

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000507-01

해외진출 한국기업의 인권침해 상황 실태조사 결과발표회 및 토론회

| 일시 | 2014. 2. 14.(금) 13:30~17:00

| 장소 | 국가인권위원회 10층 인권교육센터



● ● ● 프로그램

- 일시 : 2014. 2. 14. (금) 13:30 ~ 17:00
- 장소 : 국가인권위원회 10층 인권교육센터

시 간	내 용	비 고
제1부 : 등록 및 개회식 (13:30~14:05)		
13:30~14:00	등록 및 접수	
14:00~14:05	개회 및 진행안내	홍준식 사무관(국가인권위원회 인권정책과)
제2부 : 발표 및 토론 (14:05~16:30)		
	실태조사 결과발표	좌장 : 이석준 과장(인권위)
14:05~14:50	<p>○ 실태조사 결과 종합발표</p> <ul style="list-style-type: none"> - 발표자 : 김종철 변호사 (공익법센터 어필) <p>○ 실태조사 국가별 인권침해 사례발표</p> <ul style="list-style-type: none"> - 필리핀 : 김 진 변호사 (공익인권법재단 공감) - 미얀마 : 이상수 교 수 (서강대 법학전문대학원) - 우즈베키스탄 : 김종철 변호사 (공익법센터 어필) 	
	발제 및 토론	좌장 : 이석준 과장(인권위)
14:50~16:20	<p>○ 주제 : 해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 발제자 : 황필규 변호사 (공익인권법재단 공감) - 토론자 : 이윤철 이사장 (산업정책연구원) - 토론자 : 김동현 변호사 (민변 노동위원회) - 토론자 : 박상협 단장 (KOTRA 해외투자지원단) - 토론자 : 조형석 팀장 (인권위 인권정책과) 	
16:20~16:30	휴 식	
	종합 토론	좌장 : 이석준 과장(인권위)
16:30~17:00	<p>○ 주제 : 해외 한국기업의 인권침해 예방을 위한 법령·제도 개선방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 참가자 : 발표자, 발제자, 토론자 전원 <p>○ 질의 응답 : 5분</p>	
17:00	폐 회	

■ 실태조사 결과 종합발표	1
발표 : 김종철 (공익법센터 어필 변호사)	
■ 실태조사 국가별 인권침해 사례발표	13
필리핀 : 김 진 (공익인권법재단 공감 변호사)	15
미얀마 : 이상수 (서강대 법학전문대학원 교수)	17
우즈베키스탄 : 김종철 (공익법센터 어필 변호사)	19
■ 해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 방안	23
발제 : 황필규 (공익인권법재단 공감 변호사)	
■ 해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 방안 토론문	31
토론 : 이윤철 (산업정책연구원 이사장)	33
토론 : 김동현 (민변 노동위원회 변호사)	35
토론 : 박상협 (KOTRA 해외투자지원단 단장)	37
토론 : 조형석 (인권위 인권정책과 팀장)	65

실태조사 결과 종합발표

김종철

(공익법센터 어필 변호사)



실태조사 결과 종합발표



I. 서론

1. 문제의식

한국기업의 해외 직접투자가 증가함에 따라 한국 기업의 인권침해 사례도 늘어나고 있다. 그런데 1) 해외 한국기업의 인권 침해에 관한 현황을 파악하고 인권 침해 사례의 사실관계를 확인하는 것이 어렵다. 또한 2) 그러한 현황과 사실관계를 알았다고 하더라도 그 문제를 해결하기 위해 현재 사용가능한 법과 제도가 무엇이 있는지 정리가 되어 있지 않다. 게다가 3) 현재 사용가능한 법과 제도를 안다고 하더라도 그것을 가지고는 해외 한국기업의 인권침해 문제를 해결하기에는 역부족이다.

2. 연구의 목적, 방법, 차별성

본 연구는 위 3가지 문제점을 해결하는 것을 목적으로 한다. 해외 한국기업의 인권침해 사례를 조사하기 위해 문헌조사와 함께 방문조사를 수행하고, 해외 한국기업의 인권침해를 대응하기 위한 현재 가용한 법과 제도를 정리하고, 해외의 사례를 검토하여 위 법과 제도의 개선을 꾀한다.

II. 해외 한국기업의 인권침해에 대응할 수 있는 현재의 규범과 제도

1. 기업의 인권존중 책임

가. 기업의 인권존중 책임에 관한 법적인 근거

기업이 일반적으로 국제인권법의 수범자가 아니기 때문에 국제인권법의 적용을 받는 것은 아니다. 일부에서는 세계인권선언 전문을 규범적인 근거로 말하고 있지만, 위 선언을 경성규범이라고

보기 힘들고, 가사 위 선언이 국제관습법상 지위를 획득했다고 하더라도, 기업의 인권존중의무를 규정했다고 한 부분은 전문이어서 조항과 같은 규범력이 있다고 보기 힘들다. 그러나 기업은 현지 인권관련법을 준수해야 하고, 한국의 인권 관련법 중에서 역외적으로 적용되는 법도 지켜야 한다. 그리고 경성규범은 아니지만 OECD 다국적기업 가이드라인이나 글로벌 콤팩트, ISO 26000, GRI, 유엔 기업과 인권 프레임워크 및 그 이행지침과 같은 연성규범을 지켜야 한다.

나. 기업이 존중할 책임이 있는 인권의 목록과 국제인권법

연성규범이 기업의 인권존중 책임의 근거라고 할 때에라도 기업이 존중할 책임이 있는 인권은 국제인권법에 규정된 모든 인권이라고 할 수 있다.

다. 기업과 인권존중 책임의 의미

기업이 인권을 존중한다는 것은 직접적으로 인권을 침해하지 말아야 할 뿐 아니라 인권침해에 연루되지 말아야 한다는 것이고, 인권침해에 연루되지 않기 위해서 실사(상당주의)의무를 다해야 한다는 것이다.

2. 국가의 인권보호 의무

국가는 기업에 의한 인권 침해를 예방할 의무가 있고, 침해된 경우에는 그 피해를 구제 받을 수 있도록 할 의무가 있다.

3. 구제수단

기업이 실사(상당주의)의무 이행의 일환으로 인권영향평가를 실시하여 기업이 인권을 침해할 가능성을 발견했다면 인권침해를 방지하거나 완화하는 조치를 취해야 한다. 하지만 이미 침해가 발생했다면 사후적인 구제절차를 진행해야 한다. 구제절차는 국내적인 절차와 국제적인 절차로 나눌 수 있고, 국내 절차는 사법절차와 국가기반의 비사법적절차, 비국가기반의 절차로 나눌 수 있다. 국제절차는 조약에 기반 한 절차와 유엔헌장에 기반한 절차 그리고 ILO절차와

OECD 다국적기업 가이드라인이 규정한 절차로 나눌 수 있다.

특히 국내절차 중에서 민사절차에 관련해서는 국제적 재판관할권과 관련하여 '법인의 주된 사무소'의 소재지가 한국에 있는 경우에는 한국기업의 외국에서의 외국인과의 법률관계에 관하여는 모두 국내법원에 관할권이 인정된다. 그러나 준거법과 관련하여서는 당사간의 합의가 없는 한 원칙적으로 한국 기업이 기업 활동을 하는 외국의 법이 준거법이 된다. 다만, "대한민국의 강행규정"이나 "대한민국의 선량한 풍속 그 밖의 사회질서"와 관련되는 경우 외국법의 적용이 배제되고 한국법이 적용되게 된다. 연락사무소나 지점의 경우에는 별개의 법인격이 아니므로 바로 본사에 책임이 발생하나 별개의 법인격인 현지법인이나 합작회사의 경우에는 원칙적으로 본사에 책임을 물을 수 없다. 그러나 현지법인이나 합작회사는 지급능력이 부족한 것이 대부분이고 또 본사의 실질적 영향력 아래 있는 경우가 많으므로 피해자의 실효적인 구제를 위해서는 본사의 민사상 책임의 범위를 살펴보는 것이 중요하다. 실질적으로 본사에 책임을 물을 수 있는 수단이 되는 것이 법인격 부인의 법리나 업무집행지시자의 책임이고, 개별적으로 공동불법행위나 제3자에 의한 채권침해로 인한 불법행위책임, 사용자책임으로 인권침해행위에 대한 민사책임을 물을 수 있다. 또한 계약의 해석을 통해 본사가 실질적 당사자로서의 책임을 지게 할 수도 있고 대리인으로서의 책임을 물을 수도 있다. 형사절차에 대해서는 해외한국기업 또는 그 소속 한국직원의 외국에서의 행위가 형법 또는 형사특별법의 구성요건을 충족시키는 경우 속인주의에 의하여 형사상 처벌이 가능하고, 기업도 양벌규정이 있는 경우에는 처벌이 가능하다.

4. 요약 및 소결

절차와 관련해서는 국가의 사법절차를 이용하는 방법과 국가 및 비국가의 비사법절차를 이용하는 방안이 검토되었는데, 해외에서 발생한 기업의 인권침해 사건에 대해 모국에서 구제를 받는 현행법의 절차나 비사법절차는 효과면에 있어서 아직 매우 낮은 수준이다. 그 외 국제인권 메커니즘에 따른 절차들이, 제한적이거나 기업에 의한 인권침해의 구제절차로 이용될 수도 있지만 전체적으로 보면, 이용하기가 매우 불편하고, 효과성 면에서 많은 비판의 여지가 있다. 따라서 해외 한국기업의 인권침해에 대응하기 위해서는 뒤에서 살펴보는 바와 같이 법과 제도의 개선이 필요한 경우가 많다.

Ⅲ. 해외 한국기업의 인권침해에 대한 실태조사

1. 조사의 배경과 조사의 방법

문헌조사와 방문조사로 실태조사를 수행했는데, 문헌조사를 통해 해외 한국기업의 인권침해의 큰 그림을 그리려 했고, 방문조사를 통해 구체적인 인권침해 사례의 사실관계를 파악하고자 했다. 원래는 포괄적인 조사를 하려고 했으나, 시간과 예산상의 한계, 정보접근의 어려움, 기업과 관련 기관의 비협조로 조사 범위가 한정될 수 밖에 없었다. 문헌조사는 2000년부터 언론에 공개된 해외 한국기업의 인권침해 사례를 수집하였고, 각국 KOTRA에는 설문지를 보내서 관련 정보를 모으려고 하였다. 또한 연구자들의 해외 네트워크를 이용해서 자료를 수집하였다. 방문조사의 경우 한국기업이 많이 진출한 국가(필리핀), 최근 들어서 투자가 급격히 늘어나는 국가(미얀마), 인권 리스크가 큰 국가로 공기업이 공급망에서 벌어지는 인권침해에 연루되어 있는 나라(우즈베키스탄)를 선정하였다.

2. 문헌조사

문헌조사 결과 업종 별로 침해가 많이 발생한다고 보여지는 인권의 유형은 다음과 같다고 할 수 있다. 1)광업과 석유 개발업의 경우 환경권, 2)농업의 경우 지역주민들의 생존권, 3)섬유 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리와 일할 권리, 결사의 자유(단결권), 비인간적인 대우로부터의 자유, 4)신발 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리, 5)의류 제조업의 경우에는 적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 6)전자부품 제조업의 경우에는 안전한 업무환경에 대한 권리, 일할 권리.

3. 방문조사

가. 필리핀

필리핀 내 대부분의 한국기업은 경력, 직급과 무관하게 최저임금만을 지불하는 경향이 있었다. 경제특구 내의 일부 대기업의 경우, 현지 노동법이 직접 적용되지 않는 지역적 특성을 이용

해 필리핀 노동법이 금지하는 노동자들을 대기업의 하청업체 직원으로 고용, 일정 시간이 지나면 다른 기업으로 옮기게 하는 방식으로 비정규직, 견습직 직원들을 정규직으로의 전환을 의도적으로 막는 경우도 있었다. 전자·전기 회사와 제조 회사의 경우 노동자들이 화학 물질을 계속 다루야 함에도 불구하고 화학 물질에 대한 성분이나 안전에 대한 교육이 없음은 물론, 별도의 안전 장비가 제공되지 않거나 제공되더라도 매우 부실하게 제공되는 경우가 매우 많았다. 많은 노동자들이 현장에서 중장비를 사용하며 근무하는 건설 회사의 경우 또한 많은 경우 안전사고에 대한 별도의 교육을 제공하지 않았고, 필리핀 노동법에 규정된 의료 시설이 구비되지 않은 경우가 대부분이었다. 한국 정부가 투자를 하는 과정이나 사업 수행 중에는 투자를 지원·담당하는 수출입은행이나 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 주 필리핀 대사관이 투자 사업, 또는 한국 기업의 인권 침해 여부에 대해 감시하는 체계가 없어 이들 기관은 필리핀 내 한국 기업의 인권 상황에 대해 파악하지 못하고 있었다. 특히, 다목적 댐이나 철도 사업 등 거대한 규모의 사업에 투자를 하는 경우에는 정부가 제공하는 자료에만 지나치게 의존하며 사업의 타당성 여부나 이후의 상황에 대한 독립적 조사와 철저한 검토가 이루어지지 않았고, 해당 사업의 인권 침해 가능성에 대한 별도의 평가 요소가 없었다.

나. 미얀마

노동분쟁해결법의 경우 노동분쟁을 해결하는 중재·조정기구의 구성이 법률상 강제되고 있으나, 노사간의 분쟁의 해결이 실제 이러한 기구를 통하여 이루어지지 않고 있었다. Shwe Gas Project의 경우 주민들에 대한 보상이 불충분하다는 점과 보상 당시 주민들이 예측하지 못하였던 침해가 발생하였다. 봉제업의 경우 노동인권침해가 확인되었다. 미얀마 자국 노동법령 위반은 물론, 국제기준에도 명백히 위반하는 아동노동, 장시간노동과 열악한 노동조건(휴게시간의 부족, 화장실 사용의 통제)등이 존재하였다.

다. 우즈베키스탄

2013년 목화 수확기에도 아동강제노동이 여전히 존재하고 있었고, 성인 강제노동은 더 강화되었으며, 성인강제노동의 강화로 교사들이 목화채취를 하러가야 하기 때문에 학교에 남아 있는 아동들의 학습권은 심각하게 침해를 당하고 있었고, 강제노동을 회피하려고 아동들을 고용

하는 성인들 때문에 새로운 형태의 이동노동이 생겨나고 있었다. 한국기업들은 이와 같이 채취된 목화를 우즈베크 정부로부터 구입하여 면화 및 면 펄프를 생산하고 있었다. 아동/성인 강제노동에 연루되어 있는 경우 뿐 아니라 재건축과 관련하여 주민에 대해 정당하지 못한 보상을 지급하면서 강제이주를 시키는 문제도 드러났다.

4. 소결

문헌조사와 방문조사를 통해 해외 진출 한국기업의 인권침해 원인을 아래와 같이 아홉 가지로 정리할 수 있다.

- 1) 현지의 법률, OECD 다국적기업 가이드라인, 국제인권규범에 대한 인식 부족.
- 2) 현지 중앙 혹은 주 정부와의 로비 내지 MOU를 과신하면서 사업으로 영향을 받는 주민들과 협의 회피.
- 3) 한국에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습.
- 4) 안전한 노동 환경이나 오염 물질을 처리하는 시설 미완.
- 5) 고충처리 절차 등 내부적인 의사전달 통로의 부재.
- 6) 인권 리스크 및 재무 리스크에 대한 예측 없는 무리한 투자 내지 현지 정부에 로비 자금 공여.
- 7) 저개발 국가인 현지 출신의 노동자들 내지 여성 노동자에 대한 차별적인 태도.
- 8) 부패한 현지 사법 시스템과 한국에서의 사법적 혹은 비사법적인 구제절차 사용의 어려움.
- 9) 주재국에 나가있는 해외공관이나 KOTRA 등의 기업과 인권에 관한 감독 부재.

