

독일의 「공급사슬법 (Lieferkettengesetz)」* 입법 관련 현황

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

경제와 시장의 글로벌화로 인하여 원재료의 조달 및 제품의 생산에서부터 판매와 서비스에 이르는 과정, 소위 '가치사슬(Wertschöpfungskette)' 내지 '공급사슬(Lieferketten)'에 있어 국가적인 경계는 더 이상 기업활동의 한계 요소로 인식되지 않고 있다. 즉 생산 비용의 절감을 비롯하여 국제 시장으로의 원활한 제품 공급 등 다양한 요인에 기초하여 기업들이 해외에 생산시설을 마련하는 경우를 더 이상 예외적인 현상으로 볼 수 없는 경제구조가 형성되고 있는 것이다. 상대적으로 규제 강도가 약한 개발도상국에 생산시설을 마련하여 국내법적 규제를 회피하려는 것도 이렇게 생산시설을 해외로 이전하는 주된 요인 중 하나였다. EU 회원국인 독일의 경우에도 이러한 공급사슬의 글로벌화가 확산되어 왔다. EU 회원국 사이에는 노동력의 이동과 취업이 자유롭고 단일통화로 유로(Euro)를 사용하고 있는데, 이는 EU 역내 기업들이 다국적 공급사슬을 형성하는 것을 더욱 용이하게 한다. 다만 경쟁이 심화된 글로벌 시장에서의 우위 확보를 위해 기업들이 생산시설이 위치한 지역의 규제가 상대적으로 약하다는 상황을 이용함에 따라 근로자의 기본적 인권과 근로조건이 국제적인 표준에 미치지 못하

* 이 법률의 정식 명칭은 「국제적 가치사슬에서 인권침해의 감소를 위한 기업의 주의의무 강화에 관한 법률(ein Bundesgesetz über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten)」로서 소위 「주의의무법(Sorgfaltspflichtengesetz)」 내지 「공급사슬법(Lieferkettengesetz)」으로 불리고 있다.

는 경우도 발생하고 있다.

이러한 상황에 대해 독일은 EU 차원에서 공급사슬을 형성하고 있는 기업들을 규제할 수 있는 기초를 마련하는 동시에 독일 국내법적으로도 소위 「공급사슬법」을 마련하기 위한 법제화 작업을 진행하고 있다. 이와 같은 움직임은 ‘지속성’ 내지 ‘지속 가능한 개발’에 대한 관심과 연계되어 있다. 영국(Modern Slavery Act, 2015), 프랑스(Loi du devoir de la Vigilance, 2017) 및 네덜란드(Child Labor Due Diligence Act, 2019)의 경우에는 인권침해 사례를 감소시키기 위한 국내법적 규율 체계를 이미 마련한 바 있다.¹⁾

■ '공급사슬법'의 입법 관련 진행 경과

UN 기업과 인권에 관한 이행원칙

국제적 공급사슬을 구성하고 있는 기업이 인권 관련 주의의무[실천점검의무라고 하기도 한다]를 이행하도록 국내법적으로 규율하고자 하는 독일의 움직임은 2011년 6월 채택된 UN 인권이사회(UN Human Rights Council)의 ‘UN 기업과 인권에 관한 이행원칙’에 바탕을 두고 있다.

2011년 3월 UN 인권이사회 특별대표의 최종보고서²⁾에 부록으로 첨부되어, 같은 해 6월 인권이사회(UN Human Rights Council)의 ‘17/4 결의’로 채택된 이 문서³⁾는 ① 인권 보호에 대한 의무, ② 인권에 대한 주의의무에 따른 책임, ③ 구제에 관한 사항으로 구성되어 있다. 특히 기업활동 과정에서 인권침해가 발생하지 않도록 하는 동시에 실질적 이행을 위한 국가의 보호의무 및 기업의 책임

1) Haufe지(2020.7.23), “Die aktuelle Debatte zur Einführung eines Lieferkettengesetzes”, https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/lieferkettengesetz-arbeitsbedingungen-in-der-lieferkette-pruefen_230132_506326.html (최종검색일: 2021.3.3)

2) A/HRC/17/31, 2011.03.21

3) Deutsches Netzwerk/BMZ(Hrsg.)(2014), “Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen, Schutz, Achtung und Abhilfe”, S. iv, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>

에 관한 사항을 구체화하고 있다.⁴⁾

UN 기업과 인권에 관한 이행원칙 실천을 위한 국가행동계획

독일은 우선 인권 보호를 위한 국제기구의 지침을 이행하기 위한 방안으로 기업들이 자발적으로 주의의무를 이행할 수 있는 프로그램을 시행하였다. 정부 차원에서 진행된 이 프로그램은 ‘UN 기업과 인권에 관한 이행원칙 실천을 위한 국가행동계획(이하 ‘국가행동계획’)⁵⁾이라는 명칭으로 기민/기사당(CDU/CSU) 및 사민당(SPD)으로 구성된 독일의 대연정 정부에서 2016년 12월부터 시행되었다.

