**UN 기업과 인권 실무그룹 방한 결과 보고서**

**2016년 6월 1일, 서울**

**도입**

오늘 우리는 UN 기업과 인권 실무그룹의 위원자격으로 수행한 10일 간의 방한 일정을 종료합니다. 이번 방한을 지원하고 준비해주신 한국정부에 감사 드리며 이는 기업과 인권문제를 해결하는데 앞장 서겠다는 정부의 의지라 생각합니다.

방한 기간 동안, 국무총리 산하 국무조정실, 외교부, 법무부, 기획재정부, 산업통상자원부, 환경부, 고용노동부, 한국기업지배구조원, 중소기업청, 대전광역시, 울산광역시의 공무원들을 면담했습니다. 또한 국가인권위원회와 국회 법제사법위원회 위원들은 물론 시민사회단체와 피해자 단체, 노조 (민주노총, 전국금속노조, 공공운수노조, 서울도시철도공사 노조, 부산교통공사 노조) 대표들과 UN 글로벌 컴팩트 한국협회, 민간기업 (포스코 대우, 삼성전자, LG전자, 현대자동차, 현대중공업, 옥시 레킷 벤키저에서 사명을 바꾼 RB코리아)과 공기업 (한전, 한국철도공사, 한국 조폐공사, 한국석유공사)의 관계자들도 만났습니다.

서울에서부터 시작해 과천, 대전, 세종, 울산을 방문했습니다.

이번 보고서에서는 방한기간에 수집한 몇 가지 조사결과를 언급하고자 합니다. 보다 자세한 조사 내용과 권고사항을 담은 공식보고서는 2017년 6월 열리는 제 35차 UN 인권이사회에서 발표될 예정입니다.

**일반적 맥락**

지난 35년 동안 전세계 최빈국 중 하나였던 한국은 세계 12대 경제대국으로 탈바꿈했고 국제개발원조에 중요한 기여를 하는 국가가 되었습니다. 그러나, 현재 상대적 빈곤 및 불평등과 청년실업률의 증가, 그리고 인구 노령화가 복합적으로 작용하는 경제 둔화를 경험하고 있습니다.

한국에는 많은 대기업들(재벌)과 상당수의 중소기업들이 공존하고 있습니다. 또한 공기업, 사기업을 막론하고 한국 기업들은 해외 투자를 늘리고 해외 사업을 확대하고 있습니다.

**일반 조사내용**

우리는 UN (기업과 인권) 지도원칙(UN Guiding Principles on business and human rights, 인권위에서는 “인권지침”으로 번역)의 이행에 대한 공무원들과 기업들의 순수한 의지를 엿볼 수 있었습니다. 그러나, 일부 기업들이 갖고 있는 정책 문서들은 대체적으로 인권에 대한 실천 및 점검의무(human rights due diligence)라는 접근방식을 반영하지 않고 있습니다. 또한 이와 관련하여 다양한 정부부처와 공공기관 간에 일관성을 강화해야 할 필요성이 있음을 확인했습니다. 더욱이, 정부가 기업과 인권에 관하여 경영활동에 대한 기대수준을 제시하기를 바란다는 기업들의 이야기를 들을 수 있었습니다.

기업과 인권간 관계에 대한 관심의 확대는 국가인권위원회가 이와 관련한 인식 제고 노력을 기울인 것이 도움이 되었습니다. 무엇보다 국가인권위는 지도원칙과 기업과 인권에 관한 국가행동계획에 대한 실무그룹의 지침을 한국어로 번역하였고 기업과 인권에 관한 국가행동계획의 수립을 추진해왔습니다. 또한 이러한 노력들은 UN 글로벌컴팩트 한국협회가 적극적으로 지원해왔습니다.

또한 우리가 면담한 정부와 기업 관계자들이 솔직하고도 순수한 의지로 국제모범관행에 따라 그 실천과 정책을 개선하려는 노력을 기울이고 있다는데 대하여 고무되었습니다. 특히, 실무그룹은 이 부문과 관련된 정부 부처간 조율을 촉진하기 위해 국무총리산하 국무조정실이 표명한 분명한 의지를 주목하는 바입니다.

