기업과 인권에 대한 국제사회의 대응

-최근 UN의 논의에 대한 비평-*

홍 성 수**

◀ 目　　次 ▶

Ⅰ. 서론
Ⅱ. UN 초국적 기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범(안)
Ⅲ. 기업과 인권에 관한 UN 사무총장 특별대표의 보고서
Ⅳ. 평가와 전망: 기업과 인권의 법적 강행화 문제
Ⅴ. 결론: 전망과 과제

(논문투고일 : 2011.11.30. / 논문심사일 : 2011.12.13. / 게재확정일 2011.12.26.)

Ⅰ. 서론

전통적인 인권문제는 주로 국가와 개인 사이에서 나타난다. 실제로 근대 이후의 기본권/인권이론은 기본적으로 국가와 개인의 대립을 전제로 한다. 하지만 세계화 시대와 더불어 기업에 의한 인권침해가 새로운 이슈로 떠오르고 있다. 특히, 웬만한 국가보다 더 큰 규모와 영향력을 가진 거대 초국적

---

* 본 연구는 숙명여자대학교 2010학년도 교내연구비 지원에 의해 수행되었음. 이 글은 "기업과 인권 전문가 세미나: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의"(한국인권재단 주최, 만해 NGO 교육센터, 2011.8.31)에서 발표된 것을 수정보완한 것이며, 일부는 필자가 공동연구진으로 참여한 "기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발"(국가인권위원회 2009년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2009)의 내용을 포함하고 있다.

** 숙명여자대학교 법학부 조교수

기업이 등장하게 되면서, 기업에 의한 인권침해의 심각성이 부각되고 있다. 문제는 이러한 초국적 기업에 의한 인권침해는 기존의 국제인권레짐으로 쉽게 대처할 수 없다는 점이다. 실제로 유엔(United Nations)을 중심으로 하는 국제인권레짐은 국가에 의한 인권침해를 다루기에 적합한 체제로 발전해 왔기 때문에, 초국적 기업 같은 사적 행위자를 효율적으로 규제하기에는 적합하지 않은 체제였다.[1] 그래서 UN은 1976년 OECD의 '국제투자 및 다국적기업 선언'의 일부인 '다국적 기업 가이드라인'(Guideline for Multinational Enterprises)[2]과 'ILO 다국적 기업의 원칙과 사회정책에 관한 삼자선언'(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) 등 기존의 기업인권 관련 국제규범의 성과를 계승하여, 2000년에는 UN 글로벌컴팩트(Global Compact)라는 이름의 사회협약을 추진하기 시작했고, 이후 포괄적인 기업인권규범의 제정을 시도하여, 2003년에는 '초국적기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범'(Norms on the Responsibilities of Transnational and Other Business Enterprises with regard to Human Rights, 이하에서는 "UN 기업인권규범(안)"으로 인용)을 제출하였다. 하지만 이 규범은 UN에서 공식적으로 채택되지 못했고, 그 이후 UN은 기업과 인권 문제에 대한 UN 사무총장 특별대표를 임명하여, UN의 기업인권정책을 수립하는 역할을 맡기게 되었다. 이 특별대표의 임무는 2011년에 종료되었는데, 이로써 2000년 UN 글로벌컴팩트, 2003년 UN기업인권규범(안), 2005년부터 2011년까지의 UN 사무총장 특별대표의 활동에 이르는 약 10년 동안의 UN 기업인권 프로젝트가 일단락되었다고 할 수 있다. 앞으로도 UN에서 기업인권문제는 계속 다뤄지겠지만, 당분간은 이 기간 동안에 나온 정책들을 실천적으로 이행하고 검증하는 식으로 진행될 가능성이 높다. 따라서 이 10년 동안의 UN 기업인권 프로젝트의 성과를 검토하고 평가하는 것은 의미있는 일이다. 이런 맥락에서 이 글은 2003년 UN기업인권규범(안)과 2005년부터 2011년까지의 UN 사무총장 특

1) 기존의 인권이론이 이 새로운 현상을 설명하는데 일정한 한계가 있다는 점에 대한 비판적 검토와 대안적 모색에 대해서는 홍성수, "인간이 없는 인권이론?: 루만의 체계이론과 인권", 『법철학연구』, 제13권 3호, 2010, 251-280면 참조.

2) 이 가이드라인은 1979년, 1984년, 1991년, 2000년, 2011년에 각각 개정되었다. 자세한 것은 김종철, "2011 OECD 가이드라인 개정 부분과 그 평가", <기업과 인권 전문가 세미나: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의>, 한국인권재단 주최, 만해NGO 교육센터, 2011.8.31 참조.

별대표의 활동, 특히 특별대표의 보고서가 기초가 된 2008년 "기업인권 프레임워크", 2011년 "이행지침"의 의의를 집중적으로 검토하면서, 결론적으로 향후 기업인권문제에 대한 과제와 전망을 제시해보도록 하겠다.

Ⅱ. UN 초국적 기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범(안)

1. 배경

세계적으로 기업인권 문제가 대두된 것은 1960년대부터이지만, UN이 본격적으로 기업문제에 관심을 갖게 된 것은 1997년 코피 아난(Kofi Annan)이 UN 사무총장에 취임하면서부터라고 할 수 있다.[3] 코피 아난은 당시 기업인권문제에 특별한 관심을 기울였고, 그 대표적인 성과가 바로 2000년에 발족한 UN 글로벌컴팩트(Global Compact)이다.[4] UN 글로벌캠팩트는 기업인권에 관련한 10대 원칙에 동의하는 기업 및 단체들이 모여 회원으로 가입하는 자발적 사회협약이라고 할 수 있다.[5] 회원이 되면, 매년 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙에 관한 성과보고서(communication on progress)를 제출해야 하며, 이 의무를 이행하지 않으면, 회원자격이 박탈된다. 현재 세계 130개국 8,700여 기업 및 단체가 가입되어 있으며, 2007년에는 글로벌컴팩트 한국협회도 창

3) S. Jerbi, "Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next?", *Human Rights Quarterly*, 31, 2009, 301-306면 참조.

4) 글로벌컴팩트에 대해서는 공식 홈페이지(http://www.unglobalcompact.org)와 이은경, "유엔글로벌콤팩트 10대 원칙과 인권 기준", <기업과 인권 전문가 세미나: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의>, 한국인권재단 주최, 만해 NGO 교육센터, 2011.8.31 참조.

5) UN 글로벌컴팩트 "10대 원칙"(10 principles)은 다음과 같다. 1) 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다, 2) 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다, 3) 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 4) 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 5) 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 6) 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다, 7) 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 8) 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 9) 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다, 10) 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

립되었고, 한국에서도 현재 190여 개의 기업 및 단체가 가입되어 있다. 하지만 UN 글로벌컴팩트는 자발성에 기초하고 있으며, 10대 원칙 역시 너무 추상적이라, 기업의 인권침해를 효율적으로 규제하기에는 한계가 많았다. 그래서 UN에서는 기업인권에 관한 포괄적인 국제규범을 제정하는 것이 필요하다고 판단했고, UN 인권위원회(Commission on Human Rights) 산하의 인권증진-보호 소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of human Rights)가 전문가 그룹을 결성하여 초국적 기업의 인권침해 문제에 대한 기초적인 규범 제정 작업에 나서게 된다. 그 결과 2003년 UN 기업인권규범(안)[6]이 인권증진-보호 소위원회에서 공식 채택되었다.[7]

2. 주요 내용

UN 기업인권규범(안)은 전문과 총 23개 항의 본문으로 구성되어 있는데, 전문, A. 일반적 의무 B. 동등한 기회와 비차별적 대우에 대한 권리 C. 안보에 대한 권리 D. 노동자의 권리 E. 국가주권과 인권존중 F. 소비자보호에 관한 의무 G. 환경보호에 관한 의무 H. 일반적 이행 I. 용어정의로 분류되어 있다. 그리고 보다 세부적인 이해를 위하여 별도의 해설이 첨부되어 있다.[8]

① 전문 (Preamble) 국가가 인권보호와 증진을 위해 1차적인 책임을 지고, 초국적 기업과 기타 다른 사업체들 또한 인권보호와 증진의 책임이 있다.

---

6) "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, 26 August 2003.

7) UN 기업인권규범의 채택에 관련한 배경에 대해서는 C. Hillemanns, "UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights", *German Law Journal,* 10, 2003 참조.

8) "Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights", UN Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2, 26 August 2003; 해설은 UN 기업인권규범(안)과 함께, 유엔 인권증진 및 보호를 위한 소위원회(Sub-Commission on the Promotion and protection of Human Rights)가 2003년 8월 26일 제55차 회의에서 채택하였다. 주요 내용 요약은 "주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구"(국가인권위원회 2008년도 인권상황실태조사 연구용역보고서), 79-81면, "기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발"(국가인권위원회 2009년도 인권상황실태조사 연구용역보고서), 51-54면 참조.

