

다국적기업과 인권의무* **

장 복 희
선문대 법학과 부교수

< 목 차 >

- I. 서 언
- II. 기업과 인권 관련 국제법문서
- III. 기업과 인권에 관한 UN지도원칙
- IV. UN지도원칙의 이행과 전망
- V. 결 어

【국문초록】

다국적 기업과 인권의무에 관한 논의는 1970년대 신국제경제질서를 구현하고 있는 UN경제현장에서 시작되고, 이후 UN행동강령, OECD행동지침과 ILO삼자 선언으로 이어졌다. 이들 문서는 공통적으로 국가가 국제사회에 약속한 의무를 이행하여야 하고, 세계인권선언과 국제인권규약상의 국제기준을 존중할 것을 강조하고 있다.

UN은 기업으로 하여금 인권, 노동, 환경보호와 반부패에 관한 기본원칙을 준

* 투고일 : 2012.10.14, 완료일 : 2012.11.16, 게재확정일 : 2012.12.21

** 이 논문은 2012년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2012S1A5A2A01018714).

수하도록 독려하기 위하여 글로벌협정을 출범시켰으나 협정준수와 자발적 성격과 원칙의 일반성으로 인하여 한계가 있었다.

UN의 인권특별대표로 지명된 Ruggie교수는 기업에 대하여 기존의 인권기준의 적용에 관한 컨센서스를 모색하고 2008년 인권이사회에 'UN 국가인권보호의무·기업의 인권준중의무·인권침해에 대한 구제체제' 일명 Ruggie체제를 제출하였다. 이사회는 Ruggie체제를 컨센서스를 통하여 승인하였고 2011년 Ruggie가 제출한 '기업과 인권에 관한 지도원칙'을 결의를 통하여 채택하였다. 지도원칙은 기본적 실용주의와 기업이해관계자의 공약에 의하여 합의를 이루었고, 실용성과 자발성에 주안점을 두었다. 지도원칙은 '공동의 국제행동안'으로서 많은 기업들이 승인하고 지지하고 있다.

Ruggie는 지도원칙을 넘어서는 보다 구속력있는 법문서의 생성과 발전을 배제하고 있지 않다. 그러나 자칫 엄격한 법적용은 기업활동을 위축시킬 수 있음에 따라, 기업 상거래를 규율하는 당사자원칙, 신의성실원칙과 정의원칙에 부합되는 연성법(soft law) 형태의 지도원칙이 현실적으로는 기업에 인권의무를 간접적으로 지우는 것은 바람직한 형태일 수 있다.

서두에서 언급한 바와 같이, 지난 세기 국제적 충돌을 완화시키고 다국적 기업이 경제적·사회적 진보에 적극적인 기여를 할 수 있었던 점을 간과해서는 안 되며 이는 거래의 속성상 자율성에서 나온 것이며, 이들의 다양한 활동에서 발생할 수 있는 인권침해와 같은 문제를 가급적 최소화하는 노력으로 본래 기업활동의 고유의 성격인 '자율성'과 '실용성'에 근거하여 스스로에게 인권의무를 지우도록 하는 경우 어느 법보다도 구속력과 책임감을 느끼게 된다. 자신을 구속할 의무와 법을 자신이 선택하게 하는 방식이다.

결국 기업과 인권의무에 관한 기존의 규칙과 기준을 집대성하고, 국가, 기업, NGO와 전문가로부터 합의를 이끌어 내서 완성한 UN지도원칙의 성공여부는 국가와 기업이 이를 준수하려는 실천의지에 달려 있다고 하겠다.

주제어 : 다국적기업, 신국제경제질서, UN 행동강령, OECD 지침, ILO삼자선언, 세계인권선언, 국제인권규약, 글로벌협정, Ruggie체제, 기업과 인권에 관한 UN지도원칙

I. 서 언

21세기는 무역전쟁시대라고 한다. 지난 세기의 전쟁의 세기로 인종, 종교, 이데올로기와 민족주의 등을 이유로 분쟁이 끊일 날이 없었다. 이러한 국제적 충돌을 누그러 트릴 수 있었던 것은 초국가적인 자본(transnational capital)이었으며 이들 휘두르는 실체로 떠오른 새로운 권력은 다국적기업이었다. 지금까지 다양한 요소에 의하여 벌어진 국제분쟁들을 잠재우고 세계평화에 기여를 할 수 있었던 것은, 자유무역의 첨병 역할을 하고 있는 다국적 기업의 활동으로 인한 긍정적인 효과였다.

그러나 다국적 기업의 본래의 활동목적에서 벗어난다면 타국의 새로운 경제식민주의를 창출하는 부정적인 효과가 우려되고, 이들의 활동으로 인한 인권침해와 환경문제가 대두되고 있다. 앞으로 다국적 기업의 본연의 역할을 다하고 사회에 대한 기여를 한다면 세계평화에 보다 근접하는 방향으로 국제사회가 발전할 것이나, 정치적 성향에 치우치고 철저한 기업이익만을 추구한다면 또 다른 경제종속과 갈등이 야기되는 신제국주의가 나타날 수 있다.

이들의 활동으로 야기되는 인권문제를 간과한다면 진정한 평화와 발전을 이룰 수 없다. 오늘날 다국적 기업의 역할은 거의 절대적이라 할 수 있으며 주요 국제기구에서는 다국적 기업의 규제가 새로운 의제가 되고 있다. 다국적 기업의 규제에는 공통적으로 인권존중의무가 내포되어 있다.

이 글은 다국적 기업과 인권과의 관계를 국제법 차원에서 조명하고, 다국적 기업의 활동에서 침해받기 쉬운 인권문제를 규율하는 UN, ILO와 OECD를 비롯한 국제기구의 법문서들을 고찰하고, 지속가능한 경제발전과 인권보호를 균형 있게 이루기 위한 다국적 기업의 의무를 살핀다. 특히 최근 2011년 UN에서 채택된 '인권과 다국적 기업에 관한 지도원칙'을 중심으로 국가에 의한 인권보호 의무, 다국적기업의 인권존중의무과 그 해결책으로서의 인권규제방안을 마련하는, 예방·보호·해결의 3중 전략으로의 패러다임의 전환에 주시하면서, 아담스미스의 '보이지 않는 손'에 맡기는 자유시장에 근거한 경제와 상업거래의 속성상 연성법(soft law)의 형태의 UN지도원칙의 이행은 국가와 더불어 다국적기업의 자율적인 실천의지에 달려 있음을 강조한다.

또한 기업의 미래지향적, 사회적 및 도덕적 역할을 통해서만이 보다 평화로운 세계질서로 나아갈 수 있고 기업의 이윤추구와 인권보호를 동시에 이루는 것이

국제사회의 진정한 발전임을 확인하려 한다.

