

기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고

National Action Plans on
Business and Human Rights

2016. 7

기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고

National Action Plans on
Business and Human Rights

2016. 7

목 차

I. 개요	1
1. 기업과 인권 NAP 의의	1
2. 기업과 인권 NAP 권고배경 및 필요성	2
3. 기업과 인권 NAP 목표와 주요과제	3
가. 목표	3
나. 주요과제	3
4. 기업과 인권 NAP 기대효과	5
가. 정부의 기업과 인권에 관한 정책의 일관성 제고	5
나. 기업과 인권 NAP 수립을 통해 국제사회에서 선도적 역할 기대 ..	5
다. 기업의 지속가능발전 기여	5
II. 기업과 인권 NAP 권고	6
1. 기업에 대한 정부의 기대표명	6
가. 권고의 배경	6
나. 국내·외 기준 및 사례	6
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	7
2. 기업과 인권 정책 일반	8
가. 권고의 배경	8
나. 국내·외 기준 및 사례	9
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	10
3. 공공기관의 인권경영 제도화	11
가. 권고의 배경	11
나. 국내·외 기준 및 사례	11
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	12

4. 인권을 고려한 공공조달	13
가. 권고의 배경	13
나. 국내·외 기준 및 사례	14
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	15
5. 분쟁지역에서 기업의 인권준중 활동 지원	15
가. 권고의 배경	15
나. 국내·외 기준 및 사례	16
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	17
6. 정부정책의 일관성 확보	18
가. 권고의 배경	18
나. 국내·외 기준 및 사례	18
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	19
7. 다자간 국제기구에서 인권보호활동	20
가. 권고의 배경	20
나. 국내·외 기준 및 사례	20
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	21
8. 정부 기반 구제의 실효성의 제고	21
가. 권고의 배경	21
나. 국내·외 기준 및 해외사례	22
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	23
9. 비정부 기반 고충처리절차 지원 및 실효성 제고	23
가. 권고의 배경	23
나. 국내·외 기준 및 해외사례	24
다. 기업과 인권 NAP 권고내용	26

I . 개요

1. 기업과 인권 NAP 의의

- 가. 기업과 인권 국가인권정책기본계획(이하 ‘기업과 인권 NAP’라 함)은 기업에 의한 인권침해를 예방하고 기업 활동이 인권친화적으로 수행되어 우리 사회의 인권 신장에 기여할 수 있도록 하기 위해 마련된 국가의 종합적이고 체계적인 실천계획임
- 나. 정부는 기업이 타인의 인권을 침해하지 않도록 조치해야 할 의무, 즉 인권 보호의무가 있으며, 기업과 인권 NAP는 정부의 이러한 인권보호의무를 실천하기 위한 방안임
- 다. 정부는 국가 발전을 위한 기업 활동이 필수적임을 인정하는 한편, 기업 활동 과정에서 직·간접적으로 인권침해가 발생하는 현실을 직시하여, 기업의 인권존중책임을 자각하도록 해야 함. 기업은 그 규모나 기업 활동 지역에 상관없이 기업 활동 과정에서 직접 타인의 인권을 침해해서는 안 될 뿐만 아니라 국내외의 공급망에서도 인권침해가 발생하지 않도록 유의해야 함
- 라. 기업과 인권 NAP는 기업에 의한 인권침해를 예방하기 위한 국제사회의 노력에 동참하는 것으로, 특히 2011년 UN 인권이사회에서 승인된 UN 「기업과 인권 이행지침」(이하 ‘UN 이행지침’이라 함)에 대한 지지와 실천의지를 표방하는 것임
- 마. 기업과 인권 NAP 권고는 정부의 각 부처가 이행해야 하는 정책적 과제를 담고 있으므로, 각 부처는 이를 정확히 인지하여 성실히 실행해야 함

2. 기업과 인권 NAP 권고배경 및 필요성

- 가. 기업의 사회적 영향력이 확대되고 인권경영 이슈에 대한 관심이 증대함에 따라 전 세계적으로 기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구가 증가하고 있음 또한 인권의 보호와 존중이라는 보편적 가치에 대한 공감과 인권리스크 관리에 대한 필요성을 바탕으로 각 국가들은 국가의 이미지 및 기업의 경쟁력 제고를 위해 인권에 기반한 기업경영을 제도화하고 있고, 주요 기업들도 인권경영에 대한 실천을 선언하고 자체 계획을 수립하여 시행하는 추세임
- 나. 특히 2011년 UN이 이행지침을 발표한 이후, 이 UN 이행지침은 UN회원국 정부, 기업, 시민사회, 국제기구 등에 의해 수용되면서 기업과 인권에 관한 표준적인 국제규범이 되었음. 이에 따라 국제사회와 인권 선진국의 관심은 어떻게 UN 이행지침을 실천할 것인가로 옮겨지고 있음
- 다. 이러한 UN 이행지침의 실행 및 확산을 위한 방안으로 기업과 인권 NAP를 개발하여 실행하는 것이 유력하게 대두되었음. 2013년 유럽연합(EU)는 회원국들에게 국가별 기업과 인권 NAP 수립을 권고했고, 2014년 UN은 「기업과 인권 NAP 안내서」를 개발하여 발표함. 이후 10개국 이 기업과 인권 NAP를 수립하였고 19개국 이 수립 추진 중임. 우리도 이러한 국제 사회의 흐름에 맞추어 기업과 인권 NAP를 수립하고 실행할 필요가 있음.
- 라. 2015년 G7 정상회의(2015. 6. 7 ~ 6. 8. 독일)는 기업과 인권 NAP 수립 노력을 환영하면서 기업과 인권에 관한 지지 선언을 하였음
- 마. 그간 정부는 「상법」, 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「소비자 기본법」 등 관련 법령을 통하여 기업과 인권에 관련한 다양한 정책들을 펼쳐 왔으나, 정책적 일관성이 미흡했음. 기업과 인권 NAP는 기업의 인권친화적 활동으로 글로벌 경쟁력을 강화하여 지속적 발전이 가능하도록 지원하여 기업과 인권에 관한 국가정책의 일관성·효과성을 제고하기 위한 것임.

