

“체크리스트를 넘어 - 인권존중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언”

한국어 보고서 발행 기념 웨비나

2023년 3월 16일 오후 4시 30분 / 걸스카웃회관 10층



온라인 줌 동시 진행 (사전등록 링크)

사회: 정신영 (기업과인권 네트워크/ 공익법센터 어필)

인사	16:30-16:35	간담회 취지와 참가자 소개
발제1	16:35-17:00	“체크리스트를 넘어” 보고서 주요 내용 및 네덜란드 인권환경실사법 법안 소개 Joseph Wilde-Ramsing (Senior Researcher, SOMO/ Senior Advisor, OECD Watch)
발제2	17:00-17:15	기업과인권 네트워크 제안 공급망 인권환경 실사법 초안 소개 김두나 (변호사, 기업과인권 네트워크/ 공익인권변호사모임 희망을 만드는법)
토론1	17:15-17:25	민창욱 (변호사, 법무법인(유) 지평)
토론2	17:25-17:35	신유정 (변호사, 법무법인 지향)
질의응답/전체토론	17:35-18:00	참가자 전체

초대의 글

기업의 글로벌 공급망에서 일어나는 인권침해와 환경파괴에 대응하기 위한 공급망실사법이 프랑스, 독일에서 제정되었으며 EU 전체에 적용될 ‘기업 지속가능성 실사지침’도 발표가 되었습니다. 이에 국내에서도 글로벌 공급망에서 발생하는 인권침해와 환경파괴에 대해 대응하기 위한 실사법에 대한 관심이 높아지고 있습니다. 인권실사법의 태동이 된 유엔 기업과인권 이행원칙과 OECD 다국적기업 가이드라인은 포괄적이고 권위 있는 규범이지만 원론적이고 유동적이기에 다양한 해석을 통해 원래의 의도와 다르게 오역이 될 수도 있는 문제가 있습니다.

[〈체크리스트를 넘어 - 인권존중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언〉](#) 보고서는 2022년, Clean Clothes Campaign, ECCHR, Public Eye, SOMO에서 발행한 [〈Respecting Rights or Ticking Boxes?- Legislating Human Rights Due Diligence〉](#)를 국문으로 번역한 보고서로, 인권실사법이 기업의 인권존중과 피해자의 구제책 접근이라는 인권실사의 본래의 목적을 달성하기 위해 반드시 고려해야하는 원칙을 제시하고 있습니다. 기업과인권 네트워크에서는 보고서의 주저자인 Joseph Wilde-Ramsing을 초대하여 인권실사를 입법화할 때 고려되어야 하는 원칙과 모범적인 인권실사법으로 알려진 네덜란드 의회에 제출된 인권환경실사법안을 소개하는 웨비나를 준비하였습니다. 관심 있는 분들의 많은 참여를 부탁드립니다.

개요 및 프로그램

개요

- 제목: “체크리스트를 넘어-인권준중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언” 한국어 보고서 발행 기념 웨비나
- 일시: 2023년 3월 16일 오후 4시 30분
- 장소: 걸스카웃회관 10층 / 온라인 줌 동시진행
- 주관: 기업과인권 네트워크

프로그램

사회

정신영 (기업과인권 네트워크/ 공익법센터 어필)

발제

- “체크리스트를 넘어” 보고서 주요 내용 및 네덜란드 인권환경실사법 소개
 - Joseph Wilde-Ramsing(Senior Researcher, SOMO / Senior Advisor, OECD Watch)
- 기업과인권 네트워크 제안 공급망 인권환경 실사법 초안 소개
 - 김두나(변호사, 기업과인권 네트워크 / 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법)

토론

- 민창욱(변호사, 법무법인(유) 지평)
- 신유정(변호사, 법무법인 지향)

발제 1

“체크리스트를 넘어” 보고서 주요 내용 및 네덜란드 인권환경실사법 소개

- Joseph Wilde-Ramsing (Senior Researcher,
SOMO / Senior Advisor, OECD Watch)



체크리스트를 넘어

- 인권존중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언

1 핵심 내용 3

2 서론 6

3 인권실사에 대한 올바른 이해 9

- 3.1 인권실사는 결과가 중요한 행동강령이다 9
- 3.2 공급망 내 영향에 “기여하는 것”과 “직접 연관”된 것에 대한 기준 11
박스 1 - “기여”와 “직접 연관”의 구분 13
- 3.3 사업 관계를 통한 인권 침해에 “직접 연관”된 vs. “연관되지 않은”의 기준 14
- 3.4 공시, 소통 그리고 정보에 대한 적절한 규정 16
- 3.5 인권실사 과정에서 우선 순위 정하기 18
박스 2 - 구매 관행과 우선 순위 선정 20
- 3.6 실사의 “적절성(due)”: 자원 및 영향력 제약과 중소기업을 위한 대책 21
- 3.7 예방 vs. 완화 23
- 3.8 “유의미한 이해관계자 참여”에서 “유의미한(meaningful)”의 뜻 24
- 3.9 책임 있는 단절 25
- 3.10 구제 조치: 특히 기업들이 피해에 기여하거나 직접적으로 연관된 경우 27
- 3.11 별개이면서 상호연관된 국가의 의무와 기업의 책임 28
- 3.12 인권실사에서 감사와 인증의 역할 29

4 결론 30

5 용례 32

미주 33

Clean
Clothes
Campaign



Public Eye

SOMO

Legislating Human Rights Due Diligence: Respecting Rights or Ticking Boxes? Briefing Paper, January 2022, 36 pages. | 발행 Clean Clothes Campaign, ECCHR, Public Eye and SOMO | 저자 Joseph Wilde-Ramsing, Ben Vanpeperstraete and David Hachfeld | 감사 Corina Ajder, Maisie Biggs, Barbara Bijelic, Anina Dalbert, Rachel Davis, Helene de Rengerve, Surya Deva, John Grova, Irene Keizer, Laura Knöpfel, Dorothy Lovell, Christa Luginbühl, Jill Mcardle, Neva Nahtigal, Emily Norton, Pauline Overeem, Christopher Patz, Gabriela Quijano, Anita Ramasastry, Caroline Rees, John Ruggie (R.I.P.), Claudia Saller, Benjamin Shea, John Sherman, Martje Theuws, Muriel Treibich, Margaret Wachtenfeld, and Lene Wendland for their valuable feedback and conversations. The final responsibility for the content and the views expressed in this publication lies solely with the authors | 편집 David Youssef | 디자인 Karin Hutter | 표지사진 © humphery/Shutterstock.com

본 보고서는 저자들의 허가를 얻어 국문으로 번역하여 재발행한 것이다. 본 보고서의 한국어 내용에 대한 모든 책임은 기업과인권 네트워크에 있으며 원 저자들은 이에 대한 책임이 없다.

한국어 번역: 김서현, 서지현, 신희용, 원지우

한국어 번역 감수: 조진경

한국어 보고서 발행: 2023년 1월, 기업과인권 네트워크



1

핵심 내용

인권실사(HRDD, human rights due diligence) 의무화법을 제정하려는 움직임이 전세계적으로 가속화되고 있다. 인권실사법은 기업들이 인권을 존중하고, 기업의 인권 침해 피해자들이 정의와 구제에 접근할 수 있도록 하기 위해 필요한 법안이다. 따라서, 입법자들은 어떻게 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles)과 OECD 가이드라인(OECD Guidelines)에 있는 인권실사(Human Rights Due Diligence, HRDD)의 규범적인 기준들을 강제성 있는 경성법(hard-law)으로 만들 것인지 결정해야 한다. UN 기업과 인권 이행 원칙이나 OECD 가이드라인은 포괄적이고 권위 있는 규범이지만 원론적이라는 한계가 있어 각기 다른 사법권이나 법적 관습을 고려한 법으로 전환되는 것이 어렵다. 이 규범들은 이행 과정에서 융통성을 확보하고 다양한 상황에 민첩하게 대응하기 위해 개방적이고 유동적으로 제정되었다. 인권실사에는 어느 정도의 유연성이 내재되어 있지만, 이는 오역이나 와전으로 인한 추가적인 위험 요소로 작용하기도 한다. 만약 입법자들이 현실적인 유동성과 규범적인 엄격함 사이에서 올바른 타협점을 찾지 못한다면, 인권실사법은 잘해야 사람들에게 실질적으로 긍정적인 변화를 가져다 주지 못하는 종이호랑이가 되거나, 최악의 경우에는 기업들이 지속적으로 해를 야기하면서 이를 은폐할 수 있는 새로운 그린워싱(greenwashing)의 수단이 될 것이다. 이를 예방하기 위해서, 이 보고서는 인권실사의무를 확립할 때 입법자들이 반드시 제대로 해석해야 하는 12가지의 규범에 대해 알아본다.

인권 실사에 내재된 유연성은 인권실사 방법이 리스크에 기반하며 각 기업과 공급망의 구체적인 리스크와 영향에 따라 설계되도록 함으로써 획일화된 접근을 하지 않도록 하는 안전장치로 볼 수 있다. 연성법적 기대사항에서 경성법적 의무로 전환할 때는 궁극적인 목표가 인권 존중 향상과 정의 및 구제의 실현을 통해 사람들에게 더 나은 결과를 얻는 것이라는 점을 염두에 두고 본래의 취지와 정신을 보존하는 것이 중요하다. 본 보고서의 저자들은 인권실사 의무화법이 진정으로 효과적이기 위해서 인권실사법 이행이 실패할 경우 책임을 보장하고 기업의 권리침해 피해자들에게 정의와 구제책에 대한 접근

을 제공하는 견고한 책임 체계와 강력한 이행 조치들이 수반되어야 한다고 믿는다. 본 보고서에서는 기업들의 인권실사 관행에서 잘못 해석된 몇 가지 이슈에 대해 알아본다.

다음은 우리가 파악한 12가지 문제점 각각의 주요 핵심 내용이다:

→ **인권실사는 결과가 중요한 행동 강령 (STANDARD OF CONDUCT, SOC)이다:**

인권실사의 목적이 기업의 인권 존중이라는 것을 명시하는 것이 중요하다. 실사는 이 목적의 달성을 위한 행동 기준이 되는데, 동일한 판단 척도로 실사의 적정성을 평가하는 것이 필수적이다. 기업들은 특정한 위험요소(risks)와 영향(impact)에 관한 과정과 결과를 입증해야 한다. 계속적으로 평가하고 수정을 거듭해 나가는 것이 상당히 중요하며, 만약 노력이 원하는 결과로 이어지지 않는다면 그 과정과 행동을 수정해야 한다.

→ **공급망 내 영향에 “기여하는 것”과 “직접적으로 연관”된 것에 대한 기준**

기업과 인권침해의 관계는 정적인 관계가 아니며, 그 관계는 시간이 지나면서 기업의 예방 및 완화 노력에 따라 바뀌기도 한다. 따라서 기업과 영향 간의 관계에 따라 기업의 의무 및 책임 이행에 필요한 행동이 달라지며, 상황이 바뀌지 않는다면 행동이 수정되어야 한다. “직접적으로 연관”이 있던 기업들도 영향에 대응하기 위해 적절한 조치를 취하지 않는다면 시간이 지남에 따라 인권침해에 “기여하는” 기업으로 그 관계가 전환될 수 있다. 기업들은 인권침해로부터 몇 “단계” 떨어져 있는지와 상관없이 가치 사슬 전반에 발생하는 영향에 “기여”할 수 있다. 기업들이 “기여하고 있는지” 혹은 “직접적으로 연관되어 있는지”를 구분하는 데에 단계나 근접성과 같은 요소들이 아닌, 예측 가능성이나 실사의 유효성과 같은 요소들이 고려되어야 한다.

→ **공급업체의 인권침해에 “직접적으로 연관된 것”과 “연관되지 않은 것”의 기준**

기업은 파트너사가 생산한 제품이나 서비스에 직접적으로 연관되지 않더라도 파트너사가 야기한 인권 침해를 무시하지 않아야 한다. 인권 침해를 야기한 파트너사의 행위가 해당 기업의 생산라인에도 전가될 수 있기 때문이다. 이는 기업의 실사 의무에 심각한 영향을 미친다. 인권실사와 관련된 기준들은 다운스트림 브랜드와 유통업체가 자사의 공급업체에 대해서 활동 및 운영 전반에 대한 실사를 종합적으로 평가할 것을 요구한다. 다시 말해서, 인권 실사는 단순히 개별 제품을 추적하거나 단일 생산 라인에만 실사를 적용하는 것이 아니라, 전반적인 공급망에서 위험 요소를 파악하기 위해 비례적이며 리스크에 기반하는 접근 방식을 취하는 것이다.

→ **공시, 소통, 정보에 관한 적절한 규정**

인권실사법에는 기업이 이해관계자 및 권리보유자들에게 자사의 인권실사의 적절성을 입증하기 위하여 공개해야 하는 최소한의 정보가 무엇인지에 대해 정확하게 명시될 필요가 있다. 여기에는 인권에 관련된 위험과 영향, 그에 대한 기업의 우선순위 선정 방식, 대응, 완화, 구제를 위해 사용한 인권실사의 절차에 대해 공개적으로 소통하는 것이 포함된다. 이로써 소통 방식이 단순한 보고 형태로 축소되는 것을 막을 수 있다. 모든 법은 의미 있고 사용이 쉽고 편리한 방법으로 최대한 많은 인권실사 정보를 적극 공개할 방법을 찾아야 하는 부

담을 기업에게 지워야 한다. 인권실사법을 통해 기업의 기본 입장이 비공개에서 공개로 바뀌도록 유도가 되어야 한다. 이를 위해, 비밀유지계약의 한계에 대해 명시하고 “상업적으로 민감한(commercially sensitive)” 정보에 대한 명확한 정의가 제시되어야 한다.

→ **인권실사 절차의 우선순위화(구매관행 관련 포함)**

기업은 모든 인권침해 위험과 영향에 대응해야 하지만, 모든 위험과 영향을 즉각적으로 또는 동시에 다루기 힘들 경우 우선순위에 순서를 정할 수 있다. 우선순위는 영향의 심각성과 발생 가능성을 토대로 정해야 한다. 어떤 경우에는 기업이 가지고 있는 고유한 비즈니스 모델 또는 구조적인 위험성 때문에 영향과 연결될 수 있고, 문제의 영향에 대응하기에 자원이 부족한 경우도 있다.

하지만 이런 이유로 위험이나 영향에 대한 미대응이 정당화될 수 없다. 입법자들은 구매 관행이 결정적인 역할을 하는 여러 부문에 관하여 명확하고 규범적인 기준을 추가적으로 제공해야 한다. 기업이 자체적으로 고유의 구매 기준을 만들도록 허용하는 것보다 공통적으로 적용되는 규칙을 두는 것이 관행을 정비하고 공정한 경쟁의 장을 만드는 데 도움이 된다. 입법자들은 최근 들어 지급 조건, 일방적 가격 할인, 경제적 의존에 대한 문제 등에 대하여 사업관계에서 계약상 자유를 제한하기 시작했다. 인권실사법에는 구매 관행에 대해 보다 명확하고 규범적인 접근이 명시되어야 한다. 입법자들은 기업이 생산 비용보다 더 낮은 가격에 구매하는 것을 금지하고, 기존 주문을 준수하고, 대금을 제때 지급하고, 신뢰성 있는 예측을 제공하며 기타 부당한 무역 관행을 금지해야 한다.

→ **실사의 “적절성(DUE)”: 자원 및 영향력 제약과 중소기업을 위한 대책**

국제적인 규범 기준에 부합하기 위해서 입법자들은 규모를 불문하고 모든 기업에게 인권을 존중하고 인권 실사를 이행할 의무가 있음을 명시해야 한다. 규제 기관이나 법정에서는 인권실사법을 이행하는 과정에서, 특히 소규모 기업의 정책과 절차를 평가할 때 해당 기



중국 장시(Jiangxi)의 공장에서 회로판의 칩을 조립하는 노동자들 / © humphery/Shutterstock.com

업의 매출과 임직원 수 측면에서의 영향력과 규모 등의 요소를 비례적으로 고려하는 방식을 취하면서도, 이러한 기업들에게 인권 실사의 의무를 이행해야 할 의무가 있음을 명백히 할 수 있다.

→ 예방 VS. 완화

입법자들은 인권실사법의 예방 측면을 강조해야 하고, 예방, 완화와 구제가 동일선상에 존재하지 않는다는 것을 확실히 해야 한다. 인권 침해의 '예방'은 인권 실사의 목적이자 가장 중요한 우선순위이다. 예방에 실패했을 때 완화와 구제가 이루어지는 것이지 완화와 구제는 대체재가 아니다. 이는 인권을 존중해야 한다는 기업의 책임에 내재되어 있지만, 부정적 영향을 예방하게 위해 인권 실사의 목적을 분명하게 하는 것이 권장된다.

→ "유의미한 이해관계자 참여"에서 "유의미(MEANINGFUL)"의 뜻

입법자들은 기업 인권실사의 질을 위한 필수적인 부분으로서 유의미한 이해관계자 협의를 위해 기업에 기대되는 사항을 명시해야 한다. 이러한 협의는 특정 권리보유자와 기타 이해관계자에 대해 다각화되어야 하며 유연하고 지속적으로 수행되어야 한다.

→ 책임 있는 "단절(DISENGAGEMENT)"

기업들은 인권실사의 일환으로 책임 있는 출구 전략을 마련하고 영향력을 늘리기 위해 신뢰성 있는 위협의 수단으로서 단절을 준비해야 한다. 또한 기업들은 특히 지속적인 협력을 통해 해결되지 않을 확률이 높은 심각한 영향의 경우, 출구 전략을 실행에 옮기고 책임 있게 관계를 단절할 준비가 되어 있어야 한다. 인권실사법은 지속적으로 심각한 인권 침해를 유발하는 사업 관계를 책임 있게 단절하지 않는 결정으로 인해 해당 부정적 영향에 대한 기업의 책임 정도가 높아질 수 있다는 점을 명시해야 한다. 관계를 단절할 경우 해당 기업이 과거에 기여했던 영향의 구제에 일조하고, 관계단절로부터 파생될 수 있는 영향을 예방해야 한다.

→ 인권침해에 기여했거나 직접적으로 연관된 경우의 피해 구제

입법자들은 기업에게 구제책 제공을 위해 적법한 절차에 따라 이해관계자들과 협력할 의무가 있음을 명시해야 한다. 기대되는 조치는 기업과 해당 피해의 연관성 정도에 따라 달라진다. 입법자들은 구제 방법 중 하나가 법적 책임을 지는 것임을 명시해야 한다. 다수의 기업들이 연관되어 있는 경우, 여러 당사자의 공동 책임 가능성도 보장해야 한다. 또한, 권리보유자들이 집단적 구제 수단에 접근할 수 있어야 한다.

→ 별개이면서 상호 연관된 국가의 의무와 기업의 책임

기업들은 국가가 인권보호 의무를 이행할 수 있도록 존중하고, 독려하고, 지지해야 한다. 여러 규범이 상충하는 경우, 정책 담당자들은 기업들이 두 법을 모두 준수하면서도 더 높은 수준의 인권 존중을 실현하는 방안을 모색하도록 해야 한다. 기업이 정부를 대체하여 인권

보호와 실현의 의무를 이행할 수는 없지만, 정부의 조치로 인한 것이라도 인권 실현을 위협하는 행위라면 삼가야 한다.

→ 인권실사에서 감사와 인증의 역할

입법자들은 인권 실사의 의무와 의무를 이행할 실질적 책임이 기업에 있다는 점을 명백히 해야 한다. 법은 감사와 인증만으로는 인권 실사의 충분한 증거가 되지 않는다는 점을 명시해야 한다. 기업이 인권 실사 과정 중의 일부를 수행하기 위해 사회적 감사원(social auditor)이나 컴플라이언스 기업, 이니셔티브 등 외부에 도움을 구할 수도 있으나, 본질적인 책임은 기업에게 있다는 것을 확실히 해야 한다. 인권 실사는 그 성격상 구체적 상황에 따라 다를 수 밖에 없고, 각 기업의 특성에 맞게 이루어질 수 밖에 없다.

2 서론

전세계적으로 인권실사 의무화법을 둘러싼 논쟁이 가열되고 있다. UN 인권이사회에서 기업과 인권에 관한 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)을 만장일치로 채택되고 OECD 총회에서 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD 가이드라인) 개정안이 만장일치로 개정된 지 10년이 지났다.¹

널리 인정된 이 두 개의 국제 규범적 기준은 기업이 인권을 존중할 책임이 있으며, 기업이 책임을 다하기 위한 주요 전략으로서 인권실사를 할 책임이 있다는 것을 명시한다. 비교적 최근인 2018년에 OECD는 인권 실사 기본틀에 대해 더 구체적으로 기술하고, 기업이 프로세스의 각 단계에서 현실적으로 취해야 하는 조치에 대한 권고 등의 내용을 담은 OECD 기업책임경영을 위한 기업실사지침(Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, OECD RBC 지침)을 발표했다(페이지 7 그림 1 참조). OECD RBC 지침은 50개국 정부의 지지를 받았고, 시민 사회 단체, 산업과 정부와 긴밀한 협력을 통해 작성되었다. OECD는 또한 부문별 가이드라인 문서를 통해 더 세부적 내용도 제공하고 있다.²

UNGP와 OECD 가이드라인에서 구상하는 인권실사의 주요 핵심은 기업의 법적 및 평판적 위험 요소에 중점을 두는 전통적인 인권 실사와는 반대로, 인권 위험을 방지하고 완화하는 것에 집중한다는 것인데 이를 통해 사람들에게 가장 심각한 위험이 무엇인지 중점을 두고 파악하도록 한다. 참조 1은 OECD가이드라인과 UNGP에서 구상한 6단계의 위험 기반 실사 프로세스를 도식화한 것이다.

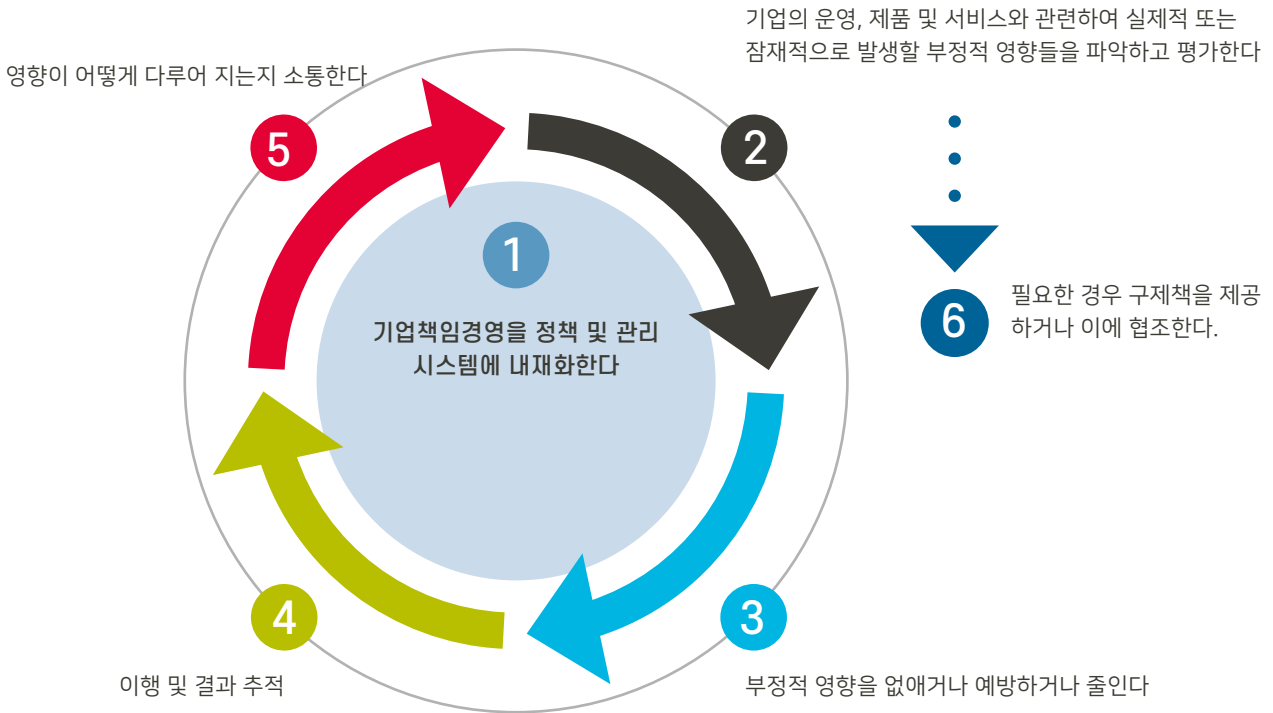
이 널리 인정된 기본 틀에 기반하여, 일련의 인권실사 관행이 생기기 시작했다. 인권실사에 관한 규범적 기본 틀과 권위적인 지침은 적어도 기업, 이해관계자, 사회적 기업과 정부들이 기업에 대한 기대사항과 기업 활동의 부정적인 영향에 대한 기업 책임에 관해 논하고 토론할 수 있도록 공통의 언어를 제공해 주었다.³ 이러한 규범들은 일부 기업의 편협한 자선사업가적, 혹은 기업 사회책임(CSR)측면의 접근 방식을 좀 더 포괄적이고 권리 기반인 관점으로 보완 또는 대체하는 데 도움이 되었다. 그러나 이 기본 틀이 갖는 보편적 범위에도 불구하고, 몇몇 경우를 제외한 대부분의 국가에서 이행을 기업의 자발적인 행동에 의존하고 있다.⁴ 이러한 자발적 기업 행동 중심의 제도 하에서 상당 수의 기업 관계자들이 효과적인 인권실사를 부분적으로만 구축하고 이행하거나, 일부는 아예 이행에 착수하지 않았다. 이러한 기업들은 계속해서 심각한 인권 침해 문제들을 야기하거나, 기여하거나, 혹은 연관되고 있다.