II. 기업과 인권 관련 국제법문서

1. 신국제경제질서와 UN행동강령안

다국적 기업에 대해 인권의무를 지우는 새로운 주제로서, 다국적 기업 활동에 대한 발전적인 규제논의는 1970년대 초에 '신국제경제질서'(new international economic order, NIEO)¹⁾의 발현으로 시작되었다. UN 다국적기업위원회는 1992년까지 다국적기업행동강령안(A draft Code of Conduct on Transnational Corporations)²⁾을 준비하였고, UN경제사회이사회에 요청으로 전문가그룹이 보고서를 제출하였다.³⁾ 행동강령안은 다음과 같이 규정하고 있다.

“다국적기업은 자신이 활동하고 국가에서 인권과 기본적 자유를 존중하여야 한다. 이들의 사회적·산업적 관계에서, 다국적기업은 인종, 피부색, 성별, 종교, 언어, 사회적, 민족적 및 종족 혹은 정치적 의견 또는 여타 의견에 근거한차별을 하여서는 안 된다. 다국적 기업은 균등한 기회와 처우를 확대하기 위하여 마련된 정부정책을 준수하여야 한다.”⁴⁾

1) 1974년 5월 1일 UN 총회에서 채택된 결의, A New International Economic Order (UN doc. A/Res/3201 (S-VI)). 신국제경제질서의 내용을 담고 있는 1974년 'UN경제헌장'이라고도 함.

2) U.N. Doc. E/1990/94, 12 June 1990.

3) Ecosoc Res. 1974/1721 of 24 May (1974); The Impact of Multinational Corporations on the Development Process and on International Relations, Report of the Group of Eminent Persons to Study the Role of Multinational Corporations in Development and in International Relations, UN doc. E/5500/Rev.1/Add 1 (1974).

4) 원문: “Transnational Corporations shall respect human rights and fundamental freedoms in the countries in which they operate. In their social and industrial relations, transnational corporations shall not discriminate on the basis of race, colour, sex, religion, language, social, national and ethnic origin or political or other opinion. Transnational Corporations shall conform to government policies designed to extend equality of opportunity and treatment”.

그러나 이 안은 국제법을 언급하고 있고 다국적기업의 구체적인 기준을 포함하고 있지 않다는 이유로 선진국과 개도국 간에 합의를 이루지 못하여 채택되지 못하였다.⁵⁾ 이 안은 UN에서 처음으로 다국적기업에 관한 인권의무를 언급한 최초 문서이고 비록 그 추상성과 기업의 복잡한 이해관계로 인하여 채택되지 못하였으나 앞으로 UN에서 논의될 의제의 방향을 제시했다는 점에서 의미가 있다. 이 안은 국제인권법의 대원칙인 기본적 인권 존중의무, 차별금지원칙과 만인평등원칙을 언급하고 있다.

2. OECD지침

1970년대 선진국들은 다국적 기업에 의한 인권침해로 인해 외국투자자의 권리에 제한을 가하는 개도국들의 적대적인 반응을 가져올 수 있다는 점을 우려했다. 비동맹 개도국으로 구성된 '77그룹'(Group 77)은 천연자원에 대한 자신들의 영구주권과 다국적 기업의 활동의 감독을 개선할 것을 주장하였고, 1976년 6월 21일 경제개발협력기구(OECD)는 다국적기업에 관한 지침(the Guideline for Multinational Enterprises)(이하 OECD지침)⁶⁾을 채택하였다. 이 지침은 여러 번 개정되었다. 최근 2000년에 개정될 때, 감독체제를 활성화하고, "자신들의 활동에 의하여 영향을 받는 인권을 수용국의 국제의무와 공약에 부합하도록 존중할" 다국적기업의 일반의무를 규정하였다.⁷⁾ 이 지침은 다국적기업의 인권의무를 정의하고 있는 가장 널리 사용되고 있는 국제문서이다.

5) The Report by the Secretary General, The impact of the activities and working methods of transnational corporations on the full enjoyment of all human rights, in particular economic, social and cultural rights and the right to development, bearing in mind existing international guidelines, rules and standards relating to the subject-matter, UN Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities, U.N. Doc.E/CN.4/Sub.2/1996/12, (2 July 1996), paras. 61-62.

Schutter, Olivier De, "Transnational Corporations and Human Rights: An Introduction", Global Law Working Paper 01/05 Symposium - "Transnational Corporations and Human Rights", NYU School of Law, New York, NY 10012, p.1.

6) The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/main.htm#mm> 참조.

7) The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. June 2000.
<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>.

OECD지침은 비록 법적 구속력이 없고 권고적 역할을 하는 것이지만, 대부분의 다국적 기업이 속해 선진국으로 구성된 OECD의 문서로서 규제의 효과가 있다. 이 지침은 직접적으로 인권침해를 예방하고 인권친화적인 행동을 하도록 다국적 기업에게 스스로 의무를 지우고 있다.

3. ILO삼자선언

거의 동시에 1977년 11월 16일 제204차 회기 국제노동기구(ILO) 지도기구(Governing Body)는 다국적 기업과 사회정책에 관한 삼자원칙선언(the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)(이하 선언)을 채택하였다.⁸⁾ 이 선언 전문에서 다음과 같이 언급하고 있다.

“국가를 넘어 활동하는 기업이 이룬 발전은 경제력 집중을 초래하였고, 국가정책과 노동자의 이익과의 충돌을 낳을 수 있다. 다국적기업의 복잡성과 이들의 다양한 구조, 활동과 정책 등으로 인해 투자국 혹은 수용국에 우려를 주고 있다.⁹⁾

이 선언의 목적은 당시, 신국제경제질서를 옹호하는 UN결의를 고려하여, 다국적 기업이 경제적 및 사회적 진보에 긍정적인 기여를 독려하면서도, 이들의 다양한 활동에서 야기되는 문제점을 완화하고 해결하는 것이다. 이 선언에서 일반정책에 관한 제8항은 다음과 같이 규정하고 있다.

“이 선언에 관련한 모든 당사국은 주권국가의 권리를 존중하고 국내법과 규정을 준수하고 현지의 관행을 고려하며 관련 국제기준을 존중하여야 한다. 당사국은 세계인권선언, UN총회가 채택한 국제인권규약과 ILO현장상

8) 이 선언은 2000년 11월 제279회기에서 개정됨.

<http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/main.htm#Summ> 참조.

9) International Labour Office, Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy,

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_101234.pdf.

의 원칙을 존중하고, 표현과 결사의 자유는 지속적인 발전의 필수적인 것임을 인식하여야 한다. 당사국은 국내법과 자신이 수용한 국제의무를 다하고 자신의 의지로 행한 공약을 존중하여야 한다.¹⁰⁾

ILO삼자선언은 노동자의 인권을 보호하기 위한 UN가구의 문서로서 노동자의 관점에서 다국적기업의 인권의무를 규정한데서 의미가 있다. 이 선언은 UN의 주요 인권장전인 세계인권선언, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(A규약)과 시민적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(B규약)과 ILO헌장상의 권리와 원칙을 강조하고 있고, 노동자권리로서 표현과 결사의 자유의 보장을 역설하고 있다.

