

총회

배포: 일반

2017년 5월 1일

원문: 영어

인권이사회

35차 회기

2017년 6월 6일-23일

의제 3

발전권을 포함하여 모든 인권,
시민적, 정치적, 경제적, 사회적,
문화적 권리의 증진과 보호

초국적기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 실무그룹의 대한민국 방문 보고서

사무국 주석

사무국은 초국적기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 실무그룹의 2016년 5월 23일부터 6월 1일 대한민국 방문에 관한 보고서를 유엔 인권이사회에 제출한다.

초국적기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 실무그룹 대한민국 방문 보고서

목차

I. 들어가는 글	3
II. 전반적 상황	3
III. 법률적 정책적 틀	4
IV. 기업과 인권에 관한 인식	5
V. 관련된 쟁점들	6
A. 접수된 문제제기	6
B. 공급망에서의 인권침해에 대한 보호	9
C. 국외에서의 기업 관련 인권침해	11
VI. 경제 주체	12
A. 경제 주체로서의 국가	12
B. 중소기업과 대기업의 관계	14
C. 비재무보고서	14
VII. 구체적 이슈들	15
A. 노동권	15
B. 이주노동자 및 비정규 노동자들	16
C. 여성의 상황	17
VIII. 지방 정부의 역할	18
IX. 구제 접근성	19
A. 정부기반의 사법적 고충처리제도	19
B. 정부기반의 비사법적 고충처리제도	20
C. 비 정부기반의 고충처리제도	21
X. 정책 프레임워크의 강화	21
XI. 결론 및 권고	22
A. 총평	22
B. 정부에 대한 권고	22
C. 기업에 대한 권고	24
D. 시민사회에 대한 권고	24

I. 들어가는 글

1. 인권이사회 결의 17/4 및 26/22에 따라 실무그룹은 국가 방문을 수행하게 된다. 실무그룹의 단테 페스케(Dante Pesce)와 마이클 아도(Michael Addo) 위원은 대한민국 정부 초청으로 2016년 5월 23일부터 6월 1일까지 대한민국을 방문하였다. 이번 방문의 목적은 유엔 기업과 인권 이행원칙: 유엔 “보호, 존중, 구제” 프레임워크에 부합하여 기업 관련 활동의 부정적 인권영향을 예방하고 다루기 위한 노력을 진단하기 위함이었다.¹⁾ 또한 기업 관련 인권침해를 예방하고 인권침해로부터의 보호를 강화하기 위한 정부, 기업, 기타 이해관계자들의 노력을 지원하며, 유엔 기업과 인권 이행원칙의 이행에 있어서 이니셔티브, 기회, 도전과제를 파악하고, 한국에서의 기업 활동의 잠재적/실질적 인권영향을 평가하는 것을 목적으로 하였다. 이번 방문은 실무그룹의 두 번째 아시아 방문이자 2016년 아시아지역 기업과 인권 포럼 이후에 진행되었다.²⁾
2. 실무그룹은 국무총리비서실 국무조정실, 외교부, 법무부, 기획재정부, 산업통상자원부, 환경부, 고용노동부, 한국기업지배구조원, 중소기업청, 대전광역시, 울산광역시 관계자들을 면담했다. 또한 국가인권위원회, 국회 법제사법위원회 관계자들, 시민사회와 피해자단체, 노동조합(전국민주노동조합총연맹, 전국금속노동조합, 전국공공운수노동조합, 서울도시철도노동조합, 부산지하철노동조합), 유엔글로벌콤팩트 한국협회 관계자들을 만났다. 실무그룹은 민간기업(포스코대우, 삼성전자, 엘지전자, 현대자동차, 현대중공업, RB 코리아(구 옥시레킷벤키저)) 및 공기업(한국전력공사, 한국철도공사, 한국조폐공사, 한국석유공사) 관계자들도 만났다. 실무그룹은 서울, 과천, 대전, 세종, 울산시를 방문했다.
3. 실무그룹은 실무그룹을 초청하고 전폭적인 지원을 해준 한국 정부에 감사를 표한다. 또한 실무그룹과 만나고 현장 방문과 이해관계자들과의 면담을 주선해준 단체, 기업, 공동체, 개인들에게 감사한다. 기업활동 관련 인권 보호에 있어서 성과 및 도전과제에 대한 유익한 논의를 할 수 있었음에 감사한다.
4. 실무그룹은 여기에 방문결과를 설명하며 파악된 도전과제를 해결하고 구제를 제공하는 데에 기여할 조치들을 권고하는 바이다.

II. 전반적 상황

5. 대한민국은 9개의 도, 6개의 광역시, 1개의 특별시, 1개의 특별자치시로 구성되어 있다. 대한민국의 인구는 약 5천만 명이다.
6. 대한민국은 세계 최대 경제국 중 하나로 경제협력개발기구(OECD) 회원이며 2010년 개발원조위원회(DAC)에 가입함으로써 원조 수여국에서 원조 공여국으로 올라선 첫 번째 국가가 되었다. 또한 G20의 일원이며 2010년 11월 서울에서 G20 정상회담을 개최했다.

1) A/HRC/17/31 부록 참조.

2) www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2016AsiaRegionalForum.aspx 참조.

7. 실무그룹의 방문은 과거의 급속한 산업발전과 최근의 경기침체로 실업률이 증가하고 있는 가운데 이루어졌다. 실무그룹은 “재벌”(삼성, 현대, 롯데, LG, SK 등)로 알려진 소수 대기업에 경제력이 집중되어 있으며, 공공 및 민간기구와 기업의 해외진출과 투자가 증가하고 있고, 해외 개발협력프로젝트에 대한 대외원조가 증가하고 있다고 전해 들었다.

III. 법률적 정책적 틀

8. 대한민국은 아홉 개의 핵심 국제인권조약 중 7개 조약의 당사국이다³⁾. 대한민국은 유엔 인권이사회의 특별절차에 대한 상시초청을 발부한 상태이다. 대한민국은 인권이사회의 이사국이며 2016년 의장을 맡았다.
9. 대한민국은 국제노동기구(ILO)의 협약 중 29개 협약을 비준하였다.⁴⁾ 그 중 27개 협약은 아직 유효하며 2개 협약은 비준 철회되었다. 비준된 협약에는 8개 핵심협약 중 4개 협약 즉 동등 보수에 관한 협약(1951년, 100호), 차별(고용 및 직업)에 관한 협약(1958년, 111호), 최저연령에 관한 협약(1973년, 138호), 최악의 형태의 아동노동에 관한 협약(1999년, 182호)이 포함되어 있다. 대한민국은 나머지 4개 핵심협약인 강제노동에 관한 협약(1930년, 29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(1957년, 105호), 결사의 자유 및 조직할 권리의 보장에 관한 협약(1948년, 87호), 조직할 권리 및 단체협상에 관한 협약(1949년, 98호)을 아직 비준하지 않았다. 대한민국은 4개의 ILO 우선협약 중 3개를 비준하였으며, 177개의 기술협약 중 22개를 비준하였다. 2003년 고용노동부와 ILO가 양해각서를 체결하여 2004년 ILO 아태지역 우선과제로 선정된 영역에서 ILO양질의 일자리 아젠다를 실행하기 위한 기술 지원 협력프로그램을 개시하였다.⁵⁾
10. 통치구조는 1948년 7월 14일 제정되어 마지막으로 1987년 10월 29일 국민투표에 의해 개정된 헌법에 규정되어 있다. 권력은 행정부, 사법부 및 입법부로 나뉘어 있다. 국회는 입법권한을 가지고 있다. 국회는 임기가 4년인 300명의 의원들로 구성된 단원제 입법기관이다. 지방정부는 부분적 자치권을 가지고 있으며, 자체적인 집행기관과 입법기관이 있다. 대한민국의 대통령은 국민들의 투표에 의해 선출되며 5년 단임으로 집행부를 이끈다. 대

3) 대한민국이 비준하지 않은 국제조약은 다음과 같다. Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families or to the International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance. It has not signed or ratified: the Optional Protocol to the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment; the Second Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights, aiming at the abolition of the death penalty; the Optional Protocol to the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; the Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on a communications procedure; and the Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. 2012년 국가별 정례인권검토(UPR)에서 이러한 조약 비준의 중요성을 강조하는 권고가 여러 건 나왔다. A/HRC/22/10, paras. 124.1-124.2 참조.

4) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103123 참조

5) 우선순위는 경쟁력, 생산성, 일자리/노동시장 관리 및 사회적 보호/이주노동이다. www.ilo.org/asia/WCMS_400160/lang-en/index.htm 참조.

통령은 정부정책을 결정하는 내각의 의장이다. 국무총리는 대통령에 의해 지명되어 국회의 승인을 받는다. 국무총리는 각 행정부를 총괄하며 대통령의 지휘 하에 국무조정실을 관리한다. 국무총리는 국회에 참석할 수 있다. 사법부는 전국 및 지방 단위로 운영되며, 대법원, 고등법원, 지방법원, 헌법재판소, 특허법원, 가정법원, 행정법원 및 지원으로 구성된다. 법원들은 민사, 형사, 행정, 선거 및 기타 사법적 사안에 대한 관할권이 있다.

