

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000476-14

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상



2014년 제2회 인권경영포럼

일 시 **2014. 11. 25.(화) 15:00~18:00**
장 소 서강대학교 K관 101호(극장식 강의실)

공동주최



국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea



서강대학교 법학연구소
SOGANG UNIVERSITY

인사말

Greetings

안녕하십니까?

국가인권위원장 현병철입니다.

성큼 다가온 추운 겨울 날씨에도 불구하고 오늘 이렇게 자리를 함께 해주신 여러분들께 먼저 감사의 말씀을 드립니다.



국가인권위원회는 인권경영포럼을 통해 사회적으로 기업과 인권 관련 의제를 널리 홍보하고, 기업의 인권경영 문화 확산 및 기업의 자발적 인권경영을 유도하고자 2007년 이후 기업과 인권 관련 포럼, 토론회, 정책권고 등을 지속적으로 추진해 오고 있습니다.

이번 포럼은 지난 6월에 개최한 제1회 인권경영포럼에서 논의된 중소기업의 사회적 책임경영에 대한 연장선상에서 중소기업의 인권경영 실태와 제도개선 방안을 논의하기 위해 마련되었습니다.

특히, 금번 포럼은 인권경영의 확산을 위해 적극적으로 연구하는 서강대학교 법학연구소와 공동으로 개최하는데 더욱 큰 의미가 있다고 하겠습니다.

잘아시다시피 기업과 인권에 대한 관심은 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 더욱 증대되고 있으며, 1990년대 이후 다국적 기업의 인권침해 문제가 국제사회에 부각되면서 UN, OECD 등 국제기구차원에서도 기업 활동과정에서의 인권 존중 및 보호를 규범화하려는 노력이 진행되고 있습니다.

이에 따라 글로벌화 된 경제환경 속에서 국제적 경쟁을 해야 하는 국내기업도 인권 경영에 대한 국제적 요구로부터 자유로울 수 없는 상황이고, 무엇보다 인권경영을 실천 하지 못하는 기업은 이제 국제무대에서 경쟁력을 잃을 수 있다는 점을 인식해야 할 것입니다.

제가 제1회 인권경영포럼에서도 말씀드렸다시피, 인권경영은 다국적 기업이나 대기업에 국한된 문제가 아닙니다. 국내에서도 소비자들의 인식변화와 투자자들의 리스크관리 측면 에서 인권경영에 대한 관심이 증가하고 있으며 이러한 관심을 중소기업 입장에서 더 이상 외면할 수도, 간과할 수도 없는 상황입니다.

더구나 중소기업은 국내 전체 사업자중 99.9%를 차지하고 전체종사자 수 중 86.9%를 고용하고 있어 국내 경제에서 높은 비중을 차지하기에 중소기업 임직원 및 관계기관에서는 인권경영에 관심과 지원을 가져야 하는 이유입니다.

위원회는 올해 중소기업의 인권경영을 지원할 방안을 모색하고 관계기관의 정책을 개선 토록 하기 위한 목적으로 중소기업 인권경영실태 및 인권경영문제에 대한 원인을 파악하는 연구용역을 시행하였습니다. 이와 관련 오늘 포럼에서는 중소기업의 사회적 책임경영에서 한발 더 나아가 중소기업의 인권경영 실태를 확인하고 인권경영을 유도할 수 있는 방안을 마련하였으면 합니다.

국가인권위원회는 내년에도 인권경영포럼을 지속적으로 개최하여 사회적으로 이슈가 되고 있는 기업과 인권 측면에서 문제점에 대해 논의할 것입니다. 특히 중소기업의 인권 경영을 위한 사회적 공감대를 형성해 나가고 중소기업이 인권경영을 실천할 수 있도록 적극 지원할 것입니다.

다시한번 추운 날씨에도 불구하고 인권경영에 관심을 갖고 오늘 행사에 참석해 주신 여러분들 모두에게 깊은 감사의 말씀을 드리며, 이 자리에 함께 해 주신 모든 분들의 행운을 기원합니다. 감사합니다.

2014. 11. 25

국가인권위원회 위원장 **현 병 철**

축 사

Congratulatory address

국가인권위원회와 서강대학교 법학연구소 공동주최로 오늘 제2회 인권경영포럼을 개최 하게 되는데 대하여 축하를 하게 된 것을 큰 영광으로 생각합니다. 바쁘신 가운데 인사말을 해주시는 현병철 국가인권위원회 위원장님에게도 감사의 말씀드립니다.

이 인권경영포럼은 최근 기업의 경영에서 인권이 크게 강조되고 있는 동향을 반영하고 있습니다. 기조발제 1의 '기업과 인권에 관한 국제사회의 동향 및 위원회 활동'과 기조발제 2의 '중소기업의 지속가능경영과 인권경영'이라는 제목을 보아도 쉽게 알 수 있습니다.

기업의 사회적 책임이 강조되고 있는 것이 세계적인 추세입니다. 유엔을 비롯한 NGO, 나야국제표준화기구인 ISO도 기업의 사회적 책임을 강조하고 있습니다. 여기에는 다양한 내용을 포함할 수 있지만 기업 내부에서 인권을 중시하는 경영이 제일 중요함을 강조하고 있습니다. 오늘 본 포럼을 통해 우리나라의 중소기업들, 나아가 대기업들뿐만 아니라 모든 사기업과 공기업, 비영리법인에 이르기까지 인권경영에 관심을 가질 것을 기대해 봅니다.

기조발제를 해주시는 심상돈 국장님과 박재홍 이사님, 그리고 중소기업의 인권경영 실태 조사 및 제도개선방안에 관한 세미나에서 좌장을 맡으신 이석준 인권정책과장님, 발제를 해주실 이상수 교수님, 토론을 맡아주실 박정호 선임연구원님, 이주남 소장님, 심재진 교수님은 이 분야 실무와 연구에 관한 한 국내 최고의 전문가들이십니다.

일정한 주제를 연구하는 사람과 정부 관계자, 그리고 실무계에서 활동하는 사람들이 적절하게 배분되어 있는 것이 이 포럼을 더욱 빛나게 하는 것 같습니다. 따라서 여기에

참여하는 모든 사람들이 함께 연구하고 토론하며, 인권경영의 방향을 제시하는 것은 우리나라의 기업내부에서 인권의의를 함양하는데 크게 기여하리라 생각합니다.

이 포럼을 준비하신 국가인권위원회, 서강대 법학연구소를 비롯한 많은 관계자들에게 감사의 말씀을 올립니다.

“시작은 미약하나 끝은 창대하리라”라는 성경말씀처럼 향후 인권경영포럼이 우리 사회와 나라 전체에 반향을 불러일으키는 큰 행사로 발전하시기를 기대합니다.

감사합니다.

2014. 11. 25

서강대학교 법학전문대학원장 이 상 복

개회사

Opening address

안녕하십니까.

저는 서강대학교 법학연구소 소장인 장덕조 교수입니다.

오늘 서강대학교 법학연구소와 국가인권위원회 공동주최로 제2회 인권경영포럼을 개최하게 되어 대단히 자랑스럽게 생각합니다. 바쁘신 와중에도 오늘 이 자리를 빛내 주시기 위하여 참석하여 주신 국가인권위원회 현병철 위원장님께 감사드리며 심상돈 국장님과 이석준 과장님께도 감사드립니다. 또한 현재 서강대학교 법학연구소의 인권법센터장을 맡고 계시면서 이 대회를 주관하셔서 많은 수고를 해주신 이상수교수님께 이 자리를 빌어 감사말씀 드립니다.

우리 서강대학교 법학전문대학원의 교육목표가 인권의식을 갖춘 국제적 기업법전문 법조인 양성으로서 인권의식을 갖춘 올바른 가치관을 가진 법조인 양성이 그 일의적 과제라 하겠습니다. 이러한 점에서도 오늘의 인권경영포럼은 서강대학교 법학전문대학원으로서도 큰 의의가 있습니다.

최근 인권문제는 국가가 사인의 인권을 침해하는 문제를 넘어, 사인 간의 인권침해가 중요한 쟁점으로 부각되고 있고, 국제적으로는 다국적 기업들에 의한 노동자 인권침해의 문제가 대두되었습니다. 특히 제3세계에 투자한 기업들이 현지에서 인권침해에 연루되는 사례가 늘어나면서 인권경영을 촉구하는 국제사회의 목소리가 커지고 있습니다. 더구나, 기업 스스로도 근자에 이르러서는 노동자인권과 기업의 사회적 책임이 기업경영에 중요한 요소라는 점을 인식하기 시작한 것으로 보입니다.

이러한 관점에서, 오늘 이 자리에서 열리는 인권경영포럼은 기업의 인권경영이라는 측면에서 많은 시사점을 주리라고 생각합니다.

대단히 감사합니다.

2014. 11. 25

서강대학교 법학연구소 소장 장 덕 조

Program

- 일시 : 2014. 11. 25.(화) 15:00~18:00
- 장소 : 서강대학교 K관 101호(극장식 강의실)

시 간	내 용
15:00~16:00	진행사회 이석준 (국가인권위원회 인권정책과 과장)
	인 사 말 현병철 (국가인권위원회 위원장)
	축 사 이상복 (서강대학교 법학전문대학원 원장)
	개 회 사 장덕조 (서강대학교 법학연구소 소장)
	기조발표 심상돈 (국가인권위원회 정책교육국 국장) 정재웅 (삼일PwC 부장)
16:10~17:30	중소기업의 인권경영 실태조사 및 제도개선방안 좌장: 이석준 (국가인권위원회 인권정책과장) 발제자: 이상수 (서강대학교 법학전문대학원 교수) 토론자: 박정호 (대한상공회의소 선임연구원) 이주남 (인천비정규직센터 소장) 심재진 (서강대학교 법학전문대학원 교수)
17:30~18:00	질의·응답 및 폐회

Contents

● 기업의 국제적 활동과 인권의 보호	1
기조발제 1: 심상돈 (국가인권위원회 정책교육국 국장)	
● 중소기업의 지속가능경영과 인권경영	13
기조발제 2: 정재웅 (삼일PwC 부장)	
● 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구	29
발제: 이상수 (서강대학교 법학전문대학원 교수)	
● 중소기업의 인권경영 실태조사 및 제도개선방안 토론문	133
토론: 박정호 (대한상공회의소 선임연구원) / 135	
이주남 (인천비정규직센터 소장) / 141	
심재진 (서강대학교 법학전문대학원 교수) / 147	

기조발제 1_2014년 제2회 인권경영포럼

기업의 국제적 활동과 인권의 보호

심상돈

(국가인권위원회 정책교육국 국장)

기업의 국제적 활동과 인권의 보호

■ 심상돈 (국가인권위원회 정책교육국 국장)

I. 들어가며

기업의 국제적 활동이 활발하게 이루어지면서 고용을 창출하거나 의료나 교육서비스를 제공하는 등 긍정적인 면도 있으나, 기업의 이윤 창출 요구와 맞물려 인권의 침해가 광범위하게 이루어지는 경우도 발생하고 있다. 이는 사회권¹⁾, 자유권 및 환경권 등 인권의 다양한 분야에 많은 영향을 미치고 있다.

현재 기업의 국제적 활동에 대한 인권의 침해에 대한 여러 가지 사례들이 소개되어 있으며, 이를 강제하기 위한 여러 가지 메커니즘이 소개되어 있다. 다국적기업의 국제법성 주체성을 인정하여 다국적 기업에게 법적 의무를 부여하는 방식의 논문이 많이 소개되어 있으나 이러한 방식을 현실적으로 적용하는 데에는 한계가 있으며, 이러한 한계를 극복하기 위해서는 좀 더 다양하고 상호보완적인 방식이 개발되어야 할 것이다.²⁾

- 1) 노동의 권리, 공정하고 유리한 노동조건의 권리, 차별 금지, 안전하고 건강한 근로환경, 주거권, 신체적·정신적 건강을 향유할 권리 등이다.
- 2) 여러 국가들이 인권경영관련 정책을 수립하는 등의 노력을 하였는데, 영국은 지속가능한 발전과 관련된 영국 표준인증기준인 BS8900을 도입하는 등 인권경영에 대한 인식제고 및 지원을 위해 노력하였다. 덴마크는 2005년부터 2007년까지 "인간과 이윤(People and Profit)"프로젝트를 실시하여 기업의 사회적 책임과 인권경영이 기업의 경쟁력과 밀접한 관계가 있다는 인식을 확산하였고, 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)도구를 개발하여 보급하였다. 독일은 연방정부, 경영자총연맹, 경제인연합회, 노동조합총연맹, 인권포럼 등이 "인권과 기업에 대한 국제적 보호" 공동선언에 정식으로 서명하고 적극적으로 참여하고 있으며, 2009년 이후 매년 독일 내 산업 및 서비스 부분의 100대 대기업이 제출한 사회적 책임에 관한 보고서 내용을 종합하여 순위를 매기고 있다. 기업들도 인권리스크 관리(Human Rights Risk Management)를 위해서 UN 글로벌콤팩트에 가입하거나, GRI 또는 ISO 26000 가이드라인에 맞추어 보고서를 발간하기도 하고, 기업들이 연합하여 자발적인 이행에 관한 협약을 체결하거나, 최고경영자가 인권존중 원칙을 선언하고 이를 바탕으로 기업의 인권정책을 수립하며 인권경영 관련부서를 운영하는 등의 대응을 하고 있다. 현재 많은 기업들이 UN 글로벌 콤팩트에 가입하거나, GRI(Global Reporting Initiative), ISO 26000 등을 기준으로 점진하여 공시하는 등의 방식으로 이행방안을 모색 중이다.

유엔사무총장 특별대표 존 러기는 기업과 인권의 보호와 관련된 세 가지 축을 제시하고 있는데 첫째로, 기업을 포함한 제3자에 의해 이루어진 인권 침해로부터 보호해야 하는 국가의 의무, 둘째로 인권을 존중해야 하는 기업의 책임, 마지막으로 인권침해에 대한 구제의 효과적 접근성을 제시하고 있다.

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

존 러기의 보고서는 2011년 UN 기업과 인권 이행지침을 통해 보다 구체화되었는데 이미 제시한 보호, 존중, 구제의 프레임워크를 이행하기 위한 방안을 제안하고 있다.

이후 각 국가와 기업은 이러한 이행지침을 보다 효과적으로 이행하기 위한 방안을 과제로 하여, 경제적 사회적 맥락을 토대로 보다 현실적인 운영방안을 모색중이고, 한국도 이를 어떻게 이행할 것인가에 대한 과제를 해결하기 위해 노력중이다.

이하에서는 UN 프레임워크 및 이행지침에 기반하여 존중책임 및 구제책에 대한 접근성을 어떻게 다룰 것인가에 대해서 기업의 존중책임과 비사법적 구제수단을 중심으로 살펴보자.

II. 존중에 대한 기업의 책임

기업의 책임이란 표현에서 나타나 있듯이 연성법으로 인정된 행동규범을 말하는 것으로 기업의 사회적 책임과도 맥을 같이 한다 할 수 있다. 이러한 기업의 책임과 관련된 대표적인 문서로는 UN 기업과 인권 이행지침, OECD 가이드라인, UN글로벌 콤팩트, 노동의 기본 원리에 관한 ILO 선언을 들 수 있다. 이러한 문서들은 기업들이 국제적 활동을 하는데 있어 자발적으로 참여해 줄 것을 권고하고 있다.

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

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

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

이렇게 기업의 자율적 규제를 위해서는 그 수단으로 공감대 형성이 필수적이라 할 수 있다. UN 기업과 인권 이행지침에는 기업의 인권존중책임을 명시하고 있으나, 이러한 책임의 이행을 위한 구체적인 방안은 각 국가의 경제적 사회적 맥락을 고려하지 않으면 그 실효성을 담보하기 어려울 것이다.

국가인권위원회는 한국의 경제적 사회적 맥락을 고려하여 기업의 인권존중에 대한 인식을 확산하기 위하여 다양한 노력을 수행하고 있는데, 한국의 경제적 사회적 맥락을 고려하여 인권경영을 이행할 수 있도록 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 제작하여 배포하였으며, 공공기관을 대상으로 이를 이행하도록 권고하였다. 그리고 인권경영포럼을 개최하여 한국의 기업과 인권 관련 다양한 이슈를 논의하고 문제에 대한 대안을 모색하고 있다.

Ⅲ. 구제책에 대한 접근성

1. 사법적 구제책

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

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

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

역외관할권적용과 관련하여서는 많은 어려움이 있으나 미국의 외국인불법행위청구법이 그 좋은 예일 수 있다. 외국인불법행위청구법은 외국인이 국제인권규범위반에 대해 미국 내 민사소송제기를 허용하고 있으며, 사법적 강제를 허용하고 있다.

2. 비사법적 구제책

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

둘째, 2010년 경제협력개발기구(OECD)는 '다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인' 개정

작업에 착수하였다. 동 가이드라인에서 제시하는 핵심 국가 역할 중의 하나인 국내연락 사무소(National Contact Point, 이하 NCP라 함)를 설치하고 이행관련 문제를 처리하도록 규정하고 있는데 이는 OECD 가이드라인 적용 및 관련 분쟁을 해결하는데 도움을 준다.³⁾

셋째, ISO 26000 역시 ISO가 비정부간 국제기구로 원칙적으로 강제적 효력은 없으나 수출입시 동기구의 표준 또는 가이드라인을 상대국이 요구할 때에는 사실상 구속력을 발생 함으로써 실질적인 영향력을 행사하고 있다고 할 수 있다.

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

우리 위원회는 이와 관련하여 기업의 차별행위나 공기업의 인권침해에 대해서 진정이 있는 경우 조사하여 시정을 권고하고 있으며, 실질적인 구제가 이루어지도록 법·제도적 측면의 문제가 있는 경우도 권고하였는데, OECD 다국적기업 가이드라인에 의해 구성 및 운영되고 있는 국내연락사무소(NCP : National Contact Point)가 구제역할을 적절하게 수행하고 있지 못하다고 판단하여 OECD 다국적기업 가이드라인에 맞추어 구성 및 운영 될 수 있도록 개선권고를 하였다.

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

IV. 기업과 인권 증진을 위한 국가인권위원회의 향후 추진방향

1. 기업과 인권에 대한 국가인권행동계획의 수립

기업과 인권의 체계적인 정립 및 지속적인 추진을 위해서는 전반적인 이슈를 아우르고 체계적인 이행수단을 설계하는 작업이 필요하다. 이러한 작업은 기업과 인권 국가인권행동 계획(National Action Plans, 이하 NAP라고 한다.)의 수립을 통해 달성할 수 있다.

기업과 인권 NAP는 국가가 중기적인 계획하에 기업과 인권 관련 이슈를 어떻게 다루고, 어느 정도로 다룰 것인가 그리고 우선순위는 어떻게 정하고 등의 문제를 배열하고 체계화 하는 과정이 집약되어 있다. 따라서 유엔은 기업과 인권 이슈의 확산과 효과적인 이행을 위해 2013년부터 각 회원국들이 기업과 인권 NAP를 수립하도록 권고하고 있으며, 2014년 11월 현재 덴마크, 영국, 네덜란드, 스페인 등 유럽 5개국은 NAP를 유엔에 제출하였다.

우리 위원회 역시 기업과 인권 NAP의 중요성을 고려하여 향후 기업과 인권에 관한 NAP를 수립하기 위해 노력할 예정이다.

2. 법·제도 개선권고

우리위원회는 우리나라의 실태에 부합하는 법·제도의 개선을 위해서 다양한 실태조사를 실시 및 이를 바탕으로 업무상 질병의 입증책임을 분배하도록 산업재해보상보험 제도를 개선할 것을 권고하는 등 법·제도에 대한 개선을 권고하였으며, 올해에도 「송·변전설비 주변지역 보상 및 지원에 관한 법률 시행령」 제정안에 대해 주민 또는 주민대표의 참석으로 관련 이해당사자들의 의견이 합리적이고 공정하게 반영될 수 있도록 의견표명을 하였으며, 공공기관을 대상으로 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 적용할 것을 권고 하였다.

향후 우리 위원회는 인권경영가이드라인 및 체크리스트가 실효적으로 경영일선에서

활용될 수 있도록 노력할 예정이며, 또한 현실적인 개선방안의 모색을 위해서 관련 이슈에 대한 실태조사를 실시하고, 일보전진을 위한 개선권고 및 의견표명을 하도록 노력할 것이다.

3. 공감대의 확산

기업과 인권 관련 공감대의 확산을 위해서 토론회 및 포럼 등을 개최해왔다. 특히 기업과 인권 포럼은 2010년부터 지금까지 다양한 기업과 인권 관련 이슈를 이해관계자들과 함께 논의하는 자리로 만들어왔다. 포럼에서는 기업과 인권에서 다루어야 할 인권존중의 의무, 특정기업의 정책 및 사례, UN 이행원칙 및 ISO 26000 등 국제기준에 대한 논의, 위험물 취급관련 사고와 같은 한국에서의 주요 이슈, 인권침해에 대한 공법 및 회사법에 대한 논의 등 다양한 주제를 선정하여 다루어왔다. 이를 통해 기업, 소비자, 노동자, 학계 등 기업과 인권에 관련된 다양한 이해관계자가 공동으로 의견을 나누고 앞으로의 개선방향에 대해 건설적인 논의를 하며 공감대를 확산하였다.

다양한 이해관계자와의 논의를 통해 공감대를 확산하는 방안도 있지만, 특정 기업 또는 경제단체와의 MOU를 체결하여 기업이 자발적으로 인권을 존중하도록 유도하는 방안을 현재 강구하고 있다. 일례로 우리위원회는 지난 5월 인터넷산업 관련 주요 기업들의 협의체인 한국인터넷기업협회와 MOU를 체결하여 회원사들의 기업경영에 있어 인권이 존중될 수 있도록 관련 교육 및 정보제공 등 통하여 자발적 유도를 제고시키고 있다.

앞으로도 공감대 확산을 위하여 정기적인 인권경영포럼 개최 및 다양한 주제별 토론회 등을 개최하고 기업별 MOU 체결 등을 검토하여 사회적으로 주의환기 시키는데 노력하려 한다.

4. 국제 협력 강화

기업과 인권의 이슈는 국제맥락에서 출발하여 발전하고 있기에 국제이슈의 맥락과 변화의 흐름에 상시적으로 주목하여야 한다. 국가인권위원회는 2009년부터 ICC(International

Coordinating Committee of National Human Rights Institutions)의 기업과 인권 실무그룹에 참여하여 기업과 인권에 관한 위원회 활동사항을 발표하였으며, 구체적인 프레임워크를 마련하는데 노력하고 있다.

그밖에도 2011년 기업과 인권에 관한 아태지역 국가인권기구 회의를 서울에서 개최하여 서울선언을 도출, APF, OECD 글로벌 책임경영포럼 등에서 위원회의 활동상황 보고 및 우수사례 등 공유하여 기업과 인권의 국제적 확산에 노력하고 있다.

또한 기업과 인권 분야에 있어 선진적 활동을 하고 있는 덴마크 인권위와 MOU를 체결하여 ‘기업과 인권 NAP’작성에 대한 기술 지원 및 다양한 사례와 교육방안 등에 대한 의견 교환을 통하여 국제사회의 변화와 흐름에 적극 부응할 예정이다.

붙임자료 : 기업과 인권에 관한 국가인권위원회 법·제도 개선 권고

먼저 법령 및 제도의 개선을 권고하기 위해서는 개선의 대상이 되는 환경을 정확히 파악해야 할 필요가 있다.

따라서 한국의 기업과 인권 환경에 대한 다양한 실태조사 및 연구를 실시하였다. 구체적으로 주요기업의 인권정책 현황분석(2008년), 기업과 인권에 관한 시민의식(2008), 기업 인권 경영 모범사례(2009), 인권친화적 기업문화 확산을 위한 사례연구 및 선진모델 구축 방안(2011), 기업과 인권 관련 법령, 정책, 제도 관행 개선연구(2012), 해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사(2013), 인권경영 우수사례 평가기준 수립 연구 (2014), 해외인권영향 평가 사례 연구 (2014), 중소기업 인권경영 실태조사 연구 (2014.11.26 종료예정) 등을 실시하였고 이를 바탕으로 국가인권위원회의 기업과 인권 관련 업무 방향을 수립하였다.

이러한 실태조사 등을 바탕으로

- 2011년 : 국내연락사무소 구성 및 운영에 관한 개선권고('11.10.6.)
 - OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국내연락사무소(NCP : National Contact Point)의 구성·운영 상황에 관한 개선권고
- 2012년 : 산업재해보상보험 제도 개선 권고('12. 5. 17.)
 - 업무상 질병의 입증책임 분배, 업무상질병 인정기준 보완, 업무상질병판정위원회 전문성 강화 등을 내용으로 개선권고
- 2013년 : 「해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률안」에 대한 의견표명('13. 6. 13.)
 - 해외진출기업이 해외사업장 소재 국가에서 인권침해 등 위법한 행위(부당노동행위, 환경오염 등)를 한 경우에는 지원 대상 국내복귀기업 선정대상에서 제외될 수 있도록 법률로 제한

○ 2014년

- 송·변전설비 주변지역 보상 및 지원에 관한 법률 시행령」 제정안에 대한 의견표명 (14.5.29)

주변지역지원심의위원회 심의위원으로 주민 또는 주민대표를 위촉하고, 심의과정에서 이해당사자들의 의견이 합리적이고 공정하게 반영될 수 있도록 상대적으로 인적구성 비율이 높은 사업자 및 중앙행정기관 공무원의 비율을 줄이는 등 적절한 비율로 심의위원회를 구성할 것 등 의견표명.

- 공공기관의 인권경영 실천, 확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(14.9.25)

위원회가 개발하고 보급한 인권경영 가이드라인을 공기업 등 공공기관 경영에 적용하고 체크리스트를 활용하여 자가 점검 할 것

발제_2014년 제2회 인권경영포럼

중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

이상수

(서강대학교 법학전문대학원 교수)



발제

중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

■ 이상수 (서강대학교 법학전문대학원 교수)

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 연구목표

1970년대 이래로 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility, 이하 CSR)을 논하는 문헌들과 국제문서들이 다수 등장했다. 이는 대체로 다국적 기업 및 대기업을 염두에 둔 것들이었다. 대표적인 것으로는 OECD 다국적 기업 가이드라인(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 1976), ILO 삼자선언(The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977), 유엔 글로벌콤팩트(The United Nations Global Compact, 2000)가 있었다.

이들 문서는 2000년을 전후하여 일정한 변화를 겪는다. 본 연구와 관련하여 이 점은 매우 중요한 데, 왜냐하면 이때를 즈음하여 기업의 ‘인권’책임이 부각되기 시작했기 때문이다. 유엔 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패로 기업의 책임을 분류하여 서술하고 있는데, 인권이라는 용어가 중요한 위치를 차지하고 있다. 1976년 OECD 가이드라인에선 인권이라는 용어가 없었는데, 2000년에 개정되면서 인권이라는 용어가 처음으로 삽입됐다. 이런 변화는 다국적 기업들이 인권책임을 진다는 것을 표명했다는 점에서 의미가 있다. 이후 기업의 인권책임에 대한 관심은 더욱 증가하였고, 2011년 개정된 OECD 가이드라인에서는 인권에 관한 독립된 장을 삽입하기에 이르렀다.

유엔은 1990년대 말부터 기업의 인권책임에 관심을 가지고 이를 국제규범화하려는 노력을 했다. 글로벌콤팩트에 이은 성과로서 유엔 인권위원회의 소위원회는 ‘다국적 기업과 기타 사업체의 인권책임에 관한 유엔 기업인권규범’을 마련했다. 이 문서는 다국적 기업의

인권책임을 선언하고 국제사회 차원에서 직접 다국적 기업에게 법적인 인권책임을 부과하려는 시도였다. 하지만 인권위원회에서 채택되지 못함으로써 무산되었다. 이후 2005년 유엔 사무총장 특별대표로 임명된 존 러기를 중심으로 유엔의 기업과 인권 논의가 이루어졌고, 상당히 중대한 성과를 이루었다. 2008년에는 존 러기가 제출한 ‘기업과 인권에 관한 보호·존중·구제 프레임워크’(Protection, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, 이하 프레임워크)가 인권이사회에 의해서 채택되었으며, 이어 2011년에는 이 프레임워크의 이행에 관한 내용을 담은 “보호·존중·구제 프레임워크의 이행”(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 이하 ‘이행원칙’)이 마찬가지로 인권이사회에 의해서 채택되기에 이르렀다. 현재 이 문서는 기업의 인권책임을 관한 가장 중요한 문서로서 일반적으로 인정되고 있다.

유럽은 EU차원에서 기업의 인권책임을 제고하기 위한 노력을 하고 있다. 특히 유엔 기업인권 이행원칙의 발표 이후 EU 집행위원회는 회원국에게 각 국가 차원에서 이행원칙의 실행을 위한 행동계획(action plan)을 제출할 것으로 요구하였고, 주요 산업부문별로 이행원칙의 실행을 위한 지침을 개발하여 배포하기 시작했다.¹⁾

기업의 인권책임을 부과하려는 이러한 흐름은 단지 공법적 국제기구에 한정되는 것은 아니다. 민간기구인 ISO는 조직의 사회적 책임(social responsibility)을 표준화하려는 목표 하에 2000년대 초반부터 작업을 시작하였고, 그 결과로서 2010년에 ISO 26000이 발표되었다. 이 문서는 모든 조직을 대상으로 하고 있긴 하지만, 기업이 그 중심에 있다는 것은 말할 것도 없다. 결국 ISO 26000은 기업의 사회적 책임에 관한 표준문서라고 할 수 있다. 이 문서는 사회적 책임의 내용을 서술하면서, 기업의 인권책임을 상세히 서술하고 있다는 점에서 본 연구의 관심을 받을 만하다.

이러한 흐름의 배후에는 국제NGO의 활발한 움직임도 중요한 역할을 하였다. 국제앰네스티(Amnesty International), 휴먼라이츠워치(Human Rights Watch) 등 국제적 차원에서 활동하는 NGO는 CSR과 다른 차원에서 기업의 인권책임을 본격적으로 추동하였다. 미국 변호사협회(ABA)는 유엔의 기업인권 이행원칙에 대한 지지를 선언하고, 기업의 인

1) 예컨대, EU는 정보통신분야에서 유엔 기업인권 이행원칙을 실행하기 위한 지침을 만들어 배포한 바 있다. ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights(2013)

권책임 증진과 관련하여 법률가로서 적극적인 역할을 자임하였다.

이러한 변화는 기업의 인권책임이 2000년 이후 중대한 국제적 흐름으로서 확고히 정착했다는 것을 보여준다. 이러한 국제적 흐름에 맞추어 우리나라의 국가인권위원회도 주요한 연구 및 실천활동을 해왔다. 예컨대, ‘주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업과 인권 가이드라인’(2008), ‘기업과 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발’(2009), ‘인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사’(2011), ‘기업과 인권에 관한 보고서’(2013), ‘해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구’(2013), ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’(2014) 등의 조사 및 연구성과를 내었다. 유엔 글로벌콤팩트 한국지부는 국내기업을 상대로 인권경영의 필요성을 홍보하는 등의 활동을 하고 있다. 그 외에도 관련 학술연구 및 NGO활동이 활발하게 일어나고 있다.

본 연구는 이러한 흐름의 연장선에서 국내 ‘중소기업’의 인권경영의 실태를 조사하고 그에 기반하여 중소기업의 인권경영을 제고하기 위한 법령제도의 개선방안을 모색하려는 것이다. 이처럼 중소기업의 인권경영에 대해서 별도의 조사와 연구가 필요한 이유는 몇 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 기존의 인권경영에 관한 조사와 연구는 사실상 다국적 기업 및 대기업을 염두에 둔 것이어서, 중소기업이 직면한 특수성을 반영하지 못할 수 있다. 대기업과 중소기업의 결정적인 차이는 물론 그 규모에 있지만, 이러한 규모의 차이는 인권경영을 함에 있어서, 해결해야 할 과제나 방법론에서 상당한 차이를 낳을 수 있다. 다시 말해 대기업 위주의 기존의 연구성구나 정책적 제안은 중소기업에 적합하지 않을 수 있다. 그렇기 때문에 대기업 위주의 기존의 접근과 별도로 중소기업에 적합한 인권경영 방법론이나 관련 정책이 모색될 필요가 있다. 이를 위한 첫 단계로서 중소기업 인권경영의 실태를 조사하는 것은 마땅한 수순이라고 할 수 있다.

둘째, 중소기업은 국내 전체 사업자 수 중 99.9%를 차지하고, 전체 종사자 수 중 86.9%를 고용하고 있어, 중소기업의 인권경영이 우리사회 전체의 인권경영 및 인권수준에 중대한 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 중소기업의 인권침해는 질적인 측면에서도 매우 심각할 수 있다. 흔히 대기업의 경우 규모가 크고 사회적 영향력도 크기 때문에 인권에 대한 영향도 그만큼 크다고 인식한다. 하지만 동시에 대기업의 경우 인권경영을 할 수 있는 인적 물적 자원을 가지고 있

기 때문에 나름대로 인권책임을 다하기 위한 여력을 가지고 있다고 할 수 있다. 이에 비해 중소기업의 경우 경제적 여력 자체가 매우 열악하기 때문에 인권이슈에 많은 자원을 투입하기 어렵다. 그렇기 때문에 어떤 의미에서는 특정한 종류의 인권침해는 오히려 중소기업에서 일어나기가 쉬운 것이다.

이처럼 어떤 의미에서 중소기업이 대기업보다 심각하게 인권을 침해할 소지가 있음에도 불구하고 그에 대한 적절한 대응은 적었다. 따라서 본 연구는 그러한 공백을 메우려는 하나의 시도라고 할 수 있다.

그럼에도 중소기업의 인권경영에 관한 선행연구는 거의 없는 편이다. 있다고 한다면 중소기업관련 단체들이 종종 중소기업의 사회적 책임에 대해서 관심을 대응하기 시작했다는 점이다. 예컨대, 2011년 중소기업중앙회가 300기업 대상 '3권(勸)3불(不)운동 추진 실적 및 효과'에 대한 설문조사를 한 적이 있다. 그에 의하면 임금체불 발생빈도는 5점 만점(낮을수록 좋음)에 2.63점, 외국인근로자의 인권침해 정도는 2.60점이라고 하여, 임금체불 및 외국인 근로자에 대한 인권침해 문제가 심각하다는 점을 밝힌 바가 있다. 또 최근에는 사회적 책임 경영이 중소기업의 당연한 책무로서 법규에 규정되었다. 즉, 「중소기업진흥에 관한 법률」 제62조의4 제1항 “중소기업은 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력하여야 한다”고 규정했다(2012. 12. 11. 신설). 이 조항만으로는 사회적 책임활동의 내용이 무엇인지 알 수 없고, 설사 그것을 다하지 못한다고 하더라도 제재할 수 있는 근거가 되지는 못하지만, 적어도 중소기업 차원에서의 사회적 책임의무를 선포했다는 점에서 큰 의미를 지닌다고 하겠다. 하지만 이 조항에서 보듯이 이 조항은 중소기업의 CSR에 대해서 관심을 표명한 정도이다. 구체적인 내용이 결여되어 있을 뿐만 아니라 실행을 위한 방책도 없고 특히 기업인권 내지 인권경영에 대한 문제의식은 그다지 보이지 않는다. 다만 CSR의 내용에는 기업의 인권책임을 포함된다고 이해하는 것이 일반적이기 때문에, 이 조항은 선언적 이나마 중소기업의 인권책임을 규정한 조항으로 이해할 수도 있다.

본 연구는 중소기업의 사회적 책임 전반에 관한 것은 아니고, 중소기업의 인권책임 내지 인권경영의 측면을 살펴보려는 것이다. CSR과 기업의 인권책임을 상호 중첩되면서도 서로 차이가 있는바, 본고는 기업인권적 접근의 특수성에 유의하면서, 중소기업의 인권경영 현황을 살펴보고자 한다.

본 연구가 시작되기 전에도 우리는 적어도 중소기업을 둘러싼 인권현황이 아주 열악할 것임을 어느 정도 예측해 볼 수 있다. 중소기업 자체의 상황이 열악하다는 점을 고려한다면 당연히 인권경영도 제대로 이루어지지 않을 것으로 쉽게 예상할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 우리나라 중소기업에서 실제로 인권수준이 어느 정도로 열악한지에 대한 조사라고 할 수 있다. 이 연구는 실제 현장에서 문제되는 인권쟁점이 무엇인지를 파악하려는 실태조사를 포함한다. 본 연구는 이런 의미의 실태조사를 통하여 인권침해의 원인이 무엇인지를 가급적 구체적으로 파악해 보려고 한다. 즉 단순히 규모가 작다는 점에 기인하는 원인 이외에 특정 인권이슈가 부각되는 구조적·현실적 원인을 파악하려고 한다. 이렇게 접근할 때 보다 근본적인 해법이나 정책적 제안이 가능할 것이기 때문이다. 본 연구는 그러한 원인파악을 바탕으로 하여 중소기업에서 발생하는 인권침해를 방지하기 위한 대책을 중소기업의 인권경영이라는 맥락에서 제시해 보고자 한다.

요컨대, 본 연구는 세계적 차원 및 국내적 차원에서 추진되고 있는 인권경영의 흐름에 조응하면서, 이를 중소기업의 현장에서 벌어지고 있는 인권경영의 현황과 문제점을 파악하고, 이를 바탕으로 중소기업의 인권경영 도입, 실천, 확산 등을 위한 법령, 제도 개선방안에 대한 것이다. 좀 더 단순하게 본 연구의 목표를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 중소기업의 인권경영의 현황을 파악한다.

둘째, 우리나라 중소기업에서 발생하는 인권침해의 구조와 원인을 밝힌다.

셋째, 우리나라 중소기업의 인권경영을 제고하기 위한 법령·제도의 개선방안을 제출한다.

2. 연구범위

(1) 연구대상의 방대함과 중소기업 인권경영의 실태조사의 어려움

본 연구는 중소기업 인권경영의 실태조사를 기반으로 관련 법령·제도의 개선방안을 도출하는 것을 목적으로 하고 있지만, 짧은 연구기간과 제한된 자원을 갖는 본 연구에서 위의 제목에 걸맞은 연구결과물을 산출하는 것은 쉽지 않다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 무엇보다 중소기업의 수가 일개 연구가 조사할 수 있는 한계를 넘는다. 중소기업기본법 제2조 및 법 시행령 제3조에 의하면, 중소기업은 업종별로 근로자수와 자본금

을 기준으로 정의되고 있다. 예컨대, 제조업의 경우 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 80억원 이하, 건설업의 경우 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억원 이하를 중소기업으로 정의하고 있다. 이런 기준에서 볼 때, 우리나라 중소기업의 수는 323만 개를 상회하며, 우리나라의 전체 기업수의 99.9%가 이에 속한다. 단일한 소규모 연구가 이를 모두 조사한다는 것은 불가능하며 일부만이라도 조사하는 것 또한 쉽지 않다.

〈표 1〉 우리나라 중소기업의 수와 규모

	대기업	중소기업
사업체수	3,053개(0.1%)	3,231,643개(99.9%)
종사자수	1,907,484명(13.1%)	12,626,746명(86.9%)
생산액	8,336,483억원(53.4%)	7,264,432억원(46.6%)

둘째, 중소기업의 지역적 분포도 중소기업 일반에 대한 조사를 어렵게 한다. 즉, 중소기업의 소재지는 전국의 모든 곳에 분산되어 있어서 이를 모두 연구하는 것은 현실적으로 가능하지 않다.

셋째, 중소기업이 취급하고 있는 업종도 지극히 다양하다. 중소기업청의 분류법에 의하면, 중소기업은 제조업, 건설업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건 및 사회복지사업, 농업, 임업 및 어업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련사업, 하수처리, 폐기물 처리 및 환경 복원업, 교육 서비스업, 수리 및 기타서비스업, 부동산업 및 임대업 등으로 분류할 수 있다. 한마디로 중소기업은 단일한 성격을 가진다고 볼 수 없을 정도로 다양하다.