IV. 해외 한국기업의 인권 침해에 효과적으로 대응할 수 있는 개선방안

1. 사전예방수단

가. 일반적인 기업의 경우

영국과 독일 등의 사례와 같이 공적자금이 인권침해에 연루된 기업에 투자되지 않고, 인권에 기반 한 투자를 할 수 있도록 관련법과 지침을 마련해야 한다. 또한 캘리포니아 주 공급망 투명성 법률과 같이 해외 한국기업이 노예노동과 인신매매에 연루되지 않았다는 점과 연루 회피를 위해서 실사(상당주의)의무를 다했다는 것을 공시하도록 하는 법을 마련해야 한다. 해외 진출 한국 기업의 인권침해 예방을 위해 국가인권위원회와 KOTRA(산업통상자원부), 외교부 등이 공동으로 교육프로그램을 마련하는 등 제도적 지원을 해야 한다. 해외 한국기업들이 다양한 자발적 이니셔티브에 가입을 할 수 있도록 인센티브를 지원하는 등을 통해 장려를 해야 한다.

나. 공기업이나 국가의 지원을 받는 기업의 경우

공기업을 설립하거나 공기업에 투자를 할 때 인권영향평가 등을 거치도록 하고, 공기업을 평가할 때에도 인권 기준이 반영된 평가기준이 도입되도록 해야 한다. 스웨덴처럼 공기업에는 지속가능성 보고서 발간을 의무화해야 한다. PPP(Public-Private Partnership)를 통해 인권침해가 일어나지 않고 인권에 기반 한 개발이 될 수 있도록 최소한 국제개발협력기본법 등을 개정해야 한다.

다. 분쟁지역에서 활동하는 기업의 경우

도드 프랭크법(Dodd-Frank Rule)이 “분쟁광물을 사용하지 않았다는 것과 그렇게 하기 위해 실사(상당주의)의무를 다했다는 것”을 기업으로 하여금 공시하도록 한 것과 같이 분쟁지역에서의 인권침해에 연루되지 않도록 하기 위해 해외 한국기업에 대해 공시의무를 부과해야 한다.

관세법이나 대외무역법 등의 개정을 통해 인권침해와 관련이 되어 있는 물품에 대한 교역을 제한하도록 해야 한다. 자원개발사업은 그 특성상 다양한 이해관계자들이 연관되어 있고 특히, 지역사회에 끼치는 영향이 매우 크기 때문에 자원확보 차원에서 무분별하게 해외자원이 개발되는 것을 방지하기 위해 해외자원개발 사업법령이 개정되어야 한다.

2. 사후구제수단

가. 사법적인 구제 수단

해외 한국기업의 인권침해와 관련해서 법적·이론적으로는 민사적이고 형사적인 절차를 구제 수단으로 삼을 수 있지만, 실제적·절차적인 면에 있어서는 한계가 많다. 특히 모든 사법절차에 있어서 증거 수집의 어려움이 있고, 이러한 어려움은 주재국이 인권침해의 주체이고 한국 기업이 이에 연루되어 있는 경우에 가중된다. 피해자가 사법절차에 참여하는 경우 신분이 노출되어 추가적인 인권침해의 대상이 되기 때문이다. 따라서 피해자가 민사적, 형사적 절차에 참여할 때에 신분이 노출되지 않도록 하는 절차적인 안정장치가 필요하다. 또한 기업이 불법행위 책임을 물게 되는 경우 향후 인권침해 억지 효과를 위해서 징벌적 손해배상 제도를 도입해야 한다.

나. 비사법적인 수단

(1) 국가인권위원회

국가인권위원회가 해외한국(공)기업의 인권침해와 해외한국(사)기업의 차별행위에 대해 조사할 수 없는 것은 국가인권위원회 법 제4조가 “이법은 대한민국 국민과 대한민국 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다”로 적용범위를 규정하고 있기 때문이다. 따라서 인권위법 제4조의 적용범위를 확대하는 것이 필요하다. 당장 인권위법의 개정이 어렵다면 ICC차원에서 다국적기업의 인권침해 사안에 대해 국가인권기구간의 공조 체제를 구축함으로써, 인권침해가 발생한 국가와 인권침해를 가한 기업이 모기업으로 있는 국가의 인권기구간의 공동 조사 및 공동 중재 및 권고를 통해 실효성 있는 비사법적 구제책을 제공하는 방안도 적극 검토되어야 한다. 또한, 국가인권위원회가 한국NCP의 진정사건 처리에 있어서 적극 협력하는 것도 고려해 볼만하다. 예를 들어, 한국NCP가 진정 사안에 대해 조사를 할 경우, 국가인권위원회가 인권침해 여부에

대해 지문을 제공하는 것에서부터 조사단에 인권침해 조사에 전문성을 가지고 있는 인권위 직원을 파견하거나 혹은 한국NCP로부터 조사권한을 위임받아 현지 국가인권기구와 국가인권위원회가 공동으로 조사단을 구성하여 해외지역 조사를 전담하는 방안도 검토될 수 있다.

(2) NCP

국가연락사무소의 근거와 이의신청의 절차, 조직 등 운영의 중요한 사항에 대해서는 이를 법률로 규정하여 법적 안정성 및 이해관계인의 예측가능성을 확보할 필요가 있다. 법적인 근거를 갖추기 전까지는 NCP 운영규정의 세부항목을 개정하는 노력이 필요하다. 위 운영규정의 가장 큰 특징인 ‘사무국의 이전’은 위임/위탁의 형식, 절차에 관한 규정을 위반할 뿐만 아니라 상사중재원의 전문적 역량의 미비로 인하여 충실한 사실조사도 기대하기 어렵다. 기존의 사무국이 전문성과 업무과다를 고민한 것이라면 이러한 조사업무를 ‘국가인권위원회’로 위임하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 또한 시민사회의 참여를 제도적으로 보장할 방안의 마련도 요청된다.

V. 결론

해외 진출 한국기업의 인권침해에 대응하기 위해서는 개별적인 법과 제도의 개선이 필요할 뿐 아니라, 기업과 인권과 관련되어 국가가 기업에 기대하는 바가 무엇인지 명확하고 일관성 있는 메시지를 전달하는 국가 차원의 행동계획이 나와야 한다. 그런 점에서 2013년 9월 영국은 기업과 인권에 관한 행동계획, 특히 재외공관을 통한 해외 진출 기업의 인권 침해 감독 등은 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 것이다

실태조사 국가별 인권침해 사례발표

- 필리핀: 김 진 (공익인권법재단 공감 변호사)
- 미얀마: 이상수 (서강대 법학전문대학원 교수)
- 우즈베키스탄: 김종철 (공익법센터 어필 변호사)



실태조사 국가별 인권침해 사례발표: 필리핀



■ 김 진 (공익인권법재단 공감 변호사)

필리핀은 한국 기업 진출의 역사가 오래된 만큼 진출해 있는 기업의 수가 많고 그 종류도 다양하며, 필리핀 경제 및 산업 전체에 있어 한국기업이 높은 비중을 차지하고 있는 편이다. 이에 다양한 분야의 기업의 상황을 비교·분석할 수 있다고 판단, 2013년 8월 중순 경, 9박 10일간 필리핀 진출 한국 기업의 실태조사를 실시하였다.

실태조사를 통해 파악된 바에 의하면 필리핀 내 대부분의 한국기업은 경력, 직급과 무관하게 최저임금만을 지불하는 경향이 있었다. 실태조사 중 인터뷰한 대부분의 현지 노동자들은 임금과 임금 인상률, 업무량에 대한 크고 작은 불만을 표시했고, 실제로 경제특구 내 지역 담당관은 “일본이나 대만 기업은 통상적으로 어느 정도 경력이 쌓이면 경력에 따라 임금을 지불하는 데에 비해 한국 기업은 최저 임금만을 고수하는 것으로 보인다.”고 밝히기도 하였다. 특히 경제특구 내의 일부 대기업의 경우, 현지 노동법이 직접 적용되지 않을 수 있다는 지역적 특성을 이용해 필리핀 노동법이 금지하는 노동자들을 대기업의 하청업체 직원으로 고용, 일정 시간이 지나면 다른 기업으로 옮기게 하는 방식으로 비정규직, 견습직 직원들을 정규직으로의 전환을 의도적으로 막는 경우도 있었다.

또한, 현지 한국 기업들의 안전 불감증도 계속해서 지적되었는데, 전자·전기 회사와 제조 회사의 경우 노동자들이 화학 물질을 계속 다뤄야 함에도 불구하고 화학 물질에 대한 성분이나 안전에 대한 교육이 없음은 물론, 별도의 안전 장비가 제공되지 않거나 제공되더라도 매우 부실하게 제공되는 경우가 매우 많았다. 많은 노동자들이 현장에서 중장비를 사용하며 근무하는 건설 회사의 경우 또한 많은 경우 안전사고에 대한 규칙이나 별도의 교육이 제공되지 않았고, 필리핀 노동법에 규정된 의료 시설이 구비되지 않는 경우가 대부분이었다.

관계자와 인터뷰한 바에 따르면 한국 정부가 투자를 하는 과정이나 사업 수행 중에는 투자를

지원·담당하는 한국수출입은행이나 KOTRA, 주 필리핀 한국대사관이 투자 사업, 또는 한국 기업의 인권 침해 여부에 대해 감시하는 체계가 없었고, 이에 이들 기관은 필리핀 내 한국 기업의 인권 상황에 대해 정확히 파악하지 못하고 있었다. 특히, 다목적 댐이나 철도 사업 등 대규모 부지에서 진행되는 사업에 투자를 하는 경우에는 필리핀 정부와 관계 부처가 제공하는 자료에만 지나치게 의존해 사업의 타당성 여부나 이후의 상황에 대한 독립적 조사와 철저한 검토가 이루어지지 않았고, 해당 사업의 인권 침해 가능성에 대한 별도의 평가 요소가 전혀 없었다.

실태조사 국가별 인권침해 사례발표: 미얀마



■ 이상수 (서강대 법학전문대학원 교수)

실태조사 결과 다음과 같은 사항을 확인할 수 있었다.

먼저, 미얀마의 법제를 분석한 결과 2011년 총선 이후 노동관련 3개의 법률과 토지보상 관련 법률이 제·개정되었으나, 현재 실효성 있게 운용되고 있지는 않는 것으로 보인다. 예컨대 노동 분쟁해결법의 경우 노동분쟁을 해결하는 중재·조정기구의 구성이 법률상 강제되고 있으나, 노·사간의 분쟁의 해결이 실제 이러한 기구를 통하여 이루어지지 않고 있다. 따라서 앞서 본 바와 같이 분쟁이 조기에 종결되지 못하고 파업 또는 직장폐쇄와 같은 극단적인 대립에 이르게 되는 것이다(E사의 노동조합활동가에 대한 해고로 인한 분쟁 참조). 2011년 총선 이후 노동자의 권리의식이 향상되고 있고, 임금·노동조건 등에 대한 노·사간 분쟁이 증가 추세에 있다는 점, 외국진출 한국기업의 경우 현지노동자의 문화를 이해하지 못한 행동으로 인하여 노·사간 반목이 발생 할 수 있다는 점을 고려한다면 노·사간의 자율적인 분쟁해결을 강조하는 중재·조정기구를 활용할 필요가 있다. 그리고 그 전제로서 노동자들을 협의의 대상으로 인정하는 사용자측의 전향적인 시각의 전환이 요청된다.

다만, 최저임금법의 경우에는 현재 산업별 노동자의 최저임금을 결정하는 최저임금위원회가 구성되는 단계에 있기 때문에 2014년 이후에는 산업별 최저임금이 결정될 것으로 예측되고, 이는 봉제산업의 채산성과 밀접한 연관이 있기 때문에 최저임금과 관련한 분쟁이 향후 증가할 것으로 예측된다. 따라서 향후 증가될 것으로 예측되는 노·사분쟁을 자율적으로 해결하는 기구 및 중재·조정 기구의 활성화가 필요한 것으로 보인다.

다음으로 Shwe gas project의 경우 대부분의 공사는 완공되었고, 토지보상도 상당부분 완료되었다는 점을 확인할 수 있었다. 다만 주민들이 문제를 제기하는 부분은 이와 같이 진행된 보상이 불충분하다는 점과 보상 당시 주민들이 예측하지 못하였던 침해가 발생하였다는 점이었

다. 예컨대, 가스터미널 주변 농경지의 침해의 경우, 수용토지의 범위에 포함되지 않아 보상을 받지 않았으나, 수로공사로 인하여 사실상 토지사용이 불가능해지는 문제가 발생하였다. 또한 주민들에게 지급된 보상금액의 총액 및 그 산정방식에 대해 주민과 보상업체간 이견이 존재하고 있었다. 따라서 문제 해결을 위해서 해당 업체의 실사를 통한 추가피해의 확인 및 보상과 이미 지급된 보상금액의 산정방식 및 총액에 대한 주민-기업간의 재논의가 필요한 것으로 보인다.

특히 주민들은 문제 해결을 위한 주민-기업간의 직접대화를 요구하고 있다. 왜냐하면 지방 정부의 개입 또는 정부를 통한 대화는 주민의 불신과 불만을 해소하지 못하였기 때문이다. 주민들이 프로젝트에 대한 원론적 차원에서 반대하고 있는 것이 아니라는 점을 고려하면, 궁극적인 문제해결은 결국 지역주민의 동의일 것이다. 따라서 그 첫 단추는 주민-기업간의 직접 대화가 되어야 한다.

마지막으로 봉제업의 경우 노동인권침해가 확인되었다. 물론 노동집약적인 봉제업의 특성, 계절적 요인과 기타 공장운영 조건 및 미얀마 전반의 열악한 인권상황을 고려하여 보면 이는 한국 봉제업만의 특수한 것이라고 판단하기는 어렵다. 하지만 미얀마 자국 노동법령 위반은 물론, 국제기준에도 명백히 위반하는 아동노동, 장시간 노동과 열악한 노동조건(휴게시간의 부족, 화장실 사용의 통제)등에 대해서는 개선이 필요하다.

실태조사 국가별 인권침해 사례발표: 우즈베키스탄



■ 김종철 (공익법센터 어필 변호사)

건축○○사나 가스○○사의 경우에는 여러 제약 때문에 피해자들과 활동가들의 주장 또는 언론에 나타난 인권침해 의혹을 파 해치지 못했다. 또한 면사 제조 기업 ○○의 경우 직접적으로 아동을 근로자로 고용했을 가능성에 대해서도 추가 조사가 필요한 상황이다. 그러나 면사와 면 펄프를 생산하는 한국기업들의 공급망에서 이루어지는 인권침해 연루와 관련해서는 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다.

우즈베키스탄에서는 2013년 목화 수확기에도 아동강제노동이 여전히 존재하고 있었고, 성인 강제노동은 더 강화되었으며, 성인강제노동의 강화로 교사들이 목화채취를 하러 가야 하기 때문에 학교에 남아 있는 아동들의 학습권은 심각하게 침해를 당하고 있었고, 강제노동을 회피하려고 아동들을 고용하는 성인들 때문에 새로운 형태의 아동노동이 생겨나고 있었다.

그럼에도 불구하고 면 펄프를 생산하는 한국 공기업은 우즈베키스탄 목화밭에서 아동강제노동은 더 이상 없다고 하였다. 그러면서 우즈베키스탄 법령이 아동강제노동을 금하고 있다는 것을 그 이유로 들었다. 하지만 우즈베키스탄의 다른 모든 분야와 마찬가지로 위와 같은 법들은 이행이 거의 되지 않아서 오히려 인권침해를 숨기는 알리바이 장식에 불과하다. 법이 존재한다는 것과 그것의 이행 여부는 분명히 다른 것임에도 불구하고 한국 기업이 우즈베키스탄의 이러한 장식적이고 알리바이성 법들을 근거로 아동/성인 강제노동이 없다고 핑계를 댈 수는 없다고 할 것이다.

위와 같이 우즈베키스탄에서 아동/성인 강제노동이 있다면, 그 노동에 의해 생산된 목화를 구입해서 면사 내지 면 펄프를 제조하는 한국 기업들은 그 인권침해에 연루된 것이라고 할 수 있다. 비록 아동/성인들로 하여금 한국기업들이 직접 강제노동을 시키는 것은 아니지만, 공급망에서의 그러한 심각한 인권침해를 알고도 묵인을 한 채 그로부터 수익을 얻고 있기 때문이다.

한국 기업들은 공급망에서 벌어지고 있는 아동/성인에 대한 인권침해에 대해 파악하고 그러한 침해행위에 연루되는 것을 예방하고, 회피하고, 감소시키려는 실사(상당주의, due diligence) 의무를 이행하지 않았다. 인터뷰 과정에서 위 기업의 한국인 관리자들은 초등학교 또는 중학교에 다니는 학생만이 아동이라고 하여 아동의 정의조차 파악하지 못한 상태였다.