방한 기간 동안 시민사회단체, 노조, 피해자단체들이 제기한 여러 사례와 주장들이 저희 실무그룹의 관심을 끌었습니다. 그 중 일부 사례는 일반국민들에게도 잘 알려진 것들입니다. 하청업체 노동자들이 처한 인권침해적 근무조건, 작업장 내 위해 물질 노출, 노조 활동 억압, 해외를 비롯해 인권위험이 있는 사업의 운영을 아웃소싱하는 것 등과 관련한 사례들입니다.

**공급사슬 내 인권침해로부터의 보호**

기업관련 인권침해 사례에 대해 수집한 정보와 증언들을 통해 파악한 가장 우려되는 사항과 중요한 기여인자 중 하나는 공급사슬에 대한 적절한 감독부재와 일부 선도적 기업들이 기업의 운영과 관련한 인권 영향을 방지하거나 완화하는 책임을 효과적으로 수행하겠다는 의지가 부족하다는 것이었습니다. 부정적 인권 영향의 위험은 공급사슬의 하부로 갈수록 증가하며, 공급사슬이 국경을 넘어 해외로 확대될 경우에는 더욱 더 심각해집니다. 정부는 이런 상황을 충분히 인지하고 있고 이를 해결하기 위한 모종의 조치들을 이행하고 있습니다. 그러나, 공급사슬 전반에 걸친 부정적 인권영향을 차단하기 위해서는 현행 법제도의 허점을 해결하려는 노력을 더 많이 기울여야 합니다.

일부 기업들이 기업 경영에 있어서 인권에 대한 실천 및 점검의무를 반영하기 위한 조치들을 취하기는 했지만 구체적인 인권정책을 갖고 있는 기업들 조차도 인권정책이 공급사슬 전반에 걸쳐 준수될 수 있도록 해야 할 책임이 있다는 것을 인지하지 못하고 있었습니다. 이를 위해서는 공급사슬의 단계라는 측면에서 접근할 것이 아니라 그 심각성에 따른 인권영향에 초점을 맞춘 접근을 해야 합니다.

우리가 만난 기업들 중 일부는 직접 협력사들을 넘어선 공급사슬을 감시하는 것은 실제적으로 불가능하다고 주장했습니다. 또 다른 한 기업은 직접 협력사 중 한 곳이 연루되어 있는 인권침해보고에 대해 관여할 바가 아니라는 식으로 이야기 했습니다. 이는 지도원칙이 말하는 올바른 접근법이 아닙니다.

모든 기업은 그 활동과 관계된 그 어떠한 부정적 인권영향도 방지하는데 힘써야 합니다. 공급사슬의 복잡성이 무대책(inaction)의 변명이 될 수는 없습니다. 복잡한 공급사슬을 갖는 대기업들은 부정적인 인권영향의 위험이 가장 클 것으로 예상되는 분야들을 파악하고 우선적으로 조치를 취해야 합니다. 그런 기업들은 부정적 인권영향을 파악하는데 도움이 되는 고충처리메커니즘을 수립하여야 합니다. 그러한 메커니즘들은 기업 활동에 의해 부정적인 영향을 받을 수 있는 근로자, 개인, 커뮤니티들에게 열려 있어야 해야 합니다.

일부 기업들이 지속적으로 좋은 실천을 하고 있음을 보여주는 증거도 있습니다. 한국철도공사는 직접 협력사를 넘어선 공급사슬에 인권에 대한 실천 및 점검의무를 반영하겠다는 의지와 책임을 밝히고 직접 협력사와 그 하도급, 재하도급 업체들까지 인권 정책의 준수를 감시하는 현장방문을 실시하고 있다고 했습니다. 또 협력사들은 새로운 하청계약을 맺을 때마다 이를 철도공사에 고지해야 할 의무가 있다고 했습니다. 또한, 직접 협력사, 하청, 재하청 업체의 직원들에게도 열려 있는 핫라인이 있다고 밝혔습니다. 대기업들이 핵심 사업의 일부에 하청업체들을 사용하는 방식과 관련해서도 우려되는 부분이 있습니다. 인권위가 2014년 산업재해의 위험이 높은 산업의 실태를 조사한 연구에 따르면 많은 하청 업체 직원들은 직접 채용한 직원들과 비교해 열악한 근무환경에 처해 있고 안전에 대한 정보도 덜 접하고 있었습니다.