넷째, 중소기업의 인권경영 실태조사를 어렵게 하는 또 하나의 이유는 인권개념의 포괄성이다. 인권개념은 지극히 넓어서 관련 내용을 모두 조사한다는 지극히 어려운 일이다. 인권위원회는 2014년에 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발표하였는데, 여기에 기업이 인권경영을 하고자 하는 경우 고려하여야 하는 내용을 체크리스트 형태로 제시하였다. 그 내용은 아래와 같다.

〈표 2〉 인권경영체크 리스트

운영원칙	주요내용
인권경영체제의 구축	CEO의 결정으로 인권경영정책을 지지하는가? 인권영향평가를 정기적으로 실시하는가? 인권침해에 대비한 구제절차를 운영하는가?
고용상의 비차별	종업원 고용에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 등을 이유로 차별하는가?
결사 및 단체교섭의 자유보장	노동조합 활동을 보장하는가?
강제노동의 금지	어떠한 형태의 강제노동도 실시하지 않는가?
아동노동의 금지	15세 이하의 아동을 고용하지 않는가?
산업안전 보장	안전하고 위생적인 작업환경을 제공하는가? 작업장에서 발생한 사고나 질병 등에 적절한 조치를 취하는가?
책임 있는 공급망 관리	협력회사가 인권경영을 실천하도록 조치하는가?
현지주민의 인권보호	현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 재산권 등을 보호하고 존중하는가?
환경권보장	환경경영체제를 수립 및 유지하는가? 환경문제에 대한 예방적 접근을 하고 비상계획을 수립하는가?
소비자 인권보호	소비자의 보건과 안전에 위해 되지 않는가? 소비자의 프라이머시 및 개인정보를 보호하는가?

이 체크리스트는 중소기업의 인권경영을 파악하는 데 있어서 매우 유용한 출발점이 될 수 있다. 기업인권 이슈의 범위를 상당히 축소시켜 명확히 보여주기 때문이다. 하지만 체크리스트에 등장하는 인권에 대해서 만이라도 자세히 조사하는 것은 쉽지 않다. 예컨대 고용상의 비차별만 하더라도 그 내부에 수많은 하부의 인권이슈가 있고, 각각의 관련 정책을 논하는 것을 포함하면 실로 방대한 연구거리가 되는 것이다.

다섯째, 중소기업의 인권경영과 관련한 법제도적 권고안 마련과 관련하여 볼 때, 중소기업 관련 법령도 그 수가 적지 않아서 현실적으로 모두 검토한다는 것은 쉽지 않다. 예컨대, 중소기업 관련 법제라고 한다면 중소기업기본법, 중소기업협동조합법, 소기업 및 소상공인지원을 위한 특별법, 전통시장 및 상점가 육성을 위한 특별법, 중소기업 사업전환 촉진에 관한 특별법, 1인 창조기업 육성에 관한 법률, 여성기업지원에 관한 법률, 중소기업 인력지원 특별법, 중소기업청과 그 소속기관 직제, 국립공업고등학교 설치령, 중

소기업진흥에 관한 법률, 지역특화발전특구에 대한 규제특례법, 장애인기업 활동촉진법, 벤처기업육성에 관한 특별조치법, 중소기업 창업지원법, 중소기업제품 구매촉진 및 판로 지원에 관한 법률, 지역신용보증 재단법, 중소기업 기술혁신 촉진법, 중소기업수출 지원 센터의 설치 및 운영 등에 관한 규정 등 많이 있다. 뿐만 아니라, 일반적인 노동관계법이나 형법, 경제법 등 중소기업의 인권경영에 중대한 영향을 미치는 점을 고려하여, 중소기업 관련 법령의 개념을 확대하면 관련 법령의 수는 기하급수적으로 많아진다. 따라서 단일 연구로서 이들 모두를 살펴볼 수는 없을 것이고, 결국 이들 법 중에서 인권경영과 관련하여 당면의 현안으로 부상된 법과 법조문에 한정하여 살펴볼 수밖에 없다.

따라서 단일한 연구로서는 모든 중소기업에 대한 모든 인권이슈를 다루는 것은 사실상 가능하지 않다는 점을 인정하고, 중요하고 긴급한 이슈 중심으로 조사·연구하는 것이 불가피하다고 하겠다.

(2) 연구범위의 확정

이상의 점들을 고려하여 본 연구는 다음과 같이 실제 연구범위를 일정하게 축소하고자 한다. 그렇지 않을 경우 지나치게 피상적인 연구에 그칠 것이기 때문이다.

가. 조사대상 지역의 한정

수가 지극히 많고 전국적으로 산재해 있는 중소기업의 실태를 조사하는 것은 현실적으로 어려운 바, 본 연구는 조사대상 지역을 한정하여 조사하고자 한다. 조사대상 지역은 중소기업의 인권경영의 전형적인 모습을 보여주는 곳이어야 하고, 현실적으로 조사가 가능할 정도의 규모가 있어야 하고, 접근성이 용이해야 한다. 이런 점들을 고려하여 본 연구는 인천남동 국가산업단지를 조사대상으로 삼았다.

나. 조사대상 업종의 한정

앞에서 보았듯이 중소기업 업종은 실로 다양하기 때문에 이 모든 것을 조사대상 업종으로 할 수는 없다. 본 연구는 중소기업의 특징을 어느 정도 전형적으로 보여준다고 생각되는 주로 제조업 분야를 중심으로 조사하고 관련 법령 및 제도 개선방안을 제출하고자 한다.

다. 인권이슈의 한정

중소기업 인권경영이 관심을 가져야 할 인권목록은 매우 길다. 모든 종류의 인권이 문제로 될 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에 등장하는 인권을 출발점으로 삼고자 한다. 말하자면 이 체크리스트에 등장하는 인권 중에서 현실에서 문제되는 인권이슈를 중심으로 살펴보고자 하는 것이다. 결국 체크리스트에 등장하는 인권 중에서 몇 가지에 한정하여 조사하고 정책적 제안을 한다는 것을 의미한다.

라. 관련 정책이슈의 한정

법령 및 제도개선방안을 제출함에 있어서도 중소기업 관련 모든 법령에 대한 권고안을 제출하는 것은 현실적으로 어렵다. 이 부분도 전체적으로 모두 다룬다기보다 중요한 인권이슈를 중심으로 검토할 것이다. 하지만 동시에 그 외 중소기업활동에 직접 영향을 미치는 법률들로 노동관계법, 환경법 등 일반적인 기업인권 관련법들도 필요에 따라서 연구범위에 포함될 것이다.

요컨대, 본 연구는 ① 인천남동 국가산업단지를 중심으로 ② 제조업을 중심으로, ③ ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에 등장하는 인권 중 심각한 인권문제로 부상된 이슈를 중심으로, 중소기업의 인권침해 실태와 원인분석을 하고 관련 법령제도의 개선방안을 제시하고자 한다.

그러나 뒤에서 보듯이, 이런 원칙은 연구과정에서 다소 수정될 수밖에 없었다. 예컨대, 인천남동 국가산업단지를 중심으로 연구하기는 했지만 이슈에 따라서는 인천지역으로 확장하지 않을 수 없는 경우가 있었고, 제조업을 중심으로 조사하긴 했지만 이슈에 따라서는 제조업에 한정되지 않는 중대한 문제가 드러났으며, ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에서 언급되지 않는 인권이 중요 인권이슈로 부상하기도 했다. 이러한 일탈은 애초의 조사대상 범위에서 벗어난 것이긴 하지만, 크게는 중소기업의 인권경영이라는 관점에서 중요한 것들이었기 때문에, 사전에 확정된 조사대상에 무리하게 구애되기보다는 새로 발굴한 중요한 측면을 살려 전체적인 보고서를 작성했다.

3. 연구방법

(1) 연구방법

연구방법은 연구내용이 무엇인가에 의해서 결정되는 측면이 강하다. 본 연구의 연구내용은 크게 중소기업 인권경영의 실태파악(주로 인권침해 실태파악), 중소기업과 관련하여 인권침해가 발생하는 원인, 중소기업에서 인권침해를 방지하기 위한 정책 대안으로 나눌 수 있다. 결국 본 연구의 연구내용은 문제파악, 원인파악, 정책대안의 도출로 3분할 수 있다. 각각의 내용별로 어떤 연구방법이 이용되었는지를 정리해 보았다.

가. 문제파악

중소기업의 인권경영의 실태를 파악한다는 것은 중소기업의 인권경영과 관련하여 어떤 것이 문제가 되고 있는지를 확인하는 과정이다. 중소기업의 인권경영의 의미에 대해서는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’의 내용을 기반으로 하였다. 즉, 이 체크리스트에 적힌 인권경영의 항목이 중소기업의 경우에 어떻게 구현되고 있는지를 살피는 식으로 접근했다.

가장 먼저 체크리스트를 이용한 설문조사를 실시했다. 설문항목은 체크리스트의 내용을 알기 쉽게 서술하여 만들었고, 실제 설문조사는 여론조사 전문기관의 도움을 받았다. 설문대상은 인천 남동공단의 근로자 및 사용자를 중심으로 실시했다. 제한된 자원으로 설문조사를 실시해야 했기 때문에 설문의 수는 많을 수 없었다. 결국 근로자 150명, 사용자 50명에 대해서 설문조사를 실시했다. 이 정도의 숫자로 통계적으로 의미 있는 조사 결과를 기대하는 것은 사실상 쉽지 않았지만, 인천 남동공단에서 중소기업과 관련하여 어떤 인권이슈가 있는지의 대체적인 윤곽을 잡는 정도의 의미는 가질 수 있다고 보았다.

제한된 수의 설문조사로는 구체적인 정보를 알기 힘들었기 때문에, 설문과 별도로 면담조사를 실시했다. 면담조사는 인천지역의 주요 NGO를 방문하여 대표나 상근간사를 위주로 실시했다. 이들은 관련 이슈와 관련하여 오랫동안 활동한 경험을 가지고 있으며, 다양한 사례에 대한 지식 그리고 문제점의 원인에 대한 깊은 인식이 있었으며 정책적 대안에 대해서도 많은 아이디어를 가지고 있었다. 더욱이 이들과의 면담조사가 의미를 가지는 것은 이들의 경우 대체로 인권피해자의 입장에서 사태를 바라보았기 때문에 인권경

영의 현황을 파악하는데 각별히 유의미했다.

그 외에도 중소기업 인권경영의 현황파악을 위해서 인터넷이나 기타 국내문헌도 참조했다.

나. 원인파악

중소기업의 인권경영과 관련한 현황 내지 문제점을 파악한 이후에는 중소기업의 입장에서 인권경영이 충분히 이루어지지 않은 이유에 대한 연구를 진행하였다. 그 방법으로는 중소기업의 사업주를 대표하는 사람들과 면담하여 의견을 구하는 방식으로 하였다. 다시 말해 본 연구는 중소기업에서 인권경영이 이루어지지 않은 데 대한 사회경제적 원인을 사회과학적 방법으로 탐구한다기보다, 직접 중소기업을 운영하는 입장에서 인권경영을 하지 못하는 현실적인 제약이나 애로사항을 파악하는 데 집중했다. 하지만 실제 면담을 해본 결과 중소기업의 사업주들은 상당히 구조적인 문제를 제기하기도 했기 때문에, 면담 중에 제기된 구조적인 원인에 대한 내용도 보고서에 담았다. 뿐만 아니라 인천지역의 NGO들도 원인에 대한 다양한 분석을 제시해 주었기 때문에 이것도 중소기업의 인권침해에 대한 원인을 파악하는 데 많은 도움이 되었다. 그리고 관련 선행연구에서도 원인에 대한 다양한 논의를 찾아볼 수 있었고, 이러한 내용도 필요한 경우 본 보고서에 담았다.

사용자에 대한 면담조사와 관련해서는 소위 ‘표적 집단 면접법’(focus group interview, FGI)이 이용되었다. 즉, 소수의 응답자와 집중적인 대화를 통해서 필요한 정보를 얻어내는 방식이 이용되었다. 사용자를 대표하는 사람과 기업인권 이슈에 대해서 토론하는 것은 쉽지 않기 때문에, FGI를 위한 주선사무를 위해 여론전문기관의 도움을 받았다. 이를 통해 두 차례 FGI를 실시할 수 있었다.

다. 정책대안

정책대안은 설문조사 및 면담조사를 통해서 알게 된 문제점과 원인에 대한 탐구를 일차적인 출발점으로 삼고, 여기에서 얻어진 정보를 조합하고 해석하는 과정에서 도출하는 방식으로 접근했다.

하지만 이러한 조사에만 기반하여 우리나라 전체의 중소기업 인권경영 전반에 관한 권

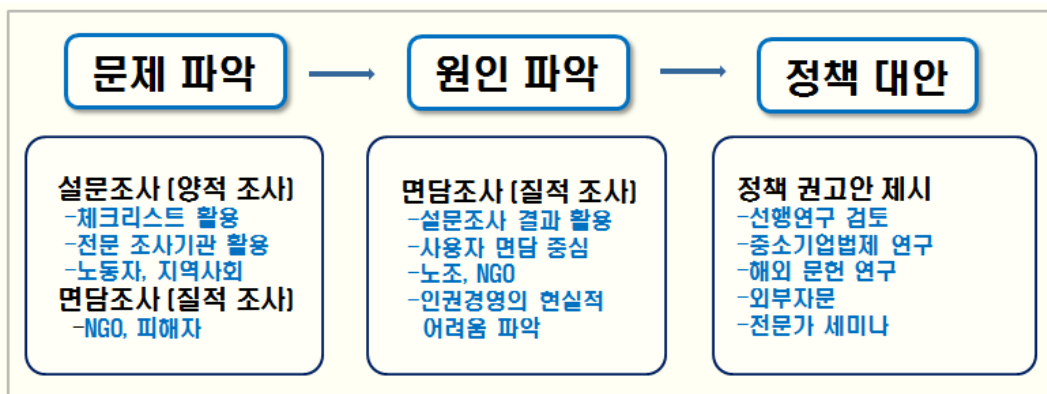
고안을 제출하는 것은 상당히 왜곡된 정책대안으로 귀결될 수 있다. 왜냐하면 조사의 대상 집단이 매우 작기 때문이다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서 본 연구는 여러 가지 보충적인 방법을 이용했다.

첫째로 본 조사에서 드러난 주요한 인권이슈에 관한 선행연구를 충분히 살펴보았다. 선행연구에 대한 조사를 통해서 드러난 주요인권 이슈가 얼마나 유의미한 것인지를 검증할 수 있었고, 각 이슈에 대한 좀 더 깊은 이해를 할 수 있었고, 좀 더 보편화된 정책대안을 마련할 수 있었다. 여기에서는 UN이나 EU에서 나온 자료 문헌을 포함하여 다소간의 해외문헌도 포함된다.

둘째, 본 조사에서 제출된 정책대안과 관련하여 관련 전문가의 자문을 구하였다. 자문은 법률전문가, 인천 지역에서 활동하는 인권전문가 등의 도움을 받았다(예정).

셋째, 본 조사결과에 기초한 최종보고서를 제출하기 전에 연구결과물과 정책대안을 공개적으로 발표하는 자리를 만듭으로써 다시 한 번 교정과 보완을 받을 기회를 가졌다(예정).

이처럼 본 연구는 기본적으로 인천지역의 중소기업에 대한 조사에서 얻어진 1차 자료에 확고하게 뿌리를 가지고 있으면서도 이러한 보충적인 노력을 추가함으로써 연구결과가 단지 인천지역에 한정되는 문제와 해법에 그치는 것이 아니고, 우리나라 전체의 중소기업을 아우르는 의미 있는 조사보고서 및 정책제안서가 되도록 노력했다. 이상 방법론에 관한 서술을 도표로 그리면 다음과 같다.



(2) 전체 개요

이하 본문의 서술은 다음의 체계와 순서로 서술한다. 제2장에서는 본 연구의 전체 틀과 관련한 이론적 검토를 한다. 여기에서는 인권경영의 개념을 제시하는 것을 목표로 하고, 그 과정에서 인권경영과 CSR 간의 관계와 차이점을 함께 서술한다.

제3장에서는 중소기업의 인권경영의 현황을 기술한다. 이를 위한 양적 조사결과와 질적 조사의 결과를 제시함으로써, 인천지역을 중심으로 중소기업의 인권침해의 현황과 유형을 정리한다.

제4장에서는 중소기업 인권경영의 문제점에 검토를 한다. 여기에서는 제3장에서 제기된 각 이슈별 문제의 원인에 대한 탐구가 이루어지는 것으로서, 주로 사업자 측의 의견을 청취한 것을 정리하여 반영한다.

제5장에서는 중소기업 인권경영 증진을 위한 정책적 제안을 담는다. 기존의 연구와 달리 본 연구는 현장에서 확보된 정보를 출발점으로 삼고 기업인권에 관한 이론적 틀(제2장에서 논의된 것)과 결합함으로써, 기존 연구에서 제시되지 않았던 새로운 관점과 대안을 제시한다.

제2장 이론적 검토: 인권경영의 개념

기업이 인권책임을 진다는 생각은 그리 오래된 것은 아니다. 이것이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 대체로 2000년 전후라고 할 수 있다. 이에 비해 CSR에 관한 논의는 그보다 더 일찍 시작되었다. CSR이라는 단어가 사용되고 확산되기 시작한 것은 대체로 1960년대 말 1970년대 초 경으로 보인다. CSR 개념과 기업의 인권책임 개념은 서로 중첩되면서 발달해 왔다. 하지만 양자 간에는 상이점도 존재하는 것이 사실이다. 아래에서는 기업의 인권책임 내지 인권경영의 개념과 관련되는 주요 국제문서를 살펴보면, 본 연구에서 사용하는 바 인권경영의 개념을 제출해보고자 한다. 아울러 그 과정에서 인권경영과 CSR이 어떻게 다른지에 대해서도 간략히 언급하고자 한다.

1. OECD 다국적 가이드라인

기업이 국내법을 준수해야 한다는 것은 당연한 것이다. 그러나 20세기 중반에 이르면 기업이 단순히 국내법만 준수하는 것으로는 부족하다는 인식이 대두되었다. 기업의 규모가 엄청나게 커지고 특히 기업이 해외진출을 하게 되면서 국내법을 준수하는 것만으로는 해결되지 않는 새로운 문제가 발생했기 때문이었다. 그래서 1970년대 중반부터 기업을 규제하기 위한 새로운 시도가 국제사회를 중심으로 시작되었다. 이를 잘 보여주는 것이 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적 기업 가이드라인’(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 이하 ‘가이드라인’)이다.

1976년의 가이드라인은 다국적 기업과 주재국의 정책간의 갈등을 조정하기 위한 것으로서, 정보공개, 경쟁, 금융, 세금, 고용 및 노사관계, 과학 및 기술과 관련하여 다국적 기업의 긍정적 기여를 극대화하고, 투자과정에서 발생하는 문제를 해결하는 것을 목적으로 하는 것이었다.

이 문서는 이후 점차 개정되면서 발달했다. 1990년대에 환경에 관한 장이 추가되었고, 2000년부터는 다국적 기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 또한 추가됨으로써, 가이드라인은 점차 다국적 기업의 인권규범으로 성장해갔다. 이러한 변화가 생긴 것은 1990년대 이후 다국적 기업에 의한 환경 및 인권침해가 점차 중요한 문제로 부각됐으며, 아울러 많은 국제 NGO가 이를 지적하고 나섰기 때문이다.

가이드라인과 관련하여 특히 중요한 변화는 2011년에 생겼다. 이 때 OECD이사회는 가이드라인을 개정하여 인권에 관한 독립된 장을 추가했다. 그 내용은 다음과 같다.

〈표 3〉 OECD 다국적 기업 가이드라인 제4장

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 당해 기업의 사업운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.

4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

가이드라인은 이처럼 다국적기업의 인권책임을 정식화하였을 뿐만 아니라, 그 이행을 위한 절차적 규정을 별도로 가지고 있다. 즉 가이드라인 제2부는 국내연락사무소(National Contact Points, 이하 NCP)의 설치에 관한 내용과 투자위원회에 관한 내용을 가지고 있어서, 이해관계자가 다국적 기업에 의한 인권침해 및 기타 가이드라인 위반에 대해서 이의를 제기할 수 있도록 하였고, NCP는 가이드라인 위반 여부에 대해서 성명(statement)을 발표할 수 있도록 하였다. NCP의 성명은 그 자체로서 법률적 효력을 갖는 것은 아니지만 다국적 기업에게 사실상의 영향력을 행사한다고 본다. 왜냐하면 기업의 명망(reputation)이 점점 중요해지는 지구화시대에 다국적 기업으로서는 이를 완전히 무시하는 것은 쉽지 않기 때문이다.

OECD 가이드라인은 인권이슈에만 집중하는 것이 아니고, 정보공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등 다양한 이슈에서, 준법을 포함하지만, 준법을 넘어선 규범을 제공한다는 점에서, 다국적 기업의 사회적 책임에 관한 것을 그 내용으로 하고 있다고 할 수 있다. 하지만 인권책임을 그 속에 내장하고 있기 때문에 다국적 기업의 인권규범으로서의 성격도 지니고 있는 것이다.

하지만 가이드라인의 적용대상은 ‘OECD 국제투자 및 다국적기업 선언’에 가입한 국가 내에 설립되었거나 활동 중인 다국적 기업에 한정된다는 점에서, 보편적 기업인권규범으로 볼 수는 없다. 다시 말해 ‘특정 관할 내’의 다국적 기업에게만 적용되고 또 ‘다국적 기업’에 한정된다는 것이다. 그러나 그렇다고 해서 이것이 보편적 기업인권규범에 대해서 아무런 함의도 없다는 것은 아니다. 적어도 기업인권규범의 가장 중요한 축인 선진국 소속의 다국적 기업을 규제하려는 규범이라는 점에서 그 중요성이 있다고 하겠다.

중소기업의 인권경영과 관련하여 가이드라인이 갖는 의미라고 한다면, 가이드라인이 하나의 보편성 있는 인권경영의 기준을 제시한다는 점, 중소기업도 다국적 기업으로서의 성격을 갖는 한에서 가이드라인의 직접적인 적용대상이 된다는 점, 중소기업이 다국적 기업

의 공급사슬에 위치하는 경우 다국적 기업을 통해서 간접적으로 가이드라인의 적용을 받는다는 점 등을 들 수 있다. 그리고 무엇보다 가이드라인이 제시하는 인권경영의 개념은 중소기업의 인권경영의 개념에서도 중대한 함의를 갖는다는 점이 중요하다고 하겠다.

2. ILO 다국적 기업 삼자선언 및 국제 노동기준

ILO는 OECD 가이드라인이 제정된 것과 거의 같은 시기인 1977년에 ‘다국적 기업 삼자선언’(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 ‘삼자선언’)을 발표했다. 명칭에서 드러나듯이 삼자선언은 정부, 고용자, 노조라는 3자간 합의를 통해서, 다국적 기업에 적용할 노동기준으로서 제정되었다. 내용은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 59개의 조항으로써 기업에게 상세하게 권고하는 것이다. 하지만 삼자선언은 그것의 이행에 관한 내용을 갖추지 못함으로써 그 실효성에 대해서 많은 의문이 제기되었다.

하지만 ILO는 삼자선언과 별도로 협약(convention)으로써 노동기준을 제정하여 그것을 집행하는 방식으로 노동기준의 이행을 도모하고 있다. 그중에 특히 중요한 것을 ILO 핵심규약으로 불리우는 데 그 목록은 다음과 같다. 이는 4개 분야 8개 협약으로 구성되어 있다.

〈표 4〉 ILO 핵심규약

1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호)
2. 아동노동금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

이들 핵심규약은 기업들이 반드시 준수해야 하는 최소한이라고 간주되는 것이다. 하지만 모든 국가가 이들 핵심규약의 모두를 비준한 것은 아니다. 그리고 이들 핵심규약이 기업에게 직접 적용되는 것은 아니다. 다시 말해 기업이 핵심규약을 준수하지 않는다고 하더라도, ILO가 직접 기업을 제재하거나 규제하는 것은 아니고, 비준국가를 통해서 협약의 집행을 촉구하라고 할 수 있을 뿐이다. 결국 기업에게는 간접적으로 적용되는 것이다.

기업인권과 관련해서 ILO의 활동을 간단히 평가해 본다. ILO가 제기하는 내용은 비록 인권이라는 표현을 사용하지 않고 있지만, 이것이 인권의 내용을 구성한다는 데에 대해서 이론의 여지가 없다. 더구나 기업인권을 말하는 경우 근로자의 인권이 무엇보다 중요하므로, 이들 기준은 기업인권의 내용을 논함에 있어서 반드시 참조되어야 한다. 다만 삼자선언은 다국적 기업을 염두에 둔 것이고, 핵심규약은 간접적으로 기업에게 적용된다는 한계는 있다. 중소기업의 인권문제를 다룸에 있어서, ILO규범이 갖는 함의는 그것이 노동인권에 관한 한 가장 권위있는 실체적 규범을 제공한다는 점이라고 할 것이다.

3. 유엔 글로벌콤팩트

유엔 글로벌콤팩트는 전 유엔사무총장이었던 코피 아난의 제안으로 2000년에 출범한 자발적 기업책임활동이다. 글로벌콤팩트는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제노동기구(ILO)의 노동에서의 기본원칙과 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) 등 기존의 국제사회에서 명백히 타당한 것으로 인정된 기존의 규범으로부터 기업이 준수해야 할 10가지 원칙을 도출하여 이의 준수를 권장하는 방식으로 접근한다. 글로벌콤팩트는 4개 분야에서 10대 원칙으로 구성되어 있다. 내용 자체는 다음과 같이 단출하다.

〈표 5〉 UNGC(United Nations Global Compact) 10대 원칙

• 인권 Human Rights

- 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.
원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

• 노동 Labour Standards

- 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.

• **환경 Environment**

원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

• **반부패 Anti-Corruption**

원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

위에서 보듯이 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패의 4개 분야를 중심으로 다소 추상적인 원칙을 제시하고 있다. 기업은 유엔과 이러한 원칙의 이행을 약속하고 (compact) 이를 이행하도록 기대된다. 기업이 이 약속을 실제로 이행하는지에 대해서 유엔이 직접 감시하지는 않는다. 기업은 다만 글로벌콤팩트의 10대 원칙의 이행상황에 대해서 매년 보고서(communication on progress, COP)를 제출해야 할 의무를 진다. 유엔의 전략은 기업들에게 국제기준에 합당한 원칙을 제공하고 그 실행을 장려하는 것이다.

글로벌콤팩트는 인권에만 특화된 이니셔티브는 아니다. 하지만 노동기준이 인권에 속하는 것은 명백하고, 환경이나 반부패도 인권과 밀접한 연관이 있는 것이 사실이다. 따라서 기업은 글로벌콤팩트의 원칙을 지지하고 수용하고 실천함으로써 기업의 인권책임을 도모할 수 있다. 기업인권이슈와 관련하여 글로벌콤팩트가 갖는 특이성은 국제사회, 특히 유엔이 직접 기업의 인권문제에 대해서 일종의 원칙을 제공했다는 점이다. 여기서 유엔은 개별정부의 매개 없이 기업에게 직접 인권존중을 호소하고 있다. 글로벌콤팩트가 직접 기업에게 구속력을 갖지 않지만, 적어도 국제사회가 직접 기업에게 인권존중을 요청한 것은 새로운 접근법임에 틀림없다. 그리고 글로벌콤팩트가 다국적 기업을 주로 염두에 둔 것은 부인할 수 없지만, 그렇지 않은 기업, 특히 중소기업도 글로벌콤팩트에 가입할 수 있다는 점에서, 글로벌콤팩트는 중소기업과 무관한 이니셔티브는 아니다.

4. ISO 26000

ISO 26000의 명칭은 ‘사회책임에 대한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’이다. 즉 ISO 26000은 국제표준화기구(International Organization for Standardization, 이하 ISO)가 모든 형태의 조직을 위한 사회책임의 표준으로서 제정된 것이다. 이 문서 자체는 법적인 효력이 있는 것은 아니지만, 그간 주요 국제표준화를 주도해온 국제표준화기구(ISO)가 주도했으며 근 10년간의 장기간에 걸쳐서 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 근로자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자 대표들에 의해서 만들어졌기 때문에 하나의 권위있는 표준으로서 인정받고 있다.

주요내용은 사회적 책임에 관한 표준에 걸맞게 포괄적·체계적으로 구성되어 있다. 앞부분에 이론적 검토와 용어의 정리가 있으며, 사회책임과 관련한 핵심주제를 7가지로 제시하고, 각각의 핵심주제별로 상세한 설명을 추가하였다. 사회책임의 핵심주제는 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여와 발전으로 구성되어 있다. 이처럼 인권은 여러 핵심주제 중의 하나로 편입되어 있다. 하지만 노동관행, 소비자이슈도 인권에 관한 사항이라고 볼 수 있고, 조직거버넌스, 환경, 지역사회 등도 인권과 밀접한 관련이 있기 때문에 ISO 26000이 기업인권에 관한 주요 문서라는데 대해서 이론이 있을 수 없다. 뿐만 아니라 후반부에는 사회책임을 실천하는 방식에 대해서 상세히 서술하고 있기 때문에, 이 또한 유용한 지침이 될 수 있다.

기업인권에 관한 부분을 좀 더 상세히 보자. 인권주제는 8개의 하부 이슈로 나누어져 있다. 여기에는 실사(due diligence), 인권리스크상황, 연루회피, 고충처리, 차별 및 취약 집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리 등이다. 각각에 대해서 간단히 설명하면, 실사란 조직의 활동이 미치는 실제적 잠재적 인권영향을 식별하고 예방하고 대처하기 위한 활동을 의미한다. 기업은 인권위험이 높은 경우에(예컨대, 분쟁, 자연재해, 채굴 등)는 각별히 높은 수준의 주의를 해야 한다. 기업은 스스로 인권을 침해해서도 안 되지만, 인권침해에 연루되어서도 안 된다. 연루는 직접 인권침해에 기여하는 경우뿐만 아니라, 타인의 인권침해로부터 이득을 누리는 경우도 포함하고 심지어 인권침해에 대해서 단순히 침묵하는 것도 연루에 포함될 수 있다. 이처럼 기업의 인권책임에서 연루는 법률상의 엄격한 기준이 아니라, 보다 느슨하고 넓

은 범위에서 책임을 지도록 요구한다. 기업은 고충처리 장치를 제공해야 하고, 합법적인 고충처리장치의 작동에 협조해야 한다. 취약집단에는 별도의 배려를 하도록 기대된다. 마지막 3개의 이슈, 즉 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리는 기업이 존중해야 할 인권목록을 제공한다. 요컨대 기업은 국제사회에 일반적으로 인정된 시민적 및 정치적 권리 그리고 경제적 사회적 및 문화적 권리, 그리고 ILO 핵심규약에서 말하는 모든 권리를 존중해야 한다는 것이다.

이상에서 보듯이 ISO 26000은 기업의 인권책임에 대해서 포괄적인 내용을 체계적으로 제시하고 있어서, 기업의 인권책임에 관한 일종의 표준을 제공한다고 할 만하다. 하지만 전체적으로 보면 기업의 인권책임은 다른 다양한 사회적 책임과 병렬적으로 제시되고 있고, 그 효력에서 법적 성격이 부재하다는 한계를 갖는다. 이상의 기준은 모든 조직에 적용되는 바, 중소기업도 이러한 기준을 준수해야 한다는 점은 재론의 여지가 없다.

5. 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)

유엔 인권위원회 소위원회는 1990년대 후반부터 다국적 기업의 인권책임을 국제법적 차원에서 정립하려는 시도를 했다. 그 초안은 2003년에 제출되었는데 그것이 소위 유엔 인권규범(Norms on the Responsibilities of Transnational and other Business enterprises with regard to Human Rights)이다. 하지만 이 문서는 인권위원회에서 채택되지 못했다. 이후 다국적 기업의 인권문제는 유엔 사무총장의 특별대표에 의해서 재검토되었다. 그 결과로서 나온 보고서가 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)이다. 이 두 문서는 모두 유엔 인권이사회의 만장일치의 승인을 받음으로써, 기업인권 문제에 관한 유엔의 공식입장이 되었다. 뿐만 아니라 이 문서는 많은 국제기구와 산업계, NGO에 의해서 지지되고 수용됨으로써 기업인권에 관한 기본 문서로서의 지위를 갖게 되었다. 앞서본 ISO 26000이나 OECD 가이드라인의 인권관련 내용이 매우 유사한 것을 알 수 있는데, 그 이유는 이 두 문서가 모두 유엔 기업인권 프레임워크의 내용을 그대로 수용했기 때문이다. 아무튼 현재로서는 프레임워크와 이행원칙의 내용을 여하히 잘 소화하여 실천에 옮길 것인가가 국제사회의 과제로 대두되었다고 해도 과언이 아니다.

본 연구와 관련이 있는 범위에서 이행원칙을 중심으로 간략히 정리해 본다. 체계 차원

에서 보면, 이행원칙은 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 그리고 구제책에의 접근이라는 세 개의 축으로 구성되어 있다.

국가의 인권보호의무란 국가가 자신의 영토나 관할권 내에서 제3자에 의한 인권침해로부터 개인을 보호해야 하는 의무를 말한다(원칙 1). 여기에서 말하는 제3자에는 기업이 포함된다. 말하자면 국가는 기업이 개인의 인권을 침해하지 못하도록 조치할 의무를 진다는 것이다. 이는 기업인권과 관련하여 국가의 책무를 국제법적 차원에서 근거지우는 의미를 갖는다.

기업의 인권존중책임이란 기업이 다른 사람의 인권을 침해하지 말아야 하며, 자신이 개입된 부정적 인권영향에 대처해야 한다는 것을 의미한다(원칙 11). 이러한 책임의 구체적인 내용 중 특히 주목할 만한 부분은 다음과 같다.

〈표 6〉 유엔 기업인권 이행원칙 중 기업의 인권존중책임

- (1) 기업은 국제적으로 승인된 모든 인권을 존중해야 한다(원칙 12)
- (2) 기업은 직접 인권침해를 해서는 안 될 뿐만 아니라, 자신이 직접 인권침해를 하지 않더라도 사업관계를 통해서 부정적 인권영향을 미치지 않도록 해야 한다(원칙 13). 예컨대, 자신의 제품이나 협력사업자 등이 부정적 인권영향을 미치지 않도록 조치해야 한다는 것이다.
- (3) 기업이 인권존중책임은 기업의 규모나 사업부문 등을 불문하고 모든 기업에게 적용된다(원칙 14)
- (4) 기업은 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다(원칙 15, 원칙 16).
- (5) 기업은 인권실사(human rights due diligence)를 해야 한다(원칙 15). 인권실사란 인권영향을 식별하고 방지하고 완화하며, 그에 어떻게 대처할지를 설명하는 것이다. 이 절차에는 실제적 잠재적 인권영향을 평가하는 것, 그 결과를 경영에 통합하고 실행하는 것, 반응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처하는지에 대해서 소통하는 것을 포함한다(원칙 17 및 원칙 18-21).
- (6) 기업은 부정적 인권영향이 이미 발생한 경우에 정당한 절차를 통해서 구제를 제공하거나 구제에 협력해야 한다(원칙 19).

구제책에의 접근과 관련하여 이행원칙은 사법적, 비사법적 구제절차가 모두 이용될 필요가 있다는 점을 지적하고, 특히 후자와 관련하여 구제절차의 효과성 기준을 정리하여 제시하고 있다.

이상 구체적으로 제시된 기업의 인권존중책임의 내용 중에는 기존부터 논의되던 것을 정리하여 논쟁을 사실상 종식시킨 것도 있고, 새롭게 제기된 것도 있다. 아무튼 이행원

척은 기업의 인권존중책임의 존재여부와 그 내용을 확고한 반석위에 올려놓았다고 할 만하다. 따라서 우리나라에서 기업인권을 논의하는 경우에도 이와 같이 국제적 차원에서 보편성을 획득한 문서에 의거하거나 적어도 이를 중요한 준거로 삼는 것은 당연하고 필요하다. 이점은 우리가 중소기업의 인권문제를 다룰 때도 마찬가지이다.

6. 기업의 사회적 책임과 인권경영의 관계

위에서 보듯이 기업인권 혹은 인권경영이 본격적으로 논의된 것은 2000년을 전후해서이다. 그 이전에는 CSR이라는 용어가 더 일반적으로 사용되었다. 그렇다면 양자의 개념은 어떻게 다르고 양자 간의 관계는 무엇인가?

CSR은 기업이 경제적 이윤을 추구하는 것을 넘어서, 사회를 향해서 일정한 기여를 해야 한다는 생각이다. 한편 기업의 사회적 책임론은 이해관계자 이론과 결합하여, 기업은 이해관계자의 이익을 고려하여 경영을 하여야 한다는 생각으로 발전했다. 이해관계자는 주주를 당연히 포함하지만, 그 외에도 종업원, 소비자, 지역사회 그리고 사회일반을 포함하는 개념으로 이해한다.²⁾ 기업의 사회적 책임의 구체적 내용이 무엇인지에 대해서는 많은 논란이 있는데, 캐롤의 개념이 널리 인용된다. 그에 의하면 기업의 사회적 책임은 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 재량적 책임으로 나눈다. 이러한 분류는 책임의 정도에 따른 분류로 볼 수 있다.³⁾

CSR의 보다 구체적인 내용은 OECD 가이드라인, 글로벌콤팩트, ISO 26000 등이 제공하고 있다. 앞서 보았듯이, ISO 26000의 경우 사회책임의 핵심주제를 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회의 참여와 발전 등으로 나누고 있다. 이는 가이드라인이나 글로벌콤팩트의 내용을 포괄하는 것이다. 여기에서 인권은 사회적 책임에 속한 하나의 핵심주제로 위치 지워진다. 이러한 구도는 가이드라인이나 글로벌콤팩트도 마찬가지이다. 그런 점에서 기업의 인권책임은 기업의 사회적 책임의 하나의 구성요소를 이룬다고 볼 수 있다.

2) 이해관계자 이론을 정립한 대표적인 학자로는 Freeman을 든다. Edward Freeman, Strategic Management: A Stakeholder Approach, Cambridge, 1984.

3) Archie B. Carroll, Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct, Business and Society, Sep 1999.

기업의 사회적 책임이 기업의 인권책임을 포함하고 있는 데에는 양자 간에 일정한 공통점이 있기 때문이다. 무엇보다 양자는 기존의 법적 의무를 넘어선 것을 요구한다. 사회적 책임은 법적으로 강제될 수 없는 사회적 실천을 포함한다. 마찬가지로 기업에게 인권책임을 말하는 것은 기업에게 법의 준수를 넘어(beyond law) 인권을 존중하는 가치를 경영에 반영하라는 요구이다. 아무튼 사회적 책임이든 기업의 인권책임이든, 이를 논할 때는 기업이 단지 법을 준수했다는 것만으로 그 책임을 다하게 되는 것은 아니고, 추가적인 책무를 부담해야 한다는 것을 의미한다.

