음.

2) 실제로 국가는 이러한 구매력을 행사할 수 있는 조달시장을 통하여 중소기업 육성, 환경 친화적 기업 육성 등 사회적 목적 및 정부 정책을 달성해왔던 바, 기업과 인권 문제에 있어서도 기업에 대하여 인권을 인식하고 인권을 존중하도록 증진시킬 기회를 개별적 및 집단적으로 활용할 기회를 가질 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

2) 이행원칙은 정부가 기업과의 상업적 거래를 하는 주된 방식 공공조달이라는 점을 강조하며, 조달에 있어 인권을 고려할 것을 요청하고 있음. 이러한 요청은 구체적으로는 대상 제품의 공급망을 포함하여 부정적인 인권 영향이 밝혀진 경우, 입찰자에 대해서 인권 실사를 요구해야 하며, 또한 입찰자들에게 인권 실사의 측면에서 무엇이 기대되는지에 대한 분명한 안내를 제공해야 한다는 의무를 의미함.

3) 미국은 1970년대부터 남아프리카공화국의 인종차별정책에 반대하여 남아프리카공화국에서 사업을 영위하는 기업이 미국 조달시장에 참여하지 못하는 규제를 펼쳐왔으며, 현재도 아동 노동 및 강제 노동이나 인신매매 등에 연루된 기업에 대해서는 정부조달에 참여하지 못하게 하는 등, 인권기준을 여러 가지 형태로 조달에 반영해왔음. EU는 2000년대 들어 사회적 조달의 개념을 도입하여, 인권을 포함한 각종 사회적 요소를 조달 시장에 참여할 기업을 선정하는 기준으로 활용하고 있음.

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

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

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 공공조달에서 낙찰자를 선정함에 있어서 인권을 고려하는 제도와 절차를 마련하고 이를 실행하며, 이 제도가 지방자치단체에서도 확산되도록 장려할 것.

7. 분쟁지역에서 기업의 인권존중 활동 지원

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 정부를 둘러싼 분쟁지역에서는 국가 중심의 인권체제가 제 기능을 하기 어렵게 때문에 기업이 관여된 최악의 인권침해가 발생할 가능성이 매우 높다고 할 수 있음. 따라서 이런 분쟁지역과 사업이 관계가 되는 것만으로도 기업이 심각한 인권침해에 연루될 가능성이 있음.

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

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

3) OECD는 〈분쟁광물에 관한 OECD 실사가이드(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)〉를 2012년에 발간했는 바, 구체적으로 이 가이드는 인권을 존중하는 기업이 원료 결정 시 공급자를 선택하는 것을 돕고, 분쟁에 연루되지 않도록 도움을 주고 있음. OECD 실사가이드와 관련하여 OECD 회원국, UN 전문가 그룹, ICGLR(International Conference on the Great Lakes Regions) 각국 정부 대표단, 산업계 및 시민사회단체 등 다양한 관계자들이 모여 아프리카 분쟁광물(conflict mineral) 현황을 점검하고, 다양한 이니셔티

브 및 규제 방식의 조화로운 발전을 통한 진전 방안에 대해 토의하는 장으로 '책임 있는 광물 공급망 관련 ICGLR-OECD-UN포럼'을 운영하고 있음

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

다. NAP 권고내용

1) 목표
- 분쟁지역내의 인권침해에 대한 국내 기업의 연루 방지

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

3) 핵심추진과제
- 정부는 분쟁광물에 연루될 가능성이 있거나 분쟁지역에서 활동하는 기업을 위한 활동지침을 개발 보급할 것. 여기에는 '분쟁지역 광물의 책임 있는 공급망에 관한 OECD 실사가이드'의 적극적인 도입과 유포를 포함해야 함.

8. 정부내 정책적 일관성의 확보

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 기업과 인권에 대한 일관된 접근은 국가의 기업과 인권에 관한 정책의 실효성을 위하여 반드시 갖춰져야 하는 요건임. 정부는 인권 문제에 관하여 방향을 제시하고 이끌어나갈 주된 주체인 바, 정부 정책의 일관성 확보는 그 해당 국가의 인권 정책 전반이 방향성 있게 나아가기 위한 전제조건이 됨.