11. 헌법은 대한민국에서의 인권과 관련된 핵심문서이다. 예를 들어, 제10조에 따르면 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.” 관련성 있는 다른 조항에서 “성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별”을 금지하고(제11조 제1항), “근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정하며(제32조 제3항), “근로조건을 향상을 위하여” 독립적 결사, 단체협상 및 단체행동의 자유를 보장하고 있다(제33조 제1항). 국가인권위원회는 인권의 증진 및 보호를 위한 국가기관에 관한 원칙(파리 원칙)에 따라 설치되었다.⁶⁾

IV. 기업과 인권에 관한 인식

12. 상당수 정부 관료들, 공기업, 대기업들은 유엔 기업과 인권 이행원칙에 대해 인지하고 있었다. 실무그룹은 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따른 자신의 의무와 책임을 알지 못하는 몇몇 공기업, 대기업, 정부 관료들도 만났다. 실무그룹은 정부 전반에 걸쳐 일관성을 증진할 필요가 있음을 인지하게 되었으며, 유엔 기업과 인권 이행원칙이 단지 법무부, 산업통상자원부, 기획재정부에만 관련성이 있다는 오해가 있음에 주목했다. 유엔 기업과 인권 이행원칙은 정부 전반에 걸쳐 이행되어야 하고, 모든 기업들은 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따른 책임을 인지하고 준수해야 한다. 많은 기업들은 유엔 기업과 인권 이행원칙의 이행과 관련하여 정부로부터 거의 지침을 받지 못했다고 보고했다.
13. 실무그룹은 정부와 대부분의 기업 내에서 국제적 모범사례를 연구하고 기업과 인권에 관련된 정책과 실무를 개선시키고자 하는 의지를 목격했고, 이러한 의지는 격려 받을 만하다. 정부가 기업들에 기업과 인권에 관한 지침을 제공하고, 국내외적으로 활동하는 기업들의 문화 변화를 촉진하고자 한다는 국무총리비서실 내 국무조정실의 진술은 고무적이었다. 실무그룹은 이 방면에서 구체적인 진전을 기대하고 있다. 실무그룹은 또한 유엔 기업과 인권 이행원칙을 활용하는 활발한 시민사회 주체들을 만나게 되어 반가웠다.
14. 유엔글로벌콤팩트 한국협회가 활발하게 활동 중이고, 유엔 기업과 인권 이행원칙을 강조하고 있다. 유엔글로벌콤팩트의 리더스 서밋(Leaders Summit) 2015 “지속가능한 발전 성취를 위한 기업의 참여”는 기업과 인권에 관한 관심을 보여주었다. 실무그룹은 해외에서 활동하고 있는 기업들을 위한 기업의 사회적 책임 포럼에 관한 계획들을 전해 들었다.
15. 실무그룹은 국가인권위원회가 유엔 기업과 인권 이행원칙과 실무그룹의 기업과 인권에 관

6) General Assembly resolution 48/134, annex 참조.

한 국가인권정책기본계획에 관한 지침을 한국어로 번역했고, 기업과 인권 로드맵을 수립하는 연구조사 활동을 개시했으며, 정부로 하여금 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획을 수립하도록 권고했음에 주목했다. 만약 권고사항이 채택된다면, 아시아에서 처음으로 기업과 인권에 대한 국가인권정책기본계획을 수립한 국가 중 하나가 될 것이다. 실무그룹의 방문기간 동안, 제11회 평화와 번영을 위한 제주포럼과 연계하여 국가인권위원회는 정부와 기업, 시민사회 관계자 약 300명이 참석한 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획에 관한 컨퍼런스를 개최했다. 실무그룹은 이를 긍정적으로 바라보면서도, 여러 시민사회단체로부터 이 컨퍼런스에 초대받지 못했다는 우려를 전해 들었다.

V. 관련된 쟁점들

A. 접수된 문제제기

16. 실무그룹이 전달받은 내용 중에는 인상적인 것도 있었지만, 시민사회는 기업의 작위 또는 부작위로 인해 고통을 받는 소비자, 노동자 및 하청업체에 관한 다수의 사안을 중점적으로 제기했다. 그 중 몇 가지만 들자면 다음과 같다.⁷⁾
17. 가습기살균제 사건의 경우 가습기살균제에 포함된 독성 화학물질에의 노출로 인해 1,136명이 사망하고 4,305명은 건강악화로 고통 받고 있다고 주장되고 있다.⁸⁾ 2011년 이후 애경(주), 코스트코 코리아, (주)이마트, (주)GS리테일, 한빛화학(주), 홈플러스(주), 롯데쇼핑(주), (유한)옥시레킷벤키저, 에스케이케미칼(주)을 포함한 여러 기업에 의해 제조되고 판매된 가습기살균제 사용으로 인해 주로 여성과 아동 수백 명이 호흡기 장애, 급성 폐렴 그리고 기타 폐질환으로 고통을 받았다⁹⁾. 피해자를 파악하기 위한 정부의 조사가 등급분류제에 근거하여 단지 제한된 수의 피해자만이 확인되는데 그쳐 재정지원, 건강모니터링 등의 구제를 받을 자격이 있는 피해자들이 배제되었을 가능성이 제기되었다. 이 주장에 대한 답변에서 정부는 실무그룹에 보상대상이 아니라는 판정을 받은 피해자를 위해 이의를 제기할 수 있는 제도를 도입했다고 밝혔다. 또한 가정용 물질의 흡입에 따른 건강상 위험에 대한 연구의 결여, 제품과 관련된 위험에 관한 정보의 부재, 그리고 어느 한 기업이 책임을 인정하기까지 5년이 걸렸다는 점이 문제가 되었다. 국가인권위원회는 정부와 관련 기업에 책임을 인정하고 피해자에게 구제를 제공할 것을 권고하였다. 국가인권위원회는 또한 살인적 가습기살균제 피해자에 대한 지원의 확대 및 비극이 되풀이되는 것을 막기 위해 화학물질의 유해성에 대한 평가 등 관리체계를 개선할 것을 권고하였다. RB코리아(구 옥시레킷벤키저)는 옥시 가습기살균제의 역할과 적절한 구제 제공의 지연에 대한 책임을 인정하는 사과문을 발표하였다.¹⁰⁾ 또한 보상계획을 수립하였다.¹¹⁾ 실무그룹은 보상계획이 정도나 규모면에서 부적절하다는 문제제기를 들었다.

7) 제기된 사안 중 일부는 유해물질 특별보고관의 국가방문 보고서에서도 다루졌다 (A/HRC/33/41/Add.1).

8) 이 수치는 정부에서 실무그룹에 제공한 것이다.

9) 다수의 특별보고관들에 의해 2016년 2월 12일 제출된 질의서(A/HRC/32/53) 참조.

10) www.rb.com/media/1674/rb-hy-2016-final.pdf, p. 9 및 www.rb.com/media/news/2016/may/oxy-rb-and-humidifier-sterilizers-in-korea/ 참조.

11) www.rb.com/media/1801/4-fact-sheet-oxy-rb-korea-v5_jp-final-comments.pdf 참조.

18. 아울러, 삼성전자와 엘지전자의 3차 공급업체인 YN테크, BK테크와 덕영ENG 노동자들이 일터에서의 메탄올 중독으로 인한 급성시신경손상 및 중독성뇌장애 진단을 받았다는 주장이 제기되었다.¹²⁾ 핸드폰에 사용되는 알루미늄 부품의 절단과 성형 과정에서, 노동자들이 산업안전보건법(제5조)에 위반하여 적절한 건강 및 안전교육, 정보, 환기 및 보호장비(장갑, 보호안경 및 마스크)를 제공받지 못했기 때문에 메탄올 노출이 발생했고, 메탄올을 에탄올로 교체함으로써 노출을 부분적으로 피할 수 있었을 것이라는 주장이 제기되었다.
19. 삼성전자 반도체 및 LCD 디스플레이 공장에서 백혈병, 뇌종양 및 난소암을 포함한 220건이 넘는 직업병과 사망사건이 주장되고 있다.¹³⁾ 주장에 따르면 보건과 안전 관리의 부실과 유해 물질에 대한 노출로 직업병이 발생하였다는 것이다. 영업비밀을 이유로 한 피해자들이 노출된 물질에 대한 정보의 부재, 삼성전자와 피해자간 교섭의 지연, 한국근로복지공단의 산업재해에 대한 제한된 해석으로 인한 보상청구의 어려움에 관한 우려들이 제기되었다.
20. 당진에서의 환경파괴와 건강상 영향이 주장된 사안은 석탄화력발전소의 급격하고 과도한 개발과 현대제철소의 공기오염으로 인한 사망, 암 발병과 여타 건강상 영향에 관한 것이다.¹⁴⁾ 실무그룹이 전달받은 바에 따르면 당진은 현재 국내에서 탄소배출량이 가장 높은 도시에 해당되며, 탄소배출률 증가폭은 국가적 증가폭의 4.5배에 달한다. 현지 주민들은 화력발전소 추가건설에 관한 의견수렴이 없었다고 주장한 반면, 정부는 현지주민과의 토의를 포함한 환경영향평가가 있었다고 진술했다. 소변 내 높은 비소 수치, 과도하게 높은 수치의 미세먼지, 톨루엔과 벤젠에도 불구하고, 기업활동에 대한 제약은 제한적이었다.
21. 포스코대우의 미얀마 내 토지매입 관련해서 서울지방법원에 소가 제기되었다.¹⁵⁾ 미얀마인 20명이 슈웨 가스 프로젝트와 포스코대우의 미얀마 내 연안가스터미널을 위한 토지매입과 관련 보상을 청구하였다. 보고에 따르면 포스코대우는 120개 가구에 보상을 지급하였지만, 토지의 가치와 이어진 수질오염 및 산업폐기물로 인한 환경파괴에 비추어 보상이 적절치 못하다는 것이다. 주민과의 보상약정이 토지에 대해 사실적 지배권을 행사하는 전직 고위 군 장교들의 영향을 받았고, 토지에 거주하는 주민들의 충분한 의견수렴이 없었으며, 토지수용이 실향으로 이어졌고, 구제신청절차나 프로젝트에 대한 감시가 없었다고 주장되고 있다.
22. 인도 정부가 포스코에 일관제철소와 항만을 위한 인허가를 내준 후 인도 오디샤 주 거주

12) <http://laborhealth.or.kr/42439>, 보도자료 참조.

13) 국제노총(International Trade Union Confederation), "Samsung: modern tech, medieval conditions", pp. 13-14. www.ituc-csi.org/IMG/pdf/samsung_web_en.pdf에서 찾아볼 수 있다.

14) http://media.greenpeace.org/C.aspx?VP3=SearchResult_VPage&STID=27MZIFJ6ITA90.

15) Lee Kyung-min, "Law students put twist on POSCO Daewoo-Myanmarese dispute", Korea Times, 17 March 2016, 및 Earthrights International, "The Burma-China pipelines: human rights violations, applicable law, and revenue secrecy", Situation Briefer No.1, March 2011. 이 자료는 www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2016/03/116_200611.html 및 www.earthrights.org/sites/default/files/documents/the-burma-china-pipelines.pdf에서 각각 확인 가능하다.