현대중공업이 운영하는 울산조선소의 사례가 대표적입니다. 이 문제에 대해 현대중공업 경영진 및 노조와 이야기했습니다. 이 조선소에서 일하는 근로자는 총 55,000명이지만 그 중 30,000명은 하청업체 직원들입니다. 하청업체 직원들 중 80%는 생산직으로 (그래서 높은 안전 및 보건 위험에 노출되어 있고) 직접 채용한 인력의 20%만이 생산직인 것과 비교됩니다. 이 조선소에서는 많은 치명적 산업재해사고가 있었습니다 (지난 10년 동안 매년 평균 6건의 사망사고가 발생했고 그 중 71%는 하청업체 직원들에게 발생했습니다). 2016년 들어 5월까지 7명의 근로자가 목숨을 잃었고 그 중 5명은 하청업체 직원들이라고 들었습니다. 현대중공업사내하청지회는 현대중공업이 “아웃소싱 위험”이 있다고 주장했습니다. 현대중공업은 사망사고가 하청인력들 사이에서 많이 발생한 것은 (평균 18년 경력의) 직접 고용인력과 비교해 (평균적으로 2년 경력의) 하청업체 직원들의 숙련도가 부족했기 때문이라고 주장합니다. 보건안전 환경 개선을 위해 현대중공업을 비롯한 산업재해 위험이 높은 기업들은 하청업체들에 대한 감독을 강화하고 이들이 안전 조건을 개선할 수 있도록 인센티브를 제공하는 방안을 모색해야 합니다.

**중소기업과 대기업간 관계**

한국의 대기업들은 전체 기업수의 1%에도 못 미치는 반면, 342만 중소기업들이 전체의 99% 가 넘습니다. 중소기업들이 고용의 88%를 담당하고, 그 중 절반은 대기업과 재벌관련 기업들에 납품을 합니다.

정부 및 시민사회 대표들과의 면담과정에서 공통적으로 제기되었던 우려는 대기업과 그들의 중소 협력업체간 비대칭적이면서 종종 투명하지 못한 관계였습니다. 대기업들은 계약을 따기 위해서 경쟁하는 중소기업들이 더 낮은 가격을 제시하게 만드는 조건을 내걸고 중소기업들을 압박할 수가 있습니다. 또한 대기업 직원들과 대다수 중소기업 인력들 간에는 근무환경, 급여조건 및 여러 혜택들이 큰 차이가 있습니다.

정부는 대/중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률(2006년 제정, 최근 개정은 2016년)을 제정하는 등 대기업의 불공정 관행으로부터 중소기업을 보호하기 위한 다양한 조치들을 취해 왔습니다. 이 법은 기술 및 인적자원 교류, 대기업과 중소기업간 임금격차 좁히기 (제4조2항) 등을 포함하여 “대기업과 중소기업간 상생협력을 촉진”하는 정책을 수립하는데 그 목적이 있습니다. 대기업들의 중소기업 지원을 유도하기 위해, 정부는 또한 대기업들을 독립 평가자가 매년 평가하여 우수관행에는 포상을 하는 “상생협력지수”를 개발하기도 했습니다. 그러나 이러한 이니셔티브들은 현재 기업의 “인권에 대한 실천 및 점검의무(human rights due diligence)”을 명백하게 포함하지 않고 있습니다. 이는 중요한 사항입니다. 그리고 인권위가 제안한 것처럼 인권관련 기준들이 “상생협력지수”에 추가되어야 합니다.

**해외에서의 기업관련 인권침해 방지**

우리의 주목을 끌었던 일부 사례들은 한국 기업들의 해외 활동에 관한 것이었습니다. 실무그룹이 전달받은 정보에 따르면, 한국조폐공사가 우즈베키스탄 현지에 설립한 KOMSCO Daewoo (GKD)라는 자회사를 통해 면화를 소싱하는 것, 한국기업들이 전액 출자하거나 합자한 미얀마 의류공장에서 발생하고 있는 인권침해적 노동 조건에 대한 주장들, 그리고 포스코 대우 인턴내셔널이 미얀마에서 진행하고 있는 천연가스프로젝트와 관련한 토지보상 문제 등이 대표적인 사례들이었습니다.