2) 이와 같은 원칙에 따라서, 모든 정부활동은 기업으로부터 어떠한 활동이 기대되는지에 대하여 공통된 이해를 갖고 있어야 하며, 그러한 공통의 이해를 바탕으로 정부의 기업과 인권 정책이 추진되어져야 함. 이를 위해 정책 문서의 일관성을 확보하고 국가 기관이 기업과 인권에 대한 교육이 이루어져야 할 것임.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

2) 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 이행원칙은 기업과 인권에 대하여 훈련 및 역량 형성을 실시하는 것이 필요하다고 언급하고 있음. 이를 위한 구체적인 방안으로는 정부 관료를 위한 이행원칙과 NAP에 대한 지침 및 교재 개발과 교육 프로그램 진행 및 지원 등을 언급하고 있음.

3) 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로써 외국은 NAP 수립에 있어서 다양한 정부부처들이 참여하여, 기업과 인권에 관한 공통의 이해를 마련하고자 하였고, 또한 기업과 인권에 관한 각종 교재 및 교육 프로그램을 개발하여 보급하고 있음.

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 기업과 인권에 관한 정책적 일관성의 확보

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 기업인권정책에 대하여 공무원을 대상으로 한 교재 혹은 지침을 마련하고, 이에 기초한 교육과 훈련을 제공할 것.
- 정부는 여러 정부부처가 참여하는 NAP이행 총괄기구를 조직할 것.
- 정부는 NAP의 이행과정을 정기적으로 점검함으로써 NAP가 정부부처 사이에서 통일적으로 NAP의 이행이 이루어지도록 할 것.

9. 인권영향을 고려한 조약체결

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 양자간 투자조약, 자유무역협정, 또는 투자사업 계약과 같이 국가가 다른 국가나 기업과 맺는 경제협정은 국가에 경제적 기회를 만들어줌. 그러나 그러한 조약이나 계약이 정부의 국내 정책상 운신 여지에 영향을 줄 수 있음.

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

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

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

4) 우리나라는 현재 투자협약에 대한 인권영향평가는 적용이 극히 미미한 상태로서 지속가능보고서에 일반적으로 언급된 윤리경영에 관한 내용과 투자협약에 명시된 인권관련 문구 외에 구체적 사안에 대해 인권영향평가를 실시한 사례는 국내에서 찾아보기 어려움. 국가간 협정의 경우, 기업과 인권에 관해서는 국제적인 기준의 확립이 최근에 이루어진 이유도 있지만 아직 통상화 되거나 기업과 인권관련 기관을 제외한 정부 내에서 폭넓은 논의가 이루어져있지는 않은 것이 현재의 상황임.

다. NAP 권고내용

1) 목표

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

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 투자협정 등 국제조약 체결 시 그 조약이 국가의 인권보호의무의 실행을 제약하지 않도록 유의할 것.

10. 다자간 국제기구에서 인권보호활동

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 기업 관련 문제를 다루는 다국적 기구에 국가가 참여하게 될 때 국제적 수준에서도 폭넓은 정책적 일관성이 필요하며, 국가는 이러한 상황에 참여할 때 국제인권법 준수에 대한 의무가 있음.

2) 이러한 측면에서 국가가 다국적 기구의 일원으로 활동하는 경우에, 회원국의 인권 보호 의무 수행 능력을 제한하지 않고 기업의 인권 존중 능력을 방해하지 않도록 하여야 하며, 또한 다국적 기구는 또한 적극적인 측면에서 그들의 역할과 역량 내에서 기술적 지원, 능력 개발 등을 통하여 기업의 인권 존중을 촉진하고 국가의 기업 관련 인권보호의무 수행을 돕도록 지원해야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

10. 국가는 기업 관련 쟁점을 다루는 다자간 기구의 회원으로서 활동할 때 다음과 같이 해야 한다.

(a) 국가는 다자간 기구가 인권보호 의무를 충족시키려는 회원국의 능력을 제약하지도 않고 기업이 인권을 존중하는 것을 방해하지도 않도록 조치해야 한다.

