

기업인권과 국가*

Human Rights in Business & the State

김 헌 진(Kim, Hun Jin)**

ABSTRACT

This study is to scrutinize the role of the state in regard to the implementation of the policy for human rights in business. Recently, UN has proposed proactive roles to its member states in dealing with human rights issues in its business sectors. With regard to respect human rights in business, UN has stressed 'the responsibility of the state and the enterprise' as well as 'access to remedy for human rights victims in work places'. Nonetheless, Korean government has shown passive political approaches in dealing human rights in business, regardless of the recommendation of UN. When government shows a proactive role in politically and legally dealing with human rights in enterprises, the compliance will be functioning properly to protect the employees from the violation of human rights in corporate sectors.

Key words: human rights in business, statism, the role of the state, UN Guiding Principles on Business & Human Rights

* 이 논문은 2016-2018 학년도에 청주대학교 사회과학연구소가 지원한 학술연구조성비(특별연구과제)에 의해 연구되었음.

** 청주대학교 사회복지학과 부교수.

I. 서론

‘자기결정권’의 확립. 이것은 인권의 보장을 위한 본질적 핵심이다. 즉 개인의 사적인 사안에 대하여 제3자의 간섭을 받지 않고, 스스로 결정할 수 있는 환경을 보장하는 것이 인권의 보장이라는 것이다(정홍원, 2007: 175). 하지만 과연 개별인의 자기결정권을 보호 및 보장해주는 것에 대하여 우리사회는 포용적인가, 그리고 국가는 사회구성원을 인권의 사각지대에서 보호할 준비가 되어 있는가에 대한 질문에는 다양한 논쟁이 존재할 것이다. 특히 직장 내에서 일어나고 있는 위계와 연계된 고용관계에서의 피고용자에 대한 자기결정권의 묵살 또는 말살은 소위 ‘갑질’이라는 반인권적 쟁점의 사회문제로 인식되고 있다. 오랜 기간 동안 기업들은 윤리경영이라는 모토를 우리사회에 부르짖고 있지만, 필자가 본고를 집필하고 있는 동안에도 언론을 통하여 다수의 기업 관련 반인권적이며 비윤리적인 상황들이 끊임없이 보도되고 있으며, 기업규모의 크기와 관계없이 다양한 업종에서 관련 문제들이 발생하고 있다. 안타깝게도 이미 기업 내 인권유린의 문제는 우리사회의 보편적 사회문제로 인식되는 중요한 사안이 되어버렸으며, 이러한 심각성을 반영하듯 국회에서는 직장 내 인권문제로부터 근로자를 보호하기 위한 ‘직장 내 괴롭힘 방지 및 피해근로자보호법’, 소위 ‘갑질 방지법’이 발의된 상태이나 아직 국회 법사위원회를 통과하지 못 하고 있다(뉴시스, 2018년 11월12일자¹⁾).

대한민국 헌법 제10조에는 “모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 가진다.”라고 명시하고 있다. 이것은 우리사회의 반인권적 행위에 대한 국가의 책임과 의무를 강조하고 있는 동시에, 국민들에게 인권을 보장하는 국가의 약속이기도 하다. 그럼에도 불구하고 직장 내에서 피고용자들에 대한 반인권적 행위가 만연하는 사실을 사회 구성원들은 어떻게 바라보고 있으며, 이것을 사회정책의 관점에서 어떻게 해석해야 하는지 궁금하다. 특히 인권문제와 관련해서는 개별 국가의 역할과 대응 전략이 국민들에게 분명히 제시될 필요가 있다. 왜냐하면 다른 사회정책과 마찬가지로 국가 인권정책의 확립 정도는 국민의 삶의 질과 안녕에 직접적인 영향을 미치기 때문이다.

우리나라에는 인권과 관련된 국가 독립기관으로 ‘국가인권위원회법’에 따라 설립된 ‘국가인권위원회’가 있다. 국가인권위원회는 정부의 인권 정책결정과 추진 그리고 집행에 관하여 독립된 지위에서 정부에 권고하는 역할을 수행하지만, 실제 정책을 수립하고 시행하는 행정기관은 아니다. 따라서 그 기능과 역할이 인권문제에 대한 권고 정도의 소극적 개입에 국한되어 있는 한계를 지니고 있다(법제처, 국가인권위원회법). 이러한 국가 기관의 소극적 개입은 기업 내부의 인권문제 뿐만 아니라 우리사회의 보편적 인권문제를 직면하고 있는 시민사회

1) <http://news1.kr/articles/?3474127> 2018년 11월12일 검색.

의 입장에서는 결코 우호적인 상황은 아니다. 이와 같은 기업 내 인권문제에 대응하는 전 세계 국가의 소극적 대응에 대하여 경종을 울린 규범이 ‘UN 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business & Human Rights: 이하 ‘UN 이행지침’으로 축약)’이다. United Nations(이하 UN으로 축약)은 UN 이행원칙을 도입함으로써 전 세계 개별 국가들의 기업 내 인권문제에 대하여 적극적으로 개입할 것을 권고 및 규범화함으로써 기업 내 인권문제에 대한 국가 차원의 정책방향을 제시하였다. 그럼에도 불구하고 아직도 기업 내 인권문제에 대응하는 개별 국가들의 정도와 수준은 천차만별이며 우리나라의 경우도 예외는 아니다.

본 연구의 목적은 기업 내부의 인권문제에 대응하는 국가의 역할과 기능에 대하여 탐색해 보는 것이다. 특히 기업 내 인권문제에 대한 UN 이행지침에 내포된 정책적 의미를 살펴보고, 이러한 UN의 노력이 우리 정부의 기업과 인권 정책에 미치는 제도적 그리고 정책적 영향은 어떠한지를 고찰해 보고자한다. 상기 분석을 위하여 국가주의(statism)를 이론적 분석의 틀로 설정하며, 이론적 고찰을 통해 기업과 인권²⁾을 논의해 보고자 한다. 필자는 본고의 기술을 위해 세 가지 연구의 문제를 제시하며 연구를 진행하고자 한다. 관련 연구문제는 다음과 같다. 첫째, UN 이행지침이 전 세계 국가들에 전하는 의미는 무엇인가? 둘째, UN 이행지침이 우리 정부의 기업인권 정책에 미치는 영향은 어떠한가? 셋째, UN과 우리 정부의 기업인권에 관한 정책결정과정은 국가주의 이론의 틀에서는 어떻게 해석되는가?

II. 이론적 고찰

1. 기업과 인권

자본과 노동, 그리고 사용자와 피고용자 간 존재하는 힘(또는 권력, power)의 불균형은 오랫동안 자본주의 경제체제에서 이론적이며 실천적인 논쟁의 거리를 제공하여 왔다. 기업 내부에서 사용자 또는 관리자의 피고용자에 대한 힘에 기반을 둔 지배력 강화는 인권의 침해를 통해 표출되기도 한다. 이러한 계급 간 불평등이라는 괴리를 조절하기 위한 수단으로서 노동법과 같은 노동 관련 법률들이 존재하여 왔다. 이처럼 노동법은 노동의 상품화라는 자본주의 시장체제의 병폐를 예방하고 인간존엄의 가치를 지키기 위한 ‘인간의 얼굴’을 부여하여 왔다(조임영, 2015: 30).

기업과 인권의 관계는 기업의 윤리적 책임으로 귀결되며, 윤리적 쟁점은 기업의 위기관리(risk management)와 준법(compliance)의 문제로 인식되기 때문에 궁극적으로는 개별 기

2) 본고에서는 기업 내부에서 발생 가능한 인권의 문제와 쟁점, 즉 기업과 인권의 관계를 ‘기업인권(human rights in business)’으로 지칭하겠다.

업의 외부성(externality)과 관련되어진다. 즉 개별 기업이 위기관리와 준법 관련 문제에 봉착하게 되면, 엄청난 사회적 비용(social cost)과 운영관리 비용(risk management cost)을 지불해야하기 때문에 기업뿐만 아니라 국가 차원에서도 큰 대가를 치러야 한다. 따라서 기업인권의 문제는 개별 기업의 생존과 관련된 지속가능성의 쟁점뿐만 아니라, 국가차원의 사회정책적 문제로 발전 될 수 있다.

하버마스(Habermas)는 인권은 법적권리이기 때문에 법적 본성을 지니고 있으며, 그렇기 때문에 인권은 법적 제도화를 통해서 그 도덕성을 지킬 수 있다고 주장한다(장은주, 2006: 202-207). 그 만큼 인권은 국가의 규범적이며 법제적 규율에 의존하는 속성이 있기 때문에 인권 보호를 위해서는 국가차원의 법적 그리고 제도적 접근이 필요하다는 것이다. 따라서한 국가의 인권문제에 있어서 국가의 인권정책에 대한 관심은 매우 중요하다. 특히 기업인권과 관련하여 인권의 문제가 개별 기업이나 조직의 장막에 갇혀 노출되지 않을 개연성이 있기 때문에 이에 대한 정부차원의 관심과 노력은 필연적일 수 있다.