한국 기업들의 기업 운영이 점점 더 초국적화 되어가고 있는 과정에서 한국기업들이 해외에서 인권을 침해하지 않도록 인권에 대한 실천 및 점검의무를 실행할 방안에 대해서도 더 많은 관심을 두어야 합니다.

논의과정에서 이 부분은 기업과 정부가 더욱 더 많은 관심을 기울여야 할 부분임이 명백해졌습니다.

우리가 만난 많은 정부 및 기업 관계자들이 이 문제와 관련한 행동을 강화하는 것이 중요하다고 인정했습니다. 기업은 인권피해가 악화되지 않도록 조기에 고충과 불만을 제기할 수 있는 메커니즘을 개발해야 합니다. 정부는 기업들이 해외 활동과 관련한 인권 위험을 파악, 예방, 완화할 수 있도록 적극적으로 지원해야 합니다. 대사관들은 한국기업들이 현지 주민들의 인권에 부정적인 영향을 미치지 않도록 할 이익이 있으므로 그러한 정부와 기업의 노력들을 지원해야 합니다. 일부 관련 교육이 진행되기는 했습니다만 명백한 모니터링 메커니즘은 확인할 수 없었습니다.

정부와 기업은 기업들의 해와 사업과 관련한 인권침해를 방지하고 만약 침해가 발생했을 경우, 국제기준과 모범관행에 따라 구제책에 대한 접근을 촉진할 수 있는 방안들을 모색해야 합니다.

**비재무적 보고**

우리가 면담한 모든 기업들은 매년 지속가능성 보고서를 작성하고 있었습니다. 일부 기업들은 인권에 대한 내용을 보다 명백하게 포함하고 있었습니다. 대부분의 기업들은 인권기준을 포함하고 있는 지속가능성 보고에 관한 Global Reporting Initiative (GRI) G4 가이드라인을 따르고 있으며 기업과 인권에 관한 지도원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights )을 참고한다고 밝혔습니다. 그러나, 이 기업들은 인권침해의 위험을 어떻게 식별하고 있으며 인권침해를 예방하고 구제하기 위해 어떠한 구체적인 조치를 취했는지에 대한 상세한 설명은 하지 않았습니다. 우리는 기업들이 이와 관련해 더욱 더 큰 관심을 기울일 것을 강력히 촉구합니다.

또한 정부도 기업과 인권에 관한 지도원칙과 기존의 지속가능성보고기준에 따라 인권에 대한 실천 및 점검의무(human rights due diligence) 프로세스에 대한 비재무적 보고요건을 수립하여 주기를 바랍니다. 또한 정부는 CEO의 윤리적 리더십, 롤 모델, 직장에서의 평등 고용, 인적자원개발, 보건안전 등을 평가하기 위해 산업통상자원부가 개발한 윤리경영지표 (Korean Business Ethics Index, KoBEX) 와 대기업의 중소기업 지원을 촉진하기 위한 “상생협력지수” 등, 기업의 책임 있는 경영을 증진할 수 있는 기존의 여러 메커니즘들을 이용할 수도 있습니다. 이러한 정기적인 평가와 기업경영 순위를 평가할 때 인권기준을 포함시킬 수도 있다는 것입니다. 115개 공기업과 공공기관에 발송된 인권위가 개발한 인권 체크리스트도 중요한 도구 중 하나입니다. 이를 민간기업들에게도 확대하는 것이 유용할 수 있습니다.

**노동권**

이번 방한 기간 중에 직장에서의 보건안전문제가 특별히 우려되는 사안으로 제기되었습니다. 산업안전보건법은 안전한 근무환경의 제공과 관련하여 사업주가 준수해야 할 요건들을 몇 가지 정의하고 있습니다. 그러나, 이번 방한 중 수집한 정보에 따르면 모든 산업안전사고가 적절하게 조사되고 구제되고 예방책이 수립되도록 하기 위해서는 작업장 내 산업안전사고의 보고를 촉진하는 노력을 더 많이 기울여야 할 필요가 있음이 명백히 드러났습니다.