(b) 국가는 다자간 기구들이 각각의 임무와 권한 내에서 기업의 인권존중을 증진하도록 장려하고, 요청받은 경우에는 [해당 다자간 기구가] 기업에 의한 인권침해로부터 개인을 보호하는 의무를 충족하려는 국가를 지원하도록 장려해야 한다. 여기에는 기술적 지원, 역량 형성, 그리고 인식 제고를 통하는 방식이 포함된다.

(c) 국가는 기업과 인권 도전을 다룸에 있어 공유된 이해를 증진하고 국제협력을 제고하기 위해서 이행원칙에 의거해야 한다.

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

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표
- 다자간 국제기구에서의 인권 존중 지지

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

3) 핵심추진과제
- 정부는 다자간 국제기구에서 활동할 때 인권에 대한 영향을 우선적으로 고려하며, 기업과 인권 이행원칙을 실행 및 홍보하는 국제적 활동에 적극적으로 동참할 것.

11. 인권피해자의 구제를 위한 절차의 제공

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 국가는 국제법상 인권 보호의무를 지며, 그 연장선에서 기업에 의한 인권침해가 발생했을 때 그것을 조사하고 처벌하고 시정하는 적절한 조치를 취해야 하는 의무를 가지고 있음.

2) 여기서 구제는 다양한 형태를 취할 수 있는 바, 예컨대, 사과, 원상복구, 복원, 금전 및 비금전적 보상, 그리고 징벌적 제재를 포함하며, 또한 침해반복 금지 가처분 및 보장을 통한 피해 방지 등도 포함될 수 있음

3) 고충처리절차라는 말은 사업관련 인권침해에 대한 고충이 제기되었을 때 구제를 제공하는 모든 절차를

포괄하는 것으로, 여기에는 국가적인 구제절차뿐만 아니라 비국가적 구제절차도 존재하는 바, 기업과 인권 문제를 다루기 위한 고충절차는 매우 포괄적일 수 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 기업의 인권침해에 대한 효과적인 구제수단 마련

2) 국가정책방향

- 기업에 의한 인권침해를 구제할 수 있는 사법적 및 비사법적인 구제 제도를 수립

3) 핵심추진과제

- 정부는 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공하는 것이 중요하다는 인식을 재확인하고 이들을 위한 효과적인 구제절차를 제공하기 위해서 노력할 것.

12. 사법적 구제절차에의 접근성 제고

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 기업에 의한 인권침해는 법에 의해서 보호되지 못하는 경우가 많으므로 사법적인 구제만으로 인권피해자의 구제를 도모하는 것은 한계가 있다 하더라도, 인권 침해에 대한 구제절차로서 사법적 구제가 갖는 중요성은 매우 크다고 할 것임. 또 현재의 사법적 구제절차가 기업에 의한 인권피해자를 구제하기에 부족한 점이 있다고 하더라도, 적절한 법의 제정과 해석을 통해서 보충될 수 있다는 점에서 기업에 의한 인권침해에 대하여 가장 중요한 구제수단이라고 할 수 있음.

2) 이런 차원에서 사법적 구제의 중요성을 인정하고 그것이 효과적으로 작동하기 위한 방법을 모색하는 것은 기업에 의한 인권피해자에게 구제절차를 제공한다는 의미에서 요구된다 할 수 있음

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

2) 위 이행원칙은 사법적 구제의 효과성을 제고하는 문제를 다루고 있으며, 효과성의 확보를 위해 사법절차 접근 과정에서 존재하는 장애물을 최소화시킬 것을 국가에게 요구하고 있음. 그리고 적법절차 원칙에 기초한 공정하고 통합적인 사법적 조치가 구제책에 대한 접근을 보장하는 데 있어 핵심이라는 점을 강조하고 있음.

