

국제사회의 기업과 인권 규범을 통해 고찰한 북한인권*

유영수 (북한대학원대학교 조교수)

-
- I. 서 론
 - II. 기업과 인권 규범의 수립과 발전
 - III. 지속가능성 경영 생태계의 성장
 - IV. 기업과 인권 규범과 북한인권 논의의 변화
 - V. 기업과 인권 규범과 북한인권의 변화 가능성
 - VI. 결 론
-

〈요 약〉

제2차 세계대전 이후 확대되어온 자유주의 국제질서와 그에 기반한 국가 간 제도적 협력이 안보, 정치, 경제, 인권 등 다방면에서 정체되거나 쇠퇴하고 있고, 북한인권 문제를 제기하고 해법을 찾아가려는 노력 또한 이러한 흐름의 영향을 받고 있다. 그런 가운데도 새로운 규범이 수립되고 제도가 발전하는 주목할만한 분야가 있는데 바로 기업과 인권 규범 분야다. 기업과 인권 규범은 선진국의 해외직접투자 확대, 노동집약산업 이전으로 발생한 다국적기업의 노동 기본권 위반 및 노동조건 악화에 대한 국제적 대응에서 출발해 기업활동의 인권 책임을 강화하는 방향으로 나아가고 있다. 현재까지 진전을 이룬 기업과

* 이 글은 “유영수, 2023. 「현대적 노예 방지 규범과 북한인권」, 『한국과 국제정치』, 제39권 제2호, pp.117-147”을 바탕으로 재구성한 것임.

인권 규범의 핵심은 기업의 인권 존중 책임을 인권실사 의무로 구체화해 기업 활동의 인권 영향을 평가하고 침해를 방지하며 구제절차를 마련하는 것이다. 이에 따라 다수의 선진국들이 기업의 공급망 내 인권실사 의무를 국내법으로 법제화하고 있으며, 세계 경제계가 지속가능성 경영 생태계를 정착, 확산시켜 인권을 포함한 기업의 ESG경영 정보 공시를 유도하고 있다. 이러한 국제사회의 흐름 속에서 해외 북한노동자 인권 문제가 부각되고 있고 기업의 책임 있는 행동에 대한 촉구가 거세지고 있다. 해외 북한노동자 문제와 함께 강제수용소 내 강제노동, 노력 동원, 인신매매 등의 인권 침해가 현대적 노예제로 규정되어 기업의 공급망 내에 북한인권 문제가 결부되어 있는지 주의를 기울여야 한다는 국제사회 여론이 생겨나고 있다. 기업과 인권 규범 및 지속가능성 경영 생태계를 통해 전세계 기업의 공급망 내 북한인권 문제가 드러나면 단기적으로 고용과 거래가 중단되는 결과가 예상되나 장기적으로는 기업과 북한 당국이 고용 및 노동조건을 개선할 가능성을 배제할 수 없다. 선진국의 공급망 내 인권실사 의무화, 국내 ESG경영 정보 공시 의무화 등의 사안을 전지구적 지속가능성이나 개별 기업의 비용과 수익 측면뿐 아니라 남북관계, 더 나아가 지역안보, 국제정치 측면에서 봐야할 이유가 여기에 있다.

1. 서론

자유주의 세계 질서의 중요한 일부인 국제인권규범과 제도의 성장과 발전이 세계 정치·경제·안보상의 변화와 함께 정체되고 있고, 규범과 제도에 기반한 국가 간 인권 협력이 점점 더 어려워지고 있다. 제2차 세계대전 이후 국제사회에서 규범과 제도의 수립으로 국가 간 협력이 증대되었고 특히 탈냉전 이후에 더욱 가속화되었으나, 2010년대 무렵부터 미국, 유럽 등 선진국의 경제 위기, 중국 및 신흥국의 부상, 그리고 미국과 중국 및 서방과 러시아의 정치적, 군사적 갈등과 충돌 가운데 세계 경제의 블록화가 일어나 안보, 무역 등 다방면에서 보편적 규범과

제도의 성장이 정체되고 심지어 제대로 기능하지 못하고 있다는 우려가 나오고 있다.¹⁾

인권 분야에서도 국제인권규범과 제도를 유지·확대하려는 의지를 가진 국가와 그렇지 않은 국가들간에 블록화가 일어나는 것-대체로 민주주의 국가들과 비민주주의 국가들간의 대립-으로 보인다. 2022년 중국의 신장·위구르 인권 탄압을 논의하기 위한 유엔인권이사회(United Nations Human Rights Council) 토론 제안이 전체 47개 이사국 가운데 찬성국 17개국, 반대국 19개국, 기권국 11개국으로 부결된 것이 대표적인 사례다. 2019년에는 신장·위구르 문제에 관해 중국을 옹호하는 공개서한을 37개국이 공동으로 작성해 유엔에서 발표한 일도 있었다. 역시 2022년 러시아의 우크라이나 침공으로 러시아의 인권이사회 이사국 지위가 정지되었으나 투표에 참여한 193개국 중 반대하거나 기권한 나라가 82개국으로 그 수가 적지 않았다. 심각한 인권 문제를 겪고 있으며 인권이사회의 국가별 인권 사안에 대한 인권결의에 반대해 온 국가들이 최근 인권이사회 이사국으로 선출되는 일도 다수 있다. 인권 분야는 아니지만 세계보건기구(World Health Organization, WHO)에서 북한이 집행이사국으로 선출된 일도 이러한 흐름과 무관하지 않은 것으로 보인다. 이 국가들이 국내 체제 유지를 위해 국제규범과 기준을 변형시키고 있다는 비판이 거세어지고 있다.²⁾

강대국 간 이해 충돌 그리고 국제인권규범과 제도에 대한 국제사회의 분열과 대립으로 인해 시리아, 북한, 미얀마, 이란, 아프가니스탄, 러시아-우크라이나 전쟁지역 등에서 벌어지는 심각한 인권 문제에

1) 이러한 논의에 관해 Sørensen(2016); Acharya(2017) 등을 참조할 수 있다.

2) Ginsburg(2020); Weiner(2020) 등을 참조할 수 있다.

국제사회가 효과적으로 대처하고 있는지 근본적인 물음이 제기되고 있다.³⁾ 북한인권 문제를 지적하고 해법을 찾아가는 노력 또한 이러한 국제사회의 흐름의 영향을 받게 된다. 2003년 유엔인권이사회의 전신인 인권위원회(Human Rights Commission)에서 북한인권결의가 채택되고 2014년 유엔북한인권조사위원회(United Nations Commission of Inquiry on Human Rights in the Democratic People's Republic of Korea, COI) 보고서가 채택되며 북한인권 문제 해결을 위한 국제사회의 노력이 정점에 이르기까지의 흐름과 최근 미얀마 군부의 쿠데타, 아프가니스탄의 탈레반 집권, 러시아-우크라이나 전쟁 등에서 국제사회가 인권 사안을 다루는 모습이 매우 다르다. 북한인권을 다루어온 기존의 규범과 제도에 기반해 이전과 같은 방식으로 지속적으로 노력을 기울이는 것도 중요하지만 새로운 동력을 얻을 곳을 찾는 것 또한 중요하다.

이러한 관점에서 눈여겨볼 분야가 기업과 인권(Business and Human Rights) 분야다. 자유주의 국제질서의 위기도 위기지만 이미 확립된 규범과 절차에 따라 논의되고 대응하는 기존의 인권 분야와 달리 새롭게 규범과 절차가 마련되고 새로운 방식으로 인권 문제에 대응하고 상황 개선이 기대되는 분야에서 북한인권 문제를 새롭게 다루어보는 것이 필요하기 때문이기도 하다. 지난 십여 년 동안 기업의 인권 책임을 규정한 국제적 합의가 이루어져왔고, 이를 바탕으로 여러 국가에서 기업의 인권실사(due diligence) 의무가 국내법으로 법제화되었다. 빈곤, 질병, 기후변화, 에너지 등 지구적 문제의 해결, 곧 지속 가능한 발전을 위한 기업의 참여를 이끌어내기 위한 지속가능 경영

3) Inboden(2023); Repucci and Slipowitz(2023) 등을 참조할 수 있다.