강제력 있는 경성법(hard-law)이 필요한 때 따라서 이제는 자발적 성격의 인권실사 연성법(soft-law)적 기대사항을 강제력 있는 경성법적 의무로 전환할 시점이 되었다. 다양한 법치권의 입법자들은 인권 실사 영향에 대해 기업 행위를 규제하고 정의와 구제에 대한 접근성을 늘리고 있거나, 그럴 계획을 갖고 있다. UN과 OECD가 수립한 국제적 연성법의 기본 틀은 여러 법치권에서 새로이 나타나고 있는 위험 기반(risk-based) 인권 실사의 의무화 추세에 견고한 기반을 제공했다. 그렇기 때문에 저자들은 이들 기준이 인권 실사의 근간이자 지침이 되어야 한다고 주장한다.

그러나 이렇게 권위 있는 규범들이 포괄적인 성격을 갖기는 하나, 원론적으로 기술하고 있어 다양한 관할 및 사법 전통 내에서 법제화되는 것이 쉽지 않다. 규범들은 이행 과정에서 융통성을 확보하기 위해 개방적이고 유연하게 수립되었다. 이러한 융통성은 인권 실사 조치가 위험에 기반하며, 개별 기업의 특수성 - 운영, 공급망, 위험 요소, 영향 - 을 고려함으로써 획일적인 접근에 대한 안전장치로 기능한다. 법8909제화 과정에서 이러한 융통성은 판사와 규제 기관들의 질의가 사실적 상황과 구체적 영향에 집중할 수 있게 하고, 기업 행위 및 그 행위의 실제 영향에 근거한 평가를 가능케 한다. 그러나 역동적 환경에서 발 빠르게 대처하기 위해 설계된 인권실사의 유연성은 오역이나 와전으로 인한 추가적인 위험을 야기하기도 한다. 본 보고서는 기업의 인권실사 관행에서 잘못 해석되어온 몇 가지 문제들을 다룬다. 본 보고서에서 다루는 모든 실사 관련 개념이나 요소들은 UNGP나 UN과 OECD에서 발행한 실사 가이드라인에도 담겨 있다. 그러나 기준 수립에 명확성이 떨어지는 경우가 있고, 기준은 명확하지만 기업이 시행과정에서 잘못 해석하거나 잘못 이행하는 경우도 있다.⁵

그러므로, 현실적인 유동성과 규범적 엄격함 사이에서 적절한 타협점을 찾는 것이 필수적인 것은 분명하다. 기업들을 위해 연성법을 경성법으로 전환할 때, 궁극적인 목표는 인권 존중, 정의와 구제의 실현을 통해 사람들에게 더 나은 결과를 얻는 것에 있다는 점을 염두에 두고 본래의 취지와 정신을 지키는 것이 중요하다. 인권실사가 법제화되는 과정에서 기업들이 기존의 국제적 기본 틀을 어떻게 해석

위험 기반의 실사 프로세스 개요



출처: OECD³

및 이행해왔고, 이행 중인지 평가하는 것도 중요하다. 만약 입법자들이 올바른 타협점을 찾지 못한다면, 인권실사법은 기껏해야 사람들에게 실질적인 긍정적 변화를 가져오지 못하는 종이호랑이가 되거나, 최악의 경우에 기업들이 인권침해를 지속하면서 이를 은폐하기 위해 사용할 수 있는 새로운 그린워싱(greenwashing)의 도구가 될 것이다.

퀴자노(Quijano)와 로페즈(Lopez)가 주장한 것처럼, 우리는 “이름 뿐인 인권실사법을 제정해 실질적인 변화는 만들지 않으면서 마치 발전하고 있는 양 허상을 만들어 입법 노력을 중단시키고, 기업들로 하여금 인권을 존중할 필요가 없었으며 실상에서 효과적인 인권 존중과 별 관계 없는 책임에 반박하는 주장을 할 수 있도록 하는 도구를 제공할 위험에 직면하고 있다.”⁶ 이를 막기 위해 이 보고서는 입법자들이 기업 실사 의무를 수립하는 데 있어 반드시 바르게 이해해야 하는 규범들에 대한 주요 해석을 다룬다.

다음 섹션에서 하위 섹션으로 하기의 12가지 사안들이 다뤄진다.

- 인권실사는 결과가 중요한 행동 강령이다.
- 공급망 내 영향에 “기여하는 것”과 “직접적으로 연관”이 있는 것의 기준

- 공급업체의 인권침해에 “직접적으로 연관된 것”과 “연관되지 않은 것”의 기준공시, 소통, 정보에 관한 충분한 규정
- 인권실사절차의 우선순위화(구매관행에 대한 박스)
- 실사의 “적절성(DUE)” : 자원 및 영향력 제약과 중소기업을 위한 대책
- 예방 VS. 완화
- “유의미한 이해관계자 참여”에서 “유의미(MEANINGFUL)”의 뜻
- 책임 있는 “단절(DISENGAGEMENT)”
- 인권침해에 기여했거나 직접적으로 연관된 경우의 피해 구제
- 별개지만 상호 연결된 국가의 의무와 기업의 책임
- 인권실사에서 감사와 인증의 역할

이 보고서는 먼저 각각의 영역에 대해 규범의 내용과 쟁점사항이 무엇인지 설명한다. 그리고 이행과정에서 어떤 부분이 잘못될 수 있고, 실제로 잘못되는지를 짚어보며 규범이 수립되는 과정에서 기업들이 흔히 오독할 수 있는 부분을 조명한다. 이어서 이론적, 실질적으로 올바른 해석이 무엇인지, 정책적 함의가 무엇인지 설명한다. 이들 문제점을 파악하고 이해하는 것이 상당히 중요하며, 인권실사의 효과적 이행을 위해 입법자들은 특정 개념의 정확한 해석과 의미가 무엇인지 판단할 때 상당히 세부적인 사항까지 고려해야 할 수 있다. 따라서 몇몇 개념에 대한 추가적 설명 제공이 국제 규범의 법제화가 기업의 관행 뿐만 아니라 노동자나 지역사회와 같은 권리보유자들에게 실질적으로 확실하고 긍정적인 영향을 끼치도록 그 잠재력을 극대화하기 위해 중요하다. 각각의 하위 섹션은 정책 입법자들을 위한 시사점으로 마무리된다.

이 보고서의 내용은 지난 10년간 전세계 다양한 부문의 시민사회 단체들의 실제 인권실사 이행 경험과 해석에 기반하고 있다. 공공 캠페인, 민간 협의, 계약 협의를 위한 협상을 통해 교훈이 축적되었다. 또한 법정 소송 제기, 협의, 변론과 OECD 국가연락사무소(National Contact Points, NCP) 이의제기 절차와 같은 정부 차원에서의 비사법적 메커니즘과 관련된 풍부한 경험을 활용한다. 보고서에서 언급되는 예시 중 상당 부분은 제조업의 사례이지만, 핵심적인 쟁점과 개념은 기업 부문 전체에 적용된다.

보고서의 저자들은 인권실사법이 효과적으로 이행되기 위해서는 실사 이행에 실패했을 때 책임을 묻고 기업의 인권침해로 인한 피해자들에게 정의와 구제 실현을 제공하는 굳건한 법적 책임에 대한 근거와 강력한 집행 조치가 수반되어야 한다고 믿는다. UNGP는 실사가 책임 있는 기업 활동을 위한 전제조건이기는 하나, 인권실사 자체가 기업이 인권 침해를 야기하거나 이에 기여한 것에 대한 법적 책임으로부터 보호해준다고 여겨서는 안된다고 명시하고 있다.⁷

그렇기에 대대적인 인권실사의 의미 있는 제정과 이행을 위해서는 확실한 행정적, 민형사상의 책임이 반드시 필요하고, UNGP 핵심축1에 따른 인권 보호 의무의 일환으로 정부는 인권실사법과 함께 그 책임 구조를 수립할 의무가 있다. 하지만 이 보고서는 기업 책임 경영에 관한 규범적 기준에서 중요한 개념의 해석에 중점을 두기 때문에, 법적 책임의 가치, 그 세부내용과 필요성에 대해서는 자세히 다루지 않는다.⁸

3

인권실사에 대한 올바른 이해

3.1 - 인권실사는 결과가 중요한 행동강령이다



무엇이 중요한가

인권실사는 인권 영향 예방을 주 목표로 하는 기업 행동강령이다.⁹ 기업이 인권실사를 이행하는 과정에서 밝는 주요 단계는 인권 피해 식별, 중단, 예방, 완화, 추적, 소통, 구제다.¹⁰ 인권실사의 설계를 위한 논의의 핵심은 인권실사의 특정 절차적 단계를 이행할 의무와 그 절차의 예상 결과 간 관계에 있다. 인권실사가 과정 기반의 의무인지, 결과 지향적 의무인지를 두고 상반되는 시각으로 인해 주로 논쟁이 불거진다. 그러나 이는 여러모로 잘못된 이분법적 해석이다. 인권실사는 둘 다에 해당한다.



실제로 무엇이 잘못될 수 있는가

인권실사가 결과에 대한 고려 없이 평가될 수 있는 독립적인 과정이자 방법에 대한 의무만을 의미하는 것으로 오해되는 경우가 있다. 이러한 오해는 가치 사슬 내 부정적 영향을 다룰 때 가장 많이 일어난다. 인권실사가 절차에만 치중하는 것으로 이해되어, 인권실사의 질이나 적절성 평가에서 인권실사 과정의 결과가 고려되지 않는다.

이러한 해석은 법적 절차와 요건 충족에 과도하게 치중된 컴플라이언스 문화의 결과물일 수 있다. 게다가 사업과 재무 분야, 특히 인수합병 과정에서 위험 관리와 관련하여 전통적으로 사용되는 실사라는 용어가 가져오는 혼란으로 인해, 실사가 사업의 위험에 집중하는 일회성 과정이 되고, 인권위험이 회사에 재정적 위험을 끼쳐야만 다뤄지게 된다. 이런 맥락에서 실사는 사업 거래나 투자 이전에 회사의 위험을 관리하고 회사의 명성과 재정적 이해관계를 보호하기 위해 수행되는 일회성 업무로 이해될 수 있다. 그러나, 이러한 과정 지향적이고 사업 중심적인 개념은 기업 인권침해와 환경 피해의 맥락에서 활용하기에 적절하지 않다.

만약 이런 잘못된 정의가 법으로 제정될 경우, 기업들은 특정 요구사항과 실사 관련 절차적 요건만 충족시키면 가장 경제적으로 이익이 되는 사안을 우선시할 수 있게 되고 인권실사 과정의 인권 관련 결과들이 중요하지 않게 된다. 이러한 접근은 UNGP와 행동강령의 개념과 상충할 뿐만 아니라,¹¹ 영향의 방지, 완화, 구제에 아무런 진전이 없더라도 기업이 명시된 절차 단계만 밝는다면 지속되는 해당 영향에 계속 연관되어도 괜찮다는 신호를 줄 수 있다. 인권실사는 요컨대 전통적인 기업실사, 그리고 불간섭주의의, 미니멀리스트적인, 컴플라이언스(compliance) 중심의 접근법과 분명히 구분되는 개념이다. 그러므로 인권실사는 전통적인 실사와 구별되는 독특한

개념이며, 전통적인 실사의 잣대를 그대로 활용하여 인권실사를 정의하거나 측정하려는 것은 부적절하고 비효과적이라 할 수 있다.¹²



올바르게 이해하기

인권실사는 과정과 결과가 동등하게 중요한 하나의 행동수칙으로 이해되어야 한다. 인권실사는 지속적이고, 결과 지향적이며, 반복적인 작업으로서, 그 적절성이 부정적인 영향을 예방하고, 영향이 발생한다면 구제를 보장한다는 주요 목적과 필연적으로 연결되어 있다. 따라서, 논쟁의 초점이 주로 과정/수단 또는 결과/결실에만 맞춰지는 것은 잘못된 이분법이다. UNGP와 OECD 가이드라인에서는 인권실사가 두 가지 모두에 중점을 두도록 의도하기 때문이다. 실사는 명백하게 수단의 활용을 내포하는데, 그 수단은 특정한 결과, 즉 인권 존중을 위해 활용되어야 한다. 그러므로 기업 인권실사의 질이나 적절성 평가에 있어 해당 기업의 인권실사절차뿐만 아니라, 해당 절차가 사람들에게 가져오는 결과가 고려되는 것이 중요하다.

행동 강령의 개념 자체는 새로운 것이 아니며, 실제로 기존의 근본적인 목적(위험 예방)과 그 목적을 유지하기 위한 기업의 노력을 고려하여 특정 위험에 대해 법인이 취한 행위의 적합성을 평가하는 많은 법적 기준들이 있다. 기업의 행한 노력의 타당성 평가에 있어 실사의 결과가 중요한 이유와 그 정도를 조명하는 예시를 고려하는 것이 도움될 수 있다. 우리가 교통안전법에 따라 '안전운전'의 기준을 어떻게 평가하는지를 생각해 보자. 한 개인이 차량을 운전하는 과정을 보는 것이지만, 운전자가 실제 "안전하게" 운전하는지를 평가할 때 운전자가 거울을 확인하는지, 빨간 불에 정지를 하는지, 안전벨트를 착용하는 지에 대해서만 고려하지 않는다는 것은 꽤나 명백하다. 운전자가 실제로 사고를 내거나 다른 이에게 위험을 초래하는지도 고려할 것이다. 다시 말해서, 우리는 운전자의 운전 방식과 운전 결과를 모두 고려할 것이다. 최근 기업과 인권 분야에서는 일반적인 산업안전보건 전반, 특히 화재 및 건물 안전 등과 같은 행동강령들이 기업 의무에 추가되었다.

따라서 인권 침해에 대한 처벌과 책임 뿐만 아니라 기업의 인권실사 의무의 법적 정의는 가장 먼저 기대되는 행동강령의 목적, 즉 인권 존중을 정의해야 한다. 나아가 그 법적 정의는 목적의 달성 여부가 인권실사 과정을 측정하는 척도임을 명시해야 한다. 실제로 인권실사가 시행되고 있는데도 인권침해가 발생한다면, 이는 인권실사 과정이 불충분했음을 의미한다.

UNGP와 OECD 지침은 인권에 대한 결과가 중요한 결과임을

명확히 하는 도움을 준다. 따라서 인권실사 절차가 수립되어 있다는 것 - 예를 들어 정책 공약 초안 작성이나, 감사 수행, 직원 교육 시행 - 은 그 자체로 “결과”가 될 수 없다. 이들 인권실사 절차의 요소는 중요하지만 의도를 나타내는 것으로 이해되어야 한다. 이들 요소는 인권 존중 보장이라는 목표에 대해서 측정되고 평가될 수 있고 평가되어야 한다. 인권 존중 측면에서 결과를 달성한다는 목표는 실사의 개념 및 절차적인 구조 모두에 반영되어 있다.

개념 상 실사(due diligence)의 “적절한(due)”은 필요한 조치(즉, diligence)가 발생한 위험이나 영향의 심각도 뿐 아니라 해당 위험이나 영향을 효과적으로 다루기 위해 필요한 것에 상응해야 한다는 개념을 의미한다. 인권실사는 새로이 발생하는 변화와 상황에 대한 대응을 포함하는 지속적이고 반복적인 활동이다. 우선순위와 행동방침은 필요할 때마다 지속적으로 (재)평가되고 시정되어야 한다. 인권실사 과정에서 의도하는 결과가 달성되지 않았다면, 기업은 인권 존중의 의도된 결과를 얻기 위해 다시 추가적인 조치를 취해야 한다.¹³ 다시 말하면 심각한 부정적 영향의 위험 면에서 “적절한(due)”이 무엇인지는 인권영향의 위험을 효과적으로 예방하고, 예방에 실패했다면 이를 효과적으로 완화하거나 구제하고, (사업 관계에서 발생한 위험의 경우) 기업이 해결되지 않고 있는 영향에 기여하거나 직접 연관되지 않도록 하기 위해 합리적으로 예상되는 조치로, 해당 영향과 관련된 사업 관계를 구축하지 않거나 그러한 사업관계를 책임 있게 단절하는 것이다. 이런 면에서 합리적인 조치의 범위 역시 진화할 수 있다.

이는 특정 위험을 해결할 때 취하는 조치의 효과성에 대한 우리의 지식이 시간과 함께 발전하기 때문에, 실사에서 무엇이 ‘적절한’ 것을 구성하는지에 대한 현재의 이해가 대상 위험의 심각도에 대응하여 효과적이고 적절한지 끊임없이 평가해야 함을 의미한다. 이를 통해 인권실사가 사람들에게 결과의 변화를 가져다 주지 못하면서 동일한 절차로 반복되는 사이클로 전락하지 않게 된다. 실제로 효과적인 인권실사 절차는 구체적 위험과 피해를 다루고 그에 대한 결과를 얻는 데 진전을 만들며, 바람직한 결과를 얻지 못한 경우에는 교훈을 얻고 절차가 지속적으로 조정되도록 한다. 기업의 노력에도 불구하고 심각한 위험이나 영향이 계속된다면, 해당 실사가 상황에 충분하지 않은 것으로 판단될 것이다. 예를 들면, 기업이 화재 및 건물 안전의 실질적 개선이 없는 방글라데시나 파키스탄에서 무한정 생산공급을 이어갈 수는 없음을 의미한다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

인권실사의 목적이 기업의 인권 존중을 위한 것임을 명시하는 것이 중요하다. 그러면 실사는 그 목적을 달성하기 위한 행동강령이 된다. 이와 같은 기준으로 실사의 적절성 여부를 검토할 필요가 있다. 기업은 특정 위험과 영향에 관련된 진전과 결과를 입증해야 한다. 지속적인 평가 및 조정이 중요하며, 노력이 원하는 결과로 이어지지 못한 경우에는, 절차와 조치가 수정되어야 한다.

3.2 - 공급망 내 영향에 “기여하는” 것과 “직접 연관된” 것에 대한 기준



무엇이 중요한가

국제 인권실사의 틀은 기업과 인권 영향의 관계를 이해하기 위한 세 가지 방법을 설명한다: (1) 기업이 인권 영향을 야기할 수 있다, (2) 기업이 인권 영향에 기여할 수 있다, (3) 기업이 인권 영향에 직접 연관될 수 있다. (그림 2 참조) 이러한 사업과 영향 간 관계의 각 유형에 따라 기업들에게 기대되는 행동 방침이 달라진다. 기업이 어떤 관계의 범주나 종류에 속하는지 판단하는 것이 명확한 경우도 있다. 그러나 한 기업의 가치사슬에 여러 주체들이 개입된 경우에는 뚜렷하지 않을 때도 있다. “기여하는”과 “직접적으로 연관된” 범주 사이에서 구별하는 것이 특히 어렵다.

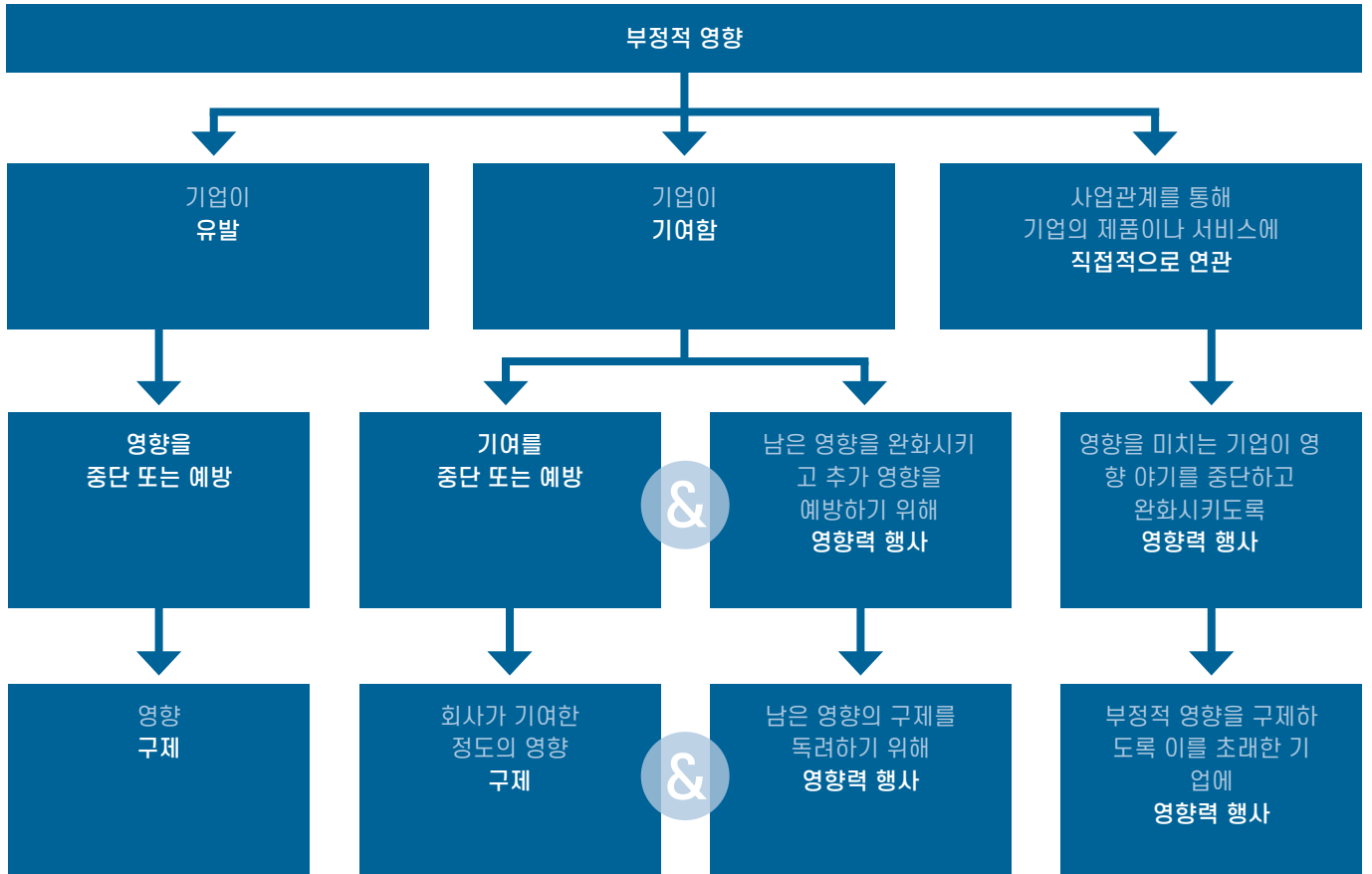


실제로 무엇이 잘못될 수 있는가

만약 기업이 인권 영향을 야기했다면, 그 영향을 유발하는 행동을 멈추고 영향을 구제해야 한다. 해당 기업이 영향에 기여하는 경우, 영향에 대한 기여를 중단하고 피해 구제에 기여해야 한다. 기업이 직접 연관된 상황에서는 해당 기업의 의무가 훨씬 덜 명백하게 기술되어 있다. 이 경우, 해당 기업은 “영향력 (leverage)을 이용”하여 영향을 야기하고 있는 주체의 행위에 영향을 주고자 노력해야 한다. 그러나 어떤 영향력이 존재하는지, 인권실사의 목적을 위해 어떻게 영향력을 행사할지에 대한 평가는 매우 주관적이다. 마찬가지로 구제책에 대한 접근을 제공해야 한다는 기대사항에 있어서, 기업이 “직접 연관”된 경우 해당 기업이 갖는 뚜렷한 의무는 몇 되지 않는다.

“직접 연관”의 범주는 “기여” 범주에 비해서, 특히 인권 영향에 대한 기여를 중단하거나 구제책에 일조하는 것에 있어서 덜 직접적이고 분명한 조치를 요하기 때문에, 기업들에게 매력적으로 다가온다. 그렇기 때문에 기업들은 자주 “기여하는”이라는 개념의 적용을 제한

부정적 영향에 대한 기업의 관계와 그에 따라 기대되는 행동



시키고 동시에 "직접적으로 연관된"의 개념의 적용을 확장시키고자 사력을 다한다. 그러나 "직접적으로 연관된" 경우의 분류가 적절한 상황이 아예 없다고 주장하려는 것은 아니다. 특히 그 영향의 원인에 복잡하고 많은 주체들이 연루되어 있는 경우에는 해당된다. 그러나 직접 연관과 피해 자체가 장기간 지속된다면, 특히 기업이 자체 절차를 시정하지 않을 경우, 평가 결과가 바뀔 수 있다.