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 국내 사법절차 접근에 대한 장애 최소화

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 한국의 기업이 해외에서 외국인에게 인권침해를 야기한 경우, 한국의 법정에서 민사적 혹은 형사적으로 구제받을 수 있는 제도적 방안을 모색할 것.
- 정부는 자회사나 하청기업에 의한 인권침해에 대해서 모회사나 원청회사에 법적 책임을 물을 수 있는 방안에 대해서 모색할 것.

13. 정부기반 비사법적 고충처리절차의 제공

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 비사법적 제도는 사법적 제도를 보완하는 중요한 역할을 한다. 사법적 구제가 언제나 요구되는 것도 아니며, 모든 청구인이 언제나 선호하는 접근법이 아니기 때문에, 오히려 비사법적 구제절차가 기업과 인권 침해에 있어서 효과적인 고충처리 절차가 될 수 있음.

2) 비사법적 고충처리절차가 없는 경우에는 새로운 제도를 추가하는 것이 방법이며, 기존의 비사법적 제도의 역할을 확대하여 기업과 관련된 인권 침해에 대한 구제책을 제공할 수 있음.

3) 비사법적 구제절차 역시 사법적 절차와 마찬가지로 국가가 기업 관련 인권침해에서 당사자들 사이의 불균형, 취약성, 주변화의 높아진 위험에 직면한 그룹과 집단의 개인이 마주하는 추가적인 장애물에 대처하는 방안을 고려하여야 함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

2) 위 이행원칙은 국가가 사법적 고충처리절차 외에 비사법적 고충처리절차를 제공하여, 사법적 고충처리절차와 병렬적으로 기업으로 인한 인권침해를 구제할 수 있는 체계를 갖출 것을 국가의 의무로 밝히고 있음.

3) 비사법적 고충처리절차의 가장 대표적인 사례로는 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인에 따른 국가연락사무소(National Contact Point, 이하 'NCP'.)가 있음. 선진국의 NCP는 OECD 가이드라인을 위배한 기업의 활동에 대해 이를 조사하고 피해자와 함께 문제를 공론화하고 해결방식을 찾을 수 있는 논의의 장을 제공하는 역할을 하고 있음.

4) 우리나라의 비사법적 고충처리절차로는 앞에서 언급된 OECD 가이드라인에 따른 NCP와 국가인권위원회의 진정사건 처리, 그리고 노동 분쟁을 처리하는 노동위원회를 그 대표적인 예시로 들 수 있음. 이러한 기관들이 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 필요한 역량과 권한을 부여할 필요가 있음.

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 기업에 의한 인권침해를 다룰 수 있는 국가기반 비사법적 고충처리제도 수립

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 'OECD 다국적기업 가이드라인' 상의 NCP절차를 개선하여 실효적으로 작동하도록 하며, 특히 이 절차가 한국에 본사를 둔 다국적기업이 한국에서 'OECD 다국적기업 가이드라인'을 위반한 경우에도 진정을 받아 처리할 수 있도록 제도개선을 도모할 것.
- 기업에 의한 인권침해와 관련하여 국가인권위원회는 차별시정을 위한 경우뿐만 아니라 그 외의 인권침해 사안에서도 구제절차를 제공할 것.
- 정부는 기업에 의한 심각한 인권침해가 발생했지만 기존의 제도나 절차로는 해결하기 어려운 경우 임시적인 사회적 분쟁해결기구를 통한 해결을 적극 지원할 것.

14. 비정부기반 비사법적 고충처리절차의 제공

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

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

인권기구의 고충처리 절차를 포함함.

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

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 비국가기반의 고충처리절차의 접근성 촉진

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 개별 기업들이 인권피해자를 위해 고충처리절차를 설치·운영하는 것을 지원할 것.
- 정부는 산업별, 지역별 고충처리절차 등 여러 이해관계자로 구성되는 다양한 형태의 고충처리절차의 설치와 운영을 적극 지원할 것.
- 정부는 국제적 차원의 고충처리절차의 설립과 이용을 장려하고 지원할 것.

15. 각종 이니셔티브의 고충처리절차의 강화

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 인권에 대한 기준이 점차 보편화되고 확산됨에 따라서, 국가가 참여하는 산업 기구와 다분야 이해관계자 집단, 기타 협력적 이니셔티브가 인권 관련 기준을 반영하고 있는 추세임.

