


기업인권과 기업복지

김 헌 진

청주대학교



주 제 분 류

사회복지, 사회정책

주 제 어

기업인권, 기업복지, 인간생명의 존중과 존엄, 사회권, 노동의 탈상품화, UN 이행원칙

요 약 문

본 연구는 기업 내에서 발생하는 인권문제를 기업인권의 관점에서 이론적 고찰을 해보는 것에 목적을 둔다. 기업인권의 문제는 조직 내부에서 발생하는 권력구조의 불평등에 기인한다. 인권은 자유와 평등의 집합체이며 인간의 생명 존중과 존엄의 결과물임에도 불구하고, 기업인권의 문제는 기업이 형성한 그릇된 조직문화에서 인권의 가치가 존중되지 않음을 의미하는 것이기도 하다. 즉, 인간의 가장 중요한 그리고 가장 기초적인 욕구인 인간 존중과 존엄이라는 기본권이 우리사회에서 보장받지 못하고 있음을 입증하는 것이다. 기업인권을 권력구조의 불평등이라는 구조적 관점에서 논의하기 위해서는 노동의 탈상품화와 사회권을 포함한 시민권적 관점 또한 중요한 이론적 분석의 틀이다. 이러한 측면에서 인권의 가치는 사회복지의 가치와 공유되며, 이들은 국제기구의 기업인권 관련 규범에 투영되어 왔다. 지금까지 국제기구의 규범들은 기업의 자율성에 의존한 결과, 기업 내 인권의 문제를 효과적으로 방지하지 못하였다. 하지만 UN 이행원칙에는 국가와 기업의 개입, 노동권 및 사회권의 보장 등 사회정책적 가치들이 적극적으로 반영되어 있다. 따라서 기업인권과 기업복지의 관계를 정립하고, 기업인권에 대한 기업복지 차원의 정책적이며 실천적 대응방안을 모색할 필요가 있다.

접 수 일 : 2018년 10월 4일

심사완료일 : 2018년 11월 15일

게재확정일 : 2018년 11월 16일



생명연구 제50집 2018년 11월
 Studies on Life and Culture
 Vol. 50, Nov 2018, pp. 201~235
<https://doi.org/10.17924/solc.2018.50.201>

기업인권과 기업복지*

김현진
 청주대학교

I. 서론

“모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄하며, 평등하다. 모든 사람은 이성과 양심을 가지고 있으므로 서로에게 형제애의 정신으로 대해야 한다.” (세계인권선언 제1조)¹⁾

“갑질(gapjil)” . 최근 외국의 유명 일간지에 소개된 우리말이다. 이 일간지는 갑질을 “봉건시대의 영주와 같이 행동하는 직장 상사가 부하직원이나 하청(계약)업자에게 행하는 행위의 남용” 으로 정의 내리고 있다.²⁾ 즉 상기 세계인권선언

* 이 논문은 2017학년도 청주대학교가 지원하는 해외파견으로 연구되었음.

1) 국가인권위원회, 『세계인권선언을 통해 본 세계와 인권』.

2) <The New York Times>, 「Sister of Korean ‘Nut Rage’ Heiress Accused of Throwing Her Own Tantrum」,
<https://www.nytimes.com/2018/04/13/world/asia/nut-rage-sister-korean-air.html>,

을 통해 강조하고 있는 인간 존엄과 평등과는 상충되는 상황이 갑질인 것이다. 부끄럽지만 우리말 갑질이 해외 언론의 관심을 받게 된 이유는 최근 대중의 공분을 사고 있는 우리나라 재벌 일가의 비상식적인 행태에 기인한다.

사실 갑질과 관련한 최근 쟁점들은 특정 재벌 일가만의 문제는 아니다. 작년 미국 할리우드 유명 영화 제작자의 여배우 성폭행 사건을 시발로 미투(Me Too)운동이 전개되었으며, 이것은 쓰나미처럼 전세계를 강타하였다. 그동안 음지에 있던 경제적·정치적 권력관계에서 희생되었던 자(者)들의 의미 있는 목소리들이 양지로 나오는 전기를 마련한 것이다. 우리나라도 예외는 아니다. 중견 프랜차이즈 기업 오너의 폭행 사건을 비롯하여 재벌 일가의 피고용자들과 하청업체에 대한 비상식적인 행위들이 갑질의 대표적인 사례가 된 것은 주지의 사실이다.

개인의 일탈만이 갑질의 주요 사례가 되는 것은 아니다. 다국적 거대기업의 불법적이며 불합리한 경영 또한 권력에 기반을 둔 갑질로서 대중의 지탄을 받아왔다. 시장(市場)에서의 우월적 지위를 이용한 가격의 단합이나 불투명한 정보에 기반을 두고 소비자를 우롱한 사례 역시 같은 선상에 있다.³⁾

전술한 직장 내 갑질은 인간의 천부인권적 요소인 자유와 평등 그리고 인간생명의 존엄에 관한 인식의 결여로 발생하는 현상으로 해석되어질 수 있다. 자본주의 초기 시민법에 근간을 둔 법질서는 시대가 흐를수록 사회법에 기반을 둔 수정

2018.04.21. (검색일: 10월 4일)

3) <아시아경제>, 「실리콘밸리 스캔들-애플·인텔 도덕성 직격타」,
<http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2018010609452847003>, 2018.07.06.
 (검색일: 10월 4일) 참조.

자본주의의 범질서로 변화하였고, 평등주의에 입각한 추상적인 인간관은 불평등이라는 현실에 직면한 인간의 모습으로 구체화 되었다. 우리 사회에서 사라지지 않는 갑질이라는 현상은 대중의 사회변화에 대한 부적응의 반증이다. 즉 시민법 초기의 자유권에 대한 갈망이 평등과 인간존엄에 기반을 둔 사회권으로 전환되는 과정에서 사회와 구성원들의 가치의 전환이 적절하게 이루어지지 못 했기 때문이다. 이것은 소위 천민자본주의의 잔재로 현대 사회에 남아 있는 것이라고 해석할 수 있을 것이다. 특히 자본주의 성장의 역사적 경험이 짧은 우리나라의 경우, 자본의 분배과정에서 소외된 인간을 인권의 관점에서 이해하고자 하는 철학적 또는 사상적 고민은 대중적 관심의 우선순위는 아니었다.

자본주의가 성장할수록 자원 분배의 불평등은 심화되고 이에 기인하여 특정 계층에 편중된 자본과 권력은 위계에 의한 힘의 남용을 부추기는 소위 ‘갑질’이라는 상황적 정당성을 제공한다. 특히 직장이라는 조직단위 내에서는 조직의 특성상 위계 구조가 형성되며, 이에 따른 권력의 불평등한 배분이 동반되기 때문에 권력의 남용으로부터 취약할 수밖에 없다.

직장 또는 조직 내 우월적 지위와 권한의 남용에 의한 피해는 단순히 특정 조직의 병폐나 피해로 국한되지 않는다. 피해를 당한 개별인에게는 인격적 모욕과 함께 인권의 침해를 가져오며, 인권 문제를 유발한 개별 기업이나 조직은 도덕성에 타격을 받고 브랜드 신뢰에 부정적 영향을 동반한다. 즉 기업은 부도덕이라는 낙인을 수반하게 되는 동시에 부(副)의 축적과정이 정의로웠는가에 대한 대중의 의문이 제기된다. 이러한 결과는 개별 기업의 생산활동에 부정적인 영향을 미치

는 동시에 브랜드 가치의 하락, 더 나아가 개별 국가의 사회 문제로 확대됨으로써 상당히 많은 사회적 비용을 유발하게 된다.