일부 소비자 대면 기업은 자체 기업 그룹(제3자가 소유한 공급업체 또는 플랜테이션과 같은)의 활동 범위를 넘어서 발생한 영향이 항상 "직접 연관된" 범주에 속해야 한다고 (잘못) 주장한다. 이 경우 자사의 기여 정도가 결코 OECD 가이드라인상 "기여하는" 상황의 기준인 "상당하고 사소하지 않은(significant, not trivial)" 수준까지 높아질 수 없다고 주장한다. 예를 들어, 의류 부문 유통업체는 수천 킬로미터 떨어져 있고 가치 사슬에서 여러 단계 떨어진 공급업체나 고객사들이 초래한 영향에 기여하는 것으로 간주될 수 없다고 주장해 왔다.¹⁴ 일부 은행 역시 고객사의 활동에서 발생할 수 있는 피해 현상을 자사가 초래하거나 기여한 것으로 간주될 수 없다고 주장해왔다.¹⁵



올바르게 이해하기

UNGP와 OECD 가이드라인은 모든 기업들이 자체 운영활동과 사업관계 및 가치사슬 내에서 인권을 존중하고 잠재 및 실제 인권 영향을 다룰 책임이 있음을 명시한다. 이러한 공동의 책임 기준을 넘어서, 규범적인 지침 원칙들은 기업이 인권 영향을 야기했는지, 이에 기여했는지, 혹은 사업관계를 통해 직접적으로 연관되었는지에 따라 대응하기 위한 세 개의 책임 시나리오를 설명한다. 어떤 범주에 분류되는지에 따라 인권실사의 맥락에서 기업에게 기대되는 조치의 유형이 달라진다. 기업은 자체 사업활동 내에서 독자적으로 영향을 발생시킬 수 있는 반면, 가치사슬 내에서 발생하는 영향에는 일조하거나 직접 연관되어 있는데, 이러한 영향이 본래 최소 하나의 다른 주체(예를 들어 다른 기업)와 관련될 수 있기 때문이다. 페이지 11의 그림 2는 부정적 영향에 대한 기업의 관계 유형 3가지와 기업이 그 관계에 기반하여 어떻게 해당 영향에 대응해야 하는지를 설명한다.

국제 규범은 한 기업이 인권 영향에 "기여하기" 위해서는, "인과관계"의 요소가 있어야 한다고 명시한다. OECD에 따르면 이러한 인과관계의 요소가 "작거나 사소(not minor or trivial)"하지 않고, "상당(substantial)"해야 한다. OECD는 하나의 활동이 사소하지 않은 기여를 구성하는지 여부를 평가하기 위해서 다음을 포함하는 다양한 요소들이 사용될 수 있음을 보여준다.

1. 해당 행위가 인권에 대한 부정적 영향의 위험을 증가시킨 정도;
2. 부정적 영향의 예측 가능 정도; 그리고
3. 해당 기업의 행위가 실제로 해당 부정적 영향을 완화시키거나 발생 위험을 감소시킨 정도.

중요한 점은 "행위"가 작위(즉, 적극적으로 무언가를 행하는 것)와 부작위(행했어야 하는 것을 행하지 못하는 것)를 모두 포함한다는 것이다. 이들 요소는 매우 밀접히 상호연결되어 있고, 단계적이며, 이분법을 따르지 않는다. 즉, 예/아니오 가 아니라 범주로 답할 수 있는 것이다. 각 요소는 박스 1(13페이지)에 더 상세하게 설명되어 있다.

그런 면에서, 투자의 맥락이나 공급망 내 여러 "단계들(tiers)"에 영향이 존재하는 시나리오에서 "직접 연관된" 범주에 들어가기 위한 근거는 UN OHCHR 과 OECD에서 제시한 가이드라인과 대조적이다. UN OHCHR 은 UNGP 가 판단하는 기여는 일부 기업들이 주장하는 것처럼 "공급망의 어떤 단계에서 해당 피해가 일어나는지," 또

는 "기업과 피해가 충분히 근접"한지에 대해 딱 떨어지는 분류를 따르지 않는다고 명시한다. 실제로 UN OHCHR에서는 유통업체나 은행과 같은 기업들이 완전히 동떨어져 있거나 여러 단계 밖에 있더라도 고객사나 공급사의 영향에 "기여하고" 있을 수 있는 상황이 존재함을 확인했다.²¹

은행의 예시에서, UN OHCHR은 은행의 금융상품 및 서비스와 관련된 영향의 다수를 "직접적으로 연관된" 범주로 간주한다. 그러나 은행이 "기여하거나" "유발하는" 것으로 고려될 수 있는 경우도 알아본다. UN OHCHR은 또한 "기여하는 것"과 "직접으로 연관된 것" 간에 연속체가 있음을 분명히 강조하는데, 초기에는 인권 영향에 연관되지만 했다가 은행의 자체적 작위 및 부작위에 따라 시간에 걸쳐 은행이 해당 영향에 관여하는 정도가 실질적으로 바뀔 수 있음을 분명히 강조한다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

기업과 인권 피해 간의 관계는 고정적이지 않으며, 기업 자체의 예방 및 완화 노력에 따라 시간에 걸쳐 변화할 수 있다. 따라서 기업의 책임 수행을 위해 요구되는 조치들은 기업과 해당 영향이 연관된 방식에 따라 다양하다. 처음에는 단순히 부정적 영향에 "직접적으로 연관"되었던 기업이 해당 영향에 대응하기 위해 적절한 행동을 취하지 못하면 시간이 지날수록 피해에 "기여하는" 것으로 그 관계가 바뀔 수 있다. 기업은 피해와 얼마나 많은 "단계"만큼 떨어져 있는지 여부와 상관없이 전체 가치사슬에 걸쳐 영향에 "기여"할 수 있다. "기여하는 것"과 "직접적으로 연관되어 있는 것"을 구분하기 위해서는 단계나 근접성이 아닌 실사의 예측가능성이나 효과성이 고려되어야 한다.

Box 1

기여"와 "직접 연관"의 구분

기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침은 고려해야 하는 세 가지 요소를 제시한다:

요소 1: 기업의 활동이 발생 및 지속되는 영향의 위험을 증가시킨 정도

한 기업의 활동이 발생, 재발, 지속되고 있는 영향의 위험을 증가시키고 있다면 해당기업은 영향에 기여할 수 있다. 이는 또다른 주체(비국가 행위자 포함)의 행위들과 함께 발생하거나 해당 기업의 작위나 부작위가 다른 주체의 피해 유발을 장려하거나 용이하게 만드는 경우에 일어날 수 있다.²² 인권실사의 맥락에서, 이는 (진행 중인)영향의 예방, 완화, 구제(의 시도) 실패가 영향에 기여하거나, 다른 주체가 영향을 야기하거나 이에 기여하는 것을 용이하게 하는 부작위로 보일 수 있음을 의미한다. 특히 공급망의 관계에서, 부작위가 영향과 관련된 것으로 알려진 상품을 반복적으로, 상당량 구매하는 "행위"와 함께 발생할 때 해당된다.

여기에서 사업관계의 영향력과 강도를 고려하는 것 역시 중요하다: 해당 기업이 사용을 거부하거나 사용하지 못한 영향력(즉, 변화를 가져오는 능력)을 갖고 있었는가? 해당 사업관계가 상당 시간에 걸친 상당량의 금전이나 상품, 또는 서비스 교환을 포함했는가? 해당 기업이 상대 기업체의 행위에 정당성을 부여할 만한 국제적으로 인정받는 평판을 가졌는가? 해당 기업이 영향을 유발하거나 기여하는 그 기업체로 하여금 독려라고 해석할 만한 신호를 보냈는가?(예를 들어 심각한, 예상 가능한 영향들이 악화되지 않고 지속되는 상황에서 침묵을 지키는 등) 이들 질문에 대한 대답이 "예"인 개수에 따라 해당 기업의 행위가 (재)발생하고 있는 영향의 위험을 증가시킨 정도는 커지는 것이다.

요소 2: 영향의 예측가능성

이 요소는 해당 기업이 부정적 영향이나 부정적 영향의 발생가능성에 대해서 인지했거나 했어야 하는 정도에 관한 것이다.²³ 기업이 합당하게 예상할 수 있었거나 했어야 하는 상황에서 꼭 해당 부정적 영향의 발생이나 지속을 예상했어야 하는 것은 아니다.

요소 3: 기업활동이 실제로 부정적 영향을 완화시켰거나 발생 또는 지속 위험을 감소시킨 정도

이 요소는 한 기업이 수행하는 인권실사의 적절성과 유효성에 관련된다. 만약 기업이 자사의 위험 프로파일의 범위와 복잡성에 적절한 인권실사를 충분히 시행한다면, 이는 "해당 기업이 효과적으로 위험을 파악하고 방지하는 데 도움이 될 것이다."²⁴ 기업의 활동이 실제 영향의 완화에 미친 영향이나 효과의 조사에 더해, 향후 개선 가능성 역시 이 요소의 평가에서 중요하다(즉, 실사활동의 실제 위험 완화 또는 감소 효과에 대한 신뢰할 수 있는 전망 유무). 개선에 대해 신뢰가 없는 전망이 없는 경우, 또는 수년간의 노력이 효과적이지 않거나 실패한 경우, 같은 노력이나 활동의 지속은 적절하다고 볼 수 없다. 이 점에 있어 기업이 사업 운영을 지속하려는 결정, 또는 부정적 영향의 지속, 재발을 야기하거나 이에 기여한 사업 관계를 통해 새로이 구매를 하는 결정은 인권실사의 적정성 평가에서 중요하다(유의미하다).²⁵

OECD 가이드라인에 따르면 기업이 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하는 공급자에 대해 효과적인 영향 완화 조치를 취하지 않고 사업 관계를 계속 유지한다면, 부적절한 실사로 인해 해당 기업은 영향을 구제하지 않고 지속되는 것을 부추기는 것으로 볼 수 있다.²⁶ 영향의 심각성은 인권실사의 적절성 정도를 판단하기 위해서도 중요하다. 영향이 더 심각할수록, 실사활동의 효과와 적절성을 측정하는 기준이 더 높아야 한다. 심각한 영향은 신속하게 다루어져야 하고 기업이 해당 영향에 기여한 것으로 간주되지 않기 위해서는 더 높은 정도의 효과성이 필요하다.

중요한 점은 책임의 수준이 고정적이지 않으며 기업과 영향의 관계는 시간에 걸쳐 영향을 효과적으로 예방하거나 완화하려는 노력에 따라 변화할 수 있다는 것이다. 초기에 사업 관계를 통해 부정적 영향에 "직접적으로 연관"되었던 기업이 영향의 감소나 구제를 위한 인권실사의 실패에도 불구하고 그 관계를 지속하기로 결정한다면, 진행 중인 부정적 영향에 "기여하는"것으로 간주될 수 있다.²⁷ OECD 실사 지침은 다운스트림 유통업체들의 구매 관행이 공급사가 야기하는 부정적 영향과의 관계를 "직접 연관"에서 "기여"로 변화시킬 수 있는지, 그리고 사모펀드 투자자들이 특정 사업의 상황에서 노동자 보건 및 안전에 대한 부정적 영향에 "직접 연관"된 것에서 "기여"하는 것을 옮겨갈 수 있는지 예시를 제공한다.²⁸

3.3 - 사업 관계를 통한 인권 침해에 "직접 연관된" vs. "연관되지 않은"의 기준



무엇이 중요한가

위(제2.2장)에서 다뤄진 것처럼 “기여하는 것”과 “직접적으로 연관된 것”의 구분 외에도, 기업들의 실사 규범 및 이행에 있어 사업 관계를 통해 기업의 상품이나 서비스에 직접 연관된 부정적 영향과 연관되지 않은 부정적 영향의 구분도 중요하다. 그림 2에서 설명하듯이, 규범은 기업의 사업활동, 상품, 또는 서비스가 실제 또는 잠재적 부정적 영향에 직접 연관된 경우, 기업들에게 해당 영향의 해소를 위해 노력할 것을 요구한다. 직접적으로 연관되지 않은 위험이나 부정적 영향에 대해서는 대응 노력을 기대하지 않는다. 규범에 따르면 책임의 범위는 해당 영향과 기업의 파트너간의 영향뿐 아니라 영향과 기업의 상품 및 서비스간 연결성에 의해 결정된다. UNGP에서는 이를 “사업관계로 인해 운영, 상품, 또는 서비스에 직접 연관된 부정적 인권 영향을 예방 또는 완화하기 위해 노력할 책임”이라고 명시한다.²⁹

“직접적으로 연관된”과 “연관되지 않은” 것은 분명하게 구분되기도 한다. 예를 들어, 의류 유통업체가 판매한 의류는 전지차를 위한 희토류 채굴과 결부되어 있는 부정적 영향과 연관되지 않는데, 이는 의류 유통업체가 해당 위험을 해결해야 한다는 기대가 없음을 의미한다. 그러나 그 차이가 훨씬 더 미묘한 상황들이 있다. 예를 들면, 의류 유통업체에게 티셔츠를 공급하는 공급업체가 같은 기업 그룹에 속하지만 인접한 공장에 있는 다른 고객사들의 핸드백도 생산하는 경우를 가정해 보자. 티셔츠 생산에는 아무런 노동인권 침해도 발생하지 않는다. 그러나 핸드백 생산 공장에서는 기업 관리자들이 공개적으로 그리고 지독하게 노동자들의 인권을 침해하고 있으며, 불평하거나 노동조합을 결성하려는 이들에게 폭력을 행사한다. 따라서 즉각적인 문제는 유통업체의 상품이자 해당 소매업체가 (일련의) 사업관계(들)를 통해 직접 관련되어 있는 티셔츠가 아니라, 핸드백에 있게 된다. 그럼에도 이 관행이 자사의 생산 라인까지 이어질 위험이 상당히 때문에 티셔츠 유통업체는 해당 침해를 무시하지 말아야 한다. 그렇게 되면 이 고조된 위험은 해당 기업의 실사 책임에 상당한 영향을 미친다.



실제로 무엇이 잘못될 수 있는가

기업들은 흔히 “연관되지 않았다”는 것이 파트너사와의 관계에 존재하는 위험을 무시할 수 있다는 의미로 잘못 결론짓는다. 티셔츠의 예시에서 유통업체는 유통업체가 핸드백을 구매하거나 판매하지 않으며, 해당 브랜드의 상품(티셔츠)과 침해간 직접적 연결성이 없기 때문에 핸드백 생산 라인에서 발생한 인권 침해를 완전히 무시해도 된다고 주장한다. 일부 NCP³⁰는 심지어 이 상황에서 기업이 특정 영향에 직접적으로 연관되어 있지 않다는 이유로(사실일 수도 있다) 미래에 직접적 연관성을 갖기 쉬운 행위를 둘러싼 명백한 위험에 대하여 이해당사자들과 기업 실사의 강화를 논의할 가치가 없다고 주장하며 OECD 가이드라인에 따른 이의제기를 잘못하여 기각하기도 했다. 절대적으로 적절하고 필수적인 이 논의는 책임의 범위를 다른 영향으로 확장하는 것이 아니라, 자체 생산 라인과 활동과 관련하여 해당 상황에서 취하는 균형 잡힌, 위험 기반의 대응을 다루는 것이다.

기업들은 흔히 기업 책임 캠페인에 대한 대응으로, 부정적 인권

영향을 야기하는 사업 파트너들이 자사의 상품을 생산하는 동안 부정적 영향을 야기하지 않기로 하면 사업을 해도 된다고 주장한다. 의류업체 예시에서 티셔츠를 구매하는 유통업체는 공급업체의 핸드백 생산 라인에서 발생한 인권 침해에 직접적으로 연관되어 있지 않으며(다시 한번, 사실일 수도 있다), 그러므로 자사의 티셔츠 구매 과정에서 이를 무시할 수 있다고(그렇지 않다) 주장할 수도 있다. 훨씬 더 대체가 쉬운 제품 라인이나 하청계약에서 유사한 주장들은 있어 왔다. 또다른 예시로, 광산 운영사업의 자금을 조달하는 은행이 자사가 자금을 조달하는 광산에서 인권 침해가 발생하지만 않는다면 채굴업체가 다른 광산에서 부정적인 인권 기록을 가진 것을 알면서도 해당 채굴 사업의 자금을 조달할 수 있다고 주장할 수 있다. 이 경우 역시 은행은 경계 태세로 견고한 실사를 시행해야 하며, 해당 관계를 유지하는 것으로 인한 평판 또는 기타 영향에 노출되어 있는 상태이다.



올바르게 이해하기

기업은 사업 파트너가 범한 침해 행위가 자사의 상품이나 서비스와 직접 연관되어 있지 않아도 이를 무시하지 말아야 한다. 회사의 실사 책임에 막중한 위험과 심각한 영향을 미치기 때문이다. 실사의 중점은 특히 해당 기업의 자체 위험관리시스템뿐 아니라 공급업체들과 기타 사업 관계의 위험관리 시스템을 평가하는 것에 있다. 규범의 기본 틀 안에서, 기업은 운영 및 사업 관계를 통틀어 가장 심각한 위험을 파악하고 실사의 일환으로 그 당사자들과 관련된 실질적이고 잠재적인 영향의 성격과 범위를 평가해야 한다. 따라서 인권실사는 개별 상품이나 생산 라인에 편협하고 제한적으로 집중하는 것이 아니라 공급업체의 사업 관행에 중점을 두고 있다.

상기 예시에서, 핸드백 생산 라인에서 발생한 노동 인권 침해와 티셔츠 유통업체의 상품 간 직접적인 연결고리가 없을 수는 있어도 이 상황이 해당 유통업체의 실사에 아무 영향도 미치지 않음을 의미하지는 않는다. 오히려 해당 파트너사의 활동이나 운영의 타 사업 분야에 있는 부정적 영향을 확실하게 파악하고 인지하고 있어야 한다. 그러한 부정적 관행과 침해가 해당 기업의 상품 생산에 관한 경영 전략의 결과물일 위험이 있음을 의미하는 것이기 때문이다. UNGP 18은 기업이 “그들 스스로의 활동 또는 사업 관계의 결과로서 연루될 수 있는” 모든 위험을 고려할 것을 요구한다.³¹

파트너사가 연루된 위험과 영향이 존재한다면 기업은 경각심을 갖고 보이는 것처럼 그러한 관계에 자사가 정말 영향을 받지 않는지 조사하도록 더 큰 노력을 기울여야 한다. 규범에 따르면, 기업은 사업 파트너의 실사를 평가해야 하고, 만약 영향이 파트너의 운영 활동 내에 일어나고 있다면, 심지어 그것이 다른 부서와 관련된 것이라도 해당 파트너의 실사 질에 대한 경고로 받아들여야 한다. 해당 기업은 동일한 경영 전략과 관련 경영 체계들을 적용하고 있을 것이기 때문에 오늘 일어난 핸드백 공장에서의 인권 침해가 내일 티셔츠 공장의 인권 침해 발생으로 이어질 가능성이 있다.

규범을 좀더 세밀하게 이해해보면 OECD가이드라인과 UN기업과 인권 이행 지침의 “보편적인 정신”은 사업 책임에 대해 광범히 포괄적인 개념을 가지는 것이라는 것을 알 수 있다. 이는 기업 스스로 유발하거나 기여하는 것을 넘어서서 연장되는 책임들을 가지고 있다는 사실로 입증된다. 규범들은 또한 기업이 자사의 책임에 대해 견고한 접근을 할 것을 기대하는데, 이는 진심으로 자사의 운영 또는

가치사슬에 연결될 수 있는 심각한 피해가 있는지 파악하기 위해 노력하고 이에 어떻게 대응할 것인지 창의적으로 고려해야 함을 의미한다.³² 실사는 위험의 정도에 비례해야 하고, 파트너사가 다른 공장에서 유발한 영향에 대한 인지는 명백히 위험의 고조를 의미하기 때문에, 해당 유통업체는 파트너사에 대하여 더 강력하고 철저하게 실사를 진행할 필요가 있을 것이다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

기업은 자사의 상품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있지 않더라도 파트너사가 범한 인권 침해를 무시할 수 없다. 해당 관행이 자사의 상품과 서비스 생산라인으로 이어질 위험이 있기 때문이다. 이는 다운스트림 브랜드와 유통업체가 자사의 활동 및 운영 전 범위에 걸쳐 공급업체의 실사를 전체적으로 평가하도록 하여 기업의 규범에 상당한 영향을 준다. 다시 말해서, 인권실사는 단순히 각각의 상품을 추적하거나 하나의 생산 라인에 제한되는 것이 아니라, 공급망 모든 단계의 위험을 발견하는 균형 잡히고, 위험에 기반한 접근법을 채택하는 것이다.



남아프리카 공화국 요하네스버그의 공장에서 일하는 노동자들. | © Sunshine Seeds/Shutterstock.com

3.4 - 공시, 소통 그리고 정보에 대한 적절한 규정

무엇이 문제인가



인권실사 규범 하에서 기업은 인권에 대한 영향을 어떻게 해결해왔는지 이해관계자, 권리당사자들에게 공유해야 한다. 이 규범적 틀은 기업이 소통해야 하는 정보가 무엇인지 구체적으로 규정하고 있지 않다. 책임감 있게 행동하고 있는 기업이라면 반드시 자체적으로 이해관계자들과 함께 어떤 정보가 중요하며 대중 뿐 아니라 특정 이해관계자와 권리보유자들에게 공유되어야 하는지 결정해야 한다. 견고한 인권실사 기본틀 안에서 이러한 소통은 어떠한 형태로 이루어져야 하는가? 이는 비공개와 기밀유지계약에 관련하여 특히 중요한 문제이다.

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가



기업은 보통 인권실사 관점에서 적절한 정보보다 손쉽게 얻을 수 있는 정보의 전달을 선호한다.³³ 또한 선호하는 소통 방식을 자유롭게 선택할 수 있는데, 이로 인해 인권실사에 대해 소통할 의무를 피상적인 연례 보고 행사로 그치게 하는 위험이 생긴다. 실제로 기업에게 있어 주주들이 주요 대상 고객이기 때문에 인권실사나 권리보유자들의 관점에서 가장 적절한 방식보다는 지속가능성과 비재무적인 보고와 관련된 방식을 선호한다.

인권 실사 소통 의무에 있어 어려운 부분은 기업의 비밀준수 약속과 의무 사이의 관계에 있다. 현재의 국제적 틀은 기업이 공개할 수 있는 정보에 일부(법적) 제한이 있음을 인정하여 계약 기밀과 기



중국 장시 성에서 회로판을 쌓고 있는 공장 근로자. | © humphery/Shutterstock.com

타 경쟁 또는 보안 관련 문제들과 연결된 “합법적 필요”를 수용하고 있다. 그러나 기업들은 대개 비밀로 취급될 정보의 종류에 대한 제한을 자체적으로 결정한다.³⁴ 실제로 기업들은 비밀로 간주되는 정보를 결정하는 설계사, 심사자, 집행자로서의 권한을 유지하면서 이를 “상업적으로 민감(commercially sensitive)”하다고 선언하거나 고객/공급사의 기밀정보유지를 들먹이며 위협이나 영향에 대한 정보의 유보를 정당화하려 한다. 그러나 이 만연한 관행은, 기업의 실사 과정에 대한 정보를 일반 대중에 공개한다는 인권실사의 목적뿐 아니라 정보공개에 사회적 이익과도 상충한다.

올바르게 이해하기



실사의 질을 위해서는 소통이 중요하기 때문에 인권실사의 기본 틀 안에서 별도의 단계 수립이 필요해진다. OECD 실사 지침은 실사에 대한 소통이 “실사 과정 자체의 일부”³⁵ 라고 명시한다. 기업은 자사 절차의 적절성을 입증하기 위해 기업활동 내에서 발생한 인권 위협이나 인권 침해의 조사 결과 등 관련 세부정보를 공개해야 한다. 이해관계자들에게 실사의 적절성을 입증하기 위해 충분한 정보를 공개하지 못하는 기업은 인권 실사를 제대로 수행하지 못한 것이다.³⁶

소통과 보고를 이해하는 데에 있어서 혼선이 빚어지고 있다는 것에 대해 UNGP³⁷와 OECD 실사 지침은 “기업은 자사가 어떻게 실제적, 잠재적인 부정적 영향을 파악하고 대응하는지 설명하고 그에 따라 소통해야 한다. 정보는 의도된 청중(이해 관계자, 투자자, 소비자, 등)에게 접근가능해야 하며 영향에 대한 기업 대응의 적절성을 입증할 만큼 충분해야 한다”³⁸고 명시하여 다양한 이해관계자들에게 유용하고 정밀한 지침을 제공했다.

연례 보고는 중요한 데이터와 정보를 체계적인 방법으로 제공할 수 있기 때문에 분명히 가치가 있다. 그러나 인권실사 맥락에서 소통에 대한 기대는 더욱 광범위하며, 보고(예: 비재무적 보고서, 지속가능성 보고서, 주주 소통)와는 범위, 빈도, 방법 측면에서 근본적으로 다르다.

더구나, 인권실사 소통과 비밀유지 사이의 긴장관계는 이해관계자들과 권리보유자들이 추구하는 정보의 측면에서는 그 중요성을 잃는다. 이해관계자들이 근본적인 실사 과정을 신뢰하기 위해 요하는 대부분의 정보와 국제적인 규범이 요구하는 정보는 “상업적으로 민감한” 자료나 기타 구체적인 법 조항에 대한 예외적용 영역 밖에 자리할 것이다. 민감한 정보를 드러낼 필요없이 구체적인 인권 위협이 파악되고, 해결 과정에서 진전 상황이 추적될 수 있다. OECD 실사 지침은 기업이 어떤 정보가 제공할 수 없는지 고려하기보다는 어떻게 유의미한 정보를 이해관계자에게 제공할 수 있을지 창의적으로 고민할 것을 요구한다. 지침은 기업이 비밀 준수 약속과 의무를 존중하면서 민감한 사안들에 대해 소통할 수 있게 하는 여러 방법의 예시를 제공한다. 예를 들어, 기업은 파트너사와 계약 체결 시 기밀유지계약의 범위를 제한하거나 이를 거부해야 한다. 기업들은 또한 우려되는 개인의 이름을 삭제할 수 있다. 나아가, 기업의 공개적인 인권실사 과정 소통을 어렵게 하는 특정, 개별 조항에 대한 대안책을 신의에 기반하여 협의해야 한다.