3. 기업과 인권 NAP 목표와 주요과제

가. 목표

- 1) 기업과 인권 NAP의 목표는 궁극적으로 기업에 의한 인권침해의 발생을 예방하고, 기업활동이 인권친화적으로 수행되어 우리 사회의 인권 신장에 기여할 수 있도록 하는 데 있음
- 2) 기업과 인권 NAP는 기업으로 하여금 인권경영을 하도록 하는 것을 지향함. UN 이행지침에 따르면, 인권경영이란 기업이 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무(Due Diligence)를 이행하며, 인권피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 의미함

첫째, 기업은 인권정책선언을 해야 한다. 즉, 기업은 스스로 인권존중경영을 하겠다고 공개적으로 약속해야 한다.

둘째, 기업은 실천·점검의무를 이행해야 한다. 실천·점검의무란 기업 활동에 수반되거나 수반될 가능성이 있는 인권 침해적 요소를 확인하여 사전 예방조치를 취할 뿐 아니라 발생한 인권 침해적 요소에 대해 사후교정을 하고, 그 과정을 여러 이해관계인과 소통하는 것을 의미한다.

셋째, 기업은 인권피해자를 위한 구제 절차를 제공해야 한다.

- 3) 궁극적으로 기업과 인권 NAP는 기업이 스스로 인권경영 체제를 구축하도록 하는 것을 도모함

나. 주요과제

기업이 현실에 부합하는 적절한 인권경영 체제를 구축하기 위해서는 기업의 규모, 업종 등을 고려한 전략적 접근이 필요함

1) 공공기관의 인권경영 제도화

- 가) 정부 각 부처는 소속 공공기관장에게 인권경영을 직접 요구하고, 그 성과를 공개
- 나) 정부 각 부처는 소속 공공기관장에게 기업에 대한 신용제공, 투자 및 용자 등을 통한 영향력을 활용하여 기업들이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 유도·장려

2) 대기업의 인권경영 권장

- 가) 기업의 인권존중책임은 법적 의무로 명시하지 않은 상황이므로 민간 기업에 인권경영을 직접 요구할 수는 없음
- 나) 다양한 방식으로 권장하는 정책을 개발하여 추진함. 예컨대, 인권경영에 관한 정보 및 가이드라인 제공, 기업 및 소비자단체 등에 대한 교육과 홍보를 통한 인권경영 기업에 대한 우호적 여론 조성, 인권경영을 실천하는 모범사례 발굴 및 정책지원, 비재무적 정보의 공시의무제도 도입, 공공조달에서 인권요소의 고려 등의 활용 방안 추진 필요함
- 다) 간접적으로 인권경영을 유도하는 접근법이 실제로 대기업의 사업관행을 변화시키는지 여부에 대해서 다음 NAP 추진을 통해 모니터링하고, 이를 토대로 정책개선을 추진함

3) 중소기업의 준법경영 정착

- 가) 중소기업은 최저임금 지급, 직장 내 차별해소, 노동권 보호 및 산업 안전기준 준수 등 준법경영이 취약함
- 나) 중소기업의 인력이나 재정상황을 감안할 때 단기간에 인권경영 체제를 구축하는 방안은 실효성이 부족함. 그러나 기업경영에서 현행 법률을 준수하며, 소비자의 생명·건강·안전을 침해하지 않도록 유의하는 것은 당연한 책무이므로 이러한 준법경영에 중점을 둔 정책이 추진 필요함

4) 인권피해자를 위한 효과적인 구제절차 제공

- 가) 기업의 인권침해에 대해 소송을 통한 사법적 구제 못지않게 비사법적 구제를 위한 방안 마련이 필요함
- 나) 비사법적 구제절차는 기업이 인권경영을 대외적으로 천명하도록 하고, 인권침해가 발생하였을 때 이를 구제하는 기업 내부의 절차를 마련하게 하는 것을 기본으로 함
- 다) 비사법적 절차의 구성과 운영에서 다양한 이해관계자가 포함될 수 있도록 지원함

4. 기업과 인권 NAP 기대효과

가. 정부의 기업과 인권에 관한 정책의 일관성 제고

기업의 인권친화적 경영을 위한 정책 일관성을 유지하고, 기업과 인권에 관한 정부 정책의 구체화로 기업의 인권존중경영의 문화를 정착시키고 확산시킴

나. 기업과 인권 NAP 수립을 통해 국제사회에서 선도적 역할 기대

2014년 UN이 배포한 「기업과 인권 NAP 안내서」를 충실히 반영하여 NAP를 수립함으로써 국제사회에서 기업과 인권 NAP의 선도적이고 모범적인 사례로 평가가 기대됨

다. 기업의 지속가능발전 기여

유럽연합에서 추진하는 기업의 비재무정보 공개 의무화에 대한 적극적 대응 등 글로벌 시대에 기업의 국제적인 위상과 경쟁력을 높여 기업의 지속가능 발전에 기여할 것임

Ⅱ. 기업과 인권 NAP 권고

1. 기업에 대한 정부의 기대 표명

가. 권고의 배경

- 1) 기업의 인권존중책임 이행 노력과 정부 정책의 일관성 확보를 위하여, 기업에 대한 정부 기대를 명확히 하는 것이 중요함
- 2) 정부는 기업의 활동지역, 규모, 업종에 관계없이 모든 기업은 인권을 존중해야 한다는 기대를 명시적으로 공표해야 함

나. 국내·외 기준 및 사례

1) UN 「기업과 인권 이행지침」

2. 국가는 해당 영토 또는 관할권내 모든 기업들이 활동 전반에 걸쳐 인권을 존중해야 한다는 기대를 명확히 표명하여야 한다.