III. 기업과 인권에 관한 UN지도원칙

1. 글로벌협정

국경을 넘어 활동을 하는 기업들은 국제적 규제대상의 법인체로 보일 수 있다. 그럼에도 불구하고 UN은 오랫동안 기업의 기준을 발전시키는 노력을 해왔다. 1970년대에서 1980년대 사이 다국적기업에 관한 행동강령초안은 논란이 많았고 결국은 모든 노력이 허사로 돌아갔다.¹¹⁾ 1999년 코피 아난 UN 사무총장은, 기업으로 하여금 인권, 노동, 환경보호와 반부패에 관한 기본원칙을 준수하도록 독려하기 위하여 글로벌협정(Global Compact)¹²⁾을 출범시켰다.¹³⁾

인권, 노동, 환경과 반부패에 영역에 있어서 UN글로벌협정 10개 원칙은 국제적 합의를 이끌었고, 세계인권선언, 노동에 있어서 기본적 자유와 권리에 관한 ILO선언¹⁴⁾, 환경과 발전에 관한 리오선언¹⁵⁾, UN반부패협약¹⁶⁾에 근거를 삼았

10) Ibid.

11) Murphy, D. , "Taking Multinational Codes of Conduct to the Next Level", 43, Columbia Journal of Transnational Law, 389, 403-405 (2005).

12) <http://www.unglobalcompact.org> 참조

13) Ibid., pp. 411-413.

14) The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

다.17) 10개 원칙은 다음과 같다.

- 인권:

- 제1원칙: 기업은 국제적으로 공언된 인권보호를 지지하고 존중하여야 하고,
- 제2원칙: : 인권침해에 연루되지 않도록 보장하여야 한다.

- 노동

- 제3원칙: 기업은 집회의 자유와 효과적인 단체교섭권을 인정하고,
- 제4원칙: 모든 형태의 강제적·의무적 노동을 철폐하며,
- 제5원칙: 아동노동을 효과적으로 지양하고,
- 제6원칙: 고용과 직업선택에 있어서 차별을 하지 않아야 한다.

- 환경

- 제7원칙: 기업은 환경문제에 예방적 접근을 하고,
- 제8원칙: 환경에 대한 책임을 강화하며,
- 제9원칙: 환경친화적 기술의 발전과 보급을 독려하여야 한다.

- 반부패

- 제10원칙: 기업은 부당이득(extortion)과 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패를 행하지 않도록 행동하여야 한다.18)

글로벌협정이 시사하는 바는 이들 원칙을 준수함으로써 세계화의 일차적 추진세력인 기업은 모든 경제·사회 분야에 이익을 주는 방식으로 행동함으로써만이 시장, 상업거래, 기술과 재정부분의 발전이 보장될 수 있다는 것이다. 그것이 국내이든 타 지역이든 사회적, 정치적 및 경제적 도전이 이전보다 훨씬 기업에 영향을 미침에 따라, 많은 기업들이 정부, 시민사회, 노동자와 UN과 협력할

15) The Rio Declaration on Environment and Development.

16) The United Nations Convention Against Corruption.

17) <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.

18) Ibid.

필요가 있게 되었다. 글로벌협정은 130개국 이상에서 온 8700개 기업과 기업이 해관계자들이 참여하였고 전 세계적으로 대규모의 자발적인 기업책임계획이 되고 있다. 글로벌협정은 다음과 같은 두 가지 보완적 목표를 두고 있다.

1. 전 세계 기업 활동에 10개 원칙을 주 원칙으로 편입되게 하는 것.
2. 천년개발목표(The Millennium Development Goals, MDGs)를 포함하여 광범위한 UN목표를 지지하도록 기업활동을 촉진하는 것.¹⁹⁾

이들 목표와 함께, 글로벌협정은 기업과 사회가 직면하는 가장 기본적인 도전에 대한 종합해결책을 제시하는 상세한 계획을 세우고 있다. 글로벌협정은 국제적·국내적 성격과, 사적·공적 성격을 띠고 있으나 여전히 자발적인 책임을 필요로 하고 있다. 글로벌협정을 다음을 공약함으로서 혜택이 얻을 수 있다.

- 환경, 사회 및 정부정책과 관행에 대한 기존의 세계적으로 인정하고 있는 정책 체제를 채택하는 것.
- 공통의 문제에 실용적인 해결책과 전략을 발전시키기 위한 최선의 관행을 공유하는 것.
- UN기관, 정부, 시민사회, 노동과 여타 비기업이익을 포함한 광범위한 기업 이해관계자들과 협력하여 지속가능한 해결책(sustainability solutions)을 개발하는 것.
- 시장에서 기업단위와 지부를 글로벌협정 현지 네트워크와 연결하는 것.
- 지속가능하고 발전적인 쟁점사안에서 UN의 경험과 전문적인 지식을 얻는 것.
- UN의 글로벌협정 운영도구와 환경, 사회 및 정부 영역에서 전문화된 분야에 참여할 기회를 활용하는 것.²⁰⁾

글로벌협정은 진보커뮤니케이션(the Communication on Progress (COP)로 알려진 투명하고 책임 있는 정책을 마련한 것이다. 참여하는 기업은 이 정책에 따라야 하며, 투명성과 공개성에 대한 약속은 이 계획을 성공시키는 중요한 요소가 된다. 공개적 대화를 하지 못하는 경우에는 참여자의 지위는 바뀌고 제명될

19) Overview of the UN Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/>.

20) Ibid.

수 있다.

글로벌협정은, 환경, 사회, 정부 영역에서 증가하고 있는 복잡한 위협요소와 운영상황에서 사적 부분을 조력하는 것이며, 이 협정을 준수함으로써 이익을 얻게 되고, 결국은 시장과 사회질서를 국제원칙과 가치에 부합하도록 하게 하는 것이다.²¹⁾ 세계 수많은 기업들이 글로벌협정에 참여하는데 동의하였으나, 이의 효율성여부는 자발적 성격과 원칙의 일반성으로 인하여 한계가 있었다.²²⁾

2. 규범안

2003년 UN인권증진과 보호에 관한 소위원회²³⁾(이하 소위원회) 산하의 독립적인 전문가그룹인 UN인권이사회의 전신인 UN인권위원회(이하 위원회)는 인권과 관련한 '다국적기업의 책임에 관한 규범안'(이하 규범안)²⁴⁾을 채택할 것을 제안하였다.²⁵⁾ 이 규범안은 사실상 모든 기업에 대한 광범위한 인권의무를 부여한다고 규정하고 있다. 소위원회와 위원회는 규범안에 법적 구속력을 부여할 권한을 가지고 있지 않지만, 위원회가 이를 채택하는 경우 규범안은 구속력 있는 문서의 기준이 될 수 있고 국제관습법 발전에 영향을 줄 수 있다.²⁶⁾

이후 규범안은 논란이 많았다. 인권단체는 강력히 지지한 반면 대부분 기업들은 반대함으로써 위원회는 이를 채택하지 못했다. 대신 위원회는 UN사무총장에게 2005년에 기업을 효과적으로 규율할 수 있도록 하기 위하여 국가의 역할을

21) Overview of the UN Global Compact, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/>.