2. 『UN 기업과 인권 이행지침』의 제도적 의미

세계화에 따른 다국적 기업의 등장과 함께 기업의 사회적 영향력이 증대되면서 윤리·인권 경영에 대한 관심이 증대하게 되었다. 이러한 기업의 인권 보호 및 존중에 대한 시민사회의 요구가 증가하면서 국제 사회도 관련 규범들을 생산하기 시작한다. ‘다국적기업과 사회정책에 관한 ILO 삼자선언’, ‘OECD 다국적기업 가이드라인’, 그리고 ‘UN 글로벌 콤팩트’ 등이 그것이다. 특히 UN은 John Ruggi 하버드대학교 교수를 특별대표부의 책임자로 임명하고 국가와 기업의 인권에 대한 새로운 국제규범을 만든다. 과거 OECD, ILO UN 등의 국제기구들이 기업인권을 위한 노력을 기울였으나, Ruggi 교수의 임명은 더욱 진보된 추진력 확보를 위한 UN의 의지를 보여주는 것이었다. Ruggi 교수의 결과물은 비로소 2011년 UN 인권이사회회의 승인을 받음으로써 ‘UN 기업과 인권 이행지침’(UN Guiding Principles on Business & Human Rights: 이하 UN 이행지침)으로 탄생된다. 이후 UN 이행지침이 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에 의하여 본격적이며 광범위하게 수용되었고, UN 이행지침은 기업과 인권에 관한 표준적 국제규범으로서 국제사회에 정착하게 된다(법무부, 2018: 302).³⁾

UN 이행지침은 기업의 인권침해에 대해 현 국제법상 그 법적 제재의 근거가 취약하기 때문에 이러한 취약성을 보완할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것에 그 의미를 두고 있다. 따라서 UN 이행지침은 국가와 기업 간의 인권존중의 책임문제에 대한 조사와 평가 그리고 실사(due diligence)를 포함한 제도적 변화를 추구하는데 목적을 둔다.⁴⁾ 그 공식 타이

3) 관련 문건에 대한 명칭은 ‘이행원칙’과 ‘이행지침’ 사이에서 혼재되어 사용되고 있다. 최근 발표된 법무부의 문건을 포함하여 다수의 문건들에서는 ‘UN 지도원칙’이라고 기술하고 있으나, 국가인권위원회는 ‘UN 이행지침’으로 사용하고 있는바, 본고에서는 ‘UN 이행지침’으로 기술하겠다.

틀인 “UN 기업과 인권 이행지침: 보호, 존중, 구제 (UN Guiding Principles on Business & Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy)”에서 엿볼 수 있듯이 기업의 인권에 대한 대응방안을 ‘보호’, ‘존중’, ‘구제’라는 세 개의 축으로 접근하고 있다. 첫째, 인권보호를 위한 국가의 보호의무(the state duty to protect human rights), 둘째, 기업의 인권존중 책임(the corporate responsibility to respect human rights), 마지막으로 구제에 대한 접근(access to remedy)이다. 특히 UN 이행원칙은 지금까지 국제기구들이 대응해 왔던 반인권 행위에 대한 기업의 자율적 규제라는 소극적 조치에서 국가 정부가 개입하는 적극적인 형태로 규범의 방향을 수정한 것이 가장 큰 특징이다. 이와 관련한 구체적인 내용들은 본문에서 상세히 기술하도록 하겠다.

3. 국가의 역할: 국가주의의 적용

국가주의는 국가의 역할에 대한 질문으로부터 이론적 논의가 시작된다. “과연 국가란 무엇인가?” 그리고 “국가의 역할은 무엇인가?”라는 거시적 질문으로부터 그 해답을 찾기 위한 노력의 일환이다. 국가주의에 대한 가장 일반적인 논쟁은 자유주의 이념과의 충돌이다. 전통적 시장경제 중심의 자유주의자의 국가에 대한 이해는 개인의 창의와 경쟁에 의한 부의 창출과 행복을 보장하기 위한 조직이다(이해영, 2015: 428). 자유방임에 기초한 자유주의와 자본주의적 시장질서에 국가가 개입하고 간섭하는 것은 사상적인 대립뿐만 아니라 실물 경제의 측면에서도 충돌할 수밖에 없는 정책적 그리고 경제적 가치였다(이해영, 2016: 306). 따라서 자유주의자들의 논리는 국가의 역할을 소극적으로 제한한다. 기업 등 경제주체들의 경제활동을 위한 탈규제와 공공기관의 민영화를 통해서 국가 경제의 효율성을 증대시키고, 반대로 국가의 기능은 최소화해서 시장의 자유로운 기능과 역할을 도모하여야 한다는 것이 그들의 논리이다(진달용, 2014: 11).

반면 국가주의자들이 바라보는 국가는 시민사회와 시장 그리고 개인에 대해 힘의 우위를 발휘하는 주체라는 것이다. 따라서 국가는 사회경제체제의 운영에서 주도성을 발휘하며, 모든 가치에서도 최우선적인 존재이다(강정인, 2017: 123-125; 김윤철, 2017: 113). 김윤철(2017)은 국가주의를 정치적 힘의 관계, 사회경제체제의 운영 원리와 방식, 그리고 이데올로기적 가치 체계라는 다층적 구조의 산물로 해석하고 있다. 첫째, 정치적 측면이다. 국가주의는 국가와 시민사회, 국가와 시장 또는 국가와 개인 간의 힘의 관계를 의미한다는 것이다. 따라서 국가권력이 시민사회에 대해 억압하며, 국가주의적 가치를 내장한 법과 제도를 통해서도 나타난다는 것이다. 전체주의나 파시즘 그리고 우리나라의 국가보안법을 대표적인 예로 제시한다. 둘째, 경제적 측면이다. 국가주의는 국가가 경제체제를 운영하고 작동시키는

4) 이와 관련된 자세한 내용은 김현진(2018)의 ‘기업인권과 기업복지’를 참조하시오.

핵심적인 주체인 동시에, 그 정책적이며 이념적 역할을 수행한다는 것이다. 사회민주주의적 복지국가체제 및 정책, 그리고 한국을 비롯한 제3세계에서 나타났던 국가주도자본주의 체제 및 정책, 더 나아가 과거 사회주의 국가들에서 나타났던 국가사회주의 체제 및 정책 등이 좋은 예이다. 셋째, 이데올로기적 측면이다. 국가가 사회 자체나 사회 구성원들의 삶에 특정 가치와 규범을 강요하는 상황을 말한다. 즉 국가가 최고선(最高善)이다. 이때 국가주의는 국가권력의 억압성 등을 정당화한다는 논리설정이 가능하다는 것이다(pp. 113-116).

한편 국가 정책의 운영과 관련해서 국가주의는 달리 해석되어질 수 있다. 국가 정책이 공동체 사회의 공익을 집행하는 것이라는 속성에 기반을 두었을 때, 국가의 존재가치는 개인 보다는 사회나 국가 구성원 전체의 이익을 보호하는 것이다. 따라서 개인의 자유와 결정권을 희생하거나 제약할 수 있다. 정책의 존재가치는 인간의 존엄성을 보장하고 실천하는 것이고, 공공의 이익과 선(善)이라는 다수의 이해관계를 보장하는 실천적 당위성을 가지기 때문에 공동체를 지향하는 정책의 속성 상 국가주의는 합당하다는 것이다. 하지만 국가의 정책 운영 및 실천 과정에서 국가주의는 자유주의와 충돌을 피하기가 어려우며, 이러한 과정에서 개인의 자유와 존엄을 침해한 국가주의의 정체성과 그 정당성이 손상을 입을 가능성이 상존한다(이해영, 2015: 431-434).

국가주의에서 논의하는 국가의 성격은 국가의 권력자나 정치세력이 적용하고자하는 국가의 역할에 따라 달라질 수 있다.⁵⁾ 하지만 우리가 살고 있는 자유민주주의 정치체제의 국가를 논의할 때에는 국가 구성원들의 자유로운 선택과 결정을 보장하면서 필요한 경우에 개입하고 간섭하는 공권력의 주체라고 이해하는 것이 합당할 것이다. 자유방임의 시장경제를 지배하는 자유주의와 시장의 역기능이나 시장의 실패 등을 수정 또는 교정하고자 하는 국가의 정치적 판단과 수단을 통한 시장으로의 개입, 그것을 국가주의로 이해할 필요가 있다는 것이다(이해영, 2016, 306-307). 따라서 본고에서는 국가주의를 국가의 정책이 공동체 사회의 공익을 집행하는 것이라는 속성에 입각하여 연구 분석을 위한 이론적 틀로서 사용하고자 한다. 특히 사회 구성원의 인권을 보호하기 위한 사회정책적 수단으로서의 인권정책을 국가의 역할이라는 측면에서 고찰해 보겠다.