전술한 바와 같이 조직 내외적으로 발생하는 권력의 남용에 따른 문제는 ‘기업인권’⁴⁾이라는 기조 하에 다수의 연구 결과물들이 양산 되었다. 하지만 대부분의 선행연구들은 기업 인권이 내포하고 있는 철학적 가치(values) 보다는 기업인권 관련 규범들이 지니고 있는 외형을 법학(法學)의 관점에서 접근하여 분석하고 논의를 전개하는 것이 지금까지 수행된 관련 연구들의 일반적인 경향이며 한계이다.⁵⁾ 따라서 본 연구는 기업조직 내부에서 발생하는 인권의 문제를 기업인권이라고 명하고, 기업인권 지니고 있는 사회적, 도덕적 가치를 인권의 관점에서 고찰해 보고자 한다. 특히 필자는 기업인권을 두 가지 측면에서 접근해 보려고 한다. 첫째, 기업인권의 사회적, 도덕적 가치를 인권의 측면에서 논의해 보고, 이것을 사회복지의 가치와 연계하여 이론적 배경을 구성하고자 한다. 이를 위하여 기업인권 지니고 있는 인권의 속성을 시민권(citizenship)의 관점에서 논의해 보겠다. 둘째, 이러한 기업인권의 가치가 국제기구의 기업인권 관련 규범 속에는 어떠한 형태로 투영되어 있는지를 고찰해 보겠다.

4) 기업의 인권문제와 관련된 용어로 business and human rights, corporate human rights, human rights in business 등 다양한 표현이 사용된다. 본고에서는 ‘기업인권’이라는 표현으로 기술하겠다.

5) 이상수, 「기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응: 유엔 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 평가」, 『법과사회』, 44호, 2013, 99-126쪽; 박미경, 「인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안」, 『법학논집』, 26권 1호, 2009, 427-454쪽; 안수현, 「인권친화적 기업문화 확산을 위한 외국에서의 동향」, 『아세아여성법학』, 14호, 2011, 205-239쪽; 장복희, 「다국적기업과 인권의무」, 『영남법학』, 35호, 2012, 61-87쪽 참조.

마지막으로 본 연구는 현대사회의 사회적 쟁점인 동시에 사회문제 중 하나인 기업인권을 인권이 내포하고 있는 가치(values) 중심으로 이론적 고찰을 수행하는 시론(試論)적 차원의 연구이며, 이와 관련한 실증적 분석의 연구가 아님을 밝힌다. 기업인권과 관련한 실증적 분석의 연구는 향후 수행될 연구과제로 남겨두겠다.

II. 이론적 고찰

1. 인권의 본질: 자유와 평등

이혜원은 인권(人權)을 “인간이 인간답게 살 권리”로 정의한다.⁶⁾ 너무도 간결해 보이는 이혜원의 정의는 상식적인 수준의 개념으로 생각할 수 있겠지만, 역설적으로 말하면 인간이 인간답게 살지 못 하는 경우가 우리사회에 존재한다는 것이다. 이것은 인간의 존재 가치와 삶의 가치가 보편적 존중이라는 도덕적 원칙에 기반을 두고 있으나, 실제 이것이 우리의 삶에 적용되는 것은 보편적이지 않다는 의미일 것이다. 다시 말하면 인간 존재가치의 규범적 지향점인 동시에 삶의 본질적 핵심인 존중(또는 존엄)의 원칙이 우리 사회에서 지켜지지 않고 있다는 것이다.⁷⁾

18세기 후반 서구유럽과 미국을 통해 전파된 계몽주의 사상은 개인주의에 입각한 인간 주체의 인식이라는 가치를 인

6) 이혜원, 『사회복지 이야기』, 인간과복지, 2012, 231쪽.

7) 장은주, 「사회권의 이념과 인권의 정치」, 『사회와 철학』, 12호, 2006, 193-194쪽 참조.

류에게 이식시켰다. 당시 산업혁명을 통한 근대적인 사회체계의로의 전환과 더불어 자본주의라는 경제·사회운영 체계의 이식은 신(神)을 기반으로 기득권 세력의 對국민 통치의 정당성을 부여한 봉건주의적 자연법사상을 부정하는 사건을 유발한다. 즉 이성(理性)에 기반을 둔 사회질서 체제를 옹호하면서 봉건적 공동체의 구속에서 벗어나 독자적이고 자유로운 이성적 존재로서의 인간이 재생산된 것이다.⁸⁾

이와 같이 인간의 이성적 존재가치에 토대를 둔 자연법사상은 절대세력의 권력이나 국가의 권력이 개인의 자유를 침해하는 것을 부당한 것으로 여기는 천부인권(天賦人權)의 가치로 진화하게 된다. 이것은 1779년 버지니아 권리장전과 미국의 독립선언, 그리고 1789년 프랑스 혁명을 통하여 성장한 시민계급에게 분명한 메시지를 전달하는 계기가 된다. 특히 이와 같이 천부인권 사상을 기반으로 하는 가치는 프랑스 혁명 당시의 ‘인간과 시민의 권리선언’ 제1조를 통해 인류에게 전달된다. 상기 권리선언은 “인간은 자유롭고 평등하게 태어나며 생존한다. 사회적 차별은 공동이익에 기초한 경우에 한해 행해질 수 있다”고 규정하고 있으며, 동 선언 제6조에는 “법률은 보호하든가 처벌하든가 간에 만인에 대해서 평등해야한다”고 명시함으로써 인간존엄의 의미를 구체화한다. 이와 같은 일련의 역사적 사건은 정치사회 공동체의 일원으로서의 인간과 공동체 속의 개인의 존재 가치로서의 존엄과 평등 그리고 ‘인간의 권리(rights of man)로서의 자유’를 세

8) 차선자, 『젠더와 인권법』, 2016, 전남대학교출판부, 37쪽; 한국민족문화 대백과사전, 「인권」, <http://100.daum.net/encyclopedia/view/14XXE0046847> (검색일: 2018.10.04.); 김현진, 「사회복지에서의 인권에 관한 일 고찰」, 『한국사회과학연구』, 38권 1호, 2016, 1-14쪽 참조.

상에 각인시켰다는 중요한 의의를 지닌다.⁹⁾

결국 인권은 인간의 자유와 평등에 관한 권리인 동시에, 그 자유와 평등의 가치를 모든 사람이 존중받을 수 있는 도덕적 의무에 관한 논리인 것이다. 그렇기 때문에 인권은 보편적이며 도덕적 정당성을 지니고 있다.

2. 시민적 권리(Citizenship Rights)와 인권: 자유권과 사회권의 적용

인권이 자유와 평등의 가치에 준거한다면 인간 자유의 실현을 보장하는 공민권과 이러한 자유를 통해 인간의 생존과 행복을 담보하는 사회권의 관점으로 인권의 성격을 규명해 보는 것도 의미가 있을 것이다. 다시 말하면 시민권 논리로의 접근이다. 시민권은 모든 국민이 신분의 차이를 떠나 권리와 의무에 대해 동일한 자격이 부여됨을 의미한다. 즉 어떠한 개인이나 개별 집단도 법 앞에서는 특권이나 박탈이 있을 수 없음을 강조하고 있다.¹⁰⁾ 이것은 평등한 권리(equal rights)에 대한 이야기이며, 자유라는 가치의 중심을 기회의 평등을 포함한 포괄적인 수준의 평등에 초점을 맞추고 있는 것이다. 즉 자유권은 모든 사람에게 평등한 자유가 보장되었을 때 그 가치가 담보됨을 뜻한다. 하지만 자유권은 자유의 실천적 적용 과정에 형평성에 관한 논의를 불러일으키기도 한다. 물론 자유의 실천 권리인 공민권의 역사적 발전이 시민권의 형성과

9) 황준식, 「국내적 인권과 국제적 인권?: 인권 개념의 이중성에 대한 소고」, 『한양법학』, 35집, 2011, 252-253쪽; 차선자, 2016, 37쪽; 김현진, 2016 참조.