(아동의 정의가 무엇이냐는 연구자의 물음에) 초등학교 또는 중학교 학생들을 아동이라고 하지 않나요?
(타슈켄트의 면 펄프를 제조하는 한국공기업 관리자 M)

또한 기존에 아동강제노동에 대한 비판이 국내외적으로 제기가 되었고, 2012년에는 국정감사에서도 이 문제가 불거졌음에도 불구하고, 위 기업은 아동강제노동에 연루되는 것을 피하기 위한 모니터링을 비롯한 아무런 예방조치 내지 회피조치를 하지 않고 있었다. 뿐만 아니라 투자 초기에 대규모 투자를 하면서도 재무적인 위험에 대한 철저한 검토를 하지 않았음은 물론이고 (이러한 점은 2008년 12월과 2010년 3월에 각 열린 해외사업리스크관리위원회 회의록을 보면 알 수 있다), 아동강제노동과 같은 심각한 인권침해에 연루될 수 있다는 인권 위험에 대한 평가를 하지 않았다는 점도 문제이다.

앞에서 살펴본 바와 같이 인권보호의무가 있는 한국 정부 역시 한국 기업들이 이렇게 해외에서의 인권침해에 연루되고 있음에도 불구하고 사전적인 예방조치나 사후적인 구제 내지 해결을 위한 조치를 취하지 못하였다. 투자를 하는 과정이나 사업을 수행하는 과정에서 산업통상자원부나 KOTRA, 법인 설립 허가를 담당하는 주무관청이었던 기획재정부나 큰 규모의 대출을 해주었던 수출입은행이나 외교부 내지 주 우즈베키스탄 한국대사관, 면사를 만드는 한국기업에 투자를 하는 국민연기금은 한국기업이 인권침해에 연루될 가능성에 대한 모니터링을 하지 못하였다.

우즈베키스탄이 투자 부적격 국가임에도 불구하고 수출입은행은 관련된 한국기업에 대해 대규모 자금 대출을 하였고, 사회적책임투자를 향해 가겠다고 표방한 국민연기금은 아동강제노동에 연루된 한국기업에 투자를 유지하고 있으며, 대사관은 한국기업의 인권침해에 대해 인지하고

있는 이슈는 없고, 그런 것을 모니터링하는 것을 외국 공관의 역할이라고 생각하고 있지 않다는 입장이었다¹⁾.

물론 사후적으로 문제해결을 위한 방법도 생각해 볼 수 있는데, 현재 가용한 법제도로는 효과적인 구제수단이 될 수 없다. 구제수단으로 생각해 볼 수 있는 것이, 민사상 손해배상 청구, NCP 진정절차, 유엔 조약기구 내지 특별절차를 통한 국제인권메커니즘의 활용 등인데, 민사상 손해배상 청구는 피해자를 모아서 소송을 하고 증거를 수집하고 국내 법원에 현출하는 것 자체가 쉽지 않고, NCP는 오랫동안 그 역할을 제대로 해오지 못한 상태이기 때문에 NCP 자체의 개혁이 필요한 상황이고, 기업과 인권의 이슈와 관련한 국제인권메커니즘의 활용 또한 초기 단계이기 때문에 효과적인 구제를 기대할 수 없기 때문이다.

1) 오히려 한국 대사관의 입장은 우즈베키스탄에서는 아동들이 목화를 딸 수밖에 없을 정도로 경제적으로 열악한 상황이고, 외국 기업이 떠나면 아이들은 더 열악한 환경에 처하게 되므로, 목화를 가공하는 기업들이 머물러 있는 것이 우즈베키스탄의 발전에 긍정적이라는 이해를 하고 있었다.

해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 방안

황필규

(공익인권법재단 공감 변호사)



해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 방안



1. 해외 한국기업의 인권침해 유형

앞서 살펴본 문헌조사와 방문조사의 한계에도 불구하고 해외에 진출한 한국기업들의 인권침해 유형의 윤곽은 어느 정도 드러난다고 할 수 있는데, 1) 광업과 석유 개발업의 경우 환경권, 2) 농업의 경우 지역주민들의 생존권, 3) 섬유 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리와 근로권, 결사의 자유(단결권), 비인간적인 대우로부터의 자유, 4) 신발 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리, 5) 의류 제조업의 경우에는 적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 6) 전자부품 제조업의 경우에는 안전한 업무환경에 대한 권리, 근로권이 주로 침해될 위험이 크다고 할 수 있다.

2. 해외 한국기업의 인권침해 원인

해외에 진출한 한국기업의 인권침해의 원인에 대해서는 1) 현지의 법률, OECD 다국적기업 가이드라인, 국제인권규범에 대한 인식 부족, 2) 현지 중앙 혹은 주 정부와의 로비 내지 MOU를 과신하면서 사업으로 영향을 받는 주민들과 협의 회피, 3) 한국에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습, 4) 안전한 노동 환경이나 오염 물질을 처리하는 시설 미완, 5) 고충처리 절차 등 내부적인 의사전달 통로의 부재, 6) 인권 리스크 및 재무 리스크에 대한 예측 없는 무리한 투자 내지 현지 정부에 로비 자금 공여, 7) 저개발 국가인 현지 출신의 노동자들 내지 여성 노동자에 대한 차별적인 태도, 8) 부패한 현지 사법 시스템과 한국에서의 사법적 혹은 비사법적인 구제절차 사용의 어려움, 9) 주재국에 나가있는 해외공관이나 KOTRA 등의 기업과 인권에 관한 감독 부재 등을 꼽을 수 있을 것이다.

3. 해외 한국기업의 인권침해에 대응하기 위한 현재의 법과 제도

해외한국기업의 이러한 인권침해에 대응하기 위해 현재 사용할 수 있는 법과 제도는 1) 국내적인 절차로는 형사, 민사적인 사법절차, NCP와 같은 비사법적 국가기반 절차가 있고 2) 국제

적인 절차로는 조약에 기초한 인권메커니즘이나 헌장에 기초한 인권메커니즘 등을 들 수 있다.

그러나 이와 같은 법제도로는 앞에서 살펴본 해외한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수는 없다. 예를 들어 사법절차 중 민사상 손해배상 청구는 피해자를 모아서 소송을 하고 증거를 수집하고 국내 법원에 현출하는 것 자체가 쉽지 않고, 비사법적 국가기반 절차인 NCP는 오랫동안 그 역할을 제대로 해오지 못한 상태이기 때문에 NCP 자체의 개혁이 필요한 상황이고, 국제절차로서 국제인권메커니즘의 활용 또한 초기 단계이기 때문에 효과적인 구제를 기대할 수 없기 때문이다. 따라서 앞에서 살펴본 구체적인 인권침해의 원인과 관련해서는 다음과 같이 현재 개선이 가능한 추가적인 예방 내지 구제 방법들을 생각해 볼 수 있을 것이다.

- 1) 법제처에서 운영하고 있는 해외법제정보센터(<http://world.moleg.go.kr>)에서 노동법이나 환경법뿐 아니라 인권과 관련 전반적인 현지 법령들에 대한 국문 번역 서비스를 제공 할 수 있다.
- 2) NCP가 자신의 임무 중 하나인 OECD 다국적기업 가이드라인에 대한 홍보를 해외 진출한 한국 기업들과 재외 공관을 상대로 더 적극적으로 해야 한다.
- 3) KOTRA가 해외에 진출한 한국기업들에게 투자에 관한 정보만 제공하는 것이 아니라 한국 기업들이 현지 법령 등을 위반해서 인권침해에 연루되었을 때 어떤 불이익이 있는지에 관한 자세한 정보를 제공해야 한다.
- 4) 대규모 강제 이주 혹은 토지 수용이 수반되는 대규모 프로젝트의 경우 정부가 자원의외교를 표방하면서 이해관계자와 협의가 이루어지기 전에 현지 정부를 로비하는 것을 자제해야 한다.
- 5) 앞에서 언급한 바와 같이 본 연구진이 방문한 재외 공관 중에는 해외 한국 기업의 인권침해 상황에 대해 전혀 인지를 하지 못하는 곳도 있었고, 그러한 것을 감독하는 것을 전혀 자신들의 업무로 생각하지 않고 있는 곳도 있었다. 그러나 외국환관리 규정 제9조의 8 제1항을 보면 “현지공관의 장은 해외직접투자와 관련하여”... “해외직접투자기업이 노동관계 법령 등 현지국의 법규를 위반하거나 부당한 행위를 함으로써 우리나라의 대외관계에 악영향을 미치는지의 여부”에 대해서 “감독하고 해당사항이 있을 때 그 확인결과를 기획재정부장관에게 보고하여야 한다”고 되어 있다. 따라서 기재부는 위 규정에 근거해서 재외

공관장으로 하여금 정기적으로 최소한 대외관계에 악영향을 미치는 한국기업의 인권 침해 행위를 감시하고 보고하도록 해야 한다.

- 6) 현재 수출입은행은 해외에 진출하는 한국 기업을 위해서 국가에 관한 기본정보, 투자 환경 정보, 국가 신용도에 관한 정보, 투자환경위험평가, 환경 심사 등의 서비스를 제공하고 있으나, 인권 위협에 대한 전문적인 평가를 해서 그 정보를 제공하는 서비스는 하고 있지 않다. 그러나 한국수출입은행법 시행령 제17조 10은 “수출입은행은 경영 전반에서 발생할 수 있는 여러 가지 위험을 관리하기 위하여 적절한 업무처리기준 및 절차를 마련하고 자산과 부채를 종합하여 관리하는 등의 위험관리체제를 구축하여 운용하여야 한다”라고 되어 있다. 그러므로 인권 침해에 연루되는 위험이 경영에서 발생하는 위험 중에 가장 심각한 위험 중에 하나임을 인식하고 각국의 인권 리스크에 대한 분석을 해외 진출하는 한국 기업에게 제공하고, 투자지원과 연동시켜야 한다.

4. 해외 한국기업의 인권침해 대응을 위해 개선이 필요한 개별적인 법과 제도

지금까지 해외 한국기업의 인권침해에 대응하기 위해 현재 우리가 가용할 수 있는 법과 제도가 무엇인지 살펴보았는데, 이것만을 가지고는 해외 한국기업의 인권침해를 예방하고 구제하기에는 거의 무력하다고 볼 수 있다. 따라서 해외 사례를 참조하여 개선할 수 있는 법과 제도가 무엇이 있는지 살펴보는 것이 중요한데, 이와 관련해서 다음과 같은 것들을 생각해 볼 수 있다.

- 1) 공적기금의 인권에 기반 한 투자지침 마련(연금법 개정)
- 2) 강제노동 등에 대한 실사(상당주의의무이행)여부 공시의무 부과
- 3) 공기업의 투자, 운영 단계에서 인권을 반영한 경영평가 및 공시규정 마련
- 4) 공기업의 지속가능성 보고서 발간 의무화
- 5) PPP(Public-Private Partnership)규제 강화
- 6) 분쟁지역, 특히 분쟁광물이 나오는 지역과 관련해서 인권침해 방지를 위한 공시의무 규정 마련
- 7) 관세법 등 개정으로 인권 침해와 관련된 물품 등 수입금지

- 8) 해외자원개발 사업법 및 시행령 개정을 통한 무분별한 자원개발투자 자제
- 9) 형사 및 민사적인 사법절차가 실제적·절차적으로 피해 구제수단이 되기 위한 개혁
- 10) 해외진출 한국 기업의 ‘인권침해’ 예방을 위한 교육 프로그램 등 제도적 지원

5. 해외 한국기업의 인권침해 대응을 위해 개선이 필요한 포괄적인 법과 제도

- 기업과 인권에 관한 행동계획(Action Plan)의 필요성

사실 해외 한국기업들의 인권침해를 예방하고 구제할 수 있는 수단과 관련해서 단편적으로 한두 개의 제도적인 개선을 하는 것도 중요하지만, 국가가 전체적인 안목과 마스터 플랜을 가지고 기업들에게 일관되고 명확한 정책적 메시지를 주는 것이 중요하다. 즉 국가차원의 행동계획이 나와야 하는 것이다. 이와 관련해서 영국 외무부는 2013년 8월 전 세계에서 가장 먼저 기업과 인권에 관한 행동계획을 발표하였는데¹⁾, 이는 한국이 기업과 인권 일반뿐 아니라 해외에 진출한 기업의 인권침해의 예방과 구제와 관련된 법과 제도 개선에 관한 청사진을 그리는 데 있어서도 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

크게 6개의 파트로 구성되어 있는 위 행동계획은 앞뒤에 붙어있는 “서론”, “행동계획의 이행과 추가적인 계획”, “참고자료”를 제외하면, 중심이 되는 파트는 “국가의 인권보호 의무”, “기업의 인권 존중 책임”, “기업의 활동으로 인해 발생한 인권침해에 대한 구제에의 접근”으로 되어 있다. “서론”에서는 위 행동계획을 제정한 궁극적인 목적이 “국가가 기업에게 인권과 관련해서 기대하는 바가 무엇이고, 기업이 그 기대를 충족시켰을 때 국가로부터 얻을 수 있는 지원이 무엇인지 분명히 하기 위함”이라고 하고 있다. “행동계획의 이행과 추가적인 계획”에서는 위 행동계획 이행상황에 대해서 “외교부 인권과 민주주의 연간보고서”를 통해 매년 보고할 것이고, 2015년 말까지 위 행동계획에 대한 개정판을 낼 것이라고 하고 있다. 핵심이 되는 중간의 3파트의 구조를 한 눈에 보기 위해서 정리하면 아래와 같다.

1) <https://www.gov.uk/government/publications/bhr-action-plan>

〈표 1〉 영국 기업과 인권 행동계획 구조

국가의 인권보호 의무		기업의 인권 존중 책임		구제에의 접근	
현재의 법과 정책		정부가 기업에 기대하는 바		구제의 종류	
정부가 지금까지 취한 행동	정부가 앞으로 취할 행동	기업이 인권존중 책임을 다하도록 하기 위해 정부가 취한 행동	기업이 인권존중 책임을 다하도록 하기 위해 정부가 취할 행동	정부 차원의 구제에의 접근 증진을 위해 취할 행동	기업이 구제에 접근을 증진하도록 하기 위해 취할 행동으로 정부가 기업에게 권고

염두에 두어야 할 위 영국 기업과 인권 행동계획의 특징은 크게 3가지라고 할 수 있다. 첫째 기존의 국제적인 기업과 인권 관련 메커니즘(OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔글로벌콤팩트, 존 러기의 유엔 기업과 인권 프레임워크 등)을 강화하는 방향으로 나아가고 있다는 것이다. 특히 위 행동계획은 존 러기의 유엔 기업과 인권 프레임워크의 이행 계획이라는 것을 분명히 밝히고 있다. 둘째는 민간경호서비스 제공자의 인권침해 문제와 같이 영국이 처한 맥락을 고려하고 있다는 점이다. 셋째는 해외에 진출한 기업의 인권침해 모니터링과 관련해서 재외공관이나 UKTI(UK Trade and Investment)를 적극적으로 활용하고 있다는 점이다. 예를 들어 외교부와 UKTI가 해외에 진출한 기업들에게 그 나라의 인권 상황에 관한 정보를 제공하고 유엔 기업과 인권 프레임워크와 같은 관련 규범들을 홍보하고, 기업과 인권과 관련해서 일하는 인권옹호자들을 지원할 수 있도록 대사관들을 교육하기로 한 점이다.

