

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000475-01

2013년도 기업과 인권 실태조사  
연구용역보고서

# 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

# 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

2013년도 국가인권위원회 인권침해 실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2013년 10월

연구수행기관 : 사)공익법센터 어필  
책임연구원 : 김 종 철 (공익법센터 어필)  
공동연구원 : 김 동 현 (희망을만드는법)  
                  나 현 필 (국제민주연대)  
                  유 정 (좋은기업센터)  
                  이 상 수 (서강대학교 법학전문대학원)  
                  정 신 영 (공익법센터 어필)  
                  황 필 규 (공익인권법재단 공감)  
보조연구원 : 김 민 철 (좋은기업센터)  
                  김 진 (공익인권법재단 공감)

본 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서, 국가인권위원회의  
입장과 다를 수 있습니다

## 연구요약

### 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 국가 기반의 비사법적절차, 비국가기반의 절차로 나눌 수 있다. 국제절차는 조약에 기반한 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 풍



속 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 실질적인 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 비사법 절차를 이용하는 방안이 검토되었는데, 해외에서 발생한 기업의 인권침해 사건에 대해 모국에서 구제를 받는 현행법의 절차나 비사법절차는 효과면에 있어서 아직 매우 낮은 수준이다. 그 외 국제인권메커니즘에 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 수밖에 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 한국 기업이 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 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. 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 안전 사고에 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, 노-사간의 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 고용하는 성인들 때문에 새로운 형태의 아동노동이 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. 스

웨텐처럼 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 구제수단으로 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 인권기구의 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 자문을 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 관련하여 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.

# 목 차

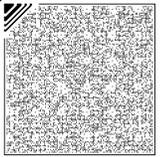
연구요약 .....	i
<b>I. 서론</b> .....	1
1. 문제의식 .....	3
2. 연구의 목적, 방법, 차별성 그리고 한계 .....	10
<b>II. 해외 한국기업의 인권침해에 대응할 수 있는 현재의 규범과 제도</b> .....	13
1. 기업의 인권존중책임 .....	15
가. 기업의 인권존중 책임에 관한 법적인 근거 .....	16
나. 기업이 존중할 책임이 있는 인권의 목록과 국제인권법 .....	35
다. 기업의 인권 존중 책임의 의미 .....	37
2. 국가의 인권보호의무 .....	38
3. 구제수단 .....	40
가. 사법절차 .....	41
나. 정부기반의 비사법적 구제절차 .....	69
다. 비정부기반의 고충처리제도 .....	70
라. 국제사회가 제공하는 구제절차 .....	70
4. 요약 및 소결 .....	75
<b>III. 해외 한국기업의 인권침해에 대한 실태조사</b> .....	77
1. 조사의 배경과 조사의 방법 .....	79
가. 조사의 배경 .....	79
나. 조사의 방법 .....	80
2. 문헌조사 .....	81
가. 기존에 조사된 사례 연구 .....	81
나. 문헌조사 방법 .....	88

다. 조사를 통해 나타난 국가별 인권침해 사례 .....	90
라. 조사결과 및 분석 .....	106
3. 방문 조사 .....	109
가. 필리핀 .....	109
나. 미얀마 .....	152
다. 우즈베키스탄 .....	184
4. 소결 .....	215
<b>IV. 해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 개선방안 .....</b>	<b>219</b>
1. 사전 예방수단 .....	221
가. 일반적인 기업의 경우 .....	221
나. 공기업이나 국가의 지원을 받는 기업의 경우 .....	233
다. 분쟁지역에서 활동하는 기업의 경우 .....	239
2. 사후 구제수단 .....	252
가. 사법적인 구제수단 .....	252
나. 정부기반 비사법적인 구제수단 .....	254
<b>V. 결 론 .....</b>	<b>271</b>
1. 해외 한국기업의 인권침해 유형 .....	273
2. 해외 한국기업의 인권침해 원인 .....	273
3. 해외 한국기업의 인권침해에 대응하기 위한 현재의 법과 제도 .....	273
4. 해외 한국기업의 인권침해 대응을 위해 개선이 필요한 개별적인 법과 제도 .....	275
5. 해외 한국기업의 인권침해 대응을 위해 개선이 필요한 포괄적인 법과 제도 .....	276
<b>■ 참고문헌 .....</b>	<b>279</b>

■ 부 록 .....	285
[부록 1] 해외 네트워크에 보낸 편지 (한글본) .....	287
[부록 2] 해외 네트워크에 보낸 편지 (영어 번역본) .....	290
[부록 3] KOTRA에 보낸 해외한국 기업 인권침해 현황 설문지 .....	293
[부록 4] 각 정부 부처 및 기관의 CSR 정책의 추진 현황 .....	296
[부록 5] 스웨덴 공기업의 CSR/지속가능성 보고서 발행 의무의 배경, 성과 및 활용 .....	303
[부록 6] 한국 공기업의 CSR보고서 발행 현황 .....	312

## 표 목 차

〈표 I-1〉	연도 별 한국 기업의 해외 진출현황(2003년~2012년)	3
〈표 I-2〉	지역별 한국 기업의 해외 진출현황(2003년~2012년)	4
〈표 I-3〉	국가별 한국 기업의 해외 진출현황(2003년~2012년)	5
〈표 I-4〉	주요국가에 대한 연도별 해외투자금액	7
〈표 I-5〉	업종별 한국기업의 해외 진출 현황(2003년~2012년)	7
〈표 I-6〉	제조업의 세부업종별 연도별 해외직접투자금액 추이	8
〈표 II-1〉	UNGC(United Nations Global Compact) 10대 원칙	31
〈표 II-2〉	주요 국제인권법규 목록	36
〈표 II-3〉	기업이 존중해야 할 인권목록	37
〈표 III-1〉	해외진출 한국기업사례를 다룬 보고서 및 자료집 목록	81
〈표 III-2〉	KOTRA 지역본부 별 온라인 설문조사 회신국가 현황	89
〈표 III-3〉	업종별로 침해가 문제가 된 인권의 유형	106
〈표 III-4〉	인권 별로 침해에 연루가 된 기업이 속한 업종의 유형	107
〈표 III-5〉	필리핀의 주요 경제지표	111
〈표 III-6〉	한국-필리핀 수출입 동향	114
〈표 III-7〉	한국의 수출입 증감률 종합 비교 (2011-2012)	114
〈표 III-8〉	한국의 대필리핀 10대 수출품목	115
〈표 III-9〉	한국의 대필리핀 투자동향	116
〈표 III-10〉	지원 사업별 세부내역 (2013. 5월말 승인 기준)	117
〈표 III-11〉	한국의 대필리핀 투자동향	119
〈표 III-12〉	한국의 대필리핀 투자동향, 업종별 (1962~2012.12월 누계)	120
〈표 III-13〉	한국의 대필리핀 투자동향, 업종별 (2012.1~12월 누계)	120
〈표 III-14〉	2011년 필리핀 상위 20대 기업 및 1000대 기업 중 한국투자 기업 (매출기준, 계열사별)	122
〈표 III-15〉	필리핀 노사분규 동향 (2006~2011.8월)	125
〈표 III-16〉	SENA(the Single Entry Approach)의 노사 자율중재 건수	125
〈표 III-17〉	필리핀 방문조사 세부 일정	132



<표 III-18> 국별, 산업별 대미얀마 투자현황 .....155  
 <표 III-19> 미얀마 8대 핵심협약 비준여부 .....156  
 <표 III-20> 미얀마 4대 거버넌스 협약 비준여부 .....157  
 <표 III-21> 미얀마 노동 관련 주요 법률 현황 .....157  
 <표 III-22> 미얀마 노동조합의 단계구조 .....159  
 <표 III-23> 미얀마 방문조사 세부 일정 .....163  
 <표 III-24> 숙련노동자의 임금명세서 항목의 분석내용 .....178  
 <표 III-25> 한국기업 봉제공장에서 일하는 노동자들의 진술을 토대로 구성한  
 근로시간 및 휴게시간 .....180  
 <표 III-26> 연도별 한국 기업의 우즈베키스탄 투자 금액 .....185  
 <표 III-27> 우즈베키스탄에 진출한 한국 기업의 업종별 통계(2003년~2012년) ·186  
 <표 III-28> 우즈베키스탄 방문조사 세부 일정 .....189  
 <표 IV-1> 공기업과 기금관리형 준정부기관 .....222  
 <표 IV-2> 2011년 한국 주요기업 10대 인권 관련 이슈 .....232  
 <표 IV-3> 2012년 한국 주요기업 10대 인권 관련 이슈 .....232  
 <표 IV-4> 기획재정부 공기업 경영실적 평가 지표 .....234  
 <표 IV-5> 공기업에 지속가능성보고서 발간 의무화 추진 국가 .....235  
 <표 IV-6> 2007~8년 당시 43개 국가인권기구의 기업관련 진정사건 처리 범위 ...255  
 <표 IV-7> 대한민국 NCP에 제기된 OECD 다국적기업 가이드라인 이의신청과  
 그 처리결과 .....263  
 <표 IV-8> 공산품안전심의위원회 위원구성 .....269  
 <표 V-1> 영국 기업과 인권 행동계획 구조 .....277

## 그림 목 차

[그림 III-1] 미얀마 가스 프로젝트 .....	165
[그림 III-2] 인근 토지의 유정(油井) .....	170

---

---

# I

---

---

## 서론

1. 문제의식	3
2. 연구의 목적, 방법, 차별성 그리고 한계	10



## 1. 문제의식

한국기업의 해외투자가 시작된 해는 1968년인데, 당시 한국남방개발은 자원 확보를 목적으로 인도네시아의 임업에 285만 달러를 투자하였다. 그 후 한국자본과 기업의 해외투자는 1980년대 급속히 증가하여 1990년대에 들어서는 한국자본의 해외진출이 외국자본의 국내진출을 초과하게 되었다. 1990년대부터는 저렴한 노동력 확보뿐만 아니라 현지시장 개척과 기존시장 유지 차원에서 대기업이 이에 가세하면서 한국기업의 해외진출은 폭발적으로 증가하였다. 물론 이러한 흐름은 외환위기 이후 잠시 주춤하기도 하였으나, 2003년에는 해외직접투자액이 47억달러, 2004년에 65억 달러, 2005년 72억 달러로 계속 증가하여 2006년에는 117억 달러로 100억달러를 초과하였고, 2008년에는 238억달러에 이르게 되었다. 이후 금융위기로 인해 전 세계적인 경제침체가 있던 2009년에도 우리나라는 해외직접투자가 200억달러에 이르러 한국 기업의 해외직접투자가 어느 정도 궤도에 올랐음을 보여 주었다. 신규로 설립되는 해외법인의 수도 투자액 못지않은 증가세를 보였다. 연중 신설되는 해외법인 수는 1990년대 말부터 계속 증가하다가 2007년에는 5,690개사로 가장 많은 신규 해외법인 수를 기록하였다. 이후 세계적인 금융위기의 영향으로 그 수가 감소추세에 있기는 하지만 여전히 한해 약 2,000개가 넘는 해외법인이 신설되고 있다.

이와 같은 결과로 2012년 말 해외직접투자 누계액은 2,122억 달러에 달하고, 해외에 신규로 설립되거나 인수된 해외법인은 5만 3천개를 초과하였는바, 이는 해외 어디에서나 한국 관련 기업을 쉽게 만날 수 있다는 것을 의미한다<sup>1)</sup>.

〈표 I -1〉 연도 별 한국 기업의 해외 진출현황(2003년~2012년)

(단위: 투자금액의 경우 백만달러)

연도	신규법인수	투자금액
2003	2,826	4,746
2004	3,790	6,516
2005	4,447	7,229

1) 산업연구원, 하병기, 한국 해외직접투자의 추이 및 구조적 특징, 2010. 12.

연도	신규법인수	투자금액
2006	5,223	11,796
2007	5,690	22,302
2008	4,033	23,883
2009	2,480	20,382
2010	2,887	24,366
2011	2,760	26,491
2012	2,471	23,164

출처: 한국수출입은행

지역별로 살펴보았을 때, 지난 10년 동안 예상한 바와 같이 아시아 지역에 한국 기업이 가장 많이 진출하였으며, 그 다음으로는 북미와 유럽 순이었다.

〈표 I-2〉 지역별 한국 기업의 해외 진출현황(2003년~2012년)

(단위: 투자금액의 경우 백만달러)

지역	신규법인수	투자금액	비율(%)
아시아	24,891	78,364	45.78
북미	8,030	37,449	21.91
유럽	1,491	28,888	16.91
중남미	792	14,312	8.4
대양주	765	6,969	4.2
중동	410	2,518	1.5
아프리카	228	2,374	1.3

출처: 한국수출입은행

국가별로는 2003년부터 2012년까지 10년간 중국이 전체 투자누적액의 20%를 차지하고 있으며, 다음으로 미국이 18.16%, 홍콩이 7%를 차지하고 있어 위 3국가가 전체 투자누적금액의 거의 절반을 차지하고 있다. 이러한 국가별 편중 현상은 지역별 구조에도 그대로 반영되어서 지역별로는 2003년부터 2012년까지 10년간 아시아가 전체 투자누적액의 45.78%를 차지하여 최대 투자지역이며, 다음으로 북미가 21.91%를 차지하고 있다. 이렇듯 우리나라의 해외직접투자는

중국과 미국에 편중되는 현상을 보이고 있기는 하지만, 동남아시아 지역 중 베트남의 경우 비중이 4.3%에 이르러 투자국 중에 7위를 차지하게 되었고, 전체 투자금액이 급증한 2006년을 전후로는 미얀마, 필리핀과 남미의 브라질, 멕시코 그리고 중앙아시아 지역의 카자흐스탄, 우즈베키스탄과 같은 국가들에도 투자금액 비중이 소폭 상승하여 한국기업이 진출하는 나라가 다원화 되고 있음을 알 수 있다.

〈표 1-3〉 국가별 한국 기업의 해외 진출현황(2003년~2012년)

(단위: 투자금액의 경우 백만달러)

국가	신규법인수	투자금액	국가	신규법인수	투자금액
중국	14,975	32,454	미얀마	27	1,325
미국	7,655	31,027	페루	26	655
베트남	2,110	7,370	칠레	26	236
일본	1,470	3,074	스위스	26	120
홍콩	1,024	11,914	콜롬비아	24	212
인도네시아	1,002	4,591	루마니아	24	208
필리핀	741	1,925	피지	23	5
캄보디아	637	1,848	룩셈부르크	21	548
인도	494	1,911	리비아	21	314
태국	467	1,198	파키스탄	20	66
몽골	394	282	아일랜드	19	1,612
캐나다	375	6,422	나이지리아	19	171
싱가포르	374	3,966	가나	18	69
오스트레일리아	359	5,464	우크라이나	18	8
말레이시아	347	3,417	불가리아	16	139
러시아	255	1,755	알제리	16	6
독일	211	2,821	벨기에	15	907
대만	191	291	에콰도르	15	30
아랍에미리트	176	702	과테말라	15	55
카자흐스탄	174	2,000	파푸아뉴기니	15	16
브라질	171	4,476	니카라과	14	46
우즈베키스탄	152	317	마카오	14	22

국가	신규법인수	투자금액	국가	신규법인수	투자금액
영국	149	7,448	동티모르	13	19
괌	130	271	탄자니아	13	5
파나마	121	1,670	덴마크	13	2
멕시코	121	1,250	버뮤다	12	1,149
케이만군도	118	3,495	아르헨티나	12	38
뉴질랜드	118	172	DRC콩고	11	5
사우디아라비아	110	390	그루지야	11	10
네덜란드	104	5,177	팔라우	11	5
프랑스	98	930	이란	10	20
슬로바키아	88	1,166	브루나이	10	7
방글라데시	87	93	핀란드	10	2
폴란드	85	701	이집트	9	62
터키	64	799	스웨덴	9	50
라오스	64	161	온두라스	9	40
영국령 버진군도	61	543	이스라엘	9	9
키르기즈	49	72	타지키스탄	9	2
헝가리	48	142	쿠웨이트	8	17
체코	46	1,017	요르단	8	7
마셜군도	46	711	케냐	8	2
이탈리아	46	118	노르웨이	7	1,728
카타르	43	45	마다가스카르	7	1,295
북마리아나	40	125	모리셔스	7	97
스리랑카	35	23	포르투갈	7	32
오스트리아	34	33	볼리비아	7	24
스페인	32	617	아제르바이젠	7	3
남아공	32	164	사이프러스	6	387
오만	31	412	사모아	6	8

출처: 한국수출입은행

〈표 I-4〉 주요국가에 대한 연도별 해외투자금액

(단위: 백만달러)

국가	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
베트남	594,510	1,297,876	1,374,394	609,839	845,499	1,050,095	927,548
필리핀	61,297	108,394	197,213	118,056	226,665	202,659	931,881
브라질	110,203	264,793	635,189	131,721	1,063,968	1,113,967	955,551
멕시코	53,083	119,982	306,598	55,094	63,647	148,602	385,234
우즈베키스탄	22,535	70,043	65,152	32,323	40,643	53,191	18,782
카자흐스탄	249,293	286,620	822,618	153,401	131,182	101,688	193,057

출처: 한국수출입은행

업종별로는 제조업의 해외직접투자 누적액이 2013년 말 현재 579억 달러에 이르러 약 40%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그런데 특이할 점은 최근 들어 광업의 투자비중이 급격히 늘어 전체 투자누적액의 21%를 차지하여 제조업 다음으로 많은 비중을 차지하고 있다는 점이다. 또한 제조업의 경우 세부업종별로 살펴보면 점차 자동차 및 트레일러 제조, 운송 장비 등으로 확대되고 있기는 하지만 여전히 전자부품과 자동차 부품, 섬유 등 노동집약적 업종이 주를 이루고 있다. 제조업, 그 중에서 노동집약적 업종에 해외투자금액이 비중이 크다는 것은 값싼 노동력 공급이 여전히 해외투자의 중요한 목적임을 보여주는 것이라 하겠다.

〈표 I-5〉 업종별 한국기업의 해외 진출 현황(2003년~2012년)

(단위: 투자금액의 경우 백만달러)

업종대분류	신규법인수	투자금액
제조업	15,913	57,955
도매 및 소매업	6,856	16,917
숙박 및 음식점업	2,743	1,899
부동산업 및 임대업	1,617	11,146
건설업	1,540	4,668
전문, 과학 및 기술 서비스업	1,462	14,294
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1,277	3,329
수리 및 기타 개인 서비스업	1,178	529

업종대분류	신규법인수	투자금액
운수업	675	3,383
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	537	514
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	526	1,098
광업	524	35,961
농업, 임업 및 어업	471	828
교육 서비스업	450	298
금융 및 보험업	447	15,220
보건업 및 사회복지 서비스업	173	153
전기, 가스, 증기 및 수도사업	149	2,641
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	54	25
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11	1
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동	3	0
국제 및 외국기관	1	15

출처: 한국수출입은행

〈표 I -6〉 제조업의 세부업종별 연도별 해외직접투자금액 추이

(단위: 백만달러)

세부업종	2008	2009	2010	2011	2012
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	853,915	727,513	1,657,817	1,350,830	1,520,476
자동차 및 트레일러 제조업	1,605,754	948,430	675,405	1,097,388	1,284,765
기타 운송장비 제조업	876,368	239,912	155,706	63,366	1,004,918
섬유제품 제조업; 의복제외	144,496	128,231	188,153	275,457	89,857
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	224,265	95,298	159,322	306,665	300,015
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	402,206	267,678	1,650,930	539,576	368,648
1차 금속 제조업	688,406	351,703	449,348	1,917,915	814,545

출처: 한국수출입은행

한국 기업의 해외 진출이 폭발적으로 증가하는 추세와 함께 현지에서의 인권 침해문제가 불거지고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인 위반으로 한국NCP에 제소된 전체 건수의 약 70%가 해외진출 한국기업의 인권침해에 의한 것<sup>2)</sup>이고, 대부분의 사건이 아시아지역 저임금노동자들을 대상으로 한 노조해체, 임금체불, 폭행, 해고 등을 이유로 한 것이다. 과거 1970~80년대의 고도성장단계에서 발생하였던 한국기업들의 국내에서의 노동자에 대한 인권침해가 시대와 장소만 바뀌었을 뿐 지금도 해외에서 똑같이 발생하고 있는 것이다.

이러한 해외진출 한국기업의 인권침해를 명확히 보여주는 사례가 2012년의 이른바 ‘원양업체 ○○사건’이다. 원양업체 ○○은 인도네시아 선원들을 고용해서 원양어선에 승선시킨 후 뉴질랜드 해역에서 조업을 하도록 하였는데, 위 선원들은 한국인 선원들에 의해 지속적인 폭행, 성추행 등을 당하였음에도 불구하고, 고용 당시 인력업체에 낸 담보를 빼앗기고 체불된 임금을 받지 못할까 봐 작업장인 원양어선을 떠나지 못하고 강제노동을 한 것이다. 원양업체 ○○사건에서 인도네시아 선원들이 당한 인권침해에 대해서 뉴질랜드 정부와 시민사회는 물론이고 미국 국무부와 언론에서 대대적으로 관심을 보이고 난 한참 후에서야 한국의 시민사회는 비로소 대응을 하기 시작했다. 그리고 한국 정부가 합동조사단을 파견하여 적극적으로 조사를 하기 까지는 더 많은 시간이 걸렸다.

원양업체 ○○사건은 해외진출 한국기업의 인권침해 상황의 심각성뿐만 아니라 종래의 국내 대응 방식의 문제점을 전형적으로 보여 주고 있다. 첫 번째 문제점은 해외에 진출한 한국기업의 인권침해 현황이 제대로 파악되고 있지 못하다는 점이다. 산업통상자원부, KOTRA와 수출입은행, 외교부, 법무부 등은 국내기업의 해외진출을 증진하기 위해 조력하거나 CSR 이슈를 선점하기 위해 추상적인 논의만 하고 있을 뿐이지, 해외에 진출한 한국기업이 사업을 하는 과정에서 일으키는 인권침해 상황을 모니터링하는 시스템을 가지고 있지 못하다. 결국 해당 사안이 시민사회단체, 외국언론에 보고되고 나서야 현황을 파악하고

2) 산업부가 국회에 제출한 자료에 따르면, 2001년 11월부터 2013년 5월까지 26건이 제출되었고 이중 18건이 해외한국기업에 관한 것이다.

대책을 수립할 수밖에 없었다. 그러나 인권침해상황을 인지하였다고 하더라도 문제가 해결된 것이 아니다. 사실관계를 명확하게 확인하기 위해서는 현지조사 등이 필수적인데도 불구하고 예산이나 방문국가와의 마찰 등의 문제로 인해 현지조사가 제대로 진행되지 못했다. 결국 사건의 본질에 접근하지 못하는 피상적인 방식으로 조사가 이루어졌고, 막상 현지조사를 진행하게 되더라도 현지 조사의 경험 미숙(예컨대 피조사자의 확보, 코디네이터의 마련, 해당국가와의 협조 등)으로 인해 제대로 된 충분하고 실질적인 조사가 이루어지지 못하는 것이다.

두 번째 문제점은 해외에 진출한 한국기업에 의한 인권침해에 관한 사실관계를 파악하였다고 하더라도, 이러한 인권침해를 효과적으로 해결하고 피해자를 구제할 수 있는 규범과 제도가 잘 정리되어 있지 않다는 점이다. 예를 들어 사법적인 구제절차가 있는 것인지, 있다면 과연 구체적인 사안의 경우 그 절차를 이용할 수 있는 것인지 분명하지 않았다. 비사법적인 구제절차에는 어떤 것들이 있는지 그것들이 문제해결에 얼마나 효과적인지도 잘 알려지지 않았다.

세 번째는 찾아보면 해외한국 기업의 인권침해에 대응할 수 있는 규범과 제도가 없는 것은 아니었지만, 기업에 의한 해외에서의 인권침해라는 비교적 새로운 현상을 대처하기에는 충분히 정교하지도 않았고, 있다고 하더라도 제대로 이행이 되지 못하고 있었다. 무엇보다도 사전적인 예방책들이 제대로 기능하지 않거나 부족하였다.

## 2. 연구의 목적, 방법, 차별성 그리고 한계

본 연구는 위에서 설명한 3가지 문제점들을 해결하기 위한 목적으로 수행하려고 한다. 첫 번째 목적은 해외에 진출한 한국기업에 의한 인권침해 현황과 사실관계를 파악하여 기업 유형별 인권침해 유형 및 원인을 분석하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 연구 목적 달성을 위해서 본 연구자들은 기존에 이미 언론 등을 통해 공개된 자료에 대한 조사와 외국에서 활동하는 현지 시민사회단체나 KOTRA와 같은 국내 기관이 가지고 있는 정보에 대해 조사하는 방법으로

수행하였다. 두 번째 목적은 해외에 진출한 한국기업이 일으키는 인권침해를 사전적으로 예방하고 사후적으로 구제할 수 있는 현재 가용한 규범과 제도가 무엇인지 일목요연하게 정리하는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구는 존 러기(John Gerard Ruggie)<sup>3)</sup>의 보호, 존중, 구제라는 유엔 기업과 인권 프레임워크를 가지고 기존의 기업과 인권 분야에서 논의되었던 이론을 개괄적으로 설명하되, 현재의 규범과 제도를 사법적인 절차와 정부기관의 비사법적인 절차, 비정부기관의 고충처리절차 그리고 국제적인 구제절차로 나누어서 정리하는 방식으로 수행되었다. 마지막으로는 기존에 가용할 수 있는 규범과 제도를 가지고 현황과 사실관계가 파악 된 해외한국기업의 인권침해라는 문제를 얼마나 해결할 수 있는지 살펴보고, 기존의 규범과 제도만으로 효과적인 해결을 할 수 없다면, 어떻게 그것을 개선해야 하는지 알아보려고 하였다. 이러한 목적을 위해 본 연구는 OECD 다국적기업의 인권침해를 예방하고 그 피해를 구제하기 위한 외국의 법제도를 살펴보고 그것들의 국내도입 가능성을 연구하는 비교법적, 입법론적 연구방법을 사용하였다. 그런데 이러한 목적들은 궁극적으로 기업 유형별 인권침해 유형 및 원인 분석에 따른 예방책을 제시하기 위한 것인데, 이에 대해서는 결론 부분에서 정리를 하였다<sup>4)</sup>.

기존에도 기업과 인권이라는 주제로 이루어진 연구들이 있지만, 본 연구는 4 가지 점에서 기존 연구와 차별성이 있다고 하겠다. 첫째는 기업일반이 아니라 ‘해외에 진출한’ 한국기업의 인권침해에 특화된 주제로 연구를 수행하였다. 둘째, 문헌연구에만 그치지 않고 ‘직접 현지에 방문’하여 다양한 이해관계자를 만나 문제가 되는 인권침해의 사실관계를 파악하려고 하였다. 셋째, 해외 한국 기업의 인권침해라는 ‘문제 해결의 관점’에서 현재 가용한 법과 제도가 무엇인지 그리고 개선이 필요한 법과 제도가 무엇인지 정리하였다. 넷째, OECD 다국적

---

3) 존러기(John Gerard Ruggie)는 2005년부터 2011년 기업과 인권에 관한 UN사무총장 특별대표를 역임하였다. 그는 2005년 ‘보호, 존중, 구제’라는 프레임워크를 제시하였으며, 이의 이행을 위해 UN인권이사회는 2011년 6월 기업과 인권 이행지침을 채택하였다.

4) 연구진 이외에 본 연구에 결정적인 기여를 한 사람으로는 김세진 변호사(공익법센터 어필), 한정민 선생(공익법센터 어필)이 현지 방문조사와 법과 제도 개선과 관련된 외국법 리서치를 하였고, 홍성수 교수(숙명여자대학교), 박관훈 교수(선문대학교), 강주현 상임대표(글로벌경쟁력강화포럼), 이상운 연구위원(한국법제연구원)은 자문을 해주었다.

기업의 인권침해를 대응하기 위해 해외에서 고안된 다양한 규범과 제도를 소개하고 그것의 국내 도입가능성 등을 검토하여 ‘법과 제도 개선에 관한 제언’에 초점을 맞추었다.

원래 해외한국기업의 인권침해 현황에 대한 조사(특히 문헌조사)는 ‘전 세계’를 대상으로 삼았으나, 예산과 시간상의 한계, 진출한 한국 기업 및 관련 기관의 비협조, 정보접근의 어려움 등의 이유로 인해서 문헌조사는 한정적으로 이루어질 수밖에 없었다. 이로 인해 문헌조사만으로는 인권침해가 어떠한 형태로 얼마나 빈번하게 어느 지역에서 일어나고 있는지를 일반화할 수 없었다.

보고서 순서는 해외에 진출한 한국기업의 인권침해의 현황과 사실관계를 파악하고, 그 문제를 해결하기 위한 가용한 현재의 규범과 제도를 정리하고 평가한 후에 효과적인 해결을 위해 필요한 법과 제도의 개선방안을 도출할 것이다. 하지만 한편으로는 해외에 진출한 한국기업의 인권침해의 현황과 사실관계를 정확하게 파악하기 위해서는 해외한국기업의 인권침해를 대응하기 위해 현재 적용 가능한 규범과 제도에 대한 선이해가 되어야 하는 것도 사실이므로, 본 연구에서는 이 부분을 먼저 살펴보기로 한다.

---

---

## II

---

---

# 해외 한국기업의 인권침해에 대응할 수 있는 현재의 규범과 제도

---

---

1. 기업의 인권 존중 책임	15
2. 국가의 인권 보호 의무	38
3. 구제 수단	40
4. 요약 및 소결	75



해외 한국기업의 인권 침해에 적용 가능한 현재의 규범과 제도를 서술함에 있어서 우리의 관심사는 ① 해외진출 한국기업의 인권침해와 관련하여 어떤 규범과 제도가 존재하는지, 그리고 ② 그 규범과 제도는 어떤 내용을 가지고 있는지가 될 것이다. 이를 검토할 때 각 규범은 기업에게 ‘어떤’ 인권을 존중할 것을 요구하는지, 그리고 기업이 ‘어떻게’ 존중할 것을 요구하는지, 그리고 그러한 규범을 위반했을 때 ‘어떤 제재 또는 구제절차’가 마련되어 있는지 등이 검토되어야 한다. 본장에서는 바로 이런 점들을 검토하고자 한다. 아울러 해외 진출 한국기업의 인권침해와 관련하여 국가(정부)에는 어떤 책무가 부과되어 있는지를 검토함으로써 향후 정책적 대안을 모색하는 데 출발점으로 삼고자 한다.

이러한 모든 논의의 선결조건으로서 간단하게나마 ‘해외진출 한국기업’을 정의하는 것이 필요해 보인다. 본고에서 ‘해외진출 한국기업’이란 한국에 본사를 두고 해외에 생산기지를 둔 경우, 한국에 본사를 두고 해외에 자회사를 둔 경우, 한국 국적의 기업인이 해외에서 기업을 설립하여 영리활동을 하는 경우를 포함하는 것으로 이해하고자 한다.

아래에서는 먼저 해외진출 한국기업에게 직접 적용되는 인권관련 규범과 제도를 검토한 후, 이어 해외진출 한국기업의 인권침해와 관련하여 국가가 지는 책임 내지 의무를 서술한다. 그리고 해외진출 한국기업에 의한 인권침해의 피해자를 위한 절차는 별도로 서술하고자 한다. 이러한 서술체계는 후술하는 유엔 기업과 인권 이행지침을 참고한 것이다.

## 1. 기업의 인권존중책임

일반적으로 기업에게 인권을 존중할 책임이 존재하는지 자체가 논란거리이다. 통상 기업은 국가기관과 달리 사적 주체로서, 이윤추구활동을 본분으로 하는 것으로 이해되기 때문이다. 하지만 기업의 규모와 영향력이 커지고, 특히 기업활동이 많은 사람의 인권에 긍정적 및 부정적 영향을 미치는 것이 명확해지면서 기업에게 인권책임을 지워야 한다는 논의는 점점 강해져 왔다. 그럼에도

이러한 논의는 아직 완전히 정착된 것은 아니고 진화의 과정에 있다고 하겠다. 여기에서는 현 단계에서 기업에게 인권관련 책임을 지우는 규범 및 제도에 대해서 검토하고자 한다.

기업에게 인권관련 책임을 지우는 규범은 우선 법적 의무와 비법적 의무로 나누어 볼 수 있다. 전자는 국제인권법상의 의무와 국내법상의 의무로 나눌 수 있다. 후자는 기업과 인권과의 관련하에 대두되는 각종의 연성규범들이다. 아래에서는 이러한 순서에 따라서 살펴본다. 이를 통해 해외진출 한국기업에 적용되는 규범들의 전체상을 그려보고자 한다.

## 가. 기업의 인권존중 책임에 관한 법적인 근거

### (1) 기업의 인권존중 책임에 관한 법규범

#### (가) 기업의 인권존중 책임에 관한 국제법

세계 제2차 대전 이후 국제인권법이 비약적으로 발전했다. 수많은 조약과 선언이 제정되고 발표되었으며, 유엔과 국제지역기구 등 인권을 보호하기 위한 제도적 장치가 마련되었다. 이제 국제사회에는 국제인권체제(international human rights regime)라고 할 만한 것이 갖추어져 있다. 하지만 국제인권규범이 기업에게 직접 적용되는지에 대해서는 논란이 있다. 적어도 현재까지의 이론에 의하면 국제인권법은 국가에 대해서만 국제법 주체성을 인정하며, 아주 예외적으로 개인에게도 국제법 주체성을 인정한다. 여기에서 기업이 완전히 배제되어 있는 지가 논점이 된다.

#### 1) 세계인권선언 전문

일부 국제법 학자들 중에서는 기업이 이미 국제인권법의 규율대상이라고 주장하는 학자가 없지 않다. 이들이 제시하는 근거 중의 하나는 세계인권선언의 전문이다. 세계인권선언의 전문은 “모든 개인과 사회의 각 기관은 세계인권선언을 항상 마음속에 간직한 채, 교육과 학업을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 신장시키기 위하여 노력하고, 점진적인 국내적 및 국제적 조치를 통하여 회원국 국민 및 회원국 관할하의 영토의 국민들 양자 모두에게 권리와

자유의 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위하여 힘쓰도록” 하기 위해서 세계인권선언을 선포한다고 규정하고 있다. 여기에서 “사회의 각 기관”에는 기업이 포함되어 있다는 것이다.

그러나 이것이 기업에게 인권을 존중할 ‘법적’ 책임을 부과하는 근거가 될 수 있는지에 대해서는 많은 반박이 이루어지고 있다. 왜냐하면 이 문구를 담고 있는 문서 자체가 법적 구속력이 있는 국제법—즉, 조약—이 아니고 단지 선언(declaration)에 불과한 것이기 때문이다. 혹자는 세계인권선언의 내용은 국제법에서 관습법적 지위를 갖게 되었다고 주장하기도 하지만, 세계인권선언 전체가 관습법적 지위를 가졌다고 보기 어렵고, 특히 서문이 그 자체로서 관습법적 지위를 가지게 되었다고 보는 것은 무리가 있기 때문이다. 실제 법률적 성격을 지닌 조약의 경우에도 서문의 내용은 법적 성격을 가지지 않는 것으로 이해되고 있다.

## 2) 국제관습법으로서의 심각한 인권침해

국제인권법이 명시적으로 기업을 수범대상으로 삼고 있지는 않지만, 일정한 경우 그러한 명문의 규정이 없더라도 국제관습법상 기업에게 적용되는 경우가 있다고 주장하기도 한다. 여기서 말하는 국제 관습인권법은 심각한 인권침해의 경우를 지칭한다. ‘심각한(gross) 인권침해’라는 용어는 주로 국제인도법(international humanitarian law)에서 발달한 것이다. 그 내용이 명료하지는 않지만, 집단살해, 전쟁범죄 그리고 고문, 재판 없는 살해, 강제실종, 노예화, 노예유사 관행, 아파테이드 등과 같은 반인륜범죄가 이러한 범주에 포함된다는 데 대해서 국제법 학자들 사이에서 큰 이견은 없다. 그러나 이러한 국제관습법이 존재한다고 해서, 관습법이 기업에게 직접 적용이 되는지는 별개의 문제이다. 그리고 아직 국제사회가 직접 기업에게 이러한 책임을 부과한 사례는 없다. 다만 국내법을 통해서 이러한 국제관습법규범이 인용된 사례는 있다. 예컨대, 미국의 외국인불법행위법(ATCA)의 구성요소 중에는 국제법(law of nations)의 위반이 포함되어 있는데, 미국법정은 ‘심각한 인권침해’는 그 자체가 국제관습법이라고 하였다. 다시 말해 명문의 규정이 없더라도 심각한 인권침해를 하는 것은 그 자체로서 국제법 위반을 구성한다는 것이다. 이 사례에서 기업이 준수해야 할 규범으로

서 국제법이 직접 인용되었다는 점에서 의미를 갖는 것은 사실이지만, 여전히 국제법이 기업에게 직접 적용된 것은 아니고, 국내법을 통해서 간접적으로 적용된 사례라고 보아야 할 것이다. 즉 국제관습법이 존재한다고 하더라도 기업이 그에 직접 구속된다거나 국제사회가 직접 기업에게 그 준수를 요구하는 내용의 국제법적 근거는 아직 존재하지 않는다고 할 수 있다.

### 3) 국제형사재판소에 관한 로마규정

‘국제형사재판소에 관한 로마규정’은 국제인권법 위반의 경우에 국제사회가 직접 재판을 하는 절차를 담고 있는데, 기업이 인권침해를 하거나 그에 연루된 경우 이를 대상으로 할 수 있는지에 대해서 논란이 있을 수 있다. 이점은 이미 법 자체에서 결론이 난 문제이다. 즉, 로마규정의 제정초기에 이 문제가 공개적으로 제기되었지만, 결국은 기업을 피고로 하지 않지 않으며 오직 개인만을 처벌할 수 있는 것으로 결론이 났던 것이다. 즉 기업은 국제형사법정에서 기소되지 않는다는 것이 명시적으로 합의된 사항이었다. 하지만 개별국가의 입장에서 기업에 대한 형사처벌을 허용하는 법을 가지고 있고, 로마규정을 비준한 경우라면, 로마규정의 자연인에 관한 규정을 확장하여 기업의 인권침해에 적용할 수는 있을 것이다.

### 4) 소결

전체적으로 보아 현재까지 정설은 국제법은 기업에게 인권을 침해하지 않을 의무를 직접 부과하지 않는다는 것이다. 지금까지 국제인권법은 국가를 법적 주체로 전제하고 있으며, 아주 예외적으로 개인에게도 국제인권법상의 일정한 지위를 인정해주고 있다. 하지만 기업은 아직 직접적인 규율 대상이 아니고, 기업이 준수해야 할 법적 기준을 제공하고 있지 않으므로 기업의 인권책임을 국제인권법에서 찾으려는 시도는 성공하기 어렵다.

따라서 해외진출 한국기업에 대해 국제법이 직접 적용되지는 않는다고 결론 내릴 수 있다. 하지만 그렇다고 해서 향후에도 기업의 인권침해를 직접 규율하는 국제법이 대두되지 않을 것이라고 할 수는 없다. 오히려 많은 국제법학자들과 시민사회는 그러한 기업에 의한 인권침해를 직접 규제하기 위한 국제법의

제정 필요성을 강력히 주장하고 있다. 기업들이 대규모 인권침해를 저지르거나 그에 연루되는 경우가 적지 않다는 점을 고려한다면 기업관련 국제인권법규가 만들어지는 것은 시간문제라고 할 수 있을 것이다. 하지만 적어도 현단계 국제사회는 기업을 직접 규제하는 법규(조약이나 관습법)를 가지고 있지 않다. 따라서 현단계에서 해외진출 한국기업에게 직접 적용되는 구속력 있는 국제인권법규는 존재하지 않는다고 보아야 할 것이다.

### (나) 기업의 인권존중책임에 관한 국내법과 역외적 적용

기업은 모두 개별 국가의 법에 의해서 설립되고 그 법체계가 허용하는 방식으로 활동한다. 즉, 기업이 기업으로서 존재하고 활동한다는 것은 언제나 기업으로 등록된 관할권의 실정법 준수를 전제로 하는 것이다. 이런 맥락에서 여러 국가들은 기업들에게 인권과 관련한 다양한 규제를 하고 있다.

가장 대표적인 것은 노동법이다. 자본주의 사회에서 노사관계는 사용자와 노동자간의 계약에 의해서 자율적으로 형성하는 것이지만 노동법은 고용계약의 많은 부분에 대해서 최소한의 기준을 제시한다. 이처럼 고용관계에서 법이 적극적으로 개입하는 것이 사용자와 노동자 사이의 힘의 불균형을 해소하여, 사용자에 의한 인권침해를 막으려는 것이라고 볼 수 있다. 기존의 많은 노동법이 명시적으로 ‘인권’이라는 단어를 사용하고 있지는 않지만, 결국은 노동자의 인권보호를 위한 것이라는 점에서 기업의 인권책임을 구체화한 법이라고 할 수 있다. 우리나라의 주요 노동법의 목록을 보자면, 근로기준법, 최저임금법, 근로복지기본법, 임금채권보장법, 근로자퇴직급여보장법, 노동조합 및 노동관계조정법 등이 있다.

기업의 인권책임을 담은 실정법은 노동법에 한정되지 않는다. ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’, ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’ 등 반차별법들도 기업으로 하여금 차별적 행위를 하지 못하게 하고 있다. 차별받지 않을 권리가 주요 인권임을 고려할 때 이들 법도 매우 중요하다. 환경도 인권의 일종이라고 할 수 있는바, 기업은 환경법을 존중함으로써 인권침해를 하지 않도록 할 국내법적 의무를 갖는다고 할 수 있다. 우리나라 기

업이라면 환경과 관련하여, 대기환경보전법, 석면안전관리법, 소음 진동관리법, 수질 및 수생태계보전에 관한 법률, 습지보전법, 유해화학물질관리법, 자연환경보전법, 폐기물관리법, 한국환경공단법, 해양환경관리법, 환경분쟁조정법, 환경영향평가법 등 각종 환경관련법을 준수해야 한다.

그 외 형법이나 민사법도 인권과 관련하여 주요한 역할을 하며, 심지어 상법, 증권관련법 등도 인권적 함의를 가지는 것이 많이 있는 바 기업은 이들 법을 준수함으로써 인권책임을 다해야 한다.

그러나 문제는 이들 법이 해외진출 한국기업에게도 적용되는지 여부이다. 예컨대 한국에 본사를 두고 해외에서 활동하는 자회사에게 한국의 노동법이나 환경법의 준수를 요구할 수 있는지, 해외에서 한국의 노동법이나 환경법에 위반하는 행동을 했을 때 과연 한국법에 따른 제재나 구제가 가능한 지가 문제인 것이다. 두말 할 것 없이 국내법은 국내 영토내에서 적용되는 것이 원칙이다. 그러나 경우에 따라서는 국내법이 해외에서 발행한 범위반에 대해서 적용되기도 한다. 예컨대 한국인이 해외에서 형법위반을 한 경우 국내법원이 이를 처벌하기도 한다. 이것이 소위 국내법의 역외적 적용에 관한 문제이다. 그러나 국내법의 역외적 적용은 명확한 국내법적 근거가 있는 경우에 한정된다. 이는 각국의 정책에 의해서 정해지는 바 대체로 침해자나 피해자가 자국민인 경우, 해당국가의 이익에 직접 영향을 미치는 경우 등에 한정된다. 그렇다면 기업이 해외에서 인권침해를 한 경우에 자국의 법이 역외적으로 적용되는 경우는 있는가? 현재로서는 전세계적으로 이런 사례가 거의 발견되지 않는다.

다만 역외적 의미를 지니는 국내법(domestic laws)이 외국의 사례에서 종종 발견되기는 한다. 예컨대, 기업의 재무적 상황에 중요한 영향을 미치는 경우에 이를 모두 공시하게 하는 국내법이 있는 경우 또는 기업이 해외에서 중대한 인권침해나 환경훼손 사고를 일으킨 경우 이를 공시하게 하는 것(예를 들어 도드 프랭크 법)은, 그 기업으로 하여금 해외에서의 기업활동에 대한 일정한 규제효과를 가질 수 있다. 하지만 이는 엄밀한 의미에서 역외적 적용의 문제는 아니다.

결국 요약하자면 국내법이 기업에게 직접 적용됨으로써 기업의 인권책임을 근거지우는 것은 사실이지만, 해외에 진출해 있는 기업에게까지 그 효력이 미치는지에 대해서는 여전히 부정적인 견해가 압도적이다. 하지만 국제사회는 각 국가들에게 국내법의 역외적 적용을 확대함으로써 기업에 의한 인권침해에 대처하도록 권고하기도 한다. 예컨대 최근에 경제·사회·문화적 규약을 감시하는 위원회는 당사국에게 “자신의 국민과 기업”이 특히 음식, 물, 건강에 관한 권리와 관련하여 다른 나라에서 권리를 침해하지 않도록 “조치해야 한다”고 권고했다.

한편 해외진출 기업이 주재국의 국내법을 준수해야 하는 것은 당연하다. 예컨대 한국에 진출한 기업은 한국의 노동법과 환경법을 준수해야 하며, 해외에 진출한 한국기업은 그 주재국의 국내법을 준수해야 한다. 선진국의 경우 국내법이 상당한 정도로 정비되어 있어서 해당 국내법을 준수하는 것만으로도 인권책임의 상당부분이 이행된다고 볼 수 있다. 하지만 개도국의 경우라면 사정은 크게 달라진다. 개도국에서 기업에 의해 발생하는 인권침해는 그 나라 국내법을 위반하는 방식으로 이루어지기도 하지만, 때로는 그 나라 국내법이 존재하지 않거나, 존재하더라도 강력하게 집행되지 않는 것을 기화로 인권침해가 일어난다. 심지어 개도국 정부의 부패 또는 기업과 개도국 정부간의 결탁 등이 일어나기도 한다. 따라서 개도국에서 발행하는 기업에 의한 인권침해를 논할 때, 개도국의 국내법에만 의존하려는 것은 매우 위험하며 본질을 놓치는 결과를 낳을 수 있다.

요컨대, 기업의 인권책임이 국내법을 통해서 이행될 수 있고 실제로 그렇게 되고 있지만, 해외진출 기업의 인권책임을 논할 때는 모국 국내법의 역외적 적용이나 주재국 국내법의 적용을 말하는 것은 우리가 기업과 인권을 논하는 취지를 반감시키는 것이다. 사실 기업에 의한 인권침해의 대부분은 기업에 대한 국내적 차원의 지배구조가 취약하기 때문이다. 따라서 해외진출 한국기업의 인권기준으로서 우리나라 국내법에 의거하는 것은 상당한 한계가 있고, 주재국의 국내법을 인용하는 것도 마찬가지로 한계가 있다. 결국 국제기준을 살펴볼 수밖에 없는데, 앞에서 보았듯이 국제법도 미비하기는 마찬가지이다. 그런 점에서 현 단계에서 우리는 연성규범, 특히 국제연성규범에 의거하지 않을 수 없다.

## (2) 기업의 인권존중 책임에 관한 연성규범

위에서 보았듯이 경성규범(hard law)로서 해외진출 한국기업에 적용되는 인권규범은 사실상 부재한다고 해도 과언은 아니다. 그렇다고 기업의 인권존중책임이 없다는 의미는 아니다. 많은 연성규범이 그 공백을 메우고 있는 것이다. 다만 연성규범은 경성규범에 비해 규범을 근거지우는 방식이나, 규범으로 존재하는 방식, 집행되는 방식이 다르다. 기업에 의한 인권침해가 문제되는 경우는 대부분 경성규범의 부재나 경성규범의 실패 탓이기 때문에 적어도 당분간은 연성규범에 의존하는 것이 불가피한 것도 사실이다.

그렇다면 연성규범에서 기업의 인권책임의 근거는 무엇인가? 기업의 인권책임을 도덕적으로 정초하려는 여러 이론들은 이곳에서 검토하지 않겠다. 다만, 유엔 기업과 인권 이행지침(Guiding Principles)은 ‘사회적 기대’(social expectation)야말로 기업과 인권의 근거가 된다고 밝힌다. 존 러기는 그러한 사회적 기대에 기반한 기업의 인권책임을 ‘책임’(responsibility)라고 표현하여, 법적 근거를 갖는 의무(duty)와 의도적으로 구분하였다. 현재로서는 사회적 기대에 근거한 기업의 인권존중책임이야말로 기업과 인권 논의의 핵심이라고 해도 과언이 아니다. 즉, 기업의 인권책임은 현재로서는 법적 근거를 갖지 않지만, 사회적 기대에 의해서 지탱되고 있으며 연성규범으로 구체화되어 현실을 규율하고 있다. 그리고 기업들의 자발적 활동도 기업의 인권책임을 지탱하는 힘이 된다. 연성규범 중의 일부는 점차적으로 국내법에 의해서 수용되고 있으며, 이를 국제법으로 만들려는 주장과 시도도 계속되고 있다. 이하에서는 기업에게 인권책임을 부과하는 각종 연성규범을 살펴보고자 한다. 각 연성규범별로 제정배경과 특징을 살펴본 후에, 이들의 특징을 종합적으로 정리하는 방식으로 서술한다.

### (가) OECD 다국적기업 가이드라인

OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 1976년에 처음 채택되었고, 이후 수차례(1979, 1982, 1984, 1991년 및 2000년)에 걸쳐 개정되었으며, 가장 최근에는 2011년에 개정됐다. OECD 다국적기업 가이드라인은 다국적기업 활동의 부정적인 영향을 최소화하고 사회적 책임

을 강화하는 취지에서 만들어진 것이다. OECD 다국적기업 가이드라인은 ‘OECD 국제투자 및 다국적기업 선언’에 가입한 국가 내에 설립되었거나 활동 중인 다국적 기업 및 해당국 정부에 대한 권고사항으로서 내용이 매우 포괄적인 특징이 있다.

전체적인 구성을 보면 ‘국제투자 및 다국적기업에 관한 선언’이 앞에 나오고, 이어 제1부에서는 국가의 의무와 기업의 의무에 대한 서술이 나온다. 기업의 의무는 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등으로 구성된다. 이처럼 가이드라인은 매우 포괄적으로 기업의 의무를 적시하고 있다. 특히 인권에 관한 제4장은 2011년 개정에서 삽입되었는데 그 내용은 아래와 같다.

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해기업의 사업운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책적 서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 실사(상당주의)의무를 실행한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

제2부는 OECD 다국적기업 가이드라인의 이행 절차에 관한 내용이다. 이행을 위해서 가입국은 국내연락사무소(National Contact Points, NCP)를 설치해야

한다. 특히 NCP에 관한 내용은 2000년 개정에서 도입된 것인데, 가이드라인의 이행에서 중추적인 역할을 한다. 그 외 가이드라인의 이행 감독, 가이드라인의 문구해석, 정보유통을 담당하는 투자위원회에 관한 규정이 있다.

해외진출 한국기업의 인권침해를 조사/평가함에 있어서 OECD 다국적기업 가이드라인은 유용한 지침을 준다고 할 수 있으며, 특히 인권에 관한 장이 도입된 것은 기업에 의한 인권침해에 대한 OECD의 증가된 관심을 반영하고 있다.

### (나) ILO 다국적 기업 삼자선언

ILO 다국적 기업 삼자선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)은 다국적 기업이 사회경제적 발전에 긍정적 기여를 하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 채택되었고, 이후 2000, 2009년에 각각 개정되었다.

ILO 삼자선언은 정부, 고용자, 노조 간의 합의를 대변한다는 규범으로서 법률적 구속력은 없지만, 기업활동에 관하여 권위적이고 보편적으로 적용이 가능하다는 일련의 기대를 담고 있다. 기업은 이를 이행함으로써 사회책임에 대한 약속을 증명할 수 있고, 노조는 기업이 책임 있는 주체가 되도록 하는 데에서 이 선언을 이용할 수 있으며 정부에게 노동인권 증진을 위한 활동을 촉구할 때 이 선언을 근거로 삼을 수 있다. 내용을 보면 ILO 삼자선언은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 기업에게 권고하는 내용을 담고 있다. 전체 59개 조항으로 이루어져 있어 노동인권에 관한 아주 상세한 지침을 제공하고 있다.

ILO 삼자선언을 위반한 경우 또는 위반에 대한 논란이 있는 경우, 그에 대처하는 내용도 담고 있다. 즉, ILO 선언은 “59국내 기업만이 아니라 다국적 기업은 고용한 노동자의 조직과 그 대표와 공동으로 국내 상황에 맞게 자발적 중재 조항을 포함한, 노사 분쟁의 예방과 해결을 위한 자발적 중재 기구를 설치해야 한다. 자발적 중재 기구는 노사 동수로 구성해야 한다”고 규정한다. 하지만 노사의 자율적 분쟁해결을 촉구하는 수준에 그치고 있어서, 그 효용성에 관해서

많은 의문이 제기된다. 하지만 전체적으로 보면 ILO 삼자선언이 노동인권과 관련하여 기업의 의무를 밝히고 있다는 의의는 부인할 수 없을 것이다

## (다) ISO 26000

### 1) 제정경과 및 개요

ISO 26000은 2010년 11월1일 국제표준화기구(ISO, International Organization for Standardization)가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’ 국제표준이다. 국제표준의 논의와 제정을 맡아온 ISO는 2003년 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 노동자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 이해관계자 대표들로 전략자문그룹(Advisory Group on Social Responsibility, AG)을 구성하고 모든 조직의 사회책임을 규정하는 표준을 제정했다.

### 2) 주요내용

ISO 26000의 내용면에서의 큰 특징은 ‘체계성’과 ‘포괄성’이다. ISO 26000은 사회책임에 관한 주요 논의의 전체상을 보여주고 있다. 사회책임과 관련한 주요 용어의 정의에서 시작해서 사회책임에 대한 배경적 지식 및 이론, 사회책임에 관한 주요 원칙들, 사회책임에서 특히 중요한 두 가지 관행이 소개되고 있으며, 이어 각 조직의 실제적인 책임내용을 사회책임의 핵심주제라는 절에서 상세히 다루고 있다. 사회책임의 핵심주제는 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회의 참여와 발전으로 세분되어 있으며, 각각에 대한 사회적 기대가 무엇인지, 그것을 충족하기 위해서 어떤 행동을 해야 하는지를 설명하고 있다. 마지막으로 이러한 규범 내용을 조직에서 실천하는 문제에 관해서 서술하고 있다.

또한 ISO 26000은 사회적 책임이 있는 주체를 기업에 한정짓지 않는다. 이러한 관점은 사회적 책임의 핵심 규율대상인 ‘기업’의 사회적 책임을 희석할 수 있다는 우려를 낳기도 했지만 ISO 26000은 모든 형태의 조직이 갖는 사회적 책임에 관한 표준을 제공한다는 철학을 바탕으로 지금의 형태를 고수하고 있다. 결과적으로 ISO 26000은 기업뿐만 아니라 노조, 정부조직, 학교, 언론, 병원, 기

타 NGO, 국제기구 등 모든 조직이 참고할 수 있는 가이드라인으로 자리매김하고 있다.

### 3) ISO 26000과 기업과 인권

ISO 26000은 인권을 존중하고 보호하며 충족시켜야 할 의무(duty)가 국가에 있으며, 조직은 그 영향력 범위 내에서 인권을 존중할 책임(responsibility)이 있다고 선언한다. 이러한 서술법은 유엔 기업과 인권 프레임워크와 동일한 것이다. 이는 2005년 ISO와 ILO간의 양해각서를 통해 ‘인권 이슈의 일관성’을 갖도록 했으며, 2006년 12월에는 UNGC와 ISO간의 양해각서를 체결해 두 기관의 주요협약과 원칙에 위배되지 않도록 했기 때문이다. 특히, ISO 26000은 인권을 존중하고, 보호하며, 충족할 의무와 책임이 기본적으로 국가에 있지만, 조직도 자신의 영향권을 포함한 조직 내부에서의 인권을 존중할 책임이 있다고 밝히는 점에서 존 러기(John Ruggie)의 보호, 존중, 프레임워크와 인식을 같이 한다고 볼 수 있다.

인권에 관한 항목은 8개의 이슈로 나누어져 있다. 즉, 실사(상당주의의무 이행), 인권리스크상황, 연루회피, 고충처리, 차별 및 취약집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리이다. 이 중 마지막 3개 이슈에 대해서 상술하면 다음과 같다.

시민적 정치적 권리와 관련하여 ISO 26000은 다음과 같이 기술하고 있다.

시민권 및 정치적 권리는 생명권, 존엄하게 살 권리, 고문으로부터 자유로울 권리, 안전할 권리, 재산소유권, 개인의 자유 및 존엄성, 형사상 기소에 처했을 정당한 법의 절차, 항변권 같은 절대적 권리를 포함한다. 더 나아가 언론 및 표현의 자유, 평화로운 집회 및 결사의 자유, 종교선택 및 종교생활의 자유, 신앙의 자유, 프라이버시, 가족, 가장 또는 통신에 대한 임의적 간섭으로부터의 자유, 명예 또는 명성에 대한 공격으로부터의 자유, 공공서비스 접근권 및 선거참여권을 포함한다.

경제적 사회적 및 문화적 권리와 관련해서는 다음과 같이 기술하고 있다.

모든 사람은 사회의 일원으로서, 자신의 존엄성 및 개인 발전을 위한 필요한 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 가진다. 이는 교육의 권리, 공정하고 유리한 조건에서 일할 권리, 결사의 자유에 관한 권리, 적절한 건강수준에 대한 권리, 본인이나 그 가족의 신체적 정신적 보건 및 행복에 적절한 생활수준을 영위할 권리, 의식주, 의료, 실업, 질병, 장애, 배우자 사망, 고령 기타 개인이 통제할 수 없는 상황에서의 생계수단 결핍에 따른 필요한 사회적 보호권리, 종교 및 문화 관행에 대한 권리, 그리고 이런 권리와 관련하여 긍정적인 관행을 지지하고 부정적 관행을 막는 의사결정에 차별 없이 참여할 수 있는 진정한 기회에 대한 권리를 포함한다.

그리고 근로에서의 근본원칙 및 권리 이슈와 관련하여 ISO 26000은 노동관행에 관한 핵심주제와 별도로 특별히 인권항목에서 다루어야 할 노동인권을 제시하고, 여기에는 결사의 자유 및 단체교섭의 효과적인 인정, 모든 형태의 강제노동 또는 의무노동의 제거, 아동노동의 효과적인 폐지, 고용 및 작업장에서 차별제거를 포함한다고 서술하고 있다.

이러한 ISO 26000의 인권분류에서 우리는 특히 세 가지 특징에 주목할 수 있다. 첫 번째로, ISO 26000은 기업에게 인권침해의 예방적 행동을 요구하고 있다. 이는 조직(기업)에게 ‘실사’(상당주의, due diligence)라는 의무를 통해 잠재하는 인권영향을 파악하고 인권 관련 위험을 예방하고자 함으로써 기업이 가장 직접적인 인권보호 책임을 가진 당사자라는 점을 확인하고 있다. 두 번째로, 기업의 인권침해 행위를 규정함에서 기업 ‘연루’(complicity)의 개념을 적용하였다. 특히 기업의 인권침해 연루를 기업행위에 대한 광범위한 사회적 기대로 명시해 기업에 의한 ‘간접’(indirect) 또는 ‘수혜적’(beneficial) 연루와 ‘침묵’(silent)의 연루까지 기업의 인권침해 범주안으로 넣고 있다는 점은 인권침해 유형에 대한 개념 규정 기준을 좀 더 명확히 제시했다는 점에서 주목할 수 있다. 세 번째로, 기업의 인권침해 피해자에 대한 구제책을 제시하고 있다. 인권침해가 발생했을 때 ‘고충처리’(resolving grievances) 제도의 운영과 그에 대한 보상방법의

모색을 포함시킴으로써 기업의 인권침해 피해자에 대한 구체적인 구제책까지 제시하고 있다는 점은 비구속적 지침이라는 한계에도 불구하고 기업의 인권경영평가에 중요한 잣대 역할로 의미를 가지고 있다. 이와 같은 특징들은 ISO 26000이 단순한 기업의 인권지표 도구 역할에 한정된 것이 아닌 기업의 인권보호 정책까지 제시하고 있다는 점에서 인권경영에 대한 ISO 26000의 긍정적 영향과 역할을 기대할 수 있다<sup>5)</sup>.

## (라) 글로벌 리포팅 이니셔티브(GRI)

### 1) 경과 및 개요

GRI(Global Reporting Initiative)는 포괄적인 지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크 조직이다. GRI는 NGO인 CERES와 유엔기구인 UNEP(유엔환경계획)의 주도로 1997년에 지구적으로 표준화된 환경보고서의 틀을 제공할 목적으로 보스턴에서 출범했다가, 1998년 경제·사회를 포함한 보고서의 틀을 제공하기로 방향을 선회했고 2002년 4월 상설기관으로 발족했다.

5) 'ISO 26000'이 채택된 이후 이를 적용하고 실천하는 과정에서 드러난 대표적인 문제점 두 가지를 살펴보자면, 첫째, 'ISO 26000'은 모든 조직에게 적용될 수 있도록 개발되었다는 점이다. 다시 말해 '기업'이라는 조직의 특수성을 직접적으로 반영할 수 없게 된 것이다. 이점은 ISO 26000이 채택되기 이전 논의과정에 참여한 '노동조합'과 'NGO'그룹이 반대해온 점이기도 하며, 가장 큰 문제로 지적되는 이유이기도 하다. 한국의 경우, 대부분의 기업에서의 '사회책임'이라 명명한 사내의 활동의 실체가 '윤리경영', '사회공헌', 'CSR보고서 발행' 등의 수준에서 머물러 있는 반면, 사회적으로 불거지고 있는 쟁점인 '비정규직의 정규직화', '비민주적인 경영권 세습', '불투명한 이사회 운영', '불법적인 세금 탈루', '하청 및 협력업체와의 불공정거래', '부당거래로 인한 부당이익', '탄압과 무시로 대응하는 노동기본권', '불법적인 종업원과 고객들의 개인정보 사용' 등의 이슈는 외면하고 있는 점을 대표적인 사례로 들 수 있다. 둘째, ISO 26000에 담긴 '사회책임'의 이행은 ISO가 이전에 발표한 ISO시리즈와는 달리 강제(shall)하는 요구사항(requirement)이 담긴 인증용 표준(certifiable standard)이 아닌 권고(should)하는 지침(guidance)이 담긴 비인증용 표준(non-certifiable standard)이기 때문에 사회책임을 위한 '성실한' 이행을 담보할 수 없다는 점이다. 심지어 이전에 발표된 ISO의 품질경영표준, 환경경영시스템표준과 달리 ISO 26000은 인증, 규제, 계약 등의 목적으로 적합하지 않으며, 국제표준, 가이드라인, 권고사항 등으로 해석되는 것조차 경계하고 있기도 하다. 지침을 발표한 기구인 ISO는 '권고'나 '지침'으로 '인증'이 필요 없다는 입장일 수 있지만, ISO 26000을 채택해 이행하겠다고 선언 및 발표한 '기업'들은 선언이후에는 '어떻게 이행하고 있는지'를 구체적으로 성실히 이해관계자들에게 어떤 형식으로라도 '보고' 및 '발표'해 자기입증의 과정을 거쳐야 ISO 26000이 갖는 한계를 극복할 수 있을 것이다.

GRI는 기존의 보고서 틀이 갖는 모호성과 환경에 대한 과도한 치우침을 극복하기 위해, 보다 정교하고 포괄적이며 표준화된 보고서의 틀을 제공함으로써 보고서의 준비와 평가를 간소화할 뿐만 아니라 보고서의 신뢰성(credibility), 일관성(consistency), 비교가능성(comparability)을 확보하고자 했고, ESG(환경·사회·지배구조, Environmental, Social and Governance)에 관해 보고하는 것을 주류화하고자 했다.

기업에게 비재무적 성과(Non-financial Performance)를 보고하도록 하는 사회적 요구는 1970년대부터 시작됐다. 1970년대 프랑스(Bilan Social)와 독일(Social blanz) 등에서 보고가 의무화된 사례가 있으며 1990년대 미국에서는 환경보고 의무화가 추진되었다. 이후 비재무적 보고에 관한 수많은 이니셔티브가 생겨났는데 그 중 가장 영향력이 있고 널리 이용되는 것이 GRI가이드라인이다.<sup>6)</sup>

GRI는 CSR보고서 작성을 위한 지침을 개발하는데 가장 큰 노력을 기울이고 있는데, 이 작업은 수년에 걸쳐 산업계, NGO, 노동조합, 회계전문가 및 투자기관, 회계법인, 학계, 전문가 등 다양한 이해관계자의 광범한 참여와 합의과정을 거치고 있다. 매년 개발되는 보고서 지침은 이러한 과정을 통해 개발하고 있기 때문에 GRI 가이드라인은 가장 보편적으로 적용가능하고, 이해관계자의 필요에 가장 잘 대응하는 지침으로 그 권위를 인정받고 있다. GRI가 개발하고 제공하는 가이드라인은 꾸준히 개선되고 있는데 2000년 제1세대 지속가능보고서 틀이 발표된 이래 2013년 5월까지 3번의 개정을 거치면 4번째 가이드라인을 발표하고 있다.

이번 가이드라인에서 주목할 만한 점은 ‘UNGC의 10대 원칙’, ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’, ‘UN의 기업과 인권에 관한 이행지침’, ‘ILO 협약’, ‘국제통합 보고위원회 등 국제적인 기준들의 프레임과 G4의 프레임이 연계되도록 한 것이다.

6) 예를 들어, AccountAbility’s AA1000 standard, The Prince’s Accounting for Sustainability Project’s Connected Reporting Framework, Global Reporting Initiative, Social Accountability International’s SA8000 standard, The ISO 14000 environmental management standard, The United Nations Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting(ISAR), Verite’s Monitoring Guidelines 등이 있다.

## 2) GRI와 인권

GRI가이드라인은 인권의 범주에서 세계인권선언과 국제인권규약, ILO노동의 기본원칙과 권리에 관한 선언, 비엔나 인권선언 및 행동계획 (The Vienna Declaration and Programme of Action), ILO 다국적 기업과 사회 정책에 관한 3자 선언, OECD 다국적기업 가이드라인 등을 보편적 표준근거로 삼고 있다.

최근 개정된 G4는 GRI의 보편적 인권지표로서 기능을 더 강화하기 위한 노력으로 볼 수 있다. G4는 이전의 GRI 버전들 보다 ‘인권’ 관련 지표를 3개 추가해 인권 관련 지표를 총 12개로 늘렸다. 그러나 이 중 G3의 지표가 변경되지 않고 그대로 유지된 것은 단 4개에 불과하며, 나머지 8개 지표는 기존 지표에서 보고의 범위와 내용이 확대 혹은 축소되었다. 결과적으로 G4는 인권과 관련하여 투자, 차별 금지, 결사 및 단체 교섭의 자유, 아동 노동, 강제 노동, 보안 관행, 원주민 권리, 인권영향평가, 공급자 인권영향평가, 인권 고충처리 메커니즘 등에 관한 보고를 요구하고 있다.

### (마) 유엔 글로벌콤팩트

#### 1) 경과 및 개요

1999년 코피 아난(Kofi Atta Annan) 전 유엔 사무총장은 유엔 글로벌콤팩트 (United Nations Global Compact: 이하 UNGC)를 세계경제포럼에서 처음 제안하고 2000년 정식으로 출범시켰다. UNGC는 국가 단계를 거치지 않고, 유엔과 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 하는데, 세계인권선언 (Universal Declaration of Human Rights), 국제노동기구(ILO)의 노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), 환경과 개발에 대한 리우 선언(The Rio Declaration on Environment and Development), UN 부패방지협약(United Nations Convention against Corruption) 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 경영에 결합시킬 수 있는 기본 틀을 제공하고 있다.

〈표 II -1〉 UNGC(United Nations Global Compact) 10대 원칙

<b>1. 인권 Human Rights</b>
원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
<b>2. 노동 Labour Standards</b>
원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
<b>3. 환경 Environment</b>
원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
<b>4. 반부패 Anti-Corruption</b>
원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

UNGC는 2011년 말 현재, 전 세계 100여 개국의 기업 회원이 1,861여 개에 달하는 세계 최대의 자발적 기업·시민 이니셔티브이다. 기업은 UNGC에 가입함으로써 정책 교류, 교육, 로컬 네트워크 활동, 파트너십 프로젝트 등에의 참여를 통해 다양한 이해관계자들 (소비자, 고용인, 노동조합, 주주, 언론, 정부, 지역주민 등)과의 정보공유와 배움의 기회를 접할 수 있다. UNGC는 기업의 자발적 참여에 기초하면서도 참여 기업들이 제출하는 정보 공시 보고 제도(COP: Communication on Progress)<sup>7)</sup>를 통해 인권영역에서의 기업의 사회적 책임 증진을 도모하고 있다. 또한 현재 약 90여개의 UNGC 지역별 네트워크들은 기업과 인권에 대한 법적 체계, 인권 관련 국제기구와의 협력, 다분야 간의 대화, 시민 사회와의 연계, 인권을 기업경영에 적용하는 정보 등의 분야에서 각 국의 국가 인권기구들과 상호 협력을 점차적으로 높여가고 있다.

UNGC 한국협회는 2007년 9월 17일 창립되어 2013년 7월 현재 SK텔레콤,

7) COP(Communication on Progress)는 기업이 경영활동 과정에서 발생하는 이해관계자들과의 커뮤니케이션과 유엔글로벌콤팩트에 대한 지지활동, 기본원칙 준수 사항 등을 입력한 문서로 유엔글로벌콤팩트에 가입한 기관이 반드시 작성해야 할 가장 중요한 의무사항이다.

KT, 대한항공, 아시아나항공, 아모레퍼시픽, 신한은행, 우리은행, 한국장학재단 등 국내 240여개 기업 및 기관이 가입했고, 홈플러스의 이승한 회장이 협회장을 맡고 있다. 또한 SK그룹 최태원 회장이 아시아를 대표하는 CSR Champion으로서 2008년, 3년 임기의 이사회 멤버로 선출되어 활동한 바 있다.

## 2) 인권 활동

UNGC의 인권관련 주요 이니셔티브는 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫 번째는 ‘여성 역량강화 원칙 (Women’s Empowerment Principles, WEP)’, 두 번째는 ‘아동권리와 비즈니스 원칙 (Children’s Rights and Business Principles)’, 마지막으로 ‘기업과 인권 딜레마 포럼(Human Rights and Business Dilemmas Forum)’이다.

‘여성 역량강화 원칙’은 2010년 3월 출범하였다. 유엔여성발전기금(UNIFEM)과 UNGC가 주도하였다. 이 원칙은 기업이 지속가능한 개발이라는 차원에서 여성의 역량강화를 위한 실천방안을 찾아내는 것을 목표로 하고 있다.

아동권리와 비즈니스 원칙은 2010년 6월 UNGC와 유엔아동기금(UNICEF), Save the Children이 기업들로 하여금 아동의 권리를 존중하고 지원하도록 하는 구체적 지침을 제공하기 위해 개발되기 시작했으며, 자문그룹에는 광범위한 인권의 경험, 아동권, 기업책임, 국제개발, 금융, 정책 등과 관련된 이슈에 종사하고 있는 전문가로 이루어져 구성됐다. 아동노동금지라는 원칙이 각종 국제규범을 통하여 기업경영 전반에서 적용되고 있으나 아동권의 존중과 지원에 관한 포괄적인 원칙은 없는 실정이기 때문이다. 이 원칙은 2012년 3월 발표되었다.

기업과 인권 딜레마 포럼은 인권문제에 대한 이해를 높이고 기업이 경영활동 중 실제로 직면할 수 있는 딜레마에 대한 실용적 접근방식을 파악하는 것을 목표로 한다. 딜레마 포럼은 인권주제가 기업의 경영과 관련된 활동에 어떻게 관련되고 있는지와 다양한 이해관계자에게 미치는 영향에 대한 경험을 나누는 공간으로 기업과 인권 딜레마 포럼 홈페이지를 통해 참여할 수 있다. 현재 사례연구가 진행 중인 인권주제는 ‘물에 대한 접근권’, ‘아동노동’, ‘강제노동’, ‘소수자 그룹’, ‘표현의 자유’, ‘주거권’, ‘인신매매’, ‘생활임금’, ‘노동시간’에 이

르기까지 광범위하다. 딜레마포럼은 구체적인 딜레마 주제와 사례에 대한 정보를 자세하게 제공하고 있다.

### (바) 유엔 기업과 인권 프레임워크 및 이행지침

기업의 인권책임 문제를 다루려는 유엔의 노력은 1970년대부터 시작되었다. 그 첫 시도는 결실을 보지 못했다. 그 다음 시도는 위에서 본 유엔 글로벌콤팩트이다. 그러나 이는 그 실효성을 둘러싸고 많은 비판을 받았다. 유엔 인권위원회는 글로벌콤팩트와 별도로 기업의 인권책임을 다루는 문서를 준비했는데, 이것이 유엔 인권규범(Norms on the Responsibilities of Transnational and other Business enterprises with regard to Human Rights)이다. 이 문서는 유엔 인권소위원회가 기안하여 2003년에 유엔 인권위원회에 제출되었지만, 인권위원회는 이를 채택하지 못했다. 이후에 유엔 사무총장은 John Ruggie 교수를 “인권과 다국적 기업과 기타 기업체의 문제에 관한 UN 사무총장 특별대표”로 임명하여 기업과 인권문제에 대해서 검토하도록 요청했다. 이 일은 2005년에 시작하여 2차례 임기를 연장하면서 2011년까지 계속되었다. 1단계(2005-2007)에서는 기초연구가 이루어졌고, 2단계(2007-2008)에서는 유엔 기업과 인권 프레임워크가 만들어졌으며, 3단계(2008-2010)에서는 프레임워크의 이행과 관련한 권고안, 즉, 기업과 인권 이행지침(이하 이행지침)이 만들어졌다. 특별대표가 제안한 두 개의 권고안은 모두 인권이사회에서 만장일치로 채택되었다. 이로써 이 문서는 기업과 인권에 관한 가장 권위 있는 문서가 되었다. 이 문서는 기업과 인권과 관련한 국가의 의무, 기업의 책임을 체계적이고도, 실용적이고 상세하게 제시하고 있다. 프레임워크와 이행지침의 체계는 대동소이하므로 아래에서는 이행지침을 중심으로 그 내용을 정리해 본다.

이행지침은 국가의 인권보호의무(State duty to protect), 기업의 인권존중책임(Corporate responsibility to respect), 인권침해구제에 대한 접근성(Access to effective remedy)이라는 세 개의 큰 축으로 구성되어 있다. 이 문서는 기업이 존중해야 할 인권의 목록을 제시하지는 않는다. 대신 이행지침은 기업이 존중해야 할 인권은 국제적으로 널리 인정되는 모든 인권이라는 점을 강조한다. 즉, 기업이 존중해야 할 기업과 인권의 목록은 이미 존재하며 그것은 바로 국제인

권규범에 등장하는 것이라는 입장이다.

이어서 이행지침은 국가의 인권보호의무와 기업의 인권존중책임, 그리고 구제에의 접근법의 구체적인 내용과 쟁점, 실천방안 등에 관한 원칙을 기술하고, 각각의 원칙에 대한 주석을 제공한다. 이중 기업의 인권존중책임에 대해서 먼저 살펴본다.

이행지침은 기업의 인권존중책임이 모든 인권을 대상으로 하는 것임을 밝히는 동시에 그 책임은 독립적으로 존재한다고 한다. 즉, 기업의 인권존중책임은 국가 자신의 의무를 다하는지 여부와 상관없이 독립적으로 존재한다는 것이다. 그리고 인권존중책임의 의미에 대해서도 선명히 밝히고 있다. 즉, 기업의 인권존중책임이란, 다른 사람의 인권을 침해하지 않는 것을 의미하며, 이미 침해한 경우에는 구제를 제공하는 것으로 정의한다. 이러한 단순명료한 정의는 국제인권법에서 이용되어온 ‘인권존중’의 개념을 기업에 적용한 것으로서, 누구도 부인할 수 없는 최소한의 책임을 담고 있다는 점에서 그 강력함이 있다. 나아가 이행지침은 기업이 그러한 인권을 존중해야 한다는 것을 알고 실천해야 뿐만 아니라 존중하고 있다는 것을 보여줄(know and show) 수 있어야 한다고 한다. 이행지침은 기업이 인권을 존중하고 있다는 것을 보여주는 방법도 제시하고 있는데, 그것은 기업이 스스로 인권존중서약을 하는 것 그리고 인권실사(상당주의의무이행)절차를 운영하는 것이라고 한다. 이 두 가지 절차적 요건은 그 자체가 기업의 인권책임의 실제적 내용을 이룬다고 할 수 있다. 즉 기업은 단순히 인권을 존중하고 있다고 주장하는 데 그쳐서는 부족하고, 기업이 인권을 존중하고 있다는 것을 보여주는 절차를 또한 갖추지 않으면 안되는 것이다.

정책적 서약을 한다는 것은 기업의 인권존중의지를 공개적으로 천명하는 것을 의미한다. 이행지침에 따르면 정책적 서약이 의미 있기 위해서는 정책적 서약이 기업의 최고위 수준에서 승인되어야 하고, 기업의 내부와 외부전문가의 적절한 자문을 구해야 한다. 그리고 직원, 동업자, 기타 협력업체에게 기대하는 바를 명시해야 하며, 또한 공개적이어야 한다.

인권 실사(상당주의)라는 개념은 이행지침에서 도입된 개념이다. “이 절차는 실제적 잠재적 인권영향을 평가하는 것, 그 결과를 [기업에] 통합하고 그에 따라 행동하는 것, 대응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처하는지에 대해 소통하는 것”(지침 17)을 의미한다. 원래 이 개념은 회사가 경영상의 위험요소를 관리하기 위해서 사용하던 것인데, 이러한 기존 언어용법에 의거하여 기업들이 인권에 대한 부정적 영향을 식별·방지·완화·대처하도록 하는 수단으로서 전용한 것이다.

### (사) 소결

이상에서 기업과 인권과 관련하여 중요하게 다루어야 할 문서를 살펴보았다. 여기에서 우리는 일정한 흐름을 도출할 수 있다. ILO는 노동인권, 특화된 것이므로 이를 제외한다면, OECD 다국적기업 가이드라인, ISO 26000, 유엔 기업과 인권 프레임워크 및 이행지침 사이에는 상당한 정도의 유사성이 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 유사성은 2013년에 개정된 GRI(Global Reporting Initiative)에서도 발견된다. 이러한 유사성은 전세계적으로 기업과 인권에 관한 통일적인 담론이 형성되고 있다는 것을 의미한다. 이러한 통일화 내지 수렴이 일어난 것은 유엔 기업과 인권 프레임워크가 발표된 이후이므로, 이 프레임워크의 영향력이 확산된 결과라고 할 수 있다.

## 나. 기업이 존중할 책임이 있는 인권의 목록과 국제인권법

주요 국제문서는 기업이 존중해야 할 인권의 목록과 국가가 존중해야 할 인권목록의 사이에는 차별이 없다고 한다. 즉, 인권의 속성은 인간 모두에게 평등하게 귀속되는 것이며, 기업은 이런 인권을 ‘모두’ 존중해야 한다는 것이다. 기업이 존중해야 할 인권은 국제적으로 널리 인정된 인권의 전 범위라는 것에 대해서 광범한 합의가 이루어지고 있는 것이다. 국제적으로 널리 인정된 인권이란 결국 국제인권법규에 등장하는 인권을 의미한다. 따라서 이러한 접근을 취하는 경우, 기업이 존중해야 할 인권의 목록을 구성하기 위해서 우리는 국제인권법을 살펴보지 않을 수 없다. 앞에서 국제인권법이 기업에게 직접 적용되지 않는다는 것을 인정했지만, 그럼에도 불구하고 기업과 인권관련 연성규범은 기

존의 국제인권법을 직접 참조할 것을 요구하고 있다. 그런 점에서 살펴보아야 할 주요 인권법규의 목록을 제시해 본다면 다음과 같다.

〈표 II-2〉 주요 국제인권법규 목록

국제연합헌장
세계인권선언
경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약
시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약
모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제규약
아파테이드 범죄의 진압 및 차별에 관한 국제협약
교육상의 차별금지협약
인신매매금지 및 타인의 매춘행위에 의한 착취금지에 관한 협약
집단살해죄의 방지와 처벌에 관한 협약
전쟁범죄 및 인도에 반하는 죄에 대한 공소시효부적용에 관한 협약
고문 및 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약
강제실종으로부터 모든 사람을 보호하기 위한 국제협약
국제형사재판소에 관한 로마규정
여성에 관한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약
부녀자의 정치적 권리에 관한 협약
아동의 권리에 관한 협약
장애인의 권리에 관한 협약
난민의 지위에 관한 협약
무국적자의 감소에 관한 협약
모든 이주 노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약
강제노동협약
결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약
동일가치노동에 대한 남녀 근로자의 동일보수에 관한 협약
강제노동폐지협약
고용 및 직업상의 차별에 관한 협약
취업 최저연령에 관한 협약
가혹한 형태의 아동노동금지와 근절을 위한 즉각적인 조치에 관한 협약
기타 지역적 인권협약 및 선언 등.

결국 기업은 이들 조약이나 선언 등을 통해서 인정된 모든 종류의 인권을 존중해야 한다. 이들 문서에서 도출되는 권리를 정리해 보면 대략 30가지가 넘는 것으로 알려져 있다. 국제금융공사(IFC)와 국제기업지도자포럼(IBLF)은 기업의 인권영향평가에 관한 지침을 발간하면서, 영향평가에서 고려해야 할 인권의 목

록을 이와 같은 방식으로 도출하여 제시하고 있는데, 그 내용은 다음과 같다.<sup>8)</sup>

**<표 II-3> 기업이 존중해야 할 인권목록**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 생명권</li> <li>2. 자유권 및 안전에 대한 권리</li> <li>3. 노예제도, 예속, 강제노동을 받지 않을 권리</li> <li>4. 고문, 잔인하고 비인도적인 그리고 굴욕적인 대우나 처벌을 받지 않을 권리</li> <li>5. 법앞에서 인간으로 인정받을 권리</li> <li>6. 법앞에서의 평등권, 법의 평등한 보호, 비차별의 권리.</li> <li>7. 전쟁선동으로부터의 자유 및 인종적, 종교적, 국가적 혐오 선동으로부터의 자유권</li> <li>8. 효과적인 구제책에의 접근권</li> <li>9. 공정한 재판받을 권리</li> <li>10. 소급형법으로부터의 자유권</li> <li>11. 프라이버시권</li> <li>12. 거주이전의 자유권</li> <li>13. 박해를 피하여 다른 나라에 망명할 권리</li> <li>14. 국적을 가질 권리</li> <li>15. 아동을 보호할 권리</li> <li>16. 결혼권 및 가족을 가질 권리</li> <li>17. 재산을 소유할 권리</li> <li>18. 사상, 양심, 종교의 권리</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>19. 의견, 정보, 표현의 자유권</li> <li>20. 집회의 자유권</li> <li>21. 결사의 자유권</li> <li>22. 공적 생활에 참여할 권리</li> <li>23. 사회보험을 포함한 사회보장예의 권리</li> <li>24. 일할 권리</li> <li>25. 공정하고 우호적인 작업조건에 대한 권리</li> <li>26. 노조를 만들고 가입할 권리 및 파업권</li> <li>27. 적절한 생활수준에 대한 권리</li> <li>29. 교육의 권리</li> <li>30. 문화적 삶, 과학적 진보에 참여할 권리, 저자와 발명가의 물질적 도덕적 권리</li> <li>31. 자결권</li> <li>32. 인간적인 대접을 받을 수감인의 권리</li> <li>33. 계약불이행을 이유로 수감되지 않을 권리</li> <li>34. 추방에 직면하여 적정절차에 대한 외국인의 권리</li> <li>35. 소수자의 권리</li> </ol>
---	---

해외진출 한국기업이 해외에서의 기업활동과정에서 침해할 수도 있는 인권의 목록도 바로 이와 같다고 보아야 할 것이다.