22) 예컨대 인권에 관한 두 가지 원칙은 다음과 같이 규정하고 있다. "기업은 국제적으로 공인한 인권보호를 지원하고 존중하며 인권침해에 연루되지 않도록 보장하여야 한다.

23) UN Sub-Commission on the Protection and Protection of Human Rights.

24) Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 9 (Aug. 13, 2003). Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003).

25) Sub-Comm,n Res. 2003/16, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11, P. 52 (Aug. 13, 2003). Weissbrodt, David and Muria, Kruger, "Norms on the Responsibilities OF Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights", 97 Am. J. Int'l L., 901 (2003).

26) "The Human Rights Council Endorses "Guiding Principles" for Corporations", 15 ASIL Insights 1 (2011).

구체화시키는 임무를 맡기는 ‘인권과 다국적 기업과 여타 기업에 관한 특별대표’를 지명할 것을 요청하였다.²⁷⁾ 코피아난 사무총장은 2007년 3월 스위스 제네바에서 글로벌협정을 마련하는데 기여한 John Ruggie 하버드대 교수를 인권특별대표로 지명하였다.

3. Ruggie체제

특별대표의 임기를 시작하면서 Ruggie는 규범안과는 다른 입장을 취하였다. 그는 규범안이, 인권법이 직접적으로 기업에 대하여 광범위한 의무를 부과하는 “과장된 법적 선언”이라고 비판하였다.²⁸⁾ 대신 그는 “집단살해, 노예, 인신매매, 강제노역, 고문과 인도에 반하는 범죄를 포함하는 국제범죄에 해당되는 극악무도한 인권침해”는 잠재적으로 예외이지만²⁹⁾, 인권법은 현재 기업이나 여타 국가가 아닌 실체(non-state actors)에 대하여는 직접적인 의무를 지우지 않는다는 입장을 취하였다.³⁰⁾ Ruggie는 또한 국가에 대하여 직접적인 의무를 지우는 새로운 선언이나 협정을 채택할 수 없다는 입장을 취하고 그러한 법률문서를 논의하는 것은 불가능하다고 하였다.³¹⁾

새로운 법규범을 제안하는 대신 Ruggie는 기업에 대하여 현재 인권기준의 적용에 관한 컨센서스를 이루는 것을 모색하였다. 2008년 인권이사회에 다음과 같은 3가지 원칙에 기초한 “UN 보호·중·구제체제”(UN Protect, Respect, Remedy Framework),” 일명 ‘기업과 인권체제’(Framework for Business and Human

27) H. R. Comm’n Res. 2005/69 (Apr. 20, 2005).

http://ap.ohchr.org/documents/E/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2005-69.doc.

28) Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 59 U.N. Doc. E/CN.4/2006/97 (Feb. 22, 2006).

29) Ibid.

30) Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie, Business and Human Rights: Mapping International Standard of Responsibility and Accountability for Corporate Acts, 44, U. N. Doc. A/HRC/4/35 (Feb. 19, 2007).

31) Ruggie, John, “Treaty Road Not Travelled”, Ethical Corp, 42-43 (May 6, 2008). http://hks.harvard.edu/m-rcbg/news/ruggie/Pages%20from%20ECM%20May_FINAL_JohnRuggie_may%2010.pdf.

Rights)(이하 Ruggie체제)를 제출하였다.³²⁾

- 정책, 규정 및 결정을 통한 기업을 포함한 제3자에 의한 인권침해에 대한 국가의 보호의무.³³⁾
- 인권침해를 삼가고 자신이 연루된 인권의 역효과를 공개하는 상당한 주의를 다하면서 인권을 존중할 기업의 책임.³⁴⁾
- 사법적 그리고 비사법적 차원의, 기업과 관련한 인권침해 피해자에 대한 보다 효율적인 구제의 필요성.³⁵⁾

Ruggie는 이 체제는 기존법에 변화를 필요로 하는 것이 아니고 지금보다 나은 이해를 구하는 것이라고 강조하였다. 그는 인권법은 기업을 포함한 비국가행위자에 의한 침해로부터 관할권 내에 있는 자의 인권을 보호할 국가의 의무를 규정하고 있으므로 이를 체제 제1원칙에서 강조하였다.³⁶⁾ 또한 인권을 효과적으로 보호하기 위하여 국가는 인권침해에 대한 구제를 제공하여야 한다고 하고 구제의 필요성을 제3원칙으로서 제시하였다.

기업의 인권존중이라는 제2원칙은 어떤 의미에서는 규범안의 재반복으로 보인다. 그러나 Ruggie는 기업의 인권존중의무인 제2원칙을 결정적으로 다른 측면에서 보고 있다. 즉 기업의 책임은 인권법이 아닌 사회적 기대(societal expectations)에서 나온다는 관점이다.³⁷⁾ 규범안과는 달리 Ruggie체제는 기업에

32) Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, U.N. Doc. A/HRC/8/5 (2008). Ochoa, Christiana, "The 2008 Ruggie Report: A Framework for Business and Human Rights", ASIL Insights (June 18, 2008). <http://www.asil.org/insights080618.cfm>.

33) "The state duty to protect against human rights abuses from third parties, including business, through policies, regulation, and adjudication."

34) "The corporate responsibility to respect human rights, implementing due diligence to avoid infringement and address adverse impacts."

35) "A need for great access to remedy for victims of business-related abuse, both judicial and non-judicial"

36) Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie, Business and Human Rights: Mapping International Standard of Responsibility and Accountability for Corporate Acts, 44, U. N. Doc. A/HRC/4/35 (Feb. 19, 2007).

직접적으로 인권의무를 지우는 선언이 아닌 점이 기존의 입장과는 다르다. 그러므로 인권존중의 기업책임은 인권을 보호하는 일차적인 국가의무를 통하여 조정될 수 없다. Ruggie는 기업책임은 국내법적 체제와 여론을 통해서만이 강화될 수 있다는 주장이다.³⁸⁾

4. UN지도원칙

Ruggie는 “보호, 존중과 구제”체제를 인권이사회가 승인하는 경우, 이는 3가지 원칙을 더욱 구체적으로 발전시키는 잠재적인 “권위 있는 구심점”(authoritative focal point)이 된다고 하였다. 2008년 UN인권이사회는 Ruggie체제를 컨센서스를 통하여 승인하였고, Ruggie에 대하여 3년 동안 이를 구체화하고 효과적으로 이행할 수 있는 방안을 강구하도록 요청하였다.³⁹⁾ 3년 후 2011년 6월 Ruggie는 지도원칙을 제시하였고⁴⁰⁾, 동년 6월 16일 UN인권이사회는 인권과 다국적 기업에 관한 획기적인 결의로서 ‘기업과 인권에 관한 지도원칙’(Guiding Principles on Business and Human Rights)(이하 지도원칙 혹은 원칙)을 채택하였다.

