

창원대 사회과학연구소 지속가능발전센터 주관 3개 기관 공동세미나



기업과 노동의 지속가능 발전을 위한 글로벌 표준화 논의 동향

| 일시 | 2021년 11월 27일(토)(13:30 ~ 18:30)

| 장소 | 창원대학교 본부 2층 대회의실

주최  창원대학교 사회과학연구소 지속가능발전센터  창원대학교 사회과학연구소 산업도시연구사업단
 (사)한국비교노동법학회
주관  창원대학교 사회과학연구소 지속가능발전센터
후원  교육부  국립대학육성사업  NRF 한국연구재단

문의 055-213-2718(산업도시연구사업단)

※ 코로나19로 인해 학술세미나 일정 및 진행방법이 변동될 수 있습니다.

CONTENTS

□ 제1세션 (14:10~15:30)

사회: 송강직 교수(동아대 법학전문대학원)

- 제1주제 : ILO의 Decent Work와 스마트 팩토리
 - 발표자 : 박수경 연구교수(강원대 비교법학연구소)
 - 토론자 : 조상균 교수(전남대 법학전문대학원)
 - 토론자 : 박수한 신사업기획팀장(경남 테크노파크 정책기획단)

- 제2주제: OECD 다국적 기업 가이드라인 이행 매커니즘의 이해와 쟁점
 - 발표자 : 이상희 교수(한국산업기술대 지식융합학부)
 - 토론자 : 김기선 교수(충남대 법학전문대학원)
 - 토론자 : 김유겸 품질감사실장(FITI 시험연구원)

□ 제2세션(15:50~17:10)

사회: 조흠학 교수(인제대 보건안전공학과)

- 제3주제: ESG, 글로벌 법제 동향과 시사점
 - 발표자 : 변양규 전문위원(김&장)/김희성 교수(강원대 법학전문대학원)
 - 토론자 : 조임영 교수(영남대 법학전문대학원)
 - 토론자 : 김영우 연구위원(동반성장연구소)

- 제4주제 : 독일의 지속가능한 발전을 위한 공급망 실사법 제정 경위와 평가
 - 발표자 : 오상호 교수(창원대 법학과)
 - 토론자 : 권 혁 교수(부산대 법학전문대학원)
 - 토론자 : 이형준 본부장(한국경영자총협회 고용사회정책본부)

□ 제3세션 총평(17:20~17:40)

사회: 이희성 교수(원광대 법학전문대학원)

- 총평
 - 1세션 : 이병운 교수(순천대 법학과)
 - 2세션 : 이달휴 교수(경북대 법학전문대학원)

세션1

주제1

ILO의 Decent Work와 스마트 팩토리
박수경 (강원대학교 비교법학연구소 연구교수)

토론1

조상균 교수 (전남대 법학전문대학원)

토론2

박수한 신사업기획팀장 (경남 테크노파크 정책기획단)

ILO의 Decent Work와 스마트 팩토리

박수경

강원대학교 비교법학연구소 연구교수

- 목 차 -

I. 서론

II. ILO의 Decent Work

1. Decent Work의 역사적 논의의 전개와 그 개념
2. ILO의 Decent Work 지표

III. 제조업에서의 혁신 - 스마트 팩토리

1. 제조업에서의 혁신 : 제1차 산업혁명부터 제4차 산업혁명까지
2. 스마트 팩토리의 개념
3. 스마트 팩토리의 기능
4. 스마트 팩토리에서의 노동력

IV. 스마트 팩토리과 Decent Work : 자동차 산업에서의 논의를 중심으로

1. 자동차 산업에서의 문제의식
2. 자동차 산업에서의 양질의 지속가능한 노동에 대한 논의
3. 소결

V. 결론

I. 서론

ILO의 일의 미래 글로벌 위원회(Global Commission on the Future of Work)는 ILO 일의 미래 보고서에서 인공지능, 자동화, 로봇공학 등의 기술의 발전은 새로운 일자리를 창출하게 될 것이지만, 미래의 새로운 기회가 주는 혜택을 받을 준비가 안 된 근로자들은 기술 발전으로 인해 일자리를 잃게 될 것이라고 언급하고 있다.¹⁾

그동안 제1차 산업혁명에서 오늘날의 제4차 산업혁명에 이르기까지 기술의 진보에 따라 노동의 방식은 끊임없이 변화되어 왔다. 우리가 경험하고 있는 디지털 전환(digital

1) ILO, “더 나은 미래를 위한 일: ILO 일의 미래 보고서(Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work)”, 2019, 5면(고용노동부 번역본 참조).

transformation)의 시대의 주요 키워드는 “디지털화(digitalization)”와 “자동화(automation)”으로 축약해볼 수 있을 것이다.

인공지능(Artificial Intelligence), 머신러닝, 빅 데이터와 같은 새로운 기술은 우리의 삶과 일의 세계에 큰 영향을 미친다. 소프트웨어를 설계, 개발, 테스트, 분석 및 설치하는 스타트업 및 데이터 전문가, 소프트웨어 엔지니어, 소프트웨어 아키텍트, 풀스택 개발자에게 기회를 제공하고 있다. 이들은 인간의 실수를 피하고 의사결정을 최적화할 수 있게 한다. 또한 자동화의 새로운 물결 덕분에, 사람들은 특정 반복적이고 위험한 작업이나 하위 작업을 기계에 맡길 수 있다. 일(job)의 본질은 전체적 또는 부분적으로 바뀔 수 있다. 그러므로 자동화의 결과로 잃거나 얻게 될 일의 수에 초점을 맞출 것이 아니라 무엇보다도 일의 내용과 질에 미칠 영향에 초점을 맞추어야 한다.²⁾

당연히 일의 세계에 미치는 디지털화와 자동화의 영향은 부정적일 수도 있으며 긍정적일 수도 있다. 디지털 변화는 불가피하게 (a) 일자리 파괴와 창출 그리고 (b) 일이 조직되는 방법에 있어 기존의 일자리를 변화시키는 것을 수반하는 역동적인 과정이다.³⁾ 하지만 이러한 디지털화와 자동화가 노동시장에 위협이 될 수 있다고 꾸준히 지적되어 왔다. 예를 들면, 전 세계적으로 5% 미만의 일이 완전히 자동화될 수 있지만, 관련 업무의 최소 30%에 대해 전체 일의 60%가 자동화될 수 있다.⁴⁾ 직업(occupation)의 잠재적인 자동화에 대하여 연구한 조사 결과에 따르면, 향후 10년에서 20년 안에 미국 근로자의 47%가 자동화 공정(컴퓨터나 알고리즘이 수행)으로 대체될 수 있는 고위험 범주에 속하며, 주로 잘 정의된 절차에 따르고 알고리즘으로 쉽게 수행할 수 있는 업무로 구성된 직업은 컴퓨터화(computerisation)되기 싫다고 추정한다.⁵⁾ 또한 OECD는 국가마다 상황이 다르겠지만 OECD 회원국의 경우, 제조업, 서비스업, 농업 등에서 평균 14%의 일이 자동화될 위험이 높고, 32%는 상당한 변화를 겪을 가능성이 있다고 보고 있다.⁶⁾

하지만 디지털화와 자동화는 노동에 긍정적인 영향을 미치는 것도 사실이다. 일부 국가에서의 자동화로 인한 생산성 향상은 다른 국가에 비해 생산량 확대, 다양화, 일자리로 전환하고 산업에서 제조업을 보호하는데 더욱 성공적인 경우가 있다. 예를 들면 독일의 경우로 독일의 로봇화(robotisation) 성장은 자동차와 전자산업에서의 시장 점유율을 증가시켰고, 디지털 생산 장비와 로봇에 대한 글로벌 수요 덕분에 이익을 얻고 자본재 산업을 확장할 수 있었다.⁷⁾

2) Luc Cortebeek, *Still Work To Be Done: The Future of Decent Work in the World*, Lannoo Publishers, 2020, pp.235-236.

3) ILO, “The Future of Work Centenary Initiative: No.1 Technological changes and work in the future: Making technology work for all”. Issue Note Series, 2016, p.1.

4) McKinsey, “A Future that works: automation, employment, and ^[SEP]productivity. Executive summary”, McKinsey & Company, 2017, p.4.

5) Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne, “The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?”, Oxford Martin School Working Paper, 2013.09, p.41.

6) OECD, “Policy brief on the Future of Work: Putting faces to the jobs at risk ^[SEP]of automation”, OECD, 2018.03., p.1.

7) Irmgard Nübler, “New technologies: A jobless future or a golden age of job creation?”, Research Department Working Paper No.13, ILO, 2016, p.14.

이와 같이 디지털화와 자동화는 양면성을 가지고 있으며, 이러한 특성은 근로자, 노동, 노동시장, 산업, 사회 전반에 큰 변화를 가져올 것은 분명하다. 하지만 그동안 우리는 제4차 산업혁명, 디지털화 등으로 인한 미래의 일자리 또는 노동을 고민할 때, 플랫폼을 매개로 한 일, 플랫폼노동에 대한 일하는 방식의 변화에 대한 비교적 활발하게 논의를 하고 있다. 하지만 제4차 산업혁명의 영향으로 산업, 그 중에서도 제조업 분야에서 디지털화 및 자동화되어 가는 산업현장에서의 노동의 문제, 근로자의 문제에 대해서는 활발하게 논의가 진전되고 있지 못한 상황이다.

이에 본고에서는 디지털화와 자동화로 인하여 종래의 일자리가 소멸, 대체, 또는 창출될 수 있는 제조업 기반의 스마트 팩토리에서의 노동의 문제에 대하여 고찰한다. 구체적으로는 ILO의 decent work, 즉 양질의 노동의 개념과 관련 지표를 분석한 후, 노동의 내용과 질을 측면에서 디지털화와 자동화를 경험하고 있는 자동차 산업의 사례에서 적용하여 살펴 본다. 디지털화와 자동화를 경험하고 있는 자동차 산업에서 양질의 지속가능한 노동을 실현하기 위해 문제점과 이슈를 발굴하여 논의한다. 물론 디지털화와 자동화의 영향은 산업별, 업종별, 직종별, 기업규모별로 달라질 수 있을 것이지만, 자동차 산업의 사례를 통하여 제조업에서 스마트 팩토리로의 전환에 있어 양질의 노동을 실현하기 위한 제도개선방안의 시사점을 도출한다.

II. ILO의 Decent Work

1. Decent Work의 역사적 논의의 전개와 그 개념

1998년에 ILO는 “노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)”을 발표하였는데, 이 때 ILO 선언은 UN 회원국이 관련 협약 비준 여부에 관계없이, 네 가지의 범주의 원칙과 권리를 존중하고 증진할 것을 약속하였다. 그것은, 결사의 자유와 단체교섭 권리의 효과적인 인정, 강제노동의 근절, 아동노동의 철폐, 고용과 직업의 차별 근절이다.⁸⁾

다음 해인 1999년에 ILO는 Decent Work(이하에서는 “양질의 노동”으로 번역함)에 대한 사무총장 보고서(Report of the Director General on Decent Work)⁹⁾에서 양질의 노동에 관하여 정의를 하였다. 여기에서는 양질의 노동에 대하여 “오늘 날 ILO의 주요 목표는 여성과 남성이 자유, 평등, 보안 및 인간 존엄성의 조건에서 양질의 생산적인(decent and productive) 노동을 얻을 수 있는 기회를 촉진하는 것이다. 이것이 오늘날 ILO의 주요 목적이다. 양질의 노동은 노동에서의 권리 증진, 고용, 사회적 보호 그리고 사회적 대화라는 네

8) ILO, “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, 2010.6.15., p.7 (1998년 6월 18일 채택, 2010년 6월 15일 부록 개정).

9) ILO, “Report of the Director-General: Decent Work (87th Session)”, ILO, 1999: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

가지 전략 목표의 집합적인 초점이다.” 또한 이 보고서에서 “모든 근로자는 노동에서 권리를 가진다(All those who work have rights at work)” 고 언급하면서, 근로자가 되는 것은 근로자 활동과 관련된 특정한 권리의 존재와 필요성을 의미한다는 개념을 강화하였다. 이러한 특정한 권리는 근로자들이 안전하고 만족스러운 환경에서 그들의 활동을 수행할 수 있도록 하기 위해 보장되어야 한다.¹⁰⁾

한편, ILO에 대한 양질의 노동 어젠다(decent work agenda)의 완전한 제도화는 2008년 “공정한 세계화를 위한 사회 정의 선언(Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation)” 의 채택을 통하여 달성되었다. 이 선언은 세계화와 직면하여 ILO와 ILO 회원국들이 “경제 및 사회정책의 중심에 안전하고 생산적인 고용과 양질의 노동(full and productive employment and decent work)” 를 배치함으로써 ILO의 사회 정의를 추구하기 위한 사명을 확인하였다.¹¹⁾ ILO의 양질의 노동 어젠다는 다음과 같이 요약할 수 있으며, 이러한 방식으로 양질의 노동 어젠다의 네 가지 요소(① 노동에서의 권리 증진, ② 고용창출, ③ 사회적 보호, ④ 사회적 대화)는 모든 ILO 정책의 기초가 되었다.

- (1) 다음의 사항을 가능하게 하는 지속가능한 제도와 경제적인 환경을 창출함으로써 고용을 촉진한다:
- 개인이 자신의 실현과 공통된 복리를 위한 생산적인 활동에 종사하기 위해서 필요하게 되는 능력과 기술을 개발하고 갱신할 수 있다
 - 모든 공기업 또는 민간기업은 성장하고 보다 많은 고용과 수입의 기회와 모든 사람을 위한 장래를 가질 수 있도록 지속가능한 것이 된다
 - 사회가 경제발전, 양호한 생활수준과 사회의 진보라는 목표를 달성할 수 있다.
- (2) 지속가능하고 각국의 상황에 적합한 사회보호 - 사회보장과 근로자 보호 - 의 방안을 개발하고 강화한다.
- 보호가 필요한 모든 사람에게 기본 수입을 제공하는 방안을 포함하여, 사회보장을 모든 사람에게 확대하고, 그 적용범위와 적용대상을 급속한 기술적, 사회적, 인구학적, 경제적 변화에서 발생하는 새로운 요구와 불확실성에 맞게 적합시킨다.
 - 건강하고 안전한 근로조건
 - 임금과 소득, 근로시간, 기타 근로조건에 관한 정책에서 모든 사람에게 진보와 과실의 공정한 분배를 보장하고, 그러한 보호가 필요하고 고용된 모든 사람에게 최저생활임금을 보장하도록 설계된 정책
- (3) 다음의 사항에 가장 적절한 방법으로서 사회대화와 삼자구성주의를 촉진한다:
- 전략목표의 실행에 관하여 각국의 니즈와 환경을 적합시킨다
 - 경제발전을 사회진보에, 사회진보를 경제발전으로 전환시킨다
 - 고용 및 양질의 노동 전략과 프로그램에 영향을 미치는 국가 및 국제정책에 대한 합

10) ILO, “Report of the Director-General: Decent Work (87th Session)”, ILO, 1999: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

11) ILO, “ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization”, 2008.6.10., p.10.

의형성을 촉진한다

- 고용관계의 인정, 양호한 노사관계의 촉진 및 효과적인 근로감독제도의 구축 등, 노동법 및 제도를 실효성 있게 만든다

(4) 다음의 사항을 유의하면서, 모든 전략목표의 완전한 실현에 필요한 권리 및 가능조건으로서 특히 중요한 노동에 있어서의 기본 원칙과 권리를 존중, 증진 및 실현한다.

- 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정이 네 가지의 전략적 목표의 달성을 가능하게 하는데 특히 중요하다
- 노동에서의 기본원칙과 권리의 위반은 정당한 비교 우위로 제기되거나 다른 방법으로 사용될 수 없으며, 노동기준은 보호주의 무역의 목적으로 사용되어서는 안 된다.

출처: ILO, “ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization” , 2008.6.10., pp.10-11.

그리고 2012년 6월, 국가 사회보호층에 관한 ILO 권고 제202호(Recommendation Concerning National Floors of Social Protection)가 합의로 채택되었는데, 사회보호층은 빈곤, 취약성 및 사회적 배제를 예방하거나 완화하기 위한 보호를 보장하는 국가적으로 정의된 일련의 기본적인 사회보장이다.¹²⁾ 사회적 보호의 확장은 양질의 노동 어젠다의 네 가지 축 중 하나를 구성하고 있는데, 이는 ILO의 대표 프로그램인 “모든 사람을 위한 사회적 보호층 구축(Building social protection floors for all)”¹³⁾의 기초를 형성하고 있다. 또한 사회적 보호는 직업의 안정성, 생산성, 양질이 사회안전망의 존재에 크게 좌우되기 때문에 사회적 보호는 양질의 노동 어젠다의 다른 세 가지 축과 밀접하게 연관되어 있다.¹⁴⁾

또한 2015년 9월, UN 총회 동안에 양질의 노동과 양질의 노동 어젠다(고용창출, 사회적 보호, 노동에서의 권리, 사회적 대화)의 네 가지의 축은 새로운 2030 지속가능한 발전을 위한 어젠다(2030 Agenda for Sustainable Development)의 필수적인 요소가 되었다. 특히, 2030 어젠다의 목표 8(Goal 8)은 지속적이고 포괄적이며 지속가능한 경제성장, 완전하고 생산적인 고용 및 양질의 노동의 촉진을 요구하고 있으며, ILO와 ILO 구성원의 주요 참여 영역이 되었다.¹⁵⁾

8.1 모두를 위한 지속적이고 포괄적이며, 지속가능한 경제성장, 완전하고 생산적인 고용과 양질의 노동

8.2 고부가가치 및 노동집약형 부문에 중점을 두는 등, 다양화, 기술 향상 및 이노베이션을 통한 높은 수준의 경제성장을 달성한다.

8.3 생산활동, 양질의 노동 창출, 기업가정신, 창조성 및 이노베이션을 지원하고 개발지

12) R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)

13) ILO, “BUILDING SOCIAL PROTECTION FLOORS FOR ALL: GLOBAL FLAGSHIP PROGRAMME”:<https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=51737>

14) ILO, “22. Social Protection Floor”:
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/sp-floor/lang--en/index.htm>

15) ILO, “Decent work”: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

향형 정책을 촉진하고, 금융서비스에 대한 접근 개선 등을 통하여 중소기업의 설립과 성장을 장려한다.

8.4 2030년까지 세계의 소비와 생산에서의 자원효율을 점진적으로 개선하고, 선진국 주도하에 지속가능한 소비와 생산에 대한 10개년 프로그램 구조에 따라 경제성장과 환경악화의 분단을 도모한다.

8.5 2030년까지 청년과 장애인을 포함한 모든 여성과 남성에게 완전하고 생산적인 고용과 양질의 노동과 동일가치노동에 대한 동일임금을 달성한다.

8.6 2020년까지 고용, 교육 및 직업훈련에 종사하지 않는 청년의 비율을 대폭적으로 줄인다.

8.7 강제노동을 근절하고, 현대의 노예제도와 인신매매를 종식하기 위한 긴급하고 효과적인 조치의 실시, 최악의 형태의 아동노동의 금지 및 박멸을 확보한다. 2025년까지 아동군인의 모집과 사용을 포함한 모든 형태의 아동노동을 박멸한다.

8.8 이주노동자, 특히 여성이주노동자 및 불안정한 고용상태에 있는 근로자를 포함한 모든 근로자의 노동권을 보호하고, 안전하고 안전한 노동환경을 촉진한다.

8.a 최빈개도국(Least Developed Countries: LDCs)에 대한 향상된 통합 프레임워크를 통하여 개발도상국 특히 최빈개도국에 대한 무역 지원을 확대한다

8.b 2020년까지 청년고용을 위한 글로벌 전략을 개발 및 운영하고 ILO 글로벌 고용협약(ILO Global Jobs Pact)을 이행한다.

출처: ILO, “Goal 8: Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all” : https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/theme-by-sdg-targets/WCMS_556964/lang--en/index.htm

지속가능한 개발을 위한 양질의 노동의 관계에서 보면, 지속가능한 개발은 양질의 노동 없이는 달성될 수 없으며, 그 반대의 경우도 마찬가지이다. 따라서 2030 지속가능한 개발을 위한 어젠다와 양질의 노동 어젠다는 밀접하게 연관되어 있으며 상호 강화된다고 볼 수 있다.

2. ILO의 Decent Work 지표

ILO의 양질의 노동에 대한 정의는 양적 및 질적 속성을 모두 포함한다. 양적인 측면은 1인당, 시간당 생산성 및 기타 표준 지표와 같은 노동경제에 대한 “주류(mainstream)” 접근 방식에서 채택되기 때문에 쉽게 인식할 수 있다. 반면에 양질의 노동에 대한 질적인 측면은 더욱 미묘하고 학계 및 정책결정 공동체 내에서 덜 공통된 합의를 가지고 있다. 질적인 측면은 감정정적, 질적인 속성의 역할이 특정 일이 “decent” 한지의 여부를 판단하는데 어떻게 도움이 되는지를 발견하기 위해 심리학과 같은 다른 과학에서 이용할 수 있는 도구와 함께 탐구되어 왔다.¹⁶⁾

16) Madhavi Venkatesan & Giuliano Luongo, *SDG8 - Sustainable Economic Growth and Decent Work for All (Concise Guides to the United Nations Sustainable Development Goals)*, Emerald Publishing Limited(Kindle Edition), 2019, pp.81-82.

2008년 9월 ILO는 양질의 노동 측정에 관한 국제 3자간 전문가 회의(TME)를 소집했으며, 그 결과로 2008년 12월 제18차 국제 노동 통계 전문가 회의에 제출된 양질의 노동 지표의 프레임워크를 채택했다. 통계 지표는 공식 국가 데이터 소스에서 파생된 양적 지표다. 법적 프레임워크 지표는 주로 법률 문서 및 기타 관련 문서 정보를 기반으로 하는 질적 특성이 있다. 통계 지표가 양질의 노동 측정에 관한 프레임워크 지표의 대다수를 구성하지만 법적 프레임워크 지표도 똑같이 중요하다. 두 가지 지표 세트는 상호 보완적이며 따라서 둘 다 주어진 국가경제에서 양질의 일자리를 향한 진행 상황을 모니터링하는데 필수적인 것으로 간주된다. 양질의 노동 측정에 관한 프레임워크는 양질의 노동 어젠다의 4가지 전략적 축, 즉 (i) 국제노동기준과 노동에서의 기본원칙과 권리 (ii) 고용 창출 (iii) 사회적 보호 및 (iv) 사회적 대화 및 삼자주의와 밀접하게 연결된 10가지 실질적 요소를 다루고 있다.¹⁷⁾

- (i) 고용 기회
- (ii) 적절한 수입과 생산적인 노동
- (iii) 양질의 근로시간
- (iv) 일, 가족, 사생활의 결합
- (v) 철폐되어야 하는 노동
- (vi) 노동의 안정성 및 보안
- (vii) 고용에 있어 평등한 기회와 대우
- (viii) 안전한 작업 환경
- (ix) 사회 보장
- (x) 사회적 대화, 사용자 및 근로자 대표

(1) 고용기회¹⁸⁾

양질의 노동의 핵심 요소인 고용기회의 실질적인 요소는 경제에서 노동 수요와 공급의 양에 대한 통찰력을 제공하는 지표로 구성된다. 따라서 이것은 사용자는 물론 근로자와 잠재적 근로자가 직면한 노동시장 조건의 중요한 측면을 대상으로 한다. 여기에는 비공식 고용 및 총 고용의 기타 주요 구성 요소의 렌즈를 통해 측정된 고용의 질을 분석할 수 있는 지표가 포함된다. 또한 노동력 과잉 및 유휴 노동력과 관련된 지표들을 대상으로 하며, 그 중에서 실업률은 경기 순환의 변화를 알리는 주요 지표로 자주 사용된다.

고용기회는 특히 인구의 광범위한 참조 변수와 관련하여 측정되는 노동력이 아닌 고용, 실업, 및 노동력의 개념에 의존하는 노동력 측정 프레임워크를 기반으로 파생된 지표를 포함한다. 많은 지표가 노동력 개념의 세분화 측면에서 정의되어 데이터 사용자가 구성 요소

17) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.12.

18) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.27.

그룹들, 예를 들면, 연령대, 교육수준 또는 고용상태별로 경험하는 고용기회의 주요 차이점을 이해할 수 있게 한다. 이와 관련된 법적 프레임워크 지표로는 완전고용에 대한 정부의 책무, 실업보험을 들고 있다.

(2) 적절한 수입과 생산적인 노동¹⁹⁾

양질의 노동이라는 개념과 일치하기 위해서는 노동이 생산적이어야 하고 근로자에게 적절한 소득을 제공해야 한다. 필라델피아 선언문에 명시된 ILO의 목표 중 하나는 “진보의 열매를 모든 사람에게 공정하게 분배하고 그러한 보호를 필요로 하는 고용된 모든 사람에게 최저 생활 임금”을 보장하는 것이다. 마찬가지로, 적절한 소득과 생산적인 노동을 촉진하는 것은 양질의 노동 어젠다의 핵심 요소다. 적절한 수입과 생산적인 노동은 이 목표를 달성하는 과정에서 진행 상황을 모니터링하는데 도움이 되는 8개의 통계 지표에 더불어 법적 프레임워크 지표는 법정 최저 임금이다.

(3) 양질의 근로시간²⁰⁾

양질의 근로시간 제도는 양질의 노동의 필수적인 부분을 구성한다. 양질의 근로시간의 실질적 요소는 고용 및 근로시간, 즉 국민경제계산 체계 생산경계 내 활동과 관련된 시간 및 이 시간의 제도와 관련된 지표를 포함한다. 양질의 근로시간은 5개의 통계 지표와 2개의 법적 프레임워크 지표가 포함된다. 통계 지표에는 두 가지 유형이 있는데, ① 근로시간 범위 또는 근로시간 임계 값과 관련된 노동 부족에 따른 고용에 대한 정보를 제공하는 지표와 ② 취업자별 근로시간, 즉 근로시간의 척도에 초점을 둔 지표이다. 이러한 척도들은 장시간 또는 단시간 근로 취업자의 수와 취업자 1인당 실제 근로시간에 대한 정보를 제공함으로써 서로를 보완한다. 법적 프레임워크 지표는 최대근로시간, 유급연차의 제도가 이용된다.

(4) 일, 가족, 사생활의 결합²¹⁾

일, 가족 및 사생활의 생활을 결합하는 것의 실질적인 요소는 기준 및 기본원칙과 노동에서의 권리 및 사회적 보호와 관련된 소규모의 양질의 노동 지표를 포함한다. 여기에는 두 가지 통계 지표가 확인되며 둘 다 사무국에서 개발 작업을 수행해야 하는 미래 지표로 설정되는데, ① 비사회적(asocial)/비정상적(unusual) 시간 및 ② 모성보호이다. 그리고 법적 프레임워크 지표는 ① 출산휴가(휴가기간 및 급여비율 포함) 및 ② 육아휴가이다.

19) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.65.

20) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.91.

21) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.106.

(5) 철폐되어야 하는 노동²²⁾

ILO의 “국제협약과 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언”은 아동노동 및 강제노동과 같은 특정 유형의 노동을 근절해야 한다고 요구한다. 이러한 목표를 염두에 두고, 그 발생률, 분포 및 특성을 측정하여 궁극적으로 조치를 알리고 철폐를 향한 진행 상황을 모니터링하려면 철폐해야 할 작업에 대한 측정이 필수적이다. 통계적 측정의 목적을 위해 이용 가능한 경우 국내법과 국제노동기준, 국제통계기준 및 기타 국제 수단에서 제공하는 지침을 아동노동 및 강제노동에 대한 통계적 개념 및 정의를 개발하기 위한 출발점으로 사용해야 한다. 따라서 여기에서는 관련 국제기준에 따라 아동노동과 강제노동에 대한 개념, 정의 및 통계적 측정치를 제시한다. 아동노동 및 강제노동에 대한 5개의 통계 지표와 아동노동과 강제노동을 근절하고 방지하기 위한 정책 등이 포함된다.

(6) 노동의 안정성 및 보안²³⁾

노동의 안정성과 보안은 최저생활 근로조건은 없다는 측면에서 상대적 영속성과 건전성을 특징으로 하는 직업을 가진 근로자를 다른 근로자들로부터 구별할 수 있게 하는 차원이다. 이 지표는 특히 불안정하거나 불안한 근로자 범주에 속하는 고용의 비율의 기준으로 제시된다. 노동의 안정성과 보안은 양질의 노동 측정 프레임워크 내에서 3개의 통계 지표와 고용 종료라는 법적 프레임워크 지표를 포함한다.

(7) 고용에 있어 평등한 기회와 대우²⁴⁾

고용에서 평등한 기회와 대우를 장려하는 것은 양질의 노동 어젠다의 중심적인 요소다. 2008년의 ILO의 “공정한 세계화를 위한 사회 정의에 관한 ILO 선언”은 양성평등과 차별금지 양질의 노동의 전략적 목표에서 공통적인 문제로 간주되어야 함을 시사한다. 여기에서의 주요 초점은 젠더와 관련하여 고용에서의 평등한 기회와 대우에 관한 것이지만 인종, 민족 또는 토착그룹 및 농촌노동자, 이주노동자 및 장애인으로 구별되는 그룹을 포함하여 차별을 받을 수 있는 다른 인구 그룹과 관련해서도 그러한 주제를 다룬다. 이러한 통계적 지표에 해당하는 법적 프레임워크 지표는 동일가치노동에 대한 남성과 여성의 동일보수와 동등한 기회 및 대우이다.

22) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.112.

23) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.127.

24) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.141.

(8) 안전한 작업 환경²⁵⁾

직장에서의 직업 안전과 건강(산업안전보건)은 양질의 노동의 필수 구성 요소다. 근로자가 작업 관련 위험 및 위험성으로부터 보호되는 정도는 ① 업무상 재해 빈도 비율, 치명성, ② 업무상 재해 빈도 비율, 비치명성, ③ 업무상 재해당 시간 손실, ④ 근로감독(취업자 10,000당 근로감독관)의 통계 지표로 파악, 평가 및 모니터 등이다. 또한 법적 프레임워크 지표는 산업안전보건 근로감독과 업무상 재해급여이다.

(9) 사회보장²⁶⁾

사회보장은 특히 ① 질병, 장애, 출산, 업무상 재해, 실업, 고령 또는 가족구성원의 사망으로 인한 근로 관련 소득 부재(또는 소득 부족), ② 의료에 대한 접근의 부재 또는 접근을 감당할 수 없음, ③ 특히 어린이와 성인 부양가족에 대한 불충분한 가족 지원, ④ 일반적인 빈곤과 사회적 배제로부터 보호를 확보하기 위해 현금 및 현물 등의 혜택을 제공하는 모든 조치를 포함한다. 여기에서는 법적 프레임워크 지표로서 노령사회보장 및 연금혜택(공적/사적), 병/병가로 인한 근로능력 상실(병/병가시 소득대체), 취업불능으로 인한 근로능력 상실(업무불능시 소득대체) 등이 포함된다.

(10) 사회적 대화, 사용자 및 근로자 대표²⁷⁾

사회적 대화는 공통 관심사에 관한 정부, 사용자 및 근로자 대표 간의 모든 유형의 협상, 협의 및 정보 교환을 포함한다. 이는 노사정 삼자 프로세스와 사회 및 경제 위원회와 같은 사회적 대화의 기관, 노동조합 및 사용자 단체와 같은 기관, 단체교섭과 같은 프로세스를 모두 포함한다. 사회적 대화 자체의 주요 목표는 일의 세계의 행위자 간의 합의를 구축하는 것이다. 성공적인 사회적 대화 구조와 과정은 중요한 경제 및 사회 문제를 해결하고, 좋은 거버넌스를 장려하고, 사회 및 산업의 평화와 안정을 증진하고, 경제 발전을 촉진할 가능성이 있다.

따라서 사회적 대화는 여성과 남성이 자유, 평등, 안전 및 인간 존엄성의 조건에서 양질의 생산적인 노동을 얻을 수 있는 기회를 증진한다는 ILO의 목표를 달성하는데 핵심적인 역할을 한다. 사회적 대화 지표는 양질의 노동의 진전을 측정하는 중요한 요소다. 사회적 대화의 권리가 효과적으로 행사되는 정도는 4가지 통계 지표에 반영되며, 법적 프레임워크 지표는 삼자협의, 단체교섭권, 결사의 자유 및 단결권이 포함된다.

25) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.154.

26) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.169.

27) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.190.

(11) 양질의 노동을 위한 경제적 사회적 맥락²⁸⁾

양질의 노동 지표를 국가적 맥락에서 분석하기 위해서는 양질의 노동에 대한 경제적, 사회적 맥락이 필수적이다. 이는 10가지 실질적인 요소로 분류된 양질의 노동 지표를 해석하는데 중요한 것으로 간주되는 지표로 구성된다. 이를 위해서는 11개의 통계적 지표는 양질의 노동에 대한 경제적, 사회적 맥락에 대한 광범위한 그림을 제공하며, 법적 프레임워크 지표는 노동행정이 포함된다.

[도표] 양질의 노동 측정 지표

양질의 노동 어젠다의 실질적인 요소	통계 지표	법적 프레임워크 지표
아래 괄호 안의 숫자는 ILO 전략 목표를 나타낸다. 1. 국제노동기준 및 노동에서의 기본원칙과 권리 2. 고용 3. 사회적 보호 4. 사회적 대화	실질적인 요소와 관련된 진행 상황을 모니터링할 수 있게 하는 관련 통계 지표의 선택. M - 주요 양질의 노동 지표 A - 추가적인 양질의 노동 지표 F - 사무국에서 수행할 향후 포함/개발 작업 후보 C - 양질의 노동에 대한 경제적 사회적 맥락은 지표가 함께 외에 남성과 여성에 대해 별도로 보고되어야 함을 나타낸다.	L - 노동에서의 권리와 양질의 노동을 위한 법적 프레임워크에 대한 정보를 제공하는 설명 지표. 양질의 노동 어젠다의 실질적인 요소와 관련된 관련 국내 법률, 정책 및 제도에 대한 설명, 해당되는 경우 자격 조건, 혜택 수준 및 자금 조달에 대한 정보 실행 효과성의 증거(ILO 감독기관에 의해 기록된) 법률 및 실무에서 근로자의 보장 범위 추정, 관련 ILO 협약 비준에 관한 정보.
고용기회(1 + 2)	M - 고용 대 인구 비율(S)* M - 실업률(S) M - 고용, 교육 또는 훈련을 받고 있지 않은 15-24세 청년(S)* M - 비공식 고용률(S)* A - 노동력 참가율(1) [특히 고용률 및/또는 실업률(전체)에 대한 통계가 없는 경우 사용] A - 청년실업률, 15-24세(S) A - 학력별 실업률(S)* A - 고용 상태별 고용(S) A - 전체 고용에서 자영근로자와 기여 가족 근로자의 비율(S)* [특히 비공식 고용에 대한 통계를 사용할 수 없는 경우 사용] A - 비농업 고용에서 임금고용 비중(S) F - 노동 저활용도(S) 메모 항목: “양질의 근로시간” 에서 A로 그룹화된 시간 관련 불완전 고용률(S)	L - 완전 고용에 대한 정부의 책무 L - 실업 보험

28) ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, p.206.