## 다. 기업의 인권 존중 책임의 의미

### (1) 연루 회피

기업이라면 그 종류나 소재지를 불문하고 위에서 열거한 인권을 존중해야 한다. 존중한다는 것은 다른 사람의 권리를 침해하지 않는다는 것을 의미하는데, 침해는 반드시 직접적인 침해에 한정되지 않는다. 다시 말해 기업의 입장에서

8) IFC/IBLF, 2010. Guide to Human Rights Impact Assessment and Mangement, p. 136.

는 간접적으로 인권침해에 연루될 수 있다는 것이다. 연루는 부정적 인권영향을 유발하는 데 기여한 경우를 말한다. 부정적 인권영향은 사업관계에 있는 다른 사업체에 의해서 일어날 수도 있고, 심지어 주재국의 정부에 의해서 일어날 수도 있다. 이행지침에 의하면 연루는 반드시 기업의 입장에서 인권침해의 의도를 가질 때에만 성립되는 것은 아니고, 인권침해가 발생한다는 사실을 인식하고만 있어도 성립할 수 있다. 기업이 인권침해 사실을 인식하고 있지 않았다는 것을 입증하기 위해서는 효과적인 실사(상당주의의무 이행)절차를 작동하고 있었다는 것을 입증해야 한다. 이처럼 기업에 의한 간접적 인권침해에 대한 기업의 책임을 인정한 점은 기업과 인권 문제와 관련하여 매우 중요한 진보라고 할 수 있다.

## (2) 인권 실사(상당주의의무 이행)<sup>9)</sup>

인권 실사(상당주의의무 이행, due diligence)는 유엔 사무총장의 특별대표인 존 러기가 본격적으로 기업과 인권 논의에 끌어들이는 것인데, 앞에서 보았듯이 광범한 지지를 받고 있으며, 주요 기업과 인권 규범에서 이 개념을 수용하고 있다. 따라서 기업은 인권 실사(상당주의의무이행)를 해야 할 책임을 진다고 할 수 있다. 기업은 단순히 인권을 침해하지 않는 것만으로는 부족하고, 인권침해를 하지 않는다는 것을 일상적으로 보여줄 수 있어야 한다는 것이다. 이 개념은 아직 많은 기업에게 익숙하지 않은 것이지만, 국제사회가 특히 강조하고 있는 것인 바, 해외진출 한국기업의 인권침해 여부를 판정함에 있어서도 고려되어야 하는 사항이다.

## 2. 국가의 인권보호의무

유엔 기업과 인권 프레임워크와 이행지침의 또 다른 특징은 국가의 역할에 대해서도 특히 강조하고 있다는 점이다. 종래에는 기업의 인권준중책임이 기업

9) Due Diligence는 “실천점검의무” 또는 “상당주의의무”, “실사” 등으로 번역되며, 이 의무는 기업이 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하는 것을 목표를 설정하고, 부정적 영향의 분석, 조사, 목표의 실행, 평가하는 작업의 시스템을 갖추어야 한다는 것을 의미하기 때문에, 본 보고서에서는 실사(상당주의)의무로 번역함.

의 사회적 책임의 일부로서 위치 지워지고, 아울러 기업의 사회적 책임에서와 마찬가지로 자발적 이행이 강조되었다. 그러나 이행지침 이래로 기업의 인권존중책임은 국가의 인권보호의무와 결합하는 것으로 되었고, 국가는 인권보호의무 차원에서 이 문제에 적극적으로 대응하도록 요구받고 있다. 이러한 접근법은 이행지침이 특히 강조한 것으로, 빠르게 영향력이 확대해 가고 있다. 아래에서는 위 프레임워크와 이행지침에서 구체화하고 있는 기업의 인권보호의무를 간략히 정리해 본다.

국가의 인권보호의무는 이행지침에 의해서 창설된 것은 아니고, 기존의 국제법상의 의무에서 도출한 것이다. 국제법 담론에서 국가는 인권을 보호, 존중, 충족, 증진할 의무를 갖는다. 기업과 관련해서 보자면, 국가는 기업의 인권침해에 대해서 직접 책임지지는 않는다. 하지만 국가가 그러한 침해를 예방하지 못했거나, 침해에 대해 조사, 처벌, 구제 등의 절차를 취하지 않았다면 국가는 보호의무를 다하지 않은 것이 된다. 물론 국제법은 어떻게 그 보호의무를 다할지에 대해서 많은 재량권을 부여하고 있다. 아무튼 국제법은 국가에서 적절한 정책, 입법, 규제 그리고 재판권 등의 수단을 이용해 기업을 포함하여 관할권내 비국가 주체가 승인된 권리를 침해하지 않도록 보장할 의무를 부과한다. 이러한 내용은 여러 국제법 문서에서 나타나고 있으며, 특히 몇몇 문서는 기업에 의한 인권침해를 직·간접적으로 지칭하여 국가의 보호의무를 명시하기도 한다. 예컨대, 인종차별에 관한 협약은 각 당사국에게 “모든 사람, 그룹 또는 조직”에 의한 차별을 금지할 것을 요구한다. 그리고 1979년에 채택된 여성에 대한 ‘모든 형태의 차별철폐에 관한 협약’(CEDAW)에 의하면 국가는 “은행대출, 담보 그리고 다른 형태의 금융신용”의 맥락에서 자행되는 여성차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취해야 한다. 이러한 원칙을 전제로 기업과 인권 이행 원칙은 국가의 인권보호의무를 실행하기 위한 여러 지점들을 열거하고 있다.

- ① 무엇보다 국가는 기업들에게 인권존중을 요구해야 한다. 국가는 이런 메시지를 일관되게 전달함으로써 기업들로 하여금 인권을 존중하도록 촉구하고 예측가능성을 주어야 한다.
- ② 국가는 인권에 영향을 미치는 법제도를 철저히 집행해야 한다. 여기에는

기존 법의 적절성을 검토하여 개선하는 일도 포함한다.

- ③ 국가는 필요한 경우 지침을 제공함으로써, 기업에게 인권경영을 하도록 조력해야 한다.
- ④ 국가가 직접 소유하거나 통제하는 기업의 인권경영을 선도적으로 실행해야 한다.
- ⑤ 국가가 민영화 등을 하는 경우에도 인권책임을 방기하지 않고, 인권경영이 유지되도록 조치해야 한다.
- ⑥ 국가가 공공조달 등을 통해서 기업과 상업적 거래를 하는 경우에, 상대기업에게 인권경영을 요구해야 한다.
- ⑦ 분쟁지역에서 기업활동을 하는 기업이 있는 경우에 국가는 이들 기업이 인권침해나 연루가 발생하지 않도록 조치하고 조력해야 한다.
- ⑧ 국가는 기업과 인권과 관련하여 국가내의 여러 정부부처 간의 정책적 일관성을 유지해야 한다.
- ⑨ 국가는 투자조약을 맺는 경우에, 투자조약에 의해서 인권정책이 제약받지 않도록 유의해야 한다.

대략 이 정도가 기업과 인권 이행지침에서 드러난 국가의 인권보호의무의 구체적인 내용이다. 이 중 많은 것이 현재 실행되고 있는 규범을 기술하고 있다. 기보다는 기업과 인권과 관련하여 향후에 주재국 또는 모국이 취해야 할 기업과 인권 정책방향을 제시하고 있다고 할 수 있다.

해외진출 한국기업의 인권침해 문제는 최근에 현안으로 부상한 것이기 때문에 아직 뚜렷하게 정부의 관련정책의 윤곽이 드러난 것은 아니다. 오히려 지금부터 정부가 무엇을 해야 할지가 주요한 논란지점이라고 보인다. 이때 기업과 인권 이행지침은 가장 유력한 지침이 된다.

### 3. 구제수단

기업이 실사(상당주의)의무 이행절차의 일환으로 인권 영향평가를 실시하여 기업이 인권을 침해할 가능성을 발견했다면 인권침해를 방지하거나 완화하는

조치를 취해야 한다. 하지만 이미 침해가 발생했다면 사후적인 구제절차를 진행해야 한다. 구제는 경제적 보상, 현물보상, 원상회복, 사과, 재발방지 등 다양한 형태로 이루어질 수 있다.

이와 관련하여 기업과 인권 이행지침은 국가와 기업에게 구제절차를 제공할 의무가 있다고 기술한다. 즉, 국제인권법상 보호의무의 일환으로 국가는 자신의 영토 또는 관할권 내에서 기업관련 인권침해를 조사하고 처벌하고 시정하는 조치를 취해야 - 간단히 말하면, 구제책에의 접근을 제공해야 - 한다. 구제책은 사법적 구제책뿐만 아니라, 행정적 및 입법적 구제책 등도 있을 수 있다. 국가와 마찬가지로 기업도 인권존중책임에 따라 부정적으로 영향을 받은 개인과 지역사회를 위하여, 법적 접근을 훼손함이 없이 효과적인 고충처리절차를 설치하거나 그에 참여할 의무를 진다. 이행지침은 구제가 이루어지는 세 가지 유형의 고충처리절차를 구분한다. 즉, i) 사법절차, ii) 국가기반의 비사법절차 그리고 iii) 비국가기반의 절차가 그것이다. 아래에서는 이들 각각에 대한 간단히 살펴본 후에, 마지막으로 iv) 국제기구가 제공하는 구제절차에 대해서 간략히 살펴본다.

## 가. 사법절차

### (1) 사법적 구제수단의 의의와 활성화의 필요성

#### (가) 사법적 구제수단의 의의

법의 지배와 인권의 존중은 모든 사람의 존엄성과 평등권의 보장의 핵심이다. 기업들도 그들의 국제적인 투자와 활동의 안정을 보장하기 위한 법의 지배의 중요성을 인식한다. 이러한 점에서 기업의 이해는 법의 지배의 중요성을 강조하는 인권옹호자들의 이해와 합치되는 면이 있다. 모든 다국적 기업의 인권 침해에 대하여 사법적 구제수단이 반드시 필요하거나 가능한 것은 아니지만 소송을 통한 사후적인 구제가 가장 적절한 경우가 분명히 존재한다.<sup>10)</sup> 사전적인 예방수단이건 사후적인 구제수단이건 비사법적인 자발적 수단은 다국적 기

10) Mary Robinson, Corporate Accountability for Human Rights and the Rule of Law (2008) 참조. <http://www.reports-and-materials.org/Mary-Robinson-commentary.pdf>.

업과 관련하여 여러 가지 한계를 가질 수밖에 없다. 자발적인 예방 혹은 구제 수단은 인권과 환경을 보호하는 현지법을 무시하고 규제 없는 자유로운 기업 활동의 향유가 가능한 취약한 현지 법제도 때문에 다른 국가에서 활동하는 다국적 기업에게 인권과 환경보호에 나설 것을 요구한다는 것 자체가 모순적일 수 있다. 자발적인 시스템에 대해서는 어느 정도 우호적인 모습을 보이는 다국적 기업들도 인권침해에 대한 실질적인 규제에 대해서는 강한 저항을 보이고 있는 사실이 이를 드러내준다.<sup>11)</sup>

사법적 구제수단은 그 자체로는 이미 침해된 인권에 대한 사후적인 구제수단 이기는 하지만, 이 수단이 용이하고 적절하게 활용되고, 일부 기업에 대하여 실질적인 법적 책임을 묻는 결과를 가져온다면 이는 다수의 다국적 기업에 대하여 인권침해를 억제하는 가장 효과적인 사전적 예방수단으로 작용할 수 있다. 성공적인 소송결과는 다국적 기업들로 하여금 합리적인 집행 메커니즘을 가진 보편적으로 적용 가능한 행동규범을 포함한 소송에 대한 실질적인 대안에 관한 대화에 임하게 하는 역할을 할 수도 있다.<sup>12)</sup>

#### (나) 사법적 구제수단 활성화의 필요성

모든 인권 침해는 일반적으로 그 인권 침해가 이루어진 국가에서 구제절차가 진행되는 것이 가해자에 대한 제재나 피해자에 대한 보상, 그리고 재발방지의 대책 마련이라는 측면에서 가장 바람직하고 효과적일 수 있다. 그러나 다국적 기업이 활동하는 현지의 법제도가 제대로 정비되어 있지 않거나 작동하지 않을 때, 그 다국적 기업의 본국에서의 소송가능성이 진지하게 고려될 필요가 있다. 특히 그 인권 침해가 심각하고 현지에서의 구제가가능성이 희박하다고 판단된다면 본국에서의 소송은 거의 유일한 사후적인 구제수단이 될 가능성이 많다. 해외로 진출한 한국기업들의 인권침해가 점차 다양화되고 광범위해지고 있

11) Terry Collingsworth, Bringing the rule of law to the global economy - Using the Alien Tort Statute to hold multinational companies accountable for human rights violations (2008) 참조. <http://www.reports-and-materials.org/Terry-Collingsworth-commentary.pdf>.

12) Terry Collingsworth, Bringing the rule of law to the global economy - Using the Alien Tort Statute to hold multinational companies accountable for human rights violations (2008) 참조. <http://www.reports-and-materials.org/Terry-Collingsworth-commentary.pdf>.

는 상황에서 한국 내에서의 사법적 구제수단은 적극적으로 강구되고 실행에 옮겨져야 할 필요성은 더욱 더 증가되고 있다고 볼 수 있다.

한국에 본사 혹은 모회사를 둔 다국적 기업의 해외에서의 인권침해에 대하여 국내에서 소송이 제기된 선례는 아직 존재하지 않는다. 한국 정부는 인도 내 포스코 프로젝트에 관하여 유엔특별보고관들이 발송한 질의서에 대하여 다음과 같이 답변하였다.

“국내 회사가 국내외에서 국민의 인권을 침해했을 경우, 상법과 민법 및 노동법 하의 불법행위, 부당노동행위 등의 관련 법률의 범위에 의거하여 조치를 취할 수 있다. 그러나 다국적 기업의 경우에는 국내법의 해당 인권침해 방지 조항은 국가관할권 행사에 의거하여 적용되어야 하며, 대법원은 이와 관련하여 일제강점기에 강제 징용되어 강제노동에 종사한 피해자와 그 유가족이 국내 법원에 책임 있는 일본 회사에 대하여 청구한 손해배상 사건에서 판결을 내린 바 있다(대법원 2012. 11. 14. 선고 2009다22549 판결).

상기 사건에서, 대법원은 모든 상황들을 고려하여 강제노동의 피해자와 일본 회사 간의 분쟁에서 국내 법원의 관할권을 인정하였으며, 대한민국의 선량한 풍속이나 그 밖의 사회질서에 위반되는 것이라 하여 같은 사건의 원고에 대한 일본판결을 국내법원에서 승인하여 그 효력을 인정하는 것을 거부하였다.”<sup>13)</sup>

비록 위 정부의 입장과 정부가 인용한 대법원 판결의 내용이 외국에 본사를 둔 다국적기업의 한국 국민에 대한 인권침해를 국내 법원에서 다룰 수 있다고 한 것이지만, 그 주장의 취지와 법리의 내용에 비추어 한국에 본사를 둔 다국적기업의 외국에서의 외국인에 대한 인권침해에 대해서도 국내 법원이 관할권을 가질 수 있다는 점을 분명히 한 것이라고 볼 수 있다. 사법적 구제수단의 활성화를 통해 한국 다국적기업의 해외에서의 인권침해에 대한 실질적인 사전 예방 및 사후 구제수단이 확립되어야 할 것이다.

13) The Government of the Republic of Korea’s Response to the Communication from Special Procedures of the Human Rights Council on 11 June 2013, concerning the POSCO project in India (14 August 2013) 참조.

## (2) 기업에 대한 민사적 대응 (연락 사무소 혹은 지점의 경우)

### (가) 국제적 재판관할권

#### 1) 국제적 재판관할권의 의의 및 결정기준

논의의 대상은 국제법상의 확립된 규칙이 존재하지 않는 국제법상의 재판권의 존부의 문제가 아닌 국내법인 국제민사소송법(“섭외적, 국제적 사안”에 대하여 적용되는 모든 민사소송법적 규범)상의 관할권의 존부의 문제이다. 또한 국내민사소송법이 다루어야 할 과제로서 특별관할권의 문제, 즉 일국 내에 있어서 어느 법원이 관할권을 갖는가의 문제가 아닌 국제민사소송법의 대상으로서 일반관할권의 문제, 즉 어느 나라의 법원이 전체로서 관할권을 갖는가의 문제이다. 그리고 일반관할권 중에도 외국판결의 승인의 요건에 관한 문제인 간접적 일반관할권이 아닌 자국이 관할권을 갖고 있는가의 문제인 직접적 일반관할권의 문제이다.

국제사법 제2조 제1항은 “법원은 당사자 또는 분쟁이 된 사안이 대한민국과 실질적 관련이 있는 경우에 국제재판관할권을 가진다. 이 경우 법원은 실질적 관련성의 유무를 판단함에 있어 국제재판관할 배분의 이념에 부합하는 합리적인 원칙에 따라야 한다”고 규정하고 제2항은 “법원은 국내법의 관할 규정을 참작하여 국제재판관할권의 유무를 판단하되, 제1항의 규정의 취지에 비추어 국제재판관할의 특수성을 충분히 고려하여야 한다”고 규정하고 있다. 한편 대법원도 “국제재판관할을 결정함에 있어서는 당사자 간의 공평, 재판의 적정, 신속 및 경제를 기한다는 기본이념에 따라야 할 것이고, 구체적으로는 소송당사자들의 공평, 편의 그리고 예측가능성과 같은 개인적인 이익뿐만 아니라 재판의 적정, 신속, 효율 및 판결의 실효성 등과 같은 법원 내지 국가의 이익도 함께 고려하여야 할 것이며, 이러한 다양한 이익 중 어떠한 이익을 보호할 필요가 있을지 여부는 개별 사건에서 법정지와 당사자와의 실질적 관련성 및 법정지와 분쟁이 된 사안과의 실질적 관련성을 객관적인 기준으로 삼아 합리적으로 판단하여야 한다.”고 판시하고 있다.<sup>14)</sup> 따라서 외국에서의 한국기업과 외국인간의 법률관계도 “특별한 사정이 없는 한” 원칙적으로 민사소송법상의 토지관할

14) 대법원 2005. 1. 27. 선고 2002다59788 판결, 손해배상(지).

규정을 기준으로 하게 된다.

대법원은 “지리상, 언어상, 통신상의 편의 측면에서 중국 법원이 대한민국 법원보다 피고 회사에 더 편리하다는 것만으로 대한민국 법원의 재판관할권을 쉽게 부정하여서는 곤란”하고, “피고 회사의 영업소가 대한민국에 있음에 비추어 대한민국에 피고 회사의 재산이 소재하고 있거나 장차 재산이 형성될 가능성이 있고, 따라서 원고들은 대한민국에서 판결을 받아 이를 집행할 수도 있을 것이고, 원고들도 이러한 점을 고려하여 이 사건 소를 대한민국 법원에 제기한 것” 등도 고려하여야 함을 판시하고 있다.<sup>15)</sup>

## 2) 한국기업의 외국에서의 법률관계 등에 관한 국제적 재판관할권

민사소송법 제5조 제1항은 “법인, 그 밖의 사단 또는 재단의 보통재판적은 이들의 주된 사무소 또는 영업소가 있는 곳에 따라 정하고, 사무소와 영업소가 없는 경우에는 주된 업무담당자의 주소에 따라 정한다”고 규정하고 제2항은 “제1항의 규정을 외국법인, 그 밖의 사단 또는 재단에 적용하는 경우 보통재판적은 대한민국에 있는 이들의 사무소·영업소 또는 업무담당자의 주소에 따라 정한다”고 규정하고 있다. 한편 같은 법 제12조는 “사무소 또는 영업소가 있는 사람에 대하여 그 사무소 또는 영업소의 업무와 관련이 있는 소를 제기하는 경우에는 그 사무소 또는 영업소가 있는 곳의 법원에 제기할 수 있다.”고 규정하고 있다. 따라서 한국기업이 외국에서 다른 외국기업 등과 공동으로 기업 활동을 하는 경우에 여기서 발생하는 법률분쟁에 대하여 한국의 국내법원은 원칙적으로 관할권을 가진다고 할 것이다.

“섭외사건에 관하여 국내의 재판관할을 인정할지의 여부는 국제재판관할에 관하여 조약이나 일반적으로 승인된 국제법상의 원칙이 아직 확립되어 있지 않고 이에 관한 우리나라의 성문법규도 없는 이상 결국 당사자 간의 공평, 재판의 적정, 신속을 기한다는 기본이념에 따라 조리에 의하여 이를 결정함이 상당하다 할 것이고, 이 경우 우리나라의 민사소송법의 토지관할에 관한 규정 또한 위 기본이념에 따라 제정된 것이므로 기본적으로 위 규정에 의한 재판적이

15) 대법원 2010. 7. 15 선고 2010다18355 판결, 손해배상(기).

국내에 있을 때에는 섭외사건에 관한 소송에 관하여도 우리나라에 재판관할권이 있다고 인정함이 상당하다... (중략)...민사소송법의 규정에 의하면 외국법인 등이 대한민국 내에 사무소, 영업소 또는 업무담당자의 주소를 가지고 있는 경우에는 그 사무소 등에 보통재판적이 인정된다고 할 것이므로, 증거수집의 용이성이나 소송수행의 부담 정도 등 구체적인 제반 사정을 고려하여 그 응소를 강제하는 것이 앞서 본 민사소송의 이념에 비추어 보아 심히 부당한 결과에 이르게 되는 특별한 사정이 없는 한, 원칙적으로 그 분쟁이 외국법인의 대한민국 지점의 영업에 관한 것이 아니라 하더라도 우리 법원의 관할권을 인정하는 것이 조리에 맞는다 할 것이다.”<sup>16)</sup>

대법원은 일제강점기에 국민징용령에 의하여 강제징용되어 일본국 회사인 미쓰비시중공업 주식회사(이하 ‘구 미쓰비시’라고 한다)에서 강제노동에 종사한 대한민국 국민 갑 등이 구 미쓰비시가 해산된 후 새로이 설립된 미쓰비시중공업 주식회사(이하 ‘미쓰비시’라고 한다)를 상대로 국제법 위반 및 불법행위를 이유로 한 손해배상과 미지급 임금의 지급을 구한 사안에서, 미쓰비시가 일본법에 의하여 설립된 일본 법인으로서 주된 사무소를 일본국 내에 두고 있으나 대한민국 내 업무 진행을 위한 연락사무소가 소 제기 당시 대한민국 내에 존재하고 있었던 점, 대한민국은 구 미쓰비시가 일본국과 함께 갑 등을 강제징용한 후 강제노동을 시킨 일련의 불법행위 중 일부가 이루어진 불법행위지인 점, 피해자인 갑 등이 모두 대한민국에 거주하고 있고 사안의 내용이 대한민국의 역사 및 정치적 변동 상황 등과 밀접한 관계가 있는 점, 갑 등의 불법행위로 인한 손해배상청구와 미지급임금 지급청구 사이에는 객관적 관련성이 인정되는 점 등에 비추어 대한민국은 사건 당사자 및 분쟁이 된 사안과 실질적 관련성이 있다는 이유로, 대한민국 법원의 국제재판관할권을 인정한 바 있다.<sup>17)</sup>

일반적인 채권채무관계나 불법행위와 관련하여서는 위와 같은 원칙이 적용되는데 근로계약과 관련하여서는 국제사법이 특별규정을 두고 있다. 즉, 국제사법 제28조 제3항은 “근로계약의 경우에 근로자는 자신이 일상적으로 노무를

16) 대법원 2000. 6. 9. 선고 98다35037 판결, 신용장금지급청구.

17) 대법원 2012. 5. 24. 선고 2009다22549 판결, 손해배상(기) 등 참조.

제공하거나 또는 최후로 일상적 노무를 제공하였던 국가에서도 사용자에게 대하여 소를 제기할 수 있으며, 자신이 일상적으로 어느 한 국가 안에서 노무를 제공하지 아니하거나 아니하였던 경우에는 사용자가 그를 고용한 영업소가 있거나 있었던 국가에서도 사용자에게 대하여 소를 제기할 수 있다”고 규정하고 있고, 제5항은 “근로계약의 당사자는 서면에 의하여 국제재판관할에 관한 합의를 할 수 있다”고 하면서 “분쟁이 이미 발생한 경우”나 “근로자에게 이 조에 의한 관할법원에 추가하여 다른 법원에 제소하는 것을 허용하는 경우”에 한하여 합의가 효력이 있다고 명시하고 있다.

위 법 제3항이 “국가에서도”라고 규정한 것으로 보아 근로자에게 유리하도록 추가적인 관할을 인정한 것으로 해석되고, 제5항의 관할 합의의 경우에는 기본적으로 이미 인정되는 관할을 배제하는 것이 아니므로 문제가 되지 않는다. 따라서 근로계약과 관련한 관할조항들은 기본적으로 근로자에게 유리한 조항들이며 일반적인 채권채무관계나 불법행위에서 인정되는 관할이 배제되는 것이 아니다. 대법원도 “근로계약의 당사자가 분쟁이 발생하기 전에 대한민국 법원의 국제재판관할권을 배제하기로 하는 내용의 합의를 하였다고 하더라도, 그러한 합의는 국제사법 제28조 제5항에 위반하는 것이어서 아무런 효력이 없다.”고 판시하고 있다.<sup>18)</sup>

## (나) 준거법

### 1) 준거법의 의의

한국의 국내법원에 국제적 재판관할권이 인정되어 재판이 가능하다 하더라도 그 재판의 기준이 되는 법이 무엇이어서 하는가는 별개의 문제이다. 즉, 준거법이 문제, 즉 국제적 법률관계에 적용되는 법률이 무엇이냐의 문제는 여전히 남는다. 국제사법은 기본적으로 국제적 법률관계에 있어서 그 준거법을 정하는 법률이다.

<sup>18)</sup> 대법원 2006. 12. 7 선고 2006다53627 판결, 임근.

## 2) 한국기업의 외국에서의 법률관계 등에 관한 준거법

### 가) 일반계약과 준거법

일반채권계약과 관련하여 국제사법 제25조 제1항은 “계약은 당사자가 명시적 또는 묵시적으로 선택한 법에 의한다. 다만, 묵시적인 선택은 계약내용 그 밖에 모든 사정으로부터 합리적으로 인정할 수 있는 경우에 한한다.”고 규정하고 제2항과 제3항은 계약의 일부에 관하여도 준거법 선택이 가능하고 준거법의 변경이 가능함을 규정하여 당사자 자치의 원칙을 명시하고 있다. 따라서 한국기업이 외국에서 외국인과 채권적 법률관계를 맺을 때 한국 법을 준거법으로 지정한 경우뿐만 아니라 당사자에 의한 준거법의 지정이 명시적이지 않더라도 그 계약의 유형, 성질, 내용, 당사자의 국적, 주소, 목적물의 소재지 기타 여러 가지 사정을 고려하여 당사자의 묵시적 의사를 탐구하여 당사자가 한국 법을 그 준거법으로 하고자 하였음이 인정될 때에는 한국법이 적용되게 되지만, 이러한 관계가 설정되는 경우는 흔치 않을 것이다.

“외국에서의 근로를 목적으로 하는 근로계약에 있어서 취업 중 재해를 당하였을 때 근로기준법에 의하여 처리하도록 하고, 소득세도 소득세법에 의하여 부담하며, 우리나라 법에 따른 저축도 하기로 한 외에 근로계약서도 순국한문으로 작성되었다면, 그러한 근로계약으로 인한 민사 분쟁은 우리나라 법률을 준거법으로 하기로 하였다는 의사가 있었다고 할 것이다.”<sup>19)</sup>

국제사법 제26조 제1항은 “당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우에 계약은 그 계약과 가장 밀접한 관련이 있는 국가의 법에 의한다.”고 하여 준거법 결정시의 객관적 연결을 규정하고 있다. 한편 제2항과 제3항은 “가장 밀접한 관련”의 추정규정으로서 “양도계약, 이용계약 또는 위임, 도급계약 및 이와 유사한 용역제공계약”의 이행의 경우 “계약체결 당시 그의 이행당사자의 상거소가 있는 국가의 법(당사자가 법인 또는 단체인 경우에는 주된 사무소가 있는 국가의 법), 다만, 계약이 당사자의 직업 또는 영업활동으로 체결된 경우에는 당사자의 영업소가 있는 국가의 법”이, “부동산에 대한 권리를 대상으로 하는 계약”

19) 서울고등법원 1973. 6. 29. 선고 71나2458 판결, 임금청구.

의 경우에는 “부동산이 소재하는 국가의 법”이 “가장 밀접한 관련이 있는 것”으로 추정된다. “가장 밀접한 관련”이 국제사법 제2조의 “실질적 관련”과 유사한 측면이 있는 것이 사실이나 “계약과” 관련이 문제가 되므로 일반적으로 법인의 주된 사무소의 소재지법이라고 단정 짓기에는 어려움이 따른다. 따라서 해외한국기업의 활동과 관련하여 국제사법 제26조에 의하여 한국법이 준거법이 되는 경우는 쉽게 상정하기 어렵다.

#### 나) 근로계약과 준거법

근로계약도 채권계약이므로 당사자는 국제사법 제25조에 의하여 준거법을 선택할 수 있지만, 제28조 제1항은 당사자에 의한 법의 선택은 당사자가 준거법을 선택하지 않은 경우의 객관적 준거법인 근로자의 상거소지 또는 사용자가 근로자를 고용한 영업소 소재지법의 강행규정이 근로자에게 부여하는 보호를 박탈할 수 없도록 하고 있다. 한편, 근로계약의 경우, 당사자가 준거법을 선택하지 않은 경우 객관적 준거법의 결정에 관한 일반원칙인 제26조가 적용되지 않으며, 제28조 제2항에 의하여 “근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의하며, 근로자가 일상적으로 어느 한 국가 안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 있는 국가의 법에 의한다.” 따라서 한국기업이 외국에서 외국인과 맺은 근로계약의 경우 별도의 합의가 없는 한 그 외국법이 준거법이 되게 된다. 그러나 그 근로계약의 당사자가 한국인인 경우에는 한국법이 적용된다고 보는 것이 판례의 태도이다.

“피고 소송대리인은 우리나라 근로기준법은 외국에서의 노동제공행위에 관하여 아무런 규정이 없으므로 국제법의 원리인 속지주의에 따라 노동지인 외국법만이 적용되고 또 근로기준법의 법적 성질은 사법적 성질과 공법적 성질을 아울러 지니고 있는데 사법적 성질의 규정은涉外사법의 규정에 따라 당사자 사이에 준거법에 관한 지정이 있어야 하고 공법적 성질의 규정은 우리나라 주권이 미치는 영역 내에서만이 적용되는 것이므로 외국과의 사이에 속지주의의 적용을 인정하는 조약이나 협정 없이는 외국에서 그 적용이 배제되는 것인바, 이 사건에 있어서는 근로당사자 사이에 준거법에 관한 지정이 없었고 또한 우리나라와 월남공화국 사이에 속인주의의 적용을 인정하는 조약이나 협정이

없으므로 우리나라 근로기준법을 적용할 것이 아니라고 주장하나, 우리나라 근로기준법은 대한민국의 국민 간에서의 고용계약에 의한 근로인 이상 그 취업 장소가 국내이거나 국외이거나를 가리지 않고 적용될 성질의 법률이고 이 사건 고용계약의 당사자는 대한민국의 국민인 사실이 명백하니 비록 그 취업 장소가 월남공화국이라 하더라도 마땅히 우리나라 근로기준법이 적용되어야 할 것이므로 위 법률의 적용근거가 없음을 전제로 한 피고 소송대리인의 위 주장은 받아들일 수 없다.”<sup>20)</sup>

#### 다) 불법행위와 준거법

불법행위와 관련하여서는 국제사법 제32조 제1항이 “불법행위는 그 행위가 행하여진 곳의 법에 의한다.”고 규정하고 있고 제2항에서 제4항까지는 “불법행위가 행하여진 당시 동일한 국가 안에 가해자와 피해자의 상거소가 있는 경우”, “가해자와 피해자간에 존재하는 법률관계가 불법행위에 의하여 침해되는 경우” 및 외국법의 적용 시 손해배상청구권의 성질이나 범위가 적절하지 않은 경우 등 예외적인 경우의 준거법을 규정하고 있다. 한편 제33조에서는 한국 법만을 선택할 수 있도록 한다는 점에서 준거법 선택을 규정한 다른 조항들과는 차이가 있지만 불법행위에 관한 준거법을 사후적으로 합의할 수 있도록 하고 있다. 따라서 한국기업이 외국에서 행한 외국인에 대한 불법행위는 그 준거법이 한국법이 될 가능성은 매우 희박하다 하겠다. 다만 판례는 양 당사자가 모두 내국인 혹은 내국법인인 경우에는涉外 불법행위에 해당하지 않아 당연히 한국법이 적용된다고 하고 있다.

“비록 교통사고의 장소가 외국이라 하더라도 자기를 위하여 자동차를 운행하는 자가 국내 법인이고, 위 법인에 의하여 고용된 사고 차의 운전자뿐만 아니라 피해자도 우리나라 국민이어서 우리나라 국내에서 같은 사고가 발생한 경우와 달리 취급할 바가 못 되는 경우에는涉外 사법의 적용대상이 되는涉外 불법행위는 아니라고 봄이 상당하다 할 것이므로 본 건은 국내법이 적용되어야 할 경우라 할 것이고, 또 국내법인 자동차손해배상보장법의 입법취지는 도로운송차량법의 그것과는 달리 피해자로 하여금 일반 불법행위의 경우보다

20) 서울고등법원 1972. 11. 15. 선고 71나2207 판결, 임금등청구.

신속 정확한 손해의 배상을 받을 수 있도록 하자는 데에 그 목적이 있을 뿐임에 비추어 볼 때 소론과 같이 본 건 사고 장소가 외국의 도로상이고 또 사고차가 외국의 당국에 등록된 차량이라는 사유만으로 본건 사고차가 자동차손해배상보장법에서 말하는 “자동차”의 범주에 제외된다고 볼 수 없다 할 것이다.”<sup>21)</sup>

라) 준거법이 외국법으로 지정된 경우 이에 대한 제한 혹은 배제 가능성

① 외국법의 적용

국제사법 제5조는 “법원은 이 법에 의하여 지정된 외국법의 내용을 직권으로 조사·적용하여야 하며, 이를 위하여 당사자에게 그에 대한 협력을 요구할 수 있다”고 규정하고 있다. 즉 준거법인 외국법에 대한 조사는 직권조사사항임을 분명히 하고 있는 것이다.

“우리나라 법률상으로는 준거법으로서의 외국법의 적용 및 조사에 관하여 특별한 규정을 두고 있지 아니하나 외국법은 법률이어서 법원이 권한으로 그 내용을 조사하여야 하고, 그 방법에 있어서 법원이 합리적이라고 판단하는 방법에 의하여 조사하면 충분하고, 반드시 감정인의 감정이나 전문가의 증언 또는 국내외 공무소, 학교 등에 감정을 촉탁하거나 사실조회를 하는 등의 방법만에 의하여야 할 필요는 없다.”<sup>22)</sup>

대법원은 준거법이 외국법으로 지정된 경우 섭외사건에 관하여 적용될 외국법규의 흠결 또는 그 존재에 관한 자료의 미제출로 그 내용을 확인할 수 없는 경우 보충적으로 적용할 법원에 대하여, 그리고 섭외사건에서 외국법규에 대한 해당 국가의 관례나 해석기준에 관한 자료가 제출되지 아니한 경우 외국법규의 내용 및 의미의 확정방법에 대하여 일관된 입장을 표명하고 있다.

“섭외적 사건에 관하여 적용될 외국법규의 내용을 확정하고 그 의미를 해석함에 있어서는 그 외국법이 그 본국에서 현실로 해석, 적용되고 있는 의미, 내용대로 해석, 적용되어야 할 것인데, 소송과정에서 적용될 외국법규에 흠결이

21) 대법원 1981. 2. 10. 선고 80다2236 판결.

22) 대법원 1990. 4. 10. 선고 89다카20252 집행판결.

있거나 그 존재에 관한 자료가 제출되지 아니하여 그 내용의 확인이 불가능한 경우 법원으로서 법원에 관한 민사상의 대원칙에 따라 외국 관습법에 의할 것이고, 외국 관습법도 그 내용의 확인이 불가능하면 조리에 의하여 재판할 수밖에 없는바, 그러한 조리의 내용은 가능하면 원래 적용되어야 할 외국법에 의한 해결과 가장 가까운 해결방법을 취하기 위해서 그 외국법의 전체계적인 질서에 의해 보충, 유추되어야 하고, 그러한 의미에서 그 외국법과 가장 유사하다고 생각되는 법이 조리의 내용으로 유추될 수도 있을 것이다.”<sup>23)</sup>

“섭외적 사건에 관하여 적용될 외국법규의 내용을 확정하고 그 의미를 해석함에 있어서는 그 외국법이 그 본국에서 현실로 해석, 적용되어야 하는 것이지만, 소송과정에서 그 외국의 판례나 해석기준에 관한 자료가 제출되지 아니하여 그 내용의 확인이 불가능할 경우에 법원으로서 일반적인 법해석기준에 따라 법의 의미, 내용을 확정할 수밖에 없다.”<sup>24)</sup>

이 법에 의하여 준거법으로 지정되는 외국법의 규정은 공법적 성격이 있다는 이유만으로 그 적용이 배제되지 아니한다(국제사법 제6조).

## ② 외국법 적용의 제한 혹은 배제 가능성

국제사법은 특별규정으로 제32조 제4항에서 “외국법이 적용되는 경우에 불법행위로 인한 손해배상청구권은 그 성질이 명백히 피해자의 적절한 배상을 위한 것이 아니거나 또는 그 범위가 본질적으로 피해자의 적절한 배상을 위하여 필요한 정도를 넘는 때에는 이를 인정하지 아니한다.”고 규정하고 있다. 따라서 외국법에서 보장되는 손해배상의 성질이나 범위가 적절하지 않을 경우 이를 배제할 수 있게 된다.

일반규정으로는 국제사법 제7조부터 제10조까지를 들 수 있다. 제7조는 “입법목적에 비추어 준거법에 관계없이 해당 법률관계에 적용되어야 하는 대한민국의 강행규정은 이 법에 의하여 외국법이 준거법으로 지정되는 경우에도 이

23) 대법원 2000. 6. 9. 선고 98다35037 판결, 신용장금액지급청구.

24) 대법원 1996. 2. 9. 선고 94다30041 판결, 신용장대금, 구제조치해제.

를 적용한다.”고 규정하고 있다. 국제사법에 의하여 외국법이 준거법으로 지정되더라도 그 입법목적에 비추어 준거법에 관계없이 적용되어야 하는 법정지법인 대한민국의 강행법규, 예를 들면 대외무역법이나 외국환거래법 등은 여전히 적용됨을 명백히 하고 있다. 위 대한민국의 강행법규는 당사자의 합의에 의해 그 적용을 배제할 수 없다는 이른바 단순한 강행법규가 아니라, 당사자의 합의에 의하여 적용을 배제할 수 없으며 준거법이 외국법이라도 그 적용이 배제되지 않는 이른바 국제적 강행법규를 말한다.<sup>25)</sup>

여기서 “대한민국의 강행규정”이 무엇을 의미하는지에 대하여 논란이 있을 수 있으나 예컨대 강제노동금지의 경우 헌법 제12조 제1항에서 “법률과 적법한 절차에 의하지 아니한 강제노역의 금지”를 규정하고 있고 대한민국이 가입하여 국내법적 효력을 가지는 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약이 제8조 제3항에서 강제노동의 금지를 규정하고 있는 점에 비추어 대한민국의 강행규정으로 충분히 인정할 수 있다 하겠다.

또한 국제사법 제8조는 “당사자가 합의에 의하여 준거법을 선택하는 경우”를 제외하고 “이 법에 의하여 지정된 준거법이 해당 법률관계와 근소한 관련이 있을 뿐이고, 그 법률관계와 가장 밀접한 관련이 있는 다른 국가의 법이 명백히 존재하는 경우에는 그 다른 국가의 법에 의한다.”고 규정하여 준거법 지정의 예외를 명시하고 있다. 또한 제9조는 “당사자가 합의에 의하여 준거법을 선택하는 경우”, “이 법에 의하여 계약의 준거법이 지정되는 경우”, “그 밖에 이 법의 지정 취지에 반하는 경우”를 제외하고 “이 법에 의하여 외국법이 준거법으로 지정된 경우에 그 국가의 법에 의하여 대한민국 법이 적용되어야 하는 때에는 대한민국의 법(준거법의 지정에 관한 법규를 제외한다)에 의한다.”고 규정하여 준거법 지정시의 반정을 명시하고 있다. 따라서 준거법인 외국법의 국제사법 혹은 국제사법의 일반원칙에 대한 검토가 요구된다 하겠다.

“우리나라 국적의 처가 미합중국 펜실베이니아 주 시민인 부를 상대로 우리나라 법원에 이혼소송을 제기한 경우의 준거법은,涉外사법 제18조 본문의 규정에 따라 부의 본국법인 미합중국법이라 할 것인데, 미합중국은 지방에 따라

<sup>25)</sup> 법무부, 국제사법해설 (2001), pp. 38-39 참조.

법이 상이한 국가이므로 섭외사법 제2조 제3항에 의하여 부가 속하는 지방인 펜실베이니아 주의 법이 적용되어야 할 것이나, 한편 미합중국의 경우 판례와 학설에 의하여 인정된 이혼에 관한 섭외사법의 일반원칙에 따르면 부부일방의 주소지에 재판관할권이 인정됨과 동시에 그 법정지법이 준거법으로 인정되므로, 결국 처가 우리나라에 미합중국법상의 주소로 가지고 있다면 섭외사법 제4조의 규정에 의하여 우리나라 민법이 준거법이 된다.”<sup>26)</sup>

마지막으로 국제사법 제10조는 “외국법에 의하여야 하는 경우에 그 규정의 적용이 대한민국의 선량한 풍속 그 밖의 사회질서에 명백히 위반되는 때에는 이를 적용하지 아니한다.”고 규정하여 한국의 사회질서에 반하는 외국법의 규정은 적용이 배제됨을 분명히 하고 있다. 이러한 외국법의 배척은 내국의 공서를 유지하기 위한 것이기 때문에 그 배제의 결과 생긴 공백은 내국법에 의하여야 할 것이다. 즉, 어떤 외국법의 적용을 공서를 이유로 배척하는 것은 곧 그 배척된 범위 내에서 내국의 공서 법을 적용한다는 것을 의미하는 것으로 보아야 할 것이다. 강행규정과 공서법의 상관관계가 반드시 분명한 것은 아니나 강행규정과 관련하여 언급된 강제노동 금지에 대한 내용은 공서 법에서도 동일하게 설명되어질 수 있다고 판단된다. “대한민국의 선량한 풍속 그 밖의 사회질서에 명백히 위반되는 때”에 해당여부와 관련된 판결의 예는 다음과 같다.

“일정한 도박채무의 유효성과 법적 절차에 의한 도박채무의 강제회수를 보장하고 있는 미합중국 네바다주법의 규정은 도박행위를 엄격하게 제한하고 있는 대한민국의 강행법규에 명백히 위배되고, 위 규정을 적용하여 도박채무의 유효성을 인정하고 법적 절차에 의한 도박채무의 강제회수에 조력하는 것은 대한민국의 사법질서를 중대하게 침해하는 결과를 초래할 뿐만 아니라 위 규정을 적용하지 않는 것이 국제사법질서를 현저하게 무시하게 되는 결과를 초래한다고 볼 수 없으므로 위 규정은 섭외사법 제5조에서 규정하고 있는 대한민국의 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반하는 사항을 내용으로 하는 것이라고 보지 않을 수 없고, 따라서 카지노 도박장에서 사용되는 칩을 빌려주는 것을 내용으로 한 신용대부약정의 성립 및 효력에 관하여는 섭외사법 제5조의 규정에 따라 당사자들이 합의한 준거법인 위 네바다주법의 규정을 적용하지 아니

26) 서울가정법원 1991. 5. 9. 선고 90드75828 판결, 이혼청구.

하고 법정지법인 대한민국의 규정을 적용함이 상당하다.”<sup>27)</sup>

“대한민국 국민인 양자가 미합중국 국민인 양친을 만난 일조차 없고 양친 역시 양자를 전혀 돌보지 아니하는 등 그들 사이에 실질적인 양친자관계가 전혀 존재하지 아니할 뿐 아니라 양자가 그 관계의 청산을 간절히 바라고 있는 이 사건에 있어서 섭외사법 제21조 제2항에 따른 그들 사이의 파양에 관한 준거법으로서 파양을 인정하지 아니하는 미합중국 테네시주법을 적용하여 양자에게 형식적인 양친자관계의 존속을 강요하는 것은 우리나라의 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되는 결과가 되므로 섭외사법 제5조에 따라 위법을 적용하지 아니하고 법정지법인 우리나라 법률을 적용함이 상당하다.”<sup>28)</sup>

“부의 본국법인 필리핀공화국의 민법은 이혼을 금지하고 있는 것으로 해석되며 반정(反定)도 인정되지 아니하므로 결국 부의 본국법인 필리핀공화국의 법률이 준거법으로 적용되어야 할 것이나 필리핀공화국의 이혼에 관한 위 법 제도는 우리의 선량한 풍속이나 사회질서에 위반하는 것이라고 할 수밖에 없어서 본건에서는 우리의 섭외사법 제5조에 의하여 필리핀공화국의 법률을 적용하지 아니하고 우리의 민법을 적용하기로 한다.”<sup>29)</sup>

#### (다) 소결

국제적 재판관할권과 관련하여 ‘법인의 주된 사무소’의 소재지가 한국에 있는 경우에는 한국기업의 외국에서의 외국인과의 법률관계에 관하여는 일반채권계약, 근로계약, 불법행위를 불문하고 모두 국내법원에 관할권이 인정된다. 그러나 준거법과 관련하여서는 당사자간의 합의가 없는 한 원칙적으로 일반채권계약, 근로계약, 불법행위 모두 한국기업이 기업 활동을 하는 외국의 법이 준거법이 되어 그 외국법에 의하여 재판이 이루어지게 된다. 다만, “대한민국의 강행규정”이나 “대한민국의 선량한 풍속 그 밖의 사회질서”와 관련되는 경우 외국법의 적용이 배제되고 한국법이 적용되게 된다. 따라서 강제노동금지의 경

27) 서울민사지법 1999. 7. 20. 선고 98가합48946 판결, 대여금반환.

28) 서울가정법원 1990. 11. 28. 선고 89드73468 판결, 파양.

29) 서울가정법원 1984. 2. 10. 선고 83드209 판결, 이혼청구.

우 그 강행성과 공서성을 충분히 인정할 수 있다고 보여 지고 만약 외국법이 이에 대하여 제대로 된 규율을 하고 있지 못하거나 강제노동을 허용하고 있다면 한국법의 적용이 가능할 것이고, 만약 외국법이 이에 대하여 충분한 규율을 하고 있다면 그 외국법을 적용하여 재판을 하면 된다고 판단된다.

### (3) 기업에 대한 민사적 대응 (현지법인 혹은 합작회사의 경우)<sup>30)</sup>

#### (가) 법인격 부인의 법리<sup>31)</sup>

##### 1) 의의

다국적 기업의 현지법인의 인권침해행위에 대해 가장 먼저 검토할 수 있는 것이 현지법인의 법인격 부인을 통해 본사에 책임을 지우는 것이다. 법인격부인론은 일정한 경우에 회사의 법인격을 부인 또는 무시함으로써 법인인 회사와 그 배후에 있는 자를 동일체로 보는 이론이다. 법인격부인론은 19세기 후반부터 미국의 판례에서 성립되고 발달을 본 이론인데, 이것은 회사의 법인격이 법이 본래 의도한 목적과는 달리 남용되는 경우에 회사의 특정한 법률관계에 한하여 그 법인격을 인정하지 아니하고 그 법인의 배후에 있는 실체를 기준으로 하여 법률적인 취급을 하려는 이론이다. 법인격부인론은 법인격의 유지를 전제로 하면서 특정한 법률관계에 한하여 이론적으로 그 법인격을 인정하지 아니함으로써 구체적 타당성을 발견하려는 제도이다.<sup>32)</sup> 미국 판례상 법인격부인론은 모회사가 다른 법인격을 완전히 지배해야 한다는 도구이론(*instrumentality doctrine*)과 두 개의 법인격의 소유권과 이해가 중첩되어야 한다는 분신이론(*alter ego doctrine*)에 근거한다.<sup>33)</sup>

30) 은행의 경우를 제외하고 대부분 회사들은 외국에서 직접 활동을 하지 않는다. 일반적으로 다국적 기업은 별도의 법인격을 가진 회사를 통해 외국에서의 활동을 수행한다. International Federation for Human Rights, *Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms* (2012), p.235 참조.

31) 김동민, “법인격부인 이론의 적용에 있어서 법인격의 형해화 내지 남용을 인정하기 위한 요건”, *홍익법학* 제10권 제1호 (2009), pp. 225-252 참조.

32) 최준선, “법인격부인이론의 적용요건 하”, *법률신문* 1989. 6. 12.자.

33) Phillip I. Blumberg, “Asserting Human Rights Against Multinational Corporation Under United States Law: Conceptual and Procedural Problems”, *American Journal of Comparative Law*, Vol. 50 (2002), p.596 이하; Sarah Joseph, *Corporations and Transnational Human*

법인격부인을 통하여 회사의 채무에 대하여 그 배후자에게 책임을 지우거나 혹은 그 반대로 배후자의 채무에 대하여 회사에게 책임을 물을 수 있게 된다. 국내에서도 학설상 법인격부인론을 긍정하는 견해가 일반적이고 법인격부인론의 실정법적 근거에 대하여는 민법 제2조 제2항의 권리남용금지에서 구하거나, 또는 민법 제2조 제1항의 신의칙에서 구하고 있다. 대법원도 “어떤 회사가 외형상으로는 법인의 형식을 갖추고 있으나 실제로는 법인의 형태를 빌리고 있는 것에 지나지 아니하고 그 실질에 있어서는 완전히 그 법인격의 배후에 있는 다른 회사의 도구에 불과하거나, 배후에 있는 회사에 대한 법률 적용을 회피하기 위한 수단으로 함부로 쓰이는 경우에는, 비록 외견상으로는 그 해당 회사의 행위라 할지라도 그 회사와 배후에 있는 회사가 별개의 인격체임을 내세워 해당 회사에게만 그로 인한 법적 효과가 귀속됨을 주장하면서 배후에 있는 회사의 책임을 부정하는 것은 신의성실의 원칙에 위반되는 법인격의 남용으로서 심히 정의와 형평에 반하여 허용될 수 없고, 따라서 해당 회사는 물론, 그 배후에 있는 회사에 대하여도 해당 회사의 행위에 관한 책임을 물을 수 있다고 보아야 한다.”고 판시하고 있다.<sup>34)</sup>

## 2) 요건

다국적 기업의 본사와 현지법인은 별개의 독립된 법인격이므로 유한책임이 원칙인 기업에 대하여 예외적으로 인정되는 경우인 법인격부인의 법리의 요건은 매우 엄격하다. 우선 완전히 그 법인격의 배후에 있는 사람의 개인기업에 불과하여 법인격이 전혀 형해(形骸)에 불과한 경우를 들 수 있다. “그 해당 회사가 그 법인격의 배후에 있는 회사를 위한 도구에 불과하다고 보려면, 원칙적으로 문제가 되고 있는 법률행위나 사실행위를 한 시점을 기준으로 하여 두 회사 사이에 재산과 업무가 구분이 어려울 정도로 혼용되었는지 여부, 주주총회나 이사회를 개최하지 않는 등 법률이나 정관에 규정된 의사결정절차를 밟지 않았는지 여부, 해당 회사 자본의 부실정도, 영업의 규모 및 직원의 수 등에 비추어 볼 때 그 해당 회사는 이름뿐이고 실질적으로는 배후에 있는 회사를 위한

Rights Litigation (Hart Publishing, 2004), p.129 이하; Peter T. Muchlinski, Multinational Enterprises and the Law (Blackwell Publishers, 1995), pp.325-327 참조.

34) 대법원 2013. 2. 15. 선고 2011다103984 판결, 손해배상; 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다73400 판결, 약속어음금; 대법원 2008. 9. 11. 선고 2007다90982 판결, 매매대금.

영업체에 지나지 않을 정도로 형해화되어야 한다.”<sup>35)</sup>

두 번째의 경우는 법인격이 법률의 적용을 회피하기 위하여 남용되는 경우를 들 수 있다. “법인격이 형해화 될 정도에 이르지 않더라도 그 배후에 있는 회사가 해당 회사의 법인격을 남용한 경우 그 해당 회사는 물론 배후에 있는 회사에 대하여도 해당 회사의 행위에 대한 책임을 물을 수 있으나, 이 경우 채무면탈 등의 남용행위를 한 시점을 기준으로 하여, 배후에 있는 회사가 해당 회사를 자기 마음대로 이용할 수 있는 지배적 지위에 있고, 그와 같은 지위를 이용하여 법인제도를 남용하는 행위를 할 것이 요구되며, 그와 같이 배후에 있는 회사가 법인제도를 남용하였는지 여부는 앞서 본 법인격 형해화의 정도 및 거래 상대방의 인식이나 신뢰 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 한다.”<sup>36)</sup>

대법원은 대한민국에 본사를 둔 필리핀현지법인에 대한 법인격 남용의 법리를 적용함에 있어서 자회사가 독자적인 의사 또는 존재를 상실하고 모회사가 자신의 사업의 일부로서 자회사를 운영한다고 할 수 있을 정도로 완전한 지배력을 행사하고 있을 것이 요구되며, 구체적으로는 모회사와 자회사 간의 재산과 업무 및 대외적인 기업거래활동 등이 명확히 구분되어 있지 않고 양자가 서로 혼용되어 있다는 등의 객관적 징표가 있어야 하며, 자회사의 법인격이 모회사에 대한 법률 적용을 회피하기 위한 수단으로 사용되거나 채무면탈이라는 위법한 목적 달성을 위하여 회사제도를 남용하는 등의 주관적 의도 또는 목적이 인정되어야 한다고 판시하였다.<sup>37)</sup> 그리고 이 판결은 더 나아가 “친자회사는 상호간에 상당 정도의 인적·자본적 결합관계가 존재하는 것이 당연하므로, 자회사의 임·직원이 모회사의 임·직원 신분을 겸유하고 있었다거나 모회사가 자회사의 전 주식을 소유하여 자회사에 대해 강한 지배력을 가진다거나 자회사의 사업 규모가 확장되었으나 자본금의 규모가 그에 상응하여 증가하지 아니

35) 대법원 2013. 2. 15. 선고 2011다103984 판결, 손해배상; 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다73400 판결, 약속어음금; 대법원 2008. 9. 11. 선고 2007다90982 판결, 매매대금.

36) 대법원 2013. 2. 15. 선고 2011다103984 판결, 손해배상; 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다73400 판결, 약속어음금; 대법원 2008. 9. 11. 선고 2007다90982 판결, 매매대금.

37) 대법원 2006. 8. 25. 선고 2004다26119 판결, 매매대금.

한 사정 등만으로는 모회사가 자회사의 독자적인 법인격을 주장하는 것이 자회사의 채권자에 대한 관계에서 법인격의 남용에 해당한다고 보기에 부족”하다고 판시하여 법인격 부인의 법리의 적용을 엄격하게 제한하고 있다.<sup>38)</sup>

### 3) 적용 및 효과

다국적 기업의 해외에서의 인권침해유형은 다양하므로 계약책임이나 불법행위책임이 모두 성립할 수 있으나 이를 법인격부인의 법리를 통해 본사에 주장할 수 있는가는 별개의 문제이다. 법인격부인의 법리를 적용할 수 있는 전형적인 경우는 계약이나 불법행위의 경우에도 적용이 가능한지는 학설이 나뉜다. 그러나 미국의 학설·판례는 거의 예외 없이 불법행위에도 법인격부인론을 긍정하고 있다. 또한 배후자가 개인이든 법인(혹은 회사)이든 상관없이 법인격부인론이 적용된다.

현지법인의 법인격이 부인되면 그 회사의 독립된 존재가 부인되고, 본사와 동일한 실체로 취급된다. 그러므로 법인격이 부인된 현지법인의 채무 혹은 책임은 바로 본사의 책임으로 된다.

#### (나) 공동불법행위책임

다국적 기업의 본사가 현지법인과 함께 불법행위를 하였을 때 공동불법행위 책임을 물을 수 있다. 민법에서 규정하는 공동불법행위에는 3가지 경우가 있다. ① 좁은 의미의 공동불법행위로서, 각자가 제각기 일반적인 불법행위의 요건을 갖추는 경우이다(민법 760조 1항). 공동이란, 모의(謀議)나 공동의 인식이 있어야만 하는 것이 아니고 개개인 사이에 객관적인 연관이 있으면 된다. ② 공동불법행위에 있어서, 누가 손해를 가했는지를 알 수 없는 경우, 예를 들면 여러 사람이 한 사람을 구타한 경우에, 그 중의 한 사람의 행위로 부상을 입었으나 그것이 누구의 행위인지를 알 수 없는 경우를 말하며, 이런 경우의 여러 사람은 각각 연대하여 손해배상의 책임을 진다(760조 2항). ③ 불법행위를 교사 또는 방조한 경우로서, 교사자·방조자는 공동행위자로 보며 연대하여 손해배상

38) 대법원 2006. 8. 25 선고 2004다26119 판결, 매매대금.

책임을 진다(760조 3항). 민법의 이와 같은 규정은 피해자가 누구에게나 피해 전액의 배상을 받을 수 있게 해줌으로써 피해자를 보호하려는 데에 그 목적이 있다. 이 경우 작위(본사가 손해에 이르는 결정에 참여한 경우) 혹은 부작위(본사가 손해에 이르는 결정을 인식하고, 손해를 방지할 능력이 있었음에도 불구하고 이를 실행에 옮기지 않은 경우)를 불문하고 본사는 직접적으로 법적 책임을 지게 된다.<sup>39)</sup> 따라서 다국적 기업의 현지법인과 본사와의 객관적인 연관을 입증하면 공동불법행위책임을 물을 수 있다.

#### (다) 사용자책임<sup>40)</sup>

다국적 기업의 현지법인의 인권침해를 이유로 본사에 사용자책임을 물을 수 있다. 예를 들어, 현지법인의 임원이면서 본사의 소속직원이 현지에서 타인에게 손해를 가한 경우가 그러하다. 원칙적으로 사용자는 타인을 사용하여 어떤 사무에 종사하게 한 자 및 사용자에 같음하여 그 사무를 감독하는 자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 손해를 준 때에 배상책임을 지며 그 피용자의 선임 및 사무감독을 게을리 하지 않았음을 입증하면 책임을 면할 수 있다.

사용자책임이 성립하기 위해서는 사용자와 피용자와의 사용관계의 존재, 피용자의 행위의 사무집행관련성, 피용자의 행위로 인한 제3자의 손해발생, 피용자의 과실, 책임능력, 사용자에게 면책사유가 없을 것 등이 필요하다. 현지법인의 행위에 대해 본사에 사용자책임이 성립하는데 있어서 사용관계의 존재나 손해의 발생, 책임능력, 면책사유 등은 그 요건이 까다롭지 않으나 사무집행관련성을 매우 엄격하게 해석하므로 실제 별개의 법인격인 본사와 현지법인과의 사무집행관련성을 입증하는 것이 중요하다. 대법원은 현지법인의 대표이사이면서 본사의 소속직원이 어음금액 지급이 불가능함을 알고도 발행하고 본사의 임원이 어음발행을 도운 후 제3자가 이를 취득한 후 지급불능이 된 경우에 본사임원의 공동불법행위의 성립을 인정하였으나 본사의 사용자책임은 사무집행

39) Peter T. Muchlinski, *Multinational Enterprises and the Law* (Blackwell Publishers, 1995), p.323 이하; Sarah Joseph, *Corporations and Transnational Human Rights Litigation* (Hart Publishing, 2004), pp.134-138 참조.

40) 김대규, 사용자책임의 성립요건에 관한 연구, 한국법학회 법학연구 제7집 (2009), pp. 579-608 참조

관련성이 없다는 이유로 인정하지 않았다.<sup>41)</sup>

#### (라) 제3자에 의한 채권침해로 인한 불법행위책임

다국적 기업 본사의 행위가 현지법인의 채권자의 채권을 침해하는 경우를 상정할 수 있다. 제3자의 행위가 채권을 침해하는 것으로서 불법행위에 해당한다고 할 수 있으려면, 그 제3자가 채권자를 해한다는 사정을 알면서도 법규를 위반하거나 선량한 풍속 기타 사회질서를 위반하는 등 위법한 행위를 함으로써 채권자의 이익을 침해하였음이 인정되어야 하고, 이때 그 행위가 위법한 것인지 여부는 침해되는 채권의 내용, 침해행위의 태양, 침해자의 고의 내지 해의의 유무 등을 참작하여 구체적·개별적으로 판단하되, 거래자유 보장의 필요성, 경제·사회정책적 요인을 포함한 공공의 이익, 당사자 사이의 이익균형 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

법원은 본사의 현지기업에 대한 채권지급금지명령에 대해 현지법인은 다수의 채권자 중 원고에게만 지급할 계약상 의무가 없으므로 채권침해가 있다고 볼 수 없고, 고의성도 없으며 선량한 풍속 기타 사회질서를 위반하지도 않았다고 하여 본사의 불법행위책임을 부인하였다.<sup>42)</sup>

#### (마) 업무집행지시자의 책임<sup>43)</sup>

현지법인에 대한 자신의 영향력을 이용하여 현지법인에게 업무집행을 지시한 본사나 본사의 임직원, 현지법인 이사의 이름으로 직접 업무를 처리한 본사나 본사의 임직원, 현지법인의 이사가 아니면서 명예회장·회장·사장·부사장·전무·상무·이사 기타 회사의 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 현지법인의 업무를 집행한 자에 대하여 업무집행지시자의 책임을 물을 수 있다. 회사에 대한 영향력이란 보는 시각에 따라 해석이 달라질 수 있겠으나 기업지배구조의 선진화를 도모하기 위하여 신설된 조항의 취지에

41) 대법원 2003. 1. 10. 선고 2001다37071 판결.

42) 서울고법 2003. 4. 30. 선고 2003나11891 판결.

43) 김동석, “이사 및 업무집행지시자 등의 제3자에 대한 책임”, 경영법률 제10권 (2000), pp. 116-135 참조.

따라 주식의 소유 등 회사법상 지배수단을 가진 자가 이를 부당하게 이용하여 행사하는 영향력이라고 할 수 있다. 이사에게 업무집행을 지시함에는 이사 외에 비등기임원이나 사용인에 대하여 업무를 지시한 자도 책임의 주체가 된다.

업무집행지시자는 법률상의 이사와 마찬가지로 현지법인에 대한 책임을 부담(상법 제399조)하고, 제3자에 대하여 책임(상법 제401조)을 지며, 주주의 대표소송의 대상(상법 제403조)이 된다. 또한 현지법인 또는 제3자에 대하여 손해를 배상할 책임이 있는 이사도 연대하여 함께 책임을 부담한다. 대법원은 자연인 뿐만 아니라 법인인 지배회사도 업무집행지시자가 될 수 있다고 판시하였다.<sup>44)</sup> 다만 “상법 제401조의 제3자에 대한 책임에서 요구되는 ‘고의 또는 중대한 과실로 인한 임무해태행위’는 회사의 기관으로서 인정되는 직무상 충실 및 선관의무 위반의 행위로서 위법한 사정이 있어야 하므로, 통상의 거래행위로 부담하는 회사의 채무를 이행할 능력이 있었음에도 단순히 그 이행을 지체하여 상대방에게 손해를 끼치는 사실만으로는 임무를 해태한 위법한 경우라고 할 수 없다.”고 판시하였다.<sup>45)</sup>

## (바) 대리인, 지배인 책임

### 1) 대리제도상 본사의 책임

현지법인이 본사를 위하여 의사표시를 하거나 의사표시를 수령함으로써 본사에 그 법률효과가 발생하거나 반대로 본사가 현지법인을 위하여 의사표시를 하거나 의사표시를 수령함으로써 현지법인에 그 법률효과가 발생하는데 이 때 본사 또는 현지법인은 대리인이 되고 대리제도에 따른 책임을 부담한다. 현지법인이 본사의 대리인이 되기 위해서는 현지법인이 본사의 이름으로 혹은 그를 대리하여 행위할 것을 본사가 요구하고, 현지법인이 이를 받아들이고, 양자가 일반적인 활동의 통제를 본사가 행하는 것에 합의하여야 한다.<sup>46)</sup> 판례는 자회사가 모회사를 대리하여 계약체결 또는 보증을 한 경우 모회사에게 실제로

44) 대법원 2006. 8. 25. 선고 2004다26119 판결, 매매대금.

45) 대법원 2006. 8. 25. 선고 2004다26119 판결, 매매대금.

46) International Federation for Human Rights, Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms (2012), p.240 참조.

법률효과가 귀속된다고 판시하였다.<sup>47)</sup> 또한 계약의 실질적인 당사자는 해외 현지법인이 아닌 모회사라고 판단하여, 모회사와 계약 상대방 사이의 의사가 일치하는 이상 해외 현지법인이 의사불일치를 이유로 계약불성립을 주장할 수 없다고 한 사례도 있다.<sup>48)</sup>

다만 대법원은 “신용제공을 수반한 국제거래계약에서 계약 당사자인 자회사가 신용도가 높은 모회사의 지분 비율 및 모회사의 계약 체결 승인 사실을 진술하는 조항을 두거나 그러한 내용의 확인서를 작성하여 상대방에게 교부하였더라도 그 자체만으로는 모회사에게 어떠한 의무를 발생시킨다고 볼 수 없고, 별도의 수권서류가 작성·교부되지 아니한 이상 이러한 진술 조항만으로 자회사의 의사가 모회사를 대리하여 계약을 체결하려는 것이었다고 해석할 수 없다.”고 하였다 또한 “자회사가 금전을 대출받거나 그 밖에 금전지급의무를 부담하는 국제금융거래에 있어, 모회사가 대주(貸主)에게 보증의 의사를 추단할 문구가 전혀 없이 단지 모회사가 자회사의 지분을 보유하고 있다는 사실의 확인과 자회사의 계약 체결을 인식 또는 승인하였다는 등의 내용을 담은 서면을 작성·교부한 데 그친 경우, 자회사가 모회사를 대리하여 계약을 체결하였다거나 자회사가 체결한 계약상 채무를 모회사가 보증하였다고 해석할 수 없다.”고 판시하였다.

## 2) 지배인제도상 본사의 책임

해외진출 시 지점이나 연락사무소의 형태를 취한 경우, 지점이나 연락사무소에서 제3자에게 손해를 발생시키면 제3자는 본사에 대해 책임을 물을 수 있다. 법원은 상업사용인(부분적 포괄대리권)에 대한 사용자책임을 인정하고 있다.<sup>49)</sup>

### (사) 소결

한국기업이 해외에 연락사무소나 지점, 현지법인이나 합작회사를 설립한 후 현지인에 대하여 가하는 인권침해행위의 유형은 매우 다양하므로 그에 따른

47) 대법원 2006. 8. 25. 선고 2004다26119 판결, 매매대금.

48) 서울중앙지법 2005. 3. 11. 선고 2003가합9129 판결.

49) 대전지법 2008. 5. 16. 선고 2006나14286 판결.

민사상 책임의 유형도 사안별로 다를 수밖에 없다. 또한 해외진출의 유형에 따라 본사가 부담해야 할 책임도 달라진다. 먼저, 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. 연락사무소나 지점의 경우에 있어서는 지배인제도를 통해 본사에 책임을 물을 수 있다.

#### (4) 기업에 대한 형사적 대응

##### (가) 형법의 장소적 적용범위

형법 제2조는 “본법은 대한민국영역 내에서 죄를 범한 내국인과 외국인에게 적용한다.”고 규정하여 속지주의의 원칙을 천명하고 있다. 여기에서 “죄를 범한”이라 함은 범죄의 행위나 결과 중 그 어느 것이 대한민국영역 내에서 발생하였음을 의미한다. 한편 형법 제3조는 “본법은 대한민국영역 외에서 죄를 범한 내국인에게 적용한다.”고 규정하여 속인주의를 보충적으로 채택하고 있다. 여기에서 “내국인”이라 함은 범죄행위 시에 대한민국의 국적을 가진 자를 의미한다. 따라서 외국에서의 한국 국민의 범죄행위에 대하여 국내법원은 형법을 적용하여 재판할 수 있다.

“형법 제3조에 의하면 우리나라 형사재판권은 대한민국영역 외에서 죄를 범한 내국인에게 미침을 알 수 있으므로 내국인인 피고인이 이권 범죄를 제3국인 태국과 일본에서 범하였다 할지라도 피고인에 대한 형사재판권은 우리나라에 있다.”<sup>50)</sup>

이러한 국내법원에 의한 재판 가능성은 외국이 범죄자의 처벌을 원하지 않거나 외국법에 의하면 범죄를 구성하지 않는 경우에도 배제되지 않는다.

“국제협정이나 관행에 의하여 대한민국 내에 있는 미국문화원이 치외법권지역이고 그 곳을 미국영토의 연장으로 본다 하더라도 그 곳에서 죄를 범한 대한민국 국민에 대하여 우리 법원에 먼저 공소가 제기되고 미국이 자국의 재판권을 주장하지 않고 있는 이상 속인주의를 함께 채택하고 있는 우리나라의 재판권은 동인들에게도 당연히 미친다 할 것이며 미국문화원 측이 동인들에 대한 처벌을 바라지 않았다고 하여 그 재판권이 배제되는 것도 아니다.”<sup>51)</sup>

“형법 제3조는 ‘본법은 대한민국 영역 외에서 죄를 범한 내국인에게 적용한다.’고 하여 형법의 적용 범위에 관한 속인주의를 규정하고 있는바, 필리핀 국에서 카지노에 외국인 출입이 허용되어 있다 하여도, 형법 제3조에 따라, 필리핀 국에서 도박을 한 피고인에게 우리나라 형법이 당연히 적용된다.”<sup>52)</sup>

속인주의에 의해 내국인의 국외 범이 처벌된다고는 하지만 실제로 한국의 형사재판권을 행사하여 형벌을 부과함으로써 형법의 실효성을 확보하는 것은 다른 차원의 문제이다. 형법의 실효성 확보를 위하여 외국과 범죄인인도협약(미국, 중국, 일본, 러시아, 필리핀, 몽골, 태국, 우즈베키스탄, 인도 등 70여개 국가)과 국제형사사법공조협약(미국, 중국, 일본, 프랑스, 인도 등 60여개 국가)이 체결되고 있고 국내법으로는 범죄인인도법과 국제형사사법공조법이 존재한다.

해외한국기업의 인권침해와 관련하여 예를 들어 보면, 노조와의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하는 경우, 단체교섭을 노조의 업무로 보고 업무방해죄 성립 여부를 검토해 볼 수 있다. 형법 제314조에서, 허위의 사실을 유포하거나

50) 대구고등법원 1971. 4. 15. 선고 71노176 판결, 마약범위반.

51) 대법원 1986. 6. 24. 선고 86도403 판결, 특수공무집행방해치상, 폭력행위등처벌에 관한법률위반, 국가보안법위반.

52) 대법원 2001. 9. 25. 선고 99도3337 판결, 외국환관리법위반·상습도박; 대법원 2004. 4. 23. 선고 2002도2518, 판결, 외국환관리법위반·상습도박 참조.

기타 위계, 위력으로서 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천 500만원의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. 업무란 사람이 그 사회적 지위에 있어서 계속적으로 종사하는 사무 또는 사업을 의미하며, 사회적 지위와 계속성 두 가지 요소를 갖추어야 하고 사회적 지위로서 행하는 사무인 이상 반드시 경제적 사무에 제한되지 않고, 정신적인 사무도 포함된다. 업무의 주체는 자연인에 한하지 않고, 법인, 법인격 없는 단체도 포함되며 위계란, 행위자의 행위 목적을 달성하기 위하여 상대방에게 오인, 착각 또는 부지를 일으키게 하여 이를 이용하는 것을 말하고, 위력이란 사람의 자유의사를 제압, 혼란케 할 만한 일체의 세력으로, 유형적이든 무형적이든 묻지 아니하므로 폭행, 협박은 물론, 사회적, 경제적, 정치적 지위와 권세에 의한 압박 등도 이에 포함된다.<sup>53)</sup>

회사 측의 단체교섭 불응이 허위 사실 유포, 위계, 위력에 의한 것이어야 하는데, 위력이란 자유의사를 제압, 혼란케 할 만한 세력으로, 경제적 사회적 지위를 이용한 압박도 포함되기 때문에, 회사 측이 노조의 단체교섭에 응하지 않아 그 업무를 못하게 하는 것은 경제적, 사회적 지위를 이용한 압박, 즉 위력으로 볼 수 있다. 다만, 한국에서도 노조가 단체교섭 불응에 대하여 업무방해로 형사고소를 하는 경우가 많이 있으나 검찰이 업무방해로 기소한 경우는 거의 없으며 부당노동행위로 기소를 한 경우는 있다.

#### (나) 형사특별법의 장소적 적용범위

형법 제8조는 “본법 총칙은 타 법령에 정한 죄에 적용한다. 단 그 법령에 특별한 규정이 있는 때에는 예외로 한다.”고하여 형법 외에 형사특별법과 관련하여서도 내국인의 국외 범을 원칙적으로 처벌함을 규정하고 있다. 그런데 대부분의 형사특별법은 장소적 적용범위와 관련하여 별도의 규정을 두고 있지 않다. 그렇다면 해외한국기업의 현지에서의 인권침해나 환경파괴와 관련이 될 수 있는 근로기준법이나 환경범죄의 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률 등도 내국인의 국외범에 대하여 원칙적으로 적용된다는 주장도 가능하다.

이러한 주장에 대해서는 근로기준이나 환경기준은 국가마다 다르고, 근로기

53) 대법원 2005. 3. 25. 선고 2003도5004 판결, 업무방해.

준법상의 근로기준이 외국에 있는 외국인근로자에 대하여는 적용되지 않음을 전제로 하고 있고, 환경 역시 국내 환경보전을 목적으로 함이 전제되어 있다는 반론이 가능하다. 그러나 이러한 해석은 형법 제8조의 명문의 규정에 반하는 해석일 뿐만 아니라 형법의 적용이 개인적, 사회적, 국가적 법익에 관한 범죄를 불문하고 모두 가능하고, 외국법에 의하면 범죄를 구성하지 않는 경우에도 형법상 범죄로 규정되어 있으면 내국인의 국외범을 처벌하는 점 등에 비추어 그 다지 설득력을 가지지 못한다.

그러나, 형사특별법상의 구체적인 처벌사유를 검토해보면 현실적으로 그 적용이 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 예컨대, 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제3호에서 ‘노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위’를 부당노동행위로 규정하고, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(위 법률 제90조). 그런데, 위 법률 제81조 제3호에서 규정하는 ‘노동조합’은 위 법률에 의해 설립된 노동조합을 의미하고, 근로자는 누구든지 조합을 설립할 자유가 있으나 위 법률은 설립신고를 요구하고 있고(위 법률 제10조), 노조에 신고증이 교부되면 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 보고 있다(위 법률 제12조 제4항). 따라서 현지 법인 노조의 경우 위 법률에서 정한 신고절차를 이행하지 않았으므로 위 법률 제90조의 적용을 받기 어려울 수 있다.

#### (다) 법인의 범죄능력 및 처벌<sup>54)</sup>

##### 1) 법인의 범죄능력: 법인이 범죄행위의 주체가 될 수 있는가

“법인은 그 기관인 자연인을 통하여 행위를 하게 되는 것이기 때문에, 자연인이 법인의 기관으로서 범죄행위를 한 경우에도 행위자인 자연인이 그 범죄행위에 대한 형사책임을 지는 것이고, 다만 법률이 그 목적을 달성하기 위하여

54) 유럽의 경우, 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 아일랜드, 노르웨이, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 영국, 룩셈부르크, 스페인 등이 기업의 형사책임을 인정하고 있다. International Federation for Human Rights, Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms (2012), p.276 참조.

특별히 규정하고 있는 경우에만 그 행위자를 벌하는 외에 법률효과가 귀속되는 법인에 대하여도 벌금형을 과할 수 있을 뿐이다.”<sup>55)</sup> 법인은 범죄행위의 주체가 될 수 없다. 따라서 형법상의 범죄행위를 이유로 법인에게 범죄자로서의 책임을 물을 수는 없다.

“배임죄에 있어서 타인의 사무를 처리할 의무의 주체가 법인이 되는 경우라도 법인은 다만 사법상의 의무주체가 될 뿐 범죄능력이 없는 것이며 그 타인의 사무는 법인을 대표하는 자연인인 대표기관의 의사결정에 따른 대표행위에 의하여 실현될 수밖에 없어 그 대표기관은 마땅히 법인이 타인에 대하여 부담하고 있는 의무내용대로 사무를 처리할 임무가 있다 할 수 없고 그 법인을 대표하여 사무를 처리하는 자연인인 대표기관이 바로 타인의 사무를 처리하는 자, 즉 배임죄의 주체가 된다.”<sup>56)</sup>

## 2) 법인의 처벌: 양벌규정의 경우

법인의 범죄능력이 부정되는 경우 법인을 처벌할 수 있는가라는 문제가 제기된다. 일반적으로 형사특별법(행정형법)이 양벌규정을 둔 경우 법인도 형벌능력을 가진다고 해석된다.<sup>57)</sup> 또한 “법인이 자연인과 달리 법률에 의하여 권리능력이 의제된 것이긴 하나 법인을 처벌하도록 되어 있는 경우에도 달리 특별한 규정이 없는 한 형법 총칙의 규정이 준용된다 할 것이므로, 법인에 대한 형량을 정함에 있어서는(성질에 반하지 않는 한) 형법 제51조의 조건들이 참작되어야 할 것이고, 그러한 형량을 정하는 조건들에 비추어 개전의 정상이 현저하다면 동법 제59조에 따라 선고유예를 할 수 있다고 해석”된다.<sup>58)</sup>

근로기준법 제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지

55) 대법원 1994. 2. 8. 선고 93도1483 판결, 외국환관리법위반.

56) 대법원 1984. 10. 10. 선고 82도2595 판결, 배였다.

57) 대법원 1994. 2. 8. 선고 93도1483 판결, 외국환관리법위반.

58) 서울고법 1979. 6. 22. 선고 77노527 제2형사부판결 : 확정, 관세법위반.

하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

환경범죄의 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률 제10조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제5조부터 제7조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니하였을 경우에는 그러하지 아니하다.

“무역거래법 제34조의 양벌규정에 의하여 법인이 처벌받는 경우 범죄의 주관적 구성요건으로서의 범의는 실지 행위자인 동 법인의 사용인에게 정당한 절차를 거치지 아니하고 수입을 한다는 인식이 있으면 족하다.”<sup>59)</sup>

#### (라) 소결

해외한국기업 또는 그 소속 한국직원의 외국에서의 행위가 형법 또는 형사특별법의 구성요건을 충족시키는 경우 속인주의에 의하여 형사상 처벌이 가능하고, 기업도 양벌규정이 있는 경우에는 처벌이 가능하다고 보아야 한다.

### 나. 정부기반의 비사법적 구제절차

UN 기업과 인권이행지침은 비사법적 구제절차를 강조하고 있다. 이것이 사법적 구제절차를 대체하는 것은 아니지만, 적어도 비사법적 구제절차가 갖는 장점이나 유용성이 있음에도 불구하고 충분히 인식되거나 활용되지 못하고 있다는 것이다. 정부기반의 비사법적 구제절차는 주로 행정적 및 입법적 구제절차를 의미한다. 비사법절차는 사안에 따라서는 사법절차보다 구체적이고 신속하게 문제를 해결할 수도 있다. 하지만 비사법적 구제절차는 종종 그다지 효과성이 없다는 비판을 받고 있다. 이행지침은 비사법적 구제절차가 효과성을 가

59) 대법원 1983. 3. 22. 선고 81도2545 판결, 무역거래법위반.

지기 위해서는, 정당성, 접근가능성, 예측가능성, 형평성, 투명성, 권리와 양립 가능성, 지속적 학습기회로서의 절차, 참여와 대화 등의 요건이 충족되어야 한다고 기술한다.

이런 점들을 고려해본다면 현재 우리나라에서 가용한 국가기반의 고충처리 장치로서는 국가인권위원회 및 국내연락사무소(NCP)가 운영하는 진정절차 등을 검토할 만하다.

#### 다. 비정부기반의 고충처리제도

고충처리장치가 늘 정부에 의해서 제공되는 것은 아니다. 기업이 자체적으로 고충처리장치를 제공할 수도 있고, NGO나 특정 산업계에서 고충처리장치를 제공하고 기업이 참여하는 방식이 될 수도 있다. 이행지침은 특히 현장차원의 고충처리장치의 중요성을 강조하고 있다. 현장차원의 고충처리절차는 기업의 인권존중책임과 관련하여 두 가지 핵심기능을 수행한다.

첫째, 기업의 지속적인 인권 실사(상당주의의무 이행)의 일부로서 부정적 인권영향의 식별에 도움을 준다. 그 이유는 기업활동에 의해서 인권적으로 영향을 받는다고 믿는 사람으로부터 관련 정보를 제공 받을 수 있기 때문이다. 이 의제기의 경향과 유형을 분석함으로써 기업은 구조적인 문제를 식별할 수 있으며 자신의 실무를 그에 따라 적응시킬 수 있다. 둘째, 이런 절차로 인해 기업은 고충이 일단 식별되면 조기에 직접 그 고충을 처리하고 그 부정적 영향을 시정할 수 있게 되며, 그럼으로써 침해가 더 심각해지거나 고충이 확대되지 않도록 할 수 있다.

#### 라. 국제사회가 제공하는 구제절차

국제사회는 인권보호를 위한 여러 절차를 제공하고 있다. 거의 대부분이 국가에 의한 인권침해로부터 개인을 보호하기 위한 절차들이지만, 이들 절차는 활동하기에 따라서는 기업에 의한 인권침해를 방지하는 도구로 활용될 수 있다. 이러한 관점에서 기업에 의한 인권침해의 피해자가 이용 가능한 국제적 차

원의 구제절차를 살펴보고자 한다.

### (1) 조약에 기반 한 절차

유엔은 국제인권법을 제정하면서 국가에게 인권의 존중, 보호, 증진, 충족의 의무를 부과하고 있다. 이중 특히 중요한 9개의 조약을 유엔 핵심인권조약으로 본다. 여기에는 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종차별에 관한 국제규약, 여성에 관한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약, 고문 및 그 밖의 잔혹한 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약, 아동의 권리에 관한 협약, 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약, 장애인의 권리에 관한 협약, 강제실종으로부터 모든 사람들의 보호를 위한 국제협약 등이 이에 속하고, 이에 부속하는 선택의정서가 중요하다. 물론 이러한 조약은 국가를 의무의 주체로 하는 것이며, 따라서 기업에 의한 인권침해가 발생했다고 해서 이러한 조약이 직접 기업에게 적용되어 기업을 제재하거나 피해자를 구제하는 근거로 이용될 수 없다. 하지만 국가는 스스로 이러한 조약상의 권리를 침해하지 말아야 할 뿐만 아니라, 기업을 포함한 사인이 인권을 침해하는 것을 방지해야 할 의무가 있기 때문에, 일정한 경우에는 기업에 의한 인권침해에 대해서 국가가 국제법상 책임을 질 수 있다. 이런 점에서 기업은 간접적으로 국제인권법의 적용을 받는다고 할 수 있다.