주민들의 강제이주에 관한 주장이 있었다. 프로젝트로 인해 최대 20,000명이 권리 보장을 위한 적절한 안전장치와 보장 없이 강제로 집과 땅을 떠나게 될 것이라는 우려가 제기되었다.¹⁶⁾

23. 한국조폐공사(KOMSCO) 목화펄프 공급망 내 우즈베키스탄에서의 아동노동과 강제노동에 관한 주장이 제기되었다.¹⁷⁾ 한국조폐공사는 지폐와 여권에 사용하기 위한 목화펄프를 우즈베키스탄에서 공급받고 있다. 2010년 한국조폐공사와 대우인터내셔널이 목화펄프를 구매하기 위해 우즈베키스탄에서 Global KOMSCO Daewoo를 설립하였다. 주장에 따르면 한국조폐공사는 아동노동과 강제노동에 관한 우려가 제기된 후 목화펄프 공급망을 감시하고, 공급망 관리를 개시하거나 인권 실천과 점검의무를 다하기를 거부하였다는 우려가 제기되었다.¹⁸⁾ 한국조폐공사는 실무그룹에 아동노동을 금지하는 한국조폐공사의 사회 및 환경기준에 관한 행동강령을 제시하였다.
24. 현대자동차의 부품사인 유성기업에서의 전국금속노동조합 유성지회의 쟁의행위(엔진피스 톤링의 생산중단으로 이어짐)와 관련된 노동조합 탄압에 관한 주장이 제기되었다. 현대자동차는 사건과 관련된 어떠한 연계도 부인하였으며, 부품사 사업에 관여하거나, 책임이 있거나 관심이 있지 않다고 말했다. 실무그룹은 현대자동차가 노동조합 활동가들에 대해 상당한 압력을 행사했으며, 이로 인해 2016년 3월 17일 한 조합원이 자살하기에 이르렀다는 주장을 들었다.¹⁹⁾ 또한 노동조합의 요청에도 불구하고, 고용노동부가 유성에 대한 특별근로감독을 시행하지 않았다는 주장이 제기되었다.
25. 울산 조선산업 노동자들, 특히 현대중공업 공급망의 3차 및 4차 공급업체 노동자들이 심각하고 치명적인 부상사고로 고통 받고 있는 것과 관련, 안전과 보건에 관한 우려가 제기되었다.²⁰⁾ 노동자들은 하청업체에 의한 산업재해의 은폐, 하청업체 노동자 노동조합에 대한 인정의 부재, 산재보험을 신청할 때 받는 불이익에 대한 문제를 제기하였다. 실무그룹은 업무 관련 사망사건이 급증했다는 내용을 전달받았다. 즉 2015년에는 3명이었던 반면 2016년에는 정부에 따르면 10명, 현대중공업산업재해네트워크에 따르면 14명이 사망했다.²¹⁾

16) 2013년 10월 1일 다수의 특별보고관들이 발표한 보도자료 “India: Urgent call to halt Odisha mega-steel project amid serious human rights concerns” 참조. <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13805&LangID=E>에서 확인 가능하다.

17) ILO, “Third Party Monitoring of the use of child labour and forced labour during the Uzbekistan 2015 Cotton Harvest” (November 2015) 참조. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_427620.pdf에서 확인 가능하다.

18) Kim Young-jin, “Ugly truth behind banknotes”, Korea Times, 11 December 2013. www.koreatimes.co.kr/www/common/printpreview.asp?categoryCode=316&newsIdx=147819. The Cotton Campaign, “KOMSCO asked to stop using forced-labor cotton in Korean currency”, 14 June 2013. www.cottoncampaign.org/harvest-2016/komsco-asked-to-stop-using-forced-labor-cotton-in-korean-currency.

19) www.industrial-union.org/hyundai-stop-union-busting-at-your-suppliers-1 참조.

20) www.industrial-union.org/korean-unionists-alert-world-to-deaths-at-hyundai-shipyards

21) <https://unsafehi.org/table-of-fatalities/> 참조.

26. 서울특별시도시철도공사와 부산교통공사 노동자들은 기술자들이 1인승무제, 강압적 관리, 휴게시간의 결여, 자격 있는 기술자의 부족과 운전원 한 사람에게 부과되는 과도한 책임 등 열악한 노동환경으로 인해 다수의 자살사건으로 이어진 심각한 정신질환에 시달리고 있다고 주장하였다.

B. 공급망에서의 인권침해에 대한 보호

27. 이 장에서 다루는 기업 관련 인권침해에 대한 핵심적 주장은 원청(lead companies)이 자신들의 공급망을 적절하게 감독하는데 실패하였다는 점과 기업들의 사업 수행과 관련하여 발생한 인권에 대한 영향을 예방하거나 완화하는 책임을 부담하려는 기업의 의지가 부족하다는 점이다. 대기업이 연루된 여러 사안들은 하청업체에 고용된 비정규직 노동자들이 견뎌야 하는 침해적인 노동 조건- 높은 인권침해위험을 수반하는 하청과 이른바 “물량팀”(야간노동자들로 구성된 비공식 공급망) -과 관련된다.²²⁾ 인권침해의 위험은 공급망의 하층으로 갈수록, 그리고 특히 공급망이 해외에 뻗어 있을수록 더 높아진다. 국가인권위원회가 2014년 수행한 산재 고위험군에 대한 연구에 따르면, 많은 하청 노동자들은 직영 노동자들에 비하여 열악한 노동조건에 처해 있고 안전 교육도 적게 받는다.
28. 앞서 언급한 울산 현대중공업은 이 문제를 잘 보여준다. 현대중공업 조선소에서는 약 55,000명이 일하고 있는데, 그 중 29,000명은 하청 노동자이고, 26,000명은 현대중공업이 직접 고용한 노동자들이다. 2012년 기준으로, (높은 산업안전보건 위험에 노출된) 제조 노동자들의 60% 이상이 하청노동자들이었다.²³⁾ 이 수치는 현재 80%로 증가했다.²⁴⁾ 이 조선소에서는 최근 10년간 매년 평균 6건의 중대 산재사고가 발생하였고, 그중 71%는 하청노동자들에게 발생했다.²⁵⁾ 2016년 1월부터 5월까지 사망한 7명의 노동자와 관련하여 정부는 이 중 세 명이 하청노동자라고 하였지만, 현대중공업산업재해네트워크는 그 숫자가 5명이라고 밝혔다.²⁶⁾ 현대중공업 사내하청지회는 “위험을 외주화한다”는 이유로 현대중공업을 비판하였다.²⁷⁾ 현대중공업은 하청노동자들에게 중대재해가 많이 발생하는 이유가 하청노동자들이 숙련되지 않은 반면에(평균 2년) 정규직 노동자들은 보다 숙련되어 있기(평균 18년) 때문이라고 말했다.
29. 기업은 자신의 공급망 전반에서 인권을 존중할 책임을 부담하여야 하고, 사업 수행의 모든 부분에서 인권에 끼치는 부정적인 영향 문제를 처리하여야 한다. 실무그룹에 따르면, “원칙적으로, 어떤 기업도 공급망 내에 있는 한 다른 당사자와의 사업 관계의 결과로서

22) http://laborhealth.or.kr/index.php?mid=journal&category=41072&document_srl=41187 참조.

23) [www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=c/wp6\(2014\)10/final&doclanguage=en](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=c/wp6(2014)10/final&doclanguage=en) page 19 참조.

24) <http://goodelectronics.org/publications-en/a-report-on-workplace-injuries-at-hhi> 참조.

25) www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2015/Korea/list_of_dead_hhi_workers.pdf 참조.

26) <https://unsafehhi.org/category/press-release/> 참조.

27) www.industrial-union.org/one-worker-a-month-dying-at-worlds-biggest-shipbuilder 참조.

인권침해를 유발하거나 기여하거나 직접 연관되는 방식으로 인권침해에 연루될 수 있다.”²⁸⁾ 이행원칙 13은 기업들에게 “부정적인 영향에 기여하지 않았다고 하더라도 기업의 사업 관계에서 운영, 생산 또는 서비스와 직접적으로 연관됨으로써 발생할 인권에 부정적인 영향을 예방하거나 완화하기 위해 노력할 것”을 요구한다.

30. 실무그룹은 공급망에서의 인권 실천과 점검의무에 대한 다양한 접근 방식에 대한 여러 입장을 들었다. 어떤 기업들은 자신의 사업수행에 있어 실천 및 점검의무를 통합하고 협력업체와의 계약 조건에 인권을 존중한다는 내용을 포함시켰다.²⁹⁾ 한국철도공사는 공급망 내의 1차 협력업체 이하에서도 인권 실천과 점검의무에 대한 약속을 강조하면서, 노동조합 활동이 그러한 문화를 만드는 데 중요한 역할을 한다고 언급하였다. 한국철도공사는 1차, 2차 및 3차 공급업체들의 준수여부를 현장 조사한다고 보고하였고 협력업체들은 새로운 하청계약을 고지할 의무가 있다고 밝혔다. 1차, 2차, 3차 협력회사들의 노동자들은 핫라인 전화를 이용할 수 있었다. 한국철도공사는 공급망에 대한 책임을 다하고 있었다. 다시 말해 “한국철도공사는 자사의 직원들뿐만 아니라 한국철도공사의 사업 파트너, 고객 및 지역 주민들의 양도할 수 없는 인권도 존중하는 경영을 한다.”³⁰⁾ 그러나 다른 기업들의 경우 공급업체와의 관계를 의지와 신뢰의 문제라고 설명하였다. 이들 기업들은 원청(lead companies)이 자사의 정책을 공급업체들에게 강제하는 것은 부적절하며, 따라서 1차 공급업체들에게 자사의 행동강령을 전달하고 이러한 기준을 준수할 것을 권장할 수 있을 뿐이라고 말했다. 대체로, 심지어 인권 기준의 준수가 공급업체들에게 강제되는 경우에도, 원청(lead companies)의 인권 실천과 점검 의무는 1차 공급업체에 대한 감독으로 한정되었다. 그리고 자신들보다 공급망에서 더 하위에 있는 공급업체들이 인권을 존중하고 원청(lead company)의 행동강령을 준수하도록 할 책임은 이들 1차 공급업체에게 주어졌다. 고충 사안을 보고하는데 사용되는 전화 핫라인과 방문 조사는 주로 원청(lead companies)에 직접 고용된 노동자들을 위한 것이었고, 그 이하의 공급망에서 일하는 노동자들을 위한 것은 아니었다. 인권 정책을 가지고 있는 기업들도 자신들의 인권책임, 필요하다면 공급망 전반에서 발생하는 기업의 영향을 추적할 필요가 있음을 의미한다고 인정하는 것은 아니었다. 일부 기업들의 경우 하청을 주는 주요한 이유가, 예를 들어 열악한 작업장 안전에서 기인하는 위험 등 위험을 외주화하기 위함이었다. 이들 기업들은 직접 협력업체를 넘어서는 공급망을 다 감독하는 것은 현실적으로 불가능하다고 주장하였으며, 현대자동차는 자사의 직접 협력업체 중 하나가 연루된 인권침해 사안에 대해서도 자신과는 관계없는 사안이라고 하였다.
31. 또한 실무그룹은 원청(lead companies)들이 하도급법 제18조(부당한 경영간섭의 금지)의 “원사업자는 하도급거래량을 조절하는 방법 등을 이용하여 수급사업자의 경영에 간섭하여서는 아니 된다”³¹⁾는 문언을 공급망에서 발생하는 문제들에 대하여 1차 공급업체 이하의

28) A/71/291, para. 35 참조.