적절한 수입과 생산적인 노동(1 + 3)	<p>M - 근로빈곤율(S)* M - 급여가 낮은 근로자(시간당 중간 소득의 2/3 미만)(S)* A - 직종별 평균 시급(S)* A - 평균 실질 임금(S) A - 중위임금에 대한 최저 임금 비율 A - 제조업 임금 지수 A - 최근 직무교육을 받은 근로자(지난 1년/지난 4주)(S)</p>	L - 법정 최저 임금*
양질(decent)의 근로시간(1 + 3)*	<p>M - 초과 근무시간에 고용(주당 48시간 이상) (S)* A - 주당 근무시간별 고용(표준화된 시간 범위의 시간) (S)* A - 취업자당 평균 연간 근로시간(S)* A - 시간 관련 불완전 고용률(S) F - 유급 연차(사무국에서 수행할 개발 작업, 추가 지표)</p>	<p>L - 최대근로시간 L - 유급 연차</p>
일, 가족 및 사생활 결합(1+ 3)	<p>F - 비사교적/비정상적 시간(사무국에서 수행할 개발 작업) F - 모성 보호(사무실에서 수행할 개발 작업, 주요 지표)</p>	<p>L - 출산휴가(휴가기간 및 급여비율 포함) L - 육아휴직*</p>
철폐해야 하는 노동 (1 + 3)	<p>M - 아동 노동률[ICLS 결의에서 정의된](S)* A - 위험한 아동 노동률(S)* A - 위험한 노동(S)을 제외한 최악의 형태의 아동 노동(WFCL) 비율** A - 강제노동률(S)** A- 귀국이민자 강제노동률(S)**</p>	<p>L - 아동노동(이를 철폐하기 위한 공공 정책 포함) L - 강제노동(이를 철폐하기 위한 공공 정책 포함)</p>
노동의 안정성 및 보안(1, 2 + 3)	<p>M - 불안정 고용률 ** A - 재직 기간** A - 생계 근로자 비율** A - 비정규직의 실질 소득** (S) 메모 항목: 비공식 고용은 고용기회로 분류된다.</p>	<p>L - 고용종료*(주 단위로 종료 통지 포함) 메모 항목: “실업보험” 은 고용기회로 분류된다. “유연안정성” 과 함께 해석해야 한다.</p>
고용에서의 평등한 기회와 대우(1,2 + 3)	<p>M - 성별에 따른 직업 분리 M - 고위 및 중간경영진의 여성고용비율* A - 성별 임금 격차 A - 비농업 부문의 임금고용에서 여성비율 A - 사무국에서 개발할 노동에서의 기본 원칙 및 권리에 대한 지표(고용 및 직업에 관한 차별 철폐). A - 인종/민족/토착민/(최근)이주노동자/농촌노동자의 차별에 대한 측정치로 국가 수준에서 사용 가능한 경우 사무국에서 개발할 것 F - (최근)이주노동자의 산업별/직업별 분포에 대한 분산도 측정치</p>	<p>L - 평등한 기회와 대우* L - 동일가치노동에 대한 남성과 여성의 동일보수*</p>

안전한 작업 환경(1 + 3)	<p>M - 업무상 재해 빈도 비율, 치명성*</p> <p>A - 업무상 재해 빈도 비율, 비치명성*</p> <p>A - 업무상 재해로 인한 근로시간 손실</p> <p>A - 근로감독(취업자 1만명당 근로감독관)</p>	<p>L - 업무상 재해 급여*</p> <p>L - 산업안전보건(OSH) 근로감독</p>
사회보장(1 + 3)	<p>M - 노령연금 혜택을 받는 법정 연금 수급 연령(또는 65세 이상)이상의 인구비율(S) *</p> <p>M - 공공 사회보장 지출(GDP 대비 비율)</p> <p>A - 개인 가계에서 자비로 충당하지 않는 의료비</p> <p>A- 연금제도에 기여하는 경제활동인구 비율(S) *</p> <p>F - (기본)의료제공이 적용되는 인구 비율(사무국에서 개발할 추가 지표)(S)</p> <p>F - 필요 기반 현금소득 지원에 대한 공공 지출(GDP 대비 %)</p> <p>F - 현금소득 지원 수혜자(빈곤층 중 비율)</p> <p>F - 병가(사무국에서 수행할 개발 작업, 추가 지표)</p> <p>[법적 프레임워크 및 노동시장 통계와 연계한 해석]</p>	<p>L - 노령사회보장 또는 연금급여(공적/사적)*</p> <p>L - 병/병가로 인한 근로능력 상실</p> <p>L - 취업불능 인한 근로능력 상실</p> <p>메모 항목: “실업보험”은 고용기회로 분류된다.</p>
사회적 대화, 사용자 및 근로자 대표(1 + 4)	<p>M - 노동조합 밀도 비율(S) *</p> <p>M - 사용자단체 밀도 비율(ED)(S)*</p> <p>M - 단체교섭 적용 비율(S)</p> <p>M/F - 사무국에서 개발할 노동에서의 기본 원칙 및 권리(결사 및 단체교섭의 자유)에 대한 지표; 주요 지표</p> <p>A - 파업 및 직장폐쇄로 인해 근무하지 않은 날*</p>	<p>L - 결사의 자유와 단결권</p> <p>L - 단체교섭권</p> <p>L - 삼자 협의</p>
양질의 노동을 위한 경제적, 사회적 맥락	<p>C - 미취학 아동(연령별 비율)(S)</p> <p>C - HIV양성인 생산가능인구의 추정 비율</p> <p>C - 노동생산성(취업자당 GDP, 수준 및 성장률)</p> <p>C - 소득불평등(90:10 비율)</p> <p>C - 인플레이션 비율(소비자물가지수, CPI)</p> <p>C - 경제활동 부문별 고용</p>	<p>L - 노동 행정**</p> <p>다음을 포함한 지속가능한 기업을 위한 환경을 반영하기 위해 사무국에서 수행할 개발 작업. (i) 교육, 훈련 및 평생학습, (ii) 기업문화, (iii) 법률 및 규제 프레임워크 활성화, (iv) 공정 경쟁, (v) 법치 및 재산권 확보에 대한 지표. 노동법의 범위, 노동부 및 기타 관련 부처의 범위와 같은 기타 제도적 장치를 반영하기 위해 사무국에서 수행할 개발 작업.</p>

출처: ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual(Second version), 2013, pp.14-17.

주1: 통계지표에서 주요지표(M), 추가지표(A), 미래지표(F, ILO가 개발할 것)로 구분된다. 법적 프레임워크 지표는 “L” 로 표시한다.

주2: * ILO에서 시험단계에서 수정한 문구 ; ** ILO가 시험단계(2009-2013)에서 추가한 지표

Ⅲ. 제조업에서의 혁신 - 스마트 팩토리

1. 제조업에서의 혁신 : 제1차 산업혁명부터 제4차 산업혁명까지

약 1760년에 영국 등의 국가에서 농업과 제조업의 기계화로 시작된 경제적, 사회적 변화의 시대를 산업혁명이라고 부르고 있다. 1760년부터 1830년까지의 제1차 산업혁명시대에는 증기력, 공장기반의 생산이 특징이며, 이러한 경제적 사회적 변화가 점차 정상적인 조건이 되었다.²⁹⁾

그리고 1700년대 후반 상업적인 인센티브는 제조업체가 효율성의 개념과 효율성의 달성방법에 관심을 갖도록 만들었는데, 이러한 것은 제2차 산업혁명을 이끄는 프로세스와 이익과 관련이 있다. 전력을 사용한 제조방법, 대량생산, 조립생산라인을 통한 노동분업·표준화·계속적인 생산흐름을 달성할 수 있었다. 이러한 개선은 각 일련의 작업에 소요되는 시간과 노력을 최소화함으로써 효율성을 높이는 계기가 되었다. 20세기 초의 조립생산라인은 완제품뿐만 아니라 부품의 원가, 원산지, 품질 관리에 중점을 두게 되었고 제조업체는 부품의 부족 과잉의 비용을 줄이기 위해 공급망에 주목하기 시작한 시기이기도 하다.³⁰⁾

한편, 1968년에 전자 및 IT 시스템 발전은 모디콘(Modicon)이 최초의 PLC(Programmable Logic Controller)를 개발하였고, PLC의 출현은 이전에 전자기계장치로 제어되었던 프로세스의 자동화를 가능하게 하였다. 이러한 혁신은 제3차 산업혁명의 중요한 지표이다. 제3차 산업혁명이 시작된 이래 디지털 프로세스 제어는 제조혁신과 생산성의 다음 혁명적인 급증을 가능하게 하는 중요한 요소이다. 아날로그에서 디지털 생산프로세스 제어로의 이동이 제3차 산업혁명의 특징으로, 전자와 정보기술은 기업이 반도체를 도입하고 중앙컴퓨터와 개인컴퓨터(PC)를 도입하면서 더욱 발전하였다. 그 후 자동화된 제조 공정과 공급망이 전 세계로 확산되었다. 또한 제3차 산업혁명의 혁신은 여전히 오늘날에도 그 흔적이 남아 있는데, 제조업에서 가장 영향력있는 발전은 생산프로세스를 실행, 자동화, 제어하는 디지털 방식이다.³¹⁾

이러한 제3차 산업혁명은 1960년대 후반부터 시작되었고 오늘날은 제3차 산업혁명에 머물러 있는지 제4차 산업혁명의 시대로 넘어갔는지에 대해서는 논쟁이 있지만, 이미 우리는 제4차 산업혁명 시대에 돌입했다고 볼 수 있을 것이다. 특히 인간의 도움없이 전체 생산 프로세스를 자동화하는 첨단기술은 제4차 산업혁명의 영역이라고 할 수 있다. 이러한 미래의 발전은 컴퓨터 기술과 인간이 함께 일하는 것으로 제어되는 생산 시스템을 사용할 것이다. 더 나아가 프로세스가 인터넷과 인터넷 사용 자산을 통해 연결되면 자동생산 물량이 확대된다.

29) Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2019, p.2

30) Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2019, pp.7-8.

31) Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2019, pp.10-11.

제조 프로세스와 설비 간의 통신을 지원하는 새로운 시스템은 생산 자동화의 다음 단계이기도 하다. 그것은 스마트 팩토리나 완전 자동화된, 자동 제조업의 시대가 곧 올 수 있다는 것을 의미한다.³²⁾

2. 스마트 팩토리의 개념

상기에서 살펴 본 바와 같이, 오늘날 기술은 제조업을 대량생산 제품에서 맞춤형 제품 산업으로 빠르게 변화시키고 있다. 제4차 산업혁명의 비전은 제조 및 조립의 근본적인 프로세스에 지능형(intelligent) 제조 시스템을 추가하는 것이다. 이 비전에서 “디지털 전환(digital transformation)”은 완전히 연결된 제조업 환경을 말한다. 이 환경의 모든 장비는 온라인, 지능적이며 다양한 자율성을 가지고 의사결정을 가능하게 한다.³³⁾

스마트 팩토리(smart factory, connected factory라고도 함)의 아이디어는 제4차 산업혁명의 중심인데, 스마트 팩토리가 무엇인지에 대한 합의된 정의는 없고, 종래의 연구에서는 다음과 같이 다양하게 정의되고 있다.³⁴⁾

- 제조업 발전과 공급망 입지에 있어 중요한 개선
- 완전히 연결되고 유연한 시스템으로 연결된 생산과 운영시스템에서 지속적인 데이터 흐름에 의존
- 특히 개별 작업이나 프로세스를 실행 측면에서 생산설비의 일반적인 자동화를 넘어서

즉, 스마트 팩토리를 정의하는 한 가지 방법은 기술혁신이다. 이러한 기술혁신을 함께 사용하면 통합, 연결 및 유연한 제조 프로세스를 지원한다. 이 프로세스는 제조, 공급망과 관련 백오피스 운영을 실행한다. 스마트 팩토리는 기계와 사람이 지능적인 결정을 할 수 있게 하여 자동화되거나 인간의 행동에 영향을 미친다. 또한 어떠한 정의는 스마트 팩토리가 자체 최적화 운영(self-optimising operation)에 도달하는 것을 포함한다. 이 경우 공장은 수요와 공급의 변동에 계속적으로 적응하고 허용치를 초과하는 프로세스를 수정한다. 스마트 팩토리를 짓는 또 다른 이유는 생산라인을 모니터링하고 제어하는 책임이 있는 근로자가 덜 인간의 관심을 기울이고 원격으로 모니터링하고 제어할 수 있기 때문이다. 공장은 이제 다른 장치와 인간이 통신하는 기계로 실시간으로 워크플로우를 적용할 수 있다.³⁵⁾

32) Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2019, pp.12-13.

33) Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2019, p.53.

34) Michael Deng & Colin Koh. *Smart Factory: Transforming Manufacturing for Industry 4.0(Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2020, p.9.

35) Michael Deng & Colin Koh. *Smart Factory: Transforming Manufacturing for Industry 4.0(Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2020, p.9.

한편, 우리나라의 산업통상자원부와 민관합동 스마트공장추진단은 스마트 팩토리를 “기획·설계 → 생산 → 유통·판매 등 전 과정을 IoT, AI, 빅데이터 등으로 통합하여 자동화·디지털화를 구현한 것으로, 최소 비용·시간으로 고객맞춤형 제품을 생산” 하는 공장으로 정의하고 있다.³⁶⁾ 스마트공장은 제품개발부터 양산까지 시장수요 예측 및 모기업의 주문에서부터 완제품 출하까지의 모든 제조 관련 과정을 포함한다.³⁷⁾

[도표] 스마트 팩토리의 제조 단계별 모습

기획·설계	제품성능 시뮬레이션 → 제작기간 단축, 맞춤형 제품 개발
생산	설비-자재-시스템간 통신 → 다품종 대량생산, 에너지, 설비효율 제고
유통·판매	모기업-협력사간 실시간 연동 → 재고비용 감소, 품질, 물류 등 전 분야 협력

출처: 산업통상자원부·민관합동 스마트공장 추진단, “2017 스마트공장 지원사업 Guidebook”, 2017, 6면.

이와 같이 스마트 팩토리는 자원, 프로세스와 실행에 초점이 맞춰져 있으며, 제4차 산업혁명의 환경에서 스마트 팩토리는 디지털화와 자동화를 통하여 제조업체가 가치를 창출하는 곳으로 볼 수 있을 것이다.

3. 스마트 팩토리의 기능

스마트 팩토리는 작업현장의 디지털 연결, 지능형 자동화와 의사결정, 클라우드 데이터 관리 및 분석의 기능으로 구분된다.³⁸⁾

(1) 디지털 연결(Digital connectivity)

스마트 팩토리는 센서와 생산장비 데이터를 수집하는 다른 기기를 사용하고 저장과 추가 분석을 위해 특정 프로토콜을 통해 사물인터넷(IoT)로 전송한다. 데이터에서 얻은 통찰력은 작업현장 설비를 통하여 생산, 물류 및 제품설계 프로세스를 모니터링할 수 있다.

이러한 센서구동 능력은 공장 운영의 다양한 수준에서 어떠한 일이 일어나고 있는지에 대한 인식을 높인다. 예를 들어 전통적으로 전동센서는 베어링, 모터 및 기계를 종료할 때를 알려주는 알람을 제공한다. 데이터 패턴에 대한 심층적 통찰력은 이상상태를 방치할 경우 발생할 수 있는 더 큰 생산 문제를 피하는 예측 유지보수작업을 수행할 수 있게 한다.

스마트 센서를 통해 공장 근로자들은 공급자, 파트너사, 고객과 더 효과적으로 일할 수

36) 산업통상자원부·민관합동 스마트공장 추진단, “2017 스마트공장 지원사업 Guidebook”, 2017, 6면.
 37) 산업통상자원부·민관합동 스마트공장 추진단, “2017 스마트공장 지원사업 Guidebook”, 2017, 8면.
 38) 이하의 내용은 Michael Deng & Colin Koh. *Smart Factory: Transforming Manufacturing for Industry 4.0(Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2020, pp.9-11.

있다. 이러한 센서와 센서내장 장치는 공장, 창고와 사무실 등을 통하여 유사한 프로세스 시세틈과 디지털 공급망으로 구성된 글로벌 시스템에 연결할 수 있다.

(2) 지능형 자동화(Intelligent automation)

지능형 자동화라는 포괄적인 용어는 첨단로봇, 머신비전, 분산 제어 프로세스, 드론 기술 등을 포함한다. 산업용 로봇은 일할 때 사람과 다른 예상치 못한 장애물을 감지하고 피한다. 이와 같은 일반적인 중단을 방지하는 것은 생산 지연과 가동휴지를 예방할 수 있는 큰 장점이다. 궁극적으로 자동화는 공장 차원의 지능(인텔리전스)을 적용하고 역동적인 생산환경을 조성하여 제품 품질과 신뢰성을 향상시킨다. 자동화된 프로세스는 또한 지능형 에이전트와 다른 사이버 물리 시스템을 수반하여 더 효율적으로 작동하고, 시장 수요에 대응하여 더 빠르게 생산제품을 유통한다.

스마트 장비는 소규모 제조 공정을 생산하는데 필요한 많은 부분을 자동화할 수 있게 한다. 장비를 재정비하고 재설정하기 위한 가동휴지를 최소화함으로써 제조를 더 맞춤화할 수 있고 제조업체가 변화하는 시장의 취향에 더욱 신속하게 대응할 수 있도록 한다.

(3) 클라우드 기반 데이터 관리 및 분석

산업사물인터넷(IIoT)은 클라우드 인프라 기반 산업환경에서 사용되는 인터넷 연결, 물리 객체, 장치 등의 글로벌 네트워크이다. IIoT는 이러한 객체가 서로 통신하고 비산업, 인터넷이 가능한 장치와 시스템과 통신할 수 있다.

4. 스마트 팩토리에서의 노동력

(1) 인력 부족 해결³⁹⁾

고령화로 노동력의 고령화를 겪을 때, 많은 국가의 제조업 부문은 노동력 부족에 직면하고 있다. 자동화와 로봇은 노동력 격차를 줄이는데 도움을 줄 수 있지만, 제조업체는 여전히 이러한 문제를 분석하고 해결하고 생산 프로세스를 관리할 수 있는 인간의 능력이 필요하다.

(2) 인간의 재능(talent)⁴⁰⁾

39) Michael Deng & Colin Koh. *Smart Factory: Transforming Manufacturing for Industry 4.0(Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2020, p.8.

40) Michael Deng & Colin Koh. *Smart Factory: Transforming Manufacturing for Industry 4.0(Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2020, p.15.

제4차 산업혁명을 맞이하여 제조업체가 새로운 비즈니스 모델을 검토해야 하는데, 이 때 필요한 것은 제조업 인프라뿐만 아니라 인간의 재능에도 투자를 해야 한다. 제조업체는 맞이하고 있는 디지털 제조 환경에서 번창하고 장기적인 성공의 필수적인 부분이 될 수 있도록 데이터 전문가가 필요하다. 또한 인간의 재능은 새로운 도구와 실행의 지원을 필요로 한다. 의사결정자는 사업의 기회를 인식하고 더 효율적으로 일할 수 있도록 도움을 필요로 할 것이다. 대시보드와 다른 데이터 및 분석도구를 통해 전문가는 대량의 가용 데이터를 정리, 구성, 제공할 수 있다.

(3) 멀티 숙련 노동력⁴¹⁾

스마트 팩토리는 이전에 보지 못했던 자동화가 크게 증가하여 전례 없는 운영 목록을 만들게 된다. 오늘날의 작업현장의 근로자들은 새로운 기반과 새로운 규칙으로 대체되어 가까운 미래에 그들의 업무가 사라질지도 모른다는 사실에 직면해 있다. 여기에는 의사결정, 감독, 유지보수, 프로그래밍 또는 로봇과의 협업이나 프로세스 수행이 포함될 수 있다. 이러한 새로운 패러다임은 새로운 세대의 근로자들이 현재의 직업범위를 넘어서 기업, 파트너, 생태계, 최종 사용자 만족도의 더 큰 그림을 고려해야 한다. 또한 새로운 책임은 근로자와 기업경영 모두에게 평생학습의 새로운 기회를 제공한다. 이러한 모든 요소는 미래의 제조업체를 위한 지속가능한 운영을 지원하기 위한 기반을 형성할 것이다.

IV. 스마트 팩토리과 Decent Work : 자동차 산업에서의 논의를 중심으로

1. 자동차 산업에서의 문제의식

2021년 2월 15일부터 19일 동안에 자동차 산업의 일의 미래에 대한 기술회의(Technical meeting on the future of work in the automotive industry)⁴²⁾에서 ILO의 일의 미래에 대한 100주년 선언의 맥락에서 자동차 산업의 기술과 직업교육훈련에 대한 미래의 필요성과 향후 행동에 대한 권고사항이 논의 되었다.

자동차 산업은 규모와 영향에서 보면 2030 지속가능한 개발을 위한 어젠다, 특히 지속가능개발목표(SDGs)의 SDG 8(목표 8: 포괄적이고 지속가능한 경제성장 및 모든 사람들의 완전하고 생산적인 고용과 양질의 노동을 촉진)을 달성하는데 핵심이다. 만약 자동차 사용과 생

41) Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published(Kindle Edition), 2019, p.58.

42) ILO, "Technical meeting on the future of work in the automotive industry": https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_726149/lang--en/index.htm

산의 부정적인 외연을 더 줄일 수 있다면, 도로 안전과 산업안전보건(SDG4), 양질의 교육과 평생교육(SDG4), 혁신, 포괄적, 지속가능한 산업화와 회복력 있는 인프라(SDG9), 지속가능한 도시와 커뮤니케이션(SDG11), 책임있는 소비와 생산패턴(SDG12) 등의 다른 분야에서도 SDG 달성에 역할을 할 수 있다.⁴³⁾

한편, 현재 자동차 산업이 처해있는 환경과 미래 자동차 산업에서의 양질의 노동 창출을 위해서 다음과 같은 문제의식을 지적하고 있다.⁴⁴⁾

(1) 자동차 산업은 세계 무역, 경제 성장, 생산적인 채용 및 양질의 노동 창출에 크게 기여하며, 이것은 지속가능한 개발을 위한 2030 어젠다 달성의 핵심이다. (2) 글로벌 자동차 공급망이 일자리 창출에 미치는 긍정적인 영향은 고령화, 인구 증가 및 여성의 노동 시장 참여 증가에 대한 인구 통계학적 변화관점으로 볼 때 중요하다. 이와 동시에 업계는 환경적 발자국과 공급망의 작업 조건에 대한 우려로부터 발생하는 부정적인 외부 효과를 줄이고 양질의 지속가능한 일자리를 만들어야 한다는 증가하는 압력을 직면하고 있다. (3) 산업은 지금 전환점에 있다. 기술 발전, 기후 변화, 인구통계학적 변화, 새로운 소비자 선호도 및 모빌리티 개념, 세계화의 변혁적 시대가 산업의 생산 조직 및 일자리를 빠르게 변화시키고 있다. (4) 탄소 중립 경제로의 전환, 새로운 모빌리티 패턴 및 변화하는 소비자 선호도는 새로운 모빌리티 솔루션, 전기 및 자율 주행 차량, 대체 재료를 통한 청정 생산, 더 큰 순환성에 대한 투자를 주도하고 있다. (5) 코로나19 위기는 업계와 근로자에게 막대한 경제적 부담을 가하고 공급망 중단, 공장 폐쇄 및 수요 붕괴와 같은 기존 과제와 더불어 사용자와 근로자가 단기, 중기 및 장기적으로 직면한 구조적 변화를 가속화하고 있다. (6) 새롭고 지속가능한 기업이 등장하고 있는 반면 몇몇의 다른 기업은 어려움을 겪고 살아남지 못할 수 있다. 새로운 일자리가 창출되는 동안 일부 다른 일자리는 사라지거나 변형될 수 있다. (7) 업계에서는 혁신, 생산성 및 지속가능성을 견인하는 기술 및 핵심 업무 기술을 모두 갖춘 근로자에 대한 수요가 증가하고 있다. 교육, 훈련, 양질의 견습 제도, 재교육 및 평생 학습에 대한 투자는 기술 유지, 기존 일자리 보존 및 산업의 요구에 대응하기 위해 시급히 필요한 일이며, 특히 젊은 여성과 남성, 고령근로자가 산업 또는 다른 곳에서 미래의 기회를 활용할 수 있도록 한다. (8) 사회적 보호 조치, 법률 제정 및 집행, 상호 존중, 양성평등 및 차별금지를 포함한 노동에서의 기본 원칙과 권리의 증진 및 실현, 사회적 대화 등은 어떤 구성원도 낙오되지 않도록 하는 중요한 요소들이다.

이러한 현재와 미래의 자동차 산업에서의 양질의 노동 창출을 위한 문제의식을 바탕으로 정부, 사용자, 근로자들은 특히 기술개발, 직업훈련, 평생학습에 관한 일련의 결론과 권고안을 채택하였다. 이러한 움직임은 향후 디지털화 및 자동화가 가속화될 미래의 자동차 산업에서 근로자의 역량을 위한 투자 및 양질의 지속가능한 업무로의 전환을 위한 논의의 토대

43) ILO, "The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work", Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, p.3.

44) ILO, "Technical meeting on the future of work in the automotive industry : Conclusions", 2021.02.15.-19., pp.1-2.

가 될 것이다.

2. 자동차 산업에서의 양질의 지속가능한 노동에 대한 논의

상기에서의 현재와 미래의 자동차 산업에 영향을 미치는 현황과 디지털화 및 자동화라는 산업구조 변화의 동인에 따라, 인간의 능력에 대한 투자의 필요성에 초점에 맞추어 양질의 지속가능한 일자리를 위한 어떠한 논의가 이루어지고 있는지 고찰한다. 특히 이러한 논의는 앞에서 살펴 본 양질의 노동을 달성하게 하는 4가지의 어젠다인 국제노동기준과 노동에서의 기본원칙 및 권리, 고용창출, 사회적 보호, 사회적 대화 및 삼자주의 등의 논의를 한다. 이는 일의 세계에서 앞으로의 중대한 변화가 미래의 자동차 산업의 고용, 기술개발, 사회적 보호, 사회적 대화 및 노동에서의 권리에 미치는 영향과 앞으로의 방향성을 제시한다.

(1) 고용⁴⁵⁾

미래 자동차 산업의 직업의 수와 유형에 다양한 방식으로 영향을 미칠 가능성이 있다. 인구증가, 중산층 소비자의 수 증가, 도시화, 자동차 생산의 맞춤화 증가, 전기자동차 및 친환경 교통 솔루션에 대한 선호도 증가는 자동차에 대한 전세계 수요 증가와 모든 규모의 기업이 생산을 확장하고 새로운 일자리를 창출할 추가적인 기회를 창출할 수 있다. 한편, 생산 프로세스를 최적화하기 위해 더욱 발전된 제조, 로봇 공학, 신소재, 디지털화 및 AI의 사용이 증가했다. 반면에 더욱 발전된 제조, 로봇 공학, 신소재, 디지털화 증가, 및 생산 공정 최적화를 위한 AI의 사용은 광업, 석유 및 가스 생산부터 디자인, 제조, 마케팅, 회계, 수리 및 판매에 이르는 가치 사슬 전반에 걸쳐 상당한 일자리 소멸을 초래할 가능성이 있다.

공정 최적화로 인한 차질 외에도 자동차 산업은 제품 혁신으로 인한 일자리 소멸에 직면해 있다. 전기자동차의 경우, 전기자동차는 움직이는 부품이 더 적고 수명이 더 길며 차량당 제조시간과 유지보수 및 수리가 덜 필요하다. 컨설팅 회사인 AlixPartners에 따르면 내연기관을 조립하는데 필요한 시간은 차량 1대당 6.2시간에 이르고 하이브리드의 경우 차량 한 대당 9.2시간으로 증가하며 전기 모터가 있는 전지자동차는 차량 당 3.7시간으로 감소한다. 또한, 전기자동차는 연료 생산 및 정유 공장, 자동차 연료 소매 판매 및 자동차의 생산, 유지 보수 및 수리에서 일자리 소멸로 이어질 수 있다. 그러나 전기자동차는 전력 생산, 배터리, 전기 부품 및 기계 제조, 충전소 인프라 분야에서도 일자리를 창출할 수 있다.

가. 일자리 소멸⁴⁶⁾

45) ILO, "The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work", Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.27-32.

46) ILO, "The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work", Issues paper for the Technical Meeting on

디지털화로 인한 고용위협에 대한 상당한 논쟁을 불러일으킨 Frey와 Osborne 연구에서 전체 고용의 47%가 컴퓨터화의 위협에 처해 있다고 추정했다. Frey와 Osborne는 자동차 산업의 5개 직업을 포함하여 컴퓨터화 될 가능성이 가장 낮은 것(“0”)부터 가장 높은 것(“1”)까지 702개의 직업을 나열하고 순위를 매겼는데, 자동차 유리 설치 및 수리공(0.55), 자동차 서비스 기술자 및 정비공(0.59), 자동차 및 선박 서비스 수행원(0.83), 자동차 차체 및 관련 수리공(0.91) 및 전기 및 전자 설치 및 수리공, 운송(0.91) 등의 결과를 보인다. 논쟁의 중심에는 저숙련 활동 외에도 중급 업무와 직업이 점점 더 자동화될 수 있다는 추세가 있다. 여기에는 조립에서 페인팅에 이르기까지 자동차 산업 내에서 이미 중요성이 감소하고 있는 “일상적인” 작업이 포함된다.

나. 일자리 변환⁴⁷⁾

자동화가 제조업 일자리에 미치는 영향에 관한 다른 보고서는 보다 보수적인 관점을 취하고 일자리가 사라지기보다는 변형될 가능성에 초점을 맞춘다. 이러한 연구들은 작업이 자동화될 수 있지만 경제 상황, 정책 환경 및 관련된 다양한 실제 상황과 제약에 따라 반드시 자동화된다는 것을 의미하지는 않는다는 가정을 기반으로 한다.

새로운 작업 대체 기술에 대한 투자는 일반적으로 투자자가 적어도 기존의 노동 집약적 공정만큼 수익성이 있고 유사하거나 낮은 위험 프로필을 가지고 있다고 믿는 곳에서 이루어지기 때문에 로봇 공학, 자동화 및 디지털화에 대한 투자는 기업이 글로벌 공급망에서 어느 위치에 있는지에 크게 의존한다. 예를 들면, 선도적인 OEM 및 부품 제조업체는 첨단 제조 및 로봇 공학 시스템에 투자할 수 있는 좋은 위치에 있다. 이에 비해 자동차 공급망의 두 번째 및 세 번째 계층에 있는 공급업체는 중소기업인 경향이 있으며, 종종 대부분의 경우 생산을 최적화하기 위해 로봇 및 자동화에 대한 대규모 투자를 수행하기 위한 전체 조건인 자본 및 기술 및 시장에 대한 정보에 대한 접근 부족으로 인해 제약을 받는다.

또한 고용에 대한 기술 발전의 영향은 해당 국가의 산업의 출발점에도 달려 있다. 자동차 산업은 특히 선진국에서 저숙련 및 중숙련 일자리의 자동화에 관하여 이미 비교적 선진화되어 있다. 조립 및 도장과 같은 분야에 여전히 상당수의 근로자가 고용되어 있는 개발도상국에서는 미래에 자동화를 통해 저비용 및 저숙련 일자리가 대체되거나 적어도 훨씬 더 빠른 속도로 변환될 수 있다.

다. 일자리 창출⁴⁸⁾

the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.28-29.

47) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people’s capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.29-30.

48) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people’s capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020,

자동화가 자동차 산업에서 근로자를 대체하거나 일자리를 변환시킬 것이지만 기술 발전은 기업과 근로자, 특히 고숙련 근로자, 그리고 자동차 생산근로자만이 아닌 근로자들에게 새로운 기회를 창출할 것이다. 점점 더 많은 자동차 회사가 모빌리티 솔루션 제공자가 됨에 따라 미래의 운송 솔루션을 촉진하기 위한 서비스 및 제품의 개발 및 제공에서 일자리가 창출될 가능성이 매우 높다.

OEM 및 대형 부품 제조업체와 같은 다국적 기업이 자동차 산업에서 창출되는 고용의 대부분을 차지하지만, 중소기업은 현재와 미래 모두 산업에서 양질의 지속가능한 일자리를 창출하는데 전략적으로 중요하다. 중소기업은 특히 신소재로 새로운 부품 및 제품을 생산하고 확립된 시장 및 신규 시장에서 기존 및 신규 OEM 및 부품 제조업체를 위한 혁신적인 디지털 서비스 및 솔루션 제공 측면에서 디지털화와 자동화라는 동인에 빠르게 적응할 수 있다.

동시에, 디지털화 및 기타 기술 발전은 해당 산업의 일부 중소기업에게 특별한 과제를 제시한다. 독일 제조 산업에 대한 연구에 따르면 독일의 중소기업은 디지털화의 과제를 인식하고 있지만 디지털화의 과제에 적응할 준비와 능력은 규모에 따라 다르다. 중소기업이 기업규모가 작을수록 디지털화로 인한 산업 전반의 변화로부터 혜택을 받기 보다는 어려움을 겪을 가능성이 높다. 중소기업이 점점 더 자동차 산업의 일자리 창출 엔진이자 양질의 지속가능한 일자리 제공자가 되도록 하려면 국가 상황에 맞는 잘 설계된 중소기업 정책이 필요하다.

사용자 및 근로자 단체는 두 유형의 조직 모두에서 중소기업과 근로자의 대표성을 높이고 사회적 대화를 개선하며 단체 교섭에서 구성원들을 지원함으로써 자동차 산업에서 중소기업을 촉진하는데 중요한 역할을 할 수 있다. 사회적 파트너는 중소기업 구성원에게 유익한 서비스를 강화하고 정부와 접촉하여 지원 환경을 평가하고 개선해야 한다. 정부는 자동차 산업에서 양질의 지속가능한 노동으로의 정당한 전환과 관련된 도전과 기회에 대하여 강력하고 독립적인 사용자 및 근로자 조직 및 사회적 대화를 가능하게 하는 환경을 제공해야 한다.

(2) 사회적 보호 및 근로조건⁴⁹⁾

기회와 대우에서의 양성평등, 모두를 위한 효과적인 평생 학습 및 양질의 교육의 실현과 함께, 포괄적이고 지속가능한 사회보호에 대한 보편적 접근은 변화하는 일의 세계의 기회로부터 혜택을 받을 수 있도록 사람들의 능력을 강화하는데 중요하다. 사회적 보호에는 아동 및 가족, 출산, 실업, 업무상 재해, 질병, 노령, 장애 및 생존자에 대한 혜택과 건강 보호가 포함된다. ILO의 100주년 선언문은 ILO의 모든 회원국이 모든 근로자를 적절히 보호할 수 있도록 노동 제도를 강화할 것을 촉구한다. 이는 기술 발전과 디지털화가 비용을 절감하고

pp.30-32.

49) ILO, "The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work", Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.42-47.

부품 제조업체와 공급업체가 새롭고 혁신적인 제품과 서비스를 제공할 수 있는 속도를 증가시킬 뿐만 아니라 점점 더 파편화되는 자동차 공급망의 일부 부문에서 임금, 근로시간 및 근로조건에 압력을 가하고 있는 치열한 경쟁을 심화시킬 가능성이 있는 시기에 특히 중요하다.

가. 사회적 보호⁵⁰⁾

사회적 보호는 근로자와 사용자가 삶과 직업 전환을 탐색하고 사람, 산업 및 경제가 번영할 수 있도록 하는 생산적 요인일 뿐만 아니라 인권이다. 역사적으로 높은 수준의 불확실성과 혼란에 직면해 있는 자동차 산업에서 사회보호층은 근로자에게 두려움과 불안으로부터 벗어날 수 있게 하므로 그 어느 때보다 중요해졌다. 사회적 보호는 더 나아가 생산성을 높이고 가계소득을 지원하여 국내 소비와 충수요를 지원함으로써 변화하는 일의 세계에서 혜택을 받을 수 있도록 근로자의 능력을 강화함으로써 경제 성장에 기여한다.

ILO의 100주년 선언문은 ILO가 양질의 지속가능하며 노동 세계의 발전에 적합한 사회보호 시스템을 개발하고 강화할 것을 촉구한다. 정부는 사회보호층을 통해 출생부터 노년까지 모든 사람을 위한 보편적인 사회적 보호를 보장해야 하며, 이에 따라 모든 사람에게 기본 수준의 보호를 제공하고 더 높은 수준의 보호를 제공하는 기여 사회보험 제도로 보완해야 한다.

ILO 일의 미래에 관한 글로벌 위원회가 강조한 바와 같이, 사회적 보호 시스템은 계약상 태 및 기업 규모에 관계없이 국제노동기준에 따라 모든 근로자에게 적절하고 포괄적인 보호를 제공하기 위해 급변하는 직업 세계와 함께 발전해야 한다. 모든 유형의 고용에 종사하는 근로자에게 적절하고 포괄적인 보장이 확대될 수 있도록 사회보호 시스템을 강화해야 한다. 임금노동과 자영업, 서로 다른 기업과 경제 부문 간 또는 국가 간 이동을 하기 쉬운 자동차 근로자의 수가 증가함에 따라 권리와 자격이 접근 가능하고 이동 가능하도록 보장하기 위해 사회보장 시스템이 강화되어야 한다. 자동차 산업의 근로자는 일자리 매칭, 훈련 및 재교육, 경력 상담 및 기업이 정신 지원과 같은 기량 및 고용조치뿐만 아니라 사회보호 혜택의 전체적인 패키지가 필요할 것이다.