생태계가 성장해 기업의 인권실사를 포함한 인권경영 영역에 포함되었다. 이에 이미 논의가 진행중인 해외 북한노동자 인권 문제를 포함해 북한인권 문제 전반에 기업과 인권 규범 및 지속가능성 경영 생태계가 주는 영향과 의미를 생각해 볼 필요가 있다.

II. 기업과 인권 규범의 수립과 발전

제2차 세계대전 이후 국제 경제 체제의 안정과 세계 경제의 급속한 성장으로 기업활동이 국경을 넘나들며 이루어지고 그 규모가 전례 없이 커짐에 따라 국제사회가 이에 어떻게 대응할지 논의가 시작되었다. 1976년 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)의 다국적기업가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises)이 만들어져 노동기본권과 노동조건 존중 · 보호 의지를 담았고 개정을 거듭하며 고용, 환경, 부패, 조세 등 다양한 영역에서 기업의 사회적 책임을 부여하는 방향으로 나아갔다. 유엔 차원에서도 2005년부터 기업과 인권이라고 명명한 아젠다를 내놓고 기업의 인권 책임 규정을 위한 논의를 지속해 기업활동에 관한 국제 규범과 기준을 마련하고자 했고, 그 결과로 2011년 유엔기업과인권 이행원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)이 성립되었다.

기업의 책임에 관한 논의가 국제사회에서 활발해진 또 다른 계기도 있는데, 2015년 레바논특별재판소(Special Tribunal for Lebanon)⁴⁾가

기업이 국제법의 적용을 받는다는 판단을 내려 기업의 국제법적 책임을 확인했다. 유엔기업과인권이행원칙에서도 기업의 법적 책임을 고려해 볼 것을 언급하고 있으나 확립된 법적 근거가 부재하다는 점이 논쟁을 불러일으키고 있고, 무엇보다 기업의 법적 책임을 묻는 것은 국제사회는 커녕 국가 차원에서조차 쉽지 않은 것이 현실이다.⁵⁾ 하지만 다국적 기업의 규모가 개별국가를 넘어서며 기업의 전지구적인 활동을 개별 국가 차원의 거버넌스로 규율할 수 없는 현실을 생각할 때 기업의 국제법적 책임을 논의할 필요가 있다는 데 의견이 모아지고 있다.⁶⁾ 기업의 책임에 대해 인식이 변화되고 이를 반영한 국제기구의 문서가 성립되고 있지만 기업이 책임을 이행하도록 강제하는 법적인 기제가 존재하지 않는다. 차선으로 국가들의 승인과 기업을 포함한 이해관계자들의 지지에 기반한 연성규범(soft law)으로서 기업의 인권 존중 책임을 명시한 것이 유엔기업과 인권 이행원칙이다. 유엔기업과 인권 이행원칙은 국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 효과적인 피해자 구제 절차를 세 개의 큰 축으로 하고 있는데, 국가의 역할, 기업의 책임을 명료하게 규정했다는 평가를 받는다. 또한 추상적인 원칙뿐 아니라 기업의 인권실사 의무라는 구체적인 실행 규범이 수립되었다. 기업활동에 대한 법적 책임을 직접 묻지는 않지만 기업활동에 인권 침해의 소지, 혹은 인권 침해와 관련될 소지가 있는지 기업이 미리 살펴보고 그 점을 고려해서 사업을 함으로써 인권 침해를 막고 그

4) 레바논특별재판소는 2005년에 레바논 전 총리이자 야당지도자 라피크 하리리(Rafic Hariri)를 포함한 22명이 살해당한 자살폭탄테러 사건의 진상을 규명하기 위해 유엔 안전보장이사회(Security Council) 결의로 설립된 국제특별재판소다. 2009년 활동을 시작해 2020년 헤즈볼라 지도부와 시리아 정부의 살해 연루 증거가 없다는 판결을 내렸다.

5) 남승현(2017)을 참조할 수 있다.

6) 이상수(2019), p.101; Bernaz(2015).

진행 상황과 결과를 공개하라는 것이 인권실사 개념의 핵심이다.⁷⁾ 유엔기업과인권이행원칙의 성립과 뒤이은 유엔기업과인권실무그룹(Working Group on Business and Human Rights)의 지원을 받아 각국이 기업과 인권 분야의 국가행동계획(National Action Plan, NAP)을 수립하고, 몇몇 국가가 수립한 계획에 따라 국제규범을 국내법과 제도 수립으로 이행하고 있다. 2023년 8월 현재 다수의 선진국과 케냐, 태국, 우간다, 파키스탄, 중국, 조지아를 포함한 30개국이 유엔의 권고와 안내에 따라 기업과 인권 분야 국가행동계획을 별도로 수립하거나 인권 일반에 관한 국가행동계획에 포함시켰고 21개국이 국가행동계획을 수립하는 중이다.⁸⁾

그 가운데 독일은 2016년 5년간의 국가행동계획을 수립해 유엔기업과 인권 이행원칙을 국내적으로 이행해 인권실사 의무를 국내법으로 법 제화했다.⁹⁾ 국가행동계획에 따라 5년간 준비해 2021년 제정된 공급망 실사법(Supply Chain Act)은 2023년 1월부터 발효되어 3,000명(2024년 1월부터 1,000명) 이상 고용 기업에 대해 공급망 전반에 대한 인권과 환경 실사 의무를 부과하고 의무 위반 시 제재 및 행정감독을 받는 것을 주된 내용으로 한다. 핵심 국제인권조약에서 포괄하는 인권 전반에 대한 실사 의무를 규정하고 있으며 특히 공급망에서 발생하는 대표적

7) 이상수(2015, 2019).

8) OHCHR 홈페이지 <<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>> (Accessed August 31, 2023). 두 개의 그룹에 멕시코가 중복되어 계산되었는데 멕시코는 기업과 인권 분야 국가행동 계획을 수립하다가 일단 인권 일반의 국가행동계획에 포함시키고 있으며 다시 별도의 국가행동 계획을 마련하고 있다. National Action Plans on Business and Human Rights 홈페이지. 해당 홈페이지는 덴마크의 국가인권기구인 덴마크인권연구소(Danish Institute for Human Rights)가 운영한다. <<https://globalnaps.org/country/mexico/>> (Accessed August 31, 2023).

9) 아래에 서술된 개별 국가의 인권실사의무화법에 관해서는 남승현(2022)을 참조할 수 있다.

인권 침해인 아동노동, 강제노동, 노예제, 산업안전기준 위반, 환경 피해와 관련된 인권침해 등을 법에 명시했다.¹⁰⁾ 실사 의무 이행을 위한 구체적인 조치로는 위험관리제도 수립, 정기적 위험분석 실시, 인권침해 예방 및 구제조치 마련, 실사의무 이행 문서화 및 연차보고서 공개 등을 규정하고 있다. 독일은 2023년 4월 현재 제1차 국가행동계획을 평가하고 제2차 국가행동계획을 수립하는 과정에 있다.¹¹⁾

이외에도 노르웨이와 스위스가 각각 2015년, 2016년에 국가행동계획을 수립해 공급망 내 인권실사를 국내법으로 의무화하는 데 이르렀다. 2021년에 제정된 노르웨이의 투명성법(Transparency Act)은 인권, 노동, 환경 전반, 특히 공급망에 대한 실사 의무를 부과하고 있고 실사를 하지 않을 시 법적 책임을 지도록 했다. 2021년에 제정되고 2022년에 개정된 스위스의 민사의무법(Swiss Code of Obligations)은 인권, 환경에 대한 비재무적 정보 공시와 분쟁광물 및 아동노동에 관한 실사 의무를 규정했다.