산업안전사고에 대한 보상을 신청하는 측의 입증 책임이 너무 높습니다. 무엇보다 피해자들은 위험 요인이 존재했다는 증거와 그러한 위험에 상당히 많이 노출되었다는 증거를 제시하도록 되어 있습니다. 피해자들은 유해한 근무환경으로부터 비롯된 부상에 대하여 산재보험 보상을 받기 위해서는 이러한 입증책임을 져야만 합니다. 현행법을 검토해서 국제기준에 부합하도록 하고, 근로자가 사업주들의 잘못이나 인권침해를 증명하기 어려운 사안일 경우, 입증책임을 공평하게 분배할 수 있는 방법을 모색하는 것이 중요합니다. 이와 관련해, 우리는 새로 제정된 환경오염피해 배상 및 구제법(이하 환경피해구제법)에 따라 이를 위한 첫 걸음을 떼었음을 알고 있습니다.

또한 특정한 기업 맥락에서 노조활동의 자유를 둘러싼 우려에 대해서도 들었습니다. 기업이 만든 소위“황색노조”에 대해서도 들었는데 이는 결사의 자유와 단체교섭권에 대한 국제적 기준을 위반하는 것입니다. 더불어 기업들이 쟁의행위가 있었던 협력사 노조를 고발한 사례들과 쟁의행위에 따라 발생한 손실을 보전하기 위해 파업에 참여한 근로자들의 임금을 삭감한 사례들이 있었던 것도 우려되는 바입니다. 근로자들은 고용권의 정당한 방어로 인해 야기된 재무 손실을 떠안아서는 안되며 모든 기업들은 쟁의행위가 발생한 이유를 이해하기 위해 노력하고 파업 노동자들을 징계할 것이 아니라 기업의 경영관행을 수정해야 할 것입니다.

**비정규직을 포함한 이주 노동자**

기업과 관련한 인권침해의 위험에 특히 취약한 그룹 중 하나는 임시직 이주 노동자들입니다. 이주 노동자를 대상으로 하는 현행 고용허가제의 일부 내용이 이러한 인권침해의 위험을 가중하고 있는 것으로 보입니다. 한국은 역내 15개국과의 양자협상을 통해 3년짜리 비전문취업(ESP E-9) 비자로 이주 노동자들을 초청하고 있습니다. 이주 노동자들은 이 3년의 고용허가기간 동안 최대 3번까지 사업주를 바꿀 수 있도록 되어 있지만, 현행 시스템은 이주 노동자들을 인권침해에 취약한 상황에 놓이게 만들고 있다는 점이 우려됩니다.

더욱 더 심각한 인권 침해 상황에 내몰리는 사람들은 약 214,000명으로 추산되는 국내 미등록 이주민들입니다. 그 중 49,300명은 고용허가제 하에서 발행된 E-9 비자의 기한이 만료된 미등록 이주 노동자들입니다. 이러한 미등록 이주민들은 인권침해적 노동행위나 임금체불에 대한 사건이 처리되는 동안 국내 체류가 허용된다고 하더라도, 인권침해에 더욱이 취약한 상황에 놓이게 될 것입니다.

**여성이 처한 상황**

우리는 방문한 기업들에서 고위직 여성들이 거의 없다는 사실에 매우 놀랐습니다. 기업의 고위직 여성에 대한 통계를 요구했으나 관련 정보를 얻을 수는 없었습니다. OECD 2016 서베이에 따르면 여성 고용률은 54.9%로 남성의 75.7% 보다 낮은 것으로 조사되었고, 세계경제포럼(WEF)의 2015년 세계 성격차 보고서(*Global Gender Gap Report)*에서 한국은 115위를 차지했습니다. 여성의 노동시장 참여를 저해하는 주요 장애요인들은 한국사회의 전통적 성 역할(gender roles), 보육시설의 부족, 그리고 OECD 국가 중 가장 큰 심각한 임금격차 등입니다. 국가인권위가 2014년 발행한 보고서를 보면 여성 근로자 17.4%가 최저임금에도 못 미치는 임금을 받은 것으로 나타났습니다.