정보 공개 관행이 계속 진화하고 있으며 대체로 분야에 특정적이라는 점을 주목할 필요가 있다. 예를 들어, 의류 부문에서 공급업체에 대한 정보를 공개하는 관행이 빠르게 보편화되고 있다. 비록 공급사에 대한 자료가 인권 실사를 위한 정보에 매우 밀접히 관련되지 않더라도, 권리당사자가 공급망과의 연관성을 파악하는 데 도움이 되는 등 여러 분야와 상황에서 매우 중요한 정보이다. 입법자는 공급망 정보의 정확한 공개를 의무화할 뿐만 아니라, 권한 당국이 보

유하는 관련 정보를 공개해야 한다. (예: 세관 자료)

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

입법자들은 기업이 이해관계자와 권리보유자들에게 인권실사의 적절성을 보여주기 위하여 최소한 어떤 정보를 공개해야 하는지 법에 정확히 명시해야 한다. 여기에는 기업이 인권 관련 리스크와 영향, 우선순위를 매기는 방식, 또한 어떤 인권실사 절차로 해당 문제에 대응, 완화, 구제했는지에 대해 공개적으로 소통하는 것이 포함된다. 이는 소통 방식이 단순 보고 형태로 축소되는 것을 막을 수 있다. 모든 법은 가능한 많은 인권실사 정보를 적극적으로, 동시에 의미 있고 사용자에게 쉽고 편리한 방식으로 공개할 방법을 찾을 부담을 기업에게 지워야 한다. 입법자들은 기업의 기본 입장이 비공개에서 공개로 바뀌게끔 유도해야 한다. 이를 위해, 비공개 계약의 한계를 분명히 밝히고 “상업적으로 민감한” 정보의 명확한 정의를 제시해야 한다.

3.5 - 인권 실사 과정에서 우선 순위 정하기

무엇이 문제인가



인권실사는 위험과 영향에 대응할 때 적절한 우선 순위 결정을 가능케 한다. 그러나 우선순위에 따른 실행이 어렵다. UN 인권이행 지침과 OECD 실사 가이드라인은 분명히 우선순위화를 가장 심각한 위험부터 순서를 정하여 처리하는 방법으로 보지만, 결국 기업들이 모든 부정적 인권 영향을 해결해야 한다는 입장을 유지한다.

기업이 무수히 많은 위험들과 연관되어 있는 상황은 드물지 않으며, 기업들은 보통 모든 위험을 해결하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에 한번에 몇 개의 위험/영향을 우선시하여 선택해야 한다고 주장한다. 이러한 우선순위 과정의 시행은 규모, 복잡성, 사업 운영의 지리적 범위, (가끔은 제한된)기업 자체의 자원, 문제의 체계적 특성, 공급망에 효과적으로 영향력을 행사할 수 있는 기업의 실제 능력 등 여러 요소들의 영향을 받는다.

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가



실제로 규범이 제공하는 융통성은 기업이 자체적으로 문제의 우선순위를 매길 수 있도록 상당한 여지를 부여한다. 기업들은 제대로 다루려면 상당한 재무적 부담을 수반하거나 심지어는 기업 존립에 위협이 될 수 있는 영향(기업의 사업/가격/구매 모델과 관련된 영향과 같은)을 우선시하는 것을 주저한다. 특히 기업이 구조적이고 체계적인 인권 침해의 상황에서 활동하고 있을 때, 단단히 자리잡은 “어려운” 위험에 대응하기를 꺼린다. 그 결과, 기후 변화에 대처하는 주요 구조상 권리(단결권, 단체교섭권과 같은), 최저 생활임금 보장 뿐 아니라 화재 및 건물 안전과 같은 더 많은 비용이 드는 개입은 쉽게 해결할 수 있는 영향보다 후순위로 밀려나게 된다.

일부 기업들은 지리적 핫스팟이나 기존의 고/저 위험군 국가 분류를 적용하여, 또는 정립된 관계, 근접성과 같은 기회주의적인 이유로, 또는 협력할 수 있는 다른 주체의 기존 계획 때문에 대응 노력의 대상을 선별된 운영 활동과 공급망 일부만으로 제한한다.

영향력이 제한적이고 불충분하다는 점 역시 체계적이고 만연한 위험이 존재하는 고위험 환경에서 활동하는 기업들이 위험을 후순위화하고 영향을 무시하기 위해 거론하는 이유이다. 특정 분야에서 유해한 사업 및 구매 관행이 일반적인 경우, 기업들은 대개 개별적 조치로는 시정할 수 없기 때문에 보다 더 잘 통제할 수 있는 영향을 위해 이를 무시되어야 한다고 주장한다. 이처럼 국제적 인권실사 기본 틀에 대한 부정확한 해석은 최저 임금 부족, 살충제 사용, 기후 변화와 같은 구조적인 인권 문제와 그 근본 원인들이 기업의 인권 실사 과정에서 절대 다루어질 수 없음을 의미한다. 대신 기업들은 영향을 받는 공동체, 근로자, 활동 국가 정부에 계속해서 위험과 부담을 전가할 것이다.

올바르게 이해하기



UN과 OECD의 기준 모두 기업에게 “심각성”, 즉 얼마나 중대하고 만연하며 수습하기 어려운지(규모, 범위, 복구 불가능성), 또한 일어날 가능성은 어느 정도 인지를 바탕으로 위험과 영향에 우선 순위를 매길 것을 요한다. 심각성의 규모와 가능성 측면에서 가장 높은 점수를 받은 위험은 가장 “현저하다”고 간주되기 때문에 우선시 되어야 한다.

UNGP(특히 원칙 24)는 실사가 기업들로 하여금 노력의 우선순위를 정할 때 어느 정도의 융통성을 허용하지만 결국에는 모든 영향들이 “다루어져야” 한다고 명시한다. 그러나, 가장 심각한 경우이거나 대응이 늦으면 돌이킬 수 없는 결과를 초래하는 경우가 우선순위화되어야 한다. OECD 실사 지침은 기업이 유발하거나 기여한 실제 영향(위험과 달리)이 항상 우선시되어야 한다고 명시한다. 우선순위화의 맥락에서, 해당 지침은 “기업이 RBC 문제에 대해 부정적 영향을 유발하거나 기여했을 경우, 영향을 유발하거나 기여한 활동을 멈추고 구제책을 제공하거나 이를 위해 협조해야 한다”고 명시한다.⁴²

UNGP는 특히 우선순위 선정이 오로지 순서를 부여하기 위한 작업을 위해 중요한 것이며, 따라서 절대 기업이 위험을 해결하지 않겠다는 결정을 내리기 위한 수단으로 사용되어서는 안된다고 명시한다. UN 지침 원칙 24의 해설 뿐 아니라 UN OHCHR의 해석 지침서(Interpretative Guide)⁴³은 기업은 언제나 (궁극적으로) 모든 위험과 영향을 해결해야 한다고 분명히 언급한다. 실제로 해당 원칙은 기본적으로 모든 영향이 한번에 해결될 수 없을 경우 대응할 순서를 언급한다. 파악된 모든 영향을 한꺼번에 해결하는 것이 실현 불가능할 경우, 기업은 가장 심각한 영향, 그리고 대응 지연이 시정을 불가능하게 만드는지 여부를 고려하여 조치를 취하는 순서를 정할 수 있다. 기업이 가장 심각하거나 유해한 영향의 대응을 최우선순위로 삼을 수는 있지만, 여전히 모든 위험과 영향에 대응해야 한다.

그러므로 우선순위화는 모든 위험과 영향을 한꺼번에 해결하는 것이 현실적으로 어렵거나 불가능할 경우에만 정당화될 수 있으며, 특정 위험의 해소를 제외시키는 것이 아닌, 위험에 대한 기업의 대응 순서를 정하는 목적으로만 사용되어야 한다.

처음에는 기업이 모든 위험과 영향을 동시에 해결하기 위해 노력해야 하고 예외적인 경우에 한해서, 즉, 정당하게 해결 “불가능”하거나 “실행이 어려운” 경우, 즉각적인 조치를 위해 특정 위험과 영향에 우선 순위를 매길 수도 있다. 특정 상황에서 모든 위험과 영향을 한번에 해결하는 것이 실현불가능한 이유를 설명할 책임은 기업에게 있으며 “제한된 자원”을 이유로 하는 주장은 정당한 변명이 아니다. (하기 섹션 2.4 참조)

UNGP 24는 기업이 가질 수 있는 구체적인 영향력과 무관하게 영향에 대한 우선 순위화를 정의한다. 영향력의 문제는 기업의 책임에 영향을 주지 않고, 오히려 기업이 인권, 환경 위험과 영향을 개인과 기업 차원뿐만 아니라 시스템의 구조적 차원과 근본 원인 선상에서 해결할 수 있을지 여부에 대한 범위를 평가하는 지표로서 쓰인다.

이 규범적 기본 틀은 기업에게 사업 활동의 인권 기준 준수 뿐 아니라, 인권 위험과 영향의 구조적, 체계적, 근본적인 원인의 해결을



방글라데시 Jaflong 지역 석재 산업 현장에서의 열심히 일하고 있는 여성. | ©Road Provides/Shutterstock.com

요구한다.⁴⁴ 이런 이유로, 영향력 부족은 적절한 인권실사 과정을 수행하지 않기 위한 변명이 될 수 없다. 기업은 애초에 시간이 지나면서 영향력을 증대하는 방안을 고심해야 하고,⁴⁵ 부정적 영향이 불가피하고 시스템적으로 다루기 힘들 경우에 단절을 고려해야 한다.⁴⁶ 기업이 개선에 영향을 미칠 만큼의 영향력이 부족하다면, 다른 기업과 협력하거나, 계약을 개정, 대중에 공개, 적절하다면 단절로 위협 대응을 하는 방식으로 영향력을 제고하기 위해 노력해야 한다. 이는 기업이 부정적인 영향에 “직접적으로 연관된” 상황뿐만 아니라 피해에 “기여하는” 경우에도 적용된다.⁴⁷

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

기업은 모든 인권 영향과 위험을 해결하지만, 정말로 모든 영향과 위험을 즉시 또는 동시에 고려할 수 없을 경우 우선 순위를 매기고 행동에 순서를 부여할 수 있다. 기업이 우선 순위를 매길 때는, 영향의 심각성과 일어날 가능성을 기반으로 해야 한다. 어떤 경우에는 기업들이 사업 모델이나 시스템적 위험 때문에 영향과 연관될 수 있고, 문제의 영향 해결에 사용할 수 있는 자원이 한정적일 수 있다. 그러나 그러한 어려움도 위험 또는 영향을 해결하지 않는 정당한 이유가 될 수 없다.⁴⁸

구매 관행과 우선 순위 선정

인권실사를 위한 규범적인 틀은 기업이 구조적인 영향과 영향의 근본 원인을 파악하고 사전에 능동적으로 해결할 것을 요구한다. 기업은 보통 피해가 발생하고 나서야 개별 행위자(예: 제조 시설) 차원에서 구체적이고 극심한 문제와 부정적 영향의 해결을 우선순위로 하는 경향이 있다. 즉, 피해 발생 후 감사가 수행되고, 수정된 행동 계획이 마련되고, 고충 처리 기구가 수립되는 식이다.

그러나, 일부 기업, 때로는 해당 산업 전체가 이러한 인권 침해를 부추기는 공격적인 구매 관행에 의존하는 사업 모델을 이용하며, 이는 대개 “책임 있는 사업 수행” 평가의 범위 또는 초점에서 벗어난다. 조달 시간에 대한 압박 증대, 주문 확인 지연, 낮은 가격, 사후 할인, 불리한 지급 조건과 같은 관행들을 통해, 기업은 빈곤선 이하의 임금⁴⁹, 임금 유보 및 갈취, 초과 근무, 안전하지 않은 공장, 불안정한 계약, 반 노동 조합 행위와 같은 인권 침해로 공급자를 밀어 넣는 원인을 제공할 수 있다.

올바르게 이해하기

UN OHCHR의 해석 지침서(Interpretive Guidance)과 의류 및 신발 부문 OECD 실사 지침(Due Diligence Guidance for the Garment & Footwear sector)은 브랜드의 구매 관행(짧은 조달 시간, 불안정한 계약, 패스트패션과 연관된 공격적인 낮은 가격과 같은)을 공급망에 산재한 여러 위험과 부정적 영향의 원인이라고 명백하게 지적한다. 또한 규범적 기본 틀에서는 구매 관행을 사업 모델에 내재한 “위험 요인”이라고 명백하게 밝히고 있으며,⁵⁰ 구매 관행에 의한 피해 원인 제공을 막기 위해 평가, 통제 수단, 경고 시스템을 포함하는 경영 접근방식을 권고한다.⁵¹

기업은 책임을 다른 주체들에게 전가할 수 있는 과도한 아웃소싱과 지나치게 복잡한 공급망을 사용하지 말아야 한다. OECD 지침은 기업이 위험을 최소화하고 유해한 구매 관행을 중단하기 위해서라도 공급망을 단순화하고 제한된 수의 작은 공급망 관계를 강화하는 방법을 모색하도록 요구한다. 어떤 경우에는 전체 사업 모델에 대한 문제 제기가 필요할 수 있다. 예를 들어 무자비한 구매 관행과 느슨하고 유연한 공급망, 하청 계약을 활용하는 패스트패션이 해당된다.⁵² 실제로 일부 공급망은 인권 실사 의무와 양립할 수 없는 방식으로 조직되었을 수 있고, 따라서 심각한 재고가 필요할 것이다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

입법자들은 구매 관행이 발생하는 몇몇 분야에 있어서 명백하고 권위적인 기준을 추가로 제공해야 한다. 각 기업이 개별적으로 세부적인 구매 관행 기준을 세우도록 허용하기 보다는, 일부 공통의 규칙이 있으면 관행을 수정하고 공정한 경쟁을 보장하는 데 도움이 될 것이다. 입법자는 특히 지불 조건, 일방적 할인⁵³, 경제적 의존과 같은 문제들에 대한 거래 관계 내부의 계약상 자유를 점점 더 제한하고 있다. 모든 인권 실사법안에 구매 관행에 대한 더 명백하고 권위적인 접근이 수반되어야 한다. 입법자는 기업의 생산가 이하의 구매를 금지하고 기존 주문을 준수하며, 적시에 금액을 지불하고, 신뢰할 수 있는 예측을 제공하고, 불공정한 거래 관행을 삼가도록 요구해야 한다.

3.6 - 실사의 “적절성(adequacy)” : 자원 및 영향력 제약과 중소기업을 위한 대책

무엇이 중요한가



기업은 실사 이행에 얼마만큼의 노력과 자원을 투자해야 할까? 현재의 기본틀은 실사에서 “실”이 의미하는 바가 “위험에 상응하는”(즉, 위험에 비례하고 적절한)이라고 분명히 밝힌다. 위험이 심각할수록 기업에게 더 많은 실사 노력이 요구된다. 만약 위험의 심각도가 덜하다면 실사 노력에 대한 기대치 역시 엄격하지 않을 수 있다.

그러나 한정적인 자원과 영향력을 가진 중소기업(SMEs)의 실사에는, 특히 비용 문제는 자주 발생한다. 기업이 영향의 진정한 예방과 시정에 필요한 실사를 수행하기에 충분한 자원을 가지고 있는가에 대한 질문은 실사 전반의 효과성에 필수적이다. 이와 관련하여 기업에게 충분한 자원이 없는 경우 무엇을 해야 하는가에 대한 질문이 생긴다.

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가



기업은 한정된 자원과 영향력으로는 모든 것을 할 수 없다고 강조한다. 즉, 선택을 하고 한번에 소수의 위험/영향을 우선시해야 한다는 것이다. 일부 기업은 수천 개의 위험과 직접적으로 연관되어 있으며, 이들은 위험 모두를 해결하기에 충분한 자원을 가지고 있지 않다고 주장한다. 일부의 경우 이는 자기 충족적 예언이다. 즉, 기업이 자체적으로 인권실사에 소수의, 또는 한정된 자원을 투자하기로 선택하고, 이는 당연하게도 위험을 해결하기에 자원이 부족해지는 결과를 초래한다. 일부는 가장 긍정적인 영향을 가져올 수 있는 것을 토대로 자체적인 우선 순위를 결정할 때 유연성이 필요하다고 주장한다. 한 기업의 조치는 영향을 미치지 않거나 있더라도 충분치 않기 때문에, 기업들은 심각한 영향의 경우라도 결함이 있는 이 논리를 이용하여 무형의, 구조적인 인권 영향을 후순위로 미루는 것을 정당화하려



남아프리카 요하네스버그에서 캡와인더 씨실 조립 라인 방직기의 면사 라인을 확인 중인 근로자. | © Sunshine Seeds/Shutterstock.com

한다. 실질적인 자원과 영향력의 한계를 감안하면, 규범적 기본 틀이 부여하는 융통성을 너무 관대하게 해석하는 기업은 일부 영향을 절대 해결하지 못할 수 있다.

그럼에도 불구하고, 규모가 크고 그에 상응하는 영향력을 갖춘 다국적 기업에만 실사수행의 의무를 지워야 한다고 주장하는 경우가 많다. 중소기업은 필요한 자원을 실사에 투자하면서 동시에 경쟁력을 유지할 수 없을 수 있다. 심지어는 대기업도 이용 가능한 유한한 자원 풀을 활용하는 데에 한계가 있다.

이 주장에 따르면 기업의 실사 의무는 각 기업의 재정 능력에 결부되어야 하며, 실제로 기업들은 흔히 실사의 “실”이 규모, 상황, 재정 능력, 기업의 영향력에 비례하여 이해되어야 한다고 주장한다. 기업은 실사 의무 이행 과정에서 취하는 조치들이 기업의 규모와 환경에 맞게 조정될 수 있다는 사실을 정당하게 지적할 수 있지만, 기업의 규모와 상관없이 모든 영향과 위험을 어떠한 식으로든 해결할 책임이 있다는 사실을 종종 망각한다.⁵⁴

올바르게 이해하기



국제적인 기준은 규모, 분야, 가치 사슬의 지위에 관계없이 모든 기업에게 적용된다. 기업의 규모가 실사의 성질과 범위에 영향을 줄지도 모르지만, 어떠한 실질적 실사 조치의 채택 필요성을 결정하는 것은 기업의 규모가 아닌 영향의 심각성이다. 이것이 실사에서 “실”이 의미하는 바이다. 높은 수준의 현저한 위험이 유발되는 활동에 참여한 소규모 기업은 어떤 현저한 위험과도 연관되지 않은 활동을 한 대기업보다 실사를 위한 자원과 노력을 비례적으로 더 들여야 한다.

실사가 특정 활동에서 발생한 위험에 상응할 수 있도록 기업은 착수하기로 계획한 각각의 활동에 대해 “적절한 자원”을 확보해야 한다.⁵⁵ 만약 기업의 자원이 충분치 않다면, 이는 위험 정도에 상응하는 실사를 수행할 의무로부터 기업을 면제시키는 것이 아니라 의무를 이행하는 방식에 영향을 줄 수 있다.⁵⁶ 이런 의미에서, 특정 활동에 대한 실사를 수행하기에 자원이 부족하다는 것은 규범의 관점에서 정당한 이유가 될 수 없다. 자원 제약의 경우, OECD 지침은 공동 노력에 참여하거나, 우선순위화의 맥락에서 신중한 선택을 하거나, 또는 애초부터 그러한 활동에 관여하지 않는 (또는 그로부터 벗어나는) 등의 몇몇 선택지를 제공한다.

기본 틀은 소규모의 사업이 자주 직면하는 심각한 영향력 제약을 인정하기는 하나, 중소기업이 이러한 제약들을 실사의 한 부분으로 극복할 것을 권장한다. 이를 위해 기본틀에서는 중소기업이 “계약상의 합의, 사전 자격 요건, 의결권 신탁, 허가증 또는 가맹 계약”을 활용할 수 있고 또한 “협회 또는 업종간 계획에 대한 공동의 영향력을 이끌어낼 공동의 노력을 전개”할 수 있다고 제안한다.⁵⁷

동시에 중소기업은 언제나 공급망 내에서 불충분한 자원과 적은 영향력을 보유한다는 가정이 항상 옳은 것은 아니다. 때로는 중소기업이 자사 공급망 내부에서 대기업보다 더 큰 영향력을 갖기도 하는데, 특히 소규모 공급업체들과 적은 수의 사업관계를 구축하여 높은 비중으로 상품을 구매하거나, 필수품을 생산하고/주요 서비스를 제공하는 경우가 이에 해당된다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

국제적인 규범 기준과 부합하기 위해서 입법자는 규모를 불문한 모든 기업에 인권을 존중하고 실사를 수행할 의무가 있다는 사실을 명확히 해야 한다. 인권실사법의 실행에 있어서, 특히 소규모 기업의 절차와 정책을 평가할 때, 규제 당국과 법원은 비례적 접근을 취하고 영향력, 매출액과 직원에 대한 규모 같은 요소들을 고려하면서, 동시에 해당 기업에게 일정 수준의 실사를 수행할 의무가 있음을 명시할 수 있다.

3.7 - 예방 vs. 완화

무엇이 문제인가



인권 실사는 부정적인 영향의 예방과 대응 모두에 대한 것이다. 후자는 적절한 경우 완화와 구제 모두를 포함한다. 규범적 기본 틀은 실사에 있어 예방이 완화와 구제보다 우선되어야 함을 분명히 한다. 그러나 기업들은 종종 부정적 영향을 야기해도 영향을 완화 및/혹은 구제하는 것이 실사의 동등하게 유효한 목적이자 결과로 간주될 수 있다는 잘못된 주장을 펼친다. 이는 사업과 경제를 지속시키기 위해 용인되어야 하는 허용 가능한 수준의 인권 침해가 있다는 오해와 유해한 인식을 조성한다. 인권실사법은 인권실사가 완화와 구제에 그치지 않고 예방적 측면도 향상시키도록 해야 한다.

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가



"사업은 진행되어야 한다"는 모토 하에 기업들은 모든 인권 영향을 예방할 수 없으며, 이후에 부정적 영향을 완화하고 구제책을 제공하기 위해 노력한다면 인권 영향을 야기할 수 있는 활동(프로젝트, 투자, 구매 또는 거래)을 진행해도 괜찮다고 거듭 주장해왔다. 이 맥락에서 부정적 영향의 완화가 예방보다 비용 효율적이라는 주장이 제기되기도 한다. 그 결과, 피해를 입혔거나 입힐 위험이 있는 사업 활동들이 예방되지 않고 오히려 촉진된다.

올바르게 이해하기



규범에서는 실사가 잠재적 부정적 영향의 방지와 실제 부정적 영향의 완화 및 해결을 위한 것이라고 명확히 규정한다. 그러나 예방, 완화 및 시정 조치의 의무가 대등하게 존재하지 않는다. UNGP에 따르면 인권실사는 기존의 영향에 대한 구제도 있어야 한다고 인정하면서도 (미래의) 피해를 예방하는 데 중점을 두고 있다. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침은 실사의 예방적 성격을 주요 특성 중 하나로 정의하고 실사의 주된 목적 중 하나가 부정적 영향의 예방임을 분명히 한다. 지침은 "실사의 목적은 무엇보다도 먼저 사람, 환경, 그리고 사회에 부정적 영향을 미치거나 기여하는 것을 막고 사업 관계를 통해 운영, 제품 또는 서비스와 직결되는 부정적 영향을 방지하는 것이다. 부정적인 영향에 연루되는 것을 피할 수 없을 때 실사는 기업들로 하여금 부정적인 영향을 완화하고, 재발을 방지하며, 관련될 경우 시정할 수 있게 해야 한다"고 명시한다.

따라서 주어진 위험에 대한 기업 실사 절차의 적절성과 타당성은 (단순히 피해를 최소화하거나 피해 발생 후 교정하는 것이 아닌) 피해 방지의 역량에 따라 결정된다. 반대로 완화 조치는 위험의 심각성을 줄이는 것이다. 위험 완화 전략 내에서는 도움이 되는 접근법으로 보일 수 있지만, 실사의 타당성에 대해서는 여러 실사 단계(즉, 위험 기반 식별, 우선순위 선정)가 기능하는 가운데 예방이 불가능한 것으로 판명된 맥락에서 평가될 필요가 있다. 그리고 시정은 실제 영향에 대한 구제책을 제공하는 것이다.



루마니아 부카레스트의 우버이츠 음식 배달원이 스쿠터를 타고 있다. | ©LCV/Shutterstock.com

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

입법자들은 인권실사의 예방적 성격에 중점을 두고 예방, 완화 및 구제가 동등한 중요도를 갖지 않음을 명확히 해야 한다. 피해 예방은 실사의 목적이자 최우선 사항이다. 완화와 구제는 예방이 실패할 경우 시행되어야 하며, 예방의 대체재가 될 수 없다. 이는 인권 존중을 위한 기업 책임에 내포되어 있지만, 부정적 영향의 예방 등 실사의 목적에 대한 추가적인 설명이 권고된다.

