

유엔 기업과 인권 실무그룹 방한 맞이 2016 한국 기업과 인권 실태 보고서

2016. 5. 10.

참여단체:

고려대학교 법학전문대학원 국제인권클리닉, 공익법센터 어필, 공익인권법재단 공감, 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법, 국제민주연대, 기업책임시민센터, 노동건강연대, 민주노총 공공운수노조, 민주사회를 위한 변호사모임, 반올림, 전국민주노동조합총연맹, 진보네트워크센터, 참여연대, 환경보건시민센터, 환경운동연합

목차

I. 기업과 인권 실무그룹 소개

- 1. 유엔 기업과 인권 이행원칙은 무엇인가? 1
- 2. 인권과 다국적기업 및 기타 기업 이슈에 관한 워킹그룹개관 4

II. 한국 정부 및 기업의 기업과 인권 이행지침 이행 현황

1. 정부 규제 및 정책 관련

- 인권위의 문제점 17
- NAP의 문제점 19
- 공공조달 관행 문제 21
- 국민연금 투자 관행 문제 22
- ODA의 문제점 24
- 한국 기업의 공급망에서의 강제노동 - 대우인터내셔널/ 조폐공사를 중심으로 26
- 대우인터내셔널의 미안바자원 개발사업과 강제이주, 토지몰수, 기타 인권침해문제 28

2. 노동 관련

- 대한민국의 ILO 협약 이행 여부 개관 34
- 국제노동기준과 한국 노동기본권 38
- 유성기업(주)의 노조파괴에 대한 현대자동차의 직접 개입 44
- 재벌과 중소기업의 불공정경쟁 - 규제 완화로 인한 중소기업인의 몰락 48

3. 산업재해 관련

- 현대중공업 비정규직 산업재해 50
- 삼성전자 반도체 · LCD 공장 노동자의 직업병 문제 55
- 삼성전자, LG전자 공급망 사업장의 노동자 건강권 침해 58
- 서울도시철도공사(5678호선)의 기관사 정신건강 문제 63

4. 기타 특정 이슈

- 디지털 시대의 정보인권 67
- 당진지역 석탄화력 현황과 주민피해 70
- 당진지역 제철소 현황과 주민피해 74
- 직장내 괴롭힘 77
- KT 공익제보자 81

유엔 기업과 인권 이행원칙은 무엇인가?

국제민주연대 나현필

1. 2011년 6월 10일에 열린 인권이사회에서 만장일치로 승인된 "The Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework"를 가리키는 말. 보통 UNGP, 혹은 GP라고 부름.

2. 번역은 “기업과 인권 이행 원칙: 유엔 ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크의 실행” 이라고 하는데 인권위 번역에는 원칙이 아닌 지침으로 표기함. 원칙은 'Principles'의 측면을 강조하는 의미, 지침은 'Guiding'을 강조하는 의미가 있다고 봄. 이것이 바로 GP가 가지는 복잡한 의미를 보여주는 것.

- Guiding Principle: Any principles or precepts that guide an organization throughout its life in all circumstances, irrespective of changes in its goals, strategies, type of work, or the top management.

- Guideline: Recommended practice that allows some discretion or leeway in its interpretation, implementation, or use. (출처: <http://www.businessdictionary.com/>)

3. Business and Human Rights. 기업과 인권. 기업인권. 기업의 인권인가? 아니면 기업을 위한 인권? 아님 기업에 의한 인권 문제? 기업이 관련되는 인권문제.

4. 기업이 인권침해의 가해자가 되다. 전통적으로 인권침해의 가해자는 국가였음.



- 영국과 네덜란드의 동인도회사는 무역을 통해 막대한 부를 창출. (오늘날 초국적 기업의 시초가 됨) 이 과정에서 식민지 건설과 노예무역 등의 인권침해발생

- 기업에게 본격적으로 국제법체계에서 인권침해의 책임을 묻게 된 계기는 2차 세계대전 이후에 나치에 협력한 폭스바겐 회장을 뉘른베르크 재판에서 전범으로 간주하고 처벌한 것.

5. UN, 기업에 대해 인권침해 책임을 묻기 시작하다. 'Governance Gap' 문제의 등장.

- 칠레의 살바도르 아옌데 대통령은 1970년에 선거를 통해서 선출된 사회주의자 대통령이다. 그가 집권 후 산업들을 국유화 하자, 피해를 입게 된 미국의 초국적기업들은 CIA와 손을 잡고 1973년에 일어난 군부쿠데타를 기획하였다. 국민들이 선출한 정부를 초국적기업이 배후 조종하여 무너트린 사례. -> 초국적기업의 문제에 대해 대처하는데 국가의 한계가 드러남.

- 칠레 쿠데타의 배후에 다국적기업이 있음이 밝혀지자 UN차원에서 다국적기업의 인권침해 문제에 대해 논의하는 움직임이 시작됨. 다국적기업이 인권침해를 해서는 안 된다는 UN차원의 규범을 만들려고 준비. 선진국들은

이에 대해서 반대하면서 대신에 OECD를 비롯한 국제기구들이 자체적으로 기준(가이드라인/선언/행동강령 등등)을 만들면서 대응.

- UN 차원에서 '조약'형태로 초국적기업의 인권침해에 대해 법적인 규제를 하자 VS 국제기구가 기준을 제시하고 기업들이 자발적으로 기준을 준수하도록 하자 의 대립
- '법'적인 규제는 쉽지 않음. 어떤 기업의 인권침해가 기업의 모국이 아닌 다른 국가에서 발생했을 때, 모국의 법을 다른 국가에서 적용(역외적용)하는 어려움. 미국의 '외국인불법행위법'과 같은 아주 예외적인 경우도 있지만 2013년 이후, 이법의 역외적용도 가능해지지 않음.
- UN 차원에서 초국적기업에 대해 직접 규범을 만들어 적용하려는 시도는 계속되어 왔지만 선진국의 반대뿐만 아니라 규범의 성격과 이행의 현실성에 대한 문제가 지속되면서 2003년을 끝으로 UN차원의 규범제정은 벽에 부딪히게 됨.
- 1990년대 들어서 세계화가 본격화되면서 초국적기업의 인권문제가 본격 국제사회의 현안문제로 부상. 서구의 시민사회가 이 문제에 대해서 적극 개입하면서 국제기구 및 민간차원에서 기업의 인권문제에 대한 다양한 이니셔티브들이 만들어지게 됨. "기준을 서약하게 하고, 보고하게 하고, 지키지 않으면 망신주자(지키면 칭찬해주자)"가 현실적인 대안이라는 입장. UN차원에서도 반대가 심한 규범보다 진입장벽을 낮추고 다양한 이해관계자들이 이 문제에 (일단) 연관시키려 만든 것이 1999년에 제안된 UN Global Compact.

6. UN, 존 러기를 통해 돌파구를 모색하다.

- UN이 규범 만드는 건 반대하고, 자율적으로 기업이 준수한다는 건 선언에만 그치는 상황을 타개하기 위해서 UN은 2005년에 하버드대 존 러기 교수를 UN사무총장 특별대표로 선임하고 이 문제에 대한 답을 가져올 임무를 부여함. 존 러기 팀은 3년 동안 이 문제와 관련된 다양한 이해관계자들과 전문가들을 만남.
- 3년간의 활동 끝에 나온 것이 2008년 6월에 나온 " '보호, 존중, 구제' 프레임워크 for 기업과 인권"이었고, UN은 이 프레임워크를 승인한 후, 존 러기의 임기를 3년 더 연장하여 이 프레임워크의 이행에 대한 답을 가져올 임무 부여. 그 결과 3년 후에 탄생한 것이 GP임.
- UNGP는 타협과 절충의 결과. 지금까지의 논의를 정리했지만 이는 다시 지난한 논쟁의 출발. 그래서 모호함. '법'적 구속력이 있는 문서도 아니고, 법적인 규범을 만들 의도로 작성된 것도 아님. 그래서 여전히 NGO들과 개발도상국가들은 UNGP가 문제를 해결하지 않는다고 비판하고 있고, Legally binding 한 형태로 발전해나가야 한다고 주장. 2015년 7월에 UN인권이사회에서 이 문제를 논의하는 "초국적 기업 및 기타 사업체의 인권에 대한 개방형 정부간 실무그룹"회의가 열림.

하지만 UN이 이 문제에 대해서 공식적인, 그것도 합의된 견해를 내놓았다는 사실이 중요함.

- 국가는 인권을 보호할 (법적인)의무가 있음. 그래서 기업이 인권침해를 저지르지 않도록 법령, 제도, 규칙 등 필요한 조치를 취할 것을 요구함. 기업은 인권존중의 책임이 있음. 그러니 Due Diligence를 하라는 것. 기업의 인권침해가 발생했을 때, 피해자에 대한 구제조치가 중요하다는 것이 내용.
- Due Diligence는 '상세주의 의무'로 법학에서는 번역되나, GP에서는 '인권실사'로 번역되는 추세. 하지만 용어가 쓰이는 맥락에 따라 기업이 주체가 될 때는 '인권실사'를 시행하는 것이고, 기업에게 요구할 때는 인권침해의 소지가 없도록(혹은 경감시키도록) '상세하게 살펴서 주의해야 하는 의무'로 봐야 함.

7. 국가인권기구, NAP, 그리고 OECD 다국적기업가이드라인에서의 NCP

- 모호한 상황이기 때문에 국가인권기구(인권위)가 부각 됨. 인권위는 특히 국가기반의 비사법적인 고충처리기구의 대표적인 예. 거기다 한국을 비롯해서 기업의 인권침해 문제에 조사권한을 가진 국가인권기구도 다수 존재함. (조사권한이 없더라도 정책 개발 및 권고 포함)
- National Action Plan은 국가인권기본계획으로 보통 번역 됨. 한국도 3기 NAP가 2017년도부터 시작되고, 인권위는 연구용역을 통해서 NAP작성시에 기업과 인권문제에 대한 인권위의 입장을 피력할 예정. 국가가 보호의 의무를 가지고 있기 때문에 유럽국가들은 기업과 인권에 대한 별도의 NAP를 수립해서 시행에 들어갔거나, 만들고 있는 단계. 국가인권기구와 NAP는 1993년 비엔나 세계인권회의에서 제안된 비교적 새로운 형태의 인권메커니즘. 국제적 약속에 따라 각 국가가 이행해 나가고 있는 것.

- OECD 다국적기업가이드라인: 1976년에 만들어졌을 때는 선언에 불과. 2000년도부터 각국가가 가이드라인 이행을 위한 NCP(National Contact Point)를 설치하고 가이드라인 위반에 대한 진정을 제기하도록 개정. 2011년도에 UNGP출범과 발맞추어 NCP기능 강화 및 인권에 대한 부문 신설, OECD WATCH가 공식적으로 자문을 개진할 권한이 생기는 등의 개정이 일어남. 법적 구속력은 없지만, 국가가 가이드라인 위반에 대해 조사하고, 중재를 제공하고, 기업에 대해 가이드라인 위반 시정을 권고할 수 있다는 점에서, 그리고 OECD 회원국 34개 국가 뿐만 아니라 16개 국가(아르헨티나, 브라질, 이집트, 요르단, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아, 콜롬비아, 튀니지, 코스타리카)가 참여하고 있고, 중국도 최근 관심을 보이고 있다는 점에서 국제사회가 주목하고 있음.
- 2012년에 국가인권기구간 국제조정위원회와 OECD간의 MOU체결. 2015년에 개최된 G7 정상회담의 공동선언문에서는 'Responsible Supply Chain'이 별도의 장으로 분류되고 GP와 NCP가 직접 거론됨.

인권과 다국적기업 및 기타 기업 이슈에 관한 워킹그룹개관 (Overview of Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises)

공익인권법재단 공감

출처:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

개관

유엔인권이사회는 2011년 6월 17차 회기에서 결의 [A/HRC/17/4](#)를 통해 인권과 다국적기업 기타 기업 이슈에 관한 실무그룹(기업인권워킹그룹)을 설치하기도 결정하였음. 이 워킹그룹은 지역대표성의 균형을 이룬 5명의 독립전문가가 3년 임기로 활동하게 됨

유엔인권이사회는 다음의 사항을 워킹그룹에 요청하였음:

- 유엔 “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 기업과 인권 이행지침([Guiding Principles on Business and Human Rights](#))의 효과적이고 광범위한 확산과 이행을 증진시킬 것;
- 이행지침의 이행에 관한 모범사례 및 교훈을 확인하고, 교류하고 증진시킬 것, 그에 관하여 평가하고 권고할 것, 그리고 그러한 맥락에서 정부, 다국적기업, 국가인권기구, 시민사회 및 권리보유자를 포함한 모든 관련 소스로부터 정보를 구하고 수집할 것;
- 역량 강화와 이행지침 활용 노력에 지원을 제공하고 또한 요청이 있는 기업과 인권 관련 국내 법과 정책의 개발에 관하여 자문과 권고를 제공할 것;
- 국가방문을 수행하고 당사국 초청에 즉각 호응할 것;
- 분쟁지역에 있는 이들을 포함하여 기업활동에 의해 인권에 영향을 받는 이들에 대하여 효과적 구제에의 접근을 증진시키는 국내, 지역, 국제적 차원의 방안을 모색하고 권고를 제시할 것;
- 임무수행의 전 과정에 있어 젠더 관점을 결합시키고, 취약한 상황에 놓인 이들, 특히 아동에 특별한 주의를 기울일 것;
- 유엔인권이사회의 다른 관련 특별절차, 관련 유엔 및 다른 국제기구, 조약기구 및 지역인권조직과 긴밀하게 협력하고 조정하며 활동할 것;
- 정부와 관련 유엔기구, 특별기관, 기금, 프로그램, 특히 유엔인권고등판무관실, 글로벌컴팩, 국제노동기구(ILO), 세계은행과 그 국제금융기관(IFC), 유엔개발프로그램(UNDP), 국제이주기구(IOM), 또한 다국적기업 기타 기업, 국가인권기구, 선주민 대표, 시민사회조직, 기타 지역 및 소지역 국제조직 등 모든 관련 주체들과 정기적인 대화의 장을 마련하고 가능한 협력의 영역을 논의할 것;
- 기업인권포럼의 활동을 이끌 것;
- 인권이사회와 총회에 매년 보고할 것.

유엔인권이사회는 2014년 6월 26차회기에서 결의 [26/22](#)를 통해 워킹그룹의 임무수행기간을 3년연장하기로 결정함.

한국방문예정 워킹그룹 구성원

Mr. Michael K. Addo



Mr. Michael K. Addo는 국제인권법의 국제기업정책 분야 전문가입니다. Mr. Addo는 현재 영국 엑세터 대학의 부교수로서 학부와 대학원에서 국제법과 인권, 기업과 인권 정책을 연구 및 교수하고 있습니다. 이곳에서 Mr. Addo는 기업과 인권 등 국제인권법의 다양한 분야에서 박사학위 연구를 성공적으로 감독해왔습니다. Mr. Addo는 인권규범과 초국적기업의 책임과 관련한 초창기 보고서집을 포함하여 여러 저술활동을 해왔습니다. 아도 씨는 변호사로서 현재 가나 변호사협회에 소속되어 있습니다.

Mr. Dante Pesce



Mr. Dante Pesce는 칠레 the Catholic University 정치학석사학위, Harvard University 행정학 석사학위 소지자입니다. Mr. Pesce는 칠레 Valparaíso 소재 the Catholic University의 the VINCULAR Center for Social Responsibility and Sustainable Development의 설립자이자 사무총장으로(2001년-현재), 14개국의 남미국가에서 기업과 인권, 지속가능성 보고, 기업 지속가능성 전략을 포함한 지속가능성 및 책임 있는 기업활동 관련 현장지원, 역량 강화 및 자문서비스 등의 활동을 해왔습니다. Mr. Pesce의 활동은 공공기관, 사기업 및 기업협회 등과 교류 및 프로젝트를 포함함. Mr. Pesce는 ISO26000, OECD 다국적기업 Guidelines, GRI G3, G3.1 and G4 등의 개발에 적극적으로 관여해왔습니다. Mr. Pesce는 유엔 글로벌 컴팩의 공공정책 특별 자문역, the Global Reporting Initiative (GRI) 이해관계자위원회 위원이고, ISO26000내 전략적 자문그룹의 위원입니다. 국내적으로는 칠레의 첫 번째 NAP 2015년-2018년을 수립한 the Chilean Council on Social Responsibility for Sustainable Development의 위원입니다. 1980년대 후반에는 칠레의 민주주의 회복에 적극적으로 관여했고 1990년대에는 풀뿌리 NGO 지도자였습니다.

2016년 워킹그룹 세션 등

- 13차 세션: 2016년 2월 1일-5일 @ 스위스 제네바
- 아시아 지역 포럼 : 2016년 4월 10일-20일 @ 카타르 도하
- 14차 세션: 2016년 5월 2일-6일 @ 스위스 제네바
- 15차 세션: 2016년 9월 26일-30일 @ 스위스 제네바

유엔 인권이사회 제출 워킹그룹 보고서

Bodies	Session Symbol or Title	Language
--------	-------------------------	----------

HRC	29th	A/HRC/29/28	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises ("improving policy coherence for inclusive and sustainable development")	E F R S A C
HRC	29th	A/HRC/29/28/Add.1	Addendum - Visit to the Republic of Azerbaijan	E F R S A C
HRC	29th	A/HRC/29/28/Add.2	Addendum - Report on the First African Regional Forum on Business and Human Rights	E F R S A C
HRC	29th	A/HRC/29/28/Add.3	Addendum - Identifying emerging approaches and lessons learned in corporate respect for human rights: reflections from discussions held at the 2014 Forum on Business and Human Rights	E F R S A C
HRC	29th	A/HRC/29/28/Add.4	Addendum - Comments by the Republic of Azerbaijan on the report of the Working Group (visit to the Republic of Azerbaijan)	E
HRC	26th	A/HRC/26/25	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	E
HRC	26th	A/HRC/26/25/Add.1	Addendum - Uptake of the Guiding Principles on Business and Human Rights: practices and results from a survey of corporations	E R S C A
HRC	26th	A/HRC/26/25/Add.2	Addendum - Report of the Regional Forum on Business and Human Rights for Latin America and the Caribbean	E R S C A
HRC	26th	A/HRC/26/25/Add.3	Addendum - International Expert Workshop (Toronto): "Business Impacts and Non-judicial Access to Remedy: Emerging Global Experience"	E F R S C A
HRC	26th	A/HRC/26/25/Add.4	Addendum - Visit to the United States of America	E R S C A
HRC	26th	A/HRC/26/25/Add.5	Addendum - Visit to Ghana	E R S C A
HRC	23rd	A/HRC/23/32	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	E F R S C A
HRC	23rd	A/HRC/23/32/Addendum	Addendum - Visit to Mongolia	E F R S C

HRC	23rd	Add.1 A/HRC/23/32/	Addendum - Uptake of the Guiding Principles on Business and Human Rights: practices and results from pilot surveys of Governments and corporations	A E F R S C
HRC	20th	Add.2 A/HRC/20/29	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	A E F R S C

유엔총회제출 워킹그룹 보고서

Bodies	Session	S y m b o l number	Title	Language
GA	70th	A/70/216	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises ("Measuring the implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights")	E F R S C
		A/70/216	Executive Summary of the report "Measuring the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights"	E
GA	69th	A/69/263	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	E F R S C A
GA	68th	A/68/279	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	E F R S C A
GA	67th	A/67/285	Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	E F S A C R

워킹그룹개인진정

2015년 11월 30일 현재 대정부/기업 통보 35건중 정부/기업 답변 19건(54%)