보육시설에 대한 접근을 확대하려는 노력들이 이루어지고 있다는 이야기는 들었지만, UN 인권조약기구들과 2012 국가별인권상황정례검토(Universal Period Review)에서 한국에 권고한 바와 같이 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 보다 대대적인, 또는 총체적인 접근이 필요할 것으로 보입니다.

사회적, 인권적 우려를 떠나서도 노동력의 절반을 제외하는 것은 기업 경영의 측면에서도 좋지 않을 것입니다. 반기문 UN 사무총장이 UN 글로벌팩트 한국협회가 주최한 2015년 한국지도자정상회의 (Korea Leaders Summit)에서 기조연설을 한 것처럼, “역동적 성장을 진심으로 바란다면, 여성을 책임 있는 자리에 두어라”라고 말씀 드립니다. 우리는 기업들이 양성평등(gender equality)을 진지하게 받아들이는 것의 중요성을 다시 한번 강조하며, 한국경제와 사회가 대기업이건 소기업이건, 공기업이건 간에 모든 기업의 고위직에 남성과 여성의 비율을 균형 있게 가져가면 훨씬 더 얻을 것이 많다고 생각합니다.

**경제주체로서의 국가**

지도원칙 4번은 국가는 국가가 소유 또는 통제하는 기업들과 국가와 긴밀한 관계를 맺고 있는 것으로 보이는 수출신용기구 등의 기관들의 인권침해를 막기 위한 “추가적인” 조치들을 취해야 한다는 내용입니다.

한국은 40여 개 이상의 공기업들이 경제에 중요한 역할을 담당하고 있습니다. 정부가 공기업들의 윤리 경영 관행을 감독하고 증진하는 메커니즘이 이미 수립되어 있음을 알고 있습니다. 그러나, UN 지도원칙에 따른 인권에 대한 실천 및 점검의무(human rights due diligence)와 관련하여 이들 기업들이 해야 할 일들에 대한 인식을 제고하는데 더욱 노력을 경주해야 합니다.

한국의 국민연금기금은 적립금 524조원으로 전세계에서 3번째로 큰 연기금입니다. 국민연금기금은 UN 책임투자원칙(UN Principles on Responsible Investment)에 가입함으로써 사회, 환경, 기업지배구조(ESG) 이슈를 투자분석과 의사결정과정에 반영해야 하며, 투자대상기업들의 ESG 이슈들을 적절히 공개하도록 되어 있습니다. 우리는 정부가 (특히 국민연금기금을 감독할 책임이 있는 보건복지부를 통해) 국민연금기금이 투자활동 전반에 인권에 대한 실천 및 점검의무를 반영해야 한다는 기대사항을 담은 지침을 제공하기를 바랍니다.

수출입은행은 대외경제협력기금의 집행기관으로 대출신청 심사, 대출약정계약, 대출금지급, 개도국의 경제원조프로젝트 평가 등의 업무를 담당합니다. 우리는 이러한 대출금 지급대상 사업들에 있어 인권보호 및 인권영향에 대한 조치가 미흡하다는 보고를 들었습니다. 수출입은행은 투명하고 협의적인 프로세스를 통해 국제인권기준에 부합하는 환경 및 사회적 보호조치들을 개발하기를 바랍니다.

한국거래소(KRX)가 작년에 지속가능한 거래소 이니셔티브(UNSSE)에 가입했다는 것은 고무적입니다. 한국거래소는 다우존스 지속가능경영지수(DJSI) 코리아를 사용하고 있습니다. 로베코 샘 (RobecoSAM)은 한국생산성본부와 함께 한국증권거래소에 상장된 200개 기업의 비재무적 성과들을 평가합니다. 2016년 4월 이후, 기업들에게 발송된 설문지에는 UN 기업과 인권 지도원칙에 따른 인권에 대한 점검 및 실천의무를 묻는 구체적인 질문들이 포함되어 있습니다.