하지만 기업인권적 접근과 기업의 사회적 책임을 논하는 접근은 근본적인 차이점이 있다. 우선 CSR은 기업의 사회적 기여(contribution)라는 측면을 강조한다. 즉, 사회에 대한 기업의 ‘긍정적 기여’를 강조하는 것이다. 이에 비해 기업인권적 접근은 기업의 ‘부정적 인권영향’의 측면을 부각한다. 둘째, CSR은 기업의 자발적 활동을 강조하는 반면, 기업인권적 접근은 기업이 반드시 준수해야 할 최소한의 기준을 강조한다. 즉, CSR은 기업이 그것을 수행함으로써 사회에 기여하고 기업의 위상을 높이는 측면이 강조되지만, 기업인권적 접근은 기업활동을 하기 위한 최소한의 조건으로서 적어도 타인의 인권을 침해하지 말 것을 요구한다. 셋째, 기업의 사회적 책임에는 규범 자체가 모호하고, 규범적 근거가 취약하다. 물론 ISO 26000이나 가이드라인 그리고 글로벌콤팩트 자체가 사회적 책임의 규범적 근거가 되기는 하지만, 그 모든 것을 준수할 것이 기대되지는 않는다. 그리고 각 규범의 권위는 인권규범에 비해서 강력하지 않다. 이에 비해 기업인권적 접근에서는 국제적으로 승인된 인권규범의 존중을 요구함으로써 보다 객관적이고 확고한 규범적 근거를 갖는다고 할 수 있다. 넷째, CSR의 접근법은 시혜적이지만, 기업인권적 접근법은 권리중심적이다. 즉, 전자의 경우 경영자의 선의나 경영자의 결단에 의거하여 집행될 것이 예정되어 있고, 그런 점에서 경영자를 여하히 설득할 것인지가 중요한 문제이다. 하지만, 후자의 경우는 인권의 주체, 즉 인권피해자의 자각과 실천을 함께 강조한다. 인권피해자들이 스스로 권리의식을 가지고 스스로 힘을 배양함으로써 스스로의 권리를 요구하도록 하는 측면이 중요하게 된다. 기업인권적 접근에서 구체절차가 강조되는 것도 이런 맥락이 반영된 것이다.

이런 점들을 고려했을 때 CSR을 말하는 것과 기업의 인권책임을 말하는 것은 그 접근법과 효과성 면에서 차이가 있다고 하겠다. 각기 장단점이 있겠으나, 기업인권적 접근을

취하는 경우 그것이 CSR을 주장하는 것과 다르다는 점은 명확히 지적되어야 할 것이며 아울러 그 점이 부각될 때에만 유의미한 것이 된다.

7. 중소기업과 인권경영

CSR이든 기업의 인권책임이든 이런 문제가 제기된 맥락은 주로 대규모 기업에게 법적 책임을 넘어서 사회적 역할을 하라는 취지를 반영하고 있다. 특히 앞에서 보듯이 OECD 가이드라인이나 ILO 삼자선언은 다국적 기업을 규율 대상으로 하고 있다. 글로벌콤팩트도 그 중심적 규율대상은 대규모 다국적 기업이다. 이는 글로벌 콤팩트가 제안된 것이 세계경제포럼이었다거나 이후 활동하는 양상에서도 명백히 드러난다. 유엔 기업인권 프레임워크나 이행원칙이 제정된 것도 같은 맥락이라는 것을 부인할 수 없다.

그렇다면 이들 규범이 중소기업의 인권경영에 대해서 갖는 함의는 무엇인가? 문헌을 살펴보면, 중소기업은 두 가지 방식으로 이들 규범과 관련을 맺는다.

첫째는 중소기업도 CSR 내지 인권책임의 주체라는 것이다. 즉, ‘기업’의 인권준중책임이라고 할 때 그 ‘기업’에는 중소기업도 당연히 포함한다는 것이다. 이점은 문서의 곳곳에서 드러나고 있다. ISO 26000의 경우 이 표준이 조직의 규모와 관계없이 적용된다는 점을 명시하고 있다(적용범위). 글로벌콤팩트도 중소기업을 구분하지 않고 가입을 받고 있으며, 이행원칙도 마찬가지로 기업의 규모와 관계없이 인권준중책임을 진다는 내용을 명시하고 있다(일반원칙). 따라서 원칙의 차원에서, 기존의 기업인권에 관한 규범이 중소기업에 그대로 적용되어야 한다. 물론 이렇다고 해서 중소기업의 특수성을 고려하지 말아야 한다는 것은 아니다. 다만 일반원칙과 개별기업의 특성에 기반한 응용은 구분되어야 한다는 것을 강조한다.

둘째, 중소기업의 다른 기업과의 관계에서 고려되어야 한다. ISO 26000과 OECD 가이드라인 그리고 이행원칙은 공히 기업의 연루책임에 대해서 논하고 있다. 즉, 기업은 스스로 인권침해를 하지 않는 데 그치면 안 되고, 사업관계를 통해서도 인권침해에 연루되면 안 된다는 것이다. 여기서 사업관계란 자회사, 협력회사 등 공급사슬에 있는 수많은 중소기업을 포함하는 개념이다. 이렇게 볼 때 기존의 기업인권규범이 주는 메시지는 대기업의 경우 자신과 사업관계를 맺고 있는 중소기업에 의한 인권침해에 대해서 실사하

고, 인권위험이 발견되는 경우 방지·완화하는 조치를 취해야 한다는 것이다.

마지막으로 중소기업의 인권경영과 관련하여 국가의 역할도 강조하는 것이 필요하다. 이행원칙에 의하면 국가는 인권보호의무를 지닌다. 그 연장선에서 국가는 중소기업이 인권경영을 하도록 법적, 제도적, 정책적 조치를 취할 의무를 지닌다고 하겠다.

8. 소결

이상에서 주요 국제인권규범을 보았거니와, 이들 규범은 기업의 인권책임 내지 인권경영에 대한 공통적인 내용을 가지고 있다. 유사성은 단지 원칙적인 차원에만 그치는 것은 아니고 그 체제와 용어의 차원에서도 나타난다. 즉, OECD 가이드라인, ISO 26000 그리고 유엔 기업인권 프레임워크 및 이행원칙에서 모두 동일한 내용의 기업인권책임 내용이 반복되고 있는 것이다. 이는 그 제정과정에서 유엔 기업인권 프레임워크가 제출한 안이 다른 국제기구와 국제민간기구에 의해서 수용되었기 때문이다. 따라서 이제는 국제적인 차원에서 기업의 인권책임의 내용은 단순히 논의되는 차원을 넘어서 합의의 차원에 이르렀다고 할 수 있다.

이러한 높은 수준의 합의는 우리나라에서도 그대로 발견된다. 국가인권위원회는 2014년 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발표한 바가 있다. 그 내용은 전적으로 국제사회가 이룩한 인권경영의 원칙을 담고 있다. 예컨대 인권경영 가이드라인은 서문과 일반원칙 그리고 운영원칙으로 구성되어 있다. 서문은 가이드라인의 제정배경으로서 국제사회의 노력과 성과를 지적하고 그것을 반영한 것임을 밝히고 있다. 그리고 일반원칙과 운영원칙을 이어서 서술하고 있는 바 그 내용은 다음과 같다.⁴⁾

〈표 7〉 인권경영 가이드라인 중 인권경영 일반원칙

기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호 존중해야 한다. 기업이 보호 존중해야 할 인권 중에는 기업이 직접 고용한 노동자의 인권이 가장 중요하지만, 기업의 제품과 서비스를 구매하는 소비자의 인권, 회사가 소재하는 지역의 주민의 인권도 이에 포함된다.

4) 국가인권위원회, 인권경영가이드라인 및 체크리스트, 2014. 9쪽 이하.

나아가 기업은 자신이 직접 인권침해에 가담하지 않더라도 자회사나 협력회사에 의한 인권침해에 연루되어서도 안 된다.

기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함한다. 나아가 각종 인권규범에서 명시적으로 규정되지 않았다고 하더라도 인권으로서 존중되어야 할 권리가 존재할 수 있으며 이들 또한 쉽게 무시되어서는 안 된다.

〈표 8〉 인권경영 가이드라인 중 인권경영 운영원칙

1) 인권경영체제의 구축

- 기업은 최고결정권자의 결정으로 인권경영정책을 공개적으로 지지하고 선언해야 한다.
- 기업은 자신의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해 인권영향평가를 정기적으로 실시해야 한다.
- 기업은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.
- 기업은 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하고, 정기적으로 인권 경영의 실천현황을 내·외부에 보고해야 한다.
- 기업은 기업활동과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 인권침해에 대한 구제절차를 마련하여 운영해야 한다.

2) 고용상의 비차별

- 기업은 종업원을 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.

3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
- 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 한다. 기업은 정당한 이유없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

4) 강제노동의 금지

- 기업은 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안되며, 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.

5) 아동노동의 금지

- 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다. 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 기업은 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.

6) 산업안전 보장

- 기업은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다. 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.
- 기업은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

7) 책임 있는 공급망 관리

- 기업은 자회사나 공급업자 등을 포함한 협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다. 기업은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.
- 기업은 보안요원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 주의하여야 하며, 보안업무를 외주하는 경우에는 외주회사에 의한 인권침해가 발생 하지 않도록 조치해야 한다.

8) 현지주민의 인권 보호

- 기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

9) 환경권 보장

- 기업은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개해야 한다.
- 기업은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 기업은 심각한 환경훼손과 환경 재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.

10) 소비자인권 보호

- 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 해야 한다.
- 기업은 제품과 서비스에 관한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장하거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.
- 기업은 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

이처럼 국가인권위원회는 인권경영과 관련하여 지금까지 국제사회가 이룩한 성과에 기초하여 한국사회에 적합한 인권경영의 표준적 형태를 제시하고 있다. 그 내용에서도 인권경영이 고려해야할 주요한 내용을 모두 포괄하고 있는 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서도 이 문서의 일반원칙과 운영원칙에서 기술된 바 인권경영의 개념에 의거하고 또한 인권경영의 현황을 파악하기 위해서도 이 문서가 제공하는 체크리스트를 이용하고자 한다.

제3장 중소기업 인권경영의 현황

1. 인천남동공단 개요

인천남동공단은 수도권내 이전대상 중소기업에 용지제공을 목적으로 조성된 조립금속 업종 중심의 산업 단지로서, 서울에서 40km거리 인천 서남쪽 지점 인천광역시 남동구 논현동, 남촌동, 고잔동 일원에 소재한다.⁵⁾

공단은 1984. 7. 11 수도권정비기본계획고시(건설부고시 제454호)에 따라, 1986. 4. 2 공업유치지역지정(산자부고시)되었으며, 1997. 2. 28 남동국가산업단지로서 준공되어 오늘에 이르고 있다. 총면적은 9,574천㎡이고, 이중 산업시설구역이 5,913천㎡, 지원시설구역 : 277천㎡, 공공시설구역이 2,991천㎡, 녹지구역이 393천㎡이다.

입주업체 현황을 보면 2012년 12월 말 기준으로 6550개 사가 입주해 있으며, 고용인원은 85,514명(남 67,845명, 여 17,669명)이다. 업종은 음식료, 섬유·의복, 목재·종이, 석유·화학, 비금속, 철강, 기계, 전기·전자, 운송·장비 등 다양하지만, 특히 기계, 전기·전자, 석유·화학 등의 업종에서 그 수가 많다. 기계업체의 경우는 부품제조, 전기·전자 업종의 경우 휴대전화 부품제조가 많고, 석유·화학의 경우 도금 등의 업체로서 폐수처리 등의 문제를 야기하고 있다. 입주업체의 사업장 규모는 사업장별로 13.5명 정도로 영세한 업체가 대부분이다.

〈표 9〉 남동공단 입주업체 현황

(2012년 12월 말 기준)

업체수	입주업체 : 6,550개사 가동업체 : 6,269개사												
고용인원	85,514명(남 67,845명, 여 17,669명)												
생산, 수출	생산액 : 220,090억원(전년대비 90.0%) 수출액 : 3,699백만불(전년대비 81.4%)												
업종별현황	구 분	계	음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	기계	전기 전자	운송 장비	기타	비제조
	가동업체(개사)	6,269	135	56	270	640	53	155	3,175	1,071	221	183	310
	근로자수(명)	84,739	2,216	941	2,811	9,885	667	2,034	37,949	16,684	8,654	2,383	569
배후지역	인천광역시 제조업체수 20,922개사, 근로자수 223,240명 남동구 제조업체수 6,094개사, 근로자수 80,004												

5) 관련 사이트는 인천광역시 www.incheon.go.kr, 남동구 www.namdong.go.kr, 한국산업단지공단 www.kicox.or.kr, 산학연통합정보망 www.e-cluster.net 등이 있다.

〈표 10〉 남동공단 업종별 근로자수 및 생산액

구 분	계	음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	기계	전기 전자	운송 장비	기타	비제조
근로자수	13.5	16.4	16.8	10.4	15.4	12.6	13.1	12.0	15.6	39.1	13.0	1.8

2. 중소기업 인권경영의 현황: 질적 조사

지금까지 인천 남동공단을 중심으로 우리나라 중소기업 인권경영과 관련한 주요 현안의 윤곽을 살펴보았다. 그러나 설문지의 수가 200개 정도에 그쳤을 뿐만 아니라 질문 자체도 구체적이지 않았기 때문에, 그 결과를 가지고 대체적인 윤곽을 살펴볼 수 있었지만 우리나라 중소기업에 특이한 인권경영 현장에 관한 구체적인 양상을 파악하기는 힘들었다.

본 연구진은 좀 더 구체적으로 인권경영의 실태를 파악하기 위해서 인천지역의 노동관련 단체를 방문하여 보다 생생하게 인권경영의 실상을 살펴보았다. 방문한 단체는 비정규직 관련 단체 2곳 이외에, 노동상담소, 외국인 근로자 지원 단체, 여성노동단체, 산업재해 관련단체 각 1곳 등 모두 6곳이었다.

이들 단체는 반드시 인천 남동공단에 소재한 것은 아니고, 주로 부평을 중심으로 한 인천지역(이하 ‘인천지역’이라 함)에 소재한 단체들이다. 이렇게 지역을 달리 한 이유는 남동공단에는 이러한 전문적인 인권단체가 거의 존재하지 않기 때문이었다. 결국 남동공단 밖의 단체를 통해서 남동공단의 인권경영 실상에 대해서 간접적으로 들을 수밖에 없었다. 하지만 인천지역에서 활동하는 단체를 대상으로 현황을 살펴보다도, 이 지역은 인천 남동공단과 지역적으로 근접할 뿐만 아니라, 중소기업 일반의 인권경영과 관련하여 시사점을 얻으려는 본 조사의 취지에 크게 벗어난 것은 아니라고 보았다.

질문에 응한 사람은 주로 각 단체의 대표 혹은 단체에서 근무하는 상근간사들이었다. 질문은 비정규, 외국인, 여성, 산재 등 각 단체별로 전문화된 영역에 대하여, 인권침해의 구체적 사례, 현안 등에 대해서 개방적 질문을 한 후에, 연구자가 구체적인 부분에 대해서 추가질문 하는 식으로 진행했다. 마지막으로 여러 현안문제의 원인과 이를 해결하기 위해서 어떤 정책들이 필요하다고 보는지에 대해서 개방적인 질문을 했다. 각 단체별

로 1시간 30분가량 면담했고, 대부분의 면담내용은 참가자의 동의를 받아 녹음하였고, 그렇지 않은 한 두 경우는 현장에서 직접 기록했다.

(1) 개관

인천지역에서 주로 활동하는 단체의 경우 남동공단의 세세한 상황에 대해서 깊이 인식하지 않는다고 했다. 하지만 모두들 상당한 정보를 가지고 있었으며, 남동공단이 기타 인천지역보다 더 열악하다는 데 대해서는 인식의 일치가 있었다. 이들이 이해하는 남동공단의 모습은 대략 아래와 같다.

남동공단 근로자들의 근로조건은 지극히 열악하다. 무엇보다 근로자들이 일을 하는 작업장 자체가 매우 열악한데 근로자들의 근로조건은 그것에 의해서 크게 제약되고 있다. 남동공단의 사업장 현황을 보면, 근로자 15명 미만의 영세사업장(95%)이 주를 이루고 있다. 최근 남동공단에서 대규모 사업장은 거의 평택, 포항, 안산 등지로 이전하면서 규모가 있는 중소기업도 많이 이주해 나갔으며, 현재 남은 기업은 주로 “벤더”⁶⁾로 구성되어 있는데 이들이 전체 사업장 중 95%를 차지하고 있다. 말하자면 남동공단의 중소기업들은 거의 재하청, 재재하청업체라는 것이다. 이런 하청구조에서 대금결제를 보면 발주업체에서 1차 하청은 현금으로, 1차 하청에서 2차는 3개월 어음, 2차 하청에서 3차는 6개월 어음, 3차 하청에서 4차는 외상거래가 주를 이룬다. 그래서 상위 사업장에서 결제가 원활하게 이루어지지 않을 경우 하위 중소기업들은 설비가동이 중단되는 등 심각한 영향을 받을 수밖에 없다. 문제는 이러한 부담이 사실상 근로자의 근로조건에 직접 영향을 미친다는 점이다.

남동공단의 급여수준은 제조업 근로자 평균 월 200만원 대비 85% 수준이라고 하는데, 이는 호황기를 기준으로 한 것이다. 말하자면 호황기에 주당 80시간에 이르는 고강도 노동의 결과로 그 정도를 받는다는 것이다. 따라서 실제로 근로자들이 받는 임금수준은 매우 낮은 수준이라고 보아야 한다. 더구나 불황기에는 공장가동을 중단하는 등의 일이 빈번하고 이 경우 근로자들은 월 30만원 정도의 극단적인 저임금을 수령하기도 한다. 남동

6) 제조업 등은 주로 발주업체-> 1차(원청업체)-> 2차(하청업체)-> 3차(재하청업체)-> 4차(재재하청업체)로 이루어지며, 현장에서는 이들 하청기업 또는 제3차와 4차 하청업체를 “벤더”라고 부른다.

공단에서 이러한 낮은 임금은 사실 정규직이나 비정규직이나 크게 다르지 않다. 대부분의 기업들이 임금을 정규직 여부에 상관없이 거의 법정 최저임금 전후에서 결정하기 때문이다. 물론 최저임금 이하를 받는 사람도 상당수 존재한다.

남동공단 근로자들의 근무형태를 보면, 남성 근로자들은 80% 이상은 주로 기계, 부품 제조업체에서 일하고 있고, 여성 근로자들은 90% 이상이 전자업체(핸드폰 부품)에 취업하고 있는 등 업종편중 현상이 심하다. 외국인 근로자들은 가구, 목재 관련업에 다수 취업하고 있지만, 남동공단에 취업하고 있는 외국인 근로자의 수는 다른 지역에 비해 상대적으로 적은 편이다.

따라서 많은 근로자들이 생계를 유지하기 위해 불황기에는 부업을 하지 않을 수 없는 데, 여성의 경우, 20~30대의 연령층은 서비스업, 40~50대는 식당과 파출부 등으로, 60대 이상은 청소업 등에 근무하고, 남성의 경우 20~50대는 건설업 등 주로 신체노동을 하고 60대 이상은 경비업 등의 부업에 종사한다. 이들은 대부분 간접고용 형식으로 일하기 때문에 임금이 지극히 열악할 뿐만 아니라 고용안정 역시 전혀 보장되지 않는다.

근로자들의 가장 큰 고충은 저임금이다. 노동상담소에는 체불, 연차수당, 상여금, 퇴직금 등과 관련한 문제로 도움을 청하는 경우가 대부분이다. 체불이 문제되는 사건은 주로 1~3개월 체불한 경우가 많다.

남동공단의 노조조직률은 3%에 지나지 않는다. 이는 대부분 사업장의 규모가 노동조합이 형성되기 힘들 정도로 작고, 또한 간접고용 형태가 많기 때문이다. 이런 낮은 노조조직률로 인해 노동조합을 통한 문제해결 시도는 거의 없다. 이러한 점이 근로조건의 개선을 어렵게 하는 중요한 요인 중의 하나이다. 고용노동부를 통한 문제해결은 절차와 형식을 강조하다보니 근로자들이 사용하기에 불편하다고 여긴다. 이에 따라 고용노동부 대신에 지역의 노동상담소에 방문하여 도움을 받으려는 근로자도 다수 존재한다. 노동상담소의 경우 적어도 상담에서 해결까지 근로자의 상황을 들어 주고, 필요한 경우 사업주와의 협의과정에 참여하거나 진정서 작성을 도와주는 등 실질적인 도움을 주고 있기 때문이다. 그러나 상담소는 공적인 권한이 없기 때문에 근로자의 문제를 들어주고 사업주가 근로자와 협의하도록 유도하며 필요한 경우 고용노동부에 진정할 수 있도록 지원하는 정도 이상의 도움을 주기가 어렵다는 한계가 있다.

이상의 면담을 통해서 얻은 정보를 토대로 남동공단의 대체적인 현황을 그려보았다.

과학적 조사에 의한 것이라기보다, 지역 활동가들의 이해에 기초한 것이기 때문에 엄밀성에서 다소 미진할 수는 있지만, 전체적인 윤곽을 파악하는 데 크게 부족하지 않아 보인다. 아래에서 보겠지만, 남동공단 사업장 및 근로자의 이러한 열악한 상황은 그 범위를 인천지역으로 확대한다고 하더라도 그리 달라지지 않는다.

(2) 비정규직 문제, 간접고용

가. 현황

인천지역의 비정규직 문제를 살펴보기 위해서 비정규직 근로자 문제를 전문적으로 다루는 단체를 방문하여 면담조사를 실시했다. 아래에서 보듯이 인천에서 비정규직의 문제는 주로 파견 등 간접고용 근로자의 문제였다. 먼저 그 심각성에 대한 질문해본 결과를 정리해 보면 다음과 같다. 면담내용을 직접 인용한 부분은 네모박스에 넣어서 기술했다.

중소기업 근로자들이 일반적으로 저임금, 장시간 근로, 고용불안정 등 열악한 근로조건에 직면해 있다는 것은 어느 정도 예측가능하다. 하지만 인천의 경우 그 정도가 매우 심하고, 특히 비정규직의 경우 더욱 심하다. 인천에서 비정규직의 규모가 어느 정도인지 정확히 파악하기는 어렵다. 하지만 아래를 보면 어느 정도 가늠할 수 있다.

비정규직이 엄청 많다고 봐야지요. 정확한 통계는 없는데, 왜냐하면 3차 4차 벤더가 워낙 불안정하다보니 그렇지요. 탄력성을 유지하려면 제일 손쉽게 자를 수 있는 게 간접고용을 하는 거잖아요. 그래서 진짜 심각한 사태라고 봐야지요. 왜냐하면 노동시장에 진입할 때 예전에는 기업체에서 직접 인력 구인 구직을 했는데 지금은 거의 없어졌어요. 결국 파견업체나 직업소개소 같은 곳에서 불법적으로 인력을 공급해다 쓰는 거예요. 그러지 않고는 쓸 수 있는 접근경로가 없기 때문에, 근로자들 같은 경우는 그런 데를 통하지 않고서는 고용을 제공할 기회가 없고, 그런 데를 통해서 사실은 제조업 직접 생산라인에는 못쓰게 되어 있잖아요. 파견이나 간접고용을 못하게 되어 있는데, 실제로는 광범하게 행해지고 있는 거지요. 생산라인과 36개 업종에만 허용되어 있는 간접 고용, 파견노동을 쓰게 되어 있는데, 사실상은 불법이지요. 거의 지금 노동관청이 조사를 안 하니가 불법이라는 사실을 아예 인지 자체를 못하고 있지요. 당연히 인력공급은 자기들이 구인광고를 내서 사람들 구해서 쓰는 게 아니니까. 그런 소개업체, 파견용역업체를 이용하지요. 아예 구인광고 자체가 없어졌지요. 그대부분 다 인제 그걸 통해서 가야 합니다.

인천에서 고용된다는 것은 곧 파견업체나 직업소개소를 통하는 것을 의미하고 이는 곧 비정규직 간접고용으로 고용된다는 것을 의미한다. 이러한 사정은 제조업의 경우도 마찬가지

가지이다. 제조업 생산라인에서는 직접고용을 해야 하지만, 현실에서 대부분 근로자들은 파견업체, 직업소개소 등을 통하여 취업하여 생산라인에서 간접고용 형식으로 일하고 있다. 결과적으로 보자면 불법적인 간접고용 형태가 남동공단에서 일반적 취업방식으로 고착화된 상황이라고 할 수 있다. 따라서 현재 상황 하에서는 실제 원칙대로 기업내부를 조사할 경우 대부분의 업체가 제재 대상이 될 것이다.

간접고용 근로자의 근로조건은 지극히 열악하다. 임금수준은 최저임금 수준이다. 하지만 어떤 의미에서 간접고용 근로자들이 받는 임금은 직접고용 근로자(정규직)들이 받는 임금에 비해서 작다고만은 할 수 없다. 왜냐하면 정규직도 비정규직과 마찬가지로 거의 최저임금 수준에서 임금을 받기 때문이다. 결국 많은 중소기업의 경우 적어도 임금의 측면에서는 차별을 논하기 어려운 상황이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 비정규직은 적게나마 임금에서도 차별을 받으며, 그 이외에도 수당, 보너스, 퇴직금 등에서 차별을 받고 있다.

아무튼 최저임금에만 의존하는 간접고용 근로자의 경우는 최악의 근로조건에 처해있으며, 장시간 근로를 하지 않으면 생계를 유지할 수 없다. 그나마 호황기에만 장시간 근로를 통해 생계비가 보장되고, 그렇지 않은 경우에는 그나마 근로의 기회를 상실함으로써 기본적인 생계조차 유지하기 어렵게 된다.

여성들이 있는 사업장들은 주로 전자업체인데, 남동공단에 전자업체들이 많이 생겼어요. 휴대폰 업체가요. 그런 데는 규모가 1,000명 이상 되는 데도 있어요. 그런 조립하는 데는 좀 커요. 이런 데는 대개 보면 노동법에서 많이 문제가 되는 게, 일이 계속 꾸준히 있는 것이 아니라 있다가 없다가 있다가 없다가 이런 식으로 되요. 있을 때는 주당 평균 80시간 쯤 12시간 맞교대를 보통 하는데, 전자업체 맞교대의 대부분이 여성 노동자들이고 주에 보통 일요일 하루 쉬기도 하고, 일이 많을 때는 한 달에 두 번밖에 못 쉬고 계속하는 거지요. 그러다가 일이 없을 때는 한 달 두 달씩 며칠만 나가서 일하지요. 원래는 노동법에는 노동자들이 아니라 회사의 사정으로 휴업하면 휴업수당을 줘야 하는데, 휴업수당을 안 주는 거지요. 그럴 때는 한 달 보통 30-40만원 못 가지고 가는 경우도 굉장히 많고, 또 일이 많을 때는 잔업을 한 달이면 몇 백 시간씩 되니까 150시간 이렇게 잔업을 더 뛰고 하니까 임금이 그럴 때는 높아지지요. 이런 경우는 모두 파견입니다. 전지는 99%이상이 모두 파견입니다. 파견업체에서 들어가는 거지요. 실제로는 책임소책도 모호하고 퇴직금이라는지 뭐 이런 것이 파견업체 그리고 고용한 업체가 노동청 가면 서로 미루는 거지요. 파견업체가 해야 되는 건데 그런 부분이 많다 보니까 해결도 안 되고, 휴업수당 이런 것에 대해서는 노동하는 노동자들도 잘 모르니까 청구도 못하고 일을 안했으니 못 받나 보다 이런 식으로 하니 생활이 생계가 어려워지지요. 일이 없을 때는 몇 십만 원 밖에 못 받고 하니. 대개 이주머니들이니까 파출부로 식당같은 데서 일도 나가고 어쨌든 생활이 매우 불안정하지요. 실제로 고용이 매우 불안정한 거지요.

위에서 보듯이 몇몇 전자업체의 경우 전체 근로자를 간접고용 근로자로 충당한다. 호황기에 이들 근로자들은 주당 80시간을 넘기는 정도의 극단적인 장시간 노동을 한다.⁷⁾ 이러한 장기노동을 하는 이유는 그렇게 하지 않고는 생계를 유지하기 어렵기 때문이다. 반면 일이 없을 때는 한 달에 30-40만원도 못 챙긴다. 이들은 대부분 1년 미만으로 일하기 때문에 퇴직금도 받지 못한다. 휴업수당, 퇴직금, 산업재해 등과 관련하여 분쟁이 발생할 수 있지만, 정작 문제가 발생하면 사용자나 파견업체 모두 책임지지 않는 경우가 많다. 부족한 생계비를 충당하기 위해서는 식당 등에서 부업을 할 수밖에 없는 것이다.

게다가 인천지역에는 실제로 최저임금을 받지 못하는 경우도 적지 않다. 이는 평균 1년 미만의 단기간 근무로 인하여 노동이 질이 낮다는 측면도 있지만 그간 정부의 관리감독이 적고 제재도 경미했기 때문이었다.

최저임금 미만도 210만명 정도 있다고 하지요. 기업주들이 그런 의식이 없는데다가 그것을 범죄라고 생각하지 않는 거지요. 벌금 받고 과태로 맞고 하는 것이 훨씬 비용이 싸니까.

간접고용에서 저임금 못지않게 심각한 문제는 고용불안정이다. 인천지역 간접고용 근로자의 평균 근무년수는 1년 미만이며, 그나마도 사업주에 의한 상시해고가 횡행하고 있다. 고용관계의 지속여부는 원청업체의 호황여부에 의해서 좌우되며, 경우에 따라서는 호황여부와 무관하게 원청업체가 특정 근로자의 해고를 요구하기도 한다.

이처럼 인천지역을 볼 때, 간접고용이 매우 만연해 있으며 간접고용 근로자는 최악의 근로조건 하에서 일하면서도 시시각각으로 해고될 위험에 놓여 있다. 특히 여성 비정규직의 경우 더욱 취약한 상황에 있다. 간접고용과 관련하여 너무나 많은 불법이 공공연히 행해지고 있음에도 적절한 조사나 감독, 제재가 없는 실정이고, 업주의 입장에서는 불법을 저지르고 있다는 인식조차 없을 정도이다.

7) 이 정도의 장시간 근로는 그 자체로 불법이다.

나. 개선 요청 사항

다음에는 현장에서 관련 활동을 하는 단체의 입장에서 간접고용의 문제를 해결하기 위해서 어떤 대책이 필요하다고 생각하는지에 대해서 질문해 보았다. 일부 답변은 매우 구조적이고 거시적 장기적인 것이고 일부는 매우 실용적이고 구체적이었다.

간접고용의 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 중요한 것은 국가의 역할이다. 그리고 국가는 간접고용이 주를 이루는 고용형태를 개선하려는 확고한 의지를 갖는 것이 우선 필요할 것이다. 간접고용이 존재하는 한 근로조건을 개선하는 것은 매우 어려울 것으로 보이기 때문이다. 이점을 전제로 하면서 필요한 개선에 대해서 제안해 보면 다음과 같다.

a. 법률위반에 대한 적극적인 제재

현재 노동현장에서 많은 불법이 저질러지고 있는 것이 문제이다. 불법이 일상적으로 벌어지는 것은 위법을 하더라도 적발되지 않으며, 적발되더라도 처벌의 수위가 낮기 때문이다. 이런 상황이기 때문에 사업주들이 노동관계법의 준수에 대해서 그다지 신경을 쓰지 않는다.

따라서 근로감독관이 적극적으로 위법행위를 적발하고 적극적으로 제재를 가하는 것이 필요하다. 임금체불과 같은 심각한 위법에서도 1차 30만원, 2차 100만원, 아주 심한 경우 300만원 정도의 과태료를 부과하는 것으로는 사업주의 인식변화를 끌어낼 수 없다. 사업주는 조사과정에서 임금을 지급하거나 벌금내는 것을 그다지 심각하게 생각하지 않는다. 그리고 근로감독관이 기소의견으로 송치하는 경우 검사도 적극적으로 대처하는 것이 필요하다. 최근 2년 내에 노동법위반으로 구속된 사례가 전혀 없다는 것은 그 만큼 형사처벌이 유명무실하다는 것을 보여준다. 악의적인 사례를 없애기 위해서는 일벌백제 한다는 정신으로 법의 집행을 강력하고 엄격하게 하는 것이 필요하다.

근로감독관의 효과적인 감독을 위해서는 근로감독관의 수를 증가시킬 필요가 있다. 지금과 같은 소수의 근로감독관으로는 많은 사건을 효과적으로 다룰 수 없다. 만약 인력의 증원에서 정부예산상의 문제가 있다고 한다면, 노무사나 시민단체 기타 전문가를 이용하는 방법도 고려해 볼 만하다. 예컨대 “준근로감독관”을 제도를 만들어서 조사 및 감독기능의 일부를 민간부문에 이전할 수도 있을 것이다. 실제로 건설업의 경우 노동부에서 일

정한 감독기능을 민간에 이양하는 사례가 있다. 그와 유사한 방식으로 불법파견, 최저임금, 기타 주요 노동인권분야에서 민관이 협력한다면 근로감독관의 수를 크게 증가시키지 않으면서 효과적인 감독이 가능해질 것이다.

b. 노동인권 교육

노동인권이 문제되는 현장을 보면 근로자와 사업주 모두 노동인권에 대한 기본적인 인식조차 없는 경우가 많다. 사업주는 노동관계법 위반에 대해서 범죄로 인식하지 않기도 하고, 노동조합이나 파업이 무조건 불법이라고 인식하기도 한다. 근로자도 또한 자신의 권리가 무엇인지 인식하지 못하는 경우가 많다. 그 만큼 당사자들조차 노동인권에 대한 인식수준이 낮은 것이다. 이런 상황에서 근로조건의 환경을 개선한다고 하는 것은 쉽지 않다. 따라서 노동법을 위시한 노동인권에 대한 구체적이고 심도 있는 교육을 정기적으로 실시할 필요가 있다. 노동인권에 관한 교육은 단지 노동현장이 아니라 학교의 정규교육을 통해서도 이루어져야 하며 일회적이지 않고 지속적이어야 할 것이다.

c. 공정한 납품단가 지급

하청업체의 근로조건은 많은 경우 납품단가에 의해서 제약된다. 따라서 적절한 납품단가가 보장되지 않는 한 하청 중소기업에 고용된 근로자의 근로조건을 개선하는 것은 기대하기 쉽지 않다.

그래서 보면 대개 영세하고 1차, 2차, 3차, 4차 이렇게 나누는데, 업체들을 보면 3-4차 업체들이 많아요. 벤더라고 하는데, 1차 업체가 있으면 2차, 그리고 거기서 납품받는 3차, 조그만 부품을 만드는 업체, 그 밑에 4차 업체들이 있지요. 거의 95%가 3-4차 벤더이죠. 거의 영세합니다. 업체에서 1차 업체에 줄 때는 대개 현금으로 주는데, 1차에서 2차 넘어갈 때는 3개월짜리 어음주고, 2에서 3차 넘어갈 때는 6개월짜리 어음주고, 3차에서 4차로 갈 때는 외상 거래. 그러니까 3차 4차 업체는 6개월짜리 어음 또 외상, 먼저 일을 한 다음에 다 끝나고 돈으로 받고 중간에 못 받기도 하고, 그러니까 그런 것들이 모두 노동자들에게 전가되는 거지요. 임금이 밀리기도 하고 그런 주요 요인들이 그런 데서 많이 있죠.

그렇기 때문에 하청업체가 공정한 납품단가를 받을 수 있도록 하는 것은 매우 중요하다. 이를 위해 원청업체들이 하청업체들에게 제대로 된 납품단가를 정확히 지급할 수 있

도록 모니터링제도를 도입하는 등의 장치가 필요하다.

d. 차별시정법 규정의 개정

현행 차별시정법의 경우, 근로자 자신이 6개월 이내에 직접 차별시정요구를 하여야만 한다. 하지만 이런 규정은 실질적으로 간접고용 근로자가 이용하기 힘들다. 왜냐하면 차별시정을 구하는 순간 해고의 위협에 놓이며, 일단 차별시정을 구하면 업체의 블랙리스트에 등재되어 다른 직장으로 옮기는 것도 곤란해지기 때문이다. 실제로 그런 사례가 있었다.

요번에 H업체의 경우 얼마 전에 뉴스 나온 것을 보면, 자기 아내가 최저임금에 미달되게 임금을 받았어요, 그래서 노동청에 최저임금 미달을 받고 있다고 하고, 신분을 밝히지 말고 조사해달라고 노동청에 이야기 했는데, 노동청에서 조사과정에서 H업체에 신분을 밝힌 거예요. 그래서 두 명이 300만 원 정도 못 받은 것을 받았는데, 해고됐어요. 300만원 받고 해고된 거지요. 실제로 노동청에서도 밝히지 말았어야 하는데, 밝힌 것이고, 밝혀지니까 H업체에서는 그냥 해고를 해버린 거예요. 이게 본인들이 직접 제기하기가 굉장히 어렵다는 거예요. 신분이 밝혀지면 바로 신분이 불안정하기 때문에 그런 문제가 있습니다.

따라서 차별시정은 해당 근로자 이외에 노동조합, 시민단체 또는 제3자가 요구할 수 있도록 하는 제도개선이 필요하다. 그리고 차별시정을 요구할 수 있는 기간도 적어도 1년으로 연장하는 것이 필요하다.

e. 퇴직금 제도의 개선

인천에서 간접고용 근로자의 경우 평균 1년 미만의 근로관계를 맺고 있다. 이는 퇴직금을 지급하지 않으려는 악의적 의도에서 일어나기도 한다. 말하자면 퇴직금이 단기 간접고용을 조장하는 것이다. 이 경우 근로자의 입장에서는 고용이 불안정할 뿐만 아니라 퇴직금을 받지 못하는 이중의 불이익을 입게 되는 것이다. 따라서 간접고용의 개선 및 근로조건 개선 차원에서 퇴직금 제도를 개선하는 것이 필요하다.

제일 다가오는 것은 퇴직금 문제 같습니다. 현행 퇴직금은 1년이 넘어야 줄 수 있게 되어 있으니, 11개월 20일 하고 나서 계약종료를 해버리면 퇴직금을 못 받는 거지요. 그런 게 너무 많고, 퇴직금 같은 경우도 이것을 일할 계산, 월할 계산하기는 어렵더라도 최소한 6개월 이상 계속 근무시에는 월할 계산할 수 있도록, 일할 계산이나. 그러니까 1년 근무하면 1달치 받는 거잖아요. 6개월 이상 일했으면 9개월 정도 일하면 2/3을 받는단든지. 그래야 그런 관행들이 없어지고, 그게 굉장히 비인간적인거지요 사실은.

f. 노동조합의 결성 지원

중소기업의 경우 일반적으로 노동조합 조직률이 저조하다. 간접고용의 경우 노동조합의 결성률은 매우 낮으며, 이는 간접고용 문제의 해결을 더욱 어렵게 한다. 간접고용의 문제를 해결하기 위해서는 산별, 지역별 연대를 강화하여 사업주와의 협상력을 제고시킬 필요가 있다. 국가의 역할도 중요하지만, 궁극적으로는 사업주와의 관계에서 노동자의 협상력이 제고되어야 근로자들의 인권상황이 개선될 여지가 큰 것이 사실이다.

2012년에 조사한 것을 보면 남동공단에 노동조합이 있는 비율이 3% 정도. 그것은 3-4차 업체들이 많고, 15-20명의 작은 업체들이 많으니까 그렇지요. 노동조합이 일정 정도 규모가 있어야 되는데, 그런 업체들은 지역노동조합이 활성화되면 되는데, 거의 그런 게 활성화되지 않고 하다 보니까. 노조 조직률이 매우 떨어지지요.

(3) 산업재해

가. 현황

고용노동부에 따르면 2010년 기준으로 산업현장 근로자 중 하루에 6명이 사망하고, 270명이 부상을 입어, 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 최하위권의 산재 수준이라고 한다. 그만큼 우리나라에서 산재가 심각하다는 것이다. 이런 점을 염두에 두면서 인천의 중소기업의 산재현황과 대책에 대해서 이 지역에서 산업재해관련 상담 및 지원을 제공하는 시민단체 관계자와 대화를 나누어 본 내용을 아래에 정리해 보았다.

인천 및 남동공단에도 산재가 끊임없이 이어지고 있는 것이 사실이다. 주로 단순 반복 작업을 하는 근로자들에게서 산재가 일어난다. 프레스 등 기계를 이용하는 분야에서도

산재가 일어나고 허리, 등, 요추, 목 등의 소위 근골 관련 사고도 적지 않다.