개별 국가 차원에서 기업과 인권 규범을 이행하려는 노력은 유엔기업과 인권 이행원칙의 성립이나 국가행동계획 수립에 앞서 진행되기도 했다. 아동노동, 분쟁광물, 인신매매 등 한정적 범위에서 인권실사 의무가 규정되었는데, 미국의 금융 개혁 및 소비자 보호에 관한 도드·프랭크법(Dodd-Frank Act)이 2010년 제정되어 상장사를 대상으로 내전 지역 분쟁광물 이용 여부와 이용시 공급망 실사 결과를 증권거래위원회(Securities and Exchange Commission, SEC)에 보고할 것을

10) Leifker(2021).

11) Natinoal Action Plans on Business and Human Rights 홈페이지 <<https://globalnaps.org/country/germany/>> (Accessed August 31, 2023).

의무화한 것이 실사의무화 법률의 시초가 되었다. 이와 함께 캘리포니아 주에서 강제노동과 인신매매 방지를 위한 실사 여부 정보 공개를 의무화한 캘리포니아공급망투명성법(California Transparency in Supply Chains Act)이 2012년에 발효되었다. 영국의 현대적 노예방지법(Modern Slavery Act)은 2015년에 제정되어 국내 현대적 노예¹²⁾에 대한 금지·처벌과 함께 해외 공급망에서 현대적 노예 발생 방지를 위한 기업의 실사와 그 결과 보고를 의무화했다.

프랑스에서 2017년에 실사의무화법(Duty of Vigilance Law)이 만들어졌다. 국내에서 5,000명 이상 고용하는 기업 및 국내외에서 직간접 사회사를 포함해 10,000명 이상 고용하는 기업을 대상으로 인권과 환경 위험에 대한 실사 의무를 부과하는 법으로, 이전에 다른 나라에서 만들어진 법들이 기업이 인권 침해 방지를 위해 어떤 노력을 기울이는지 보고할 것을 의무화한 데 그친 반면 프랑스 실사의무화법은 의무 이행을 효과적으로 달성하도록 하는 계획의 수립과 그 이행 성과 보고를 의무화하고 있다. 위험의 식별·분석·맵핑, 자회사·하청업체·공급자 상황 평가 절차, 위험 완화 및 심각한 침해 방지 조치, 이행조치 감시 및 효과성 평가 등이 포함된다. 네덜란드에서는 2019년 아동노동실사법(Child Labour Due Diligence Law)이 제정되어 네덜란드 소비자에게 상품 및 서비스를 판매, 공급하는 회사는 규모와 등록지에 상관없이 제품이나 서비스가 아동노동으로 생산되었다는 합리적 의심이 있는지

12) 인간이 소유의 대상이 되는 전통적 노예제는 현대 세계에 존재하지 않지만 부채 노동, 인신매매, 합법 및 비합법적 이주노동과 관련된 노동 착취 등 노예 유사 관행 혹은 다양한 유형의 예측과 그러한 예측 하에서의 강제노동이 인간의 존엄을 부정하는 노예제의 연속선상에 있음을 국제사회가 인식하고 이를 규율의 대상으로 삼으려는 노력에서 현대적 노예제 개념이 생겨났다. 이에 관해서는 ILO, Walk Free & IOM(2022); Kara(2017); 유영수(2023) 등을 참조할 수 있다.

실사하고 그 결과를 정부에 보고하도록 했다.

유럽연합(European Union) 차원의 입법도 2023년 8월 현재 거의 마무리 단계에 들어섰다. 2022년 2월 유럽연합 집행위원회(European Commission)가 기업 지속가능성 실사 지침안(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence) 초안을 발표했고, 유럽의회(European Parliament), 유럽연합 정상회의(European Council)의 수정을 거쳐 유럽 의회에서 2023년 6월 이를 통과시켰다. 다시 유럽의회, 집행위원회와 정상회의의 조정을 거치면 그로부터 2년 후 회원국이 국내법으로 수용해 시행하게 된다.

이들 국가들의 인권실사 의무화 법률의 시행 기간이 다소 짧아 이러한 법률의 효과를 판단하기에 이르지만, 법률로 인해 기업의 노력이 가해 지는지 보다 시민사회가 법적 근거와 활동의 동력을 얻는지에 따라 판단한다면 효과가 긍정적이라 할 수 있다. 2019년 6월 프랑스 기업 토탈 에너지사(Total Energies)가 프랑스와 우간다의 시민단체들로부터 원유시추사업 과정에서 원주민들의 토지를 강압적으로 취득하고 환경 오염을 초래했다는 항의와 함께 2017년 제정된 실사의무화법에 따른 의무를 다하지 못했다는 이유로 프랑스 법원에 제소 당했다. 이후 상사재판부와 민사재판부를 오가며 심리가 진행되다가 2023년 3월 시민단체의 사업 중단 요청이 형식 요건 문제로 받아들여지지 않았고 6월에 다시 제기된 사업 중단 요청도 7월에 재기각되었으나, 본안인 실사의무화법 이행 문제에 대한 판결은 아직 내려지지 않은 상태다. 실사의무화법 관련 소송 가운데 최종 판결이 내려진 예가 없고 따라서 판결 이후 행정부의 조치와 기업의 대응도 아직 전례가 없기에 기업의 노력과 그 결과에 대해 알 수 없지만 법이 존재하므로 시민단체의

제소가 가능했고 재판 과정에서 겪게 되는 불확실성이 기업의 비용으로 여기질 수 있다는 점이 어느 정도 중요성을 갖는다.¹³⁾

토탈에너지 또한 2022년 환경단체들로부터 그린 에너지로의 전환으로 2050년까지 탄소중립을 달성하겠다는 해당 회사의 광고가 화석 연료의 생산을 늘리겠다는 사업계획과 배치되며 유럽불공정소비자 관행지침(European Unfair Consumer Practices Directive)을 위반한 것이라고 제소 당하기도 했다.¹⁴⁾ 이는 실사의무화법과 직접 관련된 소송은 아니지만 기업과 인권 규범의 성장 및 지속가능성 경영 생태계의 확산으로 기업이 ESG경영 계획과 그 결과를 공시하는 과정에서 기업의 위험 회피적인 경향과 위장환경주의, 소위 그린워싱(Greenwashing)의 경향이 존재함을 보여주는 사안이다.

Ⅲ. 지속가능성 경영 생태계의 성장

기업의 인권실사는 이를 국내법으로 법제화한 나라에서 활동하는 국내 기업 및 다국적기업에 의무로 부과되는 한편 국제사회, 특히 세계 경제계에서 정착, 확산시키고 있는 지속가능성 경영 생태계를 통해 더 많은 나라 기업에도 ESG정보 공시의 형태로 적용된다. 지속가능성 경영 생태계란 기업(및 공공기관)이 전지구적인 지속가능발전에 기여하기 위해 매출, 수익 등 재무적 성과만이 아니라 인권을 포함해 환경

13) White and Hodgson(2023).

14) Hodgson and White(2022).