2) 이러한 이니셔티브가 인권 기준을 제대로 반영하지 못한 경우에는 국가가 피해자 집단이나 그 집단의 적법한 대표자가 문제 제기할 수 있는 효과적인 제도가 수립되도록 지원할 필요가 있음.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

> 30. 인권 관련 기준 존중에 입각한 산업, 다중 이해관계자, 그리고 기타 집단의 활동은 효과적인 고충처리 절차가 이용가능하도록 보장해야 한다.

2) 위 이행원칙은 다자간 이니셔티브 내에서 참가자로서 참여하는 국가의 역할을 다루고 있음. 국가의 고충처리절차는 기업 회원 관행에 대한 인권 수준을 높이기 위하여 다자간 이해관계자나 산업별 이니셔티브 수행에 대한 중요한 견제장치를 제공함. 이러한 협력적 고충처리 메커니즘 모델들은 구제 수단에 대한 다양한 기관들의 하나의 통로를 제공하여 진정인들에게 더 용이한 접근성을 제공할 수 있고, 해결책을 만들어 내기 위해 기관들과 기관 회원들이 연합적 협력을 집결할 수 있도록 관련된 개별 기관들은 자원을 절약할 수 있음.

3) 다자간 이니셔티브 내에 인권 침해 권리 구제절차를 두고 있는 예로는 채굴산업에서 보안 경비 활동을 인권친화적으로 수행하기 위한 원칙을 제시하고 있는 '안전과 인권에 관한 자발적 원칙'과 대학 내에서 판매되는 물품의 생산과정에서 노동권의 보장을 요구하는 '노동자권리컨소시엄' 등을 들 수 있음.

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 대한민국이 참여하는 다중 이해관계자 이니셔티브 내에 인권 기준 반영

2) 국가정책방향

- 다자간 협력적 이니셔티브가 인권기준을 제대로 반영하지 못한 경우, 이를 구제할 수 있는 효과적인 제도를 수립하도록 지원함.

3) 핵심추진과제

- 정부는 절차적 구제절차가 부재한 인권규범에 대해서는 적절한 고충처리절차가 마련될 수 있도록 지원할 것.

16. 비사법적 구제제도에 대한 효과성 제고

1-1 권고의 배경 및 내용

가. 권고의 배경

1) 기업의 부정적 영향으로 인한 인권 침해 구제를 위해 정부 또는 기업이 비사법적인 고충처리절차를 수립함에 있어서, 고충처리절차는 그것이 대상으로 의도한 사람들이 그것에 관해서 알고, 그것을 신뢰하며, 그것을 이용할 수 있을 때에만 그 목적에 기여할 수 있음.

2) 잘못 설계되거나 운영이 제대로 이루어지지 않은 고충처리절차는 그 절차에 의한 박탈과 무시의 느낌을 더 강화하며 이해관계자들의 감정적 피해를 더욱 심화시킬 수 있음.

3) 이러한 점에서 비사법적 고충처리 절차가 실제로 효과적일 수 있도록 하기 위해서, 고충처리 절차를 설계하고 개선하며 평가하는 기준이 필요함.

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 기업과 인권 이행원칙

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

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

다. NAP 권고내용

1) 목표

- 비사법적 고충처리절차의 효과성 제고

2) 국가정책방향

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

3) 핵심추진과제

- 정부는 비사법적 고충처리절차가 효과적으로 작동하는지를 모니터링하고, 적극적인 권고를 통해 개선을 유도할 것.