4. 선행연구의 검토

기업인권과 관련된 국내 연구들은 UN 이행지침의 모태가 되는 ‘UN 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크’와 ‘UN 이행지침’이 발표된 후 집중적으로 양산된다. 이들은 학술논문과

5) 헤겔(Hegel)은 “국가 자체가 자기목적”이라고 국가주의를 해석하고 있다. 따라서 국가의 목적을 달성하기 위해 필요에 따라 국가 구성원의 희생을 요구할 수 있다. 더 나아가 국가의 이러한 태도는 임의적 또는 자의적으로 국민의 인권을 침해할 수 있다는 판단도 가능하다. 이러한 국가주의 사상은 파시즘, 나치즘, 국가유기체설, 일본의 초국가주의, 좌파 전체주의 등에서 발견되기도 한다(강정인, 2017: 123-125).

연구용역으로 구분되는데, 학술논문들은 다국적 기업 관련 인권과 UN의 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크 그리고 UN 이행지침 등이 내포하고 있는 규범적 그리고 법률적 가치와 그 의미를 연구 분석한 것들이 대부분이다. 이상수(2013)의 『기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응: 유엔 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 평가』, 박미경(2009)의 『인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안』, 안수현(2011)의 『인권친화적 기업문화 확산을 위한 외국에서의 동향』, 장복희(2012)의 『다국적기업과 인권의무』, 홍성수(2011)의 『기업과 인권에 대한 국제사회의 대응: 최근 UN의 논의에 대한 비평』 등이 대표적이다. 연구용역 결과물도 이 무렵 집중된다. 『2012년 기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구』, 『2013년 기업과 인권에 관한 보고서』, 『2013년 해외진출 한국기업의 인권침해실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』 등은 국가인권위원회에서 발주한 연구용역 보고서들이다. 한편 그 무렵 법무부가 발주한 연구용역으로는 『2011년 기업의 인권책임과 법무부의 역할』이 있으며, 이 보고서를 연구논문으로 발표한 이승협(2012)의 『기업의 사회적 책임과 정부의 역할: 자율주의를 넘어 제도화로』가 있다. 이 연구물은 기업의 사회적 책임을 기업과 인권의 쟁점으로 연결하였으며, 거시적 전략적 접근, 담당 조직, 정책, 법제도라는 네 가지 영역에서 정부의 역할을 고찰하였다.

그 밖에도 유럽연합에서의 인권과 기업의 사회적 책임을 고찰한 송병준과 임종현(2013)의 『유럽연합에서 기업의 사회적 책임: 운영시스템과 정책』, UN 이행지침을 한국의 사례에 적용하여 분석한 나현필(2014)의 『한국에서의 UN 기업과 인권 이행원칙의 적용 가능성』, 그리고 기업인권의 쟁점을 UN 이행지침의 가치와 접목시켜 사회복지와의 사상적 논의를 전개한 김현진(2018)의 『기업인권과 기업복지』, 기업의 인권책임(CHR)에 초점을 맞춰서 기업과 인권을 논의한 서창록·김민우·유영수(2016)의 『기업인권책임규범의 진화: CHR의 대두와 함의』 등이 있다.

특히 최근 제3차 국가인권정책기본계획의 수립을 앞두고 연구용역의 결과물이 양산되는데, 국가인권위원회(2015)의 『기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구』와 법무부(2018a)의 『기업과 인권 관련 국내·외 동향 및 국내 기업법제에의 시사점』 등이 그것이다.

Ⅲ. 기업인권 정책과 국가

1. 『UN 기업과 인권 이행지침』⁶⁾과 국가

UN 이행지침의 모태가 되는 ‘UN 기업과 인권을 위한 정책 프레임워크’에 따르면 기업과

6) UN 이행지침은 보호, 존중, 구제라는 3개의 축과 31개의 지침으로 구성되어 있다. 본고에서는 그 중 기업인권에서의 국가의 역할과 기능의 측면, 즉 ‘보호’와 ‘구제’라는 두 개의 축을 중심으로 분석해 보겠다.

인권 상황의 본질을 “세계화가 초래한 거버넌스의 공백”으로 파악하고 있다. 다시 말하면 경제활동의 운영 주체 간 힘의 관계와 그 영향력의 정도와 범위에서 발생하는 역효과에 대응하는 사회의 관리능력의 격차가 기업인권의 문제를 초래한다는 것이다(국가인권위원회, 2011a: 7). 즉 자본주의 경제체제의 시장의 실패라는 관점에서 기업인권의 문제를 파악하려고 한다. 표1은 UN 기업과 인권 이행지침을 통해 기업과 인권의 관계를 규범화 시킨 내용들이다. 이에 따르면 국가는 국민의 기본적 자유와 인권을 보호 및 증진할 의무와 이에 대한 근본적인 책임이 있음을 강조하고 있으며, 이와 동시에 다국적 기업을 포함한 모든 기업들에게 인권을 존중할 책임이 있음을 명시하고 있다(국가인권위원회, 2011b: 5).

UN 이행지침에 따르면 국가가 대응하는 기업인권과 관련된 접근방안은 크게 두 가지로 나뉜다. ‘국가의 인권보호 의무’와 ‘구제책에 대한 접근성’이 그것이다. 과거 UN을 포함한 국제기구들이 제시한 기업인권 관련 대응 방향과 비교되는 가장 큰 차이는 개별 국가들의 기업인권에 대한 적극적인 대응을 요구하고 있다는 것이다. 기업인권에 대응하기 위해 국가는 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통한 예방, 조사, 처벌, 시정 등 국가가 수행할 수 있는 모든 가능한 방안들을 정부에게 주문하고 있을 뿐만 아니라, 인권문제에 있어서 국가와 기업의 관계를 재설정함으로써 기업의 인권쟁점에 대한 정부의 개입과 관여를 명문화하고 있다(국가인권위원회, 2011b).

먼저 국가의 인권보호 의무에서는 기업에 대한 인권존중의 보장을 국가가 요구하면서도 무리하게 강요하지 않음을 UN 운영지침에서 밝히고 있다. 그 대안을 국가가 직접 통제할 수 있는 접근 가능성이 높은 부분에서 찾고자 하는데, 공기업이나 공공기관을 우선적이며 실질적인 대상으로 지적하고 있다. 더 나아가 국가사업의 수행이나 공공조달을 위해 정부와 계약을 맺는 기업들, 즉 국가사업의 입찰과 그 계약 당사자들과의 거래과정에서 인권에 대한 의무를 수행하도록 하는데 초점을 맞추고 있다(표1의 운영지침: 4, 5, 6번 참조). 한편 기업들이 외국에서 사업을 수행할 때에도 인권 의무 조항은 유지된다(표1의 운영지침: 9번 참조).

〈표 1〉 UN 이행지침에서 제시하는 국가의 의무

국가의 인권보호 의무	기본지침	A. 국가는 영토 및/또는 관할권내에서 기업을 포함한 제삼자와 관련된 인권 침해를 방지해야 한다. 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통한 예방, 조사, 처벌, 시정을 위한 적절한 단계를 밟을 필요가 있다. 2. 국가는 해당 영토 및/또는 관할권에 소재한 모든 기업들이 사업 운영에 있어 인권을 존중하도록 하는 기대를 명확히 설정하여야 한다.
	운영지침	3. 국가의 인권 보호 의무를 달성하기 위해: (a) 기업에게 인권 존중을 요구하고 그러한 결과를 가져오는데 목표를 두는 법을 시행하고 정기적으로 그러한 법의 적절성을 평가하며 그 결함을 개선한다. (b) 회사법과 같이 기업의 설립과 현행활동을 통제하는 법과 정책이 기업의 인권 존중을 무리하게 강요하지 않되 인권을 존중하도록 보장한다.