② 일반 의무 (para. 1) 국가는 인권을 존중·증진·보호해야 할 주된 책임과 기업이 인권을 존중하는 책임을 가진다. 기업은 활동 영역과 영향력 내에서, 인권을 존중·증진·보호할 의무가 있다.

③ 동등한 기회와 비차별적 대우에 대한 권리 (para. 2) 기업은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 견해, 출신, 사회적 지위, 원주민 지위, 장애, 나이 등에 의한 차별을 철폐하기 위한 국제적 메커니즘과 국내법과 국제인권법이 규정하는 동등한 기회와 대우를 보장해야 한다.

④ 안전에 대한 권리 (paras. 3-4) 기업은 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 학살, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적·약식·자의적 처형, 다른 국제인도법 위반 그리고 인간에 대한 다른 국제적인 범죄에 연루되거나 이로부터 이익을 얻어서는 안 된다. 기업이 맺은 안보협정은 기업이 활동하고 있는 현지의 법, 직업기준 및 국제인권기준을 준수해야 한다.

⑤ 노동자의 권리 (paras. 5-9) 기업은 강제노동을 사용하여서는 안 되며 아동들이 경제적 착취로부터 보호 받을 권리를 존중하여야 한다. 안전하고 건강한 노동환경과 함께, 노동자들과 그 가족들의 적절한 생활수준을 보장하는 보수를 제공하고 결사의 자유와 단체협상권을 보장하여야 한다.

⑥ 국가주권과 인권에 대한 존중 (paras. 10-12) 기업은 국제법과 함께 활동하는 해당국가의 행정관행, 법률, 공익, 개발목표, 투명성과 책임감을 수반하는 사회·경제·문화적 정책들, 부정부패 금지, 해당국의 권한 등 국내법과 관련 법규를 인정하고 존중하여야 한다. 기업은 뇌물을 주거나 제공하도록 기대되어서는 안되며, 다른 부적절한 이익을 제공, 약속, 전달, 수락, 묵과하거나 알고 있으면서 이득을 취해서도 안 된다. 또한 기업은 국가나 다른 존재들에게 인권침해를 지지하거나, 부추기거나, 독려하는 그 어떤 활동도 해서는 안되며, 기업이 제공하는 재화와 용역이 인권 침해에 사용되지 않도록 노력하여야 한다. 그리고 시민적·정치적 권리와 경제적, 사회적, 문화적 권리를 존중하고 그 실현에 기여해야한다.

⑦ 소비자 보호에 관한 의무 (para. 13) 기업은 사업, 마케팅, 홍보를 공정하게 하고, 기업이 제공하는 재화와 용역의 안전과 품질을 보장하기 위한 모든 필수 단계들을 밟아야 한다. 또한 해롭거나 해로울 수 있는 제품을 소비자에게 생산, 배포, 거래, 홍보해서는 안 된다.

⑧ 환경보호에 관한 의무 (para. 14) 기업은 활동하는 해당국의 환경보존과 관련한 국내의 법규, 행정관행 및 정책을 따라 활동해야 하고, 환경, 인

권, 공중위생과 치안, 생명윤리 및 예방원칙에 관련한 국제 협정, 원칙, 목표, 책임과 기준을 따라야 한다. 그리고 지속가능한 발전이라는 더욱 광범위한 목표에 기여하는 자세로 활동해야 한다.

⑨ 일반 이행 (paras. 15-19)

ⅰ) 다국적기업과 기타 사업체들은 이 규범에 부합하는 기업활동 내규를 채택, 보급, 실행해야 하며, 규범의 이행을 위해 취해지 조치들을 정기적으로 보고해야 한다.

ⅱ) 다국적기업과 기타 사업체들은 유엔 및 기타 국제, 국내기구들에 의한 정기적인 감시와 인증을 받아야 한다. 이 감시는 투명하고 독립적이어야 하고 이해관계자들(NGO 포함)이 제안하는 내용을 고려한다.

ⅲ) 다국적 기업들은 이 규범의 존중과 이행을 보장하기 위해서, 계약자, 하도급 업자, 제조업자, 라이선스 소유자, 유통업자 그리고 법인이든 자연인이든 상관없이 계약, 협정 및 거래관계에서 이 규범을 적용하고 반영해야 한다.

ⅳ) 기업은 이 규범에 의거하여 그들의 기업활동이 인권에 미치는 영향에 대하여 주기적으로 평가해야 한다.

ⅴ) 기업은 이 규범을 위반하는 그들의 기업활동으로 인해 피해를 입은 개인, 단체, 지역사회를 대상으로 특히 손해나 재산피해에 대한 보상, 손해배상, 벌충 및 복구 등을 통해서 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 취해야 한다.

ⅵ) 국가는 책임기준과 관련 국내/국제법이 다국적기업과 기타 사업체들에 의해 이행되는데 필요한 법적, 행정적 틀을 마련하고 강화해야 한다.

ⅶ) 이 규범의 어떠한 사항도 국내/국제법에 따른 인권에 대한 국가의 의무가 축소, 제한되거나 불리하게 작용하도록 해석해서는 안 된다.

3. 평가

UN 기업인권규범(안)은 무엇보다 기업인권 문제와 관련하여, 국가와 기업의 의무를 부과하고, 이을 위한 보고와 감시(monitoring)의 메커니즘을 규범화했다는 데에 그 의의가 있다.[9] UN 기업인권규범(안)은 기업이 '개별 활동

9) D. Kinley and R. Chambers, "The UN Human Rights Norms for Corporations: The

영역과 영향력'(respective spheres of activity and influence) 내에서 (뒤의 존 러기 보고서가 언급한) '책임'(responsibility)이 아니라 '의무'(obligation)를 진다는 점을 명시하고 있다. 특히, 기업의 규범 준수는 물론이고, 기업의 보고, 감시와 인증, 손해발생에 대한 보상 등에서도 의무를 갖는다는 표현(shall)을 사용하고 있다는 사실이 중요하다.

하지만 UN 기업인권규범(안)은 많은 논란에 휩싸이게 된다. 인권운동진영에서의 긍정적 반응과는 달리, 기업들과 각 국 정부는 대개 부정적인 반응과 함께 심각한 우려를 표명했다.[10] 환영하는 쪽에서는 UN 기업인권규범(안)이 국가의 1차적 의무와 기업의 2차적 의무 사이의 적절한 균형을 설정하고 있으며, 특히 기업의 자발적 협력에만 의존하는 것(자발주의, voluntarism)이 아니라 기업의 의무를 분명히 했다는 점에서 의미가 있다고 보았다. 하지만 기업의 국제법적 책임은 정당화되기 어렵고, 내용이 애매하고 부정확하며, 기업의 책임을 강화하는 것이 오히려 국가의 책임을 회피하는 것일 수 있으며, 보고서 제출에 관한 규정은 기업에 부담을 줄 수 있다는 점을 들어, 기업인권규범의 공식적 채택을 반대하는 입장도 만만치 않았다.

논란이 계속되는 가운데, UN 기업인권규범(안)은 2004년 UN 인권위원회의 연례 총회에서 검토되었지만, 결국 공식적으로 채택되는데 실패했다. 하지만 이 규범은 UN 기업인권규범(안)은 인권체계 내에서 기업의 인권책임을 확인한 최초의 시도이자, 기업에 관련된 여러 국제규범들을 포괄적으로 정리하여 하나의 완결된 규범을 만들어 냈다는 점에 그 의의가 있다.[11] 실제

Private Implications of Public International Law", *Human Rights Law Review*, 6(3), 2006, 5면; 김인재, "노동분야의 '기업의 사회적 책임(CSR)'과 노동법적 과제: 기업의 국제적 행동규범을 중심으로", 『노동법연구』, 제18호, 2005, 281면 참조.

10) 존 러기는 초기 보고서에서 UN 기업인권규범(안)에 대한 찬반 의견을 정리해 놓았다; "The Report of the UN High Commissioner on Human Rights on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Hum Rights", U.N. Doc. E/CN.4/2005/91, 15 Feb. 2005; UN 기업인권규범(안)에 대한 다양한 반응에 대해서는 D. Kinley, J. Nolan and N. Zerial, "The Politics of Corporate Social Responsibility: Reflections on the United Nations Human Rights Norms for Corporations", *Company and Securities Law Journal*, 25(1), 2007, 30-40면; Kinley and Chambers, 위의 글, 16-32면 참조.