29) 한 예로 삼성전자 공급망 행동강령(Supplier Code of Conduct) 4쪽 참조. www.samsung.com/us/aboutsamsung/for_partners/downloads/samsung-supplier-code-of-conduct-guide-ver-2-2.pdf에서 확인 가능하다.

30) Korea Rail Network Authority, Sustainability Report 2016, p. 55. <http://english.kr.or.kr/sub/info.do?m=0103>에서 확인 가능하다.

31) https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=3192&lang=ENG 참조.

공급업체들에 대한 개입을 제한하는 의미로 해석하고 있다고 전해 들었다. 하지만 이 조항은 재화의 양과 관련하여 하청업체의 경영에 간섭하는 것을 제한하는 것이지 원청(lead companies)들이 자사의 공급망 내에서 발생하는 인권 문제들을 다루는 것을 제한하는 것이 아니다. 실무그룹은 특히 안전보건 사안과 관련하여서 원청(lead companies)들이 자사의 공급망 감독에 적용할 수 있는 법적 준수 조치들에 대한 지침을 제공할 것을 관련 당국에 촉구한다.

32. 복잡한 공급망 구조를 가진 기업들은 가장 심각한 부정적인 인권영향이 있는 분야를 파악하고 우선적으로 처리하여야 한다.³²⁾ 기업들은 부정적인 인권영향을 파악할 수 있는 고충처리 메커니즘을 마련하여야 한다. 이러한 메커니즘은 부정적인 영향을 받을 수 있는 모든 노동자와 개인에게 제공되어야 한다. 산업재해 고위험군에서의 사업 수행은 투명해야 하고, 안전 조건을 증진시키는 하청업체의 노력을 장려하여야 한다. 원청(lead companies)들은 하청 노동자들이 효과적인 고충처리 메커니즘에 접근할 수 있도록 자신들의 영향력을 사용하여야 한다. 정부는 기업이 자사의 공급망에서 인권침해가 발생하지 않도록 보호할 필요가 있음을 인정했지만, 이러한 보호를 증진하고 공급망 관계를 국제 인권수준에 맞추기 위해서는 더 많은 노력들이 필요하다.

C. 국외에서의 기업 관련 인권침해

33. 이 장에서 상술된 사안 중 일부는 대한민국에 근거를 둔 기업의 해외 활동에 관한 것이다. 이는 이 기업들의 활동이 점차 초국경화되고 있는 사실을 반영한다. 기업들이 해외에서 인권침해에 연루될 위험은 보다 약한 규제체계를 가지고 있는 나라에서 더 높다³³⁾. 실무그룹은 해외에서 활동하는 기업들이 해외 사업과 관련된 인권 실천 및 점검의무의 보다 높은 필요성에 별다른 주의를 기울이지 않는다는 점을 우려한다. 정부와 기업 대표들은 이 영역에서 보다 많은 노력을 기울일 필요가 있음을 인정하였다. 기업들은 피해가 확대되는 것을 막기 위해 고충사항을 즉시 인지할 수 있도록 하는 제도를 마련하여야 한다. 한국정부와 대사관들은 기업들이 해외 활동과 관련된 인권 위험을 식별, 예방 및 완화할 수 있도록 지원을 제공하여야 한다. 실무그룹은 스리랑카 주재 대사관에서 일부 교육이 진행되었다고 들었지만, 종합적 교육 프로그램의 시행이 요구된다. 정부와 기업들은 해외에서 활동하는 기업들이 인권침해 유발을 방지하기 위한 인권 실천 및 점검의무를 어떻게 이행하는지에 대해 보다 주의를 기울일 필요가 있다. 실무그룹은 기업의 해외사업과 관련된 인권침해 사안과 관련 구제에 대한 접근성 증진의 중요성을 강조하는 바이다. 기업들이 해외에서 부정적 인권 영향을 미치지 않도록 예방하고 문제가 있으면 최대한 신속하게 대응하는 것은 국익에 부합한다.

VI. 경제 주체

32) 이행원칙 24.

33) J. Ruggie, "Making economic globalization work for all: achieving socially sustainable supply chains", address to G-20 Labour and Employment meeting, 15 February 2017 참조. www.shiftproject.org/media/resources/docs/Hamburg-Keynote-2017.pdf에서 확인 가능하다.

A. 경제 주체로서의 국가

34. 한국에는 다수의 공기업들이 있으며, 공기업들도 다른 사기업들과 마찬가지로 유엔 기업과 인권 이행원칙의 두 번째 축에 따라 인권에 부정적인 영향을 야기하지 않도록 노력하여야 한다. 유엔 기업과 인권 이행원칙의 첫 번째 축에 의하면, 국가는 공기업이 인권을 존중하도록 추가적인 조치를 취해야 한다.³⁴⁾ 실무그룹은 기획재정부의 공공정책국에서 매년 전문가에 의한 공기업 수행평가를 시행하고 있다는 반가운 이야기를 들었다.³⁵⁾ 또한 국가인권위원회가 공기업을 포함하여 117개 공공기관에 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 배포하였다는 반가운 이야기를 전달받았다.³⁶⁾ 그러나 몇몇 공기업들은 유엔 기업과 인권 이행원칙이 요구하는 바가 무엇인지 거의 이해하지 못하고 있었다. 인권 실천 및 점검의무를 비롯하여 공기업이 취해야 할 조치들을 더 강조할 필요가 있다.
35. 대한민국의 국민연금 기금은 561조원의 기금을 비축하고 있는 세계에서 세 번째로 큰 연금이다.³⁷⁾ 국민연금기금운용위원회는 기금을 “유지하고 증대”할 목적으로 운영되는 독립적 투자운용위원회이다. 국민연금 기금은 유엔 책임투자원칙(the Principles for Responsible Investment)³⁸⁾에 가입하였으며, 따라서 기금의 투자분석과 의사결정과정에서 환경적, 사회적, 기업의 지배구조적 고려들을 포함시켜야 하며, 기금이 투자하는 기업들의 관련 정보를 공개하도록 해야 한다. 실무그룹은, 기금이 장기적이고 안정적인 수입을 얻기 위한 투자 대상을 모색할 때 환경적, 사회적, 기업의 지배구조적 요소들을 고려할 수 있도록 하는 국민연금법 제102조 제4항³⁹⁾이 2015년에 추가되었음에도 불구하고, 투자의 그러한 측면들을 정기적으로 감독하는 환경적, 사회적, 기업의 지배구조적 실사의 공식적인 실행체계가 없다는 사실을 알게 되었다. 보건복지부는 기금의 관리감독처로서, 이에 대한 지침을 제공하고 기금의 모든 투자에 관한 인권 실천 및 점검의무를 감독해야 한다.
36. 한국수출입은행⁴⁰⁾은 기획재정부에 의해 대외경제협력기금(EDCF)의 집행을 맡은 기구로서 개발도상국의 차관신청의 심사와 계약 체결, 차관지급 및 당해국가의 경제적 지원계획의 평가를 담당한다. 실무그룹은 당해국의 차관사용계획에 적용될 수 있는 인권에 대한 세이프가드가 부재하다는 보고를 받았다. 국제적으로 모범적인 선례에 따라, 한국수출입은행의 모든 활동은 인권 실천 및 점검의무와 세이프가드에 따라야 한다. 실무그룹은 한국수출입은행이 2012년에 세이프가드 시안을 마련하였고 2017년에 전면 시행을 계획하면서

34) 이행원칙 4는 기업활동으로 야기되는 부정적 인권영향을 예방하고 시정하는 의무의 일환으로 “국가는 국가에서 소유하거나 관리하는 기업 또는 수출신용기관, 공적 투자보증기관 등 정부기관으로부터 상당한 지원 및 서비스를 제공받는 기업의 인권침해 예방을 위해 필요시 인권 실천 및 점검 의무를 요구하는 등 추가적인 조치를 취하여야 한다”고 명시하고 있다.

35) OECD and Korea Institute of Public Finance, “State-owned enterprises in Asia: national practices for performance evaluation and management, 2016”, p. 48 참조.

www.oecd.org/daf/ca/SOEs-Asia-Performance-Evaluation-Management.pdf에서 확인 가능하다.

36) 국가인권위원회 보도자료, “NHRCK’s Report on Business and Human Rights”, press release, 29 April 2013. www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&boardtypeid=7003&boardid=7001572에서 확인 가능하다.

37) http://fund.nps.or.kr/jsppage/fund/ifm_e/ifm_e_01.jsp 참조.

38) www.unpri.org/about/the-six-principles 참조.

39) http://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=33644&lang=ENG 참조.

40) www.koreaexim.go.kr/site/main/index002 참조.