10) 안치민, 「사회권의 상격과 사회권 보장」, 『한국사회복지학』, 58권 4호, 2006, 372쪽 참조.

정과 연계되어 있으며, 그 과정에서 자유방임 형태의 자유주의가 형성되었기 때문에 자유와 평등의 성격이 달리 해석되어질 여지는 있다. 하지만 그럼에도 불구하고 개인의 자유 실현이라는 본질적 가치는 어떠한 이유로 결코 희석되어질 수는 없다.¹¹⁾

이처럼 자유권은 개별 존재의 자율적 삶을 보장해 주는 필요조건인 동시에 평등이라는 가치와 동행하는 필연적 관계이다. 따라서 인권의 가치를 논할 때 자유와 평등의 가치는 가장 중요한 본질인 것이다. 이를 두고 칸트는 자유권을 “자유에 대한 권리이며 유일한 인권”이라고 표현한다. 하지만 자유권을 획득한 것만으로 인권이 보장된다고 할 수는 없다. 왜냐하면 인간의 생존과 존엄에 대한 가치의 부여 없이는 인권에 대한 논리적 의미의 부여는 무의미하기 때문이다.¹²⁾

한편 사회권의 발달은 자유방임주의적 자본주의 시장체제에서의 국가의 개입을 의미한다. 인간의 생존권 확보를 위한 국가차원의 시책이며, 생존권의 확보를 위한 복지급여의 수급을 권리로 보장하는 것이다. 이처럼 사회권을 수급권의 확보를 위한 것으로 인식하고 있는 경우가 일반적이다. 하지만 이것은 사회권의 의미를 미시적인 범위로 해석하려는 노력에 불과하다. 사회권은 인간의 생존뿐만 아니라 보편적 욕구의 충족이라는 측면에서 인간의 행복과 인간다운 삶이라는 광의의 인권의 개념을 충족시킨다. 따라서 사회권은 자원의 배분 과정에서 사회 공동체의 성원들이 분배의 균등한 자격을 취득할 권리만을 의미하는 것 뿐만 아니라, 인간의 행복한 삶을

11) 김형식 편저, 『시민적 권리와 사회정책』, 중앙대학교출판부, 1998, 47-48쪽 참조.

12) 장은주, 2006, 198쪽.

충족시키는 매개로서의 궁극적 가치를 지니고 있는 것이다.¹³⁾ 따라서 사회권의 핵심은 사회 공동체 구성원들의 사회적 지위(status)를 초월한 자원의 균등분배이다. 그렇기 때문에 시민적 권리와 사회계급 간의 관계성은 상당히 중요하다. 이것은 자본주의 사회에 상존하는 계급 불평등의 완화와 시민사회의 공동체적 권리를 시장으로 부터 보호한다는 중요한 의미를 제공한다. 즉 시민권의 의미를 신분과 권리의 평등에서 찾고자 하는 노력의 일환이며, 자유와 평등이 시민사회로 무차별적 적용이 전제 되었을 때 그 가치부여가 됨을 강조하는 것이다.¹⁴⁾

이와 관련하여 Esping-Andersen은 사회적 권리의 의미를 노동력의 탈상품화에서 찾기도 한다. 그는 계급적 평등을 통하여 상품으로서의 노동력을 시장에 의존하지 않고 인간의 삶을 영위할 수 있다는 것 자체가 노동력이 시장에 종속되는 것을 예방할 수 있다고 주장한다.¹⁵⁾ 이와 같은 논리와 연동하여 “신분의 평등이 소득의 평등보다 중요하다”는 Marshall의 이야기는 우리에게 깊이 있는 교훈을 전달한다.¹⁶⁾

3. 인권, 사회복지 그리고 기업인권

1) 인권과 사회복지의 가치

인권은 복합적인 역사적 사건을 통하여 이념적 발전을 이

13) 안치민, 2006, 373-375쪽 참조.

14) 안숙영, 「사회적 인권으로서의 복지: 복지공간에 대한 새로운 상상」, 『법과 사회』, 2011, 40호, 13-14쪽.; 안치민, 2006, 374쪽.; 김형식, 1998, 59-62쪽 참조.

15) 김형식, 1998, 58쪽 참조.

16) 김형식, 1998, 68쪽.

룩하여 왔으며, 그 오랜 시간의 굴곡을 반증하듯이 인권의 개념 또한 결코 단순하지 않은 가치를 내포하고 있다. 인간의 존엄과 인간다운 생활의 영위를 본질로 하는 가치에서 생존권과 같은 사회권의 가치를 더불어 부여 받으면서 인권과 사회복지는 상호 추구하고자 하는 가치체계를 상당부분 공유하고 있다.¹⁷⁾

첫째, 인권과 사회복지의 가치는 법제화를 통한 제도화가 생명력 유지의 원천이다. 전술한 바와 같이 18세기 서구에서 시민세력이 보수·기득세력에 대항하는 투쟁을 통하여 쟁취한 성과는 자유권의 획득이었다. 그러나 이러한 성과는 헌법이 보장하고 자유권을 확보하는 정도의 제약된 인권이었다.¹⁸⁾ 하지만 자유권만으로는 인간의 존엄을 유지하는 삶을 보장할 수 없음을 경험하게 되면서, 시민사회의 구성원으로서의 보편적이며 포괄적인 사회적 권리를 국가에게 요구하게 된다. 이러한 결과로 인하여 사회적 권리의 영역은 건강, 교육, 주거, 노동, 환경 등 인간의 생존과 결부된 삶의 영역으로 확대되었으며, 시민적 권리 영역의 확대는 사회권을 등장시키는 계기가 되었다. 하지만 사회권은 국가가 개입하여 사회적 권리를 법제화 그리고 제도화 하였을 때 비로소 사회복지의 가치가 확보된다는 속성을 지니고 있기 때문에, 국가차원의 의사결정 과정을 통한 입법화와 정책화는 매우 중요하다.¹⁹⁾ 특히 보편적 수준의 자유권과 평등권은 밀접한 상호관계 선상에 있음에도 불구하고, 사회권과 유사하게도 자유권과 평등권 또한

17) 김헌진, 2016, 12쪽 참조.

18) 이해원, 2012, 231쪽 참조.

19) 문진영, 「인권과 사회복지」, 『비판사회정책』, 2013, 39호, 90쪽; 안숙영, 2011, 14-15쪽 참조.