(environment), 사회적 가치(social), 지배구조(governance) 등 비재무적 가치를 기업활동의 중심 요소로 삼는다는 국제적 원칙 하에 이를 실제로 실현하기 위해 국제사회의 다양한 기관(구)이 이러한 비재무적 정보 공시 표준을 제공하고, 기업 정보를 평가해 투자에 반영하도록 해 기업의 지속가능성 경영을 유도하는 체계다.¹⁵⁾

2003년 유엔환경계획 금융이니셔티브(United Nations Environment Programme Financial Initiative, UNEP FI)가 유엔환경계획과 전세계 금융기관이 협력하는 네트워크로서 기존 조직을 통합해 새로 출범하면서 ESG경영 개념을 처음으로 제시했다. 이후로 2004년 정부, 기업, 대학, 시민사회 등 다양한 참여 주체들이 지구적 사안에 대해 포괄적으로 논의하는 유엔글로벌콤팩트(United Nations Global Compact, UNGC)가 ESG경영 논의를 시작해 지속가능한 세계를 만들기 위한 기업활동 원칙 프레임워크를 제시했고, 이어 2005년 전세계 대규모 투자자들의 네트워크인 유엔책임투자원칙(United Nations Principles for Responsible Investment, UNPRI)이 설립되어 ESG투자 원칙을 한층 더 발전시켰다. 한편, 2015년 유엔에서 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)가 국가들의 합의로 채택되어 국제사회, 지역, 국가, 지방 모든 단위와 정부, 기업, 시민사회 모든 참여 주체들에 포괄적이고 일반적인 프레임워크로 제시되었다. 프레임워크 안에서 지속가능발전 목표를 달성하기 위해, 특히 지구적 도전과제 해결을 위한 기술 개발과 이행을 주도하는 행위자로서 기업의 역할이 강조되었다.

15) 아래에서 제시한 지속가능성 경영 생태계를 구성하는 기관들에 대한 명칭과 정보는 사회국가 치연구원에서 제공하는 ESG핸드북에 기초했다. <<https://svhub.co.kr/esghandbook/index.html>> (검색일: 2023.08.31.).

유엔기구가 주도해온 프레임워크 외에도 어카운터빌리티(Accountability), 국제통합보고위원회(International Integrated Reporting Council, IIRC) 등 민간기구들이 기업의 비재무적 정보 공개 프레임워크를 제공하며, 글로벌보고이니셔티브(Global Reporting Initiative, GRI), 국제표준화기구(International Organization for Standardization)의 ISO 26000, 온실가스회계처리및보고기준(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol), 국제통합보고위원회와 함께 가치보고재단(Value Reporting Foundation, VRF)으로 합병을 이룬 지속가능성회계기준위원회(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 등이 정보 공시 표준을 제공하고 이를 공시하는 플랫폼이 되기도 한다. 글로벌보고이니셔티브와 ISO 26000은 각각 1990년대와 2000년대부터 기업의 사회적 책임과 지속가능성 보고의 표준을 제공하고 진전시켜왔으며, 온실가스 회계처리 및 보고기준은 1990년대부터 온실가스 배출량 산정과 보고의 국제 표준을 제공해왔다. 지속가능성회계기준위원회는 회계업계에서 주도하는 표준화기관으로 2010년대 이후 산업별 지속가능성 보고 표준을 제공하는 등의 노력을 기울이고 있다.

유엔글로벌콤팩트 등의 유엔기구와 상기한 다수의 민간기관에 의해 마련된 ESG경영 원칙과 표준이 포함된 프레임워크가 제시되고, 이를 기준으로 삼아 기업과 공공기관이 환경, 사회적 가치, 지배구조 등에 관한 비재무적 정보를 공시하면, 이를 데이터화하고 평가해 자본시장에 제공하는 기관이 있다. ESG지수를 제공하는 블룸버그(Bloomberg), 다우존스지속가능성(Dow Jones Sustainability) 지수를 제공하는 스탠다드앤드푸어스(Standard and Poors, S&P)가 ESG 분야별·주제별 평가등급을 제공하는 모건스탠리(Morgan Stanley

Capital International, MSCI), 그리고 런던증권거래소 자회사로서 FTSE4Good 지수를 제공하는 FTSE러셀(FTSE Russell)이 있다. 이외에도 민간기관으로 기후변화 관련 평가 등급을 제공하는 탄소정보 공개프로젝트(Carbon Disclosure Project, CDP)가 있다.

마지막으로 이러한 ESG경영 평가 결과가 투자에 반영되어 기업이 실제로 환경, 사회적 가치, 지배구조를 중시하는 경영을 실행할 수 있도록 투자자들이 원칙과 정보를 공유하는 투자자 네트워크가 있다. 위에서 프레임워크 제공기관으로도 예시한 유엔환경계획금융이니셔티브와 유엔책임투자원칙, 그리고 기후 분야의 기후행동100+(Climate Action 100+)와 지배구조 분야의 국제기업지배구조네트워크(International Corporate Governance Network, ICGN)가 이러한 투자자 네트워크다.

이와 같이 프레임워크 제공기관(구), 공시 표준 제공기관(구), 공시 정보 평가기관, 투자자 네트워크로 이루어지는 지속가능성 경영 생태계에서 기업이 인권을 포함한 환경, 사회적 가치, 지배구조 등 비재무적 정보를 공시하고 평가받고 평가 결과에 따라 투자를 받는 과정이 이어져 기업이 인권 침해에 주의를 기울이게 되는 메커니즘이 될 것으로 기대된다.

IV. 기업과 인권 규범과 북한인권 논의의 변화

기업과 인권 규범의 성장 — 특히 기업의 공급망 인권실사를 의무화하는 국내법 제정 — 그리고 지속가능성 경영 생태계의 정착과 확산

으로 기업의 인권 책임 논의가 강화되는 분위기 속에서 북한인권, 특히 해외 북한노동자 인권 문제가 국제사회에서 재조명되고 있다. 이는 매우 새로운 현상인데 기업과 인권 규범이 수립되기 전인 2000년대와 2010년대 초반까지는 동일한 문제가 다른 시각에서 정의되었다. 이미 2000년대부터 앞서 언급한 현대적 노예 문제로서 북한 내 강제수용소의 강제노동, 노력동원, 탈북민의 인신매매, 해외 북한노동자 문제가 제기되며 강제수용소와 노력동원과 관련해 북한 당국이 직접적으로 인권을 침해하는 점, 인신매매, 해외 북한노동자와 관련해 북한 당국이 직간접적으로 개입·착취하고 감시·통제하는 점이 인권 침해의 주된 메커니즘으로 지적되고 ‘국가가 후원하는 강제노동(state-sponsored forced labor)’으로 규정되었다.¹⁶⁾ 또한 2010년대 후반에는 해외 북한노동자 문제가 노동자의 임금이 경화(硬貨)로 북한에 유입되어 핵무기 개발 자금이 되고 있다는 우려와 함께 유엔 및 미국 대북제재의 대상이 되었고, 노동 착취·감시·통제 문제에서 노동자 본국 송환 문제로 무게중심이 이동했다.

그러나 기업과 인권 규범의 성장, 특히 유럽 국가들을 중심으로 한 기업의 인권실사 의무화가 진행되면서 북한의 강제노동 문제가 확연히 다르게 규정되는 것을 볼 수 있다. 북한 당국의 해외 노동자 착취·감시·통제가 여전히 언급되지만 이와 함께 북한노동자들을 고용한 기업이 인권 침해를 파악하고 있으면서도 조치를 취하지 않은 점이 강조되고 있다.¹⁷⁾ 특히 네덜란드 조선회사의 폴란드 작업장에서 북한노동자들의 인권 침해가 벌어지고 있다는 보고가 나오고¹⁸⁾ 노동자들 가운데 한

16) Pattison(2014); Human Rights Watch(2015)

17) BSI Supply Chain Services and Solutions(2017); Scarlatoiu, Ha & Lee(2022).