2013년에 시범실시를 시작했지만 어떠한 폭넓은 협의도 진행한 바가 없다고 전해 들었다. 셰이프가드가 필수적인 동시에, 모든 시범프로그램은 공적인 검토의 대상이 되어야 한다. 실무그룹은 한국수출입은행이 셰이프가드 개발 과정을 마무리하기 전에 시민사회의 자문을 얻을 것을 권장한다. 셰이프가드는 유엔 기업과 인권 이행원칙과 ILO 노동기준, 아동 권리협약과 같은 국제 인권 기준에 기초해야 하며, 지속가능개발목표(SDG) 및 OECD 다국적기업 가이드라인을 고려하여야 한다.

37. 한국거래소는 2015년에 지속가능한 증권거래소 이니셔티브⁴¹⁾에 가입하였고 다우존스 지속가능경영지수(DJSI Korea)⁴²⁾를 사용하고 있다. 로베코샘(RobecoSAM, DJSI 개발기관 중 하나)과 한국생산성본부는 한국거래소에 등록된 200개 회사들의 비재무적 요소들을 평가한다. 기업들에 질문지를 보내, 기업인권정책을 가지고 있는지, 인권 실천 및 점검의무를 이행하고 있는지, 해당기업의 경영 또는 관련된 가치망(value chain) 전반에 걸쳐 잠재적인 인권 쟁점을 다루고 있는지, 인권 쟁점을 어떻게 다루는지 보여주기 위해 이에 대한 과정을 공개하는지 등을 묻는다.⁴³⁾ 실무그룹은 이러한 구체적인 질의방식을 권장하며, 모든 상장기업들에 이러한 방식의 보고를 적용하는 것이 적절하다고 판단한다.
38. 조달청은 공공조달을 다룬다. 개정 국가계약법에 따르면, 조달청이 기업의 사회적 책임을 증진하기 위해 공공조달 절차에 사회적, 환경적 요소들을 반영할 수 있도록 하고 있다. 그러나 이는 강제성이 없다. 정부는 공공조달을 위한 입찰절차에서 비재무적 요소에 대한 평가기준을 제공해야 한다. 또한 입찰과정에서 사회적, 환경적 요소의 공개를 요구하는 조치를 취함으로써 입찰가격뿐만 아니라 이러한 요소에 대한 수행평가로 낙찰자를 결정하도록 하여야 한다. 이는 정책일관성을 증진시키고 공공조달에 인권을 통합하는데 기여할 것이다.

B. 중소기업과 대기업의 관계

39. 한국에는 상당수의 중소기업이 있음에도 불구하고 몇몇의 대기업이 경제를 장악하고 있다. 이러한 중소기업과 대기업의 힘의 불균형은 현저하게 나타난다. 한국의 모든 기업 중 99%가 342,000,000개의 중소기업이고, 고용시장의 88%를 차지하고 있다. 이들 중소기업의 절반가량이 대기업과 재벌 계열사에 공급하는 회사이다. 실무그룹이 한국 정부와 시민사회 대표자들과 면담할 때 모두가 공감한 우려사항이 바로 대기업과 중소기업 공급업체의 불균형적인 관계였는데, 대기업이 모든 입찰조건을 지배하면서 중소기업들이 서로 보다 낮은 입찰가를 제시하며 경쟁하도록 압력을 행사한다는 것이다. 또한 실무그룹은 대기업과 중소기업의 근로조건, 임금, 복지혜택에도 차이가 있다는 것을 알게 되었다.
40. 이러한 대기업의 부당한 관행으로부터 중소기업을 보호하기 위해 대중소기업 상생협력 촉

41) www.sseinitiative.org/wp-content/uploads/2015/05/Korea-Stock-Exchange-KRX-Commitment-Letter_f.pdf 참조.

42) www.sustainability-indices.com/index-family-overview/djsi-family-overview/index.jsp 및 <http://us.spindices.com/indices/equity/dow-jones-sustainability-korea-index-krw> 참조.

43) www.sustainability-indices.com/images/RobecoSAM-Corporate-Sustainability-Assessment-Companion.pdf 참조.

진에 관한 법률(2006년 제정, 2016년 최신 개정)⁴⁴⁾과 같은 방안들이 시행 중에 있다. 이 법은 “대기업과 중소기업 간 상생협력을 촉진하기 위한” 시책을 수립하는 것을 목적으로 하고 있고, 여기에는 대기업과 중소기업 간 기술 및 인력 교류의 촉진에 관한 사항과 임금격차 완화에 관한 사항이 포함되어야 한다(동법 제2조). 중소기업을 지원하는 기업을 장려하기 위해 한국 정부는 동반성장지수를⁴⁵⁾ 개발하였고, 이에 따라 대기업은 기획재정부 주도 하에 매년 독립적인 기관으로부터 동반성장 수준을 평가 받고 우수사례에 대해서는 포상을 받는다. 그러나 이러한 계획에는 인권실천과 점검의무가 명시적으로 포함되어 있지 않다. 이 점은 분명히 언급되어야 하고, 인권에 관한 기준이 반드시 포함되어야 한다.

C. 비재무보고서

41. 실무그룹이 면담한 모든 기업은 지속가능성 연례보고서를 발간하였다. 이 중 일부는 인권에 대한 언급이 있었고 그 정도에는 차이가 있었다. 실무그룹이 만난 대부분의 기업은 인권에 관한 기준을 포함하고 이행원칙을 언급하고 있는 GRI G4 지속가능경영보고서 가이드라인(Global Reporting Initiative G4 Guidelines)⁴⁶⁾을 따르고 있다고 밝혔다. 그러나 이러한 보고서들은 전반적으로 인권침해 위험을 평가하고, 예방 및 구제하기 위한 구체적인 방안에 대해서는 언급하지 않았다. 실무그룹은 모든 기업이 비재무보고서에서 이러한 사항을 강조할 것을 권장한다. 이행원칙을 준수하기 위한 핵심적인 도구의 하나로 인권 보고 및 검증 프레임워크 이니셔티브(Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative)⁴⁷⁾에서 발전된 틀을 들 수 있다. 실무그룹은 한국 정부가 비재무보고서에 이행원칙과 기타 현존하는 보고서 기준에 따른 인권 실천과 점검의무 절차를 포함하도록 하는 요건을 마련하도록 권장한다. 한국 정부는 또한 유엔 기업과 인권 이행원칙과 책임있는 기업행동을 증진하기 위해 기존의 제도를 활용할 수도 있다. 여기에는 지속가능경영센터와 산업통상자원부가 대기업을 대상으로 매년 윤리경영을 평가하는 기업윤리지수,⁴⁸⁾ 위에 언급한 동반성장지수와 국가인권위원회의 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 들 수 있으며 이는 사기업으로 확대될 수 있다.

VII. 구체적 이슈들

A. 노동권

42. 정부 관계자들은⁴⁹⁾, 사업장에서의 안전과 보건문제가 대기업에서 계속 문제가 되어 왔으며, 중소기업들에서도 눈에 띄게 문제화되고 있다고 밝혔다. ‘산업재해를 예방하고 편안한 근로환경을 조성함으로써 노동자들의 건강과 안전을 유지, 증진하고, 책임소재를 분명히 하는 것’을 목적으로 하는 산업안전보건법⁵⁰⁾은, 안전한 사업장 조항과 관련하여 고용주들

44) https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=30349 참조.

45) www.winwingrowth.or.kr/index.do (in Korean only) 참조.

46) www.globalreporting.org/information/g4/Pages/default.aspx 참조. 이 프레임워크는 유엔 이행원칙 보고 프레임워크로 불린다.

47) www.ungpreporting.org/ 참조.

48) http://csm.ips.or.kr/site/sm_english/wedo/kobex_01.aspx 참조.

49) 특히 고용노동부.

50) www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw_view.jsp?idx=264&tab=7 참조.

에게 여러 요구 사항들을 제시한다. 그러나 실무그룹은 이러한 요구 사항들의 감독 및 시행이 문제이며, 사업장에서의 사고들이 적절하게 조사되고 예방과 보상 조치를 정립하기 위해서는 그에 대한 보고를 용이하게 하는 더 많은 조치가 취해져야 한다고 전해 들었다. 산업재해에서 보상을 받기 위해서는 피해자들이 위험요인의 존재 및 노출 위험성이 크다는 것을 입증해야 하는 등 입증책임 부담이 크다. 유해한 노동환경에서 기인하는 피해에 대해 산업재해보상보험으로부터 배상을 받기 위한 입증책임은 피해자들이 져야만 한다.⁵¹⁾ 환경오염피해배상책임 및 구제에 관한 법률이 2016년 1월 1일부터 시행되어 이러한 입증 책임을 줄여 주었다⁵²⁾. 이는 긍정적이지만 고용주의 과오를 입증하는 데 어려움이 있는 노동자들을 위한 정당한 처우를 위해서는 아직 갈 길이 멀다. 국제 안전보건 경영체계인 OHSAS 18000은 계약상 합의와 무관하게 노동자가 근무하는 회사는 그/그녀의 건강과 안전에 대해 책임을 진다고 규정하고 있다.⁵³⁾ 실무그룹은 실제 이 시스템을 사용하는 기업이 있는지는 확인하지 못했으나 기업들이 이 시스템을 사용해야 한다고 생각한다. 같은 맥락에서, 실무그룹은 국제노동기구의 지속가능 경쟁 및 책임있는 기업(Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) 실무교육 및 현장 상담 프로그램⁵⁴⁾이 사용되는 예를 확인하지 못했다. 이는 중소기업의 생산성과 노동환경을 개선해줄 수 있는 프로그램으로, 실무그룹은 중소기업들에 이 프로그램이 유용할 것으로 생각한다.