실질적인 법적 평등을 보장하는 제도적 장치 하에서 비로소 원활하게 작동한다. 따라서 평등한 자유는 법적 평등이라는 등식이 성립되는 것이다. 이와 관련하여 하버마스는 인권을 법적 권리뿐만 아니라 법적 본성을 지니고 있는 것으로 해석하고 있다.²⁰⁾

둘째, 인권과 사회복지의 보편적이다. 복지국가의 발전을 사회권과 연계하여 논리를 부여한 학자가 마샬(T. H. Marshall)이다. 그는 복지국가의 성립을 ‘시민권(citizenship)의 역사적 발전’으로 설명하면서 시민적 권리의 발전과 복지국가의 발전은 상호 밀접한 관계가 있다고 주장한다. 즉 18세기부터 20세기를 걸쳐 쟁취한 사유재산권과 사회 구성원의 법적 권리를 보장하는 공민권(civil rights), 시민이 정치제도에 직접 참여할 수 있는 정치권(political rights), 그리고 인간의 사회적 욕구인 교육과 보건 그리고 소득 등을 보장 하는 사회권(social rights)을 통해 시민권이 완성되었고, 이것은 사회복지의 등장뿐만 아니라 복지국가 탄생의 핵심이었다는 것이다.²¹⁾ 특히 마샬은 사회적 시민권의 개념을 자본주의 체제에서 계급 간 불평등을 완화하기 위한 조건으로 인식하고 있다. 따라서 개별 국가의 시민은 주권의 소유자이기 때문에 시민권은 모든 시민에게 부여되는 보편적 권리여야 하며, 어떠한 조건을 동반하는 복지 급여의 제공은 시민권의 원칙에 위배된다고 본다. 즉 사회적 권리와 관련된 사회복지 급여의 선정 과정에서도 시민의 지위에 부여되는 무조건적(unconditional) 권리가 적용되어야 한다는 보편성을 강조한다.²²⁾

20) 장은주, 2006, 202-207쪽 참조.

21) 문진영, 2013, 200쪽 참조.

22) 안숙영, 2011, 13-14쪽 참조.

셋째, 인권과 사회복지의 공통된 관심사는 사회적 불평등의 완화이다. 서구 자본주의 국가들에게 있어서 평등한 자유와 법적 평등의 가치는 사회권의 탄생과 관련된 주요 요소이다. 그럼에도 불구하고 자본주의 발달과정에서 경험하는 평등과 자유의 침해는 불평등이라는 사회의 구조적 문제로 인식되기 시작하였으며, 이러한 문제를 완화하기 위한 기제로 국가의 제도적 개입이 요구된다. 따라서 사회권의 관점에서 사회적 불평등은 정의로운 분배를 통해 완화될 수 있으며, 국가의 주도하에 비로소 실현되는 것이다.

2) 기업인권과 기업복지

기업인권의 궁극적인 지향점은 기업의 경제활동 중 발생하는 구성원들에 대한 반인권적 행위를 예방 또는 규제하자는 데 있다. 기업의 경제활동이나 근로자의 고용상태에서 발생할 수 있는 경제적 권력(economic power in employment)에 의한 인권의 침해, 차별 등을 제어할 수 있는 제도적 환경을 만드는 것이 기업인권의 핵심이다. Mercat-Bruns는 이러한 것은 ‘포용적 평등(inclusive equality)’을 통해 실현될 수 있다고 주장한다.²³⁾

기업인권의 확립은 근로자들이 경제활동 과정에서 경험하는 반인권적 불평등의 심화를 평등하고 건강한 사회현상으로 회복시키자는 것이다. 근로자들의 노동력이 시장에 종속되는 것을 방지하고 시장 내부체계에서 발생할 수 있는 위계에 의한 불합리한 권력관계를 평등한 신분의 관계로 전환시키는

23) Marie Mercat-Bruns, *Discrimination at Work: Comparing European, French & American Law*, University of California Press, 2016, p. 4 참조.

이념적이며 제도적 체계화의 노력이다. 즉 자본주의의 성장과정에서 발생하는 근로자에 대한 사회적 불평등을 완화시키는 수단으로서 기업인권이 존재하는 것이다. 따라서 기업인권은 근로자에 대한 인간존중과 생명존엄의 천부인권적 가치와 더불어 자유와 평등이라는 자유민주주의의 가치 그리고 노동의 상품화에 저항하는 사회적 권리의 입장이 투영된 것이라고 주장할 수 있을 것이다.

기업 내부에서 발생하는 인간존엄에 대한 반인권적 일탈행위들은 기업인권의 규범적 수준을 일탈한 것이며, 근로자를 위한 사회권의 강화가 요구되는 상황이다. 따라서 기업인권의 침해를 예방하고 방지하기 위해서는 기업경영에 사회복지의 가치 투영은 필연적일 뿐만 아니라 기업복지라는 제도적이며 실천적 장치로 예방되어질 수 있을 것이다.

III. 기업인권의 규범적 투영

전술한 바와 같이 인권은 보편적 존중이라는 도덕적 원리에 기반을 두고 있는 가치인 동시에 인간존엄이라는 본질적이고 규범적인 가치를 지향한다고 볼 수 있다.²⁴⁾ 이에 대한 연장에서 기업인권은 기업의 사회적 책임이라는 사회적 요구와 직면하기도 한다.

기업인권을 향한 규범적 지향점은 크게 두 가지로 기술될 수 있다. 첫째, 근로자들에게 노동의 기본권을 보장 하는 것 그리고 둘째, 기업에게 사회적 책임을 요구하는 것이다. 상기

24) 장은주, 2006, 192쪽 참조.

두 가지 접근은 근로자의 노동권과 기업의 윤리규범을 동시에 실천해야 한다는 측면에서는 상호작용의 관계성상에 있는 것들이다. 이것을 실천하기 위한 이행주체는 분명하게 선별되어야 하는 것이며, 그 실천의 일차적 주체는 기업이 되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 개별기업이 기업인권에 대응하는 준비가 소극적이라면 국가차원의 개입은 불가피할 것이다.

오랜 기간 동안 기업인권의 이해관계 당사자들은 그 역할 수행의 한계를 보여 왔고, 제도적으로는 많은 부분에서 사각지대에 놓여 있었다. 기업인권의 직접적인 이해관계 당사자인 기업이 이에 대한 경각심을 일깨워 주었어야 함에도 불구하고 그 역할은 미미하였다. 결국 기업인권에 관한 경각심을 일반 대중에게 일깨워 준 곳은 유엔 등 국제기구들이다.

아래의 표1은 지난 40여 년 동안 국제기구들이 수행해 온 기업인권과 관련한 일련의 제도적 노력이다. 1976년부터 시작된 이러한 노력은 소위 다국적기업이라 일컫는 초국가적 기업들의 시장 확장 과정과 깊은 관계가 있다. 이들 거대기업들이 제3세계 국가로 시장을 확장하면서 이들 기업의 경제활동 과정에서 다양한 노동문제가 발생하였으며, 근로자들의 노동권을 보장하기 위한 제도 개입의 일환으로 관련 국제기구들의 노력이 시작되었다.

기업인권에 관한 개입은 두 가지 관점에서 접근해 볼 수 있다. 하나는 기업의 사회적 책임의 측면이며, 다른 하나는 기업에 대한 인권 의무의 부여이다. 사실 두 가지 접근 모두 근로자의 인권보호라는 본질에서 시작되었으나, 그 동안 인권보호라는 측면은 이행과정에서 크게 부각되지 못한 것 또한 사실이다.