나. 근로조직의 변화⁵¹⁾

자동차 산업의 근로자와 그 조직은 수년 동안 아웃소싱 및 계약노동의 사용 증가와 기타 새로운 형태의 고용에 대해 우려가 있다. 글로벌 금융 위기 이후, BRIC 국가와 멕시코에서 임시노동 사용이 특히 크게 증가했다는 보고가 있었다.

50) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people’s capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.42-43.

51) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people’s capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.43-44.

디지털화 과정에는 더 많은 기계 대 기계 및 기계 대 인간 통신이 모두 포함되며 빅 데이터의 대량 수집이 포함된다. 자동차 회사는 이해 충돌, 내부 거래, 민감한 정보의 공개 공유 또는 회사의 평판에 해를 끼칠 수 있는 기타 잠재적 위험을 방지하기 위해 기술을 사용하고 있다. 제조업체와 소비자에게 명백한 효율성 이점이 있지만 디지털화는 근로자에게도 변화를 가져온다. 예를 들어, 근로자 생산성이 더 면밀히 모니터링되고 분석될 것이다. 이로 인해 디지털화된 생산이 침입 감시 관행을 통해 근로자의 사생활을 침해할 수 있다는 우려가 제기되었다.

ILO의 100주년 선언은 적절한 개인정보 보호 및 개인 데이터 보호를 보장하고 업무의 디지털 변환과 관련된 업무 세계의 도전과 기회에 대응하는 정책 및 조치를 요구한다. 이러한 도전과 기회를 다루기 위해 회원국과 그들의 사회적 파트너는 생산이 사생활과 개인의 자율성에 대한 근로자의 기대에 따라 수행되도록 관련 법제와 관행을 검토하고 개선해야 한다.

다. 근로시간제도⁵²⁾

21세기에 들어 새로운 ICT 응용과 세계화의 출현으로 일상의 일과 삶은 이미 큰 변화를 겪었다. ICT 응용 프로그램을 통해 근로자는 언제 어디서나 네트워크 서버 및 다른 근로자와 연결할 수 있지만 글로벌화된 세상에서는 근로자가 기존 근무시간 외에 일을 해야 하는 경우가 많다. 동시에, 가족생활의 구조가 변화하면서 많은 근로자들이 보다 유연한 근무 제도를 요구하고 있다.

자동차 산업의 원격근무 및 기타 유연근무 제도는 근로자가 근로생활과 기타 약속 사이에서 더 나은 균형을 찾을 수 있도록 하는 동시에, 고령근로자, 가족돌봄 책임이 있는 근로자, 장애인 및 배제와 차별에 취약한 기타 집단을 노동시장에 포함시키는 것을 촉진한다. 그러나 전통적인 작업 공간에서 작업을 분리하면 작업이 이전에 개인 생활을 위해 유보된 공간을 잠식할 수도 있다. 일과 여가의 경계가 잠식되면 업무 및 시간 관련 스트레스가 심화될 수 있다. 이러한 변화는 사용자와 근로자 모두에게 직접적으로 영향을 미치기 때문에 사회적 파트너 간의 광범위한 협의를 거쳐 단체협약 등의 협약이 체결되는 경우가 많다.

라. 산업안전보건⁵³⁾

ILO의 100주년 선언은 “안전하고 건강한 근로조건은 양질의 노동의 기본”이라고 명시하고 있다. 자동차 산업은 역사의 과정에서 상당한 개선을 이루었지만 여전히 위험하다. 자동차 산업의 근로자는 인체 공학적 조건을 포함한 다양한 위험 요소에 노출되어 있다.

자동차 산업의 기술 발전과 디지털화 사용증가의 가장 두드러진 이점은 미래에 점점 더

52) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.44-45.

53) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, p.47.

많은 위험한 작업을 로봇이 수행하고 원격으로 제어할 수 있다는 점이다. 이는 자동차 제조에서 작업 환경과 작업자 안전을 개선할 수 있는 중요한 기회를 제공한다. 동시에 기술 발전, 신소재 사용 증가, 생산 시스템의 복잡성 증가, 그리고 기후 변화, 대기 오염 및 열 스트레스와 관련된 새로운 위험성은 새로운 위험을 초래하고 신체적, 심리적 위험을 포함한 산업안전보건을 악화시킬 수 있다.

이러한 위험과 여성과 남성 모두에 대한 잠재적 영향을 예측하는 것은 이를 효과적으로 관리하고 자동차 산업에서 예방적 안전보건 문화를 강화하기 위한 매우 중요한 첫 번째 단계다. 산업안전보건은 자동차 산업의 사용자와 근로자 모두의 주요 의제이며, 사용자와 근로자의 대표로 구성된 산업안전보건 관련 위원회가 만들어지고 수십 년 동안 기업 수준에서 운영되어 왔다. 그러나 업계와 해당 공급망의 안전과 건강을 개선하기 위해 더 많은 노력이 필요하다. 예방 및 안전보건 관리 시스템에 대한 지속적인 투자는 생명을 구하고 업무상 부상 및 질병을 제거하는 것만 중요한 것은 아니다. 이는 생산성을 향상시키고 미래에 업계에서 일할 고급 인력을 유치하는데도 중요하다.

자동차 생산의 중대한 변화와 새로운 기술 및 재료의 사용에 비추어, 산업안전보건교육과 주류 산업안전보건을 일의 세계에 들어가기 전에 모든 사람을 위한 일반 교육의 핵심으로 업데이트하고 직장생활 전체에 걸쳐서 계속할 필요성이 증가하고 있다. 산업안전보건을 일반 교육 및 직업훈련 프로그램에 통합하면 근로자의 안전하고 건강한 미래 세대를 구축하는데 도움이 될 수 있다. 산업안전보건에 대한 평생 학습을 촉진하면 근로자와 사용자가 새로운 산업안전보건 위험에 대해 배우고 적응하는데 도움이 될 수 있으므로 일과 삶의 연속체 전반에 걸쳐 안전과 건강을 개선할 수 있다.

(3) 노동에서의 기본원칙과 권리⁵⁴⁾

정부는 노동에서의 기본원칙 및 권리와 비준된 ILO 협약이 자동차 산업을 포함한 모든 근로자를 보호하고 적용되도록 보장할 의무가 있다. 결사의 자유는 산업계의 근로자와 사용자가 조직을 구성하여 업무관계를 효율적으로 협상할 수 있도록 보장한다. 정부는 자율적인 사용자와 근로자 조직이 보복을 두려워하지 않고 자유롭게 운영할 수 있도록 하는 법적 및 제도적 틀뿐만 아니라 안정적인 정치적, 시민적 분위기를 조성하는데 핵심적인 역할을 한다. 효과적인 결사의 자유 관행과 결합된 건전한 단체교섭 관행은 사용자와 근로자가 협상에서 목소리를 낼 수 있도록 하고 결과가 공정하고 공평할 수 있도록 한다. 단체교섭은 양측이 모든 근로자를 위한 공정한 고용관계를 협상할 수 있도록 하고 값비싼 노동 분쟁을 방지한다.

많은 자동차 생산 국가에서 자동차 산업은 일반적으로 높은 노조 조직률과 강력하고 대표

54) ILO, "The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work", Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, p.48.

적인 사용자 및 근로자 조직을 특징으로 한다. 그럼에도 불구하고 자동차 산업의 중대한 변화는 미래에 사용자와 근로자 조직의 힘과 회복력을 시험하게 될 것이다. 예를 들면, 새로운 제품과 서비스를 제공하는 새로운 시장에서 새로운 생산 시스템과 새로운 공급자의 출현으로 사용자 조직은 변화하는 요구에 맞게 서비스를 조정하고 점점 더 다양한 비즈니스 이해 관계에 서비스할 수 있는 능력을 강화해야 한다. 또한 노동조합은 혁신적인 조직화 기법을 채택하여 전통적인 직장 외부의 근로자들과 연결하고 많은 국가에서 조직화되지 않은 고숙련 ICT 근로자를 포함하여 업계의 새로운 근로자 그룹을 조직해야 한다.

(4) 사회적 대화⁵⁵⁾

사회적 대화는 가속화되는 세계화, 고용패턴의 변화, 경제 위기, 지속적인 재정 압박 및 불안 증가의 결과로 표면화된 거버넌스 격차를 해결함으로써 자동차 산업을 근본적으로 변화시키는데 핵심적인 역할을 했다. 사회적 대화와 단체협약은 자동차 산업이 글로벌 금융 및 경제 위기를 관리하고 복구하는데 중요한 역할을 했다.

사회적 대화는 오늘날과 미래의 자동차 산업이 직면한 도전과 기회를 해결하는데 여전히 매우 중요하다. 일자리 소멸에서 일자리 변환에 이르기까지, 그리고 새롭게 부상하는 고용 형태에서 산업안전보건의 변화하는 요구사항에 이르기까지 사회적 대화는 자동차 산업이 해결책을 찾고 양질의 지속가능한 일자리를 촉진하는데 도움이 될 수 있다. 사회적 대화는 사람들의 능력, 기술 개발 및 평생 학습 시스템에 대한 투자를 통해 사용자와 근로자가 미래에 새로운 기회를 잡을 수 있도록 하는데 특히 매우 중요하다.

ILO 권고 제195호(인적자원개발 권고)는 사회적 대화가 국가 인적자원 개발, 교육, 훈련 및 평생 학습 정책을 만들고, 적용하고 및 검토하는 기초가 되어야 한다고 강조한다. 특히 사회적 파트너가 훈련뿐 아니라 시스템 개발, 프로그램 관련성, 품질 및 비용 효율성을 위한 기본원칙으로 국제적, 국가적, 지역적, 산업별 및 기업적 차원에서 훈련에 대한 사회적 대화와 단체교섭을 강화하는 것에 참여할 수 있게 지원할 것을 권장한다.

ILO 100주년 선언문에 명시된 바와 같이, “단체교섭과 노사정 협력을 포함한 사회적 대화는 모든 ILO 활동의 필수 기반을 제공하고 회원국의 성공적인 정책 및 의사 결정에 기여한다.” 미래 자동차 산업이 직면한 상당한 도전과 기회에 비추어 볼 때, 그리고 자동차 산업이 사회와 경제 성장에 크게 기여하기 때문에 사회적 대화는 자동차 부문뿐만 아니라 다른 경제 및 사회 부문에서도 모두를 위해 작동하는 미래를 형성하는 중요한 요소이다.

(5) 기술개발과 평생학습⁵⁶⁾

55) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.49-50.

56) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on

기술개발 및 평생학습은 자동차 산업에서 근로자의 능력에 투자하고 양질의 지속가능한 노동을 발전시키는 것뿐만 아니라 지속가능한 개발에 기여하는 노동의 미래로의 정당한 전환을 보장하는 중요한 요소이다.

가. 미래 기술에 대한 수요⁵⁷⁾

자동화 및 로봇화는 특히 근로자가 과학·기술·공학·수학(STEM) 분야의 자격을 갖추어야 하는 직종에서 기술적 기량에 대한 수요를 증가시킬 것이다. STEM 기술 외에도 새로운 디지털 기술을 배치, 운영 및 유지하려면 특정 기술적 기량이 필요하다. ICT 전문가에 대한 글로벌 수요에 대한 ILO의 두 가지 최근 심층 분석은 무엇보다도 고속런 근로자의 부족이 ICT 부문 및 경제 전반의 기타 부문의 미래 경제성장을 제약할 것이라는 것을 강조했다. 세계경제포럼(WEF)의 2018년 일자리의 미래 보고서에 따르면, 미래에는 자동차 산업에서 기타 고속런 근로자들 중에서 데이터 분석가, 과학자, 공정 자동화 전문가, 산업 및 생산 엔지니어에 대한 수요가 더 커질 것이다. 그러나 조립 및 공장 근로자, 행정 및 집행 비서 및 기타 저숙련 근로자와 같은 역할에 대한 수요는 줄어들 것으로 보고 있다.

근로자가 생애주기 동안 자신의 기술을 향상시켜 변화에 지속적으로 적용할 수 있도록 하려면 위에서 언급한 기술적 기량을 유아기와 학교에서 주로 습득하는 다양한 핵심 및 기초 기량으로 보완해야 한다. 기술적, 핵심적 및 기초 기량의 조합은 자동차 산업에서 수요가 높을 것이며 이러한 기량을 습득하면 직장 간, 직업 간 및 부문 간을 쉽게 이동할 수 있기 때문에 근로자에게 건전한 미래 고용 전망을 제공할 것이다.

나. 기술개발 및 평생학습의 구성요소⁵⁸⁾

일의 세계의 중대한 변화에 비추어, 자동차 산업의 삼자가 기량 및 기량 부족을 더 잘 관리하여 사용자와 근로자가 기술 발전 및 기타 변화 동인에서 발생하는 기회로부터 이익을 얻을 최상의 위치에 놓일 수 있도록 협력하는 것이 그 어느 때보다 중요해지고 있다. 예를 들면, 사용자는 투자를 유치하고 생산성을 높이기 위해 효율적이고 지속가능한 생산을 위한 새로운 기술을 운영하는데 필요한 적절한 기량을 근로자에게 점점 더 요구할 것이다. 신규 근로자 교육과 함께 이것은 평생학습을 통해 기존 근로자의 업무 기반 학습과 평생 학습을 통한 재숙련 및 기량 향상에 대한 투자 증가를 의미한다. 또한 근로자에게는 자동차 산업에

the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.33-41.

57) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.33-35.

58) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.35-38.

서 고용을 확보하거나 해당 국가에서 자동차 산업이 쇠퇴하는 경우 다른 부문에서 고용을 찾기 위해 계속 교육, 훈련 및 평생 학습이 점점 더 필수적이 될 것이다. 그리고 정부에게는 평생 학습을 지원하고 사람들의 능력과 양질의 지속가능한 노동에 투자하기 위한 적절한 조치를 취하기 위해서 미래의 기량 요구를 예상하는 것이 중요하다. 이것은 사용자, 근로자 및 그들 각각의 조직들과의 긴밀한 협력에서 가장 잘 달성된다.

ILO의 100주년 선언문은 ILO의 모든 회원국이 효과적인 평생학습과 양질의 교육을 통해서 변화하는 직업 세계의 기회로부터 혜택을 받을 수 있도록 모든 사람의 역량을 강화할 것을 촉구한다. 평생 학습 시스템은 사람들이 일자리를 찾고 유지하는데 도움이 되며 기업이 필요한 숙련 근로자를 얻을 수 있도록 돕기 때문에 선언의 인간 중심 접근 방법의 핵심 부분이다. 또한 ILO 권고 제195호(인적자원개발 권고)는 ILO 회원국이 교육과 훈련이 모두를 위한 권리임을 인식하고 사회적 파트너와 협력하여 모든 사람이 평생 학습에 접근할 수 있도록 노력해야 한다고 명시하고 있다. 그리고 회원국이 사회적 대화를 기반으로 경제, 재정 및 사회 정책과 일치하는 국가 인적 자원 개발, 교육, 훈련 및 평생 학습 정책을 만들고, 적용하고 검토해야 한다고 권고한다. 인적 자원 개발 시스템은 개별 정책 및 프로그램의 단편적인 모음이 아니라 잘 고려되고 통합되어야 한다. 가장 중요한 것은 기량 개발 시스템이 고용정책 및 프로그램과 산업개발, 지역개발 및 무역과 같이 기량이 핵심인 다른 주요 정책 영역과 밀접하게 연결되어야 한다는 것이다.

기본 교육은 미래의 고용 가능성과 추가 학습의 기초로 남아 있으며 평생학습, 사회적 이동성 및 사회적 포용성을 위한 토대를 마련한다. 현재와 미래의 사용자와 근로자의 요구와 열망을 충족시키기 위해 기량 개발에 자원을 투자하기 위해서 학교, 대학, 민간 부문 및 공공 부문 훈련 기관, 사용자 및 근로자 조직 간의 혁신적인 이니셔티브가 장려되어야 한다.

자동차 산업은 전통적으로 산업에서 일하는데 필요한 기량을 근로자에게 제공하기 위해 기술 및 직업 교육 및 훈련(technical and vocational education and training: TVET) 시스템에 의존해 왔다. 그러나 현재와 미래의 변화하는 노동 시장 요구에 적응하려면 자격 프로필을 확대하고 디지털 및 핵심 기량을 커리큘럼에 훨씬 더 많이 통합하는 등 TVET의 적절성을 강화해야 한다.

견습 및 인턴십은 교육 중에 습득한 기량과 업계에서 필요로 하는 기량 사이의 격차를 메우고 고품질의 적절한 기량의 개발을 보장하는데 도움이 될 수 있다. 현장 훈련과 업무 경험은 젊은 여성과 남성이 적절한 기량을 갖추고 신기술 사용에 노출되도록 하는데 도움이 될 수 있다. 자동차 산업의 사용자는 특히 전통적으로 자동차 부문의 대부분의 직업에 대해 근로자를 준비시켜온 TVET 부문에서 거버넌스, 자금 조달 및 훈련 제공에 더욱 적극적으로 참여하는 것이 중요하다.

이중(dual) 견습 제도는 청년이 교육의 세계에서 자동차 산업으로 이행할 수 있도록 하는 또 다른 시도되고 시험된 방법이다. 이것은 사용자가 청년이 관련 기량을 습득하고 동시에 업무 경험을 얻고 경력을 쌓는 과정을 시작할 수 있도록 도와줌으로써 사용자가 인재 파이프라인을 더 잘 관리하고 청년고용 가능성을 향상시키는데 중요한 역할을 한다. 자동차 산

업의 미래 요구 사항을 충족하기 위해 이러한 시스템을 효과적으로 구현하려면 정부, 사용자단체, 노동조합 및 교육제공자의 지속적인 노력이 필요하다.

자동차 산업에서 근로자의 양극화 및 실직이 증가하는 위험은 평생 동안의 재교육 및 기량 향상 기회를 통해 회복력을 강화함으로써 추가로 해결할 수 있다. 현재 근로계약의 종류에 따라 훈련에 대한 접근성이 크게 좌우되기 때문에 평생훈련이 가장 필요한 사람이 접근성이 가장 낮은 경우가 있다. 결과적으로 정부, 사용자 및 근로자는 미래에 자동차 산업에서 근로자에게 장기 직업 훈련을 제공하기 위한 지속가능한 접근 방법을 고려해야 한다.

또한 일부 국가의 자동차 산업에서 고령화되는 노동력은 근로자의 기량 향상 및 재숙련에 대한 추가적인 도전을 제시한다. 기량, 교육 및 훈련에 대한 미래 지향적인 접근 방법은 자동차 산업의 기술 부족을 보충하기 위해 고령근로자의 풍부한 경험, 강점 및 약점을 잘 이해하고 있을 필요가 있다.

다. 기량 개발의 중심에 있는 양성평등⁵⁹⁾

자동차 산업에서 여성이 충분히 활용되지 않는 재능의 원천이라는 인식이 높아지고 있지만, 이용 가능한 데이터에 따르면 자동차 산업에서 여성의 참여는 낮다. EU 회원국에는 이 부문에 남성이 여성보다 3배 더 많이 고용되어 있다. 여성은 미국 전체 노동력의 47%를 구성하지만 자동차 산업 노동력의 약 27%만을 차지한다. Automotive News와 Deloitte가 2018년에 실시한 연구 결과에 따르면 여성이 자동차 산업에 합류하는데 여러 가지 근본적인 문제가 장벽으로 작용하는 것으로 나타났다.

또한 자동차 산업에서 요직에 있는 여성은 훨씬 더 적다. 2014년에서 2018년 사이에 Fortune Global 500의 자동차 및 부품 회사 상위 20위의 여성 임원 수는 단 2명 증가했다. 여성은 상위 20개 자동차 회사의 모든 임원 중 8% 미만을 차지하며, 그 회사들 중 절반은 2018년 임원 팀에 여성이 없었다. 현 상황으로는 자동차 산업에서 여성의 낮은 노동시장 참여는 앞으로도 개선될 가능성이 요원한 것으로 보인다.

하지만 자동차 산업이 산업 전반에 걸친 변혁적 젠더 의제를 정의 및 구현하고 이에 대한 진행 상황을 모니터링해야 할 때이다. 이 의제는 다음과 같은 것을 포함해야 한다. 예를 들면, 교육, 기술 훈련 및 일과 생활의 양립에 대한 여성의 접근을 개선하고 보육 및 육아휴가 제공에 대한 인센티브를 포함하여 직장 수준의 시정 메커니즘 및 정책을 제공함으로써 자동차 업계에서 평등한 고용기회를 강화하는 것이다. 또한 동등한 가치의 노동에 대하여 여성과 남성에 대한 동등한 보수를 포함하여 동등한 기회, 동등한 참여 및 동등한 대우를 보장하는 것이다. 그리고 ILO 제190호 협약과 제206호 권고(직장 내 괴롭힘과 폭력 근절에 관한 협약 및 권고)에 따라 자동차 산업에서 여성과 남성에 대한 모든 형태의 폭력과 괴롭힘을 방지하는 것 등도 중요하다.

59) ILO, "The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work", Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.38-39.

라. 평생학습을 위한 조정된 정책 및 조치⁶⁰⁾

여성과 남성 모두가 미래의 직업 세계에서 제공되는 기회를 활용할 수 있는 능력은 효과적인 평생학습 시스템에 달려 있다. 정부는 이러한 시스템의 핵심 행위자 및 수혜자인 근로자 및 사용자와 긴밀히 협의하여 자동차 산업에서 현대적인 평생 학습 시스템을 설계하는데 앞장서는 것을 고려해야 한다. 기술발전의 속도와 변화 수준에 대한 불확실성을 감안할 때 평생학습 시스템은 유연해야 하며 인력이 전체 생애 동안 학습을 계속할 수 있도록 준비해야 한다. 새로운 직업이 요구하는 것을 포함하여 미래의 기량 수요를 더 잘 예측하기 위해서는 노동시장과 긴밀하게 연계되어야 한다.

효과적이기 위해서는 평생학습 시스템은 사회적 보호 및 실업 보호뿐 아니라 재정, 무역, 투자, 기업 개발 및 부문별 정책을 포함하여 보완적이고 일관된 노동시장 정책과 연관되어 있어야 한다. 그러한 정책은 자동차 산업의 근로자, 사용자, 교육 및 훈련 기관 및 기타 주요 행위자가 참여하여 국가, 부문 및 지역 수준에서 정부의 일치된 조치에 의해 뒷받침되어야 한다. 삶과 직업 전환을 지원하고 보다 지속가능한 자동차 산업으로의 정당한 전환을 촉진하려면 근로자가 재훈련 및 기량 향상을 하고 필요할 경우 다른 직업으로 전환할 수 있게 하기 위한 고용서비스, 기술 개발 및 기타 노동시장 정책과 함께 보다 효과적인 실업 보호가 필요하다.

마. 평생학습에 대한 투자⁶¹⁾

정부는 기초 교육 자금을 조달하고 훈련 기회와 평생 학습에 대한 평등한 접근을 보장하는데 반드시 필요한 역할을 한다. 고용관계와 계약관계가 진화하고 다양화되며 근속기간이 단축되는 시기에 개인이 학습에 참여하기 위해서는 추가적인 지원이 필요하다.

평생학습은 자동차 산업의 강력하고 지속적인 혁신을 요구한다. 기업에 대한 분명한 이점을 감안할 때 학습지출을 비용이 아닌 투자로 인식하는 것이 유용할 수 있다. 대다수의 대형 OEM 및 부품 제조업체는 공급망을 포함하여 교육 프로그램을 운영하고 있지만 중소기업은 미래에 필요한 기량에 동일한 방식으로 투자하는 것이 항상 가능한 것은 아니다.

ILO 권고 제195호(인적자원개발 권고)는 “평생학습의 실현은 명시적 약속에 기초해야 한다. 정부에 의한 투자 및 모든 수준에서 교육과 훈련을 향상시키는 조건을 창출한다는 약속; 기업에 의한 직원을 교육한다는 약속; 그리고 개인이 자신의 역량과 경력을 개발한다는 약속” 을 언급하고 있다.

삼자의 협력 행동이 미래 자동차 산업이 요구하는 기술에 투자하기 위한 기반이고 또 그

60) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.39-40.

61) ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people's capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry(Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020, pp.40-41.

래야 하는 반면, 도전의 규모와 역사적 중요성은 모든 행위자와 산업의 이해관계자의 행동을 필요로 한다. 최근 몇 년 동안 기술요구 사항을 모니터링하고 기술 부족, 격차 및 불일치를 해결하기 위한 혁신적인 파트너십, 도구 및 지역, 국가 및 지방 이니셔티브가 증가했다. 그러한 이니셔티브는 교육 및 훈련 시스템에 자금을 지원하는 회원국의 핵심 역할을 대체하기보다는 보완해야 한다.

3. 소결

이상에서 자동차 산업의 사례를 중심으로 스마트 팩토리화, 즉 디지털화 자동화가 됨에 따라 근로자의 양질의 지속가능한 일자리의 창출과 전환을 위한 논의와 방안에 대하여 살펴 보았다. 내용을 요약하면 다음과 같다.

특히 중요하게 언급하는 것은 근로자의 업무 역량에 투자하기 위해, 정부, 사용자와 근로자는 평생학습을 보장하기 위해 노력해야 한다는 점이다. 효과적인 실행을 위해 기술 개발 및 평생학습을 일관되게 지원하는 정책을 따라야 하며, 근로자의 사회적인 보호를 확대하고 생활과 업무의 전환에 대한 방향을 찾도록 해당 조치를 보완해야 한다.

또한 사회적 대화는 각 국가의 사정과 전통에 따라 다양한 형태와 수준, 단체교섭을 중심으로 이루어지는데, 상담, 사회적 파트너 및 정부와의 정보 교환, 기타 대화 형식 그리고 관련된 다른 요소들도 중요하다. 이러한 사회적 대화는 근로자의 역량에 투자하고 교육 및 직업훈련 시스템과 프로그램을 새로운 직업 요구 사항과 근로자 및 사용자의 요구에 상응하게 조정하는데 필수적인 역할을 한다.

그리고 성별 격차와 관련하여 여성과 남성이 평등하게 교육 및 훈련에 접근할 수 있도록 보장함으로써 해결되어야 하며, 과학, 기술, 공학 및 수학(STEM) 분야에서 교육 및 경력을 추구할 수 있도록 동등하게 지원되어야 한다. 평등한 기회와 대우에 대한 장벽은 여성근로자를 위한 안전, 완전한 참여 및 평등한 결과를 증진하는 혁신적인 산업 전반의 의제를 구현함으로써 해결되어야 한다.

그리고 “모든 근로자를 위해 환경적으로 지속가능한 경제 및 사회로 전환하도록 하는 ILO 지침”⁶²⁾을 따르는 지속가능한 산업 정책은 더 나은 지원 및 양질의 지속가능한 노동에 투자하는 것이 핵심이다. 따라서 이를 위해서는 (a) 지속가능하고 폭 넓은 경제 성장, 지속가능한 기업 구축 및 개발, 비공식 경제에서 공식 경제로의 전환을 촉진하는 정책 및 인센티브로 보완, (b) 노동에서의 기본원칙과 권리 및 비준된 ILO 협약을 존중하고 법률 및 관행을 통해 효과적으로 시행하여 이를 지원하는 것을 이행해야 한다.

또한 심리사회적 위험을 포함한 모든 위험을 고려하여 모든 근로자가 직장에서 안전과 건강을 증진할 수 있도록 노력해야 한다. 그리고 기업, 특히 중소기업에 대한 특별 지원이 필요하다. 특히 새로운 디지털 기술의 채택과 개발, 근로자의 기술 및 안전성 향상 및 직장에

62) ILO, “Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”, 2015.

서 근로자의 건강과 권리에 대한 존중을 위해 중소기업에 대한 지원이 필요하다.

한편, 상기의 논의는 비단 자동차 산업에서만 해당되는 방안은 아닐 것이다. 물론 산업별 특성에 따라 스마트 팩토리화에 따른 양질의 노동의 보장 방안은 달라질 수 있을 것이지만, 앞에서 살펴 본 양질의 노동을 구성하는 네 가지 전략에 따른 방안과 양질의 노동 측정지표에서 제시하고 있는 법적 프레임워크의 지표는 공통된 사항이다. 그러므로 첫째, 가장 기본적으로는 양질의 노동을 구성하는 네 가지 전략과 각 항목별 측정 지표에서의 기준이 되고 있는 법제도의 정비와 개선으로 스마트 팩토리화에 따른 양질의 노동을 실현할 수 있을 것이다.

둘째, 산업구조의 변화와 새로운 기술의 도입에 따라 근로자의 근로조건과 근로환경이 변화될 것이다. 이를 위해서는 불이익 근로조건 변경이 되지 않도록 노사간의 협정 및 커뮤니케이션이 원활하게 할 수 있는 조직구조를 정비하는 것이 중요해질 것이다. 특히 기술진전에 따라 종래 일자리의 소멸, 전환, 창출로 인하여 새로운 일자리 및 업종으로의 배치전환과 직종(업종)전환 등의 전직, 임금 및 근로조건 등을 포함한 처우의 재검토는 필연적으로 발생하므로 노사간의 인식을 함께 해 나가는 것이 중요하다.

셋째, 스마트 팩토리화가 됨에 따라 업무에 미치는 영향은 긍정적일 수도 부정적일 수도 있고, 디지털화와 자동화에 따른 업무 변화에 대응하여 필요한 기술과 지식을 습득하는 것이 근로자의 입장에서는 가장 중요한 과제가 될 수 있다. 이는 앞에서 살펴본 자동차 산업에서도 향후 양질의 지속가능한 일자리가 되기 위해서는 근로자의 교육, 훈련, 평생학습 등의 중요성을 들고 있는 바와 같다. 여기에서 중요한 것은 법제도적으로 이러한 교육훈련 시스템을 확충시켜 가나는 하드웨어적인 측면도 중요하지만, 빠르게 변화하고 있는 기술에 대응하기 위해서는 교육내용과 방법, 수요 등을 정확하게 파악하여 양질의 콘텐츠의 내실화를 통하여 소프트웨어적인 측면도 함께 고려해야 한다.

넷째, 근로자의 프라이버시와 정보보안에 대한 배려가 중요해질 것이다. 스마트 팩토리 등의 디지털화, 자동화, 컴퓨터화된 사업장에서는 근로자 개개인의 모든 노동이 데이터나 알고리즘 등으로 전환되거나 기록될 수 있다. 그러므로 근로자의 프라이버시 보호와 개인정보보안 등에 대한 배려가 한층 더 강화되어야 한다. 이에 따라 기업의 책임과 윤리가 중요해지는데, 이러한 근로자에 대한 개인정보보안에 더불어, 데이터 및 자동화 등으로 인하여 근로자가 부당하게 불이익을 받지 않도록 하기 위해 기업의 책임과 윤리의식도 강화되어야 한다.

마지막으로 이러한 스마트 팩토리화에 따라 산업, 업종, 직종, 직무, 지역, 기업규모 등의 차원에서 기업과 근로자에 미치는 영향을 달라질 수 있다. 디지털화와 자동화 등의 진전이 일하는 방식과 고용에 긍정적 및 부정적인 영향을 미칠 것이므로, 각 대상에 대한 면밀한 분석과 적합한 방안 마련이 중요하다. 특히 이를 위해서는 정부, 사용자 단체, 근로자 단체 등의 노사정의 협의와 대화는 중요하다. 중장기적인 관점에서 디지털화 및 자동화 등이 고용과 노동에 미치는 영향과 대응방안에 대한 노사정의 긴밀한 논의와 협력이 요구된다.

V. 결론

새로운 디지털 기술은 인간의 삶과 일의 세계에 큰 영향을 미치고 있다. 그동안 제4차 산업혁명 또는 디지털화 등을 화두로 노동의 문제를 고민해왔을 때, 제조업 등의 산업 차원에서 노동에 대한 영향에 대해서는 다소 그 논의가 부족한 감이 없지 않다. 그 동안의 디지털화와 자동화된 산업에서의 논의는 기술변화에 초점이 맞추어져 있었기 때문으로 보인다.

하지만 디지털화와 자동화라는 동인은 제조업이라는 산업과 스마트 팩토리화된 작업장에서 일하는 근로자에게 긍정적 그리고 부정적 영향을 동시에 줄 수 있을 것이다. 이에 노동의 질의 관점에서 이러한 스마트 팩토리에서 일하는 근로자의 양질의 노동을 실현해 나가는 것이 더욱 중요해진다.

그동안 ILO에서는 다양한 논의를 통하여 양질의 노동을 넓은 의미의 사회 정의의 개념으로 확장하여 그 가치 실현을 위해 노력해 왔다. 이에 본고에서는 ILO의 양질의 노동의 네 가지 요소 ① 노동에서의 권리 증진, ② 고용창출, ③ 사회적 보호, ④ 사회적 대화와 이를 측정하는 법적 지표 등을 확인한 후, 디지털화와 자동화의 동인으로서 스마트 팩토리화된 자동차 산업의 사례에서의 양질의 노동 실현을 위한 문제점과 논의에 대하여 살펴보았다.

미래의 노동에 있어 양질의 노동을 실현하기 위해서는 ILO의 일의 미래 글로벌 위원회에서 논의된 바와 같이, 기술변화에서 근로자가 함몰되지 않으면서 “인간중심(human-centered)”으로 접근하여 논의할 필요가 있다. 미래의 다양한 기술을 활용하여 근로자의 작업능률 향상을 향수할 수 있지만, 결국 중요한 의사결정은 알고리즘 등의 기계와 기술의 영역이 아니라 인간의 영역으로 남아야 한다. 인간이 주도적으로 새로운 기술이 가져오는 기회를 활용하여 인간의 기술과 역량을 향상시켜야 하는 것이다. 따라서 가까운 미래의 디지털화와 완전자동화 등을 실현한 스마트 팩토리에서 양질의 노동 실현을 위해서는 앞에서 살펴본 양질의 노동의 지표에서 논의된 법적 프레임워크의 정비 및 개선이 필수불가결하다. 이를 기본 바탕으로 하면서 변화하는 기술에 대한 인간의 역량 향상을 위해 기술개발 및 평생학습 등의 필요성 역시 더욱 증대될 것이므로 이에 대한 대비 역시 중요하다.

참고문헌

【한국어문헌】

- 산업통상자원부·민관합동 스마트공장 추진단, “2017 스마트공장 지원사업 Guidebook”, 2017.
- ILO, “더 나은 미래를 위한 일: ILO 일의 미래 보고서(Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work)”, 2019.

【영어문헌】

- Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne, “The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?”, Oxford Martin School Working Paper, 2013.09.
- ILO, “Technical meeting on the future of work in the automotive industry : Conclusions”, 2021.02.15.-19.
- ILO, “The future of work in the automotive industry: The need to invest in people’s capabilities and decent and sustainable work”, Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry (Geneva, 15-19 February 2021), ILO, 2020.
- ILO, “The Future of Work Centenary Initiative: No.1 Technological changes and work in the future: Making technology work for all”, Issue Note Series, 2016.
- ILO, “Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all”, 2015
- ILO, “Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, ILO Manual (Second version), 2013.
- ILO, “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, 2010.6.15.
- ILO, “ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization”, 2008.6.10.
- ILO, “Report of the Director-General: Decent Work (87th Session)”, ILO, 1999:
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- ILO, “BUILDING SOCIAL PROTECTION FLOORS FOR ALL: GLOBAL FLAGSHIP PROGRAMME” :
<https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=51737>
- ILO, “22. Social Protection Floor” : <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/sp-floor/lang-en/index.htm>
- ILO, “Decent work” : <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>
- ILO, “Goal 8: Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all” :

https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/theme-by-sdg-targets/WCMS_556964/lang-en/index.htm

ILO, “Technical meeting on the future of work in the automotive industry” : https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_726149/lang-en/index.htm

Irmgard Nübler, “New technologies: A jobless future or a golden age of job creation?” , Research Department Working Paper No.13, ILO, 2016.

Luc Cortebeeck, *Still Work To Be Done: The Future of Decent Work in the World*, Lannoo Publishers, 2020.

Madhavi Venkatesan & Giuliano Luongo, *SDG8 - Sustainable Economic Growth and Decent Work for All (Concise Guides to the United Nations Sustainable Development Goals)*, Emerald Publishing Limited (Kindle Edition), 2019.