1) 국가의 인권보호의무

31개의 지도원칙은 3개 장으로 나뉘어져 있고, Ruggie체제의 3개 원칙에 부합하며 각 원칙마다 주석이 달려 있다. 첫 번째 10개 원칙은 국가의 인권보호에 관한 것이다. 이들 원칙은 결과가 아닌 국가행위의무로서, 국가는 기업에 의하여 저질러지는 인권침해에 반드시 책임이 있는 것은 아니나, “그러한 침해를 예방하고, 조사하며, 처벌하고 시정하기 위한 적절한 조치”를 취할 의무를 가진다.⁴¹⁾ 지도원칙은 국가에 대하여 어떠한 조치가 적절한지 광범위한 재량을 남겨

37) Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights, U.N. Doc. A/HRC/8/5 (2008).

38) Ibid.

39) H.R. Council Res 8/7, U.N. Doc. A/HRC/REC/8/7 (June 18, 2008).
http://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf.

40) Special Representative of the Secretary-General, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, U.N. Doc. A/HRC/17/31 (Mar. 21, 2011). 이하 Guiding Principles.

놓고 있는 반면, 일정한 보충적 지도를 제시하고 있다. 예컨대, 이들 원칙은 각 국가는, 자국 내에서 규율하며 실질적으로 지원하는 기업실체의 부당행위에 대하여 인권을 보호하고, 기업이 인권을 존중하도록 증진하는 적절한 조치를 취하여야 한다.⁴²⁾

지도원칙은 인권침해를 보호할 의무를 국가영역 혹은 관할권 내로 한정하고 있다.⁴³⁾ 달리 말하면 원칙은 일반적으로 역내로 확대되는 국가의 인권의무를 제한하고 있다.⁴⁴⁾ 한편 이러한 제한은, 인권지지자들이 선진국은 자국영역 내 속하는 기업이 저지르는 인권침해에 대하여도 보호의무를 가진다고 주장해 왔기 때문에 논란이 되고 있다. 그러나 원칙에 대한 주석은, 국가는 그렇게 할 수 있고 관할권의 근거가 있는 한 역내 행위에 대하여도 규율할 수 있다고 지적하고 있다.⁴⁵⁾ Ruggie도 국가는 자신의 관할권 내에 있는 기업이 해외에서 인권침해를 저지르지 않도록 최선의 노력을 해야 한다고 강조하고 있고⁴⁶⁾, “국가는, 자국 영역이나 관할권 내에 주소를 두고 있는 모든 기업이 영업활동을 하는 동안 인권을 존중할 수 있는 상황을 분명히 마련하여야 한다”고 규정하고 있다.⁴⁷⁾

2) 기업의 인권존중의무

지도원칙 제2장은 기업의 인권존중의 의무를 구현하고 있다. 이 의무는 기업이 인권침해를 야기를 예방하는 것 뿐 아니라, 기업이 이러한 문제에 기여하지 않았다 하더라도 기업의 활동과 직접 연루된 인권침해를 완화시킬 것을 요구하고 있다.⁴⁸⁾ 원칙은 내재된 인권은 최소한 국제인권장전(International Bill of

41) Guiding Principles, op. cit., principle 1.

42) Ibid., principle 4, 7.

43) Ibid., principle 1.

44) Ibid., principle 2. 인권과 역내 적용문제에 관해서는 Gibney, Mark and Skogly Sigrun (eds.), *Universal Human Right and Extraterritorial Obligations*. (2010); Coomans, Fons and Kamminga, Menno T., *Extraterritorial Application of Human Rights Treaties*, (2004) 참조.

45) Guiding Principles, op. cit., p. 7.

46) Special Representative of the Secretary-General, *Guiding Principles on Business and Human Rights:: Further Steps Toward the Operationalization of the "Protect, Respect and Remedy" Framework*, 47 U.N. Doc. A/HRC/14/27 (Apr. 9. 2004).

47) Guiding Principles, principle 2.

Right)⁴⁹⁾과 ‘노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 ILO’⁵⁰⁾에 인정된 권리를 포함하고 있다고 언급하고 있다.⁵¹⁾ 이들 국제인권기준은 이미 ILO삼자선언에서 언급된 것이다.

인권존중의무를 이행하기 위하여, 기업은 ‘인권의 상당한 주의의무’(human right due diligence)을 다하여야 한다. 이에는 인권에 관한 영향평가(human rights impact assessments)를 하여야 하고, 평가로부터 결과를 통합하며, 효과에 대한 대안을 모색하고 기업의 대응책을 공개하는 것이다.⁵²⁾ 기업은 자신이 야기하거나 연루된 인권침해에 대한 구제책을 제공하고 협력하여야 한다.⁵³⁾

3) 효과적인 구제

지도원칙의 마지막 장인 제3장은 효과적인 구제에 관한 것이다. 원칙은 국가는 자신의 보호의무의 일환으로서 자국 내 기업에 의한 인권침해가 효과적인 구제를 받을 수 있도록 보장하는 조치를 취하도록 하고 있다.⁵⁴⁾ 효과적인 법적 구제를 제공할 수 있도록 하기 위하여, 국가는 비사법적 청원제도(non-judicial grievance mechanisms)를 마련하여야 하고⁵⁵⁾, 기업도 마찬가지로 그러한 제도를 제공하여야 한다.⁵⁶⁾ 원칙은 청원제도는 합법적이고, 이용가능하며, 예견할 수 있고, 공정하고 투명한 기준을 갖추어야 한다고 규정하고 있다.⁵⁷⁾

5. UN지도원칙을 승인한 인권이사회의

48) Ibid., principle 13.

49) 세계인권선언, 국제인권규약인 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(A규약)과 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(B규약). 개인통보제도를 인정하는 B규약선택의정서 및 B규약 제2선택의정서.

50) The International Labour Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

51) Guiding Principles, principle 12.

52) Ibid., principle 17-21.

53) Ibid., principle 22.

54) Ibid., principle 25.

55) Ibid., principle 26, 27.

56) Ibid., principle 29.

57) Ibid., principle 31.

8년 전의 규범안과는 달리, 지도원칙은 인권단체가 아닌 기업으로부터 관대한 환영을 받았고⁵⁸⁾, 일부 기업은 원칙이 너무 약하다고 비판하였다. 비판자는 원칙이 역내로 확대하여 보호의무를 적용하지 않고 있다는 점을 지적했다. 이러한 비판에도 불구하고 UN인권이사회는 Ruggie체제와 지도원칙을 채택하였다.⁵⁹⁾ 회원국정부는 일반적으로 성의를 보였다. 지도원칙을 승인한 결의는 아르헨티나, 과테말라, 캐나다, 인도, 나이지리아, 노르웨이, 러시아, 터키와 미국을 포함하여 많은 국가가 공동으로 지지하였다. 결국 인권이사회는 컨센서스로 결의를 채택하였다.⁶⁰⁾

지도원칙에 대한 광범위한 지지는, 지도원칙이 가까운 장래에 기업의 사회책임에 대한 UN기준을 발전시킬 수 있는 기회가 될 수 있다는 지배적인 감정을 반영하고 있는 것일 수 있다. Ruggie는 임무수행 중 수많은 협의가 가졌고, 많은 나라를 방문하고 많은 정부각료, 기업실무자, 인권활동가와 학자로부터 자문을 받았다. 그의 개인적인 노력을 신뢰하여야 한다.⁶¹⁾