(표 1) 국제기구들의 기업인권 관련 규범

연도	
1976	OECD 다국적기업에 관한 지침 <i>OECD Guidelines for Multinational Enterprises</i>
1977	ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자선언 <i>Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises & Social Policy</i>
2000	UN 글로벌협정 <i>UN Global Compact</i>
2003	다국적기업 책임에 관한 규범안
2008	UN 인권이사회 ‘기업과 인권체계’ 승인 <i>Framework for Business & Human Rights</i>
2010	<i>ISO 26000 Guidance on Social Responsibility</i>
2011	‘UN 기업과인권 이행원칙’ 인권이사회 승인 및 채택 <i>UN Guiding Principles on Business & Human Rights</i>

1. 기업의 사회적 책임: 기업 시민권의 적용

기업의 사회적 책임을 정당화하는 논리는 ‘기업시민권’이다. 기업시민권은 2001년 유럽연합의 기업시민권(corporate citizenship) 녹색(green paper), 즉 ‘Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility’를 통해 구체화 된 개념이다.²⁵⁾ 사실 기업시민권의 개념은 일반 대중에게는 기업의 사회공헌활동의 개념으로 알려져 있기도 하다. 우

리사회 내부에서는 국제 인권의 규범과는 거리를 두고, 일반적으로 기업의 사회공헌 또는 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)의 담론으로 전개되어 왔다.²⁶⁾ 실제 유럽 연합의 독서에도 CSR로 지칭되어진다. 그러나 사회적 책임과 인권존중이라는 기업시민권의 본질은 뒤로하고서라도 사회적 책임의 문제는 결국 기업의 지속가능성과 연결되고, 이것은 더 나아가 국가 경쟁력의 제고라는 정당성을 우리사회로부터 부여받아 온 것 또한 주지의 사실이다. 그 이유는 기업의 사회적 책임이 자발적이고 주관적이며 박애(philanthropy)적인 속성을 지니고 있는 것과 일맥상통한다.²⁷⁾ 즉 기업의 주관적 입장에서 기업이 그들의 경제활동을 위해 이윤의 일부를 시민사회에 베푼다는 소위 시혜적 입장이 반영된 것이라고도 볼 수 있다.

하지만 기업의 사회적 책임의 속성은 전술한 바와 같이 단순하지만은 않다. 기업의 사회적 책임이라는 본질에는 기업의 인권책임이라는 중요한 본질이 내재되어 있으며, 이것은 기업이 반드시 준수해야하는 절대적 규범이라는 것이다.²⁸⁾

유럽연합법(Treaty of European Community) 제48조에 따르면 기업들은 시민들 개개인이 누리는 권리와 의무에 대한 책임을 진다고 규정하면서, 기업을 자연인과 동일 시 하고 있다. 즉 기업 또한 자연인인 시민이 가지는 권리와 의무를 지니고 있으며, 이를 이행하기 위한 기업들의 행동양식을 구체

25) 이강용, 「유럽연합과 기업시민권」, 『유럽연구』, 19권, 2004, 246쪽 참조.

26) 서창록·김민우·유영수, 「기업인권책임규범의 진화」, 『국제지역연구』, 15집 2호, 2016, 152쪽 참조.

27) 서창록 외, 2016, 157쪽 참조.

28) 서창록 외, 2016, 157쪽 참조.

화한 것이 기업시민권이다. 기업시민권은 도덕적, 사회적, 그리고 경제적 관점의 논리로 설명된다.

먼저, ‘도덕적 관점’의 논리는 기업의 도덕적이며 윤리적 원칙의 준수를 천명한다. 카르텔, 담합 등을 포함한 시장에서의 경쟁 관련 법률 그리고 뇌물, 내부거래, 부정부패 등과 같은 비도덕적인 요소들을 엄격히 적용한다. 둘째, ‘사회적 관점’의 논리이다. 기업과 종사자들이 지역 공동체와 상호작용하며 통합하는 것이다. 지역사회 구성원들과 사회적이고 문화적인 활동을 함께 추구하는 것이다. 셋째, ‘경제적 관점’의 논리이다. 이것은 기업의 장기적 생존을 위한 기업 및 경제적 가치의 증대를 의미한다. 기업의 의사결정과정에서 이해관계 당사자들 간의 이익과 욕구를 조정함으로써 기업의 지속가능성을 극대화하는 작업이다.²⁹⁾

이와 같은 맥락에서 CSR의 효과적 이행을 위해 William은 세 가지 전략적 단계로 구분하기도 한다. 첫째는 자선활동(philanthropy)의 단계이며, 둘째는 규범준수(compliance)의 단계이고, 마지막으로 이를 바탕으로 혁신적인 비즈니스 모델로 확산시키는 단계이다. 자선활동의 단계에는 기부, 자선, 현금 지원 등을 통한 일련의 활동이다. 이것이 우리가 사회공헌이라는 명칭으로 익숙한 기업의 활동들이기도 하다. 반면 규범준수의 단계에는 인권, 노동, 환경, 반부패 등 기업 준법 관련 내용들이 포함된다.³⁰⁾

전술한 바와 같이 CSR은 기업의 경제적 가치증대의 측면과 더불어 윤리적이며 도덕적인 요소들을 상당히 중용하고 있을

29) 이강용, 2004, 251-254쪽 참조.

30) 이규영·곽재성, 2015, 118쪽 참조.

뿐만 아니라, 지역사회와의 공존과 협업을 강조함으로써 사회 복지의 가치와 많은 부분을 공유하고 있다. 이러한 이유로 인하여 CSR은 사회복지학에서 학문적 관심을 받고 있으며, 기업복지의 중요한 부분으로 오랫동안 인지되어 왔다.³¹⁾ 그러나 우리나라에서 지금까지 이행되어 온 CSR은 기업 시민권의 도덕적 그리고 사회적 관점이나 William이 주장하는 자선활동 또는 규범준수의 단계의 수준에는 미치지 못 하는 양상을 보이고 있다. 왜냐하면 우리 기업들이 CSR을 인권과 준법이라는 대의적 준거의 틀로서 인지하기보다는 기업의 브랜드 가치나 기업의 존속과 지속가능성을 위한 하나의 경영전략으로 다루고 있기 때문이다.

2. 기업인권: 자율에서 의무로의 가치전환

1) 기업의 자율규제

기업의 사회적 책임에 관한 규범화 작업은 유럽연합의 활동 이전부터 국제기구들을 중심으로 추진되어 왔다. 특히 1976년에 채택된 ‘OECD 다국적기업에 관한 지침’과 1977년 ‘ILO의 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자선언’은 기업 내 인권의 보호와 존중에 관한 기업의 책임과 의무를 규범적 조항을 통하여 그 내용을 구체적으로 규정하고 있다(표2 참조).³²⁾

31) 성승제, 「지속가능한 발전과 기업의 사회적 책임의 통합과 법적 쟁점」, 『증권법연구』, 14권 2호, 2013, 1-46쪽; 정진경, 「기업의 사회공헌활동 현황과 주요 사례 분석」, 『한국비영리연구』, 4권 1호, 2005, 177-207쪽; 김지혜·김인희·조상미, 「기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 연구 경향 분석: 효과성을 중심으로」, 『한국지역사회복지학』, 35집, 2010, 87-120쪽 참조.