2015년 1월-11월 대정부/기업 통보

일자	대상	관련 특별절차	진정 내용
2015년 2월	태국	기업인권; 음식; 표현의 자유; 집회결사의 자유; 인권옹호자; 비사법적 살인; 유해물질	여러 환경 및 토지권 옹호자에 대한 협박, 독방구금, 살인과 살인미수, 지역주민에 대한 협박
2015년 2월	니카라과	기업인권; 환경; 표현의 자유; 집회결사의 자유; 인권옹호자; 선주민; 테러리즘	니카라과 내 운하 건설과 관련된 평화적 집회 관련 과도한 무력사용을 통한 집회 해산, 테러리스트 혐의에 기초한 시위자들에 대한 자의적 구금 등
2015년 7월	인도네시아; 모회사	기업인권; 환경; 인권옹호자; 용병; 비사법적 살인	인도네시아 내 펄프목재 공급 자회사 고용 사설경비요원들에 의한 환경인권활동가에 대한 구타, 납치 및 살인
2015년 7월	브라질	기업인권; 유해물질; 건강; 물	Piquiá de Baixo, Açailândia, Maranhão State, Amazon Region 내 환경과 시민들의 오염 및 중독에 대한 부적절한 대응
2015년 8월	앙골라	기업인권; 표현의 자유; 인권옹호자	언론인이나 인권옹호자인 앙골라인의 명예훼손 혐의에 대한 재판과 유죄 확정
2015년 9월	태국	기업인권; 표현의 자유; 인권옹호자; 이주민; 인신매매	허위주장에 근거한 인권옹호자에 대한 기소
2015년 11월	브라질	기업인권; 환경; 유해물질; 건강; 선주민; 물	Bento Rodrigues, a sub-district of Mariana municipality in Minas Gerais state 소재 Vale S.A.와 BHP Billiton Brazil Ltda의 합작회사인 Samarco Mining S.A.에 속한 폐광석댐 붕괴로 인한 부정적 인권영향
2015년 11월	과테말라	기업인권; 환경; 음식; 유해물질; 인권옹호자; 비사법적 살인; 물	Pasión 강 오염으로 인한 과테말라 El Peten 소재 14 지역사회에 살고 있는 최소 12,000명의 인권 침해와 이를 비판하는 인권옹호자들의 활동 제한

워킹그룹국가보고서

(1) 주요 조사 주제

미국	아제르바이잔
2. (a) 기업과 인권 이행 원칙에 대한 미국정부의 이행: 효과적인 구제책에 대한 접근과 기업의 인권 존중을 보장하기 위한 법률과 정책수단을 포함하여 UN의 '보호, 존중 그리고 구제' 프레임워크(이행 원칙)의 이행	3. 석유 및 천연가스 부문, 알루미늄 생산업 등 채굴산업 노동권 관련 사안, 부패문제, 취약계층 또는 인구에 속한 개인의 권리와 필요, 구제 접근성, 비정부단체 등록 관련 행정 처리, 인권활동가 및 독립미디어의 상황
(b) 농업공급망 및 서비스업분야에서의 저임금과 이주노동자 문제와 관련된 것을 포함한 국제적으	

로 승인된 노동 기준의 존중에 관한 사안들 (c) 기업 활동에서 선주민에 대한 사안들 (d) 특정 상황에서 그리고 채굴 산업이나 금융 및 정보통신기술(ICT)산업 같은 특정 산업에서 이행 원칙을 수행하는 데의 어려움, 현실과의 괴리, 적용 기회 및 모범 사례들	
---	--

(2) 방문 및 면담 기관, 단체, 권리보유자 등

미국	아제르바이잔
4. 실무그룹은 미국 정부의 노동부, 사법부, 농업부, 내무부, 산업부, 공평 고용기회 위원회, 미국국제개발 부서, 재무부, 해외 민간 투자 기업, 미국수출입 은행 그리고 관리예산처의 담당자들을 만나보았다. 실무그룹은 또한 미 하원의 톰 란토스 인권위원회와 상원 외교 위원회와 만났다.	2. 실무그룹 전문가들은 외무부, 내무부, 사법부, 노동 및 사회보장부, 경제 및 산업부, 자원부 등 정부 당국을 만났다. 또한 대법원, 가족, 여성, 아동 문제 위원회, 조달청, 도시개발 및 건축위원회, 아제르바이잔 대통령 직속 공공 서비스 및 사회개혁청, 석유 기금, 재산권 위원회 대표들과 면담을 진행하였다.
5. 실무그룹은 또한 방문 기간 동안 시민사회와 면담을 가졌는데 여기에는 노사 단체와 전문가 조직원뿐만 아니라 다양한 시민사회단체 및 학술기관도 포함되었다. 여기에 비정부기구들이 조직한 두 번의 자문회의가 진행되었고 UNGC 사무소와 BSR에 의해 조직된 광범위한 기업들과의 열렸다. 금융과 정보통신 산업영역의 기업들과도 사회적 책임투자자들도 함께 한 면담들도 개최되었다.	2. 국회의원들, 국가인권기구(Ombudsman), 인권연구소, 아제르바이잔 노동조합 연맹, 아제르바이잔 상공회의소 측 대표들, 그리고 다양한 국내 및 다국적 기업, 시민사회단체, 언론, 외교관계자들, 아제르바이잔 내 유엔 기구들과 만났다.
3. 회의는 Washington D.C., Arizona, California, Florida, New York and West Virginia에서 열렸다.	2. 실무그룹 전문가들은 아제르바이잔의 두 번째로 큰 도시인 Ganja로 이동하여 지역 당국을 만났으며 노동자 및 관리자를 포함하여 시민사회 및 기업 대표들을 만났다.
6. San Francisco 에서 실무그룹은 San Francisco 주 정부와 시청의 공무원들을 만났다. Los Angeles에서는 실무그룹은 세차와 호텔 산업에 관한 노동자들과 노동권 전문가들을 만났다. Flagstaff에서는, 실무그룹은 Navajo 인권 위원회가 조직한 회의에서 미국 원주민 대표들을 만났다. Immokalee에서는 시민사회 대표들과 Fair Food Program을 통해서 토마토를 구매하며 성장하는 회사들의 대표들을 만났고 노동자들과 관리자들과 만나기 위해서 토마토 농장들을 방문했다. Charleston에서는 실무그룹이 웨스트 Virginia 환경보호국에서 온 공무원들과 Lindytown의 주거자들, 산업체 대표들, 비정부기구 대표들을 만났다.	

(3) 결론

미국	아제르바이잔
<p>94. 실무그룹은 이행원칙의 이행을 지원하고 약속한 미국 정부의 정치적 리더십을 환영한다. 실무그룹은 상당수 정부 부처들이 구체적 기업 관련 인권 과제들을 해결하고자 주목할 만한 노력을 기울이고 있음을 확인했다.</p>	<p>90. 실무그룹은 기업과 인권에 대한 이행원칙에 이행하기 위한 국가 행동 계획 개발 약속을 인정한다.</p>
<p>95. 또한 실무그룹은 미국 정부가 실무그룹의 방문 마지막 날 기업과 인권에 대한 미국 정부의 접대한 이해와 지식이 부족하다는 것을 확인하였 근법을 정리한 문서를 발표하는 노력을 보여준 것을 환영한다. 그러나 해당 문서, 방문 기간 이해관계자들과의 면담에서 받은 정보와 증언들에서 드러난 간극을 감안하여, 실무그룹은 미국 정부가 이행원칙의 이행을 위한 종합적인 국가 행동 계획 개발을 추진할 필요가 있다고 본다.</p>	<p>91. 이번 방문 기간 정부 공무원 및 지역 기업들의 면담을 통해 기업과 인권 관련 사안들에 대한 사회적 논의가 그 무엇보다도 중요하다. 결론적으로 실무그룹은 아제르바이잔에서 독립적 시민사회단체들이 처한 역경에 대해 심각한 우려를 가지고 있다. 특히 저명한 인권옹호자들의 구속은 열린 대화를 통한 의견 표출의 기회가 심각하게 제약되어 있음을 보여준다. 이러한 점에서 정책결정자들은 국가 발전에 상당한 기여를 할 수 있는 귀중한 정보, 의견, 고려사항을 접할 기회를 잃게 된다.</p>
<p>96. 실무그룹은 기업 활동이 인권에 부정적 영향을 미칠 가능성이 있는 일부 영역들에 대한 규제, 감독, 집행에 여전히 상당한 간극이 남아있음을 확인했다. 노사관계법(National Labor Relations Act)을 비롯한 관련 입법으로 다른 부문에서는 제정되고 있는 보호장치에서 농업 노동자들은 배제되어 있는 등 특히 노동 영역에서 이러한 문제가 대표적으로 나타났다.</p>	<p>92. 기업과 인권 증진을 위해서는 자유롭고 활발한 사회적 논의가 그 무엇보다도 중요하다. 결론적으로 실무그룹은 아제르바이잔에서 독립적 시민사회단체들이 처한 역경에 대해 심각한 우려를 가지고 있다. 특히 저명한 인권옹호자들의 구속은 열린 대화를 통한 의견 표출의 기회가 심각하게 제약되어 있음을 보여준다. 이러한 점에서 정책결정자들은 국가 발전에 상당한 기여를 할 수 있는 귀중한 정보, 의견, 고려사항을 접할 기회를 잃게 된다.</p>
<p>97. 실무그룹은 다양한 주제별, 부문별 사안에 대한 활발한 대화와 다자-이해관계자 이니셔티브들이 진행되고 있음을 보고 고무되었으며 기업 관련 인권의 보호 및 존중을 위한 활발하고 건설적인 이니셔티브에 참여하는 정부를 포함한 모든 이해관계자들을 치하한다. 그럼에도 불구하고 실무그룹은 인권 존중 증진에 있어서 이러한 수많은 이니셔티브들, 특히 강력하고 적절한 진정 처리 메커니즘과 책임성 메커니즘들을 갖추고 있는 이니셔티브들이 중요한 역할을 수행할 수 있다 하더라도 침해로부터 보호할 의무는 궁극적으로 정부에 있다고 본다.</p>	<p>98. 실무그룹은 기업 관련 인권침해에 대한 구제는 사법적, 비사법적, 또는 운영 차원 등 다양한 형태로 이루어질 수 있다고 본다. 몇몇 정책 영역에서 구제 메커니즘을 제공하고 있고, 대부분의 다른 국가들과 비교해볼 때 미국의 법원이 전반적으로 피해자들에게 더 많은 접근성을 보장하고 있</p>

<p>기는 하지만, 실무그룹은 다양한 구체 메커니즘과 그 효과성에 대한 종합적인 연구를 통해 이행원칙의 세 번째 축의 보다 종합적인 이행을 도모할 필요가 있다고 본다.</p> <p>99. 방문 기간 동안 실무그룹은 인권을 존중하는 기업활동을 위해 적극적으로 노력하는 여러 기업 대표들을 만나고 고무되었다. 그러나 많은 기업 대표들이 기업에 인권 관련 명백한 책임이 있다는 개념, 특히 노동권 존중과 관련해 적대감을 보였다는 점에 충격을 받았다. 실무그룹은 이행원칙에서는 국가의 인권 보호 의무뿐만 아니라, 이행원칙의 표현을 빌자면 기업은 국제적으로 인정된 모든 인권을 존중하여야 한다고 명시하고 있음을 다시 한 번 상기하고자 한다. 또한 이행원칙은 기업이 국내법을 준수할 것을 기대하고 있지만, 규제 체계가 부재하거나, 불충분하거나, 또는 시행되지 않을 경우, 법적 준수만으로는 기업이 인권 존중 책임을 다하고 있다고 볼 수 없다는 점을 재확인하고 있다.</p> <p>100. 실무그룹은 정부 및 시민사회에 비해 기업은 인권 문제에 대해 친숙하지 않을 수 있으며 기업 시스템과 의사결정 과정에 인권을 통합, 해석하는데 어려움을 겪을 수 있음을 인정한다. 실무그룹은 기업협회와 네트워크들에 구성원들의 인식을 증진함으로써 인권에 대한 이해를 높일 것을 촉구한다.</p> <p>101. 실무그룹은 미국 내 시민사회가 다양한 관점과 시각에서 기업 인권 문제에 적극적으로 참여하고 캠페인 및 정책 개발에 이행원칙을 활용하는 모습에 고무되었다. 노동조합을 포함하여 시민사회의 건설적 참여는 기업과 인권 의제 추진에 필수적이다.</p>	
--	--

(4) 권고

미국	아제르바이잔
<p>102. 실무그룹은 다음과 같은 구체적인 권고를 하고자 한다.</p> <p>(a) 실무그룹은 국내뿐만 아니라 해외에서의 역할까지 포함하여 인권 보호 의무를 고려하여 이행원칙의 이행을 위한 국가 행동 계획 개발에 착수할 것을 정부에 권고한다.</p>	<p>93. 실무그룹은 정부, 기업, 시민사회단체, 아제르바이잔에서 활동하고 있는 국제 개발 파트너들 등 모든 주체들이 아제르바이잔 헌법 및 국제 인권 기준을 존중하고 준수한다는 전제 하에 구체적인 권고를 제출한다.</p> <p>94. 실무그룹은 정부에 다음과 같이 권고한다.</p>

<p>(b) 실무그룹은 투명성 및 정보 공개 계획에 따라 기업이 보고서를 제출할 때 해당 기업이 인권에 대한 공무원 및 입법자들의 인식을 제고하고 위험요소를 어떻게 다뤘는지에 관한 정보도 포함하도록 권고한다. 또한 정당성과 효과성을 위해 보고 의무를 다하지 않은 기업에게는 그에 상응하는 결과가 따르도록 할 것을 권고한다.</p> <p>(c) 실무그룹은 사설 보안 서비스 제공업자들에게 국내외 활동 모두에 인권 실사를 시행 위한 국제 행동강령(International Code of Conduct for Private Security Service Providers)에 대한 정부의 지지 표명을 환영하며 정부 계약 입찰에 참가하고자 하는 기업들에게 이 국제 행동강령 가입을 의무화할 의사를 미국에서 밝혔다는 사실을 환영한다. 실무그룹은 모든 부처에서 정부 정책으로 관련 계약에 행동강령 가입을 의무화할 것을 권고한다.</p> <p>(d) 실무그룹은 OECD 가이드라인 국내 연락처 사무소의 진정 처리 절차의 모범사례를 통합하는 등 진정 처리 과정 강화를 고려할 것을 정부에 장려한다.</p> <p>(e) 실무그룹은 Tom Lantos 인권위원회에 양한 정부 부처 활동에 어떻게 정부가 이행원칙을 한층 통합시킬 수 있을 것인지에 대한 공청회를 고려해볼 것을 권고한다.</p> <p>(f) 실무그룹은 특히 농업 노동자, 관리자, 공무원 등 어느 누구도 부당하게 배제되는 일 없이 모든 노동자들이 노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 ILO 선언에 따른 권리를 행사할 수 있도록 보장할 것을 정부에 촉구한다.</p> <p>(g) 실무그룹은 특히 노동권과 관련하여 국내 법적 환경 강화를 위한 조치를 취할 것을 정부에 권고한다. 실무그룹은 ILO 핵심협약의 비준, ILO 검토 기구 및 인권조약기구의 권고 이행을 위한 조치를 취할 것을 정부에 장려한다.;</p> <p>(h) 실무그룹은 미국이 기업 및 시민사회단체와 협력하여 인신매매 퇴치를 위한 노력을 지속, 확대하고 다른 국가들과 공조 대응 경험을 공유하기를 장려한다.</p> <p>(i) 실무그룹은 미국 농업 부문의 아동노동 관련</p>	<p>(a) 이행원칙에 따라서 기업과 인권 관련 사안들 역량을 강화하라.</p> <p>(b) 아제르바이잔의 모든 기업들이 활동 전반에 걸쳐서 인권을 존중할 수 있도록 정부 정책 내에는 명확한 목표를 설정하라.</p> <p>(c) 국가에서 소유하고 있거나 관리하는 모든 기업들에게 국내외 활동 모두에 인권 실사를 시행할 것을 강제하라.</p> <p>(d) 실무그룹에서 개발한 기업과 인권에 관한 국가 행동 계획 지침에 기반하여 기업과 인권에 대한 국가 행동 계획을 개발하라.</p> <p>(e) 국가인권위원회(Ombusman)에서 주관하는 기업과 인권에 대한 실무그룹을 강화하는 등 기업과 인권 문제에 관한 다자이해관계자 대화 메커니즘을 강화하라.</p> <p>(f) 독립적 시민사회 비정부단체들이 관료주의 또는 정당한 활동 기금 거부 등으로 인한 방해 없이 활동할 수 있도록 보장하라.</p> <p>(g) 기업 활동, 기업 지배구조, 기타 공시정보의 투명성 증진을 통해 언론 및 시민사회가 기업은 물론 공무원에 대해 효과적인 견제 역할을 할 수 있도록 보장하라.</p> <p>(h) 아제르바이잔 서비스 평가 네트워크 센터의 수를 늘려 공공 서비스 관련 정보 교류를 촉진하고 접근성을 보장하라.</p> <p>(i) 개발 사업으로 영향을 받을 수 있는 이들에게 도시 재개발과 같은 개발 계획들에 대한 충분한 정보를 시의적절하게 제공할 것과 사전 협의 및 동의, 또는 인권 보호장치가 갖춰진 보상에 대한 협의 없이 철거해서는 안 된다는 것을 의무화하라.</p> <p>(j) 조달 계약 조건으로 인권 보호에 대한 기업 책임을 포함하는 등 공공 조달 정책에 인권 고려사항을 포함하라.</p> <p>(k) 국가-투자자 계약, 천연자원 채굴 허가, 생산물 분배 협약에 인권 실사 이행 책임을 통합하라.</p> <p>(l) 노동조합의 독립성 보장 등 사회적 삼자 대화의 추가 개선 및 강화를 지원하고 정책결정에 사회적 파트너들의 제안이 고려될 수 있도록 보장</p>
---	--