해외한국기업의 인권침해의 원인에 대해 언급하면서 한국 기업들이 해외에 나가서 한국에서 하던 인권침해를 답습을 한다고 하였다. 또한 해외에 진출하는 한국기업들이 대부분 이미 한국에서 활동을 하다가 해외에 투자를 한 것이다. 따라서 기업과 인권에 관한 행동 계획은 해외에 진출한 한국 기업에 관한 것도 당연히 포함되어야 할 것이지만, 일반적이고 포괄적인 기업 인권에 관한 행동계획 역시 해외에 진출한 한국 기업의 인권침해의 예방과 구제의 측면에서 중요하다 할 것이다. 이와 관련해서 기업과 인권에 관련한 행동계획에 있어서 앞으로 그 법적 근거가 될 만한 것으로 산업발전법을 생각해 볼 수 있다. 위 법 제19조는 현재 “정부는 기업이 경제적 수익성, 환경적 건전성, 사회적 책임성을 함께 고려하는 지속가능한 경영활동을 추진할

수 있도록 종합시책을 수립·시행하여야”하는데, 위 종합시책에는 “지속가능경영의 국제표준화 및 규범화에 대한 대응 방안, 지속가능경영을 통한 산업 경쟁력 제고 방안, 기업의 자율적인 지속가능경영 기반 구축 및 확대 방안”이 포함되어야 한다고 하고 있다. 앞으로 해외 한국기업의 인권준중 책임 담보와 관련해서 시급한 연구 과제가 있다면 위 법조항의 개정의 가능성을 포함한 기업과 인권과 관련한 행동계획의 밑그림을 그리는 일이 될 것이다.

해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 방안 토론회

- 이윤철 (산업정책연구원 이사장)
- 김동현 (민변 노동위원회 변호사)
- 박상협 (KOTRA 해외투자지원단 단장)
- 조형석 (인권위 인권정책과 팀장)



토 론 문



■ 이윤철 (산업정책연구원 이사장)

전 세계적으로 기업의 경쟁이 국내에 국한되지 않고 글로벌화되면서 초국적인 경쟁의 형태로 변화하기 시작한지 벌써 수십 년이 흘렀다. 이러한 글로벌 경쟁의 흐름에 맞게 한국의 기업도 1990년대부터 지속적으로 해외시장에서 성장의 기회를 찾기 위해서 끊임없는 노력을 시도해왔으며, 최근에는 북미 및 유럽시장에서 삼성전자, 현대자동차, LG 등 굵직한 한국의 대기업들의 격상된 위상을 발견할 수 있다. 특히, 한국 기업이 선진국에서 성공하는 사례의 공통점을 살펴보면 뛰어난 제조 기술력과 더불어 진출한 해당 국가의 문화를 잘 이해하는 맞춤형 마케팅이 빛을 발하고 있는 것으로 보인다.

한국 기업의 성공적인 해외 진출 사례의 대부분은 선진국에 국한된 것이며 개발도상국에서는 오히려 한국기업에 대한 부정적인 시각이 조금씩 나타나 우려가 된다. 예컨대, 2014년도 국가인권위원회의 ‘해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구’ 보고서에 따르면 다수의 해외 한국기업 사업장에서 장시간 노동, 안전시설 미비 등의 사례가 발견됐다. 이와 같은 행태가 만약 선진국에서 나타났다면 아마도 해당 기업은 현지 시장에서 퇴출될 수도 있을 것이다. 해당 보고서에서 언급하고 있는 필리핀, 미얀마, 우즈베키스탄 등과 비교해 보면 우리나라는 상대적으로 경제적인 면에서 선진국이 된 것으로 볼 수 있으나, 윤리·문화적인 면에서는 선진국이라고 보기는 어렵다. 예컨대, 필리핀에 진출한 한 한국 전기·전자회사는 직원들이 다루는 화학물질에 대한 성분이나 안전에 대한 교육을 하지 않았고, 안전 장비도 마련하지 않거나 부실한 장비를 제공한 것으로 나타났다. 그 뿐만 아니라, 하도급 회사로의 재고용을 통한 정규직 전환 회피, 노동조합 결성 방해, 단체협상 거부 등 수 많은 사건 사고가 보고되고 있다.

방안 1 - 안에서 새는 물이 밖에서도 샌다.

기업의 사회적 책임이 중요해진 이후 수많은 국내 기업들이 ‘사회적 책임 보고서’를 제출하고 있는데, 해당 내용 중 윤리교육은 정해진 시수에 따라 진행되고 있지만 실제로 직원들의 윤리의식이 고양되었는가에 대한 평가는 명시되고 있지 않다. 다시 말해서, 계획-실행-평가의 관점

에서 보면 해외 지사에 파견될 인력에 대한 사전 윤리교육이 계획단계에서는 잘 진행되고 있지만, 실행단계에서는 잘 지켜지지 않고 있다는 것이다. 실행 및 평가의 단계를 개선하기 위해서는 현지에서의 인권 및 윤리문제가 본사에 피드백되는 시스템을 구축하고 해당 문제점을 점진적으로 개선하는 방식으로의 전환이 필요하다.

방안 2 - 틀린 것이 아니라 다른 것.

현지 직원들과 파견 직원들 간의 교류를 활성화해야 한다. 초국적 경쟁사회에서는 현지 직원들도 본사에 대한 귀속감을 느낄 때 해당 기업의 현지화와 성장에 큰 도움이 된다. 기업에 대한 귀속감, 즉 로얄티는 단순히 금전적 방식인 임금구조 개선만으로는 해결되지 않는다. 비금전적 방식의 대안으로 문화교류 행사로 체육, 음식문화, 예절 등을 함께 동반하여 직원들의 동질감을 높여 현지 직원들의 문화와 생활 방식이 틀린 것이 아니라 다른 것으로 이해될 수 있는 장을 마련해야 한다. 이와 같은 화학적인 접근방식은 이미 영미권의 선진국 기업들이 오래전부터 실시하고 있다.

방안 3 - 지피지기

많은 글로벌 기업들이 성공여부는 때때로 현지 지역 전문가의 고용여부에 따라 달라지기도 한다. 최근 중국 시장에 문을 두드리고 있는 수많은 한국 중소기업들의 타겟이 되고 있는 인력은 바로 '한국어가 능통한 중국인'이다. 특히 관시(관계)를 중요시 하는 중국인들에 대한 문화를 이해하는 것은 단기간에 이루어지지 않으므로 한국어를 어느 정도 수월하게 하는 관리자급 중국인을 통해서 해당 시장의 정보 습득하고 진출한 기업의 문제점을 개선할 수 있을 것이다. 현지인을 관리자급으로 고용하는 것은 윤리 및 인권적 문제를 파악하는데 큰 도움이 될 것이다.

요약해보면, 2013년을 기준으로 세계경제 12위권의 한국 현실을 비취볼 때 선진국 기업과의 경쟁력 제고 차원에서 인권 리스크 관리를 위한 시급한 대책이 필요하며 이를 위해서는 기업 내부적으로 인권 문제에 대한 watchdog 프로그램 가동하여 본사가 문제점을 즉시 파악하고 대응할 수 있는 피드백 시스템을 정립, 현지 시장의 문화에 대한 올바른 이해를 높이기 위해 문화 교류, 현지 관리자의 채용 등이 중요해지고 있는 시점이다.

특 권 권



■ 김동현 (민변 노동위원회 변호사)



I. 주요선진국 인권보호 법률·제도 및 정책

1. 영국

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 가장 기초가 되는 영국 국내법을 통한 해외기업의 노무인권 관련 규제는 성문법이 아닌 관습법과 판례에 의존하는 영미법 기반의 영국 법체계상 보통법(Common Law)에서 다루어진 모든 기업활동 및 인권에 관한 내용을 적용하고 있음.
 - 영국은 UN, EU와 같은 초국가연합체들과 ILO 등과 같은 국제조약기구에서 결의된 인권보호 국제조약 및 규정을 자동으로 국내법보다 상위 개념으로 간주하고 이를 준수하고 있음.
- 이와 관련하여 영국이 비준한 국제 조약 및 협약은 다음과 같음:
 - 국제노동기구(ILO) 의 8조례
 - 국제 인권 및 정치권리 규약(International Covenant on Civil and Political Rights)
 - 국제 경제, 사회, 문화 권리 규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
 - 유럽인권협약(European Convention on Human Rights)
- 상기 국제 조약 및 협약을 준수하기 위한 영국 국내법은 기업이 피고용자에 대해 성별, 인종, 성적 취향, 종교적 신념, 기타 환경적 요소들을 가지고 차별하는 것을 금지하고 있으며, 근거법은 다음과 같음:

1) 직장내 건강 및 안전 보호법(Health and Safety at Work Act 1974)

- 고용자가 고의 또는 부주의로 위험한 근무환경 조성, 폭력 등을 통해 피고용자의 건

강과 안전을 위협하는 행위를 금지

2) 정보보호법(Data Protection Act 1998)

- 피고용자의 개인정보 및 사생활 침해를 금지

3) 라이선스법(Gangmasters Act 2004)

- 농업 및 해산물 수집, 포장업 종사자에 대한 착취 행위를 예방하고 규제하는 전담기관의 설립 근거 마련

4) 뇌물법(Bribery Act 2010)

- OECD 요건 충족을 위해, 외국에서 뇌물사건에 연루된 영국기업들도 영국 내에서 처벌대상이 되는 속인주의적 근거를 마련

- 예외적으로 유일하게 속인주의적인 성격을 가지고 있는 뇌물법을 제외하면 영국 국내 법체계는 속지주의를 기본으로 하고 있기 때문에 영국기업들의 해외활동은 영국의 사법체계가 관여할 수 없으며, 따라서 처벌하지도 않음.

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 영국 외교부(FCO)는 해외 진출 기업의 인권침해 모니터링 관련 활동을 하고 있으며, 영국 무역투자청(UKTI)과 함께 해외진출 영국기업들에게 그 나라의 인권 상황에 관한 정보를 제공하고 유엔기업과 인권 프레임워크(UNGP: UN Guiding Principles)와 같은 관련 규범들을 홍보하며, 기업과 인권 관련해서 인권옹호자들을 지원할 수 있도록 대사관에 교육을 하고 있음.
- 영국기업들이 해외에서 UNGP 기준을 준수하도록 돕기 위해 영국정부가 취하고 있는 행동들은 다음과 같음.
 - 2013년 8월, 기업의 인권 보호를 위한 행동계획(Business and Human Rights Action Plan) 발표하고 이를 정부 웹사이트에 공개, 소셜미디어를 활용한 전파, 전

세계 주재 영국대사관 및 공관 웹사이트에 게재

- 2013년 10월 1일부로 영국기업의 등기이사들은 자사내 인권실태에 대한 내용을 연례기업보고서에 의무기재토록 강제
- 외교영연방부(FCO)와 무역투자청(UKTI)을 통해 영국기업들에게 해외 기업환경과 각국의 인권환경에 대해 안내하는 공동정보체계 ‘해외기업위험정보’(Overseas Business Risk Service)를 구축하여, 주재국 대사관 상무관(UKTI 파견관)을 통해 해당국 진출 영국기업에게 상담서비스 제공
- UNGP 기준에 대해 누구나 쉽게 알수 있도록 6개국어로 된 안내 웹사이트를 개설 하는데 예산을 전액지원하였음.

(<http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home>)

〈영국기업과 인권 행동계획 구조〉

국가의 인권보호 의무		기업의 인권존중 책임		구제에의 접근	
현재 법과 정책		정부가 기업에 기대하는 바		구제의 종류	
정부가 지금까지 취한 행동	정부가 앞으로 취할 행동	기업이 인권존중 책임을 다하도록 하기 위해 정부가 취한 행동	기업이 인권존중 책임을 다하도록 하기 위해 정부가 취할 행동	정부 차원의 구제에의 접근 증진을 위해 취할 행동	기업이 구제에 접근을 증진하기 위해 취할 행동으로 정부가 기업에게 권고

2. 독일

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 독일은 별도의 노무인권 관련 규정이 아닌 기본법(Grundgesetz)을 통해 아래와 같은 노무 관련 인권 보장
 - 개인의 인권 불가침성
 - 인격의 자유로운 발현
 - 법 앞의 평등

- 남성과 여성의 평등
 - 일자리 선택의 자유
 - 직업의 자유
 - 집회의 자유
 - 결사의 자유(노동조합 결성권)
- 이에 따라, 누구나 직장 내 자신의 기본권이 침해받을 경우, 기본법에 의거해 자신의 권리를 주장 가능
- 노무 인권은 독일 노동법상 두가지 유형을 포함하는데, 첫째는 고용주와 고용자의 관계를 규정한 개별 노동법(Individualarbeitsrecht), 둘째는 고용주 연합 및 고용인 대표 연합(노조) 간의 관계를 규정한 집단 노동법(Kollektives Arbeitsrecht)임
- 또한 '08년 이래 근로의료보장법 (ArbMedVV: Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)을 통한 보호
- 근로의료보장은 EU의 근로자에 대한 근로보호지침 중 하나로 '08년 이래 근로의료 보장법 하에 시행
 - 이는 고용주와 의료인에 대한 규정으로 노동으로 인한 질환을 사전에 인식하고, 최선의 경우에는 방지하는 목적이 있음
 - 근로자의 직업 활동 가능성 보존 및 기업 내 보건 보호 발전에 기여
- 이 외, 독일은 노동법 차원에서 다양한 노동자의 권리 보호 법령 시행 중
- 일반 동등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz): 인종, 성별, 종교, 세계관, 장애, 연령, 남녀 차별 대우 금지
 - 연방휴가법(Bundesurlaubsgesetz)
 - 임금지급법(Entgeltfortzahlungsgesetz): 국공일이나 병가시에도 임금 지급
 - 근로시간법(Arbeitszeitgesetz): 법적 근로시간 규정
 - 모성보호법(Mutterschaftsschutzgesetz): 출산 전 6주와 출산 후 8주(조산이나 다산일 경우 12주)까지 직업 여성의 근무 금지 규정
 - 연방부모수당 및 자녀양육기간에 대한 법(Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz): 12개월 간 월 최소 300, 최대 1,800 유로의 부모수당 지급
 - 청소년 근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz): 근로 아동 및 청소년 보호법

- 해고보호법(Kuendigungsschutzgesetz)
- 직장보호법(Arbeitsplatzschutzgesetz): 병역의무 전후 해고 금지
- 시간제 근무법(Teilzeitgesetz): 파트타임근무 확대와 파트타임 직원이나 임시직 근로자의 차별 철폐 목적
- 사회법전 9권(Sozialgesetzbuch IX): 기존의 장애인보호법

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 인권 보장과 인권 개선은 독일연방정부 정책의 주요 사안으로 독일은 대내뿐만 아니라 국제적으로 인간의 존엄과 기본권 보호를 위해 노력
 - 독일은 특히 국제 외교에 있어 탄압과, 독재, 착취 등을 방지하기 위한 조치 마련
 - 독일은 UN의 거의 모든 인권 규약 및 유럽 인권 규정의 파트너로 독일 내 인권 보장을 위한 노력 경주
- 독일 인권정책은 독일 외무부 내 ‘인권 태스크 포스(task force)’가 관할
 - ‘인권 태스크 포스’는 연방주 분과위원회와 정부의 인권 및 인도적 지원 관련 특별 위임자와 함께 국제 인권 보호 업무 수행
 - 이는 인권관련 대담이나 외교적 조치, 공식 입장 표명, 외교, 개별 지역 내 프로젝트 및 공공업무 수행을 통해 이뤄짐
 - 인권 보호 및 지원 관련 여론의 관심도 고취를 위해 인권 관련 기관 및 개인과 지속적 대화 및 교류
 - 이 외, 인권 포럼 관련 대표 비정부기관 및 정당, 재단, 교회 등과 협력
- 독일 내 인권 협약 이행 및 인권 교육을 위해 ‘01년 독일 인권연구소(Deutsche Institut für Menschenrechte) 설립
 - 이는 ‘01년 3.8일 설립된 독립적인 국가 인권기관으로 UN의 파리원칙을 기반으로 업무 수행
 - * UN의 파리원칙: ‘93년 12월 UN 총회가 국가인권기구의 역할과 기능에 대한 기준을 담은 원칙 채택
 - 목표 및 과제

- 정책자문과 연구, 인권교육, 정보 및 문서 등을 통해 인권 침해 예방 및 인권보호 지원, 특히 독일 내 국제적 및 유럽적 인권 보호 메커니즘 홍보와 활용

- 주요 중점 기능

- 선정된 타깃 그룹 및 직업군에 대한 인권 교육
- 인권보호 메커니즘 개선: 국제 및 유럽 인권기구의 비준과 이행을 촉진
- 차별에 대한 보호: 일관된 반 차별정책 옹호
- 경제, 사회, 문화적 인권: 독일 내 현 사회 문제의 인권적 차원 보호
- 보안정책에 있어서 인권 준수 촉구
- 인신매매와 강제 결혼 관련 인권 관점 도입
- 난민과 이주민의 인권
- UN 장애인 권리 협약 관련 모니터링: 협약의 이행 촉진과 독일 내 장애인 권리 강화