32) 서창록 외, 2016, 160-161쪽.; 송병준, 임종현, 「유럽연합에서 기업의 사회적 책

(표 2) OECD 다국적기업에 관한 지침의 내용³³⁾

OECD 다국적기업에 관한 지침 (가이드라인)
1. 개념 원칙 및 공급망 관리 <i>Concepts, Principles, & Supply chain management</i>
2. 기업활동의 공개 <i>Disclosure</i>
3. 인권 <i>Human Rights</i>
4. 고용 및 산업관계 <i>Employment & Industrial Relations</i>
5. 환경 <i>Environments</i>
6. 뇌물 <i>Combating Bribery</i>
7. 소비자 이해 <i>Consumer Interests</i>
8. 과학기술 <i>Science & Technology</i>
9. 경쟁 <i>Competition</i>
10. 조세 <i>Taxation</i>

상기 OECD 다국적기업에 관한 지침과 ILO의 삼자선언은 2000년 당시 United Nations(이하 ‘UN’ 으로 축약)의 사무총장이던 Kofi Annan에 의해 기업과 UN 간 가치와 원칙의 공유를 천명하는 ‘UN 글로벌협정(UN Global Compact)’으로 구체화된다. UN 글로벌협정의 핵심은 기업 경영활동에서 사회적 책임을 구체적으로 제시한 국제적 지침이며, 기업들은 국제사회의 일원으로 인권, 노동, 환경에 관해 그 책임을 이행해 나갈 것을 명시한 의미 있는 협정이다. 이 협정은 4년 후인 2004년에 반부패 조항이 준수원칙에 추가됨으로써 기업의 책임원칙을 강화시킨다(표3을 참조).³⁴⁾

전술한 국제기구들의 일련의 노력은 기업을 개별 자연인으로 규정하고 국제사회에서의 의무와 권리를 이행하기 위한

임: 운영시스템과 정책], 『경영컨설팅 리뷰』, 4권 1호, 2013, 47쪽 참조.

33) 송병준, 임종헌, 2013, 47쪽.

34) 송병준 외, 2013, 45쪽; 서창록 외, 2016, 160-162쪽 참조.

방향을 제시하였다는 점에서 중요한 의미를 부여한다. 하지만 기업에 대하여 기업의 인권에 대한 경각심을 증진시키고 인권보호에 대한 국제사회의 의지를 투영하였음에도 불구하고, 이에 대한 법적인 구속력을 담보하지 못 하고 기업의 자발적 참여를 요구하는 수준에서 멈췄다는 한계를 보였다. 왜냐하면 당시 국제기구들은 기업에 대한 인권문제를 기업의 자율규제에 입각해 접근하도록 하였기 때문이다.³⁵⁾

(표 3) UN 글로벌협정 Global Compact의 내용³⁶⁾

UN 글로벌협정의 10개 원칙
1. 기업은 국제적으로 선포된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다.
2. 기업은 인권 학대에 공모하지 않을 것을 확신해야 한다.
3. 기업은 단체교섭에 있어 (노동)조합의 자유와 권리의 효과적인 인식을 지지해야 한다.
4. 기업은 모든 형태의 강요되거나 강제된 노동을 배제해야 한다.
5. 기업은 아동 노동을 폐지해야 한다.
6. 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제해야 한다.
7. 기업은 환경도전에 대해 예방적 접근을 시작해야 한다.
8. 기업은 환경에 대한 책임 증진에 솔선해야 한다.
9. 기업은 환경 친화적 기술의 개발 및 보급을 지원해야 한다.
10. 기업은 부당가격 청구 및 뇌물을 포함하여 모든 형태의 부패에 대응해야 한다.

35) 나현필, 「한국에서의 UN 기업과 인권 이행원칙」, 『공익과 인권』, 14호, 2014, 182쪽; 이상수, 「유엔 정책프레임워크와 국가의 의무」, 『기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권 발표자료』, 국가인권위원회, 2012, 15쪽 참조.

36) 송병준·임종헌, 2013, 45쪽.

2) 기업에 대한 인권의무의 강화

(1) ‘UN 기업과인권 이행원칙’의 도입³⁷⁾

그 동안 제정된 기업에 대한 인권 관련 국제적 규범들이 지나치게 기업에 자율성을 부여하여 왔다는 비판을 받는 상황에서, UN은 John Ruggi 하버드대학교 교수를 주축으로 특별대표부를 설치하고 국가와 기업의 인권에 대한 새로운 국제규범을 만든다. 이것은 2011년 UN 인권이사회의 승인을 받음으로써 UN 기업과인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business & Human Rights: 이하 UN 이행원칙)으로 탄생된다. UN 이행원칙의 핵심은 기업의 인권에 대한 법적 제재의 필요성이 대두됨에도 불구하고 현 국제법상 그 법적 제재의 근거가 취약함을 인지하며, 이것을 보완할 수 있는 제도적 장치를 마련함에 있다. 다시 말하면 Ruggi 교수는 기업은 당연히 인권존중에 대한 책임을 지며, 그 책임을 기업에 부여해야 한다는 분명한 철학과 이행의 지향점을 소유하고 있었다. 따라서 UN 이행원칙은 국가와 기업 간의 인권존중의 책임문제에 대한 조사와 평가 그리고 실사(due diligence)에 대한 강력한 제도적 접근을 천명한 결과이다. 따라서 공식적인 국제규범으로서 그 타이틀을 “기업과인권 이행원칙: 보호, 존중, 구제(UN Guiding Principles on Business & Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and

37) ‘UN 기업과인권 이행원칙’이 탄생하는 과정은 크게 세 단계로 나뉜다. 기초 연구단계인 1단계(2005-2007), 권고안(Framework)을 작성하는 2단계, 그리고 이행권고안을 작성하고 인권이사회의 승인을 받는 3단계가 그것이다. 관련 선행연구에서는 2단계 과정의 산물인 ‘UN Framework’을 기업과 인권 관련 용어로 사용하는 경우도 있으나, 본고에서는 마지막 단계의 최종 결과물인 ‘UN Guiding Principles on Business & Human Rights’을 사용하겠다.

Remedy)” 로 명명한다.³⁸⁾

UN 이행원칙의 내용은 그 제목에서 엿 볼 수 있듯이 기업의 인권에 대한 대응방안을 구체적으로 접근하고 있다. 기업인권에 대한 내용을 ‘보호’, ‘존중’, ‘구제’ 라는 세 개의 축으로 구분하는데, 그 내용의 핵심으로는 첫째, 인권보호를 위한 국가의 보호의무(the state duty to protect human rights), 둘째, 기업의 인권존중 책임(the corporate responsibility to respect human rights), 마지막으로 구제에 대한 접근(access to remedy)로 나누어진다. 특히 UN 이행원칙은 지금까지 국제기구들이 대응해 왔던 반인권 행위에 대한 기업의 자율적 규제나 조치에서 벗어나 국가 정부가 개입하는 적극적인 방향으로 설계된 것이 가장 큰 특징이다. 따라서 국가차원의 제도적 개입과 기업이 준수해야하는 인권존중 의무 그리고 인권보호의 가이드라인이 UN 이행원칙을 구성하고 있는 가장 큰 틀이다.³⁹⁾ 본고에서는 기업 내 인권을 고찰하고 있기 때문에 ‘기업의 인권존중 책임’의 내용을 중심으로 살펴보도록 하겠다.

(2) 기업의 책임: 인권의 존중과 보호

UN 이행원칙에는 아래 표4와 같이 기업활동에서 종사자들이 직면할 수 있는 인권의 내용들을 노동권과 비노동권으로 구별하여 구체적으로 정리하고 있다. 표4의 내용을 살펴보면 세계인권선언과 노동 관련법 그리고 우리나라 헌법 등에 규

38) 이상수, 「기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응」, 『법과사회』, 44호, 2013, 116-117쪽; 나현필, 「한국에서의 UN 기업과 인권 이행원칙의 적용 가능성」, 『공익과 인권』, 14호, 2014, 184-186쪽; 국가인권위원회, 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』, 2011.

39) 국가인권위원회, 2011 참조.