국가행동계획은 특별한 강행적 조치를 수반하지 않았으며 국제적 공급사슬을 형성하고 있는 기업들이 자발적으로 인권에 대한 주의의무를 이행하도록 권고하는 내용으로, 목표는 대상기업의 50% 수준에서 의무의 이행이 이루어지는 것이었다.⁶⁾

국가행동계획의 성과를 검토하기 위한 작업은 외부 컨소시엄에 의뢰하여 모니터링하는 형식으로 3차에 걸쳐 진행한 바 있다.⁷⁾ 결과적으로 이 국가행동계획의 시행 결과는 「공급사슬법」과 같은 입법적 조치의 필요성을 확인하는 주요 근거 자료가 되었다.

4) Haufe지(2020.7.23), “Die aktuelle Debatte zur Einführung eines Lieferkettengesetzes”, https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/lieferkettengesetz-arbeitsbedingungen-in-der-lieferkette-pruefen_230132_506326.html (최종검색일: 2021.3.3)

5) Bundesregierung(Hrsg.)(2017), “Nationaler Aktionsplan Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>

6) Auswärtiges Amt(Hrsg.)(2018), “Inception Report, S. 2”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2312790/02003601ca02bde792c73b18522069b3/inception-report--1--data.pdf>

7) NAP 1차 중간보고서(2019), “Zwischenbericht Explorative Phase 2018”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2312786/1531aad304f1dec719954f7292ddb0c5/1--nap-zwischenbericht-data.pdf>; NAP 2차 중간보고서(2020), “Zwischenbericht Erhebungsphase 2019”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2314274/3a52de7f2c6103831ba0c24697b7739c/20200304-nap-2-zwischenbericht-data.pdf>; NAP 3차 중간보고서(2020), “Zwischenbericht Erhebungsphase 2020”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2384126/f793a1412234e5c281abc876f05e6974/200915-nap-3-bericht-data.pdf>; NAP 결산보고서(2021), “Abschlussbericht”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2405080/23e76da338f1a1c06b1306c8f5f74615/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf>

EU 차원의 입법 추진

EU 차원의 입법적 움직임은 독일의 디디에 라인더스(Didier Reynders) EU 집행위원회 사법위원을 통해 이루어졌다. 2020년 4월 라인더스 사법위원은 2021년까지 기업의 인권 관련 주의의무를 규정한 법안을 제출할 예정임을 발표하였다. 이러한 움직임에 대해 2020년 하반기 EU 이사회 의장국⁸⁾을 역임한 독일은 EU 차원의 규율 체계를 통해 다국적 공급사슬을 구축하고 있는 기업들을 규제하는 입법을 지원할 것임을 공표하기도 하였다.⁹⁾ 이러한 독일의 움직임은 EU 차원의 법적 규율을 통해 기업들에 대한 법적 명확성, 안정성 및 투명성을 확보하고 공평한 경쟁의 기회를 증대시킬 수 있을 것이라는 기대와 필요성에 기초하고 있다.

EU 집행위원회에서는 ‘지속 가능한 기업의 지배구조’를 주제로 다양한 경제 주체와 공공기관이 모두 참여하는 형식의 공개 협의를 통해 EU 차원의 「공급사슬법」에 대한 논의를 시작하였으며, 이는 2월 8일까지 진행되었다.

2020년 12월에는 EU 이사회를 통해 이러한 법안을 마련하는 것에 대해 EU 회원국들의 동의를 얻음으로써 본격적인 입법 절차에 돌입할 수 있는 절차적인 기초도 마련되었다.¹⁰⁾

한편 유럽의회의 법무위원회는 2021년 1월 27일 기업에 대해 엄격한 주의의무를 규정하는 법안 발의를 위한 보고서를 채택하였다.¹¹⁾ 다만 EU의 입법권은 EU 집행위원회에 있으므로 이와 같은 유럽의회의 보고서를 통한 입법 제안은 EU 집행위원회의 입법절차 과정에서

8) EU 이사회 의장국은 6개월을 임기로 하고 있으나, 정책 추진의 일관성 측면에서 2007년부터 3개국을 하나의 정책 추진 단위로 묶어 18개월 동안 하나의 정책 프로그램이 진행될 수 있도록 하는 소위 ‘트리오 체제’를 이어가고 있다. 2020년 하반기부터 2021년 말까지 독일(2020 하반기), 포르투갈(2021 상반기), 슬로베니아(2021 하반기)가 제10기 의장국 트리오는 체제를 구성하고 있다.