43. 이미 언급한 바와 같이, 대한민국이 아직 비준하지 않은 두 가지 국제노동기구 핵심협약으로 '결사의 자유와 단결권 보장 협약(1948년, 제87호)'과 '단결권과 단체교섭권 협약(1949년, 제98호)'⁵⁵⁾이 있다. 노동자의 권리에 대한 국제노동조합총연맹(ITUC)의 세계노동권리지수에 따르면 대한민국은 노동자 권리와 관련 최하위권(권리보장이 되지 않는 나라로 규정되는 5등급)이다. 국제사면위원회⁵⁶⁾ 및 국제노동조합총연맹⁵⁷⁾은 구속노동자 문제나 시위의 제약을 강조했다. 실무그룹은 이러한 쟁점들을 둘러싼 -특히 노동조합이 활동할 수 있는 자유와 관련하여- 여러 우려의 목소리를 들었다. 결사의 자유와 단체교섭권에 관한 국제적 기준에 어긋나는, 기업에 의해 설립된 “어용노조”, 교섭창구단일화를 악용하여 어용노조가 교섭대표노조로 되는 것, 노조 설립을 이유로 한 하청계약의 종료⁵⁸⁾, 노동쟁의가 발생한 공급업체의 노조를 고소하고, 노동쟁의로 인해 발생한 손실을 메우기 위해 파업을 단행한 노동자들의 임금을 삭감하는 기업들의 사례 등에 대해 전달받았다. 노동자들이 자신들의 고용상의 권리를 합법적으로 방어하는 과정에서 발생한 기업의 재정 손실을 노동자들에게 부담하도록 해서는 안 된다. 모든 기업은 노동쟁의의 원인을 이해하도록 노력해야 하며, 쟁의행위자들을 처벌하기 보다는 기업의 경영관행을 이에 맞춰 조정

51) 산업재해보상보험법 참조. www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw_view.jsp?id=230&tab=7에서 확인 가능하다.

52) http://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=34926&lang=ENG 참조.

53) <http://certificationeurope.com/ohsas-18001-occupational-health-and-safety-management/>.

54) www.ilo.org/empent/Projects/score/WCMS_321117/lang--en/index.htm 참조.

55) ITUC Global Rights Index: The world's worst countries for workers, 2016". www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf에서 확인 가능하다.

56) Amnesty International, "Stop arrest of trade union leaders and respect the rights of striking workers", 24 December 2013.

57) International Trade Union Confederation. "Korea: Authorities targeting hundreds of trade unionists", 4 December 2015. www.ituc-csi.org/korea-authorities-targeting에서 확인 가능하다.

58) www.tuacoecdmneguidelines.org/CaseDescription.asp?id=203 참조.

하여야 한다. 결사의 자유와 단체교섭권에 관한 국제 기준은 어떤 상황에서도 준수되어야 한다.

B. 이주노동자 및 비정규 노동자들

44. 실무그룹은 특히 임시 이주노동자들이 기업과 연관된 인권침해의 피해를 입을 위험이 있다고 본다. 이주 노동자들에게 적용되는 고용허가제가 이에 기여한 것으로 보인다. 역내 15개 국가와의 양자합의를 통해 이주노동자들은 3년간 E-9 비자로 입국할 수 있다. 이 기간 동안 3차례 사업장을 바꿀 수 있지만, 실무그룹은 그들이 대체 고용을 찾을 어떠한 보장도 없으며, 이주노동자들이 폭력적인 고용주를 벗어나는 것이 사실상 어렵다는 점을 알게 되었다.⁵⁹⁾ 214,000여 미등록 이주민들 중 약 49,300명이 E-9 비자의 만료로 인하여 미등록 이주민이 되었고 이로 인해 더욱 취약한 상황에 놓이게 되었다. 미등록 이주민은 폭력적인 노동환경 및 임금체불 등으로 인해 절차가 진행되고 있는 기간 한국에 머무를 수 있으며 노동법의 적용대상이지만, 이들은 특히 인권침해에 취약하다.
45. 전체 노동력의 22%가 비정규직으로 고용되어 있으며 이들 역시 취약한 환경에 놓여 있다.⁶⁰⁾ 이들은 정규직 노동자와 동일한 기술을 가지고 유사한 업무를 하는 경우에도 정규직보다 평균 38% 적은 임금을 받는다.⁶¹⁾ 2016년 OECD 조사에 따르면, 비정규직 여성노동자의 비중이 특히 높았다. 2015년 현재 남성의 26%가 비정규직인 반면, 여성의 40%가 비정규직이었다.⁶²⁾ 실무그룹은 적절한 훈련도 없이 위험한 임무에 배치된 비정규직 노동자들에 대한 몇몇 사례를 전달받았다. 원청은 자사의 공급망 전체에 걸쳐 노동자들이 당면한 인권침해 위험에 대한 보다 큰 책임을 져야 한다.

C. 여성의 상황

46. 실무그룹은 기업의 고위직에 여성이 심각하게 부족한 현상을 관찰할 수 있었다. 이런 고위직 여성의 수와 관련된 통계들은 공개되어 있지 않다. 고용노동부는 실무그룹에 고위직 여성비율이 낮은 문제를 해소하기 위한 수단의 하나로 육아 지원을 하고 있다고 설명했다. 실무그룹은 ‘기회가 된다면’, 여성 고위직 비율이 낮은 문제를 ‘다룰 수도 있다’는 한국조폐공사 관계자들의 발언에 충격을 받았다. 이와 관련된 사회적, 윤리적 쟁점들과는 별개로, 노동력 절반을 무시해 버리는 것은 기업에도 도움이 되지 않는다. 실무그룹은 한국 경제에서 여성은 아직 미개발 상태인 잠재력 있는 노동력이자 자원이라고 생각한다. 실무그룹은 높은 비율의 여성들이, 결혼을 하거나 아이를 가지게 되는 경우 노동시장을

59) 2015년 제104차 국제노동총회(International Labour Conference)는 외국인 노동자를 적절하게 보호하기 위한 프로그램을 검토하고 필요시 개정할 것을 정부에 요구하였다.

www.ilco.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:3241944 참조.

60) OECD, OECD Economic Surveys: Korea 2016 (Paris, May 2016), p. 42. www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-korea-2016_eco_surveys-kor-2016-en#.WOyHJf7ovcs에서 확인 가능하다.

61) Ibid.

62) Ibid., p. 47.

떠나게 되고, 고학력 여성들이 저학력 여성들보다도 적절한 일자리를 찾는 데 더 큰 어려움이 있으며, 경력이 단절된 후 다시 일터로 복귀하는 것에 어려움이 있다고 전해 들었다. 이는 ‘여성에 대한 지속되는 차별, 가부장적 태도 및 가정·사회에서 여성의 역할과 관련하여 성별에 기반을 둔 고정관념’, ‘극소수의 여성만이 의사결정을 하는 지위에 있으며, 높은 비율의 비정규직 여성, 남녀 간의 눈에 띄는 임금 차이⁶³⁾’ 등의 우려사항을 구체적으로 지적한 한국에 대한 유엔 자유권위원회 제4차 심의 최종견해의 지적에서도 확인된다. 유엔 자유권위원회는 이러한 ‘가부장적 태도와 성별 고정관념을 해소하는 방안’의 개발 및 ‘민간 및 공공 모든 분야에서 일시적 특별 조치까지 포함하여 남녀 간 평등을 보장하는 노력’의 강화, ‘가정이 있는 직원도 정규직으로 채용할 수 있는 환경을 조성하는 등 동일노동 동일임금을 보장하여 성별 임금격차를 해소하고 비정규직의 고용상의 차별을 철폐하기 위한 방안’을 마련할 것을 권고하였다.⁶⁴⁾ 실무그룹은 이러한 권고가 시행되어야 한다는 점에 동의한다.

47. 더 나아가, 2012년 10월 국가별 정례인권검토 실무그룹은 한국이 여성의 지위를 향상하고, 폭력에 맞서며 여성에 대한 차별을 철폐할 수 있도록 양성평등을 촉진하는 국가적 전략을 마련하고, 여성에 대한 모든 종류의 차별을 철폐하고 모든 국가기관에 여성의 지위와 참여를 강화하는 것을 목적으로 하는 추가적 조치를 취하며, 여성, 특히 한부모 여성들이 남성과 마찬가지로 어떠한 차별 없이 취업, 특히 상속이나 이혼에 따른 부부재산상 권리를 누릴 수 있도록 정부차원에서 더욱 노력할 것을 권고하였다.⁶⁵⁾ 실무그룹은 이러한 권고를 지지하며, 2017년 한국의 국가별 정례인권검토에서 이러한 권고의 이행성과를 확인하기를 기대하고 있다.
48. 실무그룹은 2015년 현재, 전체 국회의석 중 단지 17%만이 여성이라는 점에 주목한다.⁶⁶⁾ 세계경제포럼의 2015 세계 성평등 보고서⁶⁷⁾에 따르면 대한민국은 (경제적 참여와 기회지표에서의 상승을 기화로 2014년보다 2단계 상승한) 115위이다. 실무그룹은 일터에서의 여성들의 상황에 우려를 표한다. 여성들은 통상적으로 불공평한 임금과 관련된 문제를 겪고 있으며, 국가인권위원회의 2014년 보고서⁶⁸⁾에 따르면 여성 노동자 중 17.4%는 최저임금 미만의 임금을 받았으며, 상근 노동자의 28.5%는 최소요건에 미치지 못하는 임금을 받았다는 점을 주목한다. UN 사무총장은 2015년에 열린 리더스 서밋에서 기업 내 양성평등을 강조하였다. 그는 ‘만약 정말로 역동적인 성장을 원한다면, 여성에게 더 많은 일을 맡겨라’라고 말했다. 포브스지는 이사회에 여성이 많을수록 더 많은 이익이 창출된다는 점을 증명하는 연구를 진행하였다.⁶⁹⁾ 성별 대표성에 대한 균형적 접근이 경제와 사회 모

63) CCPR/C/KOR/CO/4, para. 16 참조.

64) CCPR/C/KOR/CO/4, para. 17 참조.

65) A/HRC/22/10, para. 124.26 참조.

66) <http://wdi.worldbank.org/table/1.5> 및 <http://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?locations=KP> 참조.

67) <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> 참조.

68) Human Rights Monitor South Korea, “NHRCK Report reveals gender inequality in the workforce”, 24 March 2014.

www.humanrightskorea.org/2014/nhrc-report-reveals-gender-inequality-workforce/에서 확인 가능하다.

69)

두에 이익이 된다는 점에서 실무그룹은 모든 기업이 양성평등 문제를 진지하게 받아들여야 한다고 생각한다.