	<p>(c) 기업에게 사업 활동에 이어서의 인권 존중 방법에 대한 효과적인 지침을 제공한다.</p> <p>(d) 기업이 인권에 대한 영향력 하에서 할 수 있는 인권 존중 노력에 대하여 적절한 커뮤니케이션을 하게끔 장려하고 필요시 요청한다.</p> <p>▷ 국가와 기업의 관계:</p> <p>4. 국가는 국가가 소유, 통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증 기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권에 대한 상세한 주의 절차 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야한다.</p> <p>5. 국가는 국제 인권 보호 의무를 다하기 위해서, 인권을 향유하는데 있어서 기업이 영향을 줄 수 있는 계약을 맺거나 법률을 제정할 때 적절한 감시활동을 해야 한다.</p> <p>6. 국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권을 존중하도록 증진하여야 한다.</p> <p>▷ 정책의 일관성 확보:</p> <p>8. 국가는 기업의 활동을 형성하는 각 정부 부처와 기구 및 기타 정부 기반 기관으로 하여금 정부의 인권 보호 의무를 인식하고 각 의무에 대한 역할을 실행하도록 해야 한다. 이를 위해 정부는 관련 정보와 교육 및 지원을 제공해야 한다.</p> <p>9. 국가는 타국 또는 기업과 함께 기업 관련 정책 목표를 추구함에 있어서, 특히 투자조약 또는 계약 체결의 경우, 인권 보호 의무를 다하기 위해 국내 정책에 적절한 수준의 공간을 유지해야 한다.</p>
--	--

자료: 국가인권위원회, 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』, 2011b에서 필자가 정리함.

한편 기업 내부에서 피고용자에 대한 인권 침해가 발생하였을 시, 피해자들이 사법, 행정, 입법, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 정부는 제도적인 지원을 해야 한다는 조항을 명문화함으로써 국가의 의무와 그 실천적 역할을 강조하고 있다. 특히 UN은 관련 구제조치로서 정부 내외에서 사법적 또는 비사법적 고충처리제도의 도입을 요구하고 있다. 이와 관련된 조항들은 상당히 광범위하고 포괄적인 구제조치의 적용으로 해석 될 수 있으나, 기업 내 인권침해와 관련해서 고충처리제도라는 구체적인 방안을 UN이 제시하고 있다는 측면에서는 일정수준 진일보한 조치라고 사료된다 (국가인권위원회, 2011b).

특히 UN 이행지침은 정부가 수행하는 구제책에서 비사법적 고충처리제도에 대한 분명한 가이드라인도 제공한다. 첫째, 고충처리제도 이용자들에 대한 ‘신뢰의 정당성’ 확보이다. 둘째는 절차에 대한 투명성이 확보되는 ‘접근성’의 구축이며, 셋째, 구제 절차 단계별 명확한 처리기간이 설정되도록 ‘예측성’이 확보되어야 한다는 것이다. 넷째, 인권피해 집단들이 필요한 정보를 공정하게 제공받도록 해야 하는 ‘형평성’의 구축이다. 다섯째, 고충의 당사자들에게 고충제도의 진행과정이나 달성된 성과에 대해 충분히 정보를 제공해야 하는 ‘투명성’의 확보, 여섯째, 국제적으로 인정된 인권기준에 부합하도록 처리결과에 따른 구제책이 보

장되어야하는 ‘인권적합성’, 일곱째, 제도 개선이나 향후 인권침해 방지를 위한 적절한 방안을 마련하는 ‘지속적인 학습의 자료’, 마지막으로 고충처리를 위해 관련 당사자들의 의견수렴을 촉진하는 ‘대화와 참여에 기반’을 두는 것 등이 UN의 이행지침이다(국가인권위원회, 2011b).

〈표 2〉 UN 이행지침에서 제시하는 구제책

구제책에 대한 접근성	기본지침	25. 기업과 관련된 인권 침해로 막는 국가 의무의 한 부분으로서 국가는 자국 영토 및/또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 조치를 취해야 한다.
	운영지침	<p>▷ 정부 기반의 사법적 고충처리제도:</p> <p>26. 국가는 기업에 대한 인권 관련 소송을 다룸에 있어 국내 사법 제도의 효과성을 보장하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다. 이것에는 구제책으로의 접근을 막을 수 있는 법적, 실질적, 기타 관련 장벽을 줄이는 방법을 고려하는 것도 포함된다.</p> <p>▷ 정부 기반의 비사법적 고충처리제도:</p> <p>27. 국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권 침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기반의 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다.</p> <p>▷ 비정부 기반의 고충처리제도:</p> <p>28. 국가는 기업과 관련된 인권 문제를 다룸에 있어 비정부 기반 고충처리제도에 효율적으로 접근할 수 있는 방법을 고려해야 한다.</p> <p>29. 제기된 문제는 빠르게 논의하고 곧바로 구제할 수 있도록 기업은 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 효과적으로 운영할 수 있는 고충처리제도를 설립하거나 참여해야 한다.</p> <p>30. 인권 관련 기준의 준중에 기반을 둔 산업과 다분야 이해관계자, 기타 협력적 이니셔티브는 효과적인 고충처리제도가 마련되는 것을 보장하여야 한다.</p> <p>▷ 비사법적 고충처리제도에 대한 효과성 기준:</p> <p>31. 정부 기관과 비정부 기관의 비사법적 고충처리제도가 효과적으로 가능하기 위해, 비사법적 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야한다: ✓ 정당성, 접근성, 예측성, 형평성, 투명성, 권리의 적합성, 지속적인 학습의 자료, 대화와 참여의 기반</p>

자료: 국가인권위원회, 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』, 2011b에서 필자가 정리함

2. 우리나라 기업인권과 국가

1) 기업인권과 법률

우리나라에도 기업인권을 예방하고 기업과 관련된 인권침해 시, 정부가 개입 및 조치할

수 있는 법률들이 이미 제정되어 있다. 아래 표3을 살펴보면 대한민국 헌법을 필두로 복수의 법률들이 기업의 인권침해에 대응할 수 있도록 법제화 되어 있다. 그럼에도 불구하고 기업 내부에서 인권침해의 문제가 끊임없이 발생하는 이유는 기업의 준법(compliance) 의지가 부족하다고 판단할 수밖에 없어 보인다. 아마도 우리나라 기업문화의 속성과 더불어 정부가 인권침해 유발 기업에 대한 법적 조치가 부적절하고 강력하지 않기 때문일 것이다.

UN 이행지침에서 살펴보았듯이 기업인권에 대한 정부차원의 대응은 법제 및 규범의 적용을 통해서 가능하다. 즉 헌법 제10조와 제32조3항을 통하여 기업 내 인권침해에 대한 기본적인 포괄적이며 보편적 수준의 법적 기반은 성립된다고 볼 수 있다. 그리고 이것을 지원하는 법률 조항으로 국가인권위원회법 제2조3항과 근로기준법 제6조가 있다. 이들 법률 조항들은 기업 내 인권 존중 및 차별 금지에 대한 법률 조항이기 때문에 정부 개입의 법적 근거를 제시한다고 하겠다. 이 밖에도 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률, 기간제 및 단시간 근로자보호등에 관한 법률, 파견근로자보호등에 관한 법률, 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률, 인신보호법, 근로기준법, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 등이 기업인권 관련 법률 조항들을 규범화한 것이다(표3 참조). 정관아(2012)는 이들 법률들을 기업인권과 관련해서 확대 적용이 가능한 것으로 보고 있다(pp.44-48). UN 이행지침의 요구처럼 기존 법률들의 정비를 통해 기업의 인권침해에 대응하는 적절한 제도적 조치를 취한다면 표3에 기술된 관련 법률들은 그 법적 효력을 더욱 발휘할 수 있을 것이다.

〈표 3〉 기업인권 관련 확대 적용 가능한 국내 법률

기회의 균등과 비차별에 관한 권리	헌법	제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다. 제32조 ①모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다. ②모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다. ③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다. ④여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다. ⑤연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
	국가인권위원회법	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 3. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말

		<p>한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.</p> <p>가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위</p> <p>나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위</p> <p>다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위</p> <p>라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위</p>
	근로기준법	제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
	남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	<p>제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.</p>
	기간제및단시간근로자보호등에관한법률	<p>제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
	파견근로자보호등에관한법률	<p>제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)</p> <p>① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.</p>
	외국인근로자의고용등에 관한 법률	제22조(차별 금지) 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.
개인의 안전과 관련한 법률	노동기준법	제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.
	인신보호법	제1조(목적) 이 법은 위법한 행정처분 또는 사인(私人)에 의한 시설에의 수용으로 인하여 부당하게 인신의 자유를 제한당하고 있는 개인의 구제절차를 마련함으로써 「헌법」이 보장하고 있는 국민의 기본권을 보호하는 것을 목적으로 한다.

강제노동 관련 법률	근로기준법	제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.
부패방지 관련 법률	부패방지및국민권익위원 회의설치와운영에관한법 률	제5조(기업의 의무) 기업은 건전한 거래질서와 기업윤리를 확립하고 일체의 부패를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

자료: 정란아, “유엔 정책 프레임워크와 국가의 의무-토론문”, 『기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권 자료집』, 2012에서 필자가 인용 및 재정리함.