이러한 규범은 각각 규범의 실효성을 담보하기 위한 절차로서 조약의 준수와 이행을 감시하는 절차를 가지고 있다. 이러한 역할은 주로 전문가로 구성된 각 조약의 조약기구(treaty body)가 담당하고 있다. 위의 조약에 의하면 조약을 비준한 국가는 정기적으로 조약의 이행상황에 관한 보고서(state report)를 제출해야 한다. 조약기구는 제출된 보고서를 검토하고, 필요한 경우 대표의 파견을 요청하여 설명을 듣는다. 그리고 조약기구는 제출된 보고서를 검토한 결과를 결론적 고찰(concluding observation) 또는 코멘트 형식으로 채택한다. 이 절차에서 NGO는 병행보고서(parallel report)를 제출하여 의견을 개진할 수 있다. 예컨대 기업에 의한 인권침해가 발생했고, 그와 관련하여 국가가 인권보호의무를 다하지 않았다고 판단한다면 그러한 의견을 서면으로 제출할 수 있는 것이다.

특히 위의 9개 조약 중에 5개의 조약에서 조약기구는 개인으로부터 이의 (complaint)제기를 접수하는 절차를 가지고 있다. 여기에는 시민적 정치적 권리 위원회, 인종차별철폐위원회, 여성차별철폐위원회, 고문방지위원회, 장애인위원회 등이 그것이다. 원래 이런 절차는 국가에 의한 침해로 시정하기 위한 절차이지만, 기업에 의한 침해가 있고 국가가 보호의무를 태만히 했다고 판단된다면, 개인이 조약기구에 이의를 제기할 수 있다. 이때 이의를 제기할 수 있는 사람은 직접 피해자 개인 또는 그의 동의를 얻은 제3자이다. 이의제기를 위해서는 실명으로 직접 피해를 입은 자가 해야 하며 다른 국제적 또는 지역적 구제절차가 부재해야 하며, 권리남용이 아니어야 하고, 국내적 구제절차가 소진되어야 한다는 여러 조건이 붙는다. 그리고 제소 후에 그것이 검토되고 인권침해 사실이 인정되면 그에 대한 결정을 내리고 공개한다.

지금까지 기업에 의한 인권침해에서 피해자나 NGO가 이러한 절차를 이용한 사례는 많지 않다. 현재로서는 이러한 절차가 열려 있으며, 나름의 잠재력이 있다는 것을 지적하는 것에 그칠 수밖에 없다.

## (2) 유엔 현장에 기반한 절차

유엔현장은 국가의 인권보호의무와 관련하여 국가의 행동을 감시하는 몇 가지 절차를 가지고 있다. 이런 절차는 기업에 의한 인권침해를 시정하는 도구가 될 수 있다.

### (가) 보편적 정기 검토절차(UPR, Universal Periodic Review)

유엔은 모든 회원국 대상을 대상으로 매 4년 6개월마다 UPR을 하고 있다. UPR 대상국은 인권준수상황에 대한 보고서를 제출해야 하며 이는 동료국가에 의한 검토(peer review)방식으로 검토된다. 해당국가는 그 결론에 대해서 수용할 수도 있고 거부할 수도 있지만, 수용한다면 국가 스스로 권고된 내용을 실천해야 한다. NGO도 이 절차에 병행보고서를 제출하는 등의 방식으로 기여하거나 참여할 수 있다.

이 절차도 기업에 의한 인권침해에서 이용될 수 있다. 즉, NGO나 피해자는 UPR절차에서 기업에 의한 인권침해를 방지할 국가의 의무가 방기되었다는 점을 지적하고 문제를 제기할 수 있다.

### (나) 인권이사회의 특별절차

인권이사회의 특별절차는 주로 5명 전후의 전문가로 구성되며 특별한 임무를 부여받아서 활동을 한다. 사안별로 임무가 부여되기도 하고 국가별로 임무가 부여되기도 한다. 이들은 인권침해에 관한 정보를 수집하고 분석하며, 문제된 지역의 정부를 지원하기도 하고, 사안이 심각한 경우 유엔에 경고를 받거나 희생자를 옹호하는 일을 한다. 이들은 개인으로부터도 고충을 직접 접수하기도 하고, 긴급한 사안에서는 국가에 긴급호소를 하기도 하고, 언론을 통한 국제여론에 호소하기도 한다. 특별절차는 인권이사회가 부여한 임무에 의해서 정해지지만, 활동은 매우 유연하며 광범하다. 활동의 결과는 보고서로 작성되는데, 보고서 자체가 법적 효력을 갖지는 않지만, 공식적으로 채택되고 많은 경우에 공개되기 때문에 그 자체만으로도 사실상의 영향력을 행사할 수 있다. 이런 절차는 기업에 의한 인권침해가 동반된 사안의 경우에도 이용될 수 있다.

### (3) ILO 절차<sup>60)</sup>

1919년에 설립된 국제노동기구는 ILO기준의 준수를 감시하는 두 종류의 절차를 가지고 있다. 하나는 회원국이 정기적으로 제출하는 보고서에 대한 정규 감시체계이고, 다른 하나는 특별감시절차로서 여기에는 이의제기절차가 포함되어 있다. 이중 특히 후자는 기업에 의한 인권침해를 시정하는 절차로 응용될 수 있다.

60) 한국은 ILO 협약의 경우 2013년 10월 현재 28개의 협약을 비준하였다. 이중, 4개 분야의 8개 핵심 협약(fundamental conventions)은 차별금지와 아동노동금지에 대한 협약만을 비준하였고, 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호), 결사의 자유 및 단결권 보호협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)은 가입하지 않았다. 노동 관련 제도 및 정책에 본질적으로 중요한 문제를 다루는 4개의 거버넌스 협약(Governance Convention)에는 근로감독(농업)협약(129호)을 제외한 모든 협약을 비준했다.

결사의 자유위원회는 1951년에 설치되어 지금까지 2,700건을 검토했다. 협약비준에 상관없이 회원국이면 모두 이 위원회에 피소될 수 있다. 이 절차에서 제소자는 정부와 사용자/노동자 조직이며, 개인은 제소할 수 없다. 결사의 자유를 침해한 것으로 드러나는 경우 위원회는 개선을 권고하고 그 내용을 공개한다. 그 외에 ILO 헌장 제24조와 제25조에 따른 대표절차(representation procedure)와 제26조에 따른 조사위원회(Commission of Inquire) 절차가 있다. 이들 절차에서도 개인은 제소할 수 없다. 하지만 노동자 조직을 통해서 제소하는 길이 열려있기 때문에 노동인권 침해의 경우에 사용가능성이 없지 않다고 하겠다.

이러한 ILO절차가 직접 기업을 구속하는 것은 아니지만, ILO회원국 또는 비준국은 노동자들의 권리를 보호해야 할 의무를 지니므로, 기업은 간접적으로 ILO협약의 준수 의무를 갖게 된다. 다만 정부의 범위반이 드러나더라도 권고를 발하는 것에 그치고, 개인에 의한 직접 제소가 허용되어 있지 않다는 것은 이 절차를 이용하는 장애이다.

#### (4) OECD 다국적기업 가이드라인

앞서 살펴본 OECD 다국적기업 가이드라인은 기업에게 인권존중의무를 명시적으로 부여하고 있다. 아울러 가이드라인은 다국적 기업이 가이드라인을 위반한 혐의가 있는 경우에 그에 관한 이의신청을 접수하고 처리하는 절차를 가지고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인 위반을 둘러싼 분쟁해결절차를 “구체적 사안”(specific instances)이라고 하는데, 이 절차를 담당하는 기관이 국내연락사무소(NCP)이다. 국내연락사무소는 사건을 접수하고, 조사하며, 조정/중재자로서 문제의 해결을 도모하고, 양측이 합의하지 못한 경우 성명서를 발표하거나 권고사항을 발표함으로써 기업에게 압력을 행사한다. 가이드라인의 내용에 대한 해석을 둘러싸고 논란이 있는 경우에 OECD투자위원회는 유권해석을 한다. 그러나 이 위원회는 구체적 사건에 대한 판단을 하는 사법적 작용을 하는 것은 아니고, 가이드라인의 의미를 선명히 하는 데 그친다.

2013 NPC운영규정 개정전에 한국 NCP는 외국인투자촉진법에 따라 구성된 외국인투자실무위원회이며 사무국은 산업통상자원부 투자정책과에 설치되어

있었다. 그리고 한국 NCP가 통계를 제시하지 않고 있어 정확한 수치는 알 수 없으나 2001년 이래 한국 NCP에 접수된 사건은 20건을 넘지 않는 것으로 보인다. 그만큼 활발하게 운영된다고 보기 어렵다. 하지만 기업에 의한 인권침해와 관련한 분쟁에 대해서 공식적인 분쟁해결절차를 제공한다는 점에서 큰 의미를 지닌다고 하겠다.

#### 4. 요약 및 소결

이상에서 해외진출 한국기업의 인권침해와 관련하여 현재 가용한 규범 및 이용현황에 대해 개관해 보았다. 이러한 규범은 해외진출 한국기업이 인권침해했는지 여부를 판단하는 근거가 될 수 있으며, 또한 이들에 의한 인권침해가 발생한 경우에 이용할 수 있는 구제절차를 제공하는 것들이다. 아울러 이들 기업에 의한 인권침해와 관련하여 국가가 어떤 규범적 의무를 지는지를 보여주는 것들이다. 여기에는 경성규범(hard law)에 해당하는 것도 있지만, 연성규범(soft law)에 해당하는 것도 있다.

먼저 경성규범에 대해서 보면, 현재로서 기업의 인권존중책임은 직접 국제법적 근거를 갖는다고 보기는 어렵다. 기업은 국내법—모국법 또는 주재국—의 법규를 준수해야 하지만, 모국법의 역외적 적용은 제한적이고, 주재국의 법은 기업에게 적용되지만 개도국의 경우 주재국의 법이 국제기준에 미치지 못하거나 그나마 법의 집행이 미진한 경우가 있기 때문에 그에 의거하는 것은 많은 문제를 낳을 수 있다.

결국 현재로서는 기업과 인권과 관련하여 연성규범의 역할에 기대해야 하는 상황이다. 연성규범으로는 ILO 삼자선언, OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔 글로벌콤팩트, 유엔 기업과 인권 프레임워크와 이해지침, ISO 26000 등이 중요하다. 이들 규범은 경성규범과 같은 집행장치를 가지고 있지는 않지만 기업이 준수해야 할 인권책임을 구체화하고 있으며, 국제적 규범으로서 사실상의 권위를 가지고 있다고 할 수 있다. 따라서 해외진출 한국기업이 해외에서 인권을 침해했는지 여부를 판단함에 있어서, 이를 유의미한 근거로 삼을 수 있다. 특히

이들 규범은 유엔 기업과 인권 프레임워크의 발표 이후에 내용적으로 서로 수렴하는 모습을 보이면서, 국제적으로 표준화된 기업과 인권규범의 양상을 보이고 있다. 이들 규범에 의하면 모든 기업은 국제적으로 널리 인정된 인권—즉, 국제인권법에서 널리 인정되고 있는 모든 인권—을 존중할 책임이 있으며, 그러한 인권의 침해에 연루되는 것도 회피해야 한다. 그리고 기업은 인권존중의 입장을 보여주기 위한 실사(상당주의의무 이행)절차를 운영해야 한다.

절차와 관련해서는 국가의 사법절차를 이용하는 방법과 국가 및 비국가의 비사법절차를 이용하는 방안이 검토되었다. 하지만 해외에서 발생한 기업의 인권 침해 사건에 대해 모국에서 구제를 받는 현행법의 절차나 비사법절차는 아직 매우 낮은 수준이다. UN 기업과 인권 이행지침은 이러한 문제들을 지적하고 구제절차의 효과성을 높이도록 권고하며 그 방안을 제시하고 있다. 그 외 국제인권법에 따라 국가가 부담하는 인권보호의무의 일환으로 제공되는 절차들이 제한적이거나 기업에 의한 인권침해의 구제절차로 이용될 수도 있다. 하지만 전체적으로 보면, 이용하기가 매우 불편하고, 효과성 면에서 많은 비판의 여지가 있다고 하겠다.

---

---

### III

---

---

## 해외 한국기업의 인권침해에 대한 실태조사

---

---

1. 조사의 배경과 조사의 방법	79
2. 문헌조사	81
3. 방문 조사	109
4. 소결	215



## I. 조사의 배경과 조사의 방법

### 가. 조사의 배경

문헌연구를 통하여 해외에 진출한 한국기업의 인권침해에 대한 큰 그림을 그려보고자 했다. 산업별로 혹은 지역 내지 국가별로 인권침해를 유형화 할 수 있는지 여부도 확인해 보고자 했다. 또한 문헌 연구를 통해서 드러난 결과를 통해 사실관계가 분명히 드러날 필요가 있는 사례를 선정하여 방문 실태조사를 수행하고자 했다.

이러한 문헌연구를 통해 지난 10여년 동안 한국기업들이 세계 각지에서 환경, 노동, 선주민 등 다양한 인권침해에 연루되어 왔다는 사실을 확인하였다. 그러나 선행연구의 분석과 인터넷을 통한 자료의 확보로는 한국기업의 인권침해실태를 확인하는데 한계가 있다. 우선, 선행연구의 경우 2000년대 중반 이후 정확한 실태조사가 이루어진 바가 없을 정도로 빈약하다. 그리고 인터넷에 기반한 자료의 확보는 폭넓은 자료의 확보가 가능하다는 장점은 있으나, 구체적인 사실관계를 확인하기 위한 객관적이고 충분한 자료가 되지 못하는 못한다. 왜냐하면 언론기사의 경우 지면의 제약 때문에 서술 자체가 충분하지 않은 경우가 많고, 관점에 따라 서술되어 있기 때문에 객관성을 담보하기 어렵다. 또한 주민·노동자·사용자·NGO 등 다양한 이해관계자들의 진술을 통해 사실관계를 다각적으로 분석할 필요가 있는데 이러한 점에서 인터넷을 통한 문헌조사는 한계를 노출한다.

따라서 본 연구진은 해외, 특히 아시아 지역의 세 개 국가를 선정, 직접 방문하여 실태조사를 하기로 결정하고, 문헌조사결과와 관련국 NGO 네트워크에 대한 질의를 통해 다음과 같은 세 국가를 선정하였다.

먼저 필리핀의 경우, 한국기업이 가장 오래전부터 진출한 국가이고, 투자액도 꾸준할 뿐만 아니라 최근 들어 다시 늘어나는 추세를 보이며, 다양한 업종이 진출하였기 때문에 한국기업의 활동과정에서 발생하는 인권침해 문제의 일반적 유형을 확인, 분석할 수 있을 것으로 판단했다. 두 번째로 미얀마의 경우,

최근 들어 한국기업진출이 가장 활발한 국가 중 하나일 뿐만 아니라, 대규모 프로젝트가 진행중인 국가이기 때문에 최근의 현황과 대규모프로젝트에 의한 인권침해문제를 분석할 수 있을 것이라 판단했다. 마지막으로 우즈베키스탄의 경우, 인권 리스크가 높은 지역에서 공기업이 공급망에서의 인권침해에 연루되었는지 여부를 확인할 필요성이 있다는 특수성을 주목하였다.<sup>61)</sup>

## 나. 조사의 방법

문헌 연구는 2000년부터 국내외 언론에서 다루어진 내용을 수집하는 것으로부터 시작하였다. 국외 자료는 영어로 된 기사는 물론이고 중국어나 스페인어 등으로 온라인 검색을 하였다. 또한 연구자들의 가지고 있는 서로의 해외 네트워크를 이용하여, 현지에서 활동하는 NGO에 유선이나 이메일 등으로 한국기업의 인권침해 실태에 대해서 조회하였다. 또한 전세계에 있는 KOTRA 지부에 설문지를 보내 현지에서 알려진 한국기업의 인권침해에 대한 거칠게나마 정보를 수집하였고, 이와 같이 수집된 정보를 토대로 유선으로 직접 연락을 해서 더 자세한 자료를 얻어 보려고 하였다. 처음에는 전반적인 조사를 하다가 일정기간이 지난 다음에는 조사 대상 국가를 57개국으로 한정해서 위 국가를 위주로 조사를 수행했다. 이렇게 선정한 과정을 살펴보면, 우선 2012년 수출입은행 통계를 가지고 한국기업이 50개업 이상 진출한 국가(내지 100만달러 이상 투자한 국가)를 선정한 후에 2012년 국제투명성기구 발표 국가별 부패인식지수에서 상위 25위를 제외하였다.

방문 실태조사의 경우 연구진을 세 조사팀으로 나누어 각 팀이 하나의 국가를 담당하는 것으로 하고, 조사 방법은 각 팀이 자율적으로 판단하도록 하였다. 다만, 일반적인 경우 표본 선정을 통한 양적 조사 방식은 인권침해현황을 파악하는데 적절하지 않고, 심층적인 진술 확보를 통한 문제점 분석이 방문 실태조사의 주된 목적이기 때문에, 개방형 설문과 충분한 응답시간을 배분하여 개별 진술자의 진술내용을 충분하게 확보하는 것에 초점을 맞추기로 하였다. 그리고 각 연구진은 Guidelines on International Human Rights Fact-Finding Visits and

61) 해당 국가의 선정사유에 대하여는 개별 장에서 보다 자세하게 설명하였다.

Reports(The Lund-London Guidelines) 및 Human Rights Watch 등이 제시하는 Fact Finding guidelines를 숙지하는 교육을 진행하였다.

## 2. 문헌조사

### 가. 기존에 조사된 사례 연구

해외진출 한국기업의 인권침해에 관한 기존 연구 및 자료는 많지 않다. 주로 국제민주연대를 비롯하여 국내외 NGO나 노동조합에서 발간한 자료집을 통해 해외진출 한국기업의 인권침해 사례가 소개되어 왔다. 국제민주연대 홈페이지의 ‘인권과 기업’자료실(<http://www.khis.or.kr>)에 들어가면 해외진출 한국기업의 인권침해 사례가 소개된 보고서 혹은 자료집 형태로 문헌들을 확인 할 수 있다.

〈표 Ⅲ-1〉 해외진출 한국기업사례를 다룬 보고서 및 자료집 목록

연도	제 목
2001년	멕시코 한국기업 <국동인터내셔널> 현지조사 보고서
2002년	노동자, 아동노동 착취 월드컵 후원 초국적기업 반대 공동행동 자료집
2003년	해외한국기업과 인권현황 백서
2004년	인도네시아, 필리핀 현지워크샵 자료집
2005년	동남아진출 한국기업 노동탄압 실태조사 보고서
2008년	해외한국기업대응 토론회 자료집
2009년	한국 (공)기업의 해외에너지개발과 NCP의 문제점 및 개선방안 자료집
2010년	포스코 인디아 오디사주 제철소 프로젝트 현지조사보고서(요약판)
2011년	아시아지역 한국기업의 인권침해 사례 및 대응방안 모색
2011년	해외자원개발, 문제와 대안모색을 위한 토론회 자료집

출처: 국제민주연대 홈페이지의 ‘인권과 기업’자료실(<http://www.khis.or.kr>)

위의 자료들 중에서 2003년도에 국가인권위원회의 인권단체협력사업의 하나로 출간된 “해외한국기업과 인권백서”<sup>62)</sup>는 1993년부터 2003년도까지 확인된

62) <http://www.khis.or.kr>

해외진출 한국기업의 인권침해 사례들을 해외 언론의 기사와 외국NGO가 발행한 보고서 및 국내 자료에 기초하여 수집 및 정리한 것으로 한국에서는 최초로 해외진출 한국기업의 인권문제를 종합적으로 조망했다는 점에서 주목할 만하다.

또한 2005년도에 당시 민주노동당 단병호 의원실과 민주노총이 동남아시아 지역에 진출한 한국기업의 노동탄압 실태를 현지 노동조합과 공동으로 조사하고 펴낸 보고서는 한국의 노동조합과 현지 노동조합이 한국기업의 인권침해 문제에 대해 공동조사 및 대응을 한 내용을 정리한 것으로서, 구체적인 노동권 탄압 사례 들이 포함되어 있다<sup>63)</sup>. 2005년도 이후에는 종합적인 연구조사 보고서 대신에 각 사례별로 인권침해 실태 및 대응에 대해 다루고 있다. 문헌자료로 확인할 수 있는 해외진출 한국기업의 인권침해 사례들 중에서 가장 정리가 잘 되어 있는 것은 다음의 3가지인데, 여기서 간략히 정리하면 다음과 같다.

### (1) 필리핀 의류기업 ○○사

○○사는 필리핀 가비테(Cavite) 수출 공단에 위치해 있으며 의류를 생산하는 기업이다. 모기업의 이름이 여러 차례 바뀌었으며 현재 청산과정에 있다. 그러나 필리핀의 의류기업인 ○○사는 여전히 운영 중에 있다.

#### (가) 인권침해 내용

○○사의 노동자들은 2003년부터 노동조합을 결성하려 하였으나 회사는 이를 지속적으로 방해하였다. 필리핀 노동법에 따라 노조를 결성하여 필리핀 대법원으로부터 2007년 11월에 합법노조라는 최종 판결까지 받았으나 회사는 단체협상을 거부하였다. 이에 노조는 관련법에 따라 2006년 9월 25일부터 파업에 돌입하였다. 파업과정에서 경찰과 회사의 용역업체 경비원들에게 폭행을 당했고, 파업에 참여한 노조원 200명이 해고당했다. 2006년 9월부터 노조는 공장 앞에서 천막을 치고 농성을 지속하다가 2007년 8월 6일에, 무장괴한들이 노숙중인 여성 노조원 2명을 납치해 공장 바깥에 버리는 일이 발생하여 농성을 해제하였다.

63) <http://www.khis.or.kr>

### (나) 인권침해 대응 및 진행상황

2007년 8월에 노조원들이 무장괴한에 의해 납치당하는 일이 발생 한 이후, 2007년 9월에 노조지도부 1인과 현지에서 노조를 지원하는 노동단체(노동자지원센터) 활동가 1인이 한국을 방문하였다. 그리고 본사 앞에서 항의 시위개최 및 경영진과 면담을 하였다. 그후 노조와 노동자지원센터는 국제민주연대와 민주노총과 공동으로 모기업을 OECD 다국적기업 가이드라인 위반으로 한국연락사무소(NCP)에 진정을 제출하였다. 2007년 11월에는 한국변호사 2인과 국제민주연대 활동가 1인이 필리핀 현지를 방문하여 관련 증거를 수집하고 회사 및 필리핀 정부와 면담하였다. 그러나 한국연락사무소에 증거를 제출하고 수차례 중재절차 진행을 요청했음에도 필리핀 현지에서 관련 소송이 진행 중이라는 이유로 한국연락사무소는 중재 절차를 진행하지 않았다. 회사 역시 노조와의 대화를 계속 거부하였다. 2011년 4월에 다시 노조지도부 1인과 노동단체 활동가 1인이 한국을 방문하여 약 3주 동안 본사 앞에서 항의시위를 개최하고 면담을 요구하였고 아울러, 한국연락사무소를 만나 중재절차를 진행해줄 것을 요구하였다. 그러나 한국연락사무소와 회사는 노조의 대화 및 중재 요구를 일축하였고, 현재 노동조합은 조합원의 생계유지를 해결할 길이 없어 투쟁을 중단한 상황이다.

이 사례는 한국 언론에도 해외진출 한국기업의 대표적인 노동권 침해사례로 수차례 보도가 되었다. 한국연락사무소는 2009년도 국정감사와 2011년도 국가인권위원회 정책 권고에서도 이 사안에 대한 진정 건 처리가 지연되는 것에 대한 지적이 있었음에도 현재까지 이에 대한 입장을 내놓지 않고 있다. 또한 이 사례는 국제적으로 한국연락사무소가 제대로 기능하지 않고 있는 사례로 알려져 있다.<sup>64)</sup>

64) 국제인권단체인 International Federation for Human Rights가 2012년도에 발간한 ‘인권침해에 대한 기업의 책임(Corporate Accountability for Human Rights Abuses)’에는 2007년에 한국연락사무소에 제출된 필리핀의 한국기업 ○○사 진정에 대해서 현지에서 소송이 진행되고 있다는 핑계로 6년이 지나도록 한국 연락사무소가 중재를 포함한 아무런 조치를 취하지 않은 사례로 지적하고 있다.

## (2) 인도에 제철소 건립 프로젝트를 진행하는 OO사

OO사는 2005년에 인도 오디사(Odisha)주정부와 1,200만 톤 규모의 제철소 및 항구를 포함한 부대시설과 철광산 개발이 포함된 대규모 개발프로젝트에 합의하고 MOU를 체결하였다. 총 12조원이 투여되는 이 사업은 한국 역사상 최대 규모의 해외투자 사업으로 한국과 인도는 물론 국제적인 주목을 받게 되었다.

### (가) 인권침해 내용

제철소 건설로 인해 약 22,000명의 현지 주민들이 이주를 해야 함에도 주민들은 회사와 주정부가 사전에 주민들과 충분한 협의과정을 거치지 않았다고 주장하고 있다. 회사와 주정부가 제안한 이주 및 보상에 대해서도 주민들은 현재 수입의 2년 치 밖에 해당되지 않는다면 거부하고 있다. 2007년부터 프로젝트를 둘러싼 주민들 사이의 갈등으로 인해 폭력사태가 발생하여 현재까지 4명의 주민이 사망하고 수 백 명이 부상당하였다. 2012년도에 국제인권 네트워크인 ESCR-NET과 뉴욕대 법대 국제인권 클리닉이 공동 조사하여 2013년 6월에 발표한 현지조사 보고서<sup>65)</sup>에 따르면, 인도 경찰당국도 수차례 주민들의 시위를 폭력적으로 진압하고 주민들에 대해 날조된 형사고발을 남발하여 주민들을 마을 밖으로 나올 수 없게 만들었다. 2008년에 인도 정부의 조사위원회가 제철소 건설지역이 인도의 삼림권 보호법(Forest Rights Act)에 의해 사전에 주민들의 동의를 득해야 하는 지역이라는 결과를 발표했음에도 인도 정부는 사업을 강행하고 있어서 주민들이 크게 반발하고 있다. 2011년부터 현지 주민들은 토지를 수용해서 포스코에 넘기려고 하는 당국의 마을 진입을 막고 있는 상황이다. 강제 이주위협으로 인해 주민들은 정상적인 생활을 하지 못하고 있는 것은 물론, 체포 위협으로 인해 외부로 나가지 못해 의료서비스도 받지 못하고 있는 것으로 조사보고서는 밝히고 있다.

### (나) 인권침해 대응 및 진행상황

한국에서는 국제민주연대 활동가 1인과 민주노총 활동가 1인이 2008년 4월

65) 보고서의 한글 요약본은 국제민주연대 홈페이지(<http://www.khis.or.kr/>)에서 확인 가능하다.

에 현지조사를 하였고, 2010년 8월에도 국제민주연대 활동가 1인과 공익변호사 2인이 현지를 방문하여 인권침해 실태를 조사하였다. 수차례 프로젝트로 인한 인권침해 방지대책을 요구하는 기자회견도 회사 빌딩 앞에서 개최하였다. 국제사회에서도 이 문제가 다국적기업의 대규모 개발 사업으로 인한 인권침해의 대표적인 사례로 간주되어 다양한 대응이 진행 중이다. 2012년 10월에, 인도와 한국 NGO는 물론 네덜란드와 노르웨이 NGO는 이 제철소 프로젝트에 대해 OECD 다국적기업 가이드라인 위반으로 한국과 네덜란드 및 노르웨이 연락사무소에 진정을 제출하였다. 네덜란드와 노르웨이 연락사무소에 진정을 제출한 이유는 네덜란드와 노르웨이 연기금이 이 기업에 투자하고 있기 때문이며 투자사에도 인권존중을 요구하기 위함이었다. 2013년 5월에 노르웨이 연락사무소는 자국의 연기금에 대해 인도 현지주민들에 대한 충분한 인권보호 대책이 마련되지 않았다는 이유로 가이드라인 위반 결정을 내렸다<sup>66)</sup>. 네덜란드 연락사무소는 이 사안의 인권침해 여부에 대해 회사와 주민들 간의 입장이 엇갈리고 있으므로 이에 대한 국제공동조사단을 여러 차례 제안하는 등 적극적인 모습을 보여 왔다. 그러나 한국연락사무소가 국제공동조사단 구성을 거부함에 따라 2013년 9월에 네덜란드 연락사무소는 네덜란드 연기금이 적극 이해관계자들 간의 대화를 주선하라는 권고를 내리고 사안을 종결하였다<sup>67)</sup>. 한국연락사무소는 2013년 6월에 제기된 인권침해 문제는 인도당국의 문제이기 때문에 진정 건을 종결하겠다고 결정하였다. 이에 대해 진정에 참여한 한국과 인도 및 네덜란드와 노르웨이 NGO들은 한국 연락사무소가 국제공동조사단을 통한 사태 해결 및 중재역할을 포기함으로써 OECD 다국적기업 가이드라인 연락사무소로서의 기능을 다하지 못했다고 비판하였다.

2013년 10월 1일에는 유엔의 8개 인권 영역(식량권/주거권/건강권/극심한 빈곤/식수 및 위생/평화로운 집회와 결사의 자유/공정하고 민주적인 국제질서/다

66) The Norwegian National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2013, Final Statement: COMPLAINT FROM LOK SHAKTI ABHIYAN, KOREAN TRANSNATIONAL CORPORATIONS WATCH, FAIR GREEN AND GLOBAL ALLIANCE AND FORUM FOR ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT VS.POSCO (SOUTH KOREA), ABP/APG (NETHERLANDS) AND NBIM (NORWAY). Oslo: The Norwegian NCP

67) <http://www.oecdguidelines.nl/>

국적기업과 인권)의 특별보고관 및 전문가그룹들이 공동성명을 발표하고, 이 제철소 프로젝트가 인권침해의 우려가 높음에도 주민들의 인권보호 대책이 마련되지 않음을 지적하였다. 해당 기업에 대해서는 인권보호 대책이 마련될 때까지 사업을 잠정 중단할 것을 권고하고 한국정부에도 해외 진출 한국기업의 활동에 있어서 인권침해가 일어나지 않도록 적절한 조치를 취해 줄 것을 요구하였다<sup>68)</sup>.

### (3) 뉴질랜드에서 조업하면서 인도네시아 선원들의 인권을 침해한 OO사

뉴질랜드의 배타적 경제수역에는 많은 한국 원양업체들이 조업을 하고 있다. 2010년 8월에 한국의 한 원양어선이 침몰하면서 한국 원양어선의 열악한 인권 상황이 알려진 후부터 뉴질랜드 당국과 시민사회는 뉴질랜드 경제수역에서 조업하는 외국 원양어선들에 대한 실태조사에 들어가게 되었다. 그리고 2011년 6월 19일에 침몰한 원양어선과 같은 회사가 운영하는 다른 원양어선에서 32명의 인도네시아 선원들이 한국인 선원에 의한 인권침해를 견디지 못하고 뉴질랜드로 탈출하면서 이 사안은 국제적으로 크게 알려지게 되었다.

#### (가) 인권침해 내용

인도네시아 선원들은 현지 인력 중개업체를 통해 계약하면서 뉴질랜드 법에 따른 최저임금에 대해 고지 받지 못한 채 저임금을 받기로 하고 노동계약을 체결하였다. 또한 이들은 수수료와 과도한 담보를 인력업체에 제공하는 등 부당한 처우를 받아왔다. 원양어선에서도 한국인 선원들에 의한 일상화된 언어적·물리적 폭행의 피해를 입었다. 특히, 일부 한국인 선원은 인도네시아 선원들을 성희롱하고 성폭행을 시도하기까지 하였다. 장시간 노동과 부실한 식사 및 노동조건도 한국 원양어선에서는 공통적으로 나타나는 사항이었다. 이 사안을 조사한 뉴질랜드 정부의 조사보고서<sup>69)</sup>에 따르면 이러한 인권침해는 한국 원양어선에서만 발생한 것이라고 지적하고 있다. 뉴질랜드 현지에서 인도네시아 선원들에게 도움을 제공한 현지 인권활동가는 문제가 된 한국 원양업체로부터 협

68) <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13805&LangID=E>  
 69) Ministry of Agriculture and Forestry NZ., 2012. Report of the Ministerial Inquiry into the use and operation of Foreign Charter Vessels. Wellington

박을 받았다고 주장하고 있으며, 이 사안을 조사하기 위해 방문한 미 국무부의 루이스 시드바카(Luis CdeBaca)도 위 회사가 사설탐정을 고용해 미행했다는 의 제기했다. 선원들이 6~8개월 동안 일을 했음에도 1~2개월분의 임금밖에 받지 못하여 체불임금 지급을 요구하며 뉴질랜드에 머물자, 업체는 선원들에게 임금을 지불했다는 서류를 보여주고 귀국을 종용하였다. 그러나 국제민주연대 활동가와 공익법센터 어필의 변호사들이 당시 인도네시아에 가서 조사한 바에 따르면, 위 임금지급 서류는 위조되었고 체불임금은 지불되지 않았다.

### (나) 인권침해 대응 및 진행상황

2011년 6월에 선원들의 탈출 소식이 알려진 후에, 한국 시민단체들은 2011년 8월에 해당 원양업체 본사 앞에서 기자회견을 개최하는 것을 시작으로 본격 대응에 나섰다. 2011년 10월에 국제민주연대 등 3개 단체는 이 사안에 대해 국가인권위원회에 진정을 제출하였다<sup>70)</sup>. 또한 2011년 12월에 인도네시아 현지를 방문하여 원양어선에서 탈출하여 귀국한 3명의 선원들로부터 증언을 청취하고 증거를 수집하였다. 2012년도 미 국무부 인신매매 보고서는 한국 원양어선에서 일하는 인도네시아 선원들의 사례를 노예노동의 한 예로 지적하는 일도 있었다. 2012년 4월에 국가인권위원회는 진정 건을 각하하는 대신에 원양어선 대책 마련을 요구하는 정책 권고를 발표하였다. 한국정부는 2012년 5월에 정부합동조사단을 꾸리고 대응에 나섰다. 2012년 6월에 인도네시아 선원 2명과 인도네시아 활동가 2명이 한국을 방문하여 해양경찰청에 한국인 선원과 회사를 폭행과 임금체불 및 사문서위조혐의로 고발하였다. 아울러 정부 합동조사단과 국가인권위원회 등과 면담하였다. 그러나 원양업체는 선원들과의 만남에 응하지 않은 것은 물론, 정부가 해당 업체 측에 체불임금을 지급할 것을 요청하는 등 중재를 시도했음에도 이에 응하지 않았다. 해경이 조사한 이 사건에 대해 기소 의견으로 부산지검에 송치하자 해당 업체는 2012년 6월부터 선원들에게 접근해 체불임금 지급을 대가로 소송 취하에 합의해 줄 것을 요구하였다. 경제적 어려움을 겪고 있는 선원들은 체불임금에 대한 부분만 고소 취하에 합의하는

70) 해외한국기업에서 발생한 인권침해 사안임에도 대해 국가인권위원회 진정이 가능했던 것은 1) 한국국적의 배는 한국 영토로 간주되기 때문에 국가인권위원회의 조사 관할이었고, 2) 국가인권위원회는 성희롱 문제에 대해서는 민간업체 조사가 가능하기 때문이었다.

줄 알고 서명하였으나, 회사는 모든 민형사상 고소 취하에 합의하는 서명을 선원들로부터 받아내어 부산지검에 제출하였다. 부산지검은 회사가 보낸 합의서를 근거로 2012년 11월에 기소유예 처분을 내렸다. 이에 선원들의 소송을 대리한 공익법센터 어필과 공익인권법재단 공감은 선원들이 서명한 합의서가 선원들의 의사에 반하는 것이며, 부산지검의 기소유예에 대해 문제를 제기하며 항고를 하였으나 2013년 10월 다시 일부에 대해서 불기소결정 등이 나왔다.

## 나. 문헌조사 방법

문헌 조사는 연구원들이 지역 및 국가별로 분담하여 각각 2000년도 이후에 발생한 한국기업의 인권침해 사례에 대해 리서치를 하였다. 2003년도에 발간된 ‘해외한국기업과 인권백서’ 이후 전 세계를 상대로 한국기업의 인권침해 사례에 대해 조사를 실시한 것이다.

사례를 수집하기 위해 연구진은 연계를 맺고 있는 해외 네트워크를 통해 한국기업의 인권침해 사례를 공유해 줄 것을 요청 하였다(해외 네트워크에 보낸 편지에 대해서는 부록 1 참조). 또한 2000년도 이후의 다뤄진 기사들을 살펴보았다.

문헌 조사는 주로 인터넷 기사와 해외 NGO의 조사보고서를 살펴보았고, 해외 네트워크를 통해 받은 자료를 검토하였는데, 이 중에 출처가 불분명한 사안은 숨아 내는 작업을 거쳤다. 그리고 이미 대응 중이거나 국내에 많이 알려진 사례보다는 그동안 알려지지 않은 사안들을 찾는데 주력하였다. 그 결과, 한국 시민사회단체 및 노동조합 등에 이미 알려진 사례들도 포함되기는 하였으나 중남미를 비롯하여 그동안 파악하지 못했던 사례들이 다수 발견되었다.

추가적으로 해외에 진출한 한국기업의 정보를 가장 직접 접하고 있는 KOTRA의 82개국 9개 지역본부에 근무하는 직원들을 대상으로 KOTRA 본사를 통한 온라인 설문조사도 함께 실시하였다(설문지에 대해서는 부록 3 참조). 조사는 2013년 7월 29일에 국가인권위원회를 통해 설문조사를 요청하여, 8월 20일경에 설문에 대한 KOTRA의 답변을 받게 되었다. 회신된 답변에 대해서는 연구진이 10월 24일에 전화로 설문응답에 대한 보완조사를 실시하였다.

〈표 Ⅲ-2〉 KOTRA 지역본부 별 온라인 설문조사 회신국가 현황

회신국가
영국, 스페인, 독일, 이탈리아, 폴란드, 헝가리, 루마니아, 벨기에, 오스트리아, 스웨덴, 그리스, 네덜란드, 크로아티아, 덴마크, 프랑스, 체코
러시아, 우크라이나, 카자흐스탄
중국, 대만
일본
인도, 방글라데시, 필리핀, 호주, 태국, 라오스, 싱가포르, 미얀마, 뉴질랜드, 파키스탄, 캄보디아, 베트남, 카타르, 아랍에미리트, 사우디아라비아, 알제리, 요르단, 터키, 이집트, 쿠웨이트, 이란
콩고, 수단, 남아프리카공화국, 케냐
미국, 캐나다
과테말라, 페루, 멕시코, 콜롬비아, 아르헨티나, 칠레, 베네수엘라, 에콰도르

총 57개국 86명의 KOTRA 직원이 설문에 대해 답을 하였는데, 그 결과를 살펴보면 현지 한국기업의 인권침해여부에 대해 13명(15.1%)이 인식하고 있다고 답하였으며, 인권침해 문제가 파악된 국가는 중국, 인도, 베트남, 네덜란드, 헝가리, 미국, 멕시코, 과테말라 총 8개국으로 나타났다. 업종별로는 기타 제조업 부분(35%)이 인권침해 사례가 가장 많이 발생하고 있으며 의류봉제업(17.6%), IT산업 및 전자통신업(17.6%), 자동차 산업(11.6%), 음식료품 제조업(5.8%), 금융서비스업(5.8%), 소매 및 소비재 판매업(5.8%) 순으로 파악되었다. 인권침해에 연루된 방식을 살펴보면 직접 연루되는 경우가 전체 11건(64.7%)으로 가장 많았고, 공급망(Supply Chain)을 통해 간접적으로 연루된 곳은 단 1건으로 공급망을 통한 인권 침해 사례가 상대적으로 많이 파악되지 않고 있음을 알 수 있다. 인권침해에 대한 구체적인 내용으로 노동인권의 경우 임금 미지급 또는 체불(20%)이 가장 많았고 시간외 근무수당 미지급(16%), 인종, 성별, 피부색, 언어, 출신, 종교 등에 따른 채용 및 근무조건 등에 대한 차별(16%)이 뒤를 이었으며, 비노동인권의 경우 사상, 양심, 종교의 자유 침해와 사생활 및 비밀보장에 대한 침해가 각 1건이 파악되었다. 그러나 한국기업의 인권침해여부에 대해 인식하고 있다고 응답한 사람이 전체 중에 13명에 지나지 않아, KOTRA를 통한 인권침해 실태 파악이 크게 조사에 유의미한 정보를 제공해 주지 못하고 있다. 따라서 아래에서는 문헌 조사 가운데 인터넷 기사와 해외 NGO의 조사보고서, 해외 네트워크를 통해 얻은 자료를 중심으로 살펴보려고 한다.

## 다. 조사를 통해 나타난 국가별 인권침해 사례

### (1) 인도

인권침해를 추론할 수 있는 자료의 내용	출처	비고
<p>제철기업○○가 인도의 오디사(Odisha)주에 2005년부터 추진중인 대규모 제철소 사업에 대해 현지주민들이 반대하고 있다. 주민들은 제철소로 인한 강제이주로 생존권이 위협받고 있다고 주장한다. 인도 경찰은 수차례 반대시위를 하는 주민들을 무력으로 진압하였고 이 과정에서 다수의 부상자가 발생하였다. 또한 사업의 찬반여부를 두고 주민들간의 충돌로 지금까지 4명이 사망하였다.</p>	<p>"35 Injured in ***'s proposed steel plant site in Orissa", The Economic Times, June 29 2009                  "Indian farmers protest massive steel plant", Aljazeera, 19 Jul 2011                  "Land acquisition for Posco continues", The Hindu, 6 Feb 2013</p>	<p>한국 언론에서는 주로 기업의 입장에서만 보도되어옴. 2013년 3월29일에 KBS 미디어어비평은 언론의 국내기업에 대한 보도행태에 문제를 제기하였다.  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=-fZ5L_ykDI">http://www.youtube.com/watch?v=-fZ5L_ykDI</a></p>
<p>완성차기업○○가 2009년과 2010년에 노동자들이 노조인정과 해고자 복직 등을 요구하며 파업을 수차례 벌였고 회사는 노동원들을 해고하였다. 경찰에 의해 시위를 하던 노동원 300명이 체포되기도 하였다.</p>	<p>"300 *** workers arrested", The Economic Times, May 6 2009                  "Strike at *** India plant ends", Reuters, Jun 9 2010</p>	<p>한국의 노동조합에서 현지노동자와 상황을 공유하고 대응하고 있다.</p>
<p>2012년 6월에 국내 전자업체에 납품하는 전자하청기업○○에서 정규직 전환을 요구하는 비정규직을 해고</p>	<p>"2012 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights - India", 6 June 2012, United Nations High Commissioner for Refugees</p>	
<p>전자기업○○ 공장에서 2009년 11월에 유독가스가 누출되어 노동자들 60명이 쓰러지고 병원에 입원. 15명이 중태에 빠짐. 이 내용이 국내 언론에 보도되자 아 기업은 지게차가 연소된 경미한 사고이며 중태에 빠진 노동자는 없다고 해명하였다. 그러나 이를 조사한 현지 연구자는 인도의 각종 현지 언론보도를 통해 많은 노동자들이 위급한 상황에 놓여 있다고 보도 되었다고 제반박 하였다.</p>	<p>"Workers in Electronics Industry in India: The case of ***", Asia Monitor Resource Centre, 6 Sep 2013                  "67 Noida Employees Of *** Hospitalized After Gas Leak", Indianews, 8 Nov 2013</p>	<p>해당기업은 지게차가 연소된 경미한 사고이며 중태에 빠진 노동자는 없다고 해명하였다.</p>

(2) 중국

인권침해를 추론할 수 있는 자료의 내용	출처	비고
2010년 3월에 전자기업○○의 중국공장 근로자 100여명이 임금 및 근로환경 관련해 시위를 하였다.	남방도시보, 20 Mar 2010 http://www.0eeeee.com/a/20100302/853160.html	
2011년 6월에 타이회사○○의 중국공장의 노동자 400여명이 임금 인상을 요구하며 파업을 하였다.	ENorth, 17 Jun 2011 http://auto.enorth.com.cn/system/2011/06/17/0065763502.shtml	
2011년 12월에 전자기업○○ 중국 공장의 근로자 수천명이 연말 보너스 관련 파업을 실시하였다. 근로자 8,000명이 파업에 동참해 이 기업의 난징 소재 공장 부분을 폐쇄하였다.	"Thousands strike at ** Display China plant," Financial Times, 28 Dec 2011	
중국노동감시(China Labor Watch)가 2012년 8월에 발표한 조사 결과에 따르면 전자기업○○의 중국협력업체에서 아동노동 사실 밝혀져. 1차 조사로 16세 미만 아동 7명이 전원 같은 부서에서 일하고 있었고, 추가 조사 시 다른 부서에 아동 50~100명이 근무 중인 것으로 추정된다. 본 기업의 중국공장 내 불법아동노동 사실 적발에 이어 다수 공장 내 근로자 초과근무시간이 100시간이 넘는 것으로 밝혀졌다. 프랑스 3개 시민 단체(Peoples Solidarity NGOs, Sherpa and INDECOSA-CGT)가 2013년 2월에 본 기업의 중국공장 내 아동노동 등 불법노동관행을 이유로 소송을 제기하였다. 본 기업이 105개 중국공장 내 불법노동관행 적발 사실 인정하고 해당 공장에 2년의 시정기간 부여하기로 결정하였다. 이는 4주간 중국공장을 조사한 결과 초과근무 및 결근이나 지각에 대한 벌금 부과 등 일부 근로기준 위반 사실은 밝혀졌다. 하지만 아동노동 관련 증거 발견되지 않았다고 밝혔다.	Caixun, 07 Sep 2012 http://economy.caixun.com/content/20120907/NE037f08.html "***'s Supplier Factory Exploiting Child Labor", China Labor Watch, 06 Aug 2012 "Complaint against *** in France for breach of its ethical", All Voices, 26 Feb 2013 "*** unearths illegal work practices at Chinese suppliers," The Guardian, 26 Nov 2012	해당기업은 아동노동 증거가 발견되지 않았다고 주장하고 있으나 이를 폭로한 China Labor Watch는 아동노동이 사용되었다는 조사결과를 신뢰할만한 것이라고 반박하고 있다.

(3) 캄보디아

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2005년 3월에 문을 닫은 섬유기업○○의 노동자 1300명이 퇴직 수당을 달라며 시위를 하였다. 시위를 해산하려고 캄보디아 경찰이 소총을 발사하고 전기 곤봉을 사용하였다.</p>	<p>"1,300 workers protest to demand redundancy payment," Workers's Liberty, 4 Mar 2005                  "CAMBODIA: Police Open Fire to End Factory Protest," Corp Watch, 22 Feb 2005</p>	<p>2005년도, 동남아진출 한국기업 노동탄압 실태 조사 보고서에서도 언급되어 있다.</p>
<p>2013년 1월에 월 최저임금을 \$61에서 \$93으로 올리고 초과근무수당 등을 요구 하기 위해 프놈펜 섬유기업○○ 지역의 한국계 의류 공장에서 파업을 벌이던 300여명의 시위대가 한국대사관에 청원서를 제출하였다.</p>	<p>"Workers petition Korean government" The Phnom Penh Post, 22 Jan 2013</p>	
<p>2009년 3월에 한국계 섬유기업○○ 의류공장이 문을 닫는 바람에 1000여 명이 임금을 제대로 받지 않고 쫓겨났다.</p>	<p><a href="http://www.csr-asia.com/index.php?id=13207">http://www.csr-asia.com/index.php?id=13207</a></p>	
<p>2013년 5월에 Kratie, Sambor 지방의 100여명 이상 시위대가 경제적 토지양여 제도로 땅을 잃은 것에 항의해 한국계 목재회사 앞에서 3일간 시위를 계획 하였다.</p>	<p>"Villagers camp out to protest 'land grab,'" The Phnom Penh Post, 7 May 2013</p>	
<p>2008년과 2009년에 걸쳐 한국계 바이오연료 공장에서 배출된 폐기물이 samrong 호수의 물고기를 집단 폐사시킨 것으로 추정하고 있으나 캄보디아 정부에서는 실험결과를 발표하지 않고 있다. 또한 어민들과 농민들의 생계가 위협받고 있다.</p>	<p>"Silence on Toxin Test Results," The Phnom Penh Post, 15 Oct 2009                  "Dead Fish Raise Suspicions," The Phnom Penh Post, 2 Sept 2008</p>	<p>'아시아지역 한국기업 인권침해 사례 및 대응' 토론회 자료집에도 소개되어 있다.                  "MH Ethanol:Case study of a Korean agro-industrial investment in Cambodia," 국제민주연대, 28 Dec 2011</p>
<p>2009년 10월, 프놈펜 외곽에 위치한 한국소유 섬유 의류공장에서 노동자 500명 이상이 실종제에 노출되어 실신 증상을 보였다. 이는 두 달 사이에 4번째 있는 일이다.</p>	<p>"Workers Faint from Pesticide," The Phnom Penh Post, 14 Oct 2009</p>	
<p>2011년 11월, 캄보디아 프놈펜 외곽에 위치한 한국 소유의 섬유 공장 노동자들이 노조대표의 절도혐의 기소 취소, 복직을 요구하는 파업을 시작했다.</p>	<p>"Cambodian garment workers strike at big brand supplier," Reuters, 30 Nov 2011                  30/us-cambodia-garmets-tdUSTRE/ATOWT20111130</p>	<p>노동조합대표나 간부가 절도혐의를 받는 사례는 한국기업에서 자주 발생하였다.</p>

(4) 필리핀

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>섬유기업 ○○의 노동자들이 회사가 노동조합을 인정하지 않자 2006년 9월 25일에 파업을 하였다. 시위를 벌이는 도중에 사설 경찰원과 경찰로부터 공격을 당해 부상을 입었다. 또한 2007년 5월에는 무장괴한으로부터 살해위험을 받았다.</p>	<p><a href="http://www.business-humanrights.org/Categories/Regions/Countries/AsiaPacific/SouthKorea?sort_on=publication&amp;batch_size=10&amp;batch_start=8">http://www.business-humanrights.org/Categories/Regions/Countries/AsiaPacific/SouthKorea?sort_on=publication&amp;batch_size=10&amp;batch_start=8</a>                      “*** factory workers assaulted, fired for going on strike,” Maquila Solidarity Network, 01 Nov 2006                      “PHILIPPINES: Police exploit filing of libel and other charges to further intimidate workers on strike,” Asian Human Rights Commission, 11 Jan 2007</p>	<p>필리핀 가비테 수출공단에 위치한 업체로 노조를 결성 하였으나 회사가 단체협상을 거부하였다. 2007년 9월, 한국 NCP에 OECD가이드라인위반 진정을 제출, 한국에 본사가 없다는 이유로 한국NCP가 기각 하였다.</p>
<p>섬유기업 ○○의 필리핀 현지법인의 노동자들이 2006년 9월 25일부터 노조인정을 요구하는 파업과 시위를 하였다. 경찰과 사설경찰의 공격을 받았으며 2007년 6월에는 노조원 2명이 무장괴한에 의해 납치되었다.</p>	<p>“Issue: Korean textile companies’ labour abuses in the Philippines,” OECD Watch</p>	<p>2007년 9월, 한국NCP에 OECD가이드라인위반진정을 제출하였다. 그러나 한국NCP는 7년째 진정에 대한 판단을 보류하고 있다.</p>
<p>2009년 5월에 환경단체들, 한국의 무역기업○○의 필리핀 금광사업 재개 관련해 해양오염 및 파괴 관련 영향 확인 필요 주장하였다. 리푸리푸 금광 소유권, 호주 기업 파산선고 후 다른 업체 및 관공서로 이전하였다.</p>	<p>“As mining operations resume in Rapu-Rapu, Albay: Probe on marine pollution from mining project starts anew,” Piplinks, 30 May 2009</p>	
<p>2006년부터 조선소 건설 업체의 노동자들이 열악한 노동환경으로 30명이상이 숨진 것을 포함해 5천 여 건의 산재 사건이 발생했다. 이 때문에 노동자들이 근무 환경 개선을 위해 노조 결성을 추진하고 있다.</p>	<p>“Workers Continue to Die at the Hanjin Shipyards in the Philippines,” Australia Asia Worker Links, 2 June 2013                      “Hanjin Shipyard: Hell on Earth,” CBCP-NASSA, 12 Oct 2010</p>	<p>필리핀 상원에서도 2009년에 이 문제에 대해 청문회를 개최하는 등, 지속적으로 필리핀 현지에서 문제가 제기되고 있다.</p>

(5) 미얀마

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>가스개발업체○○사와 자원관련 공기업이 2004년부터 본격적으로 미얀마의 아리칸 주 앞바다에서 개발하고 있는 천연가스사업이 개발지역의 군사화를 심화시키고 토지몰수, 강제노역 등 현지주민들의 피해가 우려된다. 주민들에게 충분한 토지보상이 이뤄지지 않아 주민들의 생계가 위협받고 있으며, 주민들과의 사전협의 없이 공사가 진행되어 피해를 입고 있고 가스시설 주변 농토가 피해를 입었으나 적절한 보상을 받지 못하였다. 적절한 토지보상을 받지 못한 주민들이 2013년 5월에 시위를 벌였으나 시위를 벌인 주민 10명이 미얀마 당국에 의해 구금되었다.</p>	<p>“Demonstrators Protest ***, Shwe Gas Project,” The Irrawaddy, 15 Nov 2006  <a href="http://www.earthrights.org/publication/there-no-benefit-they-destroyed-our-farmland">http://www.earthrights.org/publication/there-no-benefit-they-destroyed-our-farmland</a>  <a href="http://www.shwe.org/drawing-the-line/">http://www.shwe.org/drawing-the-line/</a></p>	<p>2009년 2월에 미얀마 및 국제 인권단체와 한국 시민사회단체 및 노동조합이 한국연락사무소에 두 기업을 OECD가이드라인 위반했다며 진정을 제출하였다. 그러나 진정 접수 후, 1개월 만에 한국연락사무소는 해당기업들이 가이드라인을 위반하지 않았으며 조사 없이 시안을 종결하였다(71).</p>
<p>2012년 5월에 미얀마 수도 양곤지역 소재 제조업체○○의 신발공장 근로자 300명 이상, 근무 중단하고 공장구내에서 시위 벌여 임금 지급 요구하였다.</p>	<p>Striking Workers at the *** Footwear Factory in the Hlaing Thayar Industrial Zone No.2,” Mizzima Photo  <a href="http://www.irrawaddy.org/archives/5097">http://www.irrawaddy.org/archives/5097</a></p>	
<p>2012년 5월 9일부터 양곤인근의 제조업체○○의 공장에서 1,950명의 노동자들이 임금인상을 요구하며 파업을 벌이고 있다. 이들은 한국인 직원이 미얀마 직원에 폭력을 가하고 괴롭혔다고 주장하였다.</p>		

71) 한국연락사무소에 진정한 국제인권단체인 Earth Rights International과 가스개발 반대운동단체인 SHWE GAS MOVEMENT는 한국 연락사무소의 종결결정에 비판하는 보도자료를 발표하였다. (OECD 다국적기업 지침서의 구체 사례 절차에 의거하여 한국국내 연락사무소에 미얀마가스개발에 대한 이의제기 제출-인권과 환경보호 촉구. 2012. 4. <http://www.khis.or.kr/>)

(6) 방글라데시

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2010년 12월에 한국의 섬유업체○○의 방글라데시 공장 근로자 수천 명이 임금인상을 요구하며 파업. 파업 중 최소 3명 사망, 250명 부상하였다. 한국의 국제민주연대에서 해당 기업에 폭력시태 관련 명확한 진상 규명 요구하였다.</p>	<p>"Three Die in Bangladesh Garment Wage Protests," Voice of America, 11 Dec 2010                      "Probe slams Korean firm over strike," UCA News, 17 Feb 2011</p>	<p>해당기업경우에는 2003년도 해외한국기업과 인권백서에서도 노동조합을 결성하려는 노동자들을 탄압한 사례가 소개되어 있다. 2011년 2월에 국제민주연대 활동가 1인과 공익번호사 1인이 방글라데시 현장 조사활동을 펼쳤다. 자세한 내용은 2011년도에 국내 언론에 보도되었다. <a href="http://h21.hani.co.kr/arti/cover/cover_general/29286.html">http://h21.hani.co.kr/arti/cover/cover_general/29286.html</a></p>
<p>방글라데시 섬유산업 내 노동조합 결성은 대체로 지지당하거나 주도자에 대한 해고조치가 이뤄졌다. 2007년 섬유업체○○은 용역을 고용해 노조 결성자들을 위협하였다.</p>	<p>"2007 Annual Survey of violations of trade union rights - Bangladesh," International Trade Union Confederation, 9 Jun 2007</p>	<p>ITUC에서 2007년에 펴낸 방글라데시 노동 상황 보고서에 두 개의 한국기업이 노조결성을 방해하고 용역을 고용해 위협한 사례로 소개되었다.</p>
<p>2007년에 방글라데시 섬유산업○○ 내 노동조합 결성은 대체로 지지당하거나 주도자에 대한 해고조치가 이뤄지고 있고 2009년에는 여성노동자의 옷을 벗기고 폭행하는 사례도 있었다.</p>	<p>"2009 Annual Survey of violations of trade union rights - Bangladesh," International Trade Union Confederation, 11 Jun 2009                      "2007 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights," ITUC OSI IGB</p>	
<p>2012년에 의류공장 근로자 수천명, 방글라데시 수도지역 인근 소재 공장의 감원조치로 경찰과 충돌이 벌어졌다. 섬유업체○○ 역시 100명이 해고당해 시위에 나섰다.</p>	<p>"Garment workers protest in Bangladesh over job cuts," The Hindu, 3 Dec 2012</p>	

(7) 베트남

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2013년 4월에 화진품업체○○ 베트남 법인이 초과 근무가 힘든 임신한 노동자들을 해고하고 3년 동안 고열한 여자 노동자들이 임신하는 것을 금지시킨 바 있다. 이러한 조치는 불법적일뿐만 아니라 비인간적인 조치로서 현지에서 큰 비난과 논란을 불러오고 있다. 이로 인해 일천여명의 노동자가 시위에 나섰다.	"Workers strike against mistreatment in Hanoi industrial park," DTI NEWS, 09 APR 2013	회사는 죽각 사태를 피약하고 후속조치를 취하겠다고 당시 이 문제에 대해 질의한 국제민주연대 측에 밝혔다. 사측이 잘못을 인정하고 사태 해결에 나섬에 따라 노동자들은 업무에 복귀하고 일단락 되었다.
2007년 2월에 임금 인상과 노동 조건 개선 등을 요구하며 4,500명의 노동자가 시위를 하였다.	"Workers strike at Korean-owned factory in Vietnam," Talk Vietnam, 02 Feb 2007	
2007년 5월에 노동자들이 임금 인상 시위를 하였다.	"Workers Struggles: Asia, Australia and the Pacific," World Socialist Web Site, 19 May 2007	
2008년 10월에 섬유업체○○ 노동자 1000명이 임금 인상 시위를 하였다.	"Vietnam/Korea," Asia Monitor Resource Centre, 15 Oct 2008	
2010년 12월에 섬유업체○○ 2만명 노동자들이 일을 거부하며 임금 인상 시위를 하였다.	"24,000 workers at 2 South Korean plants in Vietnam strike over pay," whats on Xiamen, 25 Dec 2010	

(8) 스리랑카

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2003년 5월에 스리랑카 소재 한국 섬유기업○○, 근로자외의 합의 없이 공장 폐쇄해 근로자 57명 실직하였다.	"SRI LANKA: Workers Rights - Korean Factory Closes in Sri Lanka," Asian Human Rights Commission, 07 May 2003	2003년 해외한국기업과 인권백서에서도 다뤄졌다.

(9) 인도네시아

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2012년 11월에 한국 굴지의 두 전자업체가 매년 수십명이 사망하는 등 노동환경이 열악한 광산에서 생산된 주석을 사용한다고 인정하였다.	"Death metal: tin mining in Indonesia," The Guardian, 23 Nov 2012	국제환경단체 지구구의 벗 (Friends of Earth)과 가디언이 공동으로 조사하여 보도하였다.
2013년 4월에 자원개발업체○○가 소유했던 해저파이프로 인해 항구의 원만한 입항이 어렵게되었다. 과거부터 문제로 지적됐지만 개선하지 않았다.	"Business urges removal of *** pipe," The Jakarta Post, 06 Apr 2013	
2012년 4월에 발표된 보고서는 개발업체○○이 PT Inti Agrindod 지분의 85%를 구입하여 웨스트파푸아에 4만 헥타르의 기름야자나무 플랜테이션 개발에 대한 허가를 취득했다고 한다. 제지업체○○은 2011년 PT Plasma Nuffiah Marind Papua의 지배주식을 사들여 산업용 목재 플랜테이션을 위한 67,700 헥타르 개발계획을 진행시키고 있다. 인도네시아 정부의 플랜테이션 농업으로 농민들이 강제 이주 등의 인권침해가 우려된다.	"An Agribusiness Attack in West Papua: Unraveling the Merauke Integrated Food and Energy Estate," West Papua Media Alerts, 25 Apr. 2012 "실육의 섬' 파푸아 원주민 신부 "죽을지언정 대화 포기안해," 한겨레 뉴스, 13 Mar. 2013 <a href="https://www.hani.co.kr/arti/society/religious/577918.html">https://www.hani.co.kr/arti/society/religious/577918.html</a>	2013년도 제 16회 지학순정의 평화상 수상자로 웨스트 파푸아 출신의 넬레스 테베이 신부가 선정되었다. 웨스트 파푸아는 인도네시아 정부에 의해 탄압을 받아온 곳으로 인권침해가 빈번하게 일어나고 있다.
2012년도 10월에 전자업체○○ 노동자들이 노동조합을 설립하려 하였으나 회사의 회유와 압박으로 노조 설립을 취소하였다. 열악한 노동조건으로 화학 물질에 노출된 것으로 의심되는 노동자들이 2012년까지 폐렴으로 사망하였다.	"Workers' Struggle in *** Electronics Indonesia," Asia Monitor Resource Centre, 06 Sep 2013	해당기업은 노동자들이 폐렴으로 사망하지 않았으며 노동조합 설립을 방해하지 않았다고 반박하고 있다.

(10) 라오스

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2012년 8월, 라오스 정부, 민간기업과 메콩강 유역 수력발전소 건설 및 운영 계약 체결해 사야부리 댐(Xayaburi dam)과 함께 갈모디아 등 하류지역 국가들의 반발 불러일으키고 있다. 댐 건설 계약을 체결한 건설사○○측, 시공시기는 미확정이나 사업 관련 세부계획은 확정된 상태이다. 환경단체 측은 라오스 정부의 환경영향평가 결과 미공개 조치는 개발사업 관련 규제법 위반 주장하고 있다.	"More Lao dam deals inked," The Phnom Penh Post, 25 Oct 2012	메콩강 유역의 개발문제에 대해서는 한국의 ODA Watch가 해당 지역을 방문하여 조사를 하였다. <a href="http://www.odawatch.net/?docume nt_sl=28128&amp;category=241&amp;mid=artidesth">http://www.odawatch.net/?docume nt_sl=28128&amp;category=241&amp;mid=artidesth</a>

(11) 우즈베키스탄

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>면화제조업체○○은 우즈베키스탄에서 3번째 규모의 면화제조 공장을 보유하고 있다. 우즈베키스탄의 면화사업은 국가적인 수출산업이지만 수확기인 9월에 아동들을 강제로 동원하여 목화를 수확하고 있어서 국제적으로 우즈베키스탄 면화에 대한 보이콧 캠페인을 하고 있다. 2013년 들어서 국제사회는 이 업체에 대해 아동노동이 근절될 때까지 우즈베키스탄 면화를 수출하지 말 것을 강력히 요구하고 있다.</p>	<p>"UZBEKISTAN: H&amp;M strengthens cotton commitments," Just Style, 29 Jan 2013                      "Asian Textile Mills Circumventing Boycott of Uzbekistan's Cotton," International Labor Rights Forum, 20 Nov 2008                      "***: Stop Profiting from Forced Labor &amp; Start Respecting Workers," Cotton Campaign, 09 Aug 2013                      "OO공사, 수처심을 가져라," 한겨레 21, 17 Jun 2013</p>	<p>한국의 한 공기업도 지폐제조용 면필포를 수입하기 위해 우즈베키스탄 협지에 해당 기업과 공동으로 회사를 설립하였으나 아동노동으로 사용된 면화로 인해 비난을 받고 있다.</p>

(12) 키르기스스탄

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2001년 자료로, 한국인 소유의 양파 농장에서 아동 노동이 일어났다고 되어 있다.</p>	<p>"Child Labour in Kyrgyzstan," IPEC, 2001</p>	

(13) 브라질

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2011년 11월에 전자업체○○ 노동자가 근로계약 체결 등 신체 이상을 호소하였다. 브라질에 진출한 국내 대기업의 업체들은 현지 문화를 이해 못하고 유사한 문제가 발생하고 있다고 지적하였다. 브라질 노동자들 “유린 ○○ 공장에서 개지름 일했다”, 과도한 노동착취로 인플라마비, 무디스크, 우울증 유발, 이 업체는 소송 제기한 90명 이상의 노동자들에게 노동 학대를 중단하겠다고 약속하고 28만7000달러의 보상금 지불하였다.</p> <p>2013년 8월에는 브라질 노동부가 동일 업체 마나우스 공장에서 직원들에게 충분한 휴식 없이 장시간 혹독하게 근무를 시켜 노동법을 어겼으며 지난 9일 사측을 대상으로 2억5000만 헤알(약 1210억원)의 배상금을 청구하는 소송을 제기하였다. 브라질 노동부와 검찰은 현지 직원이 매일 15시간 근무하고 이중 일부는 최장 10시간을 서서 일해 등 통증과 근육 경련 등을 호소하고 있다고 주장했고 또 32초 동안 휴대전화 1대를 조립하고 6초만에 TV 조립을 끝내야 하는 등 무리한 업무속도를 강요한 혐의도 받고 있다.</p>	<p>“Empresas coreanas são acusadas de exploração no Brasil,” Estadão, 18 Nov 2011</p> <p>“*** is sued over poor working conditions in Brazil,” ZD Net, 16 Aug 2013</p>	

(14) 온두라스

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2009년에 현지를 조사한 노동단체의 보고서에 따르면, 온두라스의 한국자본 의류회사에서 일하는 노동자들의 실태를 다음과 같이 서술하고 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대부분의 노동자들은 아침</li> <li>- 언어적 폭력, 신체적 폭력, 과도한 업무, 더러운 환경, 한 공장에 수백명의 노동자들이 밀집되어 일하고 있다.</li> </ul>	<p>“La sindicalista hondureña, Reyna E. Domínguez, denuncia la situación de las mujeres en las maquilas,” Reder Cristianas, 02 Dec 2009</p>	

(15) 아르헨티나

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2011년 1월, 한 한국 자본의 농업회사가 75년 동안 20여명의 마을 주민들이 살던 땅에 단일 농작물 심을 땅 확보하려고 지방정부에 로비를 하였다는 사실이 보고되었다. 멘도사의 자원부는 이 회사에 1200헥타르에 달하는 숲의 나무를 벨 수 있도록 허락하였고, 이를 막기 위한 농민들의 대항은 계속 되었다. 그러자 이 회사는 정치적인 "압력"과 용역 깡패까지 동원하여 주민들을 협박 하였고, 심지어 주민들을 차로 포위하여 물과 음식공급까지 차단해 버렸다. 경찰들은 아무 조치도 취하지 않았다. 시위를 하던 한 농부는 토지 몰수가 주민들의 터전을 빼앗을 뿐만 아니라 단일농작은 땅을 황폐화 시켜 환경오염까지 야기 시킬 것이라고 하였다. 멘도사 지역만 해도 한국자본과 스페인 자본의 유입으로 인한 주민들과의 대치가 36건이나 있다고 한다.</p>	<p>"Una nueva: coreanos también atacan a campesinos, en Mendoza," Lavaca, 01 Dec 2011</p>	

(16) 파나마

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2011년 자료로, 한국의 자원개발 관련 공기업을 위해 파나마 대통령 채굴을 허가했다가 원주민 반발에 법을 바꾸었다.</p>	<p>"UPDATE 2-Inmet says Panama mine project not hit by law repeal" REUTERS, 07 Mar 2011</p>	

(17) 페루

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>Savia Peru는 탄화수소의 수출과 생산을 하는 회사로 석유회사인 Ecopetrol of Colombia과 한국의 에너지 관련 공기업에 의해서 2009년에 설립되었다. 2012년 3월, 석유추출을 반대하던 2000명가량의 Frente de Defensa de la Bahía y Provincia de Sechura회원들이 이 회사의 공청회를 막기 위해서 행진을 하다가 경찰서로 진입하였고 이러한 대처 과정에서 1명이 죽고 13명이 부상을 당하였다. Savia Peru에서 2008년의 석유가 페루 북쪽 해안에 유출되었다. Savia는 석유 관련 인프라 관리도 잘 하지 못했을 뿐 아니라 방출 사건 후에 수습하려는 노력을 보이지 않았다. 지난 달 Sechura만 환경오염 방지를 위해 Savia에 대항한 시위가 있었다.</p>	<p>"La empresa colombo-coreana *** condena los actos de violencia en Perú" SDNoticias, 27 Mar 2012</p>	
<p>2002년 5월에 미주개발은행이 지원하는 페루 아마존 우림지역 가스 및 석유개발사업이 환경을 파괴할 우려가 크다며 환경단체들이 지원 중단을 요구하였다. 가스개발 사업 컨소시엄에 한국의 에너지업체○○가 참여하고 있다.</p>	<p>"ENVIRONMENT: Activists Urge Banks to Shun Peru Gas Project" INTER PRESS SERVICE, 13 May 2002</p>	

(18) 아이티

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2012년 7월에 뉴욕타임즈는 섬유업체○○이 미주개발은행과 미국정부의 지원을 받아 아이티에 건설하는 산업단지에 대한 문제점을 지적하였다. 산업단지 건설로 인해 주민들이 이주해야 하며, 이 업체가 니카라과와 과테말라 공장을 운영 하면서 노동권을 탄압한 사례가 있었음을 지적하였다. 또한 산업단지 건설로 환경에 부정적인 영향을 끼칠 것으로 우려된다.</p>	<p>"Earthquake Relief Where Haiti Wasn't Broken" The New York Times, 7 Jul 2012</p>	<p>뉴욕타임즈 기사에 대한 번역본은 국제민주연대 홈페이지에서 확인가능하다. "피해가 없었던 지역에 아이티 지진 재건작업이[뉴욕타임즈]" 국제민주연대 2013.5.22.</p>

(19) 멕시코

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2013년 5월, 노동절 행사의 일부로 96명의 노동자들이 모여 물류회사○○에게 지불되지 않은 임금을 지불하고 부당하게 해고당한 사람들에게(해고 당한지 10년가량 됨) 보상하라고 요구하는 시위를 하였다. 이 회사는 물가 상승률을 반영하지 않는 최저임금을 고수할 뿐만 아니라 부당한 해고와 열악한 노동 조건으로 문제가 되었다. 노동자들은 이러한 요구를 담은 청원서 제출했으나 언어적 장벽으로 인해 회사와의 의사소통 어려워서 일이 잘 진행되지 않고 있다. 게다가 부패한 정치인들은 이 회사의 불법행위를 눈감아 주고 있다.</p>	<p>"Debe empresa coreana 44 mdp a ex trabajadoras del calamar" OCTAVO DIA, 5 Feb 2013</p>	
<p>2008년 11월, 24명의 여성노동자들을 사진 통보 없이 부당하게 해고 시켰다. 이 섬유업 회사는 이들이 일을 잘 하지 못해 회사의 생산성을 향상시키기 위해 해고 시켰다고 했으나 사실은 노동조합 개선행동을 못마땅하게 여겨 부당해고를 강행했다고 보여 진다. 해고된 24명의 여성 노동자들은 노동자들의 인권을 잘 보호해 주지 못했던 기존의 노동조합인 Domingo Arenas를 Sindicato Nacional de Costurero 바꾸려고 하였다. 사건이 점점 커져 멕시코의 노동 복지부가 개입하였음에도 불구하고 회사는 해고된 노동자들에게 복직의 기회를 없을 것이라고 못 박았다.</p>	<p>"Maquiladora coreana despide trabajadoras por cambiar de sindicato" Cimaconoticias, 13 Nov 08</p>	
<p>2012년 6월, Queretaro산업단지에 위치한 한국 전자업체의 남품 업체인 ○○의 사장이 한 직원을 폭행한 후, 부당하게 해고 하였다. 멕시코 노동부에서 조사 후, 일시적 폐쇄 하도록 결정하였다. 일시적 직장 폐쇄는 노동조건이 확보되는 시점까지 지속되었는데, 노동부는 문을 닫고 있는 동안에도 계속 임금 주도록 명령을 하였다. 11월 6일, 남품업체○○과 전자업체○○이 사과하고 노동자들의 근무환경을 제대로 관리하고 멕시코의 모든 법적 조건을 다 충족하겠다고 약속하였고, 노동자들에게 각종 개런티들을 주었고(정규직 전환, 폭행을 가한 사장은 해고되었다.</p>	<p>"Empresas coreanas se disculpan por maltrato a trabajador mexicano" Zócalo, 11 Jun 2012</p>	<p>폭행동영상이 온라인에 올라와 있다. http://www.youtube.com/watch?v=PjUGA_e-02g</p>
<p>2004년도에 멕시코 마킬라도라(수출자유지대) 내 레이노사에 위치한 전자업체 ○○에서 일부 리인을 인수한 ○○사가 고용승계 약속을 지키지 않고 멕시코 노동자 6명을 해고해 국내외적으로 논란이 되었다. 이 공장의 대다수 노동자들은 20년 이상 장기간속자들로 하루 7달러(약 8,400원)의 저임금을 받고 해로운 화학 물질을 다루면서도 안전장치 없이 근무하는 등 열악한 조건에서 일하고 있는 것으로 알려졌다.</p>	<p>"국내기업 멕시코서 노동탄압 논란" 매일노동뉴스, 2004. 03. 08</p>	<p>국내 언론인 매일노동뉴스가 보도하였다.</p>

(20) 체코

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2009년 12월 2일, 한국 자동차 생산업체와 이의 하청업체가 체코 자동차 생산현장에서 무리한 작업과 가혹행위가 있어서 노동자들이 투쟁을 하였다.	"체코의 *** 노동자들이 벌인 비공인파업" 사회주의 노동자연합, 2013.12.09	

(21) 헝가리

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
<p>2007년 제조업체○○는 헝가리 현지 노조와 고용 규정(최대 노동시간 관련 규정) 위반 관련하여 분쟁을 벌였고, 이는 헝가리 당국이 숙련공 훈련 보조금 지급을 중단하는 결과를 초래하였다.</p> <p>이 업체는 2007년 6월에 현지 직원들로 구성된 노조와 산별노조인 화학공업노조(MDSZ)가 노조를 설립한 뒤 이를 인정하지 않는 회사 추과 갈등을 겪었으며, 최근 들어 노조를 공식 인정하였다.</p> <p>헝가리 최대 일간지인 넘서버체는 2007년 이 업체의 노조 문제를 소개하면서 한국 기업들이 조직에 대한 충성심과 근대식 규율을 최우선시하는 이해할 수 없는 문화를 가지고 있다고 비판한 바 있으며, 앞서 한 FM 라디오 방송은 한국 기업과 한국인들을 캄보디아의 독재자 폴포트에 비유해 물의를 빚는 등 한국 기업들의 노조 문화가 현지 언론에 부정적으로 소개되었다.</p>	<p>"*** Faces Trouble in Hungary" The Korea Times, 22 Nov 2011</p> <p>"*** 헝가리법인 노조문제로 곤욕" 연합뉴스, 08.05.14</p>	<p>국내언론인 코리아타임즈에서 보도하였고, 연합뉴스에서 헝가리 현지 언론을 인용하여 보도하였다.</p>
2008년에 전자업체○○의 헝가리법인 노조문제로 곤욕을 맞고 있다. '무노조 경영' 원칙을 고수하고 있는 이 전자 업체 헝가리 법인은 2006년에도 이와 유사한 상황을 맞아 근로자들을 설득하여, 간신히 노조 설립을 막았으나 2년 만에 다시 노조 문제에 맞닥뜨리게 되었다.	<p>"*** 헝가리법인 노조문제로 곤욕" 연합뉴스, 08.05.14</p>	<p>연합뉴스에서 헝가리 현지 언론을 인용하여 한국의 업체 두 곳이 노조문제로 어려움을 겪고 있다고 보도하였다.</p>

(22) 터키

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2013년도 1월에 한국의 두 기업이 만든 합작사에서 일어난 터키에서의 노동탄압 사례가 알려졌다. 사측은 노조에 가입한 노동자를 해고하는 등 부당노동행위를 하였다. 노조파업에 폭력탄압 및 사설경비업체를 동원해 강제해산하였다.	“***, 터키에서 노동탄압 국제 망신” 이코노미세계, 2013.1.18.	

(23) 기타 아프리카 지역

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2013년도에 한국 원양어선업체들이 아프리카 앞 바다에 폐기물을 버리는 등의 물의를 일으켰다.	“위조 어업권·불법 운반·오물 투기... ‘원양어업 대국’ 한국 망신” 경향신문, 2013.04.11	한국원양업체의 불법 폐기물 투척행위로 인해 국제사회에서 비난을 받았다.
2012년 7월 모도에 따르면, 한국의 개발업체○○이 마디카스가르에 기름나무 플랜테이션 농업을 하면서 주민들이 먹을 식량생산이 어려워져 식량위기를 겪고 있다.	“Africa: Growing Africa's Land” allAfrica, 2 JULY 2012	

(24) 미국

인권침해를 추론할 수 있는 자료 내용	출처	비고
2002년에 몰류엄체○○이 미국 알래스카에 매년 수십만 갤런에 달하는 기름 찌꺼기를 불법적으로 방류하여 해안을 오염시킨 혐의로 500만 달러의 벌금을 부과 당하였다.	"Korean shippers admit to years of oil dumping" PLANET ARK, 26 Aug 02	
2013년 6월에 한국 자동차업체의 납품업체인 ○○의 공장에서 냉방이 안 된 작업장 열기 때문에 쓰러져 고통을 호소하는데도 사측이 3시간 동안 방치해 흑인 여성 근로자가 사망하였다. 롬살롱으로 대표되는 한국기업의 진근대적 문화가 미국현지에서 비판받고 있음을 기사는 강조하고 있다. 이 업체가 위치한 조지아주는 마틴 루터 킹 목사가 태어난 곳으로 미국 아프리카계 시민들의 목소리가 강함에도 한국기업들은 흑인사회와 소통하지 않고 있다.	"롬살롱 인가나 미국 땅에서 '한국' 찾는 한국기업" wikitree, 2013.06.28	
2003년 자료로, 철강금속업체인 ○○의 계열사가 공기오염을 일으켰다.	"Big River Zinc to meet with EPA on air violations" Planet Ark, 16 Sep 03	
2013년 자료로, 한국의 자원개발업체인 ○○가 투자한 에리조나 주 로즈몬트 광산 개발이 환경오염을 일으킬 수 있다는 우려가 제기되었다.	"Could Jaguar scratch Rosemont Mine plan?" KGUN9 On Your Side, 27 Jun 2013	

## 라. 조사결과 및 분석

### (1) 해외 진출 한국기업의 인권침해 상황에 대한 윤곽

해외에 진출한 한국기업에 의한 인권침해 상황은 문헌 조사의 어려움에도 불구하고 아래와 같은 윤곽을 그려볼 수 있다. 인권침해에 연루되었다고 소개된 해외 진출 한국기업을 다시 한국표준산업분류표에 기초해서 업종별로 나누고, 그 업종별로 침해가 문제가 되었던 인권의 유형을 정리하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-3〉 업종별로 침해가 문제가 된 인권의 유형

한국기업의 업종(기업수)	침해되었다고 보이는 권리(기업수)
건설업(1)	환경권, 안전한 업무 환경에 대한 권리
광업(3)	환경권(3)
금속 제조업(2)	결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로 부터의 자유, 환경권
농업(3)	아동노동에서 자유로울 권리, 생명·안전권, 생존권(2), 환경권
목재 제조업(1)	재산권, 생존권
바이오 연료 제조업(1)	재산권, 생존권, 신체 및 정신 건강에 관한 권리, 재산권, 생존권
방직업(1)	아동노동에서 자유로울 권리
석유 개발업(2)	생명·안전권, 환경권(2)
섬유 제조업(12)	적정보수에 관한 권리(4), 평화로운 집회를 가질 권리, 일할 권리(6), 결사의 자유(단결권)(5), 비인간적인 대우로부터의 자유(3), 강제이주로 부터 자유로울 권리, 환경권,
신발 제조업(2)	적정보수에 관한 권리 침해(2), 비인간적인 대우로 부터의 자유
어업(1)	환경권
의류 제조업(4)	적정보수에 관한 권리(2), 안전한 업무환경에 대한 권리(2), 비인간적인 대우로 부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 권리,
자동차 부품 제조업(1)	안전한 업무환경에 대한 권리, 비인간적인 대우로 부터의 자유
자동차 제조업(2)	평화로운 집회를 가질 권리, 결사의 자유(단결권), 일할 권리, 비인간적인 대우로 부터의 자유, 적정 노동조건에서 일할 자유
전자부품 제조업(10)	안전한 업무환경에 대한 권리(6), 적정노동조건에서 일할권리(2), 일할 권리(3), 비인간적인 대우로 부터의 자유, 아동노동에서 자유로울 권리, 결사의 자유(단결권)(2), 적정보수에 관한 권리(2)
제철업(1)	평화로운 집회를 가질 권리, 재산권/생존권, 주거의 자유(강제이주로 부터 자유로울 권리), 환경권

한국기업의 업종(기업수)	침해되었다고 보이는 권리(기업수)
조선업(1)	안전한 업무환경에 대한 권리
종이 제품 제조업(1)	생존권, 주거의 자유(강제이주로 부터 자유로울 권리)
천연가스 개발업(1)	강제노동으로 부터 자유로울 권리, 재산권(생존권), 평화로운 집회를 가질 권리
타이어 제조업(2)	적정보수에 관한 권리, 결사의 자유(단결권), 휴식 및 휴가에 관한 권리, 적정노동조건에서 일할 권리
화물 취급업(2)	적정 보수에 관한 권리, 안전한 업무환경에 대한 권리, 일할 권리, 적정 근로조건에서 일할 권리, 환경권
화장품 제조업(1)	일할 권리, 신체 및 정신건강 권리 침해, 비인간적인 대우로 부터의 자유, 평등권

문헌조사 결과를 통해서 인권침해에 연루되었다고 보이는 기업들은 제조업, 화물 취급업, 조선업, 어업, 광업 등 22개 업종으로 분류할 수 있었고, 위 기업들에 의해 침해되었다고 보이는 인권 유형은 환경권, 안전한 업무환경에 관한 권리, 결사의 자유(단결권), 부당 해고 등을 포함하는 일할 권리 등 17개이고, 위 권리를 중심으로 어떤 권리가 어떤 업종에서 침해 되었는가 살펴보면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-4〉 인권 별로 침해에 연루가 된 기업이 속한 업종의 유형

침해되었다고 보이는 권리	관련 한국기업이 속한 업종 (기업수)
환경권	건설업(1), 광업(3), 농업(1), 석유 개발업 (2), 섬유 제조업(1), 어업(1), 제철업(1), 화물 취급업(1)
안전한 업무 환경에 대한 권리	건설업 (1), 의류 제조업(2), 자동차 부품 제조업 (1), 전자부품 제조업 (6), 조선업(1), 화물 취급업(1)
결사의 자유(단결권)	금속 제조업(1), 섬유 제조업(5), 자동차 제조업(1), 전자부품 제조업(2), 타이어 제조업(1)
일할권리	금속 제조업(1), 섬유 제조업(6), 자동차 제조업(1), 전자부품 제조업(3), 화물 취급업(1), 화장품 제조업
비인간적인 대우로 부터의 자유	금속 제조업(1), 섬유 제조업(3), 신발 제조업(1), 자동차 제조업(1), 자동차 부품 제조업(1), 전자부품 제조업(1), 화장품 제조업
아동노동에서 자유로울 권리	농업(1), 방직업(1), 전자부품 제조업(1)
생존권	농업(2), 목재 제조업(1), 바이오 연료 제조업(1), 제철업(1), 종이 제품 제조업(1), 천연가스 개발업(1)

침해되었다고 보이는 권리	관련 한국기업이 속한 업종 (기업수)
적정보수에 관한 권리	섬유 제조업(4), 신발 제조업(2), 의류 제조업(2), 전자부품 제조업(2), 타이어 제조업(1), 화물 취급업(1)
평화로운 집회를 가질 권리	섬유 제조업(1), 자동차 제조업(1), 제철업(1), 천연가스 개발업(1)
재산권	목재 제조업(1), 바이오 연료 제조업(1), 제철업(1), 천연가스 개발업(1)
생명+안전권	농업(1), 석유 개발업(1)
신체 및 정신건강 권리	바이오 연료 제조업(1), 화장품 제조업
적정 노동조건에서 일할 권리	의류 제조업(1), 자동차 제조업(1), 전자부품 제조업(2), 타이어 제조업(1), 화물 취급업(1)
강제이주로 부터 자유로울 권리	섬유 제조업(1), 제철업(1), 종이 제품 제조업(1)
강제노동으로 부터 자유로울 권리	천연가스 개발업(1)
휴식 및 휴가에 관한 권리	타이어 제조업(1)
평등권	화장품 제조업

위와 같은 문헌 조사 결과를 볼 때, 업종 별로 침해가 많이 발생한다고 보여지는 인권의 유형은 다음과 같다고 할 수 있다. 즉 1) 광업과 석유 개발업의 경우 환경권, 2) 농업의 경우 지역주민들의 생존권, 3) 섬유 제조업의 경우 적정보수에 관한 권리와 일할 권리, 결사의 자유(단결권), 비인간적인 대우로 부터의 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.