3.8 - “유의미한 이해관계자 참여”에서 “유의미한(meaningful)”의 뜻

무엇이 중요한가



의미 있는 이해관계자 참여는 실사의 필수 구성 요소이며 절차의 모든 단계에서 요구된다. 영향의 평가와 추적 과정에서 이해관계자의 참여가 생성하는 부가가치가 강조된다. 다양한(잠재적으로 영향을 받는) 권리보유자 및 기타 이해당사자와 포괄적이고 유의미한 선의의 협력을 하지 못한다면 실사는 실패한 것이다. 하지만, “유의미한”은 실제로 무엇을 의미할까? 특히 참여 과정에 어떤 이해 당사자를 어떻게 참여시켜야 할까?

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가?



일반적으로 이해 관계자를 참여시킬 때 사용하는 수단과 방법은 기업이 자체적으로 결정한다. 권리보유자들과의 진정으로 유의미한 협의는 복잡하고 자원 집약적일 수 있기 때문에, 많은 기업들이 편의에 따라 활동 발생 전이나 후에 제한적으로 선별된, 쉽게 접근할 수 있는 이해관계자들을 유일하거나 주 대상으로 하여 일회성 협의를 거친다. 활동에 실제로 영향을 받는 권리보유자들(예: 국제 전문가나 시민 사회 단체)과 어떠한 상호 작용도 하지 않고 단순히 간접적인 의견을 모으는 것에 만족하는 기업들도 있다. 이는 지속적이며 포괄적이어야 한다는 실사의 특성과 상충한다.

올바르게 이해하기



규범적 기본 틀은 인권실사의 모든 단계에서 인권 침해, 피해 또는 피해의 위험이 있는 사람들과 직접적으로 관여 및 협의하는 것을 필수적으로 본다.⁵⁸ 이 과정의 모든 단계에서 의미 있는 이해관계자 참여가 필요하며, 다양한 (잠재적으로 영향을 받는) 이해관계자와 선의의 관계를 맺지 못하는 것은 실사의 실패에 해당한다. 또한 이 기본 틀은 이해관계자, 특히 피해를 입은 권리보유자들이 균일한 집단을 구성하지 않는다는 점을 인정한다. 대신에 권리 보유자와 기타 이해관계자는 가시성 정도, 가능한 포용 방식, 그리고 취약성 측면에서 차이를 보인다. 1단계 공급업체의 정규직 노동자와 3단계 공장의 비정규직 혹은 가내 노동자 간의 가시성 차이를 비교해보라. 후자의 대부분이 특히 취약하며 젠더, 법적 지위, 계급, 종교, 나이, 문맹 여부, 노조가입 여부 등의 교차점으로 인하여 더 높은 불공정대우 위험에 직면한다.

유의미한 인권실사 과정은 영향 받는 이해관계자들의 다양성을 인지하며, 특히 가장 취약하지만 가장 눈에 띄지 않는 이해관계자들과 이들이 직면한 위험을 식별하는 위험도 분석 절차를 고안한다. 결국 이해관계자 관여는 영향을 받는 권리보유자와 기타 이해관계자의 다양성 뿐 아니라 이들의 가시성, 그리고 협의 과정에 참여할 수 있는 능력까지도 인정해야 “의미 있는” 것으로 간주될 수 있다. 특히 가장 취약한 이해관계자의 상황이 고려되어야 한다.⁵⁹

규범적 기본 틀은 “유의미한” 이해관계자 참여가 어떻게 이루어져야 하는지에 대해 상당한 수준의 세부 정보와 지침을 제공한다. 기업의 쌍방향 소통과 선의는 물론, 물리적 접근성과 명확성 측면에서 모든 당사자에게 적시 정보공유 및 접근가능성을 보장해야 한다. 중요한 것은, 이것이 일회성 노력이 아니라 실사 과정 내내 지속적

으로 이루어져야 한다는 것이다.⁶⁰

진행 상황을 추적할 때 인권실사 조치는 주요 대상 집단에 영향을 미치는 결과뿐만 아니라 대상 그룹의 일부 혹은 제3자에 미치는 의도치 않은 부정적 결과에 대해서도 (지속적인 협의를 통하여) 평가되어야 한다. 젠더, 종교, 사회적 지위 등에 관계없이 모든 피해자가 고충처리제도에 동등하게 접근할 수 있어야 하며, 이들의 고유한 취약점과 보복에 대비한 보호의 필요성을 고려해야 한다.

결정적으로 실사법에 따른 기업의 의무는 협의 자체가 권리인 상황에서 참여(그리고 그 이상)와 더불어 적용되어야 한다. 가장 명확한 예시는 노조와 결사의 자유에 대한 노동자의 권리, 자유의사에 따른 사전인지동의에 대한 토착민들의 권리(Free, Prior and Informed Consent, FPIC)이다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

입법자들은 기업 인권실사의 질을 위한 필수적인 부분으로서 유의미한 이해관계자 협의를 위해 기업에 기대되는 사항을 명시해야 한다. 이러한 협의는 특정 권리보유자와 기타 이해관계자에 대해 다각화되어야 하며 유연하고 지속적으로 수행되어야 한다.

3.9 - 책임 있는 단절

무엇이 중요한가



국제적인 기본 틀은 때때로 기업이 인권 실사의 일환으로 문제가 있는 사업 관계에서 손을 떼야 할 수도 있다고 본다. 실제로 사업 파트너사에 의해 발생한 부정적인 영향을 중단, 방지, 완화 및 구제하려는 노력이 실패했고, 미래에 성공할 것이라는 확실한 전망이 없을 때, 기업의 유일한 책임 있는 대안은 관계 단절 혹은 처분일 가능성이 높다.⁶¹ 그러나 책임 있는 단절에 있어서 여러 중요한 질문이 남아있다. 문제를 일으키는 공급사와 지속적으로 협력을 통해 개선이 이루어질 수 있다는 것을 기업이 얼마나 오래 주장할 수 있을까? 사업 관계 단절이 가져올 수 있는 부정적인 영향을 어떻게 인권 침해의 지속과 비교하여 따져봐야 하는가? 기업이 단절을 결정한 경우, 사업 관계를 유지하던 당시 해당 기업이 기여했을 수 있는 영향을 시정하는 작업에 어떻게 일조해야 하는가? 즉, "책임감 있게" 단절한다는 것은 무엇을 의미하는가?

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가



규범적 기본 틀은 단절과 관련된, 특히 단절의 시기에 관하여 몇 가지 중요한 질문을 던진다. OECD 문서에서는 단절을 "마지막 수단"으로 정했지만, UNGP에서는 이것이 덜 명확하다. OECD의 "최후의 수단"이라는 표현은 도움이 되지 않는다. 특히 많은 기업들이 인권 존중의 노력을 위해 사업 관계를 단절하는 것을 매우 꺼리고 있으며, 지금까지의 관여가 결과로 이어지지 않았고 변화할 것이라는 신뢰할 만한 전망이 없어도 생산업체와 계속 관계를 유지하는 것(또는 "테이블에 자리"를 유지하기)이 낫다고 주장할 수 있다. 다른 기업들은 계약서 작성시 공급업체가 합의된 기간 내에 고품질의 제품이나 서비스를 제공하지 못한 경우로 사업관계 종료의 사유를 제한해왔다. 또한 보통 기업들은 단순히 사업관계를 중단하기 보다 평상시처럼 지속하는 것에 경제적 이해관계를 갖고 있다.

기업은 또한 실제 실사 과정 중에서 관계를 중단하는 것이 아니라 사업상의 의무와 관련된 이유로 중단할 것이다. 그러다 보니 인권을 유린해온 공급업체와 거래 관계를 일정기간 유지하는 것을 정당화하기 위해 단절은 "최후의 수단"이라고 되뇌다 주문 건이나 프로젝트가 끝나는 대로 철수하는 경우가 많다.

책임 있는 단절과 관련하여 다른 각도에서 보이는 또다른 문제는 기업들이 공급업체의 심각한 인권 유린이 공개적으로 드러난 후에 무책임하게 관계를 단절하기 위해 "관계 단절을 고려하라"는 규범상의 독려를 이용한다는 것이다. "도망(cut-and-run)"식의 계약 해지는 노동자와 지역사회에 심각하고 치유되지 않은 부정적 영향을 초래할 수 있다(예: 미지급 임금, 급하게 철수한 기업이 남긴 폐광 또는 공장). 이러한 경우 최초(폭로된) 인권 침해가 구제되지 않은 상태에서 새로운 영향이 추가적으로 발생한다.

올바르게 이해하기



국제적 기본 틀에 따르면 실사 중 기업이 부정적인 영향을 발견한 경우 해당 영향을 방지, 완화 또는 구제하기 위해 사업 파트너와 협력해야 한다. 개입이 영향을 예방 및 시정하지 못할 경우, 기업은 영향의 심각성, 이전 시도의 결과, 향후 영향의 예방 및 구제 가능성, 단절하지 않을 경우 생길 여파; 단절 자체가 가져올 수 있는 부정적 영향 등을 고려하여 책임 있는 단절을 고민해야 한다. 인권 유린을 야기하는 사업 관계에서의 책임 있는 단절은 기업들이 항상 고려해야 할 계획이자 선택지여야 한다. 신뢰할 수 있는 단절의 가능성은 사업 파트너가 인권 및 환경 성과를 개선하도록 장려함으로써 부정적인 영향을 예방, 완화 및 구제하는 강력한 도구가 될 수 있다.

단절 결정을 가볍게 여겨서는 안 되지만, 기업은 영향력을 만들고 유지하기 위하여 사업관계 초기에 (가능한 거래 패턴 검토, 특정 계약 조항 작성, 해당 조항의 발동 절차 합의 시 포함) 고려하고 소통하여야 한다.⁶² 기본 틀은 단순히 기업의 완화 노력이 실패한 후뿐만 아니라 경우에 따라서는 단절을 정당화할 수 있을 만큼 위험이나 영향이 심각한 경우 선제적으로 사업 관계나 사업에서 손을 떼야 한다고 규정하고 있다. 만약 회사가 관계를 단절하지 않기로 결정한다면 평판의 실추와 법적 여파를 받아들일 준비가 되어 있어야 한다. 또한 규범에서는 심각한 유린에 반복적으로 기여하는 공급업체와의 관계를 책임 있게 중단하지 않는 결정이 해당 영향과 기업 간의 관계를 "직접 연관"에서 "기여"로 "전환"시킬 수 있다는 점을 명시한다. (섹션2.2 참조).

관계 단절 결정의 일환으로 기업은 잠재적 인권 영향에 대한 신뢰할 수 있는 평가를 고려하여 그 여파를 감안해야 한다. 단절이 실제로 부정적인 영향을 야기하거나 이에 기여할 경우, 기업은 단절의 조치로 인해 발생하는 영향을 방지 또는 구제하기 위해 조치를 취하며 책임 있게 단절해야 한다.⁶³ 책임 있는 관계단절을 하는 기업은 자사가 피해에 일조한 사업관계를 단절하더라도 이전에 기여한 부정적 영향의 구제에 일조해야 한다. 단절한다고 하여 구제에 대한 해당 기업의 책임이 없어지지 않는다.

사진 설명) 방글라데시 협정은 실사의 모범 사례이다.

방글라데시 화재건물안전협정(Accord on Building and Fire Safety)은 실사에서 책임감 있는 단절이 어떻게 이루어져야 하는지 보여주는 모범 사례 중 하나이다.⁶⁴ 방글라데시 협정의 에스컬레이션 프로토콜(Escalation Protocol)은 협정 기준을 반복적으로 미충족하는 공급업체에 대해 명확히 정의되고 사전에 전달을 통한, 신뢰할 수 있는, 모든 서약 당사자의 책임감 있는 공동의 관계단절 가능성을 포함한다. 이 협정은 단절이 필요하다고 판단될 때 이를 책임감 있게 이행할 것을 촉구한다. 예를 들어 일시적 단절의 경우 브랜드사에서 임시적으로 근로자의 급여를 지급해야 한다. 완전한 단절의 경우, 공장 근로자들에게 해당 공장이 안전하지 않으며 해당 공장의 납품을 받던 브랜드들은 근로자들의 대안적 일자리를 찾기 위해 "합리적인 노력"을 기울여야 한다는 통지를 받는다. 협정에서 분리된 공급업체는 24개월 동안 블랙 리스트에 이름을 올리며 이후 협정에 재자격 부여를 신청할 수 있다. 이는 공급업체가 공장 여건을 개선하고 재협력하도록 동기를 부여한다.



방글라데시 협정은 실사의 모범 사례이다. | ©Kristof Vadino/CCC

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

기업은 인권실사의 일부로서 책임 있는 출구 전략을 수립해야 하며 영향력 강화를 위해 신뢰할 수 있는 단절의 위협을 사용할 준비가 되어 있어야 한다. 또한 기업은 이 출구 전략에 따라 조치를 취하고 (특히 지속적인 관여를 통해 해결될 가능성이 없는 심각한 영향의 경우) 책임 있는 단절의 준비가 되어 있어야 한다. 제정법에서는 심각한 혹사를 거듭해서 일으키는 사업 관계를 책임있게 단절하지 않는 결정이 영향에 대한 회사의 책임 정도를 높일 수 있다는 사실을 명확히 해야 한다. 관계 단절 시, 기업은 자사가 기여했던 과거 피해의 수습조치에 일조하고 단절로 인한 피해를 방지해야 한다.

3.10 - 구제 조치: 특히 기업들이 피해에 기여하거나 직접적으로 연관된 경우

무엇이 중요한가



인권실사는 단순히 예방책임가, 아니면 실사에서 구제책이 핵심적 부분인가? 정책의 기본 틀인 UNGP는 실사가 두 번째 축(기업의 존중할 책임)의 일부이며, 구제책에 대한 접근권은 세 번째 축으로서 국가와 기업 간의 공동 책임을 구성한다고 설명한다.⁶⁵ UNGP의 두 번째 축은 구제에 대한 기업 책임이며, 구제조치의 대상이 실제 영향이 되어야 한다는 점에 주목한다. OECD 지침은 구제조치를 6단계 실사 기본 틀의 핵심적인 측면으로 본다. 실제로 OECD 지침에 따르면 기업들은 자사가 야기하거나 기여하는 부정적 영향에 대한 구제 조치를 제공하거나 이를 위해 협력해야 한다.⁶⁶ [기업책임경영을 위한 OECD기업실사 지침의 Step 6.1(a) 참조]

인권실사에 대한 국제적 기본 틀은 피해를 초래한 기업들의 구제 의무를 포함하며 이는 또한 적절한 구제조치 절차의 제공도 포함한다. 그러나 기업이 인권 침해에 기여했거나 직접적으로 연관된 경우 피해 구제에 대한 기업의 책임 범위는 덜 명확하다.

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가?



규범은 여러 기업들이 피해에 기여한 상황에서 기업이 피해에 대한 각자의 기여도에 비례하는 구제책을 제공해야 한다고 규정한다. 안타깝게도 구제 조치의 분배 및 이행여부와 관련해서 기업들 간, 기업들과 영향을 받은 권리보유자들 간에는 종종 이견이 생긴다. 대신 기업은 대개 자신에게 편리하고 기여도를 최소화하는 변수를 토대로 피해에 대한 자사의 기여 정도를 판단할 것이다. 결과적으로 이러한 방식은 불충분하고 피해 지역사회와 근로자들에게 최선의 결과를 가져다 주지 못할 가능성이 높다.

인권 침해에 직접 연관된 기업들은 구제의 독려와 용이화를 위해 수행할 수 있고, 해야 하는 긍정적 역할이 있음에도 불구하고, 이들 기업은 국제적 인권 실사 기본 틀이 인권 위협을 야기하거나 부정적 사업 활동에 기여한 기업들의 구제 제공 및 협조의 의무만을 규정한다고 지적하며 이를 이용해서 구제 관련한 아무런 노력도 기울이지 않고 그 상황을 빠져나오려 한다.

올바르게 이해하기



인권실사 기본 틀의 원칙들에는 미묘한 차이가 있지만, 위험에 일조한 모든 기업이 적절한 절차를 통해 구제를 제공하거나 이에 협조해야 한다는 점은 명확하다. 일조한 기업은 자사의 책임에 비례하는 구제를 제공해야 한다.⁶⁷ 그러나 자신의 책임을 배분하기 위해 다양한 해석을 사용하는 기업들의 문제를 해결하기 위해서는 연루된 모든 기업들이 구제에 대한 동일한 변수, 그리고 개별 기여분을 나누는 방식에 대해 합의하는 것이 중요하다. 구제 제공에 더해, 기업들은 남아있는 영향을 예방하거나 완화하기 위해 균등하게 영향력을 사용해야 한다.

구제를 위한 “직접 연관된” 기업의 역할에 대해서, 규범적 기본 틀에서는 기업이 구제뿐 아니라 영향 완화와 재발 방지의 노력 등의 기타 조치에 있어서 역할을 수행할 수 있으며, 해야 한다고 명시한다. UNGP는 부정적 영향의 해결에서 기업이 갖는 영향력의 정도에 따라 적절한 조치가 달라진다고 명시한다. ⁶⁸ 이러한 맥락에서, 기업들은 자신의 영향력을 사용하여 해당 사업관계가 구제 지향적인 절차를 개시하도록 만들 수 있고 해야 하는데, 특히 이것이 향후 예방이나 완화로 이어질 수 있기 때문이다.⁶⁹ 기업들이 사업관계로 인한 추후 영향을 예방하거나, 재발을 방지하기 위해 선제적 조치를 취해야 한다는 기대와 함께 기업들은 공급사가 부정적 영향을 구제에 실패하는 것에 대해 참여 실패를 합리적으로 정당화할 수 없다. 나아가, 영향력을 활용해도 공급사가 해당 문제를 구제하지 못하는 결과로 이어질 경우, 직접 연관된 기업은 책임 있는 단절이나 “기여” 범주로 옮기는 위험을 감수해야 하고, 따라서 지속되는 부정적 영향의 구제에 기여할 책임을 갖는 것을 고려해야 한다. (섹션 2.2 참조)

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

입법자들은 기업들이 구제 제공을 목표로 적절한 절차에서 권리보유자들과 관여할 의무를 갖도록 해야 한다. 기업과 위험의 관계에 따라 기업에 대한 기대사항도 달라진다. 입법자들은 구제의 방법 중 하나가 법적 책임이 되도록 해야 한다. 여러 기업들이 연루된 경우, 입법자들은 여러 당사자들 간의 공동 법적 책임의 가능성을 보장해야 한다. 나아가, 권리보유자들은 집단 구제 수단에 대한 접근할 수 있어야 한다.

3.11 - 별개이면서 상호 연관된 국가의 의무와 기업의 책임

무엇이 중요한가



UNGP에서 국가와 기업 각각의 역할과 책임을 명시하는 정책적 틀을 정했지만 실제로 이는 제대로 이해되지 못하거나, 다른 당사자에게 전가되고, 부적절하게 작동한다. 이러한 혼란은 권리보유자들에게 새로운 추가적 영향을 가져올 수도 있다.

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가?



국제적 기본 틀이 국가와 기업의 역할을 분명하게 구분함에도 불구하고 기업들은 흔히 국가의 의무와 기업의 책임에 대해 혼동을 한다. 이는 최소 다음 세가지의 방식으로 나타난다.⁷⁰

첫째, 일부 기업들은 인권 보호의 일차적 의무가 국가에 있다는 것을 언급하며 기업의 책임을 국가에 전가하였다. 이런 식으로 국가의 대응 부족이 기업의 부작위를 정당화하는 데 이용된다.

두 번째로 기업들은 인권 침해를 야기하거나 기여할 위험이 있는 국가의 법과 지침을 맹목적으로 따르면서 책임을 회피하였다. 기업이 인권을 존중할 의무와 국가의 한계 간 관계는 미묘할 수 있지만, 국가 법상 노동자들이 스스로 선택하는 노동 조합의 결성이나 가입이 금지된 중국이나, 공개적으로 토착민의 FPIC 권리를 침해한 미국과 호주와 같은 국가들의 경우와 같이 보다 명확한 경우도 있다. 두 경우 모두 UNGP와 OECD 지침에서 인정하고 있는 인권이다.

세 번째로 기업들이 인권을 보장하는 국가의 역할을 떠맡는 경우가 있다. 예를 들면 기업들이 사업을 진행시키기 위해 FPIC 절차를 수행하는 경우가 있다.⁷¹ 이런 상황에서 FPIC절차는 흔히 인권실사의 “협의” 부분으로 혼동된다. 그러나 FPIC와 인권실사는 서로 다른 행위자로 인한 별개의 의무이다. 인권실사가 기업들에 대한 기대 사항이자 (점차적으로 인정되고 있는) 의무라면 FPIC는 국제법상, 그리고 경우에 따라 국내법 상 보장되고, 분명하게 정의된 토착민의 권리이다.⁷²

올바르게 이해하기



UNGP와 OECD 지침은 국가와 기업의 의무가 독립적으로 존재하지만 서로 병렬적으로 적용된다고 명시한다. 이러한 병렬 구조에서는 한 기업이 국가의 인권 의무 충족과 자사의 운영이나 사업관계 간 겹을 발견하여 인권 침해의 위험을 파악할 경우, 해당 기업이 그러한 침해에 연루된 상태로 내버려두거나 국가의 의무를 대신 이행하려고 시도하기보다 국가에게 의무 충족을 독려해야 한다. 실제로 UNGP는 국가와 기업간 관계의 질문에 대한 오해를 풀어준다:

“인권을 존중할 책임은 활동 장소를 불문하고 모든 사업체가 행해야 하는 국제 기준이다. 국가의 인권 의무 충족 능력이나 의지와는 독립적으로 존재하며, 그 의무를 소멸시키지 않는다. 또한 인권 보호에 대한 국가 법과 규정의 준수를 넘어서는 개념이다.”

정부의 법이나 지침(예: 계약사로서)을 맹목적으로 따르고 이에 숨는 기업들에 관하여, OECD 지침은 기업들이 국내법을 지켜야 할 의무가 있지만 이 법이 국제적으로 인정되는 인권 기준에 미치지 못할 경우 “그러한 [더 높은] 원칙과 기준을 최대한 지키기 위한 방법

을 모색”해야 한다고 명시한다. UNGP는 이를 옹호하며 “어떤 상황에서든 사업체는: (a) 활동하는 곳의 준거법을 준수하고 국제적으로 인정되는 인권을 존중해야 한다; (b) 요건이 상충하는 상황에 직면했을 때 국제적으로 인정되는 인권 원칙을 지킬 방법을 모색해야 한다; (c) 활동하는 곳에서 총 인권 침해의 야기 또는 기여 위험을 범규 준수 문제로 취급해야 한다”고 명시한다.

기업이 정부의 영역과 인권 보장 역할로 방향을 바꾸는 상황에서, 국가의 인권 보호 수행에서 차이를(FPIC가 기준만큼 수행되지 않는 등) 발견하여 인권 침해 발생의 위험을 식별한 기업들은 영향력을 사용하여 국가로 하여금 그러한 위험을 제거하도록 유도해야 한다. 기업은 국가의 FPIC 보장 의무를 실행하도록 독려하고 지원해야 한다. 동시에 기업은 이 권리의 실현을 위협할 수 있는 조치를 삼가야 한다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

기업은 국가의 의무 이행에 있어 국가를 존중하고, 독려하고, 지지해야 한다. 규범이 상충하는 경우, 정책 담당자들은 기업들이 법을 모두 준수하면서도 더 높은 수준의 인권 존중을 실현하는 방안을 모색하게끔 해야 한다. 기업이 정부를 대체하여 인권 보호와 실현의 의무를 이행할 수는 없지만, 정부의 조치로 인한 것이라도 인권 실현을 위협하는 행위라면 삼가야 한다.

3.12 - 인권실사에서 감사와 인증의 역할

무엇이 중요한가



UNGP와 OECD 지침은 기업이 자사의 운영과 가치사슬 전체에 대한 위험 기반의, 비례적인 실사를 수행할 것을 기대한다. 실제로 기업은 보통 이 의무의 이행을 사회감사나 인증제도와 같은 제3의 장치에 넘긴다. 인권실사에서 이러한 업무와 책임의 외부화가 갖는 한계는 무엇이 있을까?

실제로 무엇이 잘못될 수 있는가



감사와 인증 산업은 최근 수십 년간 기업의 인권성과 개선에 대한 사회적 압력으로 인해 점진적으로 부상했다.⁷⁶ 감사자와 인증기관은 기업들로부터 노동권과 인권 위험을 식별하고 다루는 임무를 지시 받는다. 이들은 점차 기준을 정하고 기업의 위험관리 관행을 감시하는 일도 하게 되었다.

그러나 감사 및 인증 기업의 표준과 절차는 인권실사의 규범적 기본 틀, 개념 및 기대사항에 (아직) 부합하지 않는 경우가 많다. 이들은 표준화된 감사와 인증 제도를 통해 영향과 위험을 식별한다. 대개 공장 작업 현장, 사업, 또는 농장 수준에서 일어나는 인권 침해와 위험을 불충분하게 기록할 수 있을 뿐이다. 특히 규제 조치의 비용이 큰 위험(예: 화재 및 건물 안전)인 권력 관계에 관련된 영향(예: 젠더-기반 폭력, 노조 가입 또는 결성의 권리 또는 강제 노동)은 거의 파악되지 않는다.⁷⁷

가장 문제가 되는 점은 사회 감사 과정에서 규범적 체계가 요구하는 대로 "적절한 대응을 판단하기 위해 식별된 실제 또는 잠재적 부정적 영향에 기업이 어떻게 연루"되었는지 검토하는 것을 자주 간과한다는 것이다.⁷⁸ 특히 가격 압력이나 기타 제3자의 유해한 사업 관행(감사를 의뢰한 기업 포함) 등의 문제들이 가려진다.