2) 우리정부의 기업인권정책

(1) 기업인권 정책과정

기업인권의 법제적 효력 기반을 구축하기 위해서는 국가차원의 정책안이 형성되어야 한다. 이러한 차원에서 UN 이행지침은 회원 국가들에게 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획(이하 기업과 인권 NAP)’을 수립할 것을 요구하고 있다. 아래 표4에서 살펴보면, 이미 기업과 인권 NAP를 수립한 국가는 2017년 현재 13개 국가에 달하며, 22개국은 NAP를 수립 중이거나 추진 중이다. 그러나 우리나라 정부는 가나, 인도네시아 등과 함께 기업인권 정책에 대해서는 소극적인 태도를 취하고 있다.

〈표 4〉 기업과 인권 NAP 추진 현황

구분	수립한 국가	수립 추진 중이거나 수립을 선언한 국가	국가인권기구, 시민단체가 수립절차를 개시한 국가
계	13	22	8
해당 국가	영국, 네덜란드, 덴마크, 핀란드, 리투아니아, 스웨덴, 노르웨이, 콜롬비아, 스위스, 이탈리아, 미국, 독일, 프랑스	아르헨티나, 오스트레일리아, 아제르바이잔, 벨기에, 칠레, 체코, 과테말라, 그리스, 아일랜드, 일본, 요르단, 케냐, 룩셈부르크, 말레이시아, 모리셔스, 멕시코, 모잠비크, 미얀마, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 태국	가나, 인도네시아, 카자흐스탄, 나이지리아, 한국, 남아프리카 공화국, 탄자니아, 필리핀

자료: 국가인권위원회 상임위원회, 『기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립 촉구 의견표명』, 2017

이와 관련하여 2016년 7월 국가인권위원회는 UN 기업과 인권 프레임워크와 이행지침의 제안을 받아들여, 우리나라 정부에게 기업과 인권 NAP를 수립할 것을 권고한다. 국가인권위원회는 기업과 인권 NAP 권고를 통해 UN 이행지침의 제안을 상당부분 반영한다. 국가인권위원회는 기업과 인권 NAP에 대해 “기업에 의한 인권침해를 예방하고 기업 활동이 인권 친화적으로 수행되어 우리사회의 인권 신장에 기여할 수 있도록 하기 위해 마련된 국가의 종합적이고 체계적인 실천계획임”이라고 정의 내린다. 더 나아가 정부의 기업인권에 대

응하는 태도에 대해서도 “기업이 타인의 인권을 침해하지 않도록 조치해야할 의무, 즉 정부의 인권보호 의무”라고 규정한다(국가인권위원회, 2016: 1). 상기 권고안에는 공공기관의 인권경영 제도화, 대기업의 인권경영 권장, 중소기업의 준법경영 정착, 인권피해자를 위한 효과적인 구제절차 제공 등 총 5가지를 기업인권을 위한 주요과제로 설정하고 있는 동시에, 9개의 권고로 구성되어 있다.⁷⁾ 기업과 인권 NAP의 9개 권고들은 모두 UN 이행지침의 내용과 충실히 연계되어 있음을 표5를 통해 확인해 볼 수 있다.

곧이어 정부는 2016년 9월에 국가인권 관련 정책수립의 주무부처인 법무부⁸⁾를 통해 제3차 국가인권정책기본계획(이하 국가인권 NAP로 축약)의 수립을 위한 공청회를 개최한다. 그럼에도 불구하고 정부는 2017년도에 수립하였어야 할 국가인권 NAP를 수립하지 않는다. 이러한 정부의 기업인권 관련 움직임을 우려한 국가인권위원회 상임위원회는 2017년 7월 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획의 수립 촉구 의견표명’이라는 공문을 통해 기업인권 정책에 대한 정부의 소극적 정책의지를 지적하며, 정부가 기업과 인권 NAP를 수립할 것을 다시 한 번 압박한다(국가인권위원회 상임위원회, 2017).

국가인권위원회 상임위원회의 촉구 의견표명 이후, 법무부는 2017년 10월과 2018년 3월 두 차례에 걸쳐서 제3차 국가인권 NAP 수립을 위한 공청회를 개최한 이후, 드디어 2018년 8월에 2018-2022 제3차 국가인권 NAP를 수립·공표한다. 국가인권 NAP 수립의 기한을 일 년이나 연기하며 2018년에 들어서야 비로소 제3차 국가인권 NAP를 수립한 것이다. 그러나 UN과 국가인권위원회의 권고에도 불구하고 독자적인 그리고 독립된 형태의 기업과 인권 NAP가 아닌, 기존의 국가인권 NAP에 기업인권 관련 부분이 하나의 장으로 추가된 제3차 국가인권 NAP이 수립된다.⁹⁾ 즉 제3차 국가인권 NAP에 포함된 8개의 정책과제들 중 “제8장 인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회”라는 개별 장에 기업인권 관련 내용을 기술하는 수준에 머문다(법무부, 2018).

7) 기업과 인권 NAP의 9개 권고는 다음과 같다: 1) 기업에 대한 정부의 기대표명, 2) 기업과 인권 정책 일반, 3) 공공기관의 인권경영 제도화, 4) 인권을 고려한 공공조달, 5) 분쟁지역에서 기업의 인권존중 활동 지원, 6) 정부정책의 일관성 확보, 7) 다자간 국제기구에서 인권보호 활동, 8) 정부 기반 구제의 실효성의 제고, 9) 비정부 기반 고충처리절차 지원 및 실효성 제고(국가인권위원회, 2016).

8) NAP는 정부의 인권정책에 관한 국가차원의 기본계획이다. 따라서 관련 정책 수립 및 집행은 ‘정부조직법 제32조’에 의거하여 담당 행정부처인 법무부가 수립 및 시행한다(법무부, 제3차 NAP 설명자료, 2018년 8월).

9) 지금까지 국가인권 NAP는 3번에 걸쳐 수립하였다. 제1기(2007-2011)와 제2기(2012-2016)는 독자적인 기업과 인권 NAP 수립을 권고하지 않고 국가인권 NAP에 포함하여 권고하였다. 그러나 국가인권위원회는 제3기(2017-2021) 국가인권 NAP 수립에 앞서 UN의 권고에 맞추어 독자적인 형태의 기업과 인권 NAP 수립을 정부에 권고한다(국가인권위원회 상임위원회, 2017).

〈표 5〉 최근 우리나라 기업인권 정책결정과정

- 2016년 7월 25일. 국가인권위원회 『기업과 인권 국가인권정책기본계획』 수립을 정부에 권고
- 2016년 9월. 법무부 『2017-2021 제3차 국가인권정책기본계획(NAP) 수립을 위한 1차 공청회』 개최
- 2017년 7월. 국가인권위원회 상임위원회 『기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립 촉구』 의견 표명
- 2017년 10월. 법무부 『2017-2021 제3차 국가인권정책기본계획(NAP) 수립을 위한 2차 공청회』 개최
- 2018년 3월. 법무부 『2018-2021 제3차 국가인권정책기본계획(NAP) 수립을 위한 주제별 간담회』 개최
- 2018년 4월. 법무부 『2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)』 초안 발표
- 2018년 8월. 법무부 『2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)』 수립 및 공포

(2) 기업인권을 접근하는 정부정책

정부가 공표한 제3차 국가인권 NAP의 기업인권 관련 내용을 살펴보면 국가인권위원회가 권고한 기업과 인권 NAP의 권고안과 차이가 있음을 알 수 있다. 국가가 기업의 인권경영을 제도화 한다는 것과 기업에게 인권존중의 책임을 부여한다는 정책의지의 표명은 기업과 인권 NAP의 총론과 그 내용을 공유한다. 하지만 세부 정책과제를 살펴보면 차이가 발견된다(표6 참조).

먼저 국가인권위원회의 기업과 인권 NAP 권고에는 ‘공공기관의 인권경영 제도화’, ‘대기업의 인권경영 권장’, ‘중소기업의 준법경영 정착’, ‘인권피해자를 위한 효과적인 구제절차 제공’ 등 총 5가지를 기업인권을 위한 주요과제로 설정하고 있다. 주요과제에 대한 실천적 권고는 9개이며, 이들 9개의 권고들은 모두 UN 이행지침의 내용과 직접 연계되어 있다. 이것은 기업과 인권 NAP에서 지적하고 있는 바와 같이 기업의 규모와 업종 등을 고려한 전략적 접근을 고려하고 있다는 반증이다. 반면 법무부가 수립한 제3차 국가인권 NAP에는 ‘인권경영의 제도화’와 ‘고충처리·구제 절차 실효성 제고’ 라는 두 개의 틀로 정책과제를 기술하고 있다. 즉 두 정부 부처의 NAP는 UN 이행지침이 강조하는 ‘국가의 인권보호 의무’와 ‘구제책에 대한 접근성’이라는 정책의 방향을 충실히 따르려는 노력은 엿보인다. 하지만 기업과 인권 NAP와 비교하면 국가인권 NAP에 기술된 기업인권 관련 정책내용의 섬세함은 떨어진다.