## (2) 문헌조사의 한계

문헌조사를 통해 어느 정도 해외 한국기업의 인권침해 실태의 윤곽을 그려볼 수 있지만, 한계가 많기 때문에, 어느 업종에서 어떤 유형의 인권침해 위험이 있는지를 확인할 수 없을 뿐 아니라, 위 결과만을 가지고 인권 침해 유형별로 그 전형적인 원인이 무엇인지 도출해 내는 것은 불가능하였다. 그 한계 중에 가장 중요한 것은 정보에 접근하기 어렵다는 점이다. 실제로 해외에 진출한 한국기업들이 인권 침해에 연루되어 있다고 하더라도 다음과 같은 이유에서 정

보를 얻기가 힘들다.

첫째, 현지 활동가나 현지 언론에서 문제제기를 하지 않은 이상, 정부 부처는 말할 것도 없고 시민단체의 어느 곳도 한국 기업들의 인권 침해 상황을 체계적으로 모니터링하고 있지 않다는 점이다. 둘째, 한국에서는 해외에서 활동하는 기업들 중에 어떤 것이 한국 기업인지 그 이름만을 가지고 알 수 없는 경우가 많다는 점이다. 셋째, 인권의 범위 자체가 불확정적이기도 하지만, 기업이나 정부부처에서는 어디까지가 인권의 문제로 봐야하는지에 관한 어느 정도 공통된 인식이 없다는 점이다. 넷째, 해외 한국 기업의 인권 침해에 대해서 현지 언론에서 다루어졌다고 하더라도, 주요 언론에서 크게 다루어진 경우를 제외하고는 언어적으로나 물리적으로 그 정보에 접근하기가 어렵다는 점이다. 다섯째는 언론 등을 통해서 해외 한국 기업의 인권침해에 관한 정보에 접근을 하였다고 하더라도 그것이 사실인지 여부를 확인하는 방법이 쉽지 않다는 점이다. 따라서 이러한 문헌조사의 한계 때문에 방문조사의 필요성은 더 컸다고 할 수 있다.

### 3. 방문 조사

#### 가. 필리핀

##### (1) 국가 개황<sup>72)</sup>

##### (가) 일반

- 위치 : 남중국해상 도서국
- 면적 : 300천 km<sup>2</sup> (한반도의 1.3배)
- 기후 : 고온다습한 아열대성
- 인구 : 96백만 명 ('11)
- 수도 : Manila (11.4백만 명)
- 민족 : 말레이족, 네그리토족, 인도네시아족, 중국, 메스티조
- 언어 : 타갈로그어, 영어 (공용어), 기타 지방어

72) 필리핀 국가개황, 한국수출입은행 해외경제연구소, 2012

- 종교 : 가톨릭(83%), 기독교(12%), 이슬람교(5%)

#### (나) 정치

- 독립일 : 1946. 7. 4. (미국)
- 정치체제 : 대통령중심제
- 국가원수 : Benigno Simeon Cojuangco Aquino III 대통령
- 의회 : 양원제 (상원 24석, 하원 278석)
- 주요정당 : 자유당 (LP), Lakas-Kampi-CMD, 국민연합당 (NPC)
- 국제기구가입 : UN, IMF, WTO, APEC, IBRD, ADB, ASEAN 등

#### (다) 경제

- 화폐단위 : Peso (P)
- 회계연도 : 1. 1. ~ 12. 31.
- 산업구조 : ('11) 서비스업 54.4%, 제조업 33.3%, 농업 12.3%
- 주요수출품 : ('11) 반도체 및 전자제품, 수송장비, 의류, 구리제품
- 주요수입품 : ('11) 전자제품, 연료, 기계 및 운송장비, 철강제품
- 주요부존자원 : 동, 금, 니켈, 석유, 목재
- 경제적 강점 : 풍부한 천연자원 및 노동력
- 경제적 약점 : 지역간·계층간 심한 소득격차, 취약한 수출구조

#### (라) 주요 사회-개발 지표

- 평균수명 : 68.5세 ('10)
- 1인당 GNI : 2,060달러 ('10)
- 절대빈곤계층비율 : 26.5% ('09)
- 1인당 CO<sup>2</sup> 방출량 : 922kg ('08)
- 이동통신 가입자수 : (백명당) 86명 ('10)
- 도로포장률: 10% ('03)
- 인터넷 사용자수 (백명당) : 25명 ('10)
- 1인당 에너지소비량 (석유환산) : 424kg ('09)

(마) 주요 경제지표<sup>73)</sup>

〈표 Ⅲ-5〉 필리핀의 주요 경제지표

지표	2008	2009	2010	2011	2012	
실질 GDP 성장률 (%)	4.2	1.1	7.6	3.9	4.8	
명목GDP (억 달러)	1,736.03	1,684.85	1,995.91	2,247.71	2,406.64	
1인당 GDP (US\$)	1,918.26	1,827.38	2,123.08	2,344.89	2,462.35	
수출 (억 달러)	482	383	514	483	520	
수입 (억 달러)	567	430	547	604	617	
연평균 환율 (페소/달러)	44.47	47.64	45.11	43.31	42.23	
소비자물가 상승률 (%)	9.3	3.2	3.8	4.8	3.5	
실업률 (%)	7.4	7.5	7.3	7.4	7.1	
산업구조	농수산업 (%)	14.1	14.3	13.8	12.8	12.8
	광공업 (%)	31.7	29.9	31.3	31.5	31.8
	서비스업 (%)	54.2	55.8	54.9	55.7	55.4
해외근로자송금 (US\$억)	164	171	187	201		
외채 (억 달러)	539	548	543	617	598	
대외채무 GDP 비중 (%)	31.9	34.07	33.1	27.5	25.0	
외환 보유고 (억 달러)	360	442	623	735	842	

출처: Selected Philippine Economic Indicators, National Accounts of the Philippines, IMF, Philippine Statistical Yearbook 등 종합

(바) 우리나라와의 관계<sup>74)</sup>

- 1) 외교관계수립 : 1949. 3. 3. 수교 (북한과는 2000. 7. 12.)
- 2) 주요협정체결 : 항공운수협정 ('69), 문화협정 ('73), 무역협정 ('78), 경제기술협력협정 ('85), 과학및기술협력협정 ('86), 이중과세방지협약 ('86), 범죄인인도조약 ('96), 투자보장협정 ('96)

73) 필리핀 경제 동향 및 전망, KOTRA, 2013

74) 필리핀 국가개황, 한국수출입은행 해외경제연구소, 2012

(사) 경제 현황<sup>75)</sup>

연간 성장목표를 4.8~5.8%로 설정해 운용하는 필리핀 정부는 2011년 3.9% 경제성장에 그쳤지만 유럽재정위기 등 대내외 경제여건을 감안하면 선방한 것으로 평가된다. 2012년 필리핀 정부는 성장목표를 6%로 설정하였으며, 실제 경제성장률은 6.6%로 세계경제불황 속에서도 높은 성장률을 달성하였다. ADB 등 주요 경제기관은 안정성장 기조를 유지하기 위해서는 적절한 재정·금융정책의 동원은 물론 부패청산과 관료주의 타파 등 지속적인 개혁정책의 추진으로 기업활동의 편익을 증진하고 고비용구조를 청산하는 조치가 필요하다고 지적하였다. 세계은행(WB)도 필리핀의 외국기업의 투자유치 활성화를 위해서는 부패와 행정의 비효율 척결 노력과 국가 신용등급 제고가 긴요하다는 점을 지적하였다.

필리핀 정부는 자국이 동남아에서 미국과 유럽의 위기상황에 대해 취약성이 낮은 것으로 평가하면서 성장의 견인차 역할을 할 수 있는 수출증대를 위해 Philippine Export Development Plan(PEDP) 2011~2013을 수립·시행하고 있다. 이를 통해, 필리핀 정부는 2011~2013년간 매년 10%의 수출증가를 목표로 하고 있다. 필리핀 중앙은행은 2012~2014년 물가상승률이 3.0~5.0%로 통제 가능한 수준이 될 것으로 예측, 성장전선에 이상이 없을 것으로 보고 있다. 경제개발부(NEDA)는 효율적인 정부 시스템이 필리핀의 성장에 기여할 것이며, 2016년까지 평균 8%대의 안정적인 성장을 주도할 것으로 바라보고 있다.

그러나, 수출확대를 위해 제조업 육성이 중요하게 부각되는 반면 필리핀은 제조업이 매우 취약한 산업구조의 약점을 가지고 있다. 제조업의 대부분을 전기전자(반도체) 분야의 외국 투자기업이 차지하고 있다. 동 분야는 세계 경기에 민감한 품목으로 반도체 경기에 따라 필리핀의 제조업 수출 및 투자활성화가 좌우될 수 있다는 점을 염두에 두어야 한다.

이러한 점을 감안한다면 필리핀 경제성장은 앞으로도 상당 기간은 연간 200억 달러가 넘는 해외근로자(OFW)의 송금에 의존하는 내수시장 활성화와 건설

75) 필리핀 경제 동향 및 전망, KOTRA, 2013

경기에 크게 의존하게 될 것이며, 자원개발을 위시한 광공업, 2011년부터 세계 1위로 부상한 콜센터 부문을 포함한 BPO(Business Process Outsourcing) 산업도 성장의 견인차 역할을 할 것이다.

아울러 도로·철도·공항 등 인프라투자 확대를 위해 아키노 정부가 중점적으로 추진하고 있는 민관협력 방식의 프로젝트가 서서히 실현되면서 경제성장에 큰 기여를 하게 될 것이다.

NSO(필리핀 통계청)을 비롯한 국가 통계기관 발표에 따르면, 서비스분야의 호조, 민관 투자증가 등으로 필리핀의 2012년 연간 경제성장률은 당초 목표였던 6%를 초과한 6.6%를 기록하였다. 2013년에도 고성장 기조가 당분간 유지될 것이며, EIU(Economist Intelligence Unit Limited)도 최근 발표한 국가보고서에서 2013~14년은 6.1~6.4%의 고성장을 이어갈 것으로 예측하고 있다.

## (2) 교역과 투자 현황

### (가) 양국간 교역 현황<sup>76)</sup>

2012년 양국의 총 교역액은 115억 달러로 집계돼 한국의 전체 교역 대상국 중 수출 15위, 수입 29위를 차지하고 있다. 2011년 교역규모 100억 달러를 최초로 돌파한 이후, 수출은 12.1%(82억3000만 달러) 증가한 반면, 수입은 8.1%(32억 8000만 달러) 감소해 무역수지 49억5000만 달러 흑자를 기록했다.

76) 필리핀-한국, 2012년 교역동향 분석 및 전망, KOTRA, 2013

[http://www.globalwindow.org/gw/overmarket/GWOMAL020M.html?BBS\\_ID=10&MENU\\_CD=M10103&UPPER\\_MENU\\_CD=M10102&MENU\\_STEP=3&Page=1&RowCountPerPage=10&ARTICLE\\_ID=5000996&ARTICLE\\_SE=20301](http://www.globalwindow.org/gw/overmarket/GWOMAL020M.html?BBS_ID=10&MENU_CD=M10103&UPPER_MENU_CD=M10102&MENU_STEP=3&Page=1&RowCountPerPage=10&ARTICLE_ID=5000996&ARTICLE_SE=20301)

〈표 Ⅲ-6〉 한국-필리핀 수출입 동향

(단위: 백만 달러, %)

구분	2010		2011		2012	
	금액	증감률	금액	증감률	금액	증감률
총계	9,326	29.2	10,910	17.0	11,511	5.5
수출	5,838	27.8	7,339	25.7	8,229	12.1
수입	3,488	31.5	3,571	2.4	3,282	-8.1
수지	2,350	22.7	3,767	60.3	4,947	31.4

출처: 한국무역협회(KOTIS)

2012년 한국의 전체 교역이 전년 동기 대비 마이너스 성장했지만, 대아세안 교역은 수출 10.4% 증가하고 수입은 2.2% 감소했는데, 한국-필리핀 교역은 아세안 국가 평균보다 높은 수준의 수출입 증감 추세를 보이고 있다.

〈표 Ⅲ-7〉 한국의 수출입 증감률 종합 비교 (2011-2012)

(단위: %)

구분	전체		아세안		필리핀	
	수출	수입	수출	수입	수출	수입
2011년	19.0	23.3	35.0	20.5	25.7	2.4
2012년	-1.3	-0.9	10.4	-2.2	12.1	-8.1

출처: 한국무역협회(KOTIS)

2012년 한국의 대필리핀 주요 수출품은 석유, 반도체, 자동차, 철강제품 등 중간재와 산업재가 주종을 이루고 있다. 특히, 석유제품(+57.9%), 반도체(+1.8%), 자동차(+10.6%) 수출이 호조를 보였다. 주요 석유제품으로는 경유(9억 7800만 달러, +71.9%), 휘발유(7억4800만 달러, +47.0%이 상승<sup>77)</sup>했으며, 자동차의 경우, 2012년 4월 관세율 인하(30%→20%) 등의 영향으로 승용차 수출이 10.6% 증가했으며, 특히 1500cc 소형 승용차는 18.2% 증가했다.

또한, 현지진출 대형 조선회사의 수주활동 저조 등으로 철강관(-42.9%), 수동

77) 한국무역협회(KOTIS), MTI 4단위 기준

부품(-22.1%) 수출이 부진한 상황이며, 가장 큰 폭으로 수출이 떨어진 품목은 정밀화학원료(-55.7%)로 나타났다. 화학원료를 수출하는 현지진출 한국기업은 필리핀의 경제성장에 비해 제조업 인프라가 부족하기 때문에 필요한 원료를 수입해 공장을 가동하기보다는 반제품 가공이나 완제품의 수입이 더욱 활발하게 이뤄지는 것이 화학원료 수출 감소의 큰 원인이라고 밝히고 있다.

〈표 Ⅲ-8〉 한국의 대필리핀 10대 수출품목<sup>78)</sup>

(단위: 백만 달러, %)

순위	품목명	2011		2012	
		금액	증감률	금액	증감률
	총계	7,339	25.7	8,229	12.1
1	석유제품	1,204	124.5	1,901	57.9
2	반도체	1,663	-10.2	1,693	1.8
3	자동차	346	4.6	382	10.6
4	강반제품 및 기타 철강제품	402	410.3	370	-8.1
5	동제품	251	4.5	231	-8.1
6	철강관	361	46	206	-42.9
7	수동부품	222	-2.1	173	-22.1
8	정밀화학원료	345	40.4	153	-55.7
9	기구부품	101	76.7	143	41.4
10	합성수지	145	4.4	140	-3.7

출처: 한국무역협회(KOTIS) (MTI 3단위 기준)

### (나) 한국기업의 대필리핀 직접투자 동향<sup>79)</sup>

2012년 우리 기업의 대필리핀 투자는 234건 9억6300만 달러를 기록, 2011년 전체 투자금액의 4배로 급증했다. 1980~2012년 누계 기준 우리 기업의 대필리핀 투자건수는 1,406개 사 3,396건이며, 금액은 38억3000만 달러(신고 기준)에

78) 수동부품(고정식축전기, 변성기(Transformer)), 기구부품(인쇄회로, 연결부품, 스위치)

79) 필리핀-한국, 2012년 교역동향 분석 및 전망, KOTRA, 2013

[http://www.globalwindow.org/gw/overmarket/GWOMAL020M.html?BBS\\_ID=10&MENU\\_CD=M10103&UPPER\\_MENU\\_CD=M10102&MENU\\_STEP=3&Page=1&RowCountPerPage=10&ARTICLE\\_ID=5000996&ARTICLE\\_SE=20301](http://www.globalwindow.org/gw/overmarket/GWOMAL020M.html?BBS_ID=10&MENU_CD=M10103&UPPER_MENU_CD=M10102&MENU_STEP=3&Page=1&RowCountPerPage=10&ARTICLE_ID=5000996&ARTICLE_SE=20301)

달하는 규모로 성장했다. 필리핀은 한국의 투자대상국 중 건수 기준 7위, 금액 기준 20위의 투자 대상국(2012년 기준), 동남아시아에서는 베트남, 인도네시아와 함께 3대 투자국으로 자리매김하고 있다.

〈표 Ⅲ-9〉 한국의 대필리핀 투자동향

(단위: 건, 백만 달러)

연도	건수	법인 수 (신규)	신고액
합계(1980~2012)	3,396	1,406	3,829
2005	144	53	89
2006	224	112	193
2007	311	139	227
2008	378	115	367
2009	260	69	301
2010	224	75	389
2011	280	85	240
2012	234	67	963

출처: 한국수출입은행

한국기업의 필리핀에 투자하는 업종 중 제조업 투자가 전체의 93.4%로 대부분을 차지하고 있다. 지난 2012년 투자신고액 기준, 제조업 투자비중이 93.4% (약 9억 달러)로 대부분을 차지하고 있다. 물론 대기업 1개 사의 투자비중이 높긴 하나, 최근 중국 및 동남아 국가의 노동환경 악화 등으로 필리핀으로의 생산거점 이전 수요가 늘어나고 있는 추세이다. 필리핀은 높은 경제성장에도 실업률 등으로 임금 인상이 억제되기 때문에 노동집약적산업의 생산거점으로 주목을 받고 있다. 예를 들어 섬유제조업과 전자제조업을 들 수 있다.

**무역관의 생산거점 이전 지원사례**

- S사(케이블 제조), 중국 공장 인건비 상승 등으로 필리핀 공장이전 완료(2012.1.)
- B사(통신기기 제조), 중국 공장의 인건비 상승 및 외국기업에 대한 부정적 인식으로 필리핀 법인설립 완료 (2012.8.)
- S사(반도체 검사장비 제조), 한국시장 포화 등으로 최초 해외진출 시도, 중국 및 타 동남아 대비 안정적 노동환경과 필리핀 주력산업(반도체) 고려 법인 설립(2012.3.)

(다) EDCF<sup>80)</sup> 지원 현황<sup>81)</sup>

그동안 한국정부는 필리핀의 경제사회 개발 및 복지 증진을 위해 EDCF로 지원된 총 사업 건 수는 18건이며, 이들 사업에 지출된 기금은 총 741,2백만불이다. 이러한 지원 규모는 한국정부가 EDCF 기금을 통해 지원하는 50개 지원국 중 제2위를 차지하는 것으로, 필리핀은 EDCF ‘중점지원국’으로 구분된다.

〈표 Ⅲ-10〉 지원 사업별 세부내역 (2013. 5월말 승인 기준)

No	사 업 명	승인월	규모(백만불)
1	1차 전화망 확충 및 현대화	'90. 5	5.4
2	루손 송전설비 확충	'94. 7	14.0
3	민다나오 송전설비 확충	'94. 7	10.7
4	2차 전화통신망 확충	'94. 7	10.2
5	라컨딩간 공항개발	'96.12	25.0
6	남부마닐라 통근철도	'03.12	35.0
7	라컨딩간 공항개발(보충)	'04.05	8.2
8	GSO 도로확장 및 긴급준설	'05.11	22.3
9	바콜로드~실라이 공항진입도로 건설	'08.12	13.1
10	GSO 도로(2차)	'08.12	28.3
11	푸에르토 프린세사 공항개선	'09.12	71.6
12	남북부 연결철도 1차(보충)	'09.12	15.3
13	남북부연결철도 2차	'09.12	95.9
14	라컨딩간 공항 항법지원설비 공급	'10.09	13.3
15	사마르 해안도로	'11.12	37.8

80) <http://www.edcfkorea.go.kr/edcf/index.jsp> EDCF(Economic Development Cooperation Fund, 대외경제협력기금)은 정부가 집행하는 공적개발원조 (Official Development Aid: ODA) 중 유상원조를 EDCF(Economic Development Cooperation Fund, 대외경제협력기금)에서 전담하고 있다. 1987년 설치된 이후 2009년말까지 세계 47개 개발도상국의 231개 개발 사업에 대해 약 5조 9,260억원의 원조자금을 지원(승인)함으로써 개발도상국의 경제사회 개발과 복지 증진 그리고 우리나라와의 경제교류 확대에 기여해오고 있다.

81) [보도자료] EDCF·수출금융 결합 지원한 필리핀 민다나오섬 라컨딩간 국제공항 개항, 기획재정부, 2013

No	사 업 명	승인월	규모(백만불)
16	할라우강 다목적(2단계)	'12.06	207.9
17	발러~카시구란 도로개선	'12.12	31.1
18	팜팡가지역 통합재난위험감축 및 기후변화적응	'13.05	96.1
합 계 (18건)			741.2

출처: EDCF·수출금융 결합 지원한 필리핀 민다나오섬 라권당간 국제공항 개항, 기획재정부, 2013, 4면

### (3) 선정의 배경과 조사 목적<sup>82)</sup>

#### (가) 선정배경

본 연구에서 ‘해외진출 한국기업들의 인권활동’을 살펴보기 위해 ‘필리핀’이 선정된 배경은 다음과 같다. 첫째, 한국기업이 필리핀에 직접투자를 이미 1960년대부터 시작해 지금까지 계속하고 있기 때문이다. 1960년대 이후 기업의 글로벌 투자시대가 시작된 1990년대에는 삼성전자, 삼성전기, 한국전력 등 대기업들의 투자도 본격화 되었다.

둘째, 한국기업들의 투자국들 가운데 ‘필리핀’은 ‘투자건수’ 및 ‘투자금액’이 모두 높은 편이다. 1960년대 이후부터 2000년대 중반까지 수천만 달러 수준에 머물던 투자금액이 2006년 한진중공업이 수빅조선소 투자를 시작한 후부터 최근까지 매년 2억3천에서 약 4억 달러 가량의 규모로 투자금액이 급격히 증가하고 있다. 또, 한국 입장에서 필리핀은 투자건수 면에서 세계 7위의 투자대상국(동남아에서는 베트남, 인도네시아와 함께 3대)으로 집계된다.

82) KOTRA 해외비즈니스 정보포털 (globalwindow)의 내용을 재편집함.

[http://www.globalwindow.org/quasar\\_jsp/inc/gw\\_downloadpdf.html?fileName=/gw\\_files/NationPDF/101080/101080\\_50\\_21338.pdf](http://www.globalwindow.org/quasar_jsp/inc/gw_downloadpdf.html?fileName=/gw_files/NationPDF/101080/101080_50_21338.pdf)

〈표 Ⅲ-11〉 한국의 대필리핀 투자동향

(단위: 건, 백만 달러)

연도	건수	법인 수(신규)	신고액
Total(1968~2012)	3,340	1,392	3,782
2005	142	52	76
2006	224	112	193
2007	306	139	227
2008	377	114	365
2009	260	69	301
2010	221	74	389
2011	276	82	238
2012.1~12월 누계	126	40	922

출처: 한국수출입은행 (2012년 12월말 집계 기준)

셋째, 제조업과 건설업, 조선업 등 다양한 업종의 한국기업들이 필리핀에 진출해 있기 때문이다. 한국기업들이 필리핀에 투자한 업종은 제조, 에너지, 부동산, 관광, 광물, 농업, 건설이 주를 이루고 있다. 1962~2012년 9월 기준, 제조업 투자비중이 56.9%로 가장 높고 숙박요식업(9.3%), 부동산(8.9%), 건설(4.9%), 전력(4.1%), 광물(3.3%) 순을 기록하고 있다. 2012 상반기 기준 투자 신고액을 보면 제조업 투자비중이 75.8%로 단연 높으며 이는 중국, 베트남 등지에서 노동 환경이 악화되면서 생산기지를 필리핀으로 이전하려는 기업들의 투자가 심화되고 있는 것으로 파악된다. 그 뒤로는 부동산(5.7%), 사업서비스(5.1%), 건설(4.9%), 전력(4.1%), 광물(3.3%) 순을 이루고 있다. 한편, KOTRA 마닐라무역관 투자 상담(2012.9 월 기준, 210 건) 내용을 보면 건설(정유공장, 발전소 공사) 분야의 경우, 한국기업의 프로젝트 수주 러쉬가 이어지고 있으며, 이외 에너지(전력, 재생에너지, 바이오연료), 광물자원개발, 인프라 프로젝트 분야 투자 문의 비중이 증가세에 있다.

〈표 Ⅲ-12〉 한국의 대필리핀 투자동향, 업종별 (1962~2012.12월 누계)

순위	업종대분류	건수	법인수 (신규)	신고액 (천불)	비중(%) (금액기준)
	Total	3,340	1,392	3,782,863	100.00
1	제조업	1,505	676	2,150,853	56.86
2	숙박 및 음식점업	250	88	358,478	9.48
3	부동산업 및 임대업	286	101	337,605	8.92
4	건설업	269	92	189,469	5.01
5	전기, 가스, 증기 및 수도사업	28	10	155,972	4.12
6	광업	42	18	122,909	3.25
7	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	115	38	82,964	2.19
8	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	113	44	71,945	1.90
9	도매 및 소매업	236	120	67,612	1.79
10	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	106	39	59,784	1.58
11	전문, 과학 및 기술 서비스업	83	28	55,325	1.46
12	교육 서비스업	130	50	41,475	1.10
13	금융 및 보험업	7	5	37,686	1.00
14	농업, 임업 및 어업	73	33	31,216	0.83
15	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스	24	14	9,231	0.24
16	운수업	55	28	8,483	0.22
17	하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	6	2	937	0.02
18	보건업 및 사회복지 서비스업	2	2	452	0.01
19	기타	10	4	468	0.01

출처: 한국수출입은행 (2012년 12월말 집계 기준)

〈표 Ⅲ-13〉 한국의 대필리핀 투자동향, 업종별 (2012.1~12월 누계)

순위	업종대분류	건수	법인수 (신규)	신고액 (천불)	비중(%) (금액기준)
	Total	183	58	922,044	100.00
1	제조업	58	20	878,270	95.25
2	건설업	35	6	8,989	0.97

순위	업종대분류	건수	법인수 (신규)	신고액 (천불)	비중(%) (금액기준)
3	숙박 및 음식점업	11	2	12,131	1.32
4	부동산업 및 임대업	8	3	5,962	0.65
5	교육 서비스업	18	6	4,276	0.46
6	도매 및 소매업	12	6	3,668	0.40
7	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	11	4	4,046	0.44
8	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	9	3	2,851	0.31
9	전기, 가스, 증기 및 수도사업	3	1	641	0.07
10	전문, 과학 및 기술 서비스업	8	4	514	0.06
11	농업, 임업 및 어업	2	0	195	0.02
12	운수업	3	1	248	0.03
13	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1	0	30	0.00
14	광업	2	1	24	0.00
15	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0	0	0.00
16	NN	2	1	200	0.02

출처: 한국수출입은행 (2012년 12월말 집계 기준)

넷째, 필리핀 경제 및 산업 전체에서 차지하는 한국기업의 비중이 매우 높은 편이다. 한국은 일본과 함께 실물부문에서는 대필리핀 투자국 2위 지위를 유지하고 있다. 단적인 예로, 필리핀 최대 경제일간지 Business World는 ‘Business World Top 1000’ 라는 이름으로 2011년 매출액 기준, 1000대 기업 순위를 발표했다. 이 중 한국기업은 삼성전자가 20위 안에 포함되었으며 1000대 기업에 포함된 한국기업들은 삼성전자를 포함해, 한진중공업, Amkor Technology, 삼성전기, 현대 Aisa Resources, 신홍전자, LG전자, Kepco Ilijan, Rapu-Rapu Processing Inc, 한진중공업, 한국전력공사(KEPCO Philippines), 대덕전자, CJ Philippines, 유진광학전자, 아시아나, 두산중공업, Hyundai Alabang, 포스코-Philippine Manila Processing Center, 풍산마이크로테크 등 약 40여개 기업들이 포함된 것으로 조사됐다.

〈표 Ⅲ-14〉 2011년 필리핀 상위 20대 기업 및 1000대 기업 중 한국투자 기업  
 (매출기준, 계열사별)

(단위: 백만 페소, %)

No	기업명	매출액 (Gross Revenues)	전년비 증감률	순익 (Net-Income)	전년비 증감률
1	San Miguel Corp..(SMC, 전력, 인프라)	246,109	41.3	24,056	-60.3
2	Manila Electric Co.(MERALCO, 전력)	245,461	33.2	10,117	59.2
3	Petron Corp.(에너지)	231,276	30.7	8,135	104.3
4	SM Investments Corp.(유통, 부동산)	184,179	15.1	18,44	-12.6
5	Pilipinas Shell Petroleum(정유, 에너지)	167,042	23.0	6,024	-5.4
6	Philippine Long Distance Telephone Co.(PLDT, 통신)	144,459	-2.4	40,217	0.3
7	TI(Philippine) Inc.(ICT, 반도체)	131,815	7.4	6,975	34.7
8	JG Summit Holdings(항공, 유통, 화학)	129,265	19.7	16,322	38.7
9	Smart Communications, Inc.(통신)	101,755	16.3	43,005	42.4
10	Ayala Corp.(부동산, 금융, 인프라)	98,071	28.5	11,161	3.3
11	Nestle Philippine Inc.(식품료)	92,617	9.3	10,484	14.9
12	Malayan Integrated Industries Corp.	90,257	30.0	7,466	30.0
13	First Philippine Holdings Corp.(전력)	89,731	52.4	24,85	93.3
14	Aboitiz Equity Ventures, Inc.(전력)	83,747	81.2	21,865	119.7
15	Numonyx Philippines, Inc.	83,449	599.4	-323	-208.6
16	Philippine Associated Smelting and Refinery Corp.	78,969	25.2	1,465	25.2
17	Mercury Drug Corp.(Drug Store)	78,025	5.0	1,451	8.4
18	Chevron Philippines, Inc.(에너지)	73,962	6.3	1,425	-7.5
19	Philippine Airline, Inc.(항공)	72,616	4.8	3,939	965.8
20	San Miguel Brewery, Inc.(맥주, 식품료)	67,757	222.5	10,373	10,238.6
32	Samsung Electronics Philippines Manufacturing Corp. (전자, 생산)	57,44*	17.2	2,29	19.7
46	HHIC-Phil., Inc.(한진중공업-조선)	33,789	14.0	-1,458	41.1
52	Amkor Technology Philippines, Inc. (반도체, 구아남전자, 현 애플기업)	27,722	110.6	4,319	254.37
74	Samsung Electro-Mechanics Phils. Corp.(전기, 생산)	20,831	43.2	930	8.9
98	Hyundai Asia Resources, Inc.(현대차 현지 딜러)	15,478	73.6	250	285.3
113	Samsung Electronics Phils.(전자, 판매)	13,587	3.9	99	132.5

No	기업명	매출액 (Gross Revenues)	전년비 증감률	순익 (Net-Income)	전년비 증감률
212	Shin Heung Electro Digital, Inc.(전자)	6,777	16.8	-76,578	-10,746.7
243	LG Electronics Philippines(전자, 판매)	5,846	26.0	61	13.4
245	KEPCO Ilijan Corp.(발전)	5,807	-2.0	2,53	-21.1
395	Rapu-Rapu Processing (광산업, LG상사, 한국광물자원공사 투자법인)	3,669	34.1	804	1,626.3
406	Hanjin Heavy Industries and Const. Co., Ltd (한진중공업-건설)	3,609	-77.2	-40	-100.9
513	KEPCO Philippines(전력)	2,74*	12.2	1,186	-34.6
611	Daeduck Phils., Inc.(전자)	2,182	15.1	-116	-1,274.1
634	CJ Philippines, Inc.(사료)	2,059	6.9	140	-7.7
715	Yu Jin Optical Electronics, Inc.	1,805	54.4	30	125.5
828	Asiana Airlines, Inc.(항공)	1,536	11.5	-96	17.9
874	Doosan Heavy Industries & Construction Co. (Cebu발전소 건설)	1,449	-4.4	-754	-175.2
882	Hyundai Alabang Inc.(현대차 딜러)	1,427	111.2	4	232.5
885	Posco-Philippine Manila Processing Center (코일센터)	1,425	95.8	47	545.6
931	Poongsan Microtec Philippines(반도체)	1,347	81.8	48	156.6

출처: SEC & BNA Research, 1000대 기업의 상세 내용은 BNA통해 입수 가능

특히, 필리핀의 섬유/의류 산업은 한국계 기업들에 의해 지배되고 있다고 해도 과언이 아니다. 봉제 및 일부 기계자수 등을 중심으로 한 한국 기업들은 8~90년대에 활발히 진출, 한때 200여개의 기업이 활동했으나 지금은 다수가 중국, 베트남 등지로 생산기지를 이전했다. 최근 활발한 제조, 수출 활동을 하고 있는 한국 투자 섬유/의류 기업은 카비테 수출자유지역(Cavite Export Processing Zone, CEPZ)내 20여개사 등 4~50여개사에 달하며, 이 중 15개사 정도가 500명 이상의 직원을 고용하고 있는 것으로 파악된다. 고급 패션의류, 기능성(레저용 등) 의류, 양말 등을 제조하여 미국 및 구미 지역에 수출하는 구조를 갖고 있고 대표적인 기업으로 Lee Outfit Corp.(GAP 등에 납품, 직원수 800여명), KAY Lee Fashion (Banana Republic 등에 납품, 직원수 1,600여명), 파레모 인터네셔널(의

류, 직원수 1,900여명), 서진어패럴 (의류, 직원수 1,350여명) 등이 있으며, 이들 기업은 수천만불대 연매출을 기록하고 있다.

마지막으로 필리핀은 파업율이 아주 낮는데 그 이유를 확인해 보고자 했다.<sup>83)</sup> 2006~12년 연평균 최저임금 인상률은 3% 수준으로 물가상승률을 하회하고 있다.<sup>84)</sup> 2011년 기준 필리핀 내 노조 수는 17,529개, 조합원수 198만명으로 완만한 증가세에 있으나, FPIP(First Philippine Industrial Park, PEZA 경제자유구역 중 하나)의 경우 전체 입주사 61개사 중 1개사(HONDA)만 노조를 구성하고 있고, 필리핀 전체적으로는 최근 수년간 노조에 의한 파업/직장폐쇄는 전체 기업의 1% 정도에 불과하다.<sup>85)</sup>

2010년 기준, 필리핀 노동중재위원회(National Conciliation and Mediation Board, NCMB)가 발표한 자료에 나타난 노사분쟁 현황을 보면, 파업/직장폐쇄 신고 건이 276건인데, 이중 4건만이 실제 파업/직장폐쇄로 이어졌다. 그리고 2010년 이전의 중재신청/파업신고/파업발생건과 비교해 봐도 갈 수록 줄어들고 있다는 것을 알 수 있다.

83) KOTRA 해외비즈니스 정보포털 (globalwindow)

[http://english.exportal.or.kr/nation/101080/stamp/101080\\_5003\\_14130.pdf](http://english.exportal.or.kr/nation/101080/stamp/101080_5003_14130.pdf)

84) 필리핀 투자환경위험평가 평가보고서, 2013, 한국수출입은행 해외경제연구소

[http://english.exportal.or.kr/nation/101080/stamp/101080\\_5003\\_14130.pdf](http://english.exportal.or.kr/nation/101080/stamp/101080_5003_14130.pdf)

85) 필리핀에서 노사분규가 발생하는 주요 원인은 노사간 당초 협약 사항 위반 등으로 발생하는 계약 위반(Violation of Collective Bargaining Agreement), 최저임금제 불이행, 초과(야간 포함) 근무시 추가 수당 미지급, 고용관련 3대보험(사회보장, 의료보험, 주택보험) 미가입에 따른 부당 노동행위(Unfair Labor Practice) 및 노동법상 해고요건, 해고시 퇴직금 규정 등 위반한 해고 행위, 경기침체 또는 매출감소에 따른 인권감축 시 부당해고(Illegal Dismissal) 등이다. (해외진출기업을 위한 산업안전보건제도-필리핀 편, 2012, 안전보건공단, 32면)

〈표 Ⅲ-15〉 필리핀 노사분규 동향 (2006~2011.8월)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011.1~8월
노사분규에 따른 중개 신청 건수 (Preventive mediation cases filed)	620	548	573	532	416	308
파업/직장폐쇄 신고 건수 (Number of notices of strikes/lockouts)	405	384	406	327	276	137
파업/직장폐쇄 실제발생 건수 (Number of actual strikes/lockouts)	13	7	5	4	8	1

출처: 필리핀 노동중재위원회(National Conciliation and Mediation Board, NCMB)

노사분쟁의 법적 절차를 밝기 이전에 자율적인 노사협의회를 통해 해결하는 자율중재서비스를 제공하는 SENA(the Single Entry Approach, 전 FLAVAS, Free Legal Aid and Voluntary Arbitration Services) 발표에 따르면, 노사분쟁 전 자율중재를 통한 노사협의 건수는 2010년 843건에서 2011년 1,770건으로 크게 증가했으며, 이 중 1,600건이 SENA를 통해 노사합의가 이뤄졌고 근로자에게 71.9백만 페소에 달하는 경제적 이익을 제공했다고 한다.<sup>86)</sup>

공식적인 노사갈등의 해결을 위한 중재신청, 파업신고, 파업발생의 수가 줄어드는 이유가 노사간의 갈등이 실제로 완화되었기 때문인지, 아니면 사업주와 노동자 간의 갈등은 여전하지만, 필리핀 노동자들의 ‘노동기본권’이 심각하게 침해받고 있는지 확인을 할 필요가 있었다.

〈표 Ⅲ-16〉 SENA(the Single Entry Approach)의 노사 자율중재 건수

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
중재 건수	389	518	566	489	659	995	843	1,770

출처: 필리핀 노동중재위원회(National Conciliation and Mediation Board, NCMB)

<sup>86)</sup> 해외진출기업을 위한 산업안전보건제도-필리핀 편, 2012, 안전보건공단, 33면

## (나) 조사의 목적

본 연구는 위에서 살펴본 바와 같이, 한국기업들이 필리핀에 오래전부터 최근까지 활발하게 투자하고 있으며, 필리핀 경제 및 산업 내에서도 큰 역할을 담당하고 있어, 이들의 필리핀 현지 사업장에서의 ‘인권’관련 활동 및 이슈를 여러 이해관계자들과의 면담과 현장방문을 중심으로 조사하고자 했다.

첫째 필리핀에 진출한 한국기업들의 ‘인권침해’ 사례를 수집하고자 했다. 이미 필리핀에 진출한 한국기업들의 ‘인권침해’ 사례는 적지 않게 국내에 소개<sup>87)</sup>됐으며, 한국과 필리핀의 NGO들과 노동단체들이 2007년 3월 ‘한국NCP’에 제소<sup>88)</sup>를 하기도 했다. 넘쳐지 않은 일정이었지만, 최대한 고용규모와 업종, 지역을 달리해 전현직 근로자, 현지 기업을 운영하는 임원 및 책임자, 노동관련 기관, 정부기관, 사업장 주변의 지역주민, 현지 전문가들과의 면담을 통해 다양한 인권침해 사례를 수집하고자 했다.

둘째, 수집된 사례를 바탕으로 ‘업종별’, ‘지역별’, ‘규모별’ 인권침해의 특징을 파악하고자 노력했다. 또한 일본, 호주, 미국, 대만 등 필리핀에 투자한 여러 국가들 중 한국 기업들의 ‘인권침해’ 사례의 특징도 살펴보하고자 했다.

셋째, 필리핀 현지에서 운영되고 있는 한국의 정부기관인 ‘주필리핀 대사관’과 공공기관인 ‘한국수출입은행’, ‘KOTRA 필리핀 마닐라무역관’, 현지 교민단체인 ‘필리핀한인총연합회’를 만나 한국 기업들의 ‘인권’과 관련된 활동과 정책 등 현황에 대해 질의하고자 했다.

넷째, ‘필리핀 인권위’, ‘필리핀 노동부’, ‘필리핀 선주민청’ 등 필리핀 현지의 정부기관, ‘연구기관, NGO 등과의 면담을 통해 ‘한국기업들의 인권침해 현황 및 특징’과 ‘현지 기관으로서의 대응 현황 및 계획’, ‘향후 한국기업들의 개선해야 할 방향’ 등에 대해 논의했다.

87) [이슈와 현장] 필리핀에서 재현된 한국기업의 후진적 노무관리-○○○ 투쟁, 한국기업의 부끄러운 자화상, 월간 노동사회, 2008

88) 다국적 기업을 감시하겠다고? OECD 한국사무소 11년간 권고 1건뿐, 2011, 서울경제

마지막으로 필리핀 현지에 진출한 한국 기업들의 ‘사업장 방문’을 통해, 사업장의 작업 환경을 둘러보고, 사업장의 한국인 책임자와 현지인 관리자, 노동조합 임원 그리고 일반 근로자들을 인터뷰하고자 노력했으나, 섭의를 요청했던 모든 기업들이 답변을 보내오지 않거나 적극적으로 ‘사업장 방문’을 불허했기 때문에 단 한곳도 둘러보지 못했다.

#### (4) 관련 법과 제도

##### 1) 비준한 국제인권규범 등

필리핀은 사회권 규약과 자유권 규약 및 그 선택의정서, 여성차별철폐조약과 그 선택의정서, 아동권리협약과 그 선택의정서, 고문방지협약, 이주민권리협약 등 대부분의 핵심 국제인권조약을 비준했으며, ILO의 8개 핵심협약을 모두 비준했다. 필리핀 정부는 1987년 인권위원회를 설립, 인권위원회는 현재 5명의 위원과 15개 지역사무소로 구성되어 중앙 사무소의 관리 하에 전 지역의 인권 침해에 대한 진정을 접수, 관리하고 있다.

또한, 100개 이상의 선주민 부족이 전체 인구의 3% 이상의 인구를 구성하고 있는 만큼 필리핀 정부는 1997년에는 선주민청(National Commission on Indigenous Peoples)을 설립하고 선주민권리법(Indigenous People’s Rights Act 1997)을 제정, 선주민권리선언 상 선주민들의 권리를 보장한다.

##### 2) 노동 및 산업안전보건 관련 법제도

필리핀 헌법은 노동력을 국가의 주요 사회·경제력으로 인식, 노동자의 권리를 보호하고 복지를 향상할 것을 명시하고 있다.<sup>89)</sup> 이러한 근거에 의해 만들어진 노동법(Labor Code of the Philippines)은 1974년, 페르난드 마르코스 대통령 당시 대통령령으로 최초 제정된 이후 개정되었는데, 미국의 영향을 받아 고용주의 의무와 노동자의 개인 권리 보호에 대해 비교적 자세하게 서술하고 있다. 주요 노동 관련 기준에 대한 항목과 노동법 일괄시행규칙(Omnibus Rules on

89) 헌법 제 18조(s18 of the Constitution 1987): The State affirms labor as a primary social economic force. It shall protect the rights of workers and promote their welfare.

Implementing the Labor Code)과 부속서로 구성된 노동법은 근로기준과 노사관계 등 노동과 관련된 내용을 포괄하며, 주요 내용은 다음과 같다.<sup>90)</sup>

- 최저임금은 지역별, 업종별로 다른데 노동고용부 산하 국가임금 및 생산성위원회(National Wages and Productivity Commission) 및 각 지역별로 설치된 지역위원회가 매년 발표한다. 2012년 11월 기준, 수도권 지역은 1일 409~446페소, 이외 지역은 약 250페소 내외로 발표되었다.
- 연말보너스(13th month payment)가 존재해 모든 고용주는 고용 상태와 관계없이 월 1000페소 미만 기본급을 받는 직원에게는 매년 12월 24일 이전에 본 연봉의 1/12에 해당하는 13번째 달 월급, 즉 연말보너스를 지급해야 한다. 이 보너스는 동일 직장에서 1개월 이상 근무하는 모든 직원에게 지급된다.
- 60세 이상의 직원 등 일부 예외를 제외한 모든 근로자들은 사회보장제도(Social Security System: SSS)에 가입되어야 하며, 이에 대한 혜택은 채용 즉시 발효된다. 고용주는 노동자의 임금에 따라 최대 80%까지 지불 의무가 있을 수 있다.
- 근로시간은 직원이 직장에 있는 시간 및 직원이 일하는 시간 전체를 의미하며, 근무시간 중의 짧은 휴식 시간은 근무시간으로 간주된다. 근무시간은 1일 8시간, 주 48시간 이내여야 하며, 고용주는 직원이 6일 연속 근무시 24시간 이상의 휴일을 제공해야 한다.
- 일반적으로 모든 근로자들은 매일 최소 60분의 식사 시간을 보장받아야 한다.
- 근로형태로는 정규직, 비정규직, 임시직(probationary employment)이 있는데, 서면, 구두, 고용계약서 여부와 관계없이 해당 직원이 일상적으로 회사에

90) Labor Code of the Philippines; 해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도 필리핀 편. 2012. 안전보건공단.

필요한 업무를 수행한 경우 정규직으로 간주되며, 비정규직의 경우에도 연속/비연속 관계없이 1년 이상 근무한 경우에는 정규직으로 간주된다. 고용주가 직원 자격 검증을 위한 기간을 갖기 원하는 경우에는 전습직으로 채용이 가능하나 별도 계약을 통해 명시하지 않은 이상 전습 기간은 근무 개시일로부터 6개월을 넘길 수 없고, 전습 기간 종료 이후 근무 시 자동적으로 정규직으로 간주된다.

- 회사법에 의해 설립된 모든 사업체의 근로자는 고용주에 대해 조합 형성과 단체 교섭권을 갖는다. 또한, 파업, 시위, 직장폐쇄 등의 규정을 별도로 두어 근로자들의 자유로운 노조 활동과 단체 교섭을 장려한다. 근로자들은 단체 교섭, 상호이익, 보호 증진을 위해 단체 행동권이 보장되며, 합법적으로 설립된 노조는 국익에 반하지 않는 한 파업과 시위가 가능하다.

한편, 산업안전보건에 대한 보호 규정은 1978년, 노동법 제162조에 근거하여 산업안전보건기준(the Occupational Safety and Health Standards: OSHS)으로 공포되어, 노동고용부가 그 기준을 집행한다. 이에 모든 고용주들은 노동자들의 건강권을 보장하고 업무 중 부상, 질병, 사망 등의 사고로부터 보호해야 하며, 노동자들에게 적절한 좌석, 조명, 습도, 비상구 및 소방장치, 남성용과 여성용으로 분리된 편의시설, 보호장비나 방독면, 안전모, 안전복 등 적절한 안전장비, 구급약품, 작업 성격에 따른 의료 서비스 등을 제공해야 한다. 이 때 모든 고용주들은 노동고용부에 이러한 사항의 준수 상황을 보고해야 하며, 모든 사업장은 최소 매년 한 번 이상의 감독을 받는다. 또한 모든 사업주는 모든 근로자에게 안전한 직업안전교육을 실시하고, 근무환경 숙지, 근로자들이 노출된 위험, 비상사태 발생 시 취해야 할 조치를 교육할 의무가 있다.

필리핀 정부는 산업안전보건증진을 위하여 국가적 차원에서 기업에 매년 2회씩 국가 안전상(National Safety Award)을 수여하는 등 여러 가지 노력을 기울이고 있다. 또한 노동고용부 산하, 산업안전보건관련 연구조사, 교육훈련, 작업환경평가, 개인보호구 및 안전장치 검사 등의 업무를 수행하는 산업안전보건전문기관인 산업안전보건센터(the Occupational Safety Health Center)를 설립하였다.<sup>91)</sup>

## (5) 조사 방법

### (가) 조사지역

마닐라(Manila), 수빅(Subic), 가비테(Cavite), 일로일로(Iloilo)

(아래 그림 중 보라카이(리조트개발업)와 레가스피(광산개발업)는 현지 일정 상 제외됨)



91) 해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도 필리핀 편. 2012. 안전보건공단.



(나) 조사팀

황필규 변호사(공감), 김진 뉴질랜드 변호사(공감), 유정 팀장(좋은기업센터)

(다) 조사기간

2013년 8월 8일(목)~17일(토)

(라) 세부 일정 (2013년 8월 8일~17일)

〈표 Ⅲ-17〉 필리핀 방문조사 세부 일정

일시	지역	주요일정
8일(목)	마닐라 (Manila)	- 노사관계와 노동 실태의 전반적 문제점 파악을 위한 현지 NGO 단체 (CTUHR: Center for Trade Union and Human Rights)와 노동조합 관계자와의 면담 - 필리핀 노동관련 현황 전반에 대한 이해를 위해 필리핀 현지 노사관계 전문 변호사들과의 면담
9 (금)	카부야오 (Cebu)	• [케이스 조사 1] 필리핀 남부철도 - 한국 ODA로 추진된 필리핀 남부철도 사업으로 발생한 철거민들의 이주촌 카부야오(Cebu) 지역 방문 및 이주민들과의 면담
10일(토)	수빅 (Subic)	• [경제특구지역 조사 1] 수빅 (Subic) 방문 조사 - 현지 한국기업의 법외노조 소속 노동자들 면담 - 한국기업의 하청회사 임원 및 노무/인사담당 책임자와의 면담 - 현지 NGO 면담 - 시의회 노동위원회 소속 전-현직 시의원 및 현지 기업 노동부문 자문가 면담
11일(일)	가비테 (Cavite)	• [경제특구지역 조사 2] 가비테 (Cavite) 방문 조사 - 현지 노동자들 면담 조사 (성별, 나이, 회사/업종, 근무기간, 파트/직급/업무, 고용형태, 급여, 노동자가 파악하는 문제점 등에 집중한 노동자 실태조사) - 가비테 경제특구지역 업무지원부(Support Service Department) 담당자 면담 - 경제특구지역 내 부지 방문 - 현지 NGO(Workers' Association Center) 관계자 면담
12일(월)		
13일(화)	마닐라 (Manila)	- 필리핀 한인총연합회 방문, 임원 면담 - 한국대사관 방문, 경제 및 기업지원 담당 서기관 면담 - 필리핀 건설노조(Building and Construction Workers Union) 관계자 면담 - 마닐라의 한국기업 필리핀 노동자 면담
14일(수)	일로일로 (Iloilo)	• [케이스 조사 2] 할라우(Jalaur) 강 다목적 댐 - 한국 대외경제협력기금(EDCF)으로 추진되고 있는 다목적 댐 사업 개발부지에 거주하는 선주민(Indigenous People) 원로들과의 면담 - 해당지역 환경단체 활동가들과의 면담 - 필리핀 선주민청(National Commission on Indigenous Peoples) 지역 담당관 (Regional Director)와 법무관(Legal Officer)과의 면담 - 일로일로주 교구 대주교와의 면담 - 다목적 댐으로 인해 수몰되는 지역의 시장과의 면담
15일(목)		
16일(금)	마닐라	- 필리핀 노동고용부 (Department of Labor and Employment) 마닐라지역 담당관과의 면담 - 필리핀 국가인권위원회 (Commission on Human Rights) 위원장, 법무담당관과의 면담 - 한국수출입은행 필리핀 마닐라지부 방문, 면담 (부소장)
17일(토)	마닐라	- 환경단체 (Center for Environmental Concerns) 환경운동가들과의 면담 - 국립 필리핀 대학교 노사관계학부 (The University of Philippines, School of Labor and Industrial Relations) 학장, 교수들과의 면담

## (6) 주요 조사 내용

### (가) 경제특구지역 조사1 : 수빅 경제특구지역(Subic Bay Freeport Zone) 방문 조사

#### 1) 배경

수빅 경제특구지역(Subic Bay Freeport Zone)은 1992년 미국의 해군기지가 철수한 후 필리핀이 특별 지역으로 지정한 곳으로, 한국의 대규모 조선업체이자 건설업체가 진출한 지역이다. 이 조선·건설 회사는 그 전신인 개발회사가 1973년 필리핀 민다나오섬 도로공사를 수주하며 필리핀에 국내 업체 중 최초로 진출한 이래 약 40년간 항만, 공항, 경전철, 교량 등의 공사를 하면서 쌓은 경험과 노하우를 통해 그 사업을 계속하고 있는데, 2006년, 수빅 경제자유구역청(Subic Bay Metropolitan Authority)과 부지사용 임대차 계약을 맺고 조선소 착공을 시작하였다. 현재 이 조선소에는 2만명 이상의 필리핀 현지 노동자들이 간접고용의 형태로 근무하고 있다. 2008년 현지 노동자들은 필리핀 노동고용부에 노조 설립 신고를 했으나 노동고용부는 ‘직접 채용한 직원이 없어 노조 설립 요건을 갖추지 못했다’는 한국 회사의 의견을 받아들여 이를 반려한 바 있다.

#### 2) 주요 면담 내용

##### 가) 현지 법외노조 소속 노동자들과의 면담

이 지역 한국 회사에서 근무하는 현지 노동자들은 2007년부터 노동조합을 설립하려 했으나 노조의 설립 움직임이 보이자 회사 측은 관련 지도부들을 다른 지역으로 전출 보내거나 해고하였다. 회사는 이들이 폭행, 절도에 가담하였거나 근무 중 태만했기 때문에 해고했다고 하였으나, 노동자들은 이러한 전출이나 해고는 노조 활동을 탄압하기 위한 수단이라고 주장하였다.



사진설명: 현지 법외노조인 SAMAHAN과의 면담 현장. 현지 한국업체는 법외노조는 ‘전직 직원’들로 구성되었다고 주장했으나, 조사팀의 방문을 통해 ‘노조원 중에는 현재 근무하고 있는 직원들도 있다는 것’ 확인함.

“2008년 이 한국 회사에서 근무하다 알게 된 많은 문제 때문에 노조를 결성하기로 결심한 후, 사측에 이를 알렸고, 필리핀 노동고용부에 신고했으나 반려되었다. 그래서 회사 내 병원을 설립할 것, 하청업체 직원들을 본사 노동자로 인정할 것, 부당대우를 그만둘 것 등의 요구조건을 회사에 제시하였으나 회사는 대화 시도조차 하지 않았다. 2011년 4월, 항의 시위를 조직했더니 회사에서는 나와 같이 계획한 전 동료들을 블랙리스트에 올렸고 1달간 정직 처분을 내렸다. 원래는 정직처분을 위해 청문회를 시작으로 지켜야 되는 절차가 있는데 회사는 이를 무시하고 바로 정직을 결정했다. 복직 1일 후 조사실로 불려가서 하루동안 노조 조직한 것에 대해 말하라며 조사를 받았다. 다시 회사에 돌아가자 한국인 매니저가 왜 해고당했는데 다시 왔냐고 물어봤다”(이 회사에서 3년간 일한 후 2011년 해고된 B씨).

필리핀 노동법에 의하면 회사는 채용 후 6개월의 견습기간을 거친 후에는 해당 직원을 정규직으로 간주해야 하지만 이 조선·건설회사는 하청회사를 두어 기간 이전에 해고한 후 다른 하청회사를 이용해 해고자를 재고용하는 등의 방식으로 노동자의 정규직으로의 전환을 교묘하게 회피하며 노동자들의 단합을 막고 있다. 부당해고에 관련해서 현지 노동자들이 필리핀 국가인권위원회에 진정한 적도 있고 필리핀 노동고용부에 진정해 부당해고 판정을 받은 사례도 있

는데 이에 대해서는 한국 회사가 이의신청 해 많은 수의 케이스가 아직 계류 중이다.

“본사 매니지먼트가 (수빅 지역과는 멀리 떨어진 지역인) 라구나 지역에 와서 리크루팅했다. 당시 1,000명 정도 참석했고 이 중 500명이 합격해 취직되었다. 그 후 3달간 트레이닝 받은 후 업무를 시작했다. 처음에는 무료 기숙사와 식사, 700페소 정도의 높은 임금을 약속했고 이 약속을 믿고 트레이닝 중 10년간 계약을 체결했는데 트레이닝 끝나고 나니 (회사가) 다른 계약서에 사인하라고 했다. 10년 계약은 하청업체와의 계약으로 드러났다.”

“6개월 후 하청회사의 정규직으로 되어서 부서를 이동했는데 법외 노조 활동을 하는 것이 밝혀지자 계속해서 부서 이동을 당했다. 수차례 부서를 이동당한 후에는 기술자로서 경력자임에도 불구하고 화장실 청소나 벌초, 녹 제거 같은 일을 시켰다. 한국인 매니저가 “너는 노조 활동을 했으니까 여기 있어야 된다.”고 했고 “나는 회사에 고용된 기술자이므로 내가 할 일을 하겠다”고 주장했다. 이후 회사는 하수구 청소하는 일을 시켰다.” (라구나에서 수빅으로 이주 후, 이 회사에서 2008년부터 근무한 E씨).

또한 이 기업에서는 심각한 산업재해가 발생하고 있는데, 대부분의 노동자들이 건설 현장에서 일하고 있음에도 불구하고 회사로부터 안전모 등의 안전장비를 제공받지 못하고 있었다. 이에 올해만 2명이 사망했으며 5천명 이상이 피부병, 크고 작은 상처 등으로 고통받고 있고, 2006년부터 2009년까지 3년 동안 약 5천명이 사고를 당했는데, 이는 하루 평균 5건의 사고에 해당한다.

“2012년 8월, 용접 도중에 철근에 눈을 맞았는데 오후에 회사 내 클리닉에 갔더니 약만 발리주고 별 이상 없으니 일터로 돌아가라고 했다. 다음날에도 눈이 아팠고 3일 후에도 아프고 피도 났는데 클리닉에서는 그냥 멎는 것이라고 했다. 사고 5일 후 회사에서 소개한 다른 병원에 체크하러 갔는데, 별 일 아니라고 해서 휴가내고 고향으로 가서 다른 병원에 갔더니 쇠 조각 2개가 박혀있었다. 고향에서 1주일 치료받고 다시 돌아와 병가를 냈는데 회사에서 허가하지 않았다.”(2010년부터 현재까지 근무하고 있는 J씨).

이러한 안전사고는 자주 일어남에도 불구하고 유니폼과 신발은 1년에 한번, 장갑 등은 1달에 한 번만 제공되어 작업중 사고가 일어나면 노동자들이 알아서 박스테이프를 수선해 사용하는 등 회사의 안전불감증이 심각한 상태임이 드러났다. 비록 회사에는 4년제 대학을 나와 응급조치 트레이닝을 받은 안전요원들이 배치되어 있지만, 이들은 보통 사고가 난 이후에 사후조치를 위해 투입되므로 사고의 예방에는 도움이 되지 않는다고 한다. 필리핀은 노동법 상 300명 이상이 일하는 사업장에는 의사가 상주하는 병원과 의료 시설이 완비되어야 하

지만 노동자들에 의하면 이 회사에는 병원이 없으며 간호사와 침대 몇 개가 있는 작은 클리닉만 있을 뿐이라고 한다.

이에 2007년, 해당 기업의 문제를 인식한 필리핀 상원에서 조사를 명해 2008년, 필리핀 국회가 주도한 현장 조사가 이루어졌으나 조사 과정 중, 그리고 조사 이후에도 이 기업은 사고 사실을 감추는데 급급해 노동자들에게 회사의 정보를 미디어나 외부에 알릴 경우 해고할 것이라고 협박했다고 한다. 따라서 실제로는 공식적으로 제시된 5천명보다 훨씬 많은 수의 사건과 사고가 있었을 것이라고 예상된다. 2009년, 정부차원에서 조사 후 필리핀 상원과 노동고용부에서 여러 권고를 담은 보고서가 발표됐으나 이후 별도의 후속 작업은 없었던 것으로 알려졌다.

조선업은 그 특성 상 안전사고가 잦은 직종인데, 실제로 여러 가지 사고가 많아 현지 노동자들은 회사에 병원을 마련할 것을 계속해서 요구하고 있으나 회사는 추가 인력이 부족하다는 이유로 이러한 요구를 무시해왔다. 이에 노동자들은 병원 관련해 필리핀 노동고용부에 진정했고, 노동고용부가 회사에 관련 권고를 한 적이 있지만 회사는 “늘 상주하는 쾌속정(speedboat)이 있어 사고가 있을 때에는 바로 환자를 가까운 병원으로 이송할 수 있다.” 고 주장하였다고 한다.

#### 나) 한국기업의 하청회사 임원과 인사 책임자와의 면담

한편, 해당 회사의 하청업체의 한국인 직원들은 불만을 제기한 노동자 그룹은 현지 해고자들이 조직한 불법단체일 뿐이라고 일축하며 이들이 언론, 현지 단체 등을 통해 사실을 왜곡하고 있다고 주장하였다. 또한, 수 해 전 회사 설립 당시에는 사고가 있었던 것이 사실이나, 현재는 노사관계나 복지, 안전 등에 대한 인권적 측면에서 아무런 문제가 없으며, 임금 수준은 오히려 높다고 밝혔다.

“해고자들은 우리가 돈을 적게 준다고 하는데 옆에 C사(일본 회사)가 봐도 우리가 적게 주는 게 아니에요. 여기서 만족 못하고 다른 회사로 가는 사람들 있는데 결국에는 만족 못하고 다시 옵니다. 그러면 우리가 또 받아주죠.”(하청회사 인사 한국인 책임자).

노조 인정 권리에 대해서는 하청회사들 뿐 아니라 본사 또한 노조 결성을 방해한 적이 없으며, 한국인 직원들 또한 노조의 필요성에 대해 분명히 인식하고 있고, 한국 내 모회사가 정식으로 노조를 인정한 바와 같이 필리핀 현지에도 노조가 생긴다면 반대할 이유가 없다고 주장했다. 다만, 현지에 노조가 없는 것은 워낙 사측에서도 이미 다양한 사회공헌 활동을 하고 있고, 직원들의 복지에 대해 많은 노력을 기울여 노동자들이 자체적으로 노조를 결성하지 않은 것일 뿐, 사측에서 어떠한 조치를 취한 것이 아니라는 것을 분명히 하였다.

일부 노동자들이 노조를 결성하려다 회사의 방해로 실패했다는 주장에 대해서는 해당 노동자들이 부품 절도, 폭행 등의 이유로 해고당한 후 보복심리로 결성한 조직에 대해 회사 차원에서 조치를 취한 것으로 노동자들의 합법적 노동조합의 결성에 대한 것이 아니었다고 한다. 모든 현지 직원이 하청업체 직원으로 등록되는 이유 또한 노조 결성이나 복지 등의 이유와는 전혀 관계가 없고, 단지 모회사에서 필요한 세부작업을 하기 위해 설립된 하청업체의 직원으로 고용되는 것이라고 안내했다.

필리핀 기후 상 6월부터 10월까지의 우기(雨期, rainy season)라 공정이 불가능하므로 작업량을 맞추기 위해 근무자들이 야간작업, 2교대 업무 등 늘어난 업무량에 허덕이는 경우가 있긴 하나 이 또한 매번 그런 것은 아니고, 이러한 작업이 비효율적이라는 것은 회사도 인식하고 있어, 회사 상황에 따라 최대한 근로자에게 무리가 가지 않을 만큼 업무량을 조정하고 있다는 것을 강조했다. 또한, 2000년대 후반 논란이 되었던 노동자들의 사고와 사망에 대해서도 해당 숫자는 회사의 규모와 특성에 비해서는 많은 숫자가 아니나 현지에서의 문제 제기를 받아들여 현재는 매월 1회 이상의 안전교육을 제공하고 자격증을 보유한 안전요원 수 백명을 적재적소에 배치했으며, 현지법이 요구하는 모든 안전장비를 제공하였다고 한다. 또한, 조선소 내에 의사와 간호사, 치과의사 등이 상주해 경미한 사고에서 사망 사고까지 모두 관리, 사고가 있을 시에는 인도적 차원에서 법에서 요구하는 금액 이상을 보상해 왔다고 주장하였다.

그럼에도 불구하고 법에 의한 자국민 보호가 매우 강한 필리핀에서는 논란이

있을 때에는 모든 일이 외국 회사에 불리한 방향으로 진행되어 현지 직원들이 이러한 경향을 악용하는 경우가 많아 골머리를 앓고 있고, 현지 노동고용부가 부당해고를 인정한 케이스들 또한 한국 정서에서는 이해하기 어려운 것이라고 한다.

#### 다) 전·현직 시의원, 수빅 시의회 노동위원회 위원장과의 만남

위 두 그룹의 현저한 입장 차이를 정리하기 위해 비교적 중립적이라 할 수 있는 필리핀 수빅 올랑가포(Olangapo)시의 전 시의원이자 기업 자문가와 현직 시의원, 그리고 시의회 노동위원회 위원장과의 면담을 진행하였다.

이에, 해당 지역 시의회 차원에서도 해당 회사에 대한 많은 문제를 인지하고 있으며, 특히 하청업체들의 문제, 모든 직원을 간접 고용하는 형태에 대해서는 여러 번 문제가 제기되어왔다는 것을 알 수 있었다. 특히 하청업체 문제와 안전사고 관련 문제에 대해 지방정부가 해당 기업에게 지역의 환경 및 노동관련 조례와 지역법을 기준삼아 해결할 것을 요구했음에도 불구하고 한국 회사의 경우, 대부분의 중요한 결정을 시의회를 거치지 않고 필리핀 중앙정부와의 ‘개별적 관계’를 이용하여 해결하려 했다고 한다. 이 경우 한국 대사관이 서한을 보내는 경우도 있었으며, 이러한 방식으로 중앙정부에서 이미 결정을 내린 경우에는 지방정부 차원에서 개입할 수 있는 여지는 사실상 거의 없었다.

한편, 한국 기업의 경우 유난히 필리핀 현지 노동자들과 싸움이 잦은 경향이 있는데, 대부분의 한국인 매니저가 ‘군대 문화’를 답습해 현지 노동자들에게 ‘군대식의 처벌’을 가하기 때문이라고 한다. 이러한 문화적 차이를 피하기 위해 한국인 직원들에게 필리핀 문화 교육을 제공할 것을 권고한 적이 있으나 받아들여지지 않았다고 한다.

또한 해당 조선소의 경우 도심에서 사업장까지의 거리가 매우 멀고 사업장까지 가는 길이 좋지 않아 이동 시간이 매우 길어 노동자들에게 기숙사를 지어주거나 교통편을 제공하라는 권고를 내렸으나 이 또한 받아들여지지 않았다고 한다. 이에 해당 회사의 황포와 문제점에 대해 잘 알고 있는 수빅 주변지역의

주민들은 이 기업에서의 근무를 꺼려 현재는 많은 수의 노동자들이 필리핀 남부 민다나오 지역과 라구나 지역에서 충원되고 있다고 한다.

## (나) 경제특구지역 조사2 : 가비테 경제특구지역(Cavite Economic Zone) 방문 조사

### 1) 배경

가비테 수출자유지역(Cavite Economic Zone) 내에는 20여개 한국 투자 섬유, 의류 기업을 비롯, 4~50여개 회사가 활발한 제조, 수출 활동을 하고 있으며 이중 15개사 정도가 500명 이상의 직원을 보유 중인 것으로 파악된다. 이 지역은 필리핀 경제특구청(PEZA: Philippines Economic Zone Authority)의 관리 아래 있으며, PEZA의 이사회가 지역 내 유효한 정책과 규정을 마련한다. 본 실태조사에서는 현지 노동 단체인 WAC(Workers' Association Center)의 도움을 받아 6개 기업의 50여명의 노동자들과 PEZA 내 업무담당관을 인터뷰했다. 하지만 경제특구 내 한국기업의 경우 적극적으로 사업장 방문을 거부해 사업장의 근로환경을 직접 둘러볼 수 없었고, 한국인 경영자 및 근로감독 관련 책임자들의 '인권'관련 의견을 전혀 들을 수 없었던 점이 아쉬운 점으로 남는다.

### 2) 주요 면담 내용

#### 가) 노동자들과의 면담

조사를 통해 만난 현지 노동자들은 한국 기업의 특징에 대해 대부분 최저임금 이하, 혹은 최저임금만을 고수하고, 돈을 아끼는 것이라고 밝혔다. 돈을 아끼기 위해 유해물질을 다루는 노동자들에게도 안전장비를 제대로 제공하지 않는 경우가 허다해 대부분의 노동자들이 안전사고와 직업병에 노출되어 있으며, 특히 전자산업이나 제조업 종사자들은 유해 화학물질을 다루야 함에도 불구하고 장갑이나 안경, 작업복을 충분히 제공하지 않아 화학물질을 맨 손으로 다룬다고 전했다.



사진설명: 한국 회사에 견습생으로 파견되어 근무하는 여성 노동자들의 연령은 대부분이 16~17세임.

“회사에 환기구가 제대로 되어 있지 않아 노동자들이 모든 화학물질을 흡입할 수밖에 없다. 그리고 공정 상 판을 150도 오븐 안에 넣어야 하는데, 작은 방에 있는 이 오븐을 60분마다 열었다 닫았다 해야 해서 작업장이 매우 뜨겁다. 기체 화학물질을 다루는데 회사에서는 천으로 된 마스크만 줘서 이런 기체를 다 마시게 된다.” (한국 제조업체에서 13년간 근무한 34세의 남성 노동자 R씨).

“나는 정규직으로 일하고 있지만 회사에는 견습생으로 파견되어 온 16~17세 여자아이들은 적은 임금을 받고 (화학물질의 위험성 및 노출 후 부작용 등) 사전 교육도 거의 없이 화학 약품을 손으로 만지면서 일하는데 이 아이들이 나중에 화학 물질 때문에 후유증이 있을까봐 걱정된다.” (전자 제품을 조립하는 한국 회사에서 근무하는 24세의 여성 노동자 J씨)



사진설명: 한국 휴대폰 전자부품 제조사에 근무하는 여성 노동자들. 이들 대부분이 충분한 휴식 없이 하루 종일 서서 일해야 한다고 밝힘.

또한, 긴 업무 시간에도 불구하고 휴식 시간이 충분하지 않아 화장실에도 가지 못해 많은 여성 노동자들이 요도염에 시달리고 있으며, 유산, 불임으로 고생하는 여성 노동자들도 많다고 한다. 대부분의 회사에서는 앉아서도 할 수 있는 단순 노동작업도 집중력을 높이기 위한다는 이유로 서서 하도록 시켰으며, 임신을 해야만 앉아서 작업을 할 수 있다고 한다. 작업장 내에서 성폭행, 성희롱 등 인권문제를 포함한 여러 가지 불만사항이 생기더라도 이를 처리할 수 있는 창구가 전혀 없거나 있더라도 해결되지 않기 때문에 사실상 무의미하다고 답했다.

나) PEZA(Philippine Economic Zone Authority)<sup>92)</sup> 내 업무지원부 담당관과의 면담  
노동자들과의 인터뷰를 통해 알게 된 정보를 바탕으로 진행한 PEZA의 업무지원부 담당관과의 면담에서는 다른 기업에 비해 한국 기업만이 가진 특징이 무엇인지, 문제가 발생했을 경우 PEZA는 어떻게 대처하는지 등 PEZA의 역할

92) <http://www.peza.gov.ph/>

에 대한 정보를 얻을 수 있었다.

1990년대 초부터 한국기업이 지역에 진출하면서 문화의 차이로 인한 충돌이 잦았으나, 현재에는 대부분의 노사 문제는 문화의 차이로 인한 충돌보다는 임금에 대한 견해 차이에서 시작된다. 한국인들은 보통 필리핀 노동법에 명시된 ‘최저임금’을 노동자에게 지불해야 할 금액이라고만 인식해 최저임금 이상은 지불하지 않는 경우가 많고, 최저임금보다 못한 임금을 지불해 현지 노동고용부의 시정 명령을 받은 적도 있다. 또한 일본 회사 등 다른 기업의 경우 노동자가 경력이 쌓이면 어느 정도 인상된 임금을 받는 것이 통상적이거나 한국 회사의 경우, 형평성을 이유로 아무리 오래 일한다 하더라도 최저임금보다 크게 높지 않은 보수를 지불하는 경우가 많다. 이는 PEZA 내에서도 문제라고 인식하고 있으나 필리핀 노동법에는 최저임금만 명시되어 있으므로 임금 인상에 대해서는 회사의 정책에 맡길 수 밖에 없는 것이 현실이다.

안전 문제에 대해서는 PEZA 내에 건강안전부(Health and Safety Division)가 있어 매년 회사 내부의 안전 장비나 기타 환경에 대한 감사가 진행된다. 이 때 기업에서 사용하는 화학물질 또한 확인되며, 이후 문제가 발견되면 조사 결과 및 시정 내용이 회사에 전달된다. 하지만 이 때 감사 및 검사는 불시에 이루어지지 않고 회사와 조율 후 이루어지므로 관련해 회사가 사전 조치를 취할 수 있는 요소가 있다는 것은 사실이라고 한다.

#### (다) 한국의 대외경제협력기금 (EDCF) 지원 현황<sup>1</sup> : 필리핀 남부철도 이주민 실태 조사

##### 1) 배경

필리핀 마닐라 남부 통근열차 철도 사업은 마닐라 지역의 교통혼잡 해소 및 통근철도의 서비스 개선을 위해 필리핀 철도청에서 진행한 사업으로 한국수출입은행이 EDCF 자금 5,042만 달러를 필리핀 철도청에 공여하면서 시작되었다.<sup>93)</sup> 사업자로는 한국의 기업이 선정되었는데, 해당 사업으로 인해 이 지역에 대규모 강제 이주가 발생했고, 집단 이주지역에는 전기와 수도 등 제반 시설이 제공되지 않고, 집단 이주가 발생함에 따라 이주민들이 일자리를 찾지 못해 끼

93) 필리핀 투자환경위험평가 평가보고서, 2013, 한국수출입은행 해외경제연구소  
[http://english.exportal.or.kr/nation/101080/stamp/101080\\_5003\\_14130.pdf](http://english.exportal.or.kr/nation/101080/stamp/101080_5003_14130.pdf)

니를 해결하는 것조차 문제가 된다는 사실 등이 한국 언론에 의해 보도되면서 원조 사업의 부정적 영향이 주목받게 되었다.

2003년 인구 조사 기준으로 총 3만 9,425가구가 이주 대상이 되었다고 발표되었는데, 메트로 마닐라 내 철도가 관통하는 구간 중 현재 마카티(Makati)시만 이주와 철거가 완료되었고, 다른 지역의 경우 지역 주민과 관련 인권단체의 극심한 반대에 부딪혀 작업이 지연되어 아직도 부분적으로 철도 인근에 많은 주민들이 거주하고 있다고 한다. 본 실태조사에서는 한국에 알려진 대표적 이주 지역인 라구나의 카부야오(Cabuyao)지역을 방문해 현재 이 지역으로 거주지를 옮긴 전(前) 마카티 시 주민들과 면담을 가졌다.

한편, 해당 케이스에 대해서는 2007년 1월, 경향신문에서 보도되어 한국 정부의 무책임한 대외 원조에 대해 지적된 일이 있는데<sup>94)</sup> 이에 대해 당시 재정경제부는 기사에 대한 해명을 위한 보도자료를 통해 ‘남부마닐라 철도 개량사업 및 그에 따른 주민이주는 EDCF 자금이 아니더라도 어차피 이행되어야 하는 상황’이며, ‘현지 주민들도 동 사업의 필요성은 인정하고 있는 상태이며, 사업시행 및 이주계획 자체에 대해서는 거부 움직임이 없으나 지원수준에 대해 필리핀 정부와 이견이 있는 것으로 파악’하고 있다고 밝혔고<sup>95)</sup> 이에 대한 한국 정부의 책임 여부에 대한 답변은 하지 않았다.

## 2) 주요 면담 내용

카부야오에 거주하고 있는 주민들은 이 사업이 한국 정부의 지원에 의해 이루어졌으며 한국 기업이 주관하는 사업이라는 것을 매우 잘 알고 있었다. 따라서 사업을 지원한 한국 정부가 적절한 보상과 이주 지원을 하도록 필리핀 정부를 설득하기를 원하며, 한국 회사 또한 강제 이주 등 인권 침해적 요소가 있음에도 불구하고 사업을 강행했던 것이 아쉽다고 밝혔다.

94) “세계 12위 경제대국, 부끄러운 빈국지원”. 경향신문(2007. 1. 8).

95) “경향신문, 『일어선 한국, 돌려줄 차레다』 기사 관련. 재정경제부 보도 해명자료 (2007. 1. 8)



사진설명: 카부야오 정착촌의 모습. 사진 뒤편은 쓰레기 매립지로, 오래된 매립지로부터 유해가스가 항상 방출되고 있고, 비가오면 유해물질이 비에 녹아 마을로 유입되어 생활용수로 사용되기 어려운 것으로 확인됨.

“여기는 물이 비싼데 그조차도 식수로 쓸 수 없다. 라구나 지역은 물이 사유화되어 다른 지역과 카부야오는 파이프라인 자체도 다르다. 물 탱크가 노후화되었는데, 이전 회사 때부터 물 탱크에 대한 문제가 계속해서 제기되었으나 고치지 않고 계속 이용하고 있다. 파이프가 모든 집에 연결되어 있기는 하지만 돈을 안 내서 계량 자체가 중단되어 있는 경우가 많다. 수도요금을 냈어도 물이 안 나오면 그냥 기다리는 수밖에 없고, 이를 이상 물이 안 나온 적도 있었다. 1주일에 몇 번 정도는 냄새나는 물이 나오는데 옆에 쓰레기매립장이 있어서 그런 것 같다.” (2006년 2월, 철도 공사 후 마카티시에서 카부야오로 재정착한 A씨)

마카티 시에서 이 지역으로의 이주는 가구 별로 모두 다른 해 다른 시점에 이루어졌으나 현재 이 지역에 거주하고 있는 사람들은 모두 철도 사업으로 인해 발생한 이주민들이다. 이주가 이뤄지기 전, 필리핀 정부는 전기와 식수 등을 무료로 제공하고, 교통 수단 등을 보장할 것을 약속하였으나 막상 이주가 이루어지자 이러한 약속은 전혀 지켜지지 않았다고 한다.



사진설명: 카부야오 정착촌 전경. 정착촌 주변은 쓰레기 매립지와 유희지로 둘러싸여 있음. 병원, 시장, 관공서, 학교 등 주거지로서의 기본적인 인프라 시설은 극히 최소한으로 제공되고 있어, 주민들의 이용율이 높지 않아 시설의 실효성이 떨어지는 상황임을 확인함.<sup>96)</sup>

이 지역의 식수로 제공되는 물은 매우 비싼 돈을 지불하고 공급받아야 함에 불구하고 식수로 쓰기에는 심하게 오염된 물이다. 마을 바로 옆에 대규모 쓰레기 매립지가 있어 매립지에서 발생하는 독성이 있는 물이 섞여 제공되기 때문이다. 전기 또한 높은 비용을 지불해야 이용할 수 있으며, 돈을 지불할 수 없다고 하면 바로 전기 공급이 중단된다. 중단 되었을 때에는 거주 확인을 받아야 하는데 월세, 지원금 상환 등의 지불이 이루어지지 않으면 거주확인 자체가 되지 않는 등의 문제가 파악되었다. 또한 이 지역 주민 대부분이 근처에서 직장을 찾지 못해 빈 병을 수집하거나 마카티 부근에 가서 노숙을 하며 일을 하다 주말에만 집에 오는 경우가 많다해 무리하고 무책임한 재정착 프로젝트였음이 확인됐다.

96) [한국, 돌려 줄 차례] OECD국가중 최하위...무늬만 ‘원조 공여국’(경향 2007-01-08)

(라) 한국의 대외경제협력기금 (EDCF) 지원 현황2 : 할라우강 다목적 댐 실태 조사

1) 배경

2012년 8월 9일, 한국 수출입은행과 필리핀 농업부는 필리핀 파나이 섬 (Panay Island) 일로일로 주(Iloilo State)의 할라우강(Jalaur River) 다목적 댐 사업에 2억 8백만달러를 지원하는 업무 협약을 체결하였는데, 이는 현재까지 수출입은행이 지원한 대외경제협력기금 중 최대 규모에 해당한다.

할라우강의 다목적 댐 사업은 1960년, 일로일로주에 다목적 댐을 설치하고 완료될 때까지 지원하는 연방법에 의해 시작되었고, 이후 1983년까지 세계은행의 지원을 받아 일로일로주에 있던 4개의 관개시설 재건사업을 진행하였다. 하지만 1단계 완료 후, 필리핀 정부는 이 사업의 내부수익률(internal rate of return)이 매우 낮으며 부적격하다(very low and unacceptable) 라고 평가하고, 다음 단계를 진행하지 않았다. 하지만 2009년, 필리핀 국가관개청(NIA: National Irrigation Administration)은 할라우강 다목적 사업 2단계에 대한 타당성 조사를 진행, 이 지역의 1억 9천 7백만 제곱미터의 물을 저장할 수 있는 102m 길이의 다목적 댐을 건설하기로 결정하였다. 또한 주요 저수지에는 각 40m, 24m의 댐을 건설할 예정이며, 이 세 댐 모두 할라우강에 설치되어 81km 길이의 운하로 연결될 예정이다.

필리핀 정부는 이 댐의 건설에 의해 쌀 수확량이 7.6% 증가할 것이라 전망하며, 6.6메가와트의 전기를 제공하는 수력발전소를 건립할 예정이라 주장한다. 또한, 17,000개 이상의 일자리를 창출할 수 있을 것이라 선전하고 있다. 하지만 이 댐이 건설된다면 Agacalaga, Masaroy, Garangan 세 바랑가이(‘동’의 개념)가 물에 잠길 것으로 전망되며 이 외에도 댐 상류의 9개 바랑가이가 영향을 받을 것으로 예상된다. 위 바랑가이 모두 선주민들(indigenous people)이 거주하고 있는 마을로, UN 선주민 권리선언(Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)에 명시된 ‘선주민의 자유로운 사전동의 (Free, prior and informed consent)’가 전제되어야 하는 곳이다. 이 댐이 건설되면 수 만명의 선주민이 거주지를 잃게 되고 그들의 문화 유적지가 수몰되며 생활 환경을 잃게 된다. 하지만 필리핀 정부는 이에 대한 대책을 마련하지 않고, 이들이 어디로 가야 하느냐는 질문에 무답으로 일관하고 있다.

## 2) 주요 면담 내용

### 가) 지역 환경단체 활동가와 선주민 원로들과의 면담

이 지역은 선주민들이 거주하는 마을로, 대부분의 선주민들이 최근까지도 댐이 건설되면 해당 지역이 수몰될 위험에 대해 전혀 모르고 있었다고 한다.

“처음 이 댐 건설에 대한 소문은 2011년에 들었고, 정식으로 선주민청을 통해 자문을 요청 받은 것은 2012년 5월이었다. 그런데 2010년에 이미 중앙정부는 사업 타당성테스트를 마쳤다고 한다. (단체 활동가: 한국수출입은행에 사업 타당성테스트 결과가 전해진 것은 2011년 11월이다.) 우리 마을이 물 속에 잠기는데 이런 사실에 대해 우리에게 알리지도 않았다는 것은 말도 안 된다.”(댐 건설 시 수몰될 지역인 마사로이(Masaroy) 지역의 원로 A씨).