Ruggie의 최종보고서에서, 그는 인권이사회가 지도원칙을 승인하는 것은 “기업과 인권의 도전문제가 끝나는 것은 아니다. 그러나 이는 시작을 위한 목표가 된다. 공동의 세계행동강령을 마련함으로써 미래 있을 법한 장기적 발전을 배제함이 없이 지도원칙에 따라 새로운 진전이 단계별로 이루어질 수 있다”고 하였다.⁶²⁾ 지도원칙을 지지함으로써, 이사회는 인권, 다국적 기업 및 여타 기업에 관한 작업단체를 마련하였다. 작업단체는 3년을 임기로 하는 5명의 전문가로 구성되었고, 지도원칙의 보급과 이행을 증진하고 모든 관련 요소로부터 얻게 되는 정보를 근거로 지도원칙을 평가하는 임무를 맡았다.⁶³⁾ 인권단체는 이사회가 작

58) International Organisation of Employers, International Chamber of Commerce & Business and Industry Advisory Committee to the OECD, Joint Statement on Business and Human Rights to the Human Rights Council (May 30, 2011)
<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ioe-icc-biac-submission-to-the-un-hrc-may-2011.pdf>.

59) Joint Civil Society Statement on the Draft Guiding Principles on Business and Human Rights (Jan. 2011).
http://www.fidh.org/IMG/pdf/Joint_CSOS_Statement_on_GPs.pdf.

60) Human Rights Council Res. 17/4, U.N.Doc.A/HRC/RES/17/4 (July 6, 2011).

61) Guiding Principles.

62) Ibid.

업단체에 대해 기업의 인권침해피해자로부터 개인청원을 받는 명백한 권한을 주고, 법적 구속력 있는 문서로서 법적 보호부분을 평가하는 권한은 부여하지 않았으며, 국가가 기업에 대하여 인권영향평가를 행하도록 요구하는 규정을 두지 않고, 사법상 조정(judicial remediation)에도 주의를 기울이지 않았다고 비판하였다⁶⁴⁾

규범안이 논란이 되면서 John Ruggie를 임명하고 임무를 수행한 것은 과연 거대한 기업에 대하여 인권원칙을 적용할 수 있는지의 의문이 있었지만, 지도원칙의 도출은 국제적 컨센서스를 이룬 일중에 도박과도 같은 일이었다. 놀랍게도 그는 해냈다.⁶⁵⁾ 인권이사회가 지도원칙을 승인한 것은 기업에 대하여 인권법을 준수하도록 지속적으로 노력하게끔 하는 새로운 전기를 마련한 셈이다. 지도원칙이 얼마만큼 성공적으로 기업의 인권침해를 막아낼 수 있을 지는 두고 보아야 한다.⁶⁶⁾

인권이사회는 Ruggie의 성공적인 임무수행에 경의를 표하였고, 이러한 작업은 기업활동과 관련한 인권침해를 하나씩 제거해 나가는 투쟁의 새로운 장을 여는 의미가 되었다. 지도원칙의 이행을 추진하는 UN작업단체가 구성됨에 따라, 기업은 원칙에서 요구하는 인권의 상당한 주의의무를 다하여야 하고, 정부는 영역 내에서 국내정책과 규정을 강화시켜 나가야 한다. 앞으로 투자자와 NGO도 지도원칙을 중심으로 자신들의 기대와 지지를 조정하여야 한다.⁶⁷⁾

63) Human Rights Council Res. 17/4, U.N.Doc.A/HRC/RES/17/4 (July 6, 2011).

64) John Civil Society Statement, Advancing the Global Business and Human Rights Agenda: Follow-up to the Work of the Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises (May 2011). <http://www.fidh.org/IMG/Joint-civil-society-statement-on-business-and-human-rights-May-2011.pdf>.

65) <http://business-ethics.com/2011/10/30/8127-un-principles-on-business-and-human-rights-interview-with-john-ruggie/> 참조

66) John H. Knox, "Human Rights Council Endorses "Guiding Principles" for Corporation", 15 ASIL Insights 4 (Aug. 1 2011).

67) Natour, Faris, "UN Council Endorses Principles on Business and Human Rights", Business Ethics, June 16, 2011. <http://business-ethics.com/2011/06/16/un-council-endorses-principles-on-business-and-human-rights>.

IV. UN지도원칙의 이행과 전망

1. 비생산적인 논의에서 국제적 합의의 성과

2005년 Ruggie의 임무가 시작될 때에는 상상할 수 없는 일을 이루어냈고, 그 당시 극심한 기업의 반대와 강력한 NGO의 지지에 부딪혀 UN인권이사회는 규범안을 이행하지 못했고, 기업과 인권간의 대화는 거의 소용이 없었으며 공통관심사안이 없었다⁶⁸⁾

오늘날 새로이 등장하고 복잡한 인권과 기업 간의 도적적인 문제에도 불구하고, 지속적인 논의를 거치는 동안 명쾌한 정의를 찾게 되었다. 정부, 기업, NGO와 투자자 간에 컨센서스를 이룬 것은 특히 괄목할만한 일이다. 국제노동조합기구(International Trade Union Confederation), 국제상업회의소(International Chamber of Commerce), 국제지구권리(Earth Rights International)와 같은 NGO, 코카콜라와 같은 기업, UN인권이사회의 중국대표와 자산 2조 7천 달러 이상을 보유한 투자자들 모두 지도원칙에 지지를 보냈다. 휴먼워치(Human Rights Watch)와 국제사면위원회를 포함한 일부 인권집단은 신랄한 비판을 하였고, 정부와 기업에 대한 원칙 기준이 너무 낮다고(too low) 평가하였다. 그러나 이들 기구조차도 기업과 자신들의 노력에 지도원칙을 포함시켰고, UN차원의 보다 엄격한(stringent)기준을 마련할 것을 계속적으로 주장하고 있다.⁶⁹⁾

2. 기본적 실용주의와 기업의 공약

Ruggie는 “기본적 실용주의”(principled pragmatism)와 광범위하고 참여적인 기업이해관계자의 공약(broad, inclusive stakeholder engagement)의 두 가지 중요한 접근방법에 의하여 합의를 이루어냈다. 그의 권한과 협의로 도출된 결과의 기준은 기본적인 원칙들을 타협시키는 것이 아니었고, 현재 이루어낼 수 있는 ‘실용성’에 주안점을 두었다. 지금은 완전하지 않더라도 합의할 수 있는 선을 찾는 일이다. Ruggie는 지도원칙이 기업과 인권문제에 대한 도전을 종료하는 것

68) Ibid.

69) Ibid.

이 아닌 “공동의 국제행동안(a common global platform for action)을 마련하는 것으로써, 앞으로 이 원칙에 따라 점차 관행이 누적되고 단계적으로 진전이 이루어질 것이며 전도유망한 장기적 발전이 이루어질 수 있다”고 지적하고 있다.⁷⁰⁾

Ruggie가 참여적인 기업이해당사자들의 공약을 강조하는 것은 지도원칙의 광범위한 지지를 이끄는 데 매우 중요한 부분이다. 그는 정부, 기업, 시민사회단체와 47번의 국제적 협의를 가졌다. 일부 공약은 공개되고 일부는 공개되지 않았고, 많은 기업관계자로서의 조언은 온라인협의로 이루어졌다.