정하고 있는 대부분의 내용들이 대부분 포함되어 있으며, 공민권과 정치권 그리고 사회권 등 시민권 관련 내용들이 다수 포함되어 있는 것을 알 수 있다. 특히 노동권 관련 내용들을 살펴보면, 노동 관련법에서 다루고 있는 포괄적 내용들이 중심을 이루고 있는 반면, 비노동 관련 내용들은 본고에서 앞서 살펴본 인간의 기본적 삶과 관련된 내용과 더불어 시민적 권리의 내용들이 핵심을 이루고 있다. 특히 공민권과 정치권 그리고 사회권의 내용들이 망라되어 사회정책적 차원의 보편적 접근을 시도하고 있다.

(표 4) 기업인권에서 국제적으로 인식되고 있는 권리의 범위⁴⁰⁾

노동권		
결사의 자유	동등한 업무에 대한 동등한 임금 권리	
단체교섭을 조직하고 단체교섭에 참가할 권리	작업장 내 평등의 권리	
차별금지에 대한 권리	정당하고 알맞은 보수의 권리	
노예와 강제노동 철폐	안전한 작업환경에 대한 권리	
아동 노동 철폐	휴식과 여가의 권리	
일할 권리	가족 생활의 권리	

비노동권		
생활, 자유, 안전의 권리	평화로운 집회의 권리	적절한 생활 수준의 권리 (의식주 포함)
고문, 잔혹하거나, 비인간 저그 모욕적인 취급에서의 자유	결혼과 가정 구성의 권리	신체적, 정신적 건강 권리 의료 서비스 접근성
법에서 동등한 인식과	사고, 양심, 종교의 자유	교육받을 권리

40) 국가인권위원회, 2011, 26쪽.

비노동권		
보호		
공정한 재판을 받을 권리	의사 표현의 권리 정보와 표현의 자유	문화적 생활 참여의 권리 과학적 발전 혜택 저술에 대한 이권 보호
자기결정의 권리	정치적 생활에 대한 권리	사회복지에 대한 권리
이동의 자유	사생활에 대한 권리	

(표 5) UN 이행원칙 중 기업의 인권존중의 내용⁴¹⁾

UN 기업과인권 이행원칙	
기본지침	<ol style="list-style-type: none"> 1. 기업은 인권을 존중해야 한다. 2. 기업의 인권존중 책임은 국제적으로 인정된 인권을 참고한다. 3. 기업인권의 범위도 정의 내려야 한다. 4. 기업인권의 인권존중 책임은 규모, 업종, 운영환경, 소유, 구조에 관계없이 모든 기업에 적용된다. 5. 기업은 인권에 관한 정책과 절차를 마련해야 한다.
운영지침	<ol style="list-style-type: none"> 1. 정책의 결정은 기업의 최고위층에서 승인되어야 한다. 2. 기업 내부뿐만 아니라 외부 전문가로부터 자문을 받는다. 3. 기업의 직원, 비즈니스 파트너 등 이해관계 당사자들에게 기업의 인권 존중에 대해 기대하는 바를 명시한다. 4. 일련의 정책과 절차는 공개적이어야 하며, 모든 직원과 비즈니스 파트너, 관련 이해관계자와 기업 내부 및 외부와의 커뮤니케이션 되어야 한다. 특히 이 모든 내용들은 적절한 운영 정책과 절차에 반영되어야 한다.

한편, UN 이행원칙은 기업의 인권 존중의 책임을 규정하기

41) 국가인권위원회, 2011, 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호, 존중, 구제』의 내용 참조. 본 표는 필자가 정리한 것임.

위하여 기본지침과 운영지침을 동시에 제시한다(표5를 참조). 먼저 기본지침의 내용으로는 첫째, “기업은 인권을 존중해야 한다”고 규정한다. 이것은 타인의 인권을 침해하지 말고 기업이 인권침해를 범하였을 시, 인권문제를 엄중히 다루어야함을 의미한다. 둘째, “기업의 인권존중 책임은 국제적으로 인정된 인권을 참고한다.” 이것은 최소한 국제권리장전과 국제노동기구의 기본 원칙과 기본적인 권리에 대한 규범을 준수해야함을 의미한다. 셋째, “기업인권의 범위도 정의 내려야 한다.” 기업 활동이 인권에 직접적으로 부정적인 영향을 미치거나, 또는 기업이 인권침해에 직접적으로 관여하지 않았더라도 이에 대한 대책 및 예방 노력을 기울일 것을 주문한다. 넷째, “기업의 인권존중 책임은 규모, 업종, 운영환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다.” 다섯째, “기업은 인권에 관한 정책과 절차를 마련해야 한다”고 규정하며, 기업은 인권 존중 책임을 충족시키는 정책적 의지를 표명하여야함을 강조한다. 그리고 인권문제가 발생하였을 시 기업은 인권문제에 대한 구제가 가능하도록 관련 절차를 마련해야함을 강조하고 있다.⁴²⁾

3. 소결

지금까지 국제기구들이 추진해 온 일련의 기업인권 관련 과정과 내용을 살펴보면 몇 가지 중요한 쟁점들이 확인된다. 첫째, 오랫동안 전 세계적으로 기업 내 인권문제들이 확대·진

42) 국가인권위원회, 2011, 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호, 존중, 구제』.

행되어 온 반면, 이에 대응하는 기업의 노력은 부족하였다는 것이다. 더 나아가 기업의 인권문제에 대한 해결 노력이 부족하였음에도 국가차원의 개입 또한 충분치 않았다는 것이다.

둘째, 국제사회가 대응하는 기업인권의 내용이 시간이 흐르면서 보편적이고 포괄적 수준으로 확대 되었다는데 의의가 있다. 국제사회의 기업인권 관련 대응 초기에는 다국적 기업에 대한 경제활동 현장에서의 인권 및 부패 관련 문제에 초점을 맞추었다면, 지금은 기업 내 근로자의 인권뿐만 아니라 부패, 윤리경영, 기업의 사회적 책임, 시민권 등 다양한 개념이 접목되면서 노동권과 노동법 그리고 사회권을 초월한 사회정책적 영역으로 확대·발전 되었다. 이것은 기업의 인권에 대한 쟁점을 기업복지 차원으로 확장시키는 학술적 접근이 가능함을 시사한다.

셋째, 기업인권의 대응 논리가 자율규제주의 원칙에서 기업의 의무로 전환되었다. 이것은 기업인권에 대응하는 개별 기업의 태도에 대한 평가결과에 기인한 것일 수도 있지만, 이것을 방관하고 있는 개별 국가(정부)에 대한 국제사회의 경종일 수 있다. 이러한 내용은 UN 이행원칙에 기술된 내용에서 확인할 수가 있는데, 기업 내 인권문제를 접근하는 방법의 하나로써 국가와 기업의 정책적이며 절차적인 측면을 반복적으로 강조하고 있는 것이 그 증거이다.

IV. 결론

본고에서는 기업 내부에서 발생하는 인권의 문제를 ‘기업 인권’으로 명명하고, 이에 대해 인권의 차원에서 이론적 고찰을 시도 하였다. 그리고 국제기구의 기업인권 관련 규범들을 함께 고찰함으로써 기업인권에 관한 논의를 진행하였다.