산재가 많이 일어나는 이유는 안전장치를 제대로 설치하거나 가동하지 않기 때문이고, 안전장치를 제대로 가동하지 않는 이유는 생산량을 늘리려는 사업주의 압력에 기인하기도 하고, 안전장치를 불편하게 여기는 근로자에 기인하기도 한다. 현실적으로 안전장치 가동에 대해서 제대로 된 교육을 받은 적도 없거니와 근로자들의 안전에 대한 인식이 부족한 것도 사실이다.

그렇기 때문에 일할 때 프레스에서 자동차 부품을 찍어낸다든지 했을 경우에 안전장치가 있습니다. 그러면 안전장치를 하면 하루에 한 500개의 수량을 뽑을 수가 있어요. 그런데 이걸 빼고 하면 5,000개를 뽑을 수 있거든요. 밟으면 되거든요. 그러다 보면 한 순간에 이 손이 들어가게 되거든요. 사업주는 빨리 빨리, 수량을 독촉하고 그러다보니 다치기 쉽고, 그러다 보면 절단 사고가 납니다.

대기업에서는 뭘 생산해서 나가야 하는 데 하청업자는 언제까지 준비해서 나가야 하는데 물량은 안 나오니까. “야 빨리빨리 좀 해서 줘!” 작업자에게, “야 너 오늘 철야해서라도 물량 맞춰서 내일 작업해!” 사업주가 빨리 빨리 하다보니까, 작업자는 거기에 맞추려고 하고 그렇게 하다보면 그게 자기도 모르게 손이 들어가게 되지요.

더 심각한 문제는 산재가 난다는 사실보다도 산재가 났을 때 많은 경우 산업재해보험에 입각한 보호를 받지 못한다는 것이다. 여기에는 몇 가지 이유가 있다.

첫째 기업이 산재보험에 가입되어 있지 않기 때문에 산재로 보호받지 못한 경우가 적지 않다. 인천 남동공단의 경우 5인 미만의 영세사업장이 많고, 이들 사업장은 산재보험에 가입하지 않는 경우가 많다. 산재에 가입하지 않는 이유를 보자면, 사업활동이 도급 계약에 기초한 경우가 많아서 일이 있을 때는 있고 없을 때는 없는 구조이어서 산재보험에 가입할 필요가 크지 않으며, 산재보험에 가입하게 되면 보험금 부담이 있고 산재발생 시 입찰제한 등의 여러 가지 불이익이 있기 때문이다.

둘째, 설사 산재보험에 가입되어 있는 경우에도 사업주의 요구에 따라서 산재처리하지 못하는 경우가 많다. 실제로 산재처리를 하게 되면 근로자들이 사업주와 갈등을 일으키게 되고, 그렇게 되면 치료 후 근로자들이 다시 작업장으로 돌아갈 수 없는 문제가 생

기기 때문이다. 결국 사업주와 근로자가 공상처리에 합의하고, 치료 후 다시 동일 사업장에서 근무하는 형식의 이면합의가 비일비재하게 된다. 심지어 경미한 산재의 경우는 근로자가 자비로 치료를 받는 경우도 적지 않다. 사업주의 입장에서는 다소 비용이 발생하더라도 공상처리함으로써 산재처리 흔적을 남기지 않으려고 한다. 근로자의 입장에서 산재가 더 유리하다고 하더라도 산재처리를 주장하게 되면 해고될 수 있고 장애로 인해서 다른 곳에서도 취업하기 어렵게 되기 때문에 사업주의 공상처리 요구를 거부하기 힘들게 된다. 공상처리의 가장 큰 문제는 사후적으로 후유증이 드러나는 경우 보호를 전혀 받지 못한다는 점이다.

산재비율이 높으면 안전요원이 실사 나오고 “왜 이렇게 산재율이 나오냐?” 또 산재보험 비율이 높아가잖아요. 그러니까 사장은 웬만하면 합의를 하고, “치료비 줄 테니 보험처리하지 말고 치료하자”, 뭐 이런 식으로 하니가 산재율이 우리나라가 자꾸 낮아지지요. 사업주는 그런 부담이 있다 보니까 산재를 안 하려고 하고 다친 사람은 나중에 또 장애가 나다보니까 어디 갈 게가 없다 보니까 그 사람은 사장하고 좋게 좋게 얘기해서 그 자리에 또 일해야 되는 현실이 있다 보니까 그런 게 좀 안타깝지요.

이렇게 본다면, 통계상 산재율이 낮아지는 것은 산재가 적게 발생하기 때문이 아니고, 산재보험으로 보호받아야 할 근로자들이 제대로 보호를 받지 못하기 때문이라고 할 수 있다.

산재보험을 신청했을 때 인정비율이 낮은 것도 문제라고 본다. 대체로 10건을 신청하면 7개가 불승인된다. 산재 인정비율이 낮은 것에는 여러 가지 요인이 있을 수 있지만, 산재 입증을 산재피해자에게 일방적으로 부담시키는 것이 그 하나이다.

산재피해자들이 제기하는 또 다른 불만은 산재처리를 하더라도 제대로 치료 받지 못하는 점이다. 산업안전공단의 업무처리 방식이 피해자의 치료에 중심이 있는 것이 아니고 비용절감에 대한 평가중심이어서 근로자들에게 제대로 된 치료를 해 주는 것을 기준으로 하지 않고, 되도록 빨리 치료를 종결하도록 유도하는 것으로 보인다. 이런 식의 일처리는 상당히 체계적이고 반복적으로 벌어진다. 예컨대, 최초 입원시 의사에게 치료계획서를 작성하여 공단에 제출하도록 하고 있으나 이는 장래 발생할 수 있는 후유치료에 대한 대책까지 반영하지 못하는 문제가 있다. 예컨대 산재가 접수됐을 때 의사가 입원 며칠,

통원치료 며칠, 자활치료 며칠 등으로 진단하여 진료계획서를 올리면, 실제 환자의 회복 여부와 무관하게 그 기간이 지나면 공단에서 치료종결 압력을 가한다. 제대로 된 치료를 위하여 치료계획서 상의 일정 이상의 치료를 하는 의사 혹은 병원에게는 공단이 향후 환자 유치를 제한한다든가 하는 불이익을 주고 있다고 한다. 또 산업안전공단 내에서도 직원들의 업무평가를 함에 있어서 조기종결률이 높은 직원에게 좋은 업무평가를 하고 있다고 한다. 말하자면 산재피해자의 치료나 회복 정도를 봐서 일을 처리하는 것이 아니라, 공단의 편의에 따라서 일처리를 함으로써 제대로 치료받지 못하는 사태가 빈번하게 발생한다는 것이다.

요약해 보자면, 인천지역의 중소기업의 경우 적지 않은 산재가 일어남에도 불구하고 실제 산재보험에 의해서 보호되지 못하는 경우가 많다는 것이다. 그것은 산재에 가입하지 않은 소규모 기업들이 많고 또 산재에 가입해 있는 경우에도 사업주와 공단의 소극적 승인정책을 쓰기 때문이다. 그리고 설사 공단에서 산재가 인정되는 경우에도 충분한 치료가 이루어지지 않는다는 것이다.

나. 개선 요청 사항

산재와 관련해서 무엇보다 중요한 것은 산재가 발생하지 않도록 사전조치를 하는 것이다. 또한 그에 못지않게 중요한 것은 산재가 발생한 경우 산재보험을 통해서 신속하고 충분하게 보호를 받는 것이다. 이런 점에서 몇 가지 산재관련 제도개선점을 제안해 본다면 다음과 같다.

- ① 산재를 방지하고 산재보험을 통한 근로자 보호를 실효적으로 하기 위해서는 정부가 좀 더 적극적인 역할을 할 필요가 있다. 안전시설을 갖추기도 힘든 영세한 사업체에서 빈발하는 사고를 예방하기 위해서는 영세사업체에 안전장비를 갖추도록 정부가 지원하고, 또한 정기적인 안전교육을 통하여 사업주와 근로자의 안전의식을 변화시킬 필요가 있다. 현행 산재처리 방식을 개선하여 사고발생 원인에 대한 면밀한 조사를 통하여 재발을 방지하고, 관계당국에서 이러한 환경을 개선하기 위하여 관리감독기능을 강화할 필요가 있다.
- ② 산재발생에 대해서 사업주가 산재처리를 주저하게 하는 제도를 일정하게 개선할

필요가 있다. 즉, 사고가 발생할 경우 사업주가 받게 될 불이익을 개선할 필요가 있다. 산재의 부담을 과도하게 사업주에게 부담시키는 경우 사업주는 무리해서라도 산재보험을 이용하려고 하지 않을 것이고, 이런 부담은 근로자에게 돌아가기 쉽기 때문이다.

- ③ 공단이 산재처리에 대해서 보다 적극적인 자세를 가질 필요가 있다. 이를 위해서 우선 공단의 업무처리가 피해자의 치료를 최우선할 수 있도록 하는 개선할 필요가 있다. 산재인정률도 높이는 것이 필요하다. 그리고 비용절감에 치우쳐져 있는 업무평가를 개선하여 산재보험이 사회보험, 공보험으로서의 역할을 충실히 해야 한다.
- ④ 산재처리시 피해자 본인에게 입증책임을 지우는 것은 피해자에게 이중, 삼중고를 겪게 하고 있으므로 사업주 또는 공단이 입증을 하도록 전환할 필요가 있다.

본인이 입증을 해야 돼서 그것이 산재에 걸림돌이 되고 있어요. 특히 허리 같은 경우는 목격자가 필요하고 또 일의 작업장 자세 같은 것을 사진을 찍어야 되고, 이런 어려움이 있어요. 다친 것은 표시가 나잖아요. 손 하나 다치면 아 저걸로 다쳤나보다 하고 자세히 들여다보는데, 근골같은 경우는 반복작업을 하면, 예를 들어 허리를 굽히고 물건을 들고 그러면 뭐 8시간 10시간 반복적인 작업을 하다보면 허리나 이런 데 무리가 오는데, 그러면 그것을 본인이 입증해야 합니다. 사업주가 그것을 입증하고 산재처리해야 하는데 본인이 내가 이렇게 이렇게 몇 시간 했고 그런 것을 본인이 사진 찍어서 입증자료를 해서 올려하는 게.

(4) 여성 근로자의 인권

남동공단 및 인천지역에서 여성들은 대체로 단순생산직이나 서비스업에 편중되어 있으며, 5인 미만의 영세업체에 많은 수가 고용되어 있다. 이들 여성들의 임금은 거의 최악이다. 법정 최저임금이 사실상 임금의 기준이 되며, 심지어 최저임금에도 못 미치는 임금을 받는 여성 근로자도 적지 않다. 최저임금을 받는 경우에도 근로형태는 부정기적인 경우가 많고 실제 근로자가 가져가는 임금총액은 턱없이 부족한 경우가 많다. 예컨대, 작업량이 많을 때는 주당 50시간 이상의 고강도 근무가 이루어지기도 하고, 작업량이 없을 때는 무급 휴직을 하기도 한다. 따라서 월 급여가 일정하지 않고 생활을 유지할 수 없는 근로자들이 많아 비자발적 부업을 강요받고 있는 실정이다.

게다가 문제를 더욱 심각하게 한 것은 간접고용이다. 인천지역에서 간접고용이 급속히

확대되고 있다는 것은 여러 가지로 체감이 가능하다. 통계에는 간접고용이 낮게 잡히는 경향이 있는데, 이는 근로자 스스로 아웃소싱 등 간접고용 상태에 있으면서도 자신이 직접고용이라고 착각하는 경우도 적지 않고, 간접고용 자체가 유동적이고 단기적이기 때문에 통계에 잡히지 않는 경향 탓이다.

간접고용의 폐해는 특히 여성근로자에게 집중적으로 나타난다. 아래 사례는 간접고용으로 인해 실질적으로 최저임금보다 낮은 임금을 받은 사례이다.

작년에 시간제와 연관해서 있었던 일인데 H호텔이라고 야간에 일하시는 분들인데 9시 출근해서 6시까지 안에 들어가서 일하는데, 우리는 누구나 다 한 시간 정도 휴식이라고 쳐도 8시간 일하는 것이라고 당사자도 생각하고 우리도 그렇게 생각을 했어요. 그런데 나중에 그래서 임금이 너무 적지 않냐, 야간에 일을 하는데 하고 제기하니까? 근로계약서에 이렇게 6시간으로 한 거예요. 휴식을 3시간으로 하고, 그러니까 이렇게 했듯이 서비스의 양은 똑같은 데 그런데 그게 시간을 임의로 3시간을 휴식으로 한 거지요. 그것이 공항에 있는 호텔인데 밤에 어디 나갈 데가 전혀 없어요. 그러니 거기 머물러 있고 복도에 뭐가 없어져 있으면 휴식과 상관없이 나가서 일을 해야 하고 그 시간동안 휴식을 할 그런 공간을 전혀 보장하지 않았고 본인들도 잘 인식을 하지 못하고 있었거든요. 그 문제 때문에 문제제기를 해서 임금을 두 시간 치를 주든 아니면 적어도 8시간을 최저임금이라도 맞추어 달라고 제기를 하니깐, 결국은 용역회사가 계약이 만료될 때 전원을 해고시켜 버렸어요. 호텔에서. 그리고 그다음에는 아무래도 안 되니까 복직시켜주고, 그 8시간 임금을 너무 억울하니까 달라고 시위를 했거든요. 시위금지까지 처벌을 내렸는데 그 이유가 자기네는 지금 근로계약관계가 없다는 거예요. H호텔에서 계속 근무를 했고 이 호텔이 문을 열 때부터 거기서 청소를 하고 야간에 일을 했는데, 자기네는 직접 근로계약을 맺지 않았는데 왜 제3자가 와서 왜 우리보고 그러느냐 이런 식으로 해서, 가운데 봉 뜨는 것이지요. 용역회사는 우리는 용역계약이 끝났으니 고용의 무가 없다고 하고.⁸⁾

이처럼 실질적으로 작업장에 머무르면서 일을 하지만 간접고용의 외피를 빌어 3시간 휴식을 하는 것으로 서류를 작성하여 실질적으로 최저임금도 지불하지 않는 것이다. 아웃소싱 등 간접고용이 활성화되기 전에는 최저임금, 퇴직금, 연차수당 등을 어느 정도 보장받았으나 현재는 아웃소싱 등의 외주 사업체들이 원청업체와 총액 계약을 하고 있는 실정이어서 최소인원으로 가능한 많은 이윤을 내려는 시도가 비일비재하다. 그러한 결과로 사업주들은 근로자들의 근로조건 개선이나 임금인상 등의 문제에 적극적으로 대처하

8) 이 사건은 후에 노동부와 검찰에서도 문제가 되었으나 해결되지 않고 있다가, 언론에 보도되고 사회적 문제로 되면서 해결이 되었다.

려고 하지 않고 있다. 여성 근로자들 대부분이 전문적인 기술이 없어 제조업 중 단순 노동직이나 청소업, 식당 등의 서비스업에 주로 근무하고 있고, 인천 지역의 경우 대부분의 고용이 간접고용형태이다. 그나마 초·중·고등학교의 경우 최근 교육청에서 이를 직접고용의 형태로 변경하라고 권고하고 있다. 하지만 여전히 많은 학교에서 아웃소싱 등의 간접고용을 선호하고 있는 실정이다.

간접 고용은 임금뿐만 아니라 고용안정성도 심각하게 훼손한다. 위의 사례에서 보듯이 임금인상 등 근로조건 개선을 요구하는 경우, 대부분 사업주에게 대항하는 것으로 인식하여 해고당하기 일쑤이다. 그러나 고용이 간접고용 형태이다 보니 사실상 해고를 주도하는 원청에게 근로자들이 부당해고 책임을 묻기 어렵다는 데 문제가 있다. 심지어 어떤 경우는 도급이 2단계 3단계로 복잡하게 되어서 책임소재가 매우 불분명한 곳도 있다. 예컨대 근로자와 계약한 업체는 있지만 그 업체는 관리업체와 계약하고 관리업체는 건물관리업체와 계약하고, 사업을 운영하는 사업주는 따로 있는 경우가 있는데, 이런 때는 진정한 사용자를 찾기가 쉽지 않다.

간접고용 못지않게 여성 근로자들의 저임금을 압박하는 것은 소위 “시간선택제”이다. 시간선택제는 정부가 여성 근로자들의 경력단절 등 여성 근로자들의 상실되는 노동력을 활용하자는 취지로 도입한 제도이다. 그런데 현실에서 여성 근로자는 시간제 일자리를 강요받고, 그 결과 15시간 이하의 근무형태로 작업하는 경우가 발생한다. 이로 인해서 월 평균 급여 30만원 정도의 극단적 저임금 근로자들이 발생하고 있다.

저희가 학교 비정규직들한테 느끼는 것은 16시간을 넘어가면 안 되니까, 15시간 미만으로 해서 근로기준법에 보장된 것을 다 하지 않으려는 거죠. 예를 들면 배식보조하는 사람들은 주당 15시간 하도록 2시간 반씩 시키고 해서 어떻게든 4대 보험의무에서 벗어나거든요. 받는 총액이 사실은 너무 작은 거예요. 보통 시간제는 최저임금에 시간만 계산해서 받아요. 하니까 형편없습니다. ... 여성들도 사실은 대개 작은 곳에 취업이 많잖아요. 음식점, 도소매업 취업이 많아요. 그런 경우에는 실제로는 우리가 생각하는 기본으로 보장받을 거라고 생각하는 것이 하나도 보장이 안 되는 상태니까. 그러니까 임금의 총액이 진짜로 너무 낮습니다. 최저임금 못 받는 사람이 지금 200만 이렇게 말하잖아요. 그러니까 비율로 보면 20%로 보고 있지요.

시간선택제로 15시간을 일하는 근로자는 수시로 출퇴근을 하며 근무지에 머무는 시간이 적지 않음에도 불구하고 최저임금을 받으면서도 근로기준법상 제공되는 기본적인 근로자보호 제도의 혜택도 받지 못한다. 이들에게 4대 보험과 각종 수당이 제공되지 않는다고 해서 불법이 되는 것은 아니지만, 이런 조건에서 일하는 사람은 경력단절을 유지하려는 전문직이라기보다 이렇게라도 일하지 않으면 안 되는 단순노동 제공 근로자라는 데에 문제가 있는 것이다. 게다가 시간선택제로 일하는 여성 근로자들은 가사나 기타 노동으로부터도 많은 부담을 지는 것이 현실이다.

시간제 일하는 분들은 그 시간만 일하는 것이 아니라 시간제 노동이라는 이유로 가사노동이나 보통 전업 주부가 하는 모든 요구 있잖아요, 사회적 요구가 다 몰려들어 와요. 시간제인데 좀 바꾸면 되지 않니. 시어머니가 아프테 간병을 너 시간제로 일하니 다른 시간에 와서 하라든가. 보통 직장을 가지고 있는 여자들은 잘 요구받지 않은 온갖 가지 요구를 동시에 하면서 시간제 일을 하는 거예요. 그런데 시간제 노동자는 임금이 시간당 임금도 제일 낮잖아요. 다른 업종 형태에 비해서 그러니까 굉장히 힘들고, ... 온갖 집안일을 다하고 출퇴근에 대해서는 보장이 안 되니까 시간이라고는 하지만 출퇴근시간을 지킵니다. 실제로는 지불받지 않으면서 일하는 시간이 많고 시간당 임금이 높지도 않고...

이처럼 여성은 직장에서 가정에서 이중으로 삼중으로 힘든 조건에 있다. 이러한 열악한 상황임에도 불구하고 여성 근로자 스스로 상황을 개선하는 것은 지극히 힘들다. 많은 여성 근로자들은 직장 경험도 없고 더구나 노동조합의 경험도 없기 때문에 어려운 조건임에도 불구하고 원래 그런가보다 생각해서 현실을 그대로 수용하는 경향이 강하다. 이들은 노동법에 대한 상식도 거의 없고, 노동조합을 만드는 것 자체를 두려워하기도 한다. 그렇기 때문에 여성 근로자들이 일하는 소규모 사업장의 경우 노동조합이 조직되어 있는 경우는 거의 없고, 남동공단의 경우 여성 근로자의 애로사항에 대해서 상담하거나 지원하는 사회단체조차 거의 전무한 실정이다. 그래서 분쟁이 생기더라도 주선을 해줄 단체가 없는 것이다.

성희롱 문제가 적극적으로 제기되는 경우는 많지 않지만, 문제가 없는 것은 아니고 잠복해 있다고 보인다. 왜냐하면 최소한의 임금조차 받지 못하는 열악한 상황에서 성희롱 문제는 덜 심각한 것으로 받아들이는 경우가 있기 때문이다. 실제로 성희롱이 문제되는 경우는 임금이나 해고로 인한 분쟁이 터졌을 때이거나 노동조합이 설립된 이후이다. 이

러한 조건이 갖추어지지 않으면 여성 근로자의 입장에서 성희롱 문제를 제기할 여력이 없는 것이다 예컨대, 모 대학 청소노동자들의 경우, 부당 해고문제로 상담을 진행하던 중 작업반장의 성희롱문제가 부각되었고, 이를 시정한 사례가 있다. 성희롱 문제가 부상하지 않는 것은 성희롱에 대한 인식이 낮고 또 여성 근로자들 스스로도 사업주에 문제제기를 하게 되면 직장을 잃을까 두려워하는 것이 중요한 이유가 된다.

모성보호의 문제도 종종 제기된다. 학교 비정규직의 경우 결혼·출산 등의 이유로 직장을 그만두게 하는 경우가 적지 않다. 공단지역의 중소기업의 경우 대부분 나이 드신 분이어서 결혼, 임신, 출산 등과 관련한 여성의 모성보호의 문제가 제기되는 경우는 많지 않다. 하지만 여성 근로자들이 단순 서비스직에 머물고 최저임금과 최악의 근로조건으로 물리는 것은 사회적으로 모성보호가 제대로 이루어지지 않기 때문이다. 예컨대, 여성의 경우 결혼, 임신, 출산 등으로 인해 한번 직장을 잃게 되면 다시 직장을 얻으려고 할 때 결국 단순직의 최악의 근로조건을 제공하는 곳으로 내몰리게 되는 것이다. 사회적으로 모성보호와 직장복귀가 보장되지 않는 한 여성들의 최하층 근로자화는 막을 수 없을 것이다.

나. 개선 요망 사항

여성 근로자들의 열악한 근로조건인 원인은 뿌리 깊고 다층적이다. 여성이 겪는 일반적인 취약성에 보태어, 근로자로서의 취약성, 중소기업 근로자로서의 취약성, 간접고용, 시간선택제, 모성보호 등의 문제가 서로 얹히면서 쉽게 풀 수 없는 총체적 난맥상을 보여준다. 그럼에도 불구하고 다소나마 현실적인 대책이 있을지에 대해서 질문해 보았는데, 대체로 다음과 같은 것을 지적했다.

- ① 여성 근로자들의 근로조건 등을 개선하기 위해서는 여성 근로자들의 이익을 대변해 줄 수 있는 단체조직이 급선무이다. 인천지역의 경우 영세사업장이 대부분이어서 고용환경이 불안정하고, 생계를 위해 저임금으로도 노동을 해야 하는 여성 근로자들의 비율이 높은 현실을 감안할 때 사업장별 노동조합은 현실성이 떨어지나 인천지역 전체 여성 근로자들의 임금, 근로조건 개선 등의 문제에 대하여 여성 근로자들을 대신해 사업주와 협상해 줄 필요성이 있다. 이를 통하여 저임금, 부당

해고, 성희롱 등의 문제가 발생했을 때 실질적으로 여성 근로자들에게 도움을 줄 수 있도록 할 필요가 있는 것이다.

- ② 현재 여성 근로자들의 권리의식과 사업주들의 법 준수의식이 미약한 상황에서 근로자들에게는 권리를 제대로 알게 하고, 사업주들에게는 법적 준수기준을 명확히 알려 이를 준수할 수 있도록 예방교육을 정기적으로 실시할 필요가 있다.
- ③ 형사처벌의 강화 등 관리감독기능 강화하는 것이 필요하다. 관계당국이 처벌규정이 있음에도 불구하고 사업주에 대해 처벌을 하지 않거나 솜방망이 처벌을 하고 있는 관행을 개선할 필요가 있고, 나아가 현행 처벌기준을 강화하는 등 관련 규정을 정비할 필요가 있다.
- ④ 모성보호를 강화하는 제도개선이 필요하다. 현재 여성 근로자들은 “결혼해도 회사를 다니고 싶다”, “출산휴가를 내보겠다”는 등의 희망을 표시하고 있어서, 현재 법적으로 보장된 권리가 제대로 지켜지지 않는 현실을 반영하고 있다. 따라서 여성이 안전하게 출산, 육아와 동시에 안정적인 직업을 가질 수 있도록 관련 제도의 정비할 필요가 있다.

(5) 외국인 근로자

가. 현황

인천남동공단에는 외국인 근로자들이 많지 않다. 한 때 상당수의 외국인이 그곳에 있었지만 최근 안산·반월 등지로 많이 이동했다. 외국인이 점차 줄면서 그곳에 있던 외국인 근로자 상담소도 현재는 철수한 상태이다. 하지만 인천지역 전체를 보면 외국인 근로자의 수가 증가하고 있다. 현재 인천 지역에 2-3만명 정도 있는 것으로 파악하고 있다. 이들의 상황을 이곳에 있는 외국인 근로자 지원단체를 통해서 들어 보았다.

외국인 근로자들의 다수는 고용허가제에 따라서 취업한 경우이다. 이들 대부분은 10인 미만의 아주 작은 사업장에서 일한다. 이들 중 다수는 처음으로 공장근무를 하는 사람들로 최저임금 수준의 열악한 근로조건에서 일하고 있다. 외국인 근로자가 한국에 온 이유는 돈을 벌기 위한 것인데, 실상 그들의 최대 고충은 저임금이다.

그 다음에 최저임금도 그렇구요, 4년 10개월 받아서 오는데 대부분의 외국 분들이 다 4년 동안 최저임금 제예요. 한국 사람은 뭐 호봉제니 뭐니 올라갈수록 10만원 100만원씩 올려주는데 외국 분들은 그렇지도 않아요. 그러다 보면 외국 분들은 모두 야간일 하는 데도 많이 있고요, 아침부터 밤 9시 10시까지 또 토요일까지 연장하면 월급이 150만원, 160만원. 지금 이제 최저임금이 올라서 그 정도가 되었거든요. 그런데도 나쁜 악덕 사장님은 급여를 조금씩 조작을 하고 이런 부분들이 있어 가지고 급여를 좀 덜 줄려고 그러고, 당연히 영세업체니까, 그 분들도 경제사정이 어렵다 보니까, 기숙사비를 빼는 곳도 있어요. 160만원 받는데, 나쁜데 보면 기숙사로 30만원, 전기세로 3만원, 뭐 한다고 3만원 빼요, 밥 준다고 빼요 그러면 100만원이에요. 그러면 그 친구는 고향에 있는 부모에게 50만원 부치면 50만원으로 살아야 하는데, 거기에 본인 핸드폰비 내지요. 한국에 옷 없으니 옷 사 입고, 뭐 그러니까 생활이 거의 바닥이에요, 바닥.

이처럼 외국인 근로자의 임금은 거의 최저임금 수준이고, 근무연수에 관계없이 최저임금만 지급되는 경우가 많다. 해를 거듭해도 최저임금 인상분 이상의 임금인상이 없는 것이다. 게다가 사업주가 종종 외국인 근로자들에게 지급하여야 할 임금 및 각종 수당을 제대로 지급하지 않는 경우도 있고, 기숙사생활을 하는 외국인 근로자들의 경우, 사업주가 기숙사비 명목으로 급여에서 공제하는 경우도 있다. 또 사업주들이 외국인 근로자들에게 급여명세서 등 임금 산출의 기초가 되는 자료를 제대로 주지 않기도 한다.

장시간 근로는 사업주들의 희망이기도 하지만, 저임금으로 인해 외국인 근로자 스스로도 장시간 근로를 희망하기도 한다. 이들은 대개 연장근무, 휴일근무 등 초과근무에 참여하고 있는 데, 이는 산업안전의 문제를 낳는 원인이 되기도 한다. 물론 외국인 근로자가 일하는 작업장 자체도 이미 열악한 상황이다.

석면공장에 가면 마스크 끼고 일하는 외국인 한 두명 밖에 없어요. 페인트 공장에 가면 신나 냄새가 그렇게 나는데 수건으로 이렇게 하고 있다니까요. 아니면 파란색 있죠, 겨울에 쓰는 1000원짜리 그거 끼고 해요. 그런 최소한 산업안전공단 이런 데서 가서 현장이 잘못되어 있으면 좋은 마스크 있잖아요. 그런 마스크라도 줘서 안전을 지켜야. 그러니까 외국인들이 머리가 아프다는 것예요. 당연히 머리가 아프지. 그 신나 냄새를 아침부터 저녁까지 맡으니.

열악한 근무환경과 장시간의 근무시간으로 인해 외국인 근로자들의 산업재해가 빈번하게 발생하고 있음에도 적절히 치료를 받지 못하고 있다. 아파도 쉬지 못하는 경우가 많고 심지어 외국인 근로자가 진단서를 사업주에게 제출하여도 휴식을 보장하지 않는 경

우도 많다. 아주 심각한 부상이 아니면 산재처리하지 않고 병원비를 내고 데려오는 것이 일반적이다. 외국인 근로자의 실명사고 정도가 발생하면 산재처리 하는데 2,000만 원 정도 받고, 죽으면 1,500만 원 정도 받고 끝이다. 그리고 장애로 인해서 일하기 어렵게 되면 계속 일하지 못하고 본국으로 돌아가야 한다. 사망사고도 종종 발생하는데, 올해 들어 미얀마 근로자 3명의 장례식이 있었다.

진단서를 받아서 가서 “3주간 쉬라고 합니다”하고 사장님을 꺾도, “아, 피병부리고 있네. 3주는 내가 가서 지금 찍어도 나와,” 뭐 이런 식이라니까요. “거짓말하지 말고 그냥 일해. 너 회사 또 바꾸려고 거짓말 하는 거지?” 뭐 그런 식으로만 생각을 하시니까. 뭐 이런 일이 언젠가 한 번씩은 있었겠지요. 그러니까 한국 사장님도 그렇게 생각을 하실 거구. 그런데 진짜로 아프신 분들이 쉬는 시간이 필요한데도 그런 것들을 안 주시는 거지요.

외국인 근로자들은 공장 안팎에서 심각한 차별과 모욕을 받는 경우가 많다. 기숙사 시설이 많이 개선되기는 했지만, 여전히 열악한 시설에 외국인 근로자들을 수용하고 있는 문제도 있다. 그리고 사업주들이 외국인 근로자에게 반말, 욕설 등을 하는 등 인권침해 사례도 적지 않다. 아래를 보자.

예전에 본 데는 이렇게 건물이 있는데 한국 사람들은 깨끗한 화장실 쓰고 외국 사람들에게는 “여기만 써!” 그랬던 거예요. 지저분한. “그런데 청소는 너 네가 다해.” 그럼 외국인들은 해야지요. 하리는데. 월급은 외국인들이 당연히 적게 받고, 한국 사람들은 일은 덜 하고 돈은 많이 받고. 그 다음에 쉬는 날은 사장님 정원이 있는 데 거기에 가서 풀 깎으라고 하고, 그리고 돈 만원 이렇게 줘주고. 현재도 이런 일들이 벌어지고. 우리들이 일일이 다 볼 수 없으니까. 그 다음에 반말하고 뭐 이런 것은 허다하구요. “야, 이 새끼야, 이리와, 빨리 빨리”. 언어소통이 안되다 보니까, 긍정적으로 말하면, 축약적인 말을 쓰는 건데, 듣는 외국인의 입장에서는 진짜 기분 나쁘지요.

인천지역 내에 있는 것은 아니지만, 농업분야에서 일하기로 하고 입국하는 외국인 근로자들도 있다. 이들의 생활은 주로 고립상태에서 이루어지기 때문에 심각한 문제를 야기하고, 문제가 발생한 경우에도 드러나지도 않고 해결이 쉽지 않다. 또 근로자의 입장에서 농업 이외의 분야로 사업장 변경하는 것이 허용되지 않는다.

그리고 인권적인 문제가 가장 크게 일어나는 데가 농장이예요 농장. 농업은 평수가 너무 크잖아요. 논만 밭만 몇 만평씩 되는데, 거기 외국인 2명, 사장님 1명, 한국사람 1명 이렇게 일을 하는데, 거기에서 만약 문제가 터졌다고 그러면 나올 수도 없어요. 저희가 강원도 춘천도 상담을 다녀오기도 했는데 산간오지예요. 농장에서 버스 타는 데까지 걸어 나오는 데 1시간 ... 그럼 외국인이 콜센타에 전화해서 콜택시를 불러서 급할 때 나와야 되는데, 농장주가 가만히 있겠느냐는 거죠. 길도 몰라요. 길도 없구요. 2건이 불과 저번 주 저저번 주에 3건이 연속적으로 터졌어요. 강원도 홍천, 춘천, 전라도 광주 이런 식으로 해서... 농업이 한 달에 두 번 쉬어요. 여자들이 가면, 제가 홍천 쪽에 가보니까, 농장주가 험악하신 분이 두 명 오셨는데, 여자들이 같이 생활을 해야 하잖아요. 성추행이 일어나기 쉽지 않나 생각이 들더라고요. 사장님 집에 사는 것이 기숙사예요. 농장이니까. 기숙사를 만들 수 없고, 사장님 옆방이 기숙사예요. 화장실 같이 쓰고,

외국인 근로자의 사업장이동에 대한 과도한 제한도 문제로 되고 있다. 외국인 근로자의 경우 연수생으로 최초 3년간 취업하지만 사업주와의 협의를 통하여 1년 8개월 연장이 가능하다. 그 기간 동안 외국인 근로자들은 3번 사업장 변경을 할 수 있도록 되어 있다. 하지만 현실에서 사업장을 변경하는 것은 매우 어렵다. 왜냐하면 사업장을 변경하기 위해서는 사업주의 동의를 받거나 의사의 진단서, 임금체불 확인원 등이 필요한데 그 어느 것도 얻는 것이 쉽지 않다. 사업주의 입장에서는 외국인의 숙련도가 높아질수록 사업장 변경을 원하지 않기 때문에 사업주의 동의를 얻는 것은 어렵다. 의사진단서와 관련해서는, 특정 근로자가 특정 사업장에서 일하기 힘들다는 내용의 진단서를 받아야 하는데, 이런 식의 진단서를 발급할 의사가 거의 없다. 임금체불 확인원이란 사용자가 임금지불에 대한 의사가 없다는 것을 확인받는 것인데 이 또한 받아내는 것이 거의 불가능하다. 결국 본인의 의사에 반해서 한 곳에서 일할 수밖에 없어, 사실상 강제노동이 일어나는 것이다.

지금까지 서술은 합법적으로 체류하는 외국인 근로자에 관한 것인데, 불법체류 근로자의 경우는 그보다 더 열악한 지위에 놓여 있다. 이들을 고용하는 것은 불법적이기 때문에, 급여도 합법적으로 체류하는 외국인에 비해 적고 4대 보험의 혜택도 없고 산재에 대해서도 무방비상태이다. 사업주들이 몰래 이들을 쓰는 한 불법체류는 줄지 않는다.

최근에는 법률의 변경으로 외국인 근로자가 당연히 받아야 할 퇴직금을 출국과 연계시키고 있는데 이 또한 문제이다. 사업장을 옮기는 경우에도 퇴직금을 출국 후에 받도록 하는 것은 심한 것이다. 이는 외국인 근로자들을 잠재적 불법체류자로 취급하고 있는 것으로서, 외국인 근로자들이나 관련 단체 활동가들이 받아들이지 못하는 정책이다.

나. 개선 요망 사항

외국인 근로자 문제는 우리나라 전체의 산업정책과 관련된 큰 문제이다. 따라서 국가 전체적 관점에서 방향을 잡는 것이 필요할 것이다. 하지만 중소기업의 인권경영이라는 관점에서 보다 단기적이고 실용적인 정책제안을 하는 것은 가능하고 또 필요하다. 이런 차원에서 외국인 근로자 문제에 대하여 전문가의 입장을 들어 정리해 보았다.

a. 작업장 감독의 강화와 위반시 처벌의 강화

외국인 근로자들의 열악한 근로조건이나 부당한 처우는 많은 경우 불법을 수반한다. 따라서 우선 사용자들이 준법을 하도록 하는 것이 일차적으로 필요하다. 이를 위해서는 고용노동부의 적극적인 역할이 무엇보다 필요하다. 처벌규정이 있음에도 불구하고 관계 당국이 사업주에 대해 처벌을 하지 않거나 숨방망이 처벌을 하고 있는 관행을 개선할 필요가 있다.

과태료를 받는 사장님을 한 번도 본적이 없어요. 그냥 합의서에서 다 끝내요. 만약 근로계약서 위반, 여권압류 다 있지요. 별표1 과태료 500만원 이하, 과태료 1000만원 이하, 그런데 노동부에 진정을 넣으면 될 하고, 고용센터에 찾아가면 뭐하겠어요. 돌려주면 끝인데. 그렇잖아요. “내 책상에 있는 거 줄게, 미안, 몰랐어 범을.” 그런데 이 친구는 어떻게든 회사를 바꾸어야 되요. 어떤 명목이라도 사장님이 잘못된 점을 찾아내야 하는데, 그러다 보면 줄 거 다주고 합의보고 가. 그 대신 오늘 일은 없었던 것으로, 그럼 그것도 원-원인 거지요. 외국인 친구는 회사 옮기고 사장님은 처벌 안 받고. 그래서 처벌이 합의적으로 끝나는 거예요.

위반을 해도 처벌이 없고 합의로 끝내는 것이 쉽게 가능한 경우 사용자의 인식개선을 기대하기 어렵다. 그런 점에서 적어도 악의적인 법규위반에 대해서는 처벌의 수위를 높이고 또한 철저히 집행하는 것이 필요하다.

또한, 관련 근로감독관 인력을 확충하는 것이 필요하다. 특히 외국인 근로자와 관련하여 외국인 근로감독관이나 외국인 전담 근로감독관을 두는 것이 필요하다. 이런 특화된 감독관이 없기 때문에 외국인 근로자들에게 실질적인 도움이 못되는 경우가 많다. 또 일정한 정도는 민간의 전문가를 활용하는 것도 고려할 만하다. 예컨대 외국인 고용센터의

직원을 이용하여 임금체불 여부를 판단하게 한다든지, 일정한 조사를 하게 하는 것도 생각해 볼 수 있다.

b. 사업주에 대한 교육의 강화

작은 중소기업의 경우 사장이라고 하더라도 기본적인 노동법에 대한 지식이 없는 경우가 있고 인권적 마인드를 가지고 있지 않는 경우가 대부분이다. 사업주야말로 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 사람이므로 이들에 대한 교육이 매우 필요하다. 예컨대, 법정 근로시간의 준수, 최저임금, 휴식시간, 산업안전 등에 대한 교육이 필요하고, 또한 외국인과의 문화적 차이에 따른 갈등을 줄이기 위해서도 교육이 필요하다. 외국인 근로자의 여권을 사용자가 보관하거나 임금명세서를 주지 않는 정도는 당연한 것으로 여기는 경우도 있다. 별도의 교육이 없으면 사업주는 잘못된 관행이라는 별다른 인식없이 이런 일을 계속 반복하게 된다.

c. 사업장 변경 요건의 완화

현재 사업장 변경에 관한 규정은 지나치게 엄격하여서, 외국인 근로자가 사실상 사업주의 자의에 종속되어 있다. 무제한하게 사업장 변경을 허용하는 것도 곤란하겠지만, 사업장 변경의 사유가 발생했는지를 제3자가 객관적으로 평가할 수 있는 제도를 마련하여서, 사실상 강제노동이 일어나지 않도록 하는 것이 필요하다.

d. 외국인 근로자의 활동 지원

외국인 근로자들이 공장 밖에서 서로 만나고 교류하는 장을 제공하는 것은 매우 중요하다. 사실 한국의 문화나 노동현실을 잘 모르는 외국인 근로자의 입장에서 자신들이 부담한 처우를 받는다는 사실을 인식하고 필요한 대응에 대한 정보를 알게 되는 것은 커뮤니티 행사를 통해서이다. 외국인 상호간의 교류를 활성화하기 위해서는 외국인 지원단체를 활용하는 것이 필요하다. 사실 이들 단체 이외에는 외국인 근로자들의 행사를 추진할 역량이 없다. 행사를 통해서 외국인 근로자 상호간 그리고 외국인 근로자와 지역 유지들간의 소통이 일어날 수 있다. 이런 것들이 궁극적으로 외국인 문제를 해결하는데 크게

도움이 된다. 또 외국인 지원단체는 문제가 발생했을 때 이를 해결하기 위하여 사업주와 외국인 노동자들에게 솔루션을 제공하기도 하고, 한국어 교육이나 의료지원을 제공하기도 한다. 이런 활동은 궁극적으로 외국인의 정착과 자립에 반드시 필요한 것이다.