McKinsey, “A Future that works: automation, employment, and productivity. Executive summary” , McKinsey & Company, 2017.

Michael Deng & Colin Koh. *Smart Factory: Transforming Manufacturing for Industry 4.0(Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published (Kindle Edition), 2020.

Michael Deng & Colin Koh. *Industry 4.0: Navigating The Manufacturing Revolution in ASEAN (Industry 4.0 in ASEAN Region Series)*, Independently published (Kindle Edition), 2019.

OECD, “Policy brief on the Future of Work: Putting faces to the jobs at risk of automation” , OECD, 2018.03.

‘ILO의 Decent Work와 스마트 팩토리’ 발표문에 대한 토론문

조상균(전남대)

1. 발제문의 개요 및 의의

발제문은 디지털화와 자동화로 인하여 일자리의 변화가 예상되는 가운데, 이러한 상황에서 근로자의 양질의 노동을 실현해 나가는 방안에 대한 고민에서 출발하고 있습니다. 이를 위해서 디지털화와 자동화는 기본적으로 긍정적인 면과 부정적인 면 양면성을 가지고 있다는 전제하에 이미 이러한 변화를 이미 경험하고 있는 자동차 산업의 사례에서 양질의 노동을 실현하기 위한 문제점과 이슈를 발굴하고, 제도개선방안의 시사점을 내오는 것을 시도하고 있다고 생각합니다.

2. 발제문에 대한 몇 가지 질의

발제문을 읽고 토론자의 입장에서 의문이 되는 부분에 대해서 몇 가지 질의를 함으로써 토론에 갈음하고자 합니다.

1) 논의의 포커스

발제자는 서론에서 ‘자동화의 결과로 잃거나 얻게 될 일의 수에 초점을 맞추는 것이 아니라 무엇보다도 일의 내용과 질에 미칠 영향에 초점을 맞추어야 한다’는 ILO의 보고서를 인용하면서 결국 발제문의 전체적인 내용도 디지털화와 자동화 시대에 맞는 양질의 노동에 초점을 맞추어 논의를 전개하고 있습니다. 그러나 발제자가 모델로 삼고 있는 자동차산업에서의 자동화에 가장 큰 위협은 일자리 감소를 전제로 한 일자리 변화가 핵심이고, ILO에서도 ‘고용’과 ‘양질의 노동’을 동일선상에서 언급하고 있고, 게다가 ILO의 양질의 노동 지표에서도 고용기회의 보장을 첫 번째로 고민하고 있습니다. 발제자의 양질의 노동에서 일자리 ‘고용’에 대한 견해는 어떠한지 궁금합니다.

2) 지속가능한 양질의 노동의 배경

발제자께서는 디지털화와 자동화 시대에 맞는 양질의 노동의 대안을 ILO의 양질의 노동 어젠다 등 일련의 ILO정책에서 찾고 있지만, 실제로 발제의 주된 관심은 ILO의 ‘자동차 산업의 일의 미래에 대한 기술회의’에서 논의된 내용인 것 같습니다.

이러한 내용구성에서 토론자로서 드는 의문은 ILO의 양질의 노동에 관한 정책수립의 배경에 반드시 디지털화와 자동화 시대를 전제로 논하고 있는것인가에 대한 것입니다. 물론 전혀 관련이 없다고는 말할 수 없겠지만, 자동화 공장을 전제로 하지 않더라도 앞으로의 노동의 질을 강화하기 위한 정책방향이라고 위치지워도 될 만한 내용이라고 생각합니다. 만약 그렇다면 일반론으로서의 양질의 노동 기준과 자동화 공장에서의 양질의 노동 기준이 교집합은 존재하

고 있고, 경우에 따라서 별도의 특수성은 인정할 수 있다고 생각합니다. 이러한 저의 견해에 대해서 발제자의 의견은 어떠한지 궁금합니다.

3) 양질의 노동에 대한 구체적인 상

발제문은 제조업 부분 특히 자동차산업에서 디지털화 자동화로 전환하는 과정에서 고려해야 할 대안으로 사회적 대화 및 평생학습의 중요성을 강조하고 있지만, 실제로 디지털화 자동화된 스마트 공장에서 일하는 근로자의 양질의 노동에 관한 구체적인 상이 보이지 않습니다. 단순히 ILO에서 제시하고 있는 양질의 노동의 지표에서 논의된 법적 프레임워크의 지표의 정비 및 개선이 필요하다고만 언급할 뿐 어떻게 변화해야 양질의 노동이 되는 것인지에 대한 구체적인 내용은 없는 것으로 보인다. 물론 발제문의 성격이 이후 논의를 위한 시사점을 제시한다는 측면으로 이해하면 되겠지만, 발제자가 고민하고 있는 구체적인 내용이 있다면 몇 가지라도 말씀해 주시면 이후의 논의에 도움이 될 것으로 보인다.

4) 우리나라 자동차 산업에서의 문제점과 대안

최근 우리나라의 자동차 산업에 전기자동차의 수요증가로 인하여 나타나는 공장증설 및 이전, 신규채용의 제한, 판매서비스의 재편으로 인한 노사간의 갈등양상이 심화되어 가고 있습니다. 현재 우리나라의 자동차산업에서의 구체적 불안상황에 대한 발제자의 인식은 어떠한고, 발제문에서 제시하고 있는 대안을 현재에 적용가능한지 의견을 여쭙니다.

ILO의 Decent Work와 스마트 팩토리

○ 정부의 스마트공장 보급확산 정책에 따른 경남형 스마트공장 보급확산 현황

- 정부는 `19년부터 `22년까지 전국에 3만개 스마트공장 보급확산을 목표로 사업을 추진하고 있으며, 경남지역은 `22년까지 2000개 구축을 목표로 추진하고 있다. 제조업 중심의 경남 지역은 “스마트공장보급확산사업” 이전부터 제조업의 혁신정책 수요에 따라 `18년부터 스마트공장 구축을 시작하여 계획대로 진행 된다면 `22년까지 3000개 기업이 스마트공장을 구축하게 될 것으로 전망됨.
- 기업의 스마트공장 구축비용 중 50%는 국비가 지원되며, 나머지 50%는 도입 기업에서 부담하는 것이 원칙이나, 경남형 스마트공장보급확산의 경우 경남 지역 기업의 경영 어려움을 감안하여 20%를 경남 도비를 추가 지원하여 기업의 입장에서는 스마트공장 구축비 중 30%만 부담하면 스마트공장을 구축할 수 있도록 지원하고 있음.

○ 스마트공장 구축의 실제

- 스마트공장의 수준을 좀 더 세분화하여 살펴보면 기초단계, 중간1단계, 중간2단계, 고도화 단계로 구분 할 수 있음.
- (기초단계) 실적집계 자동화를 위한 공정물류관리(pop) 등
- (중간1단계) 설비데이터 자동집계, 실시간 의사결정 등
- (중간2단계) 설비제어 자동화, 실시간 공정제어 등
- (고도화 단계) 사물인터넷(IOT)기반의 CPS화, 디지털트윈, 메타버스 등 활용 하여 무인화된 이상적인 공장을 지칭

고도화	IoT/loS 기반의 CPS화				인터넷 공간 상의 비즈니스 CPS 네트워크 협업
	IoT/loS화	IoT/loS(모듈)화 빅데이터 기반의 진단 및 운영			
중간2	설비제어 자동화	실시간 공장제어	공장운영 통합	시뮬레이션과 일괄 프로세스 자동화	다품종 개발 협업
중간1	설비데이터 자동집계	실시간 의사결정	기능 간 통합	기술 정보 생성 자동화와 협업	다품종 생산 협업
기초	실적집계 자동화	공정물류 관리(POP)	관리 기능 중심 기능 개별 운용	서버를 통한 기술/납기 관리	단일 모기업 의존
ICT 미적용	수작업	수작업	수작업	수작업	전화와 이메일 협업

- 경남은 `21년 기준으로 총 1,469개 기업이 신청하여 392개사가 구축예정이며, 기초단계 225개(57%), 중간1단계 158개(40%), 중간2단계 3개(0.7%), 고도화 단계 0개(0%), 기타 K- 스마트 등대공장 등 6개 (1.5%) 임

구 분		신청	선정 / 협약	탈락/포기
정부 (경남도)	기초	752	225	527
	중간1단계	615	158	457
	중간2단계	33	3	30
	*동일수준	64	2	62
	디지털 클러스터	2	2	-
	K-스마트등대공장	3	2	1
	소계	1,469	392	1,077

- 경남 기업 대부분이 기초단계와 중간1단계 수준으로 스마트공장 도입에 따른 대량의 일자리 전환은 이루어지 않는 실정이며, **중간2단계 수준 기업중심으로 일부 직무 전환**이 이루어지고 있음.
- 올해 K-스마트 등대공장으로 선정된 자동차 부품기업 ‘태림산업’의 경우 Big-data 분석을 위한 IT 전문인력 채용한 사례가 있음
- 도입 기업은 대체로 **중간이상 단계에서 기존인력의 직무전환이나, 신규 인력 채용** 등이 이루어지고 있으며, 스마트공장 공급기업(IT전문기업)의 경우는 신규인력 확보가 어렵고, 5년 이상 경력자의 경우 중견기업이나, 대기업으로 이동하여 심각한 인력난을 겪고 있음.

○ 스마트공장 보급확산에 따른 일자리 변화(양질의 일자리)

- 발표 내용 중 “ILO에서 정의한 지속가능한 개발을 위한 양질의 노동의 관계에서 보면, 지속가능한 개발은 양질의 노동 없이는 달성될 수 없으며, 그 반대의 경우도 마찬가지이다. 따라서 2030 지속가능한 개발을 위한 의제와 양질의 노동 의제는 밀접하게 연관되어 있으며 상호 강화 된다”
- “스마트공장의 정의는 “기획·설계 → 생산 → 유통·판” 등 전 과정을 IoT, AI, 빅데이터 등으로 통합하여 자동화·디지털화를 구현한 것으로, 최소 비용·시간으로 고객맞춤형 제품을 생산하는 공장”
- 또한, 제품개발부터 양산까지 시장수요 예측 및 모기업의 주문에서부터 완제품 출하까지의 모든 제조 관련 과정을 포함하고 있음
- 따라서, 기업에서 스마트공장을 구축하게 되면, 단순 노동 업무는 줄어들고 스마트공장 시스템을 관리하는 업무가 늘어나게 되는 것은 사실이며, 이는 양질의 일자리(Decent Work)가 늘어나게 되는 것을 의미함.

- 양질의 일자리 제공을 위하여 준비해야 할 사항들이 많이 있겠지만, 아직까지 스마트공장 구축 대부분의 중소기업들은 기초수준과 중간1, 2단계에 대부분의 기업들이 해당하므로 맞춤형 전환 교육 등이 이루어지고 있음
- 하지만, IT분야의 인력이 턱없이 모자라는 실정으로 혁신기관을 중심으로 (국가인적자원개발컨소시엄) 산업안전보건 및 평생학습차원에서 "재직자중심의 스마트공장 관리교육", "지역ICT 이노베이션스퀘어사업(미취업자 IT 인력양성)" 등을 통해 직무전환 및 신규 일자리를 위한 전문인력양성 추진중.
- 또한, IT 분야 재직자 및 신규인력 교육을 위한 NHN아카데미가 내년 3월 개원하여 32명의 전문인력 양성을 목표로 추진 중에 있음

○ 스마트공장 도입에 따른 일자리전환 사례

- 최근 언론에 보도된 스마트공장 구축에 따른 노동의 변화를 적용한 기업의 사례

"스마트 공정 도입해 모든 직원 '뉴칼라'로 전환"

차량용 너트·공구 생산기업 / 초보도 쉽도록 설비표준화

매일경제(2021/11/22 14:18) 양연호기자

45%가 여직원, 장애인도 채용 / 시간선택제로 일·가정 양립

경기 시화국가산업단지에 위치한 부품소재 전문기업 프론텍(대표 민수홍)은 건물 입구부터 독특하다. 딱딱한 이미지의 정문 경비실을 카페로 리모델링해 방문객을 맞이한다. 민수홍 프론텍 대표는 "입구에 경비실이 있는 게 당연하다는 고정관념에서 벗어나고자 했다"며 "직원과 손님뿐 아니라 회사를 자주 드나드는 납품업체 및 택배 기사님들에게도 커피를 무료로 드리고 있다"고 말했다.

성공적인 일터 혁신 사례로 꼽히는 프론텍은 민경원 회장이 1978년 창업한 자동차 부품 제조 회사다. 창업 초기부터 43년간 냉간단조 고유 기술력을 바탕으로 자동차용 너트와 공구를 생산해 현대자동차·기아에 공급해오고 있다. 냉간단조 기술은 밀폐된 공간에서 소재를 금속 틀(금형)에 넣고 반복적으로 높은 힘을 가해 제품을 만드는 것으로 **전통적인 뿌리 제조산업**에 해당한다.

2013년 민 대표가 2세로서 가업을 이어받을 당시 프론텍은 매출 성장세가 둔화하고 수익성은 갈수록 악화하는 상황이었다. 민 대표가 제품생산 공정에 스마트 혁신을 도입한 배경이다. 민 대표는 "스마트 공장을 도입해 기업 경쟁력을 높이려면 제조공정상의 혁신도 중요하지만 양질의 일자리도 같이 창출할 수 있어야 한다고 생각했다"고 설명했다.

프론텍은 전통적 제조업체로는 드물게 전체 인원 중 45%가 여성이다. 일반직뿐 아니라 기술직에서도 여성 인력 비중이 높다. 민 대표는 "경험이 부족한 초보 기술자도 해낼 수 있도록 단조 설비 세팅 작업을 표준화하고 교육 프로그램을 강화해 경력 단절 여성들이 제조 현장에서 기술을 쉽게 습득할 수 있도록 했다"고 설명했다.

특히 전체 인원 중 32%가 시간선택제를 도입해 일과 가정을 모두 챙기고 있다. 외국인과 일용직이 채우던 자리를 여성들이 대체한 결과 조립 공구라인의 시간당 생산량이 1인당 22대에서 37대로 늘어나는 등 생산성이 크게 향상됐다.

한국산업단지공단에서 지원하는 연구개발(R&D) 지원 사업도 적극 활용했다. 쇠를 두들겨 만드는 소성가공에서 가장 중요한 압조력 데이터를 공정별로 실시간 모니터링하고 제어하는 시스템을 구축한 게 대표적이다. 설정해놓은 허용 오차를 벗어나면 설비를 즉시 정지시켜 금형 파손을 방지하고 불량 발생을 사전에 차단할 수 있다. 2017년에는 너트 불량품 검출 과정에 인공지능(AI) 기술을 도입했다. 민 대표는 "AI가 기계학습을 통해 사소한 흠집이 없는 깨끗한 너트를 선별할 수 있게 됐다"고 전했다.

프론텍은 내년에도 정부와 한국산업단지공단이 추진 중인 산단 대개조 사업에 참여해 친환경 에너지로의 전환과 장애인 등 소외계층 일자리 창출을 확대해 나간다는 계획이다. 민 대표는 "스마트공장 고도화를 통해 장애인 채용도 시작할 예정"이라며 "블루칼라·화이트칼라를 넘어 정보기술(IT)을 활용해 업무를 개선하고 새로운 가치를 창출하는 '뉴칼라'로 회사 직원들을 모두 전환하는 게 목표"라고 포부를 밝혔다.

[양연호 기자]

[© 매일경제 & mk.co.kr, 무단전재 및 재배포 금지]

세션1

주제2

OECD 다국적기업 가이드라인 이행 매커니즘의 이해와 쟁점
이상희 교수 (한국산업기술대 지식융합학부)

토론1

김기선 교수 (충남대 법학전문대학원)

토론2

김유경 품질감사실장 (FITI 시험연구원)

OECD 다국적기업 가이드라인 이행 매커니즘의 이해와 쟁점

이상희(한국산업기술대학교 지식융합학부 교수)

I. 서론

1. 도입

- 2013.4.24. 방글라데시 라나프라자 건물 붕괴 사건: 사망자 1,129명, 부상자 2,500명, 4층건물을 8층건물로 증축, H&M 등 유명 의류회사 하청공장 입점
 - 라나 프라자 건물 붕괴 전 노동조건, 안전보건 문제 등을 호소하고 이를 다루는 매커니즘의 활용이 있었더라면?
- 나이키 신발 제조 아동노동 사건: 90년대 후반부터 2000년 초반까지 나이키 성공의 배후에 아동노동 이용이 폭로, 나이키 광고비 수천만 달러와 나이키 제품 제작 어린이 하루 일당 60센트와 비교
 - 나이키 만드는 현장의 아동노동 착취 문제에 대한 이슈를 제기하고 기업의 대응 문제를 촉진하는 매커니즘 활용이 있었더라면?

2. OECD 다국적기업 가이드라인과 기업책임경영(RBC)

1) 의미

- OECD 다국적기업 가이드라인: “많은 다국적기업이 높은 수준의 기업책임 경영 준수를 통해 성장을 촉진시킬 수 있다는 점을 입증하였다. 오늘날 경쟁은 심화되고 다국적기업은 다양한 법적, 사회적, 규제적 환경에 직면해 있다. 이러한 상황에서 일부 기업은 부당하게 경쟁우위를 확보하게 위해 기업책임경영의 원칙과 기준을 위반하는 유혹에 빠질 수 있다. 소수 기업이 저지르는 이러한 관행으로 자칫 다수의 기업의 평판에 의심이 제기되고 대중의 우려를 야기할 수 있다. ... 이 가이드라인은 가입국 정부가 기업책임경영에 대한 기대치를 명시하고 다국적기업과 이해관계자들이 참고할 수 있는 정보를 제기한다. 따라서 가이드라인은 기업책임경영을 정의하고 이

행하려는 민간부문의 노력을 보완하고 강화한다.”¹⁾

- RBC(Responsibility Business Conduct)는 OECD 다국적기업 가이드라인에서 적시한 기업책임경영의 구체적 규범으로서 인권, 고용 노사관계, 환경, 반부패, 소비자보호, 기업지배구조, 세무 등 기업경영에 필요한 포괄적인 책임 기준이라 할 수 있음
- 이를 위해 광물, 섬유 신발, 농업, 채광, 기관투자자 등과 관련한 기업책임경영 due diligence(실사지침 내지 상당한 주의의무 지침)를 발간 권고²⁾

2) OECD 다국적기업 가이드라인 내용과 이행수단으로서 NCP

- OECD 다국적기업 가이드라인은 개발도상국에서 다국적기업들에 의해 저질러지는 부정적인 문제들에 대해, 정보공개, 인권보호, 노동보호, 환경보호, 뇌물방지, 소비자보호, 과학기술 보호, 불공정경쟁 방지, 조세준수 등(부속자료 참조)을 다국적기업들의 RBC 내용으로 함
- 다국적기업 가이드라인은 인권이외에도 기업이 경영 본래적인 책임에 해당하는 여러 책무들을 포괄하고, 무엇보다도 다국적기업의 RBC 가이드라인을 실천하고 활용하는 장으로서 국내연락사무소(National Contact Point: NCP)를 설치 운용토록 했다는 특징이 있음
- RBC가 비록 자발적인 수단이기는 하지만 NCP라는 이행 내지 구제 수단을 구비한 기업경영 책임 규범이라는 점에서 후술하는 법규성이 강한 유엔의 인권규범 등을 제외하고는 현존하는 최고의 기업책임경영 규범이라 할 수 있음

3) RBC와 유사 기준 내지 규범

- RBC와 유사한 것으로서 그간 CSR(Corporate Social Responsibility), SR(Social Responsibility) 등으로 표현되는 유사 규범이 있음
- 그러나 이들은 주로 미국을 중심으로 기업의 자선활동 등을 통한 기업의

1) OECD Guidelines for Multinational Enterprises OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines), KNCP, 서문: 원문은 18쪽, 번역은 19쪽(http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/)

2) 발간 자료는 국문본으로도 제공(http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/5100)

이미지 제고에 중점을 두는 내용으로 이해되기도 함³⁾

- RBC는 기업 경영 본래의 활동 범위내의 책임을 직접 다루는 것으로서 이들 규범과 차이가 있는데, 과거 OECD 기업책임경영 실무작업반 의장이었던 Roel Nieuwenkamp는 RBC가 CSR보다 진일보한 것으로 평가하여 그 차별성을 분명히 하고 있음⁴⁾
- RBC와 CSR의 결정적인 차이는 전자는 이해관계자로 하여금 NCP라는 이행 내지 구제 수단의 이용이 예정되어 있고 후자는 이행이나 구제 수단 이용과는 거리가 멀다는 점에 있음
- 유엔 기업인권 이행지침으로 불리우는 UNGPs(UN Guiding Principles on Business and Human Right: 이하 UNGPs)는 2011.6월 UN 인권이사회에 보고되고 만장일치로 통과된 것임⁵⁾
- 인권을 보호할 국가의 의무, 인권을 존중할 기업의 책임, 구제에 대한 접근 등으로 구성된 UNGPs는 기업과 인권 문제에 관한 현존하는 가장 권위있는 국제문서라는 평가를 받고 있음⁶⁾
- UNGPs는 인권 실사책임(due diligence)을 규정하는 등 기업의 인권 관련 논쟁 중 이행원칙을 확고하게 한 중대한 성과를 가져왔지만 이행원칙을 어떻게 실천할 것인가에 대해서는 여전히 과제로 남아 국제인권조약 등과 같은 강력한 규범 요구가 제기되고 있음⁷⁾
- UN Global Compact는 2000년 기업의 인권침해에 대처하는 UN 차원의 최초의 결실로서 UN과 기업이 인권, 노동, 환경, 반부패와 관련한 10가지 원칙의 준수를 약속하는 방식임

3) 안건형/박상희, 기업책임경영과 OECD 다국적기업 가이드라인, 2018, 삼영사, 53쪽. 이상수, 기업과 인권 조약 논의의 쟁점과 전망, 법과기업연구 7(1), 2017.4, 70쪽에서는 CSR은 기업 주도의 자율규제의 변형에 그치는 것이라고 한다.

4) Roel Nieuwenkamp, CSR is dead! What's next?, January 22, 2016 (<https://friendsoftheoecdguidelines.wordpress.com/2016/01/22/2016-csr-is-dead-whats-next/>)(앞의 안건형/박상희, 50쪽)

5) 다만 다국적기업과 기업협회 등의 반대여론도 심했다고 함(정은주, 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGP) 채택 이후 국가의 적극적 보호의무 강화에 대한 고찰, 서강법률논총 7(1), 2018.2, 85쪽)

6) 이상수(2017.4), 앞의 글, 72쪽

7) 이상수(2017.4), 앞의 글, 73쪽 이하

- 전세계 100여개국 이상의 국가들의 수천여명의 회원들로 이루어져 있으나 독립적 감시 장치나 집행절차가 없기 때문에 기업들 간에서 책임경영에 대한 다소간 인식제고에 기여했는지 몰라도 현실적 변화를 가져오지는 못했다는 지적을 받음⁸⁾

4) 소결

- OECD 다국적기업 가이드라인은 개발도상국에서 야기될 수 있는 인권침해와 사업관계로 인한 인권침해를 규제대상에 포함하고, NCP로 하여금 실제 분쟁을 해결하는 절차를 도입한 것으로부터 유사 국제 인권규범과 비교될 수 없음
- 최근(2011년) 인권에 관한 독립된 장을 만들고 분쟁해결 절차를 보완한 OECD 다국적기업 가이드라인은 현재 국제공법질서 내에서 다국적기업에게 인권책임을 부과하는 가장 발달한 인권규범이라는⁹⁾ 평가를 받고 있음
- 최근 COVID19 위기시에도 OECD RBC 센터는 기업책임경영에 대한 과제를 검토하고 정부와 기업의 대응을 검토함¹⁰⁾
- COVID19는 기업과 근로자들에 대한 부정적인 영향은 물론 광범위한 사회적 환경적 문제를 제기하고, ILO에서는 전세계 실업률이 전례 없이 높은 규모로 발생한다는 시나리오 추정(낮은 시나리오는 5.3백만, 높은 시나리오는 24.7백만으로 추정)과 특별한 안전망이 적용되지 않는 독립근로자 등 비공식 근로자들의 보호 과제가 제기됨¹¹⁾
- 이러한 COVID19 위기에 대해 기업의 비즈니스와 정부의 대응에서 OECD 다국적기업 가이드라인의 내용인 인권, 근로권 및 노사관계, 환경, 뇌물수수, 경쟁 등 모든 영역의 RBC 사항의 적용으로 대응할 것을 제시함¹²⁾

8) 이상수(2017.4), 앞의 글, 71쪽

9) 이상수, 다국적기업에 의한 인권침해와 OECD 다국적기업 가이드라인, 서울대학교 法學 제55권제3호 2014.9, 249쪽

10) 이하는 OECD, 16 April 2020, OECD Policy Responses to Coronavirus(COVID-19): COVID-19 and responsible business conduct라는 제목의 note에 실린 내용을 소개하는 것임 (<http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-responsible-business-conduct-02150b06/>)

11) 가령, 방글라데시 의류공급망, 콩고민주공화국의 광물공급망 등 글로벌 공급망 중단 사례는 노동과 인권은 물론 전 세계와 사회적으로 부정적인 영향을 증폭시킨다고 함(OECD, 앞의 note)

12) 구체적으로 고용불안 위기에 대한 사회적 대화, 노사관계 및 이해관계자 참여, 근로자 신뢰와 생산

- 정책대응 방식으로는 정부재정 지원 패키지에서 RBC 표준이행을 조건으로 하는 지원 정책¹³⁾과 COVID19 위기로 발생한 분쟁 해결 및 구제 메커니즘으로서 RBC 기준이 적용되는 NCP 기능을 이용하도록 제안함
- 이하에서는 RBC 실현을 위한 이행 매커니즘으로서 NCP의 기능과 국내 NCP(KNCP) 운영에서 문제되었던 쟁점들을 소개하고 검토함

II. RBC(OECD 다국적기업 가이드라인) 이행 매커니즘의 쟁점 검토

1. NCP의 이해

- NCP는 “National Contact Point”(이하 NCP)의 이니셜 네임이고, 우리말로 “국내연락사무소”라 함
 - OECD 회원국들은 1976년 OECD 다국적기업의 해외투자 촉진과 투자유치국의 경제 및 사회발전에 긍정적 기여를 하자는 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언을 했고, 그 첫째 내용이 기업의 책임행동((Responsible Business Conduct: 이하 RBC)에 대한 권고 및 다국적기업 가이드라인(The Guidelines for Multinational Enterprises)임
 - NCP는 OECD 다국적기업 가이드라인을 증진하고 활발한 적용을 기본 목적(기능)으로 설립된 기구이고 한국에 설치된 NCP를 KNCP라 함¹⁴⁾
- NCP의 목적(기능) 중 가장 괄목하게 관심을 끄는 기능은 OECD 다국적기업 가이드라인과 관련한 분쟁을 조정 해결하는 것임¹⁵⁾
 - 가령 OECD 다국적기업에 의한 고용 노사관계 관련 가이드라인 위반 문제가 발생하면 이를 NCP에 이의제기 신청을 할 수 있고, NCP는 이의제기

성 위한 위기시 휴가 건강관리 활용, 공급망의 단기 및 중기 취약성을 이해하여 연속성 지원을 통한 중단 관리 등을 제시(OECD, 앞의 note)

13) OECD, 앞의 COVID-19 and responsible business conduct 표1 COVID19에 대한 각국 정부의 RBC식 적용 대응 사례를 들고 있다. 사례들은 대부분 우리 정부가 고용유지 노력을 호소하는 정책들과 유사한 내용들이다.

14) KNCP는 대한상사중재원에 소재하고 있고, 이해당사자들은 KNCP 홈페이지에서 관련 정보를 모두 얻을 수 있다(http://www.kcab.or.kr/jsp/kcab_ncp/index.jsp).

15) NCP는 1980년대 중반에 등장하고, 2000년 가이드라인 확대 시 NCP의 구체적 사안 절차를 도입하여 NGO의 제소권을 인정했고, 2011년 OECD 가이드라인 수락국들에게 NCP 설치를 의무화했다(안건형, OECD 다국적기업 가이드라인의 국제적 동향과 시사점: 한국 NCP의 동료평가 대응방안을 중심으로, 무역학회지 제42권4호, 2017, 160쪽).

- 신청 사건에 대한 해결을 위해 중재(정확히는 조정) 등 최선의 방안을 도모할 임무를 짐¹⁶⁾
- KNCP에서는 그간 고용 노사관계 관련 이의제기가 가장 많이 제기되었고, 최근에는 라오스댐 붕괴사건이나 인도네시아 팜농장 개발 사건 등과 같이 원주민의 환경 또는 인권 관련 이의제기가 많이 제기되고 있음¹⁷⁾
 - RBC는 다국적기업의 활동을 규제하는 것에 목적이 있는 것이 아니라 다국적기업 활동과 지속가능한 개발 간의 상호보완관계를 증진시키고자 하는 것임
 - “기업은 기업에 영향을 미치는 정책에 대해 자율적 규제적 접근법을 구축 및 활용함에 있어 정부의 협력자로 인식되어야 한다. 가이드라인도 해당 접근법의 일부이다. 다국적 기업의 활동과 지속가능한 개발 간에 있어 충돌이 있어서는 안되며, 가이드라인은 이와 관련하여 양자간 상호보완적 관계를 증진하고자 한다. 경제적 사회적 환경적 발전 간의 연계성은 지속가능한 개발이라는 목표의 추진에 있어 핵심적 수단이다.”¹⁸⁾
 - NCP의 성격은 1차 평가절차와 2차 대화주선절차의 이행에서 분명히 드러내고 있음
 - 1차 평가절차는 가이드라인 관련 이의신청 당사자가 해당 쟁점과 이해관계가 있는지, 해당 쟁점이 중대하고 입증된 것인지, 기업활동과 쟁점 간의 연관성 여부, 쟁점의 검토가 가이드라인의 목적 및 효용성에 기여하는지 여부 등을 기준으로 해당 사건을 종료시킬 것인지 2차 대화주선절차로 이행할 것인지를 판단하는 절차임
 - 2차 대화주선절차는 1차 평가를 통해 해당 사건이 중대하고 이해관계당사자간의 대화를 통한 조정절차로 이행할 실익이 있다고 판단되어 진행되는 절차이고, 다만 1차 평가절차 통과는 대화를 통한 문제해결에 기여하는지 여부에 대한 판단이지 피제기자가 가이드라인을 위반하였다고 간주하는 것이 아님을 명확히 밝히고 있음¹⁹⁾

16) NCP의 기능과 역할에 대한 전반적 이해와 과제 등에 대해서는 강준하, 분쟁해결기구로서의 국가연락사무소(NCP)의 기능과 역할, *홍익법학* 제19권제1호, 2018. 413~436쪽 참조.

17) 국내 KNCP NCP 분쟁사례 참조(http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4000)

18) OECD Guidelines, 일반 정책에 대한 해설: 원문은 30쪽 번역은 31쪽

- OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차와 이행수단 등 이행 매커니즘이 철저하게 기업의 자발적 참여와 협력을 통해 이루어짐을 밝히는 것으로 볼 수 있음
- 이하에서는 다국적기업 가이드라인 이행을 수행하는 국내의 NCP 기능과 활동에 대한 쟁점을 보도록 함

2. OECD 다국적기업 가이드라인의 지위(위상)

- 다국적기업 가이드라인: 가이드라인은 다국적기업에게 제시하는 권고사항이고, 기업은 자발적으로 가이드라인을 준수할 것을 요구하며, 이 때문에 가이드라인은 특별한 법적구속력이 없음
- 다국적기업 가이드라인에서는 국내법을 준수하는 것이 기업들의 최우선적인 의무라고 밝히고 있지만, 적지 않은 다국적기업 가이드라인의 내용은 국내법 준수의 범위 내지 수준을 넘기도 함
- 그렇다고 다국적기업 가이드라인이 기업의 상충되는 요건에 직면하도록 해서는 안 되고 그러한 의도로 제정된 것도 아님²⁰⁾
- 만일 국내 법규와 가이드라인의 원칙 및 기준이 충돌하고 있는 국가의 경우 다국적기업은 국내법을 위반하지 않는 범위 내에서 최대한 가이드라인의 원칙과 기준을 준수할 수 있는 방법을 모색해야 함²¹⁾
- 더러는 인권침해가 벌어지고 있는 특정 국가정부에 진출한 기업들에 대한 가이드라인 위반이 주장되기도 하는데, 이의제기 신청을 받은 NCP입장에서는 해당 정부 정책이나 법률에 대한 평가를 NCP 기능으로 보지 않고, 해당 기업행위와의 연관성 입증의 어려움으로 추가 절차로의 이행이 좌절되기도 함²²⁾

19) 가령, OECD 다국적기업 가이드라인 이의제기사건 1차평가서-마틴링계 프로젝트 사고 관련 이의제기 사건 참조(http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001)

20) OECD Guidelines, 개념 및 원칙: 원문은 20쪽, 번역은 21쪽

21) OECD Guidelines, 개념 및 원칙: 원문은 20쪽, 번역은 21쪽

22) 미얀마 로힝야족 관련 OECD 다국적기업 가이드라인 이의신청사건 1차평가서(2021.7.14. 대한민국 국내연락사무소)(http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001). 10쪽에서 캐나다NCP와 호주NCP의 처리결과를 참조하고 있다.

- 검토: 가이드라인 준수의 정도나 수준에 대한 기준을 명확히 할 방법은 없는가?
 - 다국적기업 가이드라인의 취지는 우선 국내법 준수에는 철저하되, 그 범위를 넘는 것에 대해서도 가이드라인에 부합하는 준수 노력도 가지라는 의미로 파악될 수 있는데, 이는 기업의 자발적 참여와 협력에 기반하는 규범의 성질에 기반한 것으로 보아야 함
 - 다만 준수의 정도나 수준에 대한 구체적 기준이나 인권침해 발생 해당국가 정책과의 연관성 정도에 대한 객관적 기준이 없기 때문에 사건 처리마다 논란이 제기될 수도 있음

3. 누가 다국적기업인가?

- 다국적기업 가이드라인: OECD 다국적기업 가이드라인의 목적상 다국적기업의 정확한 정의가 필요치 않다는 입장이며, 다음과 같이 기술되어 있음
 - “다국적기업은 보통 1개 이상 국가에서 설립된 복수의 기업이나 복수의 사업장(entity)으로 구성되어 있고, 그들은 서로 긴밀하게 연결되어 있어서 다양한 방식으로 그들의 활동을 조율할 수 있다. 이 중에서 1개 또는 여러 개 사업장이 다른 사업장의 운영에 상당한 영향력을 행사할 수 있지만 다국적기업 내에서 그들이 갖는 자율성의 수준은 다국적기업에 따라 상당히 다를 수 있다. ... 본 가이드라인은 모기업, 현지법인을 포함한 다국적기업에 속한 모든 사업장에 적용된다. 그들 내에서 책임의 실제적 분배에 따라 여러 사업장들이 협력하고 다른 사업장이 본 가이드라인을 준수하도록 지원할 것이 기대된다.”²³⁾
 - 한편 산업통상자원부 “OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소 운영규정”에서는 “다국적기업이라 함은 2 이상의 국가에서 설립되어 다양한 방법으로 자신들의 활동을 조정할 수 있을 만큼 상호 연계되어 있는 회사 및 기업실체를 의미한다.”(제2조 제1호)
 - 또 다국적기업 “가이드라인에 명시된 사안에 관한 부정적 영향을 해결하는

23) OECD Guidelines, 개념 및 원칙: 원문은 22~24쪽, 번역은 23~25쪽

것 외에도 가능하다면 공급업체와 도급업체를 포함하여 비즈니스 협력업체가 가이드라인에 부합하는 사회적책임경영 원칙을 적용하도록 장려해야 한다.”²⁴⁾ “비즈니스 관계란 협력업체, 공급망 내 사업장, 다국적기업의 사업 운영, 물품, 서비스와 직접적으로 관련된 그 외의 비정부 조직이나 정부조직과의 관계를 포함한다.”²⁵⁾ “가이드라인에서 다루는 사항에 대하여 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않기 위한 노력에는 공급망에서의 활동도 포함된다. 공급망에서 관계는 프렌차이징, 라이선싱, 하도급계약을 포함하여 다양한 형태가 있다. 공급망을 구성하는 사업장들은 다국적기업인 경우가 많고 그 때문에 가입국에서 사업을 운영하거나 가입국에 본거지를 두고 사업을 운영하는 기업은 가이드라인의 적용을 받는다.”²⁶⁾

○ 검토: 복수의 국가에서 국제적 교역에 참여하는 모든 기업이 다국적기업인가? 아니면 이 중 일정한 요건을 충족한 기업만이 다국적기업인가?