<p>국제기구들에서 제기한 우려를 우선순위로 해결함(m) 저임금 노동자들이 인간다운 생활수준을 누 으로써 농업 관련 기업 활동 맥락에서 아동의 권리기에 충분한 최저임금을 보장하기 위한 노력을 리가 효과적으로 보호될 수 있도록 할 것을 정부배가하라.</p> <p>및 농업 부문 기업들에게 권고한다.</p> <p>(j) 실무그룹은 기업과 인권 과제를 해결하기 위 의 상황에 대한 데이터 수집을 개선하라.</p> <p>한 다자-이해관계자 이니셔티브의 확산을 환영하(o) 장애인 고용 쿼터제 관련 기업의 준수 여부 는 동시에 이러한 모든 이니셔티브들에서 이행원감독을 개선하는 등 장애인의 노동시장 접근성 칙의 함의를 검토하고, 구제 접근성 등과 관련,보장 조치들을 강화하라.</p> <p>이러한 이니셔티브들의 정책, 절차, 실행이 이행(p) 기업 관련 인권침해를 파악하고 효과적으로 원칙에 부합할 수 있도록 적절한 조치를 취해야해결하기 위한 사법적, 비사법적 체계 강화를 목 한다고 권고한다.</p> <p>(k) 실무그룹은 기업 관련 인권침해가 발생할 경시행하라.</p> <p>우 효과적 구제를 제공할 수 있도록 현재 시행95. 실무그룹은 기업에 다음과 같이 권고한다.</p> <p>중에 있는 메커니즘들에 대한 종합 검토를 시행(a) 이행원칙에 부합하는 부정적 인권 영향 해결 할 것을 정부에 권고한다. (l) 실무그룹은 노천 채방법을 파악하고 부정적 인권 영향을 예방, 완화, 광처럼 영향력이 큰 기업 활동의 경우 영향을 반책임지기 위하여 인권 정책 채택, 인권 실사 시행 는 지역사회와의 시의적절하고 종합적인 협의 등등 국제 인권 및 노동 기준 존중 책임을 준수하 을 통해서 책임 당국에서 심각한 인권 영향 우려라.</p> <p>에 대해 조사하고 처리할 것을 촉구한다. 또한 석(b) 실제 또는 잠재적 인권 악영향을 평가함에 탄 기업들에 이행원칙에서 제시하고 있는 것처럼있어서, 잠재적으로 취약하거나 소외된 집단에 각 인권 존중 경영을 할 것을 권고한다.</p> <p>(m) 시, 군 단위에서의 이행원칙 이행과 관련, 실있는 계획 또는 변화에 대해 충분한 정보가 시의 무그룹은 특히 계약업자 및 다른 기업을 상대히적절하게 제공될 수 있도록 하면서, 잠재적으로 는 부서 전체에 걸쳐서 정책 일관성을 확보하기영향을 받을지도 모르는 개인 및 공동체와 의미 위한 이니셔티브 등 시, 군 지방정부에서 관련 이있는 협의를 보장하라.</p> <p>니셔티브들의 시행 및 경험 공유를 고려할 것을(c) 토지 및 재정착이 수반되는 프로젝트 등과 장려한다.</p> <p>(n) 실무그룹은 기업들이 전 세계 어디에서 활동다르게 영향을 미칠 수 있는지에 대해 특별한 주 하든 선주민의 권리를 존중하도록 장려 및/또는의를 기울여라.</p> <p>강제하기 위하여 기업의 인식 제고 및 규제와 정(d) 부정적 영향의 파악 및 해결에 도움이 될 수 책 프로그램 모두에 있어서 선주민의 권리에 미있는 경우, 이행원칙 31에 제시된 기준에 부합하 치는 잠재적 영향을 해결할 것을 미국 당국에 징는 분쟁조정 메커니즘을 설립 또는 참여하라.</p> <p>려한다.</p> <p>(e) 기업과 인권에 대한 국가 행동 계획 개발에</p> <p>(o) 실무그룹은 기업 활동을 가능하게 하는 환경참여하라.</p> <p>조성의 핵심인 금융 부문이 이행원칙에 따른 책(f) 이행원칙 이행을 증진하며 서로의 경험으로부 임을 확실히 완수하고, 노천 채광 등 영향력이 큰터 배우기 위하여 아제르바이잔 글로벌 콤팩트 지 산업에 서비스를 제공하는 상황 등에서 기업 고역 네트워크 및 기업협회에 참여, 협력하라.</p> <p>객들의 인권 존중, 책임, 책임성을 더욱 촉진하기(g) 가능하다면, 정부에 대한 인권 우려 제기에 위해 이행원칙을 활용할 것을 장려한다.</p> <p>영향력을 행사하라.</p> <p>(p) 실무그룹은 기업협회와 네트워크들에 이행원96. 실무그룹은 시민사회단체에 다음과 같이 권 칙에 대한 구성원들의 인식을 증진함으로써 인권고한다.</p>	<p>(n) 아동 노동자 등 차별과 침해에 취약한 집단</p> <p>(o) 장애인 고용 쿼터제 관련 기업의 준수 여부</p> <p>(p) 기업 관련 인권침해를 파악하고 효과적으로</p> <p>적으로 효과적인 구제 접근성에 대한 실태조사를</p> <p>실제 또는 잠재적 인권 악영향을 평가함에</p> <p>실제 또는 잠재적으로 취약하거나 소외된 집단에 각</p> <p>별한 주의를 기울이고 이들에게 영향이 있을 수</p> <p>있는 계획 또는 변화에 대해 충분한 정보가 시의</p> <p>적절하게 제공될 수 있도록 하면서, 잠재적으로</p> <p>모르는 개인 및 공동체와 의미</p> <p>있는 협의를 보장하라.</p> <p>토지 및 재정착이 수반되는 프로젝트 등과</p> <p>관련, 남성과 여성에게 서로 다른 위험이 어떻게</p> <p>다르게 영향을 미칠 수 있는지에 대해 특별한 주</p> <p>의를 기울여라.</p> <p>부정적 영향의 파악 및 해결에 도움이 될 수</p> <p>있는 경우, 이행원칙 31에 제시된 기준에 부합하</p> <p>는 분쟁조정 메커니즘을 설립 또는 참여하라.</p> <p>기업과 인권에 대한 국가 행동 계획 개발에</p> <p>이행원칙 이행을 증진하며 서로의 경험으로부</p> <p>가능하다면, 정부에 대한 인권 우려 제기에</p> <p>영향력을 행사하라.</p> <p>실무그룹은 시민사회단체에 다음과 같이 권</p>
--	---

에 대한 이해를 높일 것을 촉구한다.	(a) 기업 활동 관련 부정적 인권 영향의 예방과 해결을 위해 국제 인권법에 따른 국가와 기업의 의무와 책임에 대한 인식 향상을 지원하라.
(q) 실무그룹은 시민사회단체들이 지속적으로 기업과 인권 문제에 건설적으로 참여할 것을 장려하며 캠페인 및 협력을 위한 하나의 도구로 이행 원칙을 활용하는 것을 환영한다.	(b) 기업과 인권에 대한 국가 행동 계획 개발에 참여하라.
103. 실무그룹은 이러한 조치들의 이행에 대한 정보를 받을 수 있기를 기대하며, 초기 이행 과정을 통해서 얻은 교훈을 공유하고 발전시킬 것을 정부에 장려한다.	97. 실무그룹은 국제 개발 파트너들에게 기업 활동 감독 제도를 강화하고 다자이해관계자 대화의 공간과 장을 창출함으로써 인권 보호, 기업의 인권 존중 증진을 위한 정부의 노력을 지원할 것을 권고한다.
	98. 실무그룹은 아제르바이잔에서 활동하는 다국적 기업의 본사가 있는 국가들에게 자국 영토 및 /또는 관할권 내에 있는 기업들이 이행원칙에 규정된 것처럼 전 세계 어디에서 활동하든 인권을 존중하도록 분명하게 요구할 것을 권고한다.

[참고자료] 유엔인권보장시스템 개관

1. 유엔(United Nations)과 유엔헌장(United Nations Charter)

○ 국제평화와 안전유지를 위하여 1945년 설립된 국제기구인 유엔은 국가간 다자적 합의인 유엔헌장을 두고 있고 평화, 개발, 인권의 통합적인 발전을 꾀하고 있음. 대한민국은 1992년 유엔에 가입하였음.

2. 유엔헌장에 근거한 인권보장시스템

(1) 유엔인권이사회(UN Human Rights Council)

○ 유엔총회 결의 60/251 (2006년 3월 15일)에 의하여 유엔총회 산하기관으로 유엔인권이사회가 신설됨. 유엔인권이사회의 47개 이사국은 192개 총회 회원국의 절대과반수로 선출됨. 대한민국은 처음부터 유엔인권이사회 이사국으로 선출되어 계속 재선출되고 있음. 정기적으로 개최되는 유엔인권이사회 회의에서는 주제별, 국가별 인권상황이 보고되고 결의가 채택됨.

○ 2016년에는 스위스 제네바에서 유엔인권이사회 31차 회의 (02/29-03/25), 32차 회의 (06/13-07/01), 33차 회의 (09/12-09/30) 가 있을 예정이고 32차 회의에서는 유엔집회결사특별보고관의 한국방문 보고서가, 33차 회의에서는 유엔유해물질특별보고관의 한국방문 보고서가 발표될 예정임.

(2) 국가별 인권상황정례검토(Universal Periodic Review)

○ 유엔인권이사회는 모든 회원국의 인권상황을 4년 반마다 검토하여관련 보고서를 채택하고 있음.

○ 대한한국의 경우 2008년과 2012년 두 차례에 걸쳐 국가별 인권상황 정례검토 보고서가 채택되었고 국가보안법, 양심적 병역거부, 사형제, 이주민의권리 등과 관련된 권고가 이루어짐.

○ 2017년 대한민국에 대한 유엔인권이사회의 세 번째 국가별인권상황 정례검토가 진행될 예정임.

(3) 특별절차(Special Procedures)

○ 유엔인권이사회는 정기 회의와 국가별 인권상황 정례검토 외에도 주제별(의사표현의자유, 이주민의 권리, 인권옹호자의 보호, 자의적 구금 등) 및 국가별(예: 북한, 버마 등) 특별절차를두고 연례보고서 및 국가방문보고서 보고, 개별적인 진정절차를 진행하고 있음.

○ 대한한국의 경우, 1995년 의사표현의 자유에 관한 유엔특별보고관(국가보안법 폐지 등 권고), 2006년 이주민 인권에 관한 유엔특별보고관(고용허가제 개선 권고 등) 등의 공식방문 및 보고가 있었는데 최근, 의사표현의 자유, 인권옹호자, 유해물질, 집회결사의 자유 등과 관련된 유엔특별보고관의 공식방문이 집중되고 있고2016년에도 집회결사의 자유 외에도 기업과 인권, 자의적 구금 관련 유엔워킹그룹이 한국을공식 방문할 예정임.

○ 또한, 노동자, 농민, 철거민 등의 집회 및 시위 과정에서의 공권력에 의한 인권침해 등에 관한 개별진정이 제기되어왔고 그 중 일부는현재까지도 심의 중에 있음.

3. 조약에 근거한 인권보장시스템

○ 인권조약의 국가별 이행을 감시할 수 있는 조약감시기구를 둔 주요 유엔인권조약으로는 인종차별철폐협약, 사회권규약, 자유권규약, 여성차별철폐협약, 고문방지협약, 아동권리협약, 장애인권리협약, 이주노동자권리협약 등이 있음.

○ 주요 유엔인권조약감시기구는 모두 정기적인 국가보고서 심의와 최종견해/권고채택의 절차를 두고 있고, 일부 감시기구의 경우 개인진정절차를 통해 구체적인 사안에 대한 결정/의견을 제시하고 있음.

○ 대한한국의 경우, 대부분 주요 유엔인권조약의 가입국으로서 2015년 유엔자유권위원회의 한국 심의가 있었음.

○ 또한 개인진정절차와 관련하여 자유권위원회에서 한총련 등 단체가입만을 이유로 한 처벌이 자유권규약 상표현의 자유를 침해하는 것이고, 양심적 병역거부자에 대한 처벌이 자유권규약 상 양심의 자유를 침해하는것이라는 결정이 있었음.

4. 유엔인권기구의 권고, 견해 및 결정 등의 국내적 의미

○ 유엔인권기구의 권고, 견해 및 결정 등은 국내에서 직접적인 법적 구속력을 가지지 않는 것으로 해석되고 있음.

○ 유엔인권기구의 권고, 견해 및 결정 등은 헌법 제6조 제1항에 의해 국내법적 효력, 법적 구속력을 가지는 보편적인 인권기준인 유엔헌장, 주요 인권조약 등에 근거하여 그 유권해석기관이 내리는 권고 등이라는 점에서 대한민국 정부는 이를 수용하고 이행할 국제적 의무가 있다고 할 것임.

○ 헌법재판소도 이러한 유엔인권기구의 권고 등이 존중되어야 함을 강조하고 있음.

“국제연합(UN)의 “인권에 관한 세계선언”은 법적 구속력을 가진 것은 아니고, 우리나라가 아직 국제노동기구의 정식회원국은 아니기 때문에 이 기구의 제87호 조약 및 제98호 조약이 국내법적 효력을 갖는 것은 아니지만(헌법 제6조 제1항, 위 87호 조약 제15조제1항, 98호 조약 제8조제1항 참조), 다년간 국제연합교육과학문화기구의 회원국으로 활동하여 오고 있으며, 국회의 동의를 얻어 국제연합의 인권규약의 대부분을 수락한 체약국으로서 위 각선언이나 조약 또는 권고에 나타나 있는 국제적 협력의 정신을 존중하여 되도록 그 취지를 살릴 수 있도록 노력하여야 함은 말할 나위도 없다.”(헌법재판소 1991. 7.22. 선고 89헌가106 결정).

5. 유엔인권보장시스템과 NGO들의 참여

○ 유엔에서는 인권보장 시스템의 내실화 및 실효성 확보를 위하여 NGO들의 참여를 필수불가결한 요소로 보고 있음.

○ NGO들의 참여 없는 유엔인권보장시스템은 국가들의 일방적인 선전과 사실왜곡의 장으로 전락하고 형骸화될 위험성이 높음.

○ NGO들은 유엔인권이사회의서 서면진술, 구두진술 제출, 사이드이벤트의 개최, 국가별 인권상황 정례검토 NGO보고서 제출, 특별절차 진정 제출, 조약감시기구 NGO보고서 제출 및 진정 제출 등 다양한 공식 및 비공식적인 활동을 수행하고 있고 유엔은 이를 적극 권장하고 지원하고 있음.

○ 대한민국의 경우, 국제인권네트워크 등 다양한 NGO들이 유엔인권이사회, 특별절차, 조약감시기구 등에서의 개입을 통하여 한국의 인권상황을 전 세계에 알리고 그에 대한 객관적인 평가와 필요한 권고가 이루어질 수 있도록 꾸준히 활동하고 있음.

인권위의 문제점

국제민주연대

1. 배경

- 국가인권위원회는 2001년에 설립되었으며, 국가기관 뿐만 아니라 공기업 및 정부투자기관의 모든 인권침해에 대한 진정에 대해 조사를 할 수 있다. 사기업에 대해서는 차별행위에 대해서 조사가 가능하다¹⁾.
- 국가인권위원회는 설립 이래 A등급을 유지해왔지만 2014년부터 2015년까지 3차례에 걸친 ICC-SCA의 등급평가에서 보류를 당했다. 2016년 5월 3일에 최종등급평가를 받게 된다. 등급 보류의 이유는 인권위원 인선 절차의 투명성 결여, 시민사회의 참여 부족 등이 그 이유다²⁾.
- 한국의 시민사회단체들은 2008년 이후, 국가인권위원회의 독립성이 지속적으로 심각하게 훼손되고 있다고 지적하고 있다³⁾.

2. 문제점

- 2009년부터 인권위는 '기업과 인권'문제에 관심을 갖고 연구 작업과 각종 행사 등을 개최하고 있지만 보여주지 식의 활동에만 치중한다는 비판이 있다.
- 의미 있는 정부에 대한 정책 권고는 2011년에 10월에 한국 NCP의 운용을 개선하라고 내린 권고⁴⁾ 외에는 찾아보기 힘들다. 특히, 2013년도에 해외진출 한국기업의 인권침해 문제에 대한 연구조사를 실시⁵⁾했음에도, 해외한국기업의 인권문제에 대한 정책 권고를 포함한 대책을 제시하지 않고 있다.
- 2011년에, 한국 원양어선에서 인도네시아 선원들에 대한 인권침해⁶⁾가 발생했을 때, 인권위는 이에 대한 조사 실시. 해외에서 발생한 문제였음에도 조사가 가능했던 것은 한국국적의 배는 인권위의 조사 관할권으로 간주하였기 때문이다. 따라서 사기업에 대해 조사가능한 성폭력과 차별에 대해 인권위는 조사하였으나 충분한 조사없이 진정을 기각하였다⁷⁾.
- 인권위는 공기업의 인권경영을 촉진시키기 위한 가이드라인 제정 및 자발적 준수를 이끌어내고 있는 것을 성과로 내세우고 있다. 그러나 실제로 인권경영에 동참하고 있는 한국의 공기업들 중에는 심각한 인권침해에 연루되는 경우도 있다. 예를 들어 한국전력의 경우 밀양송전탑 공사 과정에서 주민들

1) 국가인권위원회 법 참조

<http://www.humanrights.go.kr/english/information/legalMaterials02.jsp>

2) ICC-SCA, Report and Recommendations of the Session of the Sub-Committee on Accreditation (16-20 March 2015), pp. 39-41.

<http://nhri.ohchr.org/EN/AboutUs/ICCAccreditation/Documents/SCA%20MARCH%202015%20FINAL%20REPORT%20-%20ENGLISH.pdf>

3) Korean House for International Solidarity, "South Korea : Looking on When Not Looking Away", 2015 ANNI Report on the Performance and Establishment of National Human Rights Institutions in Asia, (2015),

https://www.forum-asia.org/uploads/wp/2015/09/14-South-Korea-FINAL-11-Aug-2015_KUMAR.pdf

4) http://www.khis.or.kr/spaceBBS/bbs.asp?act=read&bbs=p_file&no=857

5) 영문자료 없음.

6) U.S Department of State, The 2012 Trafficking in Persons Report report (June 2012), p. 210.

7) Korean House for International Solidarity, "Republic of Korea: Endless Despair", 2012 ANNI Report on the Performance and Establishment of National Human Rights Institutions in Asia, (2012), p. 177.

http://www.forum-asia.org/uploads/books/2012/nov/05033_ANNI%202012.pdf

과 충분한 협의를 거치지 않고 경찰력을 동원하여 공사에 반대하는 주민들을 탄압하였다⁸⁾.

- 2016년 2월에는 한국의 양대노총이 공동으로 인권위에 한국 정부의 저성과자해고와 취업규칙 변경⁹⁾이 법을 무시하고 행정지침으로 노동권을 탄압하는 것이라며, 이에 대해 인권위가 정책권고를 해줄 것을 요청하였다.

- 그러나 아직까지 인권위는 정부가 추진하고 있는 비정규직 확대를 포함한 노동권 후퇴에 대하여 의견을 표명하지 않고 있다. 오히려, 2015년에 열린 전원위원회에서 한 인권위원은 정부가 추진하는 비정규직 확대 대책이 안건으로 올라오자 “왜 인권위가 노동 이슈를 다루어야 하는지 모르겠다”라고 발언한 적도 있다¹⁰⁾.

- 인권위가 사기업의 모든 인권문제에 대해 조사할 권한이 없지만, 긴급구제를 제공할 수는 있다. 그러나 인권위는 기업에서 발생한 인권침해 피해자들의 긴급구제 요청에 소극적으로 대응하고 있다.

- 인권위가 여러 ‘기업과 인권’ 이슈에 관해 권고를 내리거나 의견을 표명하고 있지만 실제로 인권위의 권고가 정부와 기업이 이를 수용하거나 반영하는지는 불투명하다¹¹⁾. 이는 인권위가 스스로 독립성을 훼손하여 그 권위를 약화시킨 것이 원인이다¹²⁾.

- 인권위는 2015년도에 기업과 인권 NAP에 대한 연구용역 결과를 발표하였다. UNGP에 따라 다른 국가의 NAP를 참고하여 작성된 보고서는 이슈들을 확인하는 데 그치고 적극적인 조치를 제안하지 못했다. 물론, 인권위가 만든 이 보고서를 정부가 얼마나 참조하고 수용할지도 미지수이다.

3. 권고사항

- 인권위가 ‘기업과 인권’문제에 관심을 가지고 기업들에게 인권경영을 전파하는 것은 긍정적이지만, 인권위는 본연의 역할을 잊지 말아야 한다. 기업으로 인해 영향을 받는 인권피해자들을 구제할 수 있도록 적극적인 조치를 취해 나가야 한다.

- 정부로 하여금 국내뿐만 해외에서 발생하는 기업의 인권침해를 예방하기 위한 법과 제도를 마련할 것을 권고해야 한다.

- 기업과 인권문제를 인권위가 전담해서는 안 된다. UNGP를 적극 정부에 알리고, UNGP가 3기 NAP에 반영되도록 적극 권고해야 한다.

- 공기업 뿐만 아니라 모든 기업의 인권문제에 대해 인권위가 조사하고 권고를 내릴 수 있도록 인권위법이 개정될 필요가 있다.

8) Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders (23 December 2013), paras. 75-78.

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/191/02/PDF/G1319102.pdf?OpenElement>

9) <http://www.wsj.com/artides/koreas-labor-battle-1454461279>

10) Korean House for International Solidarity, “South Korea : Looking on When Not Looking Away”, op. cit. p. 2.

11) Ibid. pp. 8-9.

12) Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders (23 December 2013), paras. 53-62.

NAP의 문제점

국제민주연대

- 한국은 2008년부터 국가인권기본계획 시행. 1기 국가인권기본계획(2008-2012)에 이어서 2기 국가인권기본계획(2013-2016)이 수립되었음.

1) 1기 국가인권기본계획(2008-2012)

- 1기 국가인권기본계획에서는 기업과 인권에 대해서는 제5부 1장 인권교육에서 다음과 같이 언급한 것이 유일함¹³⁾.

마. 기업 및 언론인 인권교육

· 기업 대상 인권교육

- 간부 양성과정 등 기업 내 교육과정에 인권교육 내용 반영을 위한 협의 추진

- 관련부처, 인권단체, 지방자치단체, 학계 등 관련기관 협력체계 구축

- 아울러 1기 국가인권기본계획에서는 ILO 협약 87조와 98조 기준을 검토하고 29조와 105조를 비준하겠다고 밝힘¹⁴⁾

2) 2기 국가인권기본계획(2012-2016)

- 2기 NAP에서도 '기업과 인권'에 관해서는 제5부 1장 인권교육¹⁵⁾에서 다음과 같이 언급하고 있음.

마. 기업 인권 교육

· 해외진출기업에 대한 아동 권리 교육

- 해외진출기업이 해외진출 시 진출국의 아동권리 보호를 위한 관련법을 준수하도록 하고 유엔의 아동권리협약을 안내

- 그러나 정부가 기업들에게 유엔의 아동권리협약을 안내 했다는 활동을 찾기 어려우며, 해외진출 한 국기업 아동노동 문제¹⁶⁾뿐만 아니라 국내의 아동노동 및 경제적 착취 문제(Economic exploitation including child labour)¹⁷⁾도 유엔 아동권위원회에서 지적된 바 있음.