(6) 소결

이상 인천지역 중소기업의 인권경영 현황과 관련하여, 이 지역의 인권단체 대표나 상근간사의 진술을 통해서 확보한 내용을 살펴보았다. 짧은 시간에 이루어진 조사이고 실제 사업장을 방문하거나 근로자를 직접 만나서 얻은 정보는 아니기 때문에 일정한 한계는 있을 것으로 본다. 따라서 이들 상근활동가가 과연 어느 정도로 객관적인 보고를 했는지, 어느 정도로 대표성이 있다고 볼 수 있는지 등에 대해서 의문이 제기될 수 있다고 본다.

하지만 적어도 이들은 인천지역에서 각각 전문적인 영역에서 상당한 기간 활동해오고 있는 전문가라고 할 수 있고, 다들 현장 및 현장 근로자들과의 직접적인 접촉과 경험을 통해서 얻은 것이기 때문에 어떤 의미에서는 현장과 가장 근접한 곳에서 가장 정확한 정보를 가지고 있다고 볼 수도 있다. 또 본 연구진의 입장에서는 여러 분야의 전문가를 따로따로 만나서 상호 대조함으로써 진술의 신빙성을 검증할 기회가 있었는데, 여러 면담자의 진술에서 그 정합도가 매우 높은 것을 알 수 있었다.

이러한 한계와 장점을 염두에 두면서 인천지역 중소기업의 인권경영의 실태에서 특히 주목할 만한 특징 몇 가지를 정리하고 넘어가고자 한다. 이러한 점들은 사용자 측에 대한 면담에서 주로 확인하고 토론되었던 지점들이기도 하다.

- ① 인천지역 중소기업에서 일하는 근로자들의 인권실태와 관련하여 구조적인 제약으로 다가오는 것은 무엇보다 중소기업의 영세성과 취약성이다. 남동공단의 경우 15명 미만의 영세기업이 대부분이고, 이러한 사정은 인천 전역으로 확대하더라도 마찬가지이다. 특히 외국인 근로자나 여성 근로자가 일하는 곳은 5인 미만의 초소형 기업도 적지 않다(전자기기 조립 기업의 경우 1000명의 여성 근로자를 고용하는 곳도 있다고 한다). 이들 기업은 3차 4차 하청기업들이어서, 원청 및 상급하청 기업의 압력과 경기에 민감하게 반응할 수밖에 없고, 그러한 어려움이 근로자들의 노

동조건을 결정적으로 제약하고 있다. 그 결과 거의 대부분의 중소기업 근로자의 임금은 최저임금 전후에서 결정된다.

- ② 인천지역에 파견, 용역 등 비정규직 근로자의 수가 현저히 증가하고 있고, 이는 근로자의 근로여건을 전반적으로 악화시키고 있다. 비정규직 근로자는 저임금뿐만 아니라, 각종 수당에서의 불이익, 장시간 근로, 고용불안정 등으로 인해 추가적인 고통을 겪고 있다.
- ③ 여성 근로자는 비정규직 중에서도 최하층을 구성하며, 비정규직의 일반적인 어려움을 겪고 있으며, 그에 덧붙여 여성으로서의 차별을 받는 반면 여성으로서 당연히 제공받아야 할 보호를 받지 못하고 있다. 특히 최근에 도입된 시간선택제 일자리는 여성의 근로여건을 더욱 열악하게 만들고 있다.
- ④ 남동공단의 경우 외국인 근로자가 오히려 감소한 듯하지만, 인천 지역 전체로 보면 외국인 근로자의 수는 증가하고 있다. 외국인 근로자는 최악의 근로조건에서 일하지만, 사업장 이전이 제한되기 때문에 사실상 강제노동과 유사한 인권침해를 겪는 경우가 적지 않다.
- ⑤ 중소기업 사업장의 취약성과 비정규직의 증가로 인해 고용과 수입이 불안정하고, 그 결과 많은 근로자는 비자발적인 부업에 나설 수밖에 없는 실정이다.

이처럼 인천지역의 중소기업 근로자의 근로조건은 최악이며, 조사를 시작하기 전에 예상한 것보다 훨씬 심각한 정도였다. 그렇다면 이러한 것을 해소할 수 있는 정책과 관련하여 인천지역의 인권단체들은 어떤 대책을 요구하는가? 이에 대해서도 간략히 정리해 본다. 각 분야별로 구체적인 정책적 요청에서 차이점이 있지만 공통적인 것도 적지 않다. 공통적으로 제기되는 것들은 다음과 같다.

- ① 먼저 필요한 것은 불법적인 노동관행의 종식이 필요하다. 이를 위해서는 무엇보다 위반행위에 대한 엄중한 법집행이 필요하다. 특히 악질적인 위법행위에 대해서는 일벌백계의 처벌이 필요하다. 양형이 너무 낮은 것은 다소 상향조정하는 것이 필요하다.
- ② 불법적인 노동관행의 종식을 위해서는 정부 측의 감독 못지않게, 사업자와 근로자 측의 노력도 필요하다. 그런데 중소기업의 경우 사업주나 근로자 모두 노동법이

노동권에 대한 인식이 매우 낮다. 이를 해결하기 위해서 가장 필요한 것은 이들에 대한 교육이다.

- ③ 근로자들이 자발적으로 고충을 제기하고 문제를 해결할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 가장 중요한 것이 노동조합의 설립이 될 것이다. 혹은 근로자들의 입장을 대변해줄 수 있는 단체에 대한 지원도 하나의 방법이 될 것이고, 외국인의 경우 외국인들이 서로 소통하고 교류할 수 있는 행사를 지원하는 것도 한 방법이 될 것이다.
- ④ 법제도 개혁이 필요한 부분에 대해서는 신속한 개선이 있어야 한다. 중요한 것 몇 가지를 지적하면, 비정규직과 관련해서는 파견과 용역의 경계를 분명히 하는 것, 산재와 관련해서는 근로자의 입증책임 경감 문제, 여성근로자와 관련해서는 시간선택제의 문제, 외국인 근로자와 관련해서는 사업장 변경요건의 개선 등이 주요한 문제로 제기되었다.
- ⑤ 중소기업 근로자들의 인권문제와 관련해서 보다 근본적인 개선을 이루기 위해서는, 중소기업 자체의 역량이 강화될 필요가 있다. 현재와 같은 복잡한 하청구조와 그로 인한 갑-을 관계가 중소기업의 성장을 심각하게 제약하는 한, 획기적인 제도의 도입은 쉽지 않아 보인다. 따라서 보다 장기적인 관점에서, 근로자의 근로조건을 개선하기 위해서는, 비정상적인 원청-하청관계의 개선이 필요하다.
- ⑥ 또 다른 근본적인 해법은 비정규직 근로자의 수를 줄이려는 노력을 해야 한다는 것이다. 비정규직을 그대로 둔 채 비정규직 근로자에 대한 차별을 시정하는 식의 접근법을 많은 한계를 낳을 것이다.

제4장 중소기업의 인권경영의 문제점에 대한 검토

1. 질적 조사의 방법

제3장에서는 중소기업과 관련하여 근로자들이 겪는 인권침해를 살펴보기 위해서 근로자 측의 이익을 주로 대변하는 시민단체들과 면담한 결과를 기술했다. 인권침해에 대한 대책을 논의하기에 앞서 이러한 문제들에 대한 사용자 측의 입장을 들어보았다. 이렇게

함으로써 문제의 존재여부를 재확인하고 문제를 좀 더 깊이 이해하고자 했다. 특히 사용자 측과의 면담에서는 근로자 측이 미처 주목하지 않는 점을 파악할 수 있다는 점에서 유의하다. 또한 개선방안을 모색함에 있어서도 사용자측의 의견도 반영함으로써 보다 균형잡힌 안을 제출하는 데에 도움을 받을 수 있다.

사업자 측의 견해를 듣기 위해서는 우선 사업자를 만나는 것이 일차적이다. 그러나 연구자들의 입장에서 적절한 사업주를 직접 발굴하여 면담을 성사시키는 것은 쉬운 일이 아니다. 그래서 여론 조사 전문기관에 의뢰하여 사업주와의 면담을 주선하게 했고 개별적으로 면담하기 보다는 ‘표적 집단 면접법’(focus group interview, FGI)방식, 즉 여러 명이 함께 모여서 특정 주제에 대해서 토론하는 방식을 채택했다.

FGI는 8개 기업을 대상으로 했고, 각각 4개 기업씩 2차에 걸쳐서 실시했다. 시간은 각각 1시간 반이 소요되었으며, 사업장이 소재한 인천 남동공단에서 실시했다. 2차로 나누어서 실시한 것은 면담시간을 좀 더 효율적으로 사용하고 1차의 면담 결과를 반영하여 2차 면담을 실시함으로써 좀 더 심층적인 면담이 가능할 것으로 생각했기 때문이다. 1차 및 2차 면담에 참여한 기업에 대한 개요는 아래와 같다.

〈표 11〉 FGI 참석 기업 개요⁹⁾

차수	회사명	설립연도	산업명	자산총계	매출액	종업원수
1차	A	1990년대	유압기기 제조업	600억원	400억원	250명
	B	1980년대	알루미늄주물 주조업	400억원	500억원	350명
	C	1980년대	전자부품 제조업	250억원	100억원	50명
	D	1010년대	식품가공			
2차	E	1970년대	플라스틱필름, 시트 제조업	250억원	400억원	100명
	F	2000년대	주형 및 금형 제조업	350억원	300억원	100명
	G	1980년대	가공공작기계 제조업	400억원	150억원	100명
	H	1990년대	자동차 부품 제조	350억원	700억원	150명

9) 참석기업에 관한 정보는 의도적으로 다소 모호하게 만들었다.

위 표에서 보듯이 참여기업은 전부 제조업이고 평균 종업원수는 156명이다. 남동공단의 사업장의 평균 근로자 수가 13.5명이라는 점을 생각해본다면, 위의 참여기업은 남동공단의 일반적인 사업장을 대표한다기보다, 입주기업 중에서 상당히 큰 규모의 중소기업에 속한다는 것을 알 수 있다. 따라서 면담결과를 해석할 때에 이 점을 고려하였다.

실제 면담에 참여한 분은 각 소속기업의 임원이거나 인사담당자였다. 이들이 반드시 사업주라고 보기는 어렵지만, 적어도 섭의를 함에 있어서 회사의 입장을 대변하는 분을 선정하였다. 면담과정에서도 가급적 사업주 혹은 회사의 입장에서 답변해 줄 것을 요청했다.

면담을 실시하기에 앞서 서면으로 질문의 취지를 설명했다. 서면에는 다음의 내용을 포함했고, 이어 면담내용에 대해서 비밀이 준수될 것임을 약속함으로써 보다 진솔한 대화가 이루어지도록 했다.

〈표 12〉 면담조사를 위해 사전에 배포한 자료 내용 중 일부

- 이와 관련하여, 인천지역의 근로자들을 상대로 한 설문조사를 했고, 지역의 관련 단체를 방문하여 근로자들의 고충에 무엇이 있는지를 조사했습니다. 조사해본 바, 대체로 저임금(체불 포함), 열악한 근로조건(장시간 고강도 노동, 휴식시간), 고용불안정(간접고용), 차별(여성, 외국인), 산업재해 등에서 어려움을 호소하였습니다. 이런 문제들은 단지 남동공단 뿐만 아니라, 우리나라 중소기업에서 일반적으로 일어나는 문제일 것입니다.
- 오늘 좌담회는 이런 문제들의 현황을 간단히 공유하고, 중소기업 사업주들과 이런 문제에 대해서 진솔하게 토론해 보는 것입니다. 특히 관심을 가지는 것은 ‘중소기업 사업주의 입장’에서 왜 이런 문제가 발생한다고 보는지, 사업주의 입장에서 이런 문제를 해결하는 데 어떤 어려움이 있는지, 이런 문제를 해결함에 있어서 정부나 외부의 도움이 필요하다면 어떤 것이 필요한지 등에 대해서 논의하기를 희망합니다.

면담을 진행함에 있어서 반개방형 질문을 하는 식으로 했다. 즉 토론의 범위에 대해 일정하게 한정된 후 자유롭게 발언하도록 했다. 그리고 토론과정에서 새로운 주제가 발굴되는 경우에는 그러한 주제를 토론에서 포함시키면서 진행하였다. 하지만 연구자는 사전에 질문의 큰 방향과 주요 쟁점별로 가능한 질문의 형태를 미리 준비함으로써 면담이 효율적이면서 동시에 필요한 부분이 빠지지 않도록 유의했다. 연구자는 그런 식으로 준비된 질문지는 가지고 면담에 임했다. 준비된 질문 중 많은 부분은 실제로 제기되지 못

하기도 했다. 면담과정에서 참석한 기업과는 크게 상관성이 없는 질문이 있었고 또한 중요한 주제로 부각된 부분에 집중할 수밖에 없었기 때문이었다. 또 준비된 질문에는 없지만 면담과정에서 새로운 질문이 추가되기도 했다. 각 쟁점별 해결책에 대해서 논의할 때는 시민단체에서 제시된 대안들을 소개함으로써 면담을 활성화시키고 그것과 비교하여 대답할 수 있도록 했다. 면담 전에 준비했던 주요 질문은 다음과 같다.

〈표 13〉 비정규직 관련 질문

- 간접고용이 존재여부와 실태에 관한 질문
 - 간접고용하고 있는지, 특히 생산라인에도 파견근로자를 쓰는지? 혹은 용역근로자
 - 간접고용된 근로자의 숫자는, 그것이 근로자의 다수를 차지하는지, 어떤 일을 하는지?
 - 간접 고용의 형태는 무엇인지(파견, 용역).
 - 임금은 어떤 방식으로 주는지: 얼마를 주는지? 직접 주는지? 파견회사에 주는지?
 - 파견이나 용역업체에 의한 최저임금 미준수가 있다는 것을 알고 있는지?
 - 파견이나 용역업체에 의한 임금체불 사례를 본적이 있는지?
 - 파견이나 용역업체에 의한 퇴직금은 지불하는지?
 - 해고시키고 싶은 경우 어떻게 하는지, 쉽게 할 수 있는지?
 - 간접고용 근로자들의 노조가 있는 경우도 있는지?
 - 왜 간접고용 근로자를 쓰는지? 직접 고용할 의사가 있는지?
- 스스로 용역(사내하청)을 자처하는 경우
 - 임금은 어느 정도인지, 최저임금을 준수하는지? 저임금을 극복할 수 있는지?
 - 해고가 자유로운지?
 - 노조가 있는지?
 - 평균 근무기간은 어느 정도인지? 수시로 모집하는지?
 - 생산라인에도 근로자를 파견하고 있는지?

〈표 14〉 산업재해 관련 질문

- 산재가 발생한 사례가 있는 기업인지를 확인함.
 - 어떤 사례인지?
 - 빈도는 어느 정도인지?
- 산재가 발생한 경우 어떤 식으로 처리하는 지에 관해서 확인함.
 - 각자의 사업장에서 왜 산재가 발생했다고 보는지?
 - 근로자 책임인지, 사업주의 책임인지?

- 사업장 내에서, 파견/도급의 근로자들의 산재가 발생하기도 하는지?
- 이런 경우에는 사업주(원청)는 어떤 조치를 하는지?
- 위험한 작업부분을 파견/도급 근로자에게 맡기는지는 확인할 것.
- 산재율을 낮추는 방법은 없는지, 있다면 어떤 것이 있다고 보는지?
- 가능하다고 보는지, 어떤 방법이 가능한지, 정부가 해야 할 역할은 없는지?
- 사용자의 입장에서 어떤 어려움이 있는지?
- 근로자들이 산재보험의 혜택을 더 잘 받게 할 수 있는 방법은 없는지?
- 정부가 해야 할 역할은 없는지?

〈표 15〉 여성 근로자 관련 질문

- 여성근로자를 직접 고용한 사업체인지 여부를 확인하고, 근로조건 등을 살펴봄.
 - 어떤 업종인지 질문할 것(혹은 여성 근로자가 어떤 업무를 하는지)
 - 최저임금은 보장해 주는지? 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇인지?
 - 임금인상 여력은 없는지? 없다면 그 이유는 무엇인지?
 - 남녀 간의 임금차별 있는지? 있다면 그 이유는 무엇인지?
 - 시간선택제를 사용하는지? 시간선택제의 문제점을 알고 있는지?
 - 4대보험 가입했는지? 가입하지 않았다면 이유는 무엇인지?
 - 결혼이나 임신의 경우 어떻게 하는지? 고용이 유지되는지? 아니라면 그 이유는 무엇인지?
 - 퇴직금은 주는지? 주지 않는다면 그 이유는 무엇인지?
 - 성희롱 사건이 있었는지? 있었다면 어떤 조치를 취했는지? 성희롱 방지 대책을 세운 적이 있는지? 효과는 있었는지?
 - (사업주의 입장에서 보았을 때) 여성근로자들의 고충(임금인상, 차별, 고용불안, 보험혜택, 퇴직금, 성희롱, 휴게실, 모성보호 등)이 해소되지 않는 근본적인 이유가 무엇인지, 해결의 가능성이 있다고 보는지, 해결하기 위해서 무엇이 필요하다고 보는지, 특히 정부는 어떤 역할을 해야 한다고 보는지?
- 여성근로자를 간접고용하는 사업체인 경우
 - 회사는 여성근로자들의 고충(임금인상, 차별, 고용불안, 보험혜택, 퇴직금, 성희롱, 휴게실, 모성보호 등)이 있다는 것을 알고 있는지?
 - 회사는 여성 근로자의 이러한 고충에 대해서 책임이 있다고 보는지, 고충의 해소를 위해서 노력한 경우가 있는지, 있다면 그 내용은 무엇인지?
 - 회사의 입장에서 여성근로자의 고충이 해소되지 않는 근본적인 이유가 무엇이라고 보는지, 해결의 가능성이 있다고 보는지, 해결하기 위해서 무엇이 필요하다고 보는지, 특히 정부는 어떤 역할을 해야 한다고 보는지?

〈표 16〉 외국인 근로자 관련 질문

- 먼저 외국인을 고용하고 있는 사업체인지를 확인함. 그렇다면 한다면,
 - 전반적인 만족도는 어떤지? 일을 잘한다고 보는지, 효용이 있다고 보는지?
 - 실제로 임금인상이 없는지, 최저생계비보다 더 나은 임금지급은 불가능한지,
 - 임금을 더 주는 것이 어려운 이유가 있다면 무엇인지?
 - 잔업 외에 각종 수당의 혜택이 있는지, 있다면 무엇이고, 없다면 이유가 무엇인지?
 - 외국인이 직장을 옮기는 문제에 대해서 어떻게 생각하는지?
 - 이직에 대해서 사업주가 주도권을 갖는 것이 타당하다고 보는지?
 - 외국인이 이유를 설명하지 않고, 더 나은 고용조건을 찾아서 떠난다면 어떤지?
 - 외국인이 산재를 당한 것을 본 적이 있는지? 그 경우 어떻게 처리하는지?
 - 내국인에 비해서 처리에 차이가 있는지?
 - 외국인이 내국인에 비해서 산재가 많은지? 그렇다면 이유는 무엇인지,
 - 업무 자체가 내국인의 것에 비해 더 위험한 것들인지?
 - 외국인에 대한 실제로 모욕적 발언(욕설)이나 차별적 처우가 존재한다고 보는지?
 - 왜 그런 일이 생기는지? 이 문제는 해결가능한 것인지?
 - 해결책은 어떤 것이 있다고 보는지?
 - 외국인들의 불만(저임금, 열악한 노동환경, 에 대해서 전반적으로 어떻게 생각하는지? 당연한 처우인지, 아니면 부당한 처우인지? 부당하다면 해법은 무엇인지?
- 불법체류 외국인 근로자를 사용하는 기업이 있는 경우.
 - 합법적인 체류 외국인에 비추어볼 때, 이들의 상황을 설명한다면 어떤지?

이런 방식의 면담은 적잖은 한계가 있다. 특히 앞에서 지적했듯이 이번의 FGI에서 면담에 참여한 기업의 규모가 남동공단 혹은 인천지역에서 일반적으로 보이는 중소기업의 형태를 대표한다고 보기에는 규모가 너무 크다는 점이 다소간의 문제로 남을 수 있다. 이 점을 보완하기 위해서 본 연구진은 위의 FGI와 별도로 10명 내외의 근로자가 일하는 중소기업 2곳을 추가로 방문하여, 중소기업의 현장모습과 사업주의 입장을 들었다. 이 방문에서는 면담자가 녹음을 거부했기 때문에 녹음을 할 수는 없었지만, 소규모 중소기업의 입장을 직접들을 수 있었고, 앞서의 FGI에서 미처 확인하지 못했거나 명확하지 못했던 부분에 대해서 다시금 확인할 수 있는 기회가 되었다.

이러한 모든 결과를 거쳐 얻어진 자료를 토대로 중소기업 사업주의 입장에서 바라보는 중소기업의 주요 인권이슈에 대해서 정리했다. 그 결과는 다음과 같다.

2. 각 이슈별로 인권경영 문제의 인식과 해법

(1) 임금 및 일반적인 근로조건

남동공단 중소기업에서 임금의 지급형태는 연봉제와 시급제가 혼용되고 있다. 관리직은 대체로 연봉제로 하고 하급직원이나 생산직은 대체로 시급제로 운영한다. 일부 기업은 일급제로 한다고 했지만, 이 경우도 시간급을 기준으로 정하는 것이기 때문에 시급제로 볼 수 있다. 관리직이라고 해도 임금이 많지 않다. 특히 대기업의 임금과 비교해본다면 중소기업의 임금은 현격히 낮다는 것을 알 수 있다. 중소기업의 차장급이 대기업의 신입사원 수준이라고 한다.

대기업들은 신입사원이 거의 45천 돼요, 그런데 남동공단 관리직들이라든지 4천이면 거의 차장급 정도가 4천정도 되거든요. 그렇기 때문에 대기업과 중소기업의 차이는 비교가 안 되죠.

중소기업의 하급직원의 임금이 대기업에 비할 수 없이 낮다는 것을 인정하지만, 중소기업으로만 보았을 때 그래도 나쁜 편은 아니라고 생각하는 기업들도 있다.

부팀장까지는 시급제예요. 시급제인데 5,210원인데 법정 주 40시간 외에는 야간 별도로 다 달아주고, 토요일, 일요일 다 특급 주고, 빨간 날 대체근무 다 달아주고. 그렇게 하면 주부사원 같은 경우 보통 한 달 4주로 봤을 때 2주는 야간, 2주는 주간을 한단 말이에요. 그러면 급여 수령액이 210만 원 정도 됩니다.

관리직은 연봉직이고, 생산직은 저희는 시급제가 아니라 일급제라고 하죠. 곱하기 8 해서 일급 얼마 해서 무조건 올려요. 천원 단위로 올려서 하는데 아까 말씀하신 한 달에 2번 야근하고, 토요일, 일요일 특근하고, 야근수당 해서 심야수당 하면 저희도 꽤 받아가요. 처음에 와서 초임 딱 해서 그렇게 한 바퀴 돌고 한 달 딱 받으면 세전해서 2,800-2,900 되거든요.

이에 의하면 월 수령액이 210만원에 이르고, 연봉으로 보면 3,000만원에 육박한다. 이 금액이라면 우리나라 중소기업 평균임금에 비해서 낮은 정도는 아니다. 다만 이런 식의

높은 임금은 FGI에 참여한 기업의 규모가 작지 않기 때문이라고 보인다. 더구나 이 금액은 야간근무, 주말근무 등을 포함한 금액이다. 따라서 작은 기업의 경우는 이와 다를 것이고 또한 경기가 나빠지면 각종 수당을 받을 기회가 줄어들기 때문에 그보다 훨씬 적은 금액의 임금을 받을 것이다.

실제로 FGI에 참여한 큰 기업의 경우도 최저임금 정도를 주는 기업들이 있다. 정규직이라고 하더라도 신입사원이면 최저임금밖에 못준다.

사람 모집하기는 힘들니까 그런 방법을 쓰고요. 급여 부분은 저희도 신입사원 뽑으면 최저임금밖에 못 주거든요. 그래서 급여 부분은 큰 차이가 없어요, 정규직이나 파견직이나.

결국 정규직임에도 불구하고 파견근로자와 마찬가지로 최저임금만 받는 것이다. 그런데 지역에 따라서는 최저임금보다 더 지급하지 않으면 안 되는 경우도 있다.

저희는 공장이 여러 군데 있는데 남동공장은 최저임금으로 줘요. 그렇게 해야 인원을 모집할 수 있기 때문에. 그런데 도화동에도 공장이 있는데 거기는 모집이 안돼요. 그 급여 가지고는. 그 시세가 있어요. 지역에 따라서. 그래서 도화동에는 더 줘야 돼요. 그런 차이가 있죠.

마찬가지죠. 신입사원은 다 최저임금부터 주기 시작하니까 최저임금이 너무 많이 올라서 중소기업으로서는 그 이상 주기가 힘들어요. 실제로 좋은 회사들은 더 줄 수 있겠지만 그렇지 않은 회사들은 최저임금 맞춰주기도 어려운 상황이죠. 그 대신 상여금 같은 거는 차이가 나요. 상여금 같은 경우 저희도 1년 지나면 정상적으로 내보내드리는데 그런 상여금은 생산직은 안 드리고. 그런데 그것도 저희가 군산에도 공장이 있는데 군산에는 상여금도 드려요. 왜냐면 인원이 모집이 안돼요. 그냥 상여금 없이 하면.

이처럼 최저임금을 기준으로 하지만, 지역에 따라서는 근로자 모집을 위해서 그보다 조금 더 지급하기도 하고, 상여금을 지급하기도 한다. 비정규직의 경우는 대체로 단기간 근무하기 때문에 퇴직금이나 상여금의 혜택을 받지 못한다. 이에 비해 정규직의 경우 지급제로 한다고 하더라도 약간의 추가적인 보수나 임금인상의 혜택을 받는다.

시급제로 하면 오늘 입사한 사람이나 10년된 사람이나 급여가 똑같아 버리잖아요. 그런 거 차별을 두기 위해서 2년차 되는 분은 1년 동안 지각 10회 이하 이렇게 했을 때는 100만원을 지급합니다. 그런 약정을 해 뒀습니다. 주부사원들은 약착 같이 나오죠. 어떨 때는 일반 단순 주부사원이 부팀장보다 더 가져가요. 그러니까 주부사원들은 피 터집니다.

시급에서는 차이가 있어요. 5년 됐고 10년 됐다. 그러면 지금 최저 임금이 시간당 5,300원이다. 그러면 이분들은 거의 6,500원에서 7,000원에 가 있어요. 이분들은 어느 정도 책임자이기 때문에 이분들은 최저 임금보다 훨씬 그 이상 받으시는 분들이라 3%도 올릴 수 있고 2%도 올릴 수 있고 여기에서 조정 가능하고.

그렇다면 중소기업의 임금수준을 제고할 방법은 없을까? 중소기업의 입장에서 가장 문제삼고 싶은 부분은 대기업과의 관계이다. 대기업과의 관계에 대해서 얘기가 나왔을 때 중소기업은 불만을 쏟아내었다. 대기업이 중소기업에 대해서 단가경쟁으로 내모는 데 중소기업의 입장에서는 제조원가를 낮추기 위해서 결국 인건비를 줄이는 방식으로 갈 수밖에 없다. 이는 임금인상의 제약요인이 될 뿐만 아니라 안전사고로 이어지는 원인이 되기도 한다.

그런 경우가 아까도 말씀 드린 갑을관계가 되니까 가격경쟁력 같은 경우도 자주 낮춰져야지 납품이 되니까 중소기업은 진짜 점점 열악해지는 거죠. 그러다 보니까 산재 같은 안전시설도 비효율적인 생산이라고 생각하니까 직접적인 생산시설이라고 하면 당연히 사업주가 해야 되는데 이거는 그거하고 약간 뒤로 가니까 안전사고도 많이 일어나고, 그냥 감수하고 가야 되고, 급료도 조금 줘도 말 못하는, 우리 소위 말해서 말 못하는 짐승이라고 하는데 그런 사람들이 다들 있는 거죠. 사업주 쪽에서는 생산원가를 낮춰야 되니까 제조원가를 낮추기 위해서는 제품단가를 낮추기 위해서 제일 쉬운 게 인건비죠.

제가 봐도 대기업에서 솔선수범하지 않는 한 어렵다고 봐야죠. 왜냐면 대기업에서 단가경쟁만 시킬 게 아니라 정당한 가격을 주고 구매한다면 중소기업도 그거에 대해서 맞게끔. 물론 나쁘게 보면 사업자가 그거에 대해서 착복할 수도 있겠지만 그렇지 않다면 어느 정도는 유지돼서 같이 올라가는데 그게 아니라 무조건 가격만 낮추고 자기네들 대기업의 경우 몇 조가 났네. 영업이익이 어찌네. 성과급을 주네. 중소기업은 나가떨어지고 있는데 그게 광고를 해서 될 일이라는 거죠. 어떻게 보면 사회적으로 지탄을 받아야 되는 사항이죠.

대기업이 중소기업의 경영에 영향을 미치는 방식은 단지 납품단가 인하 압력을 가하는 이상이다. 예컨대 착수금과 중도금까지는 정확히 지불하면서도 잔금지급시기가 되면 품질문제를 제기하면서 잔금지불 금액을 줄여버리기도 한다. 대기업의 언질에 따라서 엄청난 시설투자를 했는데 느닷없이 구매선을 중국으로 옮겨버린 경우도 있다.

이제는 이런 식이 나오니까 설비 좀 몇 대 보라. 그런데 그 설비가 한 대당 3~4천만원 해요. 공장도 구매도 하고, 기계도 10대 갈아라. 그러면 10대면 3억 이상 아납니까? 그분한테는 1년 총액을 다 집어넣었는데 그거 집어넣고 양산합니다 했더니 이게 터치식이 나와 버리는 거예요. 그리고서는 그때 내가 말은 했지만 내가 알아서 판단해야지, 내가 그거 하라고 하면 어떻게 하나? 그분 망했어요. ... 여기 설비는 늘려라 늘려라 해 놓고서는, 저희 쪽은 그렇습니다. 요즘 벌려놓을 대로 벌려놨는데 구매는 이거에 대한 부품, 저거에 대한 부품, 이거 보는 부품을 다 국산화해서 설비까지 다 바꿔놨는데 중국 업체에서 다 쓰더라고요. 그러니까 한국 업체 죽어라 이거죠.

대기업은 하청기업이 다른 기업과 거래하는 것을 막으며, 경쟁사에 물건을 공급하면 거래를 중단해 버린다.

그리고 또 하나 말씀 드리고 싶은 거는 그런 거죠. 갑하고 을이 있는데 이 납품처는 갑은 을하고만 거래해야 되는데 다른 병, 정 이런 기업하고 거래하게 되면 벌써 제약이 들어오게 되는 거죠. “왜 너네는 우리 경쟁사하고 같이 이거를 납품하나? 너네는 아니다.” 그러면서 잘라버리는 거고, 그러니까 그거부터 경쟁이 안 되죠. 이 사람이나 저 사람이나 요구조건에서 충분히 납품하고 경쟁할 수 있는데 괜히 이거를 자기네 것만 써야 되니까 그러면 이 회사는 여기밖에 종속이 될 수밖에 없는 거죠.

대기업에 납품한 물건에 하자가 생기면 그 부담을 전부 하청기업에 전가한다. 이런 식의 거래관행은 중소기업의 성장을 결정적으로 제약한다. 대기업이 중소기업을 신뢰에 기초한 협력관계로 보지 않고 이런 식으로 쥐어짜서 이득을 보려고 하는 한 중소기업이 번성할 수 없고, 이에 따른 피해는 결국 근로자들에게 미칠 수밖에 없다. 대기업에 대한 중소기업의 감정을 이렇게 표현했다.

[질문: 섭섭한 생각 안 드세요?] 섭섭을 넘어서서 피 눈물이 나죠. 그런데 저도 그런데 저희 경영자이신 대표이사나 그분들은 그 얘기를 하면 다 꺼 버려요, TV 같이 보다가. 그래서 그분들이 이익 났다는 소리 안 했으면 좋겠어요. 그 로고 하나 붙여서 파는 거거든요. 다 중소기업 제품 모여라 해서 다 해 놓으면 판매기에 자기 로고 하나 붙여서 판매하는 건데,

이상에서 남동공단의 대체적인 임금구조와 임금수준을 가늠할 수 있다. 관리직의 경우 연봉제로 하지만 대기업 신입사원 수준이다. 생산직의 경우 거의 시급으로 하고 지역에 따라서 약간의 차이가 있지만 대체로 최저임금수준에서 시작한다. 이 경우 야간근무, 주말 및 공휴일 근무를 포함 하는 경우 200만원을 넘는 수준이 된다. 비정규직의 경우도 최저임금을 받지만, 거의 단기근무이기 때문에 근속에 따른 임금인상, 성과급, 퇴직금의 혜택이 없다. 최저임금을 줄 수밖에 없는 결정적 요인으로 대기업과의 관계가 제기되었다. 대기업의 요구는 지나치다고 보이지만 중소기업의 입장에서 그러한 요구에 맞출 수밖에 없고, 그 요구에 맞추다 보면 중소기업은 존속조차 쉽지 않을 뿐더러 근로자의 임금이나 기타 근로조건을 개선하는 것은 상상하기 어렵다.

일부 중소기업은 이런 행태를 피해서 해외시장 개척으로 방향을 돌렸다. 이들은 해외 구매자나 해외의 중소기업 현실은 우리와 다르다고 본다. 그러기 때문에 우리나라에서의 잘못된 거래관행에 대해서 더 큰 불만을 가지고 있다.

그런데 외국 기업 같은 경우 외국에서 거래하면 그런 거는 없다. ... 계약을 했으면 원칙적으로 계약대로 하는 거지, 우리나라처럼 뒤에서 단가를 깎고 그런 경우는 드물다. 없지는 않지만 그래도 우리나라처럼 심하지는 않다. 그래서 해외시장 개척해서 지금 거의 해외 내수가 8대 2로 해서 내수가 20%밖에 안돼요.

자세하게는 모르겠지만 일본 같은 경우는 도요타나 이런 경우를 보면 자기네들 협력사를 기준으로 다 같이 이 사람하고 이 사람하고 신뢰를 쌓기 위해서 이 회사하고 이 회사의 협력사하고 같이 상생할 수 있게, 같이 회의하고, 제품도 같이 개발하고, 이거에 대해서 관리도 같이 하고, 회사는 다르지만 너네는 우리 상품에 지원도 똑같이 하지만. 약간 추상적이긴 하지만 그런 시스템이 조금 잘 되어 있다고 하더라고요, 일본 같은 경우. 그래서 몇 년 개네들은 10년, 50년, 100년 된 기업 이렇게 나갈 수밖에 없는 게 이 회사하고 이 회사하고 신뢰가 무너지면 이 회사는 도태되니까. 그런데 이거는 도덕성이나, 너무 추상적이지만 그 정도 신뢰를 가지고 가면 자연스럽게 그거는 같이 갈 수밖에 없거든요. 그런데 여기에서 쥐어짜려고만 하니까.

물론 우리나라에서도 대기업의 이러한 관행을 개선하고 중소기업과 상생할 수 있는 정부차원의 노력이 전혀 없었던 것은 아니었다. 하지만 중소기업의 입장에서 그러한 노력은 실질이 없는 것이었다.

[질문: 지난 정권 때 공생발전이라고 하면서 한참 떠들었는데 그런 영향은 있었습니까? 상생하자고 해서 그냥 서약 같은 것만 있었고, 말로만. 교육 같은 거. 보여주기 위한 거죠. 돌아서면.

대기업과의 관계에 대해서 다소 많이 인용했는데, 이는 대기업과 중소기업과 관계가 중소기업의 인권경영에 결정적인 변수인 것으로 보였기 때문이다.

이상의 면담을 통해서 중소기업의 열악한 정도를 어느 정도 가늠할 수 있지만, 문제는 면담에 참석한 이들 기업은 그나마 중소기업 중에서는 나은 기업이라는 점이다. 15명 이하의 근로자 혹은 5명 전후의 근로자를 고용하는 중소기업의 경우 그보다 더욱 열악할 것이라는 것을 충분히 짐작할 수 있다.

(2) 비정규직 그리고 간접고용

비정규직과 관련하여 현황에 대한 질문으로부터 시작했다. 비정규직이 사용되는지, 그 이유가 무엇인지, 비정규직의 처우는 어떤지, 개선방향은 무엇인지 등에 대해서 질문했다. 문제되는 비정규직은 용역과 파견 등 간접고용이 중심이었다.

용역에 대해서 먼저 보면, 경비나 청소의 경우 대부분의 기업이 직접 고용하기보다는 용역을 이용하고 있다. 참석한 사람들은 이들의 근로조건에 대해서는 자세히 알지 못했다. 당연하지만 이들은 정규직원과 별도로 관리되며 자유롭게 일을 하는 편이다. 최근 들어 청소하는 용역의 경우 휴게실이나 탈의실은 여직원용을 함께 쓰도록 배려한다. 별도의 휴게실을 1층에 제공하는 경우도 있다. 용역과 관련하여 근로조건 등에 관한 더 상세한 논의는 이루어지지 않았다. 이는 면담에 참여한 기업들이 이와 관련한 특별한 사건이 없었고 또한 용역회사에 일하는 근로자들의 처우는 이들 기업의 주요한 관심사가 아니었기 때문으로 보인다.

주로 문제로 되는 것은 제조업의 생산라인에서 일하는 파견 근로자이다. 물론 제조업

기업으로서 생산라인에서 파견을 사용하지 않는 기업도 있다. 파견 근로자를 사용하지 않는 이유는 다양하다. 대체로 파견직으로 오는 근로자는 회사에 대한 충성도가 약하다는 점, 업무의 성격이 숙련을 요구하기 때문에 파견직에 적합하지 않다는 점, 비정규직이더라도 일정한 시간을 경과하면 정규직으로 전환시킨다는 점 등을 들었다. 이들 기업은 근로자에게 과도한 잔업을 시키는 한이 있더라도 비정규직을 이용하지 않는다.

하지만 생산직의 반이나 그 이상을 파견 근로자로 충당하는 경우도 있다. 파견근로자를 사용하는 이유는 파견이 아니면 사람을 모집하기 힘들기 때문이다. 임금이 싼 것은 어떤 의미에서 중요한 이유가 아니다. 왜냐하면 어차피 정규직을 뽑더라도 임금은 최저임금보다 더 지불할 수 없고, 파견 근로자인 경우에도 최저임금은 지급하기 때문이다. 파견근로자는 거의 3개월 전에 이직하는 경우가 많고 1년을 넘기는 경우는 거의 없다. 따라서 상여금이나 퇴직금의 문제가 거의 발생하지 않는다. 이러한 식으로 생산라인에서 파견 근로자를 쓰는 것은 사실상 불법이다. 이 점을 사용 사업자가 인식하고 있는 경우도 있다. 파견 근로자를 사용하는 경우 근로감독관이 1년에 한번 씩은 와서 점검을 한다. 하지만 생산라인에서 파견근로자를 사용하는 것에 대해서 지적하지는 않고 체불 같은 것이 있는지를 볼 뿐이다.