○ 독일 글로벌 콤팩트 네트워크(DGCN: Deutsches Global Compact* Netzwerk)

- 동 기관은 독립적 성격의 포럼으로 '08년 이래 기업 인권에 중점을 두고 아래와 같은 2대 일반 인권 선언에 기초하여 기업의 인권 준수 지원
 - 기업은 국제 인권보호를 지원하고 준수해야 함
 - 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 해야 함
- 현 참가기업 수: 250여 개 기업 및 정·재계 관계자 60여명
- 예산: 연방정부 지원 및 독일 글로벌 콤팩트 네트워크 재단 자금
- 주요 역할 및 기능
 - 비즈니스 사례 발굴 및 실무 솔루션 제시
 - 연간 1~2차례 2일간 인권준수의무 시행 관련 코칭
 - 기존의 코칭 참가자는 관련 프로젝트나 경험 등에 대한 교류 기회
 - 참여 기업의 인권 원칙 이행을 위한 실무 툴(Tool) 개발
 - 기타 지역별 글로벌 콤팩트 네트워크와 교류 및 유엔 글로벌 콤팩트 인권 워킹 그룹 활동(UN Global Compact Human Rights Working Group)

□ 피해 기업에 대한 조치 및 침해 노동자에 대한 구제 수단

- 노무인권 침해 시 피해자는 기업에 대해 민사소송 제기 가능
 - 관련 1차 재판 관할법원은 노동법원(Arbeitsgericht)
 - 이 경우 발생하는 소송비용은 소송에 패소한 자가 부담하며, 변호사를 선임한 경우에만 소송인과 피고인이 각각 변호사 비용 부담
 - 쌍방 간 타협을 통해 법정 조정이 가능한 경우 소송비용 부담 無
 - 이 외에도 소액의 법정 수수료 발생
 - 소송 후 판결에 따른 침해 노동자 권리 복원 또는 배상금 지급
- 법원 판결 불복 시 연방주 노동법원(Landesarbeitsgericht)에 항소 신청 가능
 - 이 경우 발생하는 소송 및 변호사 비용은 항소심에 패소한 자가 부담
- 이 외, 연방헌법재판소(Bundesverfassungsgericht, BVerfG)를 통한 헌법소원 제기
 - 공권력에 의해 개인의 기본권이 침해되었을 경우, 어느 누구나 연방헌법재판소에 소원 제기 가능
 - 소원 대상은 관청의 조치뿐만 아니라 법적 판결 또는 법원 자체도 포함되며, 예를 들어 노동인권과 연관 지어 볼 때, 고소인이 노동법원의 판결이 노동인권(기본권)이 고려되지 않은 결정이라고 판단되는 경우, 해당 노동법원에 대한 헌법소원 제기 가능
 - 헌법소원은 문서로 제출하여야 하며, 근거 제시 의무
 - 변호인은 불필요하며, 절차는 무료이나, 악용 시 2,600 유로에 이르는 벌금을 부과 가능
 - 연방헌법재판소는 기본권 준수 여부 심사, 기타 법적 문제 평가와 사실 확인은 기타 법원의 책임
 - 기본권 위배 사항이 아닌 경우 연방헌법재판소는 기타 법원의 판결에 따름

3. 스웨덴

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 스웨덴 근로자들은 고용보호법(Employment Protection Act/1982:80)에 의해 근로자

권리를 보장받고 있음.

- 1995년 스웨덴이 유럽연합에 가입한 이후 고용보호법은 유연성, 노동법의 유럽화 및 동등한 처우 등 개별 인권을 중요시하고 있음.
- 최근 30년간 노동분야에서는 근로자단체의 노력과 차별금지분야에 대한 EU정책의 강력한 영향으로 법률제정이 급증함.
- 스웨덴에서 근로자의 개별 인권이 침해받을 경우에는 차별금지법(The Discrimination Act)에 의해 규율되며, 이를 관장하는 정부기관으로는 평등 옴부즈만(Equality Ombudsman)이 있음.
 - 차별금지법은 성별, 성적 정체성, 국적, 종교 기타의 신념, 장애 여부, 성적 취향, 연령 등에 의해 근로자가 차별받지 않을 것을 규정하며, 여기에서 차별이라 함은 직접 차별, 간접차별, 괴롭힘, 그리고 차별하라는 지시 등을 모두 포함하는 개념임.
 - 다양한 형태의 노동인권의 침해 역시 차별금지법에 의해 규율됨.

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 스웨덴은 1912년부터 각 작업장별로 근로자 중 보호 옴부즈만(Skyddsombud)을 지정하여 고용주측과 협의하도록 법으로 지정해왔음.
 - 보호 옴부즈만은 작업장별 노동조합에서 선출되며 고용주에게 문제발생시 개선조치를 요구할 수 있으며 고용주가 이에 대응하지 않을 경우 노동환경청에 신고할 수 있음.
- 사용자와 노동자간의 분쟁발생시에는 노동분쟁 사법절차에 관한 법(Judicial Procedure in Labour Disputes Act, 1974)에 의거 노동법원과 지방법원에 소를 제기할 수 있음.
 - 노동법원이 관할권을 가지려면 사용자 대표, 또는 노동조합이 그 조합원을 대변하여 직접 소를 제기함.
 - 노동분쟁이기는 하지만 노조 조합원이 아닌 자가 개인적으로 직접 소를 제기하는 경우에는 지방법원이 1심 판결을 한뒤 그 판결에 따라 노동법원에서 항소심을 진행할 수 있음.
- 스웨덴 외교부는 매년 해외진출 대사관을 통해 각 국가의 인권상황에 관한 정보를 수

집, 이를 정부에 보고하고 있으며 2002년부터는 정부 홈페이지를 통해 관련 자료를 일반인에게도 공개함.

- 외교부는 해외진출 스웨덴 기업들에게 그 나라의 인권 상황에 관한 정보를 제공하는 한편, 해외 진출 기업의 인권침해 모니터링 관련 활동을 하고 있음.
- 한편 현지진출 대사관에 유엔기업과 인권 프레임워크와 같은 관련 규범들을 홍보하며, 기업과 인권 관련해서 인권옹호자들을 지원할 수 있도록 교육을 하고 있음

□ 피해 기업에 대한 조치 및 침해 노동자에 대한 구제 수단

- 스웨덴 노동환경청(Swedish Work Environment Agency)은 각 근로현장의 노동환경 법 및 규정 준수 여부를 관리 감독함.
- 노동자가 부당하게 취급당하거나 인권침해를 받는 경우, 관련 노조 ombudsman과 법률담당자의 지원을 받을 수 있으며 필요시 노동법원에 소를 제기할 수 있음. 이때 금전적인 부문은 관련 노조에서 커버함.
- 노사간 최종적인 분쟁은 노동법원 또는 지방법원에서 다루며, 노동법원의 판결에 대해서는 항소할 수 없음.

4. 오스트리아

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 기업 인권과 관련하여 오스트리아에서 시행되고 있는 법은 '평등법'을 들 수 있음.
- CIBG(Bundesgesetz ueber die Gleichbehandlung)라고 명명된 동 법은 1979년 처음 제정되어 같은 해 2월 23일부터 시행되고 있으며, 2004년 7월 일부 내용이 개정되었음.
- 동 법은 기업 및 단체의 고용인들(특히, 농업업 부문)에 대한 차별 금지를 주 골자라고 있으며, 성별, 국적 등 다양한 영역에 대한 평등 취급 원칙을 포함하고 있음.
- 동 법은 오스트리아 내에 존재하는 기업 및 단체에 효력을 미치며, 해외 진출 오스트리아 기업에는 해당되지 않음.

- 해외진출 오스트리아 기업의 인권보호와 관련한 별도의 법령 또는 조치는 없음.
 - 해외 진출 오스트리아 기업들에게 기존의 국제적인 인권과 기업 관련 조치들(OECD 다국적기업 가이드라인, ILO의 Core Labor Standards, EU의 Labour-Rights-Responsibilities-Guide(LARRGE) 등)의 준수를 권고 또는 독려하고 있음.

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 해외 진출 기업의 인권 보호와 관련해 오스트리아 정부 차원의 별도 시스템 또는 활동은 없으나, 일부 공공 기업들이 관련 활동을 수행하고 있는데 대표적인 사례로는 ‘오스트리아 통제은행(Oesterreichische Kontrollbank : www.oekb.at)’을 들 수 있음.
 - 동 기관은 오스트리아 기업들의 수출 및 해외투자 등과 관련한 수출금융을 지원하는 기관으로, 한국의 ‘수출입은행+수출보험공사’의 성격을 가지고 있음.
 - 오스트리아 통제은행은 기업 CSR의 일환으로 오스트리아 내 인권 관련 연구기관인 ‘Ludwig Boltzmann Institute fuer Menschenrechte(<http://bim.lbg.ac.at/>)’와 공동으로 기업들의 인권 보호와 관련한 정책을 시행하고 있음.
 - Ludwig Boltzmann 연구소가 오스트리아 기업들(국내 및 해외)의 인권 보호 상황을 지속적으로 체크, 모니터링하여 만약 인권 침해 사례가 발생할 경우 관련 내용을 오스트리아 통제은행에 보고하는 시스템임.

□ 피해 기업에 대한 조치 및 침해 노동자에 대한 구제 수단

- 인권 침해 사례가 보고되었을 경우, 오스트리아 통제은행은 그 보고서를 근거로 해당 기업에 대해 기존 금융의 회수 또는 신규 금융 지원시 제재 및 불이익 등의 조치를 취하게 됨.
- 관련 인권 침해를 당한 해당 노동자에 대한 별도의 구제 및 보상 수단은 없음.

5. 벨기에

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 벨기에는 국제노동기구 ILO, UN 등에서 결의된 인권보호 국제조약과 규정들을 근본적인 규약기준으로 세우고, 준수하는 것을 원칙으로하고 있음. ILO의 규약기준은 아래와 같음
 - 동 최저 노동연령 규정 및 가혹한 형태의 아동노동 철폐(협약 C138 및 C182)
 - 고용 및 급여의 차별 금지(협약 C100 및 C111)
 - 강제 노동 금지(협약 C29 및 C105)
 - 동조합의 자율적 권리(협약 C87)
 - 집단 조성 및 협상권 보장의 권리(협약 C98)
- 또한 벨기에 고용법은 대부분 연방법령 및 왕령, 노사단체협약에 의해 규율되고 있으며, 의무적 언어사용과 같이 일부 사항은 지방법령(Legislation regionale)에 의해 규율됨
 - 벨기에 내 의무적인 최소 근로조건들은 아래의 법령에 의해 규정되고 있음
 - 아동보호법령(Protection de la jeunesse, 1965.04.08)
 - 임금 법령(Protection de la rémunération, 1965.04.12.)
 - 노동법(Loi sur le travail, 1971.03.16.)
 - 기업 내 폭력, 성적 희롱 및 정신적 침해에 관한 왕령(Prévention à la charge psychosociale occasionnée par le travail, 2007.05.17)
 - 기업 내 고용인의 건강을 위한 왕령(Surveillance de la santé des travailleurs, 2003.05.28.)
 - 임신부 보호 왕령(Protection de la maternité, 1995.05.02)
 - 일일노동직 복지에 관한 왕령(Bien-être au travail des intérimaires, 2010.12.15)
- 이 밖에도, 벨기에는 기업 내 아래와 같은 차별을 법령으로 엄격히 규정하고 있음
 - 국적, 인종, 피부색, 연령, 성적 기호, 시민/혼인 여부, 출생, 재산, 종교적 및 정치적 신념, 노조가입의 여부, 언어, 미래 건강상태, 장애, 육체적 또는 유전적 특징, 성별에 기초한 차별
 - 관련 법령: Racism and Xenophobia Act of 30 July 1981, General Discrimination

Act of 10 May 2007, Gender Equality Act of 10 May 2007

- 국가차원의 노사단체협약에서는 전술한 차별금지목록에 의료기록(Medical history)를 추가하고 있음
- 벨기에 근로자 복지법(Politique du bien-être des travailleurs, 1996.08.04)은 기업 내 산업안전 및 보건을 규정한 기본법으로, 주요 내용은 다음과 같음
 - 고용주의 산업안전 및 보전에 관한 기본 원칙 이행(위험요인제거, 집단적 보호조치, 근로자 교육 및 정보제공)
 - 근로자의 위험을 방지하기 위한 작업장 예방 및 보호를 위한 내부조직 설계
 - 작업장에 기술적 점검을 위한 장치 마련
 - 고용주와 근로자, 제 3자간의 정보 교환 및 협력
 - 기업 내 산업 보건 및 예방을 위한 위원회의 설치
 - 기업 내 폭력, 성희롱, 괴롭힘 대비 규정 마련
- 이에 따라, 고용인이 직장 내 기본권이 침해당했다고 생각하는 경우, 벨기에 법에 의거하여 권리를 주장할 수 있음

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 벨기에는 숙지주의를 근간으로 하고 있어, 해외진출 기업에 대한 모니터링 및 현지국내 인권침해 시 관련 대응 시스템이 없음
 - 벨기에 노동부 법률전문가 Mr. Brosteaux와 인터뷰한 결과, 수많은 해외진출 기업들의 활동들을 하나하나 모니터링 후 이를 규제하는 것은 현실적으로 어렵다고 밝힘
 - 따라서, 해외 진출한 벨기에 기업의 현지국 인권침해 발생 시에는 해당국 법을 따르게 됨
 - 다만, 벨기에와 이중협약을 맺은 국가에 한해서 상호적 정보 교환 및 숙인주의 원칙이 적용됨. 이중협약을 맺은 국가는 룩셈부르크, 프랑스, 폴란드, 포르투갈 이상 4개국임
- 한편, 벨기에 기업연합회(FEB)는 국제사면위원회(Amnesty International), 사회적 CSR 네트워크(Business & Society), 지속가능성장 네트워크(Kauri) 기관들의 협력으로 가

이드라인 ‘Les entreprises belges et les droits humains’를 발간했으며, 이 기관들은 2002년 이래로 벨기에 기업의 인권에 대해 지속적인 연구 및 홍보를 하고 있음

- 이를 통해, 벨기에 기업들의 해외 진출 시, 강제노동 방지 등 기업들의 윤리규약을 제시하는 등 관련 규범들의 홍보로 국제적인 인권의식을 고양시키려 노력하고 있음
- 이 밖에도, 벨기에에는 기업의 제품 및 서비스의 생산과정에서 아동노동, 인권유린 등 비윤리적인 행위가 없는 기업들에 한해, 심사를 통하여 해당 제품 및 서비스에 ‘사회적 라벨(Le label social)’을 수여하고 있음
 - 동 라벨은 3년간 지속되며, 라벨 획득 이후에도 기업은 윤리적 생산과정이 지속적으로 이행되고 있는지에 대해 연간심사를 받음
- 또한, 근로자 보호를 위해 벨기에에서는 100명 이상 고용 시, 의무적으로 노사위원회를 설치해야 함. 또한 50명 이상의 경우에는 기업 내 예방 및 보호 위원회를 마련해야 함. 만약 노사위원회가 없는 경우에는 예방 및 보호위원회가 그 역할을 대신할 수 있음

□ 피해 기업에 대한 조치 및 침해 노동자에 대한 구제 수단

- 노무 인권을 침해당했을 경우, 근로자는 해당 기업에 대해 민사소송을 제기 할 수 있음
 - 다만, 소 제기 후라도 관사는 양 당사자간 화해를 이끌어내도록 최선을 다해야 함
 - 소송관할은 지역별 노동 재판소(Tribunal du travail)임
 - 또한, 해외 진출한 벨기에 기업 내 벨기에 국적 소유자와 벨기에 기업 간에 인권침해 사례가 발생하는 경우 벨기에 법원이 관할함
- 노동 재판소에서 판결에 불복 시, 연방 노동법원에서 항소가 가능함
- 재판 결과는 소송되는 내용에 따라 차이가 있으나, 통상 1년 이상이 소요됨
- 노무인권 침해로 판결되는 경우, 기업은 인권을 침해한 건당(여러 건의 인권침해가 중복으로 제기될 수 있음) 8일~1년의 징역 혹은 500~1,000유로의 벌금을 물게 됨(복지법 제 81조항)