11) M. Robison, "Foreword", *Business Leaders Initiative on Human Rights Report 3: Towards a 'Common Framework' on Business and Human Rights: Identifying Components*, 2006, 1면; D. Weissbrodt and M. Kruger, "Human Rights Responsibilities of Businesses

로 UN 기업인권규범(안)은 기업의 자발적인 행동강령이나, NGO 활동가들이 비판의 준거로 활용되고 있다.[12] 그리고 이 규범이 만들어진 것 자체가 기업의 인권문제와 그 규제에 대한 세계의 시각이 변했다는 것을 보여준 것이며,[13] 앞으로 법적 구속력이 있는 문서로 나아가기 위한 기초자료로서도 큰 의미가 있다고 할 것이다.[14]

Ⅲ. 기업과 인권에 관한 UN 사무총장 특별대표의 보고서

1. 배경

UN 기업인권규범(안)의 공식적 채택이 실패로 돌아갔지만, UN은 국제규범의 제정 대신, 다른 방식으로 기업인권문제에 대처하고자 했다. 먼저, 2004년 UN 경제사회이사회(ECOSOC)는 UN 인권위원회로 하여금 기업인권문제에 대한 보고서를 제출할 것을 요청했다. 이에 따라, UN 인권위원회는 2005년 제61차 회기에서 하버드대학 케네디스쿨의 존 러기 (John Ruggie) 교수를 "인권과 기업과 기타 사업체 문제를 위한 UN 사무총장 특별대표"(Special Representative of the UN Secretary-General on the Issue of Human Rights and

---

as Non-State Actors", in P. Alston (ed.), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford 2005, 315면, 328-335면; International Council of Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies*, 2002, 55-76면; 황필규, "다국적기업과 국제인권기준 개관", 국제민주연대, 『다국적기업 관련 국제인권기준』, 2006, 5면; Amnesty International, "The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability", 2004, 7-8면 참조.

12) "선진외국의 인권교육 우수사례 실태조사" (2006년도 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서), 55면.

13) L. C. Backer, "Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nation's Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as Harbinger of Corporate Responsibility in International Law", *Columbia Human Rights Law Review*, 37, 2005, 288면.

14) 황필규, 위의 글, 7-8면; 황필규, "인권과 기업에 관한 유엔특별대표의 2008년 보고서", 『세상을 두드리는 사람』, 제35호, 2008, 198면.

Transnational Corporations and other Business Enterprises)로 임명하여, 그로 하여금 기업인권에 관한 조사와 연구를 수행하도록 했다.[15] 이후 특별대표 존 러기는 두 차례의 임기 갱신을 거쳐, 2011년까지 총 7년 동안 활동하게 되는데, 그의 활동을 크게 세 단계로 나눌 수 있다.[16]

① **1단계** (2005-2007): 기업인권 기초연구; 기업인권침해의 사례를 조사하고 관련 국제기준과 국제규범을 검토하는 것이 목표임.[17]

② **2단계** (2007-2008): 기업인권 프레임워크 작성; 1단계의 조사연구를 바탕으로 '권고안'(recommendations)을 작성하는 것이 목표; 2008년 "보호, 존중, 구제: 기업과 인권에 대한 프레임워크"(이하에서는 "기업인권 프레임워크"로 인용)이라는 이름의 보고서가 UN 인권이사회(Human Rights Council)에서 승인됨.[18]

③ **3단계** (2008-2011): 기업인권 프레임워크의 이행계획 작성; 2010년 UN 인권이사회는 존 러기에게 이 프레임워크를 '작동하게 할 수 있는'(to operationalize the Framework) 구체적이고 실천적인 이행권고안을 작성하도록 요구하였고, 여러 이해관계자들의 자문을 거쳐서 완성; 2011년 3월 21일 UN인권이사회는 "기업과 인권에 대한 지도 원리: UN의 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이행"[19]을 채택함.

1단계 기업인권 기초연구에서는 주로 기존의 기업인권 현황이 연구되었고, 본격적인 대안은 2단계의 기업인권 프레임워크와 2011년 이행지침에 대해서 논의되었는데, 이 점은 항목을 바꿔서 자세히 살펴보도록 하겠다.

---

15) http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative.

16) M. Karlsson and M. Granström, "Business and Human Rights: The Recent Initiatives of the UN", in R. Mullerat (ed), *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law International, 2011, 293-301면 참조.

17) "Interim Report of the Secretary-General's Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises", U.N. Doc. E/CN 4/2006/97, 22 February 2006.

18) "Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Right", U.N. Doc. A/HRC/8/5, 7 April 2008.

19) "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United States 'Protect, Respect and Remedy' Framework", U.N. Doc. A/HRC/17/31, 21 March 2011.

2. 2008년 "보호, 존중, 구제－기업과 인권에 대한 프레임워크"

1) 배경

기업인권 프레임워크는 무엇보다, 세계화로 인하여 기업의 영향력이 커졌지만 사회가 그 부정적 영향력을 제어하는데 실패했다는 전제에서 출발한다. 그리고 이것을 '거버넌스의 틈새'(governance gap)라고 말한다 (paras 2-3). 이 틈새를 메우기 위해, 기업의 부정적 영향을 통제하는 어떤 메커니즘을 제시하고자 하는데, 그것이 바로 이 기업인권 프레임워크이다. 이를 위해 존 러기는 무엇보다 공식적인 국제기준이 제시되어야 한다고 보았다. 현재 지구상에는 정부, 사적영역, 공식, 비공식, 국제, 국내의 수만은 기업인권에 관한 여러 가지 기준과 규범들이 있지만, 이것들이 파편적으로 존재할 뿐, 이해관계자 모두가 인정할 수 있는 어떤 "권위 있는 중심"(authoritative focal point)이 없는 상태이며, 따라서 지금까지의 논의를 종합하여, 체계적이고 포괄적으로 기업과 인권 정책의 문제를 위한 프레임워크가 필요하다고 생각한 것이다.

2) 내용

기업인권 프레임워크는 기업의 인권보호를 '보호, 존중, 구제'의 관점으로, 다시 말해, ① 국가의 인권보호의무, ② 기업의 인권존중책임 그리고 ③ 구제에 대한 보다 효율적인 접근 등으로 구분한다.[20]

① 국가의 인권보호의무 (paras. 1-10) 국가는 적절한 정책, 규제, 결정을 통해 기업의 인권침해를 막아야 한다. 국가는 기업의 인권침해에 대해 조사하고, 처벌하고, 바로잡기 위한 적절한 조치를 취해야 한다.

② 기업의 인권존중책임 (paras. 11-24) 기업은 인권을 존중하며, 특히 인권이 침해되지 않도록 '상당한 주의의무'(due diligence)[21]를 다해야 한다. 또

---

20) 이상의 세 가지 원칙은 위의 문서, paras. 27-50; paras. 51-81; paras. 82-102 참조.

21) due diligence는 한국어로 정확히 번역하기 쉽지 않은 용어인데, 대략적인 의미는 기업이 기업활동을 하는 지역의 상황을 고려하여 인권침해가 발생하지 않도록 해야 하고 기업활동이 미치는 영향을 고려해야 한다는 뜻이다. 경영실무에서는 기업인수 전에 기

한 사업 파트너, 공급망, 정부기관, 비정부 행위자들과 같은 대상자들이 인권침해를 하고 있지 않은지도 살펴야 한다. 이를 위해, 기업은 인권정책을 채택하고, 인권영향평가를 실시해야 하며, 기업 전체 구조에 인권을 통합해야 하며, 모니터링이나 감사를 통하여 전체 과정을 파악하고 수정해 나가야 한다.

③ 인권침해구제에 대한 효율적 접근 (paras. 25-31) 기업에 의한 인권침해의 피해자는 사법적, 비사법적 구제수단에 효율적으로 접근할 수 있어야 한다. 이에 따라 보상, 원상회복, 재발방지 보장, 관련법 개정, 사과 등의 조치가 취해져야 한다.

3) 평가

기업인권 프레임워크는 그동안 여러 국제기준에 파편적으로 존재하던 기업인권규범의 내용을 정리하고, 국가와 기업의 인권책임을 공식적으로 확인했다는 점에 그 의의가 있다. 하지만 프레임워크는 2003년 UN 기업인권규범(안)이 담고 있었던 UN 차원의 제도적 장치/기구를 철저히 배제한 채, 국가와 기업의 자발성에 기반하고 있다는 점에서 비판에 직면하게 된다.[22] 예컨대, 국제 엠네스티는 기업인권 프레임워크가 인권침해의 예방에 집중되어 있고, 인권을 존중할 의사가 있는 회사에게나 의미가 있을 뿐, 인권을 침해하고 있는 기업을 효과적으로 통제하지 못할 것이라고 비판했다.[23] 즉, 이 프레임워크는 기업들의 활용 가능한 틀을 제시한 것일 뿐이어서, 인권을 존중할 의사가 있는 기업에게나 유용한 자료로 쓰일 수 있을 뿐, 인권에 관심

업의 재무적, 영업적 정보를 알아보는 것으로서, "기업실사"라고 번역하기도 한다. 사법에서는 "선량한 관리자의 주의 의무"(선관주의의무)라고도 하고, 인권위 번역자료에서는 "상세한 주의"라고 번역되어 있다. dule diligence가 기업이 인권존중/보호를 위해 노력해야 할 의무의 기준이 된다는 점을 고려하면, '상당한 주의의무'가 가장 적절한 번역어라고 판단된다.