파견 근로자를 사용할 때는 파견업으로 허가를 받은 곳에서 근로자를 파견받는다. 파견 사업자의 역할은 매우 제한적이다. 임금도 사실상 사용 사업자가 지급한다. 파견 사업자는 지출되는 급여와 별도로 일정 비율의 수익을 사용 사업자로부터 받는다.

파견업체는 사람만 뽑아서 저희 쪽으로 데려다 주는 역할밖에 못해요. 거기서 관리하기는 어렵거든요. ... 문제가 있으면 그 업체에 얘기해서 교체하거나 빼게 되는 상황이 되고, ... 퇴직금이 거의 발생되지 않아요. 1년까지 하지 않거든요. ... 사람을 모집하기 힘들니까 그런 방법을 쓰고요. 급여 부분은 최저임금밖에 못주거든요. ... 저희는 기업 이윤을 별도로 챙겨드리거든요. 그래서 파견업체는 거기서 수입을 얻는 거지, 거기 소개시켜주는 사람한테 받지는 않거든요. ... 급여부분에 별도로 이윤을 %로 저희가 줘요. 거기서 남겨먹고.

얘기를 종합해보면, 사용사업자가 파견을 요청하면 파견업체는 그 때 비로소 사람을 모집해서 사용 사업자에게 보낸다. 사용사업자는 사실상 파견 근로자에게 최저임금에 해

당하는 금액을 월급으로 주고, 파견 사업자에게는 지출된 급여의 일정 비율을 이윤으로 지급한다. 파견 근로자가 만족스럽게 일하지 못하는 경우는 파견 사업자에게 통보하여 해고한다. 결국 직업소개소와 파견이 혼합된 것처럼 보인다. 파견 사업자는 근로자를 모집하여 소개해주는 역할이 중심인 것으로 보이며, 근로자를 해고할 때 이외에는 사실상 사용자로서의 역할을 하지 않는다. 사용 사업주의 입장에서는 이런 식의 파견을 이용하여 최저임금으로 손쉽게 근로자를 모집하고, 높은 수준의 노동유연성을 확보할 수 있다. 하지만 근로자의 입장에서는 최저임금과 극도의 고용불안정에 노출된다. 가장 열악한 형태의 비정규직 근로가 되는 것이다.

요컨대, 비정규 근로자를 사용하는 중소기업의 입장에서 청소나 시설관리 등의 사무에서 용역을 사용하는 것에 대해서, 그것이 필요하며 큰 문제를 일으키지 않는다고 생각한다. 용역업체에서 일하는 근로자에 대해서도 휴게공간을 제공하고 간섭하지 않는 등 적절히 처우하고 있다고 생각한다. 파견의 경우 일부 위법적인 것이 없지 않지만, 불가피하다고 본다. 워낙 정규직의 경우에도 최저임금을 지급하는 기업의 입장에서 파견 근로자에 대한 차별적 처우는 없다고 본다. 하지만 자세히 보면, 생산라인에서 근로자의 불법적 파견이 일상적으로 이루어지는 것을 볼 수 있으며, 파견이 왜곡된 형태로 이용되어 파견 근로자의 근로조건이 매우 열악함을 볼 수 있다.

(3) 산업재해

사업자에서 산재발생 사건이 있었는지 여부, 산재가 발생한 경우에 회사의 입장에서 어떻게 처리하는지 등에 대해서 질문해 보았다.

여러 기업들이 현장에서 재해가 일어난다는 것을 인정했다. 문제는 그것이 왜 일어나는지에 대한 인식과 산재를 해결하는 방식에 관한 것이다. 기업의 입장에서 산재가 발생하는 이유는 근로자들이 부주의하기 때문이라고 본다.

솔직하게 말씀 드릴게요. 저희가 가끔 기계에 끼이는 사고가 많아요. 그런데 요즘 워낙 기계가 안전장치가 이중, 삼중으로 되어 있어서 원리원칙을 지키면 절대 손 안 다칩니다. 그런데 이 친구들이 편의성을 위해서 하나 센서를 탈거하거나 이렇게 때문에 사고 나는 건데, 이 정도 사고 나면 끼이는 사고가 나요.

산재가 발생했을 때, 산재보험으로 처리하는 방법과 공상으로 처리하는 방법이 있다. 산재보험으로 처리한다는 것은 산업재해보상보험법에 입각하여 처리되는 방식이다. 이 절차에 의하면, 일단 근로복지공단으로부터 산업재해로 인정되면 근로자는 요양급여, 휴업급여, 장애급여 등을 포함한 제반 비용을 지급받게 된다. 특히 보험으로 처리하게 되면 산재로 인하여 장애가 생긴 경우에 큰 도움이 된다. 공상으로 처리한다는 것은 사업주가 재해에 대한 비용을 지불하는 것을 말한다. 근로자의 입장에서 산재가 일반적으로 유리하다고 하지만, 사업주의 입장에서는 공상으로 처리하기를 원하기 때문에, 근로자와 사업주 사이에 종종 분쟁이 발생하기도 한다. 이번 면담에서 왜 이런 식으로 일이 진행되는지에 대한 대답을 들을 수 있었다.

[공상으로 하는 거하고 산재로 하는 거하고 회사 입장에서는 공상을 특별하게 선호하는 이유가 있나요?] 점검이죠. [누가 점검하는 건가요?] 노동청. [점검 나오면 기업에 불이익이 있나요?] 오면 지적을 하죠. 단속에 의한 단속을 하죠. 실적 하나는 잡고 가야죠. 뭐 하나를 단속하러 왔으면 근로감독관이 나오면 이 작은 회사들 보면 완벽하게 한다고 하더라도 업무량이 다들 아시겠지만 다들 많기 때문에 며칠씩 밀렸다가 다시 하고 다시 하고 이러는데 보면 올 때 단속을 위한 단속을 하니까 개네들은 뭐 하나 실적을 잡아서 보고서 작성해 올라가야 되니까. [그렇게 되면 기업에 불이익이 있나요?] 우선은 산재 같은 경우 산재요율이 올라갈 거고, 지도점검은 2년에 한번, 3년에 한번 나올 거 1년에 한번 나오고, 그러면 담당자는 오기 전에 서류 다 준비해야 되고, 매년 업무량은 늘어나고, 그리고 안전 같은 경우는 시정조치가 없어졌어요. 그러니까 과태료 무조건 내야 돼요. 애네들은 나오면 과태료 금액을 정하고 나와요. 그거에 해당될 때까지 다 잡아낼 수 있거든요. 그리고 100% 다 지킬 수는 없어요. 법에 있는 내용을, 다 걸리거든요. 그 액수만큼은 다 걸릴 수밖에 없어요. 사업주 입장에서는 그게 회사의 불명예라고 생각하기 때문에 담당자한테 엄청난 압박을 가하죠. 문책사항이죠. 왜냐면 사업주는 그만큼 월급 주고 지시를 내렸는데 네가 그만큼 담당자로서 책임을 못하면 담당자한테 그게 다 가죠.

한 300만원 이하는 사실 공상으로 하는 게 나아요. 그런데 300만원 넘어가면 회사에서 부담스럽잖아요. 그럴 때는 할 수 없이 산재 쪽으로 가야 되고, 그런데 우리가 봐서 손이 잘렸다. 그런데 이거 평생 고용해 줘야 되잖아요. 그럴 때는 할 수 없이 산재 처리하는 게 맞고, 작은 금액인데 산재처리하기에는 일단 리스트에 올라가면 다 실사 나오지, 그 다음 해에 또 이런 저런 감독관 지시받아야 되지. 그런데 와 보면 평균적으로 바닥에 기름만 없으면 사고 안 난다. 그런 표현하시는 분도 있더라고요. 그런데 오면 근로감독관이 거의 군대 조교하고 똑같아요. 진짜 무섭게 합니다. 그런데 그분들이 그렇게 월권이 있을 만한 게 없을 것 같은데 오면 주눅이 들더라고요.

이처럼 산재가 발생하면, 중소기업의 입장에서는 여러 점에서 공상으로 처리하려고 한다. 그 이유를 요약해 보면, ① 노동부에서 점검이 나온다. 보통 지도점검이 2년에 한번, 3년에 한번 나오는데, 산재사고가 알려지면 1년에 한번 나오고, 그러면 담당자는 오기 전에 서류 다 준비해야 되고, 매년 업무량은 늘어난다. 점검이 나오면 거의 지적사항이 발견된다. 안전위반의 경우 예전과 달리 시정조치가 없어졌기 때문에 무조건 과태료를 내어야 한다. 이런 식의 점검에서는 거의 과태료 금액을 정해놓고 위반을 적발하는 식으로 하기 때문에 빠져나가기 어렵다. ② 산재를 보험으로 처리하면 산재요율이 올라간다. 이는 기업의 부담으로 다가온다. ③ 사업주의 입장에서는 산재처리를 일종의 불명예로 생각한다. 담당직원의 경우 그로 인해 문책될 수도 있기 때문에 가급적 산재가 드러나지 않게 하려고 한다. ④ 어떤 경우는 허위로 산재를 일으키는 경우도 있다.

한편 기업 측은 공상처리가 사업주에게도 적지 않은 부담이며, 근로자에게도 반드시 불리한 것은 아니라고 본다. 그렇기 때문에 근로자들이 먼저 공상처리하자고 요청하는 경우도 있다.

산재로 하면 장애등급 받고 근로복지공단에서 엄청난 돈을 받는 줄 알고 있는데 사실 그렇지 않잖아요. 저희가 설명을 다 하죠. 회사에서 어찌다 이랬으니까 어차피 일하다 다쳤으니까 100% 치료를 해준다. 그런데 공상이라는 거는 의료보험이 안 되기 때문에 생각 외로 비쌉니다. 몇 백만 원도 나오고 그래요. 그런데 저희는 산재처리 하면 비용 거의 안 들어가고 복지공단에서 다 해 주는데 그래 봐야 치료해주고 너 일 못한 기간 동안 70%인가 80%만 지급되는데 우리는 100% 다 지급해줄게. 그런데 이거 괜히 너 기록에 남겨놓으면 다른 회사에서 이 회사 평생 안 다닐 거면 다른 회사 들어갈 때도 분명히 이게 문제가 된다.

결국 산재보험 처리함으로써 사업주가 입는 불이익과 공상 처리함으로써 근로자가 입는 이익이 결합되면서 많은 사건에서 공상처리가 이루어지는 것이다.

일부기업의 경우 산재보험으로 처리하는 비율이 증가했다. 그 이유는 산재를 보고하게 하는 제도의 변화 때문이다.

그런데 예전에는 무조건 공상 처리하는 걸로 생각했는데, 회사 입장에서. 그런데 최근에는 법도 개정됐고, 2일이나 3일만 다쳐서 쉬게 되면 집에서 만약에 휴가를 내서 쉬다고 해도 그 경위를 저희가 노동부에 다 제출해야 돼요. 그렇게 안 했다가 기간이 한 달인가 지나서 그 사람이 마음이 바뀌어서 산재를 해 버리면 그때 가서 저희가 그걸 해야 되거든요. 그러면 왜 시간이 이렇게 한 달 이상 지체가 됐냐? 실사 나오죠. 그러면 회사에서도 예전에 공상 처리했던 게 나오게 되면 굉장히 복잡해지거든요. 노무법이 바뀌다 보니까 회사 쪽에서는 차라리 금액이 조금 나올 것 같은 직원이 있으면 생각 안 하고 무조건 다 산재 처리하는 걸로 추세가 바뀌는 것 같아요.

이상에서, 중소기업에서 산업재해가 현실적으로 자주 발생한다는 점을 확인할 수 있고, 사업주의 입장에서 왜 산업재해에 대해서 공상처리하려고 하는지, 그리고 어떤 경우에 보험처리하게 되는지에 대해서 알 수 있다.

(4) 여성 근로자

참석한 여러 기업들은 기계, 생산직이어어서 여성근로자가 많지 않았다. 소수 여성을 고용하는 경우 사무직이거나, 생산직인 경우에도 숙련공들이다. 이들에 여성근로자에 대한 차별은 거의 없다고 한다.

우리 대표이사님 이하 저도 그렇고, 여자라고 깔본다. 이런 건 전혀 없습니다. 그러면 큰일 나요.

다만 B기업의 경우 여성이 50% 정도 된다. 이 기업을 중심으로 살펴본다. 이 기업의 경우 여성 근로자는 대체로 생산직에서 일하고 40대 초반에서 50대에 해당한다. 여기에서 여성에 대한 차별이 일부 확인되었다. 특히 관리직에 여성이 적은 것은 사실이다. 기업들이 남성을 선호하기도 하지만, 여성들은 대체로 오래 다니지 않는다는 것이 그 원인이기도 하다.

어떻게 보면 직원 구성에서 봤을 때 관리직 쪽에는 여직원들이 별로 없죠. 말단직원들은 있는데 중간 관리자라든지 이런 쪽은 아무래도 성비율이 차이가 많이 있죠. 그런 부분에서는 차이가 있고요. ... 저희 같은 경우도 오래 다니는 여직원들이 있는데 그런 경우 중에 정말 소수 정도는 과장급까지는 있어요. 그 이상으로 팀장급이라든지 이 정도는 아직까지는 문화가 그래서 그런지 모르겠지만 남자를 선호하는 부분이 있죠. 그런 부분에서는 차별이 있을 수 있다고 생각해요. 여직원들도 대부분 결혼해서 그 위에 내가 30-40대까지 여기에서 관리직으로 승진을 해서 갈 수 있을 것이라고 생각을 안 해요. 그런 부분은 차별이 될 수도 있다고 보고 있는데.

결혼이나 출산과 관련한 모성보호 차원의 대책은 쉽지 않다는 것을 토론했다. 임신 출산 등의 경우 실질적으로 퇴직을 유도한다. 다만 생리휴가는 신청하면 모두 허락한다. 생리휴가는 무급이기 때문에 막을 이유가 없고 연차로 대체하는 경우도 있다. 육아휴가는 현실적으로 어렵다. 올해부터 실시되는 대체휴가도 현실적으로 실행이 쉽지 않다.

실질적으로 법적으로는 그 부분에 차별을 두면 안 되는데 회사 쪽에서는 솔직히 임신을 한다든지 출산에 정에 있으면 부담스럽죠. 그 부분을 공식으로 놔둘 수도 없고, 임시직을 쓰는 것도 맞지 않고. 그래서 아마 남동공단 안에서도 그런 경우 결혼해서 임신했을 경우 자연적으로 퇴사로 이동하는 부분이 많이 있을 거라고 생각돼요. ... 지원받는 부분들이 있죠. 그런데 그런 부분이 회사에서는 크게 업무 하는 데 돈으로는 그런 부분 지원받을 수 있지만 실질적으로 업무하는 데 부담이 되니까요. 공식이 생기고, 그 자리 임시직으로 쓰는 게 어렵고, 또 채용을 하게 되면 나중에 출산 끝나고 다시 복귀했을 때 그 부분이 어렵죠. 그러니까 실질적으로는 자연스럽게 유도하는 부분이 있고요.

이번 면담에서 중소기업들은 여성 근로자와 관련한 중소기업의 현실적인 고충을 토로한 것으로 보인다. 이는 단순히 관리직에서 남성선호의 문화, 업무연속성과 관련된 것이 원인이 되고 있다. 모성보호와 관련된 배려는 제공하기 힘들다는 것을 솔직히 시인한다.

(5) 외국인 근로자

외국인을 고용하는지, 근로조건과 관련하여 임금실태가 어떤지, 차별적 대우가 있는지에 대해서 집중적으로 살펴보았다. 면담에 참여한 기업 중에서는 외국인 근로자를 쓰는 기업이 많지 않았다. 이는 대부분의 외국인 근로자가 10명 전후의 소규모 기업에 속

한다는 점을 고려할 때 납득할 만하다. 그렇지만 외국인을 사용하는 기업도 있었으며 이들 기업을 중심으로 외국인 근로자의 고용실태를 살펴보았다.

외국인 근로자를 쓰는 경우는 그 이유는 주로 저임금이었고, 국내에서 근로자를 구하기 힘든 탓도 추가되었다. 특이하게도 경우에 따라서는 숙련공이 필요하다는 점도 외국인을 이용하는 이유로서 거론되었다. 외국인의 경우 몇 년간 일을 하면서 숙련이 되어가지만, 내국인의 경우 일 자체를 배우려고 하지 않기 때문이다.

외국인 근로자의 임금은 법정 최저임금에서 시작한다고 할 수 있다. 중소기업의 전반적인 임금수준이나, 외국인 근로자를 사용하는 동기라는 점에서 고려할 때, 이점은 충분히 예상가능한 수준이다. 이들의 임금인상은 없거나 최저임금에서 조금 더 주는 수준이다. 무엇보다 법정최저임금의 인상으로 인한 임금인상분이 그 중심이다. 추가적인 수익을 얻기 위해서는 연장근무를 해야 한다.

인상을 해 주죠. 물론 최저임금에서 약간 높여주는 거죠. [최저임금 자체가 오르기도 하고] 그렇죠. 최저임금은 계속 오르니까. 해마다 7%씩은 오르니까 개네들도 임금 7%는 오른다고 보시면 돼요. 어떻게 보면 연장근무를 더 많이 한다면 더 많은 %가 오르겠죠.

외국인의 근무연수가 늘어가면서 경력이 쌓이는 부분은 위에서 보듯이 아주 미약하게 인정되고 있다. 출국했다가 다시 입사하는 경우에는 다시 신참의 임금을 받게 된다. 이 부분은 사업자의 입장에서 그 불합리성을 다소 인정하는 듯하다.

이번에 외국 사람들을 새로 뽑아서 신규로 데려왔는데 놀란 게 문제는 이분들이 5년을 하고 가신 분들을 다시 데리고 오는 거예요. 예전에는 처음 왔을 때는 말도 안통하고 한국에 대해서 잘 몰랐는데 문제는 이분들이 5년 하고 가신 분들이기 때문에 뽑아도 신규가 아니예요. 한국 말 다 할 줄 알고 더 숙련돼 있다는 거죠. [그런 사람들은 어떻게 대접하나요? 신참으로 대접할 수 없잖아요.] 대접은 신참으로 하죠. 경력까지는 인정을 못해주는데. [그 사람은 불만 있을 것 같은데] 그런 것들이 외국인인 불만이었죠. 우리는 이렇게 경력을 쌓아왔는데 우리는 경력으로 인정 못해 주거든요. 그런 것들은 문제로 많이 제기할 것 같아요. 그 사람들 입장에서 보면.

물론 기업에 따라서는 최저임금보다 더 주는 곳도 있다. 그리고 내국인과 비추어 약간의 차등이 있다. 기업의 입장에 최저임금보다 더 주는 경우는 다른 주변 회사가 최저임금보다 다주는 경우이다. 내국인에 비해서 다소간의 차등을 주는 이유는 업무능력에서 차이가 있기 때문이라고 생각한다.

저희는 최저임금보다는 더 줘요. 업종 자체가 다른 근처에 있는 회사들과 비교도 해야 되고 하다 보니까 최저임금보다는 높아요. 그런데 차이는 내국인하고는 100원 정도 차이가 있어요. ... 외국인들은 최저임금으로 올라갈 때마다 올려주는 부분이 하나 있고요. 그 다음에 승진급식으로 해서 처음에 3개월 지나면 승진급으로 올려주는 부분이 있고, 저희는 호봉제가 있어요. 내국인, 외국인 동일하게 있는데 각각 100원씩은 차이 나지만 1년이 지나면 1호봉이 올라가서 최저임금보다는 금액이 더 높죠. 그런 식으로 돼요. 그런데 외국인들이 H2나 이런 걸로 들어오면 대략 4년 8개월 있으면 또 출국해야 돼요. 그러다 보니까 출국하면 또 다시 오는 경우도 있어요. 그런 경우 저희가 예전에 근무했던 시급을 감안해서 경력을 감안해서 6300원짜리 이렇게 쓰기도 하고.

외국인 근로자는 상여를 안 주니까 약간 차등을 주죠. 왜냐면 벌써 업무 능력이 다르니까. 국가에서도 그거는 인정을 해 줘야 되지 않나? 왜냐면 와서 점검할 때 고용차별을 한다. 그러기 위해서 외국 애들을 쓰는 거지, 그렇지 않으면 외국 애들 쓸 필요가 없어요. 내국인을 써야지 똑같이 줄 것 같으면. ... 저희가 그래도 시간급으로 따지면 70% 정도는 주죠. 내국인이 100%라고 하면.

외국인 근로자가 작업장을 옮기는 문제에 대해서는 원칙적으로 이직을 허용해야 한다고 하면서도, 사업주의 입장도 고려하는 정책이 필요하다고 본다. 왜냐하면 사업주의 입장에서 특정 외국인 근로자를 모집하거나 훈련을 시키는데 일정한 비용이 들어가기 때문이다. 이런 점을 고려한다면 최소한 일정기간 이후에 이직을 허용하는 것이 좋겠다는 것이다.

[그 직장에서 다른 데 옮긴다고 하면 보내줍니까? 보내주죠. 그런데 그런 게 있죠. 중소기업협동조합중앙회에서 주관했었는데 옛날에는, 지금도 개내들이 하는데 사업주는 불만이 있는 게 뭐냐면 돈 들어서 힘들게 데리고 왔는데 고용허가제로 데리고 왔는데 애가 몇 개월 있다가 간다. 그러면 자기네들은 너무 억울하지 않나? 왜냐면 옛날 같은 경우는 얼마 전까지만 해도 수원 같은 데 고용안전센터 가면 밤새도록 줄을 섰어요. 왜냐면 순번이 쑥 있어서 거기 2인 1조로 가서 한 사람이 지키고, 한 사람은

화장실 가면 되는데 한 사람이 가서 화장실 간다. 그러면 자리가 거의 뺏기다시피 하는 거예요. 밤을 새워서 지키고 있다가 선착순이니까 신청서를 9시 문 열자마자 제출해서 배정을 받는 거죠. 그렇게 힘들게 해서 왔는데 하역튼 1-2개월 있고 보험도 다 들고 다 준비도 했는데 그래서 물량도 하고 기계도 하고 딱 했는데 1-2개월 있다가 가더라. 그러면 사업주가 너무 억울하지 않냐? 그래서 그런 거는 초창기에 처음에 들어왔을 때는 1년 이후에 해야 된다. 그런데 그 이후로는 3년까지 자유롭게. 그런 방법도 있을 수 있겠죠. 너무 강제적으로 노예마냥 그렇게 가둬놓고 있으면 어디 꼼짝달싹할 수 없으니까.

외국인 근로자의 신분증을 보관하는 문제에 대해서는, 여권의 경우 분실의 위험 때문에 보관하는 일은 있어도 그것이 이탈을 방지하기 위한 수단은 아니라고 한다.

분실의 이유로 보관을 하죠, 회사에서. 그런데 외국인등록증은 주는데 여권은 분실할 수 있으니 줘라. 인사담당자 명함하고 같이 주죠. 그래서 어떻게 경찰에 검문 있고 그럴 때는 연락할 수 있게.

전체적으로 보면, 남동공단의 일부 중소기업에서 외국인이 근무하고 있으며, 이들에 대해서는 최저임금을 지급하고, 재입국의 경우 경력을 인정해주지 않는 경우가 있다는 것을 확인할 수 있다. 물론 최저임금보다 더 주는 경우도 있고, 근속에 따른 인금인상이 라든지 재입국에서 경력 인정 등을 제공하는 기업도 있다. 중소기업의 경우 이 정도의 처우는 적절하다고 보고 있으며, 내국인과의 약간의 차별도 부당한 것은 아니라고 인식하고 있다.

(6) 노동조합

근로자들의 근로조건 개선과 관련하여 노조의 존재와 활동이 중요하기 때문에 기업들에 노조가 있는지, 노조에 대한 일반적인 태도가 무엇인지 질문해 보았다. 참석한 기업 중에서 노조가 있는 기업은 없었다. 사업주의 입장에서 노조를 만들 필요가 없다고 보거나, 때로는 노조에 대해서 적대적인 생각을 표명하기도 했다.

그런데 지금 경영자 하시는 분들도 많이 마인드가 바뀌어서 저희도 그런 얘기[노조 만든다는 얘기] 들리면 굳이 만들려고 하나? 그냥 얘기해서 다 수용하고 불만 있으면 다 사내에 건의함 없는 데 없잖아요. 이렇게 하면 다 들어주고, 저부터도 충분히 들어줄 자세가 되어 있는데 이렇게 생각하기 때문에 방해한 다기보다 굳이 필요성이 없다는 거예요. 만약에 진짜 필요하다면 이런 내용이 싹 모두 많은 회사라면 만든다고 하면서도 이번 기회에? 이런 생각이 들겠지만, 요즘은 전같이 그렇게 많이 불만이 자체적으로 없어서.

제가 관리부장 시절에는 제가 직접 지도를 했는데, 생각해 보니까 그거는 회사를 위한 게 아니예요. 노조라는 게 뭘니까? 모든 거 근로자 대표로 해서 모든 거 요구사항을 관철시키기 위한 하나의 집단이잖아요. 하나의 조직이잖아요, 그것도. 그런데 그게 분명히 각 부서에 부서장님이 있고, 관리이사도 있고, 보고 라인이 분명히 있는데도 노조를 이용한다는 거는 저는 아니라고 생각합니다.

노사간의 문제에 대해서는 노사협의회 등의 통로를 통해서 문제를 해결한다. 노조에 대해서는 “노조를 하면 회사도 죽고 근로자도 같이 죽는다”는 인식도 가지고 특히 외부 노동단체에 대해서는 부정적인 인식을 가지고 있었다.

그 분들(외부 인원)은 건달이예요. 제가 보기에는 그랬습니다. 이거는 남의 회사 와서 근로자를 도와주는 게 아니고, 그러니까 폭력을 쓰는 양아치들이예요.

중소기업 사용자의 입장에서 아직 노동조합에 대한 시선은 곱지 않다는 것을 알 수 있다. 특히 기업 외부의 사람에 대한 경계심은 매우 큰 것으로 보인다.

3. 요약 및 소결

이상에서 근로조건과 관련하여 근로자 및 관련 시민단체에서 제기된 문제들에 대해 사용자측의 입장을 면담을 통해 살펴보았다. 면담에 참여한 기업은 모두 제조업으로서 남동공단에서 일반적으로 보인 중소기업에 비하면 상당히 규모가 크고 안정적인 기업이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 이들 기업에서 보이는 근로조건은 남동공단의 일반적인

중소기업에 비해서 더 나은 근로조건을 제공하고 있다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 이들 기업과의 면담을 통해서 남동공단의 일반적인 중소기업에서 나타나는 열악한 근로 조건의 존재여부를 확인할 수 있었다. 이상 논의된 것을 요약 정리한 후에 간단한 평가를 해보고자 한다.

- ① 일반적인 근로조건과 관련하여, 많은 중소기업이 최저임금에서 시작하는 것을 확인할 수 있다. 최저임금만으로는 사실상 생활이 쉽지 않기 때문에 야간, 주말 등을 이용한 장기노동이 일어나고 이는 산재로 이어지는 원인이 되기도 한다. 중소기업 사업주의 입장에서 이러한 저임금을 극복하기는 매우 어렵다고 본다. 특히 대기업에 물건을 공급하는 하청기업의 경우, 대기업의 부당한 거래관행이 중소기업의 근로조건 개선을 어렵게 하는 중요한 요인으로 본다.
- ② 면담한 기업 중에서 노동조합은 전혀 없었다. 사업주들은 노조에 대해서 그다지 필요하지 않다고 보고 있으며, 일부 사업주는 노골적으로 적대적이었다.
- ③ 비정규직은 용역과 파견으로 나눌 수 있는데, 청소나 건물관리의 경우는 거의 용역을 쓰고 있다. 생산라인에서도 파견 근로자를 쓰는 경우가 있었다. 파견이라고는 하지만 사실상 인력소개소 정도의 역할을 하고 있다. 파견근로자는 단기간 일하고, 장시간 일하는 것이 일반적이다. 파견근로자는 적어도 임금의 면에서 차별받지 않는다고 할 수는 있는데, 왜냐하면 정규직도 최저임금만 받기 때문이다. 하지만 파견근로자는 정규직 근로자와 대비할 때 상여금이나 퇴직금이 없으며, 고용보호가 전혀 이루어지지 않는다. 사업주의 입장에서 이런 식의 파견 근로자를 사용하는 것과 이런 정도의 차별은 불가피하다고 보고 있으며, 근로감독관들도 이 점에 대해서는 묵인하고 있다.
- ④ 중소기업에서 산업재해는 종종 일어나는데, 아주 심각하지 않다면 산업재해 보험으로 처리되기보다는 공상으로 처리한다. 사업주의 입장에서는 노동청의 점검, 보험요율인상, 하청관계의 유지 등의 사유로 공상을 선호하고, 근로자의 입장에서는 실질적인 치료와 보상, 고용관계유지 등의 이유로 인해 사업자의 요구를 수용하기 때문이다. 많은 사업주는 이런 식의 공상처리는 사업주와 근로자 모두에게 유리한 해법이라고 본다.
- ⑤ 여성의 경우 대부분 단순업무의 생산직을 담당하고 있으며, 관리직에서는 여성 근로

로자를 찾기 힘들다. 여성 근로자는 장기간 일하지 않는다는 것이 그 원인 중의 하나이다. 모성보호와 관련하여 무급으로 처리되는 생리휴가 정도는 보장하지만, 결혼, 출산 등의 사유가 발생하는 경우 퇴직을 유도하는 것이 일반적이다. 중소기업 사업주의 입장에서 이런 것까지 보호할 만한 현실적인 여력이 없다고 본다.

- ⑥ 외국인 근로자의 경우 당연히 최저임금으로 일한다. 최저임금 인상분 이외 임금인상이 없는 경우도 있고, 재입국한 경우에 그 이전 경력을 인정하지 않는 경우도 있다. 외국인 근로자의 사업장 이동 문제에 대해서는, 사업장 이동을 과도하게 제한하는 것은 강제노동의 위험이 있다는 것을 인정하지만 그렇다고 너무 빈번한 이동을 허락하는 것도 적절하지 않다는 인식이다.

결과적으로 보면, 면담에 참여한 기업들은 설문조사 및 시민사회가 제기한 문제들이 실제로 존재한다는 것을 거의 인정한 것으로 보인다. 다만 그러한 문제들 중에서 많은 것은 중소기업의 입장에서 스스로 해결하기 어렵다는 것을 시인하고 있다. 바로 여기에 문제해결의 어려움이 놓여 있다. 다음 장부터는 이런 문제의 해결을 위한 대책에 대해서 논의해 보기로 한다.

제5장 중소기업 인권경영 증진을 위한 정책적 제안

1. 도입

본장에서는 앞서의 조사를 토대로 중소기업의 인권경영을 위한 정책적 제안을 도출해 보고자 한다. 앞의 장에서 보았듯이, 인천지역의 중소기업에서 인권경영의 실태조사에서 중요한 현안으로 비정규직, 산업재해, 외국인, 여성 문제가 부각되었다. 따라서 정책적 대안도 이들 문제들에 대해 집중할 것이다. 하지만 이들 문제는 현재 우리나라 중소기업의 인권문제를 대표적으로 보여주는 사건으로서 의미를 갖는 것이고, 궁극적으로는 전체 중소기업의 인권경영을 위한 정책적 제안을 도출하려고 시도한다.

방법론으로는 우선 기존의 선행연구를 검토하고자 한다. 비정규직, 산업재해, 외국인,

여성 등에 관한 선행연구는 매우 많고, 각각의 이미 심도 있고 다양한 정책적 제안을 하고 있다. 사실 이러한 연구는 너무나 많아서 그것을 모두 검토하는 것만으로도 적지 않은 작업분량이다. 그리고 인권위원회에서도 이미 이들 각각의 주제에 대해서 심층적인 조사결과를 발표한 바가 있고, 관련 권고를 한 바가 있다.¹⁰⁾ 본 연구는 이들 선행연구의 성과를 토대로 정책적 제안을 하고자 한다.

하지만 본 연구는 기존의 연구를 단순히 반복하거나 요약하려는 것은 아니다. 본 연구는 기존의 연구성과를 존중하면서도, 그것을 다소 다른 관점에서 해석하고 활용하고자 한다. 우선, 본 연구는 선행연구에 중소기업이라는 관점을 추가하고자 한다. 선행연구는 특별히 중소기업을 의식하지 않고 연구된 것이기 때문에 본 연구에서는 선행연구물에서 중소기업과 관련하여 의미있는 부분을 도출하는 작업이 추가된다. 둘째, 본 연구는 인천 지역에 대한 경험적 연구와 관련시켜 선행연구를 활용하고자 한다. 선행연구는 대체로 전국적으로 의미있는 지점에 대한 연구이다. 이런 연구는 그 나름의 장점이 있는 반면, 구체성의 측면에서 다소 미흡할 수 있다. 따라서 본 연구는 지금 현실에서 문제되는 지점을 좀 더 구체적으로 제기함으로서 선행연구를 보충하고 극복하고자 한다. 셋째, 본 연구는 선행연구를 인권경영이라는 관점에서 재해석한다. 여기서 인권경영은 최근 국제사회를 중심으로 발전되고 있는 기업과 인권에 관한 연구성과와 방법론을 이용한다는 것이다. 이러한 관점은 선행연구에서는 그다지 보이지 않는 관점이다. 넷째로, 본 연구는 긴급성, 현실성 등을 고려하여, 보다 구체적인 정책적 대안을 제출하고자 한다. 즉 당장 실천되어야 할 것과 보다 장기적으로 접근해야 하는 것을 구분하고, 특히 전자에 대해서 의미있는 제안을 해보고자 한다.

요컨대, 본장에서는 중소기업의 인권경영과 관련하여 정책대안을 제출함에 있어서, 선행연구를 출발점으로 하면서도, 중소기업의 관점, 인천지역의 선행연구 성과, 인권경영의 관점 등을 고려하여, 현실성 있는 정책적 제안을 도출하려고 하는 것이다.

10) 예컨대, 간접고용근로자 인권상황 실태조사(2013), 무기계약근로자 노동인권상황 실태조사(2009), 특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서(2007), 국내거주 외국인 노동자 인권실태조사(2002), 규제완화 이후 산업안전보건정책의 변화와 노동자 건강권에 미치는 영향에 관한 기초조사(2005), 유통업 여성비정규직 차별 및 노동권 실태조사(2008) 등이 있다.

2. 종합적 분석 및 정책적 대안의 도출

(1) 서론

본 장에서는 앞서의 연구에 기초하여 문제를 해결하기 위한 정책적 대안을 도출하고자 한다. 이에 앞서 앞서의 연구를 간단히 요약해 본다.

제2장에서는 남동공단 및 인천지역에서 중소기업과 관련하여 제기된 인권이슈를 정리했다. 현지조사에 드러난 4가지 중요한 중소기업 인권이슈는 비정규직, 여성, 외국인, 산재 등이었다. 현지조사는 한편으로 근로자를 상대로 한 설문조사였으며 다른 한편으로 이들 이슈를 전문적으로 다루는 시민단체 대표 또는 상근자를 대상으로 한 면담조사였다. 면담 조사에는 각각의 이슈에 대하여 시민단체가 제시하는 해법에 대해서도 아울러 조사했다.

제3장에서는 이들 이슈에 대한 사용자측의 입장을 정리했다. 심층집단인터뷰(FGI)형식으로 이루어진 면담조사를 통해서 제2장에서 기술된 정보들이 사실인지 여부, 그리고 그러한 이슈에 대한 사용자측의 입장과 고충을 들었다. FGI결과 대체로 앞장에서 제기된 문제들이 존재한다는 것을 확인할 수 있었지만, 동시에 중소기업의 입장에서 그러한 이슈들의 해법이 사실상 쉽지 않다는 점을 확인할 수 있었다. 특히 사업주들은 중소기업의 경영을 압박하는 대기업의 경영관행을 심각하게 문제 삼았다.

제4장에서는 비정규, 산재, 여성, 외국인 문제와 관련한 선행연구들을 살펴보았다. 선행연구들도 이들 문제의 심각성을 충분히 제기하고 있었으며 나름의 정책적 대안을 제시했다. 다만 선행연구는 특별히 중소기업을 염두에 둔 연구는 아니었고 인권담론에 기초한 것도 아니라는 점에서 본 연구와는 그 초점 내지 강조점에서 약간의 괴리가 있었다.

아래에서는 이러한 성과를 토대로 중소기업 인권경영을 제고하기 위한 구체적인 권고안을 도출하고자 한다. 그 방법론은 이상의 성과를 중소기업의 관점에서, 인권의 관점에서, 그리고 인권경영의 관점에서 재해석하고 재조합하는 것이다.

(2) 중소기업 인권이슈의 현황

가. 중소기업 인권이슈의 현황

제3장에서 인천지역의 중소기업의 인권경영의 현황을 '인권경영 가이드리인 및 체크리

스트'에 비추어 살펴보았다. 과 관련하여 제기된 문제들을 인권의 관점에서 어떤 점에서 인권이슈인지, 어떤 인권이슈가 있는지를 살펴보기 위해서 이상의 논점을 인권위원회의 기업인권체크리스트와 대비해보았다. 아래 표에서 보듯이 체크리스트에 비추어볼 때, 인천지역의 기업인권이슈는 인권경영체제의 미흡, 고용상의 차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 우려, 산업안전 등이 현안이라고 볼 수 있다.

〈표 17〉 인권경영 체크리스트와 인천지역 중소기업인권이슈

운영원칙	주요내용	인천지역 중소기업 인권이슈
인권경영체제의 구축	CEO의 결정으로 인권경영정책을 지지하는가? 인권영향평가를 정기적으로 실시하는가? 인권침해에 대비한 구제절차를 운영하는가?	인권경영체제는 전무함
고용상의 비차별	종업원 고용에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 등을 이유로 차별하는가?	비정규, 여성, 외국인에 대한 차별이 상당함.
결사 및 단체교섭의 자유보장	노동조합 활동을 보장하는가?	노동권의 보장이 매우 취약함.
강제노동의 금지	어떠한 형태의 강제노동도 실시하지 않는가?	외국인에 대한 강제노동의 우려가 있음.
아동노동의 금지	15세 이하의 아동을 고용하지 않는가?	해당사항 없음
산업안전 보장	안전하고 위생적인 작업환경을 제공하는가? 작업장에서 발생한 사고나 질병 등에 적절한 조치를 취하는가?	심각한 이슈로 제기됨
책임 있는 공급망 관리	협력회사가 인권경영을 실천하도록 조치하는가?	해당사항 없음.
현주민의 인권보호	현주민의 생명권, 거주이전의 자유, 재산권 등을 보호하고 존중하는가?	쟁점으로 부각되지 않음 (공단지역인 탓으로 보임)
환경권보장	환경경영체제를 수립 및 유지하는가? 환경문제에 대한 예방적 접근을 하고 비상 계획을 수립하는가?	쟁점으로 부각되지 않음. (잠재되어 있을 가능성 큼)
소비자 인권보호	소비자의 보건과 안전에 위해 되지 않는가? 소비자의 프라이버시 및 개인정보를 보호하는가?	쟁점으로 부각되지 않음.

그런데 면담과정에서 드러난 인권문제들을 위 체크리스트와 무관하게 표로 만들어 보면 다음과 같다.