명이 네덜란드 회사를 상대로 소송을 제기하면서 공급망 내 인권 보호 문제가 전면에 등장하게 되었다.¹⁹⁾ 해당 사안에 유럽연합 회원국인 네덜란드와 폴란드가 각각 모기업 소재지와 작업장으로 인권 침해에 관련되면서 해외 북한노동자 문제가 유럽을 중심으로 공급망 내 인권 침해 방지의 문제로 이해되기 시작한 것이다. 이후 2020년 네덜란드 소재 국제 비정부기구가 북한노동자 착취 상황을 알고 있거나 알 가능성이 충분한데도 폴란드 작업장에 일감을 발주했다고 네덜란드 형법에 따라 고발해 검찰이 수사를 진행하게 되었으나 증거 불충분으로 수사를 중단했다.²⁰⁾

2020년 영국 보건사회복지부(Department of Health and Social Care)의 중국 단둥 산 코로나19 감염 예방 개인보호장구 수입에 북한 노동자의 강제노동이 연관되었다는 언론 보도도 역시 공급망 내 인권 침해 방지에 초점이 맞춰졌다. 해당 언론은 영국 보건사회복지부가 수입업체를 통해 구매한 개인보호장구가 단둥에서 생산되었으며 자체 조사 결과 북한노동자의 노동력이 사용되었으며 임금의 70퍼센트를 북한 당국에 빼앗기고 감시와 통제를 받는 현대적 노예 상황을 보고했다. 또한 북한의 반인도범죄 및 핵무기 개발로 인한 유엔 및 미국의 대북제재도 언급했다. 그러나 보도의 핵심은 중국 업체의 저임금 노동 이용과 북한 당국의 인권 침해로 이러한 상황이 벌어졌고 이러한 일을 밝혀내 공급망 내 인권 위험 요소를 제거해야 한다는 것이다.²¹⁾ 이와 관련해 영국의사협회(British Medical Association)가 수개월 후인

18) Breuker and van Gardingen(2016).

19) Breuker and van Gardingen(2018).

20) 박승혁(2022).

21) Pattisson, Bremer & Kelly(2020).

2021년 보고서를 발간했는데, 개인보호장구 생산에 관련된 중국 내 북한노동자의 강제노동 문제와 함께 말레이시아 내 이주노동자 인권 상황과 중국 신장·위구르 강제노동 상황을 함께 보고하고 있으며 이와 같은 공급망 내 인권 침해 문제에 주의 깊게 대응할 것을 촉구하고 있다.²²⁾

2022년 미국 관세국경보호청(Customs and Border Protection)이 북한 노동력 사용 문제로 중국산 스포츠 의류 수입을 막았을 때도 북한의 핵무기 개발 자금에 대한 우려와 함께 공급망 내 인권 침해 문제가 강조되었다. 2016년 유엔안전보장이사회 결의 2321호에서 해외 북한노동자의 임금의 북한 핵과 미사일 개발 프로그램으로 들어간다는 우려가 담기고, 2017년 안전보장이사회 결의 2375호와 2397호에서 북한 섬유류 수출 금지, 해외 북한노동자 신규 비자 발급 금지에 이은 해외 북한노동자 24개월 내 전원 송환이 결의되었는데, 미국 관세국경보호청과 언론은 북한 노동력 사용 제품 수입 금지를 북핵 제재와 함께 공급망 내 인권 침해 문제로 다루었다.²³⁾ 이는 2017년에 만들어진 제재를 통한 적성국대응법(Countering America's Adversaries Through Sanctions Act)에 유엔안전보장이사회 결의 이행으로서의 제재와 함께 북한 내 및 해외 강제노동에 대한 제재가 규정되어 있기 때문이기도 하다.²⁴⁾ 강제노동에 대한 미국의 제재는 2021년 제정된 위구르강제노동방지법(Uyghur Forced Labor Prevention Act)

22) British Medical Association(2021).

23) Toh(2022).

24) Countering America's Adversaries Through Sanctions Act of 2017, Pub. L. No. 115-44, 131 Stat. 886 (2017). (<https://www.congress.gov/115/plaws/publ44/PLAW-115publ44.pdf>). (Accessed August 31, 2023).

에도 규정되었고²⁵⁾ 실제로 다수 물품의 압류 조치가 실행되었는데, 북한에 대한 유엔과 미국의 제재 상황 그리고 미국과 중국의 정치적, 경제적 갈등 상황과는 별개로, 강제노동으로 생산된 물품의 미국내 전면 반입 금지라는 제재가 입법화되고 실행되고 있다는 점이 중요하다. 또한 위구르강제노동방지법은 기업의 인권실사 의무를 규정해 신장 · 위구르 지역과 거래하는 기업은 물론 모든 기업이 공급망에서 신장 · 위구르 지역의 강제노동과 관련되지 않았는지 주의를 기울일 것을 요구하고 있다.

V. 기업과 인권 규범과 북한인권의 변화 가능성

세계 여러 나라의 인권실사 의무화 법률 제정, 법률제정을 통한 공급망 내 강제노동 제재, 그리고 지속가능성 경영 생태계의 확산을 통한 기업의 공급망 내 인권 침해 방지 노력이 가해져 북한 내 및 해외 강제노동 이용이 드러나고 고용과 거래가 중단되는 일이 더욱 늘어나게 된다면 강제노동 사안 및 북한인권 전반에 어떤 변화가 가능할지 생각해볼 필요가 있다. 언급했듯이 기업의 공급망에 북한 내 및 해외 강제노동이 드러나 국제사회의 문제 제기가 뒤따를 때 가장 먼저 예상할 수 있는 일은 북한노동자 고용 및 거래 기업의 고용 및 거래 중단이다.

25) Uyghur Forced Labor Prevention Act of 2021, Pub. L. No. 117-78, 135 Stat. 1525(2021). <<https://www.congress.gov/117/plaws/publ78/PLAW-117publ78.pdf>>. (Accessed August 31, 2023).

영국 보건사회복지부가 개인보호장구 구매에 관련된 북한 강제노동 사안에 대응한 데서 볼 수 있듯이 코로나19의 급속한 확산으로 개인보호장구 공급을 글로벌 공급망에 의존할 수밖에 없었지만 문제를 인식한 후 현대적노예방지법 등 관련법에 따라 공공기관과 기업이 더욱 주의를 기울이도록 하는 조치를 강구하게 되었다. 2015년 카타르 건설회사의 북한노동자 해고 사례에서도 강제노동 문제 제기 후 기업의 고용 중단 조치가 뒤따른 것을 볼 수 있다. 카타르는 2022년 월드컵 축구대회를 위한 제반 시설 건설 사업을 발주했고 사업을 수행하는 건설회사들이 북한노동자를 고용했다. 건설이 진행되는 중 북한 건설노동자들의 열악한 인권 상황이 언론에 보도되며, 한 건설회사가 90명의 북한노동자들을 해고했다. 이들이 초과근무로 다른 회사 건설현장에서 일한 것이 노동규정 위반이고 과도한 노동시간과 임금 착취가 발견되었다는 이유에서였다.²⁶⁾

대다수의 해외 북한노동자들이 고용되어 일하고 있는 중국과 러시아 기업의 경우에도 인권실사 의무화 법률이나 강제노동방지 법률이 존재하는 국가의 기업 및 공공기관과 거래가 중단될 수 있다. 영국 보건사회복지부의 개인보호장구 구매 사례와 미국 관세국경보호청의 중국산 스포츠 의류 압류 사례가 중국과 러시아의 기업들도 기업과 인권 규범과 지속가능성 경영 생태계의 영향 아래 있음을 보여주고 있다. 이들 국가의 기업이 북한노동자들을 어떤 규모로 고용하고 어떤 처우를 하는지 밝혀내고 이들 국가의 정부가 어떤 방식으로 연루되어 있는지 알아내는 것은 또 다른 문제이지만 관련 사실이 밝혀졌을 때 고용 및 거래 중단이

26) Cho(2015).

이루어질 수 있다.