22) 2008년 보고서에 대한 다양한 반응은 다음의 웹페이지에 자세히 정리되어 있다. http://www.business-humanrights.org/Documents/RuggieHRC2008

23) Amnesty International, "Submission to the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises", July 2008; 하지만, 이 보고서에 대해서 적지 않은 NGO들은 현실적으로 UN인권위에서 만장일치로 통과된 프레임워크를 수용하는 것이 향후 논의에서 개입할 여지를 가질 수 있다는 판단을 하기도 했다 Karlsson and Granström, 앞의 글, 302-303면.

없는 회사들에게 영향을 미칠 수 없다는 것이다.

3. 2011년 "기업인권 이행지침"

1) 배경

2008년 UN 인권위원회는 존 러기의 임기를 다시 3년 연장하여, 기업인권 프레임워크가 이행될 수 있도록 하는 구체적 지침을 작성하도록 했다. 이에 따라 2008년 10월 존 러기는 이행지침 초안을 만들어 2010년 10월부터 2011년 1월까지 47개의 자문, 20개 이상의 현지 방문, 120개국의 수천 명의 온라인 자문 전문가 의견을 수렴했다. 그리고 이렇게 작성된 보고서가 2011년 6월 개최된 제17차 UN 인권이사회에서, "기업과 인권에 대한 이행지침: UN 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이행"(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework)(이하 "기업인권 이행지침"으로 인용)이라는 제목으로 채택된다. 존 러기의 7년 동안의 활동이 마무리되는 순간이기도 했다.[24]

2) 내용

기업인권 프레임워크가 국가와 기업이 인권을 위해 '무엇을 해야 하는지'에 대한 응답이라면, 기업인권 이행지침은 '어떻게 해야 하는지'에 대한 응답이다.[25] 이행지침에는 국가의 의무, 기업의 책임, 구제에 대한 접근이라는 기업인권 프레임워크의 기본구도가 그대로 유지된 채, 이를 위한 이행지침이 구체적으로 제시되어 있다. 전체는 총 31개의 단락이고, 각 단락에는 주석이 달려 있다.

① 국가의 보호의무 (paras. 1-10): 국가의 인권침해를 방지할 의무를 가지고 있다는 점과 기업에 요구할 수 있는 법적, 비법적 조치들이 제시되어 있다. 기본적으로 국가는 적절한 법을 시행해야 하며, 적절한 지침의 제공, 인

---

24) 참고로, 존 러기는 2012년부터 The Institute for Human Rights and Business (IHRB)의 국제자문위원회의 의장으로 취임하게 되었다.

25) J. G. Ruggie, "Presentation of Report to United Nations Human Rights Council", Geneva, 30 May 2011.

권존중 커뮤니케이션에 대한 장려 등의 지원도 필요하다. 분쟁지역에서의 기업의 인권존중에 대한 지원도 특별히 거론되어 있다

② 기업의 인권존중책임 (paras. 11-24): 기업의 인권존중책임에서 '영향범위'의 문제를 구체화했고, 구체적인 운영지침으로는 정책적 서약, 인권에 대한 상당한 주의의무, 개선, 사업 환경 문제 등이 구체적으로 제시되어 있다

③ 구제에 대한 접근 (paras. 25-31): 인권침해 발생 시 국가의 조치 의무, 정부기반의 사법적/비사법적 고충처리제도, 비정부기반의 고충처리제도 등의 이행지침이 제시되어 있다.

3) 평가

기업인권 이행지침에서도 역시 기업인권문제는 기업과 국가의 자발적 노력에 맡겨져야 한다는 기존의 방침은 그대로 유지되고 있다. 이행지침에는 프레임워크를 이행할 수 있는 공식적인 기구나 제도, 절차 등 그 구체적인 이행 방안은 배제되어 있으며, 기업이 자발적으로 이행할 수 있는 지침만을 제공하고 있다. 그 때문에 국제엠네스티, 휴먼라이츠와치 등 인권운동단체들이 기업인권 이행지침에 대해 강한 실망감을 표시하기도 했다. 이러한 부정적 반응에 대해서는 뒤에서 자세히 다뤄보도록 하겠다.

Ⅳ. 평가와 전망: 기업과 인권의 법적 강행화 문제

앞서 살펴보았듯이, UN 기업인권규범(안)은 기업과 국가에 대해 직접적인 의무를 부과했다는 점에 그 의의가 있지만, 이것은 동시에 큰 논란을 불러일으키기도 했다.[26] 2003년 UN 기업인권규범(안)과 기업인권 프레임워크/이행지침을 비교해보면, 기업인권의 규범적 내용과 기준은 대동소이하다.[27] 양자 모두, 기존의 기업인권 관련 국제기준들을 기본으로 하여 기업인권을 포괄적으로 정리해 놓은 것이기 때문이다. 하지만 UN 기업인권규범(안)과 기

26) Kinley et al., 위의 글, 35-36면.

27) 다만, UN 기업인권규범(안)이 기업인권의 목록을 제시하고 있는데 반해, 기업인권 프레임워크에서는 기업인권의목록이 제시되어 있지 않다. 존 러기는 기업인권의 목록화가 큰 의미가 없다고 주장한다.

업인권 프레임워크/이행지침은 기업인권을 이행하는 구체적 방법에서 차이가 있다. 이 둘을 비교하기 위해, (초국적)기업을 규제하는 일반적인 방법을 일별해 볼 필요가 있다. 그 방법은 대체로 ① 시장에 기반을 둔 자율규제, ② NGO의 감시/압력, ③ ILO, UN, OECD, WTO 등 국제기구에 의한 규제, ④ 각 국가의 법률에 의한 규제, ⑤ 각 국가의 국가인권기구를 통한 규제 등으로 나눌 수 있다.[28] ④와 ⑤에 대해서는 특별한 이견이 없고, 대개는 ①과 ②에 의존하는 '자발주의'(voluntarism)와 ③의 방식에 의존하는 '법적 규제주의'가 대립하고 있다.[29] 기업인권 프레임워크/이행지침이 자발주의를 기본으로 하고 있는 반면, UN 기업인권규범(안)이 법적 규제주의에 입각하고 있다고 할 수 있다.

1. 기업에 대한 자율규제

자발주의[30]는 자율규제(self-regulation)체제라고도 불리는데, 기업의 자발적인 노력이 기업의 부정적 영향을 줄이는 가장 현실적인 방법이라고 보는 입장이다. 규제학(regulatory scholarship)에서는 자율규제를 '시장에 기반을 둔 체제'(market-based regime), '자발적 체제'(voluntary regime)라고 부르기도 한

---

28) R. G. Steinhardt, "Corporate Responsibility and the International Law of Human Rights: The New *Lex Mercatoria*", in P. Alston (ed.), *Non-state Actors and Human Rights*, Oxford University Press, 2005, 180-194면; P. Muchlinski, *Multinational Enterprises & the Law*, 2nd ed., Oxford: Oxford University Press, 2007, 112-121면; J. Woodroffe, "Regulating Multinational Corporations in a World of Nation State", in M. K. Addo (ed.), *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations*, Kluwer Law International, 1999, 133면, 135-141면 참조. 또한, 김분태/손태우, "다국적 기업의 사회적 책임에 관한 연구: 다국적기업의 자율규제를 중심으로", 『부산대학교 법학연구』, 63호, 2010, 674-682면에서는 다국적기업의 자율적 규제의 실행방법으로, '자발적 사회보고', 마케팅적 접근', '다국적기업에 대한 소송', '기업지배구조의 변화'을 제시하고 있다. 홍성필, "다국적 기업의 인권책임: 의의와 집행을 중심으로", 『인권과 정의』, 384호, 2008, 49-54면에서는 이외에도 옴부즈만 제도와 회사/ 노조 간의 합의에 의한 제도를 소개하고 있다.

29) 아래 서술한 자율주의와 법적 규제주의의 대립에 대해서는 "기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발" (국가인권위원회 2009년도 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2009), 32-38면의 내용에 기반하고 있다.

30) International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 7면 이하 참조.