올바르게 이해하기



인권실사를 위한 국제적 규범 기본 틀은 기업이 인권준종을 위한 자체 전략과 시스템을 수립할 것을 기대한다. 이 기본틀에서는 기업이 제3자에 의한 공급사 감사에 의존할 것을 요구하지 않으며,⁷⁹ 기업은 해당 절차의 질에 대한 책임을 갖는다.

가장 먼저, 실사(공급사 평가를 포함)는 위험을 기반으로 해야 한다. OECD 지침은 노력이 부정적 영향의 심각성과 가능성에 비례해야 한다고 분명히 명시한다.⁸⁰ 따라서 위험이 클수록, 실사 역시 더 광범위하게 이루어져야 한다(섹션 2.5 참조)

두번째로 OECD 실사 지침은 감사 기업들이 평가를 수행하는 시기, 그 성격과 방법론이 평가 대상인 인권 위험에 상응해야 한다고 명시한다. 이는 시설 수준이라도 특정 영향의 평가에 획일적인 접근 방식을 적용하지 않도록 경고한다. 이러한 상응성을 보장하기 위해 OECD 지침은 관리 체계를 포함한다. 즉 실제 발견한 사실이 예상된 위험에 상응하지 않더라도, 이것이 영향이 없다는 결론으로 이어지지 말아야 한다는 것이다. 대신 이 방식이 적절한지, 또는 조정되어야 하는지에 대한 질문이 제기되어야 한다.

악명높은 인권 위험과 영향의 신고, 발견, 구제의 불충분성 문제를 고려할 때, 사회 감사와 인증 제도는 실사 전략(일부)의 유일한 기

반으로 적합하지 않다. 따라서 (사회)감사와 인증이 명확하게 제공할 수 있는 것과 없는 것 간의 차이를 인지하는 것이 중요하다. 기업은 특정 감사와 인증서가 제공하는 정보에만 의존하지 말고 인터뷰, 워크숍, 고충처리 제도, 시민사회단체와 기타 이해관계자와의 협력과 같은 자체적인 위험 식별 조치로 보완해야 한다. 실제로 이는 상기 섹션 3.8에서 논의된 "유의미한" 이해당사자 협력의 필수적 부분이다. 감사와 인증 정보는 단순히 하나의 정보 공급원으로 고려되어야 하며, 다른 평가와 통합 및 계산되어 기업들이 자사의 인권실사 절차를 통해 실질적이고 가장 두드러지는 영향을 파악할 수 있도록 해야 한다.

정책 담당자들을 위한 주요 시사점

입법자들은 인권실사의 실제 의무와 이 의무를 이행할 책임은 기업 자체에 있음을 명시해야 한다. 법률에서 감사와 인증이 인권실사의 충분한 증거로 고려되지 않아야 함을 밝혀야 한다. 기업이 실제로 인권실사 절차의 특정 부분을 수행하기 위해 사회적 감사자나 컴플라이언스 기업의 외부 지원, 또는 이니셔티브를 모색할 수는 있지만, 입법자들은 결국 책임은 기업 자체에 있음을 확실히 해야 한다. 인권실사는 그 성격상 맥락 특정이며 개별 기업에 맞추어 적용된다.

4

결론

전세계적으로 인권실사 의무화법의 추세가 가속화되는 사이, 우리는 인권실사 기본 규범의 중심 축인 UNGP과 OECD 다국적기업 가이드라인 개정안이 만장일치로 채택의 10주년을 맞이하였다. 지난 10년간, 인권실사 관행은 이 광범위하게 인정되는 기본 규범을 중심으로 부상했다. 이 두 규범은 인권실사의무화법, 더 광범위하게는 기업 책임의 시작점이자 근간이 되어야 한다. 이 기준을 시작으로 하여 기본 틀과 그 기본 틀에서 정하는 실사의 핵심적 특성을 통합하는 것은 입법 과정에서 상당한 이점을 제공한다. 이 기본 틀을 통해 실사의 이행과 책임 있는 기업 행위 보장을 위한 수많은 핵심 원칙, 개념, 실질적 단계 절차가 이미 시험되었고 많은 정부의 지지를 받고 있다. 입법자들은 새로운 것을 별도로 만들며 시간을 허비할 필요가 없다.

동시에 입법자들은 일부 핵심 요소에 대한 모호하고 열린 해석을 허용하였기 때문에 합의에 따른 규범적 기본 틀의 도입이 어느 정도 가능했다는 것을 유념할 필요가 있다. 이 때문에 이들 일부 논쟁적 사안들에 대해 국가, 기업, 시민사회가 서로 다른 해석을 내놓고 있다. 그러나 인권실사를 의무화하려면 이를 모호한 채로 남겨둘 수 없다.

본 브리핑 문서는 정책 담당자들과 입법자들에게 인권실사 분야의 현재 및 향후 입안 노력에서 고려해야 할 문제들을 알리고자 했다. 본 문서에서 논의된 인권 실사의 개념과 요소들은 UNGP, OECD 가이드라인, 지침 문서에서 사용된 것이다. 이 규범적 기본 틀이 견고한 시작의 기반을 제공하는 반면, 실제로 기업들은 기본 틀에 담긴 일부 핵심 개념과 원칙들을 매우 흔히 오해, 오역하고, 잘못 이행한다. 이러한 문제의 식별과 이해는 중요하며, 입법자들은 실사의 효과적 이행을 위해서 특정 개념의 적절한 해석과 의미를 분명하고 자세하게 다룰 필요가 있다.

더 구체적으로는, 모든 인권실사 의무화법에서 인권실사를 결과가 중요한 행동 기준으로 정의해야 한다(섹션 2.1 참조). 기업이 실사과정에서 중점을 둔 인권 위협을 자유롭게 선택하도록 허용하지 않고 가장 두드러지는 인권 침해와 위협에 노력을 집중하도록 해야 한다. 그러나 심각도에 따라 우선순위를 정하는 것

이 가장 위험한 기업활동만 검토하고 개선해야 함을 의미하는 것은 아니다. 오히려 우선순위화는 단순히 가치사슬 안에서 발생하는 것을 포함하는 모든 영향과 위협을 해결하기 위해 기업이 시도할 순서를 정하는 방법으로 이해해야 한다.(섹션 2.5 참조)

우선순위화의 역할과 절차에 대한 잘못된 이해를 넘어서, 실사의 이행에서 흔히 발생하는 또다른 문제는 기업들이 영향의 범주를 최소화하고 영향에 “기여”하는 것으로 여겨지지 않기 위해서 “직접적으로 연관”된다는 개념을 과하게 확장시켜 인권실사를 수행할 책임을 회피하려 해왔다는 것이다.

따라서 입법자들은 행동 강령에서 기업이 인권 위반에 “직접 연관”되어 있을 때뿐만 아니라 영향을 야기하고 기여하는 상황에서도 조치와 측정 가능한 결과를 요구함을 명시해야 한다. 또한 기업과 인권 위협의 연결성은 끊임없는 변화에 달려 있으며, 초기에 영향에 “직접 연관”되었던 기업은 시간이 흐르면서, 그리고 해당 영향을 해결하려는 자체적 작위나 부작위에 따라 해당 영향에 “기여”하는 상황으로 “전환”될 수 있다. (섹션 2.2) 나아가 영향에 “직접 연관”된 것과 “연관되지 않은” 것을 구분하는 기준은 법적 관계의 존재 여부로 혼동되지 않아야 하며, 기업은 자사의 상품과 직접 연관되어 있지 않다고 해서 사업 파트너가 야기한 영향을 무시하지 말아야 함을 분명히 해야 한다. 오히려 인

권실사는 파트너사의 자체 실사의 질에 대해 총체적인 주의를 기울여야 한다. (섹션 2.3)

위험을 기반으로 하는 인권실사의 특성을 인지하여, 입법자 및 정책담당자들은 인권실사의 예방적 측면을 간과하고 인권피해의 완화로 직행하려는 기업들의 경향에 대응하는 기회를 잡아야 한다. (섹션 2.6) 피해가 발생하면, 해당 피해에 대한 원인, 기여, 직접 연관 등 모든 종류의 관계에 있는 기업들은 직접 구제하거나, 구제조치에 기여하거나, 또는 기타 당사자들의 구제를 독려하기 위해 영향력을 활용하는 식으로 구제에 대한 의무와 책임을 갖는다. (섹션 2.9)

인권 위험 및 침해 예방, 완화 및 구제하는 과정에서 UNGP 및 OECD 가이드라인은 기업이 영향을 해결하기 위한 목표와 진행 상황을 소통해야 한다고 명시하고 있다. 따라서 모든 새로운 법률은 기업이 계약에 비공개 조항을 포함하여 소통 가능성을 제한하지 않도록 해야 한다. 또한 인권실사를 수행하고 그 과정에 대해 적절하게 공유해야 할 의무가 사회 감사 및 보고 의무와 혼동되지 말아야 한다(섹션 2.4 및 2.11). 후자는 대개 조건을 충족하는 활동인 반면, 전자는 피해 근로자 및 지역사회와의 의미 있는 참여를 포함하기 때문에 기업의 재정 및 평판 위험에 대한 관심이 사업관계로 인해 위험에 처한 사람들의 인권으로 옮겨지도록 한다(섹션 2.7 및 2.11).

마지막으로, 정책 담당자들이 특히 주의해야 할 두 가지 사항이 있다. 인권 상황을 개선하기 위한 모든 노력에서 기업은 관계나 상황에서 책임있게 관계를 단절하거나 철수해야 한다. 책임 있는 단절은 해당 기업이 단절 전에 자신이 초래했거나 기여한 모든 영향을 구제해야 하며, 단절 자체의 부정적인 영향을 고려하고 이를 방지, 완화 및 해결하기 위해 노력해야 함을 의미한다. (섹션 2.8). 마지막으로, 이러한 모든 기업 의무는 인권을 보호해야 하는 국가의 의무와 병행하여 실행되며, 그 뒤로 숨거나, 이를 대체하거나 대신하지 않아야 한다(섹션 2.10).

국제 규범의 입법 변화가 회사 관행에, 그에 따라 실제 근로자와 지역 사회의 상황에 긍정적 영향을 가져올 가능성을 완전히

실현하기 위해서 추가 세부 사항과 특정 개념에 대한 설명이 필요할 것이다. 따라서 연성법적 기대사항을 기업의 경성법적 의무로 전환할 때, 궁극적인 목표가 인권 존중의 증대, 정의와 구제에 대한 접근성 확대에 있어 사람들에게 더 나은 결과를 달성하는 것임을 염두에 두고 이들 기준의 본래 취지와 정신을 보존하는 것이 중요하다.



코로나 19 기간 캄보디아의 의류공장에서 일하는 노동자들. | ©Khem Savonara/Khmer Times, Cambodia

5 용어

CSOs	Civil Society Organisations
HRDD	Human Rights Due Diligence
mHRDD	Mandatory Human Rights Due Diligence
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OECD Garment Guidance	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment & Footwear Sector
OECD MNE Guidelines	OECD Guidelines for Multinational Enterprises
OECD RBC Guidance	OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct
OECD Stakeholder Engagement Guidance	OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector
Rightsholder	Any individual or group with collectively recognized rights whose individual or collective human rights are (at risk of) being impacted by corporate activity
Stakeholder	Any individual or group that has a stake or interest in a particular company's due diligence (in relation to a specific issue/impact or more generally)
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

미주

- 유엔 기업과 인권 이행원칙은 2011년 UN 인권 위원회의 만장일치로 채택되었다. 이 정책 틀은 UN 기업인권 특별조사위원 고 존 루지가 수립하였다. 이 정책 틀은 인권에 대하여 국가와 기업의 역할을 명시한다. 국가는 인권에 대한 일차적 의무를 지며, 기업은 인권 존중의 책임을 갖는다. 이들은 또한 구제에 대한 별도의 축을 포함하며, 국가와 기업 모두 이에 대한 책임을 갖는다. 이에 대응하여 OECD는 인권 등 여러 사안들에 대한 기업의 행동수칙인 다국적 기업들을 위한 지침을 개정하였다. 이후 분쟁을 촉발하는 광물 관련 활동의 일환으로 OECD는 기업들이 광물 부문에서 활발히 활동하는 기업들에 대한 기대사항을 더욱 상세히 담은 구체적 지침을 수립했다. 다른 부문을 위해서도 이러한 부문별 지침이 작성되어 책임감 있는 사업 행위를 위한 수평적 실사 지침이 발행되었다.
- 이 지침은 책임있는 기업 대출 및 증권 인수를 위한 실사(Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting (2019), 책임있는 기업 행동을 위한 실사 지침(Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018), 채굴 산업의 이해관계자 협력에 대한 실사 지침(Due diligence guidance on stakeholder engagement in extractive industries, 2017), OECD 책임감 있는 의류 & 실발 부문의 공급을 위한 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply in the Garment & Footwear Sector, 2017), 광물 공급망 내 최악의 아동 노동 형태를 식별하고 해결하기 위한 실질적 조치(Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains, 2017), OECD-FAO 책임있는 농업 공급망을 위한 지침(OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains, 2016), OECD 갈등 피해 및 고위험 지역의 책임 있는 공급망을 위한 실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas, 2011)을 포함한다.
- OECD, 2018, 기업책임경영을 위한 OECD 기업 실사 지침, p.21
- 현재까지 이는 프랑스의 n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 독일의 Gesetz über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten, 노르웨이의 Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold를 포함한다.
- 저자들은 여러 관할에서 구상된 인권 및 환경 실사에 대한 기업들의 행동 수칙에 대한 법률 입안에 주목하고 독려한다. 그러나 환경에 관련하여, 특히 프랑스 법과 같이 국제인권장전(International Bill of Human Rights)을 넘어서는 환경 영향을 사용하는 문제들이 똑같이 있지만, 그 중요성을 줄이지 않으면 본 문서의 범위를 넘어서게 된다.
- 퀴자노 G와 로페즈(Quijano G and Lopez C, 2021) 의무적 인권실사의 부상: 희망의 횃불인가 양날의 검인가? 기업과 인권 저널, Vol 6, Issue 2, 2021년 6월, 241-254페이지. DOI: <https://doi.org/10.1017/bhj.2021.7>.
- UN (2011) 유엔 기업과 인권 이행원칙, 원칙 17, 주석 포함.
- 예시 참조 Garcia Esteban A and Patz C (2021) 골리앗을 고소하기(Suing Goliath.) 아래에서 열람가능: <https://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/09/Suing-Goliath-FINAL.pdf>.
- UN (2011) 유엔 기업과 인권 이행원칙, 원칙 15와 OECD(2011) OECD 다국적기업에 대한 지침, 4장.
- UN (2011) 유엔 기업과 인권 이행원칙, 원칙 15와 OECD(2011) OECD 다국적기업에 대한 지침, 4장
- 이전 예시를 보았을 때, 이는 운전자의 과속, 교통사고, 신호위반을 했더라도 운저벨트를 했거나 사이드미러를 확인했다면 책임을 면제해 주는 것과 같다.
- 예시를 Ruggie J, Sherman J (2017) 유엔 기업과 인권 이행원칙 '실사'의 개념: Jonathan Bonnitcha와 Robert McCorquodale에 보내는 답변. 유럽 국제법저널(European Journal of International Law), vol 28, Issue 3, 921-928 페이지. DOI: 10.1093/ejil/chx047; Bonnitcha J and McCorquodale (2017) 기업과 인권에 대한 UN 지침 원칙에서 '실사'의 개념: John Gerard Ruggie and John F. Sherman III 에 보내는 답변. 유럽 국제법 저널 Vol. 28, Issue 3 929-933페이지. DOI: 10.1093/ejil/chx048.
- 이는 특정 영향을 다루는 데 있어 "지속적 개선"을 목표로 하는 실사의 "역동적" 성격 일부이다. OECD(2018) OECD 책임있는 기업 행동을 위한 실사 지침 17페이지 참조.
- OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업 실사 지침, 72페이지. SOMO는 다양한 관계 상황에서 구제에 관련된 책임을 명시하기 위해 그림 밑부분에 "구제책의 층"을 추가했다.
- 이는 최근 OECD 사건에서 Adidas가 독일 NCP에 밝힌 주장이다. OECD Watch 사건 데이터베이스, "CCC 외 다수 vs. 아디다스" https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_499. 에서 확인 가능.
- 2017년 입장 문서에서 Thun Group of Banks는 은행들은 고객의 운영에서 발생할 수 있는 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하는 것으로 간주될 수 없다고 주장했다. 한편, Thun 그룹의 입장문은 폐기되었고 이에 대해 덜 단정적인 내용으로 수정되었다. 또한 일부 은행이 실제로 기여하는 것으로 보일 수 있는 상황을 인정했다.
- Thun 그룹의 원 입장문은 여기에서 확인 가능하다: www.business-human-rights.org/sites/default/files/documents/2017_01_Thun%20Group%20discussion%20paper.pdf.
- UNOHCHR(2017) BankTrack의 은행 부문의 맥락에서 UN 기업 및 인권 기본 지침의 적용을 위한 제언 요청에 대한 OHCHR 답변. 페이지 5-6; OECD(2011) 다국적기업을 위한 OECD 지침, OECD (2018) OECD 책임있는 기업 행동을 위한 실사 지침, p. 71.
- OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업 실사 지침, p. 70.
- UNOHCHR(2017) 은행 부문에서 유엔 기업과 인권 이행원칙의 적용 관련 BankTrack의 제언 요청에 대해 OHCHR 답변.
- 책임있는 기업행동을 위한 OECD 실사 지침, 70-71 페이지.
- UNOHCHR(2017) BankTrack의 은행 부문의 맥락에서 UN 기업 및 인권 기본 지침의 적용을 위한 제언 요청에 대한 OHCHR 답변.
- OECD(2018) 책임있는 기업 행동을 위한 OECD 실사 지침, p. 70
- OECD (2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업 실사 지침, p. 70.
- OECD (2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업 실사 지침, p. 71; OECD (2019), 2019, p. 44. 책임있는 기업 대출 및 증권 인수를 위한 지침: 다국적기업을 위한 OECD지침을 이행하는 기업들의 핵심 고려사항(Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key Considerations for Banks Implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2019) 44페이지.
- 책임있는 기업 대출 및 증권 인수를 위한 지침: 다국적기업을 위한 OECD지침을 이행하는 기업들의 핵심 고려사항, 2019, 페이지 45
- 책임있는 기업 대출 및 증권 인수를 위한 지침: 다국적기업을 위한 OECD지침을 이행하는 기업들의 핵심 고려사항, 2019, 페이지 46
- 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 71
- 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침 페이지, 70-71
- UN 기업 및 인권 기본 지침 원칙 13, 원칙 17도 참조.
- 예로 이탈리아 NCP가 각각한 Italtel 사건을 참조. www.oecdwatch.org/complaint/fidh-jfi-and-redress-vs-italtel/.
- UN 기업 및 인권 기본 지침, 원칙 18, 원칙 19에서는 기업과 위험의 관계에 따라 조사의 결과로 취해야 할 조치를 구체적으로 밝힌다.
- UN OHCHR(2013) OECD 기업책임경영 작업회의 의장의 요청, 제14항
- O' Connor C, Labowitz S(2017) ESG에서 "S"의 의미: 투자자의 인권 성과 측정. NYU 기업과 인권 스텐 센터. <https://static1.square->