북한노동자들이 근무하는 작업장, 작업장을 소유하거나 하도급 거래하는 기업, 작업장에서 생산된 물품이나 서비스가 판매되는 기업이나 조직, 그러한 기업이나 조직이 글로벌 공급망에서 어떤 기업, 조직과 연결되어 있는지 특정할 수 있다면, 인권실사 의무화 법률이 존재하는 국가에서 관련 기업의 인권실사를 통해 공급망 내 북한 강제노동과 생산품을 위험요소로서 제거하게 될 것이고 지속가능성 경영체계에 적극 참여하는 기업들도 동일하게 대응할 것이다. 반면에 북한 강제노동과 직간접적으로 연루되어 있으면서도 인권실사 의무를 지키지 못한 기업에 대한 정보가 실사 의무화 국가 및 지속가능성 경영 체계를 이루는 평가기관, 투자자 네트워크 등에 전해지고 해당 기업이 국가로부터 처벌을 받거나, 평판이 하락하고 기업 가치가 하락하게 되는 결과가 뒤따를 수 있다.

단기적인 고용 및 거래 중단과 함께 생각해 볼 수 있는 장기적인 결과가 북한 내 및 해외 노동자들의 고용 및 노동조건 개선이다. 북한 강제노동 문제가 지속적으로 제기되고 공급망 내 강제노동이 반복적으로 발견되면 북한노동자를 계속해서 고용하거나 북한 내 사업장에 하청을 주는 기업들에게 큰 부담이 되고 거래를 중단할 수 없다면 고용 및 노동조건을 개선해야 함을 인식하게 될 것이다. 다음 단계로 이들 기업이 고용 및 거래 유지의 조건으로 고용 및 노동조건 개선을 북한 기업 및 당국에 요구하게 된다면 북한 내 및 해외 노동자의 강제노동 문제가 개선될 가능성이 생기게 된다. 북한의 핵무기 개발로 인한 대북제재가 변수가 될 텐데 대북제재가 계속 유지되더라도 중국, 러시아, 중동 등지 기업이 제재를 무시하고 혹은 제재를 피해 북한노동자들을

고용할 가능성이 충분하다. 그러한 경우라도 인권실사 의무화 법률, 제재 법률, 지속가능성 경영 생태계의 역할로 공급망 내 북한 강제노동 발견으로 인한 관련 기업의 위험이 계속 존재한다.

결국 인권실사 의무화와 지속가능성 경영 생태계를 통한 기업의 공급망 내 인권 침해 방지가 거래 중단이라는 단기적 결과에서 고용 및 노동조건을 개선 통한 인권 향상이라는 장기적 결과로 이어지게 하는 경로가 무엇일지, 이러한 경로가 자동적으로 뒤따르는 것이 아니라면 어떠한 노력이 필요한지 생각하고 논의하는 것이 필요하다. 가장 쉽게 생각할 수 있는 경로는 먼저 북한노동자 고용과 북한 생산물품과 서비스 거래가 상세히 파악되어 국제사회에 보고되는 것이다. 이에 따라 북한과 직접 거래하는 중국, 러시아, 중동 등지의 기업은 물론 이들 국가의 기업을 통해 간접적으로 북한과 거래하게 되는 국가의 기업들이 거래를 모두 끊게 되어 북한 경제에 매우 큰 타격을 주어 마지막으로 이들 기업의 고용 및 노동조건 개선 요구를 북한 당국이 수용하지 않을 수 없게 되는 수준이 되는 것이다. 이러한 경로가 현실에서 가능할지, 이러한 경로를 관련 행위자들이 충분히 인지하게 되면 어떠한 선택을 하게 될지 또한 검토하고 고민해 볼 필요가 있다.

북한의 강제노동뿐 아니라 다른 인권 분야, 혹은 북한인권 전체가 기업과 인권 규범과 지속가능성 경영 생태계에서 다루어질 수는 없을지 고찰하는 것도 더 생각해볼 주제다. 먼저 강제수용소와 노동동원 프로그램뿐 아니라 사회 각 부문에 배치되어 일하면서 적절한 대가를 받지 못하는 대다수 주민들이 처한 상황을 강제노동으로 정의할 수 있을지 살펴볼 수 있다. 또한 북한에서 벌어졌고 현재도 벌어지고 있다고 판단되는 반인도범죄를 이유로 북한 생산물품, 서비스, 노동력을 공급망에서

배제하는 것이 규범과 원칙의 차원에서 가능한 일인지, 적절한 일인지도 생각해볼 수 있다.

최근 국제사회에서 기업과 인권 규범과 관련해 제기된 사안 중 하나가 미얀마 인권 상황에 대한 기업의 대응 문제다. 군부가 쿠데타로 정통성 있는 정부를 무너뜨리고 반정부 세력에 대한 인권 탄압을 벌이는 상황에서 기업이 미얀마 군부가 집권한 미얀마와 협력 관계를 지속해야 하는지 문제가 제기되고 있다. 다수의 다국적기업이 미얀마에서 철수하는 가운데 에너지 관련 기업들이 잔류해 사업을 지속하고 있으며 특히 한국 기업 포스코인터내셔널(Posco International)가 미얀마 가스전 사업을 계속하고 있다. 포스코인터내셔널 사는 여기서 발생하는 이익의 일부를 미얀마측 파트너인 미얀마국영석유가스회사(Myanmar Oil & Gas Enterprise)에 지급하고 이 금액이 군부로 유입된다는 우려에도 협력을 지속하고 있어 국제사회로부터 비난을 받고 있다.²⁷⁾ 인권 단체는 물론 특히 투자자들로부터의 압력이 가해지고 있다.²⁸⁾ 미얀마 인권 문제가 기업과 인권 규범과 지속가능성 경영 생태계에서 공급망 내 인권 침해 요소로 간주되고 있는지, 그 근거는 무엇인지, 북한인권에도 같은 근거가 적용될 수 있을지 고찰해볼 필요가 있다.

27) Rushe & Mathiason(2023).

28) Reed, White & Song(2021).

VI. 결 론

북한의 강제수용소 내 강제노동과 노력동원 프로그램은 물론 해외 북한노동자의 인권 상황 또한 일차적으로 북한 당국이 조직적으로 실행하고 관여하는 인권 침해이기에 북한 당국에 문제를 제기하고 보편적 인권 준수의 압력을 가하는 일이 당연하다. 하지만 북한의 협력 거부와 고립적 태도, 그리고 자유주의 국제질서의 위기로 인해 국제인권보호제도를 통한 문제 해결이 요원한 상황에서 새로운 길의 모색이 필요하다. 기업과 인권 규범 및 지속가능성 경영 생태계를 통한 북한 인권 문제의 제기와 해법 모색이 의미가 있는 것은 첫째로는 이 분야가 자유주의 국제질서와 국가간 제도적 협력의 정체 또는 쇠퇴에도 불구하고 최근 성장과 발전을 지속하는 분야이기 때문이고, 둘째로는 북한이 국제사회에서 책임있는 행위자로 행동하지 않을 때 압박이든 협력이든 북한 당국에 대한 남한과 국제사회의 행동이 효과가 없기 때문이다. 인권침해의 일차적 책임은 북한 당국에 있지만 북한 당국과 경제 거래를 맺는 기업의 인권 존중 의무에 초점을 맞춰 북한인권 문제, 특히 강제노동 문제를 새로운 시각에서 검토하는 것이다.

기업과 인권 규범 논의가 시작될 때의 초점은 다국적기업에 의한 저발전국가 노동자들의 고용 및 노동조건이었지만, 점차로 기업활동이 이루어지는 사회의 경제, 사회, 환경 등에 긍정적 기여를 하고 부정적 영향을 최소화해야 한다는 논의로 발전했으며, 기업활동에 의한 기업활동과 관련된 인권 침해를 찾아 방지할 수 있어야 한다는 데까지 이르렀다. 즉, 노동권과 노동조건으로 제한된 범위의 인권 존중·보호나 일반적이고 모호하게 정의된 역할이 아니라 기업활동과 관련된 모든

인권 침해 요소를 효과적인 인권실사를 통해 미연에 방지할 수 있도록 하라는 것이다. 북한노동자를 직접 고용하거나 공급망에 북한 노동, 생산품, 서비스가 관련되어 있는지 기업이 미리 파악해 인권 침해 요소를 제거해야 하는데 이는 북한과의 거래를 중단하든지 아니면 인권 상황을 향상시키는 방향으로 거래를 해야 한다는 것을 의미한다. 이 점에 있어 북한인권 개선의 여지가 존재한다.