다.[31] 즉, 시장논리에 따르는 기업의 속성을 활용해서, 기업이 자발적이고 자율적으로 인권을 존중하도록 일정한 체제를 구축해야 한다는 것이다.[32] 이 체제는 기업의 "인권기업가정신"(human rights entrepreneurialism)[33]에 호소하여 문제를 해결하고자 하는 것이라고 할 수 있는데, 구체적으로는 인권경영의 중요성을 확산시켜 기업이 인권을 존중해야 소비자와 투자자들의 지지를 받을 수 있다는 사실을 인식하게 하고, 그 결과 기업이 스스로 인권경영을 해야겠다는 유인을 갖게 해야 한다는 것이다. 이러한 선순환이 잘 작동되도록 국가가 적절한 지원을 하고 시민사회가 감시하는 것이 가장 현실적이고 효과적인 방법이라는 것이 자율규제를 주장하는 쪽의 생각이다. 실제로 이러한 노력은 이미 어느 정도 성과를 내고 있다. UN이 만든 글로벌컴팩트는 아무런 강제력도 없지만, 수많은 기업과 단체들이 가입해서 자발적으로 보고서를 제출하고 있고, 정부가 투명성협약이나 사회적 책임 협약 등을 제안하면 기업이 적극 호응하기도 한다. 그동안 기업들이 인권친화적인 상품을 만들어 내고, 기업행동규범을 만들고, 사회적 책임이 있는 감사와 인증제도를 실시했던 것도 좋은 사례이다.[34]

자율규제라고 해서 외부의 간섭이 전혀 없다는 얘기는 아니다. 다만 영향을 미치는 방식이 강제력에 의존하지 않고 상호적이고 자율적이라는 것이다. UN 글로벌콤팩트에 가입하는 것은 자유지만, 기업들은 UN의 '좋은 일'에 참여함으로써 기업의 이미지를 높여야겠다는 '동기'(incentive)에서 자발적으로 가입한다. 회원들에게는 보고서 제출이 의무화되어 있긴 하지만, 보고서를 제출하지 않거나 그 내용이 미비할 경우의 유일한 제재방법은 회원자격을 박탈하는 것 뿐이다. 기업의 사회적 책임 보고서에 대한 가이드라인인 G3 Guidelines이나 기업의 사회적 책임에 관한 국제표준 ISO26000 역시 강제력은 없지만, G3 가이드라인에 따른 사회책임보고서를 내거나 ISO26000을 준수하기 위해 노력하는 것은 이미 글로벌 스탠다드가 되었다. 공정노동협

---

31) 홍성수 "규제학: 개념, 역사, 전망", 『안암법학』, 제26호, 2008, 12면 참조; 시민규제(civil regulation)나 공동규제(co-regulation)도 비슷한 맥락에서 거론된다. S. Jerbi, 위의 글, 300면 참조.

32) 홍성필, 위의 글, 51-53면.

33) Steinhardt, 위의 글, 180면.

34) Steinhardt, 위의 글, 180-184면; 특히 행동규범에 대해서는 Weissbrodt and Kruger, 위의 글, 318-321면.

회(Fair Labor Association), 안전과 인권을 위한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights), 다이아몬드 산업에 관한 원칙인 킴벌리 프로세스 (Kimberley Process 새 certify Diamonds) 등도 자발적인 이니셔티브로서 기업들의 자율적 규제를 유도하고 있다.[35]

이러한 자율규제가 작동하는 과정에서 NGO는 중요한 외부 감시자 역할을 한다.[36] NGO는 인권 가이드라인의 제시, 감시, 보고서 작성 권유, 기타 홍보활동과 캠페인 등의 활동 등을 통해 기업의 인권침해를 감시한다. 그리고 인권침해 사실을 공표하는 "공개하여 망신주기"(naming and shaming)의 전략으로 일정한 영향력을 행사한다.[37] 초국적 기업의 인권침해를 감시하는 대표적인 NGO로는 엠네스티 인터내셔널과 휴먼라이츠와치 등의 인권단체와 기업감시(CorpWatch), 투자책임리서치센터(Investor Responsibility Research Center), 사회투자포럼(Social Investment Forum) 등이 있다.[38]

2. 법적 규제주의

반면, 이러한 자율규제만으로는 기업을 규제할 수 없으며, 국제적으로 효력이 있는 규범과 집행기구 내지 사법기구를 통해 기업들을 강제로 규제하는 것이 대안이라는 견해도 있다.[39] 즉, 이것은 구속력있는 규제제도/기구가 있어야 규제가 실효성이 있다는 견해라고 할 수 있는데,[40] 이를 '법적 규제주의'라고 부를 수 있다. 이러한 법적 규제주의는 결국 국제법을 통해서 기

35) S. Jerbi, 위의 글, 300면 참조
36) Steinhardt, 위의 글, 185-186면.
37) 구체적인 사례로는 Amnesty International, "Human Rights Principles for Companies", 1998 참조; Business Leaders Initiative on Human Rights, the Global Compact, and the Office of the High Commissioner for Human Rights, "A Guide for Integrating Human Rights into Business Management", 2006 참조.
38) Amnesty International, "Human Rights are Everybody's Business", 2002; Center for Human Rights and Global Justice at New York University School of Law and Human Rights Watch, "On the Margins of Profit: Rights at Risk in the Global Economy", 2008.
39) D. Kinley et al., 위의 글, 39면; International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 7-19면.
40) International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 9면; 박미경, "인권을 침해하는 다국적 기업에 관한 규율방안", 『법학논총(한양대)』, 26-1, 2009, 446-447면.

업에 인권존중의무를 직접 부과하는 방법이라고 할 수 있다.[41] 가장 이상적으로는 국제사법재판소가 기업인권침해를 심판하여 구속력있는 결정을 내리는 것도 생각해 볼 수 있지만, 현실적으로는 각 국의 사법절차를 통해서 기업을 처벌하는 것 정도가 실제 작동가능한 가장 강력한 법적 규제이다.[42] 또한 UN, ILO, OECD, WTO 등의 국제기구가 시행하고 있는 '기준 제시→보고서 작성 의무 부과→감시/평가→권고'의 메커니즘도 법적 규제주의에 해당하는데,[43] UN 기업인권규범(안)에 포함되어 있는 기업의 보고의무/감시시스템 역시 법적 규제주의로 분류할 수 있다.

물론, 기업에 대한 구속력있는 규제 메커니즘(규범과 기구)을 창설하는 것은 쉽지 않은 일이지만, 지금의 국제인권규범과 같이, ① 기업과 인권 관련 규범을 협약 형태로 제정하고, ② 관련 위원회를 만들고, ③ 보고서 제출을 의무화하고, ④ 권고안을 채택하는 등의 시스템을 만들 수 있다. 같은 맥락에서, 기업 옴부즈만과 같은 초국가적 구조[44], 또는 정기적 감시와 보고, 자문과 지원, 인권영향평가 기준 설정 등의 역할을 담당할 제도적 메커니즘이 제안되기도 한다.[45]

---

41) International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 5장 참조.

42) 실제로, 몇몇 국내법원에는 다국적 기업의 인권침해를 다룰 수 있도록 관할권을 부여되어 있다. International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 4장 참조; 미국의 사례로는 F. van Hoof, "International Human Rights Obligations for Companies and Domestic Court: An Unlikely Combination?", in M. Castermans-Holleman et al. (eds) *The Role of the Nation-State in the 21st Century: Human Rights, International Organisations and Foreign Policy Essay in Honour of Peter Baehr*, The Hage; Boston; London: Kluwer Law International, 1999, 57-59면; 다른 나라들의 사례로는 International Council of Human Rights Policy, 위의 책, 103-106면; J. Paust, "Human Rights Responsibilities of Private Corporations", *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 35(3), 2002, 802-809면; Harvard Law Review Association, "Developments in the Law: International Criminal Law," *Harvard Law Review*, 114, 2001, 2033-2049면 참조.

43) Steinhardt, 위의 글, 201-212면.

44) Amnesty International, "Submission to the Special Representative of the Secretary-General on the issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises", July 2008.

45) R. McCorquodale, "Comments on draft Guiding Principles", January 2011; "Joint Civil Society Statement on the Draft Guiding Principles on Business and Human Rights", January 2011 참조.

3. 기업인권에 대한 UN의 대안에 대한 비판적 검토

지난 7년 간 UN 사무총장 특별대표로 일해 온 존 러기가 정초한 UN의 대안-기업인권 프레임워크와 이행지침-은 자발주의와 법적 규제주의의 대립에 대한 UN 차원의 공식적 응답이라고 할 수 있다. 즉, UN의 결론은 '자발주의'였다. 존 러기가 생산한 수많은 보고서들은 기업인권의 이슈들을 포괄적으로 정리하고, 관련 국내외 기준을 총 망라하여 하나의 통일된 기준을 제시했으며, 특히, 국가와 기업이 각각 무엇을 해야 하고, 인권침해를 받은 당사자가 어떤 구제를 받을 수 있는지에 대한 나름의 해법을 내놓았다는 점에서 의의가 있다. 게다가 그 성과물이 UN 인권이사회를 통해 공식적으로 채택됨으로써, 기업인권문제가 세계적인 의제로 부각되는 데에도 크게 기여했다. 실제로 존 러기의 활동 기간에 수행된 수많은 실증조사의 결과들은 기업과 인권 영역에서 중요한 자원으로 역할을 하고 있다.[46] 그리고 존 러기가 스스로 밝히듯이, 2011년 OECD 다국적기업을 위한 가이드라인에도 존 러기의 보고서의 내용이 반영되어 인권에 관한 장이 포함되었고 국제금융공사(International Finance Corporation)의 '지속가능성 프레임워크'(Sustainability Framework)에 기업의 인권존중책임이 포함되었으며, 2010년에는 ISO26000의 '사회적 책임을 위한 표준지침'(Guiding Standard for Social Responsibility)에도 인권에 관한 장이 포함되었다.[47] 이미 여러 기업들이 기업인권 프레임워크의 실행을 실험하고 있고, NGO들은 정책 프로그램에 기업인권 프레임워크/이행지침을 참조하고 있다.