6. 네덜란드

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 네덜란드는 1998년 ‘근로조건법(Working Conditions Act/Arbowet)’을 제정하였으며, 2005년 이르러 유럽연합의 ‘직장 내 근로자의 안전과 보건에 관한 지침’에 상응토록 개정
- 개정안의 주요내용은 고용주가 민간 보건안전 전문서비스 업체로부터 컨설팅 서비스를 받아야 할 의무, 직원 중 한 명 이상을 보건안전 예방 코디네이터로서 두어야 할 의무 등이며, 정부와 개별기업의 역할분담을 하였다는 점에서 의미가 있음.
- 즉 정부는 직장 내 근로자 안전 및 보건에 관한 표준지침을 정립하고 법집행의 강제력을 발휘할 뿐, 개별 사업장 내에서는 각 노사(勞使)에 맞는 세부규정을 마련토록 함으로써 개별사업장의 노동정책에 대한 노사의 책임을 함께 증대함
 - 고용주는 기업 내 발생 가능한 리스크를 조사하고 이에 대한 대비책을 마련하기 위하여 ‘위험인자 목록표(Check List) 및 위험도 평가서(RI&E)’ 등을 문서화해야 할 의무를 가짐. 참고로 고용주는 민간 보건안전 전문서비스 업체에 의뢰하여 문서화(Documentation) 작업을 시행
 - 50명 이상의 직원을 둔 사업장의 경우 노동자위원회(OR)를 두어야 할 의무가 있으며, 10~49명의 직원을 둔 사업장의 경우 (직종별) 단체협약이 정한 경우, 그렇지 않은 경우 과반수가 요청하는 경우에 한해 의무적으로 최소 3명의 근로자대표단(PVT)을 두어야함
 - 노동자위원회(OR) 및 근로자대표단(PVT)은 근로자의 이익을 살피는 임무를 맡는 대신 해고보호의 대상이 되며, 고용주는 재정상, 혹은 조직구성상 중요한 결과를 동반하는 결정에 앞서 OR 및 PVT의 자문을 구해야 함
 - 고용주는 OR 및 PVT가 전달한 자문내용을 신중히 검토해야 하며, 고용주가 OR 및 PVT가 제시한 자문을 수용하지 않을 경우, 해당 사유를 문서화하여 근로자 측에 제출해야 하며, 1개월의 유예기간을 주어야 함.
 - 이 밖에도 OR 및 PVT는 고용주와 최소 연 2차례 회합을 갖게 되며, 이를 통한 합의내용은 명문화되며, OR이나 PVT가 없는 사업장의 경우 직원 중 관련자와 논의하

되, 의견이 충돌하는 경우 함께 해결책을 모색해야 함.

(참고1) ‘직원’이라 함은 고용주와 고용계약을 맺은 당사자들을 가리키는 것으로, ‘full time 직원’보다 넓은 범주를 지칭. 법적으로 ‘고용계약이 있(었)는지의 여부’는 근로자가 ‘보수에 대한 대가로’ ‘고용주의 지휘·감독을 받는 상태에서’ ‘근로를 수행할 의무를 졌는지’ 여부에 근거하여 판단

(참고2) ‘관련자’는 그 때 그 때의 사안에 대하여, 이해관계를 갖는 직원 모두를 가리킴.

- 개정된 근로법은 ‘복지(welzijn)’라는 용어를 사용하지 않으며, ‘사회심리적 업무부담(PSA)’의 개념을 도입하였는데, ‘차별’과 같은 근로상황에서 스트레스를 유발하는 모든 요인이 PSA에 포함
- 개정안은 2007년 1월부터 효력을 발휘함.

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 네덜란드는 사회고용부(SZW) 산하 근로감독청(Inspectie SZW)을 두어 근로조건법, 외국인고용법, 최저임금법, 근로시간법, RI&E 등 관련 규정의 준수를 감시하며, 시정 명령 이행여부를 모니터링하고, 사업장을 직접 방문하는 조사권을 행사
 - 근로감독청 운영에 대한 정치적, 행정적 책임은 사회고용부 장관에 있으나, 업무수행 과정에 있어 근로감독청은 독립기관으로서의 위상임
- 인권위원회(College voor de Rechten van de Mens)는 정부산하기관로, 사업장 내 규정이 ‘평등한 처우’에 어긋나는지를 심사받을 수 있는 한편, 인권침해나 차별 사례에 관해 제보할 수 있음
 - 직장 내 차별이 신고 된 경우 인권위원회에서는 평등에 관한 일반법, 장애인평등법, 성(性)평등법, 고용상 연령차별 금지법을 고려하여 사안을 조사하며, 6개월 내에 ‘차별이 있었는지 여부’에 대한 판단을 내림
 - 아울러 인권위원회는 인권침해, 평등처우에 대한 정부 정책상 지문역할 수행

□ 피해 기업에 대한 조치 및 침해 노동자에 대한 구제 수단

- 근로감독청(Inspectie SZW)은 경고장, 행정명령(LoB) 및 과태료(LoD)의 형태로 조치를 취하며, '사회노동부 규정의 집행 및 제재 강화법'에 따라 2013년부터 엄격한 제재 및 벌금 부과 조치가 취해지고 있음
 - 일례로 사업장에서의 차별 발생 가능성을 인지하고 대비책을 취할 것을 요구할 수 있으며, 사업주가 이를 묵살하는 경우 벌금을 부과할 수 있음
 - ※ 노동감시단(Inspectie SZW) 벌금 부과액 확인 :
www.zelfinspectie.nl/boetesansacties
- 취업알선을 미끼로 필리핀 여성 불법이민 알선 등의 중대위반사항을 적발한 경우에는 검찰에 고발 조치함.
- 네덜란드 근로감독청은 근로자가(노조포함) 사업주의 범규불이행에 대하여 제보해 오는 경우 반드시 해당 사업장에 대해 조사활동을 실시하되, 이 경우 제보자의 익명성을 철저히 보장

7. 미국

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 국무부 산하 Bureau of Democracy, Human Rights and Labor(DRL) 내에 Office of International Labor Affairs(ILA)를 설치하여 미국의 외교 전략의 일환으로 국제 노동 인권 관련 정책을 홍보하고 집행토록 함
 - DRL은 연간 수백만 달러에 달하는 예산을 투입하여 노동인권 증진과 노동조합 역량강화, 국제 서플라이 체인 내 노동인권 개선, 노사정 간 소통 증진에 노력
- 미국은 UN, ILO, OECD와 같은 국제기구에서 결의된 인권보호 국제조약과 규정을 공동 발의하고 이를 최소 준수사항으로 규정하여 보다 높은 수준의 노동인권 준수를 권고하고 있으며, 이와 관련 미국이 비준한 국제조약과 협약은 다음과 같음 :
 - United Nation Guiding Principles on Business and Human Rights
 - ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

- OECD Guidelines for Multinational Enterprises

- 미국은 다음과 같이 국내법과 규제를 통해 해외 부패 방지, 불공정거래 규제, 강제노동 등 국제 노동인권 침해 방지를 위한 장치를 마련 :
 - 1) 해외부패방지법 (Foreign Corrupt Practices Act) : 자국기업의 해외 기업활동 상 해외 국가 공무원에 제공하는 금품 및 금품에 상응하는 대가를 지급하는 행위 근절을 위한 연방법
 - 2) Dood-Frank 1502 and 1504 : 해외 무장단체 등과 연관된 광물 자원 개발 및 수입 규제에 대한 연방법
 - 3) Trafficking Victims Protection Act : 인신매매 등을 통한 강제노동, 미성년자 노동 착취 등과 연관된 사업과의 거래 금지를 위한 연방법
 - 4) Burma Reporting Requirement for Responsible Investment : 미얀마 국영 석유 가스회사와의 구매, 투자계약 시 동 개발프로젝트의 인권, 노동권, 환경 등에 대한 사전 정보 보고를 강제하는 규제

□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용

- 자국 민간기업의 해외 경제 활동이 미국 외교정책의 중요한 수단임을 인식하고 자국 기업이 인권, 노동, 환경 관련 이슈에 적극 참여토록 정부차원의 다양한 프로그램 운영

〈미국의 인권, 노동 보호 활동〉

프로그램 명	내 용
국내외 기업의 해외 인권 및 노동환경 개선을 위한 정보제공	미국 국무부는 해외 공관을 통해 자국 기업의 해외 경제활동에 있어 해당국 인권상황 등과 관련한 정보 제공
정부-민간 파트너십	정부와 민간기업의 파트너십을 구축하여 인권침해국 내의 자원개발, 사업참여 제한 및 분쟁지역으로 부터의 수입 규제 노력
창업지원 프로그램	기업, 대학, 비영리단체 등 100개 이상의 민간파트너의 지원으로 해당지역의 신규창업을 위한 기업가 정신 고양
사실보안업체의 국제 행동규약 제정	분쟁지역에 파견 운영 중인 사실보안업체의 행동규약을 제정하여 발생할 수 있는 민간인 인권 침해 예방

프로그램 명	내 용
채굴산업 투명성제고 프로그램 (EITI)	국내외 석유 및 광물 채굴산업의 사업 투명성을 제고하여 사회적 공헌도 증진 노력
국제기구 공조 프로그램	UN, ILO 등과 공동으로 노동인권관련 국제 규범을 제정 확산에 노력
IT섹터 인권 프로그램	지역별 정보 불균형 해소, 인터넷 검열통제 완화 활동
U.S. Trade Initiatives	노동인권 침해국에 대한 대미 수출 제한을 통한 국제적 인권의식 고양

- 그 외에도 미성년자 노동착취, 강제노동 방지를 위한 가이드라인을 제정하여 기업들의 윤리규약을 제시하고, 국제 서플라인 체인 상에서 비윤리적 기업의 참여 제한, 미국 정부구매시장 참가의 원천적 봉쇄 등의 실효적 방안 강구 중

8. 호주

□ 국가와 기업 인권 보호 주요 법률 및 제도

- 호주는 2009년 7월 ‘공정노동 법’을 발표하였으며, 주요내용으로는 정당한 업무 환경 제공 및 차별 금지 등이 있다.
 - 노동계약법에서는 고용인과 고용주와의 계약관계에 근거가 되는 조항이 구성되어 있다면 공정노동 법(the Fair Work Act 2009)에서는 성별에 따른 임금차별 금지, 미성년자 노동에 관한 규정, 당사자에 따른 유연한 고용계약 인정등 노동 환경에서 경험하는 실질적인 문제에 대해서 명확히 법률적 규정을 하고있다는 점에서 의의가 있다.

〈호주기업과 인권 행동계획 구조〉

국가의 인권보호 의무		기업의 인권존중 책임		구제에의 접근	
현재 법과 정책		정부가 기업에 기대하는 바		구제의 종류	
the Fair work act 2009 제정 Fair work 옴브즈먼 및 위원회 설치	기업과 노동자에 대한 교육 및 홍보 강화	표준시행 세칙을 마련하여 계도하고 있으며 위원회를 통해 위반한 기업은 시정 명령 및 벌금 부과	정부는 벌금제도에 대한 검토를 하고 있으며 교육과 홍보에 더 비중을 둘 예정	부당한 해고에 대한 복귀 명령 및 배상금 지시, 불평등 사례에 대해서는 해당 사례 수정 명령	정부는 해당 법안이 국가차원에서 포괄적인 이득이 된다고 기업을 설득하고 있으나 정부의 벌금 부과등 행정명령에 따른 기업의 반발도 고려하고 있음


□ 국가와 기업 인권 보호 시스템 및 활동내용




- 호주 연방정부는 Fair work OMBUDSMAN를 설치하여 법률적 지식이 취약한 중소기업을 대상으로 표준시행세칙을 마련하여 적극적으로 홍보와 모니터링을 하고 있음
 - 분쟁이나 노동자 인권 침해 사례가 발생하였을 경우 Fair Work Commission에 진정할 수 있도록 안내하고 있음.
 - 당 기구는 분쟁 조정을 통한 해결보다는 양측에 대한 권리와 의무에 대한 교육을 우선시하고 있어 노동인권에 대한 개념이 확립할 수 있도록 하는것에 주 목적이 있음.
- Fair Work Commission을 통해 분쟁사례를 조정 및 조치
 - Fair Work Commission을 통해 분쟁사례를 다루고 있으며 위반사항이 밝혀졌을 경우 시정 명령, 벌금, 행정명령 등을 사용하여 구제하고 있음

II. 우리기업의 주요국 진출현황 및 인권침해 실태

- 우리 기업 투자진출이 다대한 중국, 동남아 국가에서 노동집약적 제조산업 분야를 중심으로 노무 분쟁 및 인권침해 발생

* 주로 최저임금 상승, 현지 노무법률 미준수(초과근무수당, 비정규직 고용, 미흡한 산재처리 등), 현지문화에 대한 이해 부족으로 발생

진출국	진출현황*	노무 환경 및 침해 실태
중국 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 23,146개사, 599.7억불(2위) - 제조업: 16,603개(72%) <ul style="list-style-type: none"> • 전자부품 (2,405개) • 의복, 약제사리 (2,258개) - 도소매업: 2,556개(11%) 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ (환경) 2008년 노동계약법 발효, 최저임금 연 10% 이상 인상, 사회보험 의무가입(급여의 40%이상), 노무파견 실시세칙(비정규직 업무 제한) 초안을 검토 중으로 정부차원에서 관리감독을 강화하는 추세, 생산비용 상승으로 노동집약적 산업은 동남아로 이전 ○ (실태) 야반도주, 현지직원에 대한 폭력행사는 많이 감소했으나, 사회보험료 미납, 초과근무 수당 미납 등 현지법을 미준수하는 기업이 여전히 있음
베트남 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2,695개사, 91.7억불(4위) - 제조업: 1,745개(65%) <ul style="list-style-type: none"> • 의복, 약제사리 (331개) • 섬유봉제 (241개) • 전자부품 (159개) - 건설업: 258개(10%) 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ (환경) 2011년의 급격한 물가상승으로 2012년 최저임금이 약 30% 급상승, 이후 물가 안정으로 노사 분규가 현저히 감소, 주로 임금인상을 목적으로 파업이 이루어지나 폭력적 충돌 발생은 거의 없음 ○ (실태) 2008년에서 2009년 사이 경제위기로 임금 체불 상태로 야반도주하는 사례가 있었으나, 2012년 이후에는 유사 사례가 거의 없으며 비교적 안정적
인도네시아 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2,060개사*, 70억불(8위) • 섬유, 의복 (455개, 22%) • 무역, 도소매 (472개, 23%) <p>* 자카르타무역관 전수조사 * 한국은 인도네시아 5대투자국</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ (환경) 2014년 4월 총선을 앞두고 2013년 최저임금 44% 급등, 77건의 노동쟁의가 발생, 노동관련 제도는 직원에 대한 정부의 해고승인제 및 높은 해고수당, 높은 시간외 근무수당 규정이 특징 ○ (실태) 높은 해고비용으로 인해 직원 대량해고, 일용직의 반복고용, 임금체불 후 야반도주 사례가 발생 <p>예) 자카르타 KBN공단 4개 섬유봉제 기업은 약 1만명 이상 노동자를 해고, 주정부는 관여를 하지 않았으나 언론에 노출됨</p>