- 또한, 2기 NAP에서는 기업과 인권 관련하여 II 장. 인권 관련 국내·외 협력에서, 기업과 인권 관련한 현황으로 다음과 같이 소개하고 있다.

· 국제적으로 ISO 26000 제정, 국내적으로 공생발전 요구 증대 등에 따라 인권존중 등 기업의

13) 대한민국 정부, 『2007-2011 국가인권정책기본계획』, p. 222.

http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs_03/ShowData.do?strNbodCd=noti9006&strWrtNo=7&strAnsNo=A&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM_5040&strOrgGbnCd=110000

14) Ibid. p. 232

15) 대한민국 정부, 『2008-2012 국가인권정책기본계획』, p. 286.

http://www.hr.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strNbodCd=noti9006&strWrtNo=5&strAnsNo=A&strFilePath=hum/&strRtnURL=HUM_5040&strOrgGbnCd=110000&strThisPage=

16) CRC, Concluding Observation: Republic of Korea (2 February 2012) paras. 26-27.

17) Ibid. paras. 70-71..

자율적인 사회적 책임에 관한 인식 제고와 실천 확산 필요

· 다국적 기업의 인권침해 행위를 예방하고 이를 실효적으로 규제하기 위하여 'OECD다국적 기업 가이드라인'이행을 위한 국내연락사무소(NCP) 운영규정 개정 및 이해 관계자와의 협력 관계 강화 노력 필요¹⁸⁾

- 그리고 추진과제 및 이행사항으로 다음을 거론하고 있다.

다. 경영 활동에서의 인권 존중 등 사회적 책임 권장

· 사회적 책임에 관한 국내 표준(KS)인 '사회적 책임 실천 가이드라인' 제정·보급('12. 7.)
· 지속가능경영 컨퍼런스 등을 통해 인권 존중 등 사회적 책임에 관한 기업들의 인식·관심 제고

라. OECD 다국적기업 가이드라인 국내연락사무소(NCP) 개선

· NCP 운영 규정 개정 추진
- NCP 조직 구성 현실화, 전문성 강화, 이익제기 사안 처리절차·기한 명확화, 처리결과 공개 등 개선 방안 마련,
· 홍보 및 이해관계자와 관계 강화
- NCP 홈페이지 개설 및 정보 공개
- 가이드라인 홍보, 이해관계자 간담회 활성화 추진¹⁹⁾

- 그러나 2기 NAP 완료 시점인 2016년 현재 정부가 추진하겠다고 한 '사회적 책임 실천 가이드라인'은 제정되지 않았음.

- 2012년도부터 시작된 2기 NAP에 UN 기업과 인권 이행원칙은 전혀 언급되지 않고 있음.

- 정부는 기업의 인권에 대한 인식과 관심을 제고하기 위한 종합적인 대책을 세우고 이행하지 않고 있음. 기업과 인권 NAP와 관련, 국가인권위원회가 일정한 역할을 하고 있지만 인권위와 정부의 역할은 기본적으로 다름. 기업이 인권존중의 책임을 인식하고 실천하게 하는 것은 인권위만이 아니라 정부가 종합적인 계획을 가지고 추진해야만 함.

- NCP에 관해서는 별도로 자세히 설명되었지만, 한국 NCP는 운영 규정이 개정되었음에도 여전히 노동조합과 시민사회가 NCP에 참여할 수 없으며, OECD 가이드라인에 대한 홍보도 제대로 이뤄지지 않고 있음.

- 또한 1기, 2기 NAP 작성과 이행 과정에서 시민사회 등 관련 이해관계자의 참여가 충분히 보장되지 않았음.

■ 권고 요청

- 3기 NAP에서는 UN 기업과 인권 이행원칙에 따라 NAP가 설계되고 이행되어야 한다.

- 이미 기업과 인권 NAP를 시행중이거나 추진 중인 외국의 사례를 참조하여, 실질적이고 효과적인 기업과 인권 NAP가 만들어져야 한다

- NAP를 만들고 이행하고 평가하는 과정에서 시민사회의 참여를 보장해야 한다.

18) 대한민국 정부, Ibid, p. 289.

19) Ibid. p.293.

공공조달 관행 문제

기업책임시민센터

1. 현황

한국의 공공조달 시장(물품, 공사, 용역) 규모는 2015년 말 기준으로 114조 2,831억 원에 달한다.²⁰⁾ 정부는 다양한 관련법에 근거해 공공조달 과정에서 사회적 약자 배려를 요구하고,²¹⁾ 고용확대 및 동반성장 정책을 공공조달 관행에 연계하려는 정책을 시범적으로 운영하고 있다.²²⁾ 특히 2016년 초에 『조달사업에 관한 법률』이 공공조달에 참여하는 기업들의 인권 등 사회적 책임 이행성과를 고려하는 방향으로 개정되었다.²³⁾

2. 문제점

■ **법과 정책의 충돌** : 현행 국가계약법 시행령 제 42조는 “국고의 부담이 되는 경쟁 입찰에 있어서 예정가격이하로서 최저가격으로 입찰한자의 순으로 당해계약이행능력을 심사하여 낙찰자를 결정”하도록 규정하고 있어 저임금 등 노동조건 악화요인으로 작용하고 있으며, ‘종합심사낙찰제’의 시범적 수행의 효과는 제한적일 수밖에 없다. 또한 현행 국가계약법 구조 하에서 인권존중 등 CSR 이행 기업이 경쟁 입찰 참여 시 실질적으로 낙찰을 기대하기 어렵다.

■ **법 실효성 문제** : 2016년 1월에 개정된 『조달사업에 관한 법률』이 규정하고 있는 조달절차에 인권 등 CSR 요소를 반영하는 것은 의무조항이 아닐뿐더러 비재무적 요소를 평가하는 기준이나 그 반영 여부를 공개하는 규정이나 절차도 마련되어 있지 않다.

3. 권고 요청

한국 정부는 『조달사업에 관한 법률』의 법적 실효성을 제고하기 위해서 조달 시장에 참여하는 기업에 대하여 인권관련 요소를 심사할 수 있는 구체적인 평가기준을 제공하고 조달관행에 인권을 고려한 성과 공개를 의무화하는 규정과 절차를 관련법 시행령 및 시행규칙에 구체화할 필요가 있다.²⁴⁾

20) 조달청 홈페이지 <http://www.pps.go.kr/kor/jsp/offerData/statistics/statistics01.pps> 2015년은 구매계획이며, 2014년 구매실적은 111조 5,489억 원이다.

21) 기업과 인권 NAP수립을 위한 연구(국가인권위원회, 2015. 11) 조달을 직접적으로 다루지는 않지만 중증장애인 생산품 우선구매특별법, 장애인고용촉진법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 중소기업제품구매촉진 및 판로지원에 관한 법률, 여성기업지원에 관한 법률, 농업인 등 농외소득활동지원에 관한 법, 사회적기업육성법 등은 공공조달 과정에서 사회적 약자 배려를 요구하고 있다.

22) 사회책임 공공조달 및 국가계약 토론회 자료집(국회CSR포럼, 한국사회책임투자포럼, 2015.7) 2013년부터 공공 공사 발주 시 ‘최저가 낙찰제’를 ‘종합심사낙찰제’로 개선해 공사수행능력·입찰가격·사회적 책임(건설인력 고용·공정거래·건설안전) 정도를 종합적으로 고려하거나 물품과 용역 부문에서는 적격심사제도에 동반성장이나 청년고용 등의 사회적 책임 이슈를 반영하는 것을 시범적으로 수행하고 있다.

23) 2016년 1월 27일 조달사업에 ‘공공성’을 고려하는 것과 ‘조달청장은 기업의 사회적 책임을 장려하기 위하여 조달절차에서 환경, 인권, 노동, 공정거래, 소비자 보호 등 사회적, 환경적 가치를 반영할 수 있다’는 내용이 포함된 『조달사업에 관한 법률 일부개정안』이 국회에서 통과되었다.

24) 기업과 인권 NAP수립을 위한 연구(국가인권위원회, 2015. 11) 서울시는 ‘사회책임 공공조달’을 선언하고 관련

국민연금 투자 관행 문제

기업책임시민센터

1. 현황

국민연금기금은 세계 3대 연기금으로 국민연금기금운용본부²⁵⁾가 519조 7천억 원의 연금기금 운용을 전담하고 있다. 국내 GDP 의 28.6%를 비롯하여 주식시장 비중 6.2%, 채권시장 비중 13.9%를 차지하는 규모다.(2016년 2월말 기준)²⁶⁾ 국가의 특수한 기능을 수행하고 금융·투자 관련 공적기관으로서 정부가 특별히 관심을 가져야 할 인권실사 대상이다. 또한 기업의 인권존중 책임을 증진시킬 수 있는 인권실사 주체로서 기업에 막대한 영향력을 행사할 수 있다. 그로인해 국민연금기금의 사회책임투자 참여에 대한 시민사회 요구가 이어져 왔고, 그 결과 2009년 7월에 책임투자원칙(PRI)에 서명하였으며 2015년 말 기준으로 전체기금의 약 1.2%인 6.15조원을 외부에 위탁해 책임투자방식으로 운용하고 있다.²⁷⁾ 특히 2015년 초에는 국민연금법이 개정되어 기금운용에 ESG(환경, 사회, 지배구조) 고려여부를 공시하는 것을 의무화 하였다.²⁸⁾

2. 문제점

■ 연금기금운용 주체의 인권실사 시스템 결여 : 국민연금 의결권 행사지침²⁹⁾에 의하면 ESG를 고려해 지분의 5/100이상을 소유한 대상 기업에 대해서는 의무적으로 의결권을 행사하도록 되어 있으나, 사외이사 등 거버넌스 이슈에 초점이 맞추어져 있다. 투자 대상 기업의 인권문제를 상시적으로 모니터링 하고 투자 철회, 개선 권고 등을 통해 기업 인권 존중책임을 증진시키기 위한 적극적인 인권 실사 시스템이 결여되어 있다.³⁰⁾

3. 권고 요청

조례까지 만들어 이를 시행하고 있으며, 2015년 서울시 내 24개 자치구는 서울시의 사회책임조달정책에 동참하기로 하고 '서울시 사회책임조달네트워크'를 구성, 운영하기로 협약을 맺었다.

25) 2016년 5월 현재 정부는 국민연금 기금운용본부를 국민연금공단에서 독립시켜 기금운용공사 설립을 검토 중에 있다.

26) 국민연금 기금운용본부 홈페이지 운용현황, 2014년 말 기준으로 국민연금기금이 지분 5% 이상을 보유한 국내기업은 259개였으며, 57개 기업의 지분율은 10%를 넘어섰다.

27) 한국사회책임투자포럼 연례보고서(2015)

28) 2015년 말에 개정된 국민연금법 102조 ④항은 기금을 관리·운용하는 경우에는 장기적이고 안정적인 수익 증대를 위하여 투자대상과 관련한 환경·사회·지배구조 등의 요소를 고려할 수 있도록 규정하고 있고, 국민연금기금 운용지침에 관련 사항을 공시하도록 의무화하고 있다.

29) 국민연금 기금운용본부 홈페이지(http://fund.nps.or.kr/jsppage/fund/mpc/mpc_08.jsp)

30) 국민연금기금운용본부는 삼성전자(8% 지분보유) 백혈병 사고, 포스코(10.4% 지분보유) 해외 사업장 및 자회사인 대우인터내셔널(9% 지분보유) 현지인 인권 침해 연루, 한국전력(7% 지분보유) 밀양 송전탑 건설과정의 현지인 인권침해 연루, 현대미포조선(5.04% 지분보유) 하청노조 산재사고, 레킷벤키저(0.13% 지분보유) 가슴기 살균제 사망사고, 금융기관 및 유통업체의 정보인권 침해 등에 연루된 기업들의 인권침해에 대해서 무관심으로 일관하고 있다.(주식지분율은 2015년 말 기준/포스코 대우 인터내셔널 및 레킷벤키저는 2014년 말 기준) 더구나 책임투자원칙(PRI)은 ESG 관련 부정적인 이슈가 생긴 기업에 직접 경영관여를 실시하며, 투자 매니저가 이를 수행하는 지 확인하도록 되어 있다.

정부는 국민연금법 개정(2015. 1) 취지를 살려 국민연금기금운용본부가 인권실사 의무를 수행할 수 있도록 명확한 인권존중 기대를 표명하고 관련 지침 또는 매뉴얼을 제작해 지원할 필요가 있다.

국민연금기금운용본부는 투자대상 기업의 인권이슈와 관련해 적극적인 주주권리 행사를 위한 내부 지침을 마련하고 투자대상 기업의 인권문제를 상시적으로 모니터링 하고 개선 권고 등 기업 인권존중을 증진시킬 수 있는 역할을 하는 독립적인 기구(예를 들어 윤리위원회)를 설치 운용할 필요가 있다.

ODA의 문제점³¹⁾

국제민주연대

개요

- 2010년 한국은 OECD Development Committee (DAC)에 가입하고 국제개발협력기본법을 제정함. 2014년 기준으로 ODA 지원규모는 1,856.73백만 달러. ODA/GNI비율은 0.13%임. 이는 DAC 회원국 의 2014년도 평균인 0.30%에 크게 미달함.
- 한국의 ODA는 양자간 원조(75.2%)와 다자간 원조(24.8%)로 나눌 수 있음. 양자간 원조는 KOICA³²⁾를 중심으로 하는 무상원조와 EDCF가 주도하는 유상원조가 있음.

높은 유상원조 및 구속성 원조 비율

- 과도한 유상원조는 부채상환 능력이 취약한 협력대상국으로 하여금 공여국에 대한 의존도를 높여 자립을 저해하고 부채부담을 가중시킬 수 있다는 우려가 있어 왔음. 이러한 이유로 OECD DAC 회원국들은 무상원조에 비중을 두고 국제개발협력을 해 왔으며, 그 결과 2013년 기준 OECD DAC 회원국의 무상원조 대비 유상원조 비율은 1.06%에 불과함
- 반면, 한국은 유상원조에 전체 ODA의 36.7%를 할애하고 있으며 2014년 기준 유상원조를 최빈개도국(48.2%), 하위중소득국(43.2%), 상위중소득국(8.6%)의 비율로 제공함.
- 구속성 원조(tied aid)의 비율이 높은 것도 문제임. 구속성 원조는 원조에 사용되는 재화와 서비스의 구매입찰에 공여국 및 일부국가만이 참여할 수 있도록 하는 조건부 원조임. OECD DAC 동료평가(Peer Review) 보고서는 이미 지난 2009년, 2013년 두 차례에 걸쳐 양자원조의 75%를 비구속화할 것과 이를 이행하기 위한 로드맵을 세울 것을 권고했음. 한국 ODA에서 비구속성 원조의 비율은 60%(2013년 기준)로 OECD DAC 회원국의 평균 88.2%(2013년 기준)을 크게 밑도는 수준임. 국제사회는 2008년 아크라행동계획(Accra Agenda for Action)을 채택하여 원조효과성 제고 및 개발대상국의 옹호와 현지 역량강화를 위하여 최대한 비구속성 원조를 실시할 것을 권고하였음.

기업의 ODA 사업 참여 확대와 인권침해 우려

- 국제사회는 개발재원 확대를 위해 최근 기업들의 개발원조 사업 참여를 독려해 왔음. 한국 정부 역시 민간협력(Public-Private Partnership, PPP)형태로 기업들의 ODA 사업 참여를 적극 권장하고 있음.
- 그러나 기업이 사업에 참여하는 경우 영리 추구의 목적에 따라 현지 환경, 사회, 인권에 대한 고려가 미흡하고 사업의 결과가 지역 주민에 해를 끼칠 우려가 있으며, 한국 정부의 유상원조 사업으로 현지 주민들이 피해를 입는 경우도 여러 차례 반복되어 왔음. 일례로 2004년 한국 정부의 ODA 사업으로 대우인터내셔널이 시행한 필리핀 남부철도 사업은 주민들의 강제이주가 크게 문제로 대두되었음. 이주된 주민들도 생계수단의 부족과 인프라 부족으로 고통을 받았으며, 사전에 적절한 환경·사회영향평가가 실시되지 않았고 이주민들과의 협의과정이 부족했던 것으로 지적되고 있음³³⁾.

31) 이 부분은 2014년도 국가인권위 용역 연구보고서인 『공적개발원조 정책의 현황 및 인권적 개선방안 연구』를 토대로 작성

32) <http://www.koica.go.kr/>

33) The Reality of Aid, "Korea: Construction state's aid increase & private sector's participation", The Reality of Aid 2012 Report: Aid and the Private Sector (2012), pp. 226-232

- 또한 2012년 5월 4일 한국 정부와 필리핀 정부가 MoU를 체결한 일로일로(Iloilo)주의 할라우(Jalaur River)강 대형댐(MEGA DAM) 건설 프로젝트 역시 선주민들의 이주로 인한 인권침해와 환경파괴에 대한 우려의 목소리를 넣고 있음.³⁴⁾ 선주민들의 댐 건설 반대가 계속되자 한국수출입은행이 필리핀 정부가 시행한 사회환경영향평가를 검토하였지만, 주민들과 충분한 협의가 이뤄지지 않았고 결국 프로젝트는 진행되고 있는 상황임.

세이프가드의 부재 및 비공개

- 한국수출입은행은 2012년 유상원조 세이프가드(SAFE GUARD) 초안을 완성하고 2013년부터 시범적으로 적용하고 있다고 밝히고 있음. 그러나 아직까지 세이프가드 초안을 공개하지 않고 있으며 2017년 이후 공개 가능하다는 입장임. 위에서 언급한 바와 같이 세이프가드 적용 및 관리감독이 시급한 상황임에도 한국 정부는 이의 적용을 차일피일 미루고 있음.

권고사항

- 한국정부는 조속히 한국수출입은행의 세이프가드를 공개하고 시민사회와 협의를 거쳐 지속가능한발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)에 맞도록 최종 확정해야 한다.
- 세이프가드는 UN 기업과 인권 이행원칙, OECD 다국적기업 가이드라인, ILO 노동규약, 아동권리 규약 등 국제규범에 준하는 내용으로 작성되어야 한다.
- 한국 정부는 세이프가드를 조속한 시일 내에 전면 도입하고 사전·사후 환경·사회영향평가 및 주민과의 협의 결과를 포함한 관련 문서를 공개해야 한다.
- 한국정부는 해외투자 기업의 국제 인권규범 준수 여부를 관리 감독해야 한다.
- 한국정부는 ODA 사업 입찰 업체의 인권규범 준수 여부를 관리 감독해야 한다. ODA 사업 입찰 업체는 직접고용 노동자뿐만 아니라 현지 하청업체의 현지 노동자에 대한 인권규범을 포함한다.
- 인권침해에 연루된 한국기업들이 ODA사업에 참여할 때, 불이익을 주는 방안이 고려되어야 한다.
- ODA사업으로 피해를 입은 현지 주민들을 위한 고충처리 메커니즘을 마련해야 한다.

최나래, “강제이주가 도시빈민의 생계에 미치는 영향-필리핀 마닐라 북-남부 철도 연결 사업 사례연구” 『국제개발연구』 제3권제1호 (2011), pp. 67-104.