- 2) 기업과 인권 NAP 수립은 기업의 인권존중책임에 대한 정부의 기대와 정책 의지를 표명하는 가장 효과적인 수단이라고 할 수 있음. 이에 따라 기업과 인권 NAP를 수립한 나라들은 기업과 인권 NAP를 통하여 기업의 인권존중책임에 대한 정부의 기대감을 표명하고 있음
- 3) 영국의 경우, 기업과 인권 NAP를 통하여 영국 정부는 영국의 사법 관할권 내에서 기업이 관련된 건에 대하여 인권보호의무를 수행하겠다는 의지를 표명하고, 영국 정부는 국내·외를 막론하고 영국 기업이 인권을 존중하도록 지지

하고 동기를 제공하겠다고 선언하고 있음

- 4) 네덜란드의 경우, 정부가 이미 기업이 인권을 존중하도록 적극적인 정책을 추구해왔으며, 기업의 직접적인 인권침해는 물론 공급망을 통한 간접적인 인권침해를 예방하기 위한 정책도 추구하고 있다는 것을 선언하였음. 네덜란드 정부는 해외진출 기업(입법 또는 집행이 충분치 않은 국가로 진출한 기업)들이 네덜란드에서 행하고 있는 것처럼 기업의 사회적 책임과 동일한 기준을 추구할 것을 기대한다는 뜻을 명확하게 표현하고 있음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

기업의 인권존중책임에 대한 정부의 명확한 기대 표명

2) 국가정책방향

정부는 기업에게 유효하게 전달될 수 있는 방식으로 기업의 인권존중책임에 대한 명확한 기대를 표명함으로써, 기업과 인권에 관한 정부의 의지를 기업이 분명히 인식하도록 함

3) 핵심추진과제

가) 정부는 신문, 인터넷, 소책자 등 다양한 매체를 활용하여 기업의 인권존중책임에 대해 다음과 같이 정부의 기대 표명(선언)

- (1) 대한민국 영토 또는 관할권 내의 모든 기업은, 그 규모나 활동장소에 상관없이, UN 이행지침에서 정의된 기업의 인권존중책임을 이행
- (2) 기업은 가능한 범위에서 협력회사나 공급회사 등 공급망에서도 인권 침해가 발생하지 않도록 주의
- (3) 정부는 기업들이 인권존중책임을 다하도록 필요한 지원과 법률·정책·

제도 등 정비

- 나) 정부는 기업을 대상으로 기업의 인권에 대한 정부의 기대에 관하여 기업을 대상으로 교육·홍보 실시

2. 기업과 인권 정책 일반

가. 권고의 배경

- 1) 정부의 인권보호의무를 성실히 수행하기 위해서는 기업의 인권준중책임과 직·간접적으로 관련된 현행 법령 집행의 실효성을 점검·분석하여 미흡한 사항을 개선하여야 함
- 2) 기업이 인권준중책임을 효과적으로 이행하도록 하기 위하여, 기업에게 인권경영의 내용이나 방법에 관한 표준적이고 모범적인 지침을 제공함으로써 기업의 인권경영 체제 구축을 지원하는 것이 필요함
- 3) 인권경영에 관한 기업의 이행 상황을 공개하는 것이 필요한 바, 이러한 인권 준중책임의 이행 상황 공개를 통하여 기업은 스스로 사업의 성격 및 영역에 따라 어떠한 인권 침해에 노출되어 있는지 파악할 수 있으며, 인권침해를 예방하기 위해 대책을 수립할 수 있음
- 4) 기업과 인권에 대한 자료의 보급과 관련하여, 국가인권위원회는 UN 「기업과 인권 이행지침」, 「기업과 인권 NAP 안내서」 등 문헌을 번역하여 보급하고, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 개발하였으나 정부차원의 교육·홍보는 미흡한 실정임

나. 국내·외 기준 및 사례

1) UN 「기업과 인권 이행지침」

3. 국가는 인권보호의무를 이행하기 위해

- (a) 기업에게 인권존중을 목표로 삼게하거나 그런 결과를 유도하도록 하는 법을 시행하고 정기적으로 해당 법의 적절성을 평가하여 그 결함을 개선한다.
- (b) 회사법과 같이 기업의 설립과 활동을 규율하는 여타의 법과 정책이 기업의 인권 존중을 제약하지 않고 촉진하도록 한다.
- (c) 기업에게 활동 전반에 걸쳐 인권을 존중할 수 있도록 효과적인 지침을 제공한다.
- (d) 기업이 자신들의 인권관련 사항에 대해 어떻게 대처하고 있는지 알리도록 장려하고, 필요할 경우 이를 요구한다.