〈NAP의 이행상황 점검〉

17. 기업과 인권에 관한 국가기본계획의 이행상황 점검 및 업데이트

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

NAP의 이행기관 및 성과지표

이행원칙	정책 권고 내용	이행기관	완료일	성과지표
1.	시민적 정치적 권리협약 및 경제사회문적 협약의 선택의정서 가입	법무부	2020	가입 및 비준실적
	ILO핵심규약 가입	고용노동부	2020	가입 및 비준실적
2.	정부의 기대표명	국무총리	2016	기대표명 실적
	기업인권 교육	국가인권위	매년	교육·홍보 실적
3.	산업안전 및 노동관계법 위반에 대처	법무부/노동부	매년	기소·처벌 실적
	중소기업의 불법적 경영관행 개선	통상산업부	매년	제도개선 실적
	인권관점에서 법령(안)에 대한 사전 검토	인권위원회	매년	법령검토 실적
	인권경영 지침의 제작·배포	인권위원회	매년	지침개발
	인권경영 모범사례 발굴	인권위원회	매년	모범사례발굴 실적
	상장기업 인권경영 공시	통상산업부	2018	규정개정
4.	공기업 인권경영 의무화	기획재정부	2018	규정개정 (경영평가 편람)
	수출지원심사에서 인권고려	통상산업자원부	2018	규정개정
	공적자금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	규정개정
	공적개발원조에서 인권고려	외교부	2018	규정개정
	국민연금운영에서 인권고려	기획재정부	2018	규정개정
5.	공기업 민영화에서 인권고려	기획재정부	매년	규정개정
	공무수탁 사인에게 인권존중 요구	행정자치부	매년	활동실적
6.	공공조달에서 인권고려	행정자치부	2018	규정개정
7.	분쟁지역에서의 사업활동 지침 마련	인권위원회	2018	지침개발 실적
8.	공무원용 인권경영정책 지침의 개발 및 교육	인권위원회	2018	지침개발 실적
	NAP이행 총괄기구의 설치	법무부	2016	기구설치
	NAP의 이행점검	인권위원회	매년	점검보고서 발간
9.	투자조약 체결시 인권고려	외교부	2018	활동실적
10.	다자간 기구활동에서 인권고려	외교부	2018	활동실적
25.	효과적인 구제절차의 제공노력	법무부/인권위	매년	활동실적
26.	해외 외국인의 인권피해에 대한 사법적 구제절차의 모색	법무부	2018	검토보고서
	자회사나 하청기업의 인권피해에 대한 사법적 구제의 모색	법무부	2018	검토보고서
27.	NCP절차의 개선	통상산업부	2018	규정개정
	인권위법 개정하여 사기업에 의한 인권침해 구제	인권위원회	2018	규정개정
	사회적 분쟁해결기구의 지원	인권위원회	매년	지원실적
28.	기업내 고충처리절차 설치 지원	통상산업부	매년	지원실적
	산업별 등 다양한 고충처리절차 설치 지원	통상산업부	매년	지원실적
	국제적 고충처리절차의 지지 및 이용 지원	외교부	매년	지원실적
30.	비사법적 고충처리절차에 대한 모니터링 및 개선권고	인권위원회	격년	모니터링 보고서
31.	비사법적 고충처리절차의 효과성 모니터링	인권위원회	격년	모니터링 보고서

〈부록2〉

기업에 의한 인권침해 현안 조사 설문지

안녕하세요.

〈서강대 법학연구소 기업의 사회적 책임과 법 센터〉와 〈한국인권재단〉은 〈국가인권위원회〉의 연구용역사업의 일환으로 "기업과 인권에 관한 국가행동계획 수립 연구"를 위한 설문조사를 진행하고 있습니다.

기업의 규모와 영향력이 증대되면서 기업의 긍정적 기여가 늘어가고 있는 한편, 기업에 의한 인권침해 역시 심각한 사회문제로 대두되고 있습니다. 이에 정부는 기업의 긍정적 기여를 인정함과 동시에, 기업에 의한 인권침해를 방지하고 완화하기 위한 국가행동계획(National Action Plan)을 마련하고 있습니다. 본 조사는 국가행동계획을 준비하는 데 필요한 기초자료를 확보하기 위한 것입니다.

조사 결과는 본 연구의 목적을 위해서만 활용될 것이며, 외부로 유출되거나, 그 외 목적으로는 결코 사용되지 않을 것입니다. 감사합니다.