국가인권 NAP의 정책과제를 살펴보면 UN 이행지침과 일치하는 사안들은 국가의 인권보호 의무와 관련한 ‘공공조달을 통한 기업인권의 확보’와 ‘다자간 국제기구에서의 기업인권 활동’, 그리고 구제책에 대한 접근성과 관련한 ‘국내연락사무소(National Contact Point, 이하 NCP로 축약) 개선’ 정도에 불과하다. 특히 ‘생활제품 소비자안전 확보’, ‘가습기 살균제 피해구제 및 제발장치’, ‘소비자 친화적 리콜제도 운영’ 등 단편적이고 미시적인 현안 중심의 내용들이 국가인권 NAP에 기술되어 있다. 하지만 이러한 내용들이 국가인권기본계획에서 제시해야하는 기업인권 정책방향의 큰 줄기인지 혼돈스럽다.

조금 더 구체적으로 살펴보면 UN 이행지침과 국가인권위원회의 기업과 인권 NAP에서 강조하는 기업을 대상으로 하는 기업인권 교육은 정부정책의 일관성 확보를 위한 포괄적인 수준의 인권 교육 및 훈련을 지칭한다. 하지만 정부의 국가인권 NAP에는 기업에 대한 양성평등 교육을 지원하는 것으로 국한되어 있다. 더 나아가 기업인권 피해가 발생 했을 때 UN과 국가인권위원회가 권고하는 구제의 실효성 확보를 위한 사안의 핵심은 ‘정부 기반과 비정부 기반’을 주축으로 하는 구제 접근성의 확보이다. 그러나 정부의 국가인권 NAP에는 NCP와 관련된 언급으로 그 내용을 제한하고 있다.

정부가 독자적인 기업과 인권 NAP를 구축하라는 UN의 권고를 이행하지 않음을 떠나서, 국가인권위원회는 기업인권정책의 큰 그림을 제시하고 법무부는 국가차원의 상황과 실정에 맞는 구체적 정책안을 수립한다는 가정은 성립할 수 있다. 아마도 전술한 국가인권 NAP의 정책내용은 정부의 정책결정과정에서 발생할 수 있는 가능한 상황과 현상의 결과물로 이해될 수 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 정부가 제시한 국가 기업인권정책은 국가인권 전략의 명확한 방향성을 제시해야한다는 측면에서는 긍정적이지 못하다.¹⁰⁾

〈표 6〉 국가인권위원회 기업과인권 NAP와 정부 국가인권 NAP의 비교

	기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고(안)	제3차 국가인권정책기본계획
일반	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기업이 스스로 인권경영 체제를 구축하도록 하는 것을 도모함 ■ 이를 위하여 기업의 규모, 업종 등을 고려한 전략적 접근이 필요함 ■ 주요과제: <ul style="list-style-type: none"> - 공공기관의 인권경영 제도화 - 대기업의 인권경영 권장 - 중소기업의 준법경영 정착 - 인권피해자를 위한 효과적인 구제절차 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기본계획의 과제: <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영의 제도화 - 고충처리·구제 절차 실효성 제고
국가의 인권 보호 의무	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공공기관의 인권경영 제도화: 공공기관은 인권경영 도입·이행의 가장 유리한 위치에 있음 따라서 공공서비스의 제공이라는 측면에서 민간기업 보다 인권존중책임을 유념해야함 근거: UN 이행지침 4. 정부는 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출 신용기구, 공적투자보험 및 보증기구 등의 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기업이 인권침해를 하지 않도록 필요한 경우 실천·점검의무 이행을 포함하여 추가 적인 조치를 취해야 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기업의 인권 존중 책임 확보: <ul style="list-style-type: none"> ● 기업의 인권 존중 책임 이행을 위해 기업에게 유효하게 전달될 수 있는 방식으로 기업의 인권 존중 책임에 대한 기대를 표명 ● 기관 홈페이지에 기업의 인권 존중 책임에 대한 기대 표명(선언) ✓ 대한민국 영토 또는 관할권 내의 모든 기업은 그 규모나 활동 장소에 상관없이, UN 이행지침에서 정의된 기업의 인권 존중 책임을 이행 ✓ 기업은 가능한 범위에서 협력회사나 공급회사 등 공급망에서도 인권침해가 발생하지 않도록 주의

10) 법무부가 수립한 국가인권 NAP는 정책결정과정에서 시민단체를 포함한 이해관계 당사자들로부터 지속적인 비판을 받는다(제3차 국가인권정책기본계획 공청회 자료집; 제3차 국가인권정책기본계획 초안 규탄 기자회견 개최, 보도자료 2018년 4월 26일).

<p>■ 인권을 고려한 공공조달: 정부는 공공조달활동을 통해 기업들과 다양한 상거래를 맺음. 따라서 정부와 거래를 하는 기업에 대해 인권존중책임에 대한 영향력 행사가 가능함 근거: UN 이행지침 6. 국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권 존중을 증진하도록 하여야 한다.</p> <p>■ 분쟁지역에서 기업의 인권존중 활동 지원: 분쟁지역내의 인권침해에 대한 국내 기업의 연루 예방 근거: UN 이행지침 7. 심각한 인권 침해의 위험도는 분쟁지역에서 더 높아지므로, 국가는 이러한 지역에서 활동하는 기업이 인권 침해에 관련되지 않도록 지원해야함</p> <p>■ 정부 정책의 일관성 확보: 기업과 인권에 대한 교육, 훈련, 역량강화 등이 필요함 근거: UN 이행지침 8. 국가는 기업실무에 영향을 미치는 정부부처, 기구 및 기타 국가단위 기관들이 그들의 임무를 수행함에 있어서 국가의 인권보호 책무를 잘 이해하고 준수하도록 하기 위해 그들에게 관련 정보, 훈련 및 지원을 제공하는 것을 포함하여 필요한 조치를 하여야 함.</p> <p>■ 다자간 국제기구에서 인권보호 활동: 다자간 국제기구에서의 국가의 인권보호의무 및 기업의 인권존중책임을 지지 근거: UN 이행지침 10. 국가가 기업과 관련된 문제점을 다루는 다자간 국제기구의 일원으로 활동하는 경우, 다음의 행동을 수행해야 한다. (a) 다자간 국제기구들이 회원국의 인권 보호 의무 수행 능력을 제한하지 않는다는 점을 분명히 함...[중략]</p>	<p>✓정부는 기업들이 인권존중 책임을 다하도록 필요한 지원과 법률 정책 제도 등 정비 ✓한국경영자총협회(경총) 등 경제단체를 통해 기업과 인권에 대한 홍보 추진</p> <p>■ 지속가능경영 종합시책 수립 및 시행: •기업의 지속가능경영 실태조사 및 포상평가 기준에 ‘인권존중·차별금지’, ‘일·가정 양립’ 등의 내용을 반영 •지속가능경영의 국제표준화 및 규범화에 대한 대응방안 포함</p> <p>■ 사회적 책임을 고려한 공공조달: •『조달사업법』상 사회적 책임 장려 조항 신설에 따른 제도 정비 •기업의 사회적 책임을 반영한 지침의 적극 적용 ✓물품구매적격심사 세부기준(조달청 지침) 등을 통해 여성·장애인기업과 일·학습 병행제 참여기업 등에 대하여 신인도 가점을 부여 ✓시설공사적격심사 세부기준(조달청 지침)에 따라 여성·장애인·사회적 기업의 참여 시 공비율이 30% 이상인 경우 경영상태 취득점수에 10% 가산 평가</p> <p>■ 생활제품 소비자안전 확보: •소비생활 밀접 분야 제품안전 확보 ✓안전취약품목의 불법·불량제품 등에 대한 시장감시 강화 및 안전관리 사각지대 개선 ✓제품안전시스템 확보와 선진 제품관리 체계를 위한 안전기준 강화 ✓제품 안전 법령의무 점검 강화 및 인증 신뢰성 제고 ✓어린이 제품안전 교육프로그램 개발 및 보급, 체험형 교육 추진 ✓어린이제품안전 정보의 통합적인 제공 및 통계 기반 확충</p> <p>■ 기업의 양성평등 경영 지원: •기업·기관 관리직, 인사담당자에 대한 양성평등 교육 지원</p> <p>■ 다자간 국제기구에서 인권보호: •UN, WTO, ILO, OECD 등 다자간 국제기구 참여 및 기업관련 인권문제 고려</p> <p>■ 해외진출기업 현지노동자 인권침해 방지 및 예방 노력</p>
---	--