- space.com/static/547_df270e4b0ba184df-c490e/t/58cad912e58c627_4180b58b6/1489688854754/Metrics-Report-final-1.pdf에서 열람 가능.
34. 많은 기업들이 스스로 한계를 만들고 있음을 주목할 필요가 있다. 기업들은 자체적으로 협상을 하고 심지어는 파트너사들에게 정보공개 조항을 강요하기도 하는데 이는 공급업체의 정보와 같이 특정한 관련 정보를 공개하는 것을 계약위반사항으로 만든다. 그런 비공개조항의 주요한 사례가 사회 감사 부문에 있는데, 흔히 위험과 영향을 식별하고 동시에 사회 감사 보고서를 공개하지 못하도록 효과적으로 막는 핵심 전략으로 권해진다.
 35. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 19
 36. 지침에서는 이 정보에 “기업책임경영에 관한 정책, 기업정책 및 관리시스템 안에 기업책임경영을 내재화하기 위해 취해진 조치에 대한 정보, 기업이 파악한 중요한 위험영역들, 중요한 부정적 영향들, 파악 후 우선순위가 매겨지고 평가되어진 위험들, 우선순위의 기준, 위험을 예방/완화하기 위해 취해진 활동들, 개선이나 결과에 대한 예측된 일정 및 기준, 이행과 결과 및 기업의 구제 제 공 또는 이를 위한 협조를 추적할 수 단들”이 포함 된다고 밝힌다. OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 33.
 37. UNGP 21은 영항이 해결되는 방식에 대한 ‘설명’에서 제공되는 정보가 접근가능해야 하며 조치의 적정성을 입증하기에 충분해야 한다고 명시한다.
 38. OECD (2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 19.
 39. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침: 지지에서 가장 강력한 요소에 대한 시민사회단체를 위한 브리핑, 2018년 6월. OECD Watch, SOMO와 앰네스티 인터내셔널; 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 스텝 4-5 참조: “구체 적 위험, 영항, 조치와 결과에 대한 구체적, 주요한, 측정가능한 위험 보고는 효과적인 실사에 핵심적이며 이에 대한 효과적인 지표다. 성공적으로 수행되었을 때 투자자, 수혜자, 기타 이해당사자들이 기업책임경영 공약이 실천되는지에 대해 이해하고, 도입된 조치의 효과성을 추적하고, 구체 적 영향/위험과 결과에 대한 성과를 점검할 수 있도록 돕는 주요한 도구를 제공한다. 실사 절차, 발견사항, 계획에 대한 목표를 설정하고 공개적 보고를 추적하는 것은 실사 과정 그 자체의 일부이며 따라서 이에 통합되어야 한다.
 40. 여러 기업들이 투명성 서약(Transparency Pledge)에서 수립한 공급망 정보공개에 대한 최소 기준을 지지해왔다: transparencypledge.org. 공개 의류 등록부(Open Apparel Registry)에서는 의류부문의 공급망 연결성에 대한 접근가능하고 널리 사용되는 데이터베이스를 제공한다.
 41. 예를 들어 의류부문에서 이 관행은 이제 브랜드와 유통업체들 간에 상대적으로 널리 도입되고 있 어, 브랜드와 유통업체들이 자체 자료를 정상화, 검증, 개선하기 위해 공개된 정보를 사용하는 정도가 되었다. 대부분의 의류 브랜드와 유통업체들이 1 단계 공급업체에 대해서는 일반적 정보 공개로 제한한 반면, 일부 유통업체들은 시민사회의 추가적인 요구를 받아들여 CMT 단계를 넘어 시설을 추적하고 공개함으로써 요건 이상의 실적을 보여주었다. 어떤 브랜드들은 더욱 심도 있는 조치로 개별 근무자의 임금 수준과 같이 자세히 세세한 정보를 공개하였다. 따라서 입법자들이 공급망 정보의 정확한 공개를 의무화하고 당국 스스로 보유하고 있는 관련 정보(예: 세관 자료)를 공개하는 것이 중요하다.
 42. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 17
 43. UN 기업 및 인권 이행 지침, 원칙 24와 주석. UNOHCHR(2012)의 기업의 인권준칙책임 해석서(The corporate responsibility to respect Human Rights An Interpretive Guide) Q87-89도 참조.
 44. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 30-31. Q37-36 참조.
 45. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침 스텝 3.2
 46. 권위적 틀에서는 영향력이 불충분할 경우 기업이 이를 늘리기 위해 적극적으로 노력해야 한다고 주장한다. 이는 “영향력의 영역” 개념에 의존한 국제 협약(Global Compact) 등의 기존 지침과는 대비되는데, 이는 국제 협약 원칙 10개 모두를 충족했다. 국제 인권 기준에서 “영향력의 영역”을 자세히 정의하지는 않지만, 기업이 어느 정도의 정치적, 계약적, 경제적, 또는 지리적 근접성을 갖는 개인들을 포함하는 경향이 있다.
 47. J. Wilde-Ramsing와 G. Quijano (2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침: 시민사회 단체의 지지에 사용될 수 있는 가장 강력한 요소에 대한 브리핑, 2018년 6월, SOMO, OECD Watch와 앰네스티 인터내셔널. “기업은 파트너사의 책임 이행을 돕는 역할을 갖는다” 섹션 참조.
 48. J. Wilde-Ramsing와 G. Quijano (2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침: 시민사회 단체의 지지에 사용될 수 있는 가장 강력한 요소에 대한 브리핑, 2018년 6월, SOMO, OECD Watch와 앰네스티 인터내셔널.
 49. ILO(2017) 글로벌 공급망 내 구매 관행과 근로 조건: 세계 조사 결과. 예를 들어, 부정확한 기술 규격서가 22%의 임금 삭감과 관련되어 있음을 조명했다.
 50. OECD(2018) 의류 및 신발 부문 내 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침, 페이지 49-50
 51. 제안된 평가에는 지표 추적이나 근본 원인 분석을 통해 공급업체의 구매 관행이 어떻게 영항에 기여하는지 여부와 그 방식을 이해하기 위해 공급업체와 협력하는 것이 포함될 수 있다. 통제 조치는 기업이 해당 피해에 대한 구체적인 기여도를 식별했는지 여부와 관계없이 조치에 대한 기대치 뿐 아니라 임금 등의 명확한 작업 방식(예: 주문 마감일 등)을 고려하는 가격 모델의 개발에 대한 기대사항을 수립하는 조치이다. 레드 플래그 시스템은 구매 관행이 위해에 기여할 수 있는 경우 따라야 할 절차를 제공한다. OECD(2018) 의류 및 신발 부문 내 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침, 페이지 73-74.
 52. OECD의류 및 신발 부문 내 책임 있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침(2018)은 위험 식별과 위험 간의 관계 식별에 있어 핵심적인 위험 요소들로 사업 모델과 소싱 모델을 조명한다. 특정 사업 모델은 기업이 공급망 내에서 더 다양한 범위의 위험에 노출되어 있음을 의미할 수 있다. 의류부문에서 사업 모델 요소/조치를 완화하는 예로는 시즌, 제품 라인의 수를 줄이거나 순환성을 확대하는 것이 될 수 있다(식별된 위험에 따라).
 53. 예시는 농식품 공급망 내 B2B 관계의 불공정 무역관행에 대한 지침(EU) 2019/633 참조.
 54. UN (2011) 유엔 기업과 인권 이행 원칙, 원칙 14
 55. OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 16-18; 섹션 1.2(f); 부록 질문 6
 56. OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 23
 57. OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 18. Schone Kleren Kampagne (2021) 왜 모든 기업이 실사와 기업책임법에 포함되어야 하는가. www.somo.nl/wp-content/uploads/2021/07/SKC-SMEreport-2021-1.pdf에서 열람 가능.
 58. UN 이행 원칙 18에서 (잠재적으로) 영항 받은 이해당사자들을 전면에 배치하고 끊임없이 연락할 정도로, 실제 또는 잠재적 인권 영항의 맥락에서 (잠재적으로) 영항받은 이해당사자(또는 권리 보유자)들은 특히 중요성을 갖는다. UN OHCHR(2012) 기업의 인권 준칙 책임, 해석적 지침. 페이지 43, 특히 박스 5 참조.
 59. 유의미한 협력을 가능케 하기 위해 기업은 “이해당사자 협력의 잠재적 장벽(예: 언어, 문화, 젠더, 권력 불균형, 지역사회 내 구분 등)을 식별하고 제거하기 위해 노력해야 한다. OECD(2018) OECD 기업책임경영을 위한 OECD 실사 지침, 페이지 51.
 60. 결국 고충처리 제도도 모든 영항받은 사람들에게 젠더, 종교, 사회적 지위 등을 막론하고 평등하게 접근가능해야 하며, 보복에 대한 특정 취약성과 보호의 필요를 고려해야 한다.
 61. J. Wilde-Ramsing와 G. Quijano (2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침: 시민사회 단체의 지지에 사용될 수 있는 가장 강력한 요소에 대한 브리핑, 2018년 6월, SOMO, OECD Watch와 앰네스티 인터내셔널.
 62. SOMO(2016) 머물러야 하나, 떠나야 하나? 토론문, 2016년 4월. : www.somo.nl/should-i-stay-or-should-i-go-2에서 열람 가능. SOMO, ECCHR, PAX (2020) 코로나 시대의 책임있는 단절(Responsible disengagement in the time of corona). 토론문 2021년 4월. www.somo.nl/responsible-disengagement-in-the-time-of-corona. SOMO와 PAX(2021) 공정한 전환의 일환으로서 책임 있는 석탄 협력의 단절. www.somo.nl/responsible-disengagement-from-coal-as-part-of-a-just-transition에서 열람 가능.
 63. 실제로, 이런 결정은 여타 사업 결정과 마찬가지로 여겨지기 때문에 인권 실사와 관련된 모든 고려사항이 다시 적용된다. 예를 들어 이 결정이 더 취약한 집단을 포함한 특정 집단에 어떤 영항을 미칠 수 있는지를 고려하는 것이다.
 64. 방글라데시의 발명 및 화재에 대한 협정, <https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2018/08/2013-Accord.pdf>
 65. 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs) 원칙 22. 이행 원칙 18와 UN OHCHR의 주석 참조(2012). 인권 존중에 대한 기업책임. 해석 지침서 질문 32.
 66. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침. Step 6.1
 67. UN OHCHR(2017) BankTrack의 은행 부문의 UN 기업 및 인권 이행 지침의 적용 관련 제한 요건에 대한 OHCHR 답변. 페이지 12.
 68. 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs) 원칙 19과 주석. 또한 UN OHCHR(2017) BankTrack의 은행 부문의 UN 기업 및 인권 이행 지침의 적용 관련 제한 요건에 대한 OHCHR 답변. 페이지 13도 참조.
 69. 국제적 들은 부정적 영항을 예방하거나 완화하기 위해 영항력을 추구하며(UNG19 참조) 엄밀히 말하면 제3자들의 구체적 제공을 강요하기 위해 영항력 사용을 추구하지는 않는다. 그러나 실제로 많은 경우에 존재하는 영항의 구제가 향후 예방과 완화에 밀접하게 연결되어 있다.
 70. 특히 주목점이 되는 것은 OECD Watch가 호주 NCP/정부에 제출한 이의제기 사항이다. 여기에서 OECD투자 위원회는 “인권 보호에 대한 더 광범위한 국가의 책임에서 인권 존중에 대한 기업의 책임과 이에 수반되는 실사 요건을 신중하게 구별하는 것”이 중요하다고 밝혔다. 따라서 문제는 규범적 틀에 있는 것이 아니라 그 해석과 시행에 있다.
 71. FPIC는 농촌 및 산림 주거 공동체(아프리카계 후손이나 농업 공동체)와 같이 토착민 및 지역 공동체가 갖는 특정 권리다. 이 권리는 자기 결정에 대한 권리와 비차별 원칙에 밀접하게 연결되어 있다. 토착민과 지역 공동체는 “개발”이라고 불리는, 자신의 삶에 영항을 미치는 모든 결정에 대해 승낙을 하거나, 거부하거나, 이후 철회할 수 있다. 이는 조상의 토지나 자원, 또한 영항이거나 문화적 전통에 영항을 미치는 결정을 포함한다.
 72. ECCHR (2019) 신재생 에너지 사업에서 시민사회의 공간. 멕시코 Unión Hidalgo커뮤니티의 사례연구. www.ecchr.eu/fileadmin/Publication/ECCHR_PP_WINDPARK.pdf에서 열람 가능.

73. UN (2011) 유엔 기업과 인권 이행 원칙 (UNGPs) 원칙 11과 주석,
74. OECD (2011) OECD 다국적 기업 가이드라인 제1장 2조.
75. UN (2011) 유엔 기업과 인권 이행 원칙 (UNGPs) 원칙 23과 주석.
76. 여러 이니셔티브의 활동, 범위, 주안점은 실사에 대한 접근법에 따라 매우 다양하다.
77. 자세한 분석 내용은: 청정 의류 캠페인(Clean Clothes Campaign, 2019) 패션을 위한 무화과 잎(Fig Leaf for Fashion). 브랜드를 보호하고 근로자들을 저버리는 사회 감사. <https://cleanclothes.org/file-repository/fig-leaf-for-fashion.pdf/view>에서 열람 가능. MSI Integrity (2020) 목적 부합 실패(Not Fit-For-Purpose): 기업 책임, 인권 및 글로벌 경영에 대한 다중이해관계자 이니셔티브의 거대한 실험. www.msi-integrity.org/wp-content/uploads/2020/07/MSI_Not_Fit_For_Purpose_FORWEBSITE.FINAL_.pdf에서 열람 가능. LeBaron G Lister J와 Dauvergne D (2017) 윤리적 감사 제도를 통한 지속가능한 글로벌 공급망 운영(Governing Global Supply Chain Sustain-ability through the Ethical Audit Regime). Globalizations, Volume 14, no. 6, 페이지 958-975. <https://doi.org/10.1080/14747731.2017.1304008>; 민간 권력의 가능성과 한계: 세계 경제의 근로기준 개선 촉진(The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy). 뉴욕, 캠브리지 대학교 출판부; 청정 의류 캠페인(2005) 미봉책 찾기: 느슨한 사회 감사는 근로자들을 노동력 착취 현장에 가둔다(Looking for a quick fix: how weak social auditing is keeping workers in sweat-shops.). <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-05-quick-fix.pdf/view>에서 열람 가능.
78. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침에서는 식별이 “기업이 부정적 영향을 야기했거나(야기할 것이나), 해당 부정적 영향에 기여했거나(또는 기여할 것이거나), 또는 해당 부정적 영향이 기업의 운영, 상품, 서비스에 사업관계를 통해 직접 연관되어 있는지를(또는 연관될 것인지) 평가”하는 것을 의미한다고 명시한다. OECD(2018) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 27
79. 예를 들어, 의류 및 신발 부문의 책임있는 공급망을 위한 OECD 실사 지침에서는 공급/가치 사슬의 고차원 매핑을 수행하고 가장 주요한 영향이 발생하는 부분을 식별할 것을 기대한다. 그리고 우선순위로 정한 공급업체와 사업관계에 대해 더 치밀한 위험 평가를 수행한다. 위험의 정도가 상당한 의류부문에 대해서 OECD는 “각 위험의 식별을 위한 공급업체 평가”를 명시적으로 권장한다.
80. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, 페이지 17.
81. 15명의 CSO가 사회 감사 실패에 대해 EU 정책입법자들에게 보낸 공개 서한 참조. <https://cleanclothes.org/file-repository/social-auditing-open-letter-to-eu-policy-makers-final-130921.pdf/view>에서 열람 가능.

Clean
Clothes
Campaign

PUBLISHERS

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (CCC)는 전세계 의류 및 스포츠의류 산업의 노동자들의 노동조건을 개선하고 노동자들의 역량을 강화하기 위해 헌신하는 글로벌 네트워크입니다. CCC는 1989년 네덜란드에서 SCHONE KLEREN CAMPAGNE라는 이름으로 창립되었습니다. 오늘날 CCC는 전세계에 230개 이상의 회원 단체를 두고 있으며 노동조합, 여성 및 페미니즘 단체, 가정 내 노동 단체, 소비자 애드보커시 단체 등 의류 생산 국 및 소비자 시장 국가의 다양한 단체가 포함되어 있습니다.

Clean Clothes Campaign P.O. Box 11584 | 1001 GN Amsterdam | Netherlands
Phone +31 20 412 2 785 | Fax +31 20 412 27 86 | info@cleanclothes.org | www.cleanclothes.org



EUROPEAN CENTER FOR CONSTITUTIONAL AND HUMAN RIGHTS (ECCHR)는 전세계에 시민권과 인권이 실현되도록 헌신된 독립적인 비영리 법률 교육 단체입니다. ECCHR은 Wolfgang Kaleck과 다른 국제인권 변호사들이 법을 통하여 유엔 인권헌장을 비롯한 인권 헌장과 헌법에 보장된 권리를 보호하고 이행하기 위하여 2007년에 설립되었습니다.

전세계의 영향을 받은 사람들과 파트너들과 함께 ECCHR은 고문, 전쟁 범죄, 성폭행 및 젠더기반 폭행, 기업의 착취와 국경 강화에 책임이 있는 자들이 처벌을 면제받고 있는 상황을 종식하기 위해 법적 조치를 활용합니다.

European Center for Constitutional and Human Rights e.V | Zossener Straße 55-58 Aufgang D | 10961 Berlin | Germany
Phone +49 30 400 485 90 | Fax +49 30 400 485 92 | info@ecchr.eu | www.ecchr.eu



PUBLIC EYE 스위스 NGO인 Public Eye(전 Berne Declaration)는 스위스와 스위스기업들이 경제적으로 취약한 국가들에게 미치는 영향에 대해 40년 이상 중요한 분석을 제공하고 있습니다. 연구와 애드보커시와 캠페인을 통해서 Public Eye는 전세계에 인권존중을 이행할 것을 요구하고 있습니다. 28,000 회원의 강력한 지지를 통해서 Public Eye는 전세계 정의를 위해 집중하고 있습니다.

Public Eye Dienerstrasse 12 | Postfach | 8021 Zurich | Switzerland
Phone +41 442 777 999 | Fax +41 442 777 991 | kontakt@publiceye.ch | www.publiceye.ch



SOMO 는 다국적기업을 조사합니다. 독립적이고 사실 기반으로 중요한 명백한 목표를 갖고 : 기업의 이익보다 공익이 우선하는 공정하고 지속가능한 세계를 만든다는 명백한 목표를 위해 독립적이고 사실 기반으로 중요한 조사를 이행합니다. 우리는 다국적기업의 전례 없는 권력의 영향을 폭로하기 위해 행동에 기반한 연구를 수행하며 이를 가능하게 하는 구조를 드러냅니다. 전세계의 수백개의 단체와 함께 일하며 우리의 정보가 가장 효과적으로 전달될 수 있도록 커뮤니티와 법원으로부터 시민사회와 미디어, 정치인들에게도 전달을 합니다.

Centre for Research on Multinational Corporations KNSM-iaan 17 | 1019 LA Amsterdam | The Netherlands
Phone +31 20 639 12 91 | info@somo.nl | www.somo.nl

ISBN 978-3-907383-00-1



9 783907 383001 >

발제 2

기업과인권 네트워크 제안 공급망 인권환경 실사법 초안 소개

- 김두나 (변호사, 기업과인권 네트워크 / 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법)



기업과인권 네트워크 제안

공급망 인권환경 실사법 초안의 주요 내용

김두나 (기업과인권네트워크/공익인권변호사모임 희망을만드는법)

인권/환경실사(Human Rights Due Diligence)

“기업 활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 식별·방지·완화하며 어떻게 대처할 것인지를

설명하는 과정”

* UNGP 15(b)



'의무적' 인권/환경실사의 필요성

■ 해외 동향

- 기업의 인권존중책임 자율규제에서 타율규제로의 변화
- '법률'을 통한 제도화
- 기업의 인권존중책임의 수단 : '인권실사'의 강조
- 기업의 인권존중책임의 범위 : '공급망 내지 사업관계'

■ 국내 관련 법제 평가

- 기업의 인권존중책임과 국가의 역할에 대한 일반 규정의 부재
- 기업의 인권존중책임의 이행체계 발전 속도 및 기업의 준수 수준의 격차 발생
- 기업의 사업활동과 피해자 구제의 '역외적' 측면 고려 부족

'의무적' 인권/환경실사의 필요성

- 기업의 자발적 참여가 일정한 역할을 하고 있으나, 글로벌 기업 활동과 연결된 광범위한 인권 및 환경 침해에 대응하기에는 불충분함
- 인권환경 실사 이행 실패 시 책임을 묻고 피해자에게 정의와 구제실현을 제공하는 법적 책임에 대한 근거 필요
- 기업이 의무적으로 인권환경 침해요소를 찾고 대처할 것을 요구하며, 이를 자신의 기업활동뿐 아니라 공급망까지 확장하도록 하고, 전 과정에서 이해관계자와의 소통과 설명을 강조하여 실질적으로 기업의 인권환경침해 예방 목적을 달성하는데 기여할 수 있음



기업과인권 네트워크 제안

공급망 인권환경 실사법 초안의 주요 내용

공급망 인권환경실사법 초안의 주요 내용

제1장 총칙

제1조(목적)

제2조(정의)

제3조 (기본이념)

제5조(중소기업에 대한 특례)

제2장

제6조(인권환경위험관리체계의 구축)등)

제7조(이사회 보고 및 승인)

제3장 인권환경실사

제8조(인권환경위험의 식별)

제9조(인권환경위험 대책의 수립 시
행)

제10조(인권환경위험 대책 평가 및
환류)

제11조(인권환경실사보고서)

제12조(이해관계자와의 소통 협력

제13조(인권환경실사의 지원 등)

제4장 인권환경기업위원회

제22조(이의제기)

제25조(시정권고)

제26조(시정명령)

제5장 권리구제

제6장 벌칙

'기업의 인권 환경 존중' 원칙 명시

- **목적** : 인권환경실사법은 기업의 인권환경실사에 대한 사항을 규정함으로써 **인권과 환경을 존중하는 기업 활동을 장려·지원하고 기업에 의한 인권 또는 환경 침해를 예방**하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 환경의 보호에 기여함을 목적으로 함(제1조).
- **기본이념**: 기업은 기업활동을 통해 국내외에서 다른 사람의 인권과 환경을 침해하거나 제3자의 인권 또는 환경 침해에 관여하지 않아야 하고, 기업활동으로 인한 인권 또는 환경 침해 피해자에 대한 적절한 권리구제 수단을 마련하기 위하여 노력해야 함(3조).

‘인권환경위험’의 포괄적 규정

- 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리에 대한 부정적 영향
- 대한민국이 가입·비준한 국제노동기구 협약에서 보장하는 노동권에 대한 부정적 영향
- 대한민국이 가입·비준한 국제환경협약 및 이를 이행하는 법률에서 규정하는 사람의 건강 또는 환경의 보호에 대한 부정적 영향
- 위 에 포함되지 아니하나 기후 위기와 같이 인권 또는 환경에 대한 부정적인 영향이 심각하거나 발생할 가능성이 현저한 경우

- 국내에 본점소재지를 둔 상법 제169조의 회사
 - 상법 제614조에 따라 국내에 영업소를 설치한 외국 회사
 - 「지방공기업법」에 따른 지방공기업, 공공기관운영에 관한 법률 제4조에 따른 공공기관
-
- ✓ 중소기업의 경우(중소기업기본법 제2조) 법의 일부를 적용하지 아니할 수 있도록 규정
 - ✓ 다만 인권환경존중의무, 고위험 사안 및 지역에 대한 인권환경위험에 대한 실사 의무, 공급망 실사 의무 등 이행할 필요

공급망 전반에 대한 인권환경실사 의무

- **공급망:** 기업이 재화(금융투자상품을 포함한다) 또는 용역을 생산하거나 거래를 할 때 당해 기업에 필요한 재화 또는 용역을 공급하는 국내·외 경제 주체들과 그 기업이 원자재의 획득에서부터 최종 소비에 이르는 모든 단계에서 직·간접적으로 형성하는 관계를 의미함(제2조 제5호).
- **인권환경실사의무:** 기업은 **자신의 기업활동 및 자신과 공급망 내의 다른 기업의 기업활동**으로 인한 현존하거나 잠재하는 인권환경위험을 식별하고, 식별한 인권환경 위험에 대한 대책의 수립 실행, 평가 및 환류해야 함(제8조 내지 제10조)

고위험 상황에 관한 인권환경실사 의무 강화

- 기업은 아래와 같은 고위험 상황에 관하여 사업활동을 하는 경우, 자신과 공급망 내의 다른 기업활동으로 인한 인권환경 위험을 사전에 확인해야 함(제8조 제3항).
 - 기업활동이 **전쟁범죄와 반인도범죄, 집단살해(제노사이드) 등 국제법상 반인도적 불법행위에 관여**되어 있다는 우려가 있는 경우
 - 기업활동이 **아동노동에 관여**되어 있다는 우려가 있는 경우
 - 기업이 **분쟁·고위험 지역에서 기업활동**을 하려는 경우
- 기업이 위와 같은 고위험을 식별한 경우, 대책을 직접 수립 및 실행하거나 해당 기업에 수립 및 실행을 요청해야함(제9조 제3항)

이해관계자와의 소통, 협력의무

- **이해관계자**란 인권환경위험이 자신의 권리 또는 법률상 지위에 불안·위험을 야기할 우려가 있다고 주장하는 소비자·아동·청소년·근로자(사망한 근로자의 경우 해당 근로자의 유가족을 포함한다)·지역 주민·주주·투자자 등의 개인 또는 단체 및 이를 옹호하는 개인 또는 단체를 의미함(제2조 제6호).
- 기업은 **인권환경실사의 전 과정에서 이해관계자의 의견을 청취**해야 함(제12조 제1항).
- 기업은 인권환경실사의 실효성 확보를 위하여 이해관계자에 협력을 요청할 수 있음(제12조 제2항).

인권환경실사과정과 결과의 공개

- **인권환경실사보고서 공개:** 기업은 인권환경위험의 식별 결과, 인권환경위험 대책의 수립 및 실행 결과 및 인권환경위험 대책의 평가 결과를 포함하는 보고서를 작성하여 공개해야 함(제11조).
- 아래 기업은 인권환경실사보고서를 **인권환경기업위원회에 제출해야 함**
 - 인권환경기업위원회가 인권환경실사보고서를 심사하기로 결정한 기업
 - 분쟁 · 고위험 지역에서 기업활동을 하는 기업
 - 이해관계자가 인권환경기업위원회에 기업의 인권환경실사의 적절성, 인권환경실사보고서의 사실 여부 등에 대하여 이의를 제기한 경우

인권환경실사의 이행에 대한 이의제기 및 시정

- **인권환경기업위원회 설치:** 인권 및 환경을 존중하는 기업활동에 대한 지원, 조정 및 규제 정책이 종합적·체계적으로 추진될 수 있도록 하기 위한 주요 사항의 조정 및 인권환경실사와 관련된 분쟁의 해결을 위하여 인권정책위원회 산하의 소위원회인 인권환경기업위원회를 설치함(제14조).
- 이해관계자는 기업의 인권환경실사에 대하여 인권환경기업위원회에 이의제기를 신청할 수 있고 위원회는 이에 대한 조사, 심의를 함(제15조, 제22조).
- 위원회는 기업이 이 법에 위반되는 행위를 하거나 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니하는 경우 기업이 이 법에 따른 의무의 이행, 그 밖에 인권환경실사와 관련한 필요한 조치를 하도록 시정 권고할 수 있음(제25조).
- 법무부 장관은 기업이 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니하는 경우 시정명령을 할 수 있음(제26조).

인권환경실사의 이행에 대한 규제

- **과태료 부과**

- 경영책임자 등이 이사회에 기업의 인권존중책임 실천에 관한 계획을 보고하지 않은 경우
- 기업이 인권환경위험을 식별하지 않은 경우
- 기업이 인권환경실사보고서에 허위의 사실을 기재한 경우
- 기업이 이해관계인의 의견청취를 하지 아니한 경우

- **과징금 부과**

- 기업이 인권환경실사를 이행하지 아니하여 인권 또는 환경 침해가 발생한 경우

- **벌칙(벌금) /양벌규정**

- 고위험 상황, 고위험 지역과 관련하여 인권환경위험을 식별하지 않은 경우
- 시정명령을 이행하지 않은 경우

인권환경실사 불이행과 사법적 구제

- **손해배상**: 인권환경실사 불이행 등으로 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 짐(제37조).
- **입증책임**: 인권환경실사법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 기업이 부담함(제38조).
- **소송비용 부담의 특례**: 법원은 소송의 공익성을 고려하여 소송비용의 전부 또는 일부를 면제하는 재판을 할 수 있음(제39조).

토론 1

민창욱(변호사, 법무법인(유) 지평)

인권실사 입법화 세미나

2023. 3. 16.

법무법인(유) 지평 / 민창욱 변호사

1. 『체크리스트를 넘어』 보고서에 관하여

- 인권실사에 대한 실무 지침서로서 훌륭한 보고서라고 생각됨. 다만 이 보고서를 법제화에 활용하는 경우 일부 고려할 사항들이 있어 보임.
- 인권실사는 결과가 중요한 행동강령이다
 - 보고서는 인권실사는 “미니멀리스트적”인 “컴플라이언스 중심의 접근법”과 분명히 구분되는 개념으로, 실사의 적절성을 지속적으로 측정·평가하면서 필요한 조정을 해야 한다고 서술함(3.1).
 - 컴플라이언스 프로그램(CP) 또한 기업 범죄의 예방을 목적으로 하며, CP의 유효성을 측정·평가하는 다양한 도구 등을 마련하고 있음. 중대재해처벌법 등 또한 마찬가지.
 - 단순 레토릭을 넘어서, 인권실사가 법제화 관점에서 다른 컴플라이언스 영역과 어떠한 본질적인 차이가 있는지 검토 필요.
- “기여한 / 직접 연관된 / 연관되지 않은”의 구분 및 법적 책임
 - 보고서는 “기여 / 직접 연관된 / 연관되지 않은”을 구분하는 세부 기준을 제시함(3.2, 3.3). 기업이 기여하거나 직접 연관된 인권침해에 대해서는 피해에 대한 구제를 제공해야 하며, 구제와 관련하여 “입법자들은 구제의 방법 중 하나가 ‘법적 책임’(liability)이 되도록 해야 한다”하고 밝힘(3.10).
 - UNGPs가 제시하는 “기여 / 직접 연관된 / 연관되지 않은”은 공급망에서 발생한 인권침해에 대한 기업의 책임을 구분하는 의미있는 기준임.
 - 다만 법제화의 관점에서, 기업이 “기여” 또는 “직접 연관된” 인권침해를 구분

하고, 그에 대하여 기업에 법적 책임을 (차등적으로) 부담지울 수 있는지, 민사책임에서 인과관계를 넘어서 다른 개념/요건을 적용할 수 있는지.