2) UN 이행지침은 기업의 인권존중책임을 제고하기 위해 정부가 인권을 보호하기 위한 법 집행을 효과적으로 추진하고, 현실과 제도 사이의 괴리를 파악하여 보완하며, 법의 제정과 개정으로 인해 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 할 것을 요청하고 있음. 또한 정부가 기업의 인권존중책임을 위한 지침을 제공하고, 기업들에게 인권과 관련된 사항들에 대해서 외부와 적절한 의사소통을 할 것을 요청하고 있음

3) 국제사회는 법령의 개정을 통해 기업의 인권존중책임을 제도화 하고 있음. 덴마크, 중국, 남아프리카공화국은 2009년부터 기업에게 환경, 사회 등 비재무적 요소에 대해서 공시하도록 요구해 왔으며, 프랑스 역시 2011년부터 기업들에게 비재무적 요소에 대한 공시를 의무화하였음. 특히 유럽연합은 2014년 500인 이상 사업장을 대상으로 인권 등 비재무정보 공시의무화 법안을 통과시킴.

- 4) 우리나라의 경우 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「남녀고용평등법」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「외국인 근로자 고용 등에 관한 법률」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「산업재해보상보험법」 등에서 기업에 의한 인권침해 방지를 규정하고 있으나 기업의 인권존중책임 이행을 위한 충분한 법적 기반이 마련되었다고 보기는 어려움

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

- 가) 기업의 인권존중책임에 직·간접적으로 영향을 미치는 법령·제도 정비
- 나) 기업의 인권경영 실천을 위한 효과적인 안내 제공
- 다) 기업의 인권 관련 비재무정보 공개 방안 마련

2) 국가정책방향

- 가) 기업활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 관련 법령·정책 등을 분석하여 인권친화적 관점에서 개선해야 함
- 나) 기업인이 쉽게 접근할 수 있고 이해할 수 있는 방식으로 인권경영에 관한 가이드라인을 제작하여 보급하고 이에 대한 교육을 실시하여야 함
- 다) 일정규모 이상 기업에 대한 인권 관련 정보의 공시제도를 도입하여 이해관계자들이 해당 기업의 인권존중책임 이행 상황을 파악할 수 있도록 해야 함

3) 핵심추진과제

- 가) 정부는 기업의 활동과 관련된 법령 제·개정시 인권적 측면 고려
- 나) 정부는 중소기업에서의 「근로기준법」 위반, 소비자의 생명·건강·안전을 침해하는 제품의 생산과 유통을 근절하기 위한 관리·감독 강화 대책 마련
- 다) 정부는 UN 「기업과 인권 이행지침」, 국가인권위원회 「인권경영 가이드라인

- 및 체크리스트」 등을 활용하여 교육자료를 제작하여 기업 임·직원 등을 대상으로 홍보·교육 실시
- 라) 정부는 일정규모 이상 기업을 대상으로 인권 관련 정보에 대한 공시제도 마련
- 마) 인권경영 추진 모범적인 기업사례 발굴 및 홍보

3. 공공기관의 인권경영 제도화

가. 권고의 배경

- 1) 정부는 국가가 소유하거나 통제하는 공기업 등 공공기관에 대해서 인권 경영을 도입·이행하도록 할 수 있는 가장 유리한 위치에 있으며, 이들 공공기관의 공급망을 통해 민간 기업으로 인권존중책임을 확산시킬 수 있음
- 2) 공공기관은 다른 민간 기업과 달리 공공서비스의 제공이라는 측면도 있으므로 민간기업보다 인권존중책임을 유념해야 함

나. 국내·외 기준 및 사례

- 1) UN 「기업과 인권 이행지침」

4. 정부는 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구 등의 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기업이 인권침해를 하지 않도록 필요한 경우 실천·점검의무 이행을 포함하여 추가적인 조치를 취해야 한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 정부는 인권보호의무를 1차적으로 지는 주체이므로, 국가가 소유하거나 통제하는 기업에 의한 인권침해 또는 국가기관으로부터 상당한 지원을 받는 기업이 인권에 부정적 영향을 유발하지 않도록 할

의무를 가지고 있다는 점을 밝히고 있음

- 3) 유럽 각국은 이미 인권을 포함한 기업의 사회적 책임에 대해 인식하고, 공기업 및 공공기관으로 하여금 이를 내재화하는 정책을 도입·시행함. 또한 수출신용보증 기관 등 공공 금융기관을 통한 기업 지원에 있어서 인권을 비롯한 사회적 요소를 고려해왔으며, 개발 원조에 참여하는 기업에 대해서도 인권을 고려할 것을 요청해왔음. 구체적 사례로, 캘리포니아 공무원 연금기금, 네덜란드 공적연금, 노르웨이 연기금 등은 인권을 포함한 사회적 요소를 투자에 고려함으로써 직·간접적으로 인권에 대한 고려를 기업에 요구해왔음
- 4) 우리나라도 이와 같은 흐름에 따라 공기업 등 공공기관을 대상으로 국가인권 위원회는 위원회가 제작한 “인권경영 가이드라인 및 체크리스트”를 적용하여 자기 점검을 실시할 것을 권고(2014) 하였고, 기획재정부 장관에게 공공기관 경영실적 평가제도를 개선할 것을 권고(2016) 하였음. 한편 기업에 대한 금융 및 신용 지원이나 개발 원조 사업 참여 등에 있어서 기업의 인권준중책임 고려에 대한 제도화 방안을 강화할 필요가 있음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