구제책에 대한 접근성	<p>■ 정부 기반 구제의 실효성 제고 인권 피해자들에게 효과적인 구제책 마련¹¹⁾ 근거: UN 이행지침</p> <p>25. 기업관련 인권침해를 방지하기 위한 의무의 하나로서 국가는 자국 영토 또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.</p> <p>26. 국가는 기업관련 인권침해사건을 처리함에 있어서 구제책 접근을 가로막는 법 적, 실질적, 기타 관련 장벽을 낮추는 것을 포함하여 국내사법체계의 효율성을 확보하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>27. 국가는 기업관련 인권침해 구제를 위한 포괄적인 국가차원 제도의 하나로서 사법적 제도와 함께 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 한다.</p> <p>■ 비정부 기반 고충처리절차 지원 및 실효성 제고 국가는 기업 자체의 고충처리절차 마련의 중요성과 필요성 인식 근거: UN 이행지침</p> <p>28. 국가는 기업관련 인권침해를 다루는 효과적인 비정부 기반 고충처리 절차에 대한 접근을 용이하게 하는 방안을 고려해야 한다.</p> <p>29. 고충이 조기 처리되어 신속히 구제될 수 있도록 기업은 피해를 입은 개인과 집단을 위한 효율적인 현장 고충처리제도를 만들거나 참여하여야 한다.</p>	<p>■ 인권친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회: 고충처리·구제 절차 실효성 제고: ●가습기 살균제 피해구제 및 재발방지 ✓『가습기살균제 피해구제를 위한 특별법』 시행에 따라 적극적인 구제 추진 - ‘피해구제위원회’와 ‘구제계정운용위원회’ 운영을 통해 전식 등 피해 질환 인정확대 추진 ✓정부지원에서 소외되었던 피해자 지원을 위해 특별구제계정 설치(1,250억원) 지원, 적극적인 피해자 찾기, 긴급의료지원제도 활용, 피해자 건강 모니터링 확대 ✓가습기살균제 피해자 및 유가족을 대상으로 심리상담 실시(분노, 죄책감 등 정신불안자 등 유선 및 대면상담 실시)</p> <p>■ 소비자 친화적 리콜제도 운영: ●소비자 친화적 리콜제도 운영으로 리콜 활성화 및 회수율 제고 ●리콜 이행을 제고, 불법·불량 어린이제품 신속 퇴출 ●먹는 샘물, 화장품 등으로의 리콜품목 위해성 등급 분류 확대 ●리콜제품 유통 차단 강화 및 반품절차 개선</p> <p>■ 정부 기반 구제의 실효성 제고: ✓국내연락사무소(NCP) 관련 OECD 동료평가를 통해 선진국들로부터 오랜 운영경험 벤치마킹 ✓NCP운영 개선 ✓가이드라인의 효과성을 제고하기 위한 해외 이의제기사건 우수 사례 공유 ✓시민사회단체, 사용자단체 등 이해관계자 참여 확대 ✓NCP 기능 등 지속적인 홍보 강화 ✓해외진출기업에 대한 인권 교육 등</p>
-------------	--	---

자료: 국가인권위원회(2016), 『기업과 인권 국가인권정책기본계획』과 법무부(2018b) 『2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획』에서 필자가 정리하였음.

11) 비사법적 고충처리절차의 가장 대표적인 사례는 국내연락사무소(National Contact Point: 이하 NCP로 축약)이다. 1976년 OECD 다국적기업 가이드라인이 제정된 이후, 2011년 개정된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’의 요구에 따라 설치되었다. OECD 다국적기업 가이드라인에는 “기업은 국제적으로 인정된 인권을 존중해야한다”고 강조하며, 기업이 직접적인 인권존중의 행위주체라는 점을 분명히 밝히고 있다. 이와 관련하여 NCP는 전술한 OECD 다국적기업 가이드라인을 위배한 기업의 활동이 발견될 경우 이를 조사하고 피해자와 함께 관련 문제를 공론화하여 그 해결방안을 찾을 수 있는 역할을 수행하는 것이다. 우리나라의 경우 2001년부터 NCP가 설치·운영되고 있다. 특히 2011년 국가인권위원회는 NCP의 기능 강화 차원에서 ‘이해관계자의 참여·협력’, ‘홈페이지 접근성 제고’, ‘업무처리의 투명성과 책임성 강화’ 등을 위해 운영규정을 개정할 것을 권고하였다(국가인권위원회, 2016: 22-23; 국가인권위원회 상임위원회, 2017; 법무부, 2018a: vi).

IV. 결론

본 연구는 UN의 ‘기업과 인권 프레임워크’와 ‘이행지침’에 투영된 기업인권에 관한 정책을 국가의 역할을 중시하는 국가주의의 관점에서 고찰해 보았다. 연구의 수행을 위하여 UN이 기업인권 이행지침을 통해서 추구하고자 하는 국가차원의 대응 전략 및 그 역할에 관해 분석해 보았다. 그리고 UN의 기업인권 정책방향에 맞추어 대응하는 대한민국 정부의 기업인권 정책의 수립을 고찰해 보았다.

최근 UN이 기업인권에 대응하는 자세는 적극적이며 개별 회원국가에 주문하는 정책적 메시지 또한 정부와 기업의 의무와 책임을 강화하는 것이다. UN의 기업인권에 대한 대응 전략은 크게 두 가지로 정리될 수 있다. 첫째는 국가의 기업에 대한 인권 의무의 강화이며, 둘째는 기업 내부에서 인권문제의 발생 시 피해자에 대한 적극적인 구제책의 강구이다. 두 가지 접근방법 모두 기업 내부의 인권 쟁점에 대해 국가의 적극적인 개입을 강조하고 있다.

그러면 기업인권 정책에서 우리 정부의 역할은 어떠했나? 첫째, 기업에서의 인권문제에 적용할 수 있는 다양한 법률들이 제정되어 있음에도 불구하고 그 적용은 소극적이다. 헌법 제10조와 제32조3항, 그리고 국가인권위원회법 제2조3항과 근로기준법 제6조 등 기업인권 정책을 활성화하고 기업 내부의 인권 문제를 예방 및 조치 할 수 있는 법률적 기반이 있음에도, 이것이 기업 현장에서 원활하게 작동하는지 의문이다. 국가차원의 정책 및 제도적 장치를 통해 기업 내부의 준법 기능이 원활하게 작동할 수 있게끔 지원 하는 것이 기업 내 인권침해의 예방을 위한 원론적인 접근일 것이다.

둘째, 최근 일어난 정부의 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획’의 수립을 위한 정책결정과정을 살펴보면, 기업인권 정책에 대처하는 우리 정부는 소극적 자세로 개입하는 것을 알 수 있다. 2011년 UN 이행지침이 수립된 이후 지금까지 정부가 주도하는 기업과 인권 NAP는 수립되지 않고 있다. 제3차 국가인권 NAP의 수립을 목전에 둔 2017년을 시점으로 UN이 권고하는 독립된 형태의 기업과 인권 NAP 수립을 위한 움직임이 국가인권위원회를 중심으로 감지되나, 실질적으로 인권정책의 수립 및 집행을 주관하는 법무부는 미온적으로 대처한다. 결국 정부 주도의 독자적인 기업과 인권 NAP의 수립은 실패하게 되고, 정부는 제3차 국가인권 NAP에 개별 장의 형태로 기업과 인권 관련 내용을 삽입하는 수준에서 NAP 수립을 마무리 한다.

셋째, 국가인권위원회의 ‘기업과 인권 NAP’와 법무부의 ‘제3차 국가인권 NAP’ 사이에 기업인권을 바라보는 관점의 차이가 존재한다. 국가의 개입을 통한 기업 인권경영의 제도화 그리고 인권준중에 대한 기업의 책임이라는 정책방향은 전술한 두 개의 NAP와 UN 이행지침이 공유하는 총론임은 명확해 보인다. 하지만 세부 정책과제를 살펴보면 양자 간 차별적 특성이 발견된다. 국가인권위원회의 기업과 인권 NAP는 국가와 기업 그리고 인권의 관계

를 거시적이고 포괄적인 수준에서 접근한 반면, 법무부의 국가인권 NAP는 다소 미시적이고 단편적인 수준의 현안 중심적인 내용들을 다수 포함한다. 국가의 기업인권정책은 국가인권 전략의 명확한 방향성을 제시해야하기 때문에 제3차 국가인권 NAP에 포함된 기업인권 관련 정책과제들이 국가차원의 정책적 방향성을 제시하는지 의문이다.