VIII. 지방 정부의 역할

49. 실무그룹은 대전광역시와 울산광역시를 방문하는 동안, 인권 기준과 규범이 지방정부와 시민사회 및 민간 부문 조직을 이끄는 “인권 도시(human rights cities)”라는 개념⁷⁰⁾에 대해 알게 되었다. 또한, 대한민국 동남부에 위치한 광주광역시가 인권 도시이며, 국내 최대 규모의 연구 개발센터가 있는 대전과 제조업 중심지인 울산이 정책 입안 시 인권을 강조하는 시장에 의해 운영된다는 것을 알게 되었다. 실무그룹은 대전시가 2016년 12월 한 주간 ‘대전인권주간행사’를 개최할 것이라는 계획을 들었다. 또한, 대전광역시가 생활임금 및 노조 활동의 부분으로서 집회의 자유와 직장에서의 안전과 보건에 관한 조례를 채택했다는 것을 알게 되었다. 실무그룹은 국가인권위원회가 2015년 10월 인권 친화적 학교문화 조성을 위해 대전광역시 교육청과 업무협약을 체결한 것을 기쁘게 생각한다.⁷¹⁾ 또한 2016년 6월 30일 대전광역시청과 업무협약을 체결하고, 양 기관이 “대전광역시 내 인권 현안에 대한 연구를 위해 협력하고, 인권교육 콘텐츠의 개발을 보급하고 공동으로 활용하며, 사회적 약자와 취약계층의 인권보호를 위해 다각적인 노력을 기울일 것이라 약속했다”라고 밝힌 것을 환영한다.⁷²⁾
50. 실무그룹은 울산시가 6가지 인권 정책 목표와 75개의 인권관련 사업을 추진하고 있음을 알게 되었다. 여기에는 다자간 이해관계자 접근방식에 기초한 노사정위원회를 통한 노동조합 지원과 산업재해를 막기 위해 작업장 내 안전 확보 사업도 있다. 울산시 관계자들은 울산 지역의 취약점을 인정했는데 그 내용은 다음과 같다. 비정규직, 임시직, 외국인 노동자에 대한 취약한 보호. 재원 부족으로 인한 울산지역의 산업재해 지원센터 부재. 불공정한 노동 관행을 해결하기 위한 지방노동위원회 부재가 그것이다. 실무그룹은 울산시 관계자들이 위와 같은 문제점을 자각하고 불완전함을 기꺼이 인정하며 이를 미래 발전을 위한 좋은 기반이라 여기는 데에 고무되었다.
51. 화력발전소 및 제철소의 과도한 개발이 문제 되는 당진시의 사례에 관해서는 이에 영향을 받은 지역주민들로부터 지방 당국이 유엔 기업과 인권 이행원칙을 알지 못하며 자신들의 우려에 대해 의견을 나누는 것이 어렵다고 보고 받았다. 지역주민들은 그들의 삶이 다른 지역에 값싼 전기를 공급하기 위해 위험하고 오염된 곳에 버려졌다고 느꼈다. 실무그룹은

www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2015-05-19/secretary-general%E2%80%99s-remarks-global-compact-network-republic-korea 참조.

- 70) www.hurights.or.jp/archives/focus/section2/2010/03/koreas-city-of-human-rights-gwangju.html 및 www.uclg-cisdp.org/sites/default/files/Gwangju_Declaration_on_HR_City_final_edited_version_110524.pdf 참조.
- 71) “NHRCK signed an MOU with the Daejeon Metropolitan Office of Education”, 14 October 2015. www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?&boardtypeid=7013&menuid=002002005&pagesize=10&searchcategory=policy&boardid=7001771에서 확인 가능하다.
- 72) “NHRCK Signed an MOU with Daejeon Metropolitan City”, press release, 4 July 2016. www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&pagesize=10&searchcategory=policy&boardtypeid=7003&boardid=7001815에서 확인 가능하다.

중앙정부와 지방정부 당국들이 화력발전소와 제철소 개발로 영향을 받은 사람들에게 안전한 주거 환경을 제공하고, 이들이 다른 사람들을 위한 급속한 산업화를 위하여 희생되었다는 인식에 어떻게 대처할 것인지 고려할 것을 촉구한다. 모든 지방 정부기관들이 그들의 활동에 유엔 기업과 인권 이행 원칙을 포함시킬 것을 권장한다.

IX. 구제 접근성

A. 정부기반의 사법적 고충처리제도

52. 유엔 기업과 인권 이행원칙 26 및 27은 사법제도의 효과성이 구제 접근성을 보장하는 핵심임을 명확하게 서술하고 있다. 사법적 구제는 접근이 용이해야 하며 효과적이어야 한다. 기업 관련 인권 피해자 역시 인권침해 가해자들에 비해 취약한 처지에 처하게 마련이다. 피해자들이 법률 자문을 받거나 소송과 관련된 정보에 접근하는 것은 필수적이며 피해자들은 정부와 기업을 상대로 대등한 위치를 점할 수 있도록 균형을 맞추어야만 한다. 법원은 피해자들이 주장하는 모든 피해 사례에 대해 다루어야 하며 판사들은 이행원칙에 대하여 숙지해야 한다. 서울중앙지방법원에 제기된 대우인터내셔널의 미얀마 가스개발 사업건에 관한 소송은 기업이 진출한 “현지국가”에서 구제책에 접근하기 어려운 피해자들이 기업의 “본국”에서 어떻게 구제가 가능할지를 보여주는 중요한 사례이다.

B. 정부기반의 비사법적 고충처리제도

53. 법원과 행정심판이 중요한 부분이지만 비사법적 제도는 이행원칙 28에서 명시했듯이, 구제책으로의 접근을 보장하는 중요한 역할을 맡고 있다. 일부 국가인권기구들은 기업에 의한 인권침해 진정을 다루는 권한을 가지고 있다. 실무그룹은 국가인권위원회가 현재는 공기업에 대해서는 모든 인권침해 사안을 다룰 수 있으나, 사기업의 경우에는 차별관련 사안만 다루고 있는데 사기업과 관련해서도 모든 기업 관련 인권침해 사안을 다룰 수 있도록 권한이 확장되어야 한다고 생각한다.⁷³⁾ 국가인권위원회가 2016년 5월에 "A"등급을 획득함에 따라 인권위원회의 권한 강화와 예산 및 인력 증가가 이뤄질 여지가 마련되었다.⁷⁴⁾
54. OECD 가이드라인 국내연락사무소(NCP)⁷⁵⁾는 기업과 인권 문제의 해법을 찾는 중요한 제도이다. 국내연락사무소제도는 OECD다국적기업가이드라인⁷⁶⁾을 통해서 이행원칙을 통합하고 있다는 점에서 이행원칙 관련 사안을 다루는 고충처리 제도라고 할 수 있다. 한국연락사무소는 민간 전문가들이 연락사무소 위원으로 포함되고 환경부와 고용노동부가 참여하는 개선이 이뤄졌지만 여전히 많은 개혁이 필요하다. 국내연락사무소는 공정하게 운영되어야 하며 공정한 기구로 인식되어야만 한다. 국내연락사무소의 구성과 소재는 시민

73) National Human Rights Commission Act, art. 19 참조, http://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=32353&lang=ENG에서 확인 가능하다.

74) www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/ChartStatusNHRIs.pdf 참조.

75) <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>.

76) chap. 4, available from www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf 참조.

사회와 노동조합을 포함한 모든 관련 이해관계자들이 신뢰할 수 있도록 이뤄져야 한다. 실무그룹은 몇몇 이해관계자들로부터 한국 연락사무소에 제기된 이전의 진정들이 기각되고, 모든 이해관계자들이 국내연락사무소에 참여할 수 없으며, 몇몇 이해관계자들에게는 기업과 가깝다는 인상을 주는 대한상사중재원에서 사무국을 맡고 있기 때문에 한국 연락사무소를 충분히 신뢰할 수 없다는 이야기를 들었다. 실무그룹은 국내연락사무소의 예산과 인력이 확대되어야 한다고 보며 연락사무소의 소재를 바꾸거나 연락사무소의 역량과 독립성 및 권위를 발전시킬 수 있도록 재구성되어야만 한다고 본다. OECD다국적기업가이드라인 이행절차에 관한 해설을 보면 국내연락사무소는 다자의 이해관계자들로 구성된 자문기구 혹은 감독기구를 설립하여 활동에 도움을 받을 수 있다고 규정하고 있다.⁷⁷⁾ 실무그룹은 한국 연락사무소에 대해 다자이해관계자들로 구성된 자문그룹을 구성하여 한국 연락사무소에 대한 비판적 목소리를 수용할 것을 제안하는 바이다. 2015년에 개최된 OECD각료이사회(한국이 부의장국이었던)에서는 국내연락사무소에 대해 동료평가와 모범 사례들의 교환을 요청한 바 있다.⁷⁸⁾ OECD Watch는 더 많은 국내연락사무소들이 동료평가를 받아야 한다고 촉구해왔다.⁷⁹⁾ 실무그룹은 한국 연락사무소에 대한 인식제고, 해외 한국기업의 활동과 관련된 진정처리, 한국 연락사무소에 대한 기대치를 설정하는 데 있어서 더욱 강력한 국내연락사무소를 만드는데 동료평가가 기여할 수 있으리라고 본다.

C. 비 정부기반의 고충처리제도

55. 실무그룹은 비록 비 정부기반 고충처리제도의 가치에 대한 이해가 상이함에도 불구하고 다양한 형태의 고충처리제도들이 기업들에 의해 운영되고 있다고 들었다. 이러한 고충처리제도가 사법제도를 대체할 수 있는 것은 아니지만 이 제도들은 기업 활동으로 인해 피해를 받은 개인이나 지역사회에 조기에 구제 접근성을 제공하는 중요한 역할을 수행하고 있다. 이러한 고충처리제도는 기업들이 자신들의 활동과정에서 인식하지 못했던 문제들을 파악하게 하는 중요한 수단이 된다. 그러나 이러한 고충처리제도들이 노동조합의 정당한 역할을 훼손하거나 사법적 제도에 대한 접근을 배제해서는 안 된다.⁸⁰⁾ 국내외를 가릴 것 없이 모든 기업들은 기업 자신의 혹은 산업별 및 다른 이해관계자들과 연계된 효과적인 고충처리제도를 구축해야만 한다. 고충처리제도는 내부고발자 보호프로그램과 진정 처리 절차를 포함하여 발전되어야 한다. 기업들은 자신들의 기업 활동에 대하여 어떠한 문제들이 있는지에 대해 파악할 수 있어야만 하며, 적절한 기간 내에 공정한 해법을 찾아야만 한다.