34) <http://newsinfo.inquirer.net/715457/us-group-raises-issues-vs-iloilo-dam>

한국 기업의 공급망에서의 강제노동

- 대우인터내셔널/ 조폐공사를 중심으로

공익법센터 어필

1. 배경

우즈베키스탄은 세계 5위의 목화 수출국이나, 목화의 생산부터 수확 및 판매과정이 모두 국가의 엄격한 통제 하에 이루어지고 있다. 매해 목화 수확기에는 중앙정부의 주도 하에 각 지방 정부에 할당량을 지정하여 각 지역에서 시민들이 강제노동에 동원이 되고 있다. ILO는 2015년 수확기 모니터링을 통해 강제노동이 여전히 존재한다는 것과 특별히교육, 보건 시설 등 공공 영역종사자들은 해고의 위협 하에 강제노동에 동원되고 있다는 것에 대해 보고를 한 바 있다.³⁵⁾ 또한 2015년 수확기에 우즈벡 공권력은 ILO와 같은 국제기구를 통해 강제노동이 드러나는 것을 감추기 위하여 강제노동을 모니터링하는 인권옹호자들을 유례없는 폭행, 구금 및 허위 기소로 탄압을 하였다.³⁶⁾

그러나 한국기업들은 강제노동으로 수확된 목화를 구매하여 제품을 생산하고 있다. 공기업인 조폐공사는 2010년, 우즈벡 현지에 대우인터내셔널과 글로벌콤스코대우(GKD)라는 합작 법인을 설립하여 지폐, 여권용지 등 특수용지 제작을 위해 필요한 원료인 면펄프를 구매하여 사용하고 있다. 한편 대우인터내셔널은 1996년 우즈벡 진출 이후, 현지법인인 대우 텍스타일을 설립하여 부하라와 페르가나 지역에서 원사 및 원단 생산을 하고 있다. 대우 텍스타일은 우즈벡 내에 존재하는 방직 및 편직 시설 중 가장 큰 시설을 보유하고 있는 것으로 알려져 있으며, 우즈벡 내의 20%의 원면을 처리하고 있다. 조폐공사와³⁷⁾ 대우인터내셔널은³⁸⁾ 모두 우즈벡 내의 목화가 강제노동을 통해 수확된다는 것을 인지하고 있음에도 불구하고 지속적으로 목화를 사용하고 있으며, 지속적으로 그 생산량은 확대되고 있다.³⁹⁾⁴⁰⁾

35) International Labour Organization, Third Party Monitoring of the use of childlabour and forced labour during the Uzbekistan 2015 Cotton Harvest, 20 November 2015

36) "Uzbek government subjects human rights defenders to body-cavity searches," October 1, 2015, <http://www.cottoncampaign.org/uzbek-government-subjects-human-rights-defenders-to-body-cavity-searches.html> ; "Uzbekistan: Human Rights Defender's House Burned Down as Government Silences Him with Charges," October 29, 2015, <http://www.cottoncampaign.org/house-of-human-rights-defender-burned-down-as-government-silences-him-with-charges1.html>; "Uzbekistan: Police Arrest Human Rights Monitor in Retaliation for Reporting State-led Forced Labor," November 17, 2015, <http://www.cottoncampaign.org/uzbekistan-police-arrest-human-rights-monitor-in-retaliation-for-reporting-state-led-forced-labor.html>

37) 2012, 2013년 조폐공사에 대한 국정감사를 통해 강제노동을 인지하고 있음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않았다는 것이 확인되었다. Minutes of Parliamentary Inspection of the Strategy and Finance Committee of 2012, Oct. 24, 2012, pp. 4-6, 21-22, 57. Minutes of Parliamentary Inspection of the Strategy and Finance Committee of 2013, Oct. 28, 2013, pp. 56-59.

38) "Posco Unit Admits Using Cotton From Forced and Child Labor," The Wall Street Journal, Aug. 13, 2014, available at <http://online.wsj.com/articles/daewoo-faces-criticism-for-use-of-uzbekistan-cotton-made-with-forced-labor-1407918539>

39) GKD의 생산량은 2011년 580톤, 2012년 3,321톤, 2013년 5,511톤으로 계속해서 증가하고 있음. Press Release, MP Maengwoo Park, Oct. 14, 2014

40) "Daewoo International to invest US\$22m to modernize two textile plants," Daewoo Textile Fergana Official Website, 26 June 2014, available at <http://en.daewootextile.com/news2?view=76453621>

2. 문제점

■ 공급망에서 발생하는 인권침해에 대한 책임에 대한 모니터링 시스템의 부재

현재 한국정부는 공급망에서 발생하는 인권 침해에 대해서 모니터링하거나 적절한 절차를 취할 수 있는 규제를 마련하고있지 않다. 한국 기업들은 전반적으로 공급망에서의 책임에 대한 이해가 결여되어 있으며, 아주 예외적으로 1차 공급자에 대해서만 관리를 하고 있다는 보고가있다. 이에 이행원칙에 따른 공급망 전반에 대한 인권 실사주의 의무에 대해 구현을 하고 있는 제도가전무한 상황이며, 각 국가에서 도입되고 있는 공급망에서의 강제노동 및 인신매매에 대한 모니터링 시스템또한 전혀 마련이 되어 있지 않다.

■ 공기업의 조달과정에 대한 인권 실사 절차에 대한 기준 전무

이행원칙은 공기업의 인권실사 의무를 마련할 것에 대해 분명히 명시⁴¹⁾하고 있음에도 불구하고 조폐공사는 인권실사 의무에 대한 어떠한 기준도 보유하고 있지 않다. 특히 본 사안은 강제노동이라는 심각한 인권침해로 수확된 원료를 직접 구매하고 있음에도 불구하고, 조폐공사는 강제노동의 조직자는 우즈베크 정부이며 조폐공사가 이에 대해 끼칠 수 있는 영향은 아무것도 없다는 입장만을 되풀이 하고 있을 뿐 아니라 계속해서 생산량을 증가하고 있다는 것을 통해 조폐공사에 인권실사 의무에 대한 이행 절차가 전혀 마련되어 있지 않다는것을 잘 보여주고 있는 것이다.

3. 권고 요청

■ 한국정부는 기업의 생산과정 전체를 아우르는 공급망에서의 인권침해에 대해 모니터링할 수 있는 제도를 마련하라.

■ 공기업의조달과정에서 이행되어야 하는 인권실사 의무에 대한 절차를 마련하라.

■ 조폐공사는강제노동으로 생산되고 있는 GKD의 면펄프 조달과정에서 적용되어야 하는 인권실사 의무에 대한 구체적인방안에 대해 마련하라.

■ 대우인터내셔널은기업의 사업 관계에서 생산과 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 완화하고 예방할 수 있는 인권실사 의무 이행 방안을 마련하라.

41) Guiding Principle 4

대우인터내셔널의 미얀마자원 개발사업과 강제이주, 토지몰수, 기타 인권침해문제

고려대학교 공익법률상담소 국제인권클리닉

1. 배경

대우인터내셔널 (이하 “대우”라고 합니다. 현재 대우의 최대주주는 POSCO입니다)은 “슈웨컨소시엄”의 참여해왔습니다. 슈웨컨소시엄은 미얀마 서쪽 아라칸주 뱅갈만 근해해저천연가스를 개발하는 에너지개발사업(“슈웨가스프로젝트”) 컨소시엄입니다. 프로젝트에서 대우의 지분과 역할은 다음과 같습니다: 1) 해저가스전의 소유 및 시추; 2) 해양 생산 및 처리 시설 설치; 3) 해상시추시설에서 육상가스터미널까지의 파이프라인 건설입니다. 이 가스터미널에서 천연가스가 ChineseNational Petroleum Corporation에 판매되어 파이프라인을 통해 중국으로 보내집니다.⁴²⁾

Onshore gas terminal과 파이프라인을 건설하는 과정에서 대우는 총 148,080에이커 (599258.5 제곱미터) 130 가구 22개상점⁴³⁾을 짝푸지역주민으로 부터 “매입”하였습니다. 그러나 이러한 “매입”은 여러 측면에서 강제이주와 토지몰수와 매우 유사합니다. 이유는 다음과 같습니다.

첫째, 권위주의적 군사독재정부로 인해 주민들이 대우의 토지사용에 대해 항의하거나 거부할 수 없었습니다.

미얀마가 형식적으로 민주주의를 꾀한 2011년경 이후, 군사정권에 의한 직접적토지수탈행위는 감소하였으나, 여전히 군부소유의 기업 혹은 직·간접적으로 군부와 연관된 정치·경제적 우월 주체들에 의해 수탈이 이루어지고 있습니다. 오랫동안 군부에 의한 인권유린을 경험한 미얀마의 거주민들은 자원개발 지역에 주둔해있는 군대에게 강력한 공포심을 갖고 있습니다. 실제로 다수의 토지몰수사례에서 미얀마 군부가 물리적인 억압을 행사한바 있습니다. Earth Rights International에서 2011년에 발간한 *The Burma-China Pipelines*⁴⁴⁾에서 밝힌 실제 사례는 다음과 같습니다:

(1) Arakan 주의 Sittwe에서는 관계자들이 가스프로젝트에 대한 반대의사가 있는 것으로 의심되는 학생들 등을 심문하고 구금하였습니다.

(2) Maday 섬에서는 지역청년이 자기가족의 토지가 몰수되는 것에 대한 반대의사로 소리를 지른 것에 대하여 세 차례 체포된 일이 있었습니다.

(3) 2009년에는 지역회의에서 해당 프로젝트에 대해 논의하였다는 이유로 아라칸 청년을 고문하고 감금하기도 하였습니다. 그는 EarthRight과의 인터뷰에서 “군사정보부가 4일간 내 눈을 가려놨었다. 나는 4일간 아무 것도 볼 수 없었다. 나는 그들에게 계속 질문을 받으며 4일간 쉬지 않고 맞았다. 그들은 나에게 많은 것을 물어보았으며 나를 아주 세게 때렸다. 가끔 그들은 이유 없이 들어와서 나를 치거나 주먹으로 때렸다. 그들은 아무 말도 하지않고 그저 나를 때렸다. 가끔 나는 잠을 자지 못하여서 너무 피곤했고 정보부는 나에게 오분 동안 잘 수있다고 말하였고 오분 후 나를 깨우고 다시 질문을

42) 슈웨 가스 프로젝트에 대한 보다 자세한 설명을 위해서는 Broken Ethics (EarthRights International 출판) 참조.

43) Daewoo International, Land AcquisitionActivities on Kyauk Phyu, Rakhine State, 2009-2010 참고.

44) EarthRightsInternational, *The Burma-China Pipelines:HumanRights Violations, Applicable Law, and Revenue Secrecy*, Situation Briefer No.1, 2011년 3월 참고.

하며 나를 때렸다.” 이 청년은 근거없는 혐의로 재판을 받았으며 변호인 없이 재판을 치렀고 Insein 감옥에서 6개월의 형기를 마친 후 종적을 감추었습니다.

(4) Myauk KoneGyi Naung Cho 지역에서도 군장교를 필두로 주민들을 억압하여 양잠업을 진행하도록 하였습니다.

(5)Ma Gyi PyinOo Lwin지역에서도 무장군인들이 토지몰수를 종용했고 Ywa Thit KyiSagaing 지역에서도 군부(정부)가 “본인들은 만족스럽게 토지를 기부한다”라는 문구로 표현된 계약서에 서명하도록 압박하였습니다.

이처럼 자원개발지역의 거주민들은 군부 및 이와 결탁한 기관의 강압적인 토지수탈을 경험한 바 있어, 이러한 상황에서 자신의 주거지역에 서자원개발이 이루어지는 경우 자신들의 권리를 포기할 수 밖에 없는 사회적 상황입니다.

역사적으로도 이미 소유권이 확립된 토지에 있어서도 아무런 대가 없이 강제점유되는 경우가 이례적이지 않습니다. Land Core Group of the Food Security Working Group에서 2012년에 발간한 *13 Case Studies of Land Confiscations in Three Townships of Central Myanmar*⁴⁵⁾보고서에서는 중부 미얀마지역 3개 행정구역 (township)의 13 마을에서 발생한 토지강제점유사례에 대해 분석한 바 있는데, 대부분의 경우 사용권이나 점유권이 등록되지 않은 토지에 대한 강제점유사례들이나, 4개의 마을에서는 이미 사용권이 등록된 토지에 있어서도 강제로 점유하였고 이에 대해서 대부분 아무런 보상이 주어지지 않았습니다. 본 보고서에서 밝힌 실제 사례는 다음과 같습니다:

(1) Wet Won 마을에서는 마을 사람들이 U Paing이라고 불리는 영구사용권을 등록하여 가지고 있는 상태였습니다. 그럼에도 불구하고 1980년대에 토지가 사원에게 귀속되어 주민들은 임대료를 내고 토지를 사용해야했으며 1989년에 이르러서는 일본과 합작하여 오이재배를 한다는 명목으로 정부가 토지를 점유했으나 오이재배는 이루어지지않고 황무지로 남게 되었습니다. 2010년에 들어 해당토지의 영구사용권이 정부고위층인사의 친인척에게 이미 등록된 것으로 밝혀졌습니다. 이 사례에서 주민들은 토지가 황무지로 남게 된 것에대해서 불만을 가지고 있었으나 두려움에 저항할 생각을 하지 못했습니다.

(2) Gan Gaw 마을에서도 U Paing이 등록되어 있었으나, 1995년에서 1996년사이 미얀마농업관계부 (Ministry of Agriculture and Irrigation)에서 토지를 커피재배를 위해 기업인들에게 대여하며 강제로 이를 점유하였고 이에 대해서 주민들은 아무런 보상을 받지 못했습니다. 후에 주민들은 다시 토지를 돌려받기 위해서 U Paing의 갱신을 미얀마의 토지등록청 (Settlement and Land Record Department)에 수번 의뢰했으나 실제 등록을 하지않고 위조등록서만이 발부되었습니다.

(3) Aung Chan Tar 마을에서는 서로 다른개체들에의해 세 번의 강제점유가 있었고, 그 중 일부는 이미 U Paing이 등록된 상태였다. 특히 Kyaing Taung 프로젝트는 일부토지사용에있어서, 이미 영구사용권이 등록된 토지에 대해서 강제점유를 하면서 아무런 보상을 하지않았습니다.

(4)Ywa Thit Kyi 마을에서는 영구사용권이 등록된 토지가 1967년 국영섬유공장을 위해서 강제점유당하였습니다. 주민들은 이 점유에 대해서 반대했으나 정부의 강압으로 땅을 기부해야했습니다. 또한 주민들은 주변부땅에서 농사를 짓기 위해서 임대료를 내야했고, 2012년 새로운 입법으로 공장주인이 토지에 대한 임대계약을 일방적으로 종료했습니다.

이와같이 미얀마전체적으로 토지강제점유관행이 횡행한상황에서, 짝푸지역의 많은 주민들은 ‘회사측 사람’으로부터 다른 곳으로 이주하라고 지시받았고 그에 따를 수 밖에 없었다고 증언했습니다. 대우는

45) Land Core Group of the Food Security Working Group, *13 Case Studies of Land Confiscations in Three Townships of Central Myanmar*, 2012, p.29.

정부와 일을 하는 것이었고 정부의 명령에 반대할 수 없다고 생각한 것입니다. 이러한 강압적 분위기를 정부 당국이 실제로 조성하고 있었는데, 슈웨가스프로젝트에 대해 반대의견을 표시한 지역주민들은 일상적으로 정부당국에 의해 체포되고 구금된바 있습니다.⁴⁶⁾ Earth Rights International에서 발간하는 *Broken Ethics*에서 대우가 슈웨가스프로젝트와 관련된 최근의 인권침해 및 장래의 현저한 인권침해가능성과 관계가 있다는 점을 밝힌 바 있는데, 본 보고서에서 지금까지 기록된 인권침해에는 보상금을 지급하지 않고 토지를 강제점유함으로써 행해진 사유재산권침해, 프로젝트를 반대한다는 의심을 받는 지역주민들에 대한 군사정권의 박해가 있었다고 언급하면서, 버마군부는 위 기업들의 이익과 투자를 위해 이러한 인권침해를 저질렀다고 보고한 바 있습니다.⁴⁷⁾

특히 대우가 직접사용권을 매입한 곳은 아니지만 대우의 OGT와 연결된 가스관 및 송유관기반시설이 건설된 바로 이웃지역 마궤지역의 상황을 보면 짝퉁지역 주민들이 어떻게 매입제외에 응했는지 알 수 있습니다. 2010년에는 아라칸주와 마궤관구의 수백가구에서 대우와 CNPC, 버마당국이 슈웨가스 및 송유관프로젝트를 위해 협력하는 Asia World Company Ltd.는 다음과 같이 땅을 강제점유했습니다.⁴⁸⁾

아라칸주의 주민들은 Asia World로부터 송유관경로를 마련하기 위해 그들의 집이 파괴될 것이라는 말을 들었고 또 다른 주민들은 자신들이 경작하는 논이 일부 또는 전부를 잃게 될 것이라고 통보받았습니다. 2010년 당시 EarthRights International과 이야기를 나누는 마을주민들은 보상금을 받지 못했고, 프로젝트가 미칠 영향에 대해 어떤 유의미한 방식으로 협의한 적 없으며 개발계획에 대해 반대를 표명할 어떤 다른 통로를 갖고 있지않았습니다. 한 주민은 “우리는 목소리를 낼 권리가 없다. 그들은 우리에게 아무 때나 무엇이든 행할수 있다.”고 말했습니다. 피해를 입은 짝퉁지역의 한주민은 “회사사람들이 마을주민들에게 다른 곳으로 이주하라고 명령하면 우리는 그들의 명령을 따라야한다. 그들은 정부의 사람들이기도 하기 때문이다. 그들은 정부를 위해 일하고 있다. 다른 곳으로 이주하고 싶지않아도 우리는 그들의 명령을 거부할수없다.”라고 말했습니다. 2010년에 한 아시아월드대표는 마을주민에게 이렇게 말했다고합니다. “당신소유 논 3에이커가 가스송유관예정지에 속한다. 송유관을 놓기위해 그 논을 사용해야한다. 땅에 대해서는 나중에 보상을 해주겠다.” 그러나 이 주민은 이렇게 말했습니다. “지금까지 나는 [회사나당국]으로부터 어떤 보상도 받지못했다. 그들이 보상을 해줄지 의문이다. ... 내 논에 대해 그들이 아무런 보상을 하지않는다해도 나는 아무것도 할수없다. 나에게서 힘이 없다.”

버마당국은 송유관이 지나가는 마궤관구에서 이 프로젝트를 위해 지역주민들의 땅을 강제점유 했지만 주민들에게는 3년동안만 주민들의 땅을 쓸 것이고 그 후에는 돌려줄 것이라고 말했다. 이 “선의”의 경우에도 주민들은 보상을 받지 못했고 회사와 국가의 통제에 자신들의 땅을 내주는 것 외에는 다른 선택의 여지가 없었습니다. 게다가 주민들은, 당국이 땅을 강제점유했기 때문에 자신들의 땅에 대한 법적권리에 대해서도 불확실해하고 있었습니다.

마궤관구의 한 주민은 EarthRightsInternational에게 중국석유기업직원들이 버마군과 협력하여 작업을 하고 있다고 말했습니다. 그는 중국노동자들이 마궤관구의 송유관부지를 다닐 때 버마군대를 동행한다고 말했습니다. 그는 또한 송유관예정지가 주민들의 경작지를 지나면 군의 대표가 땅을 강제점유하고 주민들에게 약간의 보상을 해준다고 말했습니다. “지금 [중국노동자들]은 주민들 소유의 경작지에서 일하고있다. 주민들은 이 중국인들에게 자신들의 경작지를 내줘야했다.”⁴⁹⁾

46) 방콕소재 인권단체인 포럼아시아(Forum-Asia)는미얀마 법원이 슈웨가스프로젝트의 파이프라인 인근 주민 약 400여명이 2013.4. 토지수탈문제를 제기하며 시위를 벌이자 시위를 주동한 10명의 주민에 대해 2013.9.26. 3개월의 징역형을 선고한 정부를 규탄하는 성명서를 발표한 바 있습니다.

47) EarthRights International, *Broken Ethics*, 2010년 12월, p.5.

48) *Ibid.*, p. 25.

49) *Ibid.*, pp.25-26.

둘째, 대우, 정부측과 토지매입협상을 하는 과정에서도 주민들은 토지매매에 따른 결과에 대한 정보를 제대로 제공받지 못했습니다.

주민들은 대우측이 토지를 2~3년간 빌려쓰는 것이라고 잘못 알게 되었으며, 매매계약서에 서명하지 않으면 그대로 대우측에게 토지를 빼앗기게 될 것이라고 믿고 있었습니다. 지역 주민들이 이 사건 계약서에 서명하게 된 이유는 대우 및 마을평화발전위원회가 계약 체결과정에서 원고들에게 이 사건 계약을 체결하지 않으면 아무런 대가를 받지 못한 채 강제로 토지사용권을 박탈하겠다고 하며 원고들을 위협했기 때문입니다. 마을평화발전위원회는 퇴역 군인, 행정 관료 등으로 구성된 조직으로 원고들에게 위협적 존재여서⁵⁰⁾ 이들의 압박 하에 위축된 상태에서 원고들이 토지사용권매매계약을 체결한 것입니다.

마지막으로, 주민들에게 지급된 보상금은 토지의 실제가치에 비해 너무 적습니다.