정부가 기업을 소유 또는 통제하거나, 투자 및 신용제공을 통하여 기업에 상당한 영향을 미칠 수 있는 경우에는 해당 기업이 인권준중책임을 이행할 수 있는 제도 마련

2) 국가정책방향

공공기관들은 그들의 공급망을 통해 기업들과 연결되어 있고, 수출 기업에 대한

신용제공이나 공적개발 원조, 용자 또는 투자를 통하여 기업의 경영에 직·간접적으로 영향을 줄 수 있음. 정부는 공공기관들의 이러한 영향력을 활용하여 기업들이 인권존중책임을 자발적으로 이행할 수 있도록 유도하고 장려하는 우대조치를 취해야 함

3) 핵심추진과제

- 가) 정부는 공공기관의 인권경영을 제도화하여, 공공기관으로 하여금 인권경영 정책선언, 실천·점검의무를 시행하고 그 성과 공개
- 나) 정부는 공공기관이 수출 관련하여 신용·정책금융을 제공하거나 일정규모 이상 투자하는 경우 대상기업의 인권적 측면을 고려하고, 그 기업이 인권을 존중하도록 권장
- 다) 정부는 공공기관이 국가인권위원회가 배포한 “인권경영 가이드라인 및 체크리스트”를 활용하여 정기적으로 자체 점검을 실시하도록 권장

4. 인권을 고려한 공공조달

가. 권고의 배경

- 1) 정부는 조달활동을 통하여 기업들과 다양한 상거래를 맺으며, 기업에 대하여 막대한 구매력을 바탕으로 영향력을 행사할 수 있음
- 2) 실제로 정부는 이러한 구매력을 행사할 수 있는 조달시장을 통하여 중소기업 육성, 환경 친화적 기업 육성 등 사회적 목적 및 정부 정책을 시행해왔던 바, 기업의 인권존중책임을 인식할 수 있도록 공공조달 정책의 기반을 마련할 수 있음

나. 국내·외 기준 및 사례

1) UN 「기업과 인권 이행지침」

6. 국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권 존중을 증진하도록 하여야 한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 정부가 기업과의 상업적 거래를 하는 주된 방식이 공공 조달이라는 점을 강조하며, 조달에 있어 인권을 고려할 것을 요청하고 있음. 구체적으로 정부는 입찰자들에게 조달물품등과 관련된 부정적 인권영향을 설명하고 실천·점검의무의 측면에서 무엇이 기대되는지에 대한 분명한 안내를 제공해야 하여야 하며 필요시 실천·점검의무의 이행을 요구함을 의미함
- 3) 미국은 1970년대부터 남아프리카공화국의 인종차별정책에 반대하는 조치로써 남아프리카공화국에서 사업을 영위하는 기업이 미국 조달시장에 참여하지 못하도록 규제하였으며, 현재도 아동 노동 및 강제 노동이나 인신 매매 등에 연루된 기업에 대해서는 정부조달에 참여하지 못하게 하는 기준을 조달에 반영해왔음. 유럽연합은 2000년대 들어 사회적 조달의 개념을 도입하여, 인권을 포함한 각종 사회적 요소를 조달 시장에 참여할 기업을 선정하는 기준으로 활용하고 있음
- 4) 우리나라의 경우, 일부 지방자치단체가 기업의 사회적 책임을 공공조달의 기업 선정 지표로 개발하여 활용하고 있으나, 중앙정부 차원에서는 이러한 시도가 현재 이루어지고 있지 않으며, 조달에 있어 인권을 고려할 수 있는 정책적 기반도 마련되어 있지 않음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

정부가 기업과 계약을 함에 있어 인권 기준을 적용함으로써 정부와 거래를 하는 기업이 인권존중책임을 이행할 수 있도록 유도

2) 국가정책방향

공공조달의 참가 자격으로 인권을 포함한 사회적 고려를 반영하는 기준을 「조달 사업에 관한 법률」 등 관련 법률에 반영하여 기업의 인권존중책임 의식 강화

3) 핵심추진과제

정부는 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 등에 인권을 고려하는 제도 및 절차 마련

5. 분쟁지역에서 기업의 인권존중 활동 지원

가. 권고의 배경

- 1) 분쟁발생 지역에서는 국가의 인권보호 체계가 제 기능을 하기 어렵기 때문에 기업에 의한 인권침해가 발생할 개연성이 더욱 높다고 할 수 있음. 따라서 이런 분쟁지역에서 기업이 활동하는 것만으로도 기업이 심각한 인권침해에 연루될 가능성이 있음

※ 콩고민주공화국은 광물자원을 둘러싼 분쟁을 겪고 있으며 무장세력이 광산을 장악하기 위해 살인, 강간 등을 저지르고 있음. 미국 정부는 2010년 7월에 「도드-프랭크 월가 개혁 및 소비자 보호법」¹⁾을 제정하였는데 1502조에 분쟁지역의 광물규제 규정을 두었고, 미증권거래위원회(U.S. Securities and Exchange

Commission, SEC)는 2012년 8월에 시행령을 공포하여 2012년 연차보고서부터 미국의 모든 상장사들이 '분쟁지역광물 사용여부'를 증권거래위원회에 의무적으로 보고하고 정보를 공개하도록 하였음

- 2) 정부는 분쟁지역의 현장 상황을 지속적으로 파악하여 기업에 의한 부정적 인권영향이나 인권침해를 예방하는 것이 중요함. 분쟁지역의 정부는 효과적인 통제력을 상실한 경우가 많기 때문에 우리 정부는 신속·정확한 정보 제공을 통해 기업이 인권침해에 연루되지 않도록 적절히 지원할 필요가 있음