- 유럽연합 의회의 2021년 3월 10일자 'Corporate due diligence and corporate accountability' 결의안(2020/2129(INL)) 제19조는 기업측에서 야기하거나 기여한 인권 영향에 대해서만 책임을 진다는 규정이 있었지만,¹ 유럽연합 집행위원회의 2022년 2월 23일자 'Corporate Sustainability Due Diligence Directive'(안)에서는 삭제됨

□ 공시, 소통, 그리고 정보에 대한 적절한 규정

- 보고서는 인권실사 맥락에서 소통과 보고는 다른 보고(지속가능성보고, 비재무적 보고)와 범위, 빈도, 방법 측면에서 근본적으로 다르며, 기업이 인권실사의 적절성을 입증하기 위해 최대한의 정보를 공개하도록 해야 한다고 함(3.4.)
- 이해관계자와 소통은 다양한 방법으로 광범위하게 하는 것이 바람직. 다만 UNGPs는 심각한(severe) 인권영향에 대해 '공식적으로' 보고할 것을 제시함(21조). 또한 일반적인 인권실사 절차에 대한 기업의 보고의무와, 실제로 개인에게 인권침해가 발생했을 경우 기업의 보고의무는 다를 수 있음.
- 노르웨이 투명성법의 정보공개에 관한 조항 참조.²

¹ Article 19 Civil liability

1. The fact that an undertaking respects its due diligence obligations shall not absolve the undertaking of any liability which it may incur pursuant to national law.
2. Member States shall ensure that they have a liability regime in place under which undertakings can, in accordance with national law, be held liable and provide remediation for any harm arising out of potential or actual adverse impacts on human rights, the environment or good governance that they, or undertakings under their control, have caused or contributed to by acts or omissions.
3. 4. (생략)

² 제6조 정보에 대한 권리

서면 요청 시, 누구든지 기업이 제4조에 따라 실제적 및 잠재적 부정적인 영향을 해결하는 방법에 관해 기업으로부터 정보를 받을 권리가 있다. 여기에는 기업이 제공하는 특정 제품 또는 용역과 관련된 일반 정보와 정보가 모두 포함된다.

다음과 같은 경우 정보 요청이 거부될 수 있다.

- a) 요청과 관련된 사항을 파악할만한 충분한 근거가 제시되지 않은 경우
- b) 요청이 명백하게 비합리적인 경우
- c) 요청된 정보가 개인의 사적인 문제에 관한 데이터인 경우
- d) 요청된 정보가 경쟁상의 이유로 정보와 관련된 사람의 이익을 위해 비밀로 유지하는 것이 중요한 기술적 장치 및 절차 또는 기타 운영 및 경영 문제에 관한 데이터인 경우

기업이 인지하고 있는 기본적 인권에 대한 실제적인 부정적 영향에 관한 정보에 대한 권리는 두

□ **실사의 적절성: 자원 및 영향력의 제약과 중소기업을 위한 대책**

- 보고서는 국제규범과 부합하기 위해 모든 기업에 인권실사의무를 부과하되, 매출액과 직원 규모 등을 비례적으로 고려할 수 있다고 함(3.6.)
- 모든 기업이 인권존중책임을 부담하는 것은 바람직함. 다만 법률로 모든 기업에 인권실사의무를 부과할지 여부는 규범적/당위적 문제라기 보다는 현실적/실무적 문제인 측면이 있음. 즉, 모든 기업이 매년 이해관계자들과 협의 등을 거쳐 인권실사보고서를 작성·공개할 리소스가 있는지, 행정청이 이를 모두 감독할 역량이 있는지, 모든 기업에 인권실사의무를 부과하는 것이 입법정책적으로 효과적이고 효율적인지 (예: 준법지원인)
- 해외의 입법례, 기업 규모별 차등, 경과규정 등을 고려할 필요가 있음.

2. KTNC 인권환경실사법안에 관하여

□ **KTNC의 인권환경실사법안은 UNGPs등의 인권실사 원칙을 충실히 담은 법안이라고 생각됨. 아래 조항 등에 대해서는 함께 논의 필요.**

□ **인권환경위험의 포괄적 규정(제2조제3호)**

- 입법적 필요성과 효과성: 의무의 예측가능성 및 실행가능성, 의무이행에 따른 인권침해 예방효과의 측면 (예: 중대재해처벌법 “안전보건 관계법령”)

□ **대상 기업(제2조제1호, 제5조)**

- 중소기업 예외조항의 적용 범위 (앞선 논의 참조)

□ **기업활동에 상법상 자회사의 활동 포함(제2조제2호 단서)**

번째 단락의 제한에 관계없이 적용된다.
정보에 대한 권리는 보안법(Security Act)에 따라 분류되거나 지적재산권법(Intellectual Property Act)에 따라 보호되는 정보에는 적용되지 않는다.
정부는 정보에 대한 권리 및 기업이 정보 요청을 거부할 수 있는 권리에 관한 규정을 발표할 수 있다.

-
- “다만, 상법 제 342조의 2 제1항에 따른 자회사의 기업활동은 모회사의 기업 활동으로 본다.”: 순수지주회사의 사업회사(자회사)에 대한 실사의무와 사업회사의 자체 실사의무

□ **이의제기 및 조사(제22조 내지 제24조)**

- “이해관계인은 기업의 인권환경실사에 대하여 위원회에 이의제기를 신청할 수 있다.”: 기업의 인권환경실사 중 어떤 부분에 대해 이의제기를 신청할 수 있는지 확인 필요. 각하/기각의 요건 및 효과, 후속 불복 절차 관련

□ **입증책임(제38조)**

- “이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 기업이 부담 한다: “이 법과 관련한 분쟁해결”의 범위, 입증책임 전환의 정당성과 선례

□ **과징금(제41조)**

- 과징금 부과 필요성, 산정 기준 등 검토 필요. 끝.

토론 2

신유정(변호사, 법무법인 지향)

국내 민간기업 및 공공기관의 인권실사 관련 관행과 구체적인 인권실사 의무 도입의 의의

법무법인 지향 신유정 변호사

1. 들어가며

“체크리스트를 넘어 – 인권존중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언” 보고서의 발간에 힘써 주신 주저자이자 오늘의 발제자인 Joseph Wilde-Ramsing, 그리고 본 보고서의 번역 발간에 힘써 주신 기업인권네트워크 및 공익법센터 어필 관계자분께 감사드립니다.

최근 우리 사회에서 ‘공급망 실사’가 정책입안자들 및 기업 내 리스크 관리 또는 지속관리경영 담당자에게 뜨거운 화두로 떠오르고 있습니다. 주요 대기업의 지속가능경영보고서에 제한적으로나마 공급망 협력사에 대하여 안전보건, 책임광물 이슈 등을 조사하고 평가하였다는 보고가 포함되고 있으며, 한국 정부에서 “공급망 실사 대응 가이드라인”을 마련하여 발표하기도 하였습니다. 그러나 불행하게도 정책입안자들의 관심은 부정적 인권영향을 예방하고 구제한다는 실사의 근본적 목적을 향해 있지 않고, 한국 기업이 외국 투자자, 해외 규제당국, 해외 고객사의 요구를 만족시켜 원활한 수출을 하도록 하겠다는 엉뚱한 방향으로 향해 있는 듯합니다. 즉 기업이 인권에 미치는 위험보다, 규제가 기업에 미치는 위험에 초점이 맞추어져 있는 것입니다.

이렇다 보니 기업들이 공급망에서 기업의 인권영향을 식별하고 예방하는 관행이 대단히 제한적인 수준에 머물러 있습니다. “인권실사”의 기본적 요소를 갖추지 못하였음은 물론이고, 그나마 실행되고 있는 제한적인 평가에서조차 국제규범이 제시하는 기준을 오인하거나 준수하지 않는 관행이 반복적으로 목격됩니다.

이러한 상황에서 인권실사의 핵심 요소에 대한 오해를 불식시키고 올바른 입법 방향을 제언하는 보고서의 발간은 큰 의미가 있다고 생각합니다. 또한 한국 국회에서도 하루빨리 인권실사의 올바른 입법화를 위한 논의를 시작할 필요가 있다고 생각합니다. 김두나 변호사님의 인권실사법안에 대한 발제가 그 유의미한 시작점이 되기를 바랍니다.

본 토론문에서는 “체크리스트를 넘어 – 인권존중 실현을 위한 인권실사 입법화를 위한 제언”에 포함된 12가지 문제점 중 국내에서도 자주 목격되는 몇 가지 문제적 관행을 살펴보고, 구체적이고 체계적인 인권실사 의무를 법제화할 필요성에 대하여 살피겠습니다.

2. 국내 인권실사(또는 유사-인권실사) 관행 및 문제점

가. 개요

현재 국내에서는 크게 나누어 2개 집단이 인권실사와 유사한 관행을 제한적으로 시행하고 있다고 평가할 수 있습니다. 첫번째는 공기업 및 공공기관이고, 두 번째는 지속가능경영보고서를 발간하고 있는 일부 대기업입니다. 공기업 및 공공기관은 2018년 국가인권위원회 권고에 따라 “인권영향평가”를 실시해 오고 있습니다. 이 “인권영향평가”는 대체로 국가인권위원회가 제시한 체크리스트의 체크박스에 “예” 또는 “아니요”를 기입한 뒤 그 결과를 평가하는 방식으로 이루어집니다. 둘째로 지속가능경영보고서를 발간하는 대기업 중 일부는 제한적인 형태로 공급망에 대한 사회적 영향을 평가하고 있습니다. RBA와 같은 제3의 이니셔티브에 공급망에 대한 평가를 위탁하거나, 안전보건 등 특히 이해관계자의 관심도가 높은 분야에 대하여 제한적으로 협력사에 대한 서베이를 실시하고 그 결과를 공개하는 형태가 주를 이룹니다.

이상적으로는, 공기업과 공공기관이 선도적으로 인권실사를 시행하며 인권실사의 관행을 확산시키고, 대기업이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 예방 및 구제해 나갈 것이 기대됩니다. 그러나 실무자로서 평가할 때, 두 그룹의 관행 모두 UNGP 및 OECD 책임경영 가이드라인이 제시하는 인권실사의 형태에 근접해 가고 있다고는 보기 어렵습니다. 나아가 만약 입법의 적절한 개입이 없다면, 앞으로도 “인권침해의 예방”이라는 인권실사의 궁극적 목적을 달성하는 형태로 발전해 나가는 어렵다고 판단합니다.

그 이유는 국내 공공기관 및 대기업이 “체크리스트를 넘어” 보고서에서 지적된 인권실사에 대한 잘못된 이해를 답습하고 있기 때문입니다. 최초로 공기업에서 인권영향평가가 실시된 때로부터는 약 4년이, 대기업들이 ESG경영에 주목하고 공급망 영향에 대한 항목을 지속가능경영보고서에 포함하기 시작한 때로부터도 상당한 시간이 흘렀지만 여전히 기업의 인권영향을 식별하고 대응하는데 있어서는 그릇된 관행이 반복되고 있습니다. 결국 국가가 인권실사에 대한 명확한 개념과 지침을 제공함으로써 인권보호라는 궁극적 목적을 추구해야 할 때라고 판단됩니다.

몇 가지 대표적인 관행을 살펴보면 다음과 같습니다.

나. 인권영향 예방이라는 결과에 대한 고려 없이, 절차에 대한 의무만을 의미하는 것으로 오해하며, 연례적 평가에 머무름

“체크리스트를 넘어” 보고서는 인권실사가 절차적 요건만 충족하면 충분한 개념이 아니고 인권영향의 예방이라는 결과가 중요한 행동강령이라는 점을 강조합니다. 실제로 인권실사가 시행되고 있는데도 인권침해가 발생한다면 이는 실사과정의 불충분했음을 의미하며, 인권실사는 새로이 발생하는 변화와 상황에 대한 대응을 포함하는 지속적이고 반복적인 활동임을 강조하는 것입니다.

그런데 공기업 및 공공기관에서 실시되고 있는 인권영향평가를 살펴보면, 기본적인 체계와 절차를 갖추었는가 하는 질문에 대하여 “예”라고 대답하면 점수가 “100점”에 가깝게 나오도록 설계되고, 해당 점수가 높을수록 인권영향이 잘 관리되고 있는 것으로 평가합니다.

실제로 인권위험의 식별이 제대로 이루어졌다고 평가하려면 잠재적·실재적 인권위험이 도출되어

야 합니다. 즉 체크리스트가 “만점”에서 거리가 멀어야 한다는 것입니다. 제대로 된 인권실사라면 인권위험이 다수 식별되어 “100점”보다 훨씬 낮은 점수가 도출되고 이에 대한 대응책 마련이 있어야 한다는 뜻입니다.

그런데 현재 공공기관의 인권영향평가는 “100점”에 가까운 점수가 도출되는 것, 즉 인권영향이 식별되지 않는 것을 목적으로 하고 있는 실정입니다. 즉 “인권영향의 예방”이라는 목적이 아니라 체크리스트를 채운다는 연례적 절차 자체에만 초점을 맞추고 있는 것입니다. 이는 인권영향의 식별을 어렵게 하고, 결국 실사의 목적을 달성할 수 없게 합니다.

<예시> *구체적 기관명은 명시하지 않음

□ 주요사업 평가결과 : 96.8점(1등급) ※전년(99.1점) 2.3점 하락

▶ 주요사업 영향평가 결과 96.8%로 양호한 상태

(가) 기관운영 종합 평가

▶ 기관운영 영향평가 결과 95.3%로 우수한 상태

○ 고용상의 비차별

평가분석

No	항 목	계
1	고용상의 비차별	100.0
2	고용상 남녀 비차별	100.0
3	비정규직 근로자 비차별	100.0
4	외국인 근로자 비차별	해당없음
평 균		100.0

○ '비정규직의 외국활동' 등 해당사항이 없는 부분을 제외한 모든 항목에서 “예”로 답변 즉, 공정 채용이 이루어지고 있으며 교육, 승진 등 관련하여 남녀차별이 없다고 판단됨

다. 의미 있는 이해관계자 참여가 이루어지지 않음

이는 공공기관과 민간기업에서 공히 관찰되는 오류이고, 첫 번째 지적 - 인권영향 예방이라는 결과에 대한 고려 없이 절차에만 전착함 - 과도 분리할 수 없이 상호 연관되어 있습니다.

이해관계자 참여는 인권실사에서 인권위험의 식별, 중단, 완화, 추적, 소통, 구제의 전 과정에서 효과성을 담보하기 위하여 중요한 수단입니다. 보고서에서도 지적하듯 제한적으로 선별된, 쉽게 접근할 수 있는 이해관계자들을 대상으로 일회성 협의를 하는 경우 가시성이 적고 취약한 이해관계자의 상황을 고려할 수 없고, 이는 결국 인권영향을 발견하지 못하고 예방하지 못하는 결과로 이어집니다.

그러나 인권영향평가를 수 회에 걸쳐 지속적으로 실시해 온 공공기관에도 이해관계자와의 협의는 기업 자체 임직원 대표의 일회성 의견개진에 그치는 경우가 많습니다. 아래에서 보는 바와 같이 현지주민의 인권에 영향을 미치는 사업에 대한 인권영향평가를 하면서도 그 체크리스트는 기업의 담당자가 판단하여 표시할 뿐이고, 현지주민의 의견이 개진될 여지는 전혀 마련되어 있지 않은 사례가 허다하게 발견됩니다. 공급망 협력사 노동자의 의견을 청취하는 사례 역시 극히 드뭅니다.

<예시> *구체적 기관명은 명시하지 않음

◆ 분야 3. [] 인권(4개)

No	항목
1	공단은 [] 사업 수행 전 해당 []의 특성 및 어촌민의 요구를 반영하는 절차를 갖추고 있다.
2	공단은 [] 사업으로 어촌민의 생계에 불편이 최소화되도록 사업계획을 수립하고 진행한다.
3	공단은 [] 사업 수행 중 어촌민이 요청하는 정보 또는 안전 조치 사항 등 필요 정보를 제공하고 있다.
4	공단은 [] 사업의 개선과 발전을 위하여 어촌민의 의견을 조사하거나 어촌민이 요구하는 사항을 파악하고 있다.

민간기업의 경우 더욱 심각합니다. 많은 기업이 주요 "이해관계자"로 "고객", "주주", "투자자"를 명시하고 있고, 권리주체 또는 인권영향을 받는 피해자를 후순위에 두고 있습니다. 이는 "인권위험"을 기업이 인권에 미치는 위험이 아닌, 인권영향으로 인하여 기업이 받을 수 있는 평판·재무리스크로 파악하는 시각과 연계되어 있습니다. 잠재적·실재적 영향을 받는 사람들을 이해관계자의 범주에 포함하는 경우도 있으나, 다음과 같은 관행이 반복적으로 목격됩니다. 노동자를 이해관계자로 포함하는 경우에는 기업 자체 임직원만을 포함하는 경우가 다수입니다(그나마 노동조합은 의

견수령 대상에서 제외되는 경우가 다수이고, 선별된 임직원에게 서베이를 실시하는 경우가 많습니다). 이해관계자에 “공급망”을 명시하는 경우에도 실제 참여는 협력사 사장에게 접근가능성이 열려 있고, 협력사 노동자들이 실사 과정에서의 협의에 접근가능한 사례는 극히 드뭅니다.

<예시> *구체적 기업명은 명시하지 않음

이해관계자 커뮤니케이션

고객	
주요이슈 - 고객관계 관리 - 고객정보보호 - 제품과 서비스 품질 - 투명한 소통	커뮤니케이션 채널 - 고객 상담 센터 - 고객 홈페이지 - 고객 SNS - 고객센터 - Trend Opinion Panel
주주 및 투자자	
주요이슈 - 주가 등 경제성과 - 지배구조 안정성 및 투명성 - ESG 이슈	커뮤니케이션 채널 - 주주총회 - 공시 - 분기별, 연간 IR 활동 - 지속가능경영보고서
임직원	
주요이슈 - 인재 확보 및 육성 - 임직원 고충처리 - 일과 삶의 균형 - 노사관계 관리 - 안전보건 관리 - 공정한 성과 평가	커뮤니케이션 채널 - 채용설명회 - 열린협의회(분기 1회) - 채널 [] - 채널 [] (그룹사보) - 인트라넷 익명 도론편방 - 온라인 계보 - Café La Mer(심리상담) - CEO Letter - 간담회(상시)

이해관계자 참여

이해관계자 분류

[]은 경영 전반 활동과 사회적 책임 활동에
로 정의하였습니다. ISO 26000에서 제시하는 이해
이해관계자 및 기타 이해관계자 세 그룹으로 분류하
하고 있으며, 그룹별 관심사에 따라 다양한 소통 채널
한 정보제공을 위해 노력하겠습니다.

이해관계자 그룹별 커뮤니케이션 채널 운영 현황

구분	이해관계자	관심 이슈
내부	임직원	- 임직원 안전보건 강화 - 일과 가정의 양립
	고객	- 제품 품질 - 제품 안정성 - R&D
외부	정부 및 유관기관	- 환경 및 안전 법규 준수
	주주 및 투자자	- 경제 성과 - 안정적 지배구조
	협력회사	- 협력사 소통 - 동반성장
	지역사회	- 사회공헌 활동

나아가 소통은 투자자와의 소통(Investor relationship) 측면에서 지속가능경영보고서의 형태로 이루어지는 경우가 절대다수를 차지하고, 이해관계자와의 지속적이고 직접적인 관여 및 협의가 보고되는 사례는 극히 드뭅니다.

이처럼 기업의 인권영향을 식별하는 과정에서 “이해관계자”의 참여가 전혀 이루어지지 않거나, “이해관계자”의 범위, 이해관계자의 참여를 보장하는 방법 모두에서 기업의 자의적인 행태가 나타나고 있는 것이 현실입니다.

이는 기업 및 공공기관이 실제 영향을 받는 권리주체의 목소리를 듣지 않음으로써 가장 취약하고 가장 가시성이 낮은 이해관계자들이 직면한 위험을 외면하도록 할 수 있고, 결국 전체 과정의 효과성을 저해하는 결과를 가져옵니다.

라. 우선순위 설정의 임의성

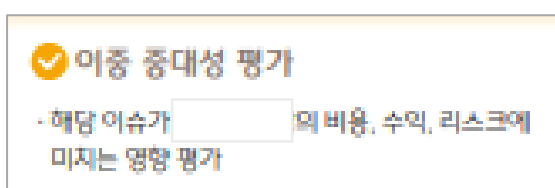
보고서에서 명시하는 바와 같이 국제규범에 따르면 인권실사로 인하여 식별된 위험에 대해서는 원칙적으로 모든 위험에 대한 대응이 이루어져야 하고, 모든 위험과 영향을 한꺼번에 해결하는 것이 현실적으로 불가능한 경우에는 **가장 심각한** 위험부터 순서를 정하여 대응하여야 합니다. 그 구체적 기준으로는 **심각성(규모, 범위, 복구 불가능성), 실제 발생 가능성**이 제시됩니다.

그러나 국내에서 공공기관의 인권영향평가와 기업의 지속가능경영체계의 일부로서 시행되는 인권 위험 관리체계에서는 이 같은 국제기준의 기준이 통합된 사례를 찾아보기 어렵습니다.

공공기관의 인권영향평가의 경우 위에서 살펴본 바와 같이 체크리스트에 기반한 “점수화” 체계를 이용하다 보니 “점수가 낮은” 영역에서부터 대응방안을 마련하는 관행이 있습니다. 인권영향이 심각하고 발생가능성이 높은 영역에서부터 대응방안을 마련하는 것이 아니고, 절차적 체계를 평가했을 때 그러한 절차가 완비되어 있지 않은 영역을 중심으로 절차를 만들어 가는 것입니다. 이는 인권영향의 예방이 목적이고, 절차는 그 수단이라는 원칙을 거꾸로 전도한 결과입니다.

민간기업의 지속가능경영보고서를 살펴보면 다음과 같은 문제점이 드러납니다. 먼저 기업이 인식하고 있는 인권위험을 모두 해결하는 것이 불가능한지에 대한 어떠한 설명도 없이, 일단 중대성 평가(materiality test)를 실시합니다. 그리고 인권위험과 다른 지속가능성에 대한 위험요소들(예컨대 탄소배출)을 종합적으로 평가할 때 “중대성”(materiality)가 높은 위험부터 순차적으로 해결하는데, 이 때 중대성을 결정하는 지표는 영향 자체의 심각성이 아니라 비즈니스에 대한 위험 정도를 기준으로 평가하는 경우가 절대다수를 차지합니다. 즉 영향을 받는 피해자 입장에서의 심각성이 아니고, 기업의 평판 및 재무에 대한 잠재적 위험이 큰 위험에서부터 처리순위를 정하는 것입니다.

<예시>



중대성 평가 결과

도출된 이슈 풀(Pool)을 기반으로 '이해관계자 관심도' 및 '비즈니스 영향도'를 정량적으로 측정하여 12개의 중대 이슈가 최종 선정

구축하고, 비즈니스 영향도와 이해관계자 관심도를 고려하여 중점적으로 관리가 필요한 지속가능경영 중요 이슈를 선정하였으며, 전문가 및 경영진의 타당성 검증을 통해 최종 보고 이슈를 선정하였습니다. ('21년 3~4월 실시)

3. 인권실사 법제화의 필요성

유엔 인권기구는 이미 2015년·2017년 '한국기업의 해외 인권 침해' 사례에 대해 우려를 표명한 바 있고, 2017년에는 유엔 사회권규약위원회가 '기업의 공급망 인권실사 법제화'를 권고한 바 있습니다. 즉 한국 기업의 기업활동이 글로벌 공급망에서 부정적 인권영향을 발생시키는 위험은 실재하고, 잠재적으로 더욱 증대할 위험이 큼니다. 그렇다면 이를 예방하고 완화하기 위한 제도화 논의가 반드시 필요합니다.

한편 EU와 유럽 국가를 중심으로 인권실사 법제화가 이루어지면서 글로벌 기업들이 선제적으로 글로벌 기업의 공급망에 있는 우리 기업에 대해서 실사를 실시하는 사례도 증가하고 있는바, 기업들의 부정적 인권영향을 예방 및 감쇄하는 것은 인권보호뿐 아니라 우리 기업들의 국제경쟁력 확보 차원에서도 중요한 과제라고 판단합니다.

그러나 위에서 살핀 것처럼 국내에서 국제규범에 부합하는 수준의 인권실사는 전혀 정착되지 않았습니다. 일부 기관 또는 기업이 인권실사와 유사한 외관을 띤 관행을 실시하고 있지만 인권위험을 효과적으로 식별하고 실질적으로 예방하는 데에는 커다란 결함을 안고 있습니다. 이 같은 잘못된 관행이 계속된다면 기업의 화이트워싱(white-washing)만이 성행하고, 실제로 인권침해를 예방하는 효과는 기대하기 어렵게 될 것입니다.

그렇다면 국제규범에 부합하는 기업의 인권실사를 정착시키기는 데에는 입법의 개입이 반드시 필요합니다.

오늘 김두나 변호사님께서 발제하여 주신 법안은 이 같은 논의를 개시하는 데에 의미 있는 첫걸음이 되어 주었다고 생각합니다. 시민사회에서 첫 걸음을 떴으니, 이제 국회와 정부에서 보다 구체적이고 심도 있는 논의가 진행되어야 할 것입니다.