보상액은 토지가치에 대한 추정액과 5년어치의 경작물에 대한 대가를 포함한 것이라고 하나, 그 금액을 산출기준의 근거는 공개되지 않았습니다. 보상액은 주민들이 다른 곳에서 토지를 매입하기에는 부족한 액수입니다. 몰수된 땅에서 대를 이어 농사를 지어오던 주민들은 이제 일용직노동자가 되어 이전보다 훨씬 적은 수입으로 생활하고 있습니다.

대우측의 매매대금 산정식에 의하면, 금액의 확정기준에는 작물의 종류, 농지면적 등의 요소가 고려되었으나,⁵¹⁾ 토지이용에 대한 보상 이외에도 OGT 및 부속시설 등의 건설로 당연히 발생하는 피해에 대하여 피해자들에게 개별적으로 발생한 추가적인 손해는 보상에 고려되지 않았습니다. 추가손해의 예로는 원고들의 노력과 자금을 투입하여 축조한 다수의 보(저수지) 상실, 일정량의 등유를 생산할 수 있는 토지에서 등유생산을 못하게 됨에 따른 손해 등이 있습니다. 게다가 대우는 OGT를 건설하여 25~30년간 가스를 수출할 계획인 바, 위와 같은 대우의 토지사용기간에 비추어 봐도 피고의 토지이용에 대한 보상액은 매우 적절하지 않은 금액입니다. 대우가 지급한 보상액은 피고에게 토지사용권을 양도한 원고들이 OGT 건설로 인하여 급등한 농지가격으로 인해 대체농지를 마련하여 계속 농사를 짓거나, 농업 이외의 새로운 생계수단을 모색하기에도 부족한 금액이었습니다. 실제로 주민들은 이 사건 토지사용권매매계약으로 인하여 토지를 잃은 뒤 대부분 일용직근로자가 되었는데, 주민들이 버는 돈은 하루에 2000~3000짜트에 불과합니다. 이는 주민들이 농사를 지을 때의 수입보다 훨씬 낮은 금액입니다.

2.문제점

A. 대우가 직접적으로 연루된 인권침해의 증가 추세

전술한 바와 같이, 지역주민들로부터 공사목적으로 토지를 매입한 것은 사실상 강제이주나 토지몰수와 다를 바가 없습니다. 대우는 적극적으로 토지매입에 참여하였고 이로 인한 이득에 대한 직접적인 수혜자였습니다. 예를들어, 대우는 인권침해를 피하기 위한 기본적인 책임감을 갖추거나 대우가 진행하고 있는 작업과 직접적으로 연관되거나 그로 인해 끼치는 인권에 대한 부정적인 영향을 언급조차하지 않았습니다.

50) HURFOM (Human Rightsfoundation of monland)에 따르면마을평화발전위원회는 외국 기업들이 토지를 매수할 때에 늘 개입해 왔으며, 과거에도 사건과 유사한 토지사용권매매과정에서주민들이 기업측이 제시한 매매대금에 동의하지 않으면 토지가 보상금 없이 강제몰수될 것이라고 협박을 자행했다고 밝히고 있습니다.

51) 대우 인터내셔널 측에서 보상금액을 산정할 시에 곡물에 대해서는 예상수확률, 프로젝트에 의해 수확되지 못할 곡물량, 곡물 숙성도 등을 고려하였고, 토지에 대해서는 토지의 유형, 위치 등을 고려하였습니다.Daewoo International, Land AcquisitionActivities on Kyauk Phyu, Rakhine State, 2009-2010 참고.

B. 대우가 참여하거나 제공하는 분쟁조정기구의 부재

현지 또는 국제적인 NGO단체들 뿐아니라 지역주민들은 인권침해에 대해 대우와 소통할 수 있는 다양한 창구들을 모색했습니다. 그러나 대우는 주민들의 토지를 매입하는 계획에 대한 발표를 제외하고는 주민 및 NGO단체들과 의미있는 토론에 참여하기를 거부하였습니다. 그리고 그 발표마저도 참여율이 매우 저조하였습니다. 대우는 그들의 우려를 호소할 그 어떠한 분쟁조정기구를 참여하지도, 착수하지도 않았습니다.

그 결과, 주민들중 일부는 대한민국법원에⁵²⁾ 대우를 상대로 유효한 계약서 없이 그들의 토지를 사용한 것에 대한 민사상책임을 묻는 소송을 제기하였습니다.⁵³⁾

C. 정부 감독관리체제의 부재

미얀마정부는 많이 알려진바 있는 미얀마 군사정권의 인권침해뿐 아니라 인권침해와 관련된 해외에너지개발의 내재적위험⁵⁴⁾을 인지하여 대우의 작업에 대해 더 정밀한 검토를 했어야 합니다. 그러나 미얀마 정부는 해외에너지개발과 '에너지자립'을 주장하면서도 대우의 작업현장에 대해 충분한 감독관리를 수행하지 않았습니다. 실제로 미얀마사법부는 군사정권에 의해 토지가 몰수된 양곤근방의 New Dagon 및 Bago 지역, 서부 해안에 위치한 Chaungthar 지역 등에서 이주를 거부한 주민들을 기소 및 형을 선고하고 피해구제를 도우려는 사람 또한 부당히 유죄선고를 내린 사례가 있습니다. 토지사용권매매계약이 군사정권의 영향력 아래에서 체결된 바, 이와같이 정권편향적인 미얀마 사법부에 공정한 결정을 기대하기 어렵고, 미얀마 쟁쟁지역의 주민들이 미얀마로부터 권리를 구제받는 것은 불가능합니다.

3. 제안 및 결론

A. 대우는 관련 적용 되는 법들을 확실히 준수하기 위하여 여러 방안을 마련해 시행하여야 하며 국제적으로 인정되고 있는 인권을 존중하여야합니다.

대우는 그들의 활동이 현지인들의 국제인권권에 중대한 위험을 끼쳤음을 인식해야합니다.⁵⁵⁾ [15]따라서 관련되는 법들을 확실히 준수하기 위한 여러 방안을 마련해 실시하여야합니다. 그리고 국제적으로 인정되는 인권을 존중해야합니다. 이는 특히 미얀마와 같이 독재정권 때문에 인권침해가 상대적으로 발생하기 쉬운 지역에서 더욱 요구됩니다.⁵⁶⁾

B. 대우는 강제이주되고 토지를 몰수당한 사람들을 위한 법적 보상 하야하며 부당하게 대우된 거주민들의 불만사항을 듣고 해결하는 데 참여해야 합니다.

대우는 금전적배상을 포함한 법적 보상방안을 마련하여야합니다. 또, 피해자들이 그들의 우려사항을 미리 대우와 의논할 수 있도록 불만사항에 대해 논의하는 과정을 마련하여 참여해야합니다. 그럼으로써 대우는 발생가능한 피해를 예방하고 증가되는 불안을 잠재울수 있을 것 입니다.⁵⁷⁾

52) 초기 단계에서 고려대학교 공익법률상담소국제인권클리닉이 그들을 보조하였고, 현재 법무법인 이공의 변호사들이 소송 대리를 맡고 있습니다.

53) 2016가합3961 서울중앙지방법원. 한국 법원이 한국기업을 상대로 해외 진출과정에서 발생한 외국인 원고들에 대한 민사상의 책임을 묻는 판결을 내려야 한다고 주장하는 첫 소송입니다.

54) 해외 에너지 개발은 통상 부패와인권침해를 수반하는데, 이는 중앙집권화, 자본집약적인 특성때문이며, 이와 더불어 자원부국의 정부활동은 종종 불투명하고 인권침해가 자행되는 경우가 많기 때문입니다.(이를 통상 '자원 저주'라고 부릅니다.)

55) GuidingPrinciple 12

56) GuidingPrinciple 23

57) Guiding Principle 29

C. 한국정부는 에너지개발부분을 비롯한 국내기업의 해외진출과정에서 윤리를 준수하고 있는지 효과적으로 모니터링할 수 있는 정책을 실시하여야 합니다.

국외 에너지개발정책에 수반된 인권침해의 내재적위험을 해결하기위해 한국정부는 기업이 그들의 개발 과정에서 인권을 존중할 것을 확실히 할 수 있는 정책을 실시하여야합니다.⁵⁸⁾⁵⁹⁾

58) Guiding Principle 2

59) 예를들어, 2011년에 해외 에너지 개발 사업의 비용 공개와 다른 운영에 대한 것들을 정부에 보고하도록하는 입법을 위한 발의가 있었습니다. 이는 해외 에너지 개발 사업의 투명성을 제고하고 정부의 감독을강화하기 위한 것입니다.

대한민국의 ILO 협약 이행 여부 개관

민주사회를 위한 변호사모임

I. 대한민국 가입 ILO 협약 현황⁶⁰⁾

순 번	협약번호 (채택년도)	협약명	비준일	협약의 이행 여부
		국내법		
1	제81호 (1947)	근로감독 협약 ⁶¹⁾	1992.12	* 근로감독관 수 부족 (적정하지 않음) * 근로감독관의 독립성, 중립성이 약함. * 근로감독을 중앙당국의 감독, 관리에 두지 못하고, 근로기준법 제 106조의 경우 지방고용노동관서의 장에게 위임.
		근로기준법, 산업안전보건법, 근로감독관집무 규정		
2	제122호 (1964)	고용정책 협약	1992.12	* 고용정책기본법(제7조)상 인종, 피부색, 국적을 차별금지사유로 열거하고 있지 않음.
		고용정책기본법		
3	제142호 (1975)	인적자원 개발 협약	1994.1	
		인적 자원 개발 기본법, 고용정책기본법, 근로자직업능력개발법, 직업교육훈련촉진법		
4	제100호 (1951)	동등보수 협약 ⁶²⁾	1997.12	
		근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률		
5	제150호 (1978)	노동통계 협약	1997.12	
		통계법, 근로기준법		
6	제160호 (1985)	노동통계 협약	1997.12	
		통계법, 근로기준법		
7	제111호 (1958)	차별(고용과 직업) 협약	1998.12	* 이주노동자 고용허가제 * 이주노동자에 대한 사업장 변경회수 제한 지침 * 비정규직의 여성화
		고용정책기본법, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 직업안정법, 국가인권위원회법 등		

60) <http://www.moel.go.kr/policyinfo/nations/view.jsp?cate=1&sec=2>, 고용노동부 ILO 협약 인터넷 웹사이트

61) **비스듬한 글씨**는 4개 거버넌스 협약(Governance Convention, 우선협약)으로, 대한민국은 4개 우선협약(아

				<p>* 영유아 및 초중등 교원들과 공무원들에 대한 정치적 견해에 근거한 차별</p> <p>* 사회적신분, 출신국가, 인종, 성적지향, 정치적 의견 등의 차별 사유들에 대한 명시가 없고, 있더라도 차별규정이 부재</p> <p>* 개별법이 아닌 모든 차별을 아우르는 차별금지법의 부재</p>
8	제138호 (1973)	최저연령 협약 교육기본법, 근로기준법	1999.1	* 실질적인 관리, 감독의 어려움
9	제144호 (1976)	삼자협약(국제노동기준) 협약 노동조합 및 노동관계조정법 직업재활과 고용(장애인) 협약	1999.11	
10	제159호 (1983)	장애인고용촉진 및 직업재활법, 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률	1999.11	<p>* 장애인직업재활 및 고용 관련 노동자단체, 사용자단체, 장애인단체 등의 협의제도 없음.</p> <p>* 농촌, 벽촌 지역 장애인 위한 특별한 조치 없음.</p>
11	제19호 (1925)	균등대우(재해보상) 협약 산업재해보상보험법	2001.3	
12	제156호 (1981)	가족부양 의무 근로자 협약 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	2001.3	* 구체적인 규정에서 차별금지대상을 남녀에 한정하여 가족부양 의무 있는 근로자 전부를 포괄하지 못함.
13	제182호 (1999)	가혹한 형태의 아동노동 협약 아동복지법, 근로기준법	2001.3	
14	제26호 (1928)	최저임금의 결정제도 협약 최저임금법	2001.12	* 최저임금위원회의 공익위원은 ILO 협약에 없음(ILO협약은 직업상 직무상 적임자, 사용자 및 근로자대표가 협의하도록 되어 있으나 국내법은 없음).
14	제131호 (1970)	최저임금 결정 협약 최저임금법	2001.12	* 국내법상 최저임금결정기준에 가족의 생계

				비가 고려되지 않고 있음.
15	제88호 (1948)	고용서비스 협약 고용정책기본법, 직업안정법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 근로기준법, 청소년보호법	2001.12	* 고용정책심의회에 사용자, 근로자 동수 규정 없음 * 고용서비스기관 직원의 독립성이 보장되지 않음
16	제135호 (1971)	근로자 대표 협약 노동조합 및 노동관계조정법	2001.12	
17	제170호 (1990)	화학물질 협약 휴해화학물질관리법, 산업안전보건법	2003.4	
18	제162호 (1986)	석면 협약 석면피해구제법, 석면안전관리법	2007.4	
19	제185호 (2003)	선원신분증명 협약 선원법	2007.4	* 선원의 상류, 통과 및 전선의 간소화에 관한 규정 없음
20	제155호 (1981)	산업안전보건 협약 산업안전보건법	2008.2	* 사업장의 근로자대표에 대한 협력의무, 위 근로자대표 또는 근로자단체에 대한 질의 또는 제3자에 의한 자문요구 권한 규정 없음
21	제187호 (2006)	산업안전보건 증진체계 협약 산업안전보건법	2008.2	
22	제2호 (1919)	실업 협약 고용보험법	2011.11	*고용센터의 운영에 사용자와 근로자대표의 참여를 보장하지 않고 있음. * 외국인노동자에 대한 원칙적 적용 제외, 예외적 적용.
23	제47호 (1935)	주 40시간 협약 근로기준법	2011.11	* 근로시간의 연장이 가능한 이상 ILO 협약에 부합하는 절대적 근로시간제도 필요(한국법상 연장이 허용되는 근로시간이 매우 김). * 법을 어기는 사업장

				에 대한 단속 부재.
24	제115호 (1960)	방사선보호 협약 원자력안전법	2011.11	
25	제139호 (1974)	직업성암 협약 산업안전보건법	2011.11	
26	MLC ⁶³⁾ (2006)	해사노동협약(`15.1월 효력발생) 선원법, 선박지원법	2014.1	

래 표 참조) 중 3개 협약(제81호, 제122호, 제144호)만 비준하였다.

분야	협약명
근로감독	근로감독 협약(제81호) 근로감독(농업) 협약(제129호)
고용정책	고용정책 협약(제122호)
삼자협약	삼자협약(국제노동기준) 협약(제144호)

62) **굵은 글씨**는 핵심협약(fundamental Conventions)으로, 대한민국은 8개 핵심협약(아래 표 참조) 중 4개 협약(제100호, 제111호, 제138호, 제182호)만 비준하였다.

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

63) 해사노동협약(MLC) 비준에 따라 이미 비준하였던 건강검진(선원)협약(제73호), 관리자의 가격증명서 협약(제53호) 경우 자동철회(denounced)되었다.

국제노동기준과 한국 노동기본권

전국민주노동조합총연맹

1. ILO 핵심협약 미비준

- 한국은 1991년 ILO에 가입하였고, 2016년 5월 현재 총 29개의 협약을 비준하였음.⁶⁴⁾ 8개 핵심협약 중에서는 100호(동일임금), 111호(차별철폐), 138호(최저연령), 182호(가혹한 형태의 아동노동 철폐) 4개 협약을 비준하였음.
- 정부는 ILO에 가입한 이래로 국내 노사관계 법제도를 국제 기준에 부합하도록 개정할 것이며, 결사의 자유와 단결권에 관한 협약(87호), 단결권과 단체교섭권 협약(98호)를 비준하겠다고 수차례 약속하였음. 특히 1998년 ILO 고위급 대표단 방한시 두 협약을 비준하겠다고 약속했으며, ILO 결사의 자유 위원회는 2009년 3월 1865 사건에 관한 353차 보고서에서 정부가 두 협약 비준에 관한 진행상황을 보고할 것을 요청하였음.⁶⁵⁾ 그러나 정부는 국내법이 국제기준에 부하하지 않는다는 이유로 비준 약속을 방기하고 있음.

“결사의 자유 위원회는 한국정부가 1998년 파견된 ILO 대표단과의 면담에서 가까운 장래에 87호, 98호 협약을 비준하겠다는 의향을 밝혔고 이것이 1998년 3월 이사회에 보고되었음을 상기하며(자료 GB.271/9 참조), 이 점에 대해 한국 정부가 진행상황을 지속적으로 보고할 것을 요청한다..”

2. ILO 결사의 자유 위원회 권고와 노동기본권 실태

- 한국은 87호, 98호 협약을 비준하지 않았으나 ILO 모든 회원국은 <작업장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 선언>(1998)에 따라 관련 협약 비준 여부에 상관 없이 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적인 인정에 관한 원칙과 권리를 존중하고 촉진할 의무를 지님.
- 한국정부의 결사의 자유 원칙 위반에 관해 결사의 자유 위원회에 제소된 사건은 총 11건이며 7건은 종료, 2건은 후속 점검, 2건은 진행중임. 이를 통해 한국 정부는 총 35차례의 권고를 받았으나, 실효성 있는 대책 등은 찾아보기 어려움. 주요 내용은 다음과 같음.

의제	국제노동기구 권고	현재 상황
복수노조 허용 (1865호)	기업단위까지 전면 자유화	복수노조 허용 대신 교섭창구 단일화 강제로 교섭권-쟁의권 제한
공무원-교사 노동기본권	ILO 기준에 따른 노동3권 보장	특별법 형태로 노동3권 인정범위

64) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103123

65) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903791:para:748.

(1865호)		축소 해고자 조합원 자격을 인정한 규약이 법의 위배된다는 이유로 <전국공무원노동조합> <전국교직원노동조합> 불인정
제3자 개입 금지 (1865호)	폐지	2006년 폐지
노조 정치활동 제한 (1865호)	폐지	1998년 폐지됐으나, 정치자금법을 이용한 노조 정치활동 자유 탄압 지속
노조 전임자 임금지급 (1865호)	금지조항 폐지 및 노사자율	타임오프 제도 도입으로 단결권 제한
필수공익사업장 직권중재 (1865호)	엄밀한 필수공익사업에 한정	필수유지업무 제도 도입 및 대체근로 허용
실업자 조합원 자격 (1865호)	조건 없이 허용	판례는 인정하나 정부는 부정
정치파업 (1865호)	경제적 정치파업 허용	불인정
특수고용노동자 노동기본권 (2602호)	탄압중단 및 노동기본권 보장	노조불인정 행정조치 남발
사내하청노동자 노동기본권 (2602호)	탄압중단 및 노동기본권 보장	권고 불이행 및 탄압 지속
이주노동자 노동기본권 (2620호)	탄압중단 및 노동기본권 보장	미등록 이주노동자 결사의 자유 인정된 대법원 판결에 따라 <서울경인이주노동조합> 합법화. 그러나 미등록 이주노동자 단속 추방 지속
노조간부 구속 (1865호, 2602호)	구속자 최소화 및 업무방해죄-형법 적용 배제	탄압 지속 2015년 노동개악 반대 투쟁을 이유로 민주노총 한상균 위원장 및 주요 간부 구속. 대대적인 소환.
쟁의행위에 대한 손해-가압류 (1865, 2602호)	민사책임 제한	법 개정 없음

○ 단결권 제한 (ILO 결사의 자유 위원회 제소 Case No. 1865, No. 2602,)

- 헌법은 자주적 단결권, 단체교섭권, 단체행동권등 노동3권을 보장하고 있으나(33조) ‘노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 등 국제노동기준에 부합하지 않는 노동법이 노동3권의 행사를 지나치게 제약하고 있음. 표면적으로는 모든 노동자가 자유롭게 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있지만 노조법 규정과 특별법 형태의 제한을 통해 많은 노동자의 단결권이 부정되고 있음.
- 단결권 보장수준을 나타내는 가장 중요한 지표인 노조조직률은 2014년 12월 현재 10.3%임. 특히 전체 노동자의 절반을 차지하는 비정규직 노동자의 노조조직률은 2.2% 에 불과함.
- 자주적 단결권이 헌법이 보장하는 권리임에도 노동부의 행정해석에 따라 화물트럭 운전자, 학습지 교사 등 특수고용 노동자들은 ‘자영업자’로 분류되어 노조가입 및 설립대상이 아닌 것으로 여겨지고 있음. 공무원과 교사 역시 ‘특별법’을 통해 노조 설립이 가능하지만 가입범위에 제한을 두어 소방공무원, 교정공무원 등은 단결권에서 배제됨. 실업자 및 구직자 역시 단결권을 누리지 못함. 정부는 <전국

공무원노동조합>이 제출한 설립신고를 4차례 반려하여 해당 노조의 법적 지위를 인정하지 않고 있으며, <전국교직원노동조합>에 대해서도 ‘노조아님’ 통보를 내림.