(1) 다국적 기업이므로 ①적어도 2개 이상의 복수의 국가라는 지리적 요소가 구비되어야 하고, ②기업활동인 생산과 영업 시설을 유지하는 경제활동에 참여해야 하며, ③교역규모도 일정 이상이 되어 다국적 기업이 각국의 경제활동에 중요한 영향을 줄 정도로 될 필요가 있음.²⁷⁾

(2) ④긴밀하게 연결되어 조율할 수 있는 정도의 지분 투자 등이 있는 모자회사도 다국적기업에 해당할 수 있음. 국내법상 모자회사 관계 기준의 제시와 같은 구체적 기준은 없으므로 넓은 의미의 모자회사를 포괄할 수 있음.

(3) ⑤이밖에 법인격이 형해화 될 정도로 그 실체가 없는 경우에는 그 배후에 있는 기업이 다국적기업으로 될 수 있음(법인격부인의 법리를 차용)

- 2015년 네덜란드 NCP에 제기된 Bralima/Heineken 사건에서 Bralima는 맥주와 음료를 생산하는 사업으로서 1923년 설립된 콩고민주공화국의 양

24) OECD Guidelines, 일반 정책: 원문은 28쪽, 번역은 29쪽

25) OECD Guidelines, 일반 정책에 대한 해설: 원문은 34쪽, 번역은 35쪽

26) OECD Guidelines, 일반 정책에 대한 해설: 원문은 36쪽, 번역은 37쪽

27) 다국적기업 가이드라인도 중소기업 부문의 영향력을 고려하는 규정을 두고 있음. 구체적으로 “가입국 정부는 본 가이드라인이 최대한 준수되도록 장려하기를 희망한다. 중소기업이 대기업과 동등한 역할을 갖지 않을 수도 있다는 점이 인정되지만 가이드라인의 가입국 정부는 중소기업도 본 가이드라인의 권고사항을 최대한 준수하도록 장려한다”(OECD Guidelines, 개념 및 원칙 6, 원문은 22쪽, 번역은 23쪽)

조회사이지만 1986년 Heineken International이 인수하여 지분의 95%를 보유한 회사이므로 Heineken을 다국적기업으로 판단하고 추가적 절차에 돌입했음²⁸⁾

- 2013년 Bahrain Watch,²⁹⁾ ADHRB(Americans for Democracy and Human Rights in Bahrain)³⁰⁾가 대한민국 기업인 대광을 상대로 대광이 바레인으로 최루탄을 수출한 행위에 대해 OECD 가이드라인 위반을 주장하면서 한국 NCP에 신청되었음. 그러나 대광은 바레인 영역 내에서 자회사 운영 등 어떠한 형태의 국제활동도 하지 않고 단지 제품을 수출하는 기업으로서 다국적기업에 해당하지 않는다고 하면서 추가적 절차를 진행하지 않았음.³¹⁾
- 2018년 콩고공화국의 전총리이자 국회의원인 Samy Badibanga Ntita가 대한민국의 미루시스템즈에 의해 콩고에 전자투표기 수출행위가 콩고시민의 투표시 유권자 인증 미흡으로 인한 비밀투표 원칙 훼손과 인권침해 문제 등의 발생을 우려하는 이의를 한국 NCP에 신청했음. 그러나 가이드라인에는 다국적기업을 여러 국가에 존재하는 여러 기업들이 소유 및 지분관계로 서로 연결되어 그들의 활동을 조율할 수 있는 상황을 상정하고 있는데 미루시스템즈는 해외에 자회사나 지사가 설치되어 있지 않고 제품을 단순히 수출하는 기업으로서 이러한 다국적기업의 활동을 영위하고 있지 않는다고 하면서 추가절차를 진행하지 않았음³²⁾
- 위의 사례와 같이 다국적기업인지 여부에 대한 결론에도 불구하고 여전히 투자나 지분관계가 어느 정도 수준이 연결과 조율로 인정되는 다국적기업으로 될 수 있는지? 중소기업의 경우 동등하게 처리한다고 하지만 보편적

28) <https://www.oecdguidelines.nl/documents/publication/2017/08/18/final-statement-notification-bralima-vs-heineken>

29) Bahrain Watch는 다국적기업 가이드라인의 이행을 위한 NGO인 OECD WATCH (<https://www.oecdwatch.org/>)와 연대하는 NGO(<https://bahrainwatch.org/>)로 볼 수 있음.

30) 미국 의회 등 미국인이 참여하는 바레인 민주주의와 인권을 위한 NGO(<https://www.adhrb.org/>)

31) [http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001\(바레인_1차평가서.pdf\)](http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001(바레인_1차평가서.pdf)): “다국적 기업의 의미에 관하여 결정적으로 정의하는 국제협약은 존재하지 않지만 일반적인 국제법에서 정의하는 다국적 기업 정의를 보면 복수의 국가에 영업활동을 영위하는 국제적 성격을 가진 회사를 의미한다. 결국 회사가 설립된 자국 영역 이외의 복수의 외국에 생산시설 내지 판매시설 등을 유지하며 영업활동을 진행하는 것을 의미하는 것으로 해석함이 맞다고 판단된다”(10쪽~11쪽)

32) [http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001\(미루_1차평가서.pdf\)](http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001(미루_1차평가서.pdf))

인 다국적기업의 규모나 미치는 영향 등을 고려하지 않을 수 없으므로 구체적인 사안의 경우 판단에 고민이 될 수 있음

4. 제기된 쟁점이 국내법적 소송절차(병행절차)가 진행 중일 경우

- 다국적기업 가이드라인 이행절차: “유사한 쟁점을 다루는 다른 국내 또는 국제소송의 구체적 절차의 중요성을 평가할 때 NCP는 단지 유사한 소송이 있었거나 유사 소송이 진행 중이거나 또는 당사자가 이용할 수 있는 소송이 존재한다는 이유만으로 제기된 쟁점이 추가 조사 대상이 되지 않는다고 판단해서는 안된다. NCP는 주선의 제공이 제기된 문제 해결에 긍정적으로 기여할 수 있는지, 그러한 다른 절차에 관련된 당사자중 한 쪽 일방에 대한 심각한 편견을 유발하지는 않는지, 법정모독 상황을 초래하지는 않는지 평가해야 한다. 그러한 평가를 내리는 과정에서 NCP는 다른 여러 NCP 간에서의 관행을 고려할 수 있고 적절한 경우 병행절차가 진행 중이거나 진행될 가능성이 있는 기관과 상의할 수도 있다. 당사자들도 그 병행절차에 관한 정보를 제공하여 NCP가 이러한 상황을 검토하는 것을 지원해야 한다.”³³⁾
- 종전(2000년) 다국적기업 가이드라인에서는 가이드라인 위반과 관련한 소송 등 다른 구제절차가 진행 중인 경우 NCP에 병행하여 절차를 진행할 수 있는지에 대한 명확한 명문의 규정이 없었음. 이 때문에 여러 국가 NCP는 소송 등 병행절차(parallel procedure)가 진행 중인 경우 이의제기를 받아들이지 않았음.³⁴⁾ 가령 자국의 대법원 판결 이후 사건을 종결한 네덜란드 NCP 사례, 이의제기신청 사안이 현지국가의 노동위원회에 제기되는 등 현지국가법상 다툼이 불분명하다는 것을 이유로 사건 처리를 지연한 한국 NCP 사례 등이 그러함.³⁵⁾ 종전 병행절차가 문제된 38건의 이의제기 중 16건이 병행절차를 이유로 각하 또는 방기되었으며, 특히 사법부의 독립성이 문제되거나 부패한 개도국의 경우 국내적 구제를 기대하기 어려워 심각한 문제로 될 수 있다고 함³⁶⁾

33) OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 해설 중 1차평가: 원문은 152, 번역은 153쪽
 34) 이상수, 앞의 다국적기업에 의한 인권침해와 OECD 다국적기업 가이드라인, 서울대학교 法學 제55권제3호 2014.9, 234~235쪽
 35) 이상수, 바로 위의 글, 234쪽
 36) 이상수, 바로 위의 글, 235쪽

- 그러나 최근 다국적기업 가이드라인에서 명시한 바와 같이 병행절차가 진행 중임을 이유로 이의제기신청 사건의 처리를 지연하거나 소송절차를 기다리는 논란 등은 더 이상 제기되지 않을 정도로 명쾌하게 정리되고 있음³⁷⁾

○ 검토: 병행절차 진행의 경우 기업의 참여 유도 방안은?

- 다국적기업에서 소송절차가 이의제기신청과 병행절차로 진행될 경우 소송에 미치는 악영향을 우려하여 NCP 운영절차 참여에 소극적일 가능성이 상존할 수 있으므로 병행절차로 진행되고 있는 소송에 영향을 차단할 수 있는 대화주선 기법 등의 운용 기술이 필요

5. 국제기구나 정부투자정책기관의 행위도 적용되나?

○ 다국적기업 가이드라인: “(다국적기업) ... 소유권은 민간, 국가 혹은 민간과 국가가 공동 소유할 수 있다.”³⁸⁾

- 바레인 민주화에 악영향을 끼친 Salman이 FIFA 의장 선거에 출마하도록 허용한 것이 인권과 관련한 가이드라인을 위반한 것이라 주장하는 스위스 NCP 사건에서, 다국적기업 가이드라인은 비록 “다국적기업 운영의 상업적 성격을 명시적으로 언급하지는 않지만 사회책임경영은 일반적으로 사업 또는 상업 활동에 관련된 사업체의 책임으로 이해된다. 그러므로 중요한 질문은 문제의 활동이 법인의 법적인 형태와는 별개로 상업적 성격을 갖고 있는지 여부여야 한다. 세계 축구 기구인 FIFA는 취리히 Canton 상공회의소에 등록된 협회이지만 ... FIFA 회장 선거의 후보자 선발절차는 내부조직의 문제이다. 이 절차는 직접적으로 특정한 FIFA의 상업활동과 직접적인 관련이 없다.”³⁹⁾ 그러나 직전 해인 2016년 FIFA 월드컵 설비 건설 관련 외국인 노동자 인권을 위반했다고 주장하는 스위스 NCP사건에서는 FIFA도 (상업성 있는) 다국적기업 가이드라인 적용대상이 된다고 판단했다.⁴⁰⁾

37) 그러나 여전히 국내 이의제기신청 사건에서 이의제기신청 이해관계 당사자로 인정되고 대화주선 필요성도 인정되지만 해당 사건이 소송사건에 연루되어 있는 등 병행절차가 진행되고 있어서 다국적기업의 소송에 영향을 미칠 것을 우려하여 NCP 절차 참여에 소극적인 사례가 더러 존재해왔다.

38) OECD Guidelines, 개념 및 원칙: 원문은 22쪽, 번역은 23쪽

39) Americans for Democracy and Human Rights in Bahrain(ADHRB)이 제출한 FIFA 관련 이의제기사건(OECD 다국적기업 가이드라인 2016 분쟁사례집, KNCP, 89~99쪽)

40) Federation International de FIFA를 상대로 한 Building and Wood Workers'

- 국내 NCP 사건에서도 필리핀 할라우담 건설 관련 이의제기신청 사건에서 “가이드라인이 적용되는 다국적기업에 대한 정의는 명확하지 않으나, 2016년 OECD 다국적기업 가이드라인 연례보고서에 따르면 가이드라인 적용여부는 사례별로(case-by-case) 판단토록 명시하고 있으며, 실제 각국 NCP들은 기관 성격 및 상업적 활동을 수반하는지 여부(nature of entity and its activities)를 고려하여 가이드라인의 적용 여부를 판단하고 있다. 한국수출입은행이 행한 해당 사업은 투자사업(investment)이 아니고 필리핀 정부가 추진하는 공공사업(Public)으로서 OECD Ex-Ante Guidance에 따라 상업성이 없는 사업으로 분류는 바, 본 사업에 양허성 자금을 지원한(ODA) 행위는 국제투자 활동 및 상업적 활동에 해당되지 않는다고 볼 수 있다. 따라서 본 이의신청과 관련하여 한국수출입은행은 가이드라인의 적용 대상이 아니”라고 했다.⁴¹⁾
- 검토: 정책금융기관 유무, 상업성 유무, ODA 유사 사업 등에 대한 이해당사자 여부 판단 기준?
 - 정부투자금융기관의 경우 종종 다국적기업 가이드라인 이의신청제기 시 가이드라인 이해당사자에 해당하는지에 대한 논란이 있을 수 있음.
 - 핀란드 NCP는 핀란드 수출보증공사가 핀란드 국가 특별법에 의해 규율되고 있으며 OECD 특별협약도 존재하는 국가의 수출보증 활동은 가이드라인 적용대상이 아니라고 판단한 바 있고, 이와는 달리 네덜란드 NCP는 다국적 보험사의 자회사인 ADSB가 네덜란드 정부와 체결한 약정만으로는 수출신용서비스 제공이 가이드라인 적용 대상에서 제외되는 것이 아니라고 판단한 바 있음⁴²⁾
 - 국내 NCP 이의제기신청 사건에서도 라오스 세피안 세남노이 댐 사고에 관련한 한국수출입은행이 수수료를 수취한 사실로 다국적기업 가이드라인 적용대상인지 여부가 쟁점으로 되어 왔으나 수출입은행 활동은 공적개발원조

International(BWI) 이의제기 사건(OECD 다국적기업 가이드라인 2017 분쟁사례집, KNCP, 31~41쪽)

41) 할라우강을 위한 민중행동 외 2 대 한국수출입은행, (주)대우건설 이의제기사건 (http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001, 6쪽)

42) Atradius Dutch State Business(ADSB)를 상대로 한 Both ENDS와 3개 단체 이의제기신청사건 (OECD 다국적기업 가이드라인 2017 분쟁사례집, 105~124쪽)

(ODA) 사업을 위한 부대 업무로 파악되어 상업적 활동이라고 볼 수 없으므로 이해관계당사자에게 제외하였음⁴³⁾

- 정부투자기관이라고 해서 모두 다국적기업 가이드라인 적용대상이 될 수 없다고 할 수도 없지만, 정부정책 수행 내지 위탁자로서 기능하는 기관에 대해 상업성이 있는지를 어떻게 판단할 것인지, 상업성이 있다면 모두 가이드라인 적용대상으로 될 수 있는지 등을 판단하는 중요한 논란 과제를 안고 있음

5. 구속력 내지 가이드라인 위반 여부 판단?

- 다국적기업 가이드라인: “본 가이드라인은 법적 구속력이 없기에 위원회는 사업기관 또는 준사법기관의 역할을 할 수 없다. 위원회는 의뢰됨으로서 인해 가이드라인에 대한 해석 이외에 NCP에 의해 파악된 사실이나 성명서에 의문이 제기되는 것은 아니다. 위원회는 개별 기업의 행동에 대해 결론을 내릴 수 없으며 이 규정은 이사회 결정에도 그대로 유지되고 있다.”⁴⁴⁾
- 다국적기업 가이드라인 이행절차: ①“NCP는 제기된 쟁점이 추가조사의 대상인지 1차 평가를 하고 그 결과를 관련 당사자들에게 알려준다.” ②“제기된 쟁점이 추가조사 대상에 해당하는 경우 관련 당사자들이 쟁점을 해결하도록 지원하기 위해 주선을 제공한다.” ③절차의 종결단계에서는 추가 조사대상에 해당하지 않는 경우 그 이유를, 합의에 도달한 경우 합의 내용을, 합의가 되지 않거나 주선에 참여하지 않은 경우 가이드라인 이행과 관련한 권고사항을 최종성명서에 담아야 한다.⁴⁵⁾
- ④“제기된 쟁점이 추가조사 대상인 경우 당사자들에 대한 지원으로 ... 가능한 주선 제공의 일환으로서, 또는 당해 쟁점과 관련이 있는 경우 NCP는 화해 또는 중재처럼 합의에 기초한 비당사자주의적 절차에 대한 접근을 제공 또는 촉진함으로써 당해 문제의 해결을 지원한다. 화해 및 중재 절차에

43) 라오스 세피안세남노이 보조댐 붕괴사고 관련 OECD 다국적기업 가이드라인 이의제기사건 최종성명서(2020.7.23. 대한민국 국내연락사무소(NCP); http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001)

44) OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 해설 중 투자위원회 절차지침에 관한 해설: 원문은 162, 번역은 163쪽

45) OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 해설 중 투자위원회 절차지침에 관한 해설: 원문은 132~134쪽, 번역은 133~135쪽

대해 받아들여진 관행과 마찬가지로 이러한 절차는 관련 당사자들의 합의와 절차에 선의로 참여하겠다는 약속이 있어야만 이용이 가능하다. ... 관련 당사자가 제기된 쟁점에 대한 합의에 실패하거나 또는 구체적인 사안의 관련 당사자 일방이나 그 중 여럿이 선의에 따라 절차에 참여하려 하지 않는다는 것을 NCP가 알게 된 경우 가이드라인의 이행에 관한 적절한 권고를 하게 된다. 구체적 권고가 필요하지 않다고 판단한 경우에도 NCP가 성명서를 발표할 것을 분명히 하고 있다.“⁴⁶⁾

- 검토: RBC 책임 내지 가이드라인 위반 여부를 선언하는 것이 바람직한 것인지?
- 다국적기업 가이드라인 위반 이의제기신청이 들어온 경우 두 가지 처리 방식이 있을 수 있음. ①NCP의 주된 임무를 해당 사안이 다국적기업 가이드라인을 위반했는지 여부를 판단하여 가이드라인을 위반했으니 이러저러 하라는 권고를 하는 방안, ②다국적기업 가이드라인 관련 이해관계당사자인 여부를 가려내고 이해관계당사자로 인정된다면 대화 주선을 통한 합의를 목적으로 하는 절차를 제공하는데 주된 임무를 두는 방안이 그러함.
- 네덜란드 NCP의 Bralima 전직 임원들 v. Bralima와 Heineken 이의제기 사건⁴⁷⁾의 최종성명서에서는 NCP 이의제기 절차는 당사자들에게 NCP 절차가 법적절차가 아닌 구체적 사안에 대한 합의를 목적으로 하는 주선 및 조정절차를 제공하는 것이므로 이를 당사자들에게 이의제기 절차 초기에 분명히 밝혀야 한다고 함
- OECD Working Party on RBC 전 의장이었던 Roel Nieuwenkamp 박사도 “OECD 가이드라인 하의 이의제기 절차는 매우 독특한 제도라고 설명하면서 제정 당시부터 정부의 기업에 대한 권고사항이며 법적 구속력이 없는 ‘국제 연성법’(international soft law)의 성격을 갖고 있다.”고 함⁴⁸⁾

46) OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 해설 중 투자위원회 절차지침에 관한 해설: 원문은 156쪽, 번역은 157쪽

47) Dutch NCP (18 August 2017), Final Statement (Former employees of Bralima vs. Bralima and Heineken)(<https://www.oecdguidelines.nl/documents/publication/2017/08/18/final-statement-notification-bralima-vs-heineken>)

48) Nieuwenkamp, R. (2018), “40 Years Guidelines and National Contact Points: A Beautiful Glass, But Only Half Full...”, in Bonucci, N. & Kessedjian, C. (Eds.), 40 Years of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Paris: Editions A. Pedone, p. 35.

- 이 논란을 안정화하기 위해서는 NCP의 주된 미션을 분명히 하는 것도 중요하지만, 가이드라인 위반여부를 명확히 하는 경우와 대화주선에 치중하는 것을 명확히 하는 경우 그 장단점에 대한 명확한 분석을 통해 보다 실효적인 검토가 필요할 것으로 보임(naming shaming으로 가이드라인 준수 압박! vs. 대화 주선 참여 여건 조성을 통한 당사자 자율적 해결!)

Ⅲ. 결론: 도전과 과제

- 그간 KNCP에 이의제기된 사건들이 상당수 누적되어 오고 있음
 - 종전에는 주로 노동인권 사건이 많이 들어 왔고, 대체로 노동위원회 절차와 병행 중인 것을 이유로, 또는 해외 작업장 접근 거부를 이유 등으로 1차평가에서 종료시킨 사례가 많았음
- KNCP가 대한상사중재원으로 사무국을 위탁한 이후부터 2차평가로 이행되는 사례가 많아지고 있음
 - 그러나 국내에서 최초로 화해로 종결된 외국계다국적기업 1건⁴⁹⁾ 외에 나머지 사건은 모두 조정결렬로 추가적 권고 등으로 처리되었음
 - 향후 조정 성공을 위한 다각적인 방안 모색과 이의제기자 그룹과 다국적기업간 대화주선 참여에 긍정적인 환경 조성 모색 노력이 필요
- OECD 다국적기업 가이드라인은 시대와 환경의 변화에 대응하는 내용으로 지속 보완되고 있음
 - 2020년부터 가이드라인 개정작업의 일환으로 가이드라인 제 조항들에 관한 설문조사(stocktaking exercise)가 시작되었고, 2021년 11월 현재까지 각국NCP, 이해관계자 및 OECD 타 위원회의 의견수렴 절차를 거쳐 가이드라인 보완이 추진중에 있음
 - 새롭게 보완될 아젠다는 기후변화 대응, 젠더평등, 동물복지, 산림과 관련

49) 코닝정밀소재(주) 이의제기사건: OECD 다국적기업 가이드라인 이의제기사건 최종성명서 (http://www.kcab.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4001); 이에 대해서는 졸고, KNCP의 다국적기업 활동 관련 분쟁 조정 가능성 -고용 노사관계를 중심으로, 대한상사중재원 중재논단 제350호, 2018년 가을겨울호, 44~54쪽을 참조.

된 권리 등 진보된 개념을 포함하여야 한다는 의견들이 많이 개선된 것으로 알려짐

- 그리고 2021년 6월15일부터 17일까지 개최된 Global Forum Responsible Business Conduct에서는 미래 RBC와 관련하여 위와 같은 새로운 개념들에 대한 토론이 이루어지기도 했음⁵⁰⁾
- OECD는 ILO와 UNGP와도 협업을 통해 국제적 기준의 일관성 유지 노력 등 다국적기업 책임경영 이행과 NCP 기능 활성화와 관련한 지속적 논의가 전개될 것으로 보임
- 향후 국내 OECD 다국적기업 책임경영 이행 매커니즘 활성화를 위한 주요 쟁점들에 대한 활발한 토론은 물론 무엇보다 이익제기자와 피해기자 간의 대화 주선 참여 여건 조성의 강화가 필요함

50) <https://oecd-events.org/oecd-global-forum-on-responsible-business-conduct/en/sessions?searchtext=&page=1>

OECD 다국적 기업 가이드라인 주요내용

- 정보공개
 - 기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 정보를 정기적으로 공개
 - 환경평가보고 등 비재무정보뿐만 아니라 모기업 및 자회사의 상호, 소재지, 모회사 상호간의 직·간접적인 지분소유관계 등을 공개
 - 재무·경영상태, 회사의 목표, 대주주의 소유비율, 이사회 구성 및 보수, 중요하고 예측가능한 위험요소, 종업원과 다른 이해관계인에 관한 중요사항 등의 정보도 제공
 - 윤리·환경정책 선언 또는 기업행동 선언, 위험관리 및 법규준수 시스템에 관한 선언, 종업원 및 기타 이해관계인에 대한 선언 등과 같은 부가적인 정보도 제공

- 인권
 - 국가는 인권을 보호할 의무가 있고, 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내 법규의 틀 안에서 이행해야 함
 - 기업 활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우 해결해야 함
 - 부정적 영향에 기여를 하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품, 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 함
 - 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 실시함

- 고용 및 노사관계
 - 근로자의 권리 존중, 고용조건 합의에 있어 적극적인 태도로 협상, 아동노동 및 강제노역 금지에 기여, 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 견해, 사회적 신분을 이유로 한 근로자 차별금지 등
 - 효과적인 단체협약 및 고용조건에 관한 협상을 위해 필요한 정보를 근로자에게 제공하고 사용자와 근로자 간의 상호관심사항에 대하여 협력근로자들이 경영성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 정보를 제공
 - 진출국의 다른 사용자에 비하여 불리하지 않은 고용 및 노사관계 기준을

- 준수하고 작업상 건강과 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 함
- 현지 인력을 최대한 채용하여야 하고, 근로자의 숙련도를 향상시키기 위한 훈련 프로그램을 제공해야 함
- 정리하고, 사업장 폐쇄 등 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미칠 경영상의 변화 사실을 근로자와 관련 정부당국에 적절히 통보해야 하며, 부정적인 영향을 줄이기 위해 최대한 노력해야 함
- 고용조건에 대해 협상을 진행 중이거나 근로자 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 협상에 부당한 영향을 주거나 단결권 행사를 방해할 목적으로 사업장의 전부 또는 일부를 다른 나라로 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 전근시키겠다고 위협해서는 안 됨

○ 환경

- 기업활동이 환경에 미치는 영향에 관한 정보의 수집·평가, 환경개선 목표의 설정 등을 포함한 환경경영시스템 수립 및 유지
- 기업활동이 환경, 건강에 미치는 영향과 안전에 관한 정보를 지역사회와 일반인에게 제공하여야 하고, 근로자에게 위험 물질의 취급, 안전사고의 예방 등의 직업훈련을 실시하여야 한다.
- 경영에 관한 의사결정을 함에 있어 제조공정, 제품의 라이프사이클과 결부된 환경, 건강, 안전에 관한 영향을 평가하고 고려하여야 한다.
- 기업활동으로부터 발생하는 환경 및 건강상 피해를 방지·통제하기 위하여 비상계획을 유지하여야 하고, 관할 당국에의 즉각적인 보고체계를 유지하여야 한다.
- 기업의 환경보호 성과를 지속적으로 향상시키기 위하여 환경 친화적인 기술과 작업 절차를 확산시키고, 제품 및 서비스의 개발과 공급을 촉진하며, 환경 관련 연구개발을 장려하여야 한다.

기타: 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 분야에서의 의무 규정

토 론 문

김기선(충남대학교 법학전문대학원)

한국비교노동법학회 회장이신 이상희 교수님의 발제에 대단히 감사드립니다. 이번 기회를 통해 저에게는 다소 생경하였던 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)과 그 이행 절차 내지 수단이라고 할 수 있는 NCP(국내연락사무소, National Contact Point)에 대한 발제자의 다년간의 고민과 식견을 학회에 공유할 수 있는 기회가 되었다고 생각합니다. 더불어 제 개인적 차원에서는 저에게는 다소 생경하였던 주제에 대해 토론자로서 발제자의 발제문을 읽으면서 생긴 호기심으로 관련 자료도 살펴볼 수 있게 되었다는 점에서도 감사를 드립니다.

저는 논의를 풍부하게 하는 차원에서 제가 이번 발제문을 읽으면서 미약하지만 제가 익힌 사항을 보충적으로 말씀드리는 한편, 논의를 풍부하게 하는 차원에서 발제자에게 한 가지 질문사항을 드리는 것으로 토론을 같음하고자 합니다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 다국적기업의 경제·사회·환경적 측면에서 긍정적 영향력을 높이는 한편, 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 모범적인 행동규범으로 제정되었습니다. 그리고 지금까지 우리나라를 비롯한 OECD 회원국과 비회원국 13개국을 포함하여 총 48개국이 OECD 다국적기업 가이드라인에 대한 수락을 표명하였고, 이에 따라 OECD 다국적기업 가이드라인은 수락국 공동의 명의로 다국적기업에게 사회적 책임을 부여하는 명실상부한 국제규범이라고 할 수 있습니다.¹⁾

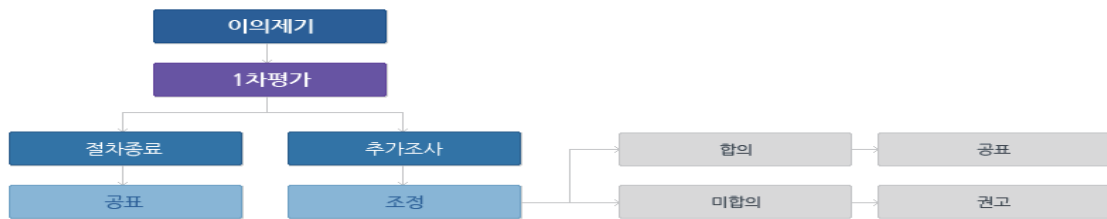
OECD 다국적기업 가이드라인은 크게 두 부분으로 구성되어 있고, 제1부에서는 서문과 더불어 다국적기업이 준수해야 하는 내용이 11개의 장으로 구성되어 있고, 제2부에서는 OECD 다국적기업 가이드라인을 이행하기 위한 절차 및 그 해설을 내용으로 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 특히 제2부에서는 OECD 다국적기업 가이드라인을 수락한 개별 국가는 NCP를 설치·운영할 의무가 있음을 확인하면서 이와 관련된 절차상의 지침에 대해 정하고 있습니다. 발제자가 지적하신 바와 같이, OECD 다국적기업 가이드라인은 법적 구

1) 산업통상자원부 홈페이지 OECD 다국적기업 가이드라인 설명, <https://motie.go.kr/motie/py/sa/oe/guideline/occdguide.jsp>.

속력을 가진 것은 아니지만, 수락국들이 각 국가에 설립한 NCP를 통해 홍보 및 OECD 다국적기업 가이드라인의 이행에 관한 문제를 처리함으로써 분쟁 해결 절차를 포함하고 있다는 점에서 다른 규범과 차별화되는 특징이 있다고 할 것입니다.²⁾

OECD 다국적기업 가이드라인은 1976년 OECD 국제투자 및 다국적기업에 관한 선언의 일부로 포함된 이후 6번의 개정을 거친 것으로 알고 있습니다. 특히 최근의 개정이었던 2011년에는 여러 가지의 중요한 내용상의 변화가 있었던 것으로 알고 있습니다. 2011년 OECD 다국적기업 가이드라인에서는 병행절차가 존재하거나 진행되고 있다는 사실만으로 이의제기신청 사건의 처리를 지연되지 않도록 하였다는 점, 2011년 개정 이전 OECD 다국적기업 가이드라인에서는 NCP 절차 진행 중에는 비밀유지의무가 있다고 하면서 비공개해야 하는 내용과 공개할 수 있는 내용에 대해 규정하고 있지 않았지만 개정 이후에는 공개해야 하는 내용을 구체적으로 적시하고 있다는 점,³⁾ 2011년 OECD 다국적기업 가이드라인은 인권과 관련된 사항을 독립된 장으로 편성하고 있다는 점 등이라 할 것입니다.⁴⁾

금번 발제의 핵심적인 내용이라 수 있는 OECD 다국적기업 가이드라인 이행 매커니즘으로서 NCP의 절차를 살펴보면, 발제자께서 말씀하신 바와 같이, KNCP에 이의제기된 사안이 처리되는 절차는 다음과 같습니다.



출처: http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/3200

2) 류성진·김재원, 『다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌법제 현안 분석 연구』, 한국법제연구원, 2015, 74쪽.
 3) NCP가 공개해야 하는 내용은 ① 추가적 조사가 불필요하다고 판단한 경우, 이유를 밝힐 것, ② 추가적 조사 후, 조사결과와 주선제공 절차와 내용을 공개할 수 있음, ③ 합의에 이른 경우 보고서에는 쟁점과 절차, 합의시점을 담을 것, ④ 주선절차를 진행했지만, 합의에 이르지 못했거나 당사자가 참여를 거부한 경우에는 성명서에 쟁점, 추가적 조사가 필요하다고 판단한 이유, NCP가 주도한 절차를 담아야 하고, 권고나 합의에 이르지 못한 이유를 담을 것, ⑤ 권고가 불필요한 경우에도 성명을 발표할 것 등입니다.
 4) 류성진·김재원, 『다국적기업의 인권경영에 관한 글로벌법제 현안 분석 연구』, 한국법제연구원, 2015, 76-80쪽 참조.

발제자께서 적절히 지적한 바와 같이, OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차인 NCP는 화해 또는 중재처럼 합의에 기초한 비당사자주의적 절차에 대한 접근을 제공 또는 촉진함으로써 당해 문제의 해결을 지원하는 것을 목표로 하고 있으며, 이러한 절차는 관련 당사자들의 합의와 절차에 선의로 참여하겠다는 약속이 있어야만 충분한 기능을 발휘할 수 있다 할 것입니다.

그럼에도 불구하고 이와 관련하여 차 평가로 절차가 종료된 사례가 제외하고 KNCP 홈페이지에 공개되고 있는 이의제기가 이루어진 분쟁사례를 살펴보면, 한국 NCP의 조정을 통해 자율적 합의에 도달한 최초 사례인 “코닝정밀소재 노동조합 대 코닝정밀소재 주식회사 이의제기 사건”을 제외한 최종성명서가 발표된 대부분의 사례는 대체로 피제기자의 조정절차 거부로 인해 절차가 종료되었다는 점을 확인할 수 있습니다.⁵⁾

“한국 NCP는 이의제기사건이 1차 평가에서 추가 절차를 진행하는 것이 적절하다고 판단하여 조정절차를 진행하였으나, 2차례 중재위원회 조정회의에서 양측의 입장 차를 좁히지 못하였고, 양 당사자가 서로 다른 의견을 낼 여지가 없음을 명확하게 밝혔다. 이를 이유로 피제기자는 조정 절차를 거부하였고, 양 당사자 의견의 교차점이 전무한 상황에서 절차를 지속하는 것은 실익이 없기 때문에 이 구체적 사안 즉, 이의제기사건에 관한 모든 절차를 종료한다. 한국 NCP는 피제기자측에게 이의제기자들이 제기한 쟁점들에 대하여 이의제기자들과 협의채널을 구축하여 지속적인 대화와 협상에 노력할 것을 권고한다(아사히글라스 사내하청 노동조합 대 아사히글라스 외 1 이의제기 사건 2016년 12월 9일 최종성명서의 내용).”

“한국 NCP는 이의제기사건이 1차 평가에서 추가 절차를 진행하는 것이 적절하다고 판단하였으나, 조정절차 개시 이후 참가자 범위에 관하여 당사자 간 의견이 불일치하였으며, 이를 이유로 피제기자 측은 조정절차에 참가를 거부하였기 때문에, 이 구체적 사안 즉, 이의제기사건에 관한 모든 절차를 종료한다. 한국 NCP는 피제기자 측에게 이의제기자들이 제기한 쟁점들에 대하여 협의채널을 구축하여 지속적인 대화와 협상에 노력할 것을 권고한다(전국금속노조 외 116 대 하이디스테크놀로지 외 2 이의제기 사건 2016년 12월 8일 최종성명서의 내용).”

“한국 NCP는 본 사건의 1차평가에서 양 당사자에게 주선을 제공하는 것이 적절하다고 판단하였으나, SK건설과 한국서부발전은 앞서 기술한 바와 같이 조정절차에 동의하지 않아 더 이상 조정절차를 지속할 수 없게 되었다(라오스 세피안·세나노이담 사고 대응 한국시민사회TF v. SK건설 외 2 이의제기사건 2020년 7월 23일 최종성명서의

5) http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ncp/info/4000

내용).”

이와 관련하여, 피제기자의 조정절차 거부로 인해 절차가 종료되기보다는 대화 주선 참여를 통해 이의제기 분쟁이 당사자의 자율적인 해결로 이어질 수 있도록 하는 방안으로 어떠한 방법이 있을런지에 대해 발제자의 경험을 통한 고견을 듣고자 합니다. 이상으로 토론을 마치겠습니다.