뿐만 아니라, 다목적 댐은 서부 파나이 단층선에서 약 11km 떨어진 지역에 건설될 예정인데 이 단층선은 1948년, 대규모의 지진을 일으킨 바 있다. 필리핀 화산·지질학 연구소에 의하면, 이 지역에는 1620년 경, 진도 9의 지진이 일어난 적이 있었다고 하며 1990년 6월경 지하 15km에서 진도 7.1의 지진이 일어나 7명이 사망하고 31명이 부상당한 일이 있었다고 한다. 이에 이 단층선과 가까운 곳에 댐을 건설하는 것은 또 다른 지진에 큰 영향을 끼칠 수 있다고 한다.

“이런 문제가 있어도 선주민들은 서로 힘을 합쳐 대응하지 못하고 있는 것이 현실이다. 선주민들이 관련법과 권리에 무지하다는 사실을 이용해 필리핀 정부기관(필리핀 국가관개청)은 해당 지역 선주민 리더 자녀들을 매수하는 등 계락을 펼친다. 전통적으로 바랑가이 리더들은 존중받고 대부분 주민들이 그들의 결정을 따르는데, 이런 특성을 이용해 제대로 사실을 알리지 않고 업무협약에 서명하도록 하고 일을 진행한다.” (일로일로 지역 환경단체 활동가)

또한 필리핀의 지형 상 댐으로 인해 일어나는 범람이 매우 잦은데, 댐이 건설된다면 강 하류 지역이 범람할 가능성이 매우 높아 범람으로 인해 농장지나 주택, 길이 침수될 수 있는 반면, 가뭄 가능성도 매우 높아 강 하류 지역에서는 이에 대한 필리핀 정부의 대책을 요구해 왔으나 정부는 이에 대한 공식적인 답변을 하지 않았다고 한다.



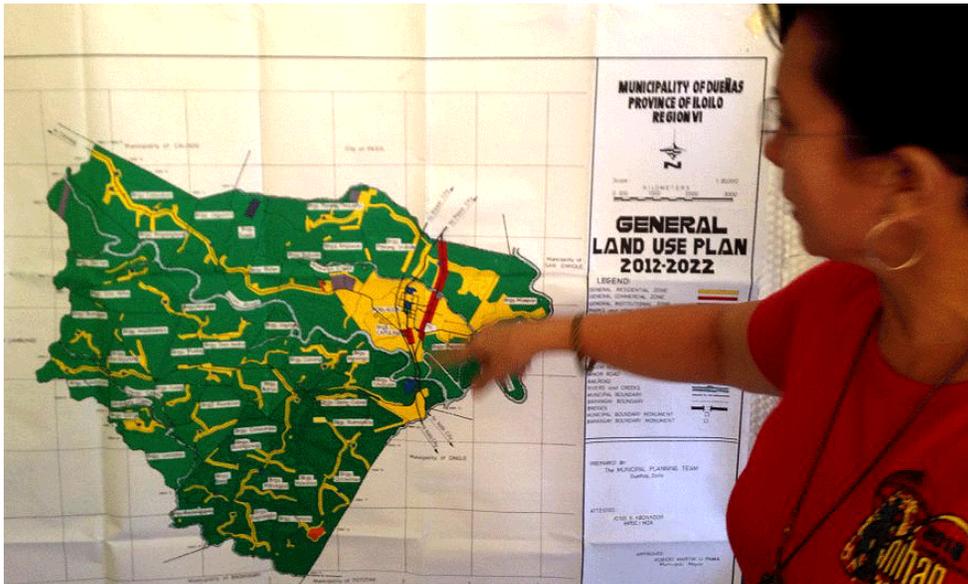
사진설명: 지역 선주민 원로들과의 면담. 선주민 원로들은 댐건설에 대한 ‘부당한 절차’, ‘부족한 정보’, ‘선별적 지원’ 등을 토로함.

한국정부는 이러한 대규모 건설사업에 큰 자금을 투자하는 만큼, 이 사업이 필리핀 선주민들의 삶에 어떠한 영향을 끼치는지 확실히 조사해야 마땅함에도 불구하고, 현재까지 실태조사를 실시하지 않고 있다는 사실을 확인됐다. 다시 말해, 직접적 이해관계자들의 증언을 통해 이 지역사회의 인적 구성의 특수성 및 의사결정과정, 환경적 요소, 경제-사회적 파급효과 등 반드시 검토해야 할 중요한 정보를 필리핀 정부가 일방적으로 제공하는 것만을 취득해 사업을 추진하고 있는 것은 아닌지에 대한 확인이 필요하다는 점이 확인됐다.

#### 나) 수물 예정지역의 (Duenas City, Iloilo State) 시장과의 면담

한편, 이미 한국수출입은행의 EDCF 자금으로 추진하기 위해 한국정부의 ‘승인’이 결정됐고, 프로젝트의 추진이 진행되고 있는 상황임에도 불구하고, 댐 건설 후 수물 지역에 해당하는 지역의 시장(市場, mayor)의 증언에 의하면 최근까지도 이 댐 건설에 대해서는 들은 적도 없고, 관련해 자문을 요청받은 일도 없었으며, 2013년 7월에야 필리핀 국가관개청(NIA: National Irrigation Administration)을 통해 이 댐이 예정되어 있다는 공식 서한을 받았다고 한다.<sup>97)</sup>

“우리 시 대부분이 수몰됨에도 불구하고 이 댐에 대해서는 지난 달 (2013년 7월)에야 국가관개청으로부터 댐 건설에 대한 공식 서한을 받았다. (2013년 8월) 22일에 수몰 지역과 기타 인근 지역 시장 20인 이상이 모여 국가관개청과 간담회를 가질 예정인데, 이 간담회가 어떤 성격인지도 아직 모른다.”(수몰 지역인 Duenas시의 Mamerto L.Pelopero III 시장)



사진설명: Duenas시 공무원은 할라우강이 Duenas시 북편을 흐르고 있으며, 상류에서 댐을 건설할 경우 강물이 줄어들어 현재 주변의 농장지대에서는 농업용수를 사용할 수 없게 되며, 산업단지에서도 산업용수를 사용할 수 없게 된다고 설명하고 있음. 또한 우기에는 불어난 강물 때문에 범람이 될 가능성이 높으며, 몇 년 전에도 범람으로 인한 피해가 컸다고 설명함.

다) 선주민청(National Commission on Indigenous Peoples)

지역 담당관(Regional Director)과 법무관(Legal Officer)과의 면담

해당 사업은 필리핀 국가관개청이 주도한 것으로 최근 몇 달 간 사업 타당성 테스트를 위한 사전작업이 진행되었는데, 선주민청은 이 사전작업 과정에서 주민들이 사전작업의 목적 및 과정에 대해 이해하고 동의를 요청하는 작업에 참

97) 본 프로젝트의 ‘차주는 필리핀 재무부 (DoF, Department of Finance)’이며, ‘사업실시기관(발주처)은 필리핀 국가관개청(NIA: National Irrigation Administration)’인 것으로 확인됨. 출처: <대외경제협력기금 EDCF 홈페이지> 홈 > 고객마당 > 입찰예정사업 > 입찰준비중 > 필리핀 할라우강 다목적 사업 (2단계) [http://www.edcfkorea.go.kr/edcf/custo/bid\\_view.jsp?reg\\_no=158](http://www.edcfkorea.go.kr/edcf/custo/bid_view.jsp?reg_no=158)

여하였다. 선주민청에 의하면 주민들은 사전조사를 진행하는 것에는 동의를 했으나 개발 단계에 대한 동의를 구하는 작업은 아직 이루어지지 않아 주민들은 아직 사업에 대해 의견을 반영할 기회가 있다고 한다.

선주민청에 의하면 이 단계에서는 선주민들이 모든 것을 이해해야 하며 선주민들의 자발적 동의가 있을 때에만 사업이 진행될 수 있다고 한다. 그럼에도 불구하고 선주민들에 해당 사업에 대한 구체적 설명과 향후 계획에 대한 안내가 없고, 동의 절차도 진행되지 않은 상태에서 필리핀 정부가 이미 한국 정부에 투자가 가능하다고 통보하고 한국 정부가 이미 일정 자금을 투자할 것을 확인했다고 하면 이는 분명 문제가 있는 것이라고 확인하였다.



사진설명: 선주민청 지역 담당관 및 법무관과의 면담모습. 선주민들은 댐개발을 위한 ‘사전조사’에 대한 설문에 답한 것일 뿐, ‘개발’에 동의한 것이 아니라고 설명함.

#### 라) 한국수출입은행 마닐라지부 관계자와의 면담

한국수출입은행은 해외투자, 해외자원개발 등을 담당하는 공적 수출신용기관으로 인권이나 환경과 직접적으로 연관사항은 없으나 인권은 보편적 가치이므로 중요한 부분으로 인식해 왔다. 따라서 투자를 결정할 때에 중대한 인권침해가 있을 경우 투자를 중지하기도 하지만 선주민이나 지역 이주민의 문제의 경우 필리핀 정부가 제공하는 정보에 의존할 수밖에 없는 것이 현실이며 해당

정보를 기반으로 결정을 내리는 것이 일반적이라고 설명했다.

한국수출입은행 마닐라지부 측에서는 현재 할라우담 사업에 대해서는 수물 지역에 대해서는 충분한 조사가 진행되지 않아 제대로 인식하지 못하고 있으며, 이주민과 선주민 문제에 대해서는 필리핀 정부가 전적으로 알아서 처리하는 것으로 진행한다고 알고 있었다고 한다. 한국수출입은행은 현재 자금 지원을 승인한 상태이기는 하나 아직 본 구매 계약이 이루어지지 않는 것으로, 문제가 있다면 이 때 제기될 가능성이 매우 높다고 한다. 따라서 본 구매 계약 전 충분한 사전조사가 있을 수 있으며, 심각한 인권침해의 문제가 있다는 사실이 확인된다면, 구매 계약시 반영될 수 있다고 밝혔다.

#### (6) 요약 및 분석

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 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 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.

## 나. 미얀마

### (1) 국가개황

#### (가) 일반

미얀마의 정식 국명은 미얀마연방공화국(The Republic of The Union of Myanmar)으로서 1989년 Burma에서 국명을 변경하였다. 미얀마는 아시아, 인도 차이나 반도 서북부에 위치하고 동부는 태국 및 라오스, 북부는 중국, 서부는 인도 및 방글라데시와 접경하고 있다. 면적은 676,577km<sup>2</sup>로 한반도의 약 3.5배에 해당한다. 인구는 2010년 정부 공식 발표상 5,913만명이며 이중 생산활동 가능 인구는 3,735만 명으로 알려져 있다. 미얀마는 다민족 국가로서 130여 종족들이 있으나, 버마 족이 전체 인구의 70%를, 샨, 카렌, 몬, 친 과 같은 소수민족이 25%를 차지하고 있으며, 중국계, 인도계의 유입도 이루어지고 있다. 언어는 버마어를 사용하고 있다. 정부형태는 대통령중심제로서 2011년 총선에서 테인 세

인(Thein Sein)대통령이 당선되어 통치 중이다. 화폐단위는 Myanmar Kyats(짜트)로 환율은 2013년 미얀마 중앙은행 환율상 US 1\$가 882 Kyats에 해당한다. 수도는 네피도(Nay Pyi Taw)로서 행정수도로서의 기능을 가지고 있고, 실질적인 중심지는 2005년까지 수도였던 양곤(Yangon)이다. 이 외에도 중북부의 경제 중심지인 만달레이(Mandalay), 서부의 항구도시인 빠떼인(Pathein) 및 바고(Bago), 뻬(Pyi) 등이 주요 도시로 알려져 있다.

### (나) 미얀마의 정치사회적 배경

미얀마는 군부가 1990년 총선 결과를 무시하고 군부독재정권을 수립한 이래로 국제사회로부터 경제제재를 받아온 국가로 인권침해 문제가 꾸준히 제기되어 왔다. 미국과 EU가 미얀마에 경제제재를 가하는 동안, 2000년도에 ○○사와 가스개발○○공사가 미얀마 천연가스개발에 나서는 등, 한국기업의 투자가 꾸준히 이뤄져 왔다. 이에 대해 국제사회와 미얀마 민주화 운동 세력은 한국기업의 대 미얀마 투자에 대해 군부와 결탁한 인권침해 연루 가능성을 지속적으로 제기해 왔다.

2008년 미얀마 군부가 신헌법을 제정하고 2011년 총선을 거친 후부터 미얀마 정부는 경제제재를 회피하고자 일련의 개혁 및 자유화 조치를 취하였다. 그리고 국제사회가 이러한 미얀마 정부의 개혁조치를 높게 평가하고 경제제제조치를 완화하게 됨에 따라, 최근 세계적으로 미얀마 투자가 확대될 조짐이 있다. 그러나 여전히 2015년 차기 선거에서 미얀마의 야당 지도자인 아웅산 수치의 대선 자격 논란 및 군의 정치 개입 가능성이 상존하고 있다.

미얀마는 인구의 70%를 차지하는 버마족과 135개에 달하는 나머지 소수민족과의 갈등이 지속되고 있다. 최근에는 미얀마의 소수 종족 중에 하나인 라카인(Rakain)족이 거주하는 라카인 주에서 무슬림을 믿는 주민들과 불교도간의 충돌로 수백 명이 사상하는 등의 대규모 분쟁이 발생하고 있다.

### (2) 선정 이유

미얀마는 6,000만 명 이상의 인구와 풍부한 자원 및 중국과 인도로의 접근이 가능한 지정학적 위치로 인해 경제성장 요인이 충분한 국가이다. 최근 미얀마

정부의 개혁조치로 인해 외국인 투자관련 법제도가 개선되고 풍부한 노동력을 활용한 투자기회가 매력적인 시장이다. 이에 따라 대기업을 포함한 많은 한국 기업들이 미얀마 투자를 적극 모색하고 있다. 한편, 한국기업의 투자확대에 맞추어 한국기업으로 인한 인권침해 논란도 확대될 것으로 예상된다. 최근, 미얀마에서는 그동안 권리주장을 자제하던 시민들이 적극적으로 임금인상 및 토지수탈에 항의하는 시위와 파업을 조직하고 있다. 실제로 2012년도 많은 한국기업에서 노동자들이 파업 및 시위에 나선 사례가 있다.

연구자들은 오랜 기간의 군부독재로 인하여 인권보호 시스템이 취약하지만 투자가 급속도로 확대되고 있는 미얀마의 상황을 고려할 때, 한국기업이 인권침해에 연루될 가능성이 높은 것으로 판단하였다. 특히, 이미 한국기업이 투자하고 있는 사업의 인권침해 실태에 대해 검토함으로써 향후 이와 유사한 인권침해가 발생되지 않도록 관련 제도 및 기준을 검토하고 인권침해 방지 대책을 마련하기 위해 미얀마를 현장조사국가로 선정하게 되었다.

### (3) 한국기업의 진출 특성과 현황

#### (가) 미얀마 경제의 잠재력 및 생산여건

미얀마는 풍부한 천연자원을 보유하고 있다. 천연가스·석유 등 에너지 자원과 구리·주석·텅스텐·니켈 등의 광물자원, 루비·사파이어 등 보석류, 티크 등의 산림자원이 풍부하다. 이에 비해 자원탐사 및 개발은 거의 이루어지지 않아 신규개발여지가 높다는 평가를 받고 있다. 또한 미얀마는 중국, 인도 등의 거대 소비시장과 국경을 접하고 있어 이들 국가를 겨냥한 생산기지로 활용도가 높다. 게다가 중국 본토와 인도양을 직접 잇는 도로와 항만의 개설로 인해 말레이반도를 통과하지 않고도 인도양을 통하여 재화의 수출·수입이 가능하다는 장점 때문에 전략적 요충지로서의 중요성도 강조되어 왔다.

미얀마의 생산직 노동자의 월평균 임금은 현재 90~100달러로 베트남, 인도네시아 등 주변 동남아시아 국가에 비해 매우 저렴하다. 이에 비해 문맹률이 10% 미만이며 불교국가로서의 특성 등으로 인해 노동생산성은 매우 높다는 평가를 받고 있다. 예컨대, 미얀마의 임금수준은 베트남의 절반 수준인데 비해 노동생

산성은 베트남의 80%수준으로, 임금 대비 노동생산성은 베트남의 약 1.6배에 이른다.

### (나) 한국기업의 미얀마 투자

미얀마 투자위원회에 따르면, 2013년 2월 말 기준의 한국의 대 미얀마 투자(신고, 누적기준)는 77건, 29억 7923만 달러이며 미얀마 전체 투자순위 4위로 전체 투자의 7.08%를 차지하고 있으나, 2010년부터 본격 투자된 가스개발○○사의 미얀마 가스전 투자금액이 약 27억 달러인 점을 제외하면 미비한 상황으로 평가된다.

〈표 Ⅲ-18〉 국별, 산업별 대미얀마 투자현황

(단위: 백만달러)

국가	투자액	비중	산업	투자액	비중
중국	13,949	34%	전력	18,874	46%
태국	9,568	24%	석유/가스	14,063	35%
홍콩	6,308	15%	광업	2,814	7%
한국	2,741	7%	제조업	1,761	4%
기타	8,133	20%	기타	3,187	8%
소계	40,699	100%	소계	40,699	100%

\* 주: 2012년 3월 누적액 기준, 단위는 백만 달러, 자료: 미얀마 투자기업청

한국수출입은행의 대 미얀마 해외투자 통계는 2012년 투자신고액은 4,200만 달러, 실투자액은 3억 1,500만 달러를 기록하고 있다. 그리고 우리나라가 해외투자 통계를 집계하기 시작한 1980년 이후 대 미얀마 투자신고액은 41억 7,400백만 달러(전체투자의 1.27%)이며, 실투자액은 13억 8,602백만 달러(전체투자의 0.64%)이다.

한국의 대 미얀마 투자는 봉제 및 신발 생산업체가 주를 이루고 있다. 현재 50여개의 한국인 소유(차명이지만 실질적으로 한국인 소유의 경우 포함)의 봉제업체가 운영 중이고, 추가 진출도 예상되고 있다. 한국의 주력 투자 업종인 봉제업은 2003년 미국의 대 미얀마 경제 제재로 미국 수출길이 막히면서 위기

를 맞이한 바 있으나 2005년부터 유럽, 일본으로부터 오더가 증가하면서 점차 회복세를 보이고 있다.

미얀마는 물류 인프라의 미비로 인하여 한국을 비롯한 외국기업들은 양곤(Yangon)을 중심으로 설립된 산업단지들에 입주해 있다. 최근, 미얀마에 대한 투자가 확대됨에 따라, 부동산 가격이 폭등하고 임금도 상승하고 있는 추세이다. 그러나 전기 및 도로, 통신과 같은 사회 인프라 구축이 미비하여 투자에 걸림돌이 되고 있다.

#### (4) 관련 법제

##### (가) 미얀마의 국제인권기준 비준 현황

미얀마는 여성차별철폐협약(Committee on Elimination of Discrimination against Women, CEDAW)과 아동권협약(Rights of the Child ,CRC)을 제외한 핵심 국제인권조약을 비준하지 않고 있다. 또한 ILO 협약의 경우 미얀마는 2013년 10월 현재 21개의 협약을 비준하였다. 이 중, 4개 분야의 8개 핵심 협약(fundamental conventions)은 강제노동, 결사의 자유 및 단결권 보호에 대한 협약만을 비준하였을 뿐이다.

〈표 Ⅲ-19〉 미얀마 8대 핵심협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
차별금지	남녀 동등보수 협약(제100호)	X
	고용·직업상 차별금지 협약(제111호)	X
아동노동금지	취업상 최저연령 협약(제138호)	X
	가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)	X
강제노동금지	강제노동에 관한 협약(제29호)	O
	강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)	X
결사의자유	결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호)	O
	단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)	X

노동 관련 제도 및 정책에 본질적으로 중요한 문제를 다루는 4개의 거버넌스 협약(Governance Convention)에는 전혀 가입하고 있지 않은 상황이다. 미얀마가 비준한 대부분의 협약은 기술적 협약(technical conventions)이다.

〈표 Ⅲ-20〉 미얀마 4대 거버넌스 협약 비준여부

분야	협약명	비준여부
근로감독	근로감독 협약(제81호)	X
	근로감독(농업) 협약(제129호)	X
고용정책	고용정책 협약(제122호)	X
삼자협의	삼자협의(국제노동기준) 협약(제144호)	X

이에 따라 UN인권이사회는 키타나씨(Mr. Tomás OJEA QUINTANA)를 미얀마 인권상황에 대한 유엔 특별보고관에 임명하여 미얀마의 인권상황을 예의주시하고 있다. 한편 미얀마 정부는 2011년 9월에 미얀마 인권위원회(Myanmar National Human Rights Commission)를 설립하였으나 현재로서는 독립적이고 적극적인 역할을 기대하기 어렵다는 평가를 받고 있다.

**(나) 노동 관련 법제의 현황**

미얀마의 헌법(Myanmar Constitution 2008)은 노동자의 권리를 보호하기 위한 입법의무를 규정하고 있다. 즉, 미얀마 헌법 제24조에서는 “노동자의 권리 보호를 위하여 필요한 법률을 제정하여야 한다.”라고 규정하고 있다. 이에 따라 미얀마 정부가 입법한 노동관련 법률의 현황은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-21〉 미얀마 노동 관련 주요 법률 현황

순번	법명	주요 내용
1	1923 Workmen's Compensation Act	업무상 질병을 포함한 업무상 재해에 대한 보상 및 수당을 규정하였다.
2	1929 Trade Disputes Act	사용자와 근로자의 분쟁해결절차를 규정하였다.
3	1936 Payment of Wages Act	특정 근로자들에 대한 임금지급 요건, 임금지급 방법, 사용자들의 보고와 기록요건을 규정하였다.

순번	법명	주요 내용
4	1948 Employment Statistics Act	근로자와 작업 환경에 관한 통계 수집에 대한 편의를 제공하였다.
5	1950 Employment and Training Act	근로자가 나이와 능력에 적합한 일자리를 선택하여 유지하도록 편의를 제공하고, 사용자들이 적합한 근로자를 고용할 수 있도록 지원하였다.
6	1951 Factories Act	근로시간, 근로일수, 시간외 근로, 보건 및 안전 조치에 관한 기준을 규정하였다.
7	1951 Leaves and Holidays Act	휴가 및 휴일에 관한 사항을 규정하였다.
8	1951 Shops and Establishments Act	상점 근로자들의 근로시간, 근로일수, 휴게, 시간외근로, 상점과 음식점 시설에 대해 규율하였다.
9	1954 Social Security Act	사용자의 보험료 납부 의무, 보장범위와 수당 종류(질병, 임신, 상해, 일시적 영구적 장애, 사망, 장례 등)를 규정하였다.
10	1959 Employment Restriction Act	지역 근로자 채용을 위한 절차와 요건을 규정하였다.
11	1951 Oilfields labour and Welfare Act	유전 노동자들의 건강, 안전, 보건에 대해 규율하였다.
12	2011 The Labour Organization Law	노동조합의 조직 활동에 대해 규율하였다.
13	2011 Minimum Wage Act	최저임금의 결정, 최저임금 위반사항시 법적 효과에 대하여 규정하였다.
14	2011 The Settlement of Labour Dispute Law	노동관련 분쟁이 발생하였을 경우 중재·조정을 통한 해결을 담당하는 기구의 구성 및 조직의 운영에 대한 사항을 규율하였다.

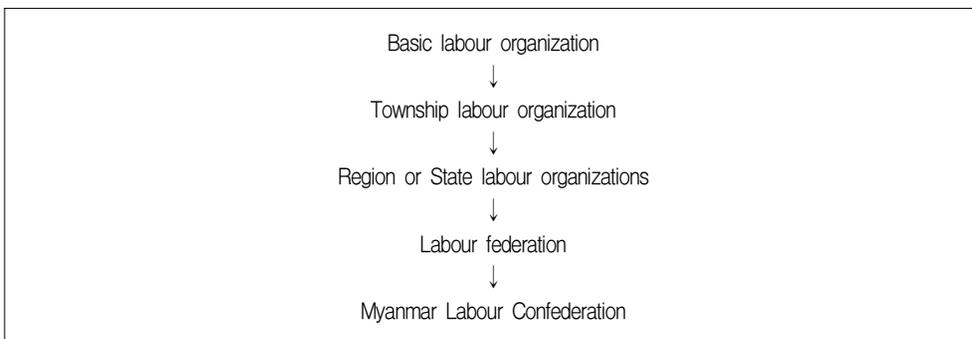
노동자의 권리 및 의무 등을 규정한 기본법적 성격을 갖는 「노동자의 기본적인 권리와 의무에 대한 법률」(1964 Law prescribing the Fundamental Rights duties of People's workers)은 2011년 폐지되어 현재 이를 대체하는 개정법률이 논의중에 있다. 그리고 위 표와 같이 노동자의 노동조건, 분쟁해결, 임금, 근로시간 등을 규율하는 법률이 1950년대에 제정되었으나 별다른 개정없이 유지된 것으로 보여 실질적으로 규범력이 있는 것인지는 현재 의문스럽다. 이에 비하여 2011년 총선 이후 「노동조합법」(The Labour Organization Law), 최저임금법(Minimum Wage Act), 「노동분쟁해결법」(The Settlement of Labour Dispute Law)이 개정되었다.

### 1) 노동조합법

노동조합법은 제1장(제목, 정의), 제2장(노동조합의 설립), 제3장(등록), 제4장(집행위원회의 기능과 의무), 제5장(노동조합의 권리와 책임), 제6장(기금의 조성), 제7장(사용자의 의무), 제8장(노동조합 등록 담당자의 의무와 권한), 제9장(등록담당자 결정의 적용), 제10장(지역의 등록담당자의 의무와 권한), 제11장(직장폐쇄와 파업), 제12장(금지), 제13장~제14장(벌칙)으로 구성되어 있다.

노동조합법상 노동자는 노동조합에 가입, 퇴직할 권리가 있다. 그리고 단위 노동조합(Basic Labour organization)은 최소 30명 이상의 관련 노동활동에 종사하는 노동자가 설립하는 노동조합으로서 최소단위의 노동조합이다. 사업장의 노동자가 30명 미만인 경우에는 다른 사업장과 결합하여 노동조합을 결성할 수 있다(법 제4조 (a)). 단위노동조합들은 상급 노동조합을 구성할 수 있는데 상급 노조의 구성은 다음과 같다. 또한 사용자들도 이와 동일한 구조의 조직을 만들 수 있다(법 제8조).

〈표 Ⅲ-22〉 미얀마 노동조합의 단계구조



만약 노동자들이 노동법상의 노동자의 권리를 향유하지 못한다면 노동조합은 사용자와 협상하고 조정할 권리를 가진다. 또한 사용자에게 요구사항을 제출하고 사용자와 합의에 이르지 못할 경우 관련법에 부합하는 청구를 할 수 있다(법 제17조). 그리고 노동자가 해고되었고 그러한 해고가 노동조합 가입 또는 활동에 의한 것이라고 여겨지거나 노동법에 부합하지 않을 경우, 노동조합은

사용자에게 그 노동자의 재고용을 요구할 권리를 가진다(법 제18조). 또한 노동조합은 사용자와 노동자간의 분쟁을 해결하는 중재기구 등에 대표자를 파견할 권리를 가진다(법 제19조). 그리고 노동조합은 단체교섭에 참여할 권리를 가진다(법 제21조). 아울러 사용자는 자신의 사업장의 노동조합을 노동자들을 대표하는 기관으로 인정하여야 한다(법 제29조).

한편, 노동자와 사용자는 분쟁과 관련하여 직장 폐쇄와 파업이라는 수단을 선택할 수 있다. 사용자는 직장폐쇄 14일 전에 직장폐쇄 시작일 및 직장폐쇄의 기간을 노동조합 등에 고지하여야 하고(제37조), 노동자는 파업 14일 전에 파업일, 장소, 참여자, 파업 방식 및 시간을 고지하여야 한다(제38조). 사용자는 불법적 직장폐쇄를 반대한 노동자, 노동조합에 가입하였거나, 파업과 같은 노동조합의 활동에 참여했다는 이유로 노동자를 해고할 수 없고(법 제44조), 노동자는 사전 고지 없이 파업을 할 수 없다(법 제46조). 또한 누구도 노동조합에 참여하거나 참여하지 않게 하기 위하여 폭행, 협박 등을 할 수 없다(법 제49조). 다만, 누구도 병원, 학교, 종교건물, 공항, 철도, 버스터미널, 항구, 외교관서, 군사 또는 경찰시설로 부터 500야드 안에서 노동관련 집회를 할 수 없다(제50조).

## 2) 노동분쟁해결법

노동분쟁해결법은 노-사간의 단체협약의 협의 기타 노동분쟁이 발생한 경우 이를 해결하는 것을 목적으로 하는 각종 기구의 구성과 해결 절차를 규정하여 놓고 있다.

노동조합의 사업장 단위노조에 대응하는 분쟁해결기구는 사업장 조정 위원회(workplace coordinating committee)이다. 30명 이상의 사업장의 경우 단체협약의 협상과 결정을 위하여 위 위원회를 구성하여야 한다. 노동조합이 있을 경우에 노동조합에서 추천된 대표자 2인과 사용자 대리인 2인이 구성하고, 위 위원회에서 노동조건 및 작업환경 등의 증진에 대하여 논의한다.

그리고 위 위원회는 분쟁을 접수하고 이에 대하여 협의하는 기능을 또한 보유하고 있는데, 위 위원회의 협의가 수용되지 않을 경우, 사용자 혹은 노동자는

조정기구(Conciliation Body)에 이의를 제기할 수 있다(법 제9조). 조정기구는 지역 또는 주정부가 단위지역 내에 구성하여야 하는데(법 제10조), 노·사 동수(3인), 노사로부터 인정된 전문가(2인), 노동부 지명 전문가(1인), 지방정부 공무원(1인), 의장(1인) 등 10인이 기구를 구성한다. 위 조정기구에서도 분쟁을 해결하지 못할 경우 노동분쟁조정기구(Dispute Settlement Arbitration Body)에 이를 이송한다. 그리고 이송받은 위 기구는 분쟁에 대하여 7일 이내에 결정하여야 하고, 만약 당사자 일방이 위 결정에 대해 불복하는 경우 중재위원회(Arbitration Council)가 구성하는 임시재판소(Tribunal)에 제소하거나 직장폐쇄 또는 파업을 할 수 있다.

### 3) 최저임금법

최저임금법은 제1장(정의), 제2장(최저임금 결정위원회의 구성, 권한, 의무), 제3장(작업범주의 결정), 제4장(최저임금 결정의 기초자료), 제5장(최저임금결정에 대한 통지), 제6장(사용자의 의무), 제7장(최저임금과 관련한 노동자의 권리), 제8장(감독공무원에 대한 의무 부과), 제9장(금지 및 벌칙), 제10장(부칙)으로 구성되어 있다.

주요 내용을 살펴보면, 사용자는 최저임금법상 최저임금보다 적은 임금을 지급하지 않아야 하고(법 제13조), 사용자는 업종과 관련한 최저임금에 대하여 노동자에게 통지하여야 한다(법 제14조). 이에 대응하여 노동자는 이법에 근거하여 최저임금을 받을 권리가 있으며(제15조), 근로계약상의 액수가 최저임금보다 낮을 경우 법상 최저임금을 주장할 권리까지 보장된다(제16조). 그리고 이러한 의무의 위반은 금지되어 있고 금지되는 행위를 할 경우 형벌(징역형 또는 벌금형)이 부과된다.

#### (다) 토지보상관련 법제의 현황

2008년 미얀마 헌법은 개인의 소유권을 인정하고 있으나(미얀마 헌법 제372조, 제373조 C항)<sup>98)</sup>, 모든 토지는 국유로 되어 있기 때문에(미얀마 헌법 제373조

<sup>98)</sup> 미얀마 헌법 제372조 연방은 소유권을 보장한다. 헌법 제373조 C항 연방은 사적 소유권을 허용하여야 한다.

A항)<sup>99)</sup><sup>100)</sup> 내국인, 외국인을 불문하고 토지의 소유권은 궁극적으로 국가에 귀속한다. 그러나 토지 및 정부수입법(the Land and Revenue Act 1879)에서 토지 보유자에게 토지보유권의 영구적 상속가능성과 양도가능성 및 지배 및 점유를 인정함으로써 규범적으로는 토지의 소유가 허용된다. 다만 이 법에서 토지 보유자는 세금의 납부, 공공 목적에 의한 토지의 수용, 광물자원을 위한 토지의 개발이라는 제한을 받게 되는데 이는 헌법상 궁극적 소유권이 국가에 귀속되기 때문으로 보인다. 그러나 위와 같은 점은 원칙적인 것일 뿐 토지소유와 관련된 법제는 미얀마 정치체제의 변화, 소수민족의 상황 및 문제되는 토지의 성격 등 다양한 사회적 현실과 요건에 따라 이해되어야 한다.

예컨대<sup>101)</sup> 자유보유지(freehold land)의 경우는 이 토지의 소유권은 확정적이며 소유자는 토지의 소유에 대하여 세금을 납부할 필요가 없다. 또한 이 토지는 양도가능하고, 국가가 토지를 수용하기 위해서는 보상을 실시해야 한다. 이에 비하여 승인지(grant land)의 경우는 국가에 의하여 소유된 것으로서 미얀마어로 ‘Ga-yan’이라고 알려진 문서에 의하여 기간을 정하여 임차된다. 이 기간은 10년에서부터 30년 또는 90년이며, 연장 가능하다. 농지(agricultural land)는 1963년 임차 처리법(1963 Disposal of Tenancies Law)에서 규정된 것으로서, 1953년 토지 국유화법(1953 Land Nationalization Act)에 의하여 국유화된 토지들이 1953년 토지 임차법(1953 Tenancy Act)에서 국민에게 개별적으로 배분된 후 위 임차처리법에 의하여 배분된 것이다. 이 토지는 토지국유화법에 의하여 양도할 수 없다.

이러한 토지소유 및 임차관계의 복잡함과 수용 및 보상을 체계화하기 위하여 정부는 2012년 이에 대한 법률을 새로 제정하였다. 먼저 농지법(Farmlands Law)은 1963년에 만들어진 임대농업에 관한 법과 농지 임대인의 권리에 관한 법 및 1953년에 만들어진 토지국유화 법을 대체하여 제정되었다. 두 번째는 공지와 휴한지 및 미개척지 관리에 관한 법(Vacant, Fallow and Virgin Lands Management Law)이다. 이 법은 대규모 투자 사업을 위한 부지제공에 관한 법

99) 미얀마 헌법 제37조 A항 연방은 모든 토지의 궁극적 소유자이다.

100) 위 조항은 1974년 헌법 제18조를 받아들인 것이다.

101) 이하의 내용은 UN-HABITAT, Guidance note on land Isuuses Myanmar, 2010, pp2-10.

이다. 이법은 국내외 투자자들을 위해 사용하지 않는 땅의 분배 및 보호에 관해 규율하고 있다.

이렇듯, 새로 제정된 미얀마의 토지 농지법은 여전히 국가로부터 토지를 임대해 경작하며 살아가고 있는 미얀마 농부들에게 불리하게 적용되고 있다. 평생을 해당 토지에서 농경을 하며 살더라도 어느날 갑자기 해당지역에 투자를 이유로 정부가 토지용도를 변경하면 농민들은 충분한 보상 없이 농경지를 빼앗기게 된다.

이와 반대로 공지와 휴한지 및 미개척지에 관한 법률은 대규모 투자자들의 이익을 보호하고 있다는 비판이 제기되고 있다. 대규모 투자의 경우 정부가 적극 사업부지를 조성해 제공하는 것을 보장하고 있는 이법은 정부가 자의적으로 해당 토지를 농경지가 아닌 휴한지 혹은 미개척지로 지정하여 사업부지로 강제 편입시킬 위험을 내포하고 있다는 지적이 제기되고 있다.

### (5) 조사방법

(가) 조사일정: 2013년 8월 10일(토)~ 8월 19일(월)

(나) 조사자 및 역할

- 이상수 서강대 법학전문대학원 교수 : 조사 총괄
- 김동현 희망법 변호사 : 관련 법제도 연구
- 나현필 국제민주연대 사무차장 : 조사 실무

(다) 조사팀 활동 내역

〈표 Ⅲ-23〉 미얀마 방문조사 세부 일정

일시	지역	세부 일정
10일 (토)	인천 - 양곤	- 인천 출국 - 미얀마 양곤 공항 도착
11일 (일)	양곤-쩍퓨	- 한국기업 가스개발 사업 현장인 라카인주 썸퓨(Kyak Phyu)로 이동 - 현지 주민 및 청년조직(Sky Network)과 면담

일시	지역	세부 일정
12일 (월)	짜퐁	- 한국기업이 건설한 옥상 가스터미널 인근 환경침해 의혹현장 방문 - 가스터미널 인근 마을 방문 - 기업이 사회공헌활동 명목으로 건설한 학교 및 병원 방문 - 현지 진출 국제인권단체 Oxfam 방문
13일 (화)	짜퐁-양곤	- 양곤 복귀 - 현지 코디네이터 섭외 및 현지 활동가들 면담
14일 (수)	양곤	- 휴식 및 일정 조정
15일 (목)	양곤	- 미얀마 한인 봉제업 협회장 면담 - 한인 운영 봉제업체 실사
16일 (금)	양곤	- 주 미얀마 한국대사관 면담 - KOTRA양곤무역관면담 - 이유허씨(분쟁지역 전문 취재기자, 현재 라카인 주의 불교도와 무슬림간의 분쟁을 취재 중) 면담
17일 (토)	양곤	- 한국로펌 현지 지사소속 미얀마 변호사 - 미얀마평화센터소속(Myanmar Peace Center) 변호사 면담
18일 (일)	양곤	- 한국기업 소속 노동자 면담 - 관련 노동단체 활동가 면담
19일 (월)	양곤-인천	- 미얀마 정당(NLD) 방문, 노동관련 이슈 문의 - 시민단체(88 generation), 위 단체 내의 노동관련 staff 면담 - 귀국

## (6) 주요 조사 내용

### (가) 가스개발 사업 분야

#### 1) 가스개발사업의 배경

가스개발○○사는 미얀마 해상광구 A-1 및 A-3 광구(미얀마 북서부 라카인 주 앞 해안에 위치) 개발권을 획득(2000년 8월)하였다. 2008년 6월 20일, 가스개발○○사는 미얀마 해상광구에서 확인한 천연가스를 중국의 CNPC(China National Petroleum Corporation)에 판매하기로 합의, MOU를 체결하였다.



출처: Shwe Gas Movement

### [그림 Ⅲ-1] 미얀마 가스 프로젝트

슈에가스개발사업은 A-1과 A-3광구(이 지역을 현지에선 Shwe, 황금이라 부름)에서 추출한 가스를 Kyauk Phyu(적푸)에 위치한 지상 가스터미널로 보내서 파이프라인을 따라 중국의 윈난성까지 보내는 프로젝트를 지칭한다. 이 슈에가스개발사업은 두 가지 영역으로 다시 나뉜다.

가) 슈에컨소시엄: 바다 속 가스광구에서 가스터미널까지 보내는 사업을 슈에컨소시엄이라 칭한다. 가스개발○○사가 51%, 가스개발○○공사가 8%의 지분을 가지고 있다(미얀마국영가스공사 15%). 아라칸 앞바다 광구에서 적푸 가스터미널에 이르는 슈에컨소시엄의 공사는 ○○중공업이 맡아서 2012년 5월 초에 완료하였다.

나) SEAGP: 육상가스터미널에서 중국 윈난성까지 건설하는 파이프라인사업은 SEAGP(South-East Asia Gas Pipeline Company limited, 홍콩에 등록되어

있다)가 주관하는 사업으로서, 중국석유공사(CNPC)가 51%의 지분을 가지고 있어서 사업을 주관하고 있으며 슈에컨소시엄이 참여하고 있다. 여기에는 가스개발○○사가 25%, 가스개발○○공사가 4%의 지분을 가지고 있다. CNPC는 가스파이프라인공사와 함께 Maday 섬에서부터 원유를 중국 윈난성까지 수송하는 석유 파이프라인도 함께 건설하고 있다.

## 2) 슈에가스개발사업 관련 현재 상황

라카인 주에서 중국 윈남성까지 파이프라인이 연결됨에 따라 해당 지역 주민들에 대한 인권침해 우려가 국제사회에서 제기되었다. 미국에 기반을 둔 Earth Rights International과 태국에 기반을 둔 Shwe Gas Movement를 중심으로 미얀마 가스개발사업에 대한 실태 보고 및 인권보호 대책마련 요구가 꾸준히 제기되고 있다.

- 가) 2013년 4월에는 가스 파이프라인 인근 지역 주민들이 토지보상이 제대로 이뤄지지 않고 있는 것에 문제를 제기하며 약 400명이 시위를 하였다. 미얀마 당국은 시위를 주동한 10명의 주민을 구금하였으며 2013년 9월 26일에 이들에 대해 3개월 징역형을 선고하였다. 이에 대해 방콕에 소재한 아시아 인권단체인 포럼아시아(Forum-Asia)는 성명서를 발표하고 생존권을 요구하는 주민들에 대해 징역형을 선고한 정부 및 이 사업에 참여하고 있는 한국 및 중국 업체의 책임을 제기하였다.
- 나) 조사팀은 2013년 8월 13일에 가스개발○○사 관계자를 만나, 조사결과 드러난 인권침해 및 주민들의 요구사항을 전달하였다. 가스개발○○사는 조사팀의 조사결과를 검토하고 대책 수립을 약속하였다.

### 3) 가스개발 사업 현지 조사결과



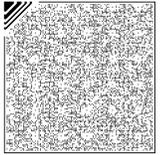
사진설명: mala kun 마을 주민과의 면담 장면

#### 가) 육상가스터미널 주변의 주민 피해

- ① 주민들은 지속적으로 육상가스터미널의 철망 펜스 및 오수 배출 파이프 라인 주변의 흙이 농토를 침범하여 피해를 받고 있으나 적절한 보상이 이뤄지지 않고 있다고 주장하고 있다.



사진설명: 가스터미널 주변 사진. 우측 철망 펜스부터가 가스개발○○사가 건설한 육상 가스터미널이다. 주변 공사가 제대로 되지 않아 인근 농토에 진흙 및 폐기물이 침범하고 있다. 2012년도에도 동일한 문제가 발생하였다. 매년 같은 문제가 반복되어 발생하고 있으나 적절한 조치가 취해지지 않아 주민들의 불만이 높다.



사진설명: 가스터미널 주변 사진. 육상 가스터미널의 오수를 바다로 배출하는 오수 배출 시설이다. 오수 배출시설 공사 과정에서 발생한 진흙과 폐기물이 인근 농경지를 침범하고 있으나 이에 대한 적절한 보상이 이뤄지지 않고 있다. 오수 배출 시설이 지상에 노출되어 있어서 악취 등의 피해가 발생하고 바다를 비롯한 생태계의 환경오염이 우려된다.

- ② 쌓아놓은 흙과 모래로 인해 농사를 하기 힘들며, 우기에는 접근이 어렵다고 지적하였다. 회사의 직접적인 현장조사를 통해 피해에 대한 보상 및 못 쓰는 농지를 직접구매 해줄 것을 요구하고 있다.

나는 6.6 에이커의 땅을 가지고 있었다. 예전부터 그 땅에 농사를 짓고 있었다. 그런데 이 땅에 파이프라인이 지나가는데 일부인 0.8에이커만을 보상받았다. 그런데 보상받지 못한 땅에는 농사를 지을 수가 없다. 우기때 너무나 많은 토사가 공사지역으로부터 쏟아졌기 때문에 땅이 황폐화되었다(마을 주민 B씨).



사진설명: 우기시 넘친 토사로 인하여 황폐화된 농경지들

- ③ 기본적으로 보상액수가 2년치 수입규모에 불과하여 주민들의 생계유지가 어렵고, 농경지 외에 나무를 비롯한 다른 수입원에 대해서는 보상이 없다.



사진설명: 수용된 토지 중에는 석유(oil)이 나오는 곳이 있다. 그런데 이런 것에 대해서는 전혀 보상해주지 않았다(마을주민 A씨).

[그림 Ⅲ-2] 인근 토지의 유정(油井)

- ④ 사전에 주민들에게 보상 정책 및 금액에 대한 충분한 설명이 이뤄지지 않은 탓에 주민들이 보상 책정 기준 및 집행에 대해 많은 의문을 가지고 있다.

주민 중 한사람은 3.5에이커에 265만5,000짚을 보상받았다. 이는 2년치 곡물에 해당한다. 10년간 농사를 못짓기 때문에 5배는 받아야 한다고 생각한다. 농업을 못하는 기간만큼은 보상을 받아야 하지만 보상을 받지 못했다(마을주민 C씨).

- ⑤ 사업의 시행 주체가 슈에컨소시엄(가스개발○○사가 주도)과 SEAGP(중국 CNPC가 주도)로 나뉘져 있어서 보상의 주체가 불분명하다.

육상가스터미널 부근에 2,500명이 살고 있다. 마을 인근 도로가 파손되어 현장에 직접와서 보라고 정부와 회사에 요구했지만 수용되지 않았다. 사업과정에서 모래를 채취하여 생태계 훼손의 위험이 있어서 채취를 중지할 것을 요구했지만, 당국은 아무런 반응이 없다. 2012년 7월에 주민들의 시위가 있는 후에야 도로가 건설되었다. 공사를 하면서 모래를 쌓아둔 것이 비가 오면 문제를 일으킨다. 빗물로 진흙이 농경지로 들어와 농사를 망치고 있어서 현장답사를 요구했지만 답이 없다. 5년 수확을 보상한다고 약속한 후 3년 보상했다. 8개 마을 40%의 인구가 당국에 제대로 보상할 것을 요구했다(주민 T씨, 50세, 마을 지도자).

#### 나) 가스개발○○사의 사회공헌 사업 문제



사진설명: 사회공헌사업으로 건설한 학교



사진설명: 위 학교의 전경

### ① 확인한 사실들

육상가스터미널 인근 Mala Kyun 마을의 초등학교로 슈에컨소시엄이 건립했다는 안내문이 설치되어 있다. 그러나 교실 내부는 칸막이가 되어 있지 않은 상태에서 동시에 수업이 진행되고 있고 책걸상도 부실함을 알 수 있다.

이와 관련하여 주민들 및 가스개발○○사가 건립한 학교의 교직원들은 학교 시설이 열악한 편이고 교육 기자재 및 학교운영에 대한 지원이 이뤄지지 않는다고 주장하고 있다.



사진설명: 가스개발○○사가 건설하여 준 진료소 전경

위의 초등학교 건너편에 세워진 진료소로 가스개발○○사가 설립하였다. 조사팀이 방문했을 때 문이 닫혀 있었으며 주민들은 의사는 물론 간호사도 상주하지 않고 가끔씩 하급 간호사가 방문하는 진료소라고 지적하고 있다. 따라서 주민들의 건강 증진에 실질적으로 기여하지 않는 것으로 평가된다.

공사 시작 전에 어떤 사람들이 와서 공사에 대한 의견을 물어 보아서 공사를 원하지 않으며 농사를 짓고 싶다는 의견을 전달했다. 그러자 공사가 끝나면 전기제공, 마을을 연결하는 도로건설, 병원 및 학교를 설립해 주겠다고 하였다. 그러나 실제로는 병원은 하급 간호사만이 있을 뿐이고 약도 없다. 우리는 땅을 잃고 싶지 않지만, 정부가 힘으로 뺏으면 저항할 수 없다. 전통적으로 땅과 물은 정부의 것이다. 일자리도 약속했는데 현재 마을 주민 28명만이 취업하고 있다. 적어도 300명은 취업해야 한다고 본대(주민 B씨, 육상가스터미널 인근 Mala Kyun마을에 거주하는 농부).

## ② 가스개발 ○○사의 해명

### ㄱ) 토지보상

가스개발 ○○사는 “당사의 토지보상정책에 따라 사업초기부터 미얀마 정부와 함께 토지보상팀을 구성하여 주민들에게 보상정책을 설명하였다. 아울러 보상액을 지급할 때, 주민들의 자필 서명을 받는 것을 의무화하였고 주민들의 수령 여부를 확인하게 되어 있다”고 해명하고 있다.

### ㄴ) 사회공헌사업

가스개발 ○○사는 “가스개발 ○○사는 주민들에게 학교와 병원 및 공사로 인한 도로훼손 복구 이외에 전기 공급을 약속한 사실이 없고, 학교 설립은 현지 정부의 요청에 따라 총 33개 학교를 신축하거나 재보수하였으며 병원도 7개의 병원 및 20개의 진료소를 신축하거나 개보수할 예정이며, 싸이클론으로 인한 피해를 예방하기 위하여 해안가에 맹그로브 나무로 만든 방풍림 조성사업도 실시하고 있다”고 해명하였다.

### ㄷ) 후속조치

가스개발 ○○사는 조사팀과 2013년 9월 13일에 만나 조사내용을 청취하고 제기한 문제에 대하여 현지 조사를 실시하고 CNPC가 주도하는 SEAGP가 개발을 담당하는 부분에 대해서도 지분을 가지고 있는 만큼, 조사팀과 NGO의 우려를 전달하겠다고 밝혔다. 그리고 보고서 발간 직전, 가스개발 ○○사는 다음과 같이 후속조치 내용을 조사팀에 전달하였다.

### ㉠ 농경지 피해

“조사팀이 제기한대로 육상가스터미널과 배수로 공사로 인해 농경지 지역이 피해를 입었음을 확인하였고, 농지 소유주가 복구를 실시한다는 조건 하에 해당 농지에 대해 보상을 실시했으나, 보상비를 수령한 이후 피해 복구를 실시하지 않은 것으로 파악되었습니다. 당사는 해당 농지의 피해 정도가 심각하다고 판단하여, 올해 안으로 해당 농지에 대한 영구 매입 및 보상을 완료할 계획입니다.”

### ㉞ 주민들과의 소통

“현지 주민과의 직접 대화 및 당사의 Communication Assistant를 통한 소통이 함께 이루어지고 있습니다. 현장 방문 시, Village Head 등 마을의 opinion leader를 먼저 방문하고, 그들과 동행해 마을 주민들을 직접 찾아가는 방식의 커뮤니케이션이 이루어지며, 직·간접 대화를 통해 수집한 주민들의 목소리는 Socio-Eco Program의 수립 및 집행에 반영되고 있습니다.”

### ㉟ 사회공헌활동

“현재까지는 학교 및 지역 진료소 등의 하드웨어를 당사가 설립하면, 미얀마 정부가 사후 운영 및 소프트웨어를 제공/지원하는 방식이었으나, 2013~14 회계연도부터는 당사에 의해 기증된 학교, 진료소 등의 건물을 유지하고 개·보수하는 비용을 당사 예산에서 별도로 할애해 집행할 예정입니다. 당사는 올 10월, 1) 2014~15년 및 Socio-Eco Program의 장기 계획 수립을 위한 주민 요구 사항을 파악하고, 2) 이미 만들어 놓은 학교 및 진료소에 대해 유지/보수가 필요한 부분을 직접 확인하기 위해 짝퉁을 방문했습니다. 현재 유지/보수를 위한 세부 workscope이 준비 중임을 알려 드립니다.”

### (나) 제조업 분야

#### 1) 의류봉제업 및 기타 제조업 조사의 배경

미얀마에는 약 50여개 업체의 한국 업체가 진출해 있으며 대부분은 의류봉제업이 차지하고 있다. 미얀마 정부의 개혁 및 자유화 조치가 진행됨에 따라 2012년도 5월부터 한국 업체에서 여러 건의 노사분규가 발생하였다. 이후 2012년 9월 국제민주연대 활동가 1인이 미얀마 현지조사를 통해 아래와 같은 인권 침해 사례를 확보하였다.

- 가발업체인 H사에서는 한국인 직원에 의한 폭행이 있었으며 임금인상을 요구하는 시위가 있었다. 미얀마 정부와 미얀마 시민단체인 ‘88세대’가 중재에 나서서 노사 양측이 합의에 도달했지만 지속적으로 회사는 노동자들에게 사업을 철수하겠다고 협박하고 실제로 공장을 폐쇄했다가 다시 여는

등의 행태를 보이고 있다.

- 화학약품을 사용하는 공장에서는 노동자들에게 안전보호구가 지급되지 않고 있어서 노동자들이 위험에 노출되어 있다.
- 대부분의 노동자들이 낮은 임금과 과중한 노동시간에 대해 문제를 제기하였다.
- 노동조합 활동과 시위에 적극 참여한 노동자들을 해고시켰다.

## 2) 현지 한국 의류업체 대표가 밝힌 미얀마 제조업 상황

2013년 8월 15일에 조사팀은 미얀마 한인 봉제업 협회 회장이자 의류생산업체인 ○○사를 방문하여 약 2시간동안 ○○사장과 면담하고 공장시설을 둘러 보았다. 위 업체의 사장과의 면담은 국가인권위원회를 통해 KOTRA가 주선하였다.<sup>102)</sup>

### 가) 의류 봉제업 상황

의류봉제업은 임금 경쟁력이 중요한 투자 고려 요소이다. 15년 전만 하더라도 미얀마 임금은 월 10달러 수준이었으나 최근 임금인상이 급격히 이뤄져 현재는 100달러 수준이다. 2011년과 2012년에 노동자들의 시위가 빈발하게 일어난 결과 2012년에 임금이 큰 폭으로 인상되었다. 그러나 최근 많은 한국 업체들이 미얀마에 투자하고 그 결과 한국업체가 운영하는 의류봉제공장 수가 30여개에서 최근 70개 공장으로 증가하였다. 한인 봉제업 협회에서는 급격한 임금인상을 막기 위해 협회차원에서 임금인상 폭을 조절하고 있다.

### 나) 아동노동

ILO에서는 18세 미만의 아동을 고용하지 말 것을 권고하고 있지만 미얀마에서는 13세면 결혼할 수 있는 현실을 고려하면 비현실적인 권고이다. 16세가 되면 보통 취업을 하게 된다. 그리고 16세 미만의 아동들도 일자리를 얻기 위해 공장을 찾아온다. ILO나 미얀마 노동부의 조사가 있기 때문에 가급적 고용하지 않으려 하나 노동자들이 원해서 어쩔 수 없이 고용하는 경우가 많다. 노동자들은 취업을 하기 위해 나이를 속이는 경우도 빈번하게 일어나고 있다.

102) 이하의 내용은 봉제업 ○○사 사장과의 면담내용을 항목을 나누어 정리한 것이다.

#### 다) 노동 조건

보통 아침 7시 반부터 저녁 7시 반까지 점심시간 1시간을 제외하고 10시간에서 11시간 일하는 것이 일반적이다. 잔업 및 특근은 월 80~120시간 정도 된다. 임금은 숙련공의 경우에 월 100달러에서 150달러 수준이다. 비숙련공의 경우에는 60달러 수준이다. 노동자들은 월급을 더 받을 수 있기 때문에 잔업 및 특근을 좋아한다.

#### 라) 복지 제도

회사에서는 중식과 식수를 무료로 제공하고 있다. 노동자들의 만족도가 매우 높아서 골든 샤인의 경우 많은 수가 이직하지 않고 꾸준히 다니고 있다. 대부분이 여성 노동자들인데 잔업이 늦게 끝날 경우에 회사가 통근 차량을 운영할 때도 있다. 봉제업 OO사의 경우 기숙사를 제공하고 있으며 기숙사를 이용하지 않는 여성노동자들은 공장 인근 하숙집에서 생활한다. 또한 아래에서 보는 바와 같이 환기 및 소방시설이 잘 갖추어져 있음을 알 수 있다.



사진설명: 봉제업 OO사의 공장 내부 사진

### 3) 한국업체 근무 미얀마 노동자들의 인권침해 사례

노동자들이 유일하게 쉴 수 있는 일요일인 2013년 8월 18일에 미얀마 노동NGO들의 도움을 얻어 한국업체에서 근무하는 미얀마 노동자들과 양곤 시내 식당에서 증언을 청취하였다. 총 5개 업체의 8명의 노동자와 인터뷰를 진행하였다. 이들의 진술을 토대로 노동인권 침해사항을 분석한 결과 다음과 같이 정리할 수 있었다.

#### 가) 저임금

아래의 표는 한국봉제공장에서 근무하는 한 숙련 여성노동자의 임금명세서를 분석한 내용이다. 이 노동자의 월 급여는 약 120,000kyat이고, 급여는 기본급(25,000kyat), 초과수당(약 22,000kyat), 정근수당(약 20,000kyat), 보너스(40,000kyat) 등으로 구성되어 있다. 이 노동자의 월급명세서는 다음의 사실을 알려주고 있다. 첫째, 전체 월급여 수령액에서 기본급이 차지하는 비중은 약 20%이다. 두 번째, 초과근무수당의 총액이 기본급에 육박한다. 세 번째, 보너스 중 절반은 숙련노동자에게만 부여되는 것이다. 네 번째, 숙박비로 지급되는 액수는 10,000kyat이다. 그리고 인터뷰에 응한 다른 노동자들이 받는 급여도 크게 차이가 없었다.

〈표 Ⅲ-24〉 숙련노동자의 임금명세서 항목의 분석내용

급여항목		공제항목	
기본급	25,000kyat ※ 산출근거 근무일 : 25일 일급 : 1,000kyat	세금	1,100kyat
초과근무수당	22,364kyat ※ 산출근거 초과근무시간 : 82시간 초과근무시급 : 272.73kyat		
정근수당	21,000kyat		
보너스(숙련)	20,000kyat	사회보험료	465kyat
보너스	20,500kyat		
숙박비	10,000kyat		
식비	3,800kyat		
총액	122,664kyat	총액	1,565 kyat
실수령 급여액		121,099 kyat	

이러한 점을 종합하여 보면, 봉제 노동자들의 노동시간에 비하여 임금이 상대적으로 낮으며, 임금의 구성도 초과근무를 하지 않으면 안 되는 형태로 구성되어 있음을 알 수 있다는 점에서 사실상 초과근무가 강제되어 있는 것으로 보인다. 또한 최근 양곤의 부동산 가격이 폭등한 것을 고려한다면 숙박비로 지급되고 있는 10,000kyat은 최소한의 생활비용에 못미치는 것으로 판단된다.<sup>103)</sup>

또한 숙련노동자가 아닌 경우 월급의 20%정도가 감액된다는 점, 봉제업의 특성상 대부분의 노동자들이 비숙련 노동자라는 점을 고려하면 실제 봉제업에 종사하는 노동자들의 통상임금은 월 60,000~100,000kyat 정도로 보인다<sup>104)</sup>. 이러한 급여총액은 아래에서 보는 바와 같은 장시간 노동이 사실상 강제되는 점을 고려할 때 노동시간 비례 낮은 임금에 해당하는 것이다.

내 월급은 70,000kyat이다. 이중 기본급은 12,000 kyat에 불과하다(O사 근무 A씨). 나머지에 대해서 회사는 모두 포켓머니라고 말한다(O사에서 일하는 A씨).

#### 나) 장시간 노동

인터뷰에 응한 노동자들은 기본급이 매우 낮게 책정되어 있어서 어쩔 수 없이 잔업 및 특근을 하고 있었다. 일부 노동자의 경우 일요일에도 일할 것을 근로계약 시 사측의 요구로 인해 서명한 경우도 있었다. 법정 근로시간인 주 44시간이 지켜지는 경우는 찾을 수 없었다. 인터뷰에 응한 한 노동자의 경우, 조사팀과 면담하게 된 일요일이 3개월만에 맞이한 첫 휴일이기까지 하였다. 다른 노동자의 경우에는 3일간 아침 7시부터 새벽 2시까지 일을 하고, 휴식 차원에서 다음날 아침 7시부터 밤 8시까지 일을 하는 패턴을 2주째 지속하는 사례도 있었다.

103) 최근 양곤의 부동산 가격 상승으로 인하여 일부지역의 경우 월세가 30,000kyat에 이른다는 진술이 있었다.

104) 실제로 조사팀이 인터뷰한 노동자들의 임금은 60,000 kyat에서 80,000kyat의 사이에 있는 경우가 많았다.

노동자들은 정규근무시간이 뭔지도 잘 모른다. 잔업과 특근을 거부하면 해고될지도 모르고 하지 않으면 살기가 너무 힘들다. 한국인 관리자는 항상 우리에게 소리를 지르고 특히 지시를 할 때 발로 한다. 불쾌감을 느낀다. 행복하게 일하고 싶는데 한국인 사장은 노조를 좋아하지 않는다. 하루하루 살기 힘들기 때문에 휴일에는 쉬거나 밀린 집안일을 하기 바쁘다. 따라서 사람을 만나거나 결혼은 현재로서는 상상하기 힘들다(한국 업체 E사에서 일하는 여성노동자 S씨).

정규 노동시간은 아침 7시부터 저녁 5시이고, 연장근로는 5시부터 8시까지이다. 그런데 내가 일하는 파트는 사흘을 새벽 2시까지 일하고 하루는 저녁 8시까지 일을 한다.  
...  
일요일에도 쉴 수가 없다. 회사에 들어올 때 일요일에도 일하겠다는 계약서를 회사측이 강제로 쓰게 하였기 때문이다. 내가 작년 12월에 이 공장에서 일하기 시작했는데 오늘이 두 번째 쉬는 날이다(의류업체 O사에서 일하는 여성노동자 M씨).

〈표 Ⅲ-25〉 한국기업 봉제공장에서 일하는 노동자들의 진술을 토대로 구성한 근로시간 및 휴게시간

구분	A사	B사	C사
기본근무시간	07:00 ~ 16:30	07:00 ~ 17:00	07:30 ~ 17:00
초과근무시간	16:30 ~ 19:30	17:00 ~ 20:00	17:00 ~ 20:00
야간근로		20:00 ~ 02:00	
점심시간	50분 (12:00 ~ 12:50)	45분 (12:00 ~ 12:45) ※ 석식: 17:00 ~ 17:15	40분(12:00 ~ 12:40) ※ 석식시간 없음
휴게시간	20분 (09:30 ~ 09:40, 14:30 ~ 14:40)	미확인	없음
1일 총 근로시간	11시간 20분	18시간	11시간 50분
비고		3일 야간근로 후 1일 초과근무형태	자주는 아니지만 5~6일 연속으로 새벽 2시까지 일해야 하는 경우가 있음. 이 경우 회사에서 1,000kyat를 저녁식사비용으로 주고 30분 안에 먹어야 함.

#### 다) 휴게시간의 부족 등 기타 노동조건의 열악함

대부분의 경우에 점심시간 45분이 유일한 휴식시간이다. 밤 11시까지 일하는 경우에는 15분간의 저녁식사 시간 및 휴식시간이 주어졌다. 다만 연장근로의 경우에 교통비와 식비가 제공되거나 식사가 제공되었다.

문제는 화장실이었다. 화장실 사용이 통제되거나, 휴게시간에만 화장실의 이용이 가능한 경우도 있었고, 화장실에 빈번하게 출입하거나 오래 있을 경우 제재를 받기도 하였다.

점심시간을 제외하고는 12시간 동안 20분을 쉰다. 근무시간 중에 화장실에 가기 위해서는 관리자로부터 카드를 받아야 한다. 그런데 화장실에 오래 있으면 관리자가 체크를 하고 월급에서 공제한다. 700명이 일하는 공장에 화장실이 20개정도 있기 때문에 휴게시간 중에 화장실에 다녀오기 쉽지 않다. 휴게시간이 지나면 관리자가 벨을 누르기 때문에 다시 돌아와야 한다(한국 업체 E사에서 일하는 여성노동자 S씨).

저녁을 먹을 시간이 없어 서서 일하는 중에 음식을 먹어야 한다.  
...  
회사에는 정수시설이 없다. 회사에 정수된 물을 구비하여 줄 것을 요청했지만 회사는 거부하였다. 그래서 자신들이 회사에 출근할 때 물통에다 물을 담아왔지만 회사는 이것도 허용하지 않았다. 회사는 대신 수돗물을 먹으라고 하였다. 물통을 가지고 오면 공장 밖으로 던졌다.  
...  
새벽까지 일하고, 일하는 동안에는 계속 서 있기 때문에 매우 힘들다. 공장 내에서 보통 한 주에 3~4명이 쓰러진다(한국 업체 O사에서 일하는 M씨).

#### 라) 아동노동

인터뷰에 응한 노동자들은 15세 미만의 아동들이 공장에서 일하는 경우가 흔하다고 하였다. 그런데 이들은 성인 노동자와 같은 조건에서 똑같이 일하고 있다고 하였다.

우리 공장에도 아동노동이 있다. 12살인 경우도 있다. 이들 대부분이 정규직 노동자가 아니라 일용노동자이다 (한국 업체 E사에서 일하는 여성노동자 S씨).

마) 건강권 등의 침해

국가가 운영하는 의료보험 제도가 있지만 사실상 유명무실하였다. 생리휴가나 출산휴가는 없으며, 결혼할 경우 1일의 휴가가 주어졌다. 병가의 경우에는 월급에서 제하였고, 이로 인하여 장시간 노동으로 인해 과로로 노동자들이 쓰러지는 경우도 다수 발생한다고 하였다.

바) 노동권 침해

노동자들은 노동조합을 결성할 수 있으나 한국 업체에서는 노동조합 지도부와 조합원을 표적 해고하거나 징계하는 사례가 빈번하게 이뤄지고 있다고 하였다. 2012년도의 대규모 시위의 여파로 일부 노동조건이 개선되기는 하였으나 한국 업체는 노사협의회 형태의 어용노조를 제외하고는 노동조합을 인정하지 않으려 한다고 하였다. 특히, 신발을 생산하는 E업체의 경우에는 2012년도에 노조가 파업을 한 이후에 지속적으로 노조원들을 해고하고 있었고, 이와 관련 미얀마 현지 노동관련 NGO들은 한국 업체와의 면담 주선을 조사팀에 요청하기도 하였다.

우리 회사에는 노동조합이 있다. 매니저와 소유자는 노동조합을 싫어한다. 그래서 2013년 3월 노동조합 활동을 하는 노동자 3명이 해고당하였다. 5월에는 노동조합 활동을 하는 노동자 5명이 또 해고당했다. 이 5명은 의회가 배포한 설문지를 노동자에게 배포하였다는 사유로 해고당한 것이다. 노동조합은 회사에 이와 관련된 협의를 요청하였고 파업도 하였다. 이 파업에는 모든 노동자가 15일간 참여하였다. 하지만 회사는 대화를 거부하였고 해고된 노동자들의 재고용도 거부하였다(한국 업체 E사에서 일하는 여성노동자 S씨).

사) 기타

한국인 관리자가 직접 폭행하는 사례는 발견하지 못했으나 공통적으로 한국인 관리자들과의 고압적이거나 노동자들을 무시하는 언행에 대해 지적하였다.

나는 공장에서 행복하게 일하고 싶다. 그런데 한국인 관리자는 우리에게 고통을 지르고 매우 거칠게 대한다. 미얀마에서 이러한 행동은 매우 무례한 것이다(한국 업체 E사에서 일하는 여성노동자 S씨).

## (6) 요약 및 분석

이상과 같은 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 않은 것으로 보인다. 예컨대 노동분쟁해결법의 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·조정기구의 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 점이였다. 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 보상업체 간 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 아니라라는 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.

## 다. 우즈베키스탄

- 아동/성인 강제노동에 연루된 한국기업을 중심으로

### (1) 국가개황

외교부 자료에 따르면 우즈베키스탄은 면적 44만 7,400km<sup>2</sup>로 한반도의 약 2배에 해당하며 인구는 2010년 기준으로 2,850만명인데, 그 중에 약 250만명이 수도인 타슈켄트에 살고 있다. 우즈베크어가 공용어이나 많은 사람들이 러시아어도 사용한다. 수니파가 대부분을 차지하는 이슬람교를 믿는 국민이 88%를 차지하고 나머지 중 9%정도는 러시아 정교회를 신봉하고 있다. 2010년 현재 1인당 GNP가 1,366불이고, 1991년 소련으로부터 독립한 이후부터 2013년 현재 까지 카리모프가 장기 집권하면서 공포정치를 실시하고 있는데, 카리모프 정권은 2005년 수백명의 평화적 시위자들을 무차별적으로 학살하는 만행을 저지른 바 있다.

우즈베키스탄은 2010년 현재 가스의 경우 매장량이 1.6tcm이고 원유는 6억 배럴이며, 금은 추정 총매장량이 3,270톤으로 세계 5위이고 우라늄은 총 추정 매장량이 185,800톤으로 세계 점유율이 3.4%에 달한다. 면화의 경우 연간 100만톤을 생산하여 그 가운데 70% 정도를 수출하여 생산량으로는 세계5위, 수출량으로는 세계 6위를 차지하고 있다.

2010년 현재 전체 수출 중 한국의 비중이 7.4%를 차지하는데, 주로 에너지 원료와 원면 등을 수출하고, 수입의 경우에는 한국이 14억 5,650만불에 해당하여 러시아에 이어 2위인데, 주로 자동차 부품과 승용차 등을 수입한다. 2000년부터 2013년 6월말까지 수출입은행이 파악하고 있는 우즈베키스탄에 직접 투자한 금액과 진출한 법인 숫자의 추이는 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-26〉 연도별 한국 기업의 우즈베키스탄 투자 금액

연도	신규법인수	투자금액(천달러)
2000	3	17,770
2001	2	60,177
2002	4	462
2003	5	5,252
2004	3	563
2005	10	8,695
2006	15	22,535
2007	32	70,043
2008	28	65,152
2009	14	32,323
2010	19	40,643
2011	13	53,191
2012	13	18,782
2013	8	8,141

## (2) 진출한 한국기업의 지형

지난 10년 동안 우즈베키스탄에 진출한 한국기업의 숫자를 업종별로 살펴보면 제조업이 가장 많고, 그 다음이 건설업과 부동산업 순이다. 그러나 우즈베키스탄에 큰 규모로 투자한 대표적인 한국 기업들로는 우즈베키스탄에서 생산된 면화를 가지고 면사와 면펄프를 제조하는 기업들과 아파트 등 재건축을 하는 건축회사 그리고 천연 가스를 추출하고 그것으로 각종 화학제품을 만드는 기업 등을 들 수 있다. 그 외에도 나보이 공항에서 화물 등을 운송하는 사업을 하는 항공회사, 은행업을 하는 기업, 전자회사와 자동차 부품 제조 회사 등이 있다.

〈표 Ⅲ-27〉 우즈베키스탄에 진출한 한국 기업의 업종별 통계(2003년~2012년)

(단위: 투자금 단위 백만달러)

업종	신규법인수	투자금액
제조업	66	120
건설업	15	4
부동산업 및 임대업	15	55
도매 및 소매업	13	3
전문, 과학 및 기술 서비스업	9	8
운수업	8	22
광업	6	42
숙박 및 음식점업	5	4
금융 및 보험업	5	33
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3	25
농업, 임업 및 어업	2	1
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2	0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2	0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1	0
합계	152	317

출처: 한국수출입은행

본 조사팀은 자원추출기업의 경우 전형적으로 발생하는 강제이주 등의 인권 침해가 있는지 여부를 확인하고, 재건축 사업을 하는 기업의 경우 언론105) 등

을 통하여 문제가 노정된 강제이주와 정당하지 못한 보상 등의 문제를 조사하고, 면사와 면 펄프를 제조하는 기업의 경우 10년 전부터 논란이 되어온 목화 생산에 있어서의 아동/성인 강제노동의 문제를 조사하였다.

하지만 아래에서는 면사와 면펄프를 제조하는 한국기업들이 사용하는 목화가 아동/성인 강제노동으로 생산된 것인지 여부를 조사한 내용을 중심으로 서술하려고 한다.

### (3) 선정이유

우즈베키스탄을 방문 조사 대상국으로 선정한 이유로 크게 4가지를 꼽을 수 있다. 첫째, 우즈베키스탄은 카리모프 대통령이 20년 넘게 집권을 하고 있으며, 그 동안 유니세프를 제외한 어떠한 유엔의 인권전문가도 방문(연구자들이 우즈베키스탄을 방문했을 ILO 조사단이 최초로 방문하여 조사를 수행하고 있었다)을 못하게 하는 전 세계에서 인권 리스크가 가장 높은 국가 중의 하나이다. 그렇기 때문에 지난 십년 간 유럽의 기업들은 우즈베키스탄의 거버넌스 부재와 심각한 인권침해의 연루 가능성 때문에 투자를 철수해 왔다. 그러나 한국은 꾸준히 그 투자를 유지하거나 늘려왔는데, 2011/2012 KOTRA가 펴낸 해외진출 한국기업 디렉토리를 보면, 우즈베키스탄에 진출한 한국기업 수는 70개로 러시아를 제외한 CIS 국가들 중에서 가장 많다<sup>106)</sup>. 따라서 ‘인권 위험이 높은 지역’에 진출한 한국기업의 인권침해 여부에 대해서 방문 조사를 해보고자 했다.

둘째 이와 같이 재무적으로 또한 인권적으로 리스크가 상당히 높음에도 불구하고 투자를 계속하는 것은 사기업 뿐 아니라 공기업의 경우도 마찬가지였다. 현재 우즈베키스탄에는 가스 등 자원 개발을 위한 공기업과 면 펄프를 생산하

105) [http://www.uznews.net/news\\_single.php?lng=en&cid=31&nid=23798](http://www.uznews.net/news_single.php?lng=en&cid=31&nid=23798),  
[http://www.uznews.net/news\\_single.php?lng=en&cid=3&nid=23566](http://www.uznews.net/news_single.php?lng=en&cid=3&nid=23566),  
<http://www.fergananews.com/articles/7872>

106) 2012년 수출액은 1,766,516,000달러로 1992년 교역을 시작한 이후로 급속하게 증가하고 있고 수입의 경우에도 1992년 326,000달러에서 2012년 42,362,000달러로 꾸준히 늘어났다. 2012년 가장 수입증가율이 높은 품목은 면린터펄프로 5,405,000달러를 수입했고, 증가율은 2011년에 비해 26,764.8% 증가했다. (출처: 한국무역협회)

기 위한 공기업 등이 진출해 있다. 따라서 ‘해외에 진출한 공기업’의 인권침해 여부에 대해서 방문 조사를 해보고자 했다.

셋째 문헌조사를 통해 드러난 바로는 우즈베키스탄에 있는 한국기업이 타쉬켄트에서 대규모의 재개발을 하면서 강제이주와 정당 보상을 지급하지 않는다는 문제도 있었지만, 가장 심각한 것은 아동강제노동에 연루되어 있다는 지적(2011년 유엔아동권리위원회 최종권고 등)이었다. 특히 아동/성인 강제노동과 관련해서는 ILO 등 국제기구와 Human Rights Watch 등과 같은 국제적인 NGO에서 끊임없이 문제를 제기해왔지만 우즈베키스탄 정부와 면 펄프를 제조하는 한국 공기업에서는 계속 ‘아동강제노동이 존재한다는 사실을 부인’해 왔기 때문에 조사팀은 현장에 방문해서 목화 수확에 있어서 아동/성인 강제노동의 존부와 한국 기업의 연루 여부를 확인해보려 하였다.

마지막으로 아동/성인 강제노동으로 채취한 목화를 재료로 사용하여 면사 또는 면펄프를 생산하는 것은 인권침해를 직접적으로 범하는 것은 아닐지 몰라도 ‘공급망에서의 인권침해에 실사(상당주의)의무를 이행하지 않아서 연루되는 형태’이므로, 이러한 방식으로 한국기업이 인권침해를 하는 경우를 조사하고자 했다.

#### (4) 조사방법

(가) 우즈베키스탄을 방문하기 전에 문헌조사를 통해서 우즈베키스탄 내의 한국 기업의 인권침해 사례에 대해 조사를 하였고, (나) 2013년 9월 24일부터 같은 해 10월 4일까지 공익법센터 어필의 김종철, 이일, 김세진과 좋은기업센터의 김민철이 우즈베키스탄에 머물면서 타쉬켄트, 부하라, 지작크, 사마르칸트 등을 다니면서 1) 현지 활동가와 전문가들을 만나서 인터뷰를 하였다. 2) 한국 기업들(면사를 제조하는 기업, 면펄프를 제조하는 공기업, 가스를 추출하고 그것으로 화학제품을 만드는 공기업, 재건축을 하는 건축회사)을 방문해서 관리자와 인터뷰를 하였고, 경우에 따라서는 그 회사에 근무하는 노동자들과도 인터뷰를 하였다. 3) 특히 아동강제노동과 관련해서는 강제노동이 이루어지는 현장을 확인하기 위해 학교와 목화밭을 방문하였다. 4) 또한 주 우즈베키스탄 한국대사관을 방문하여 대사와 면담을 하였다.



사진설명: 우즈베키스탄 지도

〈표 Ⅲ-28〉 우즈베키스탄 방문조사 세부 일정

일시	지역	세부 일정
9월 24일(화)	인천 - 타슈켄트	- 인천 공항 출국 - 타슈켄트 공항 도착
9월 25일(수)	타슈켄트-지자크	- 우즈베키스탄 인권활동가 E 면담 - 건축○○사에 의한 강제이주 피해자 N 면담 - 최대 목화 생산지 중에 하나인 지자크로 이동 - 지자크 인권활동가 O 면담

일시	지역	세부 일정
9월 26일(목)	지자크	- 지자크 지역의 농부 K 면담 - 우즈베키스탄 시민 J 면담
9월 27일(금)	지자크-부하라	- 면사 제조○○사 방문 법인장과 면담 - 면사 제조○○사 노동자들과 면담
9월 28일(토)	부하라	- 부하라에서 활동하는 인권번호사 S 면담
9월 29일(일)	사마르칸트	- 사마르칸트 출신 활동가 K와 전화 면담
9월 30일(월)	타쉬켄트, 양기울	- 면 펄프 제조○○공사 관리자 면담 - 면 펄프 제조○○공사 노동자들과 면담
10월 1일(화)	타쉬켄트	- 사마르칸트, 부하라, 타쉬켄트 지역에서 활동하는 인권활동가, 언론인 등 10명과 면담 - 건축○○사 강제이주 관련 활동가 H 면담
10월 2일(수)	타쉬켄트, 양기바자	- 고등학교 방문해서 남아있는 교사 S와 면담하고 영상 촬영 - 아동노동이 이루어지는 목화밭 방문 - 가스 ○○기업 관리자 면담 - 한국 대사관 방문하여 대사와 면담
10월 3일(목)	타쉬켄트	- 건축○○사 강제이주 피해자 N면담 - 건축○○사 방문하여 관리자와 면담
10월 4일(금)	타쉬켄트- 인천	- KOTRA 방문계획이 세워져 있었으나 우즈베키스탄 이민국/정보국이 연구자들을 조사하겠다고 하여 위 방문계획이 무산되고, 한국 대사관에 머물다가 영사의 도움으로 출국

## (5) 관련 법령<sup>107)</sup>

### (가) 아동/성인 강제노동과 관련해 우즈베키스탄이 비준한 국제법

우즈베키스탄 정부는 ‘가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(ILO 협약 제182호)’과 ‘강제노동금지협약(ILO 협약 제29호)’, ‘최저연령에 관한 협약(ILO 협약 제138호)’을 비준하는 등 8개의 핵심협약 가운데 7개를 가입하였다. 또한 ‘유엔아동권리협약’과 ‘아동매매 등에 관한 유엔아동권리협약 선택의정서’와 ‘인신매매에 관한 팔레르모 의정서’도 비준을 하였다.

### (나) 아동/성인 강제노동과 관련된 국내법

우즈베키스탄의 헌법은 제18조와 제33조에서 강제노동을 금하고 있고, 형법

107) <http://www.dol.gov/ilab/programs/ocft/2011TDA/Uzbekistan.pdf>

역시 신체의 자유를 침해하는 행위에 대해서는 범죄로 규율하고 있다. 또한 ‘아동의 권리 보장에 관한 법’은 아동에 대한 인신매매와 아동으로 하여금 불법적인 활동을 시키는 것을 금지하고 있으며, 2008년에 제정된 ‘인신매매에 관한 법’은 인신매매를 범죄화하고 있다. 우즈베키스탄의 ‘노동법’과 앞에서 언급한 ‘아동의 권리 보장에 관한 법’은 만 16세 미만의 사람은 일반적인 노동을 할 수 없도록 하되, 단지 만 15세 부터는 비상근의 가벼운 일만 가능하도록 규정되어 있다. 또한 위 법들은 만 18세 미만인 아동의 경우에는 위험한 노동을 금지하고 있다.

특히 명령은 이러한 법을 구체화하여, ‘불리한 노동환경에서의 노동의 목록에 관한 명령(decree)’에서는 위험한 노동을 하는 환경에서는 만 18세 미만의 아동이 일하지 못하도록 금지했으며, 그러한 위험한 환경에서의 노동 목록에는 목화밭에서 손으로 목화를 채취하는 일이 포함되어 있다. ‘아동 노동의 사용 금지와 관련된 명령(The Decree on Approval of Provision on Requirements on Prohibition of Use of Minors’ Labor)’에서는 위험한 환경 목록에 나타난 노동을 하도록 하기 위해 아동을 고용하는 것을 금하고 있다. 위 명령이 규정한 위험한 환경은 지하나, 수중에서, 또는 고층에서, 위험한 장비를 사용해서, 무거운 것을 올리거나 운반하는 일을 하는 것 등이 포함된다. 위 명령은 만일 그 일이 아동의 건강과 안녕에 해를 끼칠 수 있다면, 부모나 노동 조사관이 아동에 관한 고용계약을 취소할 수 있도록 규정하고 있다.

뿐만 아니라 2012년 3월 26일에 우즈베키스탄 내각은 ‘가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약’과 ‘강제노동금지협약’을 이행하기 위한 추가적인 조치에 관한 명령을 발하였다. 위 내각령은 아동강제노동 금지에 관한 국가인권기본계획(National Action Plan)을 반영하여, 위의 추가적인 조치를 이행해야 할 기관으로 외교부와 노동부를 지정하였다.

## (6) 주요 조사 내용

### (가) 공급망에서의 아동/성인 강제노동 연루에 관한 조사

#### 1) 한국기업의 인권침해 연루 여부

우즈베키스탄이 1년 동안 생산하는 면화 fiber는 100만톤<sup>108)</sup>인데, 그 가운데 5~6만톤을 우즈베키스탄에 진출한 한국 기업<sup>109)</sup>이 구입해서 면사를 제조하여 일부는 한국에 들여오지만 대부분은 외국에 수출을 하고 있고, 또 다른 한국 공기업<sup>110)</sup>은 목화 린터linter를 우즈베키스탄에서 구입해서 면펠프를 만들고 그

- 108) 보울(bowl)로는 300만톤, 원면(fiber)으로는 100만톤이 생산되며, 그 중 70만톤은 우즈베키스탄 정부가 미국/유럽계 원면 트레이더(trader)를 통해 직접 해외로 수출한다.
- 109) 면사 제조 기업 ○○은 페르가나와 부하라 두 곳에 공장을 두고 있는데, 보다 최근에 개소한 부하라 공장의 경우 구 소련연방 시절인 1940년대부터 면방 복합단지로서 사용되다가 폐허로 변한 공장을 일부 인수하여 2009. 9. 15.부터 면사 생산을 시작한 곳이다. 현재 8명의 한국인과 717명의 현지인을 고용하고 있다. 두 공장 중 부하라의 공장에서는 면사만 생산하나, 페르가나의 공장에서는 일부 직물도 생산한다. 생산품은 중국으로 가장 많이 보내고, 유럽, 이란으로도 보내며, 극히 소량이지만 시베리아 횡단철도(TSR)등을 통해 러시아를 거쳐 배로 부산을 통해 한국으로 보내기도 하며, 직물의 경우는 소량 일본으로 가기도 한다. 면사 제조 기업 ○○은 우즈베키스탄 전체 연간 원면 생산량 약 100만톤 중 약 5~6만톤을 매수하여 생산과정을 거쳐 약 4만5,000톤 정도의 제품을 생산한다. 매년 우즈베키스탄 정부에게 필요한 원면의 양을 통상 한달 생산에 필요한 물량만큼 보고한 후 정부가 지정해주는 지역에 있는 터미널에 회사 클래스서(Classser)를 보내어 샘플링 작업을 하여 적합한 질의 원면을 구매 결정하는 과정을 거치며 구매 가격은 기업○○이 원하는 국제가격(INDEX A)과 우즈베키스탄 정부가 원하는 우즈베키스탄 가격(INDEX UZB)의 평균이다. 면사 제조 기업 ○○은 공식적인 의견표명은 하지 않고 있지만 실제로 제품을 다양한 곳에 판매해야하는 기업인만큼 유럽에서 아동강제노동에 대한 비판으로 우즈베키스탄 면화로 생산된 제품에 대한 구매거절이 생기고 있음을 인식하고 타 지역 활로를 개척하는 등 아동강제노동의 존재에 대해서 인식하고 있다. 다만, 우즈베키스탄 정부가 갖고 있다고 추측되는 목화 채취과정의 기계화 로드맵의 실현을 기대하고는 있으나 현실적으로 급속한 변화는 어렵다고 이해하고 있는데 그치고 있고, 독립적인 모니터링 시스템을 구축하여 정부에 압력을 넣거나 하는 등 별도의 대책을 세우지는 않고 있다.
- 110) 면펠프 제조 기업 ○○은 오랜 기간 동안 면펠프를 자체적으로 생산해 온 공기업을 모체로 하는 컨소시엄 형태의 기업인데, 시설 노후, 인건비의 고도화등의 문제로 해외에서 면펠프 수입을 시작하였고 원자재 수급 다변화가 중요하게 부각되면서 2006. 10.경의 현지 자료조사를 시작으로 면사 제조 기업 ○○와 함께 컨소시엄을 구성하여 오랜기간의 협상과정을 거쳐 2010. 과거 우즈베키스탄 정부가 25%의 지분을 갖고 있었던 코코지(KOGOZI)사의 두 공장 중 양기울에 위치한 면펠프 공장을 분리하여 인수하였다. 애초 투자결정 시 연간 2만톤의 린터(linter) 생산목표를 내걸었으나 실제로 생산 첫해인 2011년도에는 580톤의 제품생산에 그쳤고, 지속적으로

것을 다른 나라에 수출할 뿐 아니라 한국으로 들여와 지폐 등을 만드는 재료로 쓰고 있다.