〈표 18〉 면단조사에서 제기된 문제의 인권적 해석

	문제점	인권관점의 해석	특이사항
비정규	- 최저임금, 상여금 및 퇴직금 미지급 - 정규직에 비한 차별	- 생존권 - 비차별에의 권리 - 노동권(노동조합)	
여성	- 최저임금, 상여금 및 퇴직금 미지급 - 남성 근로자에 비추어 차별(임금 승진 등)	- 생존권 - 비차별에의 권리 - 노동권(노동조합) - 성희롱(성적자기결정권)	- 시간선택제 - 모성보호
외국인	- 최저임금, 상여금 및 퇴직금 미지급 - 내국인 근로자에 비추어 차별 - 사업장 선택권의 제한 - 인격 모독	- 생존권 - 비차별에의 권리 - 강제노동을 당하지 않을 권리 - 노동권(노동조합)	
산재	- 장기노동 및 안전시설 미비에 따른 산재발생 - 산재보험 수혜의 제약, 즉, 공상의 남용.	- 안전에 대한 권리 침해 - 노동권(노동조합)	- 산재입증책임의 과중

위의 두〈표〉(인권경영 체크리스트와 인천지역 중소기업인권이슈, 면단조사에서 제기된 문제의 인권적 해석)를 비교해 보면, 후자의 표에서는 생존권이 추가적으로 부각되는 것을 알 수 있다. 사실 조사과정에서 생존권의 문제가 가장 심각한 문제로 부각했음에도 불구하고, 체크리스트에는 생존권 문제를 확인할 항목을 가지고 있지 않다. 말하자면 체크리스트에서는 생존권문제가 빠져있는 것이다. 이는 체크리스트가 대기업을 주로 염두에 두고 만들어진 탓에 발생한 사태가 아닌가 생각된다. 체크리스트에는 나타나지 않지만 중소기업의 인권경영과 관련하여 생존권 문제가 중요하다는 것을 드러낸 것은 어떤 의미에서 본 조사의 성과중의 하나이다.

요컨대, 중소기업의 인권경영과 관련하여 가장 중요한 현안 인권이슈는 생존권, 비차별, 노동권, 강제노동, 산업안전 등으로 요약된다고 할 수 있고, 차별과 관련해서는 비정규, 여성, 외국인의 차별이 주로 문제로 되고 있다. 따라서 중소기업 인권 현안문제에 대한 해법도 이들 이슈를 중심으로 논의되어야 한다. 그렇다면 어떻게 이런 문제를 해결할 것인가?

(3) 중소기업 인권경영 제고를 위한 접근원칙

중소기업의 운영과정에서 인권침해가 심각하게 일어나고 있다는 것은 설문조사, 면담 조사, 기존문헌 등에서 명백히 드러나고 있다. 동시에 면담조사와 기존문헌은 이런 문제의 해결을 위한 일정한 해법도 제시하고 있다. 여기에서는 이들 면담조사, 기존문헌, 그리고 기존의 인권경영에 대한 선행연구를 종합하여, 중소기업에 의해 발생하는 인권문제를 해결하기 위한 원칙들을 4개로 요약해 보았다.

제1원칙: 중소기업의 인권경영에서 준법경영이 무엇보다 중요하다.

소위 인권경영의 문제는 국내법의 준수를 포함하지만 그에 그치지 않고 국제적 차원의 인권규범의 준수를 함의한다. 이점은 ‘OECD다국적 기업 가이드라인’이나 ‘유엔 기업인권 이행원칙’에서 명료하게 드러나 있다. 즉 이들 문서는 기업은, 개별국가의 국내법과 별도로, 국제사회에서 일반적으로 인정되는 모든 종류의 인권을 존중해야 한다고 요구한다.

하지만 인천지역의 인권경영 현장을 둘러보았을 때, 중소기업에게 국제기준의 준수를 요구하기는 상황이 너무 열악하다고 할 수 있다. 현실은 실정법에 적혀있는 인권관련 규정들도 흔하게 무시되고 있는 수준이다. 이런 불법적 경영은 매우 심각했으며, 인천지역 모든 인권단체는 불법적 경영관행을 개선하기 위해서는 엄격한 단속과 처벌의 강화가 필수적이라고 입을 모았다. 인천지역에서 제기된 불법적 경영행태로는 다음과 같은 것들이 있다.

〈표 19〉 불법경영의 사례

- 최저임금을 지급하지 못하는 중소기업이 존재한다.
- 임금체불이 발생한다.
- 비정규직 근로자에 대한 차별적 취급이 존재한다.
- 생산라인에서 파견근로자들이 일을 하고 있다.
- 부당해고가 만연해 있다.
- 산업안전기준에 따른 산업안전시설이 갖추어지지 않고 있다.
- 여성근로자에 대한 성차별, 성희롱이 일어난다.

한편 사용자측과의 면담을 통해 그러한 종류의 불법이 사실상 존재한다는 것을 거듭 확인했다. 하지만 동시에 중소기업의 입장에서 국내법을 모두 준수하는 것은 사실상 어렵다는 주장이 있다는 점도 확인했다. 법준수가 어려운 이유는 한편으로 규제가 많기 때문이기도 하겠지만, 무엇보다 중소기업의 열악한 상황 탓이기도 하다. 중소기업은 규모가 매우 작은데다가 원청(주로 대기업)에 종속되어 운신의 폭이 매우 좁기 때문이다.

바로 여기에서 중소기업 인권경영의 딜레마가 나타난다. 즉, 준법경영을 고수하다보면 그렇지 않아도 한계상황에 있는 수많은 중소기업이 더 이상 경영을 계속할 수 없게 된다는 것이다. 그 원인이 중소기업 자체의 경쟁력 부재의 탓인지 아니면 대기업의 약탈적 경영관행 탓인지는 일단 여기에서 논의하지 않는다.¹¹⁾ 아무튼 이런 상황에서 우리사회는 중소기업에게 준법을 요구할지 아니면 다소간 느슨하게 법을 운영하면서 경영을 지속하도록 방치할 것인지 양자 간에 선택해야 한다. 현재로서는 후자의 접근법이 현실적으로 작동한다고 보인다. 즉, 중소기업은 적당히 불법적 경영을 하고 근로감독관은 특별히 사건화되지 않는 한 불법경영을 방치하고 있다는 것이다.

이러한 접근방식은 끊임없이 법의 권위를 추락시키고 법에 대한 신뢰를 훼손하며 중소기업에 끊임없이 감독기관에 종속되게 한다는 점에서 문제이다. 그리고 이런 접근방식은 무엇보다 우리 사회의 최하층 근로자들을 끊임없이 법의 보호 밖으로 내모는 요인이 된다. 이러한 관행이 계속되는 한 중소기업 근로자들의 인권침해를 막는 것은 영원히 미뤄질 수밖에 없다.

따라서 본 연구에서는 이점을 명확히 하고자 한다. 즉 중소기업에게 국제사회가 인정하는 모든 인권의 존중을 하도록 요구하는 것은 현실적으로 어렵다고 인정하더라도, 적어도 국내법은 반드시 준수하도록 해야 한다는 것이다. 만약 어떤 특정 중소기업이 불법경영을 하지 않고서는 기업활동을 할 수 없다면 그 기업의 기업활동은 중단시켜야 한다. 바로 이 지점이 중소기업의 인권경영과 관련하여 더 이상 양보할 수 없는 한계지점이라고 생각된다. 그런 점에서 한국에서 중소기업의 인권경영은 사실상 준법경영을 의미한다고 볼 수 있다. 준법경영도 쉽지 않은 현실을 고려할 때 준법보다 더 높은 기준의 준수

11) 중소기업이 준법을 다할 수 없는 이유로 너무 많고 과도한 규제를 들 수도 있을 것이다. 이에 대해서는 충분히 검토하지 못했다. 안전기준의 경우 필요하지만 너무 과도하다는 지적이 있었다. 이는 개별적으로 따져보아야 할 것으로 보인다. 하지만 적어도 위에서 지적되는 법정최저임금, 체불 등의 불법이 과도한 규제라고 할 수는 없을 것이다.

를 요구하는 것은 무리이지만, 적어도 준법경영이 이루어지지 않는다면 이를 묵인하는 것은 올바른 접근법이 아니라는 것이다.

이러한 현실적인 상황을 고려하여 본고에서는 “중소기업의 인권경영은 곧 중소기업의 준법경영”으로 이해하고자 한다. 이는 중소기업의 인권경영을 위한 법제도개선이 불필요하는 것을 말하려는 것은 아니다. 여기서 말하려는 것은 중소기업의 인권경영은 적어도 준법경영을 포함한다는 점을 확고히 하려는 것이며, 아울러 추가적인 규제가 필요한 경우에도 국제기준을 직접 끌어오기보다는 국내법이라고 하는 객관적이고 명료한 규범을 제정하는 것이 필요하다는 점이다.

중소기업에게 준법을 엄격하게 요구하는 과정에서 중소기업이 견딜 수 없는 큰 부담을 안을 수는 있을 것이다. 하지만 그렇다고 불법경영을 방지하는 방식은 올바른 접근법이라고 할 수 없다. 따라서 불법경영을 방지하기보다는 불법경영에 대해서는 강력히 규제하되, 동시에 중소기업이 스스로 국내법에 입각한 준법경영을 할 수 있고 더 나아가 국제사회가 인정하는 인권기준을 실행할 수 있도록 중소기업의 역량을 제고시키는 노력이 병행될 필요는 있을 것이다.

제2원칙: 현행법은 많은 부분이 개정되어야 한다.

실태조사 과정에서 법 자체의 미진한 점들이 다수 드러났다. 법 자체에 결함이 있거나 미진한 경우 법을 집행하는 것만으로는 온전한 인권경영에 이를 수 없다. 따라서 이런 경우에는 법을 개정한 후에 준법을 요구하는 방식으로 접근해야 한다.

문제가 있다고 지적된 내용에는 불법경영을 조장하거나 방조하는 법규정, 비정규직의 남발을 조장하거나 방조하는 법규정, 여성 근로자나 외국인 근로자의 특수성을 반영하지 못한 법규정, 산재보험의 적용을 어렵게 하는 법제도 등이 포함된다.

이러한 법 제도들은 조속히 개정되어야 한다. 조사 및 연구과정에서 제기된 주요 쟁점들은 다음과 같다. 이들 쟁점들에 대해서는 적절한 제도적 대안이 마련되어야 한다.

〈제도개선이 필요하다고 지적된 지점〉

- 객관적이고 엄한 양형기준을 마련하여, 더 엄한 처벌이 이루어지도록 해야 한다.
- 파견업종이 지나치게 광범위하므로 이를 제한하는 것이 필요하다.
- 간접고용 사업주의 책임을 강화하는 것이 필요하다.
- 파견사업자의 책임을 강화하는 것이 필요하다.
- 비정규직 근로자의 차별시정제도의 보강이 필요하다. 예컨대, 제3자에 의한 (노동조합, 시민단체 등)에 의한 차별시정권 도입.
- 퇴직금 제도의 개선이 필요하다. 예컨대, 월할 퇴직금 제도의 도입.
- 근로감독관을 증원할 필요가 있다. 또는 민관 협력 형태의 감독 및 조사 체계를 갖출 필요가 있다.
- 하는 것이다.
- 여성근로자의 경우 시간선택제의 부작용을 해결하는 것이 필요하다.
- 외국인 근로자의 경우 강제노동의 위험성을 해소하는 것이 필요하다. 예컨대, 사업장 변경의 기준을 객관화하거나, 완화할 필요성.
- 산재와 관련해서는 피해자의 산재입증책임을 경감하는 것이 필요하다.

제3원칙: 준법경영을 위한 외부압력이 증가되어야 한다.

인권경영을 위한 법이 존재한다는 것과 실제 중소기업이 인권경영을 한다는 것은 반드시 일치하지는 않는다. 이번 조사에서 드러났듯이, 기존의 법들 중 많은 것들이 실제로 중소기업의 경영에서 준수되지 않았다. 법이 잘 마련되어 있더라도 그것이 이행되지 않거나 집행되지 않는다면 아무런 소용이 없을 것이다. 그런 점에서 법을 마련하는 것 못지 않게 법이 제대로 이행되고 집행되도록 하는 것이 중요하다.

그렇다면 어떻게 중소기업으로 하여금 준법경영을 하게 할 것인가? 막연히 중소기업이 자발적으로 준법을 할 것이라고 기대하는 것은 적절하지 않을 것이다. 법의 준수는 많은 경우 비용을 수반하기 때문에 기업의 입장에서는 가급적 준수하지 않으려는 경향이 있기 때문이다. 또한 홍보나 교육을 통해서 충분한 수준의 준법경영이 이루어질 것으로 기대하는 것도 적절하지 않을 것이다. 중소기업의 불법경영 중 많은 것은 중소기업 측의 무지에 기인한다고 보기 어렵기 때문이다.

오히려 문제는 중소기업의 불법경영에 대한 외부의 압력이나 통제가 부족하기 때문이라고 보는 것이 적절할 것이다. 본 연구의 조사과정에서 이런 지적이 크게 부각되었으며, 본고에서도 그런 관점이 적절하다는 관점에서 제3원칙을 제출하고자 한다. 즉, 준법경영

을 위한 외부압력이 증가되어야 한다는 것.

준법경영을 촉진하는 외부압력으로 가장 중요하고 강력한 것은 국가기관에 의한 감시와 적발 그리고 강력한 처벌이다. 이 경우 중소기업은 준법경영을 하지 않을 수 없을 것이다. 하지만 이런 감시와 제재는 국가기관에만 맡겨둘 수는 없다. 왜냐하면 국가기관도 물적·인적 자원의 한계가 있으며, 적극적인 의지가 결여될 수 있고, 심지어 전문성의 측면에서도 미진할 수 있기 때문이다. 그런 점에서 근로자와 노동조합 또는 시민사회도 준법경영을 향한 중요한 도구로 활용되어야 한다. 이 점은 실태조사 과정에서도 많이 제기된 바이기도 하다. 이와 더불어 본고는 대기업(원청)에 의한 중소기업 준법경영 감시를 추가하고자 한다. 이는 인권경영의 이론에도 원용된 중요한 방법이다. 이들 각각에 대해서 좀 더 자세히 살펴본다.

① 국가기관

중소기업의 불법경영을 감시하는 가장 중요한 기관이라고 한다면 당연히 국가이다. 국가는 그러한 역할을 해야 할 일차적인 의무를 지닌다. 이점 관련하여 특히 중요한 것은 노동부 소속의 근로감독관이다. 근로감독관은 근로기준법에 규정된 근로조건의 실시여부에 대한 감독업무를 담당하는 공무원으로, 노동관계법령을 위반한 범죄에 대하여는 형사소송법의 규정에 의한 사법경찰관의 직무를 수행한다. 우리나라 중소기업의 인권경영과 관련하여 문제되는 것 중 많은 것이 근로기준법의 위반사항이라는 점을 고려한다면 근로감독관의 역할을 아무리 강조해도 지나치지 않다. 따라서 근로감독관이 적극적으로 활동하여 위법사항을 적발하고 처벌에 필요한 조치를 취하는 것이 무엇보다 필요하다.

실태조사에서 주장된 바에 의하면, 우리나라 근로감독관의 그 수가 지나치게 적고 소극적으로 활동한다. 근로감독관의 임무를 실효적으로 수행하기 위해서는 근로감독관의 수를 늘리는 것을 고려해야 한다. 경우에 따라서는 민간부문의 전문인력을 활용하여 근로감독관 사무의 일부를 맡기는 것도 고려해 볼 만하다.

불법경영을 막는 것과 관련하여 검찰도 좀더 적극적으로 대응하는 것이 필요하다. 근로감독관이 기소의견으로 검찰에 송치하는 경우에도 검찰이 소극적으로 대응한다면 결국 형사처벌에 이르지 못하게 된다. 현장에서는 검찰의 소극적인 대응에 대해서 강력하

게 이의를 제기하고 있다.

마찬가지로 법원도 사업주의 처벌에 대해서 좀더 적극적일 필요가 있다. 현장에서 일하는 관련 전문가들은 사업자에 대한 처벌이 너무 경미하다고 느끼고 있으며 그 정도의 처벌로는 사업주의 태도를 바꾸기 힘들다고 주장한다.

국가인권위원회나 국민권익위원회 등도 일정하게 불법경영을 감시하는 역할을 할 수 있다. 사건에 대한 진정이 있는 경우 좀더 적극적으로 조사하고 대응한다면 이 또한 작지 않은 역지력으로 작동할 것이다.

② 근로자에 대한 교육과 노동조합의 결성

근로자는 인권경영에 대해서 가장 직접적 이해관계를 갖는 사람이다. 이들은 인권피해자가 되기도 하며 인권경영이 제대로 이루어지면 그 직접적인 수혜자가 되기 때문이다. 따라서 이들이야말로 중소기업이 인권경영을 제대로 하는지에 대해서 가장 관심을 가질 수 있고, 또한 중소기업으로 하여금 인권경영을 하도록 감시하고 제재하는 데에서 중요한 역할을 할 수 있다.

그런데 현장에서 보면 중소기업의 근로자들 스스로의 인권의식은 그리 높지 않다. 중소기업 근로자들의 경우 자신의 권리를 실행하는 방법에 대한 인식이 없는 것은 말할 것도 없고, 심지어 현행법상 어떤 권리가 근로자에게 부여되어 있는지에 대해서도 잘 알지 못하는 경우가 많다.

이런 점들을 고려했을 때, 근로자에 대한 인권교육 또는 적어도 노동법 교육은 매우 필요하다. 근로자들에게 각자에게 부여된 합법적 권리를 인식하도록 도와주고 또한 그러한 권리를 실행하는 방법과 수단(예컨대, 노동부에 진정, 민사소송, 형사고발 등)에 대해서 교육한다면, 이는 중소기업 준법경영의 수준을 제고하는 데 크게 도움이 될 것이다.

근로자 개인에 대한 교육에 못지 않게 중요한 것이 노동조합을 통해 근로자 권리를 보호하는 것이다. 근로자가 고립되어 있는 경우, 정보접근에서의 한계, 자원의 한계, 전문성의 한계 등으로 인하여 효과적으로 스스로의 권리를 추구하기 힘들다. 이에 비해 노동조합은 합법적 지위와 전문성, 단결력에 기반하여 효과적으로 근로자를 교육하거나 근로자들의 피해를 구제하거나 심지어 사전예방적인 조치를 취하도록 할 수 있다. 인천지역

의 조사경험에 비추어보면, 중소기업의 노조조직율은 지극히 낮고 이점이 근로자들의 권익실현에 큰 장애가 되고 있다. 그나마 노조가 있는 경우는 많은 문제가 노조를 통해서 해결되는 것을 볼 수 있다.

중소기업의 경우 규모가 작고 또한 비정규직이 많아서 노동조합을 결성하는 것이 반드시 쉽지는 않다. 이를 극복하기 위해서는 지역별 노조나 산별노조 형식의 다양한 형태의 노동조합이 조직될 수 있도록 해야 할 것이다.

노조를 조직하는 것이 현실적으로 어려운 경우라면, 반드시 노조가 아니더라도 다양한 형태의 자발적 결사를 형성하는 것도 중요하다. 예컨대, 외국인 근로자의 경우 함께 모여서 관련법규나 대응책에 관한 정보를 교류하는 것은 지극히 중요하다. 인천의 경우 외국인들이 각국별로 커뮤니티 활동(community activity)을 하는 경우가 있는데, 많은 외국인 근로자는 이런 활동을 통해서 비로소 자신의 문제가 무엇인지를 인식하고 또 문제를 해결할 수 있는 방법에 대한 정보를 얻는다.

요컨대 중소기업의 준법경영을 제고하는 외부압력으로 인권피해자가 스스로 권리의식을 갖도록 하고 스스로 그것을 실행할 수 있도록 역량을 제고하는 것이 중요하다는 것이다. 그 연장선에서 노조를 조직하도록 돕는다거나 그 외 다양한 자발적 결사를 만들거나 커뮤니티 활동을 하도록 지원하는 것도 중요하다. 인권문제 해결을 위한 기본적 접근법이 피해자의 자력화 또는 역량강화(empowerment)라는 일반원칙에 비추어보더라도, 인권 피해자 혹은 근로자의 역량을 강화시켜주는 이러한 접근은 매우 중요하다고 하겠다.

③ 시민사회단체

시민사회단체, 즉 NGO도 중소기업의 준법경영과 관련하여 중요한 역할을 한다. NGO는 그 자체가 국가기관은 아니면서도 자발적으로 공공적 이익을 추구하는 시민들의 결사이다. 특히 이들은 국가기관의 충분히 그 역할을 하지 못하는 부분에서 중요한 역할을 하고 있다. 그리고 이들은 민간영역으로서 상당히 높은 수준의 전문성을 갖추고 있기도 하다.

인천지역의 경우를 살펴보면, 비정규직, 산업재해, 여성 근로자, 외국인 근로자 등에 각각 전문화된 NGO가 활동하고 있다. 이들은 중소기업이 제대로 인권경영을 하는지를

감시하는 기능, 인권피해자를 구제하는 기능, 관련 정책을 개발하는 기능 등 다양한 방식으로 문제를 발굴하고 해결하기 위한 노력을 하고 있다. 특히 인천지역의 경우 근로자들의 법인식 수준이 낮고 또한 근로동조합조차 제대로 형성되지 못했기 때문에 때로는 이들 시민단체가 사실상 유일하게 근로자의 이익을 직접적으로 대변하는 기관으로서 역할을 하고 있다.

그러나 실제 인천지역의 여러 NGO의 상황은 매우 열악한 것이 사실이다. 불과 서너명의 상근요원이 넓은 지역에서 발생하는 모든 문제들에 대응하고 있다. 일부 NGO는 노동부나 시청으로부터 약간의 재정적 지원을 받고 있지만, 그 나머지는 아무런 공적 지원 없이 자발적으로 사무실을 유지하면서 활동을 하고 있어서 그 영향력에 한계가 있다. 공적인 차원에서 이들에 대해 재정적 지원을 하거나 일정한 공적인 권한(예컨대, 인권침해의 조사나 신고권한)을 부여한다면 더욱 효과적으로 중소기업 인권경영의 제고에 역할을 할 것이다.

④ 대기업(원청)

이번 조사과정에서 대기업(원청)은 중소기업의 인권경영을 해치는 원흉의 하나로 지목되었다. 이들은 근로자의 임금을 압박하고 장시간노동과 산재를 유발하는 원인으로 지목된 것이다. 결국 대기업이 일정하게 각성하고 변화되지 않으면 중소기업(하청기업)의 인권경영은 기대하기 어렵다는 것이다. 그만큼 대기업의 영향력은 결정적이라고 할 수 있다. 이러한 관계는 역으로 대기업이 중소기업의 인권경영을 제고하는 역할도 할 수 있다는 것을 함의한다. 다시 말해 대기업을 통해서 중소기업의 인권경영을 제고하는 것이다. 사실 이런 접근법은 아주 생소한 것은 아니다. 예컨대, 나이키가 파키스탄의 하청기업에서 벌어진 아동노동에 대해서 책임을 지고 향후 자신의 공급사슬에서 아동노동이 일어나지 않도록 적극적인 조치를 취함으로써 하청기업의 인권경영에 영향을 미친 사례를 들 수 있다.

또한 이런 접근법은 OECD 다국적 기업 가이드라인 이나 유엔 기업인권 이행원칙에서도 중요하게 언급되는 내용이기도 하다. 제2장에서 보았듯이 국제문서가 말하는 인권경영이란 정책선언, 실사의 실시, 구제제도의 제공을 포함하는 개념이다. 즉, 기업은 스스

로 인권침해를 해서도 안되지만, 공급사슬에 있는 기업에 의한 인권침해에 연루되지 않아야 하며, 이를 위해서 기업은 인권실사를 경영에 통합시켜 실천해야 하고, 이러한 노력에도 불구하고 인권침해가 발생한 경우라면 적절한 구제절차를 제공해야 한다. 이런 원칙에 입각해서 본다면, 우리나라 중소 하청기업에서 발생하는 인권침해에 대해서 원청이 직접 책임을 져야 한다. 이것이 국제사회가 확립한 인권경영의 원칙이다.

따라서 만약 우리사회가 대기업(원청)의 인권준중책임을 요구한다면 이는 즉시 하청기업에서 발생하는 인권침해에 대해서 대기업에게 책임을 묻는다는 것을 의미한다. 예컨대 하청기업에서 불법경영이 적발되는 경우 그 원청을 제재하는 것이다. 특히 대기업은 경우 명망(reputation)에 취약하기 때문에 이러한 접근법은 반드시 법적인 제재가 아니더라도 효과가 있고, 또한 대기업이 하청기업에 대해 갖는 절대적인 영향력을 고려해 본다면 이런 접근법은 상당히 실효적인 방법이 될 수 있다. 대기업에 대한 제재가 이루어진다면 인권경영을 위한 여력이 있는 대기업이 스스로 중소기업의 인권경영을 제고하기 위한 감독과 지원을 할 수도 있을 것이다. 정부는 대기업으로 하여금 이러한 역할을 하게 하기 위한 노력을 하는 것이 필요할 것이다. 예컨대, 대기업의 경우 의무적으로 인권경영의 성과를 보고하게 한다든지,¹²⁾ 인권경영을 하지 못하는 하청기업으로부터 납품받은 물건을 포함한 제품으로는 공공조달에 참여하지 못하게 하는 등의 방식을 취할 수 있다.¹³⁾

제4원칙: 중소기업의 인권경영 역량을 증가시켜야 한다.

이번 조사과정에서 중소기업은 자신들의 입장에서 볼 때 근로자의 생존권을 보장할 만큼의 충분한 수준의 임금과 안정적인 직장을 보장한다거나 모든 법규를 준수하는 것은 현실적으로 쉽지 않다는 점을 토로했다. 결국 인권기준을 높이고 철저한 감시와 처벌을 하게 되면 이들 중소기업은 사업을 접을 수밖에 없다는 것이다. 그렇다고 인권기준을 더

12) EU 집행위원회는 2014년 4월 500인 이상의 종업원이 있는 EU기업은 인권을 포함한 비재무적 공시를 하도록 의무화하는 지침을 발표했다. European Commission, Statement: Improving corporate governance: Europe's largest companies will have to be more transparent about how they operate, Brussels, 15 April 2014

13) 미국의 경우 연방정부에 조달품을 제고하는 모든 제품은 강제노동의 흔적이 없어야 한다. 다시 예컨대, 해외를 포함하여 강제노동에 의해서 생산된 생산요소를 포함하는 제품은 연방정부에 공급할 수 없는 것이다. 이런 법은 정부조달에 참여하려는 대기업은 하청기업에서 강제노동이 발생하지 않도록 조치하고 감시하는 역할을 하게 된다. 연방조달 규정: Executive Order (E.O.) 13126 참조.

욱 낮추고 불법경영을 방지하는 것은 해법이 될 수 없다. 지금도 근로조건과 인권상황은 지극히 열악하기 때문이다. 결국 중소기업으로 하여금 높은 인권기준을 준수할 수 있도록 중소기업 자체의 역량을 증가시키는 것이 필요하다고 하겠다.

① 중소기업의 경제적 역량의 증가

중소기업의 인권경영은 중소기업의 경제적 여력에 크게 의존한다. 중소기업 자체의 생존 자체가 일상적인 위협하에 있는 한 건전한 인권경영을 기대하기는 어려울 것이다. 그런 점에서 중소기업의 경제적 역량을 증가시키는 것이 필요하다. 이를 위해서는 국가 경제정책의 차원에서 중소기업의 보호와 진흥을 위한 적극적인 정책을 펼치는 것이 필요할 것이다.

중소기업의 경제적 역량의 증가와 관련하여 반드시 지적되어야 할 것은 대기업(원청)의 약탈적인 경영관행을 반드시 중지시켜야 한다는 것이다. 하도급 관계에 있는 중소기업에게 과도한 경영압박을 가하는 불공정거래행위는 그나마 취약한 중소기업을 더욱 힘들게 하는 요소가 되고 있다. 이러한 규제는 이미 공정거래위원회의 고유사무로 되어 있는 바, 공정거래위원회의 보다 적극적인 정책개발과 실행이 필요하다고 보인다. 또 하도급을 이용하는 경우 제품단가를 공개하도록 하는 것도 고려해 볼 만한다.

중소기업의 인권경영 역량증가를 위해 국가가 직접 재정적인 지원하는 것도 생각해 볼 만하다. 예컨대, 중소기업의 산업안전을 위한 설비에 대해서는 국비로 지원하는 것이다.

② 인권경영 교육의 제공

인권경영의 내용에 대해서 사용자들이 그리 익숙하지 않다. 현지조사에 의하면, 많은 사용자들은 노동법이나 산업안전에 관한 기본적인 법률에 대한 이해가 미비한 경우가 많았다. 노조를 무조건 적대시하거나 부정적 시각으로 바라보는 것도 문제이다. 관련 법령에 대한 올바른 이해를 하고 또한 중소기업으로서 어떻게 대처해야 하는지에 대한 교육과 홍보가 필요하다.

③ 인권경영체제의 구축 유도

인권경영의 완성은 기업차원에서 인권경영체제를 갖추는 것이다. 인권경영체제를 갖추는 것은 인권정책을 선언하고, 인권실사(human rights due diligence)를 실시하며, 구체절차를 갖는 것을 말한다. 중소기업의 인권경영도 이와 같은 인권경영의 체제를 갖추는 것을 궁극적인 도달지점으로 보아야 할 것이다.

영세한 중소기업에 인권경영체제를 갖추는 것은 쉽지 않지만, 반드시 불가능하다거나 비현실적이라고 할 것은 아니다. 위에서 설명했듯이 법기준을 명확히 하고 그 위반에 대해서 적극적으로 적발하고 제재하는 방법으로 접근한다면 중소기업의 경우도 인권경영체제를 갖추는 것이 필요하다는 것을 인식하게 될 것이다. 왜냐하면 법의 위반은 중소기업에 직접적인 손실을 유발하기 때문에 스스로 예방하고 조심하는 체제를 갖추는 것이 필요하다고 인식하게 될 것이기 때문이다. 이 정도의 인식하에 범위반을 예방하는 장치를 갖추다면 인권경영의 기초는 갖추었다고 할 수 있다. 다시 말하면 중소기업의 경우 준법장치(compliance mechanism)는 인권경영체제의 중요부분이 된다는 것이다. 여기에서 부족한 것은 인권정책의 선언과 구체절차의 마련이다. 이렇게 본다면 인권경영체제를 갖추는 것은 반드시 많은 비용이 드는 어려운 일이라고 할 수는 없다.

중소기업이 이런 식의 인권경영체제를 갖추는 것은 조장하기 위해서 일정한 유인책을 제공하는 것이 필요할 것이다. 가장 중요하고 단순한 방법은 인권경영체제의 존재여부를 양형(sentencing)과 연동시키는 것이다. 예컨대, 인권관련 법의 위반이 적발되더라도 인권경영체제가 존재하고 유효하게 작동했다는 점을 증명하게 되면 양형에서 이를 반영하는 것이다.

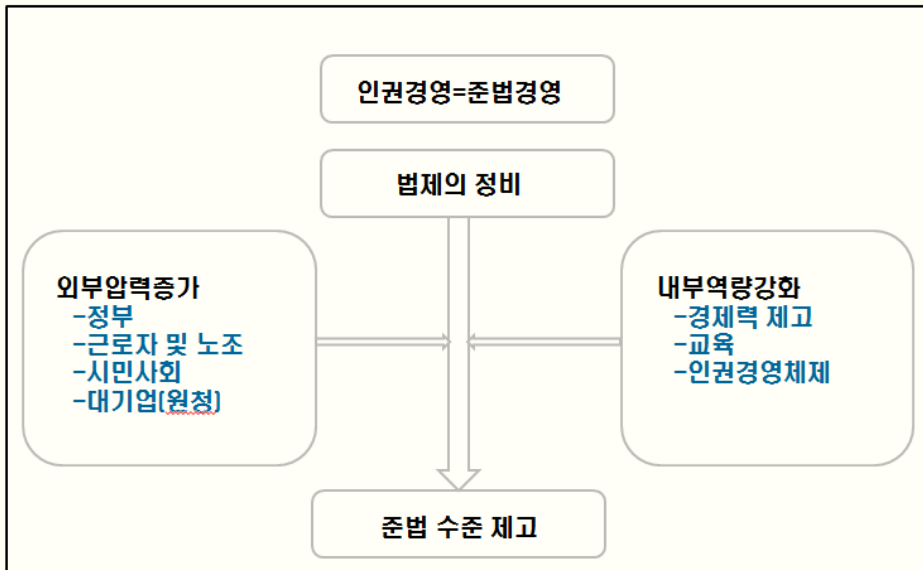
이런 접근법은 이미 많은 곳에서 이용되고 있는 것이다. 예컨대, 미국의 반부패법(FCPA)은 반부패실사제도를 갖춘 경우 이를 양형에 반영하고 있다. 미국환경법은 환경배출에 대해서 강력하게 처벌하면서도 준법감시프로그램이 작동하고 있었다는 점이 증명되면 엄중하게 처벌하지 않는다. 캐나다는 작업장 안전을 규제할 때 기업이 자체적인 실사절차를 가지고 있는지를 고려한다. 이러한 법규들의 의도는 기업을 처벌하는 데 치중하기보다는 기업이 스스로 준법을 하도록 유도하려는 데 있다.

이런 방식으로 인권경영을 유도하는 방식은 중소기업의 인권경영체제를 구축하는 데에도 응용될 수 있는 것이다. 인권경영체제가 있다고 인정되기 위해서는 적어도 최고 경

영자 차원에서 발표된 인권정책선언이 있어야 하고, 실사절차(즉 인권침해 가능성에 대한 사전조사와 대책마련, 실제 경영에서 대책의 실천, 성과의 추적과 공개)를 가지고 있어야 하고, 피해자에 대한 사내 구제절차를 가지고 있어야 한다.

이상의 논의를 정리하면, 중소기업의 경우 인권경영의 문제는 준법의 문제로 환원하는 것이 적절하다는 것, 중소기업의 인권경영을 위해서는 기존의 법을 준수해야 할 뿐만 아니라 새로운 법제도가 도입되어야 한다는 것, 이렇게 정립된 법의 준수를 위해서는 다양한 외부압력을 활용하고 또 이를 증가시켜야 할 뿐만 아니라 중소기업 자체의 인권경영 역량을 증가시키는 조치가 필요하다는 것이다. 이를 간단히 표로 만들어 보면 다음과 같다.

〈표 20〉 중소기업 인권경영 제고를 위한 접근원칙



(4) 중소기업 인권경영 제고를 권고안 도출

중소기업의 인권경영을 위한 권고안을 만든다는 것은 위에서 제출된 각각의 원칙을 실현하기 위해서 ‘정부’가 무엇을 해야 할 것인지를 도출하는 일이 된다. 즉, 위에서 말한 바 ① 법제도의 정비, ② 준법경영을 위한 외부압력의 증가, 그리고 ③ 중소기업의 내부역량의

강화 등을 위해서 ‘정부’가 해야 할 일을 정리하면 이것이 곧 권고안(recommendations)이 된다는 것이다. 이런 관점에서 아래에서는 위의 틀을 기반으로 하면서 정부가 실행해야 할 일에 관한 권고안을 도출해 보고자 한다.

가. 제도개선

- 정부는 법위반을 처벌하기 위한 객관적이고 엄한 양형기준을 마련하여야 한다.

최저임금 미지급, 체불, 불법파견, 불법해고, 차별, 성희롱, 부당노동행위 등 명백하고 악의적인 행태의 불법경영을 개선하기 위해서는 이들 법위반에 대한 처벌의 기준을 상향할 필요가 있다.

- 정부는 간접고용 사업주의 책임을 강화해야 한다.

파견이나 하청에 대해서 사용 사업주의 지배력이 어느 정도 미치는 경우, 반드시 절대적 지배력을 미치는 것이 아니라고 하더라도, 사용 사업주에게 직접 고용자의 책임에 상당하는 책임을 부과해야 한다. 이를 위해 근로기준법이나 노동조합법상의 사용주의 개념을 확장하는 것이 필요하다.

- 정부는 파견업종을 좀 더 제한해야 한다.

현장에서는 불법적 파견도 적지 않지만, 그에 못지않게 합법적 파견 자체도 많은 문제를 낳고 있다. 특히 파견법이 파견업종을 지나치게 광범하고 모호하게 정의한 것이 파견의 남용으로 이어지고 있다. 따라서 불법파견을 줄이는 것 못지않게 파견근로자 수를 줄이는 것이 중요하고, 이를 위해서는 파견업종을 현재보다 훨씬 줄여야 한다.

- 정부는 파견사업자의 책임을 강화해야 한다.

파견은 근로조건에 부정적 영향을 미치기 쉽기 때문에 현행법상 파견을 허가제로 운영하고 많은 규제를 하고 있지만, 현실에서 파견업체는 사실상 직업소개소 정도의 책임만 지면서 파견의 남용을 낳고 있다. 따라서 파견업체의 허가조건을 강화하고 책임도 강화하는 것이 필요하다.

○ 정부는 비정규직 근로자의 차별시정제도를 개선해야 한다.

현행 기간제법이나 파견법에 의하면 차별이 금지되고 있으며 그것에 대한 구제절차가 제공되고 있지만 실제로 이용되지는 않고 있다. 무엇보다 차별을 받고 있는 근로자가 스스로 차별시정을 요구하는 것은 현실적으로 어렵기 때문이다. 따라서 제3자에 의한 (노동조합, 시민단체 등)에 의한 차별시정권 부여, 차별검증을 위한 비교대상의 확대, 차별시정신청기간의 연장 등의 조치가 필요하다.

○ 정부는 퇴직금 제도를 개선해야 한다.

현행법상 퇴직금은 최소한 1년을 채운 경우에만 지급되는 바, 현실에서는 이 조항 때문에 11개월만에 해고시키는 사례가 빈번하다. 이는 비정규직 근로자를 양산하는 원인이 되며, 또한 비정규직 근로자에게 퇴직금을 지급하지 않는 통로가 된다. 이에 따라 현장에서는 재직기간이 적어도 6개월을 넘기면 월할로 계산하여 퇴직금을 지급하라는 요구가 크다.

○ 정부는 근로감독관의 수를 늘려야 한다. 경우에 따라서는 민관 협력 형태의 감독 및 조사 체계를 검토해 볼 수도 있다.

근로감독관은 현장에서 신속하게 인권침해를 구제하고 예방조치를 취할 수 있는 지위에 있다. 그러나 그 숫자가 충분하지 않기 때문에 불법이 만연하고 있으며 근로자들은 신속하고 편리하게 구제되지 못하고 있다. 따라서 준법경영을 위해서는 근로감독관을 증원할 필요가 있다. 만약 예산 등의 이유로 증원이 쉽지 않다고 한다면, 근로감독관의 사무 중 일부를 NGO 등 민간의 전문가들과 함께 수행하는 방안을 연구할 필요가 있다.

○ 정부는 시간선택제의 부작용을 해소해야 한다.

시간선택제는 원래 여성의 경력단절을 막고 여성들이 시간을 선택하여 계속 일하도록 조력하려는 제도이지만, 현장에서 이 제도는 여성 근로자들의 근로조건을 최악으로 떨어뜨리는 장치로 이용되고 있다. 따라서 이에 대한 조사와 개선이 필요하다.

- 정부는 외국인 근로자에 대한 강제노동의 위험성을 해소해야 한다.

외국인 근로자의 작업장 변경조건이 너무 까다롭고 또한 사용자의 의견에 과도하게 종속되어 있어서 작업장의 변경이 객관적으로 필요한 경우에도 원래 사업장에서 일하도록 강요되는 경우가 있다. 따라서 작업장 변경기준을 객관화하거나 완화할 필요성이 존재한다.

- 정부는 산재 피해자의 산재입증책임을 경감해야 한다.

중소기업의 근로자들은 산재에 일상적으로 노출되어 있지만, 산재보험에 의한 보호를 제대로 받지 못하고 있다. 그 요인 중의 하나는 피해자가 스스로 산재를 입증하게 하는 제도 탓이다. 따라서 피해자의 입증책임을 일정하게 경감하거나, 입증책임을 사업주에게 넘기는 식의 제도개혁이 필요하다.

나. 준법경영을 위한 외부압력의 증가

- 정부는 인권과 관련된 법조항의 집행을 적극적이고 엄중하게 실시해야 한다.