글로벌 패션시장과 OECD Due Diligence Guide 활용

김유겸 (FITI시험연구원)

1. 배경

글로벌 패션 산업은 전 세계에 걸친 공급망 구축을 통해 상품을 생산, 유통하고 있으며, 그에 따른 다양한 이해관계자의 참여를 통해 산업과 시장이 성장하고 있음

지속가능한 비즈니스 전환을 위한 글로벌 패션 브랜드의 계획 수립과 이행에 따라, 공급망에 대한 모니터링 강화를 통한 리스크 관리에 집중하고 있음. ESG 경영 도입 확산과 맞물려 그동안 환경분야에서의 자발적 프로그램 개발과 각종 initiative 결성 및 참여를 통한 산업계 공동의 기준과 운영 플랫폼을 마련하였음

글로벌 패션 산업계의 대표적 sustainability initiative 인 지속가능한 의류 연합 (Sustainable Apparel Coalition)을 중심으로 공급망 기업 뿐만 아니라, 브랜드 기업이 함께 참여하는 자발적 평가 프로그램인 Higg Index를 통해 Environment, Social/Labour 부문에 대한 평가 시스템을 마련하여, 전 세계 공급망 참여기업 중 약 2만여개 기업에서 자발적 평가를 실시 중

2. 현황

2020년부터 시작된 Higg Index 내 Social / Labour 부문은 OECD 의 의류, 신발 산업부문에 대한 「OECD Due Diligence guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector」를 기반으로 하고, 산업의 특성을 반영하여 개발된 평가 기준인 SLCP (Social & Labor Convergence Program) 에 따라 근로환경 및 대우 등에 대한 전반적인 생산기업 내의 현황을 평가하고, 인터넷 플랫폼에 등록하여 상호 공유하도록 함으로써, 글로벌 패션 산업 전반에 걸친 공동의 기준을 통해 지속가능한 비즈니스 발전을 가능토록 함

글로벌 패션산업계는 특히 개발도상국 저임금 국가에 집중되어 있는 봉제부문의 근로자들에 대한 기본적 안전 보장과 작업 환경에 대한 제공, 임금 지불, 성평등에 이르는 이슈에 대해 지속적인 개선을 위해, OECD 와 함께 기본적인 원칙과 방향에 대해 상호 협력하고 있음. 이런 내용들이 OECD Due Diligence Guide 의 발행 이후 지속적인 글로벌 기업들의 참여를 통해 업데이트 되고 있음

3. 분석 및 전망

방글라데시 라나 플라자 사고 이후 글로벌 패션기업들은 공급망에서의 잠재적 리스크 발생을 관리하고자, 개별 기업 단위의 프로그램을 기업간 협력체를 조직하고 공동 프로그램화 시켜, 중장기적 로드맵을 제시하여, 이에 따라 각국의 법적 요구 수준이상의 업계 자체의 기준을 공급망을 통해 전파시키고 있음. 이는 수요기업으로서 패션 브랜드의 buying power를 활용하여, 선제적으로 안정적이고, 신뢰할 수 있는 공급망 확보를 위한 전략으로 보여짐

이러한 글로벌 패션업계의 주도는 유럽의 중심으로 강제, 아동 노동이나 인권침해를 통해 생산된 소재와 제품의 공급받는 것을 법적으로 금지하는 움직임이 확산시키고 있음. 환경 및 기후변화 대응에 적합한 비즈니스 전환 뿐만 아니라, COVID-19 이후 글로벌 공급망 재편과 안정화를 추구하는 글로벌 기업들의 움직임에 따라 social / labor 에 대한 시장과 산업계의 중요성은 더욱 커질 전망이다

세션2

주제4

독일의 지속가능한 발전을 위한 공급망 실사법 제정 경위와 평가
오상호 교수 (창원대 법학과)

토론1

권 혁 교수 (부산대 법학전문대학원)

토론2

이형준 본부장 (한국경영자총협회 고용사회정책본부)

독일의 지속가능한 발전을 위한 공급망 실사법 제정 경위와 평가*

창원대 오상호

I. 들어가며

우리가 평소 접하는 제품의 대부분은 다양한 원재료와 부품 등을 조합하여 제조된 후 다양한 경로를 거쳐 소매점 등에서 판매를 통해 소비자에게 전달된다. 이 과정에 조달, 제조, 보관, 배송, 하역, 가공, 포장, 판매, 소비 등 일련의 흐름이 반복되는 거래의 형태로 연결되어 있어 이를 공급망이라고 지칭한다. 공급망의 사전적 개념¹⁾은 원재료의 획득에서, 이 원재료를 중간재나 최종재로 변환하고, 최종제품을 고객에게 유통시키기 위한 조직 및 비즈니스 프로세스의 네트워크이다. 예를 들면, 서아프리카 어느 지역 농가에서 수확된 카카오 콩은 수집장소로 수송되고 이후 중개업체를 거쳐 다시 대기업의 하청업체에서 가공과 상업포장이 이루어지면 최종적으로 원청인 초콜릿 기업 Ferrero에 도착하게 된다. 우리가 편의점에 진열된 이탈리아 브랜드 초콜릿의 경로를 공급망에서는 사실상 알기 어려운 이유가 이 때문이며, 경로 추적이 불가능하니 공급망 단계에서 무슨일이 일어나고 있는지 도대체 알길이 없다.

그렇다면, 공급망에서 일어나는 일을 우리는 왜 알아야 하는가. 카카오 농장의 아동노동 사례를 보면 답을 얻을 수 있다. 독일에 지사를 두고 있는 Ferrero, Nestlé, Mars 및 Mondelez와 같은 초콜릿 제조업체는 아동노동으로부터 이익을 향유하고 있다. 전 세계 카카오 수확량의 약 70%는 서아프리카, 특히 코트디부아르와 가나 두 지역에서 생산된다. 약 2백만명의 아동들이 카카오 농장에서 ILO 협약 제138호 및 제182호가 금지하는 조건에서 일하고 있다. 아이들은 무거운 짐을 지고, 위험한 도구로 작업을 하거나 보호복 없이 유독성 살충제를 뿌리는 경우가 많다. 또한 많은 아이들이 일 때문에 학교를 가지 못하는 등 카카오 산업에서만 약 16,000명의 아이들이 강제노동에 따른 부정적 영향을 받고 있다. 독일은 카카오 콩의 가장 중요한 구매자 중 하나이다. 서아프리카에서 카카오를 수입하고 독일에 지사를 둔 대형 초콜릿 제조사 중 어느 기업도 해당 제품에 아동노동의 금지를 고려하고 있지 않다.²⁾

이처럼 글로벌화에 의한 기업의 공급망에서 아동노동을 비롯한 저임금, 장시간 노동, 성희롱, 강제노동 등의 인권침해가 발생하지만 글로벌 경영으로 인권에 미치는 부정적 영향이나 리스크에 대해 지금까지 기업에게 법적 책임을 묻는 것이 사실상 불가능하였다. 이에 대처하기 위해 ‘인권’실사 용어가 등장하게 되었다. 그러면 실사개념을 살펴보아야 하는데, 실사(Due Diligence)라 함은 지분 혹은 자본구조에 있어서의 변화나 거래가 있는 기업에 대한 가치나 리스크를 조사하는 것으로 정의된다. 애초의 실사 개념도 ‘기업’조사와 연관되었지만, 자사 및 거래기업의 특정 장소나 분야에서 기업활동에 의한 인권과 관련된 리스크를 조사하고 이를 예방 및 완화하기 위한 기업의 ‘인권’실사 개념으로 발전되었고, 이 개념이 국제적으로 주목받게

* 본 발표문은 미완의 글로서, 각주에서 출처 표기 등 수정이 필요하므로 인용을 삼가 주시기 바랍니다.

1) <https://ko.wikipedia.org/wiki/%EA%B3%B5%EA%B8%89%EC%82%AC%EC%8A%AC>

2) Initiative Lieferkettengesetz, Fallbeispiel Kinderarbeit in Westafrika (2019); Washington Post (5. Juni 2019): "Hershey, Nestle and Mars broke their pledges to end child labour in chocolate production".

된 건 불과 10여년 전 일이다. UN이 「기업과 인권에 관한 지도원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) : 이하 ‘UN 지도원칙’(UNGP)이라 줄여 칭함」을 2011년 6월 채택되면서 인권실사는 전 세계적으로 확산되는 계기가 되었고 2013년 무렵, 방글라데시의 8층짜리 라나플라자(Rana Plaza) 봉제공장이 90초도 채 되지 않아 붕괴되는 세계 최악의 사고가 발생해 약 1100명이 사망하면서, 섬유 공장의 열악한 노동환경이 드러나며 인권 실사를 더욱 중시하게 되었다. 무너진 그 건물에서 셔츠와 바지를 생산하는 기업 중 하나가 독일의 하청업체였다.

독일이 2021년 6월 22일 공급망 실사법(Lieferketten-Sorgfaltspflichten-Gesetz: LkSG)을 제정하게 된 결정적 이유도 UN의 기본원칙에 명시된 인권실사를 구현하여 라나플라자 사고와 같은 재난(Katastrophe)의 악순환을 끊고자 하는 시민사회, 기업 그리고 정치적 요구의 결실이다. 공급망에서 인권 침해를 근절하기 위해 법률을 채택한 EU 회원국 중 프랑스(2017), 네덜란드(2019)에 이후 독일이 세 번째다. 이 법의 정식 명칭은 공급망에서 인권침해 예방을 위한 기업의 주의의무에 관한 법(Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten)이다. 실사의 사전적 의미³⁾는 어떠한 사업에 있어 의사결정 이전에 적절한 주의를 다하고 계획을 수립하여 수행하여야 하는 주체의 책임이라고 할 수 있다. 즉, 실사가 ‘주의의무’를 뜻하므로 독일에서는 실사 개념을 ‘Sorgfaltspflicht’라고 지칭하는 것이다.

크리스마스는 선물을 주고 받는 베푸는 축제인데, 누가 크리스마스 트리 아래 놓여진 신발이나 휴대폰이 어떠한 노동환경에서 제조되었는지 기업은 과연 알고 싶어할까? 설령 그렇다고 하면 공급망에서 인권 침해를 과연 기업은 예방할 수 있을까? 공급망에서 인권에 대한 기업의 책임을 부과하는 공급망 실사법이 독일에서 제정되어 2023년부터 시행을 앞두고 있다. 이러한 의문과 우려를 덜어줄 것으로 기대되는데, 본 연구는 독일 공급망 실사법의 제정 경위와 입법적 평가를 시도해 1차적으로 문제의식 공유, 2차적으로 향후 우리에게 필요한 입법 방향을 모색하기 위한 유익한 관점 제공을 위한 목적으로 작성되었다.

II. 독일의 지속가능한 발전 목표로서 공급망 실사법

1. 의의

독일 공급망 실사법이 UN의 지속가능한 발전 목표(SDGs) 중 8번을 달성하기 위한 기업의 대처로서 국제사회의 관점에서 기업의 사회적 또는 윤리적 책임으로 연결되는 수단이라고 생각된다. 즉, 공급망 실사법을 통해 기업이 추진하는 비즈니스가 궁극적으로 SDGs의 달성에 공헌할 수 있는 하나의 유의미한 경로가 될 수 있다는 의미다. 이러한 영향관계를 입법 정책적 검토 대상 과제로서 공유하고자 공급망 실사법 제정과 그 노력이 지속가능한 발전 목표의 관점에서 어떠한 법적 의의를 포착할 수 있는지를 찾아보도록 한다.

2. SDGs 개념과 목표

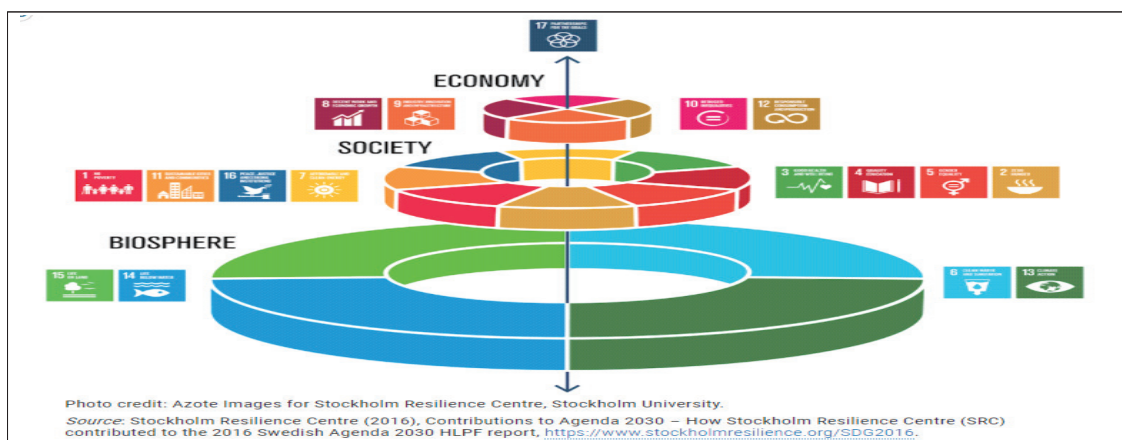
3) <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=361&cid=43659&categoryId=43659>

1) SDGs의 등장

SDGs는 ‘Sustainable Development Goals’, 지속가능개발 목표로 번역된다. 이 개념은 1972년 3월 OECD 산하 민간단체인 로마클럽이 1년 반에 걸친 연구 결과를 발표한 보고서, 「인류의 위기」에서 “지구가 현재와 같은 경제성장이 계속되면 50년 후인 2020년 천연자원이 고갈되어 세계적 파국이 올 것이다”는 매우 비관적인 인류의 미래를 예측했다.⁴⁾ 이후 1980년대 독일에서 경제성장과 환경보호는 조화를 이룰 수 있는 양자공존의 대상으로 접근하면서, 양자택일의 관점을 지양하자는 생태적 현대화라는 환경 담론이 사회적 이슈가 되면서 경제와 환경의 상호의존적 관계를 전제로 한 지속가능한 개발 논의가 본격화 되었다. 이후 1992년 리우회의(지구정상회의)에서 지속가능한 개발을 실현하기 위한 국제적 지침으로서 행동계획인 ‘아젠다 21’을 채택하기에 이른다. 사실상 SDGs의 전신은, 21세기 UN의 역할을 논의하기 위해 2000년 9월 UN 밀레니엄 정상회의(Millennium Summit)에서 채택된 의제로 밀레니엄발전 목표(Millennium Development Goals, MDGs)이다. MDGs는 2015년을 달성 기한으로 선진국에 의한 개발도상국의 지원으로 세계의 빈곤을 절반으로 줄인다는 내용을 담고 있었는데, 2015년 9월 제70차 UN 총회에서 이를 대체하는 지속가능발전 목표(SDGs)를 채택하면서, 선진국과 개발도상국이 하나가 되어 세계가 공동으로 이행해야 하고 달성해야 할 목표를 구성하게 된다. SDGs는 2030년까지 달성하기로 결의한 의제이므로 “지속가능발전 의제 2030”이라고도 불리워 진다. SDGs는 ‘단 한 사람도 소외되지 않을 것(Leave no one behind)’이라는 슬로건과 함께 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십이라는 5개 영역에서 지속가능발전의 이념을 실현하기 위해 인류가 나아가야 할 방향성을 17개 목표와 169개 세부 목표를 제시하고 있다.⁵⁾

2) SDG의 3가지 핵심 목표

SDG는 17개 달성 목표를 책정하고 있지만, 자연환경, 사회 그리고 경제라는 3가지 항목이 다른 지속가능발전 목표와 관련되는 방식으로 구성되어 있다. 이러한 3가지 항목으로부터 SDGs를 파악하는 유명한 모델이 SDGs 웨딩 케이크 모델이다.



4) <https://www.joongang.co.kr/article/1323497#home>

5) <http://ncsd.go.kr/unsdgs>

스웨덴의 환경과학자인 요한 록스트림(Johan Rockström)에 의해 제창된 모델로 모양이 마치 웨딩 케이크를 닮았다고 해서 그렇게 불린다. 가장 하단에 생물층(Biosphere), 즉 자연환경이 가장 두껍고 넓게 그려져 있고, 그 위에 사회층과 경제층이 차례로 놓여져 있으며, 이 3가지 층을 관통하는 SDG 목표 17번 (파트너십)이 있다.

이 그림이 의미하는 바는 간단하다. 앞서 얘기한 바와 같이 자연환경과 경제성장은 제로섬의 관계가 아닌 공생의 관계이지만 자연이 없이는 경제와 사회도 존재할 수 없다는 단순한 이치를 설명하는 것이다. 다만, 자연영역은 국경을 초월한 전 지구적 협력체제 확립이 요구되므로 가장 두껍고 넓은 모습으로 지탱해주어야만 한다. 한편, 사회, 경제, 환경이라는 3가지 핵심 영역은 결코 제각각 별개가 아닌 서로 밀접하게 관련되어 있어 이를 보다 조화롭게 하기 위한 구조, 즉 틀로서 파트너십이 요구되는 것이다. 사실 이 거대한 각각의 목표를 파트너 없이 혼자서 이루어 나가는 것은 불가능하다.

2. 독일의 지속가능한 개발을 위한 2030 아젠다

1) 의의

UN의 지속가능한 발전 목표(SDGs)를 달성하기 위해 독일 연방정부는 2021년 3월 지속가능한 발전을 위한 2030 아젠다 전환 보고서(이하 '2030 아젠다'로 줄여 칭함)를 채택했다. 이 보고서에서 UN의 17개 지속가능한 발전 목표와 2030 아젠다가 독일 정부 정책의 기본 원칙임을 천명하고 있고 주요 내용은 크게 COVID-19에 대응한 연방 차원의 조치와 독일, 유럽 및 전 세계의 지속가능한 미래에 필요한 전제 조건을 통합하는 내용으로 구성되어 있다. 이 보고서에서 글로벌 공급망과 관련해 기술된 내용만을 발췌해 요약 정리해보도록 한다.

2) UN의 SDGs 8번의 구현을 위한 공급망 실사법

(1) 2030 아젠다와 SDG 8번의 관계

2030 아젠다는 모든 국가가 지속 가능하고 포괄적인 경제 발전을 향유하고 모두를 위한 양질의 일자리가 제공되는 보다 지속 가능한 경제로의 전환을 설명한다. 핵심 문제는 국가 및 국제 수준에서 경제력, 환경, 기후 및 천연 자원 보호, 사회적 책임을 조화시키고 생성하는 방법이다. 일할 권리와 국제노동기구(ILO)의 핵심 노동 기준을 수립하는 것은 양질의 일자리를 보호하고 창출하기 위한 것으로, 2030 아젠다는 지속 가능한 개발과 관련하여 중소기업에서 협동조합 그리고 다국적 기업에 이르기까지 민간 부문의 중요성, 책임 및 다양성을 명시적으로 인정하고 있다.

사실 SDGs의 목표 하나하나를 검토해보면 모두가 인권과 관련된 과제임을 확인할 수 있다. SDG 8번은 노동자의 권리, SDG 11번(도시개발)은 거주권, SDG 12번은 생산이나 제조과정에서 영향을 받는 자의 권리와 관계된다. 이 중에서도 특히 SDG 8번(디센트 워크와 경제성장)의 진전은 다른 지속가능한 발전 목표, SDG 1번(기아종식), SDG 7번(적정하고 청정한 에너지

보장), SDG 9번(산업, 혁신 및 인프라), SDG 10번(불평등 감소), SDG 12번(책임있는 소비와 생산), SDG 13번(기후 대응) 그리고 SDG 17번(파트너십)의 달성 및 추진에 중추적인 역할을 한다.

(2) SDG 8번의 지속가능한 개발 전략

경제 성장은 여러 가지 이유로 중요하다. 그러나 독일 정부는 양적 성장에 초점을 맞추지 않고 지구의 경계와 사회적 요구에 동등하게 주의를 기울이는 질적 성장에 초점을 맞추고 있다. 사회적 목표는 기업의 자유와 효과적인 경쟁을 사회적 균형의 재조정 및 사회 보장과 결합하는 것이다. 그것이 사회적 시장경제의 유토피아다. 공정한 경쟁, 기업의 책임, 노사 파트너십, 공동 결정 및 경제 활동의 공정한 분배와 같은 사회적 시장 경제의 원칙을 바탕으로 독일의 지속적인 성장, 번영 및 고용을 위한 기반이 마련된다.

다음으로 환경 목표는 경제 성장과 자원 소비 및 온실가스 등 유해환경 물질 등의 관계를 분리하여 자원 절약 및 기후 중립 경제를 달성하는 것이다. 이를 실현하기 위해 독일 정부는 기후 중립성과 번영을 위해 사회, 기업, 정부의 동맹 필요성을 인식하고 유럽 그린딜이 경제와 공유하고 경제 영역에서 기후 행동과 지속 가능성을 증진시킬 수 있는 유일한 기회로 간주한다.

따라서 경제 정책의 목표는 사회 및 환경 목표에 초점을 맞추면서 성장 동력을 강화하는 것이 필요함을 강조하고 있다. 이와 같은 관점에서 독일의 지속 가능한 개발 전략에서 SDG 8번은 6개 범주의 9개 지표로 구성되어 있는데 그 중 하나가 글로벌 공급망이다.

- 자원절약(보전)
- 정부 부채
- 미래경제의 안정화를 위한 준비금
- 경제적 성과(1인당 국내총생산)
- 고용: 고용률
- 글로벌 공급망

(2) 2016년 이후 도전과제 및 주요 활동의 하나로서 NAP

독일은 기업의 책임과 지속 가능성을 글로벌 가치와 글로벌 수준에서 더욱 확고히 공급망에 포함시키기 위해 노력하고 있다. UN 지도원칙에서 권장하는 구속력 있고 자발적인 조치가 구현될 수 있도록 다중 이해관계자 파트너십, 이니셔티브, 지속가능성 표준 및 라벨 등을 독일 정부는 지지하고 있다.

독일 정부는 SDG 8번 및 다른 SDG 목표와의 상호 연계를 통해 지속 가능한 경제 활동, 디지털 혁신, 공공 예산, 금융 시장, 사회적 책임(디센트 워크), 숙련된 노동력의 공급과 기업의 책임, 즉 지속 가능한 공급망을 보장하고 확대하기 위한 활동을 수행하고 있다. 독일 정부가 지속 가능한 경제로 전환하기 위해 2016년부터 착수한 주요 활동의 대표적인 예시로서 그 유

명한 Industrie 4.0과 기업과 인권의 국가행동계획(NAP)이다.

2016년에 채택된 NAP는 독일이 UN 기본원칙을 국내외에서 실행하는 데 필요한 프레임워크다. 이는 모든 기업이 공급 및 가치망 전반에 걸쳐 인권 존중에 관한 기업 실사 프로세스를 도입해야 한다는 입장을 분명히 하고 있다. 또한 국가의 보호 의무에 대한 매개변수를 설명하고 인권에 대한 실사를 이행하기 위해 독일 정부가 제공해야 하는 다양한 조치와 지원을 설명한다. 이러한 목표를 염두하여 독일 연방의회는 2021년 6월 공급망 실사법을 채택했고, 독일 정부는 이에 상응하는 EU 법 제정을 압박하고 있다.

3. NAP 도입 배경과 주요 내용

1) UN 지도원칙(Leitprinzip)과 SDGs의 관계

UN 지도원칙과 SDGs의 관계에 대해서는 2016년 11월 14일 스위스 제네바에서 개최된 기업과 인권에 관한 UN 포럼에서 John Ruggie의 기조 연설에서 확인할 수 있다.⁶⁾ 기업이 지속가능한 개발에 대한 공헌을 최대화하기 위해서는 지속가능한 개발의 사람과 관련되는 부분에 인권의 존중을 촉진하는 노력을 하지 않으면 안된다고 강조하고 있다.

UN 지도원칙은 기업이 사업을 영위하는 전반에 인권 존중을 구현하기 위해 무엇을 해야 하는가에 대한 글로벌 표준을 설정하고 있다. SDGs는 지구에서 사회적, 환경적 지속가능성을 달성하기 위한 비전 선언문이자 실행계획이다. 기업이 자사 및 글로벌 공급망 전반에 걸쳐 인권 존중을 추진할 때 지속가능한 개발의 혜택이 가장 필요한 사람들의 삶에 전혀 없는 대규모의 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 강조하면서, 기업이 지속가능한 개발에 대한 기여를 완전하게 실현하고자 한다면 지속가능한 개발의 일부인 사람에게 인권 존중을 증진하기 위한 노력을 기울여야 한다는 메시지를 전달하고 있다. 논리적으로 그리고 실천적으로도 양자는 불가분하게 연결되어 있고 UN 지도원칙은 기업이 공헌할 것으로 기대되는 SDGs의 사회적 구성 요소의 방향설정을 실시하는 것이다. 따라서 기업이 사회적으로 지속가능한 세계화를 달성하기 위한 역할을 수행하도록 호소하고 있다.

2) UN 지도원칙의 성립과 독일의 지지

2011년 유엔 인권이사회(The Human Rights Council)는 UN 지도원칙을 승인했다. 이러한 UN 지도원칙의 성립은 오랜 시간에 걸친 열띤 논의와 공방이 거듭된 배경에 따른 것이다. 1960년대 이후 제3세계로 선진국 기업의 진출이 시작되고 그 영향력이 커짐에 따라 개발도상국 및 사회주의국에 의한 다국적 기업의 활동을 규제하는 국제기준을 요구하는 움직임이 활발해졌고, 1970년대부터 국제사회는 기업의 인권존중책임을 구체적으로 논하기 시작했다. 대표적으로 「OECD 다국적기업 가이드라인」(1976), 「ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자선언」(1977)이 있다. UN도 2000년대 들어 인권경영문제에 적극적으로 대처하여 2000년

6)

<https://shiftproject.org/making-globalization-work-for-all-achieving-the-sustainable-development-goals-through-business-respect-for-human-rights/>

「UN 글로벌 콤팩트」가 출범했으며, 2008년 「UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크」와 그 이행을 위한 2011년 「UN 기업과 인권 이행지침」을 발표했다. 특히, 2008년 프레임워크는 UN 사무총장 특별대표 존 러기(John Ruggie)가 제출하여 채택되어 ‘존 러기 프레임워크’라고도 불린다. 위와 같은 노력의 결과 기업에 대한 사회적 기대가 선명하게 드러나게 되었다. 특히, 2011년에 발표된 UN의 지도원칙은 인권경영에 대한 가장 권위 있는 문서로 자리 잡고 있다. UN 지도원칙은 인권존중 책임을 다하기 위한 수단으로써 기업의 인권정책선언과 실사를 그 핵심으로 하는데, UN, ILO, OECD, EU, 세계은행 등 국제기구뿐만 아니라, ISO, GRI, IFC (International Finance Corporation) 등 다양한 국제기관들이 「이행지침」이 정의한 인권경영을 실천하기 위해 노력하고 있다.⁷⁾

UN 지도원칙은 인권보호에 대한 국가의 의무, 인권존중에 대한 기업의 책임 그리고 구제에 대한 접근성이라는 3가지 원칙을 기초로 역사상 최초로 기업과 인권을 위한 국제적 표준을 제시하였다. 존 러기 교수가 기술한 이 3대 원칙을 토대로 31개의 지도원칙이 마련되었는데, 국가의무 분야는 1에서 10까지, 기업책임 분야는 11에서 24까지 그리고 구제접근 분야는 25부터 31번 지도원칙으로 규정되어 있다.

UN 지도원칙 자체는 법적 구속력을 갖지 않는 원칙이다. 따라서 전 세계적 인권보호와 증진은 각국 정부가 추구하는 중요한 가치가 되어야 한다. 2011년 EU 각료위원회(the Council of Europe Committee of Minister)는 기업의 사회적 책임을 위한 신전략(2011-2014년)을 채택하면서 모든 회원국에 UN 지도원칙을 실행하기 위한 국가 행동계획 수립을 촉구하였다. 2013년 독일 정부는 연정협약에서 유엔 이행지침을 실행에 옮길 것을 명시했고, 2014년 11월에는 UN 지도원칙을 실행하기 위한 국가행동계획(NAP) 작성 약속을 표명하면서 UN 지도원칙의 유효성을 지지하는 입장을 밝히게 된다.

3) 독일의 NAP 이행

UN 지도원칙 자체는 새로운 법적 구속력을 발생시키는 것은 아니지만 기존의 국제인권기준을 명확히 하고 어떻게 이를 실시할지에 대한 지침을 주는 것이라며, NAP 그 자체는 기업활동으로 인한 인권의 부정적 영향에 대해 지도원칙에 적합하도록 인권을 보호하기 위한 정책전략이므로, UN지도원칙은 NAP의 근간을 이룬다고 보면 된다.

(1) 수립과정⁸⁾

2014년 국가 행동계획 수립과정은 독일 외무부를 주무 부처로 시작되었다. 이 과정에는 독일 노동사회부, 사법소비자부, 경제에너지부, 경제협력개발부, 환경자연보호건설핵안전부가 참여하였다. 국가 행동계획 수립을 위한 과정은 국제적 권고사항을 기준으로 하였으며, 특히 유엔 인권고등 판무관의 권고를 따랐다.

7) 국가인권위원회, 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 8-9면.

8) Bundesregierung, Nationaer Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, 2017, S 6.

2014년 말 범부처 기획팀이 구성되었다. 기획팀은 위 6개 정부부처 외에 3대 경제단체 대표(독일 경영자총연합, 독일 산업협회와 독일 상공회의소), 2개 비정부기구 대표(인권포럼과 ‘독일 개발정책 및 인도주의 지원단체’), 독일노동조합총연맹 대표, 그리고 독일 인권연구소 및 ‘독일 경제의 지속가능한 개발 포럼’ 소속 자문위원 두 명으로 구성되었다. 행동계획 수립을 위한 과정은 전문가 자문과 일반 여론을 반영하기 위하여 두 가지 형식(총회와 토론회)으로 진행되었다. 총회와 토론회 모두 기획팀이 주도하였다. 여기에 전문가들이 초청되기도 하였다. 과정 홍보를 위해 회의록이 공개되고, 2014년 11월 외무부에서 첫 총회가 개최되었으며, 이때 기업, 노동조합, 비정 부기구, 연방부처 대표 간 협의 후 중점사안이 선정되었다. 또한 각 주 제별로 기획팀 구성원 중 책임자가 임명되었다. 2015년 5월에는 독일 인권연구소가 전문가 인터뷰를 바탕으로 이런 과정에 참여한 다양한 당사자와 함께 실태보고서에 해당하는 소위 ‘국가기본평가’를 발표하였다. 이 보고서는 독일 노동사회부와 외무부 주관으로 2015년 5월 개최된 2차 총회의에서 일반시민과 함께 논의되었다. 2015년 4월과 11월 사이에는 중점사안에 대한 총 12회에 걸친 토론회가 개최되어 약 40 명의 전문가가 참여하였다. 독일 경제협력 개발부와 외무부 주관으로 2015년 12월에 개최된 3차 총회의에서는 토론회 결과에 대한 종합 평가가 이루어짐으로써 자문과정은 종료되었다. 모든 정부 부처 대표가 참여한 표결을 거쳐 2016년 12월 국가 행동계획안이 연방내각에 상정되었다

(2) 기업 차원의 인권보호 준수의 핵심요소⁹⁾

- ① 인권존중 기본방침(Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte)
- ② 인권에 미치는 실질적, 잠재적 부정적 영향 파악을 위한 과정(Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte)
잠재적 위험성에 대한 조사는 다음과 같이 구분된다.
- ③ 예방조치 및 그 효과 검토(Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle)
- ④ 보고(Berichterstattung)
- ⑤ 고충처리제도(Beschwerdemechanismus)

(3) 행동과제

본 장에서는 국가 행동계획 수립 과정에 참여한 모든 이해당사자인 독일 정부, 기업과 시민사회, 그리고 노동조합을 위한 지도원칙으로부터 도출된 행동과제를 다룬다. UN 지도원칙의 3대 원칙에 입각한 행동과제는 다음과 같이 적용된다:

- ① 국가의 보호의무(Die staatliche Schutzpflicht)¹⁰⁾
이 기준에서 20개 이상의 NAP 조치(Massnahme)로 구분되어 있으며, 7개의 유형으로 그룹화되어 있다.

9) Bundesregierung, Nationaer Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, 2017, S 8-9.
10) Bundesregierung, Nationaer Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, 2017, S 11 ff.

- 독일 내 보호의무(Schutzpflichten im eigenen Hoheitsgebiet)
- 양자 및 다자 경제 관계(Bi- und multilaterale Wirtschaftsbeziehungen)
- 개발 정책(Entwicklungspolitik)
- 공공 조달(Öffentliches Beschaffungswesen)
- 국가 보조금(Staatliche Förderung)
- 각종 대외경제 지원제도(Exportkredite, Investitionsgarantien und andere Instrumente der Außenwirtschaftsförderung)
- 공기업(Unternehmen im öffentlichen Eigentum)

② 기업실무의 도전과제(Herausforderungen in der Unternehmenspraxis)¹¹⁾

독일은 G7 의장국이었던 2015년 독일 정부 주도로 글로벌 공급망에서의 지속가능성을 다룬 장이 G7 공동성명서에 포함되었는데, 그 내용은 다음과 같다:

G7 국가는

- UN 지도원칙의 이행을 위한 구체적인 국가 행동계획 수립을 지원
- 공급망의 투명성 제고
- 위험성 파악과 예방법의 발전
- 고충처리제도의 강화
- 우수사례의 홍보
- 준수 의무에 대한 공통된 인식과 책임 있는 공급망 관리 발전을 위해 특히 중소기업에 지원해야 한다.

독일 정부는 위와 같은 내용으로 G7국가와 각국 정상과 함께 글로벌 공급망에서 지속가능성 기준과 근로조건의 개선을 촉진하기로 선언하였다.

③ 구제와 보상에 대한 접근성 보장(Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung Gewährleisten)¹²⁾

- 독일 민사법을 통한 권리보호(Zivilgerichtlicher Rechtsschutz in Deutschland)
- 질서위반법에 따른 기업 제재 가능성(Sanktionierungsmöglichkeit von Unternehmen nach dem Ordnungswidrigkeitenrecht)
- 제3국의 구제 조치의 촉진(Förderung von Abhilfemechanismen in Drittstaaten)
- OECD-지침에 따른 국가 연락소(Nationale Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze)

(4) 모니터링

기업의 국가 행동계획 이행 실태에 대한 검토를 위해 2018년부터 매년 과학적 조사를 진행하

11) Bundesregierung, Nationaer Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, 2017, S 19 ff.

12) Bundesregierung, Nationaer Aktionsplan: Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, 2017, S 24 ff.

며, 준수 의무를 수용한 기업의 수를 조사하기 위해서는 기본적으로 표본추출검사를 실시하며, 기업이 이행한 조치의 내용적 깊이와 도전과제에 대한 질적 여론조사를 실시한다.

특히, 종업원수가 500인 이상인 독일 소재 기업 중 50% 이상이 2020년까지 인권보호 준수 의무 요소를 경영과정에 도입했는지 여부를 검토한다. 만약 이 기간까지 관련 요소를 경영과정에 통합하지 못하거나 해당 조치가 불충분하게 실행된 경우, 독일 정부는 법적 조치 등 진전된 단계의 개입을 검토할 것을 약속했다.

III. 독일 공급망 실사법 제정 경위

1. 독일의 글로벌 공급망에서 인권 침해 사례

1) Bayer AG

1897년 아스피린을 발명한 회사로 널리 알려진 독일의 제약, 화학기업인 Bayer AG(주식회사)는 EU에서 유통이 허용되지 않는 글리포세이트 및 기타 5가지 살충제를 브라질에서 판매해왔고, 그 중 발암성 신경독소인 티오디카브(thiodicarb)를 함유한 살충제 Larvin도 포함되어 있었다. 이 물질은 농업에 종사하거나 해당 지역에 거주하는 사람들에게 특정 건강상의 위험을 야기할 수 있는데, 브라질에서는 매년 6,000건 이상의 농약 중독 사례가 신고되고 매년 평균 148명이 사망한다. 뿐만 아니라 브라질의 많은 도시의 식수에는 여러 가지의 살충제 잔여물이 포함되어 있고, 그 중 Bayer사의 활성성분인 카르벤다짐(Carbendazim)은 수생생물에게 유해한 물질이며 태아를 유산시킬 수도 있다.¹³⁾ 2019년 8월 14일 유엔 인권위원회는 위험완화조치 없이 농약이 농지에 대규모로 사용되게 함으로써 개인 및 가족의 생명에 대한 인권을 보호할 의무를 위반했다고 판단했다.¹⁴⁾

이 사례는 환경오염은 인권 침해와 동반될 수 있으며 주의의무는 생산과정(공정)뿐만 아니라 유통 측면까지 가치 사슬 전체에 관련되어야 한다는 점을 보여준다.