기업인권은 인권의 본질적 가치에 기초를 두고 논의되어야 하며, 자유와 평등이라는 인간생명의 가장 기본적인 삶의 가치로부터 기업인권의 고민은 시작된다. 인류에 대한 자유와 평등의 가치는 시민적 권리로 발전하였으며, 시민적 권리의 핵심인 자유권과 사회권은 사회복지의 가치와 일맥상통하는 가교 역할을 해왔다. 기업인권의 문제는 개별 조직 내에 상존하는 불평등한 권력의 문제이기도 하다. 이러한 관점에서 기업인권은 노동의 탈상품화라는 가치로 논의될 수 있을 것이다. 노동자의 계급적 평등은 노동력이 시장에 종속되지 않게 하는 매우 중요한 수단이다. 따라서 노동의 탈상품화는 근로자들이 자본의 굴레에서 벗어나 당당한 인격체로서 주체할 수 있는 의미 있는 이념적 접근이다.

특히 기업 내부에 인권 존중과 보호라는 상식적인 규범에서 벗어난 인간의 행태는 소위 ‘갑질’이라는 사회문제를 발생시킨다. 우리사회에서 인권과 관련한 상식적인 가치의 투영이 구조적으로 어렵다면, 국가는 규범적이며 제도적인 접근을 시도할 수 밖을 없을 것이다. 이러한 의미에서 UN 이행원칙은 오랜 경험을 통해 도출된 기업인권에 대한 국제사회의

반응이다.

인권의 가치는 사회복지가 추구하고자 하는 가치와 상당부분 중첩되며, 이러한 가치는 사회복지를 실천하는 정책과 제도에 지금 보다 더욱 적극적으로 반영될 필요가 있다. 자유와 평등이라는 자유민주주의의 가치는 인권과 사회복지를 동질시 하는 매개역할을 하여 왔다. 이와 같은 자유와 평등의 가치는 시민권 발달의 원동력이었으며, 현대 복지국가의 형성 기조이다. 그러나 인권과 사회복지의 상호 밀접한 가치의 공조는 기업인권의 실천과정에서는 제한적이었다. 기업의 사회적 책임이라는 담론에서 추구되어 왔던 인권의 가치는 오랫동안 기업의 주관적 적용으로 인하여 오도되어 왔으며, 기업의 인권에 대한 책임은 조직의 권력구조에 의하여 퇴색되어 왔다. 우리나라 기업들의 사회공헌 활동이 대표적 예라고 할 수 있다. 조직 구성원에 대한 인권의 존엄과 보호가 수반되는 기업의 경제활동이 비로소 기업인권과 기업복지의 본질이다.

참고문헌

- 국가인권위원회, 『세계인권선언을 통해 본 세계와 인권』
- 국가인권위원회, 『기업과 인권을 위한 정책 프레임워크: 보호, 존중, 구제』, 2011.
- 국가인권위원회, 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』, 2011.
- 김지혜·김인희·조상미, 「기업의 사회적 책임 (CSR) 에 관한 연구 경향 분석: 효과성을 중심으로」, 『한국지역사회복지학』, 35집, 2010.
- 김현진, 「사회복지에서의 인권에 관한 일 고찰」, 『한국사회과학연구』, 38권 1호, 2016.
- 김형식 편저, 『시민적 권리와 사회정책』, 중앙대학교출판부, 1998.
- 나현필, 「한국에서의 UN 기업과 인권 이행원칙」, 『공익과 인권』, 14호, 2014.
- 문진영, 「인권과 사회복지」, 『비판사회정책』, 39호, 2013.
- 박미경, 「인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안」, 『법학논집』, 26권 1호, 2009.
- 서창록·김민우·유영수, 「기업인권책임규범의 진화: CHR의 대두와 함의」, 『국제지역연구』, 15집 2호, 2016.
- 성승제, 「지속가능한 발전과 기업의 사회적 책임의 통합과 법적 쟁점」, 『증권법연구』, 14권 2호, 2013.

- 송병준·임종현, 「유럽연합에서 기업의 사회적 책임: 운영시스템과 정책」, 『경영컨설팅 리뷰』, 4권 1호, 2013.
- 신원철, 「노동인권의 존중은 기업의 가장 중요한 사회적 책임」, 『노동사회』, 113호, 2006.
- 안수현, 「인권친화적 기업문화 확산을 위한 외국에서의 동향」, 『아세아여성법학』, 14호, 2011.
- 안숙영, 「사회적 인권으로서의 복지: 복지공간에 대한 새로운 상상」, 『법과 사회』, 40호, 2011.
- 안치민, 「사회권의 상격과 사회권 보장」, 『한국사회복지학』, 58권 4호, 2006.
- 이강용, 「유럽연합과 기업시민권」, 『유럽연구』, 19권, 2004.
- 이규영·곽재성, 「기업의 사회적 책임 개념의 재정립과 구조화」, 『사회과학연구』, 41집 3호, 2015.
- 이상수, 「유엔 정책프레임워크와 국가의 의무」, 『기업과 인권, 국가의 의무와 노동인권 발표자료』, 국가인권위원회, 2012.
- 이상수, 「기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응: 유엔 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 평가」, 『법과 사회』, 44호, 2013.
- 이상수, 「기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응」, 『법과사회』, 44호, 2013.
- 이혜원, 「사회복지 이야기」, 『인간과복지』, 양서원, 2012.
- 장복희, 「다국적기업과 인권의무」, 『영남법학』, 35호,

2012.

장은주, 「사회권의 이념과 인권의 정치」, 『사회와 철학』, 12호, 2006.

정진경, 「기업의 사회공헌활동 현황과 주요사례 분석」, 『한국비영리연구』, 4권 1호, 2005.

차선자, 『젠더와 인권법』, 전남대학교출판부, 2016.

황준식, 「국내적 인권과 국제적 인권?: 인권 개념의 이중성에 대한 소고」, 『한양법학』, 35집, 2011.

Marie Mercat-Bruns, *Discrimination at Work: Comparing European, French & American Law*, University of California Press, 2016.

<The New York Times>, 「Sister of Korean ‘Nut Rage’ Heiress Accused of Throwing Her Own Tantrum」, <https://www.nytimes.com/2018/04/13/world/asia/nut-rage-sister-korean-air.html>, 2018.04.21. (검색일: 2018.04.21.)

<아시아경제>, 「실리콘밸리 스캔들-애플·인텔 도덕성 직격타」, <http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2018010609452847003>, 2018.01.06. (검색일: 2018.07.06.)

한국민족문화 대백과사전, 「인권」, <http://100.daum.net/encyclopedia/view/14XXE0046847;>, (검색일: 2018.05.10.)

Human Rights & Welfare in Business

Hun Jin Kim
(Cheongju Univ.)

The goal of this study is to scrutinize the welfare issues in business sectors and human rights with theoretical explanations. The issues of human rights in enterprises have resulted from inequality of power structure existing in business organizations. Despite human rights are an outcome of respect for human life and dignity as well as an aggregate of liberty and equality in a human society, human rights have actually not been secured for the employed in business sectors due to erroneous organizational environments in business sectors. De-commodification of labor and citizenship perspectives along with social rights can be a crucial part of theoretical approaches in explaining corporate human rights. These findings address a core message that there is a mutual understanding in sharing philosophical values between corporate human rights and social welfare. Finally, this research work also introduced products of efforts in which global institutions have engaged. In particular, 'UN Guiding Principles on Business & Human Rights', a piece of work

from the United Nations to protect the employed from human rights issues in enterprises, contributed to setting institutional guidelines in governments and business sectors in the world.

Subject: social welfare, social policy

Key Words: human rights and welfare in business sectors,
human respect and dignity,
de-commodification of labor, social rights, UN
Guiding Principles on Business & Human
Rights