9) 연방경제협력개발부(BMZ) 홈페이지, “Faire und nachhaltige Lieferketten in Europa und weltweit”, <https://www.bmz.de/de/themen/lieferketten/hintergrund-lieferketten-lieferkettengesetz/index.html>

10) EU 이사회 언론보도용 자료(2020.12.1), “Menschenrechte und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten: Rat billigt Schlussfolgerungen”, <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2020/12/01/human-rights-and-decent-work-in-global-supply-chains-the-council-approves-conclusions/> (최종검색일: 2021.3.3)

11) Europaparlament Rechtsausschuss(2021), “Bericht mit Empfehlungen an die Kommission zur Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen, 2020/2129(INL)”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0018_DE.pdf

고려되어야 하는 문서로서 기능하게 된다.

독일 정부의 UN 이행원칙 관련 입법적 조치

2014년부터 현재까지 독일 정부를 구성하는 대연정 파트너인 기민/기사당 연합과 사민당은 2018년 선거 후 새롭게 체결된 연정 협약의 내용에 UN 기업과 인권에 관한 이행원칙의 실질적 이행에 관한 사항을 포함시켰다. 즉 기업의 자율적 주의의무 준수를 내용으로 하였던 ‘UN 기업과 인권에 관한 이행원칙의 실천을 위한 국가행동계획’의 시행 결과를 2020년 상반기까지 모니터링하여 이를 이행하고 있는 기업이 50%에 미치지 못할 경우 법률로써 그 이행을 강제하겠다고 합의한 것이다.

국가행동계획이 시행된 2016년 12월부터 2018년까지를 대상 기간으로 하여 외부 컨소시엄을 통해 기업의 자발적인 인권 관련 주의의무의 이행 수준을 판단한 1차 중간평가 결과가 2019년 7월 발표되었다. 그에 따르면 약 20% 미만의 기업들만이 국가행동계획의 요구 수준을 충족하고 있는 것으로 확인되었다.¹²⁾ 이에 후버투스 하일(Hubertus Heil) 연방노동사회부(BMAS) 장관과 게르트 뮐러(Gerd Müller) 연방경제협력개발부(BMZ) 장관은 2020년 3월에 「공급사슬법」의 기초가 되는 핵심 사항들을 정리하여 발표하였다.¹³⁾

이러한 입법적 움직임 이전에도 이미 2019년 2월에 연방경제협력개발부는 소위 「가치사슬법(Wertschöpfungskettengesetz)」을 발의한 바 있으며,¹⁴⁾ 2019년 9월에는 연방환경부(BMU)가 법무부(BMJV)와 함께 ‘환경적 측면에서의 공급사슬법」을 주제로 콘퍼런스를 개최

12) Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland e.V.(Hrsg.)(2020), “Kommt ein deutsches Lieferkettengesetz?”, S. 2

13) BMAS/BMZ(Hrsg.)(2020), “Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz)”, <https://www.gera.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4868248/ccf5f12763940a80bb30ae3838a94372/nap-eckpunkte-3889778-data.pdf>

14) taz지(2019.2.10), “Schnittmuster für eine bessere Welt”, <https://taz.de/Neues-Wertschoepfungskettengesetz/!5569037/> (최종검색일: 2021.3.3)