2) BASF

독일 화학회사인 BASF는 매년 남아프리카의 마리카나(Marikan) 광산에서 약 6억 유로 상당의 백금을 구입하여 독일 자동차 산업의 촉매 변환기를 코팅하는데 사용하고 있다. 2012년 8월 근로조건과 생활조건 개선을 위해 파업에 나선 34명의 근로자들이 총에 맞은 사건이 발생했을 때, 독일 기업은 해당 광산의 주요 고객이었다.¹⁵⁾ 시민사회단체의 압력을 받아 남아프리카공화국에 기업 대표를 파견하고, 광업 운영자에 대한 감사를 실시하고, 지속가능성 이니셔티브를 추진하기 위해 노력하였다. 그러나 그 현장에서 영향을 받은 사람들의 상황은 측정 가능한 개선은 없었다.¹⁶⁾ BASF는 계약의 중단이나 계약상 위약금과 같은 제재를 받지 않았다.

13) Initiative Lieferkettengesetz, Fallbeispiel Pestizide in Brasilien (2019); Bombardi, A Geography of Agrottoxins Use in Brazil (2019), S. 46-48.

14) UN Human Rights Committee, Cáceres v. Paraguay (14.08.2019).

15) Initiative Lieferkettengesetz, Fallbeispiel Marikana (2019); Brot für die Welt (2018); Edles Metall - Unwürdiger Abbau. Platin aus Südafrika und die Verantwortung deutscher Unternehmen, S. 14-18.

16) Initiative Lieferkettengesetz (2019); Seoka, Rede von Bischof Jo Seoka bei der BASF -

3) TÜV Süd Brazil

브라질의 댐 붕괴 사고는 가치망에 따른 실사가 인권 및 환경 기준의 준종을 위해 필수적임을 보여주는 대표적인 사례다. 2018년 9월, 독일 TÜV Süd 그룹의 자회사인 TÜV Süd Brazil은 브루마지뉴(Brumadinho)시의 광산 그룹 Vale S.A가 소유한 철광석 관산 폐기물 저장 댐의 안정성을 인증했음에도 불구하고¹⁷⁾ 2019년 1월 25일 댐이 무너졌을 때 272명이 사망했다.¹⁸⁾

그 이후 강바닥은 중금속으로 오염되었고 지역 주민들은 깨끗한 식수를 이용할 수 없게 되었다. 브라질 검찰에 따르면, Vale와 TÜV Süd Brazil의 대표자들은 이미 2017년 11월부터 안전상의 위험을 인지하고 있었다고 한다. 브라질 검찰은 2020년 1월 뮌헨에 있는 TÜV Süd 본사 직원을 포함하여 Vale 및 TÜV Süd의 근로자 15명을 환경 범죄와 살인 혐의로 기소했고, 관산 개별업체인 Vale에 대해서는 댐 붕괴로 발생한 인명, 재산, 환경 피해를 모두 배상해야 한다는 첫 판결이 나왔다. 이 사례가 시사하는 점은 인권의 의미에서의 실사 및 가치 사슬에 따른 환경 위험 분석은 예방적 보호 조치를 취하는 데 필수적임을 제시해주고 있다.

4) KiK

독일 섬유회사 KiK의 사례는 독일의 공급망 실사법이 영향을 받는 사람들과 기업 모두에게 법적 확실성을 제공할 수 있음을 보여준 경우이다. 2012년 9월 파키스탄 카라치 시에 있는 알리 엔트프라이즈 섬유 공장에서 발생한 화재로 258명의 근로자가 사망했다. 많은 창문이 막혀 있었고 비상구가가 잠겨 있어 근로자들은 질식사하거나 화상을 입었다.¹⁹⁾ 불에 탄 이 공장의 주요 고객은 독일 섬유회사는 KiK였고, 2011년 생산량의 75%까지 거래한 바 있다.²⁰⁾ KiK은 정기적으로 작업장 안전과 기타 근로조건을 안전관리대행업체로부터 인증을 받았다고 주장했다.²¹⁾ 따라서 기업은 공장의 근로조건과 공장의 구조적 세부 사항을 알고 있거나 알고 있어야 함을 의미한다. 적은 비용으로도 화재로부터 많은 사람들의 생명을 구할 수 있다. 이것은 무엇보다도 컴퓨터 시뮬레이션으로 입증되었다.²²⁾ 주요 고객으로서 KiK는 더 나은 화재 예방 조치를 시행하는 것은 어렵지 않은 일이었다. 2015년 4월 KiK을 상대로 4명의 피해자가 각각의 고통과 고통에 대한 위로금으로 3만 유로를 요구하면서 도르트문트 지방법원에 민사소송을 제기했다. 이런 종류의 소송은 이번 사건이 독일에서 최초로 발생한 사건이다.

그러나 2019년 1월 법원은 파키스탄 법에 따른 공소시효를 이유로 소송을 기각했다. 사안의 내용이 아닌 형식적인 측면으로 사건이 종결된 것이다. 이로 인해 글로벌 공급망에서 기업 책임에 대한 실제적 결과는 여전히 확인하지 못하게 되었다.

Aktionärsversammlung im Mai 2019.

17) Tribunal de Justiça de Minas Gerais (2019): Decisão do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais do 9 de maio de 2019, Processo No. 5000218-63.2019.8.13.0090. Réu: TÜV Süd Bureau de Projetos e Consultoria Ltda., TÜV Süd SFDK Laboratório de Análise de Produtos Eirele [Gerichtsurteil].

18) Globo (2019): Lista de mortos na tragédia em Brumadinho.

19) Forensic Architecture (2018): The Ali Enterprises Factory Fire.

20) Kazim/Klawitter (2012): Zuverlässiger Lieferant, in: Der Spiegel 43/2012, S. 78.

21) KiK (2013): KiK-Nachhaltigkeitsbericht 2013.

22) Forensic Architecture (2018): The Ali Enterprises Factory Fire.

2. 독일 공급망 실사법 입법 과정

공급망 실사법의 개요나 법안 초안 작업시 앞서 언급된 사례 등을 소개하며, 이 법이 법적 안정성을 제공해줄 수 있는 유일한 경로라고 법 제정의 당위를 강하게 밝히고 있다.

1) 2019년 9월 10일 공급망 실사법 이니셔티브(Initiative Lieferkettengesetz) 설립

공급망 실사법 이니셔티브는 2019년 9월 10일에 설립되었다. 인권, 환경, 교회 및 개발 분야의 다른 63개 조직과 함께 연방 정부는 독일 기업이 공급망을 따라 인권을 존중할 의무가 있다고 촉구했다. 이러한 연대는 앙겔라 메르켈 총리에게 탄원서를 제출하는 것으로 활동을 시작하게 되었다.

2) 2019년 12월 9일 독일 기업 그룹의 공급망 실사법 최초 지지 선언

독일 기업 그룹이 처음으로 공급업체가 인권 및 환경 실사를 준수하도록 하기 위해 구속력 있는 공급망 실사법을 요구한 바 있다. 2019년 12월 9일에 발표된 성명서에 42개 기업이 해당 법률을 찬성하는 입장을 밝혔다.

3) 2019년 12월 11일 1차 설문조사와 2020년 7월 14일 2차 설문조사 결과

2018년 3월 연립협정(CDU와 CSU Union은 SPD)에서, “우리는 공공 조달을 포함하여 기업과 인권에 관한 국가 행동 계획(NAP)의 일관된 이행을 약속한다. NAP 2020에 대한 효과적이고 포괄적인 검토가 기업의 자발적인 자조의무가 충분하지 않다는 결론에 도달하면 우리는 국가적으로 행동하고 EU 전체의 규정을 옹호할 것”임을 제안한 바 있다.²³⁾

독일 연방정부는 NAP의 모니터링의 일환으로 독일 기업을 상대로 인권기준을 자발적으로 준수하는지 여부에 대한 설문조사를 실시하였고, 목표로 했던 400개 기업의 응답 수를 얻기 위해 설문조사의 기간을 2회에 걸쳐 연장하고 설문 표본의 수도 당초 1800개에서 3300개로 확대한 바 있다. 이 중 460개 기업이 회신을 주었고, 그 중 NAP의 인권 기준을 충족한다고 응답한 기업은 20%에 불과했다. 기업의 자발적 인권 기준 준수가 결과적으로 제대로 이행되지 않음을 명확히 보여준 수치다.

이후 2020년 봄에 제2차 조사가 진행될 예정이고 이 때에도 자발적 자조의무가 50%를 하회하면 입법작업이 시작될 것이라고 연방 개발지원부 장관 뮐러와 연방 노동사회부장관 하일이 12월 공식적으로 입장을 표명했다.

드디어 2020년 7월에 정부가 약 7,300개 대기업을 대상으로 한 2차 설문조사 결과가 공개되었는데, 약 22%만이 국제적 인권 표준을 이행하고 있는 것으로 조사되었다. 연방노동사회부장관 하일은 인권에 대한 책임은 회피할 수 없고, 설문조사 결과 자발적인 노력으로는 불충분을 재확인하였으니 기업간 공정한 경쟁을 보장하기 위해 공급망 실사법 제정을 서둘러야 한

23) Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 2018, S. 156.

다고 설명했다.

특히, 이 시점에 Tchibo, REWE, Nestlé, Alfred Ritter(Ritter Sport) 등 60개 이상의 유명 기업이 공급망 실사법 제정을 촉구했고, 100개 이상의 시민사회단체가 법의 필요성을 인식해 캠페인과 홍보활동을 지속하였고 200,000명의 시민들이 공급망 실사법의 제정을 요구하는 청원에 참여하기도 했다.

4) 2021년 3월 3일 각료회의에서 법률안 승인

독일 연방정부는 공급망 실사법을 2020년 8월 27일 각료회의 안건으로 상정했다. 그러나 연방경제자원부(BMWi)가 법안의 적용 대상 범위가 너무 넓고, 환경 관련 조치에 대해 기업에게 책임을 묻는 것은 바람직하지 않다는 강경한 입장으로 인해 논의를 연기하기로 했다. 이후 9월 9일에 개최하기로 한 내각회의는 연방경제부 장관이 피터 알트마이어(CDU)가 엄청난 제동을 가하면서 또 한번 결의는 연기되었다. 그런데 연방 장관들 중 75%가 법안을 지지하고 91%는 독일 기업의 국제 비즈니스에서 인권과 사회적 표준을 존중하도록 하는 것이 정치의 임무라고 응답한 설문조사가 공개되었다.

그러나 이후 2020년 마지막 각료회의에서도 이 법안에 관한 논의가 이루어지지 않았고 이후 부처 간 조율된 법안 작업을 수행하기로 합의되었다. 2021년 2월 경 정부 타협안을 연방노동사회부 장관이 발표하면서 3월 경 각료회의에서 채택될 것으로 기대가 모아졌고, 마침내 3월 3일 공급망 실사법 초안을 통과시켰다. 각료회의에서 채택된 법안은 민사 책임규정이 제외되었고 환경 관련 실사 의무는 유지되었으나 미미한 수준으로 하향 조정되었고 법 적용 기업 규모도 상당히 높아져 적용대상이 대폭 축소되었다.

2021년 3월 3일 각료회의에서 법안 초안을 승인한 것은 독일 기업이 글로벌 공급망에서 인권을 존중할 책임에 대한 최초의 법적 근거를 가지게 된 시점이라는 점에서 그 의미가 크다.

5) 2021년 6월 11일 오전 연방의회 최종 채택

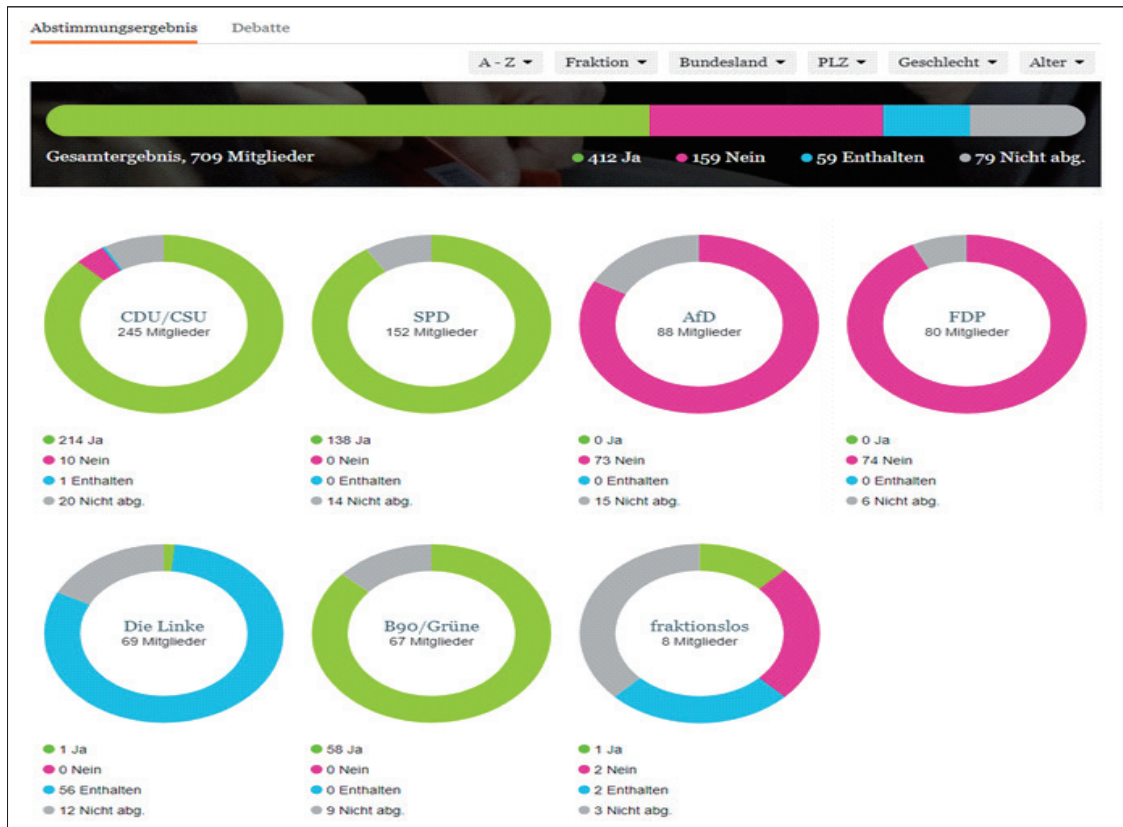
Süddeutsche Zeitung에서 프리랜스 저널리스트로 활동하는 Caspar Dohmen은 “1980년 이래로 국경을 초월하여 여러 나라에서 운영되는 초국가적 기업, 즉 다국적 기업의 이익은 주로 공급망에서 생산으로 인해 2배 이상 증가했다. 지가와 노동비가 저렴한 개발 도상국이나 최빈국에 입지한 공장, 농장 그리고 광산에서 많은 노동자들이 재봉사로, 수확노동자로 그리고 광부로서 일은 하지만 여전히 빈곤하고 비인간적인 처우를 겪고 있다”고 논평했다.²⁴⁾ 연방노동사회부 장관인 후베르투스 하일(Hubertus Heil/SPD)은 전 세계적으로 14억 명이 비인간적인 근로조건에서 일하고 있으며, 2,500만명이 강제노동의 희생자이며, 1억 5,200만명의 어린이가 강제노동을 하고 있으며 그 중 절반은 12세 미만이라며, 아이들이 콜탄 광산에서 일해야 하고 재봉사가 섬유 공장에서 불에 타야 한다면 그것은 우리가 걱정하는 것이며, 그것은 독일에서 사용될 제품과 재료에 관한 것이라며 노동착취에 대한 우울한 수치를 주장했다.²⁵⁾ 그리고 연

24) <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/lieferkettengesetz-deutschland-aktuell-1.5317962>

25)

방개발지원부 장관인 게르트 뮐러(Gerd Müller/CSU)는 각료회의에서 법률안이 최종 승인된 이후 연방하원에서 법률안 채택이 지연되는 과정에 연방의회에 “독일 기업의 공급망에서 최소한의 인권 기준을 담은 공급망 실사법 통과를 경제계는 더 이상 가로막지 말아야 한다. 그러면서 더 이상 어떠한 대기업도 공급망에서 노예임금을 지불하고 아동의 노동을 착취하고 생태학적 기준을 준수하지 않는 것을 감당할 수 없을 것이다”라고 호소했다. 하일과 뮐러는 아동 노동을 중단하고 독일 제품에 대한 인권 표준을 이행하기 위해 공급망 실사법 제정의 필요성을 역설하였는데, 이 2명의 장관은 독일 공급망 실사법 제정에 혁혁한 공을 세운 인물이다.

2021년 6월 11일 금요일, 연방하원은 노동사회위원회(19/30505)에 의해 일부 수정된 공급망 실사법 초안(19/28649)을 채택했다. 법안은 세계 경제에서 인권과 환경을 지금 보다 더 보호하기 위함을 목적으로 명시하고 있다. 개표 결과 412명이 법안에 찬성, 159명이 반대, 59명은 기권했고 79명은 무효표다.



6) 2021년 7월 22일 연방법률 관보 게재

연방의회에서 가결된 법률이 연방 상원으로 이송되었고, 연방상원이 이 법률에 대해 별다른 이의가 없어 중재위원회에 회부되지 않고 결의를 하면서 법률로 성립되었다. 이후 연방 대통령 Frank-Walter Steinmeier에게 이송되어 2021년 7월 22일 연방법률 관보에 게재되었다.

<https://www.rnd.de/politik/lieferkettengesetz-merkel-und-scholz-mussen-streit-klaren-7P6AFCKUYZ7AC2V5T363CJERCY.html>

IV. 독일 공급망 실사법 분해

1. 적용범위(제1조)

1) 조문

<p><input type="checkbox"/> 제1항</p> <p>이 법은 다음의 기업에 대해 법적 형태와 무관하게 적용된다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지사, 본사, 관리 소재지 또는 법정 소재지가 독일내에 있는 기업 2. 해외 파견된 근로자를 포함해 독일에 최소 3천명 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업 <p>2024년 1월 1일 부터는 제1항 제2호의 기준값을 1천명으로 한다.</p> <p><input type="checkbox"/> 제2항</p> <p>파견근로자는 파견기간이 6개월을 초과하는 경우 사용자업주 기업의 근로자 수에 반드시 산입되어야 한다.</p> <p><input type="checkbox"/> 제3항</p> <p>콘체른의 근로자 수를 산정할 때 주식회사법 제15조에 따른 계열사로서 콘체른에 소속된 기업의 모든 근로자를 고려해야 한다; 해외에 파견된 근로자도 산입되어야 한다.</p>

2) 분석

공급망 실사법 제1조 제1항에 따르면, 독일 내 본사나 지사 또는 사업의 실행소재지나 법정소재지가 있는 모든 기업이 적용대상이며, 2023년 1월 1일부터는 3천명 이상의 기업에 적용되다가 1년 후부터 1천명으로 하향 조정해 적용기업의 수가 확대될 전망이다.

공급망 실사법은 독일 뿐만 아니라 일부 외국 기업에도 적용된다. 조건은 이러한 기업이 독일에서 영업하는 지사를 가지고 있고, 일반적으로 독일에서 3,000명 이상(2024년부터 1,000명 이상)의 근로자를 고용해야 한다. 따라서 독일 내에서 제품을 운용하고 유통하는 것만으로 외국 기업이 이 법의 적용범위에 포함되지는 않는다. 지사라는 용어는 이 법에서 더 정확하게 정의되어 있지 않다. 일반적으로, 이 용어는 법적, 경제적으로 모회사에 종속되어 있는 회사의 법인 소재지로부터 분리된 사업장을 의미하며, 특별히 할당된 책임 범위가 있으며, 상당한 기간 동안 영업이 이루어지는 것으로 이해하면 된다.

삼성, 구글, 자라와 같은 많은 국제적인 대기업들이 독일에 자회사(지사)를 두고 있다. 그러나 이들 사업장에 얼마나 많은 인력이 고용되어 있는지 파악하는 것은 쉽지 않다. 이러한 이유로 독일 연방정부는 이 법의 적용을 받는 기업의 목록을 공표할 필요가 있다고 생각한다. 현재 연방정부가 발표한 정보에 따르면, 이 법은 2023년부터 외국기업을 포함하여 약 900개 이상의 기업에 적용되며, 2024년부터 약 4800개 기업에 적용될 것으로 예측하고 있다. 이러한 수치를 근거하면, 10명 이상을 고용하고 있는 45만개 독일 기업 중 약 1% 이하 정도가 이 법의 적용범위에 포함된다.

한편, 이 법의 목적을 고려할 때 공급망 실사법에서 기업이라는 용어는 광범위하게 해석되므로, 법 제1조 제2항의 6개월 이상 고용된 파견근로자나 EU 등 다른 국가로 일시적으로 파견

된 모든 근로자 뿐만 아니라 법적 형태나 그것이 운영되는 부문 또는 업종에 관계없이 모든 기업에 적용된다. 따라서 이 법은 법률적으로 독립되어 있으나 경제적으로 통일된 지배를 받는 기업 집단, 즉 콘체른에 소속된 이종 업종으로 결합된 계열사들도 적용되며, 은행, 금융 서비스 제공자 또는 회계법인과 같은 기업에도 적용된다.

연방정부 초안을 만드는 과정에 가장 격렬한 논쟁이 발생했던 분야가 적용범위와 책임범위에 관한 것이었다. 독일 상법전 제267조 제1항에 따르면 대기업(Große Unternehmen)의 조건 중 하나가 연 평균 250명 이상의 근로자를 고용하고 있는 경우이다(제3호). UN의 구속력 없는 지도원칙을 모든 기업에게 적용을 의무화할 수는 없지만, 적어도 상법이 예정한 250명 이상 규모의 기업과 자본시장 지향적인 기업에 적용되어야 한다는 의견이 많아, 공급망 실사법 기본방침(Eckpunkte) 초안에 250명 적용 기준이 포함되었고 더 나아가 중소기업의 경우도 특별히 위험한 분야에는 인권 및 환경 문제에 상당한 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 일부 업종에 한정해 적용대상에 포함되었다.

2. 정의(제2조)

1) 보호되는 법적 지위(제2조 제1항)

(1) 조문

□ 제1항

이 법이 의미하는 보호되는 법적 지위는 부속서(Anlage) 제1호부터 제11호까지 열거된 인권 보호에 관한 협약에서 발생한다.

1. ILO 협약 제29호(강제노동)
2. ILO 협약 제29호 2014년 의정서
3. ILO 협약 제87호(결사의 자유와 단결권 보장)
4. ILO 협약 제98호(단결권과 단체교섭권)
5. ILO 협약 제100호(동등보수)
6. ILO 협약 제105호(강제노동철폐)
7. ILO 협약 제111호(차별(고용 및 직업))
8. 시민적, 정치적 권리에 관한 1964년 국제규약
9. 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 1966년 국제규약
10. ILO 협약 제138호(최저연령)
11. ILO 협약 제182호(가혹한 형태의 아동노동)
12. 미나마타 협약
13. PoPs 협약

(2) 분석

제2조 제1항의 인권 개념은 본 법률에서는 부속서 제1호에서 제11호에 제시된 협약이나 규약과 관련된 인권을 의미한다. 부속서에는 ILO의 핵심협약 8개(제87호, 제98호, 제29호, 제105호, 제100호, 제111호, 제138호 그리고 제182호)와 최근 채택된 ILO 협약 제29호의 2014년 의정서 그리고 2개의 국제규약이 포함되어 있다. 한편 부속서 제12호와 제13호는 환경과 관

런된 의무를 부과하기 위한 기준이 되는 협약이기는 하나, 제2조 제1항을 통해 공급망 실사법은 환경보다는 인권 보호에 초점을 맞추고 있음을 확인할 수 있다.

특정 국가가 인권 또는 기준을 비준 않았거나 이행하지 않았다는 사실 자체가 기업이 해당 국가에게 사업관계를 종료하도록 요구하는 근거가 될 수는 없다(법 제7조 제3항 제2문). 마찬가지로 독일 기업은 이러한 국가와도 사업을 시작할 권리가 있다. 다만, 독일 기업과 거래하는 기업이 소재한 국가에서 법 제2조 제1항과 제3항의 협약을 비준 또는 이행하지 않고 있는 경우 독일 기업은 이러한 사실을 위험 분석 단계에서 고려해야 하며, 필요한 경우 더 높은 수준의 실사의무를 실시해 이에 수반되는 특별한 위험에 대처할 수 있다.

따라서 한국의 경우 부속서 6호, ILO 협약 제105호(강제노동철폐)를 아직 비준을 하고 있지 않아 독일 기업이 인권에 관한 위험관리나 위험분석 등의 실사 조치를 실시할 때 독일 기업의 거래기업으로서 국내 기업이 해당 조치의 대상이 될 수 있고, 이 경우 국내 기업은 해당 협약이 정한 기준을 배려해야 할 의무를 포함한 위험 관리나 분석을 요구할 가능성이 발생하게 될 것이다.

또한 결사의 자유가 인정되지 않는 중국에서 독일 기업이 자체 생산 현장을 운영하거나 공급업체와 협력하는 기업들도 그러한 자유를 인정할 의무가 없음을 의미한다. 그러나 그들은 이 상황을 이용하거나 근로자에게 미치는 영향을 악화시킬 수 없다. 오히려 그들은 그들 자신의 사업관계에서 결사의 자유 침해를 방지하기 위해 특별한 주의를 기울여야 하는데, 예를 들면, 공급업체에 대한 인센티브를 제공하거나 자체 생산 현장에서 근로자의 이익을 대변하는 조직을 형성하도록 허용함으로써, 결사의 자유가 침해되는 것을 방지해야 한다.

2) 인권위험(제2조 제2항)

(1) 조문

제2항

이 법이 의미하는 인권 위험은 다음의 금지사항(제1호부터 제12호) 중 어느 하나에 대한 위반이 실제적 상황에 근거하여 충분한 개연성을 가지고 임박한 상태를 의미한다.

1. 최저연령
2. 아동노동
3. 강제노동
4. 노예노동
5. 산업안전보건 경시
6. 결사의 자유 방해
7. 차별
8. 적정 임금
9. 환경피해와 관련된 인권침해
10. 불법 이주
11. 보안군에 의한 진압

12. 특히 심각한 방법으로 보호되는 법적 지위를 침해하거나 해당 모든 상황을 합리적으로 평가할 때 그 위법성이 명백한 경우, 직접적으로 발생한 제1호부터 제11호 이외의 행위 또는 의무위반 행위의 금지

(2) 분석

법 제2조 제2항에서는 공급망에서 위반을 식별하기 위한 기준이 되는 금지사항 12가지, 즉 일반적으로 발생하는 11가지 인권 침해 사례와 포괄규정 형태인 1가지를 기술하고 있다. 여기에는 앞서 살펴본 부속서 제1호부터 제11호 협약이나 규약과 관련된 인권 위험(강제노동 고용 금지, 노예노동 금지, 15세 미만 아동노동 금지, 결사의 자유 방해 금지, 적정 임금 등)도 있고 반면에 이와 무관한 다른 위험 사례도 있다. 그 중 제5호는 산업안전보건 의무를 무시하는 것을 별도로 금지대상으로 명시하고 있는 점이 특징이다.

특히 제2조 제2항 제5호가 적용되는 산업안전보건 의무 관련 금지 사유는 ① 사업장, 작업장 및 작업도구의 제공 및 유지보수(관리)에 있어 명백히 불충분한 안전기준 ② 화학적, 물리적 또는 생물학적 물질에 노출되지 않도록 하기 위한 적절한 보호조치의 부재 ③ 특히 근무시간 및 휴식시간 측면에서 부적절한 작업 조직을 통한 과도한 신체적, 정신적 피로를 방지하기 위한 조치 부족, 또는 ④ 근로자에 대한 불충분한 교육과 설명이다.

한편 제2조 제2항 제8호의 적정 임금의 경우 해당 법률에 정의된 최저임금에 부합해야 한다고 규정하고 있다. 이 경우 해당 법률은 공장이 있는 현지 법일 것이다. 그러나 국가의 최저임금 기준은 근로자와 그 가족에게 적절한 생활수준을 제공하는 소득에 대해 국제적으로 인정된 권리를 보장하기에는 종종 불충분하다. 사실 공급망 실사법은 보편적인 인권을 강호하는 의도와 목적으로 현지 국내법의 단점을 극복하기 위한 것인데, 이러한 인권 침해 사례의 경우 원천적으로 국제 기준에 미치지 못하는 사례에 해당한다.

다른 한편 공급망 실사법 법안 설명자료에 따르면, 기업은 위험관리의 시작점으로 법 제2조 제1항에 열거된 위험 목록에 제한되지 않음을 분명히 밝히고 있다. 법 제2조 제1항 제12호에 따르면, 제1호에서 제11호에 규정된 금지사항의 적용을 받지 않는 그 밖의 행위는 특히 중대하고 명백한 인권침해의 원인이 될 수 있는 행위를 금지하고 있다. 따라서 기업은 법 제2조 제1항 제1호에서 제11호를 위반하지 않았다고 해서 책임으로부터 면제되지 않는다. 다른 중대한 법 위반이 발생하지 않도록 해야 하기 때문이다. 특히 공급망 실사법은 위반이 중대한 것으로 간주되어야 하는 구체적인 경우를 명시적으로 정의하지는 않아 향후 법원이 이 문제를 사례별로 살펴보고 결정할 것이다.

3) 환경위험(제2조 제3항 및 제2조 제2항 제9호)

(1) 조문

제3항
이 법이 의미하는 환경 관련 위험은 다음의 금지사항(제1호부터 제8호) 중 어느 하나에 대

한 위반이 실제적 상황에 근거하여 충분한 개연성을 가지고 있는 상태를 의미한다.

- 제2항
9. 토양훼손, 수질 오염, 대기 오염, 소음공해 또는 과도한 물 소비를 유발하는 행위 금지
- a) 식품의 보존 및 생산을 위해 자연적 기반을 현저히 손상시키는 경우,
 - b) 안전하고 깨끗한 식수에 대한 접근을 거부하는 경우
 - c) 사람이 위생 시설에 접근하는 것을 어렵게 하거나 그것을 파괴하는 경우
 - d) 사람의 건강을 해치는 경우

(2) 분석

독일 공급망 실사법은 환경보호와 관련해 2가지 종류의 다른 의무를 제공하고 있다.

첫째, 공급망 실사법은 환경 침해가 인권 유린을 수반하는 경우가 많다는 점을 인정하고 있다. 법 제2조 제2항에 명시된 인권 위협을 초래할 수 있는 금지사유 목록에 환경 문제를 다루는 특별조항이 포함되어 있다. 바로 제2조 제2항 제9호이다. 이 규정에 따르면 5가지 환경 침해, 토양훼손, 수질오염, 대기오염, 소음공해, 과도한 물소비가 생계유지에 필요한 천연자원의 악화, 식수나 위생 시설에 대한 접근성의 악화 또는 건강의 악화를 초래하는 경우 이 법의 의미 내에서 인권위험으로 본다. 전형적인 예로 염료 작업에서 배출된 화학물질이 강으로 흘러 들어가 그 결과 생계(어업, 식수)의 기반과 지역 주민의 건강을 해치는 경우이다. 공급망 실사법에서 예상되는 실사 조치의 시행을 통해 기업은 앞으로 그러한 위험의 영향을 예방하고 최소화할 의무를 부담하게 된다.

둘째, 공급망은 인권위험과 같이 독립적이 환경위험을 별도로 정의하고 있고, 법 제2조 제3항에서 위반을 파악하기 위한 기준이 되는 금지사항 8가지를 제시하고 있다. 여기에는 앞서 살펴본 부속서 제12호 수은 배출 제한에 관한 미나미타 협약, 제13호 잔류성 유기 오염물질에 관한 스톡홀름 협약, 즉 PoPs 협약 이외에 유해 폐기물의 국가간 이동 통제에 관한 바젤 협약이 포함되어 있다. 독일이 비준한 환경보호에 관한 3개의 국제협약에서 도출된 것이다. 이는 예를 들어 생산공정에서 수은의 사용금지 위반은 환경위험에 해당하며, 기업은 이를 방지하고 그 영향을 최소화할 의무가 있다(공급망 실사법 제2조 제3항 제2호). 언급되는 모든 협약이 적어도 간접적으로 인권인 건강 보호에 기여한다는 점은 주목할 만하다.

이 법은 환경적 측면을 극히 일부만 고려한다. 독립적이고 포괄적인 환경 실사 의무가 누락되어 있다. 이 법은 환경 의무를 3가지 국제협약을 최종 목록에 포함해 제한하고 있지만 이러한 접근방식은 환경법의 예방원칙을 정당화하기에는 충분하지 않으며, 이것이 환경 피해와 관련된 일반조항이 도입되어야 하는 이유라고 비판한다. 비록 지금까지 법이 인권 위협의 맥락에서 보호되는 대상으로 토양, 물 및 공기를 다루고 있지만, 생물다양성 손실을 통한 대규모 환경 파괴는 다루어지지 않으며, 기후도 보호 대상으로 고려되지 않고 있다.

4) 의무위반(제2조 제4항)

□ 제4항

이 법이 의미하는 인권 관련 의무를 위반하는 것은 제2항 제1호부터 제12호까지 명시된 금지사항을 위반한 것이다. 이 법이 의미하는 환경 관련 의무를 위반하는 것은 제3항 제1호부터 제8호까지의 금지사항을 위반한 것이다.

5) 공급망(제2조 5항)

(1) 조문

□ 제5항

이 법이 의미하는 공급망은 기업의 모든 제품 및 서비스를 의미한다. 이 공급망에는 원자재 획득에서 최종 고객에게 배송하기 위해 제품을 생산하고 서비스를 제공하기 위해 필요한 독일과 해외의 모든 단계를 포함하며 다음의 활동도 포함된다

1. 자기 사업 영역에서 기업의 활동
2. 직접적인 공급업체의 활동 및
3. 간접적인 공급업체의 활동

□ 제6항

이 법이 의미하는 자기 사업 영역은 사업 목표 달성을 위한 기업의 모든 활동이 포함된다. 여기에는 독일 또는 해외에서 수행되는지 여부와 관계없이 제품 및 서비스의 생산 및 개발을 위한 모든 활동이 포함된다. 모회사(Obergesellschaft)가 콘체른에 소속된 기업에게 결정적인 영향력을 미치는 경우 계열사로서 콘체른에 소속된 기업은 모기업 자체 사업영역으로 간주한다.

□ 제7항

(7) 이 법이 의미하는 직접 공급업체는 기업 제품의 생산 또는 관련 서비스의 제공 및 사용에 필요한 공급품의 공급 또는 서비스 제공을 위한 계약의 파트너이다.

□ 제8항

이 법이 의미하는 간접 공급업체는 직접 공급자가 아닌 기업으로 해당 기업의 제품을 생산하거나 관련 서비스를 제공하고 사용하는 데 필요한 공급을 하는 기업이다.

(2) 분석

공급망 실사법이 의미하는 공급망은 국내외에서 원자재 취득부터 판매까지 모든 단계에 자기 기업과 직접적인 그리고 간접적인 거래처 기업에서의 경영활동까지 모두 포함한다고 규정하고 있다. 특히, 법은 제6항에서는 자기기업의 활동범위를, 제7항과 제8항은 직접적 그리고 간접적 공급업체의 활동범위를 별도로 정의하고 있다.

우선 기업 자체 운영의 범위가 넓게 해석되고 있음에 유념해야 한다. 법 제2조 제6항 제3문에서 자기기업으로서 제품 생산과 개발 또는 서비스 수행과 관련된 활동을 하지만 콘체른에 소속된 자회사의 경우 모기업이 결정적인 영향력을 행사하면 계열사, 즉 종속기업의 활동은 모기업의 “자체 운영”으로 간주한다.

한편, 공급망의 범위에 직접적, 간접적 공급업체가 포함되기 때문에, 독일 기업의 거래기업이 될 가능성이 있는 국내기업으로서는 독일 국내외에 소재 여부와 관계없이 또한 간접적 거래기업이라 하더라도 독일기업에 의한 위험관리나 위험분석 등 개별적 실사의무 조치 대상으로 지정될 수 있다.