문제는 존 러기 보고서에 기반을 둔 UN의 기업인권문제에 대한 대응이 새로운 국제법적 의무를 만들어 내는데 실패했다는 것이다. 이미 존 러기는 그의 초기 작업에서 이미 UN 기업인권규범(안)으로 대표되는 일련의 법적 규제주의의 흐름에 대해서 강한 거부감을 드러낸 바 있다. 그는 UN 기업인권규범(안)을 "교조적 과도함"(doctrinal excesses), "과도한 법적 주장(exaggerated

---

46) Karlsson and Granström, 앞의 글 , 305-306면. 그동안 존 러기가 7년간 생산해 낸 방대한 분량의 보고서 목록은 다음 웹페이지에 정리되어 있다.
http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/ReportstoUNHumanRightsCouncil

47) "Business and Human Rights: Further Steps towards the Operationalization of the 'protect respect and Remedy' Framework", U.N. Doc. A/HRC/14/27, 9 April 2010.

legal claims)과 개념적 모호함(conceptual ambiguities)"에 빠져있는 "혼란"(distraction)으로 묘사하고 있다.[48] 2008년 기업인권 프레임워크에서도 UN 기업인권규범(안)의 제안을 비판하면서, 기업의 자율규제와 자발주의를 철저하게 옹호했다.[49]

그가 보고서에서 기업의 (법적) '의무'(obligation) 대신 (사회적, 윤리적) '책임'(responsibility)이라는 표현을 사용하고 있는 것은 의도적인 것으로 보인다. 2008년 보고서는 철저하게 "권고체 언어"(recommendation style language)를 사용하고 있는데,[50] 이 점은 '이행지침'에서도 마찬가지다. 실제로 '이행지침'에서는 국가의 인권보호, 인권존중, 인권이행 의무를 선언한 principle 1과 필요한 사법적, 행정적, 입법적 조치를 취해야 한다는 것을 규정한 principle 25를 제외하고, 국가의 의무를 일관되게 '의무'(shall 또는 must)가 아닌 '권고'(should)로 표현하고 있다.[51] 국가의 의무에 관한 내용은 국가가 당연히 해야 하는 법적 조치를 다시 한 번 확인하고 있는 정도이고, 그 이상의 국가책임은 격려하고 고무하고 지원하라는 수준에 머물러 있다. 기업에 관한 부분은 "인권에 대한 상당한 주의를 다하라"(principle 17), "인권에 대한 부정적 영향을 확인하기 위해 정성적, 정량적 지표를 활용하고, 내부, 외부 이해관계자로부터 의견을 들어라"(principle 20)라는 식의 조언 수준이다. 인권침해에 대한 구제에 관한 내용도 마찬가지다. 기업의 인권침해에 대해 국가는 적절한 사법적, 행정적, 입법적 구제방법을 제공해야 한다는 식의 지극히 당연한 얘기를 권고체로 반복하고 있고 (principle 25), 그 외에도 비정부기반

---

48) "Interim Report of the Secretary-General's Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises", U.N Doc. E/CN 4/2006/97, 22 February 2006, paras. 59-69; 또한 J. Ruggie, "Remarks Delivered at a Forum on Corporate Social Responsibility", Co-Sponsored by the Fair Labor Association and the German Network of Business Ethics, Bamberg, June 14, 2006, 2면 참조.

49) 황필규, 위의 글(주 14), 198면.

50) S. Jerbi, 위의 글, 310-311면 참조.

51) 이러한 문제제기에 대해서는 R. McCorquodale, "Comments on draft Guiding Principles", Jan 2011 참조; 비슷한 문제의식에서 국가의무를 강조하는 어조가 더욱 강화되어야 한다는 지적이 여러 국가인권기구로부터 지적되기도 했다. International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC), "Submission"(to the Draft Guiding Principles for the Implementation of the UN 'Protect, Respect and Remedy' Framework), Jan 2011 참조.

의 다양한 분쟁해결제도나 국가인권기구를 활용하는 것을 "권한다"는 수준의 내용을 규정하고 있을 뿐이다. 국가와 기업의 의무에 대해서는 이렇게 한계를 명확히 하면서도, 기업인권 프레임워크가 기업의 자율성을 훼손할 가능성에 대해서는 아주 조심스럽다. 예컨대, 이행지침은 국가는 "회사법처럼 기업의 설립과 활동을 통제하는 법과 정책들이 기업의 인권존중을 강요하지(constrain) 말고, 인권존중이 가능하게 해야(enable) 한다"(principle 3[b])고 하여, 혹시라도 이 지침이 '의무'나 '강제'로 해석되지 않도록 세심한 안전장치까지 두고 있다.

'기업인권 프레임워크'의 결론에서 존 러기는 기업에 대해 UN이 강제적인 규제를 하는 것이 현실적으로 불가능하다는 점을 재차 언급한다 (para. 107). 그는 기업인권의 이행은 기업의 자발적인 협력에 의존하고 있으며, 특히 UN 자체가 세계에 그 자신의 의지를 실현할 수 있는 중앙집권적인 명령통제식(command-and-control) 체제를 가지고 있지 않음을 지적하면서,[52] UN은 회원국들이 부여한 것에서 벗어나는 그 어떤 '의지'(will)도 가지고 있지 않으며, 다만 지성적으로 그리고 기대와 열망을 전함으로써 선도할 수 있을 뿐이라고 주장하였다 (para 107). 한 인터뷰에서도 존 러기는 기업과 인권에 관한 국제협약(international treaty)의 제정에 대해서 회의적인 입장을 견지했다.[53] UN의 기업인권책임문제를 총괄해온 존 러기의 결론은 결국 자율규제가 대안이라는 것이다.[54] 존 러기는 기업의 법적 책임을 이행할 국제기구가 부재하다는 점을 들어 그 실현가능성에 의문을 제기하고 있으며,[55] 자신의 임기를 마무리하면서 UN 인권이사회에서 행한 보고에서도 비슷한 뉘앙스의 이야기를 하고 있다.[56] 특히, 존 러기는 자신의 임무가 끝난 후의 후속 과제로 UN 내에 기업과 인권에 관한 기구의 설치와 다양한 이해관계자의 개입을 언급하면서, 다음 단계의 과제가 '구속력있는 국제법규범의 제정'로 귀결되어서는 안된다는 우려를 표명하기도 했다. 기업과 인권의 모든 구성요소

52) 명령-통제식 규제의 기본개념에 대해서는 홍성수, 위의 글, 5-7면 참조.
53) Ethical Corp., "By Invitation: John Ruggie: Business and Human Rights-Treaty Road not Travelled", 6 May 2008.
54) 황필규, 위의 글(주 14), 199-201면.
55) Kinley et al, 위의 글, 39면.
56) J. G. Ruggie, "Presentation of Report to United Nations Human Rights Council", Geneva, 30 May 2011.

들을 포괄적인 국제법규범(all-encompassing international legal instrument)로 귀결되도록 하는 것은 2005년 이전의 논쟁으로 회귀하는 것이며, 이것은 생산적이지 못하다는 것이다.

결국 존 러기의 작업은 결국 인권을 존중하려는 의사가 있는 기업이나 국가가 무슨 일을 어떻게 하면 되는지에 대한 가이드라인을 제정한 것에 불과하다. 그래서 그의 작업은 기본적으로 "기업을 위한 인권을 존중하려고 마음먹는 회사들에 주로 지향되어" 있다는 비판이 제기되고 있는 것이다.[57] 즉, 존 러기의 제안에 기반을 둔 UN의 현행 기업인권 보호체제는 인권에 관심없는 기업들을 효과적으로 규제할 수 있을 가능성은 크지 않다. 이러한 입장은 현재 국가가 실질적인 규제수단을 가지고 있지 못한 상황, 그리고 기업의 자발적인 노력의 중요성이 강조되고 있지만 인권침해가 여전히 줄어들지 못한 상황에서, 무책임하다는 평가를 받을 소지가 있다.[58] 그의 기업인권 프레임워크가 기업의 책임을 강조하면서도 그 책임이 어떻게 이행될 수 있는지, 그리고 그 책임을 다하지 못했을 때 어떻게 이를 강제할 수 있는지에 대해서는 말하고 있지 않기 때문이다. 인색하게 평가하자면, 존 러기가 제시한 국가와 기업의 인권책임에는 그동안의 논의를 요령 있게 정리하여 공식화한 것일 뿐 새로운 내용은 거의 없다고도 할 수 있는 것이다. 기업의 인권침해에 대한 구제도 마찬가지다. 현재의 국제법과 국내법이 제시하고 있는 여러 사법적, 비사법적 구제를 망라하여 정리하면서 '이것들이 잘 운영되어야 한다'고 말하고 있을 뿐, 어떠한 새로운 구제방법을 제안 한 것은 아니다.