Ruggie의 이 같은 성공은 국제적이고 참여적인 기업관계자들의 공약의 중요성을 역설하고 있다. “기본적 실용주의” 접근 방식은 지도원칙을 이행업무를 맡은 UN 작업단체의 앞으로의 노력방향을 지휘하게 될 것이다.⁷¹⁾

3. 인권존중 인식과 입증

지도원칙은 법적 구속력이 없고 기업에 대해 새로운 책임을 지우는 것은 아니다. 원칙은 현재 사회의 단순한 기대를 명시적으로 표현하고 있을 뿐이다. 즉 기업은 다음과 같은 인권을 존중할 책임이 있다는 것을 의미한다.

- 인권정책공약의 채택(Adopting a human rights policy commitment)
- 인권의 상당한 주의의무를 통한 인권침해방지 보장
(Ensuring non-infringement through human rights due diligence)
- 기업이 연루되었던 인권영향의 부작용 공개(Addressing any adverse humanrights impacts the company was involved in)
- 기업활동의 평가와 보고(Measuring and reporting on performance).⁷²⁾

요컨대, 지도원칙은 기업에 대하여 자신들이 인권존중을 “인식하고 있고 이를 보여줄 것”(know and show)”을 요구하고 있다. 원칙은 단순히 기존의 사회적 기대를 보여 주고 있지만, 기업입장에서는 효율적인 인권운영체제의 개선이라는

70) John Ruggie의 기업과 인권 관련 인터뷰 내용은 “Business and Human Rights: Interview with John Ruggie” Business Ethics (Oct. 30. 2011) 참조.

71) Natour, Faris, op. cit.

72) Natour, Faris, op. cit.

새로운 일거리로 생각될 수 있다. 오늘날 8만 여 개의 다국적기업이 있으나, 기업과 인권자원센터의 보고서⁷³⁾에 의하면 271개의 기업만이 인권정책을 가지고 있다. 앞으로 그 수는 현저하게 증가할 것 같다.⁷⁴⁾

지도원칙은 기업에 대하여 인권정책, 상당한 주의의무, 효율적인 불만처리체제에 대한 상세한 지도사항을 제시하고 있으며 단순히 진열품(an off-the-shelf tool)이 아니다. 지도원칙에 따라 기업은 인권운영체제를 이행할 것이고, 원칙은 기업이 정부와 사회 간에 관계를 재고하는데 영향을 줄 것이다. 원칙이 법적 구속력이 없으나 UN이 원칙에 합의를 이루고 승인을 함으로써, 원칙에서 강조된 인권운영조치에 대한 공공정책과 기업의 합리적인 조취가 있고, 기업이 원칙을 이행하도록 하는 정부의 노력을 기대해 본다. F&C와 같은 자산운용가와, PGGM, USS와 같은 연금기금을 포함한 29개 투자그룹은 지도원칙을 승인하였고, 이들의 연구과정과 기업관계자는 원칙의 지도를 받게 된다.⁷⁵⁾

앞으로 기업에 대해 원칙에 따라 행동하도록 하는 다양한 차원의 압박이 이루어지면 더 많은 기업들이 인권운영체제를 마련하게 될 것이다. 이미 많은 기업들이 이러한 과정에 손을 대기 시작하였다. Johnson & Johnson도 지도원칙과 UN의 보호·존중·구제체제에 명시된 기대에 맞춘 인권정책을 채택하였다. Goldcorp도, 투자가와 이해관계자와 공약하고 씨티은행은 UN체제와 원칙을 어떻게 이행할 것인지에 대한 최근 시민보고서를 제출하였다. UN이 원칙을 승인함에 따라 보다 많은 기업들이 이에 맞추는 노력이 계속 이어질 것으로 전망된다.⁷⁶⁾

Ruggie가 강조했듯이, 자발적으로 기업이 UN지도원칙을 수용하고 준수하는 것은 기본적으로 실용주의에 입각하여 이 원칙을 따르는 것이 장기적으로 기업의 이익이 된다고 판단한 것이며, 궁극적으로는 기업활동과 인권이라는 이율배반적인 가치를 조화시키는 것은 '자율'과 '실용성'에 바탕을 두고 있다는 Ruggie의 비전이 어느 정도 적중하고 있다고 보여 진다.

73) The Business and Human Rights Resource Center's list.

74) Natour, Faris, op. cit.

75) Ibid..

76) Ibid..

V. 결 어

다국적 기업과 인권의무에 관한 논의는 1970년대 신국제경제질서를 구현하고 있는 UN경제헌장에서 시작되고, 이후 UN행동강령, OECD행동지침과 ILO삼자선언으로 이어졌다. 이들 문서는 공통적으로 국가가 국제사회에 약속한 의무를 이행하여야 하고, 세계인권선언과 국제인권규약상의 국제기준을 존중할 것을 강조하고 있다.

UN은 기업으로 하여금 인권, 노동, 환경보호와 반부패에 관한 기본원칙을 준수하도록 독려하기 위하여 글로벌협정을 출범시켰으나 협정준수와 자발적 성격과 원칙의 일반성으로 인하여 한계가 있었다.

UN의 인권특별대표로 지명된 Ruggie교수는 기업에 대하여 기존의 인권기준의 적용에 관한 컨센서스를 모색하고 2008년 인권이사회에 'UN 국가인권보호 의무· 기업의 인권존중의무· 인권침해에 대한 구제체계' 일명 Ruggie체제를 제출하였다. 이사회는 Ruggie체제를 컨센서스를 통하여 승인하였고 2011년 Ruggie가 제출한 '기업과 인권에 관한 지도원칙'을 결의를 통하여 채택하였다. 지도원칙은 기본적 실용주의와 기업이해관계자의 공약에 의하여 합의를 이루어 냈고, 실용성과 자발성에 주안점을 두었다. 지도원칙은 '공동의 국제행동안'으로서 많은 기업들이 승인하고 지지하고 있다.

Ruggie는 지도원칙을 넘어서는 보다 구속력있는 법문서의 생성과 발전을 배제하고 있지 않다. 그러나 자칫 엄격한 법적용은 기업활동을 위축시킬 수 있음에 따라, 기업 상거래를 규율하는 당사자원칙, 신의성실원칙과 정의원칙에 부합되는 연성법(soft law) 형태의 지도원칙이 현실적으로는 기업에 인권의무를 간접적으로 지우는 것은 바람직한 형태일 수 있다.