○ 4) 결사의 자유를 누리지 못하는 비정규직 노동자들 (ILO 결사의 자유 위원회 제소 Case No. 2602, No. 3047)

- 통계청이 경제활동인구조사 부가조사(2015.3)에 따르면 파견 및 용역 노동자 규모는 85만명이고, 이 조사에서 정규직으로 분류된 사내하청 노동자(300인 이상 대기업)는 고용노동부 ‘고용형태 공시제 결과’(2014년 3월)에 따르면 87만 명임. 따라서 한국에서 간접고용 (파견, 용역, 사내하청) 규모는 172만을 넘어설 것임. 위의 조사에 따르면 특수고용 규모는 49만 4천명에 이룸.

- ‘특수형태근로종사자’는 노조법상 노동자로 인정되지 않아 노동조합도 결성할 수 없고, 교섭과 단체협약 체결, 파업은 더욱 허용되지 않음. 이에 따라 정부는 <전국건설노동조합>, <전국공공운수노동조합 화물연대본부> 등에 대해 특수고용노동자들을 탈퇴시키지 않으면 ‘노조아님’ 통보를 하겠다고 수시로 위협하고 있음. 또한 사용자들 역시 이에 부화뇌동해 그러한 노동조합에 노조아님 통보를 할 것을 촉구하는 소송을 제기하고 있음.

- 간접고용노동자들은 고용불안, 임금 및 노동조건 차별등에 쉽게 노출되어 있음에도 불구하고 노동기본권을 제대로 행사할 수 없음. 노조가입을 이유로 한 하청업체 폐업(원청업체 도급계약 해지로 인한 하청업체 폐업)과 조합원 고용승계 배제, 노조의 일상활동 침해(사업장밖으로 나갈 것을 요구), 노동조건(임금, 고용, 노동시간 등)과 사업장내 노조활동(타임오프, 전임자 등에 대하여도 원청이 결정해서 이를 도급계약에 반영해야만 가능한 구조)에 대한 실질적인 결정권을 가지고 있는 원청업체는 제3자라면 사용자책임 회피 일관(->단체교섭권 무력화), 파업시 원청의 대체근로 투입(다른 하청업체와 도급계약 체결, 임시고용으로 대체인력 투입)으로 파업 무력화, 파업으로 인한 업무중단시 도급계약 해지조항, 사업장내 쟁의활동 침해(퇴거 요구, 업무방해 등) 등. 재벌 대기업은 지불 능력이 충분함에도 간접고용 비정규직 확산의 주범이 되고 있음.

*‘고용형태 공시제 현황’에 따르면, 10대 재벌 노동자 130만 명 가운데 비정규직은 49만 명(37.7%)인데, 이 가운데 기간제 등 직접고용 비정규직은 9만 명(7.0%)이고, 사내하청 등 간접고용 비정규직은 40만 명(30.7%)에 달함. 전체 재벌로 확대할 경우 64만 명에 달함

-ILO 결사의자유 위원회는 간접고용 노동자 및 특수고용 노동자의 노동3권을 보장할 것을 네 차례나 권고하였으나 관련 법 개정이 전혀 이루어지지 않고 있음.

○ 사업장단위 복수노조 허용-교섭창구 단일화 도입을 악용한 노조탄압 (ILO 결사의 자유 위원회 제소 Case No. 1865)

- 단체교섭권은 사업장 단위 복수노조 설립 허용(2011.7.1)과 함께 도입된 ‘교섭창구 단일화 강제 제도’는 과반 이상 조합원을 점한 노조에게 교섭-체결-쟁의권한 모두를 부여함으로써 소수노조는 노조설립의 목적이라 할 수 있는 교섭과 쟁의를 하지 못함. 한편, 이를 악용하여 자주적이고 민주적인 노동조합(이하 민주노조)을 무력화할 목적으로 사용자 주도로 별도의 노조를 설립하고 이를 매개로 민주노조를 차별적으로 대우하고 탈퇴를 유도하는 전략이 채택되고 이 과정에서 노무관리 전문 컨설팅 업체가 동원되는 관행으로 단결권이 심각하게 침해되는 사례가 다수 발생함.

민간노무관리 컨설팅 업체, 사설 경비업체를 통한 민주노조 파괴 및 검경의 편파적 대응

- 2012년 민간 노무관리 컨설팅 업체가 사업장 노사관계 악화에 깊숙이 개입하여 민주노조를 와해시키고 노조간부들을 표적 탄압한 사건이 다수 발생했음. 2012년 9월 26일 국회 환경노동위원회 '산업현장 용역폭력 청문회'에서 밝혀진 바에 따르면 '창조컨설팅'으로 대표되는 노무관리 컨설팅업체는 △어용노조 설립 지원 △노동쟁의에 사설용역경비 투입 △손배-가압류-징계 등 노조간부 탄압 △노동부-검찰-경찰 포섭 등 노조탄압 전반에 걸쳐 주도적인 역할을 수행했음. 국회 환노위 소속 은수미 의원이 입수한 창조컨설팅 내부문건에 따르면 노무법인 창조컨설팅이 최근 7년 동안 14개 민주노조를 무너뜨리는 데 관여한 것으로 확인됐음. 경주 발레오만도, 상산브레이크, 유성기업, 보쉬전장, 콘티넨탈, KEC, 골든브릿지투자증권 등 주요 노조탄압 사업장에는 모두 창조컨설팅이 개입했으며 유사하게 '임단협 결렬 → 단체협약 해지 → 파업돌입 → 직장폐쇄 → 용역 투입 → 제2노조 설립 → 손배-가압류 등 후속 탄압 → 지도부 구속 → 민주노조 말살' 등의 수순을 밟았음.

○ 파업권 제약과 쟁의행위에 대한 형사처벌 및 손배가압류 (ILO 결사의 자유 위원회 제소 Case No.1865, No. 2829)

- 노동쟁의를 임금, 근로시간, 복지, 해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인해 발생한 분쟁으로 한정해 노동관련 법제도 개정에 관한 '정치적 요구'는 물론 정리해고/공장폐쇄 및 이전 등 실제로는 임금 및 근로조건에 커다란 영향을 미치지만 '경영권 사항'으로 분류되는 일체의 내용을 교섭 및 쟁의행위 대상에서 제외하고 있으며, 공공부문에서 파업권이 제한될 수 있는 '필수유지 업무'의 범위를 국제노동기준과 어긋나게 폭넓게 규정해 공공부문에서는 파업권을 행사하는 것이 거의 불가능함. 이런 이유로 한국에서 파업이 대부분 '불법파업'으로 규정되고 형법상 업무방해죄가 적용되어 처벌을 받고 막대한 규모의 손해배상-가압류가 청구며 해고를 비롯한 징계가 뒤따름.
- 2015년 1월 기준 민주노총 사업장에서 진행되고 있는 25~30개 사업장의 손해배상 청구액이 자그마치 125,108,700,325원임. 노동조합의 조합비 통장, 개별 노동자들의 통장, 급여 가압류 액만 최소한 179억원을 넘어서고 있음.
- 민주노총 조사에 따르면 노조활동을 이유로 한 손해배상 액수는 손해배상 청구가 극심하게 나타났던 2003년 10월 51개 사업장 575억원과 비교할 때 대폭 늘어남. 이렇게 한국에서 손해배상과 가압류가 급증하고 있는 이유는 무엇보다 사용자들이 노조탄압 수단으로 이를 활용하고 있기 때문. 손배 가압류는 노조의 재정적 취약성, 조합원 개인이나 신원보증인에 대한 재산가압류를 통한 효과적인 노동 통제, 나아가 노조무력화와 와해를 목적으로 이루어지는 것임.
- 이로 인해 결사의 자유는 심각한 상황에 처해 있음. 노조활동을 그만두거나 아예 회사를 떠나야만 가압류와 손해배상의 위험에서 벗어나는 길이기 때문. 이러한 손배 가압류는 노동자의 유일한 생계수단인 임금, 개인 주택과 가장 존중하는 지인인 그의 신원보증인 재산까지 확대됨으로써 생존권과 인권을 침해하는 결과를 가져옴.

조직	청구금액		지연이자포함	변제및압류종결분제외손배청구금액
	손배청구금액	가압류액		
금속	82,765,269,462	4,127,220,000	82,765,269,462	82,709,269,462
공공	22,700,000,000	11,600,000,000	22,700,000,000	22,700,000,000
언론	19,510,220,000	2,200,000,000	19,510,220,000	19,510,220,000
총연맹	133,210,863		200,836,909	52,200,000
계	125,108,700,325	17,927,220,000	125,176,326,371	124,971,689,462

○ 노조간부 구속

- 최근 정부와 여당이 일방적으로 추진하는 '노동개혁'은 노동시간 연장 통상임금 축소, 기간제 파견제 확대, 실업급여 개악, 저성과자 일반해고 도입 등 노동조건을 후퇴하고 사용자가 노조동의 없이 취업 규칙 불이익하게 변경하도록 허용하는 등 노동조합을 무력화 함. 이에 저항하여 총파업/총궐기에 나선 민주노총 위원장을 구속하고 주요 간부 및 조합원들을 대대적으로 탄압하고 있음.

3. 비준협약 이행⁶⁶⁾

한국정부가 비준한 111호 협약 (고용 직업상 차별 철폐) 이행에 관해 ILO 총회 기준적용위원회는 2009년, 2013년, 2014년, 2015년 네 차례에 걸쳐 심의함. ILO는 다음을 지적하면서 개선을 촉구해 왔음.

○ 비정규직 차별

“비정규직이 점차 늘어나고 있으며 대다수가 여성임.” “여성이 자유롭게 자신의 고용을 선택하고 폭넓은 직업에 접근하도록 체계적 조치를 취할 것” “비정규직 노동자에 대한 차별과 남용을 방지한 신속하고도 효과적이며 접근가능한 절차를 보장할 것”

-현실에서 비정규직은 임금과 노동조건에 있어서 심각한 차별을 받고 있으며, 개선되기는커녕 악화되고 있음.

- 기간제법 상 차별시정제도는 현장에서 사실상 무용지물로 전락하고 있음. 2007년 7월부터 시행된 차별시정제도는 ▶신청인 자격 ▶피신청인 대상의 불분명함 ▶비교대상의 선정 ▶차별시정대상 범위의 제한(간접고용, 무기계약 제외) 등 여러 가지 문제점을 안고 있어서, 전면적 개정을 하지 않는 한 제도적 실효성이 없음. 특히 비정규직 당사자에 한해 차별시정신청이 가능하지만 비정규직 노동자의 신분불안정, 고용불안, 정보 제한 등으로 인해 신청권자로서의 권리가 충분히 주어지지 못함.

- 한국의 비정규직은 정규직 대체형이 많아 대부분 비슷하거나 동일한 일을 하고 있지만 임금은 정규직 절반에 불과한 대우를 받고 있음. 이 때문에 임금격차도 매우 심각하고, 사용자들은 인건비 절감이라는 이유로 비정규직 사용을 확대하고 있음.

-초단시간 노동자(주 15시간 미만)에 대하여 퇴직금·유급 주휴일·연차유급휴가, 기간제법 상 기간제한 조항의 적용을 배제하고, 고용보험·국민연금·건강보험의 가입을 임의화 하고 있음. 이는 사용자의 입장을 감안하면 근로기준법 및 사회보험법 상 핵심조항 전부를 적용 배제하는 것과 같은 효과를 유발함.

○ 이주노동자 차별

차별과 학대로부터 이주노동자 보호에 관해 정부가 지속적으로 주목해야 한다는 점을 상기하며, 재입국·재고용 제도를 포함하여 고용허가제 하에서 이주노동자가 사업장을 변경하는데 적절한 유연성이 보장되도록 하는 한편, 본 협약에 열거된 차별과 학대에 취약해지는 상황이 관행적으로 발생하지 않도록 정부가 즉각적인 조치를 노사단체와 협력하여 취할 것.

2004년에 도입된 고용허가제(Employment Permit System)는 이주노동자를 노동자로 인정하고 있지만 이주노동자들이 노동3권을 누리기에는 제약이 많음. '외국인근로자 고용 등에 관한 법률(Act on Foreign Workers'

66) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3241944

Employment)'은 고용에 관한 권한을 모두 고용주에게 부여함으로써 이주노동자를 고용주에게 전적으로 종속되게 만들었음.

- 고용허가제 하에서 이주노동자들은 사업주의 승인 없이 사업장을 바꿀 수 없는 상황에서 열악한 노동조건을 감내해야 함. 예외적으로 휴업, 폐업, 기타 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우 사업장을 변경할 수 있다고 규정되어 있지만, 현실에서는 그러한 사유를 이주노동자가 증명해야 함. 국내법과 언어에 익숙하지 못한 이주노동자가 근로조건 위반이나 부당한 처우를 노동부 고용센터에 증명하기는 사실상 불가능함. 사업장 이동횟수도 제한되어 있음. 최초 3년의 고용기간 동안 3회, 추가 1년 10개월 동안 2회로 제한되어 있음. 이러한 제한은 헌법상 직업선택의 자유에 어긋나는 것이며 이주노동자를 작업장 내에서 착취와 차별, 학대에 매우 취약한 상태에 가둠.
- 노동부가 2012년 사업장 변경 지침을 개악하여 이주노동자들의 사업장 변경은 더욱 힘들어짐. 이전에는 사업장을 변경하고자 하는 이주노동자에게 구인 사업장 명단을 제공했으나, 새 지침에 따르면 사업주에게만 구직노동자 명단을 제공하게 되어 제한된 범위에서나마 이주노동자가 사업장을 선택하던 여지도 대폭 축소됨.

○ 초중등 교사의 정치적 의사표현에 따른 차별

“정치적 견해에 따른 유치원 및 초중등 교원에 대한 차별을 효과적으로 방지할 수 있도록 조치를 취할 것”을 요청했다. 나아가 “정치적 의사표현 제한을 특정 직업에 내재하는 조건으로 여기는 것은 구체적이고 객관적인 기준에 따라 결정된 극히 제한적인 경우에만 가능하다.”며 “정부가 이와 같은 (개선된)기준을 마련할 것을 촉구

4. 권고 요청

- 정부는 결사의자유에 관한 ILO 핵심협약 87호 및 98호를 즉각 비준하고 유엔 자유권 규약 22조에 대한 유보를 철회할 것
- 정부는 모든 노동자들이, 특히 특수고용 노동자 및 간접고용 노동자들이 노동3권을 실질적으로 보장받을 수 있도록 법 제도를 개선할 것. 상시지속업무에 대해서는 정규직 고용을 원칙으로 해야 하며, 재벌 대기업들은 하청 노동자들에 대한 사용자로서의 책임을 다할 것.
- 정당한 쟁의행위에 관한 법 규정을 결사의 자유 원칙에 부합하도록 개정할 것. 특히 노동자의 직접적인 관심사인 노동정책 및 법개정에 관한 사항, 정리해고나 구조조정에 관한 사항을 정당한 파업의 목적으로 인정할 것
- 단체교섭, 쟁의행위 또는 그밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해에 대해서 손해배상 및 가압류를 청구할 수 없도록 법 제도를 개선하고 노동조합 활동을 근거로 국가와 회사가 청구한 손해배상을 즉시 취하할 것
- 결사의 자유 원칙에 맞게 노동조합 활동에 대한 형법 314조 업무방해죄 적용 관행을 개선할 것
- 2015년 민주노총의 노동탄압 반대투쟁 및 11월 14일 민중총궐기에 대한 무리한 수사를 중단하고 민주노총 한상균 위원장을 비롯한 구속된 노동자를 즉각 석방할 것

유성기업(주)의 노조파괴에 대한 현대자동차의 직접 개입

전국민주노동조합총연맹

1. 배경

현대자동차(주)에 자동차 엔진 피스톤링을 납품하는 유성기업은 오로지 전국금속노동조합 유성지회를 파괴하기 위한 목적으로 (1) 직장폐쇄를 하고, (2) 경비용역업체를 고용하여 쟁의행위중인 노동조합원들을 폭행하였으며, (3) 노동조합원에 대한 차별적이고, 남용적인 징계 및 고소고발, 손해배상청구, (4) 가학적 괴롭힘 행위를 하였음. 이러한 유성기업의 행위로 인하여 한광호씨가 자살에 이르게 되었음. 현대자동차(주)는 자신의 1차 하청업체인 유성기업의 인권침해행위를 막고 예방하도록 노력해야 함에도 불구하고 현대자동차의 고위직이 유성기업 경영진과 노조파괴를 전문으로 하는 노무법인 경영진이 함께 참여하는 정례회의를 소집하여 노조파괴 행위를 지시해왔음. 정부는 노동조합의 쟁의행위를 왜곡, 폄하하고 이에 대해 성급하게 경찰을 투입하여 조합원들을 체포한 반면, 기업 측의 불법행위에 대해서는 조속한 조치를 취하지 않았음. 또한 유성기업에 대한 특별근로감독을 실시하라는 노조의 요구에도 이를 실시하지 않았음. 노동부와 검찰은 압수수색등을 통해 유성기업 경영진의 명백한 부당노동행위의 증거들을 입수하였음에도 불구하고 이 중 대부분을 불기소 처분하고 극히 일부만 기소했음.

2. 문제점

1) 유성기업의 단체교섭 거부 및 공격적 직장폐쇄, 용역에 의한 폭력

유성기업 생산직 노동자들은 주간노동과 야간노동을 번갈아 하며 장시간·고강도의 노동을 해 왔음. 그로 인해 노동자들의 건강 악화가 심각해지고 돌연사하는 경우가 반복되자, 유성기업과 전국금속노동조합 유성지회(이하 유성지회)는 2010. 1. 13. '경제상황 및 제반 조건들을 감안하여 2011. 1. 1.부터 주간연속 2교대제 도입을 목표로 추진한다'는 내용의 합의를 체결하고, 이에 대한 협상을 진행하기로 함. 그러나 위 합의 이후 유성기업은 단체교섭을 수차례 연기하거나, 대안을 제시하지 못한 채 유성지회의 제안을 거부함. 유성지회는 적법한 절차에 따라 2015. 5. 18. 쟁의행위를 결정. 이후 아산공장에서는 2015. 5. 18. 13:30경부터 조합원 간담회를 열어 2시간의 부분파업을 진행한 후 모두 업무에 복귀함. 그러나 유성기업에서는 부분파업 이후 주간조 조합원들이 퇴근한 직후 직장폐쇄 공고문을 부착하고, 용역경비를 동원하여 아산공장 정문을 막고 야간조 조합원들의 출입을 저지. 2011. 5. 19. 새벽에는 유성기업이 고용한 용역경비가 탄 승합차량이 인도로 올라와 있는 조합원들에게 돌진하여 13명의 조합원들이 중경상을 입는 사건도 발생

유성지회 조합원들이 아산공장에 들어간 2011. 5. 24.에는 경찰이 31개 중대 2700여 명을 투입하여 농성하던 조합원 530여 명을 2시간여 만에 모두 연행. 반면, 유성지회의 업무복귀 결정 후인 2011. 6. 22. 150~200명의 용역경비들이 아산공장 정문 앞 도로로 돌진하여 조합원들을 향해 쇠파이프를 휘두르고 방패로 찌고 소화기를 난사하여 조합원들의 두개골과 광대뼈가 함몰되는 25명의 부상자가 발생하는 사고가 있었으나, 사건 현장에서 경찰은 별다른 조치를 취하지 않았고, 노동조합의 고소에도

수사를 지연하다 용역경비업체를 고용한 유성기업에 대해서는 혐의없음 처분을 내림.. 그 외에도 5. 27., 6. 15., 6. 18. 등 직장폐쇄기간 동안 지속적으로 노조와 용역경비들 간의 폭력적 충돌이 있었으나 용역경비에 대한 수사는 제대로 이루어지지 않았음.