나. 국내·외 기준 및 사례

1) UN 「기업과 인권 이행지침」

7. 심각한 인권 침해의 위험도는 분쟁지역에서 더 높아지므로, 국가는 이러한 지역에서 활동하는 기업이 인권 침해에 관련되지 않도록 다음과 같이 지원하여야 한다.
 - (a) 가능한 가장 빠른 단계에서부터 기업이 그 활동 및 사업관계에서 발생하는 인권관련 위험요소를 파악, 예방 및 경감시키는 것을 돕는다.
 - (b) 성폭력과 성차별에 기초한 폭력에 특별히 관심을 기울이면서, 기업이 고조되는 인권 침해 위험을 평가하고 해결하는데 필요한 지원을 한다.
 - (c) 심각한 인권 침해에 연루되고 문제 해결에 협력하지 않는 기업에게는 공적 지원과 서비스 제공을 중단한다.
 - (d) 기업이 심각한 인권침해에 연루되지 않도록 현 정책, 입법, 규제 그리고 집행수단이 효과적으로 작동되도록 한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 국가가 분쟁지역의 기업 활동이 인권 침해에 연루되지 않도록 지원해야 한다는 것으로, 분쟁지역에서 기업의 인권준중책임에 대한 어려움을 인지하고, 기업의 인권준중책임의 실행을 지원하기 위해서 국가 차원의 각별한 관심과 조치를 취할 것을 요구하고 있음

1) 법안의 주요 내용은 1)중요 금융회사에 대한 규제 강화 2)금융감독기구 개편 3)중요 금융회사 정리절차 개선 4)금융지주회사 등에 대한 감독 강화 5)지급결제시스템에 대한 감독 강화 등이다.

- 3) 2012년 OECD에서 발간한 「분쟁지역광물에 관한 OECD 실천·점검의무 안내서(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)」는 인권을 존중하는 기업이 광물자원 등 원료 구매 시 공급자를 선택하는 것을 돕고, 분쟁에 연루되지 않도록 하는 구체적 방안을 제시하고 있음

- 4) 우리나라는 2012년 산업통상자원부가 미국 분쟁지역광물 규제에 대처하기 위해 대응반을 구성했음. 이에 따라 산업통상자원부는 산업계 대응 현황 및 애로사항 청취를 위한 간담회를 개최하였고, 세미나나 포럼을 통하여 분쟁지역광물에 대한 인식 확산에 노력하고 있음. 한국광물자원공사는 규제 대상 광물의 대체 수입선을 모색·안내하고 있으며, 대한무역투자진흥공사에서는 해외 사무소를 통해 주요국의 대응 동향을 모니터링하고 있음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

분쟁지역내의 인권침해에 대한 국내 기업의 연루 예방

2) 국가정책방향

분쟁지역에서 발생하는 심각한 인권침해에 국내 기업이 연루되지 않도록 주의를 기울이고, 이를 위한 사전적 및 사후적 대책을 강구함

3) 핵심추진과제

- 가) 정부는 분쟁지역화될 우려가 있거나 분쟁지역에서 활동하는 기업을 위한 활동 안내서 개발·보급
- 나) 정부는 「분쟁지역 광물의 책임 있는 공급망에 관한 OECD 실천·점검의무 안내서」 등 분쟁지역 관련 국제기준 등에 대한 교육·홍보 강화

- 다) 정부는 분쟁지역에 진출하였거나 진출하기를 희망하는 기업이 인권 침해에 연루되지 않도록 예방하는 상담·지원 프로그램 개발

6. 정부정책의 일관성 확보

가. 권고의 배경

- 1) 기업과 인권에 대한 일관된 접근은 정부의 기업과 인권에 관한 정책의 실효성을 위하여 반드시 갖춰져야 하는 요건임. 정부는 인권 문제에 관하여 방향을 제시하고 이끌어 나갈 주된 주체인 바, 정부 정책의 일관성 확보는 국민의 정책 신뢰와 지지의 전제조건임
- 2) 기업과 인권에 관한 정부 활동은 기업이 어떠한 활동을 할 것을 기대하는지에 대하여 공통된 이해를 갖고 있어야 하며, 그러한 공통의 이해를 바탕으로 정부는 기업과 인권 정책의 일관성을 확보하고 관련 공무원을 대상으로 기업과 인권에 관한 교육을 실시해야 함

나. 국내·외 기준 및 사례

- 1) UN 「기업과 인권 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 한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 기업과 인권에 대한 교육·훈련 및 역량 강화가 필요하다는 것을 강조하고 있음. 이를 위한

구체적인 방안으로는 정부 및 공공기관 관계자를 위한 교재 개발과 교육 프로그램 진행 및 지원 등을 제시하고 있음

- 3) 정책적 일관성을 확보하기 위한 방안으로 외국은 기업과 인권 NAP 수립 과정에서 다양한 정부부처들이 참여하여, 기업과 인권에 관한 공통의 이해와 인식을 도모하였으며, 기업과 인권에 관한 각종 교재 및 교육 프로그램을 개발하여 보급하고 있음
- 4) 우리나라의 경우 국가인권위원회가 2007년부터 기업과 인권 문제의 중요성을 인식하고 국제사회에서 발간된 자료를 번역·보급하고 관련 연구를 진행하는 등 노력을 기울여 왔음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