하기도 하였다.¹⁵⁾

이와 같이 독일 정부 차원에서 「공급사슬법」과 관련한 다양한 입법적인 움직임이 있었음에도 불구하고 해당 법안과 관련된 정부부처 간의 의견 조율이 쉽지는 않았다. 특히 이 「공급사슬법」의 경우 ‘인권’이라는 기본권적 보호 대상을 그 핵심 키워드로 하고 있지만, 내용적으로는 경제, 환경, 노동, 내무, 외무 등 거의 모든 정부부처가 이 법안과 관련이 있다. 특히 기업 활동을 그 규율대상으로 함에 따라 노동 및 사회법적 관점에서 이 법안에 접근하는 시민당 소속 후버투스 하일 연방노동사회부 장관과 기업활동 및 경제에 미치는 영향을 고려하지 않을 수 없는 기사당 소속의 게르트 뮐러 연방경제협력개발부 장관 및 기민당 소속의 페터 알트마이어(Peter Altmaier) 연방경제에너지부(BMWi) 장관은 서로 의견 차이를 보이며 몇 달간 합의점을 찾지 못한 채 논의를 이어왔다.¹⁶⁾ 결국 지난 2월 12일 이들 주무부처 장관들 사이의 의견 조율 후, 연방노동사회부에서 마련한 법안¹⁷⁾이 연방 내각에 제출되기에 앞서 심사를 위해 그 모습을 드러내었다. 이어서 법안 초안은 약 20일 동안 정부 각 부처 간의 의견 조율 후 3월 3일 연방 내각을 통과함에 따라 의회의 입법 절차에 들어가게 되었다.¹⁸⁾

15) 연방환경부(BMU) 언론보도용 자료(2019.9.19), “Verantwortung für Menschen und Umwelt – BMU und BMJV führen Debatte über Sorgfaltspflichten von Unternehmen”, <https://www.bmu.de/pressemitteilung/verantwortung-fuer-menschen-und-umwelt-bmu-und-bmjb-fuehren-debatte-ueber-sorgfaltspflichten-von-unte/> (최종검색일: 2021.3.3)

16) Galina Kolev/Adriana Neligan (2021), “Nachhaltigkeit in Lieferketten”, IW-Policy Paper 5/21, S. 4

17) Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales(2021), “Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten”, https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2021/03/2021-03-01_RefE-Sorgfaltspflichtengesetz.pdf

18) Handelsblat지(2021.3.3), “ROUNDUP: Bundeskabinett beschließt umstrittenes Lieferkettengesetz”, <https://www.handelsblatt.com/dpa/wirtschaft-handel-und-finanzen-roundup-bundeskabinett-beschliesst-umstrittenes-lieferkettengesetz/26971190.html?ticket=ST-9183178-Qb4RHPnfnTrsnu6nf1Tf-ap3>

■ 「공급사슬법」의 주요 내용 및 노동관계 규제 사항

시행 예정일

이 법안은 정부의 발의로 입법 절차가 진행되고 있으며 연내 의회의 입법 절차를 모두 마무리하는 것을 목표로 하고 있다. 하지만 이 법의 효력은 2023년부터 발생하는 것으로 법률 초안이 작성되었다.¹⁹⁾

적용대상

우선 독일의 「공급사슬법」은 독일 내에 주된 소재지(본사 및 정관상의 주소지 등)를 두며, 상시 3,000명 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업을 대상으로 하고 있다(Referententwurf § 1(1) Nr. 2).

「공급사슬법」이 경제와 기업활동에 미치는 영향의 측면에서 적용대상 기업의 규모에 관한 사항이 논의의 핵심 쟁점이 되었다. 사실 ‘UN 기업과 인권에 관한 이행원칙의 실천을 위한 국가행동계획’을 통해서도 500명 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업을 대상으로 프로그램이 진행되었다.²⁰⁾ 또한 2020년 3월에 연방노동사회부와 연방경제협력개발부에서 발표한 「공급사슬법」의 핵심 사항에 관한 문서에서도 적용대상 기업을 근로자 500명 이상인 기업으로 설정한 바 있다.²¹⁾

하지만 중소기업에 미칠 악영향을 고려하여 적용대상 기업의 규모는 1차적으로 3,000명 이상의 대기업으로 결정되었다. 다만 법 시행 후 1년이 지난 2024년 1월부터는 적용대상 기

19) Referententwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Art. 4 참조.

20) Auswärtiges Amt(Hrsg.)(2018), “Inception Report, S. 2”, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2312790/02003601ca02bde792c73b18522069b3/inception-report--1--data.pdf>

21) BMAS/BMZ(Hrsg.)(2020), “Entwurf für Eckpunkte eines Bundesgesetzes über die Stärkung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in globalen Wertschöpfungsketten (Sorgfaltspflichtengesetz)”, <https://www.gera.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4868248/ccf5f12763940a80bb30ae3838a94372/nap-eckpunkte-3889778-data.pdf>

업의 규모를 근로자 1,000명 이상인 기업으로 확대하도록 규정하였다(Referententwurf § 1(1) 단서). 또한 6개월 이상 장기적으로 파견근로 관계를 맺고 있는 파견근로자의 경우에도 근로자 수 산정에 포함하도록 하여 적용대상 기업의 범위 축소에 따르는 실효성의 문제를 다소나마 보정하고자 하였다(Referententwurf § 1(2)).