기업과 인권 규범 및 지속가능 경영 생태계를 통해 북한인권 문제를 제기하고 해법을 찾아가는 데 몇 가지 필요한 점이 있다. 첫째, 정부, 기업, 시민사회가 기업과 인권 규범 및 지속가능 경영 생태계가 기업 차원에서만 이해될 문제가 아니고 북한인권 문제, 더 나아가 지역안보, 국제정치 문제라는 것을 인식해야 한다. 국내 재계 및 법률계에서 미국 및 유럽국가들의 인권실사 의무화법을 알리고 지속가능 경영 생태계 확산에 따른 ESG정보 보고 기준과 공시 방법을 소개할 때 기업 활동의 도전이자 기회라는 측면에서만 접근하는 경향이 있다. 기업과 인권 규범 및 지속가능 경영 생태계에 관해 재계와 법조계 밖의 관심이 적어 개별기업의 비용과 수익창출의 기회로만 이해되고 있는 것이 우려된다. 남북관계의 차원, 북한인권을 위한 국제사회의 인권협력 차원에서 바라보면 압박이든 협력이든 인권 논의를 거부하는 북한의 국제관계를 우회해 기업이 맺는 관계에서 북한인권 문제의 해법을 모색할 수 있다는 점을 인식해야 한다.²⁹⁾ 또한 북한인권 문제뿐 아니라 지역안보 문제에 있어서 기업과 인권 규범과 지속가능 생태계가 해법을


29) 북핵제재와 코로나19 대유행으로 북한이 고립되어 국제관계가 막혔어도 중국, 러시아, 중동, 아프리카 지역에서 의료·봉제 노동자, 건설노동자, IT노동자 등으로 최대 10만 명이 일하고 있는 것으로 파악되고 있고 이들의 임금 대부분이 북한으로 이전되며 수익 달러에 이른다고 추산된다. 김영권(2022)을 참조할 수 있다.

찾아가는 열쇠가 될 수 있다. 2011년 3월에 발생한 일본 후쿠시마 원전 사고로 인해 노심용융으로 노출된 핵연료에 의해 오염된 오염수의 처리후 방류가 2023년 8월에 시작되어 향후 지역안보 문제로서 한일 협력 및 동북아협력의 장애가 될 수 있는데 국가 간 관계에서보다 기업과 인권 규범에서 부과하는 인권·환경실사 의무 또는 지속가능 경영 생태계가 제시하는 ESG정보 공시로 접근해 국가 간 협력을 지속하면서도 오염수 처리후 방류가 투명하고 안전하게 이루어짐을 확인할 수 있는 메커니즘으로 활용하는 것을 고려할 수 있다.

둘째, 정부, 기업, 시민사회가 국제사회의 기업과 인권 규범 논의와 지속가능성 경영 생태계에 보다 적극적으로 참여해야 한다. 국제사회의 노력에 참여하고 관련기구와의 협력을 더해갈수록 북한인권 개선을 위한 기업과 인권 및 지속가능성 경영 생태계 차원의 논의가 활발해질 수 있고 북한인권 개선의 경로를 국제사회와 함께 고민해볼 수 있을 것이다. 포스코인터내셔널의 미얀마 가스사업의 군부 연루 문제도 개별 기업의 비용과 이익의 차원에서만 바라보지 말고 미얀마 인권이 지속가능성 경영의 차원에서 제기될 수 있듯 북한의 반인도범죄 내지 북한인권 일반이 기업과 인권 규범과 지속가능 경영 생태계에서 다루어질 수 있다는 가능성과 함께 고찰해야 한다. 두 사안이 기업과 인권 규범과 지속가능성 경영 생태계에서 다루어질 수 있다면 북한인권 논의를 위해 적극적으로 노력하는 것도 필요하고 반대로 포스코인터내셔널의 문제가 북한인권에 관한 국제협력을 저해하지 않도록 노력하는 것도 필요하다. 이를 위해서는 국제사회에서 일어나는 논의의 핵심을 파악하고 현실 문제에 적용할 수 있는 능력이 필요하다. 기업과 인권 규범 및 지속가능성 경영 생태계에 깊이 관여하고 전문가들과

끊임없이 교류하지 않으면 그런 능력을 얻을 수 없다.

국내에서 기업과 인권 규범 및 지속가능성 경영 생태계 참여가 활발하게 이루어져야 하는 또 다른 이유가 있다. 북한 강제노동을 비롯해 기업의 공급망 내 북한인권 문제가 발견되기 위해서는 국내외를 막론하고 시민사회의 적극적인 참여가 필요한데 기업의 참여가 미진하고 정부의 지원이 눈에 띄지 않는다면 시민사회의 참여 또한 기대하기 어렵고 더욱이 다른 나라의 시민사회가 북한인권 문제에 참여하기 힘들기 때문이다. 시민사회가 기업의 공급망 내 인권 침해 요소를 찾아내는 일이 기업의 비용을 증가시키는 것이 아니라 위험요소를 선제적으로 제거해 결과적으로 비용을 감소시키는 것이라고 기대해볼 수 있고 이러한 기대가 현실이 되는 조건과 조치에 관한 고찰이 필요하다.

마지막으로, 해외 북한노동자 문제의 북핵 관련성에 관한 보다 진전된 논의가 이루어질 필요가 있다. 안전보장이사회에서 대북제재 조치로서 결의한 북한노동자 송환이 이루어지도록 국제사회가 노력을 기울여야겠지만 현실적으로 제재조치를 무시하거나 회피하는 국가들로 인해 해외에서 북한노동자들이 고용되어 일하는 상황이 지속된다면 대북제재조치보다는 기업과 인권 규범 및 지속가능 경영 생태계를 통한 공급망 내 인권침해 방지노력으로 접근하는 것이 더 적절할 수 있다는 관점을 더해 해외 북한노동자 문제를 고찰할 필요가 있다. 국제사회의 규범을 가볍게 생각하는 소수 국가의 의지보다 공급망 사슬로 엮인 수많은 기업의 위험 회피 성향이 북한과의 거래를 중단하는 유인이 되고 장기적으로 인권이 향상되고 더불어 북핵관련성도 감소되는 결과의 가능성에 초점을 맞춰 이러한 결과를 가져올 수 있는 경로를 탐색해야 한다. 

[참고문헌]

〈국내 문헌〉

- 김영권. “카타르 월드컵 시설, ‘북한 정권 노동 착취’ 주목해야.” 『VOA』. 2022.11.15. <<https://www.voakorea.com/a/6834656.html>>.
- 남승현. “A Management Approach to Corporate Accountability for International Crimes.” 『국제법평론』. 통권 제48호, 2017.
- _____. “해외 인권과 환경 공급망 실사법 현황 및 시사점.” 『국립외교원 (IFANS) 주요국제문제분석』. 2022-39, 2022. <<https://www.ifans.go.kr/knda/com/fileupload/FileDownloadView.do;jsessionid=7IBkQTsr0Iya7Rtqmf1EmYe9.public12?storeId=c61b04e5-0182-4c75-ad21-828ecacfb855&uploadId=22352565427230638&fileSn=1>>.
- Leifker, Maren. “독일 공급망실사법의 의미와 한계.” 『국제노동브리프』. 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021.
- 박승혁. “네덜란드 인권 기구 ‘북한노동자 강제노역 수사 촉구.’” 『VOA』. 2022.12.21. <<https://www.voakorea.com/a/6884818.html>>.
- 유영수. “현대적 노예 방지 규범과 북한인권.” 『한국과국제정치』. 제39권 2호, 2023.
- 이상수. “인권실사의 개념과 법제도화 가능성,” 『법과기업연구』, 제5권 1호, 2015.
- _____. “기업의 인권침해에 대한 법적 규제.” 『법과기업연구』. 제8권 3호, 2018.