진출국	진출현황*	노무 환경 및 침해 실태
<p>캄보디아</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 719개사, 19.4억불(16위) - 제조업: 154개(21%) <ul style="list-style-type: none"> • 의복, 약제사리 (52개) • 섬유봉제 (14개) - 부동산, 임대업: 146개(20%) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ (환경) 캄보디아는 최근 선거결과에 불복하는 야당세력과 복수노조 난립, 최저임금 인상 시위 등으로 2013년에는 381건의 파업이 발생, 2014년 최저임금은 37% 인상됨. 노동법률은 2002년에 개정되었고, 14개 국제노동기구 협약을 비준 ○ (실태) 부당해고, 초과근무에 대한 불만으로 분쟁사례가 종종 발생하고 있으나, 대체적으로 다국적기업의 노동기준을 잘 지키고 있는 것으로 평가받고 있음
<p>미얀마</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 100개사, 17.6억불(17위) - 제조업: 55개(55%) <ul style="list-style-type: none"> • 의복, 약제사리 (20개) - 도소매업: 15개(15%) 등 <p>* 금액기준으로 대우 E&P 가스전 투자가 80%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ (환경) 미얀마 신정부는 2011년부터 노동관련 법률 정비를 본격적으로 시작, 아직 최저임금제가 도입되지 않았고, 2010년 이후 언론에 약 49건의 노사분규 발생 ○ (실태) 직원의 임금인상, 복리후생 개선요구, 초과근무, 출산휴가 등 문제로 분쟁 발생, 가발기업 H사의 사례가 대대적으로 이슈가 되어 미얀마 고위층에게도 일부 한국기업의 인권탄압이미지가 강하게 남아있음 (2012년 MB 수치 여사 면담) <p>예) 가발기업 H사는 2012년 노동자측의 인건비 및 복리후생 개선 요구에 한국인 관리자가 폭언, 폭행사건 발생</p>
<p>필리핀</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1,402개사, 30.6억불(18위) - 제조업: 680개(49%) <ul style="list-style-type: none"> • 전자부품 (122개) • 의복, 약제사리 (104개) - 도소매업: 125개(9%) 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ (환경) 필리핀은 매년 5% 이내로 인상하고 있으며, 80~90년대는 노사분규가 흔했으나, 정부의 강력한 관리 및 관련법률 집행으로 최근 연간 5건 미만으로 분쟁 발생 ○ (실태) 제조분야의 경우 최저임금만 지불하는 경향과 근로자의 정규직전환을 피하기 위해 6개월 단위의 간접고용을 선호 <p>예) 수빅지역 H 조선소는 간접고용, 잇다른 산재로 현지의 부정적인 인식이 강하나, 최근 CSR 활동으로 이미지 제고를 노력 중</p>

Ⅲ. 대응방안 (KOTRA 해외 현지 의견)

□ 런던 무역관

- (신문고) 외교부와 검경 등 사법기관들 간의 공조체계를 만들어 해외 진출 한국기업에서 근무하는 근로자가 인권침해 사실을 신고할 수 있는 “신문고” 체계 구축

□ 워싱턴 무역관

- (민관 협의체) 정부-민간단체-기업 차원의 협력기구를 출범시켜 인권 침해 및 모범 사례연구와 행동규범을 정리 배포하여 기업들의 노동인권 준수 홍보
- (포상) 해외 노동인권 증진 모범기업과 사례를 발굴하여 포상함으로써 기업들에 의식 제고 및 동기 부여
- (언론) 공영방송과의 협력을 통해 해외무역관에서 조사된 해외 및 국내기업 노동인권 모범사례를 취재 지원하여 다큐멘터리 방식으로 제작 홍보
- (교육) 주재국의 해외 진출기업협의회 단위에서 노동인권 관련 세미나 개최 (주재국 노동부처 관계자 등 연사 섭외)

□ 프랑크푸르트 무역관

- (전담부처) 독일과 같은 노무인권 전담부(Task force) 신설 및 노무인권 관련 네트워크 구축
 - 범국가적 차원에서 인권 향상과 보장을 위해 관련 부처 독립성 보장 및 기능 강화
 - 특히 다양한 분야의 전문성을 갖춘 인적 구성을 통해 다양성 및 공정성 확보
 - 정책자문을 비롯한 인권교육이나 정보 및 문서전파를 통한 인권 침해 예방 및 인권 보호 지원
 - 관련 기관 예산 지원 강화
- (모니터링 시스템) 노무인권 전담부처와 해외주재 한국대사관 또는 한국영사관 등 정부 공관과의 밀접한 협력 하에 자체 모니터링 시스템 구축

- 피해 근로자 애로 해소 창구 마련 및 법률 자문지원 등 사후 구제방안 강구
- (사전 예방 교육) 기업 및 공공기관을 대상으로 노무인권 전담부처에서 전문가를 통한 인권 교육 시행 확대, 현지문화 교육 강화, 모범 사례 발굴 및 관련 자료 발간

□ 베이징, 다렌 무역관

- (현지 노동법 준수 교육) 중국의 강화된 노동계약법이 시행된지 이미 7년째에 접어들고 있으나, 아직 상당수의 한국기업들이 편법 또는 위법 행위를 지속하고 있는 바, KOTRA 무역관 차원에서 '투자기업 대상 인사/노무 설명회' 개최, 또한, 중국으로 파견 오는 한국 기업(대/중소 포함) 주재원을 대상으로 한국내 또는 중국 현지에서 '관리자로서의 노무 관리' 교육을 체계화·정례화하여 개최하는 방안 마련 필요
- (자체 모니터링 시스템 강화) 투자기업의 '노무인권' 침해 사례 발생시 기업은 물론 국가 이미지에도 큰 손상을 가져올 수 있으므로, 기본적인 노동계약법 준수 여부만이라도 사전 모니터링 할 수 있는 시스템 필요함
 - 각 지역별 공관(대사관/영사관) 등을 통해 기업의 현지 규정 위반 사실을 발견할 경우 1차적으로 자체 시정명령을 하고 이에 대한 정보제공 등 행정지원을 병행하는 장치 필요 ('내부 감사' 제도와 유사)
 - 이를 통해 '자체 준법' 노력을 기울일 경우, 향후 문제 발생시에도 현지 정부의 우호적인 협조 기대 가능
- (자료발간) '중국내 노무인권 침해 사례집' 발간하여 중국의 기업/경영 문화 및 지역별 금기사항 등을 정리, 우리 투자기업에게 배포
 - * '지역별 금기사항'의 숙지를 통해 해당 지역의 관습/문화를 이해함으로써, 한국 주재원과 현지 직원간 불필요한 오해를 방지할 것으로 기대됨
- (투자기업협의회 활용) 투자기업협의회를 구성하여 정기적인 모임을 갖고 기업의 현지 직원 운영상의 애로사항을 공유 및 접수하며 컨설팅 할 수 있는 자리를 마련
- (공동 워크숍 개최 지원) 투자진출 한국 중소기업의 관리자와 현지직원 화합 워크숍 개최를 통해 서로가 잘못된 것이 아닌 인식과 문화가 다를 수 있는 교육 실시, 워크숍을 통해 한국 관리자와 현지직원간의 관계를 개선하고 더욱 돈독하게 다질 수

있는 기회 마련

□ 마닐라무역관

- (현지문화 교육을 통한 예방) 한국과 필리핀의 문화 차이가 있는데도 불구하고, 한국 식의 군대식 문화(상하관계, 처벌강요 등), 빨리빨리 문화 등을 강요한 노사관계로 인해 현지직원과 한국인 경영자 간 노사갈등이 발생하고 있는 바, 필리핀 진출기업들에게 현지문화에 대한 교육과 모범적인 노사관리 사례 전파 노력 필요
- (현지 노동법 이해제고 및 시행) 필리핀의 노사분규 발생은 진출기업이 현지 노무환경 및 제도에 대한 이해부족과 노동법에 대한 세부규정을 준수하지 못한데서 비롯되고 있는 바, 현지진출기업 대상 맞춤형 노무세미나 개최확대
 - 진출기업은 사업초기 주재국 노동법에 근거, 현지 노무변호사와 함께 업종별, 현지 특수성을 감안해 회사내규를 만들어야 하나, 다수의 진출 기업들이 모기업의 회사내규를 현지 사업장에도 동일하게 적용하고 있음.
 - (비정규직) 비정규직 직원의 최대 고용기간은 6개월 미만으로 초과시 현지노동법에 따라 정규직으로 채용하여야 하며, 해고시에는 최소 1개월전에 직원에게 통보를 하여야 함. 또한, 해고된 직원을 재 채용하더라도 노동기간에 가산됨.
 - (유급휴가) 한국은 장기근속년수에 따라 유급휴가 혜택이 증가하나, 필리핀은 유급휴가를 총 10일(휴가 5일 + 병가 5일)로 한정함. 사규로 노동법보다 더 많은 유급휴가를 부여할 경우, 사규를 우선하여 적용하여야 함.
 - (퇴직금 지급) 적법한 해고(퇴직)사유(정년퇴직 포함) 외 정년퇴직 또는 강제 해고시에는 기업이 근로자에게 퇴직금을 지급할 의무가 있음.
- 또한 필리핀 노동부 관계자가 밝힌 노사분규의 주요 요인은 아래 세 가지로 기업이 자체적으로 현지 노무관련 교육프로그램을 도입하여 노동법을 정확히 이해한다면 노사간 분쟁소지를 최소화할 수 있을 것임.
 - 계약 위반(violation of collective bargaining agreement) : 노사간 당초 협약 사항 위반에서 비롯되는 계약 위반
 - 노동행위(unfair labor practice) : 노동법상 최저임금 불이행, 초과(야간 포함) 근무

시 초과수당 미지급, 고용 3대 보험 미가입에서 발생하는 부당 노동행위

- 부당해고(illegal dismissal) : 노동법상 해고요건, 해고시 퇴직금 규정 등을 위반한 해고 및 감축 행위 또는 경기침체, 매출 감소에 따른 인원감축(lay-off) 등에 의한 부당해고

□ 방콕무역관

- (외국기업의 날 제정) 외국인투자유치를 장려하고 현지화를 촉진코자 태국정부 주도의 '외국기업의 날'을 제정하여 외국인투자 모범사례 발굴
- (현지유관 공조) 외국인투자유치 전담기구인 *태국투자청(BOI)과 협업, 현지진출 한국기업 대상으로 정례적인 '문화·경제' 세미나 개최
 - * 태국산업부 산하 외국인투자유치 전담기구 (Thailand Board of Investment; BOI)
- (현지교육 강화) 태국 이민국 및 노동부 협업, '태국 문화강좌'를 개설하고 교육이수자에 한해 '노동허가서'를 발급하는 등의 절차 강화
- (퇴직금지급 규정 유연화) 인권침해 등 노사분쟁의 근본 원인이 급여 등 돈 문제가 되고 있는 것을 감안, 자발적 퇴직시에도 '위로금' 지급 등의 규정을 유연하게 적용하는 것이 필요
 - 현행 법규상, '자발적 퇴직'은 퇴직금 지급대상이 아님
 - 근로자의 해고, 퇴직 이후의 분쟁조정 신청사례가 많은 점을 감안

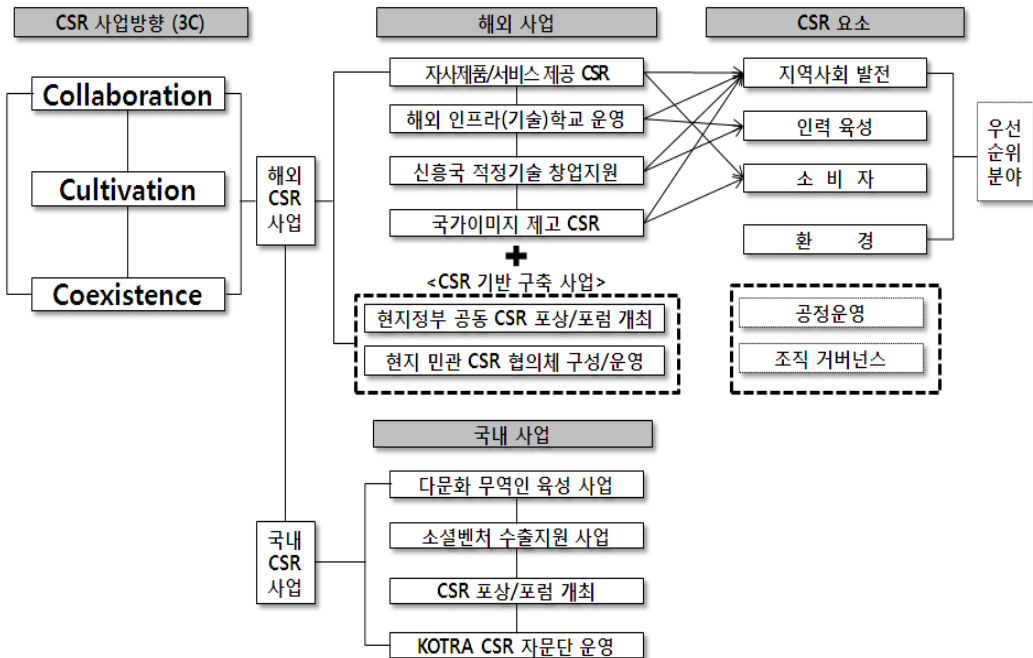
참고

KOTRA 글로벌 CSR 사업

□ 사업개요

○ KOTRA는 3C*의 사업방향 아래 자사제품/서비스 제공 CSR 등의 해외 CSR 사업과, 다문화 무역인 육성 등의 국내 CSR 사업 추진

* 3C는 한국기업, 현지정부와 공조 (Collaboration) 하고, 신흥국의 경제개발을 지원하기 위해 인력양성 (Cultivation) 등을 도우며, KOTRA가 속한 공동체와 상생 (Coexistence) 하는 것



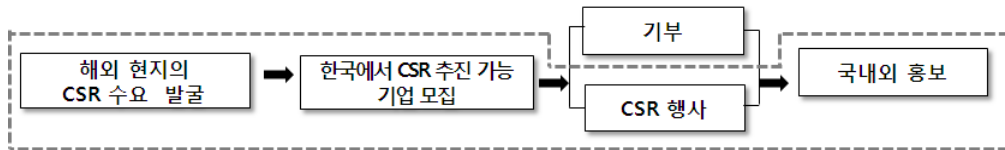
〈사업별 개요〉

구분	추진사업	세부내용
해외 CSR	자사제품/서비스 제공 CSR	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 우리기업의 수출확대 및 서비스 용역 수주에 기여 • 내용: 우리기업이 자사제품이나 서비스를 현지정부, 유관기관에 기부하거나 교육을 실시하여 현지 전문가를 육성
	해외 인프라 (기술)학교 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 현지 전문인력 육성을 돕고 발주처와의 유대를 강화 • 내용: 한국의 인프라 (전기, 철도, 수자원, IT 등) 기관과 국내 관련 분야 업체들이 공동으로 실무 노하우를 신흥국과 공유
	신흥국 적정기술 창업 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 우리기업의 해외 진출을 위한 새로운 시장을 형성하고, 한국과 신흥국의 고용창출에 기여 • 내용: 우리기업이 적정기술을 신흥국에 이전하여 현지 창업 추진
	국가이미지 제고 CSR	<ul style="list-style-type: none"> • 목적 : 현지에 한국의 이미지 제고 • 내용 : 현지 경제행사와 연계하여 CSR 행사 개최, 현지 경제행사에 한류스타가 참가하는 CSR 행사 개최
	현지정부 공동 CSR 포상/포럼 개최	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 현지진출 한국기업의 CSR을 현지에 홍보하고 CSR을 장려 • 내용: 현지정부와 공동으로 CSR 활동이 우수한 현지 한국기업을 포상, CSR 정보 공유를 위한 포럼 개최 * 2013년 베트남, 인도네시아, 필리핀, 말레이시아에서 추진
국내 CSR	다문화 무역인 육성 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 다문화 인력의 경제활동 참여와, 중소기업의 해외 마케팅 인력 확보에 기여 • 내용: 다문화 인력 (결혼이주인, 유학생, 외국인 노동자)을 선발하여 무역실무를 교육하고 무역업체 취업 및 수출상담회의 통역원으로 활용
	소셜벤처 수출지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 사회문제를 해결하면서 기업의 이익도 추구하는 소셜 벤처 기업의 해외 진출을 지원 • 내용: 글로벌 역량진단, 수출 전문위원의 1:1 수출상담, 해외 바이어와의 사이버상담 지원, 해외전시회 마케팅과정 수강지원 등
	CSR 포상/포럼 개최	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: CSR 우수기업을 시상하여 CSR 활동 장려, 주요 교역국, 국제기구, 다국적 기업의 CSR 요구를 분석하여 우리 기업의 해외시장 진출을 지원 • 내용: 산업부와 공동으로 '기업가정신주간에 '대한민국사랑받는기업' 시상식과 '해외 CSR 사업화 포럼'을 개최

- 글로벌 비즈니스 플랫폼으로서 KOTRA는 우리 기업의 CSR 의향을 해외 CSR 수요와 연결하여 해외에서 공동 CSR 사업으로 수행
 - (KOTRA) CSR 수요처 발굴, CSR 희망 한국기업 모집, 국내외 홍보 등
 - (우리기업) 자사의 제품 및 서비스 현지 기부 등

- (현지기관) 행사 장소, 편의 제공 등

〈KOTRA CSR 사업 흐름도〉



□ '13년도 지원실적

- 기업의 고유역량을 활용한 CSR 추진: 76개국에서 196개 사업 추진
 - 현지의 바이어·발주처와 공동 CSR을 통해서 현지 네트워크 형성
 - KOTRA 사업에 참가한 기업 설문결과, 85% 만족했고, 71%가 지속적 참여 의사



“... 인권은 그것이 발생시키는 국가의무로부터 분리되어서는 안 되며, 인권의 침해나 위반을 말할 때는 관련된 국가의무에 대한 명확한 인식이 있어야만 한다...”¹⁾

I. 들어가며

기업의 국제적 활동이 활발하게 이루어지면서 고용을 창출하거나 의료나 교육서비스를 제공하는 등 긍정적인 면도 있으나, 기업의 이윤 창출 요구와 맞물려 인권의 침해가 광범위하게 이루어지는 경우도 발생하고 있다. 이는 사회권²⁾, 자유권 및 환경권 등 인권의 다양한 분야에 많은 영향을 미치고 있다.