공공조달업무는 조달청에서 담당하고 있습니다. 2016년 1월 27일, 정부조달법의 부분개정안이 국회를 통과해 조달청장은 기업의 사회적 책임을 증진하기 위해 조달과정에 환경, 인권, 노동, 공정거래, 소비자 보호 등의 사회, 환경적 가치들을 반영할 수 있게 되었다고 들었습니다. 그러나, 조달 프로세스에서 인권 및 그와 관련한 가치들을 고려해야 한다는 의무적 요건은 없습니다. 공공조달 입찰과정에 인권을 반영하고 정책적 일관성을 증진하기 위해서 정부는 비재무적 요인들에 대한 평가 기준을 수립하고, 공공조달 입찰과정에 인권과 사회, 환경적 요인들에 대한 공개를 법적 요건화하는 조치를 취해, 비용만이 아닌 이러한 요인들과 관련한 기업의 성과가 낙찰자 선정과정에 반영될 수 있도록 할 것을 촉구합니다.

**구제책에 대한 접근**

OECD 국내연락사무소(NCP)는 한국기업들의 해외 사업운영에 있어서 기업활동관련 인권침해 사례를 해결하는데 중요한 역할을 담당할 수 있다고 생각합니다.지도원칙이 OECD 다국적기업가이드라인의 인권관련 장(chapter)에 반영되어 있으므로, 국내연락사무소도 기업과 인권 지도원칙에 대한 고충처리 메커니즘의 역할을 할 수 있습니다.

한국 국내연락사무소는 최근 독립 전문가와 환경부, 고용노동부를 포함하는 등의 긍정적인 개혁을 수행한 반면에, 국제모범관행에 비추어 앞으로 더 진전을 이루어야 할 것입니다. 국내연락사무소가 불편부당(不偏不黨)한 기구이며 또한 그렇게 인식되어야 한다는 것은 매우 중요한 부분입니다. 국내연락사무소의 구성과 위치는 시민사회단체 및 노조를 포함한 모든 이해당사자들의 신뢰를 유지할 수 있어야 합니다. OECD 다국적기업가이드라인의 이행절차에 관한 주석(commentary)에 따르면 국내연락사무소가 “소관 업무를 지원하기 위해 여러 이해당사자들로 구성된 자문기구(multi-stakeholder advisory body)나 감독기구를 수립”하는 것은 좋은 관행이므로, 국내연락사무소의 활동에도 유용하고 비판적 목소리를 진지하게 경청하는데 도움이 될 수 있는 다양한 이해당사자들이 참여하는 자문단의 설립을 제안하고 싶습니다.

한국의 민법과 형법 하에서 기업들에게 해외 사업과 관련한 인권침해사례를 포함한 인권침해에 대한 책임을 물을 수 있게 되어 있습니다. 그러나, 지금까지 그 어떤 기업도 국내법정에서 해외 사업과 관련한 인권침해에 대한 민사상 재판을 받거나 책임이 있다고 밝혀진 사례는 하나도 없었습니다. 그러나, 포스코 대우가 2010년 미얀마 사업을 위한 토지구매와 관련하여 20명의 현지 주민을 대리한 소송이 고려대 법학전문대학원 산하 공익법률상담소(CLEC)의 도움으로 서울중앙지방법원에 제기되어 있습니다. 우리는 이 소송의 결과를 기대하고 있습니다.

우리는 사법부에 기업과 인권 지도원칙을 교육하는 것이 이에 대한 사업부의 인식을 높이고 한국법원에 제기된 한국 기업에 관한 소송에 있어 이러한 지도원칙의 사용이 확대되는데 있어 매우 중요하다고 생각합니다.

고충처리 메커니즘이 사법적 메커니즘을 대체하는 것은 아니지만, 심각한 인권침해 사건에 있어서는 기업에 의해 피해를 입은 개인이나 커뮤니티에 구제수단을 제공하는데 있어서 중요한 역할을 담당할 수 있습니다. 마찬가지로, 이러한 고충처리 메커니즘들은 기업이 혹시 모를 수도 있는 기업 내 사안들을 인지하도록 하는데 있어서도 중요한 수단이 될 수 있습니다. 한국에서 활동하는 모든 기업들은 물론 해외에 진출한 모든 한국기업들도 개선되고 강화된 고충처리 메커니즘들을 운영해야 합니다. 여기에는 내부자고발프로그램 촉진, 공급사슬의 직원들을 포함한 모든 관련자들에게 열려 있는 고충처리 프로세스를 수립하는 것 등이 포함됩니다.