이러한 상황에서 한국기업이 아동 강제노동과 관련해서 연루가 되어 있다고 하면, 적어도 다음의 5가지 정도의 반론이 있다. 1) 우선은 우즈베키스탄 목화 채취 현장에 아동/성인 강제노동이 없다는 주장이다. 2) 두 번째는 아동이 목화 밭에서 일을 하는 것은 인정하지만 그것을 인권침해라고 볼 수 없다는 주장이다. 3) 세 번째는 우즈베키스탄 정부가 아동/성인 강제노동을 사용해서 목화를 채취한다고 하더라도 한국기업이 쓰는 목화가 아동노동으로 생산된 것인지 어떻게 아는가 하는 것이다. 4) 네 번째는 한국기업이 아동/성인에게 강제로 노동을 시키는 것이 아니고 아동/성인 강제노동으로 만들어진 목화를 구입해서 제품을 생산하는 것일 뿐 이므로 인권침해가 아니라는 것이다. 5) 공급망에서 인권침해가 있으면 그 공급망을 이용하는 기업들은 무조건 인권침해에 연루되었다고 보아야 하는가라는 주장이다.

두 번째 반론부터 살펴보면, 아동노동과 아동의 일은 차이가 있어서, 아동이

---

생산량을 증가시키고 있으나 내부적으로도 향후 2년 후쯤 연간 12,000톤에서 13,000톤 정도 생산하는데 도달하는 것이 최대치 일 것으로 전망하고 있다. 생산되는 면펄프의 대부분을 한국의 공기업에 수출하되, 일부는 사기업에도 판매한다. 해외에는 러시아에 판매하고 있고 프랑스, 스위스, 벨로루시, 우크라이나, 인도네시아 등지에도 계약이 성사되었거나 진행단계에 도달해 있다. 면펄프 제조 기업 ○○은 공식적으로 우즈베키스탄의 아동/성인강제노동의 존재를 부인한다. 27년된 낙후된 해외 면펄프공장을 인수하게 된 경위 및 수익성, 사업타당성 검토가 면밀하게 이루어졌는지 여러 의문이 제기되고 있으나 본격적으로 생산을 시작하지 이제 3년째에 접어드는 상황에서 아동/성인강제노동을 인지하고 있다는 공식적인 의견표명을 할 경우 공기업을 모기업으로 삼고 있는 특성상 국내에서의 커다란 정치적 비판이 일어날 것이 예상되고, 그렇게 되면 커다란 손실을 떠안고 사업을 철수해야할 수도 있는 상황[2012년 10월 현재 회사설립자본금+공장인수대금+보완투자금 합계 3,046.5만불(338억3,183만원)이 투자되었으며 그 중 약1,920만불이 10년 거치 상환의 차입금이다.]이 도래할 수 있음을 우려하고 있는 것으로 보인다. 면펄프 제조 기업 ○○은 아예 아동/성인강제노동의 존재 자체를 부인하는 입장이다 보니, 당연하게도 강제노동의 감소를 위해 별다른 노력을 기울이지 않고 있었으며, 연구자들이 제안하는 공장 노동자들에 대한 설문조사 방법 등을 통한 독자적인 모니터링 시스템 구축은 주재원 수가 4명에 불과하여 본사차원이 아니면 할 수 없는 일들이라거나, 우즈베키스탄 정부를 자극하는 부정적 결과를 가져올 것이어서 조심스럽다는 견해를 피력했을 뿐이다.

교육을 받으면서 가사 일을 돕거나 자신의 적성을 찾기 위해 위험하지 않은 일들을 해보는 것은 아동의 일이지만, 교육의 기회를 박탈당한 채 몸과 마음에 상처가 나는 노동을 억지로 하거나 위험한 일을 하는 것은 아동노동이라고 할 수 있다. 그런데 우즈베키스탄에서 벌어진다고 주장하는 것은 아동의 일이 아니라 아동노동일 뿐이며 그 아동노동은 국가에 의해 강제된 노동이라고 할 것이므로 최악의 인권 침해 중에 하나라고 할 수 있다. 세 번째 반론에 대해서는 우즈베키스탄에서 재배되는 모든 목화는 전량 우즈베키스탄 정부가 수매를 해서 수출을 하거나 내수시장에서 기업들에게 판매를 한다. 목화를 우즈베크 정부로부터 구매해야 하는 기업들은 목화의 산출지를 선택할 수 있는 권한이 없고, 정부가 전국의 목화밭에서 사들여 섞어 놓은 것들을 구매할 수밖에 없다. 게다가 목화밭에서 벌어지고 있는 아동/성인 강제노동은 우즈베크 일부지역에 국한된 문제가 아니라 전역에서 보편적으로 일어나는 현상이므로 이러한 반론 역시 타당하지 않다. 네 번째와 다섯 번째 반론에 대해서는 앞서도 살펴본 바와 같이 기업은 실사(상당주의)의무를 다하여서 공급망에서 벌어지는 인권침해에도 연루되지 말아야 하는데, 문제가 되는 해당 한국기업들은 이미 십여년 가까이 아동/성인 강제노동에 대한 비판이 제기되는 상황에서도 자체적인 모니터링 없이 계속해서 우즈베키스탄 목화를 가지고 생산을 해 왔다는 것은 목화 채취에 있어서 아동/성인 강제노동이 있다는 것을 알았거나 최소한 알았어야 함에도 불구하고 상당한 주의를 기울이지 못해서 모른 것이기 때문에 그 인권침해에 연루된 것에 대한 책임을 져야 한다.



사진설명: 우즈베키스탄에 진출한 한국기업이 면사를 만들기 위해 우즈베키스탄 정부로부터 사들인 원면 프레스

따라서 첫 번째 반론, 즉 우즈베크에서의 채취되는 목화가 아동/성인 강제 노동으로 이루어진 것이 아니라는 것이 반박될 수 있다면, 위 목화를 우즈베키스탄 정부로부터 구매하여 면사 내지 면필프를 생산하여 이윤을 창출하고 있는 한국기업은 이와 관련된 인권침해에 연루되었다고 할 수 있는데, 조사팀은 아래에서 보는 바와 같이 방문 조사에서 우즈베크 목화밭에서의 아동/성인 강제노동이 여전히 존재한다는 결론에 이르렀다.

## 2) 우즈베크 목화밭에서의 아동/성인 강제노동의 존부

이에 대해서는 그 동안 수많은 국제 기구와 시민 단체의 보고서 뿐 아니라 이미 면사를 제조하는 한국기업이 Business and Human Rights Resource Center(<http://www.business-humanrights.org/>)에 2012년 우즈베키스탄 목화채취에 아동강제노동이 있다는 것을 인정하는 취지로 질의에 대한 답변을 하였고, 한국 정부 역시 2013년 우즈베키스탄에 대한 UPR에서 목화밭에서의 아동강제노동을 근절할 것을 권고한 바 있다<sup>111)</sup>.

연구자들이 이번 우즈베키스탄 방문 조사를 통해 현지 활동가와 인터뷰를 통해서 알게 된 것과 직접 학교나 목화밭 현장에 가서 목격된 것을 요약하자면, 1) 어느 해보다 목화밭을 모니터링하는 사람들에 대한 우즈베키스탄 정부의 감시는 삼엄했고, 2) 2013년 9월 동안 여전히 15~18세 아동인 고등학교 학생들로 하여금 강제로 목화 채취를 하도록 하고 있을 뿐 아니라, 3) 성인들에 대한 강제노동이 더 심해졌는데, 4) 교사들에 대한 강제노동으로 초,중등학교 학생들을 포함한 아동의 학습권이 침해받고 있고, 5) 이렇게 강제 동원된 성인들에 의해 아동들이 임노동을 하는 경우가 늘어났다는 점이다.

---

111) [http://www.upr-info.org/IMG/pdf/recommendations\\_and\\_pledges\\_uzbekistan\\_2013.pdf](http://www.upr-info.org/IMG/pdf/recommendations_and_pledges_uzbekistan_2013.pdf)



사진설명: 2013년 10월 2일 타슈켄트 양기바자 마을의 목화밭 앞에서 인권활동가와 공익 법센터 어필 김세진 변호사

#### 가) 아동/성인 강제노동을 숨기기 위한 엄격한 감시

2013년 9월부터 이루어지고 있는 ILO의 모니터링 때문에 목화밭에 대한 감시가 강화되었을 뿐 아니라 아동강제노동을 모니터링하는 국내외 활동가들에 대한 감시도 심화되었다. 연구자들이 우즈베키스탄에 들어가기 직전인 2013년 9월 21일 Sergei Naumov라는 언론인은 우즈베키스탄 목화밭을 모니터링 하였다는 것을 이유로 체포가 되어 같은 달 30일 현재까지 구금 상태에 있었다. 연구자들 역시 지자크에서 우즈베키스탄 활동가를 만난 다음날 그 활동가는 사복을 입은 국가정보원에 의해 체포되어 끌려갔다가 풀려나 가택연금 상태에 있고<sup>112)</sup>, 타슈켄트 양기바자 마을의 목화 밭에 갔을 때에는 그곳을 지키고 있던 경비원과 나중에 연락을 받고 찾아온 경찰 등에 억류가 되어 아동들이 목화밭에서 일하는 것을 목격하고도 사진을 찍지 못하기도 하였다<sup>113)</sup>. 또한 우즈베

112) [http://www.uznews.net/news\\_single.php?lng=en&sub=hot&cid=2&nid=23899](http://www.uznews.net/news_single.php?lng=en&sub=hot&cid=2&nid=23899))

키스탄을 출국하는 날에는 우즈벡 이민국과 정보국에서 연구자들을 출국시키지 않고 구금시켜서 조사를 하겠다고까지 하였다.



사진설명: 2013년 10월 2일 타슈켄트 양기바자의 목화밭에 아동강제노동을 모니터링하러 간 연구자와 우즈벡 인권활동가 E가 경찰에 의해 억류된 순간.

학교에 학생들이 있다는 것을 보여주고, 너무 어리게 보이는 아동들이 목화밭에서 발견되지 않도록 지역에 따라서는 (특히 지자크의 경우 시내에 있는) 고등학교 1학년 학생들은 목화밭으로 내보내지 않는 경우가 많았다.

아동들을 목화밭으로 보내는 경우에도 바깥에서 잘 안 보이는 안쪽에서 일을 하도록 하였고, 경비원들을 바깥쪽에 배치시켰으며, 일부 목화밭에서는 헬리콥터를 띄워 감시를 하기도 하였다. 학교에도 감시자가 붙는 경우가 많았다. 예년과 달리 애초에 공고한 동원일을 기습적으로 앞당겨 모니터링을 불가능하게 만들기도 했다. 따라서 현지 활동가조차 올해는 목화밭을 모니터링하는 것

113) <http://www.cottoncampaign.org/2013/10/02/police-detain-south-korean-visitors-uzbek-human-rights-leader>

체가 거의 불가능할 정도로 힘들다고 할 정도였다.

최근에 있었던 일인데, 다섯째 딸이 목화를 따러 가기 위해 경운기가 끄는 리어카에 사람들과 타고 가고 있었다. 그런데 도로 경찰들이 그 경운기 운전자를 세워놓고 엄청나게 혼을 냈다. 국제사회에서 온 사람들이 이것을 보고 문제를 삼을 수 있다는 것이다. 경찰들은 버스가 올 때까지 리어카를 세워놓고, 두 시간 동안 가지 못하게 했다고 한다. 그 후로는 대중교통인 버스들은 전부다 목화밭용 버스로 돌렸고, 일반 사람들은 버스를 타지 못하고 택시를 타고 있다.(지자크의 K)

(목화밭 모니터링을 하다가) 2012년 10월 17일 체포를 당해 15일 동안 구금을 당했다. 그리고 1년 동안 언제든 지 소환할 수 있다고 했다. 구금되었을 때 우즈베키스탄에는 한번 들어가면 돌아올 수 없는 감옥이 있는데 (그 사람들이 저에게) 다시 한 번 걸리면 거기로 보내버린다고 했다. 하지만 아무리 힘들어도 우리는 계속 모니터링을 할 것이다.(지자크의 O)

#### 나) 계속되는 아동 강제 노동

한국의 고등학교에 해당하나 전공이나 기술을 가르치기 때문에 칼리지(kolleji)라고 불리우는데, 이 학교는 보통 15세 9개월부터 18세 6개월까지의 나이에 해당하는 아동들이 다니고 있어 학생의 대부분이 아동이라고 할 수 있다. 그런데 전국에 있는 이 고등학교 학생들이 강제로 목화를 따고 있다. 일부지역에서는 앞에서 말한 바와 같이 일부 고등학교가 1학년은 학교에 남도록 하지만, 사마르칸트, 나보이, 카슈켄트주의 카브라이시 등에서는 1학년도 목화밭에 동원된다. 이렇게 강제노동을 하게 되는 아동들은 다음과 같은 아주 열악한 노동환경에 처해서 일하게 된다.

##### ① 숙소와 식사

일반적으로는 목화밭 근처의 숙소에서 머물게 하면서 아동들에게 강제노동을 하게 하지만, 학교 근처에 목화밭이 있는 경우에는 학교에서 잠을 자면서 목화밭을 오가게 하면서 일을 시킨다. 조사팀이 방문한 양기바자(Yangibozor)에 있는 건축 및 서비스 학교(kolleji)에는 모든 학생들이 목화밭에 나가 있었고, 학교 교실은 학생들의 숙소로 개조되어 있었다<sup>114)</sup>.

114) 관련 영상은 여기서 볼 수 있다. [www.apil.or.kr/1413](http://www.apil.or.kr/1413)

목화밭 근처의 잠자리는 더 열악한데, 축사 안에 이불을 깔아주는 경우가 많아서 쥐나 벌레가 돌아다닌 것이 일반적이었고, 그나마 축사도 모자라서 컨테이너에서 자거나, 텐트 심지어는 바닥에서 자는 경우도 있다.<sup>115)</sup>

가축축사 같은 곳은 바닥이 매우 추워서 그곳에서 잠을 자면 곧 아플 수 있는 위험한 곳인데도 불구하고 그런 곳들을 학생들이 어쩔 수 없이 가게 된다. 안가면 비공식적으로 퇴학을 당할 수도 있기 때문이다. (타슈켄트의 M)

음식은 숙소가 있는 현장에서 만드는데 매우 부족해서 끼니가 안 된다. 2013년 9월 22일 지자크에 있는 경산업고등학교 1학년 학생들이 축사에서 머물면서 목화밭에서 일을 하다가 먹을 물이 없어 근처에 고여있는 웅덩이 물을 먹고 집단적으로 병에 걸린 적도 있다. 뒤에서 보겠지만 이러한 식사는 대부분 무료가 아니다.



사진설명: 2013년 10월 2일 방문한 타슈켄트 양기바자에 있는 고등학교 교실. 학생들과 교사들은 모두 목화밭으로 나가서 일을 하고 있고, 교실은 숙소 바뀌어져 있다.

115) 2012년에는 물이 지나다니는 수로 아래에 이불들을 깔아놓고 학생들의 숙소를 마련한 적도 있다(타슈켄트의 E).

## ② 할당량과 노동시간 그리고 보수와 공제

지역마다 다르지만 1인당 하루에 채취해야 하는 목화의 양이 40kg인 곳(타슈켄트 양기바자)도 있는 반면 80내지 85kg인 곳(부하라)도 있었다. 하지만 대부분은 60kg이 하루 할당량이었다(지자크의 경우 대학생의 하루 할당이 120kg인 곳도 있었다). 교장에게는 하루 할당량이 있는 것이 아니지만 시즌별 할당량이 있어서, 시즌 말미에 할당량을 채우기 위해서는 학생들이 매일의 할당량을 채우는 지 확인한다.

이러한 할당량을 채우기 위해서는 아침 7시부터 저녁 6시까지 일을 해야 하며 어떤 경우에는 아침 6시부터 일을 시작해야 하는 경우도 있다.

채취한 목화에 대해서는 kg당 터무니없이 적은 보수를 받는데, 그 액수는 지역마다 차이가 있다. 가장 적게 주는 곳은 kg당 150숨(75원 정도)이었고(예를 들어 지자크 일부 지역), 200숨(100원)주는 곳(부하라 일부 지역)도 있었으나, 대부분은 kg당 170숨을 주었다(나보이Navoy에서는 kg당 160숨이고 날씨가 추워지거나 비가 온 후에는 품질이 떨어졌다는 이유로 덜 주기도 하였다).

이러한 보수는 한 주 단위로 받게 되는데, 비용을 공제하고 준다. 보통의 경우 50%까지 공제가 되지만, 할당량을 못 채운 학생들 중에는 보수를 전혀 받지 못하거나 목화 시즌 동안 빚이 생기기도 한다(할당량이 그 자체로 높기도 하지만, 정부에서는 목화밭에 목화가 남김없이 수확을 하려고 하기 때문에 어떠한 경우에는 목화가 아주 조금 남아 있거나 거의 남아 있지 않은 곳에서 일을 시키는데, 이러한 현상은 목화 수확 시즌 마지막 15일에 가장 심하였다).

대표적인 공제항목은 식사비이다. 아주 예외적으로 할당량을 다 채운 경우에는 식사를 무료로 지급하는 곳도 있지만(그러나 이곳에서도 할당량을 채우지 못한 경우에는 식사116)를 사 먹어야 하는데, 대부분의 사람들이 할당량을 채우지 못하였다), 대부분의 지역에서는 보수에서 그 비용을 공제 한다. 그 외의 공제항목으로는 전기사용료, 치료비, 버스요금, 경찰 에스코트비 등이 있고 심지어

116) 2012년 지자크 지역에서 강제노동에 동원된 사람들이 3끼 식사비로 4,000숨을 냈다.

는 숙소를 사용하는 비용도 공제를 하는 지역도 있다<sup>117)</sup>

내 아내는 간호사인데 목화밭에 가서 일하다가 어제 왔는데 내일 모래 다시 목화 밭으로 간다. 한번 가면 그곳 숙소에 머물다가 10일 정도 후에야 돌아온다. 하루에 할당량이 70kg이라고 하는데, 만약 사정이 있어서 못 가게 되면 10일 동안 40만숨을 내야 한다. 의사의 월급이 30만숨인데 말이다. Kg당 170숨을 받는데 숙소까지 가는 운송비, 경찰 convoy비, 식사비, 숙박 등은 모두 차감 된다. 그래서 목화시즌 한 달 전부터 이렇게 차감되는 비용을 충당하려고 돈을 모아 놓는다(타쉬켄트의 P).

### ③ 제재

목화 채취를 거부하는 학생들은 학교에서 낮은 성적을 받게 되거나(낮은 성적을 받을 경우 국가에서 나오는 장학금을 받을 수 없다), 퇴학을 당할 수도 있다. 또한 학교에서는 그 학생들에게 비용이 많이 들어가는 프로젝트를 일부러 수행하도록 시키기도 한다. 지자크 지역의 풋샤할 이라는 지역은 목화밭에 가지 않는 경우에는 전기를 끊어 버리겠다고 협박을 하기도 했다.

많은 경우 목화밭에 나가는 대신 돈을 내는 것으로 대신 하도록 하는데, 지자크 지역의 경우에는 고등학생의 경우 목화밭에 안가는 대신 200달러를 내야 한다(대학생은 350~370달러이고, 시장에서 장사하는 사람의 경우에는 매일 적게는 15,000숨에서 많게는 50,000숨까지 내야 한다).

할당량을 담당관리가 매일 새벽 2시까지 점검을 하는데, 할당량을 채우지 못하는 경우에도 제재가 있다. 반복적으로 할당량을 채우지 못하는 경우 경찰 등 담당자들이 공개적으로 욕설을 하거나 폭행을 하며, 심지어 며칠 씩 구금하는 경우도 있다. 지자크 지역에서는 경운기 라이트를 켜놓고 밤에도 목화를 따도록 하며, 부하라에서는 할당량을 채우지 못한 경우에는 나중에 나오게 되는 장학금에서 차감을 한다. 또한 10일마다 1~2일 정도 받게 되는 휴가도 사용하지 못하게 한다.

117) 숙소와 할당량의 문제 뿐 아니라 아동들은 떠약벧에서 아무런 장비도 없이 목화를 모으는 포대만 지급받고 맨손으로 장시간 일한다. 따라서 손에 상처가 많이 나고, 농약에도 무방비로 노출이 되며, 아동 중에는 일사병으로 쓰러지는 사람도 있다. [목화밭의 노동환경이 열악해서 타쉬켄트 주 부카지역 야차마일리라는 농장에서는 최근에 15명의 아동들이 도망간 일이 발생하기도 했다(타쉬켄트의 E).]

지자크의 도스틀리크라는 구역의 13-a라는 목화밭이 있는데, 거기서 일하는 법률상업고등학교 학생들이 할당량을 못 채우면 공개적으로 벌을 주는데, 욕설을 하거나 손으로 때린다(지자크의 O).

#### 다) 성인 강제노동의 강화

2013년에는 부족한 노동력을 차출하기 위해서 성인 강제노동이 더 강화되었다(118). 대표적으로 부하라 지역의 경우 2012년에는 보건부(병원, 보건소 등)에서 일하는 의사, 간호사 등이 50%만 동원이 되었으나 2013년에는 70%까지 차출이 되고 있다. 그러나 지자크의 경우에는 더 심각한데, 보건소의 의사와 간호사는 교대로 2명만 남겨두고 모두 목화밭에 동원된다.

국가예산에 포함된 기관인 교육부의 교사, 보건부의 의사와 간호사, 국가와 지방 행정부인 주청, 시청, 동사무소 등의 관리와 마을의 장, 경찰아카데미와 군아카데미의 학생들, 방송국과 신문사 직원들, 중앙은행과 같은 공업의 직원 등이 강제로 동원된다. 뿐만 아니라 외국인 회사의 경우에는 그나마 덜하지만 일반 사기업에서 다니는 사람들도 강제로 목화밭에 동원되기도 한다.

또한 국가예산에 포함된 기관에 다니지도 않는 사람들 중에도 국가로부터 퇴직금을 받거나 보조금을 받고 있는 사람들 역시 강제 노동의 대상이 된다.(119)

내 어머니는 60이 넘으셨고 신장이 좋지 않으셔서 힘든 일을 하면 안 되는데, 목화 채취를 나가지 않으면 (하루)4만숨(2만원)의 벌금을 내라고 한다. 그래서 오늘 외국에서 놀러 온 동생이 어머니 대신에 목화밭에 나갔다. 마을 대표가 집집 마다 방문해서 사람들을 목화 채취하러 나오라고 하는데, 무슨 기준으로 사람을 동원하고 무슨 근거로 그렇게 하는지……정말 화가 난다(타쉬켄트의 J).

118) 2013년 7월 목화밭에 잡초를 뽑을 때에도 성인들이 강제로 동원이 되었으나 그 때에는 9월처럼 대규모로 동원되지는 않았다.

119) 체계가 명확하진 않으나 공무원의 퇴직금 뿐 아니라 정부가 지급여부를 결정할 수 있는 모든 사회보장제도들이 간접적으로 노동력 동원을 강제하는 방법으로 이용되고 있는 것으로 보인다(정부에서 받는 돈은 전부다 포함되어 있다. 사기업에 일하더라도 받게 되는 국민연금 성격의 것들인데. 그걸 받기 위해서는 나가야 한다는 것이다. 사실은 육아 보조금을 받기 위해서도 뇌물을 많이 줘야하는데… 30만숨 60만숨까지 주면서 하는데.. (지자크의 O))

목화 채취 시기에는 (사람들을 동원하기 위해) 시장도 다 닫아버리고 일을 못하게 한다. 그래서 물건을 사려고 해도 사기 힘들다. 시장 주변의 운송수단도 흩어버려 사람들이 이동하는데 불편하다. 내 친척 중에 버스 운전 을 하는 분이 있는데, 이 시기가 되면 경찰이 운전을 못하게 한다. 그래서 그 분은 그 때에는 밖에 나가면 목화 수확에 동원될 수 있으니 그게 싫어서 그냥 집에 있다(타슈켄트의 J).

대학생하고 고등학생들은 선생님이 목화수확을 강요하고, 회사에 다니는 사람들은 회사 사장으로부터 압력을 받고, 집에 있는 어머니는 마을의 장과 담판(시민협회장) 등에게 압력을 받는다. 국가에서 연금이나 퇴직금, 육아보조금(0~2세를 대상으로 한 달에 18만숨에서 20만숨 나옴)을 받는 집의 경우 당국에서는 그것을 계속 받고 싶으면 가족 중에 누구든지 목화밭에 나가라고 강요한다(지자크의 O).

일손이 부족한 지역을 위해서 다른 곳에서 사는 성인들을 그 지역에 이동시켜 숙소에서 머물게 하면서 강제노동을 시키기도 하는데, 지자크와 같이 목화밭이 많고 사람이 적은 곳에 타슈켄트에서 사는 공무원, 의사, 대학생, 방송사 직원들을 이동시켜 2달 정도 숙소에서 머물게 하면서 목화를 따게 한다.

#### 라) 교사들에 대한 강제노동과 아동의 학습권 침해

고등학교는 물론이고 초등학교와 중학교 교사들도 앞에서 살펴본 바와 같이 목화밭에 동원된다. 지자크 지역의 경우 교사들은 보통 10일을 주기로 목화밭에 가서 일을 하는데, 이렇게 10일을 주기로 교대할지 여부는 주지사의 재량으로, 주지사가 볼 때 할당량을 채우지 못한다고 생각하면, 모든 교사들을 동원할 수도 있다. 타슈켄트 지역의 교사들은 교대로 동원이 되는 반면(하지만 조사팀이 방문한 양기바자의 고등학교는 교사 1명을 제외하고 모두 학생들과 목화밭에 나가 있었다) 타슈켄트에서 떨어진 나보이 주, 지자크 주 등의 경우에는 학교에 10명 정도만 남겨두고 교사들을 전부 목화밭으로 내보낸다.

매우 큰 부패가 있다. 목화는 결국 국가의 돈주머니만 채우는 마술과 같다. 목화시즌에는 모든 단계에 부패가 있다. 교사는 교장에게 와서, 300불을 주면서 나는 목화밭에 가기 싫으니까 나를 보내지 말라고 한다. 이렇게 목화밭에 안 가게 된 교사는 학교에도 안가고 목화밭에도 안 간다. 감시를 하기 때문에 오히려 학교에 가면 안 된다(부하라의 S).



이렇게 교사가 목화 채취를 하는 기간 동안에는 수업을 하지 못하거나 다른 교사가 수업을 대신 진행하기 때문에 수업이 제대로 진행되지 않고, 어떤 경우에는 교사 없이 학생들이 교실에 앉아 있다가 오기도 한다. 초중등학교 학생들에 대한 강제노동은 줄어들었다고는 하지만 교사들에 대한 강제노동이 강화되어 학생들의 학습권이 침해당하고 있다.

제 딸이 거기서 교사를 하는데, 교사들도 목화밭으로 나가라고 한다. 자기는 안 나가겠다고 해서 다른 사람들을 구했는데, 그럴 경우 다른 사람들에게 일당 10,000숨을 주고, 교통비도 1,000숨을 준다. 그리고 목화를 따 보수는 노동한 사람들이 받아간다……실제로 학교 수업들은 제대로 이루어지고 있지 않고 있다(지자크의 K).

고1학생들은 목화를 따러 가지 않지만 학생들은 선생님이 목화밭에 가고 없으니 학교에 그냥 앉아 있다. 아내는 의사인데 45세까지 모든 의사들이 차출이 된다. 아내는 54세여서 동원이 안 되었는데, 대신에 한 달에 한번 하도록 되어 있는 야간 근무를 한 달에 세 번씩 한다(부하라의 S).

선생님들은 고등학교 뿐 아니라 초등학교와 중학교 즉 1학년부터 9학년 선생님까지 모두 목화밭에 나가는데, 1학년~9학년까지 학생들이 안 나간다고 하더라도 그 학교 교사들은 나가기 때문에 학생들은 어차피 45분 동안 학교에서 앉아 있다가 그냥 집에 간다(타쉬켄트의 M).

#### 마) 새로운 형태의 아동 임 노동의 출현

강제노동에 동원되는 성인들, 특히 타쉬켄트 지역에서 타 지역으로 와서 목화를 따게 된 성인들은 자신이 하는 일에 비해 터무니없이 적은 보수를 받고 힘든 목화 따는 일을 하기 싫어서, 1kg당 300숨에 [지역별로 일당 10,000숨과 교통비 1,000숨을 주는 곳(지자크)도 있고 10일에 40만숨을 주는 곳(부하라)도 있다] 사람들을 고용해서 대신 일하도록 하는데, 이렇게 고용된 사람들 중에는 더 적은 임금을 주고도 고용할 수 있는 아동들을 사용하기도 한다.

타슈켄트에서 지자크에 목화를 따러 온 사람들은 학생들을 고용해서 돈을 주고 자기 대신해서 일을 시킨다. 교외에는 학교의 할당량을 채우는 게 아니라 어른들에게 고용되어서 그 사람의 할당량을 채우는 일을 하겠다는 학생들이 많다. 내 딸 중에 지역수도관리청에서 일하고 있는 아이가 있는데, 작년에 고용되어서 일을 해서, 20일동안 35만숨을 받았고, 목화 탄 값도 받아서 그 돈으로 아이폰을 샀다. 그래서 지금 고1인 딸도 언니들을 따라서 그렇게 하겠다고 했는데 내가 허락을 안 해줬다. 1학년 학생들은 국제사회의 감시가 있기 때문에 학교에서는 노동을 잘 안 시키려고 하지만, 1학년 학생들은 돈을 받기 위해서 어른들에게 고용되어 목화밭에 나간다(지자크의 K).

농부가 미리 시즌 전에 목화를 따놓고 팔게 되면, 그걸 따기 위해서는 학교 학생들을 쓰진 않지만, 그걸 모아놓기 위해 모든 지인들, 친척들을 전부다 쓰게 된다. 그러면 적은 인원수로 많이 따야 하니까. 그런데 그것도 심각한 강제력이다. 정부는 아동을 쓰지 않는다고 이야기 하고 있고, 국제사회도 좋아한다. 그러나 강제성이 가족 안으로 들어왔다. 자신들의 딸, 아들들을 강제로 시키고 있는 것이다(부하라의 S).

아동강제노동에 대해서 국제사회의 비판이 많아지니까, 타슈켄트에 있는 공무원 등 나이 많고 높은 사람들을 동원시킨다. 그러면서 그 사람들은 따기 싫으니까 일 안 나가고 있는 학생들을 고용하고 그렇게 구조가 된다. 완전 복잡하게 꼬인 상황이다. 실제로 중학생들도 돈에 솔깃해서 따러 가는 애들도 있는데, 나는 이런 애들을 많이 봤다(지자크의 K).

### (나) 기타 인권침해 연루 의혹에 관한 조사

또한, 한국기업에 의한 재개발과정에서의 인권침해, 직접적인 아동 고용으로 인한 인권침해, 가스전 개발 과정에서의 인권침해 등에 대한 연루 의혹들도 제기되었다. 연구기간 및 자료접근의 제한으로 인해 위 사례들에 대하여 인권침해 여부를 확정적으로 확인하지는 못하였으나, 한국기업에 의해 자행되고 있다고 일정정도 설득력을 갖고 주장되고 있거나, 향후 자행될 가능성이 있어 주시가 필요한 분야이므로 제기되는 의문들을 개략하여 열거 하는 것만으로도 의미가 있으리라 본다.

#### 1) 재개발 과정에서의 인권침해에 관해서

한국에서의 기존 재개발사업의 역사적 경과에서 보듯, 통상적으로 재개발 사업은 여러 당사자들 간의 이해 충돌이 일어나며, 보통 형식적인 법준수를 통한 합법적인 테두리 안에서 사업이 진행되더라도, 그 안에서 다양한 인권침해들이

수반되기 마련이다. 이러한 인권침해는 통상 재개발 사업의 주체인 국가 또는 건설자본과 객체인 이주대상자 간의 정치/경제/사회적 권력의 불균형에서 발생하기 때문에, 합법적인 법준수만으로는 담보되지 못하는 인권보장의 공백이 존재한다. 일반적으로는 이주과정에서의 과부족한 보상금의 지급, 강제퇴거 집행 과정에서 벌어지는 유무형적 불법행위 등이 인권침해의 전형적인 유형이다.

토지는 국유로 하고, 건물에 대한 사적 소유권만 인정하는 우즈베키스탄의 부동산 소유권 개념상, 사기업에 의하여 추진되는 재개발 사업은 통상 사업시행자인 사기업의 ‘국가 또는 공공의 필요(state or public needs)’를 위한 특정한 사업 부지에 대한 토지 사용권의 획득 및 등록에서 시작되어, 기존 토지 거주자들과의 보상협의를 거쳐, 협의가 결렬되었을 경우 강제퇴거 소송 및 집행의 절차로 진행된다<sup>120)</sup>. 이 과정에서 한국과 다른 특이한 사항은 금전 보상이 아니라 대물 보상이 원칙이라는 점이다. 사업시행자는 “비슷한 수준의 주거를 제공해야 하되, 그 크기는 사회적 기준(2013년 5월 현재 1인당 16평방 미터)<sup>121)</sup> 이하여서는 안 된다”는 법령상의 제한<sup>122)</sup>에 따라 여러 종류의 이주 가능한 집을 제안하고, 거주민들이 이를 수용할 경우 보상이 성립한다.

그런데 엄밀한 기준에 의한 감정평가체계가 갖춰지지 않은 점, 사업시행자가 선정하는 ‘비슷한 수준의 주거’ 판단 시 교통 시설 등의 사회기반시설에 대한 접근성 등이 제대로 고려되지 않고 건물 자체의 가액 등에 기초해서 평가하는 점의 문제가 있기에 양 당사자는 원만한 합의에 도달하지 못하는 경우가 많아 결국 법 또는 물리력 등 여러 종류의 강제력이 동원되는 것으로 보인다.

우즈베키스탄 타슈켄트에서 재개발사업을 시행하고 있는 한국기업 건축OO

120) 주거법(HOUSING CODE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN(December 24, 1998 of No. 713-1) 제71조 참조

121) 주거법(HOUSING CODE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN(December 24, 1998 of No. 713-1) 제42조 참조

122) 주거법(HOUSING CODE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN(December 24, 1998 of No. 713-1) 제27조 및 2001년 9월 14일 대법원의 결의 8항인 주거 분쟁해결에 관한 사법 관행 N22(Resolution of the Plenum of Supreme Court from 14.09.2001, N 22 “On judicial practice on housing disputes”) 참조

사가 사업시행자가 된 특정 사업에서도 위와 같은 일반적 유형의 인권침해가 일어나고 있다는 주장들이 있다. 건축○○사는 2007년 경 타슈켄트 시 특정 지역에서 우즈베크 정부로부터 5.1헥타르 규모의 부지에 대한 이용권 및 사업권을 획득하여 레지던스 형태의 주거시설을 짓는 사업을 진행하고 있다. 그런데 이러한 재건축 과정에서 ①불공정한 보상, 즉 과부족한 이주 주택을 이주해야 하는 거주민들에게 제안, ②위 제안에 합의하지 않을 경우 강제퇴거 소의 제기 및 강제철거 내지 퇴거의 집행, ③이러한 이주과정에서 당한 권리침해 때문에 거주민들이 자살을 하는 등의 극단적 사고가 일어났다는 주장이 제기되었다.

재판이 두려워서 어쩔 수 없이 (이주를 할 수 밖에 없다). 계속 거절하면 소송을 걸고, 그러면 건설회사가 반드시 이길 것이기 때문에.....재판에서 지고 아무데나 강제로 이주되는 것 보다는, 돈이 적어도 그냥 그 돈 받는 것이 낫기 때문에 울며 겨자 먹기로 옮기게 된다. (타슈켄트의 R씨)

많은 사람들이.....그 정도의 보상이라도 받겠다고 동의했다. 왜냐하면 심리적으로 상당히 위축되었고, 동의하지 않는 사람들의 집 창문은 깨지고, 물건이 도난당하기 시작했기 때문이다. (타슈켄트의 N씨)

그런데, 철거대상 건물 거주자 중에는 부인도 죽고, 남편은 시위를 하다 강에서 죽은 사람도 있다. 그 사람들은 직접 자산을 평가하는 센터에 요청하여 객관적인 평가를 요청해서 집이 150,000불 정도 나간다는 평가를 들었다. 그러나, (회사에서는) 당신의 가족 수가 10명 정도기 때문에 40,000불 정도만 줄 수 있다고 했다. 그들은 그 가격차이가 너무 많이 나서 이의제기를 했다.....(중략).....스트레스를 많이 받아서 부인은 반신마비에 걸려서 한쪽 손이 안 움직였고, 남편도 그 이후 몇 개월이 지나서 강에 뛰어들었다. 손자와 며느리들은 아직도 살고 있다. (그들은) 두려워 특별한 행동을 하고 있지는 않다. 소송이 시작 되기도 전에 자산 평가를 의뢰한 단계에서 자살한 것이다. (타슈켄트의 R씨)

그러나 이러한 주장들에 대하여 건축○○사는 오히려 기존 이주민들이 터무니 없이 비싼 이주주택을 요구하는 경우가 많고, 회사 입장에서는 손해를 감수해가면서 시세 및 법령의 요구를 상회하는 좋은 집들을 찾아주고 있으며, 모든 절차가 합법적으로 이뤄지고 있기 때문에 소송에서 지는 사례도 없고, 집행과정에서의 용역 등 불법행위는 전혀 없다며, 오히려 자신이 피해자라고 주장하고, 환전 및 과실송금(果實送金)등이 어려워 사업하기 어려운 환경임을 토로한다.

한편 이와 관련하여 건축○○사가 우즈베키스탄에서 재건축사업을 시작하게 된 과정을 살펴볼 필요가 있다. 건축○○사는 2006년경 우즈베키스탄 정부와의 관계에서 본 사업과 관련하여 일정한 권리를 갖고 있었던 김○○가 대표로 있는 회사에 자금을 투입하는 형태로 투자를 시도하여 재개발 사업권을 획득하였다고 한다. 2006년경 한창 중앙아시아의 부동산 투자를 유치하기 위해 노력했던 위 김○○의 대언론 인터뷰 내용, 건축○○사의 한국 모기업이 재건축사업과 전혀 무관한 기업인 점을 보면 당시의 투자는 통상적인 정도를 상회하는 막대한 투자수익을 기대한 투자가 아니었나 추정해볼 수 있다. 연구자들이 재무제표 등을 습득하진 못하였으나 건축○○사는 그 밖에 사회발전기금의 기부 등 여러 가지 명목으로 자금투입을 많이 하였음에도 아직 결정적인 수익을 보지는 못한 것으로 보이고, 현재는 결국 위 김○○와는 결별하고 신규 법인을 세워 사업을 승계한 후 2008년 경부터 한국의 본사에서 직접 직원을 파견하여 경영이 이뤄지고 있는 상태다. 일반적으로 막대한 투자수익의 기대, 현지 사업파트너와의 결별, 예상을 하회하는 경영실적이란 요소들이 겹칠 때 사업은 ‘공공의 이익’ 보다는 ‘조속한 이윤창출’에만 무게를 싣고 그 밖의 인권침해 방지노력은 ‘비용’으로 처리되기 마련인 점에서, 혹시 건축○○사의 이 같은 내부사정도 현지에서의 인권침해 주장들을 불러일으키는 요소 중 하나가 되는 것이 아닌지 생각해 볼 필요가 있다.

원칙적으로 회사가 재개발과 관련하여 소송제도를 이용하는 것 자체, 그리고 관련 법제도 자체가 인권침해가 될 수 없지만, 법률이 불공정하고, 소송제도가 공정하게 운용되고 있지 않은 경우에는 만약 위와 같은 주장들이 사실일 경우 형식적인 합법성을 준수하였다고 해서 자동적으로 인권침해에서 면죄부를 받을 수는 없을 것이다. 우즈베키스탄 법제도 전반의 내용과 운용실태, 특히 재개발과 관련한 법과 제도 전체를 자세히 접근하기 어려운 현실적 제약과 시간상/언어상 한계 때문에 피해자들의 주장을 확인하기 어려운 상황 때문에, 건축○○사의 인권침해 연루 여부를 확정짓기 어려웠던 것이 사실이다. 하지만, 앞에서 논의한 것과 같은 문제들이 지속적으로 위 한국기업을 향해 제기되고 있는 점은 분명하며, 현재까지 50여 가구가 보상협의를 마치지 않은 채 여전히 위 한국기업과 분쟁상태로 남아있다.

## 2) 직접적인 아동 고용으로 인한 인권침해에 관해서

우즈베키스탄에서 한국기업의 인권침해 형태에는 공급망에서 벌어지는 아동 강제노동을 묵과하고 그것을 이용해서 수익을 창출한다는 것 이외에, 면사 제조기업 ○○이 현지 노동자들에게 일을 시키는 과정에서 노동법을 직접 어기면서 인권침해를 하고 있다는 주장이 있다. 즉 ①노동관계법령을 위반하여 아동을 고용하고 근로를 시킨다는 주장, ②노동관계법령을 위반하여 일일근로시간을 초과하여 근로를 시키는 경우가 있다는 주장이 그것이다.

부하리에 있는 공장 직원들의 대다수는 여성들이고, 시골 사람들이고, 보통 통근버스를 이용하여 출퇴근을 하고 있는데, 조사한 바에 따르면 그 중에서 10%정도가 여권을 소지하지 않은 미성년자들이다. ....물론 14세 이상이면 일은 할 수 있지만 엄격한 노동법의 적용을 받는다. 계약서에서, 예를 들어 옮기는 물건의 무게가 몇 킬로그램이다라는 것까지 근로조건을 자세히 명시해야 한다.....(계약서는) 한부는 회사가 다른 한부는 노동자가 가지고 있어야 하는데, 그런 것이 전혀 없다.(부하리의 R씨)

24시간 일하고, 이를 쉬고 3일째 나와서 24시간 다시 일하는 것이다. 노동국제협약이 있는데, 우즈베키스탄도 한국도 둘 다 그 적용을 받을 것이다. 연속해서 16시간 일하는 것이 최대노동시간이다. 물리적으로도 16시간이상 일하는 것은 불가능한 일이다. 따라서 계약서 근거서류를 회사에 요구했더니 그런 것이 없다고 대답하였다. (부하리의 R씨)

회사 측의 입장은 다르다. ①과 관련해서는, 농업기반 도시여서 구직활동인구가 많기에 미성년자를 고용해야할 정도로 급하지는 않고 미성년자 근로자는 없다고 주장하며, ②와 관련해서는, 24시간 계속해서 기계를 돌려야 하는 섬유산업의 특성상 8시간 정규근로시간대로 오전/오후/야간 3개 조를 편성하여 교대근무를 실시하되 각 조당 쉬는 날을 보장할 수 있도록 7개 조를 편성하여 순차대로 돌린다고 주장한다.

회사의 주장과 달리 이러한 일이 일어나게 되는 이유에 대해서 부하리에서 활동하는 변호사는 노무관리의 부실로 인해 한국인 최고 관리자가 현지인 중간관리자들의 불법행위를 차단하지 못하기 때문이라고 설명을 한다.

폐쇄적인 곳이 면사 제조 기업OO이다...보통 이런 합작회사에는 법인장이 1명 있고, CFO 빼고는 부사장을 현지인 중에 두 세명 뽑는다.....법인장, 부사장, 공장장, 그리고 공장장 밑에 있는 조장들이 있다. 조장들은 모두 현지인들인데, 그 친구들이 장난을 많이 친다. 자신들이 원하는 사람들을 데려온다든지, 조장들이 자신의 조 조원들의 급여를 빼먹는 등의 일들이 있다. 공장에서 일하는 사람들은 무식하니까 아무것도 모를거야 라고 생각하면서, 마음대로 떼어먹는다..... 부사장을 통해 법인장을 만나보려고 노력했지만 연결시켜주지 않았다. (부하라의 R씨)

위와 같은 주장의 사실여부는 회사 내부의 인사기록 자료들을 독립적으로 직접 열람할 수 없었던 점, 목화 수확기에 외국인에 대한 감시가 가중되어 현지인들과의 만남이 어려웠던 점, 접촉이 가능했던 미성년 근로자들도 고용상의 불이익을 염려하여 인터뷰를 거절하였던 점 등으로 인해 위 방문조사 기간 동안 확인하기 어려웠다.

다만, 위와 같은 주장이 사실일 경우 그것이 현지인 중간관리직에 대한 노무관리의 부실로 인한 것이든, 노동비용을 낮추기 위해 의도적으로 이루어진 것이든, 우즈베키스탄 시골 지역의 심각한 실업률로 인해 열악한 근로조건에도 불구하고 근로공급의사가 있는 실업자가 많은, 열악한 교육수준으로 인해 근로자에게 부여된 권리를 이해하지 못하여 감내하는 근로자가 많은, 한국 기업이 현지 노동법을 위반해서 아동을 고용한 그리고 초과 근로를 강제한 책임에서 벗어날 수는 없어 보인다.

### 3) 가스전 개발 과정에서의 인권침해에 관해서

해외자본이 투자되는 대규모 개발사업의 경우 사업 시행 과정에서 발생할 것으로 예상되는 인권침해 유형들이 있다. 부동산의 대규모 수용에 수반하는 각종 문제, 강제집행 과정에서 일어나는 무력으로 인한 불법행위, 미약한 수준의 환경오염규제를 악용하여 오염방지에 주력하지 않아 발생하는 환경파괴 등이 그것이다.

우즈베키스탄에도 해외자원개발 명목으로 직접투자 형태로 시행되는 대규모 사업들이 있다. 가스 OO기업의 경우 한국계 기업 3사가 50%의 지분, 우즈베키

정부가 50%를 출자한 형태의 기업으로서 가스전을 개발하고 가스를 추출하여 페트로 케미컬을 해외로 판매하는 기업인데, 공장 건설 초기단계인 현재 현지인 고용이 130여명 정도에 불과하지만 2년 후에는 현지인 고용만 1,300여명에 이를 것으로 예상될 만큼 그 규모가 크다.

그러나 가스 ○○기업과 관련해서 대규모 개발에서 통상 예상되곤 하는 인권 침해의 형태는 아직 확인하지 못하였다. 우즈베키스탄 정부도 50%를 출자한 기업으로서 감시가 심하여 현지인들에 대한 심층적인 조사가 어려웠던 점, 아직 대규모의 인원이 고용되지는 않았고 노무관리는 대부분 현지인을 통해서 이뤄지고 있는 점, 가스전이 위치한 지역 및 가스관이 통과하는 115km에 달하는 지역이 대부분 사막 한 가운데여서 주변에 민가가 거의 전무하여 특정한 현지인에 대한 피해를 상정하기 어려운 점 등이 이유였다.

다만, 가스 ○○기업에도 제도의 타당성 측면에서 비판이 매우 많은 성공불용자제도<sup>123)</sup>에 의한 자금이 투입되고 있고 위 제도에 의한 용자자금이 투입되는 것이 타당한지에 대한 비판이 있는 점, 아직 사업 초기단계에 불과한 점을 감안하여 오히려 앞으로 더욱더 면밀히 관찰을 지속해야 할 필요가 있을 것으로 보인다.

## (7) 요약 및 분석

앞에서 살펴본 것처럼 건축○○사나 가스○○사의 경우에는 여러 제약 때문에 피해자들과 활동가들의 주장 또는 언론에 나타난 인권침해 의혹을 파헤치지 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.

123) 리스크가 높은 해외자원개발 등에 대한 저금리 용자지원제도로써 해외자원개발에 성공하면 용자 원리금을 갚고, 실패하면 감면하거나 면제해주는 제도(에너지및자원사업특별회계법 제6조, 해외자원개발사업법 제11조, 산업자원부 고시에 근거)

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 침해될 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 무엇이나는 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 국정감사에서 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, 사회책임투자를 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 입장이었다<sup>124)</sup>.

물론 사후적으로 문제해결을 위한 방법도 생각해 볼 수 있는데, 현재 가용한 법제도로는 효과적인 구제수단이 될 수 없다. 구제수단으로 생각해 볼 수 있는

124) 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.

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 현출하는것 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.

## 4. 소결

### (1) 방문조사의 유익과 한계

앞에서 문헌조사의 한계에 대해 언급을 하였는데, 이와 관련하여 방문조사의 유익에는 다음과 같은 것들을 꼽을 수 있다. 1) 문헌조사를 통해서 알 수 없었던 한국기업의 지형들을 알게 되었다(KOTRA 자료에는 화장품 제조업을 하는 것으로 나와 있는 회사는 방문조사를 통해 사실 건설업을 하고 있는 회사라는 것이 밝혀졌다). 2) 현지 한국 기업들의 관리자와의 대화에서 그들이 어떻게 구체적으로 인권침해에 연루되지 않기 위한 실사(상당주의)의무 이행을 하고 있는지 확인할 수 있었다(공급망에서 발생하는 인권침해에 대해 설문조사를 실시하는 것과 같이 쉽게 모니터링할 수 있는 방법이 있음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않고 있다는 것을 알게 되었다). 3) 또한 현지 개별 한국 기업들의 기업인권책임과 관련된 인식이 어느 정도인지 확인할 수 있었다(국제규범에서 정의를 내리는 아동이 누구인지에 대해서 모르고 있는 기업 관리자도 있었고, 기업의 공급망에서의 인권침해 연루 회피에 대한 개념을 이해하지 못하는 관리자도 있다는 것을 알게 되었다). 4) 피해자, 현지 활동가, 기업 관계자, 주재국의 관련 당국자 등을 만나 이야기하면서 문헌조사를 통해 문제 제기된 한국 기업이 인권침해에 연루되었는지 여부를 확인하고 증거를 수집할 수 있었다(우즈베키스탄 정부와 그 나라에 진출한 한국 기업들은 부인해왔으나, 방문조사를 통해 한국기업들이 사용하는 공급망에서의 아동/성인 강제노동을 확인할 수 있었고 사진이나 비디오 녹화 등의 증거를 수집할 수 있었다). 5) 문헌 조사를 통해 드러나지 않았던 새로운 인권침해 의혹이나, 문헌조사에서는 드러나지 않은

인권침해의 세세한 내용들에 대해서 알 수 있게 되었고, 향후 후속 조치를 할 수 있는 네트워크를 구축할 수 있었다(우즈베키스탄에 진출한 한국 기업의 공급망에서의 인권침해 연루와 관련해서, 아동자체에 대한 강제노동 뿐 아니라, 교사들에 대한 강제노동으로 아동의 학습권이 침해되거나, 성인강제노동의 대상이 되는 사람들에 의해 아동이 고용되어 임노동을 하게 되는 경향도 발견하게 되었다). 6) 마지막으로 해외공관이나 KOTRA에서 일하는 담당자와의 대화를 통해 해외에 진출한 한국기업의 인권 존중 책임을 다 하도록 하기 위해 어떤 역할을 하고 있는 자 뿐만 아니라 기업과 인권에 관한 의식 수준을 알 수 있었다(예를 들어 우즈베키스탄 대사관은 한국 기업의 인권침해에 대해서 전혀 감독을 하지 않고 있으며, 그것을 해외 공관의 역할로 인식하지 못하고 있었다. 심지어 저개발 국가이기 때문에 아동노동이 어쩔 수 없다는 식의 인식을 하고 있었다).

그러나 위와 같이 방문조사에 많은 유익이 있었음에도 불구하고, 여러 가지 한계가 있었음을 부인할 수 없다. 의사소통과 비용의 문제도 있었지만, 무엇보다도 다양한 이해관계자, 특히 현지 관계 당국과 해당 한국 기업을 만나기가 쉽지 않았다. 이러한 어려움은 거의 딜레마의 수준이라고도 할 수 있다. 즉, 민간 차원에서 조사가 이루어질 경우 주재국의 양해를 구하지 않는다고 하더라도 주권침해 문제는 발생하지 않은 반면, 공적인 권위가 없기 때문에 주재국에 진출한 한국 기업들을 만나기가 어렵다. 그러나 기업에 영향을 미칠 수 있는 정부 부처 차원에서 조사가 이루어질 경우에는 주재국에 있는 한국 기업들을 접촉하는 것이 보다 쉬울 수 있는 반면, 주재국의 주권 침해의 우려 때문에 외교부를 통해 양해를 구해야 하는데, 그러한 협조를 구하는 것이 어렵고, 주재국 정부 역시 인권침해에 연루가 되어 있는 경우에는 거의 불가능하다.

## (2) 문헌조사와 방문조사를 통해 추론한 해외 진출 한국기업의 인권침해의 원인

위와 같이 문헌조사와 방문조사의 한계를 고려할 때 위 조사결과를 가지고 함부로 업종별 인권침해 유형을 일반화할 수는 없고, 단지 최근 한국 기업이 연루된 인권침해 유형과 그러한 한국 기업이 속한 업종에 대한 전반적인 그림을 파악하는 자료로 삼을 수밖에 없다. 이러한 점은 인권침해의 원인에 대한

분석에서도 마찬가지인데, 사례가 충분하지 않고, 있는 사례의 경우에도 그 내용이 구체적이지 않기 때문에, 인권침해의 원인은 아래의 수준으로 언급될 수 있을 것이다.

- 1) 현지의 법률, OECD 다국적기업 가이드라인, 국제인권규범에 대한 인식 부족: 여기에 해당하는 경우로는 현지의 노동법과 환경법에 대해서 제대로 모르고 사업을 시작하여 인권침해에 연루된 사례, 국제인권규범에 대한 이해 없이 현지의 비현실적인 최저임금규정 등을 지키면 된다는 생각에 적절한 보수를 지급하지 않은 사례, 공급망에서 일어나는 인권침해에 연루되지 않도록 할 실사(상당주의)의무 위반이 문제가 되는 것조차 모르는 사례, 국제법적으로 아동의 정의와 아동노동의 심각성에 대해서 모르는 사례 등을 꼽을 수 있다.
- 2) 현지 중앙 혹은 주 정부와의 로비 내지 MOU를 과신하면서 사업으로 영향을 받는 주민들과 협의 회피: 현지 정부와 MOU를 믿고 사업으로 인해 토지가 수용되고 이주될 주민들과는 충분한 협의 없이 사업을 진행하다가 주민들의 저항에 부딪치게 되고 이러한 저항을 현지 정부의 공권력을 통해 해소하는 사례를 들 수 있다.
- 3) 한국에서 전형적으로 볼 수 있는 부당노동행위의 답습: 노조를 인정하지 않으려고 노조결성을 주도한 노동자를 폭행, 협박하고, 부당하게 해고할 뿐 아니라, 단체행동을 하는 노동자들을 공권력을 동원해서 탄압하는 사례를 들 수 있다.
- 4) 안전한 노동 환경이나 오염 물질을 처리하는 시설 미완: 여기에는 위 시설이 제대로 작동하는 지에 대한 지속적인 모니터링이 없다는 것과 노동자들에 대한 정기적인 안전 교육이 부재하다는 것도 포함된다.
- 5) 고충처리 절차 등 내부적인 의사전달 통로의 부재: 인권침해에 대해 기업 경영진에서 알지 못하여 효과적인 구제가 이루어지고 있지 않다. 특히 현지인으로 중간 관리자를 둔 경우에 노동자 내지 현지 활동가와 한국인 최고 관리자 사이에 의사소통이 차단되기도 한다.
- 6) 인권 리스크 및 재무 리스크에 대한 예측 없는 무리한 투자 내지 현지 정부에 로비 자금 공여: 과도한 투자 때문에 단기에 고수익을 내야하는 부

- 담으로 관련자들에게 적정 보상을 하지 않아 생존권이나 재산권을 침해하거나, 갑자기 철수하여 노동자들에게 임금을 주지 못하는 경우가 발생한다.
- 7) 저개발 국가인 현지 출신의 노동자들 내지 여성 노동자에 대한 차별적인 태도: 노동자들에 대해 한국인 관리자들이 욕설을 하거나, 여성 노동자들에 대한 차별과 모성보호 관점에서 존중하지 않는 사례 등이 여기에 해당된다고 볼 수 있다.
  - 8) 부패한 현지 사법 시스템과 한국에서의 사법적 혹은 비사법적인 구제절차 사용의 어려움: 피해자들은 현지 사법 절차를 통해 구제를 받기는커녕, 기업들은 위와 같은 사법 절차와 공권력을 이용해서 인권침해를 정당화하기도 한다.
  - 9) 주재국에 나가있는 해외공관이나 KOTRA 등의 기업과 인권에 관한 감독 부재: 한국기업들의 투자 촉진과 관련해서는 다양한 서비스를 제공하고 있지만, 장기적인 관점에서 중요하다고 할 수 있는 한국 기업이 직면하는 인권 리스크 관리 차원에서는 거의 역할을 하지 못하고 있다.

해외에 진출한 한국기업의 인권침해의 원인을 볼 때 많은 경우에는 기존에 있는 예방수단 내지 구제수단으로는 대응하기가 쉽지 않을 것이라는 문제의식이 생기는데, 이러한 문제의식은 자연스럽게 해외 한국기업의 구체적인 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 법과 제도의 개선 방안이 어떤 것이 있는지 살펴보는 것으로 연결될 수 있을 것이다.

---

---

## IV

---

---

# 해외 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응할 수 있는 개선방안

---

---

- |            |     |
|------------|-----|
| 1. 사전 예방수단 | 221 |
| 2. 사후 구제수단 | 252 |



해외에 진출한 한국기업의 인권침해에 효과적으로 대응(사전적으로 예방하고 사후적으로 구제)하기 위한 법과 제도의 개선과 관련해서는 사전적인 예방수단과 사후적인 구제수단으로 나누어 살펴보려고 한다. 유엔 기업과 인권 프레임워크에서 구제에의 접근이라는 부분은 반드시 국가에만 해당되는 것은 아니지만, 여기서는 국가가 기업과 인권과 관련해서 인권보호의무를 다하기 위해서 개선해야 하는 법과 제도에는 어떤 것이 있는지 외국의 사례와 기존에 제도를 접하면서 들었던 문제의식을 가지고 설명할 것이다.

사전적인 예방수단과 관련해서는 기업과 국가의 거리가 가까울수록, 또한 기업이 활동하는 국가의 인권상황이 열악할수록 국가의 인권보호의무가 커진다고 할 수 있고, 국가가 기업에 대해 인권존중을 요구하기가 쉬워진다고 할 수 있다. 따라서 국가의 사전적인 법적, 제도적 예방수단 개선에 관한 일반적인 논의를 한 후에 공기업 등이 인권침해 하는 것을 막기 위한 법적, 제도적 개선방안, 국가와 근접해 있는 사기업의 인권침해를 막기 위한 법적, 제도적 개선방안, 그리고 내전이나 부패한 독재자가 다스리는 나라처럼 인권침해가 상존하는 국가에 진출한 기업이 인권침해하는 것을 막기 위한 법적, 제도적 개선방안으로 각각 나누어서 연구를 하였다.

또한 사후적인 구제수단과 관련해서는 앞에서 구분한 예에 따라 사법적인 절차, 정부기반 비사법적인 절차, 비정부기반 고충처리 절차로 나누어 연구를 하였다.

## 1. 사전 예방수단

### 가. 일반적인 기업의 경우

일반적인 사전 예방수단 개선과 관련해서는 인권침해의 위험과 가능성이 높은 해외 한국기업에 국민연기금 등의 공적기금이 투자되지 못하도록 관련 법령과 규정 등을 개정하는 것, 미국의 캘리포니아주에서 시행하고 있는 것처럼 강제노동이나 인신매매 등과 같은 심각한 인권침해에 대해서는 기업들로 하여금 관련 정책이나 그러한 인권침해에 연루되지 않았다는 정기적인 보고를 하도록 하는 것, 아직도 가입하지 않은 강제노동에 관한 협약이나 결사의 자유

및 단결권 보호에 관한 협약 등 ILO 핵심협약에 가입하는 것, 2007년 영국의 회사법 개정과 같이 회사의 이사는 주주 뿐 아니라 근로자, 환경, 소비자, 지역 사회 등을 고려하여 의사결정을 할 의무가 있다고 한 것과 같이 우리의 회사법을 개정하는 것 등의 가능성을 연구해 볼 수 있다. 또한 국가는 기업으로 하여금 다양한 자발적 이니셔티브에 가입하도록 장려하고 지원하도록 할 수 있으며, 해외 한국기업에 경영과 관련된 정보뿐 아니라 인권과 관련된 교육을 KOTRA를 통해서 할 수도 있을 것이다. 이 가운데 몇 가지 이슈에 대해서 살펴보면 다음과 같다.

### (1) 공적기금의 인권에 기반한 투자 지침 마련

#### (가) 공적기금을 운영하는 공공기관

대한민국 공공기관운영에 관한 법률은 공공기관을 정부의 출연을 받거나 정부지원액이 2분의 1을 초과하는 기관, 정부가 일정지분 이상을 보유하거나 임원 임명권한 등을 통해 정책결정에 사실적인 지배력을 보유하고 있는 기관 등으로 나누고 있다. 해당법률은 공공기관을 공기업과 준정부기관으로 나누며 이를 세부적으로는 시장형 공기업, 준시장형 공기업, 기금관리형 준정부기관, 위탁집행형 준정부기관으로 분류하는데 본 연구에서는 국가의 인권보호의무 준수를 위해 기금관리형 준정부기관이 할 수 있는 역할에 대해 중점적으로 알아보하고자 한다.

〈표 IV-1〉 공기업과 기금관리형 준정부기관

대한민국의 시장형/준시장형 공기업		대한민국의 기금관리형 준정부기관	
산업통상자원부	한국가스공사 한국석유공사 한국전력공사 한국서부발전(주) 한국지역난방공사 한국중부발전(주) (주)한국수력원자력(주) 한국동서발전(주), 한국남부발전(주) 한국남동발전(주)	금융위원회	한국자산관리공사 기술보증기금 신용보증기금 예금보험공사 한국주택금융공사
국토교통부	인천국제공항공사, 한국공항공사	보건복지부	국민연금공단

대한민국의 시장형/준시장형 공기업		대한민국의 기금관리형 준정부기관	
해양수산부	부산항만공사, 인천항만공사 여수광양항만공사, 울산항만공사, 해양환경관리공단	방송통신위원회	한국방송통신전파진흥원
기획재정부	한국조폐공사	중소기업청	중소기업진흥공단
문화체육관광부	한국관광공사	교육과학기술부	사립학교 교직원연금공단
농림축산부	한국마사회	행정안전부	공무원연금공단
산업통상자원부	한국광물자원공사 대한석탄공사	문화체육관광부	영화진흥위원회 서울올림픽 기념국민체육진흥공단 한국문화예술회관위원회 한국언론진흥재단
국토교통부	대한주택보증주식회사 제주국제자유도시개발센터 한국감정원 한국도로공사 한국수자원공사 한국토지주택공사 한국철도공사	고용노동부	근로복지공단
방송통신위원회	한국방송광고진흥공사	산업통상자원부	한국무역보험공사 한국원자력환경공단

출처: 기획재정부 보도자료 2013.1.31, 2013년도 공공기관 지정안(확정)

### (나) 공공기금 투자지침 개정을 통한 인권침해 방지

기금관리형 준정부기관은 기금 및 자산운용 관련 법령 개정을 통해 심각한 인권침해 기업의 투자를 실질적으로 배제하는 체계를 기금 내에 마련할 수 있다. 국가재정법 제62조는 기금관리주체가 그 기금의 설치목적과 공익에 맞게 기금을 관리, 운용해야 한다고 규정하고 있는데, 이는 기금관리의 큰 원칙 중 한 가지가 공공성에 있음을 알 수 있다. 하지만 이것으로 부족하다.

해외에서는 공적기금의 공공성의 원칙을 적극적으로 투자에 반영하고 있으며 이는 해외연기금의 투자원칙과 인권에 입각한 배제원칙에서 찾아볼 수 있다. 스웨덴의 국민연금인 AP Funds는 환경사회적 이슈를 고려하는 투자를 권장하는 부서인 윤리위원회(Ethical Committee)를 두고 있는데 위원회는 다양한 국제협약과 규범 그리고 국내규범에 기반해 투자 시 주의를 기울여야 하는 이

슈를 규정하고 이에 심각하게 위배하는 기업들을 투자에서 배제할지를 결정하는 역할을 수행한다. AP Funds의 관심영역은 인권, 노동법, 환경, 부패, 특수무기이며 매년 보고서를 통해 어떤 기업이 배제되었는지, 그리고 어떤 기업과 문제해결을 위한 대화를 하고 있는지 투명하게 공개하고 있다. 네덜란드의 의료, 복지부문 근로자 연기금인 PGGM도 책임투자정책의 일환으로 배제정책을 보유하고 있다. PGGM은 PGGM의 고객과 PGGM이 가지고 있는 정체성에 위배되는 투자를 피하기 위해 배제정책을 보유하고 있다고 밝히고 있으며 배제를 결정하는 두 가지 기준으로 특수무기와 인권침해를 보유하고 있다.

위의 두 사례는 연기금 차원의 책임투자 정책과 배제정책이 기업의 인권침해를 견제하는 실질적인 도구로서 작용할 수 있다는 것을 보여준다. 기금의 투자정책과 원칙은 법적 강제력이 없지만, 사회 윤리적인 투자기준을 마련하고 이를 공시해야한다는 형식의 규제는 일련의 실제적인 변화를 이끌어 낼 수 있다. 연기금이 기금의 운용에 있어서 어떠한 환경, 사회, 윤리적 고려를 하고 있는지 공시하도록 한 연금법의 개정이 바로 그것이다.

캐나다에 위치하고 있는 책임투자 전문 리서치회사인 SHARE의 자료에 따르면 많은 OECD국가들이 연기금의 ESG(환경, 사회, 지배구조)공시를 강제하고 있다. 이를 가장 먼저 시작한 것은 2000년 “투자대상 선정, 보유 차익실현에 있어서 사회, 환경, 윤리적인 고려가 어떻게 되고 있는지 공시하라”라고 규제한 영국이다. 그 뒤 7년간 오스트리아, 호주, 벨기에, 프랑스, 독일, 이탈리아 그리고 스웨덴이 순차적으로 유사한 규정을 받아들이기 시작했다.

- 영국의 연금법(Pension Act 1995)

영국은 1995년 연금법 개정을 통해 수탁자(기금)가 자산운용지침(Statement of Investment Principle)에 다음의 내용을 기재/공시하도록 규정했다.

“투자대상 선정, 보유 차익실현에 있어서 사회, 환경, 윤리적인 고려가 어떻게 있는지에 관한 사항(The extent (if at all) to which social, environmental or ethical considerations are taken into account in the selection, retention and realization of investments)”

해당 규제는 기업연금(Occupational Pension Scheme), 지역연금(The local government pension scheme), 관리연금(Stakeholder pension scheme)에 모두 적용된다.

- 스웨덴의 공적연금법(Public Pension Funds Act 2000)

스웨덴의 공적 연금법은 공적 연금이 “투자활동 시 반드시 어떻게 환경, 윤리적 고려를 하고 있는지를 명시(Each fund must describe how environmental and ethical considerations are taken into account in investment activities, without detracting from the fundamental objectives of fund management)해야 하며 이는 펀드운영의 근본적인 목적에 위배되지 않는 범위 내에서 수행되어야 한다.” 라고 규정하고 있다.

- 독일의 보험감독법(Insurance Supervision Act)

독일은 영국과 비슷한 규제를 도입했는데 모든 개인연금과 기업연금이 보험감독법의 적용 대상이다. 보험감독법은 연기금이 기금가입자에게 계약 체결 시 그리고 매년 기금이 어떻게 윤리, 사회, 환경적 고려를 투자정책에 반영하고 있는지를 서면으로 알려줄 의무를 가진다(The pension fund must inform the beneficiaries in principle at the time of the conclusion of the contract and annually in writing if and how it takes ethical, social and environmental considerations into account in its investment policies.) 라고 하고 있다.

우리나라에도 현재 국민연금법 개정에 대한 논의가 활발하다. 영국의 경우에는 전체 연기금에 적용되는 자산운용지침에 환경, 사회 그리고 윤리적인 고려가 있는지 공시하도록 하고 있기 때문에 우리나라의 경우에도 기금의 공적 목적을 고려하여 위와 같은 취지로 자산운용지침을 개정할 수 있을 것이다. 이와 관련해서는 위와 같은 법의 개정과 아울러, 투자시 ESG를 반영하는 것이 자신 운용사의 신인의무(fiduciary duty)에 장기적으로 부합한다는 의식이 일반인들 사이에 생길 수 있도록 인식 제고 활동이 병행되어야 할 것이다.

최근 국회에 발의된 여러 건의 국민연금법 개정안도 국민연금이 투자 시 ESG(환경, 사회, 지배구조)를 반영하는지 여부를 공시할 수 있도록 하자는 내

용을 담고 있다. 공적 연금 전체를 포괄하지 않고 국민연금에만 그 범위가 국한되긴 하지만 의미 있는 움직임이라고 할 수 있다.

## (2) 강제노동 등에 연루되지 않기 위해 실사(상당주의)를 다했다는 취지의 공시 의무 부과

미국은 최근 캘리포니아주 공급망 투명성 법률(California Transparency in Supply Chains Act of 2010)을 제정해서 기업들이 강제노동 등에 연루되지 않도록 하기 위해 관련 공시 의무를 부과하였는데, 아래에서는 그 입법취지와 내용, 공시의 범위와 함께 한국에 도입 가능성에 대해서 살펴보려고 한다.

### (가) 입법취지

미국은 노역 및 인신매매를 범죄로 규정하고 이러한 범죄의 가해자는 형사법상 처벌하고 있으며 피해자에 대해서는 민사법으로 실질적 보상을 하도록 하고 있다. 그러나 노역 및 인신매매로 오염된 재화 및 제품시장이 이들 범죄의 핵심 동인임에도 불구하고 이를 규제하는 법률은 존재하지 않는다는 비판이 존재했다. 또한 노역 및 인신매매로부터 자유로운 제품을 구매하려는 소비자들이 있음에도 불구하고 소비자들의 자체 노력에 필요한 공개된 정보가 없다는 비판도 제기 되었다. 이러한 비판에 대한 반성적 고려하에 캘리포니아 주정부는 소매업체 및 제조업체가 판매용 유형 재화 직접 공급망에서 노역 및 인신매매를 근절하기 위한 자체 노력을 공개하도록 하는 공급망 투명성 법률을 제정하였고 본 법안에 이러한 입법취지를 구체적으로 명시하였다(법 제2조).

### (나) 내용

2012년 1월 1일부터 시행된 본 법에 따르면 미국 캘리포니아주에서 사업을 영위하는 소매업체 및 제조업체 중 전 세계를 망라하여 연간 총수입이 1억 달러를 초과하는 업체는 규정에 따라 판매용 유형 재화를 위한 직접 공급망에서 노역(奴役) 및 인신매매를 근절하기 위한 자체 노력을 공개해야 한다.

### (다) 공개내용

검증(Verification) : 노역 및 인신매매 위험을 평가하고 처리하기 위한 제품 공급망 검증 참여 여부를 밝혀야 한다. 이러한 검증이 제3자에 의해 실시되지 않은 경우에는 공개 시 이를 명시해야 한다.

감사(Auditing) : 공급업체가 공급망 내 인신매매 및 노역에 대한 회사 기준을 준수하고 있는지 평가하기 위한 감사 실시 여부를 공개해야 한다. 이러한 검증이 독립된 불시 감사가 아닌 경우에는 공개 시 이를 명시해야 한다.

증명(Certification) : 직접 공급업체에게 제품에 사용된 재료가 해당 업체가 사업을 영위하는 국가의 노역 및 인신매매 관련 법률을 준수한다는 사실을 증명해야 한다.

내부 책임(Internal accountability) : 노역 및 인신매매에 대한 회사 기준을 위반한 종업원 또는 협력사에 관한 내부 책임 기준 및 절차를 유지하도록 하고 있다.

교육(Training) : 공급망 관리에 대한 직접 책임이 있는 회사 종업원 및 경영진을 대상으로 인신매매 및 노역에 대한 교육을 실시하고, 특히 제품 공급망 내 위험 완화 방안에 대해 교육을 실시하도록 하고 있다.

### (라) 공개방법

위와 같은 내용들은 해당 소매업체 또는 제조업체의 인터넷 웹사이트에 게시되어야 하며, 업체 홈페이지에 필수 정보에 대한 눈에 잘 띄고 이해하기 쉬운 링크가 게재되어야 한다. 그리고 만일 해당 소매업체 또는 제조업체가 인터넷 웹사이트를 구비하지 못한 경우, 소비자의 서면 공개 요청을 받은 날로부터 30일 이내에 서면으로 된 공개 내용을 소비자에게 제공하도록 하고 있다.

### (마) 법의 집행

법의 집행은 법무부장관이 한다. 세무국은 노역 및 인신매매 근절을 위한 노력을 공개해야 하는 소매업체 및 제조업체 명단을 매년 법무부 장관에게 제출해야 한다. 이렇게 제출된 명단을 토대로 본 법을 위반한 기업들에 대해서 법무부장관은 금지명령을 발동할 수 있다. 그리고 본 법은 다른 주 법률 또는 연방법 위반 시 이용 가능한 구제책을 제한하지 않는다.

### (바) 본법의 의의

본 법은 기업에 직접 적용된다는 점에서 의의가 크다. 한국 기업은 인신매매 및 강제노동에 연루된 상품을 제조 공급하는 것에 대한 실사(상당주의)의무 내지 실사(due diligence, 상당주의의무 이행)에 관한 의식이 약하기 때문에 본 법과 같이 기업 스스로 공급망이 인신매매나 강제노동에 연루되어 있는지를 돌아보도록 강제하는 법률을 제정하여 기업이 경각심을 갖도록 할 필요가 있다. 그리고 특히 본 법은 해외 공급망을 가지고 있는 미국기반 기업들과, 캘리포니아주에서 사업을 하는 외국기업에도 적용된다<sup>125)</sup>. 따라서 한국기업들의 해외 인권침해 방지를 위한 법을 만드는데 본 법은 중요한 참고 자료가 될 수 있을 것으로 보인다.

### (3) 해외진출 한국 기업의 ‘인권침해’ 예방을 위한 교육 프로그램 등 제도적 지원

KOTRA가 2010년 해외 진출한 한국기업들을 대상으로 기업의 사회적 책임과 관련해 조사를 한 것<sup>126)</sup>을 살펴보면, “왜 기업의 사회적 책임을 하지 않고

125) John Pickles & Shengjun Zhu, Feburay 2013, the California Transparency in Supply Chains Act, The Capturing the Gains 2013 : economic and social upgrading in global production networks, University of North Carolina at Chapel Hill ISBN : 978-1-907247-85-9

126) ‘해외진출 우리기업의 CSR 실태 및 성공사례’, 2010, KOTRA, 16-17면.

<해외진출 우리기업의 CSR 실태 설문조사 개요>

\* 조사기관 : KOTRA

\* 조사기간 : 2010.10.19~11.11

\* 조사내용 : 모기업 및 현지법인 개요 / CSR 경영 실태 / 정부 및 유관기관에 대한 건의사항

\* 설문대상 : 베트남(호치민), 인도네시아(자카르타), 필리핀(마닐라), 태국(방콕), 캄보디아(프놈펜), 말레이시아(쿠알라룸푸르), 인도(뉴델리), 러시아(모스크바), 방글라

있는가”라는 물음에 50%가 넘는 한국기업들은 “기업의 사회적 책임의 개념을 잘 모르기 때문”이라거나, “현지에 적합한 사회적 책임활동이 무엇인지 잘 모르기 때문”이라고 답을 하였다. 또한 “기업의 사회적 책임과 관련해서 정부에 건의하고 싶은 것이 무엇인가”라는 물음에는, 28% 정도의 한국기업들이 ‘기업의 사회적 책임 경영에 대한 교육 지원’이라고 답을 하였다.

이러한 연구결과를 보면 해외 진출한 한국기업이 인권 침해에 연루되지 않도록 하기 위해서 기업에 대한 인식제고 활동과 교육이 얼마나 중요한지 간접적으로 알 수 있다. 그런데 문제는 누가 어떠한 방식으로 해외에 진출한 기업들을 위해 인권 교육을 할 것인가 이다.

해외 진출 한국기업들에 대한 효과적인 인권교육이 이루어지기 위해서는 어느 한 부처만 관여해서는 안 된다. 앞에서 살펴본 바와 같이 기업이 존중해야 하는 인권의 범위는 포괄적이기 때문에, 어느 한 부처만이 관여하게 된다면 그 부처가 가지고 있는 내용적, 형식적 특수성에 치우친 교육이 될 가능성이 높다. 그렇다고 각 부처별로 중복해서 산발적으로 교육을 하는 것도 적절하지 못하다. 따라서 산업통상자원부와 KOTRA, 외교부, 중소기업청, 국가인권위원회 등이 기관 마다 가지고 있는 전문성을 살려 기능적 역할 분담을 하되, 궁극적으로는 각 부처의 전문성과 역할을 묶어내고 교육을 실질적으로 책임지는 기관이 있어야 한다(각 정부 부처 및 기관의 CSR 정책 추진 현황에 대해서는 부록 4 참조).

예를 들어, 해외진출 한국기업들을 대상으로 한 ‘인권교육’정책을 추진한다면, 국가인권위원회는 ‘기업이 존중해야 할 인권’의 근거와 구체적인 내용에 대한 교육 내용을 제공하고, 중소기업청은 ‘해외진출 한국 중소기업들의 특징과 현황’에 대해 안내하고, 외교부는 주재국의 인권관련 상황과 규범에 관한 정보를 제공하고, 산업통상자원부 혹은 고용노동부는 국내에서의 전형적으로 발생하는 ‘기업의 인권침해’ 유형과 그 원인분석을 제공할 수 있을 것이다. 그리고

---

데시(다카), 카자흐스탄(알마티) 등 총 10개국의 우리 진출기업 (선정기준 : 신규 법인 수 기준 우리나라 투자진출 상위 10개국-우리나라보다 1인당국민소득이 높거나 유사한 국가 및 중국·몽골 제외)

구체적인 교육의 시행과 관련해서는 KOTRA가 담당할 수 있을 것이다.

해외진출 한국기업을 대상으로 한 인권 교육의 시행 기관으로서 ‘KOTRA’를 고려한 이유는 첫째, ‘KOTRA’는 해외에 진출한 기업을 지원하기 위한 활동이 고유의 사업목적이며, 둘째, 여러 사업 중 현지 기업 및 현지에 투자하기 위한 기업들을 위한 ‘정보제공’이 핵심 사업이고, 셋째, 가장 많은 수의 해외 사무소와 인력을 이미 확보<sup>127)</sup>하고 있어 기업들을 상대로 한 인권교육에 있어서 ‘직접적’, ‘구체적’, ‘실효적’, ‘적시적’ 효과를 기대할 수 있기 때문이다.

해외 진출한 한국기업에 대한 인권교육과 관련해서 생각해 볼 수 있는 교육의 내용은 다음과 같은 것들을 예를 들 수 있을 것인데, OECD 다국적기업 가이드라인이나 유엔 기업과 인권 프레임워크 및 이행지침과 같은 국제적인 인권 규범, 주재국의 노동법이나 환경법과 같은 인권 관련된 규범, 주재국의 특별한 인권 리스크, 한국에서 전형적으로 발생하는 인권침해의 유형, 각 기업의 업종에 특수한 인권 리스크, 주재국에서 기업이 인권침해에 연루되었을 때 겪을 수 있는 사회적, 법적 결과, 인권침해를 예방하고 구제하기 위한 구체적인 방법, 구체적인 실사(상당주의)의무 이행 절차 등이 그것이다.

#### (4) 자발적인 이니셔티브의 가입과 적극적 이행의 장려

아직까지 기업의 인권존중 의무를 근거 지을 수 있는 경성규범이 마련되지 않은 상황에서는 기업의 인권존중을 담보할 수 있는 가장 중요한 수단이 각종 자발적인 이니셔티브에 가입하도록 하는 것일 수 있다. 그러나 국내 주요 기업들은 일반적 또는 업종별 자발적인 이니셔티브에 가입하지 않고 있다는 문제가 있다.

해외에 진출한 한국기업들의 경우에도 이러한 이니셔티브에 가입할 수 있도록 정부차원의 활동이 필요하다. 가장 쉽게 생각할 수 것 중의 하나는 이러한 업종별 또는 일반적 이니셔티브에 대해서 기업들에게 구체적으로 소개하고, 그러한 이니셔티브에 가입할 때 얻을 수 있는 유익에 대해 안내를 하는 것이다.

127) 82개국, 9개 지역본부, 120개 해외무역관

또한 이니셔티브에 가입한 기업들이 최소한 명성을 쌓는데 도움이 될 수 있도록 이니셔티브에 대해 대중적인 홍보를 할 수도 있을 것이다.

그러나 이니셔티브에 가입만 한다고 능사는 아니다. 아래의 예에서 볼 수 있는 바와 같이 이니셔티브에 가입을 하고도 그것을 이행하지 않거나 형식적·기계적·방어적으로 따르기 때문에 인권과 관련해 아무런 변화도 일으키지 못한 사례가 많기 때문이다.