노동 관련 주요 규제 내용

기업활동 과정에서 인권침해가 발생하는 사례는 근로관계에 기초하는 경우가 가장 일반적이다. 따라서 「공급사슬법」을 통해 기업에 적용이 이루어지는 인권 관련 주의의무의 주요 규제 내용은 노동법적으로 의미를 가진다.

우선 이 법안에서 가장 핵심적으로 규제하고자 하는 사항은 아동노동 및 강제노동의 금지이다. 이 법에서 고용 금지의 대상이 되는 아동의 연령은 우선적으로 15세이며, 해당 국가의 법률에 따라 의무교육 대상 연령이 15세 이상이면 이 제한 연령은 더 높아지게 된다(Referententwurf § 2(2) Nr. 1). 만약 고용형태나 근로의 내용이 ILO 협약 제182호에서 금지하고 있는 경우에는 18세 이하를 고용하는 것도 금지된다(Referententwurf § 2(2) Nr. 2).

강제노동의 경우에는 연령을 불문하고 금지의 대상이 된다(Referententwurf § 2(2) Nr. 3). 강제노동의 구체적인 내용은 1930년 체결된 ILO 협약 제29호의 내용에 따른다.

해당 국가의 산업안전에 관한 법률을 위반하여 재해의 위험에 처하거나 직업병의 위험이 발생할 수 있는 경우도 금지의 대상에 해당한다(Referententwurf § 2(2) Nr. 5).

또한 노조의 설립과 가입 등을 제한할 수 있는 차별이나 보복 조치 등 단결권을 침해하는 경우도 금지의 내용에 포함되어 있다(Referententwurf § 2(2) Nr. 6).

고용에서의 차별적 처우도 금지의 대상에 해당한다. 예를 들면 국적, 인종, 건강상태, 장애, 성적 지향, 연령, 성별, 정치적 성향, 종교, 세계관 등에 기초한 차별은 금지되며, 급여에서의 차별적 처우도 여기에서 의미하는 차별에 해당하는 것으로 보았다(Referententwurf § 2(2) Nr. 7).

임금의 경우 사전 공제를 금지하고, 해당 국가의 최저임금을 준수하지 않는 경우도 규제의 대상에 해당하는 것으로 규정하고 있다(Referententwurf § 2(2) Nr. 8).

다만 이와 같이 금지되는 대상을 직접적으로 규제하고 처벌하는 것이 이 법의 규율 방식은 아니다. 이 법에서는 이러한 금지대상 사례가 발생하지 않도록 기업이 주의의무를 이행할 수 있는 방안을 규정하고 이를 위반하는 경우를 규제하는 방식을 취하고 있다는 점에 유의해야 한다.

기업의 주의의무 이행 방안

이 법에서 기업에게 부과된 인권 관련 주의의무를 이행하기 위하여 요구하는 사항에는 다음과 같은 사항들이 포함된다(Referententwurf § 3(1)).

- 위험관리를 위한 부서를 설치하여 기업 내부적으로 관찰권 부여(Referententwurf § 4)
- 정기적으로 위험성 평가 실시(Referententwurf § 5)
- 개별 회사 차원의 예방대책 수립(Referententwurf § 6)
- 손해가 발생한 경우 구제방안 마련(Referententwurf § 7)
- 고충처리를 위한 부서의 설치(Referententwurf § 8)

의무이행의 강제를 위한 방안

이 법에서는 금지의 대상으로 규정한 사항인 강제노동, 아동노동, 산업안전 관련법 위반, 단결권 침해 등의 사례가 발생하는 경우 이를 직접적으로 처벌하는 조항은 없다. 이 법은 이와 같은 인권침해가 발생하는 것을 기업적 차원에서 예방할 수 있도록 주의의무의 이행을 강제하는 것으로서, 기업이 그러한 주의의무 이행을 위한 조치를 시행하지 않는 경우를 이 법의 위반으로 보게 된다. 따라서 이 법에 규정된 강행적 조치는 인권침해 사례에 직접적으로 적용되는 것이 아니라 기업이 그러한 사례를 방지하기 위해 이 법에서 요구하고 있는 의무들을 이행하지 않은 경우에 적용된다.