기업과 인권에 관한 정책적 일관성의 확보

2) 국가정책방향

기업과 인권 관련 정책의 일관성을 확보할 수 있도록, 정책 수립 및 집행과정에서 이해관계자 참여 확대, 인식 공유·확산 노력

3) 핵심추진과제

- 가) 정부는 기업과 인권에 대한 정책의 수립 및 집행과정에서 관련 공무원, 정책대상 기업 등 다양한 이해관계자 참여 절차 마련
- 나) 정부는 기업과 인권 정책에 관련된 공무원, 공공기관 종사자를 대상으로 한 교재 개발 및 온라인 교육을 포함한 교육훈련 제공
- 다) 정부는 기업과 인권 NAP의 이행과정을 정기적으로 점검

7. 다자간 국제기구에서 인권보호활동

가. 권고의 배경

국가가 다자간 국제기구의 일원으로 활동하는 경우 회원국의 인권보호 의무 수행을 제한하지 않고 기업의 인권존중책임을 방해하지 않도록 하여야 하며, 국제 기구는 기술적 지원, 능력 개발 등을 통하여 기업의 인권존중책임을 촉진시키고 국가의 인권보호의무 수행을 지원해야 함

나. 국내·외 기준 및 사례

1) UN 「기업과 인권 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 하여야 한다.
 - (b) 다자간 국제기구들이 각자의 임무와 권한의 범위내에서 기업들이 인권을 존중하도록 장려하고, 필요한 경우에는 국가가 인권보호 의무를 다 할 수 있도록 기술지원, 역량강화 및 인식제고 등의 지원을 하도록 장려한다.
 - (c) 기업과 인권에 대한 도전 과제를 다룸에 있어서 공통의 이해를 촉진하고 국제협력을 증진하기 위하여 이행지침을 활용한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 기업과 인권 문제와 관련하여, 정부가 국제적 차원에서도 국가의 보호의무, 기업의 존중책임에 대한 정책적 일관성을 확보할 수 있는 방안에 대해서 설명하고 있음. 다자간 기구에서 국가의 보호의무 이행을 위한 기업과 인권에 관한 정보의 공유를 가능하게 하며, 모든 국가가 기업과 인권에 관한 국가의 보호의무를 충족하도록 도움을 줌으로써 UN 「기업과 인권 이행지침」 실행을 증진시킬 수 있음

- 3) UN, OECD, ILO 등 국제기구에서는 이미 기업과 인권에 관하여 많은 관심을 기울여 왔으며, 이를 위한 구체적이고 다양한 자체 가이드라인 등을 회원국에 제시하고 있음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

다자간 국제기구에서의 국가의 인권보호의무 및 기업의 인권존중책임 지지

2) 국가정책방향

정부는 다자간 국제기구 참여·활동 시 기업의 인권존중책임 제고와 인권경영 인식 확산을 위해 적극적으로 노력해야 함

3) 핵심추진과제

- 가) 정부는 기업관련 다자간 국제기구에서 참여·활동할 때 인권적 측면고려
- 나) 정부는 UN 「기업과 인권 이행지침」을 실행 및 홍보하는 국제적 활동에 적극적으로 동참

8. 정부 기반 구제의 실효성의 제고

가. 권고의 배경

- 1) 정부는 인권보호의무를 이행하기 위하여 기업에 의한 인권침해가 발생 하였을 때 피해자들이 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 함
- 2) 사법적·비사법적 구제절차는 피해자들의 접근이 용이하도록 법적, 현실적

장벽을 줄이는 조치 등이 고려되어야 함

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 「기업과 인권 이행지침」

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.
26. 국가는 기업관련 인권침해사건을 처리함에 있어서 구제책 접근을 가로막는 법적, 실질적, 기타 관련 장벽을 낮추는 것을 포함하여 국내사법체계의 효율성을 확보하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
27. 국가는 기업관련 인권침해 구제를 위한 포괄적인 국가차원 제도의 하나로서 사법적 제도와 함께 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 기업에 의한 인권침해와 관련하여 사법적 구제의 중요성 뿐만 아니라 피해자들의 구제를 위한 비사법적 구제절차의 제공, 지원 등이 국가의 책무임을 밝히고 있음
- 3) 비사법적 고충처리절차의 가장 대표적인 사례로는 다국적기업에 대한 OECD 가이드라인에 따른 국내연락사무소(National Contact Point, 이하 ‘NCP’)가 있음. NCP는 OECD 가이드라인을 위배한 기업의 활동에 대해 이를 조사하고 피해자와 함께 문제를 공론화하고 해결방식을 찾을 수 있는 논의의 장을 제공하는 역할을 하고 있음
- 4) 우리나라는 2001년부터 NCP가 설치·운영되고 있음. 2011년 국가인권위원회는 NCP에 대하여 이해관계자의 참여·협력이 가능토록 할 것, 홈페이지 접근성

제고, 업무처리의 투명성과 책임성 강화를 위해 운영규정을 개정할 것을 권고한 바 있음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

기업의 인권침해 피해자들을 위한 효과적인 구제수단 마련

2) 국가정책방향

가) 기업에 의한 인권침해를 구제할 수 있는 사법적 및 비사법적인 구제 제도의 실효성 제고

나) 비사법적 구제 제도의 다양화·활성화

3) 핵심추진과제

가) 정부는 기업활동으로 인한 인권침해를 입은 피해자가 다수인 경우, 집단 소송제도 등 효과적인 구제제도 마련

나) 정부는 OECD 가이드라인에 부합하는 NCP 위원구성·운영절차 마련, NCP 기능 등에 대한 홍보 강화

9. 비정부 기반 고충처리절차 지원 및 실효성 제고

가. 권고의 배경

- 1) 국가는 기업 자체의 고충처리절차 마련의 중요성과 필요성을 인식하여야 하며, 이러한 절차들이 효과적으로 운영되도록 촉진시킬 역할을 함으로써 인권 침해에 대한 구제가 더욱 용이하게 이루어질 수 있는 환경을 조성해야 함