X. 정책 프레임워크의 강화

56. 실무그룹은 정부가 이행원칙을 진지하게 구현하고 있으며 기업 활동과 연관된 인권을 증진하고 보호하려고 하고 있다는 것을 듣고 만족하였다. 그러나 정부와, 기업 및 시민사회가 참여하는 다양한 이해관계자와의 대화와 정부 기구 간의 조율을 보다 향상시킬 필요가

77) Ibid., p. 78.

78) www.oecd.org/mcm/documents/ministerial-council-statement-2015.htm 참조.

79) www.oecdwatch.org/publications-en/Publication_4303/ 참조.

80) 이행원칙 29.

있다. 실무그룹은 정부가 기업과 인권 국가인권정책기본계획을 수립할 것을 촉구한다. 유엔 인권이사회는 모든 국가들에 기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립을 촉구한 바 있다.⁸¹⁾ 이러한 과정은 조율과 정책적 일관성을 강화하는 소중한 기회가 될 뿐 아니라 정부가 위험 요소를 파악하고, 어떤 법, 규제, 정책 및 감시기구가 강화되어야 하는지에 대해 결정하고, 정부 및 비 정부 기반 구제 절차로의 접근을 어떻게 개선할 수 있을지 결정하는 데에 도움이 될 것이다.⁸²⁾ 실무그룹은 사회의 모든 과정 및 분야에 있는 공기업과 사기업을 대하는 정부 기구의 중요성에 대해 강조하는 바이다. 기업과 인권 국가인권정책기본계획은 이행원칙에 기초해야하며 실무그룹의 지침⁸³⁾에 따라 “포괄적이고 투명한 과정을 통해 개발될 필요가 있다.” 관련 이해관계자들은 국가행동계획의 개발 및 업데이트에 참여할 수 있어야 하고 이들의 의견이 존중될 필요가 있다. 과정의 모든 단계에서 정보가 투명하게 공유되어야 한다.⁸⁴⁾

57. 조약기구와 국가별 정례인권검토 및 특별절차를 포함한 국제 및 지역 인권 메커니즘에 대응하며 보고서를 준비하거나 후속조치 및 이행에 대해 추적하고 조율하는 국가 차원의 공개 절차가 존재하지 않으며, 대신 각각의 보고서에 대응하기 위한 임시 절차가 마련되고 있다.⁸⁵⁾ 보고 및 후속조치를 위한 국가 차원의 절차를 마련함으로써 현행 체계를 발전시키고 정책의 일관성을 강화할 수 있다.
58. 다양한 이해관계자들의 참여는 건강한 정책 형성의 핵심이기에 이행원칙의 구현에 있어서 모든 이해관계자들이 참여하는 것이 중요하다. 적극적인 시민사회와 열린 언론은 기업 운영의 투명성과 책임을 증진시킨다. 실무그룹은 이러한 이해관계자들이 이행원칙의 실현을 지속적으로 촉구할 것을 장려한다.

XI. 결론 및 권고

A. 총평

59. 실무그룹은 이행원칙과 기업과 인권이라는 주제에 대한 정부의 약속을 환영한다. 실무그룹은 행동을 약속하는 데에서 더 나아가서 기업의 공급망 전체에 걸쳐서 대한민국 내와 국외에서의 모든 상업활동 및 기업활동에 이행원칙을 통합하는 것이 중요함을 강조하고자 한다. 실무그룹은 일터에서의 안전, 공급망 관리, 기업문화와 여성에 대한 영향, 국외에서의 기업활동, 이주노동자들에 대한 불이익 등 광범한 도전과제들을 확인하였다.

81) Resolution 26/22.

82) 이행원칙 25-30.

83) www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx 참조.

84) www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf 참조.

85) OHCHR, National Mechanisms for Reporting and Follow-up: A Practical Guide to Effective State Engagement with International Human Rights Mechanisms and National Mechanisms for Reporting and Follow-up: A Study of State Engagement with International Human Rights Mechanisms (HR/PUB/16/1 and Add.1).

60. 실무그룹은 기업과 인권 국가인권정책기본계획을 개시하고 완전한 다자이해관계자 대화를 장려할 것을 정부에 촉구한다. 실무그룹은 대한민국이 기업과 인권에 관한 역내 선두주자가 되겠다는 목표를 달성할 수 있도록 국제 모범관행을 기초로 정책 개발 및 입법을 지원할 준비가 되어 있으며 다음과 같은 권고를 한다.

B. 정부에 대한 권고

61. 다자이해관계자 참여와 실무그룹의 지침에 의거하여 기업과 인권 국가인권정책기본계획을 마련하라.
62. 이행원칙에 따라 부정적 인권영향을 예방하고 처리할 정부의 의무와 공기업을 포함한 기업의 책임에 관한 공무원 및 국회의원들의 인식을 제고하고 역량을 강화하라.
63. 기업, 특히 중소기업을 대상으로 기업의 인권 존중 책임에 대한 지침을 제공하라.
64. 기업 활동 전반에 걸쳐서 인권이 존중되도록 원청(lead companies)이 취해야 할 조치들에 대한 지침을 제공하라.
65. 기업의 국외 활동과 관련 지침을 제공하고 이러한 활동을 규제하라.
66. 관련 정책에 있어서 기업이 기업 활동 전반에 걸쳐서 인권을 존중하여야 하며 기업의 국내외 활동과 관련 인권 실천 및 점검의무를 수행할 것에 대한 기대를 강조하라.
67. 기업과 인권 사안에 대하여 정부, 기업, 시민사회 간 열린 대화가 가능하도록 하라.
68. 공공조달 정책 및 계약에 기업의 인권 보호 책임을 더 확실하게 포함하라.
69. 국내 및 국외에서의 활동과 관련, 이행원칙과 OECD 가이드라인의 준수를 강제하고 이를 준수하는 공기업의 모범사례를 강조하라.
70. 한국수출입은행이 지원하는 프로젝트와 관련 부정적 인권영향을 예방하는 세이프가드를 시행하고 세이프가드와 관련, 시민사회와 협의하도록 장려하라.
71. 구제 접근성을 점검하여 기업 관련 인권피해를 다루는 사법적/비사법적 제도의 강화 방안을 제시하라.⁸⁶⁾
72. 기업활동으로 인하여 부정적인 인권영향을 받은 사람들이 법적 자문을 포함하여 자신들의 권리를 보호하기 위한 정보를 제공받을 수 있도록 보장하라.

86) A/HRC/32/19. 참조.

- 73. 모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호를 위한 국제협약을 비준하라.
- 74. 대한민국에 설립된 기업 관련 사건에 있어서 변호사들과 판사들의 이행원칙에 대한 인식 제고를 위한 교육을 제공하라.
- 75. 유엔 인권최고대표사무소의 권고에 따른 보고 및 후속조치를 위한 국가 차원의 제도를 마련하라.⁸⁷⁾
- 76. 국내연락사무소(NCP)의 독립성과 가시성을 증진하고 인적/재정적 자원을 강화하라. 국내 연락사무소의 권한을 더 명확히 하고 강화할 수 있도록 권한 범위를 확대하라.
- 77. 작업장에서의 산업안전보건법 위반을 효과적으로 감독하고 기업이 준수해야 할 산업안전 보건 기준을 명확히 안내하며, 필요시 기업에 대해 강제집행 조치를 취하라.
- 78. 울산에 산업재해지원센터 설립을 위한 자금을 지원하라.
- 79. 국가인권위원회의 권한을 확대하여 차별 사안뿐만 아니라 사기업에 의한 모든 인권피해를 다룰 수 있도록 하라.

C. 기업에 대한 권고

- 80. (정책 및 현장/운영 단계를 포함하여) 전 단위에서 기업의 가치망 전체와 해외 활동 관련 내용을 포함, 이행원칙을 인지하고 이행하도록 하라.
- 81. 인권정책을 채택하고 부정적 인권영향을 식별, 예방, 완화하며 이를 어떻게 시정하고 있는지를 설명할 수 있도록 인권 실천 및 점검의무를 이행함으로써 인권 존중 책임을 다하라.
- 82. 부정적 인권영향의 실질적 또는 잠재적 피해자 모두와 유의미한 협의를 추진하고, 이들에게 영향을 미치는 사안들에 대한 충분한 정보를 시의적절하게 제공하라.
- 83. 일터에서의 양성 불평등을 시정하고, 인권 위험이 여성, 아동, 남성에게 다르게 작용한다는 사실을 고려하라.
- 84. 이주노동자들과 장애인들이 당면한 인권 위험문제를 해결하라.
- 85. 부정적 인권영향을 파악하고 시정하기 위하여 이행원칙 31의 효과성 기준에 부합하는 기업 차원의 고충처리 제도를 개발 및 운영하라.

87) OHCHR, National Mechanisms for Reporting and Follow-up: A Practical Guide to Effective State Engagement with International Human Rights Mechanisms. 참조.

86. 기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립에 참여하라.
87. 유엔글로벌콤팩트 한국협회 및 기업협회에 참여하여 이행원칙에 대한 이해를 증진하고, 서로의 이행 경험을 학습하라.
88. 시민사회와 충분히 소통하여 공급망 전체에 걸쳐 인권 위험과 부정적 관행에 대한 시민사회의 우려에 귀를 기울이고 정보를 구하라.
89. 피해자들이 공개적으로 목소리를 내고 적절한 구제를 받을 수 있는 환경을 조성하라.
90. 현행 산업안전보건 기준에 따라 일터에서의 안전 문제를 더 효과적으로 시정하라.

D. 시민사회에 대한 권고

91. 기업 활동과 관련된 부정적 인권영향을 예방하고 시정하기 위하여 이행원칙에 따라 국가와 기업에 서로 다른 의무와 책임이 부여된다는 점에 대한 인식을 지속적으로 제고하라.
92. 피해자들과 인권옹호자들에 대한 문제를 국내 및 국제 차원에서 지속적으로 제기하라.
93. 기업과 인권 국가인권정책기본계획 수립을 위한 다자이해관계자 과정에 참여하고 모든 이해관계자의 충분한 참여 보장을 위한 캠페인을 진행하라.