3. 실사의무(제3조)

1) 실사의무의 기본원칙(제3조 제1항)

제1항
기업은 이 공급망에서 인권 및 환경 관련 위험을 예방하거나 최소화하기 위해 또는 이러한 위험을 종식하기 위한 목적으로 본 장(제2절 실사의무)에 규정된 인권 및 환경 관련 실사(주의의무)를 적절한 방식으로 이행해야 할 의무가 있다. 실사의무는 다음의 사항을 포함해야 한다:

1. 리스크 매니지먼트 구축(제4항 제1항)
2. 기업내 책임자 지정(제4조 제3항)
3. 정기적인 위험 분석 수행(제5조)
4. 기본지침서 채택(제6조 제2항)
5. 자체 사업 영역 및 직접 공급업체에 대한 예방조치 마련(제6조 제4항)
6. 구체조치 강구(제7조 제1항에서 제3항)
7. 고충처리절차 구축(제8조)
8. 간접 공급업체의 위험에 대한 실사의무 이행(제9조) 및
9. 문서화(제10조 제1항) 및 보고(제10조 제2항)

법 제3조 제1항에서, 이 법의 적용을 받는 기업이 특정 인권 및 환경 실사 의무를 준수하도록 요구하고 있다. 이러한 의무의 내용은 구체적으로 명시되어 있으며 UN 지도원칙과 기업과 인권을 위한 국가 행동계획(NAP)에서 지향하는 요구사항과 정확히 일치한다.

공급망 실사법은 적용대상에 포함되는 기업이 구체적으로 취해야 할 실사의무의 세부적인 조치를 법 제4조부터 제10조까지 상세하게 규정하고 있다.

2) 실사의무의 세부 내용(제4조부터 제10조)

(1) 리스크 매니지먼트 구축(제4조)

제1항
기업은 실사의무를 준수하기 위해 적절하고 효과적인 리스크 관리 시스템을 구축해야 한다. 적절한 조치를 통한 리스크 관리는 모든 관련 사업 과정에 내재되어 있어야만 한다.

제3항
기업은 인권 책임자를 임명하는 등 기업 내에서 위험 관리를 모니터링할 책임 있는 자가 결정되도록 보장해야 한다. 고위 경영진은 적어도 1년에 한 번 책임자의 업무에 관한 정보를 정기적으로 보고받아야 한다.

(2) 리스크 분석(제5조)

- 제1항
기업은 위험 관리의 일환으로 자체 사업 및 직접 공급업체에서 인권 및 환경 관련 위험을 파악하기 위해 제2항에서 제4항에 정한 적절한 위험 분석을 실시해야 한다. 기업이 직접 공급업체에 대한 실사의무의 요구사항을 회피하기 위해 직접적인 공급업체와의 관계를 남용적으로 형성하거나 또는 우회적인 행위가 이루어지는 경우 간접적인 공급업체를 직접적인 공급업체로 간주한다.
- 제4항
기업은 위험 분석을 연 1회 실시해야 하나 신제품, 프로젝트 또는 신사업 분야의 도입으로 공급망에서 현저하게 변화되거나 대폭 확대된 위험 상황이 예상될 경우 위험 분석으로 수시로 실시되어야 한다. 제8조 제1항에 따라 통보 처리로 취득한 지식은 고려되어야 한다.

(3) 기본지침서와 예방조치(제6조)

- 제1항
기업이 제5조에 따른 위험 분석을 통해 위험을 식별하게 될 경우 제2항부터 제4항에서 정한 적절한 예방조치를 지체없이 취해야 한다.
- 제2항
기업은 인권 전략에 관한 기본지침서를 교부해야 한다. 고위 경영진은 기본지침서를 채택해야 한다. 다만 기본지침서에는 기업의 인권 전략으로서 다음의 요소가 최소한 포함되어야 한다.
- 제3항
기업은 자신의 사업 영역에서 특히 다음과 같은 적절한 예방조치를 강구해야 한다:
 1. 기본지침서에 명시된 관련 사업 과정에서 인권 전략의 구현
 2. 파악된 위험을 예방하거나 최소화하는 적절한 조달전략 및 구매 관행의 개발 및 구현
 3. 관련 사업 영역에서 교육 제공
 4. 자체 사업 영역에서 기본지침서에 포함된 인권전략의 준수여부를 검증하기 위한 위험기반의 통제조치의 구현
- 제4항
기업은 직접 공급업체에 대해 특히 다음과 같은 적절한 예방조치를 강구해야 한다:
 1. 직접 공급업체를 선정할 때 인권 및 환경 관련 기대치의 고려
 2. 기업의 고위 경영진이 요구하는 인권 및 환경 관련 요구사항을 준수하고 공급망에 따라 적절하게 대처할 것을 직접 공급업체가 계약으로 보증
 3. 제2호에 따라 직접 공급업체와 계약 보증을 실현하기 위해 연수 및 계속적 교육의 실시
 4. 직접적 공급업체의 인권전략 준수를 검증하기 위해 적절한 계약상의 통제 조치 합의 및 이러한 조치는 위험을 기반으로 구현

(4) 구제조치(제7조)

- 제1항
인권 또는 환경 관련 의무 위반이 자신의 사업 영역 또는 직접 공급업체에서 이미 발생하

였거나 또는 발생이 임박함을 확인한 경우 기업은 이러한 위반을 예방, 종료 또는 위반의 정도를 최소화하기 위해 지체없이 적절한 구제조치를 취해야 한다. 제5조 제1항 제2문을 준용한다. 제2조 제6항 제3문에 따라 국내외 자신의 사업 영역에서 구제조치는 통상 위반의 종료로 이어져야 한다.

□ 제2항

직접적 공급업체에서 인권 또는 환경 관련 의무 위반을 기업이 예측 가능한 시점에 이를 종료시킬 수 없는 경우 기업은 지체없이 위반을 종료하거나 최소화하기 위한 계획을 수립하고 실시해야 한다. 이러한 계획의 수립 및 실시는 다음과 같은 조치들이 고려되어야 한다:

1. 위반을 종료하거나 최소화하기 위해 위반을 유발한 기업과 공동으로 계획의 작성 및 실행
2. 원인을 초래한 기업에 대한 영향력을 제고시키기 위해 업계의 이니셔티브나 업계의 표준 범주에서 다른 기업과의 연계
3. 위험을 최소화하기 위한 노력을 펼치는 동안 사업관계의 일시적 중단

□ 제3항

사업관계의 중단은 다음의 같은 경우에만 요구된다.

1. 보호되는 법적 지위 및 환경 관련 의무 위반이 매우 심각한 것으로 판단되는 경우
2. 계획단계에서 작성된 조치의 실행이 그 계획에서 규정된 기간이 경과한 이후에도 상황을 시정하지 못한 경우
3. 기업이 처리할 수 있는 다른 완화된 수단이 없거나 영향력을 높이는 것으로 충분한 성과가 전망되지 않는 경우

그러나 국가가 이 법의 부속서에 열거된 협약 중 어느 하나라도 비준을 하지 않았거나 그것을 국내법으로 전환하지 않았다는 사실만으로 거래관계를 종료해야 할 의무가 발생하는 것은 아니다. 연방법, EU법 그리고 국제법을 통한 또는 이를 근거로 한 대외무역에 대한 제한은 제2문의 영향을 받지 않는다.

기업이 자체 운영 분야 또는 직접 공급업체의 책임 하에 인권 또는 환경 관련 의무 위반이 발생했거나 임박했다고 판단하는 경우 즉각적으로 적절한 개선 조치를 취해야 한다. 이러한 조치는 위반을 방지하거나 중지하거나 유해한 영향을 최소화하도록 합리적으로 계획되어야 한다. 취해진 어떤 구제 조치가 이러한 목적에 적합하지 않을 경우 기업은 과태료를 부담해야 하는 위험을 감수해야 한다. 기업이 인권 또는 환경 관련 의무 위반에 대해 “실질적 지식”을 갖고 있는 경우 간접 공급업체에 대해서도 마찬가지로 적용된다.

기업이 가까운 장래에 직간접 공급업체의 위반행위를 중단할 수 없는 경우, 그러한 위반을 종료하거나 최소화하도록 설계된 계획을 수립하고 실행해야 한다. 그러한 계획의 정확한 형태는 회사의 재량에 달려 있다. 예를 들어, 공급업체와 협력하여 해결책을 마련하거나 해당 업종 전체의 이니셔티브를 통해 공급업체에 대한 영향력을 높이거나, 공급업체와의 비즈니스 거래를 일시적으로 중단하는 등의 방법을 선택 할 수 있다.

다만, 기업은 다음과 같은 조건이 동시에 충족되는 경우에만 직접 공급업체와의 사업 관계를 종료할 의무가 있다: (1) 보호되는 법적 이익을 중대하게 위반한 경우; (2) 개선 계획이 예측

된 기간내에 상황을 시정하지 않은 경우; (3) 기업이 이용할 수 있는 다른 보다 온건한 수단이 없으며, 예를 들면 업종 전반의 이니셔티브를 통해 공급업체에 대한 영향력을 높이는 것이 효과적이지 않는 경우 등이다.

(5) 고충처리절차(제8조)

<p>□ 제1항</p> <p>기업은 제2항에서 제4항에 따라 적절한 내부 고충처리절차가 실시될 수 있도록 배려해야 한다. 고충처리절차를 통해 개인은 인권 및 환경 관련 위험뿐만 아니라 자신의 사업 영역 또는 직접 공급업체의 경제적 활동의 결과로 발생하는 인권 또는 환경 관련 의무 위반을 통지할 수 있다. 통지된 정보의 수신은 정보를 제공한 사람에게 확인되어야 한다. 기업으로부터 위탁을 받아 절차를 이행하는 자는 정보를 보고한 사람과 그 사실에 대해 논의해야 한다. 기업은 원만한 해결을 위한 절차를 제시할 수 있다. 이를 대신해 기업은 아래의 기준을 충족하는 한 상응하는 적절한 외부의 고충처리절차에 참여할 수 있다.</p> <p>□ 제4항</p> <p>기업은 접근이 용이하고 책임에 대해 명확하기 이해하기 쉬운 정보를 제공해야 하며 그리고 적절한 방식으로 공개적으로 사용 가능한 고충처리절차의 실시에 대한 정보를 제공해야 한다. 고충처리절차는 잠재적 관련 당사자가 접근할 수 있도록 해야 하며, 신원을 보장해야 하며, 고충제기로 인해 불이익이나 징계로부터 효과적인 보호가 보장되어야 한다.</p>

(6) 간접적 공급업체(제9조)

<p>□ 제1항</p> <p>기업은 간접적 공급업체의 경제 활동으로 인권 또는 환경 관련 위험 또는 인권 또는 환경 관련 의무 위반이 발생할 수 있으므로 개인이 이를 통지할 수 있도록 제8조에 따른 고충처리절차를 정비해야 한다.</p> <p>□ 제3항</p> <p>기업이 간접 공급업체에게 인권 또는 환경 관련 의무 위반이 존재할 수 있음을 시사하는 실제적 지식(substantiierte Kenntnis)가 있는 경우 기업은 지체없이 보장된 관련 조치를 취해야 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제5조 제1항부터 제3항에 다른 위험 분석 실시 2. 통제조치의 이행, 위험의 예방 및 회피 지원 또는 기업이 속한 업계의 이니셔티브나 업계표준의 구현과 같이 원인이 되는 행위자에 대한 적절한 예방조치 3. 예방, 중단 또는 최소화 계획을 수립하고 시행 4. 필요한 경우 제6조 제2항에 따른 기본지침서의 최신화

(7) 문서작성의무와 보고의무(제10조)

<p>□ 제1항</p> <p>제3조에 따른 실사의무의 이행은 기업 내부에서 계속적으로 문서로 작성되어야 한다. 작성된 문서는 작성일로부터 최소 7년간 보관해야 한다.</p>

3) 실사의무의 단계별 적용 원칙

공급망 실사법 제3조 제1항에 따르면 법 적용대상 기업의 전체 공급망에 적용하는 것을 원칙으로 한다. 그리고 법 제2조 제5항에 따른 공급망은 원자재 채굴에서 최종 소비자에게 전달에 이르기까지 제품 생산 및 서비스 수행에 필요한 모든 단계로 확장된다. 경영계가 강력히 요구하였던 입장, 실사의무는 직접 계약당사자에게만 국한되지 않는 것이다. 그럼에도 불구하고 공급망에서 기업의 실사의무는 단계별로 등급화 되어 있다. 그 구분은 기업의 자체 사업 또는 직접적 공급업체의 사업인지 아니면 간접적 공급업체의 사업인지 여부에 따라 의무의 기준이 달라지도록 설정되어 있다.

즉, 독일 기업은 직접 공급업체에게만 책임이 있다는 원칙이 유지되었고, 간접 공급업체에 대한 독일 기업의 공급망 책임은 제한적이다.

기업의 자체 운영 또는 직접적 공급업체의 운영과 관련하여 최고 수준, 즉 포괄적인 의무 기준을 준수해야 한다. 이러한 경우, 예를 들어, 구제 조치는 최소한 일반적인 규칙으로 인권이나 환경보호와 관련된 의무의 위반을 중단해야 한다(법 제7조 제1항). 이와는 대조적으로, 간접 공급업체의 경우, 즉 확장된 공급망에서, 법은 기업이 인권 침해나 환경 피해를 발생했다고 믿을 만한 근거, 즉 법에서는 ‘실제적 지식’이라고 부르는데, 이는 독일 기업이 간접 공급업체에서 발생할 수 있는 인권 또는 환경 관련 위반에 대해 검증 가능하고 심각한 정보를 가지고 있는 경우에만 책임을 진다. 예를 들면, 배터리 원료를 공급하는 콩고 광산에서 아이들이 열악한 환경에서 일한다는 사실만 알면 충분한가? 아니면 독일 배터리 회사가 개별 공급망에 대한 구체적인 정보를 알아야 행동에 옮길 수 있는가? 실제적 지식은 후자의 경우를 의미할 것이다.

따라서 이러한 사정이 있는 경우에만 위험 분석 등 실사의무 등의 예방조치를 개시할 수 있다. 그러나 대부분의 인권 침해와 환경 피해가 발생하는 곳은 바로 확장된 공급망, 즉 간접 공급업체에서이다. 따라서 Initiative Lieferkettengesetz는 기업들이 공급망 어디에 있든지 간에 공급망에서 가장 심각한 인권 침해와 환경 피해를 해결하기 위해 적극적이고 우선적인 노력을 해야 한다는 UN 지도원칙의 예방적이고 위험에 기반한 접근방식과 모순된다는 점을 비판하는 것이다. 그렇다면

또한 이러한 단계별 적용 구분 기준은 UN 지도원칙에서 설정한 표준을 따르는 많은 국제적으로 운영되는 기업에서 시행하고 있는 관행에도 미치지 못한다. 공급망 실사법상 실제적 지식(정보)이라는 용어가 포괄적으로 해석될 필요가 있다. 따라서 다양한 원인이나 근원이 기업에 인권 침해나 환경 피해가 발생했다고 믿을 수 있는 근거로서 제공될 수 있다. 예를 들어, 특정 지역의 열악한 인권 상황에 대한 보고 또는 간접 공급업체가 인권이나 환경적 위험에 대한 높은 위험에 노출되어 있으면 충분하다. 이러한 맥락에서 특정 부문이 높은 위험에 노출되어 있다고 판단하는 근거가 예를 들어 독일 연방노동사회부가 독일 업종별 위험 부문에 대해 발행한 연구 보고서 등을 참조해 인용할 수 있다.

따라서 기업은 위험 관리를 수행할 때 최소한 위험 부문 또는 위험한 지역에서 활동하는 간접 공급업체에 대해서도 적극적으로 고려해야 한다.

4) 실사의무의 결정 기준(제3조 제2항)

한편, 공급망 실사법 제3조 제1항의 적절한 방식으로 이행해야 하는 실사의무를 결정하는 기준은 제3조 제2항에서 정하고 있다.

□ 제2항
 실사 의무에 따라 행동하는 적절한 방식은 다음에 따라 결정된다

1. 기업의 사업 활동의 성격과 범위
2. 인권 또는 환경 관련 위험 또는 인권 또는 환경 관련 의무 위반에 대한 직접적인 책임이 있는 당사자에게 기업이 영향을 미칠 수 있는 능력
3. 전형적으로 예상할 수 있는 위반의 심각성, 위반의 가역성, 인권 또는 환경 관련 의무 위반 발생 가능성 및
4. 인권 또는 환경 관련 위험 또는 인권 또는 환경 관련 의무 위반에 대한 기업의 인과관계 기여의 성격

기업이 수행할 것으로 예상되는 조치의 수준과 관련해서는 복잡하지만 법은 4가지 규칙을 제시하고 있다. 기업의 사업 활동의 성격과 범위, 영향력의 정도, 통상 예상할 수 있는 위반의 심각성 그리고 그러한 위반에 대한 기업이 기여한 인과성의 특성이다. 그러나 법에 명시된 문자 그대로의 요구 사항을 준수하는 것 자체가 궁극적인 목적으로 간주되어서는 안된다. 왜냐하면 법 제4조 제1항과 제2항에서 수행되는 조치들이 효과적이어야 한다고 정의하고 있기 때문이다. 즉 인권과 환경기준의 위반의 영향을 예방, 중단 및 최소화할 목적으로서 충분히 적절해야한다는 의미로 이해하면 된다.

5) 실사의무 위반과 민법 책임(제3조 제3항)

□ 제3항
 이 법에 따른 의무 위반은 민법상의 책임을 성립시키지는 않는다. 이 법과 무관한 민법상의 책임은 영향을 받지 않는다.

공급망에서 기업이 실사의무를 위반한 경우 독일 민법의 직접적인 적용을 위한 논의가 지속적으로 이루어져 왔다. 특히 UN 지도원칙이나 프랑스 공급망 실사법 및 EU 공급망 실사법 초안 그리고 독일에서 법안 초안 작성단계에서도 공급망에서 피해자의 손해에 대한 청구를 강화하기 위해 민법상 책임 규정이 포함되었다. CDU와 CDU가 주도하는 연방경제부의 압력으로 초기 법률 초안은 상당히 약화된 것으로 평가되는데, 그 중 하나 책임범위의 삭제에 관한 부분이다.

결국 독일 공급망 실사법은 민사책임 청구에 대한 독자적인 법적 근거는 포함되지 못했다. 예를 들어 기업이 위험 분석을 실시하지 않음에 따라 실사 의무를 위반하고 그 결과 공급업체 근로자 중 누군가의 건강이 손상된 경우 이 법에 근거해 피해자가 독일 기업에 손해배상을 청구할 수 있도록 규정하지 않음을 의미한다. 또한 부작위청구권이나 위험배제 청구권 등의 민사책임도 공급방법에서는 허용되지 않는다. 다만 이미 존재하는 외국법, 즉 EU 법이나 독일의 불법행위법에 따른 손해배상 청구는 여전히 유효하다.

사실 독일은 독자적이고 효율적인 사법체계를 갖추고 있다. 독일 기업이 국내 활동으로 인해 권리를 침해당한 당사자는 독일 민사법원에서 권리를 구제받을 수 있다. 반면 독일 기업의 해외활동으로 권리를 침해당한 당사자는 독일에서 기업을 피소할 수 있으며, 원칙적으로는 기업 소재지에서 피소한다. 독일 국제 민사소송법은 해외에서 발생한 특정 권리 침해에 대해, 사건이 독일과 충분한 연관성이 입증되면 독일 법원에서 해당 사건을 다룰 수 있도록 규정하고 있는 한다[민사소송법 제32조에 따른 허용불가행위의 관할권(Gerichtsstand)].

그러나 여러 가지 재판 실무상 사실적 한계가 있다. 국제 사업의 관점에서 보면 원고가 재판 관할지에서 멀리 떨어져 있고, 높은 소송 비용으로 인한 소송 제기 자체를 꺼려하고 보복적 괴롭힘에 대한 두려움도 있을 수 있다. 또한 입증부담이나 공소시효 등의 법적 장애도 여전히 부담스러운 상태이다. 따라서 사업 운영의 특성상 인권 침해와 관련된 사건에 대해 민사 책임에 대한 별도의 청구권을 인정할 수 없다면 저 멀리 외국에 있는 피해자가 독일 민사법원에서 독일 기업을 상대로 책임을 묻는 것은 거의 불가능할 수 밖에 없다.

4. 특별한 소송 당사자의 권리(Prozessstandschaft)(제11조)

- 제1항
 비정상적으로 중요한 제2조 제1항의 보호되는 법적 지위를 침해받은 자는 그 권리를 재판에서 주장하기 위해 국내 노동조합이나 비정부기구(NGO)에게 소송추행에 대한 권한을 허용할 수 있다.
- 제2항
 노동조합 또는 비정부기구는 인권이나 이에 상응하는 권리를 국가법에서 실현할 수 있을 만큼 지속성을 가진 단체로서 존재를 유지하고 정관에 따라 영리를 추구하지 않고 그리고 단지 일시적으로 설치되지 않은 단체일 경우에만 제1조에 따라 권한을 부여받을 수 있다.

공급망 실사법에서 민사 책임을 별도로 규정하는 대신 선택한 대안이 특별대표소송이다. 노동조합이나 NGO가 공급망에서 영향을 받는 당사자를 대신해 그들의 이름으로 독일 법원에 소송을 제기하는 것을 가능하게 함으로써 독일 기업에 대한 소송제기를 용이하게 하는 법적 효과를 예정하고 있다.

이러한 소송방식에 대표자로 활동할 수 있는 자는 독일에 소재한 NGO나 노동조합에 한정된다. 또한 이 단체는 비영리로 설립되어야 하며, 일시적이거나 비정기적으로 인권 보호에 관여할 수 없음을 분명히 밝히고 있다. 이들이 법원에서 당사자로서 권한을 행사하기 위해서는 영향을 받은 당사자의 위임장을 가지고 있어야 한다. 다만, 법은 법적으로 보호되는 이익이 침해되는 경우에 한해 피해자가 대리인에게 소송추행에 대한 권한을 허용하고 있어 독일 기업이 비정상적으로 중요한 피해자의 법적 권리를 침해한 경우 위임장은 유효할 것이다. 그렇다면 보장되는 권리가 무엇인지를 알아야 하는데 법에서는 이를 명시하고 있지 않다. 다만, 법 제2조 제2항 제11호에는 생명이나 신체를 손상시키는 경우를 예로 들 수 있다. 법안 설명서에도 이 부분을 언급하고 있다.

또한 실무상 논란이 될 수 있는 부분이 몇 가지 있다. 첫째는 피해자의 법적 권리 침해가 과연 독일 기업 자체에 있는지 아니면 공급업체에 있는지 여부에 대한 판단도 중요하다. 별도로

구상권이 남용될 여지가 크기 때문이다. 둘째는 일반적으로 국제 사업 활동의 경우 그 과정에 인권침해가 발생하면 일반적으로 피해자가 소재한 지역의 법이 적용된다. 이 경우 공급망 실사법의 특별소송담당 조직인 노조와 NGO가 과연 소송추행권을 보장받을 수 있을까. 이와 관련해 첫째, 공급망 실사법에서 새로운 형태의 대표소송을 도입하였지만 필요로 하는 상황을 국내에 한정하는 것으로 국한하기는 어렵다는 점과 공급망 실사법 제11조에서 피해자의 인권침해를 비정상적으로 중요한 법적 권리로 언급하고 있는 점에 주목해 독일 국내에 소재한 노조와 NGO가 외국에서도 특별한 대리소송 수행권자로 활동할 수 있다는 견해가 있다.

5. 관할 당국의 조치

1) 관할 당국으로서 연방 경제수출통제국(제19조)

제1항

연방 경제수출통제국은 이 장에서 공식적인 감시 및 집행에 대한 책임 기관이다. 연방경제에너지부는 이 법에 따른 사무와 관련해 법적 그리고 기술적 감독을 담당하는 기관이다. 연방경제에너지부는 연방노동사회부와 협력하여 법적 그리고 기술적 감독을 실시한다.

제2항

관할 당국은 사무 수행 시 위험 기반 접근법을 추구한다.

제19조 제1항 제1문의 ‘이 장’은 ‘제4장’을 의미하며, 제4장의 제목이 당국의 모니터링과 집행이다.

연방 경제수출통제국(Bundesamt für Wirtschaft- und Ausfuhrkontrolle, BAFA)은 공급망이 부과한 의무의 준수를 감독할 책임이 있는 독일 정부 기관이다. BAFA는 위반을 종식시키기 위한 특정 금지명령을 내릴 권한이 있으며, 규정을 준수하지 않을 경우 최대 5만 유로의 이행강제금을 주기적으로 부과할 권한도 있다. 게다가, BAFA는 과거 위반에 따라 부과된 과태료를 가중기준으로 참작할 수 있다. 과태료 부과 금액은 위반의 심각성과 기업의 총 수익 등을 기준으로 계산된다. 175,000유로를 초과하는 과태료가 부과되는 경우, 기업은 또한 3년의 기간 동안 공공 조달 계약도 금지되어야 한다(법 제22조).

독일은 자국의 관할권 하에 놓여 있는 기업에 의한 인권 침해 예방을 위한 국가로서 의무가 있고, 연방정부는 행정기관의 감독을 통해 이 의무를 이행하도록 규정했다. 이를 위해 BAFA는 - 기업이 의무에 따라 자체 재량으로 또는 영향을 받는 당사자의 요청에 따라 - 기업이 실사 의무 준수(제13조와 제14조)에 따라 실사 보고서 및 검토서(review)를 발행하는지를 확인한다. BAFA가 공급망 실사법의 범위 내에 있는 모든 기업을 조사할 수 있는 한, 이 법은 특정 개별 사건으로 제한되는 민사 책임의 수단으로만 집행을 예견한 경우보다 더 광범위한 영향을 미친다. 공급망 실사법에 따라 행정 당국에 부여된 광범위한 감독 권한은 UN 지도원칙의 핵심인 예방 목표에도 부합한다. 그럼에도 불구하고, BAFA는 독일 경제 에너지부(BMWi) 산하 행정 기관으로, 기업 실사 의무 감독 분야에서 역량을 키우기 시작했다. 이러한 이유로 BAFA가 인권 및 환경 실사 의무에 의해 정의된 기준에 따라 독립적으로(단독으로) 결정을 내릴 수 있도록 시민 사회 모니터링 기구를 계획하고 위임하는 것을 보완 대책으로 제안되고 있다.

2) 연방경제수출통제국의 사무(제14조)

□ 제1항
 관할 당국이 취하는 조치는 다음과 같다:
 1. 직권으로 그 재량권을 적절히 행사하여
 a) 인권 및 환경 관련 위험은 물론 인권 또는 환경 관련 의무 위반과 관련하여 제3조에서 제10조 제1항에 따른 실사의무 준수를 모니터링 그리고
 b) a)에 언급된 의무의 위반을 확인, 제거 및 예방
 2. 입증을 요구하는 요구자의 요청이 있을 경우
 a) 제3조부터 제9조에 포함된 의무를 이행하지 않아 보호되는 법적 지위를 침해당한 경우 또는
 b) a)에 언급된 위반이 임박한 경우

3) 연방경제수출통제국의 명령 및 조치(제15조)

관할 당국은 제3조부터 제10조 제1항에 따른 의무 위반을 확인, 종료 및 예방하기 위해 필요한 명령을 내리고 적절하고 필요한 조치를 취해야 한다. 이는 특히 다음의 경우 그럴 수 있다
 1. 사람을 소환하는 경우
 2. 기업이 명령 통지 후 3개월 이내에 명확한 이행 일정을 포함한 시정조치 계획을 제출하도록 명령하는 경우
 3. 기업이 의무를 이행하기 위해 구체적인 행위를 취하도록 요구되는 경우

6. 공공조달 계약 참여 배제(제22조)

□ 제1항
 확정력 있는 결정으로 인정된 제24조 제1항에서 정한 위반에 의해 동조 제2항에 따라 과태료를 부과받은 기업은 경쟁제한금지법 제125조에 따라 자기해소가 증명될 때까지 경쟁제한금지법 제99조와 제100조에서 정한 위탁자의 공급위탁, 건설위탁 또는 서비스위탁 계약 체결 절차에 참여가 배제된다. 제1문에 따른 배제는 최대 3년의 적절한 기간 내에서만 유효할 수 있다.

□ 제2항
 제1항에 따른 배제는 최소 17만 5천 유로의 과태료를 부과하는 확정력 있는 결정으로 인정된 위반일 것을 요구한다. 제1문에도 불구하고
 1. 제24조 제2항 제2문의 경우 제24조 제2항 제1문 제2호와 관련하여 최소 150만 유로의 과태료를 부과하는 확정력 있는 결정에 의해 인정된 위반
 2. 제24조 제2항 제2문의 경우 제25조 제2항 제1문 제1호와 관련하여 최소 200만 유로의 과태료를 부과하는 확정력 있는 결정에 의해 인정된 위반 및
 3. 제24조 제3항의 경우, 연간 평균 매출액의 0.35% 이상의 과태료를 부과하는 확정력 있는 결정에 의해 인정된 위반이 요구된다.

□ 제3항
 배제 결정이 내려지기 전에 신청인의 의견을 청취해야 한다.

공급망 실사법은 법 제22조 제2항에 따라 과태료를 부과받은 경우 공공조달에서 배제될 것을 규정하고 있다. 공법에 따라 지속 가능한 발전을 방해하는 문제를 돌파할 수 있는 한 가지 방법은 공공 조달을 통한 조달 과정에서 지속 가능성 문제를 고려해 참여를 배제시키는 것이다. 독일의 공공 조달 규모는 연간 최대 4,500억 유로로 추산되어 이는 경제 관행에 결정적이고 형성적인 영향을 미친다.

7. 이행강제금(제23조)과 과태료(제24조)

1) 조문

행정집행법(Verwaltungsvollstreckungsgesetz) 제11조 제3항에도 불구하고, 제19조 제1항에 따른 관할 당국이 행정집행절차에 따라 부과하는 이행강제금액은 최대 5만 유로이다.

제1항
고의 또는 과실로 다음과 같은 행위를 한 자는 질서위반 행위가 성립된다

1. 제4조 제3항 제1문에 반하여, 확인의무를 이행하지 않은 경우
2. 제5조 제2항 제1문 또는 제9조 제3항 제1호에 반하여, 위험 분석을 실시하지 않거나 정확하게, 완전하게 또는 적시에 실시하지 않은 경우
3. ...

제2항
질서위반에 대해 처벌될 수 있다.

1. 제1항의
 - a) 제3호, 제7호 b 그리고 제8호
 - b) 제6호와 제7호 a
 의 경우 최대 80만 유로의 과태료가 부과될 수 있다.

제3항
연간 매출액이 4억 유로를 초과하는 법인 또는 사단의 경우, 제1항 제6호 제7호 a)에 따른 규제 위반은 제1문 제1호 b)와 관련하여 제2항 제2문과 달리 평균 연간 매출의 최대 2%에 달하는 과태료를 부과할 수 있다. 법인 또는 사단의 평균 연간 매출액 산정은 이러한 법인과 사단이 경제 단위로 운영되는 한 당국이 결정하기 전 지난 3년 동안의 모든 자연인 및 법인 및 사단의 전 세계 매출액을 기초로 한다. 연간 평균 매출액은 추정될 수 있다.

제4항
법인 및 사단에 대한 과태료 산정의 근거는 질서위반의 중요도이다. 법인 또는 사단의 경제적 상황은 산정 시 고려되어야 한다. 산정시 여러 상황을 고려해 조정되어야 한다. 무엇보다 다음의 사항을 고려해야 한다:

7. 위반을 확인하고 피해를 회복하기 위해 법인 또는 사단이 취한 노력과 규제 위반을 예방 및 확인하기 위해 규제 위반 이후에 취한 예방조치

제5항
질서행위위반법 제36조 제1항 제1호의 의미에서 연방 경제수출통제국이 행정당국이 된다. 법적 그리고 기술적 감독에 대한 행정당국은 연방청이며 제19조 제1항 제2문과 제3문이

적용된다.

2) 분석

공급망 실사법은 형사 책임 규정은 없다. 이는 부분적으로 EU의 다른 국가들과 대조적으로 독일에서 기업은 형사 책임을 부담하지 않는다는 사실에 기인한 것이다. 공급망 실사법도 주로 기업을 대상으로 한다는 점을 감안할 때 형사상 책임을 부과하기 어려웠을 것이다.

또한 이 법은 주로 인권 및 환경 침해가 발생하지 않도록 예방 효과를 얻도록 고안되어 있다. 이러한 목적을 위해 행정 감독과 제재는 적절한 법적 수단이 된다. 독일의 법 체계에서 행정 감독과 제재의 주된 목적은 손해가 발생하지 않도록 예방하는 것이기 때문이다. 물론 기업의 근로자들이 국제 사업 활동과 관련하여 범죄를 저지를 수 있으며, 이러한 범죄는 독일 형법의 일반 조항에 따라 처벌될 수 있다.

한편 공급망 실사법은 과태료 금액을 산정할 때 예컨대, 제24조 제4항 제7호는 위반을 확인하고 피해를 복구하기 위해 노력을 취한 경우 보상에 해당하므로 과태료가 감액될 수 있을 것이고 반면에 동항 제6호의 경우는 이전의 규제 위반에 대한 책임을 규정하고 있어 이 경우 가중에 해당하므로 과태료 산정 시 증액될 가능성이 높다.

V. 나오며

2030년까지 달성해야 할 17개의 지속가능한 개발 목표 중 8번을 구현하기 위해 독일 정부는 공급망 실사법이 요구됨을 확인할 수 있었다. 구체적으로 공급망 실사법은 SDGs의 독일 실천 전략인 2030 아젠다의 지속가능한 개발 전략 중 하나였고, 이를 구체화하기 위한 국가나 기업의 행동 계획인 NAP를 근거로 2018년부터 매년 실사 준수 여부를 검토하고 적절한 준수가 없거나 예상 기대치에 미달할 경우 연방 정부가 추가적인 조치를 고려할 것을 약속하였는데, 그 결실이 2021년 6월 11일 공급망 실사법 제정으로 귀결되었다.

무엇보다도 공급망 실사법은 인권에 대한 모든 영향을 예방할 의무가 아니라 인권에 미치는 영향을 방지하기 위한 조치를 취해야 할 의무를 부여할 뿐이다. 부정적인 영향이 발생하더라도 기업이 인권에 미치는 영향을 식별하고 예방하기 위한 적절한 조치를 취했다면 책임을 지지 않는 것이다.

따라서 공급망 실사법에서 기업은 인권과 관련된 실사의무를 준수해야 하지만 입법적 개념에 따르면 이는 기업의 최선의 의무(Bemühenspflicht)로 이해된다. 따라서 기업은 특정 결과에 대한 의무를 부담한 소위 결과의무(Erfolgspflicht)를 지지 않으므로 즉, 공급망에서 인권이나 환경적 권리가 침해되지 않도록 보장해야 할 의무가 아닌 각 기업의 개별 상황과 관련하여 적절하고 실행 가능한 방식으로 법적으로 정의된 실사 의무를 이행했음을 입증하면 되는 것이다.

또한 개별 사례에 존재하는 인권 위협이나 침해행위에 대한 기업의 영향력이 어느 정도냐에

따라 조치의 범위가 결정된다. 기본 원칙은 기업이 문제가 있는 상황에 가까울수록 더 많은 조치를 취해야 하므로, 인권침해가 심각하거나 발생할 가능성이 높을수록 포괄적인 실사의무를 수행해야 한다.

이 법은 시행을 1년 정도 남겨두고 있다. 공급망 실사법 기본방침(Eckpunkte) 초안에서 많이 후퇴하였고, 특히 기민당과 연방경제부의 압력으로 원래 법 초안은 여러 곳에서 약화되었다. 하일과 뮐러가 처음에 구상했던 것과는 대조적으로, 이 법은 더 적은 수의 회사에 적용되고 기업의 주의 의무를 엄격하게 제한하며 더 이상 민사 책임을 발생시키지 않는다. 이와 같은 입장을 가진 시민사회단체나 독일의 일부 기업 등은 앞으로 독일 공급망을 개선하고 효과적으로 시행할 수 있도록 기업과 정치에 압력을 가할 것이라고 하며 EU 법에서는 민사적 책임을 보장하고 글로벌 가치망에서 기업 인권 및 환경 피해의 피해자를 위해 유럽 법원에 대한 접근성을 강화해야 한다고 주장하고 있다. 결국 EU 법이 독일법과 비교해 높은 수준의 공급망 규제 기준을 도입하면 향후 독일법 개정에 대한 압력이 높아질 것으로 예상된다.

MEMO



A large rectangular area with a thin grey border, containing horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, leaving a margin on the left side.

MEMO



A large, empty rectangular area with horizontal lines, intended for writing a memo. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.

MEMO



A large, empty rectangular area with horizontal ruling lines, intended for writing a memo. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.