〈해외 문헌〉

- Acharya, Amitav. “After Liberal Hegemony: The Advent of a Multiplex World Order.” *Ethics & International affairs*. vol. 31, no. 3, 2017.
- Bernaz, Nadia. “Corporate Criminal Liability under International Law: The New TV SAL and Akhbar Beirut SAL Cases at the Special

- Tribunal for Lebanon.” *Journal of International Criminal Justice*, vol. 13, no. 2, 2015.
- Breuker, Remco E. and Imke B.L.H. van Gardingen. *Slaves to the System, North Korean Forced Labour in the European Union: The Polish Case*. Leiden: LeidenAsiaCentre Press, 2016.
- . *People for Profit: North Korean Forced Labour on a Global Scale*. Leiden: LeidenAsiaCentre, 2018.
- British Medical Association. “Labour Rights Abuse in Global Supply Chains for PPE through COVID-19: Issues and Solutions.” *British Medical Association*, 2021. <<https://www.bma.org.uk/media/4288/ppe-labour-rights-abuse-in-global-chains-for-ppe-through-covid-july-2021.pdf>>.
- Cho, Eun-jung. “North Korean Workers in Qatar Fired Over Labor Violations.” *VOA*, August 25, 2015. <<https://www.voanews.com/a/north-korean-workers-in-qatar-fired-over-labor-violations/2932647.html>>.
- Ginsburg, Tom. “How Authoritarians Use International Law.” *Journal of Democracy*, vol. 31, no. 4, 2020.
- Hodgson, Camilla and Sarah White. “TotalEnergies Target of Lawsuit to Test ‘Greenwashing’ in Advertising.” *Financial Times*, March 3, 2022. <<https://www.ft.com/content/bdef4e7a-7bc9-4061-968a-a68d9aa32771>>.
- Human Rights Watch. “North Korea: Ruling Party Benefits From Forced Labor.” 2015. <<https://www.hrw.org/news/2015/10/07/north-korea-ruling-party-benefits-forced-labor>>.
- Inboden, Rana Siu. “Defending the Global Human Rights System from Authoritarian Assault: How Democracies Can Retake the Initiative.” *National Endowment for Democracy Report*. Washington, D. C.: NED, 2023. <https://www.ned.org/wp-content/uploads/2023/07/NED_FORUM-Countering-Authoritarian-Efforts-Report_Final.pdf>.

- International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM). Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage. 2022. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf>.
- Kara, Siddharth. Modern Slavery: A Global Perspective. New York: Columbia University Press, 2017.
- Pattisson, Pete. "North Koreans Working as 'State-sponsored Slaves' in Qatar." The Guradian. November 7, 2014. <<https://www.theguardian.com/global-development/2014/nov/07/north-koreans-working-state-sponsored-slaves-qatar>>.
- Pattisson, Pete, Ifang Bremer, and Annie Kelly. "UK sourced PPE from Factories Secretly Using North Korean Slave Labour," The Guradian, November 20, 2020. <<https://www.theguardian.com/global-development/2020/nov/20/uk-sourced-ppe-from-factories-secretly-using-north-korean-slave-labour>>.
- Reed, John, Edward White and Jung-a Song. "Korean Steelmaker to Cut Ties with Myanmar Junta after Investor Pressure." Financial Times. April 16, 2021. <<https://www.ft.com/content/cc20f766-9e39-4b4d-9c4f-c793f9ab09bb>>.
- Repucci, Sarah and Amy Slipowitz. "The Global Expansion of Authoritarian Rule." Freedom in World 2022. Washington, D. C.: Freedom House, 2023. <https://freedomhouse.org/sites/default/files/2022-03/FITW_World_2022_digital_abridged_FINAL.pdf>.
- Rushe, Dominic and Nick Mathiason. "Revealed: How World's Biggest Fossil Fuel Firms 'Profited in Myanmar after Coup'." The Guardian. February 1, 2023. <<https://www.theguardian.com/world/2023/feb/01/myanmar-oil-gas-companies-profits-regime-coup>>.

- Scarlatoiu, Greg, Raymond Ha and Hyunseung Lee. "North Korean Workers Officially Dispatched to China and Russia: Human Rights Denial, Chain of Command and Control." Washington, D. C.: Committee for Human Rights in North Korea, 2022. <https://www.hnkc.org/uploads/pdfs/Overseas_Workers_0926.pdf>.
- Sørensen, Georg, Rethinking the New World Order. London: Bloomsbury Publishing, 2016.
- Toh, Michelle. "US to Detain Goods from Chinese Sportswear Giant Li-Ning over North Korean Labor Concerns." CNN Business. March 16, 2022. <<https://edition.cnn.com/2022/03/16/business/li-ning-us-alleged-north-korean-labor-intl-hnkc/index.html>>.
- Weiner, Allen S. "Authoritarian International Law, the Use of Force, and Intervention." American Journal of International Law. vol. 114, 2020.
- White, Sarah and Camilla Hodgson. "Request to Suspend Project Dismissed on Technicality, but Merit under 'Vigilance' Law Remains Untested." Financial Times. March 1, 2023. <<https://www.ft.com/content/10bae5b1-c19f-4b4e-b298-cfd88ed1ec89>>.

〈법령〉

- Countering America's Adversaries Through Sanctions Act of 2017, Pub. L. No. 115-44, 131 Stat. 886 (2017). <<https://www.congress.gov/115/plaws/publ44/PLAW-115publ44.pdf>>.
- Uyghur Forced Labor Prevention Act of 2021, Pub. L. No. 117-78, 135 Stat. 1525 (2021). <<https://www.congress.gov/117/plaws/publ78/PLAW-117publ78.pdf>>.

A Review and Outlook of North Korean Human Rights from a Business and Human Rights Perspective

Youngsoo Yu (University of North Korean Studies, Assistant Professor)

The post-Second World War era witnessed the emergence and expansion of a liberal world order and inter-state institutional cooperation across multiple spheres such as security, politics, economy, and human rights. However, this order and cooperation are currently under threat and erosion. This impedes our efforts to address and resolve the human rights problems in North Korea. Yet there is a new and emerging field where norms and institutions are being developed: business and human rights. This field originated from the need to address the basic labor rights violations and poor working conditions caused by multinational enterprises that expanded their foreign direct investment and outsourced their labor-intensive production. The field now aims to strengthen the human rights responsibility of corporations. The key element of business and human rights norms so far is to specify the principles and mechanisms of due diligence, which involve assessing human rights impact, preventing human rights violations, and providing effective remedies, as a tool for corporate human rights responsibility. Several advanced countries have enacted mandatory laws on corporate human rights due diligence, and global business leaders and organizations have created and promoted the ESG ecosystem, which encourages business and public entities to disclose their ESG information in accordance with internationally accepted standards. Against this backdrop, human rights condition of North Korean workers overseas has emerged as a business and human rights issue, which calls for

responsible corporate behavior. And there is a growing opinion that overall North Korean forced labor issues including prison camp labor, mass labor mobilization, and human trafficking, which can be defined as modern slavery, should be investigated in association with the supply chains of corporations. As the North Korean human rights issues in the global supply chains are exposed and addressed through the ESG system of reporting, evaluation, and investment as well as human rights due diligence backed by the legal system, it is expected that employment and trade will be suspended in the short term, but in the long term, it cannot be completely ruled out that corporations and the North Korean authorities will improve employment and labor conditions. Here lies the reason why human rights due diligence laws and ESG reporting should be taken more seriously from the perspective of inter-korean relations and more, not just from corporate costs and benefits or global sustainability.