불법에 대한 통제는 현장에서 가장 필요한 것으로 지적되는 것이고, 피해자나 시민단체가 한 목소리로 이 점을 지적하고 있다. 따라서 정부는 불법을 적극적으로 감시하고 제재하는 정책을 펼쳐야 한다. 비단 근로감독관 뿐만 아니라 검찰과 법원도 적극적으로 처벌하는 방향으로 전환해야 한다. 특히 악의적인 위법행위에 대해서는 일벌백계의 처벌이 필요하다.

- 정부는 근로자에 대한 교육을 적극적으로 실시해야 한다.

근로자들은 자신의 권리(인권)에 대해서 잘 알지 못하고, 권리침해의 경우 어떻게 구제받는지에 대해서 잘 알지 못한다. 따라서 이에 대한 교육이 필요하다.

- 정부는 노동조합과 기타 노동자의 자율적 결사와 활동을 보장하고 장려해야 한다.

중소기업의 경우 노동조합 조직율은 매우 낮다. 이 점이 근로자들의 근로조건 개선에 중요한 장애가 되고 있다. 기업별 노조가 어려운 경우 지역별 산별노조를 이용할 수 있도록 해야 하며, 노조가 없는 경우에도 근로자들이 고립되지 않고 서로 소통할 수 있는 다양한 장을 지원할 필요가 있다.

- 정부는 인권단체의 활동을 조장하고 지원해야 한다.

노조가 없는 중소기업 근로자의 경우 NGO가 유일하게 조직적으로 근로자의 이익을 대변하는 경우가 많다. 또한 NGO는 전문적인 지식과 경험을 가지고 문제를 발견하고 해결하는 역할을 하므로 이런 NGO를 활성화시키는 것은 중소기업의 인권경영을 제고하는 데 큰 영향을 미칠 것이다.

- 정부는 대기업(원청)이 인권경영을 하도록 해야 하고, 특히 원청기업이 하청기업의 불법적 인권침해에 대해서 책임을 지도록 해야 한다.

원청이 하청기업의 인권경영에 지대한 영향을 미치는 것이 명백하고 또한 원청은 인권경영을 지원하고 감독할 여력이 있다고 보이므로, 원청을 통한 중소기업의 인권경영을 도모하는 것은 매우 효과적일 것이다. 또한 대기업(원청) 스스로도 당연히 인권경영을 해야 하고 그것은 공급사슬에서 인권침해가 일어나지 않도록 유의할 의무를 포함하는 것이므로 이러한 접근은 그 자체로도 정당성을 가진다.

다. 중소기업의 내부역량 강화

- 정부는 중소기업진흥 정책을 펼치고, 특히 대기업(원청)에 의한 불공정거래행위를 적극적으로 규제해야 한다.

현장의 중소기업의 입장에서 가장 큰 어려움으로 호소하는 것은 대기업(원청)에 의한 약탈적 경영관행이다. 이는 공정거래법의 규제대상이므로 공정거래위원회는 이러한 잘못된 행태를 적극적으로 규제하여 중소기업이 부당하게 약탈되지 않도록 하는 것이 필요하다. 이러한 경영행태는 결국 중소기업 근로자의 근로조건 악화로 귀결되기 때문이다.

- 정부는 중소기업의 사용자를 상대로 한 노동법 및 기타 인권교육을 제공해야 한다.

중소기업의 사업주도 인권에 대한 인식은 매우 낮은 편이다. 중소기업 사업주의 입장에서 필요한 것이 무엇인지, 정부의 규제에 대해서 어떻게 대응하는 것이 필요한지에 관한 교육이 필요하다.

- 정부는 중소기업의 인권경영체제의 정립을 장려해야 하고, 이를 위해서 인권경영체제를 갖춘 기업에 대해서는 양형에서의 혜택을 제공하는 것이 필요하다.

궁극적으로는 중소기업도 국제사회가 요구하는 수준의 인권경영체제를 갖추도록 하는 것이 필요하다. 이는 단지 중소기업의 부담을 증가시키는 것은 아니고, 중소기업의 위험관리(risk management)능력을 증가시키는 것이다. 이를 위해서 양형에서 인권경영체제의 작동여부를 고려하는 것이 효과적인 접근법이 될 것이다.

제6장 요약 및 결론

이 연구는 우리나라 중소기업의 인권경영에 관한 실태조사에 근거하여 중소기업의 인권경영 제고를 위한 법제도 개선방안을 도출하려는 것이다. 방법론으로는 설문조사, 면담조사, 기존문헌연구 등이 이용되었다.

제2장에서는 남동공단 및 인천지역에서 중소기업과 관련하여 제기된 인권이슈를 정리했다. 현지조사에 드러난 4가지 중요한 중소기업 인권이슈는 비정규직, 여성, 외국인, 산재 등이었다. 현지조사는 한편으로 근로자를 상대로 한 설문조사였으며 다른 한편으로 이들 이슈를 전문적으로 다루는 시민단체 대표 또는 상근자를 대상으로 한 면담조사였다. 면담조사에는 각각의 이슈에 대하여 시민단체가 제시하는 해법에 대해서도 아울러 조사했다.

제3장에서는 이들 이슈에 대한 사용자측의 입장을 정리했다. 심층집단인터뷰(FGI)형식으로 이루어진 면담조사를 통해서 제2장에서 기술된 정보들이 사실인지 여부, 그리고 그러한 이슈에 대한 사용자측의 입장과 고충을 들었다. FGI결과 대체로 앞장에서 제기된 문제들이 존재한다는 것을 확인할 수 있었지만, 동시에 중소기업의 입장에서 그러한 이슈들의 해법이 사실상 쉽지 않다는 점을 확인할 수 있었다. 특히 사업주들은 중소기업의 경영을 압박하는 대기업의 경영관행을 심각하게 문제 삼았다.

제4장에서는 비정규, 산재, 여성, 외국인 문제와 관련한 선행연구들을 살펴보았다. 선행연구들도 이들 문제의 심각성을 충분히 제기하고 있었으며 나름의 정책적 대안을 제시

했다. 다만 선행연구는 특별히 중소기업을 염두에 둔 연구는 아니었고 인권담론에 기초한 것도 아니라는 점에서 본 연구와는 그 초점 내지 강조점에서 약간의 괴리가 있었다.

이러한 성과를 종합하여 중소기업의 인권경영의 제고를 위한 해법과 권고안을 도출했다. 이를 위해 중소기업의 인권경영 문제에 접근하기 위한 원칙을 도출하는 것으로서 시작했다. 우선 우리나라 중소기업의 현실을 고려했을 때 이들 중소기업에게 국제사회에서 일반적으로 인정되는 모든 인권의 준수를 요구하는 것은 쉽지 않고 방법론적으로도 문제가 있다고 보았다. 그 대신 중소기업이라면 적어도 인권과 직결되는 법률을 준수해야 한다고 보았다. 그런 점에서 본고는 중소기업의 인권경영을 곧 준법경영이라고 보았다. 따라서 중소기업의 인권경영이란 법제도의 정비 위에서 준법을 어떻게 이룰 것인가의 문제라고 파악했다. 이런 출발점에 다음과 같은 4개의 접근원칙을 제시했다.

- 제1원칙: 중소기업의 인권경영에서 준법경영이 무엇보다 중요하다.
- 제2원칙: 현행법은 많은 부분이 개정되어야 한다.
- 제3원칙: 중소기업의 준법경영을 위한 외부압력이 증가되어야 한다.
- 제4원칙: 중소기업의 인권경영 역량을 강화시켜야 한다.

이러한 원칙에 입각하여 다음과 같은 권고안을 도출했다.

가. 현행 법규개정

- 정부는 법위반을 처벌하기 위한 객관적이고 엄한 양형기준을 마련하여야 한다.
- 정부는 파견업종을 좀 더 제한해야 한다.
- 정부는 간접고용 사업주의 책임을 강화해야 한다.
- 정부는 파견사업자의 책임을 강화해야 한다.
- 정부는 비정규직 근로자의 차별시정제도를 개선해야 한다.
- 정부는 퇴직금 제도를 개선해야 한다.
- 정부는 근로감독관의 수를 늘려야 한다. 경우에 따라서는 민관 협력 형태의 감독 및 조사 체계를 검토해 볼 수도 있다.

- 정부는 시간선택제의 부작용을 해소해야 한다.
- 정부는 외국인 근로자에 대한 강제노동의 위험성을 해소해야 한다.
- 정부는 산재 피해자의 산재입증책임을 경감해야 한다.

나. 중소기업의 인권경영을 위한 외부압력의 증가

- 정부는 인권과 관련된 법조항의 집행을 적극적이고 엄중하게 실시해야 한다.
- 정부는 근로자에 대한 교육을 적극적으로 실시해야 한다.
- 정부는 노동조합과 기타 노동자의 자율적 결사와 활동을 보장하고 장려해야 한다.
- 정부는 인권단체의 활동을 조장하고 지원해야 한다.
- 정부는 대기업(원청)이 인권경영을 하도록 해야 하고, 특히 원청기업이 하청기업의 불법적 인권침해에 대해서 책임을 지도록 해야 한다.

다. 중소기업의 인권경영을 위한 내부역량의 증가

- 정부는 중소기업진흥 정책을 펼치고, 특히 대기업(원청)에 의한 불공정거래행위를 적극적으로 규제해야 한다.
- 정부는 중소기업의 사용자를 상대로 한 노동법 및 기타 인권교육을 제공해야 한다.
- 정부는 중소기업의 인권경영체제의 정립을 장려해야 하고, 이를 위해서 인권경영체제를 갖춘 기업에 대해서는 양형에서의 혜택을 제공하는 것이 필요하다.

토론_2014년 제2회 인권경영포럼

중소기업의 인권경영 실태조사 및 제도개선방안 토론회

박정호 (대한상공회의소 선임연구원)

이주남 (인천비정규직센터 소장)

심재진 (서강대학교 법학전문대학원 교수)

토론
1

중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구 토론문

■ 박정호 (대한상공회의소 선임연구원)

올 10월 EU에서는 작년 4월에 제안되었던 EU CSR Directive¹⁾가 발효되면서 회계기준 2017년이나 18년부터는 의무적으로 비재무적 성과를 보고하게 되었습니다. 국내에서도 환경안전 관련하여 많은 법들이 내년이면 시행되게 되는 등 기업의 사회적 책임 분야에서 법제화 논의가 활발합니다. 다만 기업이 사회에서 미치는 영향이 점점 커지고 역할이 증대되면서 사회 내에서의 요구와 기대가 계속 변할 것이고 이것이 제도적으로 정비되는 과정이라고 생각되며, 앞으로도 여러 사회 및 환경 문제에 봉착하면서, 기업의 역할과 책임에 대한 이러한 논의가 지속될 것이라고 생각합니다.

1. 보고서에 대한 의견

먼저 설문과 FGI, 선행 연구 조사 등 방대한 부분을 제시해주셔서 국내 중소기업이 얼마나 열악한지 비단 인권 뿐 만이 아니라 경제적인 지속가능성, 동반성장 이슈, 잠재된 환경 리스크 등 중소기업들의 현주소를 확인할 수 있었으며, 어떻게 중소기업의 지속가능성을 제고할 수 있을지 화두로 삼는 기회가 되었습니다. 연구의 앞부분에 이미 언급되어 있지만, ‘단순히 규모가 작다는 점에 기인하는 원인 이외’의 구조적·현실적 원인을 파악하고 이를 제도적으로 어떻게 보완할 수 있을지 서술되어 있어 향후 중소기업 인권경영 정책에 좋은 토대가 될 수 있으리라 사료됩니다.

다만 설문에서 제외한 30인 이하 중소기업이 남동공단의 95%이상이 되기 때문에 설문 표본 자체가 가지는 한계가 있어 보입니다. 게다가 사업주와 직원 사이의 인식 차이에

1) 정확하게는 “Disclosure of non-financial information: Europe’s largest companies to be more transparent on social and environmental issues”

대한 설문들은 분석 결과가 기존에 막연히 생각하고 있던 수준을 벗어나지는 않았던 것 같습니다. 오히려 보고서의 뒷부분에도 그렇고 현지 관련 시민단체의 인터뷰에서 들었던 구체적인 사례나 실제 활동가들이 제안하는 정책 요소들이 제도 개선 방안의 좋은 기초를 제공해 준 것으로 보입니다. 설문조사 시기와 상근 활동가 면담조사 사이의 선후는 알지 못하지만, 면담 조사가 먼저 진행된 후 이를 토대로 설문의 구조화가 진행되었으면 어땠을까 하는 아쉬움이 남습니다.

보고서에서 인권경영의 주체에 대해 혼란스러운 부분들이 있었습니다. 선행연구인 인권경영 체크리스트는 기업이 지속적·정기적으로 기업과인권권에 관한 이슈들을 점검하도록 구성되어 있는 것으로 알고 있습니다. ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에서는 인권경영을 다음과 같이 정의하고 있습니다.

“기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영”

그런데 이것이 국가가 기업과 인권과 관련된 법령을 개선하고자 하는 카테고리로 적합한지 특히 ‘주어’를 고려해보면 조금 보정이 필요하지 않나 생각이 듭니다. 보고서 내에서 이미 환경권과 소비자 인권에 대한 부분 등이 제외되어 있기는 하나, 결국 주어가 바뀌는 지점에서 조금 더 매끄럽게 이어지도록 하는 설명들이 조금 더 추가될 수 있다면 혼선을 줄일 수 있을 것 같습니다. 특히나 뒷부분에서야 이러한 부분에 대해 인권경영 가이드라인과 체크리스트가 대기업을 고려하여 만들어졌기 때문에 중소기업에 적합하지 않은 부분이 있다는 논의가 되어 있어 순차적으로 읽으면서 들었던 의문이 들지 않도록 각주나 위치 조정이 필요해 보입니다.

2. 중소기업 인권경영 확산을 위한 제언- 정책 수립을 중심으로

존러기 교수가 보호, 존중, 구제의 프레임워크를 법적 구속력이 없는 형태로 제시한 데에는 기업이라는 주체가 할 수 있고 해야 하는 부분에 대해 여백을 남겨둔 것이라고 생

각합니다. 보고서에서 중소기업 인권경영이 현실적으로는 우선 준법 경영부터 이루어져야 한다고 귀결되면서 뒷부분은 다소 국가의 보호 의무 및 신속한 구체책에의 접근 원칙들에 한정된 것이 아닌가 하는 생각이 듭니다. 특히나 기존 법률의 불이행에 대한 처벌 강화가 중소기업들의 인식 제고 없이 이루어질 경우, 회피하기 위해 노력하고 음성화되는 등 부작용이 우려됩니다.

때문에 기업의 ‘인권존중 책임’을 독려할 수 있는 사법적 요소, 그리고 비사법적 요소를 강화할 수 있는 사법적 요소에 대한 부분이 없어, 이 부분에 대해 간단히 제언을 드리고자 합니다. 제안드리는 것 대부분은 대기업과 중견기업을 포함하여 중소기업까지 포함하는 것이 좋다고 생각합니다. 현재의 관행이 개선되기 위해서는 대기업의 인식 변화 또한 필수적이기 때문입니다. 그리고 기업의 영향력 범위를 고려하는 CSR이 사회적으로 요청되고 있고, 영향력이 크고 브랜드 파워가 큰 기업일수록, 외부 압력에 대응해야 하기 때문에 포괄적으로 접근하는 것이 중소기업의 인권경영 제고의 지름길이 될 것이라 사료됩니다.

1) 중소기업용 가이드라인의 발간과 교육 시간 의무화

중소기업의 경영 환경 상 인권경영을 적용하고 이를 알기 위해 노력하는 것이 쉽지 않습니다. 때문에 간단하고 실제적인 내용만 담긴 실용적인 중소기업용 인권경영 가이드라인이 필요합니다. EC(European Commission)에서 2012년에 나온 ‘My business and human rights: A guide to human rights for small and medium-sized enterprises’를 참고해도 좋을 것 같습니다. 6단계로 간단하게 어떻게 인권경영을 도입해야 하는지 설명하면서, 뒤에서는 ‘Questions to consider in everyday business situations’을 두어서 실제 기업 실무자가 맞닥뜨리는 상황에 대해 어떻게 대응하고 실행해야 할지 제시하고 있습니다. 재밌는 것은, 실제 중소기업 분들의 코멘트들이 가이드라인 내에 굉장히 자주 인용되고 있어서 실제적이면서 또 중소기업이지만 인권경영이 필요하다는 인식을 줍니다.

그리고 이 가이드라인(기존의 인권경영가이드라인을 포함하여)을 토대로 교육을 시행하는 것이 필요합니다. 기업이 사회적 책임을 다하는 과정에서 결국 기업분들과 산업계

가 공히 사회에서 인정받고, 신뢰받게 됩니다. 보고서에도 등장하지만 몰라서 못하는 부분도 있을 수 있습니다. 최소한 이러한 부분이 없게 하기 위해서는 교육이 필요하며, 특히 남동공단의 경우, 일이 물리지 않는 시기에 이러한 교육이 시행될 수 있도록 교육 시기에 조율이 되면 좋을 것 같습니다. 그리고 이러한 교육이 개별 기업별로 의무화되기 보다는 산업단지별로나 지역 별로 관리 및 합산되어서 정부 차원에서 관리되도록 하는 수준의 정책이 필요해 보입니다. 향후 성희롱 예방교육 시간을 늘리면서 기본적인 인권 경영 소양 교육과 함께 적용되도록 하는 것도 적절할 것으로 사료됩니다.

2) 인센티브의 법제화

이미 보고서에서도 산업안전 부분에서 구체적으로 생산량과 비용의 문제로 논의가 되었습니다만, 인권경영의 도입이 비용으로 다가오는 것을 상쇄하기 위한 인센티브가 필요합니다. 특히나 그 내용은 법적으로 보장하여 인식과 행동의 변화, 즉 경영 방침과 실행에 인권경영이 스며들 수 있도록 유도해야 합니다. 좋은 예는 인증이 될 수 있습니다. 이미 많은 부처에서 인증제를 시행하고 있습니다. 녹색기업인증, 가족친화경영인증, 교육기부인증, 청렴인증 등. 인증은 규제적 접근이 아니면서도 정책 도구로 활용하기 좋은 요소라고 보여집니다. 그리고 인증이 단순히 로고를 사용하는 것에 그치는 것이 아니라, 정부 조달이나 세제에서 혜택을 볼 수 있도록 실제로 도움을 주고, 국가에서 인증 기업을 홍보해주고 인증 기업 간에 네트워크를 만들어서 중소기업들에 퍼질 수 있도록 하는 것이 필요합니다. 이러한 실제적 효과를 위해 부처간 협의를 통해 인권경영이 맞다는 확실한 시그널을 주고 일정 수 이상이 이에 대해 반응하게 되면 전체적인 변화를 이끌어낼 수 있을 것입니다.

3) 산업별 가이드라인의 개발

영국의 경우 2013년에 발간한 National Action Plan에서 기업들의 인권 존중 책임은 국가의 인권 의무를 다하고자 하는 의지나 능력과는 독립적으로 존재한다면서 상이한 비즈니스들에는 다른 접근법들을 취해야 한다는 것을 인지하고 있다고 말하고 있습니다.²⁾

2) Foreign & Commonwealth Office of UK, Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on

그래서 향후 계획에는 섹터별로, 혹은 무역 협회들이 해당 비즈니스에 맞는 가이드라인을 만들도록 독려하겠다는 내용이 포함되어 있습니다.

이미 연구의 결과가 말해주지만, 법적 제재의 강화가 과연 중소기업의 생존 현실 앞에서 과연 얼마나 원칙적으로 집행될 수 있을지 걱정이 됩니다. 일례로 저임금의 문제를 해결하려다 기업이 문을 닫아버리면 임금 자체를 줄 수 없게 됩니다. 그렇기 때문에 조금 더 분류된 가이드라인이 필요하며, 이는 간단하게는 산업별로 우선 관리해야 할 인권 경영 이슈를 순차적으로 제시해주고 해당 섹터 전문가들이 참여하여, 비용효과적인 방법을 제시하는 정도에서 시작할 수도 있을 것입니다. 물론 앞서 논의한 교육 시간 의무화에 대한 부분은 동일하게 적용하면 좋을 것 같습니다.

3. 나가며

최근 사회적 경제나 시민사회에서는 집합적 임팩트에 대한 논의가 많이 이루어지고 있습니다. 집합적 임팩트는 공유가치창출(CSV)전략을 주창한 마이클 포터 교수와 크레이머 대표가 만든 FSG라는 컨설팅 회사에서 이야기하는 개념으로, 서로 다른 전문 분야의 주체들이 복잡한 사회 문제를 해결하기 위한 목적으로 공동의 아젠다에 대해 함께 일해 나가는 노력으로 정의됩니다.³⁾ 결국 이러한 논의는 사회의 문제들이 한 기관이나 한 섹터의 노력만으로 해결되기에는 너무 복잡해졌다는 의미이자, 공동의 목표에 대한 합의와 정렬된 역량과 자원 투입으로 효과성을 높이려는 노력들이 많이 이루어지고 있음을 반증합니다. 앞서 들으신 것처럼 중소기업 인권경영도 복잡다단한 문제들이 얹혀 있습니다. 결국 뜻을 같이하는 다양한 주체들이 자원과 역량을 모으고 지속적으로 노력해야 실타래가 풀어질 수 있지 않을까 하는 생각합니다.

Business and Human Rights, 2013, p
3) <http://ibr.kr/203>

토론
2

중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구 토론문

■ 이주남 (인천비정규직센터 소장)

1. 저임금의 문제

- 인권적 측면에서 노동을 바라보자면 인간으로서 생활이 가능한 임금수준이 되어야 함
- 최저임금의 문제를 해결하지 않고는 임금상승을 기대하기 어려운 구조적 문제점이 있음.

중소기업의 비정규직, 파견, 용역의 경우 최저임금이 기준임금의 역할을 한다고 볼 수 있음.

국내 최저임금 현황

(단위: 원)

연도	시간급 최저임금	최저임금 상승률(%)	일급최저임금 (8시간기준)	월급 최저임금 (209시간 기준)
2006	3,100	9.2	24,800	647,900
2007	3,480	12.3	27,840	727,320
2008	3,770	8.3	30,160	787,930
2009	4,000	6.1	32,000	836,000
2010	4,110	2.75	32,880	858,990
2011	4,320	5.1	34,560	902,880
2012	4,580	6	36,640	957,220
2013	4,860	6.1	38,880	1,015,740
2014	5,210	7.2	41,680	1,088,890

자료: 최저임금위원회, 2014

- 노동자 평균임금 대비 최저임금 비율이 33.5%에 불과
OECD 국가 풀타임 노동자의 평균임금 대비 최저임금 비율은 2000년 35.5%에서 2011년 37.8%로 높아졌다. 한국은 2000년 22.0%에서 2011년 33.5%로 개선되고 있다. 하지만 조사에 응한 25개 회원국 중 20위로 가장 낮은 편에 속한다.

이처럼 최저임금이 낮은 수준에 있지만 최저임금을 결정하는 구조가 결국에는 공익위원(정부)에 의해 결정되기 때문에 현재의 최저임금 결정구조로는 최저임금을 생활이 가능한 최소한의 임금 수준으로 올리기 어려움.

최저임금과 최저생계비 비교

년도	최저임금(월209시간)	최저생계비(3인가족)
2013년	1,015,000원	1,260,000원
2014년	1,088,890원	1,329,000원

- 최저임금이 3인 최저생계비에도 못 미치는 현실에서 기본적인 생활을 할 수 있게 하는 것이 최소한의 인권으로 보아야 함.

연도별 최저임금 미달자수 및 비율

연도	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
미달자수(천명)	689	849	1,212	1,442	1,891	1,746	2,104	2,105
미달자비율(%)	4.9	5.8	8.1	9.4	11.9	10.8	12.8	12.7

- 최저임금 미만율은 2007년에 이르기까지 지속적으로 상승해 2007년 11.9%를 기록하고 이후 등락하면서 12% 수준을 유지하고 있음.
- 박근혜정부 들어 기업활동 지원을 위한 규제 완화 등을 강조하며 최저임금 미만율은 2013년 3월 11.8%(208만명), 2014년 3월 12.6%(231만명)로 크게 치솟았다. 최저임금 미만율이 높은 이유는 범위반으로부터 얻는 이익이 걸렸을 때 받는 처벌보다 훨

썩 크기 때문임.

법 위반 사용자가 저야 할 위험과 부담이 상대적으로 많지 않는 데 비해, 근로자가 그로 인한 손해를 일방적으로 감수할 가능성이 높은 것을 최저임금 미만율이 상향 유지 되는 원인으로 볼 수 있음.

- 구체적으로 2006년~2010년 5년간 최저임금 미달업체의 위반건수 7809건 중 0.6%인 46건만이 시정지시 불이행 등으로 검찰에 이송됐다.
- 2000년~2010년 최저임금 미달사건 평균 체불액이 1555만원인데 비해 평균 벌금액은 104만원에 불과했다.
- 박근혜 대통령은 2012년 대선을 앞두고 더 센 제도적 장치를 만들겠다고 공약했다. 대선 공약집 77쪽 최저임금과 관련된 내용에서 ‘새누리의 약속’ 두 번째는 ‘최저임금 제도가 노동현장에서 확실히 이행되도록 근로감독을 강화하고, 반복해서 최저임금 미만의 임금을 지급하는 사업주에 대해서는 징벌적 배상제도를 도입하겠다’고 명시했다.
하지만 고용노동부는 인권위원회의 권고는 물론이고, 대통령 공약사항인 징벌적 배상제 도입 역시 미루고 있음.
- 저임금 빈곤층이 늘어나고 있는 현 상황에서 이를 극복하기 위해 ‘생활임금 도입이 늘고 있고 이슈화 되고 있으나 이는 공공부문 비정규직에 대하여 적용이 되고 있고 민간부문으로의 확산이 용이치 않음.
- 민주노총에서 산별임금협약 등을 주장하고 있으나 현재 금속일부와 보건의료노조 등에서만 시행되고 있고 산별교섭이 제도화 되어 있지 않은 법 체계와 사용자측의 거부로 진전되고 있지 못하고 있음.

2. 노동조합 조직의 어려움

- 비정규직의 증가는 비례하여 조직노동자의 감소로 이어지고 있는 것이 현실임.
2011년 기준 대한민국의 노조조직률은 9.88%로 OECD 33개국(2010년에 이스라엘이 가입하여 총 34개국) 중 최하위권인 30위임.
2012년 10.3%로 소폭 증가하는데 이는 복수노조의 영향으로 보임.
- 비정규직 노동자들의 노동조합 가입률이 1.4%에 불과.
월평균 임금이 140만원 수준에 그칠 정도지만 고용관계 등이 불안해져 노조에 가입하지 못하다보니 처우 개선이 더욱 요원해지는 악순환으로 이어짐.
고용형태별 노조 가입률은 정규직이 13.9%, 비정규직은 1.4% 비정규직의 노조 가입률은 2012년보다도 0.3%포인트 하락했으며 정규직의 10분의 1 수준이다.
계약직·축탁직 등 계약기간을 정하는 기간제 노동자의 노조 가입률이 3.3%로 그나마 높은 편이지만 이 역시 전년보다 1.3%포인트 하락함.
파견·용역·단시간 노동자의 노조 가입률은 소폭 올랐지만, 상승폭은 0.5%포인트 미만임.
- 연구보고서의 남동공단의 노조조직률 3%는 잘못 조사된 것으로 보임.
남동공단의 노조 조직률은 기업별로는 0.27% 이며 근로자수로는 전체의 1.85%에 불과함.

남동공단 노조 조직률

구분	2014.8	한국노총	민주노총	합계
업체수	6,412	15	3	18
조직률		0.22%	0.05%	0.27%
인원	88,527	,1500	100	1,600
조직률		1.74%	0.11%	1.85%

- 조직화 노력

2000년대 초반 남동공단 내 활동가들이 주축이 되어 지역노조 활동을 하였으나 별다른 성과를 남기지 못하였고 자동차 부품업체와 아남반도체 등의 강성노조가 있었으나 지금은 지방이나 중국으로 사업장이 이전하여 중심을 잡고 활동할 만한 노동조합이 없는 상태임.

현재 남동공단의 경우 2014년 민주노총에서 처음으로 5개년 계획을 가지고 조직화를 시도하고 있음. 아직 초기 단계이며 홍보 등을 하고 있으며 이후 5년에 걸쳐 장기적으로 바라보고 계획 수립 단계임.

불법파견의 정규직화와 100인 이상 전자업종(핸드폰 등)의 파견금지 등의 내용으로 의제화 및 법률적 대응.

보고서의 내용에 있듯 직접생산공정에 불법파견이 광범위하게 이루어지고 있지만 이를 법적으로 제재하거나 공권력이 개입하지 못하고 있는 상황.

3. 노동권 교육의 문제

- 비정규직의 경우 가장 기초적인 근로계약서를 작성하거나 취업규칙을 본 경우가 없는 경우가 대다수임. 이는 나중에 법적 문제가 발생해도 문제해결에 어려움을 초래함.

- 청소년기(초, 중등교육)에 노동법 또는 노동인권에 대한 교육이 거의 없음.

(인천시의 경우 평화인권센터에서 청소년 노동인권 교육을 실시하고 있으나 1년에 10개 학교를 넘기 어려움. 교육청 차원에서 특별교과 형태로 최소한 실업계 고등학교에서 먼저 실행하는 것도 방법임.)

- 최근 노사발전재단에서 ‘차별 없는 일터 만들기’ 교육을 실시하고 있으나 이는 노와 사 양측이 동의하여야 할 수 있는 교육으로 사업주들의 의식의 전환이 있어야 가능. 정책적으로 노사가 함께 교육을 이수할 경우 법적 혜택을 줄 수 있는 방안을 고민할 필요가 있음.

토론
3

중소기업 인권경영 토론문

■ 심재진 (서강대학교 법학전문대학원 교수)

1. 들어가며

토론자는 『중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』 보고서(이하 보고서)이 내용에 그 진단과 대안에 대해 큰 틀에서 동의한다. 이 토론문은 진단과 대안을 더 명확히 하고 더 풍부하게 하는 것에 일조하고자 몇 가지 사항에 대해서만 지적하고자 한다. 이 지적은 토론자의 보고서 오독이나 인권경영이론에 대한 무지에서 비롯된 것일 수도 있음을 먼저 밝힌다.

2. 중소기업 인권경영 문제를 노동문제에 국한한 이유?

보고서는 인권위원회가 2014년 1월에 발간한 『인권경영 가이드라인 및 체크리스트』(이하 인권위 가이드라인)에 따라 인권경영의 개념을 사용하고 현황 파악에 대해서도 인권위 가이드라인의 체크리스트를 이용한다고 밝히고 있다(보고서 p. 23). 한편 인권위 가이드라인은 9개의 운영원칙을 제시하고 있는데 그것은 ① 인권경영체제의 구축 ② 고용상의 비차별 ③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장 ④ 강제노동의 금지 ⑤ 아동노동의 금지 ⑥ 산업안전의 보장 ⑦ 책임 있는 공급망 관리 ⑧ 현지주민의 인권보호 ⑨ 환경권 보장 ⑩ 소비자인권 보장을 제시한다(p. 22-23),

보고서는 제3장 제2절에서 인천남동공단의 업체 및 근로자를 대상으로 한 설문조사 결과를 분석하여 제시하였다. 이 설문조사는 위 10가지의 사항을 모두 질문항목으로 포함하였고, 결과 분석도 이 항목 모두를 포함하고 있다. 그런데 보고서는 인천지역의 단체에 대한 방문 면접 조사(제3장 제3절)에서는 위 10가지 사항 중 주로 노동인권(산재,

여성 포함)에만 집중하여 단체를 선정하고, 면담결과를 제시한다. 보고서 제4장은 인천 남동공단의 8개 기업에 대한 집단면접조사를 한 결과를 제시하고 있는데, 여기에서도 그 내용은 노동인권에만 한정한다. 제5장의 인권경영에 대한 정책제언도 마찬가지로 노동인권에만 한정한다. 제6장 결론에서도 마찬가지이다.

다만 제5장과 제6장에서는 노동인권(비정규직, 여성, 외국인, 산재)에 한정된 이유가 엿보인다. 다른 사항들은 쟁점으로 부각되지 않는다고 하거나(p.152), 현지조사에 드러난 4가지 중요한 중소기업 인권이슈가 비정규직, 여성, 외국인, 산재라고 밝힌 것으로 보아(p.167) 제3장 제2절에의 설문조사(근로자와 기업대상)를 바탕으로 앞의 4가지를 현안으로서 중요하다고 보아 이후부터 여기에 집중하여 연구 및 조사를 진행한 것으로 보인다. 그렇지만 보고서 본문에서는 설문조사의 결과 노동인권이슈가 왜 현안으로서 중요하다고 보았는지에 대한 설명이 명확하지 않다. 이 보고서가 제시하는 바가 위 10가지의 사항 중 노동인권사항을 제외한 나머지는 일반적으로 중소기업 인권경영에서 중요하지 않다는 것인가? 그렇다면 본다면 그 이유를, 그렇지 않다고 본다면 그럼에도 불구하고 연구/조사에서 제외한 이유를 타당성있게 보고서 제3장 제2절 말미에서 설명할 필요가 있다. 연관해서 말하면 이 연구조사내용은 보고서 연구 주제 전체를 담고 있지 않다. 제3장 3절(p.50 이하 전부)부터는 모두 노동인권에만 대한 것이어서 부제를 달거나 하는 방식으로 이러한 불일치를 해소하는 것이 필요하다고 본다.

3. 노동인권 이슈별 쟁점사항으로서 근로자파견의 문제

보고서의 실태조사에서 드러난 파견의 문제점은 다음과 같다. 첫째로 인천지역에서 너무나 광범위하다는 점이다. 두 번째로 일이 적을 때 많을 때의 차이가 심해, 일이 적을 때는 생계가 어렵다. 그리고 기본적으로 저임금이다. 세 번째로 임금 등과 관련되어 책임소재가 모호하다(p. 54).

개선방안으로 근로자파견과 관련해서는 ‘사용사업자의 책임성 강화’(p. 106)를 제시하고 있다. 근로자파견과 직접적으로 관련해서 현행법이 개정되어야 한다고 하는 사항은 파견업종의 제한과 파견사업자의 책임강화를 제시한다(p. 155). 이렇게 보면 보고서의 개선방안은 파견 및 사용사업자의 책임성 강화, 파견업종의 제한이라고 볼 수 있다.

그러나 보고서의 실태조사와 개선방안이 적절하게 조응하지 않아 보인다. 인천지역에서 근로자파견이 광범위하다는 실태에 대해 ‘파견업종의 제한’을 대안으로 제시하고 있는데 이는 다소 부정확해보인다. 남동공단의 실태에서 발견되는 것은 제조업분야 중소기업에서 근로자파견이 광범위하다는 것이다.

그런데 현행 근로자파견법은 제조업의 직접생산공정에서 근로자 파견을 금지하고 있다(제5조 제1항). 다만 이 직접생산공정업무에서도 출산/질병/부상 등으로 결원이 생긴 경우나 일시적/간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 허용된다(제5조 제2항). 이 경우 중 전자에 대해서는 그 사유 해소에 필요한 기간 전체를 후자에 대해서는 최대 6개월만을 파견기간으로 하며(제6조 제4항), 이를 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우 사용사업주는 파견근로자를 직접 고용하여야 한다(제6조의2 제1항 4호),

이런 법규정에 비추어 제조업분야 중소기업에서의 광범위한 근로자파견은 우선 임시적으로만 근로자파견이 허용되도록 한 현행 조항이 잘 지켜지지 않고 있는 문제일 수 있다. 아니면 두번째로는 6개월의 일시/간헐적 파견의 기간이 너무 긴 것일 수 있다. 판단해보면 두번째라기 보다는 첫 번째일 가능성이 높을 것이다. 이렇게 보았을 때 광범위한 근로자파견에 대한 대안은 제5조 제2항과 제6조의2의 엄격한 적용이 된다. 법집행을 잘 하도록 하는 것이 대안에 포함되어 있다고 하더라도, ‘파견업종의 제한’은 현재 30여개 가량의 허용업종의 수를 더 줄이자는 것으로 이해되어 중소기업의 실태와 관련되어서는 적절한 대안으로 보이지 않는다. 그리고 ‘사용사업주’와 ‘파견사업주의 책임성의 강화’도 실태상의 문제 즉 일이 많고 적을 때의 차이가 심한 점, 임금 자체가 낮은 점, 고용이 불안한 점 등을 개선하기 위해 현행의 법조항 중에서 어떤 조항이 어떻게 개정되어야 하는지를 구체적으로 제시할 필요가 있다.

4. 정책 대안의 문제

1) 준법경영요구와 현행법의 제도개선 요구의 양립문제

보고서는 국제사회의 인권기준을 중소기업에 모두 적용하기 어렵다는 인식에서 최소한의 요구로 준법경영을 제시한다(p. 153). 중소기업에 준법경영을 하도록 하기 위해 여

러 가지 외부압력방법을 제시하다(p. 156). 그런데 보고서는 이와 더불어 제도개선을 위한 현행법의 개선요구를 담고 함께 제시한다(p. 155, p. 163). 이러한 제도개선의 요구 중에서 간접고용사업주의 책임강화, 파견사업주의 책임 강화(p. 155) 등은 현행법의 결함을 상당하게 개선하는 것이어서 결과적으로 보면 준법경영의 요구는 최소한의 요구가 아니라 최대한의 요구가 될 수도 있어 보인다. 보고서의 주장대로 ‘법 자체의 결함이 있거나 미진한 경우’(p. 155)를 구체적으로 적시하고, 이를 개선하는 것이 최소한의 요구와 배치되지 않는 것을 설득력있게 제시할 필요가 있어 보인다.

2) ‘인권경영을 해치는 원흉의 하나’에게 ‘인권경영을 제고하는 역할’을?

특이하게도 보고서는 중소기업의 인권경영과 관련 대기업의 책임과 역할을 강조한다. 대기업은 ‘중소기업의 인권경영을 해치는 원흉’(p.159)으로서 현재의 열악한 중소기업 인권경영 실태에 대해 책임이 있다. 전자의 문제를 해결하기 위해 보고서는 대기업에 의한 불공정거래행위를 적극적으로 규제하도록 제안한다(p.165). 이렇게 중소기업의 인권경영 상태가 열악한 것은 대기업이 상당한 책임이 있다고 할 때, 중소기업 자체와 대기업의 책임의 경계는 어떻게 설정될 수 있는가? ‘원흉’이라고 표현할 정도로 책임이 있다고 하면, 중소기업 인권경영 개선을 위한 제1의 과제는 대기업과 중소기업의 불공정 거래의 개선에 있는 것은 아닌가? 불공정 거래의 개선이 선행되거나 병행되지 않는 개선방안은 실효성이 없거나 중소기업에게 인권경영을 하도록 압박하는 것은 형평상 설득력을 줄 수 있는가?

보고서는 다시 열악한 중소기업의 인권경영 실태의 개선에 대기업의 역할을 강조한다. 즉 하청기업의 불법적 인권침해에 대해 대기업이 책임을 지도록 하자는 것이다. 이렇게 책임을 지도록 하는 방안이 마련된다면 상당히 효과적일 것으로 보인다. 보고서에서 예시된 나이키 등의 사례는 기업의 평판에 대한 사회적 압박으로 보인다. 이러한 사회적 압박이 아닌 법제도적 방안이 있는 것인가? 있다면 구체적으로 어떤 것인가?

2014년 제2회 인권경영포럼

| 인 쇄 | 2014년 11월

| 발 행 | 2014년 11월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 인권정책과**

| 주 소 | (100-842) 서울 중구 무교로 6 금세기B/D 11층

| 전 화 | (02) 2125-9826 | F A X | (02) 2125-0918

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

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

| ISBN | 978-89-6114-375-2 93320

이 저작물은 국가인권위원회가 지적재산권을 전부 소유하지
아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(변경, 복제, 배포, 상업적인
용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을
받으셔야 합니다.