- UNGC한국협회장인 CEO가 경영하는 기업이 ‘노동조합 탄압’과 ‘비정규직 차별’ 등에 연루되어 있다는 미디어의 보도가 있었다<sup>128)</sup>. 또한 2012년 11월 1일 비정규직 노동자들이 파업을 한 ○○공사는 UNGC에 가입한 기업임에도 불구하고 2013년 현재 공사 전체 직원의 86%<sup>129)</sup>에 해당하는 인원이 민간위탁 즉 비정규직이다.<sup>130)</sup> 그동안 ○○공사는 지나치게 높은 비정규직 비율도 문제지만, 이들이 정규직과 비교해 턱없이 낮은 임금 및 수당, 고정적 업무임에도 불구하고 정기적으로 갱신해야 하는 재계약의 불안과 진급의 기회 박탈, 노동조합 활동을 이유로 한 부당해고 등 여러 가지 인권침해 사례들이 여러 언론보도와 국회의원들의 보고서를 드러난 바 있다.<sup>131)</sup>
- 지난 2011년과 2012년 좋은기업센터<sup>132)</sup>는 ‘한국 주요기업 10대 CSR 이슈’<sup>133)</sup>를 발표해 GRI가이드라인을 적용한 CSR보고서를 발행하는 100대 기

128) [언론보도] ‘착한 대형마트’ 포장, 한 끼 풀 벗겨보니... (경남도민일보) 2013. 10. 22  
 129) ○○공사 정규직 1,003명, 민간위탁 6,105명 (2013년 9월 현재)  
 130) [언론보도] ○○공항, 불법파견도 세계 1위? (한겨레21)  
[http://h21.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/35807.html](http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/35807.html)  
 131) [언론보도] 활주로처럼 뺏어가는 ‘갈등의평행선’, 개항 뒤 첫 파업·맞고소 맞은 ○○공항 (한겨레21) [http://h21.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/35808.html](http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/35808.html)  
 132) 좋은기업센터, 2011년 한국 주요기업 10대 CSR 이슈 발표 <http://csr.action.or.kr/13495>  
 좋은기업센터, 2012년 한국 주요기업 10대 CSR 이슈 발표 <http://csr.action.or.kr/45762>  
 133) [이슈선정 대상] 전년도 매출액 기준 100대 상장기업 중, 해당년도 12월말까지 CSR 보고서를 1회 이상 발행한 기업 (공기업 포함)  
 [이슈선정 기준]  
 • 해당년도에 발생되거나 사회적으로 크게 논란이 됐던 경제, 사회, 환경, 지배구조 관련 이슈를 선정함.  
 • ILO, UNGC, ISO 26000 등 CSR관련 국제규범 및 조항에 해당되는 이슈를 선정함.  
 • 복수의 기업이 유사한 이슈에 해당될 경우, 사회적 영향력과 파급력을 고려하여 동일업종의 기업이라면 ‘시장점유율’ 큰 기업, 동일업종이 아닌 기업이라면 ‘매

업들 가운데 사회적으로 해결해야 할 것을 요구받는 이슈들을 선정해 발표한 바 있다. 이러한 발표는 GRI가이드라인에 대해 ‘기계적’인 대응을 하고 있는 한국기업들이 있다는 것에 대한 방증이라고 할 수 있다.

〈표 IV-2〉 2011년 한국 주요기업 10대 인권 관련 이슈

No	매출 순위	기업명	이슈
1	1	삼성전자	<u>반도체 작업장 유해물질노출 피해자 120명, 사망자 45명 발생</u>
2	3	한국전력공사	급증하는 부채와 불공정한 전기요금 산정기준
3	4	현대자동차	불법파견으로 인한 사내하청 비정규직 노동자들의 고용불안과 차별
4	6	포스코	인권침해와 환경파괴가 동반된 인도 오리사 제철소 건설
5	10	중소기업은행	시중은행보다 높은 PF부실채권 비율
6	16	KT	몰래정액제 ‘맞춤형정액제’와 ‘LM더블프리’, 불성실한 환급처리
7	20	SK텔레콤	<u>통신료 50만원 연체로 신평사 채무불이행자 등록, 이중규제 논란</u>
8	22	롯데쇼핑	매출, 순이익, 투자, 점포수 성장에 역행하는 마이너스 고용율
9	25	현대모비스	부품대리점을 통해 소매점과 정비공장에 ‘자사(순정)부품 독점판매’
10	28	현대건설	<u>지난 4년간(2007-2010) 산업재해로 33명 사망, 건설사중 1위</u>

〈표 IV-3〉 2012년 한국 주요기업 10대 인권 관련 이슈

No	매출 순위	기업명	이슈
1	1	삼성전자	<u>반도체 작업장 유해물질노출로 인한 ‘피해자 및 사망자 발생’ (2년 연속선정)</u>
2	4	현대자동차	<u>불법파견으로 인한 사내하청 비정규직 노동자들의 ‘고용불안’과 ‘차별’ (2년 연속선정)</u>
3	5	포스코	<u>인권침해와 환경파괴가 동반된 인도 오리사(Orissa) 제철소 건설 (2년 연속선정)</u>

출액’이 큰 기업을 우선 선정함.

- 기업의 규모, 업종, 피해 및 복구규모, 지역 등 사회적 파급력이 있는 이슈를 우선 선정함.
- 객관적인 자료를 근거로 해당기업에게 공식적인 문제제기가 가능한 이슈를 선정함.

No	매출 순위	기업명	이슈
4	10	기아자동차	<u>현장실습 고등학생, 지속적인 연장근무 등 이유로 '근무 중 뇌출혈(산업재해) 발생'</u>
5	14	KT	<u>'부당한 인력퇴출 프로그램 운영'과 '순환계 질환 사망자율 증가'</u>
6	20	삼성중공업	<u>2007년 태안 기름유출 사고 후 약속했던 '지역발전기금 천억 미집행'</u>
7	22	SK텔레콤	사내이사 최재원, '2,000억원대 횡령 및 배임으로 구속수감'
8	27	대한항공	<u>2011년에만 5명 자살, 과도한 직원간 '감시제도(타팀평가제)와 '경쟁제도 (C-Player)' 논란</u>
9	29	현대제철	<u>'1급 발암물질인 석면검출', 최근까지 약 4,500여 노동자와 지역주민들 무방비 노출</u>
10	51	아시아나항공	2008년 9월에 이어 2011년 2월에도 '승객 수 적다'는 이유로 '일방적인 운항 취소'

따라서 위 이니셔티브에 가입한 기업들이 그 요청하는 바를 충실히 이행할 수 있도록 정부 차원의 지원뿐 아니라, 그 이행과 관련해 투자자와 NGO와 노동조합과 지역사회가 모니터링을 해야 할 것이다.

#### 나. 공기업이나 국가의 지원을 받는 기업의 경우

##### (1) 투자 내지 설립과 운영 단계에서 인권을 반영한 경영평가 및 공시규정 도입

공기업과 같이 국가에 의해 운영되는 기업의 경우 엄격한 사전 예방수단을 마련해야 한다. 예를 들어 지금도 공기업을 설립할 때 관계부처 장관이 승인을 하도록 되어 있다. 하지만, 승인의 기초가 되는 자료는 경영 리스크에 대한 평가뿐이다. 따라서 장관의 승인 전에 인권영향평가를 행하도록 하고 그 평가에 기초해서 승인을 받도록 해야 할 것이다. 이 외에도 아래와 같은 공기업 경영평가의 상세한 구성요소 중 한 가지에 인권경영을 포함시키는 방법이 있을 수 있다.

기획재정부는 매년 공기업 및 정부기관의 경영실적을 평가하는데 평가지표는 크게 리더십/책임경영, 경영효율, 주요사업의 3가지 범주로 구성된다. 이 중 인권경영과 연관이 있는 평가영역이 “리더십/책임경영” 부분인데 이 영역에서의 주요 평가항목은 리더십, 책임경영, 국민평가, 사회적 기여(사회공헌, 정부권장정책) 등 4가지이다.

〈표 IV-4〉 기획재정부 공기업 경영실적 평가 지표

지표의 이름	의미
리더십	기관의 비전과 목표를 구현하기 위한 경영전략의 수립과 시행, 주요 현안과제 해결 및 미래과제에 대비하기 위한 기관 및 기관장의 노력과 성과를 평가한다.
국민평가	고객만족도 조사결과와 국민체감도 조사결과에 나타난 고객만족도와 국민체감도의 수준 및 개선 실적을 평가한다.
책임경영	기관운영의 투명성, 윤리성 제고, 내부지배구조의 활성화 등을 위한 자율, 책임, 경영시스템의 구축 및 운영노력과 성과를 평가한다.
사회적 기여	민간부문의 일자리 창출, 중소기업(기관)과 공정한 협력관계 설정 및 실천, 기관의 특성에 부합하는 사회공헌 활동 등의 노력과 성과를 평가한다.

출처: 2013년도 공공기관 경영평가편람, 2012.12, 기획재정부

이 중 책임경영에서는 기관운영의 투명성, 윤리성 제고를 위한 경영시스템의 구축과 운영노력, 그리고 성과를 평가하는데, 인권경영을 기관 윤리성 제고의 한 축으로서 평가한다면 공공기관의 인권보호 노력이 제고될 수 있을 것이다. 공기업 경영평가는 임직원의 성과급 지급을 위한 근거로 사용되며 평가우수 기관은 기획재정부 장관 표창을 받기도 하기 때문이다. 또한 부진기관은 경영개선계획을 제출해 그 이행상황을 점검받게 되며 경영실적 평가결과에 따라 기관의 기관장과 상임이사가 해임될 수도 있기 때문이다.

## (2) 공기업에 지속가능성 보고서 발간 의무화

공기업에게 인권 등 이슈를 포함하는 지속가능성보고서를 발간하도록 의무화 하는 것도 (해외에 진출한) 한국 기업의 인권침해를 예방할 수 있는 한 가지 방법이 될 수 있다. 세계 여러 국가들이 공기업의 지속가능성보고서 발간 의무화를 추진하고 있는데 구체적인 예는 다음과 같다(스웨덴 공기업의 지속가능성 보고서 발행 의무와 배경 등에 대해서 알고 싶으면 부록 5 참조).

〈표 IV-5〉 공기업에 지속가능성보고서 발간 의무화 추진 국가

국가명	규제내용
핀란드	2011년 핀란드 정부는 공기업이 지속가능성 성과를 보고하고 그들의 협력업체까지 책임 있게 운영, 관리하도록 하는 결의안을 도입했다. 해당 결의안은 기업이 지속가능성 보고의 국제적 가이드라인인 GRI 가이드라인에 따라 지속가능성 성과를 보고하고 보고하지 못하는 상황이 있는 경우 이를 설명하게 하는 접근방식(Comply or Explain)을 취하고 있다.
스페인	2011년 지속가능한 경제법에 따라 스페인의 공기업들은 매년 기업지배구조 보고서와 지속가능성 보고서를 의무적으로 발간해야 한다.
스웨덴	스웨덴의 공기업은 “2007 공기업의 보고원칙”에 따라 GRI G3가이드라인에 따른 지속가능성 보고서를 발간해야 한다. 스웨덴도 핀란드와 동일하게 지속가능성 성과를 보고하거나 보고하지 못하는 경우는 그 이유를 설명하게 하는 방식을 채택하고 있다.

출처: Sustainability Reporting Policy Initiative in Europe, GRI

국내에서도 비슷한 법안이 발의되고 있는데 그 범위는 공기업에 국한되지 않는다. 새누리당 홍일표 의원이 2013년 발의한 자본시장과 금융투자업에 관한 법률개정안은 법률안의 제159조 제2항에 사업보고서 제출 시 환경보호, 인권에 관한 사항 등을 보고하도록 제안하고 있다. 상세한 개정안 내용은 다음과 같다.

.....사업보고서 제출대상법인은 다음 각호의 내용을 기재하고, 대통령령으로 정하는 서류를 첨부하여야 한다...중략. 6. 금융 및 조세, 환경, 인권 관련 법령 위반에 따른 제재현황. ...중략... 9. 인권보호 및 신장을 위한 계획 등 인권관련 사항

해당 법률안이 통과되면 사업보고서 제출의무가 있는 상장기업들은 인권보호 및 신장에 관한 내용을 투명하게 공시하고 관리해야 하는 의무를 가지게 된다(한국 공기업의 CSR보고서 발행 현황에 대해서는 부록 6 참조). 증권거래소에 상장되지 않은 공기업들은 해당의무를 가지지 않게 되겠지만 향후 법률 개정을 통해 핀란드, 스웨덴, 스페인처럼 공기업들은 상장여부에 관계없이 관련 사항을 공시하도록 촉구될 수도 있을 것이다.

### (3) PPP규제를 위한 관련 규정 개정

#### (가) 국제개발협력기본법 개정의 필요성

한국정부가 2009년에 OECD 개발원조위원회(Development Assistant Committee, DAC)에 가입하고 국제개발협력기본법이 제정되면서 한국정부의 공적개발원조(Official Development Assistance, ODA)는 제도적으로 변화의 계기를 마련하게 되었다. 특히, 2011년에 부산에서 열린 4차 OECD 원조효과 고위급회의(HILF4)에서는 효과적인 개발협력을 위한 부산 파트너십(Busan Partnership for Effective Development Cooperation)이 합의됨에 따라, 정부와 국제기구뿐만 아니라 비정부분야(의회, 민간기업, 시민사회)의 모든 개발주체가 동등한 파트너로 개발협력과정에 참여하게 되었다. 또한 개발사업에 있어서 인권에 기반한 접근(Rights-Based Approaches, RBA)이 원칙으로 확립됨에 따라 개발 사업에 있어서 PPP(Public-Private Partnership)의 확대를 인하여 참여하게 될 기업들의 인권준수 여부가 중요한 과제로 떠오르게 될 것이다<sup>134)</sup>.

그러나, 정부의 ODA 관련 예산이 2014년도에 2조원으로 확대되는 등, 예산의 규모가 확대되고 있고, 국제개발협력사업에 있어서 시민사회의 파트너십 구축이 필수적으로 요구되고 있음에도 국제개발협력을 규율하는 국제개발협력기본법이 여전히 국제사회가 요구하는 효과성과 투명성에 미치지 못한다는 비판이 시민사회로부터 계속 제기되고 있다<sup>135)</sup>. 특히 개발협력사업의 주체인 민간분야에 관한 부분이 국제개발협력기본법에 명시되어 있지 않아 이에 대한 개정이 시급하게 제기되고 있다. 이에, 국제개발협력기본법의 개정을 통하여 국제개발협력사업의 주체인 민간분야, 특히 기업에게 책무성을 부여하여 인권침해를 예방할 수 있는 방안이 논의하고자 한다.

현재 국제개발협력기본법은 제2조(정의) 제1항에서 국제개발협력의 주체를 국가·지방자치단체 또는 공공기관으로만 한정하고 있다<sup>136)</sup>. 이는 부산파트너

134) “부산세계개발원조총회 최종결과와 향후과제”, KOFID 외, 2012, 참조.

135) <http://www.peoplepower21.org/International/594840>

136) 제2조(정의) 제1항. “국제개발협력”이란 국가·지방자치단체 또는 공공기관이 개발도상국의 발전과 복지증진을 위하여 협력대상국에 직접 또는 간접적으로 제공하는

십 합의에 의해서 민간분야를 개발협력에 있어서 동등한 파트너로 인정한 것을 반영하지 못하고 있다. 따라서 국제개발협력의 주체로서 “시민사회단체와 민간기업”을 포함시켜서 다음과 같이 개정되어야 할 것이다.

제2조(정의) 1항: “국제개발협력”이란 국가·지방자치단체 또는 공공기관, 그리고 시민사회단체와 민간기업이 개발도상국의 발전과 복지증진을 위하여 협력대상국에 직접 또는 간접적으로 제공하는 무상 또는 유상의 개발협력(이하 “양자간 개발협력”이라 한다)과 국제기구를 통하여 제공하는 다자간 개발협력을 말한다.

또한 현재의 국제개발협력기본법은 제3조(기본정신 및 목표)에서 여성·아동·장애인의 인권향상을 목표로 설정하고 있는데 이를 개발사업과정에서 소외될 수 있는 취약계층 전반으로 확대할 필요가 있다. 특히, 한국의 국제개발협력사업의 경우에 선주민과 같이 특별한 인권보호 대책이 필요한 집단이 개발사업의 주요한 이해관계자가 될 수 있는 점을 감안하면 더욱 그러하다. 따라서 다음과 같이 개정되어야 할 것이다.

제3조(기본정신 및 목표) ① 국제개발협력은 개발도상국의 빈곤감소, 여성·아동·장애인을 포함한 취약계층의 인권향상, 성평등 실현, 지속가능한 발전 및 인도주의를 실현하고 협력대상국과의 경제협력관계를 증진하며 국제사회의 평화와 번영을 추구하는 것을 기본정신으로 한다.

아울러 국제개발협력기본법은 제4조(기본원칙)를 통해 사업의 원칙으로 다음을 제시하고 있다.

1. 국제연합헌장의 제반 원칙 존중
2. 협력대상국의 자조노력 및 능력 지원
3. 협력대상국의 개발 필요 존중

---

무상 또는 유상의 개발협력(이하 “양자간 개발협력”이라 한다)과 국제기구를 통하여 제공하는 다자간 개발협력을 말한다.

4. 개발경험 공유의 확대
5. 국제사회와의 상호조화 및 협력 증진

유엔헌장의 제반원칙을 존중한다고 규정한 것은 헌장의 전문에서 재확인하고 있는 ‘기본적 인권’과 ‘인간의 존엄과 가치’ 및 ‘성평등’이라는 가치를 (fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women) 사업의 원칙으로 제시하고 있는 것이기는 하지만 이는 그간의 국제개발협력에 있어서 인권관련 논의과정에 비추어 충분하지 않은 것으로 판단된다. 부산세계개발원조총회 결과문서는 ‘공동의 목표를 달성하기 위한 공통원칙’으로 ‘인권’을 명기하고 있다<sup>137)</sup>. 따라서 부산글로벌 파트너십을 이행해야 할 책무를 가지고 있는 한국정부는 국제개발협력기본법의 기본원칙에 인권을 명확하게 명기하는 것이 필요하다. 이를 위해 유엔헌장과 함께 세계인권선언을 함께 병기해야 할 것이다. 이에 따른 개정은 다음과 같다.

#### 제4조(기본원칙)

##### 1. 국제연합헌장의 제반원칙 및 세계인권선언 존중

마지막으로 제5조(국가등의 책무) 역시도 개발사업의 주체를 국가 및 공공영역으로 한정하는 것이 아니라 민간을 포함한 개발주체 모두에 책무성을 부여하도록 개정되어야 할 것이며 ③항의 ‘민간단체’ 역시도 ‘시민사회단체와 민간기업’으로 그 주체를 명확하게 명기하여 책무를 부여하는 것이 필요하다. 따라서 다음과 같이 개정되어야 한다.

제5조(개발협력주체의 책무) ① 개발협력주체는 제1조의 목적과 제3조의 기본정신 및 목표 등을 고려하여 국제개발협력 사업을 추진하여야 한다.

② 개발협력주체는 개발도상국의 빈곤퇴치 및 지속가능한 발전을 위한 국

137) Shared principles to achieve common goals

11. As we embrace the diversity that underpins our partnership and the catalytic role of development co-operation, we share common principles which - consistent with our agreed international commitments on human rights, decent work, gender equality, environmental sustainability and disability - form the foundation of our co-operation for effective development:

제사회의 노력에 동참하고 이를 위하여 적극적인 역할을 수행한다.

③ 국가 등은 관련 시민단체와 민간기업 등과 협력하여 국제개발협력 사업을 체계적으로 추진함으로써 국제개발협력 사업의 효과가 향상되도록 노력한다.

#### (나) 관련법 개정 등을 위한 제언

2013년에 국제개발협력기본법이 개정되면서 사업시행기관은 평가 지침에 따라 매년 자체 평가계획을 수립하여 국제개발협력위원회에 보고하고 이에 따른 사업의 추진실적 및 성과를 평가한 후, 그 결과도 국제개발협력위원회(138)에 제출하게 되었다. 그러므로 추가적인 법 개정을 통해 민간기업에 대해서도 평가에 대한 책무를 부여하게 된다면 기업으로서는 사전에 인권침해 방지 대책을 포함하여 국제개발협력기본법이 정한 원칙과 목적에 따라 사업을 집행하게 될 것으로 기대된다. 국제사회의 원조 공여국으로서 인권존중의 원칙에 따라 국제개발협력사업을 집행하는 것은 한국 정부는 물론 민간기업에도 당연히 요구되는 것이다. 국회와 정부는 조속한 법개정 및 관련 제도의 정비를 통해 개발협력사업에 있어서 준수해야할 구체적인 인권기준을 설립해야 할 것이다.

### 다. 분쟁지역에서 활동하는 기업의 경우

#### (1) 분쟁지역에서의 인권침해에 연루되지 않도록 하기 위한 공시의무 부과

분쟁지역과 같이 인권침해의 위험이 상존하는 곳에서 활동하는 기업의 경우 인권침해에 연루되는 것을 막기 위해 여러 제도적인 장치를 마련할 필요성이 있다. 앞의 경우도 마찬가지이지만 이 경우에는 외국의 사례가 참고가 될 것이다. 대표적인 사례는 미국의 도드 프랭크 법이다. 도드 프랭크 법은 미국증권거래소에 상장된 기업들 중 분쟁지역에서 나오는 광물을 사용하는 제품을 판매하거나 직접 채굴활동을 하는 경우 인권침해 방지를 위해 어떠한 주의를 기울이고 있는지를 공개하고 지역국가나 미국정부에 지급하는 모든 금원을 공개하도록 하고 있다. 좀 더 자세한 내용은 아래의 섹션에 기술되어 있다.

138) 국무총리를 위원장으로 하는 민관합동위원회로 국제개발협력에 관한 주요사항을 심의·조정하도록 되어 있다.

- Section 1502: 매년 제품에 콩고나 근접지역에서 나오는 분쟁광물이 필요한지 여부를 공시하고 만약 그러할 경우 원산지와 광물의 CoC(Chain of Custody)를 확인 및 실사(상당주의)의무를 이행하고 관리하기 위해 어떠한 조치를 취하고 있는지 리포트를 제출해야 한다. 단 해당 리포트를 작성하는 사람이 보증하는 형태로 독립적인 민간의 감사를 받아야 한다.
- Section 1503: 채굴산업에 종사하거나 채굴산업을 영위하는 자회사를 보유하고 있는 기업은 주기적으로 SEC에 제출하는 보고서를 통해 Mine Safety and Health Administration을 통해 받은 보건안전과 관련된 위반내용(위반행위의 빈도수, 순서 등을 포함)을 공시해야 한다.
- Section 1504: 원유, 천연가스, 광물의 상업적 개발에 종사하고 있는 기업은 연간사업보고서를 통해 미국 혹은 해외정부에 납부하는 금액을 공시해야 한다. SEC는 해당정보를 온라인에서 확인할 수 있도록 공개한다.

EU연합도 Dodd-Frank와 같은 취지의 법안을 논의 중이다. 2013년 6월 유럽연합 집행위원회는 외부의견수렴절차를 마치고, 입법절차를 진행 중이다. 법안의 최종형태는 공개되지 않았지만 미국의 도드 프랭크법과 분쟁광물과 관련된 OECD가이드라인을 참고한 형태가 될 것이라는 분석이 나오고 있다. 우리나라에서는 아직 관련 규정이 도입되어 있지 않지만 삼성전자, LG전자 등 국내전자기업과 그들의 협력업체들도 도드 프랭크법의 영향을 받는 만큼 정부차원에서 지원 및 규제를 하는 것도 가능한 것으로 보인다.

또한 이런 논의의 전제가 되기 위해서는 각국의 인권상황에 대한 데이터를 구축하고 평가하는 것이 필요하다. 이와 관련해서는 매년 인권에 관한 연간보고서를 펴내는 미국 국무부가 일종의 모델이 될 수 있을 것이다.

## (2) 관세법 등 개정으로 수입금지

미국 관세법에는 약 80년 전에 만들어진 것으로서 강제노동 및 노예노동으로 생산된 제품에 대해서 수입을 금지하는 조항이 존재하는데(19 U.S.C.A. § 1307; 관련 시행령은 19 C.F.R. § 12.42-5 참조), 아래에서는 그 내용을 간단히 살펴보고, 한국에 도입 가능성에 대해서 논의하려고 한다.

### 1) 미국 관세법의 내용

본 법에 따르면 외국에서 유죄 판결된 노동 및/또는 강제 노동 및/또는 형벌에 의한 노예 노동에 의해 전체 또는 부분적으로 채굴, 생산, 또는 제조된 상품, 제품, 물품 및 상품은 미국으로 반입할 수 없고 그것의 수입은 금지된다. 그리고 2000년에는 “이 조의 목적에 의해 ‘강제노동 또는/ 및 노예노동’은 아동의 강제 또는 노예노동을 포함한다.”를 삽입하였다.

본 법 시행령에 따르면 세관 공무원은 미국에 들어오는 물건 중 본 법의 대상이 되는 물건이라고 합리적 믿음이 드는 경우 그러한 사항을 관세청장에게 알려야 하는 의무가 있으며, 이에 따라 관세청장은 조사를 실시할 수 있다. 관세청장의 조사결과 수입사가 본 법을 위반한 것으로 보이는 경우에는 수입사가 충분한 증거를 제출하지 않는 이상 수입된 물건들은 수입금지 품목으로 취급된다. 이후 수입사가 수입물이 본 법을 위반하지 않았다는 것을 주장하고 싶다면 수입된 날짜에서 3개월 이내에 외국 판매자 혹은 물건의 주인에게 사인을 받은 원산지 증명서를 제출해야 한다. 그리고 이 경우에 채굴, 제조 혹은 생산한 국가가 미국에 수출한 국가와 다르다면 추가의 증명서를 내야 한다.

### 2) 미국 관세법의 의의

본법에 따르면 강제노동 및 노예노동으로 생산된 제품이라는 합리적 의심이 드는 경우 수입을 금지할 수 있고, 그러한 의심을 깨는 입증책임을 수입사에 두고 있다는 점에서 인권침해로 생산된 제품에 대해 실질적인 제재를 할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 다만 제품의 공급망이 복잡한 경우, 기업의 책임의 범위에 대해서 논란이 있을 수 있다는 한계가 있다.

### 3) 한국에 도입하는 문제

이와 관련해 현재 대외무역법 제5조와 제11조는 무역에 관한 제한 등에 대해 다음과 같이 규정하고 있다.

제5조 산업통상자원부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 물품등의 수출과 수입을 제한하거나 금지할 수 있다. <개정 2008.2.29>

1. 우리나라 또는 우리나라의 무역 상대국(이하 “교역상대국”이라 한다)에 전쟁·사변 또는 천재지변이 있을 경우
2. 교역상대국이 조약과 일반적으로 승인된 국제법규에서 정한 우리나라의 권익을 인정하지 아니할 경우
5. 인간의 생명·건강 및 안전, 동물과 식물의 생명 및 건강, 환경보전 또는 국내 자원보호를 위하여 필요할 경우

제11조 ① 산업통상자원부장관은 헌법에 따라 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규에 따른 의무의 이행, 생물자원의 보호 등을 위하여 필요하다고 인정하면 물품등의 수출 또는 수입을 제한하거나 금지할 수 있다. <개정 2008.2.29>

② 산업통상자원부장관이 헌법에 따라 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규에 따른 의무의 이행, 생물자원의 보호 등을 위하여 지정하는 물품등을 수출하거나 수입하려는 자는 산업통상자원부장관의 승인을 받아야 한다. 다만, 긴급히 처리하여야 하는 물품등과 그 밖에 수출 또는 수입 절차를 간소화하기 위한 물품등으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 물품등의 수출 또는 수입은 그러하지 아니하다. <개정 2008.2.29>

③ 제2항에 따라 승인을 받은 자가 승인을 받은 사항 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하려면 산업통상자원부장관의 변경승인을 받아야 하고, 그 밖의 경미한 사항을 변경하려면 산업통상자원부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2008.2.29>

④ 산업통상자원부장관은 필요하다고 인정하면 제1항과 제2항에 따른 승인 대상 물품등의 품목별 수량·금액·규격 및 수출 또는 수입지역 등을 한정할 수 있다. <개정 2008.2.29>

⑤ 산업통상자원부장관은 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 제한·금지, 승인, 신고, 한정 및 그 절차 등을 정한 경우에는 이를 공고하여야 한다. <개정 2008.2.29>

⑥ 제19조 또는 제32조에 따라 수출허가를 받거나 수출승인을 받은 자는 제2항에 따른 수출승인을 받은 것으로 본다.

또한 관세법 제234조는 수출입의 금지에 대해 다음과 같이 규정하고 있다.

제234조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물품은 수출하거나 수입할 수 없다.

1. 헌법질서를 문란하게 하거나 공공의 안녕질서 또는 풍속을 해치는 서적·간행물·도화, 영화·음반·비디오물·조각물 또는 그 밖에 이에 준하는 물품
2. 정부의 기밀을 누설하거나 첩보활동에 사용되는 물품
3. 화폐·채권이나 그 밖의 유가증권의 위조품·변조품 또는 모조품

위 관세법과 대외무역법을 가지고는 해외에서 한국기업이 인권침해에 연루되어 생산한 제품을 국내로 들여오는 것을 막기는 힘들기 때문에, 미국의 관세법과 같은 취지로 개정을 할 필요가 있고, 이러한 개정의 전제로 중립적이고 전문적인 기관에서 한국 기업이 진출한 외국의 인권상황에 대해 조사하고 그 자료를 데이터베이스화 할 수 있는 제도적인 장치가 필요하다고 할 것이다.

### (3) 해외자원개발 사업법 및 시행령 개정

#### (가) 자원개발 사업의 인권침해 문제

1990년대부터 활발하게 전개된 기업과 인권문제는 자원개발기업들이 제3세계에서 일으킨 인권침해 문제에서 촉발되었다 해도 과언이 아니다. Shell의 나이지리아 유전개발에서부터 Total의 미얀마 가스개발 사업에 이르기까지 자원개발 과정에서 선주민들에 대한 인권침해와 환경파괴문제는 국제사회로 하여금 기업들의 인권책임 문제를 환기하고 이에 대한 대안을 모색하게 하는 동기를 부여해왔다.

자원개발사업은 그 특성상 다양한 이해관계자들이 연관되어 있고 특히, 지역 사회에 끼치는 영향이 매우 크다. 예를 들어, 한 자원개발 기업이 선주민들이 사

는 지역에 광산을 개발하려고 한다면 해당 국가 및 지역정부와 계약을 맺게 되며 그 지역 선주민들과의 보상과정을 거치게 된다. 만약 보상과정이 원만하게 이뤄지지 않는다면 지역주민들과 마찰을 겪게 되고 그 과정에서 공권력 혹은 기업에 의해 고용된 경비업체와 충돌이 발생하게 된다. 또한 광산개발에 따른 환경피해는 지역 주민들의 삶에 직접적인 영향을 미치게 되며 광산업체가 고용하는 광부들의 노동조건도 고려되어야 한다. 집회 및 시위의 자유에서부터 노동 3권에 이르기까지 다양한 인권문제가 복합적으로 발생하는 것이 바로 자원개발 사업인 것이다. 더욱이 자원개발이 추진되는 지역의 상당수는 선주민들이 거주하고 있는 지역이기 때문에 선주민의 인권문제와도 밀접하게 연관되어 있다.

한국 정부와 기업은 자원확보를 위하여 자원개발 사업을 적극 추진하고 있지만<sup>139)</sup> 자원개발 사업이 갖는 인권침해 위험성이 고려된 개발정책을 수립하고 이행하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 한국 정부와 기업은 자원개발사업을 둘러싼 심각한 인권침해에 연루될 위험성에 노출되어 있으며 이미 인도와 미얀마등지에서 인권침해에 연루되어 있다는 비난을 받고 있다.<sup>140)</sup> 따라서 한국 정부와 기업이 자원개발 사업에 있어서 최소한의 인권보호를 위한 제도적 대안이 시급하다.

### (나) 해외자원개발 사업법

한국 정부는 이미 1978년에 “해외자원의 개발을 추진하여 장기적이고 안정적으로 자원을 확보함으로써 국민경제의 발전과 대외경제협력의 증진에 기여” 한다는 목적으로 「해외자원개발사업법」을 제정하였다.

2013년 3월에 개정된 해외자원개발 사업법의 주요 내용인 제4조 내지 5조는 다음과 같다.

139) 2009년 말 기준으로 유전사업의 경우 37개 국가에서 169건의 사업이 진행되고 있으며, 광물사업의 경우에 39개국에서 271건의 사업이 진행되고 있다.(출처: 해외자원개발협의회 홈페이지, <http://www.emrd.or.kr/mem/business/mineral.jsp>)  
 140) 제철○○사가 인도 오리사주에 건설하려는 제철소 프로젝트에 반대하는 주민들의 시위가 2005년부터 지속되고 있으며, 가스개발○○사와 가스개발○○공사의 슈에가스사업에 대한 우려가 지속적으로 제기되고 있다.

제4조(해외자원개발 기본계획의 수립) ① 정부는 해외자원의 합리적인 개발을 위하여 해외자원개발에 관한 장기적이고 종합적인 기본계획(이하 “해외자원개발 기본계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 해외자원개발 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 해외자원개발의 추진 목표
2. 해외자원개발을 위한 기술수준의 향상
3. 해외자원개발 전문인력의 양성
4. 해외자원개발을 위한 정보유통의 원활화
5. 해외자원개발에 관한 국제협력
6. 해외자원개발의 합리적인 조정(調整) 및 관리
7. 그 밖에 해외자원을 효율적으로 개발하기 위하여 필요한 사항

③ 해외자원개발 기본계획의 수립·시행 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조(해외자원개발 사업계획의 신고) ① 대한민국 국민이 해외자원개발사업을 하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 산업통상자원부장관에게 해외자원개발 사업계획을 신고하여야 한다. 신고한 사항 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같다.

② 제1항에 따라 신고할 때에는 해외자원개발을 위한 조사사업과 개발사업(부대사업을 포함한다)으로 구분하여 신고할 수 있다.

③ 산업통상자원부장관은 제1항에 따른 신고를 받은 경우 필요하다고 인정할 때에는 대통령령으로 정하는 관계 기관에 그 조사를 의뢰할 수 있다.

④ 산업통상자원부장관은 제1항에 따라 신고를 받은 경우 필요하다고 인정할 때에는 해당 사업계획을 보완하도록 권고할 수 있다.

⑤ 제3항에 따른 조사의뢰의 대상과 세부절차 등에 관하여 필요한 사항 및 제4항에 따른 사업계획 보완권고의 대상 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

이렇듯 정부는 해외자원개발 사업에 있어서 기본 계획의 수립과 사업계획의 신고를 법률로 정하고 있다. 이는 민간이 추진하는 해외자원개발 사업일지라도

정부의 관리와 통제를 받도록 규정하고 있다. 한편으로는 사업의 촉진을 위해 지원책을 법률로 명시하고 있다.

해외자원개발사업법의 제10조와 제11조, 제12조는 해외자원개발사업의 촉진 및 원활한 수행을 위한 조성 지원방식으로 보조, 융자, 조세특례 등 세 가지 방법을 규정하고 있다.

제10조(보조) ① 정부는 해외자원개발을 촉진하기 위하여 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비용을 보조할 수 있다.

1. 해외자원개발을 위한 조사에 드는 비용
2. 해외자원개발을 위한 기술개발 및 전문인력 양성에 드는 비용
3. 해외자원개발에 따르는 외국과의 국제협력 및 기술교류에 드는 비용
4. 그 밖에 해외자원개발을 촉진하기 위하여 필요한 비용으로서 대통령령으로 정하는 비용

② 정부는 해외자원개발사업의 효율적 추진을 위하여 필요하다고 인정할 경우에는 대통령령으로 정하는 기관으로 하여금 해외자원개발 정보의 수집·분석 및 제공 업무를 수행하게 하고 이에 드는 경비를 보조할 수 있다.

제11조(융자) ① 정부는 해외자원개발사업의 원활한 추진을 위하여 해외자원개발사업자, 제13조에 따른 해외자원개발투자회사 및 해외자원개발투자전문회사 또는 제13조의8제1항에 따른 투자위험보증기관에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자금을 융자할 수 있다.

1. 해외자원개발사업을 수행하는 데에 필요한 조사 및 개발 권리를 취득하기 위하여 필요한 자금
2. 해외자원개발사업에 필요한 시설의 설치 및 운영 자금
3. 해외자원개발사업을 수행하는 데에 필요한 토지의 임차 또는 매입 자금
4. 제13조의8제1항에 따른 투자위험보증사업의 수행에 필요한 자금
5. 그 밖에 해외자원개발사업을 원활히 수행하는 데에 필요한 자금으로서 대통령령으로 정하는 자금

- ② 제1항에 따른 자금의 용자에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ③ 정부는 제1항제1호에 따른 자금을 용자받은 해외자원개발사업자, 제13조에 따른 해외자원개발투자회사 및 해외자원개발투자전문회사 또는 제13조의8제1항에 따른 투자위험보증기관이 해당 사업의 실패로 인하여 자금의 상환이 불가능할 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 원리금의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

제12조(조세에 대한 특례) 국가는 해외자원개발사업을 촉진하기 위하여 「조세특례제한법」이나 그 밖의 관계 법률에서 정하는 바에 따라 소득세·법인세 등을 감면할 수 있다.

정부는 해외자원개발사업의 조사와 운영은 물론, 사업을 위해 용자한 자금의 전부 또는 일부를 면제해주는 혜택을 부여하고 있다. 민간이 추진하는 사업에 대해서도 해외자원개발사업이라는 이유로 정부가 이러한 혜택을 제공하고 있는 것이다.

정부가 혜택을 제공하는 만큼 그에 대한 관리 및 감독 방안도 법률에 포함시키고 있다. 해외자원개발 사업법 제19조에서는 “산업통상자원부장관은 필요하다고 인정할 때에는 해외자원개발사업자에게 그 사업에 관한 보고를 하게 하거나 서류의 제출을 명할 수” 있거나, “산업통상자원부장관은 소속 공무원에게 해외자원개발사업자의 사무소에서 장부·서류·물건과 그 밖에 사업의 운영에 필요한 사항을 조사 또는 검사하게 할 수 있다.”고 규정하고 있다.

한국정부는 해외자원개발사업의 신고를 검토하고 이에 대한 혜택을 주는 주체로서 이 사업들이 인권침해에 연루되었을 경우 이에 관한 책임을 공유하고 있는 것이다.

#### (다) 인권침해 방지를 위한 해외자원개발 사업법 및 시행령 개정안

정부가 예산을 들여서 민간기업에 각종 혜택을 주고 있음에도 해당 기업이 인권침해에 연루되는 것을 막는 장치가 전무한 실정이다. 정부 예산이 지급되

는 사안인 만큼 해외자원개발 사업법과 그 시행령의 개정을 통해 인권의 보호와 증진이라는 국가의 의무를 다해야 할 것이다. 해외자원개발 사업법에 따르면 이법은 “대외경제협력의 증진에 이바지함을 목적으로 한다”고 규정하고 있다. UN을 비롯한 국제사회는 경제협력의 의미를 “지속가능하고 인권에 기반한 개발”을 통한 발전으로 그 의미를 정립해 나가고 있다. 따라서 해외자원개발 사업법은 국제사회에 대한 한국정부의 약속(Commitment)과 부합하도록 다음과 같이 개정되어야 할 것이다.

### 1) 해외자원개발 사업법 개정안

2011년에 UN인권이사회에서 통과된 “UN 기업과 인권에 관한 이행지침(UN Guiding Principle on Business and Human Rights)”에 따르면 『국가는 국가가 소유·통제하는 기업이나, 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권에 대한 실사(상당주의)의무 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 한다』라고 권고하고 있다.

즉, 국가로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 해외자원개발사업은 인권을 보호할 추가적인 조치를 시행할 것을 국제사회가 요구하고 있는 것으로서 국가 예산과 정부기관의 지원을 받는 해외자원개발사업에 대해 인권보호조치를 마련하는 것은 당연하다 할 수 있다.

이를 위해서 해외자원개발사업의 기본 계획의 수립부터 인권침해의 소지를 예방할 수 있는 방안이 포함되어야 할 것이다. 이를 위해 해외자원개발사업법 제4조 5항에서 “해외자원개발에 있어 국제협력”으로 규정되어 있는 것을 “**해외자원개발에 있어 국제협력 및 국제기준 준수**”로 변경이 필요하다. 이는 해외자원개발사업이 대한민국 영토가 아닌 타국에서 시행되는 점, 그리고 인권침해 발생이 우려되는 국가들의 법령이 효과적으로 인권침해를 방지하지 못하는 현실을 감안하여 ‘국제기준’으로 사업이 준수할 기준을 명시해야 할 것이다.

## 2) 해외자원개발사업법 시행령 개정안

해외자원개발사업법 제4조 제5항에 ‘국제기준 준수’가 포함되게 된다면 ‘해외자원개발에 관한 국제기준’에 대해서는 대통령령으로 정해야 할 것이다. 따라서 시행령에 관련 조항이 신설되어야 한다. 다음은 해외자원개발사업 제4조 시행령 개정안이다.

### 제4조(해외자원개발 기본계획의 수립)

- ① 주무부장관은 3년마다 법 제4조에 따른 해외자원개발 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.
- ② 기본계획의 계획기간은 10년으로 한다.
- ③ 기본계획에는 그 계획의 수행에 필요한 재원의 산출 및 연도별 확보계획이 포함되어야 한다.
- ④ 주무부장관은 기본계획에 포함될 국제기준을 검토 및 선정해야한다.(신설)
- ⑤ 주무부장관은 경제사정, 국내외 자원의 수급사정 등의 변동으로 인하여 필요하다고 인정할 때에는 기본계획을 변경할 수 있다.
- ⑥ 주무부장관은 기본계획을 수립하거나 변경하는 경우에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다.

위와 같이 주무부처인 산업통상자원부 장관이 기본계획에 포함될 국제기준을 검토하고 선정해야 할 것이다. 또한 개정 취지에 맞추어 해외자원개발 사업의 신고와 관련된 시행령도 다음과 같이 개정이 필요하다. 다음은 해외자원개발사업법 시행령 제7조 개정안이다.

제7조(사업계획의 보완권고) 주무부장관은 법 제5조제4항에 따라 사업계획에 다음 각 호의 사항이 포함되어 있지 아니한 경우에는 해당 사업계획을 신고한 자에게 보완을 권고할 수 있다.

1. 계약 조건의 적정성에 관한 검토
2. 해외자원개발사업의 경합(競合) 여부
3. 해외자원개발사업의 기술적·경제적 타당성
4. 해외자원개발사업의 관련 국제기준 준수여부(신설)

### 3) 해외자원 개발 사업에 있어서 적용될 국제기준

어떤 기준이 해외자원개발법상의 준수되어야 할 국제기준으로 선정될지에 대한 검토가 필요하다. 기본계획에 포함되는 국제기준을 검토 및 선정할 때에 가장 우선되는 것은 한국 정부가 가입하고 있는 국제기준일 것이다. 이와 관련된 국제기준으로는 OECD 다국적기업 가이드라인이 있다. 가이드라인의 일반 정책 제14조에 따르면 기업은 “지역공동체에 상당한 영향을 줄 수 있는 계획 또는 기타 활동에 대한 기획 또는 의사결정에 이해관계자의 관점이 반영될 수 있는 의미 있는 기회를 제공하여, 이해관계자를 참여시킨다”라고 권고하고 있다. OECD회원국으로서 당연히 정부는 물론 한국기업들도 준수할 것을 요구받고 있는 것이 OECD 다국적기업 가이드라인이다. 따라서 현지 지역공동체의 참여를 권고하고 있는 가이드라인은 반드시 해외자원개발사업에 있어 준수해야 할 국제기준으로 자리매김하고 있다.

한국정부는 2007년 9월에 선주민의 권리에 관한 유엔선언(UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)에 찬성표를 던진<sup>141)</sup>바가 있기 때문에 선주민이 거주하는 지역에서 벌이는 한국기업의 자원개발사업에 있어서 인권 및 환경침해 소지가 없도록 실사(상당주의)의무가 있다. 유엔 기업과 인권 이행 지침 및 OECD 다국적기업 가이드라인이 여기 사업에 있어서 실사(상당주의)의무를 요구하고 있으며 특히, 선주민이 거주하고 있거나 분쟁지역에서의 사업에 있어서는 더욱 각별한 주의가 필요하다고 하고 있다. UN과 OECD와 같은 국제기구가 요구하는 국제기준 외에도 자원개발 사업과 관련한 다양한 기준들이 존재한다.

#### 가) 보안과 인권에 관한 자발적 원칙

“보안과 인권에 관한 자발적 원칙(The Voluntary Principles on Security and Human Rights)”은 자원개발 사업과정에서 인권침해, 특히 현지국가의 공권력과 기업이 고용한 경비업체 직원들이 사업을 보호하고 수행한다는 명목으로 주민들에 대한 인권침해사례가 빈번하게 발생하자 기업과 정부, NGO가 이에 관한

141) 143개 국가가 찬성하였고 4개 국가(캐나다, 미국, 뉴질랜드, 오스트레일리아)가 반대했으며 11개 국가가 기권하였다.

(출처: <http://www.un.org/News/Press/docs/2007/ga10612.doc.htm>)

논의를 하면서 만들어지게 되었다. 그 결과, 2000년 12월, 영국과 미국 정부가 처음으로 이 원칙을 발표하였고 2013년 9월 현재 22개 기업, 8개 국가, 11개 NGO, 3개 옹저버 기관이 참여하고 있다.<sup>142)</sup> 이 원칙은 정부와 기업 및 NGO가 채굴산업에 있어 경비 보안업체들의 활동에 관하여 스스로 원칙을 만들었다는 점에서 의의가 깊다. 이 원칙의 주요내용은 자원을 개발하려는 기업은 현지 국가와 지역사회의 인권위험을 평가하고 해당 국가의 공권력은 물론 자신들이 고용하는 경비 보안업체 직원의 활동에 있어 인권을 존중할 것을 그 내용으로 하고 있다. 한국 정부와 어떤 기업 및 NGO도 “보안과 인권에 관한 자발적 원칙”에 가입하고 있지 않다.

#### 나) 채굴산업 투명성 이니셔티브

“채굴산업 투명성 이니셔티브(Extractive Industries Transparency Initiatives, EITI)” 역시 정부, 석유회사, 가스회사, 광산회사, 산업기관, 국제기구, 투자자, NGO 등 여러 이해당사자들이 공동으로 개발한 것으로 천연자원에 크게 의존하는 채굴산업의 지출과 수익의 투명성을 증대시키자는 것이다. 즉, 자원개발 회사들이 지출내역을 공표하고 그런 돈을 받는 정부들이 수입내역을 공개하면 자원개발에 따른 부패를 줄이고 해당 지역 주민들에게 보다 많은 혜택이 돌아갈 수 있다는 것이다. 채굴산업 투명성 이니셔티브는 2002년 9월 남아공 요하네스버그에서 개최된 지속발전 정상회담에서 토니 블레어 전 영국 수상이 제창하였고 2003년 6월에 정식 출범했다. EITI는 자원을 가진 나라가 재정을 투명하게 공개하는 것을 목표로 하기 때문에 현재 이를 준수하고 있는 국가는 노르웨이를 제외하고는 개도국 지위를 가진 산유국들이다. 대신 EITI를 지지한다

142) 기업: Anglo Gold Ashanti, Anglo American, BG Group, BHP Billiton, BP, Chevron, Conoco Phillips, Exxon Mobil, Freeport McMoRan Copper and Gold, Inmet Mining Corporation, Hess Corporation, Marathon Oil, Newmont Mining Corporation, Norsk Hydro, Occidental Petroleum Corporation, PanAust, Rio Tinto, Shell, Statoil, Talisman Energy, Total, Tullow Oil

정부: 네델란드, 노르웨이, 영국, 미국, 캐나다, 콜롬비아, 스위스, 호주

NGO: Amnesty International, The Fund for Peace, Human Rights Watch, Human Rights First, International Alert, IKV Pax Christi, Oxfam, Pact, Search for Common Ground, Partnership Africa Canada, Partners for Democratic Change International

참관: International Committee of the Red Cross, International Council on Mining & Metals, International Petroleum Industry Environmental Conservation Association

고 밝힌 나라들은 주로 선진국들이다.

EITI 지지국가: 호주, 벨기에, 캐나다, 프랑스, 독일, 이태리, 네덜란드, 노르웨이, 스페인, 스웨덴, 영국, 미국, 일본, 카타르, 스위스, 덴마크

이런 국가들 외에도 인도의 타타제철이나 일본의 미쓰비시 제철을 포함한 전 세계 60여개의 자원개발기업들, 총 14조 달러를 운용하는 80개의 초대형 기관투자자들, 국제엠네스티를 비롯한 8개의 국제시민단체들이 EITI에 참여하고 있고 UN과 G20, OECD등과 같은 국제기구들이 EITI를 지지한다고 밝히고 있다.<sup>143)</sup>

그러나 EITI에는 한국가스공사를 제외하고는 한국정부 및 다른 기업들은 아직 참여하거나 지지의사를 밝히지 않고 있는 상황이다. 한국정부와 기업의 위상을 고려할 때 EITI에 적극적으로 참여하지 않고 있는 현실은 자원개발사업의 인권침해 위험성을 여전히 인식하지 못하고 있다는 반증이다.

막대한 예산을 지원하여 해외자원개발사업을 지원하는 한국 정부는 물론 자원개발사업에 참여하고 있는 한국의 민간기업들은 국제사회가 여러 메커니즘을 이용하여 자원개발사업이 야기할 수 있는 인권침해를 보호하고 있음을 인식해야 할 것이다. 해외자원개발사업법과 시행령 개정을 통해 정부의 예산이 지원되는 사업부터라도 사업의 투명성과 인권 및 환경 침해 방지를 위한 최소한의 장치를 마련해 나가는 것이 시급할 것이다.

## 2. 사후 구제수단

### 가. 사법적인 구제수단

앞에서 다양한 방법으로 해외 한국기업의 인권침해에 대해 민사적인 불법행위 책임을 물을 수 있고, 해외한국기업 또는 그 소속 한국직원의 외국에서의 행위가 형법 또는 형사특별법의 구성요건을 충족시키는 경우 속인주의에 의하

143) <http://eiti.org/supporters/organisations>

여 차별이 가능할 뿐 아니라, 기업도 양벌규정이 있는 경우에는 차별이 가능하다고 하였다.

하지만 현재로서는 해외에서 발생한 기업에 의한 인권침해를 당한 피해자 구제의 관점에서는 사법적 구제수단이 매우 불완전한 것이 사실이다. 법적·이론적으로는 사법적인 구제절차를 사용하는 것이 가능하지만, 절차적·실제적으로는 장애가 많기 때문이다. 이와 관련하여 유엔 기업과 인권 이행지침은 일반적으로 사법절차가 제대로 작동하지 않는 절차적·실제적 장애를 다음과 같이 쓰고 있다.

- 소송제기 비용이 정당성이 없는 사건을 막는데 필요한 정도를 넘는 경우 그리고/또는 그 비용이 정부의 지원, ‘시장기반의’ 절차(예컨대, 소송비용과 법률비용구조) 또는 다른 수단을 통하더라도 합리적 수준으로 낮출 수 없는 경우.
- 재원이 부족하거나 변호사로 하여금 이 분야에서 청구인에게 조언하도록 하는 다른 유인이 부족하여 청구인이 법적 대리인을 확보하는 데 어려움을 겪는 경우.
- 집단적 청구나 대리절차를 위한 선택여지(예컨대 집단소송과 여타 집합적 소송절차)가 부적절하고, 이로 인해 개인 권리자를 위한 효과적인 구제가 안 되는 경우.
- 검사가 적절한 자원, 전문지식, 지원이 부족하여 인권관련 범죄에서 개인과 기업의 개입을 조사하는 국가의 의무를 충족하기 어려운 경우.

한국에 본사를 둔 다국적기업의 해외활동 중 인권침해에 대하여 민사 혹은 형사절차를 불문하고 국내법원에서 소송이 이루어진 사례는 알려진 바 없다. 형사절차와 관련해서는 뉴질랜드에서 조업하면서 인도네시아 선원들에게 인권침해를 한 원양어업 회사와 한국인 선원과 관리자에 대해 실태조사를 바탕으로 고소와 불기소에 대한 항고를 제기했으나 2013년 10월 현재 대부분 기소중지 내지 기소유예가 내려진 상태이다. 이 사건의 처리에 비추어 보더라도 이론적으로 또는 법적으로 형사처벌이 가능하다고 하더라도, 피해자를 조사하는 등 증거를 수집하기가 어렵고, 문제가 되는 기업의 소속직원이 외국에 있기 때문

에 기소를 하기 어렵고, 기업에 대해 온정적인 당국의 태도와 처벌 의지의 부족 때문에 실제로 또는 절차적으로 처벌이 어렵다는 것을 알 수 있다. 해외 한국기업의 인권침해의 심각성에 대한 인식이 형사절차에 관여하는 공무원들 사이에 있어야 할 뿐 아니라, 증거에 접근하고 수집할 수 있는 물적, 인적인 인프라가 구축되어야 할 것이다.

민사절차와 관련해서도 역시 증거를 수집하기 어려운 문제가 있다. 특히 주재국의 인권침해에 한국기업들이 연루가 된 경우에는 피해자들이 한국에서 민사절차를 통해 구제를 받으려고 할 경우 신변이 노출되어 추가적인 인권침해를 당할 위험이 있지만, 이에 대해서는 아직까지 적절한 절차적 보호책이 없는 상황이다. 또한 민사절차를 통해 기업을 상대로 불법행위책임을 묻는 것은 당해 사건의 피해자의 권리 구제를 위한 것이기도 하지만, 기업으로 하여금 인권 리스크를 분명하게 인식하도록 하여 향후에 발생할 인권침해를 예방하는 측면도 있는 것이 사실이다. 그러나 현재의 불법행위책임과 관련된 법은 징벌적 손해배상을 인정하지 않을 뿐 아니라, 손해액 산정에 있어서도 피해자의 소득을 기초로 하기 때문에, 한국기업이 주로 진출하여 인권침해를 일으키는 개발도상국 출신의 피해자가 받게 될 손해배상액이라는 것이 너무 적다. 그리고 이러한 적은 손해배상액으로는 문제가 된 기업에게 불법행위책임을 물을 수 있다고 하더라도 아무런 압박이 되지 않는다. 따라서 해외 한국기업들의 인권침해에 대한 민사적인 절차가 실질적인 구제수단이 되기 위해서는 증거를 수집하고, 절차에 참여하는 피해자의 신변이 보장되고, 징벌적 손해배상이 인정되는 법과 제도의 개선이 필요하다.

## 나. 정부기반 비사법적인 구제수단

### (1) 국가인권위원회

#### (가) 국가인권기구와 기업과 인권

1993년 파리 원칙에 의해 국가에 의해 설립되지만 독립적으로 인권의 보호 및 증진 역할을 담당하는 국가인권기구(National Human Rights Institutions, NHRIs)가 전 세계에 설립되었다. 국가인권기구는 각 국가 정부에 의해 설립되

지만 UN을 통해 설립원칙이 정해졌다는 점에서 국제적 기구라는 성격도 동시에 가지고 있다.

2007년 7월부터 2008년 7월까지, 당시 인권과 다국적기업 및 기타 비즈니스 기업에 대한 유엔사무총장 특별대표와 유엔인권최고대표사무소(Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR), 그리고 국가인권기구국제조정위원회(International coordinating committee of NHRIs, ICC)는 공동으로 ‘국가인권기구와 기업과 인권에 관한 조사’를 실시하였다. 조사에는 43개 국가인권기구가 참여하였으며, 기업과 인권관련 진정사건 처리 권한을 포함한 기업과 인권에 대한 국가인권기구의 활동에 대한 조사가 이뤄졌다.

국가인권기구가 기업에서 발생한 인권침해에 대한 진정을 조사할 수 있는 지역부에 대해 조사에 참여한 국가인권기구들은 다음과 같이 답변하였다.

〈표 IV-6〉 2007~8년 당시 43개 국가인권기구의 기업관련 진정사건 처리 범위<sup>144)</sup>

기업관련 진정사건 처리범위	국가인권기구
기업관련 진정사건 처리 불가	아제르바이잔, 벨기에, 크로아티아, 체코, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 룩셈부르크, 모로코, 북아일랜드(영국), 노르웨이, 스위스, 잠비아
특정유형의 기업에 국한, 모든 종류의 권리 침해에 대한 진정사건 정리	앤티카 바부다, 아르헨티나, 볼리비아, 헝가리, 페루, 푸에르토리코, 루마니아, 스페인, 토고, 트리니다드 토바고
모든 유형의 기업에 대해, 특정권리침해 (예: 노동권, 차별)에 대한 진정사건 처리 가능	오스트레일리아, 캐나다, 덴마크, 모리셔스, 네덜란드, 뉴질랜드, 한국, 슬로바키아, 스웨덴
모든 유형의 기업에 대해 모든 종류의 권리침해에 대한 진정사건 처리	이집트, 요르단, 케냐, 몽골, 필리핀, 니제르, 나이지리아, 파라과이, 르완다, 우즈베키스탄

응답한 국가인권기구 중, 아제르바이잔, 캐나다, 요르단, 파라과이, 페루(관계당국을 통해), 슬로바키아, 스웨덴, 우즈베키스탄(섬유업 여성종사자 대상)등이 기업 활동에 대해 상시적인 모니터링을 하고 있다고 응답하였고 스웨덴의 경우

144) 2007-2008년도 조사에서는 한국의 국가인권위원회는 차별행위 대해서만 모든 기업에 대해서 진정사건의 조사권한이 있었다.

에는 차별 관련 법률 준수여부에 대해 공기업 및 사기업에 대한 모니터링을 실시하고, 그 결과를 매년 보고하는 것이 국가인권기구의 의무로 명시되어 있다<sup>145)</sup>.

조사결과에서도 드러났듯이 조사에 응답한 43개 국가인권기구 중에 33개 국가인권기구가 기업관련 인권침해 진정사건을 처리할 권한을 보유하고 있다. 이는 기업에 의한 인권침해 피해자가 사법적 수단을 사용하지 않고서도 국가로부터 구제책을 제공받을 수 있다는 의미이다. 이러한 국가인권기구의 역할은 UN이 기업과 인권문제에 있어서 유엔사무총장 특별대표의 활동 결과로 2011년에 채택한 ‘기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)’에서도 강조되고 있다.

기업과 인권 이행지침의 ‘정부 기반의 비사법적 고충처리제도’는 「국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가기반의 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다」고 명시하고 있다. 그리고 주석을 통해서 “사법적 구제가 항상 요구되거나 필수적인 것도 아니며, 모든 신청인들이 항상 선호하는 접근 방법도 아니”기 때문에 “국가인권기구는 특히 중요한 역할을 담당한다.<sup>146)</sup>”면서 국가인권기구의 역할을 강조하고 있는 것이다.

이렇듯, UN을 비롯한 국제사회가 기업과 인권문제에 대하여 국가인권기구의 적극적인 역할을 부여함에 따라 국가인권기구는 다음과 같은 활동을 하고 있다.

### 1) 기업과 인권에 대한 워킹 그룹

2008년도 6월에 덴마크 국가인권위원회에 의해서 기업과 인권에 관한 원탁 회의가 열린 이후에 2009년도 8월부터 ICC가 설립한 기업과 인권에 관한 워킹 그룹이 활동하게 되었다. 2009년도에 설립된 워킹그룹은 뉴질랜드 국가인권위원회 위원장을 의장으로 하여 4개 지역별로 2개의 국가인권기구를 선출하여

145) 김정린, “국가인권위원회-기타국가와 비교”, 『기업은 어떻게 인권침해를 예방할 수 있는가?』, 한국인권재단, 2010, 156-158쪽 참조.

146) 『기업과 인권 이행지침: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행』, 국가인권위원회, 2011, 57-58쪽 참조.

총 9개의 인권기구(케냐, 토고, 니카라과, 베네수엘라, 한국, 덴마크, 스코틀랜드, 카타르, 뉴질랜드)가 참여하게 되었다. 현재는 캐나다 인권위원회 위원장인 David Langtry씨가 워킹그룹 의장을 맡고 있다. 워킹그룹은 국가인권기구들간의 기업과 인권에 대한 전략을 수립하고 공동의 역량 강화 및 기업들이 국제인권원칙을 존중하도록 촉진하기 위해 국제기구를 포함하여 국가별, 지역별 이해관계자들과의 협력을 도모하는 데 있다<sup>147)</sup>.

## 2) 에딘버러 선언

2010년 10월에 스코틀랜드 에딘버러에서 열린 ICC의 국가인권기구 대회는 기업과 인권을 주제로 개최되었다. 총회 기간 동안 국가인권기구는 물론, NGO와 노동조합, 기업대표들 간의 상호토론을 통해 에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)이 채택되었다. 에딘버러 선언을 통해 UN 기업과 인권 이행지침에 따라 국가인권기구가 “피해자들을 지원하고, 피해 진정을 처리하며, 중재와 조정 역할을 담당하는 등, 사법적 또는 비사법적 구제책을 제공하거나 제공받을 수 있도록 협조”하고, “기업의 인권침해로 인한 피해자를 지원하고 효과적인 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 도우며”, “각 국가인권기구와 ICC지역의 전략계획 및 업무계획에 기업과 인권을 포함”시키기로 하였다<sup>148)</sup>.

## 3) OECD와의 협력

2012년 7월에 요르단 암만에서 열린 11차 ICC 총회에서는 UN 기업과 인권 이행지침에 기반 하여 2011년도에 OECD 다국적기업 가이드라인이 개정되면서 별도로 추가된 ‘인권’에 관한 장(Chapter)에 대해 다국적기업들이 이를 존중하도록 ICC와 OECD가 상호 노력하자는 MOU가 체결되었다. MOU를 통해서 기업의 인권침해 피해자에게 정부기반의 비 사법적 고충처리제도를 통한 구제책을 제공하는 양 기관은 MOU를 체결함으로써 상호교류를 통해 국제적 행사의 상호 참여, 경험 공유, 역량강화를 추진해 나가게 되었다<sup>149)</sup>.

147) International Federation of Human Rights, Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Resource Mechanisms, Ed. International Federation of Human Rights, 2012, pp. 396-399.

148) 에딘버러 선언의 한글본은 한국인권재단의 이선옥 객원 연구원의 번역을 따름.  
[http://humanrights.or.kr/index.php?mid=archive&category=1437&page=2&document\\_srl=1273](http://humanrights.or.kr/index.php?mid=archive&category=1437&page=2&document_srl=1273)

## (나) 해외진출 한국기업의 인권침해에 대한 국가인권위원회의 역할

2012년 3월에 개정된 인권위법에 따라, 인권위는 국가 기관뿐만 아니라 공기업 및 정부투자기관의 어떠한 종류의 인권침해 진정에 대해서도 조사가 가능해졌다. 아울러, 기존대로 사기업의 차별행위에 대해서도 조사가 가능하다.

국가인권위원회의 이러한 권한과 조사범위는 타국의 국가인권위원회와 비교하였을 때 상당한 권한을 확보한 것으로 평가된다. 비록 모든 유형의 기업의 모든 종류의 권리침해에 대한 진정사건이 처리 가능한 권한을 가진 국가인권기구도 존재하고 있지만 이런 권한을 가진 국가인권기구들이 다국적기업들이 취약한 거버넌스를 이용하여 인권침해를 저지르는 이집트, 요르단, 케냐, 몽고, 필리핀, 니젤, 나이지리아, 파라과이, 르완다, 우즈베키스탄의 인권기구라는 점에서 해당 국가의 인권기구<sup>150)</sup>들이 얼마나 실질적으로 다국적기업에 의한 인권침해 피해자들에 대해 구제책을 제공할 수 있을지는 미지수이다.

따라서 그동안 차별행위에 대한 조사 및 권고를 통해 일정 정도의 성과를 거뒀던 한국 국가인권위원회는 기업과 인권에 관한 ICC 워킹그룹 일원으로서, 공기업 및 정부투자기관에서의 인권침해 사안에 대하여 조사할 수 있게 된 권한을 적극 활용하여 기업에 의한 인권침해에 대한 구제책 제공에 있어 모범사례를 만들어 나가야 할 것이다.

그러나 2012년도부터 공기업, 특히 자원개발 관련 기업이나 수출지원금융기관, KOTRA와 같은 무역진흥기관들에서 발생한 인권침해에 대해 국가인권위원회가 조사할 수 있게 되었지만 정작 위의 기관들이 연관되어서 인권침해가 발생하고 있는 국외지역의 사안에 대해서는 인권위가 조사를 통해 개입할 수 없는 것이 사실이다. 한국보다는 위의 기관들이 해외에서 인권침해에 연루될 가능성이 높을 뿐만 아니라 피해자들이 사법적 구제수단을 제공받기 어렵다는 점에서 한국의 국가인권위원회가 해외한국기업의 인권침해에 대해 조사 및 중재 기능을 수행해야 만이 공기업 및 정부투자기관에서 발생한 인권침해에 대해 조사권한이 부여된 것이 의미를 가질 것이다.

149) <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/oeecdandnationalhumanrightsinstitutionsjoinforces.htm>, 참조

150) 말레이시아 국가인권위원회와 태국 국가인권위원회도 기업에 의한 인권침해를 조사할 수 있는 권한을 가지고 있다.

### 1) 인권위 조사 범위의 확대 모색

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. 그러나 장기적으로는 국가인권위원회가 해외진출 기업에 대해서도 조사범위를 확대해 나가는 방안을 고려할 필요가 있다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 한국의 법체계에 부합 : 이 보고서의 ‘사법적 구제수단의 제공’장에서 자세히 서술되었듯이, 한국 법체계의 근간을 이루는 형법에서도 대한민국 국민이 국외에서 저지른 범죄에 대하여 한국 사법당국이 수사하고 재판이 가능하며 실제로 그런 사례가 존재하고 있다. 따라서 해외한국기업에서 근무하는 한국인 임직원의 인권침해에 대해 국가인권위원회가 조사하는 것은 한국의 법체계와 상충하지 않으며, 여건이 갖춰지면 인권위의 조사 범위가 확대될 수 있을 것으로 기대된다.

나) 국제사회가 요구하는 인권위의 역할에 부합 : 에딘버러 선언을 통해 국가인권기구는 UN 기업과 인권 이행지침에 의거하여 기업에 의한 인권침해 피해자에 대한 사법적/비사법적 구제책의 제공을 돕는 역할을 담당하게 되었다. UN 기업과 인권 이행지침이 다국적기업에 의한 인권침해 예방 및 구제책 제공에 초점을 맞추고 있는 점을 감안하면 국외지역의 인권침해에 대해서도 국가인권기구가 조사 및 중재역할을 적극 모색하는 것이 타당하다. 특히 이 이행지침이 국제법적인 구속력이 없더라도 이미 EU를 중심으로 각 국가별로 기업과 인권 이행지침에 따른 기업의 인권침해 문제에 대한 정부차원의 사법적/비사법적 구제책 마련이 모색되고 있는 점을 감안하면 국가인권기구가 UN 인권이사회에서 승인된 이행지침을 적극적으로 실현하는 것은 국가인권기구의 설립 목적을 충족하는 행위로 봐야 할 것이다. 따라서 기존의 국가가 운용하는 사법 및 행정기관이 아니라 독립적인 기구로서 인권의 보호와 증진을 목적으로 하고 있는 국가인권기구가 사법관할권이라는 제한에서 상대적으로 자유롭게 그 활동범위를 확대해 나가는 것은 국제사회의 요구에 부합하는 것으로 보

이다.

다) OECD 다국적기업 가이드라인과 협력에도 부합 : OECD 다국적기업 가이드라인에 따라 OECD회원국과 가이드라인 수락국이 설치한 국가연락 사무소(National Contact Point, NCP)는 NCP가 설치된 국가만이 아니라 해당국가의 기업이 다른 국가에서 위반한 가이드라인 사안에 대해서도 진정을 받아 조사 및 중재 기능을 수행하고 있다. 국가인권기구가 OECD 다국적기업 가이드라인과 MOU를 체결하고 NCP의 역할 강화에 협조하기로 한만큼 국가인권위원회도 NCP의 활동에 보조를 맞춰나가는 것은 타당하다. 따라서 정부기반의 비사법적 구제책을 제공하는 국가인권기구에 NCP와 마찬가지로 국외지역에까지 조사권한을 확대하는 법 개정이 이뤄져야 할 것이며 이는 한국뿐 아니라 ICC차원에서 논의되어 공동으로 추진되어야 할 것이다.

## 2) 국제적/지역적 수준의 국가인권기구 역할 강화 및 NCP와의 협력

한국의 국가인권위원회 차원의 조사범위가 당장 확대되기 어렵다면, ICC차원에서 다국적기업의 인권침해 사안에 대해 국가인권기구간의 공조 체제를 구축하는 방안을 추진해 볼 수 있다. 인권침해가 발생한 국가와 인권침해를 가한 기업이 모기업으로 있는 국가의 인권기구간의 공동 조사 및 공동 중재 및 권고를 통해 실효성 있는 비사법적 구제책을 제공하는 방안은 향후, 국가인권기구의 역할이 강화되고 국제사회의 요구가 높아진다면 충분히 구체화될 수 있을 것으로 기대된다. 특히, 해당 기업에 대한 정보는 물론, 해당 국가의 사법적/비사법적 구제책에 대한 정보를 공유하는 것은 현 단계에서도 실현 가능한 것으로 적극 검토되어야 할 것이다. 일례로, 필리핀 현지조사팀이 필리핀 국가인권위원회가 한국기업 관련 진정건에 대해 꾸준히 조사하고 있음을 확인한 만큼, 한국의 국가인권위원회가 적극적으로 필리핀 국가인권위원회와 이 문제에 대한 협력방안을 논의하고 실행한다면, 국제사회에 국가인권기구의 역할을 확장한 좋은 사례로 평가될 것으로 본다. 또한, 국가인권위원회가 한국NCP의 진정 사건 처리에 있어서 적극 협력하는 것도 고려해볼 만하다. 예를 들어, 한국NCP가 진정 사안에 대해 조사를 할 경우, 국가인권위원회가 인권침해 여부에 대해 자문을 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.

무엇보다도 국가인권위원회가 비사법적 구제책을 제공하기 위해서는 인권위의 독립성과 역량을 강화해 나가는 것이 중요하다. 기업의 인권침해를 전문적으로 조사할 수 있는 인력을 육성하고 공기업 및 공공기관의 인권침해 진정에 대해 적극적으로 조사하면서 역량을 축적해야 할 것이다. 이를 위한 인력과 예산확보는 당연히 필수적으로 이뤄져야 할 것이다.

## (2) NCP

### (가) 개관

다국적기업의 사회적 영향력이 증대하면서 기업의 활동과정에서 인권침해의 문제가 제기되었다. 예를 들면 1973년 칠레의 아옌데 정권의 구테타에는 미국계 다국적기업인 ITT(International Telegraph and Telephone)가 개입하였다는 의혹이 제기되었고 아동노동을 통한 스포츠 용품의 생산으로 Nike사가 곤혹을 치렀으며, 아프리카 국가들에서의 유전개발과정에서 토지수용·선주민의 강제이주 등의 문제가 발생하였다. 이러한 다국적기업의 활동을 해결하기 위하여 UN을 비롯한 국제기구들의 노력이 이루어졌는데, OECD 다국적기업 가이드라인 또한 이러한 노력의 일환으로 탄생하였다. 1976년에 채택된 첫 OECD 다국적기업 가이드라인은 일반 정책, 정보 공개와 함께 구체적 CSR 영역으로는 경쟁, 금융, 조세, 고용 및 노사관계, 과학기술이 포함되어 있었다. OECD 다국적기업 가이드라인은 제정 이후 1979년에 처음 검토되고 개정된 이래, 수차례 개정되었고, 가장 최근에는 2011년에 개정되었다. 2013년 현재 가입국은 44개국이며, 한국은 1996년 12월 가입하였다.

OECD 다국적기업 가이드라인은 법적 강제력이 없기 때문에 위 가이드라인에 근거하여 이를 위반한 기업을 상대로 법적으로 추궁하는 것은 불가능하다. 그러나 OECD 다국적기업 가이드라인상의 국가연락사무소(National Contact Point, 이하 NCP)는 가이드라인 위반과 관련한 분쟁을 해결하는 기능을 가지고 있다.<sup>15)</sup> OECD 다국적기업 가이드라인에 가입한 모든 국가는 NCP를 구성하여

야 하고<sup>152)</sup>, NCP는 각국의 개별적, 구체적 상황에 따라 정부기구, 비정부기구, 노사정기구 등 다양한 인적·물적인 기반으로 구성될 수 있다.

대한민국 국가연락사무소에 제기하는 OECD 다국적기업 가이드라인 상의 이의신청의 구체적 절차는 『OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내연락사무소 운영규정』(산업통상자원부 공고 2013-258호)이 규율하고 있다<sup>153)</sup>. 이에 따르면 다국적기업이 가이드라인에 위반하였다고 여기는 이해관계자(인권침해자, NGO 포함)는 그 다국적기업이 활동하고 있는 곳, 다국적기업의 본사, 그 다국적기업의 투자자가 소재하고 있는 국가의 가이드라인상의 국내연락사무소(National Contact Point)에 이의신청을 제기할 수 있다(규정 제13조 제1항). 위 신청인은 위 규정상의 양식에 의한 서면으로 이의신청을 하여야하고, 연락사무소는 제1항의 신청이 있는 경우 이의신청을 받은 날로부터 30일 이내 접수여부를 결정하고 접수사실을 신청인과 피신청인에게 통보하여야 한다(규정 제14조 제2항). 사무소는 신청서가 접수된 경우 가이드라인의 목적 및 효과성에 대한 기여·다른 유사사례의 국내·외 처리결과·법원 판결을 포함하여 적용 가능한 법령 및 절차를 통한 해결가능성을 고려하여 추가사실조사가 필요한 지 여부에 대한 결정(1차 평가)을 한다. 그리고 추가 절차의 진행이 필요하다고 인정되는 경우에는 당해 이의제기를 조정·중재 사건으로 접수하고 이를 처리하기 위

- 
- 151) OECD 다국적기업 가이드라인에 가입한 국가는 국가연락사무소를 설치할 의무가 있다. NCP 운영에 관한 내용은 다국적기업 가이드라인보다 이에 부속된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인 이행 절차 (Implementation Procedures of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises)’ (이하 ‘이행 절차’라고 함)에 상세하게 제시되어 있다. 이행 절차는 크게 세 부분으로 구성되어 있다. 첫째는 ‘OECD 다국적기업 가이드라인에 대한 이사회 결정 (The Decision of the Council on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises)’ (이하 ‘이사회 결정’이라 함)이며, 둘째는 ‘절차 지침 (Procedural Guidance)’이고, 셋째는 ‘OECD 다국적기업 가이드라인 이행 절차에 관한 해설 (Commentary on the Implementation Procedures)’ (이하 ‘이행 절차 해설’이라 함)이다.
  - 152) ‘가이드라인’ 자체가 가입국에게 NCP를 설치할 것을 의무로 하고 있지는 않으나 이에 부속한 이사회 결정(Council Decision)에서는 회원국에게 국가연락사무소 설치의 의무로 하고 있다. 가입한 모든 국가들도 이에 따라 국가연락사무소를 설치하였다. 가입국의 국내연락사무소의 구성현황에 대하여는 <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp> 검색, 참조.
  - 153) 국가연락사무소는 가이드라인의 홍보 및 인식제고, 가이드라인에 대한 해석, OECD에 대한 가이드라인의 이행상황 보고, 기타 가이드라인의 이행에 관한 사항 등의 사항도 관장하나, 이 보고서에서는 가이드라인 위반사건의 조정·중재에 초점을 맞춘다(운영규정 제4조 제1항 참조).

한 중재위원회를 구성하고 이를 통해 조정·중재를 한다. 그리고 조정 중재과정에서 필요한 경우 사무소는 기업단체, 노동단체, 비정부 기구 또는 관계전문가 등에 조사·연구를 의뢰할 수 있다(규정 제16조). 그리고 위의 조정·중재를 통해 당사자가 합의에 이르면 사무소는 이에 대한 내용을 공표하고, 만약 합의에 이르지 못한 경우에는 합의에 이르지 못한 내용을 공표하고, 필요한 경우 적절한 내용을 공표할 수 있다(규정 제17조).

NCP가 구성된 이래 한국 NCP에 제소된 사항과 그 결과에 대해서 산업통상자원부는 정확한 통계를 밝히고 있지는 않으나, 한국 NCP가 OECD에 제출한 연례보고서, TUAC 등의 정보를 종합하여 보면 NCP에 제기된 사례들은 다음과 같다<sup>154)155)</sup>.

〈표 IV-7〉 대한민국 NCP에 제기된 OECD 다국적기업 가이드라인 이의신청과 그 처리결과

순번	이의신청일	피진정인	진정인	처리결과	진출국
1	2001. 11. 1.	C사	FTZUW	수용 종결	스리랑카
2	2002. 3. 19.	C사	ITGWLF, FKU and KCTU	수용 종결	과테말라
3	2002. 11. 1.	S사	Progress Union	철회	스리랑카
4	2003. 5. 20.	K사	MTUC	수용 종결	말레이시아
5	2003. 9. 26.	N사	KCTU, IUFW, ICEM	수용 종결	한국
6	2004. 3. 31.	K사	ITGLWF	거절 종결	방글라데시
7	2006. 1. 10.	L사	KCTF	수용 종결	한국
8	2007. 7. 1.	T사	KCTU	거절 종결	한국
9	2007. 9. 3.	I사	KCTU, KHIS, WAC	결정없음	필리핀
10	2007. 9. 3.	C사	KCTU, Chongwon Union	거절 종결	필리핀
11	2008. 9. 22.	F사	ITGLWF	거절 종결	스리랑카
12	2008. 11. 27.	D사	Shwe Gas Campaign	거절 종결	미얀마
13	2009. 3. 18.	N사	International Union of Food Workers	거절 종결	한국
14	2009. 10. 16.	A사	KCTU	거절 종결	한국

154) 이 통계는 OECD Watch가 보유하고 있는 사건 정보를 포함하지 않은 것이다. 이를 포함하면 한국 국가연락사무소에 직접 제기된 사건의 수는 20건 이상으로 추정된다.

155) <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/Cases.asp?organisationid=22739&NCP=Y>, 검색 및 2013년 한국 국가연락사무소가 제출한 연간보고서 참조.

순번	이의신청일	피진정인	진정인	처리결과	진출국
15	2010. 3. 24.	V사	KMWU	보류	한국
16	2012. 8. 16.	A사	KCTWU, KCTU	1차 조사 종료	한국
17	2012. 10. 18.	P사	Lok Shakian, KTNCwatch etc	1차 조사 종료 후 재심사 결정	인도

### (나) 문제점

앞서 본 바와 같이 한국기업의 해외에서의 기업활동 과정이 야기하는 인권문제는 상당히 다양하다. 자원개발과정에서의 선주민 문제와 환경파괴, 노동집약적 기업 활동의 고질적 폐해인 저임금·장시간 노동, 낮은 거버넌스의 국가에서 벌어지고 있는 아동강제노동 등 진출한 국가, 산업 유형, 기업의 규모 등에 따라 매우 다양한 편이다. 따라서 다양한 인권적 쟁점이 문제되는 분쟁을 사후에 해결하기 위한 독립적이고 중립적인 기구에 의한, 충분한 사전조사, 양 당사자 간의 충분한 대화의 보장 등이 포함 된 조정·중재절차가 필요하다. 그리고 보다 본질적으로는 NCP의 운영주체들이 이러한 분쟁해결에 대한 의지와 노력이 반드시 전제되어야 한다.

하지만 그간의 한국NCP가 실질적으로 제대로 운영되어 왔는지에 대해서는 많은 의문이 제기되고 있다. 또한 2013년 개편된 NCP의 조직과 운영규정이 2011년 개정 가이드라인의 요청<sup>156)</sup>을 실질적으로 구현하는 것인지, 나아가 그 간 문제가 되어왔던 NCP의 문제점을 개선하는데 실질적으로 기여하는 것인지에 대해서 비판이 제기되고 있다.

우선 NCP가 구성된 이래 제기된 이의신청에 대해 NCP는 많은 수의 사건을 진정 종결하였는데, 그 처리 결과의 내용은 대부분이 기업활동이 가이드라인을 위반하지 않았다는 취지였다. 물론 이의신청의 사례들마다 당사자들이 모두 다르고 구체적 사정이 차이가 있기 때문에 처리결과만으로 NCP를 비판하는 것은 어폐가 있을 수 있다. 그러나 과거 NCP의 결정을 구 운영규정 제4조 제5항에

156) 2011년 개정 가이드라인의 이행지침에서는 국가연락사무소의 역할의 증대를 요청하며, 이는 가이드라인의 효과성을 높이는 것과 밀접한 관련이 있으며, 이를 달성하기 위한 핵심기준은 가시성, 투명성, 책임성이라고 설명하고 있다. 가시성(visibility), 접근성(accessibility), 투명성(transparency), 책임성(accountability)의 구체적 내용에 대하여는 이행지침 제9항 참조.

근거하여 설치된 사무국인 산업통상자원부 투자정책과가 해왔다는 의혹이 지속적으로 제기되어 왔다. NCP는 ‘외국인투자실무위원회’가 담당하여야 하나 이 위원회가 그간의 결정에 실질적으로 관여하지 않고, 종결여부 등을 결정할 권한이 없는 사무국이 모든 이의신청사건을 조사하고 판단한 것이다. 이러한 점은 대다수의 이의신청에 대해서 ‘위반하지 아니하였다’는 취지의 그간의 판단들이 충분한 심사 없이 이루어졌을 가능성이 있음을 추론하게 해준다.

이러한 파행적 운영의 단적인 예는 이른바 “P사 사례”이다. 한국의 NCP는 2007년 필리핀의 한국 의류기업 P사에 대한 노동인권과 관련한 가이드라인 위반 이의신청을 접수하였다. 하지만 2013년 현재까지 중재위원회 개최를 비롯한 어떠한 절차도 진행하지 않고 있다.

한편, 정부는 시민사회의 비판 및 국가인권위원회의 2011년 정책권고<sup>157)</sup>와 2011년 개정 가이드라인의 ‘NCP의 기능 강화’요청에 따라 NCP 사무국을 대한상사중재원에 위임하는 것을 주요 골자로 하는 개정 운영규정을 고시하였다. 그러나 위 운영규정은 다음과 같은 문제점이 노출되고 있다.

2012년도 NCP 연례보고서<sup>158)</sup>에 따르면, 보고된 37개 NCP의 구성은 다음으로 나뉜다. 1) 단일 정부부처로만 구성되어 있는 경우(20개 NCP), 2) 복수정부부처로 구성되어 있는 경우(8개 NCP), 3) 정부와 기업 또는 노조로 2자로 구성되어 있는 경우(1개 NCP), 4) 정부와 기업, 노조로 3자 형태로 구성되어 있는 경우(3개 NCP), 5) 정부, 기업, 노조, NGO로 4자로 구성되어 있는 경우(2개 NCP), 6) 독립전문가로 혼합 구성된 경우(3개 NCP)로 나뉜다. 이 중 네덜란

157) 주요 권고 내용은 다음과 같다.

1. 다국적기업의 인권침해 행위를 예방하고 그 실효적인 구제를 위하여 ‘OECD 다국적기업 가이드라인이행을 위한 국내연락사무소의 운영규정’을 다음과 같이 개정할 것
  - 가. 국내연락사무소에 기업계, 노동계, 시민단체, 국제기구 등의 참여와 협력이 가능하도록 할 것
  - 나. OECD 다국적기업 가이드라인, 그 이행을 위한 국내연락사무소 운영규정, 질문·이의제기 절차, 연례보고서, 업무담당자 등 관련 자료를 이용자가 홈페이지 등에서 쉽게 찾아 볼 수 있도록 접근성을 제고할 것
  - 다. 이의제기 접수 및 결과통지 시 업무 처리기한을 명시하는 등 업무처리의 투명성과 책임성을 강화할 것
2. 국내연락사무소에 이의제기가 접수된 사안들을 사무처가 독자적으로 판단하여 처리하지 않도록 그 업무관행을 개선할 것

158) Annual Report presented by the Chair at the June 2012 meeting of NCPs

드(2008년)를 시작으로 노르웨이(2011년)와 덴마크(2012년) NCP가 독립전문가들로 구성된 NCP로 운영을 전환하여 주목받고 있다. 그러나 독립 민간 전문가들이 NCP를 구성하더라도 정부가 NCP 운영을 담당하고 노동/기업/시민사회로부터 추천을 받은 전문가로 NCP를 구성하고 있으며, 독립전문가로 구성되지 않은 경우라도 자문·감독기구를 통해 이해관계자들을 참여시키는 NCP가 늘어나고 있다.