지금까지 본고에서 분석한 연구결과를 종합해 본 바, 우리정부가 반응하는 기업인권과 관련한 정책적 대응은 UN이 권고하는 수준에 미치지 못 한다. 이에 대한 정책적 결과물이 제3차 국가인권 NAP이며, 현시점에서는 제3차 국가인권 NAP에 포함된 기업인권 관련 정책이 우리정부가 추구하는 공식적인 기업인권의 정책 방향이며 전략이다. 필자가 서론에서 언급하였듯이 우리사회에서 기업인권과 관련된 사회문제가 지속적으로 발생하는 것은, 이미 기업 스스로 개입 및 조치 할 수 있는 적절한 수준의 자정능력을 잃어버렸다는 반증일 것이다. 즉 기업인권과 관련해서 시장의 실패를 경험하고 있다는 것이다.

기업인권뿐만 아니라 다양한 인권문제는 공동체 사회의 공익과 관련된 사회정책의 보편적 속성에 기반을 두고 정부가 접근하는 것이 옳아 보인다. 국가의 존재 이유는 개인보다 사회나 국가 구성원 전체의 이익을 보호하는 것이다. 따라서 상황에 따라서 개인의 자유와 결정권을 희생하거나 제약할 수 있다는 정당성이 형성된다. 더 나아가 사회정책의 존재가치는 인간의 존엄성을 보장하고 실천하는 것이기 때문에 공공의 이익과 선(善)이라는 다수의 이해관계를 보장하는 실천적 당위성을 가진다(이해영, 2015: 431-434). 이와 같은 이유로 인하여 자유민주주의 국가에서 국가의 정책적 개입은 자유주의와의 이념적 충돌을 피하기 어려움에도 불구하고 그 정체성과 정당성이 확보될 수 있는 것이다. 이러한 논리 하에서 국가의 역할은 구성원들의 자유로운 선택과 결정을 보장하면서 필요한 경우에 개입하는 소위 인권보호의 주체라고 이해하는 것이 합당할 것이다. 이러한 사회정책적 논리는 국가 기업인권정책과 관련한 정부의 적극적인 정책 개발과 투입을 자극할 개연성을 높일 수 있다. 이러한 정책 환경에서는 개별 기업들 스스로 근로 종사자들을 위한 인권인식의 제고와 준법체계를 강화함으로써 건전하고 건강한 근로 환경을 구축할 수 있을 것이다.

본고를 마치면서 아쉬운 점은 필자가 본문에서 언급한 국가인권위원회의 기업과 인권 NAP와 법무부의 제3차 국가인권 NAP의 수립 과정에서 일어나는 구체적인 정책결정과정과 이해관계당사자들 간 행위들을 파악·분석할 기회가 없었다는 것이다. 정부 내부의 기업인권 관련 정책결정과정의 심도 있는 연구는 더욱 논리적이고 타당성 있는 관련 정책분석을 가능하게 할 것이다. 따라서 이 부분은 향후 연구과제로 남겨 놓겠다.

참고문헌

- 강정인, 2017. “박정희시대의 국가주의: 국가주의 세 차원”, *개념과 소통*, 20, 119-155
- 김윤철, 2017. “한국 국가주의의 역사적 전개과정과 향후 전망”, *한국정치연구*, 26(3), 113-133
- 김현진, 2018. “기업인권과 기업복지”, *생명연구*, 50, 201-235
- 국가인권위원회, 2011a. 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호, 존중, 구제』
- _____, 2011b. 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』
- _____, 2012. 『기업과 인권 관련 법령·제도·정책·관행 개선에 관한 연구』
- _____, 2013a. 『기업과 인권에 관한 보고서』
- _____, 2013b. 『해외진출 한국기업의 인권침해실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』
- _____, 2015. 『기업과 인권 NAP 수립을 위한 연구』
- _____, 2016. 『기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고』
- 국가인권위원회 상임위원회, 2017. 『기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립 촉구 의견 표명』
- 나현필, “한국에서의 UN 기업과 인권 이행원칙”, *공의과 인권*, 14, 177-221
- 박미경, 2009. “인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안”, *법학논집*, 26(1), 427-454
- 법무부, 2011. 『기업의 인권책임과 법무부의 역할』
- _____, 2017. 『2017-2021 제3차 국가인권정책기본계획 수립을 위한 공청회』
- _____, 2018a. 『기업과 인권 관련 국내·외 동향 및 국내 기업법제도의 시사점』
- _____, 2018b. 『2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획』
- _____, 2018c. 『2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획 설명자료』
- 서창록·김민우·유영수, 2016. “기업인권책임규범의 진화: CHR의 대두와 함의”, *국제지역연구*, 15(2), 151-181
- 송병준·임종현, 2013. “유럽연합에서 기업의 사회적 책임: 운영시스템과 정책”, *경영컨설팅 리뷰*, 4(1), 43-62
- 안수현, 2011. “인권친화적 기업문화 확산을 위한 외국에서의 동향”, *아세아여성법학*, 14, 205-239
- 안숙영, “사회적 인권으로서의 복지: 복지공간에 대한 새로운 상상”, *법과 사회*, 40, 9-38
- 이상수, 2013. “기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응: 유엔 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 평가”, *법과사회*, 44, 99-126
- 이승협, 2012. “기업의 사회적 책임과 정부의 역할: 자율주의를 넘어 제도화로”, *산업노동연구*, 18(1), 207-242
- 이해영, 2015. “정책사상으로서 국가주의의 재조명: 탐색적 연구”, *한국행정논집*, 27(2), 427-455
- _____, 2016. “정책연구에서 개입주의의 이념적 이해”, *한국정책학회보*, 25(4), 301-327
- 정란아, 2012. “유엔 정책 프레임워크와 국가의 의무-토론문”, *기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권 자료집*, 국가인권위원회
- 장복희, 2012. “다국적기업과 인권의무”, *영남법학*, 35, 61-87
- 장은주, 2006. “사회권의 이념과 인권의 정치”, *사회와 철학*, 12, 187-216
- 정홍원, 2007. “인권·사회권의 관점에서 본 국민연금”, *사회권 포럼 자료집 II*, 국가인권위원회, 173-356

조임영, 2015. “노동의 위기, 한국사회”, *민주법학*, 58, 27-59

진달용, 2014. “신한류의 문화정치: 국가의 역할에 관한 소고”, *문화와 정치*, 1(1), 7-30

홍성수, 2011. “기업과 인권에 대한 국제사회의 대응: 최근 UN의 논의에 대한 비평”, *법학논총*, 35(2), 65-95

<http://news1.kr/articles/?3474127> 2018년 11월12일 기사 검색.

보도자료, 제3차 국가인권정책기본계획 초안 규탄 기자회견 개최, 2018년 4월 26일

투고일자 : 2018. 11. 30

수정일자 : 2018. 12. 26

게재일자 : 2018. 12. 31

<국문초록>

기업인권과 국가

김 헌 진

본 연구는 UN의 ‘기업과 인권 프레임워크’와 ‘이행지침’에 투영된 기업인권에 관한 정책을 국가의 역할을 중시하는 국가주의의 관점에서 고찰해 보았다. 연구의 수행을 위하여 UN이 기업인권 이행지침을 통해서 추구하고자 하는 국가차원의 대응 전략 및 그 역할에 관해 분석해 보았다. 그리고 UN의 기업인권 정책방향에 맞추어 대응하는 대한민국 정부의 기업인권 정책의 수립을 고찰해 보았다. 최근 UN이 기업인권에 대응하는 자세는 적극적이며 개별 회원국가에 주문하는 정책적 메시지 또한 정부와 기업의 의무와 책임을 강화하는 것이다. 특히 UN은 ‘국가의 기업에 대한 인권 의무의 강화’와 ‘기업 내부에서 인권문제의 발생 시 피해자에 대한 적극적인 구제책의 강구’라는 접근방법을 통해서 인권 쟁점에 대한 국가의 적극적인 개입을 강조하고 있다. 하지만 우리정부의 기업인권에 대한 대응은 소극적이다. 인권 관련 법제의 적용도 적절치 않아 보이며, UN이 권고한 독자적인 기업인권 NAP 수립도 이행되지 못하고 있다. 특히 최근 정부가 제3차 국가인권정책기본계획의 수립과정을 통해서 보여준 모습은 실망스럽다. 국가가 기업인권의 문제에 적극적으로 대응하였을 때, 기업 내부의 준법 기능이 원활하게 작동되고 인권도 정착될 것이다.

주제어: 기업인권, 국가주의, 국가의 역할, UN 기업과 인권 이행지침