현재 기업의 국제적 활동에 대한 인권의 침해에 대한 여러 가지 사례들이 소개되어 있으며, 이를 강제하기 위한 여러 가지 메커니즘이 소개되어 있다. 특히 국제법적으로 보았을 때, 다국적기업의 국제법성 주체성을 인정하여 다국적 기업에게 법적 의무를 부여하는 방식의 논문이 많이 소개되어 있다. 그러나 이러한 방식을 현실적으로 적용하는 데에는 한계가 있으며, 이러한 한계를 극복하기 위해서는 좀 더 다양하고 상호보완적인 방식이 개발되어야 할 것이다.

이와 관련하여 특히 주목해야 할 부분은 기업과 관련된 유엔사무총장 특별대표 존 러기의 보고서가 아닌가 싶다. 존 러기는 기업과 인권의 보호와 관련된 세 가지 축을 제시하고 있는데 첫째로, 기업을 포함한 제3자에 의해 이루어진 인권 침해로부터 보호해야 하는 국가의 의무, 둘째로 인권을 존중해야 하는 기업의 책임, 마지막으로 인권침해에 대한 구제의 효과적 접근성을 제시하고 있다.

1) Rolf Kunnenmann, “A Coherent Approach to Human Rights”, Human Rights Quarterly, Vol. 17, No. 2, 1995, p. 338.

2) 노동의 권리, 공정하고 유리한 노동조건의 권리, 차별 금지, 안전하고 건강한 근로환경, 주거권, 신체적·정신적 건강을 향유할 권리 등이다.

아마도 이는 국가의 의무를 통한 법적 규제와 기업의 자율적 존중을 통한 자발적 노력 그리고 이를 강구할 수 있는 수단으로 나누어 설명한 것으로 판단된다. 존러기의 보고서는 법적 규제보다는 기업의 자율성에 더 의존하고 있으며, 강제적 규제에 그 의문성을 제기하고 있다.

존 러기가 제안한 세 가지의 축은 기업과 인권을 이루는 가장 적합한 프레임워크라 판단되어 보호, 존중, 구제라는 세가지 축을 원용하여 이하에서 재구성하려 한다.

II. 국가의 의무

국가에게 기업의 활동과 관련한 인권의 보호 의무를 도출하기 위해서는 해당국가가 비준한 국제인권규약 및 강행규범을 지니고 있는 인권규범의 인지가 우선 필요하다고 판단된다.

오늘날 인권의 보호에 관한 100개 이상의 다자간 그리고 양자간 조약들이 존재한다. 예를 들어, 160개 국가들이 ICESCR를 비준하였고, 167개 국가들이 ICCPR을 비준하였으며, 193개국이 아동권리협약을 비준하였다. 또한 1948년 UDHR과 1993년 인권에 관한 비엔나 선언(Vienna Declaration on Human Rights of 1993), ILO 핵심규약 그리고 모든 UN 회원국들이 일반 국제법의 일부로써의 불가양의 인권에 대해 결의한 수백 개의 만장일치의 UN결의안들이 있다. 이와 더불어 권력행사에 관한 법적 제한으로써의 인권을 명백하게 언급한 헌법이나 국제기구법이 존재한다.³⁾

ICJ는 모든 회원국들이 UN헌장하에서 그리고 일반 국제법에 따라서 인권을 존중할 법적 의무를 가지고 있다는 사실과 보편적으로 인정된 인권의 경우⁴⁾에 대세적 의무를 구성한다고 판결하였다.⁵⁾

즉, 이러한 국제인권협약들에서 기업의 활동과 관련하여 국가가 보장해야하는 의무의 목록들을 발견할 수 있다. 물론 동 규약들의 자기 집행성 여부 및 해당국의 법률체계에 따라 다양한 효력을 가질 수 있겠으나 중요한 것은 당사국이 해당권리를 보장할 의무가 있다는 점이다.

3) 독일기본법 제23조, EU 조약 제11조.

4) 190개 국가들에 의해 비준된 아동의 권리에 관한 UN 협약과 같은 것을 들 수 있다.

5) Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited, I.C.J. Reports 1970, para. 33.

이러한 의무는 다음과 같이 구체화 할 수 있다.

1. 존중의 의무

존중의 의무는 국가가 개인의 권리와 자유를 직접적으로나 간접적으로 침해하거나 개입하는 것을 금지하는 의무이다.⁶⁾ 이 측면은 시민·정치적 권리에 주로 적용되어 온 ‘불간섭의 의무’와 유사하다. 이 의무의 핵심은, 자신의 문제에 대한 해결책을 스스로 찾을 수 있도록 국가가 개인의 자유와 자원을 보호하는 것이다.

2. 보호의 의무

보호의 의무는 국가에게 제3자가 개인의 권리와 자유를 침해하지 못하도록 하는 입법 혹은 다른 방식의 조치를 취하도록 강제한다.⁷⁾ 이와 관련하여, 국제법률가위원회(International Commission of Jurists)를 비롯한 일군의 전문가 집단에 의해 채택된 “경제·사회·문화적 권리 침해에 관한 마스트리히트 가이드라인”(Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights)은 경제·사회·문화적 권리를 침해하는 제3자의 행위를 적극적으로 지원한 경우와 경제·사회·문화적 권리 침해를 방지하기 위해 개인 혹은 집단을 규제하지 않은 경우를 보호의 의무를 위반으로 인권침해라고 규정하였다.⁸⁾

즉, 사인의 위법행위에 대해 국가가 이를 예방하고 추후 적절한 조치를 취할 주의의무를 다 하지 못한 경우 국가책임이 발생한다. 이러한 보호의 의무는 기업의 국제적 활동에 있어 국가가 반드시 준수해야 할 의무이다.⁹⁾

6) The Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General Comment No. 12 on the right to adequate food* (이하 “General Comment No. 12”라 함), E/C.12/1999/5 (1999. 5. 12), para. 15; General Comment No. 14, para. 33.

7) General Comment No. 14, E/C.12/2000/4 (2000. 8. 11), para. 33; General Comment No. 12, E/C.12/1999/5 (1999. 5. 12), para. 15.

8) The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights (Maastricht, January 22-26, 1997), paras. 14(c), 15(d).

9) 일반적으로 사회권 규약은 점진적 달성이 원칙이라고 생각할 수 있으나 사회권 위원회는 일반논평 제3호에서 제2조 2항(차별금지), 제3조(남녀평등), 제7조 (a)(i)호(동일노동에 대한 동일임금), 제8조(노동조합을 결성하고 가입할 수 있는 권리), 제10조 (3)호(착취로부터의 아동보호), 제6조 1항의 강제노동으로부터의 자유는 즉각적으로 실현되어야 권리라고 이야기 하고 있다. 이는 기업의 국제적 활동과 관련하

3. 이행의 의무

이행의 의무는 권리와 자유의 효과적인 실현에 목표를 둔 조건들을 적극적으로 창출할 의무를 말한다. 따라서 이 의무는 정부에게보다 광범위한 조치를 요구한다. 즉, 국가가 경제·사회·문화적 권리의 완전한 실현을 위하여 적절한 입법, 집행, 예산 등의 여타 조치를 채택할 것을 요구한다.¹⁰⁾ 즉, 개인이 실업, 장애, 노령의 경우와 같이 그들의 기본적 욕구를 충족할 다른 대안적 방법을 가지지 못할 때, 국가가 식량, 주거, 건강, 교육을 제공하거나 이에 대한 충분한 접근성을 보장할 의무이다. 여기서, 제공할 의무(obligation to provide)가 아닌 이행의 의무로 용어를 선택한 이유는 이 의무의 보충적 성격을 강조하기 위함이다. 즉, 실현할 의무는 개인이 자신의 존재론적 지위를 확보하기 위해 노력한 후에도 여전히 부족한 것을 제공할 의무이다.¹¹⁾

4. 소결

위에서 언급한 국제인권협약은 원칙적으로 국가 실체를 적용대상으로 삼고 있지만 다국적 기업 활동에 직접적 영향을 미치고 국내법적 효력을 가지므로 결국은 사법적 구제책으로 귀결되어야 그 이행이 담보된다고 판단되며, 이는 각국의 헌법, 보호되는 의무의 특성, 조약의 성격 등에 비추어서 그 이행정도가 보장되어야 한다.

Ⅲ. 존중에 대한 기업의 책임

기업의 책임이란 표현에서 나타나 있듯이 연성법으로 인정된 행동규범을 말하는 것으로 기업의 사회적 책임과도 맥을 같이 한다 할 수 있다.

이러한 기업의 책임과 관련된 대표적인 문서로는 OECD 가이드라인, UN글로벌 콤팩트, 노동의 기본원리에 관한 ILO 선언을 들 수 있다. 이러한 문서들은 기업들이 국제적 활동을 하는데

여서도 곧바로 적용될 수 있다.

10) General Comment No. 14, E/C.12/2000/4 (2000. 8. 11), para. 33; General Comment No. 12, E/C.12/1999/5 (1999. 5. 12), para. 15.

11) Rolf Künnemann, *supra* note 31, p. 328.

있어 자발적으로 참여해 줄 것을 권고하고 있다.

글로벌 콤팩트는 참여기업이 지지 의사를 공개적으로 표명하고 구체적인 이행사례 및 과정을 글로벌 콤팩트 웹사이트에 게재하도록 하고 있어 기업의 자발적 노력을 유도하고 있다.

보편적으로 기업들은 사회적 책임이 법적 준수와 함께 시작한다고 이야기하고 있으나 더욱 중요한 것은 기업의 내부 통제 및 감독 시스템이라 할 수 있다. 이는 인권에 대한 상세한 주의 의무(due diligence)를 다하는 것이다. 상세한 주의 의무란 첫째, 인권존중에 대한 기업의 헌신을 명확히 밝히는 정책선언, 둘째, 기업의 활동이 인권에 미치는 잠재적 혹은 실질적 영향 평가, 이러한 평가에 대한 내부 통제 및 감독시스템으로의 통합이며, 마지막으로 침해에 대한 구제책 제공이라 할 수 있다. 이러한 네 가지 요소의 제도적 수립이 기업의 인권존중의 시작이라 할 수 있다.

즉, 이러한 기업의 책임은 결국은 기업의 자율적 규제에 의존한다고 볼 수 있으며, 이는 연성법의 성격을 가지고 있으므로 주로 비사법적 구제책과 연동되어 기업의 사회적 책임을 증진해야 할 것이다.

IV. 구제책에 대한 접근성

1. 사법적 구제책

사법적 구제책의 확립책임과 기능보장의 책임은 국가에게 있다. 이러한 국내법원에 의한 사법적 구제가능성은 국제인권규범의 현실적 적용이라는 측면에서 가장 중요한 방법 중의 하나이다.

국제인권규범은 각국의 상황에 따라 헌법적 지위를 가지고 있거나 혹은 법률적 지위를 가지고 있는 국가들이 있다. 물론 앞에서 언급하였듯이 조약의 성격 및 국내입법의 여부에 따라 적용 여부가 달라질 수 있겠으나 당사국이 비준한 국제인권규범에서 자유로울 수는 없다.

또한 기업의 활동과 관련하여 단체소송 및 징벌적 배상의 입법 도입 및 역외관할권적용 등도 기업의 인권침해를 막는 좋은 도구가 될 수 있다고 판단된다.

역외관할권적용과 관련하여서는 많은 어려움이 있으나 미국의 외국인불법행위청구법이 그 좋은 예일 수 있다. 외국인불법행위청구법은 외국인이 국제인권규범위반에 대해 미국 내 민사

소송제기를 허용하고 있으며, 사법적 강제를 허용하고 있다.

2. 비사법적 구제책

첫째로 유엔조약기구를 이용하는 것이다. 만약 해당국이 자유권 규약 및 사회권 규약 선택의 정서의 당사국이라면 해당국의 국민이 다국적 기업의 활동에 의하여 피해를 보았고, 국내구제 절차를 통하여 구제받지 못하였다면, 해당이사회에 개인통보를 신청할 수 있으며, 이를 통하여 기업의 인권침해 소지가 줄어들 수 있다. 개인청원제도가 없다면 정기적인 국가보고서 심사때 이에 대한 국가의 책임을 물을 수 있을 것이다.

2010년 경제협력개발기구(OECD)는 ‘다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인’ 개정작업에 착수하였다. 동 가이드라인에서 제시하는 핵심 국가 역할 중의 하나인 국내연락사무소(National Contact Point, 이하 NCP라 함)를 설치하고 이행관련 문제를 처리하도록 규정하고 있는데 이는 OECD 가이드라인 적용 및 관련 분쟁을 해결하는데 도움을 준다.¹²⁾

또한 ISO 26000역시 ISO가 비정부간 국제기구로 원칙적으로 강제적 효력은 없으나 수출입시 동기구의 표준 또는 가이드라인을 상대국이 요구할 때에는 사실상 구속력을 발생함으로써 영향력을 행사할 수 있다.

또한 국가인권기구와의 협력을 통하여서도 이를 달성할 수 있다. 첫째, 국가의 보호 의무 역할과 관련하여 국가로 하여금 개인을 보호하고 인권 침해적 기업들에 대한 규제를 행하는 역할을 적극적으로 행하도록 견인하고 (예: 국내법을 검토하고, 무역협상 등에서 인권을 고려하도록 조언하는 등의 역할을 할 수 있음.) 둘째, 기업의 존중 의무와 관련하여 기업이 인권침해를 저지르지 않도록 예방하고 기 침해된 사안에 대해서 기업이 책임 있는 행동을 할 수 있도록 견인하며, 셋째, 인권침해 구제와 관련하여 진정을 통한 구제절차와 기업에 의한 인권침해 피해자가 적절한 구제절차를 밟을 수 있도록 여러 이해관계자들과 협력 체계를 구축하는 것이다.

12) 동 가이드라인은 32개 OECD 가입국 외에 추가로 10개 국가가 이행약속을 한 문서로서, NCP 설치를 의무화 하고 있음. NCP의 주요 역할은 다국적기업에 의한 인권침해 사안에 대한 진정을 접수하고 구제를 하는 것임. 우리나라의 경우 「외국인투자촉진법」에 따른 「외국인투자실무위원회」가 업무를 수행하고 있음(간사는 지식경제부 투자정책과).

V. 결론

기업의 활동에 있어 인권의 보호를 위한 효과적인 실천방안은 국가의 의지와 기업의 자발적 노력 그리고 인권침해 피해자를 위한 포괄적이며 종합적인 구제시스템의 구축이 얼마나 상호보완적으로 이루어지는가에 달려있다고 판단된다. 현재까지 어느 정도의 발전이 이루어졌기는 했지만 아직 많이 부족한 상태라고 판단되며, 이를 위한 노력을 경주해야 할 것이다.

**해외진출 한국기업의 인권침해 상황 실태조사
결과발표회 및 토론회**

| 인 쇄 | 2014년 2월

| 발 행 | 2014년 2월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 정책교육국 인권정책과**

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교로 6
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9833 | F A X | (02) 2125-0919

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

발간등록번호 11-1620000-000507-01

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함