이 법에서 규정하고 있는 강행적인 조치에는 이행강제금과 과태료 처분이 있다(Referententwurf § 23 & 24).

이행강제금의 경우에는 5만 유로(약 6,700만 원)까지 부과될 수 있으며(Referententwurf § 23), 과태료의 경우에는 그 위반 내용에 따라 80만 유로(약 10억 7,900만 원), 50만 유로(약 6

억 7,000만 원), 10만 유로(약 1억 3,500만 원)가 부과될 수 있도록 하였다(Referententwurf § 24(2)). 다만 연간 매출액이 4억 유로 이상인 기업에 대해서는 정액의 과태료 대신 매출액의 2%까지를 과태료로 부과할 수 있도록 하였다(Referententwurf § 24(3)).

이러한 강행적 조치 이외에도 해당 기업에 대해 민사적 청구권을 행사할 수 있는 법적 기초도 마련하고 있다(Referententwurf § 11).

■ 비판 및 시사점

현재 내각의 법안 심사를 거친 연방노동사회부의 「공급사슬법」 초안이 작성될 때까지 이미 수개월간 의견 충돌과 논의를 거쳤으나 초안이 제출된 이후에도 불협화음이 이어진 바 있다. 초안 제출 후 해당 법안이 내각을 통과하기에 앞서 울리히 누스바움(Ulrich Nußbaum) 연방경제에너지부 차관은 노동부에 보낸 서한을 통해, “현재 부서별 조정이 시작된 법안의 초안은 간부회의의 합의사항과 일치하지 않는 것으로서 자신이 동의한 법안으로 볼 수 없다”라며 항의의 뜻을 전한 바 있다.²²⁾ 이러한 항의에도 불구하고 법안 내용에 대한 특별한 수정 없이 연방 내각은 3월 3일 연방노동사회부에서 제출한 법안을 통과시켜 의회의 입법 절차로 넘어가게 했다.

이 법안은 정부부처 간의 논의를 거치며 그 적용대상 기업의 범위가 많이 축소된 상황이다. 특히 기업 측은 이 법률의 시행으로 인하여 독일 기업들이 국제 시장에서 경쟁력을 잃게 될 것이라고 주장하고 있다.²³⁾

반면 EU 차원에서 「공급사슬법」의 입법을 추진 중인 라인더스 EU 집행위원회 사법위원은 언론과의 인터뷰를 통해 독일의 법안에 대해 기업 측과는 반대의 입장에서 비판적인 견해를 밝힌 바 있다.²⁴⁾ 즉 적용대상 기업의 규모를 3,000명으로 정한 것은 적용 범위를 너무 축소

22) beck-aktuell(2021.2.17), “Neuer Regierungsstreit um das Lieferkettengesetz”, <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/neuer-regierungsstreit-um-das-lieferkettengesetz>

23) beck-aktuell(2021.2.12), “Referentenentwurf für Lieferkettengesetz vorgestellt”, <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/referentenentwurf-fuer-lieferkettengesetz-vorgestellt>

24) Frankfurt Allgemeine Zeitung지(2021.3.3), “EU dringt auf noch härteres Lieferkettengesetz”, <https://>

한 것이며, 2024년부터 1,000명으로 대상 기업이 확대되어도 충분하지 않다는 것이다. 또한 기업의 규모가 인권침해와 관련하여 어떠한 중요성도 가질 수 없으며, 기업에 대해 인권침해와 관련한 주의의무의 이행을 강제할 수 있는 좀 더 강력한 법안이 마련되어야 한다고 주장하였다.

아직 의회의 입법 절차를 남겨두고 있는 상황에서 정부에서 제출한 법안보다 적용대상 기업이 확대될 수 있는 가능성이 전혀 없는 것은 아니다. 또한 EU 집행위원회에서 입법 절차가 진행되고 있는 EU 차원의 「공급사슬법」 관련 입법 지침의 내용도 독일의 법률에 영향을 줄 수 있어 그에 대한 사항 역시 지속적으로 지켜보아야 하는 상황이다.

적어도 글로벌화된 시장과 경제체제에서 '지속성'에 대해 고민하고 이를 법적으로 실행하려는 움직임에 이 법률의 의의가 있다고 할 것이다. 우리나라의 입장에서는 향후 국내 기업에 대해 EU 수준의 인권 관련 주의의무 이행여부를 공정 무역의 내용으로 포함시킬 가능성을 염두에 두고 선제적인 대응을 준비하는 것도 필요할 것으로 보인다. **KLI**