그렇기 때문에, 2013년 NCP연례회의에 제출한 한국 NCP 보고서에서 “국가연락사무소를 독립적인 민간기구로 그 기능을 이전한다”라고 서술할 수 있는지 의문이다. 왜냐하면 대한상사중재원은 ‘사무국 기능’ 만을 이전받았을 뿐인데, 사무국은 가이드라인 위반사건의 조정·중재를 위한 ‘사전 조사’만을 담당하고, 조정 중재 역할은 여전히 국가연락사무소가 담당하기 때문이다.

보다 근본적으로는 대한상사중재원을 민간기구로서 볼 수 있는지, 또한 실질적인 사무국 기능을 수행할 역량을 보유하고 있는지 자체가 의문이다. 대한상사중재원은 국제거래 분쟁 및 상거래, 건설, 기술, 금융, 지식재산권 등의 분쟁, 알선상담 업무를 수행하는 것을 목적으로 하는 중재법상 지정된 상사중재기관으로, 상사관련 분쟁에 대해서는 전문적인 역량을 보유하고 있을 뿐 다국적기업가이드라인에서 주로 문제가 되고 있는 노동·환경과 관련된 전문성은 가지고 있지 못하기 때문이다.

나아가 운영규정상 사무국기능의 이전은 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」에도 위반한다. 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」에서는 위임, 위탁, 민간위탁의 정의를 규정<sup>159)</sup>하고 있다. 위 운영규정에서는 사무국을 대한상사중재원에 ‘위임’한다고 규정하고 있으나, 엄격하게 보면 이것은 ‘위임’이라고 할 수 없고, ‘민간위탁’이라고 할 것이다. 왜냐하면 대한상사중재원은 비법인사

159) 행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정 제2조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “위임”이란 법률에 규정된 행정기관의 장의 권한 중 일부를 그 보조기관 또는 하급행정기관의 장이나 지방자치단체의 장에게 맡겨 그의 권한과 책임 아래 행사하도록 하는 것을 말한다.
2. “위탁”이란 법률에 규정된 행정기관의 장의 권한 중 일부를 다른 행정기관의 장에게 맡겨 그의 권한과 책임 아래 행사하도록 하는 것을 말한다.
3. “민간위탁”이란 법률에 규정된 행정기관의 사무 중 일부를 지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 그 기관이나 개인에게 맡겨 그의 명의로 그의 책임 아래 행사하도록 하는 것을 말한다.

단으로서 행정기관의 보조기관 혹은 하급행정기관이나 공공기관이 아니기 때문이다. 이와 같은 행정업무의 민간위탁의 경우에는 공개수탁을 원칙으로 하고 있는데(위 규정 제12조), 이 사건 운영규정은 이러한 공개수탁절차 없이 사전에 위탁할 단체를 운영규정에 포함시키고 있으므로 문제가 있다고 할 것이다.

또한 NCP가 독립적 민간기구로서 기능하기 위한 전제는 조직으로서의 대한상사중재원의 국가/민간 기구로서의 성격이 아니라 노-사-시민사회 등의 참여의 실질적·제도적 보장이다. 그런데 운영규정상 NCP의 위원 7인중 시민사회의 참여는 제도적으로 보장되어 있지 않다. 왜냐하면 위원장은 산업자원통상부 투자정책관으로 규정되어 있고, 비상임위원 6인은 공무원, 관계전문가 중 산업자원통상부 장관이 위촉한 사람을 위촉하도록 되어 있기 때문이다. 또한 정당의 당원은 당연결격사유로 되어 있기 때문에(운영규정 제8조 제1항 제3호), 설사 산업자원통상부장관이 시민사회인사를 위촉하더라도 그가 탈당 등을 통해 당원자격을 상실하지 않고는 위원이 될 수 없다. 따라서 가이드라인의 위반여부를 판단하는 위원 구성에 있어 시민사회의 참여는 봉쇄될 수밖에 없다.

그러므로 시민사회와 같은 이해관계자들의 NCP 참여가 보장되지 않았을 뿐만 아니라, 자문 및 감독기구를 통한 참여도 이뤄지지 않고 있는 한국 NCP의 운영 개편안을 두고, 대한상사중재원에 사무국 기능을 이전한다는 이유로 독립적인 전문가들로 NCP를 구성한 사례와 비교해서는 안 된다. 오히려 독립전문가로 구성된 NCP들의 사례에서는 해당 정부가 NCP에 대한 예산 및 인력 지원을 확대하면서 시민사회를 포함한 이해관계자들의 참여를 보장하는 형태로 NCP의 구성을 개혁하고 있기 때문이다.

이러한 사정은 중재위원회도 같다. 운영규정은 분쟁의 효과적 중재를 위하여 설치되는 중재위원회의 중재위원의 구성도 위원장은 NCP의 위원으로, 2-4인의 중재위원은 NCP 위원 및 해당전문가로 이루어질 뿐 시민사회의 참여가 제도적으로 보장되지 않는다. 또한 운영규정상 중재위원의 명부를 따로 마련하는 내용이 없기 때문에 중재위원이 편향적으로 또는 줄속적으로 구성될 가능성이 있다.

중재위원회는 가이드라인의 위반여부 판단에 있어서 매우 중요한 역할을 수행할 것으로 예상된다. 1차 조사에서 조정·중재과정으로 진입하는 결정이 있으면 중재위원회를 필수적으로 구성하도록 규정되어 있기 때문이다. 그런데 위와 같이 중재위원의 구성에 시민사회의 참여가 없고, 중재위원의 명부도 마련되지 않

으며, 나아가 구체적 사안에서의 중재위원에 대한 제척/기피 조항이 없기 때문에 가이드라인의 본래의 취지인 실질적 분쟁해결에 기여하지 못할 가능성이 높다.

#### (다) 개선방안

이러한 문제를 개선하기 위해서는 우선적으로 NCP의 근거와 이의신청의 절차, 조직 등 운영의 중요한 사항에 대해서는 이를 법률로 규정하여 법적 안정성 및 이해관계인의 예측가능성을 확보할 필요가 있다. 그리고 법률안의 마련 과정에서 국회, 정부, 시민사회의 소통이 필요하다.

또한 상술한 바와 같은 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 사실 조사도 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. 다른 정부위원회, 혹은 자문위원회 등의 경우 일부 위원회가 시민사회의 참여를 제도적으로 보장하고 있는데 이러한 규정을 참고할 수 있다. 시민사회단체의 참여를 제도적으로 보장하는 방안으로 위원에 대한 추천권한을 시민사회단체로 하는 방안 또는 공무원의 자격을 요하지 않는 사람을 자격으로 두는 방안을 고려해 볼 수 있다.

첫 번째 방안의 경우의 예는 공산품안전심의위원회이다. 품질경영 및 공산품안전 관리에 관한 사항을 심의하는 공산품안전심의위원회의 경우 위원은 총 20명이고, 그중 관련 공무원이 당연직(6명)과 위촉직(14명)으로 구성되는데, 관련 시민단체가 추천한 사람 중에서 산업통상자원부장관이 위촉하는 사람이 위원이 될 수 있도록 규정<sup>160)</sup>되어 있어 시민사회단체의 위원회 참여가 제도적으로 보장되어 있다.

160) 품질경영 및 공산품안전관리법 제11조(공산품안전심의위원회) ① 공산품안전관리에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 산업통상자원부에 공산품안전심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2013.3.23>

1. 안전관리대상공산품의 지정 및 지정의 변경에 관한 사항
2. 안전관리대상공산품의 시험·검사를 위한 관련 기준의 제정 및 개정 등에 관한 사항
3. 이 법에 위반된 공산품에 관한 처분·조치 등과 관련하여 산업통상자원부장관이 심의를 요청하는 사항
4. 그 밖에 공산품 안전을 확보하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항

〈표 IV-8〉 공산품안전심의위원회 위원구성

위원 (총 20명)	위원장 (임명권자)	기술표준원 제품안전정책국장(위원중 호선) * 당연직(√), 위촉직( )
	당연직 (총 6명)	기술표준원 제품안전정책국장, 기획재정부 경제정책국장, 환경부 국립환경과학원 환경건강연구부장, 공정거래위원회 소비자정책국장, 식품의약품안전처 의약품 안전국장, 한국소비자원 안전센터소장
	위촉직 (총 14명)	(직 종) 교육인 4명, 공무원·공공기관 1명, 경제·기업·금융인 2명, 방송·언론·시민단체 4명, 유관단체 임직원·회원 3명 (별도구분) 여성 5명(36%), 현장전문가 2명(14%)

두 번째 방안의 예는 많은 위원회에서 찾아 볼 수 있다. 예컨대, 방사성폐기물관리법 제6조의 2에 근거한 공론화위원회의 경우 위원회의 위원은 사용후핵연료 관리 및 사회소통에 관한 학식과 경험이 있는 사람 중에서 산업통상자원부장관이 위촉한다고 규정하고 있고(방사성폐기물관리법 제6조의 2), 실제 시민사회단체 대표로 녹색연합, 환경운동연합, 한국소비자단체협의회 등이 참여하였다.<sup>161)</sup> NCP와 유사한 역할을 하는 것으로 이해될 수 있는 무역위원회의 경우에도 공무원의 자격을 요하지 않고 관련 분야의 전문성을 가진 자를 요건으로 하고 있고(불공정무역행위조사 및 산업피해구제에 관한 법률 제29조 제3항 제1호)<sup>162)</sup> 이외에도 많은 위원회의 위원들이 “학식과 경험이 있는 사람”의

② 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 위원 중에서 호선하며, 위원은 다음 각 호의 사람으로 한다. <개정 2013.3.23>

1. 기획재정부, 산업통상자원부, 보건복지부, 환경부, 공정거래위원회, 그 밖에 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관에서 소비자 안전 관련 업무를 수행하는 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원 중에서 소속 기관의 장이 지명하는 사람
2. 『소비자기본법』 제33조에 따른 한국소비자원에서 소비자 안전 관련 업무를 담당하는 소속 직원 중에서 한국소비자원장이 지명하는 사람
3. 『비영리민간단체 지원법』 제2조에 따른 비영리민간단체 중 공산품 안전 관련 시민단체가 추천한 사람 중에서 산업통상자원부장관이 위촉하는 사람
4. 그 밖에 공산품안전관리에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 산업통상자원부장관이 위촉하는 사람

161) 산업통상자원부 보도자료, 『사용후핵연료 공론화 위원회 출범』 - 사용후핵연료 관리방안 논의 본격 착수-, 참조.

162) 불공정무역행위조사 및 산업피해구제에 관한 법률 제29조(무역위원회의 구성 등)

- ① 무역위원회는 위원장 1명을 포함한 9명 이내의 위원으로 구성한다.
- ② 위원 중 대통령령으로 정하는 수의 위원은 상임으로 한다.
- ③ 위원장과 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 산업통상자원부

조항을 통해 실질적으로 시민사회의 의견을 통해 임명되고 있다<sup>163)</sup>.

하지만 무엇보다 중요한 것은 위 가이드라인 상 이의신청절차를 실효적인 자율규제규범으로 운용하여, 발생하는 분쟁들을 해결하고자 하는 정부의 의지라고 할 것이다. 좋은 제도가 마련되어 있다고 하더라도 그 제도를 운영하는 주체의 의지가 없다면 제대로 운영될 수 없기 때문이다.

장관의 제청으로 대통령이 임명하거나 위촉한다. <개정 2013.3.23>

1. 무역진흥·기업경영·회계·관세 또는 지식재산권 분야에 10년 이상 종사한 경력이 있는 자
  2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 법률학·경제학·경영학 또는 행정학을 전공한 자로서 같은 조에 따른 학교나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 그에 상당하는 직에 10년 이상 있던 자
  3. 판사·검사 또는 변호사의 직에 10년 이상 있던 자
  4. 산업정책·무역진흥 또는 관세행정 분야 등의 고위공무원단에 속하는 공무원의 직에 있던 자
- ④ 위원장과 위원의 임기는 3년으로 하고, 연임할 수 있다.

163) 예컨대, 민주화운동관련자 명예회복및보상심의위원회의 경우(민주화운동관련자 명예회복 및 보상 등에 관한 법률 제5조 제1항), 뿌리산업발전위원회의 경우(뿌리산업진흥과 첨단화에 관한 법률 제7조) 등.

---

---

# V

---

---

## 결론

1. 해외 한국기업의 인권침해 유형	273
2. 해외 한국기업의 인권침해 원인	273
3. 해외 한국기업의 인권침해에 대응하기 위한 현재의 법과 제도	273
4. 해외 한국기업의 인권침해 대응을 위해 개선이 필요한 개별적인 법과 제도	275
5. 해외 한국기업의 인권침해 대응을 위해 개선이 필요한 포괄적인 법과 제도	276



## 1. 해외 한국기업의 인권침해 유형

본문에서 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) 국제적인 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 한국기업들이 현지 법령 등을 위반해서 인권침해에 연루되었을 때에 어떤 불이익이 있는지에 관한 자세한 정보를 제공해야 한다.
- 4) 대규모 강제 이주 혹은 토지 수용이 수반되는 대규모 프로젝트의 경우 정부가 자원외교를 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 노동관계법령 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 제공 하고 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 공사의무 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 발표하였는데<sup>164)</sup>, 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

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

발생한 인권침해에 대한 구제에의 접근”으로 되어 있다. “서론”에서는 위 행동 계획을 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.

〈표 V-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 중요하다고 할 것이다. 이와 관련해서 기업과 인권에 관련한 행동계획에 있어서 앞으로 그 법적인 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 인권존중 책임 담보와 관련해서 시급한 연구과제가 있다면 위 법조항의 개정의 가능성을 포함한 기업과 인권과 관련한 행동계획의 밑그림을 그리는 일이 될 것이다.

## 참고문헌

### 1. 국내 문헌

- 공익법센터 어필 외, 2012, 『우즈벡 목화농장 아동노동 실태와 한국기업의 책임』.
- 공익변호사그룹 공감 외, 2011, 『아시아지역 한국기업의 인권침해 사례 및 대응방안 모색 : 해외한국기업 피해사례 증언』.
- 곽노현 외, 2008, 『주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업과 인권가이드라인 연구』, 국가인권위원회.
- 국가인권위원회, 2008, 『행복한 일터를 위한 인권경영입문』.
- \_\_\_\_\_, 2013, 『기업과 인권에 관한 보고서』.
- 국제민주연대, 2003, 『해외한국기업 인권현황 백서』.
- \_\_\_\_\_, 2005, 『버마 가스 개발, 무엇이 문제인가』.
- \_\_\_\_\_, 2006, 『다국적 기업 관련 국제인권기준』.
- \_\_\_\_\_, 2008, 『다국적기업 관련 국제인권기준 국내 적용을 위한 워크숍』.
- 국제민주연대 외, 1999, 『기업감시기구 설립을 위한 공동워크숍 : 다국적 기업의 노동 · 환경 · 인권 실태와 시민감시』.
- \_\_\_\_\_, 2004, 『2004 인도네시아 · 필리핀 방문 기록 : 해외한국기업 노동자인권 워크숍 및 귀환이주노동자와 만남』.
- 김기영, 2005, “국제통상질서상 다국적기업의 인권보장에 관한 소론”, 『법조』 Vol. 54, No. 10, pp.124-162.
- 김대규, 2009, “사용자책임의 성립요건에 관한 연구”, 『한국법학회 법학연구』 제7집, pp. 579-608.
- 김동민, 2009, “법인격부인 이론의 적용에 있어서 법인격의 형해화 내지 남용을 인정하기 위한 요건”, 『홍익법학』 제10권 제1호, pp. 225-252.
- 김동석, 2000, “이사 및 업무집행지시자 등의 제3자에 대한 책임”, 『경영법률』 제10권, pp. 116-135
- 김병균 외, 2012, “중국진출 한국기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 사례연구”, 『국제경영리뷰』 Vol. 16, No. 3, pp.235-265.
- 김봉철 외, 2012, 『기업과 인권 관련 법령 · 제도 · 정책 · 관행 개선에 관한 연구』, 국가인권위원회.
- 김분태 외, 2010, “다국적기업의 사회적 책임에 관한 연구 : 다국적기업의 자율규제를 중심으로”, 『법학연구』 Vol. 51, No. 1, pp.649-690.
- 나현필, “끝이 보이지 않는 긴 터널, 포스코의 인도 오리사 주 제철소 프로젝트”, 『아시아 저널』 Vol. 3, pp.128-150.

민주노총 외, 2005, 『동남아진출 한국기업 부당노동행위 실태조사 보고서』, 민주노동당.

박래영 외, 1998, 『동남아진출 한국기업의 고용관계 사례연구』. 한국노동연구원.

박미경, 2009, “인권을 침해하는 다국적기업에 관한 규율방안”, 『경제연구』 Vol. 26, No. 1, pp.427-454.

배준범, 2005, “동남아 진출 한국기업 노동탄압 실태 조사를 다녀와서”, 『노동사회』 Vol. 102, pp.148-153.

변성규, 1998, “중국진출 한국기업의 노사관계 연구 : 청도, 천진 지역을 중심으로”, 『민족과문화』 Vol. 7, pp.177-201.

송세련 외, 2011, 『인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사』. 국가인권위원회.

신윤환, 1995, “인도네시아진출 한국기업의 노사관계 : ”한국적 경영방식“ 이미지 형성과 ”노동자 담론“의 확산”, 『사회과학연구』 Vol. 4, pp.293-335.

유엔글로벌콤팩트 한국협회 외, 2009, 『유엔글로벌콤팩트 인권원칙과 인권통합경영에 관한 기업간담회』, 국가인권위원회.

이병규, 2013, “기업의 인권침해에 대한 공법적 논의”, 국가인권위원회 외, 『기업과 인권』, pp.17-44.

이상수, 기업과 인권 이슈에 대한 국제사회의 대응: 유엔 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가, 법과사회, 제44호, 2013.6

이장원 외, 2008, 『중국 노사관계 변화와 중국진출 한국기업의 실태 연구』. 한국노동연구원.

이주연, 1994, “다국적 기업과 사회적 책임에 관한 연구”, 『경영학연구』 No. 10, pp.75-93.

장대업 편, 2008, 강은지 외 역, 『아시아로 간 삼성 : 초국적기업 삼성과 아시아 노동자』. 후마니타스.

전명숙, “새로운 글로벌 액티비즘 : 행동수칙(Code of Conduct) 수립과 다국적 기업 감시”, 『국제노동브리프』 Vol. 4, No. 9, pp.22-28.

정경수, 2002, “다국적기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색 : 국제인권법의 수평적 효과를 중심으로”, 『민주법학』 Vol. 22, pp.212-242.

참여연대 인권센터, 1995a, 『한국 해외진출기업과 인권문제』.

\_\_\_\_\_, 1995b, 『인도네시아진출 한국기업의 노사관계 : 현지조사 보고서』.

최종연 외, “오래된 정원 : 미얀마 슈웨 가스전 개발의 인권침해와 국내 소송 가능성의 검토”, 『공익과 인권』 Vol. 8, pp.4-66.

최준선, “법인격부인이론의 적용요건 하”, 『법률신문』 1989. 6. 12.자.

한동균, 2009, “핵심적 노동인권 보호를 위한 다국적기업 규제전략 : 미국 ‘ Alien Tort Claims Act’에 따른 다국적기업 소송을 중심으로”, 『노동저널』 No. 2,

pp.133-140.

홍성필, 2008, “다국적 기업의 인권책임 : 의의와 집행을 중심으로”, 『인권과 정의』 Vol. 384, pp.35-55.

황필규, 2013, “다국적 기업의 인권침해와 대응”, 희망을 만드는 법, 『제2회 공익인권법 실무학교』, pp.261-347.

## 2. 해외 문헌

Asian transnational corporations monitoring network(ATNC)

<http://atnc.asia/wp/>

Business & Human Rights Resource Centre,

<http://www.business-humanrights.org/>

Centre for Research on Multinational Corporations(SOMO)

<http://somo.nl/>

Cotton Campaign

<http://www.cottoncampaign.org/>

Earth Rights International(ERI)

<http://www.earthrights.org/>

Shwe Gas Movement

<http://www.shwe.org/>

Special Representative of the United Nations Secretary-General on business & human rights

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

United Nations Human Rights - Business and human rights

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

Addo, Michael (ed.), 1999, *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations, 1st Ed.*, Springer.

Alston, Philip (ed.), 2005, *Non-State Actors and Human Rights*, Oxford University Press.

Amao, Olufemi, 2013, *Corporate Social Responsibility, Human Rights and the Law: Multinational Corporations in Developing Countries*, Routledge.

Anderson, R. J. and Boyd, W. S., 2010, “Reimagining Human Rights Law: Toward Global Regulation of Transnational Corporations“, *Denver University Law Review*, Vol. 88, pp.1-54.

- Blumberg, Phillip I., 2002, "Asserting Human Rights Against Multinational Corporation Under United States Law: Conceptual and Procedural Problems", *American Journal of Comparative Law*, Vol. 50.
- Brabandere, Eric De, 2010, "Human Rights Obligations and Transnational Corporations: The Limits of Direct Corporate Responsibility", *Human Rights and International Legal Discourse*, Vol. 4, No. 1, pp.66-88.
- Buhmann, Karin et al, (eds.), 2011, *Corporate Social and Human Rights Responsibilities: Global, Legal and Management Perspectives*, Palgrave Macmillan.
- Buller, Paul F and McEvoy, Glenn M, 1999, "Creating and sustaining ethical capability in the multi-national corporation", *Journal of World Business*, Vol. 34, Issue 4, pp.326-343.
- Campbell, Tom, 2006, "Human Rights Approach to Developing Voluntary Codes of Conduct for Multinational Corporations", *Business Ethics Quarterly*, Vol. 16, No. 2, pp.255-269.
- Carasco, Emily F. and Singh, Jang B., 2008, "Human Rights in Global Business Ethics Codes", *Business and Society Review*, Vol. 113, Issue 3, pp.347-374.
- Clapham, Andrew, 2006, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press.
- Collingsworth, Terry, 2008, *Bringing the rule of law to the global economy - Using the Alien Tort Statute to hold multinational companies accountable for human rights violations*. <http://www.reports-and-materials.org/Terry-Collingsworth-commentary.pdf>.
- Cragg, Wesley, 2013, *Business and Human Rights*, Edward Elgar Pub.
- Deva, Surya, 2003, "Human Rights Violations By Multinational Corporations and International Law: Where from Here?", *Connecticut Journal of International Law*, Vol. 19, pp.1-57.
- Eroglu, Muzaffer, 2008, *Multinational Enterprises and Tort Liabilities: An Interdisciplinary and Comparative Examination*, Edward Elgar Pub.
- Frynas, Jędrzej George and Pegg, Scott (eds.), 2003, *Transnational Corporations and Human Rights*, Palgrave Macmillan.
- Gatto, Alexandra, 2011, *Multinational Enterprises and Human Rights: Obligations under EU Law and International Law*, Edward Elgar Pub.
- Graetz, Geordan and Franks, Daniel M., 2013, "Incorporating human rights into the corporate domain: due diligence, impact assessment and integrated risk management", Centre for Human Rights in Practice, School of Law, University of Warwick, UK, Impact Assessment and Project Appraisal, Taylor & Francis.
- Hanna, Philippe and Vanclay, Frank, 2013, "Human rights, Indigenous peoples and the

- concept of Free, Prior and Informed Consent”, Centre for Human Rights in Practice, School of Law, University of Warwick , UK, *Impact Assessment and Project Appraisal*, Taylor & Francis.
- Harrison, James, 2013, “Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: learning from experience of human rights impact assessment”, Centre for Human Rights in Practice, School of Law, University of Warwick , UK, *Impact Assessment and Project Appraisal*, Taylor & Francis.
- International Federation for Human Rights, 2012, *Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms*.
- Joseph, Sarah, 2004, *Corporations and Transnational Human Rights Litigation*, Hart Publishing.
- Jochnick, Chris, 1999, “Confronting the Impunity of Non-State Actors: New Fields for the Promotion of Human Rights”, *Human Rights Quarterly*, Vol. 21, No. 1, pp.56-79.
- Joseph, Sarah, 2004, *Corporations and Transnational Human Rights Litigation*, Hart Publishing.
- Kemp, Deanna and Vanclay, Frank, 2013, “Human rights and impact assessment: clarifying the connections in practice”, Centre for Human Rights in Practice, School of Law, University of Warwick , UK, *Impact Assessment and Project Appraisal*, Taylor & Francis.
- Kinley, David and Tadaki, Junko, 2004, ”From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law”, *Virginia Journal of International Law*, Vol. 44, No. 4, pp.931-1023.
- McCorquodale, Robert and Simons, Penelope, 2007, “Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International Human Rights Law”, *The Modern Law Review*, Vol. 70, Issue 4, pp.598-625.
- Meyer, William H., 1996, “Human Rights and MNCs: Theory Versus Quantitative Analysis”, *Human Rights Quarterly*, Vol. 18, No. 2, pp. 368-397.
- Muchlinski, Peter T., 1995, *Multinational Enterprises and the Law*, Blackwell Publishers.
- \_\_\_\_\_, 2001, “Human Rights and Multinationals: Is there a Problem?”, *International Affairs*, Vol. 77, Issue 1, pp.31-48.
- Quayson, Ato and Arhin, Antonela Eds., 2012, *Labour Migration, Human Trafficking and Multinational Corporations: The Commodification of Illicit Flows*, Routledge.
- Rauxloh, R. E., 2008, “A Call for the End of Impunity for Multinational Corporations”, *Texas Wesleyan Law Review*, Vol. 14, pp.297-315.
- Robinson, Mary, 2008, Corporate Accountability for Human Rights and the Rule of Law.  
<http://www.reports-and-materials.org/Mary-Robinson-commentary.pdf>.

- Rodman, Kenneth A., 1998, “Think Globally, Punish Locally”: Nonstate Actors, Multinational Corporations, and Human Rights Sanctions“, *Ethics & International Affairs*, Vol. 12, Issue 1, pp.19-41.
- Ruggie, John Gerard, 2013, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights, 1st Ed.*, W. W. Norton & Company.
- Scheinin, Martin, 2012, “International Organizations and Transnational Corporations at a World Court of Human Rights”, *Global Policy*, Vol. 3, Issue 4, pp.448-491.
- Schutter, Olivier De (ed.), 2006, *Transnational Corporations and Human Rights*, Hart Publishing.
- \_\_\_\_\_, Ramasastry, Anita, Taylor, Mark B. and Thompson, Robert C., 2012, *Human Rights Due Diligence: The Role of States*, The International Corporate Accountability Roundtable, the European Coalition for Corporate Justice, and the Canadian Network on Corporate Accountability.
- Sinha, Manoj Kumar, 2013, *Business and Human Rights*, SAGE Publications Pvt. Ltd.
- Teubnet, Gunther, “The Anonymous Matrix: Human Rights Violations by ‘Private’ Transnational Actors”, *The Modern Law Review*, Vol. 69, Issue 3, pp.327-346.
- Voiculescu, Aurora and Yanacopulos, Helen (eds.), 2011, *The Business of Human Rights: An Evolving Agenda for Corporate Responsibility*, Zed Books.
- Zerk, Jennifer A., 2011, *Multinationals and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law*, Cambridge University Press.



## 부 록

[부록 1] 해외 네트워크에 보낸 편지 (한글본)	287
[부록 2] 해외 네트워크에 보낸 편지 (영어 번역본)	290
[부록 3] KOTRA에 보낸 해외한국 기업 인권침해 현황 설문지	293
[부록 4] 각 정부 부처 및 기관의 CSR 정책의 추진 현황	296
[부록 5] 스웨덴 공기업의 CSR/지속가능성 보고서 발행 의무의 배경, 성과 및 활용	303
[부록 6] 한국 공기업의 CSR보고서 발행 현황	312



[부록 1] 해외 네트워크에 보낸 편지 (한글본)

날짜:

수신:

발신:

제목: 해외진출 한국기업의 인권침해 사례조사 협조 요청

1. 귀 기관의 무궁한 번영을 기원합니다.
2. 2013년 5월 국가인권위원회는 『해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』란 과제를 발주하였습니다. 이 과제는 ① 해외에 진출한 한국기업의 인권침해 상황에 대하여 현지조사를 바탕으로 객관적인 실태조사를 실시하고, ② 실태조사를 바탕으로 관련 제도개선에 관한 대안을 제시하는 것을 목표로 하는 것입니다.
3. 본 과제를 통해 우리나라 정부는 해외진출기업에 의한 인권침해를 사전 예방할 수 있는 방안을 강구하여 국가와 기업의 경쟁력을 제고하고 나아가 우리나라가 국제사회에서 보다 책임 있는 국가로 거듭나도록 하며 궁극적으로는 대한민국의 선진화에 기여하려는 것입니다.
4. 이 과제를 수주한 본 연구진(연구책임자: 김종철 변호사)은 본격적인 해외 현지조사를 실시하기에 앞서 사전조사 차원에서 국내에 알려진 해외인권 침해 사례를 취합하고 있는 바, 우리나라의 해외진출기업에 관한 많은 정보와 경험을 보유한 귀 기관의 협조를 구하고자 합니다.
5. 저희 연구진이 사전조사하려는 것은 귀 기관이 우리나라의 해외진출 기업이 현지에서 인권 침해한 사례를 인지하신 바가 있는지, 있다면 어떤 사례인지에 관한 것입니다. 보통 국제사회에서 기업에 의한 인권침해로 문제가 되는 것은 다음과 같은 것입니다. 저희 연구진이 관심을 가지는 것도

마찬가지로 다음과 같은 사례가 있는지 여부입니다.

- 강제노동을 이용하여 문제가 된 사례
- 아동노동을 이용하여 문제가 된 사례
- 고용이나 처우를 함에 있어서 인종, 종교, 성별, 국적 등을 이유로 종업원을 차별하여 문제가 된 사례
- 노동조합의 설립을 허용하지 않거나 노동조합 활동을 방해하여서 문제가 된 사례
- 산업현장에서 안전사고(재해보상과 관련하여 문제가 된 사례 포함)로 인하여 문제가 된 사례
- 해당기업이 직접 인권침해에 개입되지는 않았지만 자회사, 공급업자 등 협력회사에 의한 인권침해로 인하여 문제가 된 사례
- 보안(안전)요원에 의한 인권침해로 문제가 된 사례
- 현지 선주민의 주거권이나 안전, 재산권 등으로 인해서 문제가 된 사례
- 제품의 품질, 광고, 프라이버시 등 소비자 권리보호와 관련하여 문제가 된 사례
- 기타 이와 유사한 사안으로 인해 문제가 된 사례

6. 혹시 귀 기관에서 위와 유사한 사례에 대해서 인지하신 바가 있다면, 첨부한 설문지 답변 및 관련 자료를 팩스(02-3478-0527), 우편(서울 종로구 안국동 163, 걸스카우빌딩 505호), 이메일(jckim@apil.or.kr), 전화(02-3478-0529) 등으로 보내 주시면 대단히 감사하겠습니다. 저희 연구원의 방문을 요청하시면 직접 방문하여 경청하는 기회를 갖도록 하겠습니다. 국내언론에 보도되지 않은 사례뿐만 아니라 국내언론에 보도되었더라도 귀 기관에서 관심을 가진 사례라면 모두 포함하여 답변해주기를 부탁드립니다.

7. 답변 내용에 대해서는 그 출처가 철저히 보호될 것이며 본 연구를 위해서만 사용될 것입니다.

8. 귀 기관의 왕성한 활동으로 몹시 바쁠 것으로 짐작됩니다만, 우리 기업의 인권경영의 수준을 한 단계 높임으로써 기업과 국가의 건전한 발전에 기

여한다고 생각하시고, 잠시 시간을 내어 협조해 주시기를 거듭 부탁드립니다.

9. 감사합니다.

[부록 2] 해외 네트워크에 보낸 편지 (영어 번역본)

Date:

To:

From:

Title: Requesting Cooperation for Case Investigation of Human Rights Violation  
by Korean Corporations Overseas

1. \_\_\_\_\_
2. In May 2013, National Human Rights Commission of Korea began a project called “Case Investigation of Human Rights Violation by Korean Corporations Overseas and Research for Improving Legal Regulations”. The objectives are  
1. To objectively execute an investigation regarding human rights violation of Korean corporations overseas based on field studies; 2. To provide solutions to improve the system based on the results of the investigation.
3. By conducting this project, the government of Republic of Korea seeks measures to prevent human rights violations committed by Korean corporations overseas. We believe that this will not only improve the competitiveness of the nation and its corporations, but also enforce Republic of Korea’s national responsibility. Ultimately, this project will strengthen Republic of Korea’s participation and contribution to the international community as a leading player.
4. We have been contracted as the research team (Director: Attorney Kim Jon Chul). We are compiling domestically known cases of humanrights violation overseas as a preliminary study be for econducting the main field studies overseas. There fore, we kindly request cooperation by your organization, a syou possess much experience and information about Korea’s corporations overseas.

5. Our research objectives are as follows: whether you are aware of human rights violation committed by Korean corporations overseas, and if so, what the specific cases are. Generally, international communities consider the following as serious cases of human rights violation committed by corporations. Our team is also interested in investigating similar cases.
  - A. Forced labor
  - B. Child labor
  - C. Discrimination in employment or treatment based on employee's race, religion, gender, or nationality
  - D. Prohibition or disruption of labor unions
  - E. Issues with workplace accidents (including problems with compensation)
  - F. Corporation not directly involved in violations, but subsidiary company or supplier is directly involved
  - G. Security (safety) agents involved in human rights violation
  - H. Natives' right to residence, safety, or property is violated
  - I. Protection of consumer's rights such as product quality, advertisement, and privacy
  - J. Other similar cases
  
6. If your organization is aware of any cases similar to the ones above, we request that you click the following document to answer or give us more information via email or phone. If you ask one of our researchers to visit your organization in person, we would greatly appreciate the opportunity as well. We politely ask that you provide us with cases that have not been reported by the domestic media. Even if it has already been reported, we would appreciate any information that your organization has taken an interest in.
 

<http://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dDk1VGJmbjQzNHZqTFM1TUhhR0tfd2c6MQ>
  
7. Your responses will be kept strictly confidential, and only be used for the



purpose of this research.

8. We understand that you are very busy due to your vigorous involvement in the field. Please consider this as an opportunity to contribute to Korean corporations' management of human rights and healthy development of Korea and its corporations.

9. Thank you.

### [부록 3] KOTRA에 보낸 해외한국 기업 인권침해 현황 설문지

이 설문조사는 2013년 5월 국가인권위원회가 발주한 『해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』의 일환으로 이루어지는 것입니다. 귀 기관이 우리나라의 해외진출 기업이 현지에서 인권 침해한 사례를 인지하신 바가 있는지, 있다면 어떤 사례인지, 아래 설문 양식에 따라 답해주시면 감사하겠습니다.

#### 1. 한국기업들에 의해 침해당한/영향을 받은 권리는 어떤 권리입니까?

(복수체크 가능. 이 질문을 바탕으로 2번 질문에 답해주세요.)

- 노동권
- 비노동권
- 기타:

#### 2-1. 1에서 노동권이라고 답한 경우, 구체적으로 어떤 권리입니까?

(복수 체크 가능)

- 일할 권리  
(예: 자의적 해고, 보복성 해고, 보수 없는 대량 해고, 고용에 대한 보장 없는 비정규직 노동자의 대규모 채용)
- 적정보수에 대한 권리  
(예: 법정최저임금 이하의 임금 지불, 초과근무시간의 부정확한 계산)
- 안전한 업무환경에 대한 권리  
(예: 건강 및 안전 관련 이슈들)
- 결사의 자유
- 단체협상을 조직하고 참여할 권리
- 노예노동 및 강제노동 철폐  
(예: 처벌의 위협 하에서 강요받거나 자발적으로 제공하는 것이 아닌 모든 노무를 포함; 근로자의 신분증을 압수하여 노동을 강요하는 경우)
- 동등한 일에 대한 동등한 보수에 대한 권리
- 직장내 평등권 및 비차별권  
(예: 인종, 성별, 피부색, 언어, 국가적 혹은 사회적 출신, 경제적 지위, 종교, 정치적 또는 의식적 신념, 출생 신분적 지위에 의한 차별)

금지; 차별 금지는 신입사원 모집, 급여, 노동조건, 주거대 회사와의 관계, 계약자, 공급자선정의 모든 과정을 포함; 직장 내 성희롱, 여성 근로자에 대한 신체적 성적 학대)

- 휴식 및 휴가에 대한 권리
- 가정생활에 대한 권리
- 기타:

2-2. 1에서 비노동권이라고 답한 경우, 구체적으로 어떤 권리입니까?

(복수 체크 가능)

- 생명, 자유, 안전권
- 고문 및 잔혹하고 비인간적인 대우로부터의 자유
- 공정한 재판을 받을 권리  
 (예: 기업이 부적절하게 재판과정에 개입하는 경우)
- 적절한 생활을 유지할 권리 (의복, 음식, 주거 포함)  
 (예: 기업 활동으로 인한 농장 및 어장의 파괴화, 채굴산업 및 기반시설 건설로 인한 이주, 지역주민들의 고지에 의한 동의 부재, 강제이주에 대한 부적절한 보상 및 보상의 부재 등)
- 이동의 자유
- 신체 및 정신건강 권리 및 의료서비스 접근권
- 교육권
- 문화생활, 과학진보 및 저작권보호에 대한 권리
- 평화로운 집회를 가질 권리
- 결혼 및 가정 형성의 권리
- 사상, 양심, 종교의 자유
- 표현의 자유
- 소수민족의 문화, 종교, 및 언어에 대한 권리
- 정치 생활의 권리
- 사생활 보장에 대한 권리
- 사회보장 권리
- 기타:

3. 인권침해가 일어난 국가?

4. 인권침해에 연루된 기업?

(복수 기재 가능)

4-1. 인권침해에 연루된 기업이 속해있는 산업군은?

(복수 체크 가능)

- 채굴산업
- 금융서비스
- 인프라 시설 구축
- IT, 전자, 통신
- 소매 및 소비재
- 의약품 및 화학제품
- 음식료품
- 중공업
- 기타:

5. 기업이 인권침해에 연루된 방식은?

(복수 체크 가능)

- 직접
- 간접 - 공급망을 통해
- 간접 - 기타
- 기타:

6. 기타

(하시고 싶으신 말씀을 적어주세요)

**[부록 4] 각 정부 부처 및 기관의 CSR<sup>165)</sup> 정책의 추진 현황<sup>166)</sup>**

우리나라는 2000년대 중반 이후부터 정부 차원의 CSR에 대한 관심과 지원 노력이 본격적으로 진행되었다. 각 부처 또는 정부기관 별로 CSR에 대한 접근 방법이나 다루는 주제들은 다소 상이하였으나, 공통적으로 각 부처나 기관의 고유한 업무영역에서부터 사회적 책임을 촉진하기 위한 정책과 프로그램을 확산시켜 나갔다.

이 중 CSR을 가장 포괄적으로 다루고 있는 부처는 산업계와 가장 직접적인 연관성이 있는 산업통상자원부이다. 산업통상자원부는 지속가능발전 달성을 위한 경영활동으로 보다 산업계 관점인 ‘지속가능경영(Sustainability Management)’을 채택하고, 지속가능경영을 확산하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 산업통상자원부의 직접적인 지속가능경영 정책 추진과 함께 산하의 기술표준원, 중소기업청 등에서도 각각 CSR과 관련된 업무 영역을 점진적으로 확산시켜 나가고 있다. 특히 산업통상자원부 산하 KOTRA는 국내보다는 해외에서의 CSR 지원에 무게중심이 있는데, KOTRA는 해외에 진출한 우리기업들의 CSR을 지원하기 위해 각 국의 CSR관련 정보 제공, 우리 기업들의 CSR에 대한 인식 확산 등 관련 활동을 점차 확대해 나가고 있다.

CSR의 영역이 사회, 환경분야 전반에 걸쳐 있는 만큼, 관련된 세분화된 특정 영역에 초점을 맞추고 CSR관련 정책을 추진하는 부처들도 많다. 이 중 환경부는 환경오염 규제, 친환경 제품 생산을 위한 정책 등과 함께 최근에는 기후변화 및 에너지 정책을 추진하는 등 환경분야를 중심으로 기업의 CSR노력을 다각적으로 지원하고 있다. 또한, 고용노동부는 노동 분야를 중심으로 사회적 책임 확산 노력을 기울이고 있으며, 사회공헌 분야에서는 보건복지부가 정책 활동을 펼치고 있다. 그 밖에도 최근 국제적으로 중요하게 다루어지는 기업과 인권 주제는 국가인권위원회, 공정거래를 중심으로는 공정거래위원회, 금융 분야

165) CSR(Corporate Social Responsibility)은 기업의 사회책임이라는 뜻으로 기업이 경제적 책임이나 법적 책임 외에도 폭넓은 사회적 책임을 적극 수행해야 한다는 것을 말한다.

166) 외교부 CSR지원사업 추진 체계 및 중기 로드맵 수립, 2012, 외교부, 50면-73면을 재구성하였다.

는 금융감독원 등에서 각기 CSR관점을 도입하여 관련 정책을 수립하고 활동도 전개해 나가고 있다.

이처럼 우리나라의 주요 정부부처 및 기관들은 CSR영역 전반 또는 특정 영역에서 다양한 정책적 지원활동을 추진하고 있는데, 이를 통해 2가지 특징을 뽑아볼 수 있었다. 모든 부처 및 기관들이 공통적으로 인식제고, 파트너십, 지침 및 가이드에 해당하는 유형의 활동을 중심으로 실행하고 있었다. 지침 및 가이드 유형에서 공통적인 부분은 주요 정부기관들이 기업들이 자발적으로 실행할 수 있도록 CSR관련 가이드라인을 제시하거나, CSR 활동을 평가할 수 있는 지표 개발에 중점적인 노력을 기울였다. 파트너십에 있어서는 대부분의 기관들이 공히 해당 부처의 CSR 분야에서 민관협력을 위한 포럼 등의 협의체를 운영하고 있었다. 이러한 협의체는 부처별로 외부 전문가들을 통해 CSR 지원활동의 전문성을 높이고, 관련 정책 검토 및 제안 등 다양한 정책활동의 방향성을 구상하는 데 주요한 목적을 두고 운영하고 있다. 인식제고 측면에서는 부처별 특성에 따라 몇몇 차별화된 활동들이 존재했지만 기본적으로는 모든 부처들이 세미나, 교육, 조사연구 등의 활동을 공통적으로 중요하게 추진하였다.

〈부표 1〉 CSR정책 유형 및 수단

유형	수단
인식제고 (Awareness-raising)	CSR에 대한 정보제공, 교육과 훈련, 역량개발, 포상 또는 성과공개, 라벨링(Labeling) 등을 통해 CSR 확산을 촉진
파트너십 (Partnership)	정부, 기업, 시민사회가 참여하는 전략적 파트너십 구축을 지원하며, CSR 민관협회 또는 정책자문단 등을 운영
지침 및 가이드 (Soft law)	CSR Code of conduct, CSR Principles, CSR Reporting Guideline 등을 제공하고, 조세감면 및 재정적 인센티브, 공공부문 CSR 구매 의무화 등을 포함
법적의무화 (Mandating)	CSR Reporting 의무화, 증권거래소의 CSR Disclosure 의무화 등 최소한의 법적 기준을 제시하고 불이행시 패널티 부과

출처: UN Global Compact & Bertelsmann Stiftung (2010)

이렇듯 지원하는 대상이나 다루는 CSR 주제에서는 부처별 기능에 따라 차이가 존재했으나, 전반적으로 주요 기관들의 활동은 특정 유형의 정책활동에 집

중하기보다는 인식제고, 파트너십, 지침 및 가이드라인에 속하는 광범위한 활동들을 수행해 나가고 있었다. 이는 CSR이 기업의 자발적인 실천을 전제로 하는 개념이라는 점에서 기인하는 바가 크다고 할 수 있다. 국제사회에서도 CSR 관련 규범들이 연성규범의 성격을 지니고 있으며, 어느 정도의 실행력을 가지고 있으나 강제적으로 적용되는 형태는 아니기 때문에 법적의무화가 아닌 다른 유형의 활동이 주를 이룬다. 특히, 아직 CSR 도입 단계를 막 벗어난 한국의 경우에는 환경 및 지속가능발전 의제를 제외하고는 CSR에 대한 인식 확산과 구체적인 방향성 설정이 필요하기 때문에, 이를 효과적으로 추진할 여러 방법들을 고민해 나가는 단계로 판단할 수 있다. 주요 부처별 CSR 지원 활동을 유형별로 정리해보면 아래 표와 같다.

〈부표 2〉 주요 정부부처 및 기관별 CSR 관련 정책 활동 유형

부처 / 기관	정책유형				비고
	인식제고	파트너십	지침/가이드	법적의무화	
산업통상자원부	○	○	○	○	국내 중심
중소기업청	○	○	○		국내 중심, 중소기업 중심
환경부	○	○	○	○	국내 중심, 환경 중심
KOTRA	○	○	○		해외 중심
국가인권위원회	○	○	○		국내 중심, 인권 중심
보건복지부	○	○	○		국내 중심, 사회공헌 중심
고용노동부	○	○	○		국내 중심, 노동 중심

다음으로 각 정부기관들의 CSR 관련 정책 및 지원 활동은 독자적으로 추진되는 측면이 강했다. 예를 들어, CSR 관련 지표나 가이드, 매뉴얼 개발들도 각 부처 및 기관마다 별도로 개발하였고, CSR 관련 국내외 세미나나 연구들도 독자적으로 진행되는 측면이 강했다. 이는 CSR에서 다루어지는 영역들이 광범위하여 각 기관과 직접적으로 연계되는 부분이 다르기 때문이기도 하지만, 전반

적으로 CSR관련 정책 및 사업 추진에 있어 각 기관마다 다른 시기에 독자적으로 추진동기, 방향성, 목표 등을 세웠다는 점에서 기인하는 면도 크다고 볼 수 있다. 현재 여러 기관들이 CSR 관련 사업을 다양하게 추진하고 있으나, 부처간 또는 기관 간 협력이 이루어지는 경우는 녹색경영대상과 같은 수상제도의 공동운영 정도 이외에는 거의 없다.

이러한 두 가지 특징을 고려할 때, 향후 정부기관들의 CSR 관련 정책 활동이 확산되고 강화될수록 서로 중복되는 영역이 늘어날 수 있으리라 예상된다.

본 연구에서는 정부기관들 간의 협업을 통해 ‘해외 진출 한국기업들의 인권’의 향상을 위한 방안을 살펴보고자, 전체 정부기관 중 ‘산업통상자원부’, ‘국가인권위원회’, ‘중소기업청’, ‘KOTRA’, ‘외교부’의 ‘CSR 정책의 추진현황’에 대해 좀 더 구체적으로 살펴보고자 한다.

## 1. 산업통상자원부

산업통상자원부는 산업, 무역을 담당하는 중앙행정기관으로서 우리나라 정부 부처들 중 CSR을 가장 포괄적으로 추진하고 있다. 산업통상자원부의 CSR 추진 방향은 산업발전법에 토대를 두고 있다. 산업발전법 제18조에는 산업의 지속가능성을 측정·평가하고 그 결과를 산업발전 시책에 반영하도록 하고 있으며, 제19조에서는 기업이 경제적 수익성, 환경적 건전성, 사회적 책임성을 함께 고려하는 지속가능경영을 추진하도록 종합시책을 수립·시행하는 내용을 규정하고 있다.

### 〈부표 3〉 산업발전법 내 지속가능경영(CSR)관련 조항

<p>제3장 지속가능한 산업발전의 기반 구축</p> <p>... (중략) ...</p> <p>제18조 (지속가능한 산업발전의 평가기준 및 지표) ① 산업통상자원부장관은 지속가능한 산업 발전을 위하여 산업의 지속가능성을 측정·평가하기 위한 평가기준 및 지표를 설정하여 운영할 수 있다.</p> <p>② 산업통상자원부장관은 제1항에 따른 평가기준과 지표를 활용하여 산업의 지속가능성을 측정·평가하고 그 결과를 산업발전시책에 반영하도록 노력하여야 한다.</p>
--

제19조 (지속가능경영 종합시책) ① 정부는 기업이 경제적 수익성, 환경적 건전성, 사회적 책임성을 함께 고려하는 지속가능한 경영(이하 “지속가능경영”이라 한다) 활동을 추진할 수 있도록 종합시책을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 종합시책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 지속가능경영의 국제표준화 및 규범화에 대한 대응 방안
2. 지속가능경영을 통한 산업 경쟁력 제고 방안
3. 기업의 자율적인 지속가능경영 기반 구축 및 확대 방안

③ 정부는 기업이 자율적으로 지속가능경영을 추진하도록 필요한 지원을 할 수 있다.

출처: 산업발전법(2012)

이에 따라 산업통상자원부는 국내 산업의 지속가능성 제고와 우리 기업의 지속가능경영 확산을 목적으로 지속가능경영 정책 수립, 인식 확산 및 역량 제고, 교육 및 연구 지원 등 다양한 방면의 노력을 기울이고 있다. 특히, 산업통상자원부의 지속가능경영은 산업발전법에서 가리키듯이 경제, 사회, 환경 모든 영역에 걸쳐 기업의 지속가능성을 추구하는 것으로 일반적으로 의미하는 CSR의 가장 넓은 범주를 고려한다고 볼 수 있다.

**2. 국가인권위원회**

국가인권위원회도 CSR을 다루고 있는데 국제적으로 논의가 확산되고 있는 ‘기업과 인권’이라는 관점에서 CSR 관련 사업을 진행한다는 특징이 있다. 특히, ISO 26000의 제정 그리고 기업과 인권에 관한 유엔 사무총장 특별대표인 존 러기(John Ruggie)교수의 ‘보호, 존중, 구제’ 유엔 기업과 인권 프레임워크가 개발된 이후부터는 CSR과 인권 측면의 연계가 더욱 강화되었는데, 국가인권위원회 또한 이러한 흐름을 반영하여 인권경영이라는 측면에서 CSR을 강조하고 있다. 인권경영이 구체적으로 포괄하는 CSR이슈는 노동, 지역사회, 공급사슬에 관한 사항이 핵심적이며 국가인권위원회는 이를 중심으로 CSR이슈들에 대해 포괄적으로 다루고 있다.

**3. 중소기업청**

중소기업청은 조직상으로는 산업통상자원부 소속 기관이지만, CSR 지원의 대상이 중소기업으로 명확하게 한정되어 있는 만큼 대·중소기업을 포괄하는

산업통상자원부의 전반적인 지속가능경영 지원 배경 및 활동과는 차별화된 점이 존재한다. 이는 중소기업 자체가 대기업과는 상이하다는 점에서 기인하는데, 구체적으로 중소기업이 소유와 경영이 분리되지 않아 경영자의 의지가 전사의 CSR 추진에 결정적이라는 점, 자본금이 적고 일반적으로 부가가치가 낮기 때문에 CSR 실행에 경제적 여건을 최우선으로 고려해야 한다는 점, 중소기업은 주로 노동집약적인 업종 특성이 있어 CSR에서도 노동 관련 분야가 매우 중요하다는 점, 그리고 중소기업은 주로 대기업의 공급자나 하청업체이기 때문에 공급사슬(Supply Chain)상의 CSR 영향이 크다는 점 등이 대표적이다. 중소기업청은 이러한 중소기업의 특성을 고려하여 중소기업에게 맞는 CSR 영역과 추진 방법들을 개발해 나가는 방향으로 노력을 기울이고 있다.

〈부표 4〉 중소기업과 대기업의 CSR 차이

구분	중소기업	대기업
사업 분야	노동 집약산업	자본, 기술 집약산업
사업 형태	부품공급 및 하청생산	독자생산 및 시장개척
CSR 목표	환경, 인권-노동 등 선진국의 요구 이슈 중심의 대응	기업 이미지 제고 및 가치창출 차원에서 CSR 수행
CSR 체계	공공부문의 개선 유도 및 조직화 지원 필요	공공부문의 촉진 정책 및 기업별 독자 수행 가능

출처: 해외진출 중소기업의 사회적 책임 평가체계 구축방안, 중소기업연구원 (2005)

#### 4. KOTRA

KOTRA는 글로벌 차원의 CSR 동향에 대한 연구 및 조사를 지속적으로 진행해오던 중 CSR의 중요성이 높아지는 흐름을 반영하여 최근 ‘글로벌 CSR팀’을 구성하고 보다 체계적인 지원활동을 시작하였다. KOTRA가 수행하는 CSR지원 활동은 중소기업청과는 또 다른 기준으로 국내의 다른 정부기관들과는 상당한 차이가 존재한다. KOTRA는 우리나라의 무역투자진흥을 위해 설립된 기관인 만큼 CSR 지원 사업의 주 대상이 해외에 진출한 우리 기업들이라는 점이 가장 큰 차별점이다. 이런 면에서, KOTRA는 해외 진출 한국기업들의 CSR 필요성 인식과 CSR 실행 효과성 제고를 위한 제반 여건 마련에 중점적인 방향성을 가

지고 CSR지원 활동들을 추진하는 것으로 이해할 수 있다. 정책 유형 측면에서 보면, KOTRA는 해외에 진출한 우리 기업들의 CSR인식 제고 측면의 활동을 활발하게 전개하고 있으며, 동시에 우리 기업들이 진출해 있는 주요 국가의 단체들과 CSR 관련 협력을 추진하는 등 파트너십 강화를 위해서도 노력하고 있다. 다만, KOTRA의 역할이 기업과 시장 측면에 밀착되어 있기 때문에 지침 및 가이드를 제시하는 등 정책에 관한 역할 부분은 다소 중요성이 떨어진다고 할 수 있다.

## 5. 외교부

외교부의 CSR 지원 사업 목적은 해외에 진출한 한국기업들의 CSR 활동을 효과적으로 지원하여 기업들이 CSR 활동을 통해 사업상의 이득을 얻고 현지에서 높은 수준의 평판을 유지하도록 하는 것이라 요약할 수 있다. 외교부는 이러한 목적을 위해 내부적으로 CSR지원 사업의 우선순위를 정하여 추진하고 있다. 먼저, 사업 대상의 지역적 범위에 있어 외교부는 CSR 지원 사업 추진 범위를 특정 지역으로 한정짓지는 않는다. 다만, 사업 추진 시에는 우리기업이 얼마나 진출해 있는 국가인지, 각 대륙별 거점이 되는 국가인지, 그리고 한국에 대한 부정적 인식이 확산될 수 있어 이미지 제고를 위한 노력이 필요한 국가인지 등의 기준을 토대로 사업선정 우선순위를 정한다. 다음으로 지원 대상에 있어서 외교부는 해외진출 국내기업, 그 중에서도 중소기업에 초점을 두고 있다.

## [부록 5] 스웨덴 공기업의 CSR/지속가능성 보고서 발행 의무의 배경, 성과 및 활용

스웨덴 정부가 출자한 ‘스웨덴 공기업<sup>167)</sup>’으로 하여금 ‘CSR보고서<sup>168)</sup>’를 발  
행하도록 ‘의무화’하게 된 ‘배경’과, ‘성과’ 그리고 ‘활용’에 대한 내용을 소개한  
후, 한국 공기업의 CSR보고서 현황에 대해 살펴보면 다음과 같다.

### 1. 스웨덴 정부의 ‘기업과 인권’ 관련 정책 방향

스웨덴의 ‘기업과 인권’ 관련 활동이 ‘정부’ 주도로 발전되고, 실천하게 된 여러  
요인 중 하나로 스웨덴 정부의 특수한 국내외적 경제 환경을 들 수 있다. 첫째,  
스웨덴은 강력한 복지국가로서 공공부문의 비중을 키워 스웨덴 자국의 산업과  
기업을 지키고 고용을 확보하는데 ‘공기업’이 중요한 수단이다. 실제로 스웨덴  
경제에서 공공부문이 차지하는 비중이 상당히 크고, 다른 국가와 비교해 보더라  
도 그 수준이 높은 편이다. 특히 스웨덴 총 고용에서 ‘공기업’은 약 4% 가량을  
차지하고 있으며<sup>169)</sup>, ‘사회적 지출’ 역시 GDP대비 30% 이상으로 OECD국가들  
가운데 가장 높은 수준을 유지하고 있다.<sup>170)</sup> 2005년 OECD는 ‘OECD 공기업지배  
구조 가이드라인(Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises)’

167) 스웨덴의 중앙공기업은 2011년 기준으로 총 58개로 중앙정부가 지분을 100% 소유  
한 Wholly-owned 공기업 43개와 부분지분을 소유한 Partly-owned 공기업 15개로 구  
분됨.

168) 대부분의 CSR보고서들은 ‘GRI(Global Reporting Initiative)’를 적용해 발행했으나,  
‘GRI’ 보고기준 중 ‘환경부문’만을 중점적으로 적용한 ‘환경보고서’나 ‘지속가능보  
고서’는 본 집계에서 제외하였다. 또한 이러한 보고서들은 발행기관과 보고서의 활  
용방향 등에 따라 ‘지속가능보고서(Sustainability Report)’, ‘지속가능경영보고서  
(Sustainability Management Report)’, ‘CSR보고서(Corporate Social Responsibility  
Report)’, ‘사회책임보고서(Social Responsibility Report)’, ‘기업시민보고서(Corporate  
Citizenship Report)’ 등 여러 명칭으로 지칭되고 있다. 본 연구에서는 국내외적으로  
가장 보편적으로 사용되는 명칭인 ‘CSR보고서’로만 지칭하였다. 본 연구에서 지칭  
하는 ‘CSR보고서’란, ‘GRI(Global Reporting Initiative)’를 보고기준으로 적용하며, 발  
행기관의 ‘지배구조’, ‘경제’, ‘사회’, ‘환경’ 부문의 정책과 성과, 향후 전략들을 보고  
내용으로 한 것을 가리킴. 또한 CSR보고서의 보고범위가 ‘본사 혹은 글로벌 일반의  
성과와 정책’을 중심으로 하거나, 한국 본사조직(법인 및 사무소 등)의 성과와 정책  
등이 보고되지 않은 경우는 집계에서 제외하였다.

169) 2005년 OECD조사에 따르면 16개 OECD국가 중 5위에 해당됨.

170) 스웨덴의 ‘공공부문 고용율’과 ‘사회적 지출 규모’는 ‘공기업’의 고용율과 지출 규모  
와 직접적 인과요인으로 계산될 수 없지만, 스웨덴 사회에서의 ‘공공영역’이 차지하  
는 비중과 중요도를 살펴볼 수 있는 ‘간접적’ 상관요인으로 참고할 수 있다.

을 작성할 때, ‘스웨덴의 공기업 정책과 운영’을 중심으로 작성될 정도로 스웨덴은 ‘공기업’의 운영과 관리에 대해 선도적 지위를 차지하고 있다.<sup>171)</sup>

또한 국외적 요인을 살펴보자면, 스웨덴 경제는 적은 인구로 인한 협소한 내수시장 극복을 위한 돌파구로 해외시장을 선택하고 있기 때문에 해외 의존도가 매우 높은 편이며, 고도의 공업국으로 공업 제품이 생산과 수출의 절반을 차지하고 있다. 또한 철강을 기본으로 하는 자동차와 공작 기계를 비롯한 인테리어 가구가 세계적으로 유명하다. 2012년 GDP에서 제조업이 차지하는 비중도 20%나 차지하고 있다.<sup>172)</sup> 심지어 스웨덴 외교부는 ‘사회책임경영 대사(CSR Ambassador)’를 지명해 국내외 컨퍼런스에 참석해 관련 활동을 알리고, 스웨덴 기업이 글로벌 시장에서 사회책임경영 성과를 잘 낼 수 있도록 하고 있다.<sup>173)</sup>

이렇듯 스웨덴의 산업은 ‘사회적 지출 규모’, ‘공공부문 고용율’, ‘해외의존도’가 높으며, 고용규모가 큰 ‘제조업’ 중심으로 발전해 온 이유로 국내외 이해관계자(stakeholder)들과 ‘인권’, ‘반부패’, ‘환경’ 등 ‘사회책임경영’과 ‘지속가능성 관련 이슈’를 우선적으로 해결해야 했다. 따라서 스웨덴 정부의 기업과 인권 정책은 개별 국가를 넘어 세계적 관점에서 전개되어 왔다. 특히, 스웨덴 정부는 ‘기업과 인권’ 및 ‘기업의 사회적 책임’과 관련해서 개별 부처뿐만 아니라 다양한 위원회에게 특정 임무를 전담하도록 하고 있다. 예를 들어, 인식 제고 정책과 관련해서는 스웨덴 소비자위원회(Swedish Consumer Agency), 조사 및 무역 관련 정책에 대해서는 전지구적 책임성을 위한 파트너십(Swedish Partnership for Global Responsibility), 기업에 대한 직접적 지원과 관련해서는 스웨덴 발전 위원회를 통해 각각 관련 정책을 시행하고 있다.<sup>174)</sup>

171) 공공기관정책연구센터, ‘공공기관연구1-주요국의 공공기관(영국, 프랑스, 스웨덴, 미국)’, 2010, 186면

172) ‘KOTRA 홈페이지(<http://www.kotra.or.kr/>), 현지시장정보 > 국가정보 > 스웨덴 > 경제, 무역’ 참고

173) ‘스웨덴’ 이외에 ‘프랑스’도 사회책임경영 대사(CSR Ambassador)를 임명하고 있다.

174) 국가인권위원회, ‘기업과 인권에 관한 보고서’, 2013, 34면

## 2. 스웨덴 공기업의 CSR 보고서 발행 의무화

스웨덴 정부(The Government)는 의회로부터 특별한 사회적 요구를 충족하며 장기적으로는 최상의 가치를 창출하도록 국가의 자산을 적극적으로 관리하는 임무를 부여받고 있다. 따라서 공기업은 스웨덴 의회(The Riksdag)가 정부에 임무를 부여하고 있다. 공기업의 소유권 행사와 운영은 2000년부터 2009년까지 ‘기업-에너지-통신부(Ministry of Business, Energy and Communications)’에서 담당해 오다가 지난 2010년 보고서부터는 ‘재무부(Ministry of Finance)’에서 집중적으로 위임받아 운영되고 있다.

### 〈부표 5〉 스웨덴 공기업 운영 조직도



출처: ANNUAL REPORT STATE-OWNED COMPANIES 2011, 14면

지난 2012년 발표한 ‘공기업들의 통합 연간보고서(Annual Report State-owned Companies) 2011’에 따르면 스웨덴 정부는 8개 주무부처에 소속된 58개 공기업 을 운영 및 관리하고 있는 것으로 확인된다.

〈부표 6〉 부처별 소유권 행사 공기업 분류

부처명	기업 수	해당 기업	
재무부 (Ministry of Finance)	37	Akademiska Hus Apoteket Apoteksgruppen Bilprovningen Bostadsgaranti Ersättningsmark Fouriertransform Green Cargo Göta kanalbolag Infranord Jernhusen Lernia LKAB Metria Nordea Bank PostNord Preaktio RISE Samhall	SAS SBAB Bank SEK (Svensk Exportkredit) SJ SOS Alarm Specialfastigheter SSC (Svenska rymdaktie-bolaget) Sveaskog Svenska Skeppshypotekskassan Svenska Spel Svevia Swedavia TeliaSonera Teracom Vasallen Vattenfall Vectura Consulting
법무부 (Ministry of Justice)	1	Miljömärkning Sverige	
문화부 (Ministry of Culture)	3	Dramaten Operan	Voksenåsen
환경부 (Ministry of the Environment)	1	Miljöstylningsrådet	
기업, 에너지, 통신부 (Ministry of Business, Energy and Communications)	9	Almi Arlandabanan - Infrastructure Botniabanan Inlandsinnovation	Innovationsbron Norrländ Center Svedab SweRoad VisitSweden
보건 및 사회부 (Ministry of the Health and Social Affairs)	5	APL (Apotek Produktion & Laboratorier) Apotekens Service Swedsurvey	- Bostadsomvandling Systembolaget Statens
교육 및 연구부 (Ministry of Education and Research)	1	ESS (European Spallation Source)	
외교부 (Ministry for Foreign Affairs)	2	Dom Shvetsii Swedfund	

출처: ANNUAL REPORT STATE-OWNED COMPANIES 2011, 14면

스웨덴을 포함한 유럽의 여러 국가들은 이미 1990년대부터 “기업의 사회적 영역과 환경적 영역 등 비재무적 활동과 성과에 대한 ‘보고(Report)’ 및 ‘공시(Disclosure)’를 해야 한다”는 취지의 논의가 시작됐다. 2003년 6월 유럽연합위원회는 지침을 통해 지속가능보고서(Sustainability Report)의 근간을 마련했으며, 2004년 6월에는 기업의 사회적 책임(CSR)을 최고 의제로 삼은 포럼에서 CSR에 대한 최종보고서를 발간하였다.

현재 유럽 지역에는 스웨덴 이외에도 네덜란드, 프랑스, 이탈리아가 법적으로 기업으로 하여금 CSR보고서를 발행하도록 의무화하고 있다. 네덜란드의 경우에 1999년부터 환경에 큰 영향을 줄 수 있는 기업이, 프랑스의 경우에 2002년부터 파리 증권거래소에 등록된 기업이, 이탈리아의 경우에 2007년 비영리기구를 포함한 사회적 기업이 CSR보고서를 의무적으로 발행하고 있다.

특히, 2007년 11월 29일 스웨덴 정부는 공기업의 공시(External reporting)에 대한 새로운 가이드라인을 채택해 2008년 1월(회계연도)부터 시행됐다. 개편된 가이드라인에서는 지속가능경영(Sustainability Management)에 대한 정보 제공을 보다 확대하고 명확히 하는 것을 강조하고 했다. 또한 가이드라인에 따르면 이 사회의 책임 아래 기업은 2008년부터 GRI(Global Reporting Initiative)가이드라인<sup>175)</sup>에 부합하는 지속가능경영보고서(Sustainability Report)를 제출하도록 했다. 특히, 다른 재무보고서와 함께, 지속가능성보고는 평가(Evaluation)와 감시(Monitoring)에 대한 통합된 원칙을 바탕으로 구성해야 한다고 요구하고 있다.

스웨덴 정부는 공기업이 CSR보고서를 작성할 때 ‘GRI 가이드라인’에 따라 아래 8가지 내용을 반드시 포함할 것을 권고하고 있다.<sup>176)</sup>

- 지속가능성 이슈에 대한 분석과 보고는 기업에게 중요하다는 것과 그 이유

175) GRI(Global Reporting Initiative)는 지속가능성에 대한 국제적인 가이드라인으로 전 세계 공공기관, 민간기관, 기업, 정부, 학교, 병원 등 다양한 조직에서 적용하고 있다. GRI 가이드라인의 목적은 적용하는 조직의 사회적, 환경적, 경제적 정책과 성과를 동일한 기준과 항목으로 비교 및 평가할 수 있도록 하는 것이다. 또한 지속가능성 관련 이슈의 정책과 해결과정을 보고하도록 하고 있다.

176) ANNUAL REPORT STATE-OWNED COMPANIES 2011, 125면

를 밝혀야 한다.

- 각각의 지속가능성 이슈에서 나타나는 환경적 위기 및 기회를 감안한 보고, 특히 기업의 발전과 성과(Performance) 그리고 상황 이해를 위해 필요한 비재무적 위기와 기회를 서술해야 한다.
- 이해관계자(stakeholder) 분석, 기업의 가장 중요한 이해관계자에게 지속가능성 이슈에서 유의미한 위기와 기회를 정의하여 설명하고, 이해관계자들의 토론(dialogue)이 필요함을 설명할 수 있어야 한다.
- 기업의 전략과 지속적 발전을 위해 요구되는 사항 채택을 위한 고려, 그리고 그러한 전략과 채택이 기업의 현재와 미래 성과와 지위에 어떤 영향을 미치는지를 설명해야 한다.
- 지속가능성 이슈에 대해 국제회의에서 기업이 채택한 입장(position)에 대한 소개가 필요하다.
- 지속가능경영 업무를 목적에 맞게 어떻게 추진할 것인지, 사업계획(action plan), 책임의 분배(allocation of responsibility), 이들을 뒷받침하기 위한 교육 및 훈련 그리고 통제와 유인 구조(incentive system)에 대한 기술이 필요하다.
- 선별된 성과지표(Performance indicator)에 근거한 성과와 목표, 이러한 성과와 목표는 보고서 본문 설명으로 보완해야 한다.
- 보고서 작성 시 기업의 출발점과 범주를 명확히 하는 회계원리(accounting principles)가 적용되어야 한다.

또한 공기업은 분기보고서(Quarterly reports), 연말보고서(Year-end report), 연례보고서(Annual report)를 기업 홈페이지에 게시하되 연례보고서는 ‘인쇄 버전’과 ‘PDF 파일’로 모두를 게시해야 하며, 연례보고서는 늦어도 3월 31일까지 공표하도록 하고 있다.

스웨덴 정부는 공기업들의 통합 연간보고서(Annual Report State-owned Companies)를 2000년부터 최근까지 발행하고 있다. 2000년부터 2009년까지 ‘기업-에너지-통신부(Ministry of Business, Energy and Communications)’에서 각 공기업의 연간보고서와 CSR보고서를 취합해 공기업 전체를 포괄한 연간 보고서를 발행했으나, 2010년 보고서부터는 ‘재무부(Ministry of Finance)’에서 주관해 발행하고 있다.

〈부표 7〉 스웨덴 공기업의 재무적-비재무적 목표 및 정보에 대한 원칙

	재무적 목표 및 정보	비재무적 목표 및 정보
목적	기업의 재무적 발전을 점검하고 평가하기 위한	기업의 지배구조, 지속가능성 활동, 사회적 임무 수행을 점검하고 평가하기 위한
의무 원칙	법률과 원칙 (Law and standards)	가이드라인, 소유주의 결정
작성 원리	국제회계기준 (IFRS)	GRI 가이드라인, 연차주주총회 (의회의 결정)
공시 방법	연례보고서, 연말보고서 (Annual report / Year-end report)	지속가능성보고서, 사회적 임무 완수에 대한 공시
연간	분기별 보고서	주요 통계
최근	특별한 보도자료/정보 제공, 일반대중, 미디어 관련 투명성	

출처: ANNUAL REPORT STATE-OWNED COMPANIES 2011, 125면

3. 스웨덴 공기업의 CSR보고서 발행의 성과 및 효과

2007년 11월 스웨덴 정부가 공기업에 대한 ‘CSR보고서 가이드라인의 개정’ 이전, GRI가이드라인을 적용해 CSR보고서를 발행한 기업은 전체 공기업 중 단 14%뿐 이었지만, 개정 후 5년이 지난 2011년에는 96%에 해당하는 공기업이 해당되는 것으로 조사됐다. 또한 스톡홀름 증권거래소에 상장된 100대 기업은 2007년 이전엔 25%였지만, 2011년엔 42%에 해당하는 기업들이 GRI보고서 가이드라인을 적용한 CSR보고서를 발행하고 있다고 한다.<sup>177)</sup> 이처럼 공기업의 CSR보고서 발행의 확대는 민간기업의 CSR보고서 발행의 확대로 이어지고 있다고 볼 수 있다.

177) ANNUAL REPORT STATE-OWNED COMPANIES 2011, 3면

〈부표 8〉 스웨덴 공기업과 100대 상장기업 중 GRI 적용한 CSR보고서 발행 현황<sup>178)</sup>

연도	공기업	100대 상장기업
2007년	14%	25%
2008년	89%	15%
2009년	94%	30%
2010년	92%	30%
2011년	96%	42%

스웨덴은 공기업과 상장된 주요기업들의 동일한 기준(GRI가이드라인)을 적용한 CSR보고서 발행이 확대되면서 국내외 동일 산업군내의 기업들을 비교 및 평가하는데 용이한 환경을 구축하게 됐다. 다시 말해, 기존에 연구기관, 정부기관, 투자기관 등은 ‘동일 산업군내 기업간 비교 및 평가’를 할 때 주로 매출, 당기순이익, 원가, 배당, 자산 및 부채 등 ‘재무적(경제적) 정보 및 성과(financial information and performance)’를 이용했지만, 2008년부터는 동일한 기준으로 ‘CSR보고서’를 발행함으로써 재무적 성과와 정보뿐만이 아니라 ‘지배구조’, ‘고용’, ‘지역사회’, ‘성’, ‘환경’ 등 비재무적(Non-Financial) 분야의 정책과 집행과정, 성과를 비교할 수 있는 사회적-산업적 인프라(social-industrial infrastructure)가 조성된 셈이다. 이와 같은 인프라를 통해 정부기관들과 연구기관들은 스웨덴 기업들의 지속가능관련 이슈 및 현황을 파악하고, 향후 필요한 제도와 정책에 대해 제시함으로써 전 세계 ‘지속가능경영 및 발전’에 선도적 입지를 다지고 있으며, 투자기관들은 스웨덴 자국 기업들과 해외 기업들의 지속가능성 관련 이슈를 다양한 기준으로 비교 및 평가해 투자여부와 그 규모를 결정하는데 활용하고 있다.

대표적으로 스웨덴 국민연금인 ‘AP Fund(스웨덴 국민연금 Swedish National Pension Fund : AP Funds)’의 투자는 ‘공공성’을 강조<sup>179)</sup>하고 있다. AP Fund는 투자처인 국내외 기업들의 비재무적 영역의 이슈를 선제적으로 대응해 적극적

178) ANNUAL REPORT STATE-OWNED COMPANIES 2008~2011, Ethical Performance 2009년 9월호, 10월호 내용에서 발췌 및 재구성하였다.

179) 미디어오늘, [인터뷰] 원종현 국회 입법조사처 금융외환팀 입법조사관, ‘국민연금, 수익률 신화를 버려야 산다’, 2013-10

으로 예방 및 해결하고 있는 것으로 유명하다. 구체적인 활동내용을 살펴보면 우선, 4개로 분리해 운영되는 AP Fund 중 하나인 ‘AP2’는 기업의 지배구조 (Governance)나 윤리, 환경문제에 적극적으로 대응하고 있다. 기업의 지배구조는 자체 논의 그룹에서 담당하는데, 여기에는 AP2의 최고경영자(CEO)와 고문, 최고투자책임자(CIO), 스웨덴 주식 책임자, 커뮤니케이션 팀장이 참여하게 된다. 주주총회에서 의결권 행사 방향도 이들이 결정하며, 스웨덴에서는 모든 상장 기업에 설치된 ‘인사추천위원회’에 적극 참여한다. 스웨덴 국내 기업뿐만 아니라 투자하고 있는 1,600여 개의 해외 기업 중 500개 기업에서도 의결권을 행사하고 있다. 또한, 윤리나 환경 이슈는 AP2뿐만 아니라 AP1~4 모두 함께 만든 ‘윤리위원회’를 통해 공동 대응한다. 이 위원회는 ‘노동·인권·환경·부패방지 등을 개선하기 위해 2012년 118개 기업과 대화를 진행했다’고 한다.<sup>180)</sup> 이러한 노력들은 투자기관으로서 투자처인 기업의 경제적, 사회적, 환경적 이슈의 발생 이후 ‘처방’만이 아닌 ‘선제적, 예방적 대응’을 위한 것으로 해석된다.

180) 환경비즈니스, [SPECIAL REPORT II] 스웨덴 AP2, 지방 한계 닫고 수익률 1위.남미 농지·산림에도 투자, 2013-06

[부록 6] 한국 공기업의 CSR보고서 발행 현황<sup>181)</sup>

기획재정부의 2013년도 공공기관 지정현황에 따르면, 국내의 공기업은 7개 주무부처 산하에 총 30개가 소속되었으며, 이는 시장형 공기업 14개와 준시장형 공기업 16개로 구분할 수 있다. 7개 주무부처 중 ‘해양수산부’와 ‘방송통신위원회’를 제외한 ‘산업부’, ‘국토부’, ‘기재부’, ‘문화부’, ‘농림축산식품부’ 산하의 공기업들은 대부분 GRI가이드라인을 적용한 CSR보고서를 발행하고 있는 것으로 파악됐다. 총 30개 공기업 중에 CSR보고서를 단 한번이라도 발행했던 곳은 23개로 발행율이 76.7%에 이른다.

주무기관별로 살펴보면, ‘산업부’ 소속의 공기업 중 ‘대한석탄공사’를 제외한 11개 공기업과 ‘국토부’ 소속의 공기업 중 ‘대한주택보증’을 제외한 8개 공기업은 CSR보고서를 발행한 바 있어 발행율이 90%에 이르는 것으로 집계된다. 그러나 ‘해수부’ 소속 5개 공기업 중 ‘인천항만공사’가 유일하게 CSR보고서를 냈으며, ‘방통위’ 소속의 유일한 공기업인 ‘한국방송광고진흥공사’도 지금까지 CSR보고서를 발행한 적이 없는 것으로 확인됐다. 또, ‘기재부’ 소속된 공기업인 ‘한국조폐공사’, ‘문화부’ 소속의 공기업인 ‘한국관광공사’, ‘농림축산식품부’ 소속의 ‘한국마사회’는 부처별로 소속된 공기업이 단 한 곳인데, 이들 모두는 발행하고 있는 것으로 조사됐다.

〈부표 9〉 주무기관별 공기업의 CSR보고서 발행 현황 및 최초보고서 발행 연도

주무기관	CSR보고서 발행율 (발행기업수/총기업 수)	구분	기업명	CSR보고서 최초 발행 연도
산업부	91.7% (11/12)	시장형	한국가스공사	2007년
			한국석유공사	2007년
			한국전력공사	2005년
			한국지역난방공사	2007년
			한국중부발전	2006년

181) 본 연구에서의 ‘한국 공기업’은 중앙 정부부처가 주무기관인 공기업만으로 한정하였다. 서울특별시, 제주특별자치도와 같은 지방정부가 주무기관인 지방공기업(예, 서울 메트로, 제주국제컨벤션센터 등)은 제외하였다.

주무기관	CSR보고서 발행율 (발행기업수/총기업 수)	구분	기업명	CSR보고서 최초 발행 연도
			한국수력원자력	2008년
			한국서부발전	2007년
			한국동서발전	2006년
			한국남부발전	2008년
			한국남동발전	2006년
		준시장형	한국광물자원공사	2009년
			대한석탄공사	발행하지 않음
국토부	88.9% (8/9)	시장형	인천국제공항공사	2007년
			한국공항공사	2009년
		준시장형	대한주택보증	발행하지 않음
			제주국제자유도시개발센터	2007년
			한국감정원	2009년
			한국도로공사	2007년
			한국수자원공사	2005년
			한국토지주택공사	2005년
		한국철도공사	2008년	
		해수부	20.0% (1/5)	시장형
인천항만공사	2010년			
준시장형	여수광양항만공사			발행하지 않음
	울산항만공사			발행하지 않음
		해양환경관리공단	발행하지 않음	
기재부	100.0% (1/1)	준시장형	한국조폐공사	2009년
문화부	100.0% (1/1)		한국관광공사	2009년
농림축산식품부	100.0% (1/1)		한국마사회	2008년
방통위	0.0% (0/1)		한국방송광고진흥공사	발행하지 않음

기획재정부의 2013년도 공공기관 지정현황에 따른 총 30개 공기업 중 2012년에 CSR보고서를 발행한 공기업은 절반인 15곳으로 집계되어, 발행율이 50%에 그치는 것으로 확인됐다. 이는 2011년 스웨덴 공기업의 CSR보고서 발행율

96%와는 큰 차이를 보이는 수치이며, ‘공기업 CSR보고서 발행의 의무화’에 대한 정부의 정책집행이 어떤 효과를 보이는지를 가시적으로 확인하는 것이기도 하다.

〈부표 10〉 2012년 CSR보고서를 발행한 한국 공기업 현황

구분	발행기업 수 (총기업 수)	해당기업
산업부	7 (12)	한국가스공사    한국전력공사    한국동서발전    한국광물자원공사 한국석유공사    한국서부발전    한국남동발전
국토부	6 (9)	인천국제공항공사    한국감정원    한국토지주택공사 한국공항공사    한국수자원공사    한국철도공사
해수부	0 (5)	없음
기재부	0 (1)	없음
문화부	1 (1)	한국관광공사
농림축산식품부	1 (1)	한국마사회
방통위	0 (1)	없음

한국 공기업의 CSR보고서는 2005년 한국전력공사, 한국수자원공사, 한국토지공사 (현, 한국토지주택공사) 3개 공기업 발행으로 시작됐으며, 2013년 6월 집계기준으로 총 30개 공기업 중 23개 공기업이 한 차례 이상 CSR보고서를 발행한 것으로 조사됐다.

2007년부터 2009년까지 평균 6개 공기업이 신규로 보고서를 발행하면서 꾸준히 증가하다가 2011년부터 2013년 6월까지의 단 한 곳도 신규로 CSR보고서를 발행하지 않고 있다. 물론 신규로 보고서를 발행하는 공기업은 없지만, 기존에 발행하던 기업들은 꾸준히 보고서를 작성 및 발행하고 있어 2008년부터 2012년까지 해마다 평균 16개 가량의 보고서가 발간되고 있는 것으로 확인된다.

〈부표 11〉 공기업의 CSR보고서, 최초 발행연도별 기업 수 현황

구분	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013. 6
신규 보고서 수	3	3	7	6	5	1	0	0	0
총 보고서 수	3	6	9	16	13	19	17	15	1

CSR보고서를 발행하고 있는 공기업 23개 중 56.5%에 해당하는 13개 기업은 성실하게<sup>182)</sup> 보고서를 발행하고 있어 정부, NGO, 지역사회, 미디어, 투자자, 관계사, 종업원 등 다양한 이해관계자(stakeholder)들로부터 CSR보고서 발행에 대한 신뢰를 확보하고 있다.

〈부표 12〉 공기업의 CSR보고서, 성실보고기관 현황

구분	기관 수	최근 3년 연속 발행 기관			격년 발행 3회 이상 기관
시장형	7	한국가스공사 한국전력공사	한국동서발전 인천국제공항공사	한국공항공사	한국서부발전 한국남동발전
준시장형	6	한국광물자원공사 한국감정원	한국수자원공사 한국철도공사	한국관광공사 한국마사회	

위에서 살펴본 바처럼, ‘공기업 CSR보고서 발행의 의무화’를 정책적으로 추진하고 있는 스웨덴의 공기업들은 대부분 매년 국제적 보고기준을 준수한 CSR 보고서를 발행하고 있고, 이러한 공기업들의 흐름에 따라 상장된 100대 기업들도 절반가량이 CSR보고서를 연쇄적으로 발행해 공기업과 주요 민간기업의 CSR보고서는 단순한 일회성 보고서로의 역할이 아닌, 사회적-산업적 인프라와 스웨덴 사회 전체의 지속가능성을 향상시키는 촉매제로서의 역할을 담당하고

182) <성실보고의 기준> (1) 최근 3년 연속 발행 (2) 격년 발행 3회 이상 <성실보고의 중요성> GRI 보고지표는 해당연도를 포함해 직전 3년까지의 성과와 변화를 보고하도록 하였다. 따라서 매년 발행하거나 격년 간격으로 보고서를 발행해야, 보고기준의 ‘일관성’과 보고성과의 ‘연속성’을 확보할 수 있다. 또한, CSR보고서는 일정한 주기로 발행되어야 여러 이해관계자들이 보고서 발행시기를 ‘예측’할 수 있다. 결국, CSR보고서는 발행시기가 예측가능해야 하며, 보고 내용의 일관성과 연속성을 확보해야만, 여러 이해관계자(stakeholder)들로부터 CSR보고서의 활용도와 신뢰도를 높일 수 있다.

있다. 이미 한국의 공기업 중 50% 이상은 이해관계자들에게 정기적으로 CSR보고서를 발표하고 있어 다양하게 활용되고 있다. 또한 보고서 작성을 위한 가이드라인도 국제적으로 합의되어 적용되고 있다. 따라서 국내 경제와 산업계의 지속가능성을 높이기 위해 정부는 ‘공기업의 CSR보고서 의무화’를 본격적으로 준비할 필요가 있다.

---

## 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

---

| 인 쇄 | 2013년 10월

| 발 행 | 2013년 10월

| 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](http://www.humanrights.go.kr)

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

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

---

ISBN 978-89-6114-297-7 93320

(비매품)



100-842 서울시 중구 무교로 6 금세기빌딩 정책교육국 인권정책과  
Tel. (02)2125-9833 Fax. (02)2125-0919 [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