◆ 설문조사 응답 예상시간: 5분 이내 (3문항)
◆ 설문조사 제출 마감기한: ~ 2015년 7월 20일(월) 자정까지
◆ 설문조사 회신 E-mail: 유다예 / 한국인권재단 간사, dayeh@humanrights.or.kr
◆ 기타 문의: 정은주 / 한국인권재단 사업팀장, jej@humanrights.or.kr

※ 설문에 앞서 다음에 대해 간단히 응답해주시기 바랍니다. (해당란에 굵게 또는 ▩ 표시)

- 당신의 성별은 무엇입니까? (남 / 여)

- 다음의 기업 이해관계자 집단 중 어디에 속하십니까?
  □ 기업
    (이 경우, □ 공기업, □ 대기업, □ 중소기업 중 선택)
  □ 준정부기관
  □ 기업협회
  □ 근로자

□ 연구단체

□ 시민단체

□ 기타: _____

※ 아래의 권리 목록을 참조하여, 다음 장의 개별 문항에 답변해주시기 바랍니다.

1. 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
2. 의견 표명 등 표현의 자유에 관한 권리
3. 선거, 정치활동 등 공적 활동에 자유롭게 참여할 권리
4. 사생활에 대한 부당한 침해를 받지 않고 보호받을 권리
5. 비인도적이거나 모욕적인 대우를 받지 않을 권리
6. 공정한 노동조건을 향유할 권리
7. 고용 및 노동에 있어서 부당한 차별을 받지 않을 권리
8. 노동조합 결성 등 결사 및 단체교섭에 관한 권리
9. 강제노동을 하지 않을 권리
10. 4대 보험 등 근로자가 사회보장제도의 혜택을 받을 권리
11. 아동에 대한 노동
12. 작업장의 안전관리 등 산업안전에 관한 권리
13. 환경에 관한 권리
14. 노동자 및 지역주민의 재산권
15. 권리 침해 시 국가나 기업에 의해서 효과적인 구제를 받을 권리

1. 위에 열거된 인권문제 중, 현재 국내에서 활동하는 기업과 관련한 인권문제에는 어떤 것이 있다고 생각하십니까? (최대 5가지 선택)

※ 해당 권리의 번호를 아래 항목에 기입해 주세요.

_____, _____, _____, _____, _____,

기타인권(직접 기재):

2. 위에 열거된 인권문제 중, 현재 해외에서 활동하는 한국기업과 관련한 인권문제에는 어떤 것이 있다고 생각하십니까? (최대 5가지 선택)

※ 해당 권리의 번호를 아래 항목에 기입해 주세요.

_____, _____, _____, _____, _____,

기타인권(직접 기재):

3. 앞의 1번과 2번 질문에서 선택한 인권문제 중, 정부가 우선적으로 대처해야 하는 인권문제는 무엇이라고 생각하십니까? (3가지 선택)

※ 해당 권리의 번호를 아래 항목에 기입해 주세요.

____, ____, ____, ____, ____,

기타인권(직접 기재):

※ 설문에 응해주셔서 감사합니다 ※

해외사례연구 방문기관 리스트

- 본 연구 제 2장 외국의 NAP 검토를 위해, 연구진은 2015년 6월 14일부터 24일까지 아래의 기관을 방문하여 면담인터뷰를 진행하였다.

국가	기관명	직책/직위	성명
영국	Business and Human Rights Resource Center	Executive Director	Phil Bloomer
		UN/Europe Researcher	Enliko Horvath
	Foreign & Commonwealth Office	Business & Human Rights Policy officer	Philip Gilbert
		Human Rights Adviser	Benedetta Lacey
	Amnesty International	Head, BHR Team	James Lynch
네덜란드	Ministry of Foreign Affairs of the Kingdom of the Netherlands	Senior Policy Officer	Gilles Goedhart
	Danish Institute for Human Rights	Advisor, Human Rights and Development	Tulika Bansa
벨기에	ECCJ (European Coalition for Corporate Justice)	Coordinator	Jerome Chaplier
	EU European Commission		Sarah Gondy
		Policy Officer, Trade and Sustainable Development	Lena Sund
		Policy Officer, Trade and Sustainable Development	Mark Robert Henderson
		Republic of Korea Desk	Domenico GIGLIOTTI