- 2) 기업활동으로 인한 피해자들이 인권침해 구제를 위해 기업이 고충처리절차를 수립함에 있어서, 피해자와 이해관계인들이 그 고충처리절차를 신뢰하며 이용할 수 있을 때에만 수립목적을 달성할 수 있음
- 3) 이러한 점에서 고충처리 절차가 실제로 효과적일 수 있도록 하기 위해서, 고충처리 절차를 설계하고 개선하며 평가하는 기준이 필요함

나. 국내·외 기준 및 해외사례

1) UN 「기업과 인권 이행지침」

28. 국가는 기업관련 인권침해를 다루는 효과적인 비정부 기반 고충처리 절차에 대한 접근을 용이하게 하는 방안을 고려해야 한다.
29. 고충이 조기 처리되어 신속히 구제될 수 있도록 기업은 피해를 입은 개인과 집단을 위한 효율적인 현장 고충처리 제도를 만들거나 참여하여야 한다.
30. 산업, 다양한 이해관계자 그리고 기타 인권관련 기준의 존중에 바탕을 둔 공통의 이니셔티브들은 효율적인 고충처리제도가 가능하도록 보장하여야 한다.
31. 정부 기반과 비정부 기반의 비사법적 고충처리제도가 효과적으로 기능하기 위해, 비사법적 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.
 - (a) 정당성 : 고충처리제도를 이용하고자 하는 이해관계자 집단들로부터 신뢰를 얻을 수 있어야 하고, 고충처리 절차의 공정성을 책임진다
 - (b) 접근성 : 고충처리제도를 이용하고자 하는 모든 이해관계자 집단들에게 절차가 알려져 있어야 하고, 접근에 특별한 어려움을 겪는 이들에게 적절한 지원을 제공하여야 한다.
 - (c) 예측성 : 각 단계별로 처리기간이 정해져 있는 명확한 절차를 마련하여야 한다. 그리고 절차의 유형, 가능한 결과, 모니터링 수행 방식을 명확히 하여야 한다.
 - (d) 형평성 : 피해 집단들이 공정하면서도 필요한 정보를 제공받고 정중한 방식으로 고충처리절차에 참여할 수 있도록 정보, 조언 및 전문지식에 합리적으로 접근할 수 있어야 한다.
 - (e) 투명성 : 고충 당사자들에게 진행경과에 대해 계속 알려주어야 하며,

제도의 효과성에 대한 신뢰를 확보하고 공공의 이익을 실현하기 위하여, 달성한 성과에 대해 충분히 정보를 제공하여야 한다.

- (f) 인권적합성 : 처리결과와 구제책이 국제적으로 인정된 인권기준과 일치하도록 보장해야 한다.
- (g) 지속적인 학습의 자료 : 제도를 개선하고 향후 고충 및 침해를 방지하기 위한 시사점을 도출하기 위해 적절한 방안을 마련하여야 한다.

현장 고충처리제도는 또한 다음의 특성을 가져야 한다.

- (h) 대화와 참여에 기반 : 고충처리제도의 이해관계자 집단들로부터 제도의 성과와 실행에 관한 의견을 청취하여야 한다. 그리고 고충을 처리하고 해결하기 위한 방법으로 대화에 초점을 맞추어야 한다.

- 2) 위 UN 이행지침은 정부가 운영하지 않는 비정부 기반 고충처리 절차에 대해 정부가 인식을 제고하고 접근을 용이하게 해야 함을 밝히고 있음
- 3) 비정부 기반의 비사법적 고충처리절차는 국제적인 수준에서는 글로벌 절차(예. ILO 고충처리제도), 대륙별 절차(예. 아시아개발은행 책무성제도), 지역적(Local) 절차(예. 이탈리아 노동분쟁해결 지역위원회), 산업별 혹은 다자간 절차(예. 채굴산업투명성 이니셔티브) 그리고 기업별 혹은 프로젝트별 절차로 나뉘어서 운영되고 있음.
- 4) 우리나라의 비정부 기반의 고충처리절차로는 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」에 따른 고충처리제도 등을 그 예시로 들 수 있음. 이러한 고충처리제도가 기업의 인권침해에 대한 구제책으로 실효적으로 운영되기 위해서는 인권 피해자들이 보다 용이하게 구제절차를 이용할 수 있도록 정부가 지원할 필요가 있음

다. 기업과 인권 NAP 권고내용

1) 목표

비정부 기반의 고충처리절차의 접근성 제고를 위한 지원

2) 국가정책방향

가) 정부는 비정부기반 고충처리절차의 필요성을 인식하여야 하며, 이러한 절차들이 효과적으로 운영되도록 촉진시킬 역할을 이행함

나) 비정부 기반의 고충처리절차가 UN 이행지침에서 제시된 비사법적 고충처리제도의 특성에 부합할 수 있는 방안을 마련함

3) 핵심추진과제

가) 정부는 개별 기업의 인권피해자를 위한 고충처리절차가 내실있게 운영되도록 지원

나) 정부는 다양한 형태의 비정부 기반 고충처리 절차가 설치되도록 제도적으로 지원

다) 정부는 ILO 등 국제적 차원의 고충처리절차 홍보