실제로 세계 곳곳에서 기업에 의한 인권침해가 빈발하고 있지만, '기업인권 프레임워크와 '이행지침'의 채택으로 현실이 변화된 것은 거의 없다. 대표적인 국제NGO인 엠네스티가 피해자들의 입장에서는 2005년 이전과 2011년 현재의 현실은 달라진 것이 없다고 비판하거나, 휴먼라이츠와치(Human Rights Watch)는 존 러기의 활동이 "현재의 상태(the status quo)를 승인한 것"

---

57) Amnesty International, "Comments on the United Nations Special Representative of the Secretary General on Transnational Corporations and other Business Enterprises' Draft Guiding Principles and on Post-mandate Arrangements", December 2010, 2면; Amnesty International, "Comments in response to the UN Special Representative of the Secretary General on Transnational Corporations and other Business Enterprises' Guiding Principles-Proposed Outline", October 2010.

58) 황필규, 위의 글(주 14), 199면.

에 불과하며, UN 인권 이사회가 기업의 인권침해를 줄일 수 있는 의미 있는 조치를 취할 수 있는 기회를 상실했다고 비판한 것은 이러한 맥락이다.[59] 2011년 '이행지침'에 대한 몇몇 인권NGO들의 반응도 마찬가지다. 시민사회의 공동 성명에서도 이 '이행지침'이 존 러기가 목표했던 '거버넌스의 틈새'를 메우는데 실패했으며, 국가와 기업의 책임에 관련한 현재의 관행에 못 미치는 퇴행적 결과를 낳았다고 비판이 제기되었다.[60] 그런 점에서 보면, UN 차원의 기업인권 논의 수준은 2003년 UN 기업인권규범(안)의 이전 수준으로 퇴행한 것이라고 할 수 있으며, 1999년 유엔 글로벌컴팩트의 체제와 본질적으로 달라진 것이 없다는 비판도 가능하다는 것이다.[61]

그의 활동이 기업과 인권에 관한 국제규약이나 UN 산하의 기업인권 관련 상설 기구 하나 제안하지 못한 채 마무리되었다는 것은 유감스러운 일이다. 게다가 존 러기의 성과를 잇기로 한 워킹그룹의 전망도 불투명하다. UN 인권이사회는 제18차 회기에서 워킹그룹에 기업인권 프레임워크의 실행을 위한 역할을 주문함으로써, 당분간 프레임워크를 넘어서는 어떠한 조치는 없을 것임을 예고했다. 어쨌든 기업인권에 관련한 UN의 대응은 당분간 존 러기가 짜 놓은 기업인권 프레임워크를 이행하는데 집중될 가능성이 높다.

---

59) Human Rights Watch, "UN Human Rights Council: Weak Stance on Business Standards-Global Rules Needed, Not Just Guidance", 2011.6.16 (http://www.hrw.org/news/2011/06/16/un-human-rights-council-weak-stance-business-standards)

60) Joint Civil Society Statement on the Draft Guiding Principles on Business and Human Rights, January 2011; 이외에 '이행지침'에 대한 다양한 자문결과는 다음 웹페이지에 정리되어 있다. http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples/Submissions

61) 더 나아가 존 러기의 결론이 기업의 책임을 강화하려는 일련의 흐름들에서 오히려 후퇴한 무책임한 것이며, 다국적기업의 인권문제에 대한 논의 수준이 1970년대 초 UN 행동강령안 제정 이전의 수준으로 후퇴했다고 비판도 있다. 황필규, 위의 글(주 14), 199면, 206면 참조.

V. 결론: 전망과 과제

위에서 살펴본 바와 같이, 지난 10여 년 동안 기업인권문제에 대하여 UN을 비롯한 국제사회가 많은 관심과 노력을 기울였고, 결과적으로 UN은 기업인권 프레임워크와 이행지침을 공식적으로 채택함으로써, 기업의 인권보호에 대한 관심을 촉구하고 그 이행을 위한 기본적인 틀을 제시하는데 성공했다고 할 수 있다. 하지만 UN의 기본적인 접근방법이 '자발주의'에 기빈하고 있고, 그것이 현실에서 제대로 작동할 가능성에 의구심을 표명하는 입장도 만만치 않다. 아래에서는 향후 국제사회에서의 기업인권문제에 대한 전망과 과제를 간략하게 제시해 보는 것으로 글을 마무리하고자 한다.

먼저 기업의 인권침해를 규제하기 위해서 반드시 '법적 강제'가 더 좋은 결과를 낳는 것은 아니라는 점에는 이견이 없다.[62] 실제로 고전적인 명령-통제식(command and control) 규제방법이 항상 좋은 결과를 낳는 것은 아니라는 점은 분명하다. 특히 그 규제의 대상이 국경을 넘어 활동하는 초국적 기업인 경우는 더더욱 그러하다. UN 출범 이후 실효성 있는 사법제도를 만들기 위한 노력에는 많은 어려움을 겪어왔다. 더욱이 그 대상이 국가가 아니라 사적 주체인 기업인 경우에는 문제에 접근하는 것이 더 어려워진다. 그런 점에서 국제규범에 의한 명령통제식 접근방법보다는 '설득'(persuasion)이나 '문화접변'(acculturation)의 방법이 때로는 더 효과적일 수 있다는 지적에 주목할 필요가 있다.[63]

그런데 지금 논의되고 있는 '법적 메커니즘'에 관한 논의는 명령-통제식의 강한 규제라기보다는, 기준 제시, 감시, 보고, 자문 권고 등에 의존하는 간접적이고 비강제적 또는 반강제적인 방법에 입각하고 있다고 할 수 있다. 존 러기의 보고서를 읽다 보면, 기업에 관한 국제규범이 만들어지고 이행 메커니즘이 만들어지면 무슨 큰 일이라도 (예컨대, 초국적 기업의 CEO들이 줄줄이 국제법정에서 재판이라도 받을 것 같다는?) 생길 것 같지만, 현재의 제안

62) 이 점에 대한 포괄적인 소개로는 홍성수, 위의 글 참조.

63) 조효제, "인권경영의 모색: 쟁점과 비판", 『아세아연구』, 51-3, 2008, 146면 이하 참조. 여기서 '설득'은 말 그대로 기업들을 설득하는 방법을 뜻하고, '문화접변'이란 사회구조에 순응하지 않을 경우에 발생하는 사회심리적 혜택이나 불이익으로 인해 자연스럽게 제도화 과정에 참여하고, 제도는 다시 행위주체에 영향을 미치면서 결과적으로 문화변동이 일어난다는 것을 뜻한다.

되고 있는 기업인권 이행 메커니즘은 아주 초보적인 수준의 연성 규제 정도에 불과하다. 예컨대, 이미 50년 전에 제정되어 이행 메커니즘까지 확립된 자유권규약을 보자. 지금 한국에서도 자유권규약에 위배되는 사례들이 종종 발생하고 있고, 그 중 일부는 UN 자유권위원회에서 규약 위반으로 판정받고 적절한 조치를 권고 받은 바 있다. 이러한 권고에도 불구하고 한국 정부가 이를 제대로 이행하는 경우는 많지 않다. 어차피 '권고'에 불과하고, 대한민국의 특수한 현실 등을 언급하며 적절히 변명하면 그만이다. UN 기업인권규범(안)이나 인권운동단체들이 주장하는 기업인권의 규제메커니즘도 결국 그 정도 수준이다. 다시 말해, 기업인권문제를 다룰 수 있는 국제기구가 만들어져야 하고, 거기서 보고 의무를 부과하고, 구체적인 기업인권문제를 다루고, (구속력 없는) 권고를 내릴 수 있게 하자는 정도의 제안인 것이다.[64] 이미 글로벌 기업들의 영향력이 웬만한 국가들보다 큰 현실에서 이런 정도의 제안을 두고 "과도한 법적 주장"이라고 비판하는 것이 오히려 '과도한 우려'라는 생각이 든다. 물론 기업의 입장에서는 (국가보다) 인권침해로 비난 받는 것에 더욱 민감할 것이다. 하지만, 세계경제를 좌지우지하는 글로벌 기업이 국제기구에 몇 년에 한번 보고서를 제출하는 수고와 국제사회의 '말로 꾸짖기' 정도도 감내할 수 없다고 한다면, 그것이야 말로 심각한 문제가 아닐까?