프랑스	OECD (Organization for Economic Co-operation and Development)	Legal Expert, Responsible Business Conduct Unit	Barbara Bijelic
	Fidh (International Federation for Human Rights)	Programme Officer, Globalization and Human Rights Desk	Marion Cadier
스위스	OHCHR (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)	Secretary, Working Group on Business and Human Rights Special Procedures Branch	UIRIK Halsteen
		OHCHR BHR advisor	Lene Wendland
		Associate Human Rights Officer, Sustainable Human Development Section Special Procedures Branch	Natasha Andrews
	ILO (International Labour Organization)	Head, Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit	Githa Roelans
덴마크	Danish Business Authority	Chief Advisor / NCP	Rune Gottlieb Skovgaard
	Danish Institute for Human Rights	Deputy Executive Director	Eva Grambye
		Chief Advisor, Human Rights and Development	Claire Methven O´Brien
		Advisor/ Corporate Engagement Programme Manager, Human Rights and Development	Catherine Bloch Poulsen-Hansen
	Amnesty International Danish Section		Sanne Borges

〈부록4〉

해외사례연구 면담 인터뷰 질문지

- 해외기관 방문 인터뷰 중에서 대표적으로 덴마크 국가인권위원회(DIHR)의 질문지를 수록한다.

Research Questionnaire on the Establishment of National Action Plan

Dear
Greetings from the Korea Human Rights Foundation (KHRF), a Seoul based non-profit human rights education and research organization. We are conducting a research project on the establishment of National Action Plan (NAP) on business and human rights to seek methods on developing the NAP. The objective of the research is to provide sufficient and adequate information on the best practices of the development of a NAP to the National Human Rights Commission of Korea (NHRCK) so that they can start working on recommendations on the establishment of a NAP by the Korean government.

We kindly, seek your cooperation in this research project and would like to ask you to share your experience and opinion on the establishment of NAP.

Your comments and advice would greatly support and help our research project. We prepared a list of questions on the NAP for business and human rights. Please respond to as many questions as you can with the time that you have. Explanation with specific examples and details would be more helpful to us.
Thank you in advance for your time and cooperation.
Sincerely,

Korea Human Rights Foundation
CSR & Law Center, in the Institute for Legal Studies, Sogang University

1. In the process of establishing your NAP, how did your organization collect opinions from a variety of stake holders, including business, academia, civil society, etc.? How were their opinions reflected into the NAP? Please elaborate in detail by each stakeholder.
2. Could you describe the responses from a variety of stake holders, including business, academia, civil society, etc? Please elaborate in detail by each stakeholder.
3. How do you get involved in establishing non-state-based grievance mechanisms dealing with business-related human rights harms?
4. Does your organization have an education program on business and human rights for public officials? If yes, please describe the program in detail.
5. What plan is your organization preparing in order to fund and implement the NAP?
6. In the process of establishing the NAP, when a specific agency is involved with action plans how did you cooperate with other related governmental agencies?
7. According to your NAP, how does your organization deal with the extraterritorial activities of businesses in terms of human rights? How does your organization cooperate with agencies such as embassies or specialized export promotion agencies to deal with extraterritorial adverse corporate human rights impacts?
8. Is your NAP promoted through agencies at the sub-state levels? If yes, how is your organization promoting your NAP at the sub-state levels?
9. Does your organization have any agencies to monitor and assess implementation of the NAP? If yes, please elaborate in detail.
10. With the process of establishing the NAP, what was the most challenging?
11. What improvements are to be expected for the next NAP?
12. Other comments or advice that you would wish to make for us.

기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구

| 인쇄일 | 2015년 12월 15일
| 인쇄일 | 2015년 12월 15일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9826
| 편집 디자인 | 이병구
| 인 쇄 | 더블에이 카피센터 종로 02)738-2820

ISBN 978-89-6114-453-7 93320 비매품

기업과 인권
NAP 수립을 위한 연구

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea
서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
www.humanrights.go.kr
ISBN 978-89-6114-453-7 93320