서두에서 언급한 바와 같이, 지난 세기 국제적 충돌을 완화시키고 다국적 기업이 경제적·사회적 진보에 적극적인 기여를 할 수 있었던 점을 간과해서는 안 되며 이는 거래의 속성상 자율성에서 나온 것이며, 이들의 다양한 활동에서 발생할 수 있는 인권침해와 같은 문제를 가급적 최소화하는 노력으로 본래 기업활동의 고유의 성격인 '자율성'과 '실용성'에 근거하여 스스로에게 인권의무를 지우도록 하는 경우 어느 법보다도 구속력과 책임감을 느끼게 된다. 자신을 구속할 의무와 법을 자신이 선택하게 하는 방식이다.

결국 기업과 인권의무에 관한 기존의 규칙과 기준을 집대성하고, 국가, 기업,

NGO와 전문가로부터 합의를 이끌어 내서 완성한 UN지도원칙의 성공여부는 국가와 기업이 이를 준수하려는 실천의지에 달려 있다고 하겠다.

참 고 문 헌

- Coomans, Fons and Kamminga, Menno T., *Extraterritorial Application of Human Rights Treaties*, 2004.
- Gibney, Mark and Skogly Sigrun (eds.), *Universal Human Right and Extraterritorial Obligations*, 2010.
- John H. Knox, "Human Rights Council Endorses "Guiding Principles" for Corporation", 15 ASIL Insights 4, (Aug. 1 2011).
- Murphy, D. , "Taking Multinational Codes of Conduct to the Next Level", 43, *Columbia Journal of Transnational Law*, (2005).
- Natour, Faris, "UN Council Endorses Principles on Business and Human Rights", *Business Ethics*, (June 16. 2011).
- <http://business-ethics.com/2011/06/16/un-council-endorses-principles-on-business-and-human-rights>.
- Ochoa, Christiana, "The 2008 Ruggie Report:: A Framework for Business and Human Rights", *ASIL Insights* (June 18, 2008).
- <http://www.asil.org/insights080618.cfm>.
- Ruggie, John, "Treaty Road Not Travelled", *Ethical Corp*, 42-43 (May 6, 2008).
- http://hks.harvard.edu/m-rcbg/news/ruggie/Pages%20from%20ECM%20May_FINAL_JohnRuggie_may%2010.pdf.
- Schutter, Olivier De, "Transnational Corporations and Human Rights: An Introduction", *Global Law Working Paper 01/05 Symposium - "Transnational Corporations and Human Rights"*, NYU School of Law, New York, NY 10012.
- Weissbrodt, David and Muria, Kruger, "Norms on the Responsibilities OF Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights", 97 *Am. J. Int'l L.*, 901 (2003).
- "Business and Human Rights: Interview with John Ruggie" *Business Ethics* (Oct. 30. 2011)

"The Human Rights Council Endorses "Guiding Principles" for Corporations",
15 ASIL Insights 1 (2011).

International Labour Office, Tripartite Declaration of Principles Concerning
Multinational Enterprises and Social Policy,

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_101234.pdf.

International Organisation of Employers, International Chamber of Commerce
& Business and Industry Advisory Committee to the OECD, Joint
Statement on Business and Human Rights to the Human Rights
Council (May 30, 2011)

<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ioe-icc-biac-submission-to-the-un-hrc-may-2011.pdf>.

Joint Civil Society Statement on the Draft Guiding Principles on Business
and Human Rights (Jan. 2011).

http://www.fidh.org/IMG/pdf/Joint_CS0_Statement_on_GPs.pdf.

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. June 2000.

<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>.

The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises
and Social Policy.

<http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/main.htm#mm>

Overview of the UN Global Compact,

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/>.

The United Nations Global Compact,

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.

Ecosoc Res. 1974/1721 of 24 May, 1974.

U.N. Doc. E/5500/Rev.1/Add 1, 1974.

U.N. Doc.E/CN.4/Sub.2/1996/12, 2 July 1996.

U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 9 Aug. 13, 2003.

U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 2003.

- U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11, P. 52 Aug. 13, 2003
- U.N. Doc. A/HRC/14/27 Apr. 9, 2004
- U.N. Doc. E/CN.4/2006/97 Feb. 22, 2006
- U.N. Doc. A/HRC/4/35 Feb. 19, 2007
- U.N. Doc. A/HRC/REC/8/7 June 18, 2008
- U.N. Doc. A/HRC/8/5 2008
- U.N. Doc. A/HRC/17/31 Mar. 21, 2011
- U.N.Doc.A/HRC/RES/17/4 July 6, 2011
- H.R Comm'n Res. 2005/69 Apr. 20, 2005
- H.R. Council Res 8/7
- H.R. Council Res. 17/4

[Abstract]

Multinational Corporations and Human Right Obligation

Chang, Bok-Hee

Associate Professor, Department of Law, College of Law, Sun Moon University

Discussions on multinational corporations and human rights obligations have started with embodiment of New International Economic Order, so called the UN Economic Charter in the 1970s. Since then, the UN Code of Conduct, OECD Guideline and ILO Tripartite Declaration followed. These instruments commonly provide that state should fulfil its international commitments and respect international standards provided in the Universal Declaration of Human Rights and International Covenant on Human Rights.

UN have launched the Global Compact to encourage corporation to comply the basic principles regarding human rights, labor, environmental protection and anti-corruption, but it had a limitation with its' voluntary nature and generality of principles.

Appointed as special representative of UN Human Rights, Professor Ruggie seek for consensus to apply existing human rights standards to business, in 2008 he submitted to UN Human Rights Council(Council) "State Duty to Protect human rights · Corporate Responsibility to Respect human rights · Need for greater Access to Ruggie Framework"(Ruggie Framework). The Council endorsed Ruggie Framework through consensus and adopted the resolution 'Guiding Principles on Business and Human Rights'('Guiding Principles) submitted by Ruggie in 2011. The Guiding Principles could be accomplished based on 'principled pragmatism' and 'broad, inclusive stakeholder engagement' and has placed an emphasis on practicality and spontaneity. Many corporations approve and support the Guiding Principles

as a common global platform for action.

Ruggie does not exclude possibility to create and develop legal binding instrument going beyond the Guiding Principles. But as strict legal application could discourage free business activity, according to the principles of party autonomy, *pacta sunt servanda* and principle of justice, the soft law like the Guiding Principle can be actually a desirable type to impose indirect human rights obligation to corporations.

As mentioned at the beginning, active contribution of multinational corporations should not be overlooked, which last century it could help mitigating international conflicts and enforcing economic and social progress. This will could come from autonomy of business due to nature of transaction.

What we can do now is to minimize is to try to minimize possible problems which can occur in a variety of business activities issues such as human rights abuses and on the other hand to take responsibility to respect human right themselves based on 'autonomy' and 'practicality' of corporations nature. This way makes them more responsibly binding.

For business and human rights obligations, culminating of the existing rules and standards, adopted through consensus of states, corporates, NGO and experts, the Guiding Principles will take a success depending on states's and corporations's affirmative will.

Key words : Multinational Corporations, New International Economic Order, UN Code of Conduct on Transnational Corporations, OECD Guideline for Multinational Enterprises, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, Universal Declaration of Human Rights, International Covenant on Human Rights, Global Compact, UN Protect · Respect · Remedy Framework, Ruggie Framework, UN Guiding Principles on Business and Human Rights