우리는 국가인권위가 기업과 인권 이슈에 대해 중요한 활동을 해오고 있음을 확인함과 동시에 현행처럼 차별이슈만이 아니라 민간기업들에 의한 모든 인권침해 문제들을 다룰 수 있도록 국가인권위의 업무 범위를 확대하는 것이 유용하리라 생각합니다.

**국가행동계획**

우리는 기업과 인권이슈에 대한 공조와 대화를 개선할 필요가 있다고 생각합니다. 국가기관간 공조를 강화하고, 가장 취약한 상황에 놓인 사람들의 이야기를 들을 수 있도록 정부, 기업, 시민사회가 참여하는 여러 이해당사자간 대화를 촉진할 필요가 있습니다. 지도원칙에 입각한 기업과 인권에 관한 국가행동계획의 수립은 공조와 정책적 일관성을 강화할 중요한 계기가 될 것입니다. 한국 정부가 국가행동계획 수립과 관련한 인권위의 권고를 고려할 때, 공공분야와 민간기업들을 직접적으로 다루는 기관들을 국가행동계획 과정에 참여시키는 것이 중요하다는 것을 강조하고 싶습니다. 정부는 우리 실무그룹이 작성한 국가행동계획 작성지침을 사용하기를 바랍니다. 이 작성지침이 강조하는 것처럼, 국가행동계획은 다자가 참여하는(inclusive) 투명한 프로세스를 통해 수립되어야 합니다. 관심이 있는 이해당사자들은 누구라도 국가행동계획의 수립과 업데이트 과정에 참여할 수 있도록 해야 하고 이들의 시각이 고려되어야 합니다. 모든 과정에서 정보는 투명하게 공개되어야 합니다.

**맺음말**

기업과 인권 이슈와 관련한 상황을 개선하려는 정치적 의지가 있고, 많은 정부기관과 일부 기업들이 동참하고 있다는 것은 고무적입니다. 그러나, 기업과 인권 지도원칙의 이행은 지금까지 제한적이었으며, 정부를 비롯해 공기업, 사기업을 막론한 기업들 모두 국내와 해외에서의 기업활동 관련 인권침해의 방지를 강화하기 위해 앞으로 더 많은 일들을 해야 합니다.

모든 기업들은 해외 자회사와 협력업체를 포함한 모든 기업활동과 관련하여 인권에 대한 실천과 점검의무를 져야 하며 이를 통해 부정적인 인권영향의 위험을 인지하고 있음을 “확인하고 보여줄 (know and sow)” 수 있어야 합니다. 소외된 근로자들과 피해를 입은 지역사회 대표들 등 이해당사자들과 효과적으로 대화하는 것이 매우 중요합니다. 기업관련 부정적 인권영향을 입은 피해자들에게 구제수단에 대한 접근을 제공할 수 있는 조치들을 이행하고 국내연락사무소와 같은 기존 메커니즘들을 강화해야 합니다. 지연된 정의(justice delayed)는 거부된 정의(justice denied)와 같으며 피해자들이 기업이나 정부로부터 마땅히 받아야 할 보상을 수 년 째 기다리도록 하는 것은 용납될 수 없습니다. 적절한 보건안전기준들이 반드시 지켜지도록 하고 효과적으로 집행될 수 있도록 해야 합니다. 마찬가지로, 문제가 발생했을 경우, 근로자들이 당연히 받아야 할 산재보험의 청구가 간편해져야 하고, 기업들은 공급사슬의 부정적 인권영향에 대한 책임을 져야 합니다.

방한 일정은 종료되었지만 우리 실무그룹은 앞으로도 수 개월 동안 추가 정보를 수집하여 이를 종합한 보고서를 2017년 6월 열리는 인권이사회에 제출할 계획입니다. 이 보고서에는 정부와 기업 및 기타 이해당사자들에 대한 구체적인 권고사항이 포함될 것입니다. 우리는 이러한 권고사항이 기업활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 방지하고 해결하는 노력을 수립하는데 유용하게 사용되기를 바랍니다.

\*\*\*