그래도 이 UN 기업인권 프레임워크 체제에서 희망이 있다면, UN과 국제사회가 다양한 노력을 경주하여 이 프레임워크를 실제로 이행시킬 수 있기 때문이다. 이 무기력한 프레임워크가 실질적으로 작동할 수 있도록 UN이 정치력을 발휘할 수만 있다면, 이 프레임워크를 둘러싼 우려와 비판이 점점 잦아들지도 모른다.[65] 하지만 현재의 국제정치환경에서 UN이 기업인권과 관련해서 영향력 있는 정치력을 발휘할 수 있을지는 여전히 회의적이다.

---

64) 국제엠네스티는 이와 관련하여, '이행지침'을 평가하고 보완할 수 있는 UN 차원의 메커니즘이 필요하다고 제안하고 있다. Amnesty International, "Comments on the United Nations Special Representative of the Secretary General on Transnational Corporations and other Business Enterprises' Draft Guiding Principles and on Post-mandate Arrangements", December 2010, 3-4면 참조.

65) UN 기업인권 프레임워크도 UN 글로벌컴팩트와 같은 자발적 체제에 의존하고 있긴 하지만, 추상적인 내용들로 구성되어 있는 UN 글로벌컴팩트 10원칙과는 달리, 훨씬 자세하고 현실성있는 실행체제를 제시하고 있기 때문에, 이것이 기업에서 실제로 이행될 가능성은 충분히 있다.

▣ 참고문헌 ▣

김분태/손태우, “다국적 기업의 사회적 책임에 관한 연구: 다국적기업의 자율규제를 중심으로”, 『부산대학교 법학연구』, 63호, 2010,

김인재, “노동분야의 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’과 노동법적 과제: 기업의 국제적 행동규범을 중심으로”, 『노동법연구』, 제18호, 2005.

김종철, “2011 OECD 가이드라인 개정 부분과 그 평가”, <기업과 인권 전문가 세미나: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의>, 한국인권재단 주최, 만해 NGO 교육센터, 2011.8.31

박미경, “인권을 침해하는 다국적 기업에 관한 규율방안”, 『법학논총(한양대)』, 26-1, 2009.

이은경, “유엔글로벌콤팩트 10대 원칙과 인권 기준”, <기업과 인권 전문가 세미나: 기업과 인권에 관한 국제적 최신동향과 국내적 함의>, 한국인권재단 주최, 만해 NGO 교육센터, 2011.8.31.

조효제, “인권경영의 모색: 쟁점과 비판”, 『아세아연구』, 51-3, 2008,

홍성수 “규제학: 개념, 역사, 전망”, 『안암법학』, 제26호, 2008.

홍성수, “인간이 없는 인권이론?: 루만의 체계이론과 인권”, 『법철학연구』, 제13권 3호, 2010.

홍성필, “다국적 기업의 인권책임: 의의와 집행을 중심으로”, 『인권과 정의』, 384호, 2008.

황필규, “인권과 기업에 관한 유엔특별대표의 2008년 보고서”, 『세상을 두드리는 사람』, 제35호, 2008.

황필규, “다국적기업과 국제인권기준 개관”, 국제민주연대, 『다국적기업 관련 국제인권기준』, 2006.

“기업인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발” (국가인권위원회 2009년도 인권상황실태조사 연구용역보고서)

“선진외국의 인권교육 우수사례 실태조사” (2006년도 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서)

“주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업인권가이드라인 연구” (국가인권위원회 2008년도 인권상황실태조사 연구용역보고서)

Amnesty International, "Human Rights are Everybody's Business", 2002.

Amnesty International, "Human Rights Principles for Companies", 1998.

Amnesty International, "The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability", 2004.

Backer, L. C., "Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nation's Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as Harbinger of Corporate Responsibility in International Law", *Columbia Human Rights Law Review*, 37, 2005.

Business Leaders Initiative on Human Rights, the Global Compact, and the Office of the High Commissioner for Human Rights, "A Guide for Integrating Human Rights into Business Management", 2006.

Center for Human Rights and Global Justice at New York University School of Law and Human Rights Watch "On the Margins of Profit: Rights at Risk in the Global Economy", 2008.

Ethical Corp., "By Invitation: John Ruggie: Business and Human Rights-Treaty Road not Travelled", 6 May 2008.

Harvard Law Review Association, "Developments in the Law: International Criminal Law," *Harvard Law Review,* 114, 2001.

Hillemanns, C., "UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights", *German Law Journal,* 10, 2003.

Hoof, F. van, "International Human Rights Obligations for Companies and Domestic Court: An Unlikely Combination?", in M. Castermans-Holleman et al. (eds) *The Role of the Nation-State in the 21st Century: Human Rights, International Organisations and Foreign Policy Essay in Honour of Peter Baehr*, Kluwer Law International, 1999.

International Council of Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies,* 2002.

Jerbi, S. "Business and Human Rights at the UN; What Might Happen Next?", *Human Rights Quarterly*, 31, 2009.

Karlsson, M. and M. Granström, "Business and Human Rights: The Recent Initiatives of the UN", in R. Mullerat (ed), *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Kluwer Law International, 2011.

Kinley, D. and R. Chambers, "The UN Human Rights Norms for Corporations: The Private Implications of Public International Law", *Human Rights Law Review*, 6(3), 2006.

Kinley, D., J. Nolan and N. Zerial, "The Politics of Corporate Social Responsibility: Reflections on the United Nations Human Rights Norms for Corporations", *Company and Securities Law Journal*, 25(1), 2007.

Muchlinski, P., *Multinational Enterprises & the Law*, 2nd ed., Oxford University Press, 2007.

Paust, J., "Human Rights Responsibilities of Private Corporations", *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 35(3), 2002.

Robison, M. "Foreword", *Business Leaders Initiative on Human Rights Report 3: Towards a 'Common Framework' on Business and Human Rights: Identifying Components*, 2006.

Ruggie, J. G., "Presentation of Report to United Nations Human Rights Council", Geneva, 30 May 2011.

Ruggie, J. G., "Presentation of Report to United Nations Human Rights Council", Geneva, 30 May 2011.

Ruggie, J. G., "Remarks Delivered at a Forum on Corporate Social Responsibility", Co-Sponsored by the Fair Labor Association and the German Network of Business Ethics (Bamberg, June

14, 2006),

Steinhardt, R. G., "Corporate Responsibility and the International Law of Human Rights: The New *Lex Mercatoria*", in P. Alston (ed.), *Non-state Actors and Human Rights*, Oxford University Press, 2005.

Weissbrodt, D. and M. Kruger, "Human Rights Responsibilities of Businesses as Non-State Actors", P. Alston (ed.), *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford 2005.

Woodroffe, J., "Regulating Multinational Corporations in a World of Nation State", in M. Addo, K. (ed.), *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations,* Kluwer Law International, 1999.

"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, 26 August 2003.

"Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United States 'Protect, Respect and Remedy' Framework", U.N. Doc. A/HRC/17/31, 21 March 2011.

"The Report of the UN High Commissioner on Human Rights on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Hum Rights", U.N. Doc. E/CN.4/2005/91, 15 Feb. 2005.

"Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Right", U.N. Doc. A/HRC/8/5, 7 April 2008.

"Business and Human Rights: Further Steps towards the Operationalization of the 'protect respect and Remedy' Framework", U.N. Doc. A/HRC/14/27, 9 April 2010,

"Interim Report of the Secretary-General's Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises", U.N. Doc. E/CN 4/2006/97,

22 February 2006.

"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 26 August 2003.

<Abstract>

International Responses to Business and Human Rights
-A Critical Review of the Discussions in the United Nations-

Hong, Sung-Soo

Traditional human rights issues usually occur between the state and individuals, but recently we have seen human rights violations made by multinational enterprises. In some cases such violations were more serious than those of the state. To tackle this issue, international society have taken various measures, and, in particular, the United Nations have made many efforts since 2000. Most of all, the "Norms on the Responsibilities of Transnational and Other Business Enterprises with regard to Human Rights" in 2003 were a significant achievement although these were not officially endorsed by the UN. After that, the UN appointed John Ruggie as a "Special Representative of the UN Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises", whose role is to provide a new policy framework for business and human rights. He researched various areas concerning business human rights, and provided "Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Right" in 2008, and "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United States 'Protect, Respect and Remedy' Framework" in 2011, both of which were endorsed by the United Nations. This article reviews these efforts made by the UN in terms of the collision between voluntarism and legal regulation and make some critical comments on UN's policies made by John Ruggie.

<Key Words>

인권(Human Rights), 국제인권(International Human Rights), 기업과 인권(Business and Human Rights), 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility), 다국적기업(Multinational Enterprises), 초국적기업(Transnational Corporations)