2011. 6. 13. 노조는 전원 업무복귀를 결정하고 그 의사를 유성기업에 전달하였으나, 유성기업은 조합원들의 근로제공을 거부하고 회사출입을 계속 가로막음. 유성기업은 ‘업무복귀팀’을 운영하면서 관리자들이 각 담당 개별근로자들과 접촉하여 복귀의사를 타진하는 식으로 선별적 복귀를 도모. 유성기업의 직장폐쇄는 2011. 8. 16. 법원에서의 조정 성립으로 2011. 8. 22. 결국 철회됨.

2) 원청-하청-노무법인의 노조파괴 합작

노조의 파업 개시 이후 직후 단행된 유성기업의 직장 폐쇄는 원청인 현대차의 개입과 창조컨설팅의 컨설팅 하에서 노조의 쟁의행위 결정 이전에는 미리 계획되고 준비되었다는 것이 밝혀짐. 이러한 사실은 2011. 5. 19.경 유성기업 아산공장 내 주차되어 있었던 현대자동차 구매담당 이사인 최동우 소유의 승용차 안에서 ‘유성기업(주) 불법파업 단기대응방안’ 등 이른바 ‘전략회의’ 문건이 발견되면서 처음 드러남. 이후 언론의 취재, 국회의원실의 자료입수 등으로 관련된 정황이 밝혀짐., 2016. 1.에는 조합원의 해고무효소송 과정에서 유성기업 및 창조컨설팅에 대한 압수수색을 통해 확보한 자료 등을 포함한 고용노동부와 검찰의 수사기록 일부가 확인되었는데이 수사기록에는 원청회사와 하청회사, 노무법인이 직장폐쇄와 이후로도 계속된 노조 파괴를 위한 각종의 행위들에 상호 협력하였음을 명확히 확인할 수 있는 자료들이 들어 있었음.

창조컨설팅이 유성기업에 제공한 2011. 4. 28.자 “회사경쟁력 강화를 위한 노사관계안정화 컨설팅 제안서”에 따르면 유성기업 내 금속노조 조합원 축소와 제2노조 설립을 핵심목표로 설정하고 있고, 이를 위하여 1년간에 걸쳐 대내적으로는 유성기업과 창조컨설팅이 ‘전략회의’를 구축하여 상시 회의체계를 운영하고, 대외적으로는 노동부, 노동위원회, 경찰, 검찰, 국정원 등 유관기관 대응 전략을 수립할 것을 제안하고 있음. 이 제안서를 받은 유성기업은 창조컨설팅과 2011. 5. 6. 유성지회의 조합원수가 계약체결 당시 기준으로 50%로 감소하면 8,000만 원, 다시 20%로 감소하면 8,000만 원의 성공보수를 지급하는 이면계약을 포함하는 약정을 컨설팅 계약을 체결.. 이러한 노조파괴 약정에 따라 유성기업은 창조컨설팅의 자문 아래에서 직장폐쇄뿐만 아니라 직장폐쇄 종료 이후 제2노조의 설립, 차별적 징계 및 형사고소, 민사상 손해배상청구 및 가압류, 차별적 임금고섭, 일상적 감시·감독을 통해 노조를 와해시키고자 하였음. 전략회의 문건에는 그와 관련한 구체적인 실행계획이 적혀 있었으며, 그 계획은 실제 조합원들에게 그대로 행해짐.

원청회사인 현대차가 하청회사인 유성기업의 노사관계에 직접적이고 지속적으로 지도하고 개입하였다는 사실도 확인됨. 고용노동부와 검찰의 압수수색 자료에서 현대차 구동부품개발실은 유성기업의 노조 현황에 대해 일일동향보고 등 일상적인 보고를 받았으며, 유성기업의 어용노조 확대 계획을 담보하기 위하여 유시영 대표이사 등 유성기업 경영진과 김주목 전무 등 창조컨설팅 경영진을 소집하여 정례적 회의를 개최하였던 것으로 드러남.

3) 어용노조의 설립, 유성지회 조합원들에 대한 가학적 노무관리

직장폐쇄 이후 노조를 파괴하기 위한 대표적인 수단이 제2노조의 설립이었음. 유성기업이 직장폐쇄 중

이었던 2011. 7. 1. 개정 노동조합법의 시행으로, 한 사업장 내 복수의 노조설립이 가능해지자, 유성기업은 제2노조, '유성기업노동조합'의 설립을 주도함. 유성기업은 창조컨설팅의 자문에 따라 노조의 설립을 위한 총회의 시나리오를 미리 준비하여 2011. 7. 14. 설립 총회를 진행함. 그리고 유성기업은 선별적 복귀 조합원 등 소속 노동자들을 개별적으로 면담하면서 유성기업노조 가입을 종용하였음.

유성기업은, 법원의 조정 결정에 의한 직장폐쇄가 종료된 2011. 8. 22. 이후 복귀한 조합원들에 대해 보수작업, 청소 등 능력과 경험과 동떨어진 업무를 시키거나 자택 대기, 교육 등으로 생산공정 복귀를 거부. 정직자들을 대상으로 '대민지원'이라는 명목으로 고구마 캐기를 명령하기도 함. 노조 사무실 출입을 제한하고 노조 사무실 근처에 CCTV를 설치하는 한편, 관리자들이 개별 조합원들에 대한 '관찰일지'를 작성해 가면서 조합원들에 대한 일상적인 감시·감독을 행하였음. 먼저 복귀한 조합원들에게는 용역경비를 앞에서 '나는 개다'를 외치게 하고 노조활동 거부 등의 내용을 담은 서약서를 작성하게 하는 등으로 모욕을 감수하도록 함.

형사고소, 징계, 손해배상 등 법적 수단을 활용한 차별적 징계는 조합원들을 괴롭히는 대표적인 수단이었음. 직장폐쇄 종료 후 징계대상자 544명 중 유성지회 소속 노동자가 334명, 유성기업노조 소속 노동자가 210명이었지만, 실제 해고 등 징계를 받은 노동자는 유성지회 소속이 214명인 데 반하여 유성기업노조 소속은 3명에 불과. 유성기업은 징계 이전에도 경고장을 반복적으로 발송하여 노동자들을 압박하였으며, 동시에 유성기업은 유성지회 조합원 87명을 대상으로 손해배상 청구를 하고, 가압류 신청을 함으로써 압박감을 고조시킴. 이러한 상황 하에서 유성기업은 징계 전 조사를 실시하면서 유성지회 조합원들에게 유성기업노조 가입시 감경 처분해 주겠다며 회유.

유성지회 조합원들 중 37%(79명)가 유성기업, 관리자, 유성기업노조 간부 등으로부터 고소·고발을 당했으며, 3번 이상 고소·고발을 당한 조합원도 24명에 달함. 2번 이상 고소당한 조합원들 16.4%(48명)의 90% 이상이 유성지회에서 간부를 했던 노동자로서, 유성기업 측에서는 유성지회 간부들을 중심으로 반복된 고소·고발을 하였음..

그밖에도 유성지회 조합원들에게 연장근로와 휴일근로를 의도적으로 배제하여 임금상 불이익을 주고, 단체교섭시 유성기업 노조와의 임금협상은 신속하게 진행한 반면, 금속노조와의 임금협상은 지연시키기면서 유성지회 탈퇴와 유성기업노조 가입을 유도함.

3) 조합원들의 심각한 건강 훼손, 한광호의 죽음

2015년 유성지회 조합원들을 대상으로 정신건강 실태를 조사한 결과, 주요우울장애 고위험군의 비율이 2015년의 경우 43.3%에 달하는 것으로 나타남. 보건복지부가 조사한 주요우울장애 평생 유병률이 6.7%라는 점에서 매우 높은 수치라는 것을 알 수 있음. 그밖에도 외상후 스트레스 장애 고위험군이 53.6%, 상태불안 고위험군이 22.1% 등으로 정신건강이 매우 심각한 수준으로 나타남.

유성지회 조합원인 한광호는 2013. 7. 25.부터 2013. 12. 18.까지 약 5개월간 유성기업 관리자 등으로부터 11차례 고소를 당했고, 그로 인해 8차례의 경찰 조사를 받았으며 사망당시 2건의 형사소송이 진행 중이었음.. 또한 2011. 10. 31. 이래 두 차례 징계를 받은 바 있는데. 2016. 3. 14. 3차 징계를 위

한 사실조사통보를 받고 집을 나선 후 결국 주검으로 발견됨.

유성지회에서는 한광호의 사망 이후 수차례 특별교섭을 요청하였으며 유족이 참여하는 만남을 갖자고 제안하였으나, YPR은 모든 대화를 거부. 한광호의 모친은 한광호의 죽음과 관련한 권한을 지회에 위임하였는데, YPR은 한광호의 모친이 치매에 걸려 그녀가 유성지회에 한 위임의 효력을 인정할 수 없다고 주장. 유성지회와 시민단체들은 한광호의 사망 이후 고용노동부에 특별근로감독을 요구하였으나, 고용노동부는 현재까지도 검토 중이라는 입장만 밝히고 있음.

3. 권고 요청

현대자동차는 하청업체, 부품사 노사관계 지배 개입을 중단하고 더 나아가 하청업체 부품사의 인권 및 노동권 침해를 막고 예방하도록 노력할 것

유성기업은 노조탄압, 반노조차별을 즉각 중단하고 고 한광호 조합원의 죽음에 관하여 노동조합과 대화에 나설 것

정부는 유성기업 및 현대자동차의 노조파괴 및 가학적 노무관리에 대한 특별근로감독을 실시할 것

재벌과 중소기업의 불공정경쟁

- 규제 완화로 인한 중소기업인의 몰락

참여연대

1. 배경

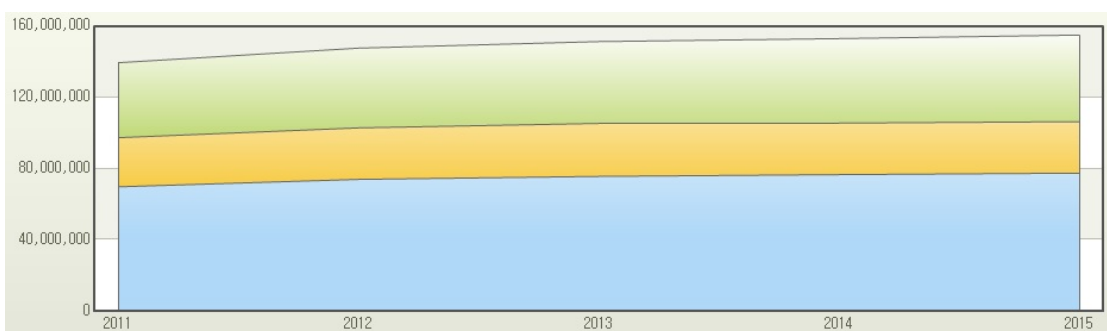
최근 한국에서는 재벌대기업의 경제력독점과 이를 앞세운 사업확장으로 인한 중소기업인의 몰락이 큰 사회문제로 대두되고 있음. 중소기업인의 생존권과 유통산업 노동자의 건강권 보장 등을 위해 대형마트의 심야영업을 제한하고 휴일에 2번 의무 휴업하도록 하는 제도를 도입함. 재벌대기업을 중심으로 이 제도가 위법하다는 주장이 제기되었으나 대법원은 대형마트의 시장지배와 경제력 남용을 방지하는 이 제도에 대해 대형마트와 중소기업 간의 조화를 통한 공익의 실현이라는 목적을 인정함.

그럼에도 불구하고, 대형쇼핑몰과 대형마트, 자본력을 앞세운 재벌대기업의 무분별한 사업확장 등은 여전히 중소기업인의 생존권을 위협하고 있으며 주변 지역의 황폐화, 해당 산업종사 노동자 착취 문제 등이 해결되고 있지 않음.

2. 문제점

- 현재 재벌대기업들은 대형마트, SSM, 편의점, 온라인·홈쇼핑 등을 통해 골목상권과 유통시장을 장악하고 있음. 그럼에도 불구하고 기존 유통매장과는 비교도 할 수 없는 대규모의 복합쇼핑몰과 아울렛시장의 진출을 꾀하고 있음.

전국 대형소매점 판매액



출처: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1K21005

- 복합쇼핑몰이나 쇼핑센터 등의 대규모 판매시설이 도시 중심에까지 들어오면서, 기존 지역 상권을 위축·몰락시켜 지역경제에도 악영향을 미치고 있음. 현재 대규모 판매시설이 도심에 신축되는 것을 관리, 조정할 법적 장치가 없음. 최근 문제가 되는 복합쇼핑몰의 경우 이미 도시계획 입안단계, 건축단계를 경과한 후 등록단계에서 진출 여부를 규제하려다 보니, 실제 대규모점포의 진출을 규제하지 못하고 있음.

- 2015년 9월, 문구소매업을 '중소기업 적합업종'으로 의결함. 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」⁶⁷⁾(이하 상생법)에 따라 특정 업종을 중소기업만 영위할 수 있도록 하고자 하는 '중소기업적합업종제도'를 운영하고 있으나, 중소기업이 영위할 업종의 선정이 민간의 자율적 합의에 따라 결정되고, 대기업의 사업이양의 경우 권고적 효력만 있어 실효적이지 못하고 있는 상황임. 2013년 8월 전국학용문구협동조합이 초등학생용 문구용품을 중소기업 적합업종 신청, 2년여 논의 끝에 적합업종으로 지정됨.

<표> 적합업종 합의·권고 현황(출처: 2015 동반성장백서 68)

구분	품목수	적합업종(73)				시 장 감 시 (8)	상 생 협 약 (26)
		사업축소	확장자제	진입자제	소계		
재합의	77	8	40	1	49	7	21
신규	12	1	4	1	6	1	5
2016년 재 합의 대상	18	7	9	2	18	-	-
합계	107	16	53	4	73	8	26

- * 재합의 : 2011년 적합업종 권고 이후 3년의 권고기간이 만료되어 권고기간 연장(재합의)을 논의한 품목
- ** 신규 : 적합업종 신청 품목 중 실무위, 동반위 의결을 거쳐 권고된 품목
- *** 2016년 재합의 : 2013년 적합업종 권고 품목으로 2016년 권고기간이 만료됨에 따라 권고기간 연장(재합의) 논의대상 품목

3. 권고 요청

1. 정부

- 대규모점포 건축 제한 및 영향평가 실시 등을 위한 「국토계획법」 개정. 일정규모 이상의 점포 제한과 입점시 소상공인의 매출액, 영업환경 등에 미치는 영향(매출액 영향평가)을 평가하여 소상공인의 매출액이 10% 이상 감소하는 것으로 예측될 경우 대규모점포의 용도, 면적 등을 제한하도록 함.
- 중소기업·중소상인 적합업종 지정과 대기업 진출 제한 및 관련사업 이양을 위한 「중소기업·중소상인 적합업종 특별법」 제정

2. 기업

- 대규모 쇼핑몰, 지역상관 침해 등 무분별한 사업확장 자제. 대중소기업 상생 방안.
- 의무휴무 등 중소기업인 보호 관련 현행법제도 준수

67) http://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=30349&lang=ENG

68)

http://www.winwingrowth.or.kr/board_view.do?BCode=8&Page=1&SeqNo=3529&SearchType=title&SearchText=

현대중공업 비정규직 산업재해

현대중공업 산업재해 네트워크

1. 배경

1.1. 중대 재해의 급증

□ 최근 현대중공업의 노동자들이 현대중공업 작업장 내에서 작업중 사망 등의 중대재해를 입은 사실이 보고되고 있다.

□ 특히 2016년 벌써 5명의 노동자가 현대중공업에서 사망하였다. 2014년 13명의 사망자가 발생⁶⁹⁾하여 NGO가 중대재해 통계조사를 한 2000년 이후 최대 사망자수를 기록하였고, 2015년에는 그 수치가 줄었으나⁷⁰⁾, 2016년 상반기에만 벌써 5명의 사망자가 발생했다.

순번	사고일	사업장	성명	사인	하청기업	발주사
1	5. 14.	현대중공업	박순천	오토바이와 덤프트럭 충돌	삼덕산업	
2	6. 11.	현대중공업	강창국 ⁷¹⁾	800kg 철판에 깔림	선진기업	PETREDEC
3	9. 2.	현대중공업	이민우 ⁷²⁾	12m 도크에서 추락	대한기업	CMM (Consolidated Marine Management Inc)

표. 2015년 중대재해 사망 노동자 일람

69)

<http://unsafehhi.org/2015/07/30/press-release-a-shipbuilding-subcontract-worker-in-hyundai-heavy-industry-died-again-2/>

70) 관련 기사의 링크는 다음과 같다. <http://www.pressian.com/news/article.html?no=126425> ; <http://worknworld.kctu.org/news/articleView.html?idxno=244262> ; <http://www.ulsanodong.org/Press/72730>

71) 영문 보도자료 : <https://unsafehhi.org/2015/07/30/press-release-a-shipbuilding-subcontract-worker-in-hyundai-heavy-industry-died-again-2/>

72) 사망노동자의 부친과의 인터뷰 번역 : <https://unsafehhi.org/2015/12/25/interview-interview-with-lee-min-woo-a-father-of-the-dead-hhi-subcontract-worker/>

순번	사고일	사업장	성명	사인	정규직/하청
1	2. 20.	현대중공업	조성진(M, 32)	담당 하청업체가 바뀌면서 결박이 느슨해진 4톤 구조물이 넘어지며 깔린 사고	정규직
2	3. 19.	현대중공업	서창권(M, 44)	해안 안벽에 안전펜스가 없어 야간에 바다로 추락해 익사	사내하청
3	4. 11.	현대중공업	송양수(M, 45)	전등이 고장난 어두운 공장에서 2인 1조 고소차 작업을 혼자 하다가 구조물에 협착된 사고	사내하청
4	4. 18.	현대중공업	노성숙(M, 37)	업체가 다른 하청노동자 2명이 1대의 굴삭기에서 각각 작업하다가 붐대에 협착된 사고	사내하청
5	4. 19.	현대중공업	이성휘(M, 55)	하청노동자가 운전하는 5톤 지게차에 다른 작업중이던 직영노동자가 치인 사고	정규직

표. 2016년 중대재해 사망 노동자 일람(2016. 5. 현재까지의 자료)

1.2. 위험의 외주화 : 사내하청노동자로 집중된 산재사망사고

□ 2014년 사망한 노동자 전원, 2015년 사망한 노동자 전원, 2016년 사망한 노동자 5명 중 3명이 모두 정규직이 아닌 사내하청 노동자이다.

□ 한국해양플랜트가 발표한 통계에 따르면, 2013년 현대중공업의 기능직 중 사내하청 노동자는 전체 기능직 노동자의 약 80%에 해당한다. 이는 현대중공업이 건조하는 선박/해양플랜트가 실질적으로 사내하청노동자에 의해서 생산된다는 것을 의미한다.

□ 사내하청 노동자들은 도장·용접·그라인더·배선 등 건조의 모든 공정에 관여한다.

□ 국가인권위원회(NHRCK)가 2014년 실시한 「산재 위험직종 실태조사」에 의하면, 하청노동자, 원종 노동자, 그리고 원청업체의 안전담당자 모두 “하청노동자들이 원청노동자들에 비해 더 위험하고 유해한 업무를 맡고 있다”라고 응답하였고, 절반 이상의 하청노동자들이 공기 단축의 이유로 안전보건조치 없이 작업한 경험을 가지고 있다고 응답하였다.

1.3. 산업재해의 은폐

□ 위 국가인권위원회 조사에서 산업재해 발생시 보험으로 처리하였다고 응답한 비율은 조선업에서 10% 미만으로 나타났다.

□ 울산지역 노동조합들이 2014. 3. 실시한 「2014년 현대중공업 사내하청 노동환경실태조사」에 따르면, 응답자의 3.7%만이 지난 3년간 업무상 재해나 질병을 산재로 처리하였다고 응답하였다.

□ 이와 같이 산업재해가 은폐되는 원인으로는 산재 발생 시 보험료 인상 및 원청업체로부터의 불이익을 우려한 하청업체의 공상 처리 요구나 산재 신청시의 낙인효과에 대한 하청노동자의 우려 때문이다.

1.4. 조선산업 구조조정과 산재위험의 증가

□ 조선업 불황과 플랜트 과다 출혈 수주의 결과로 인하여 한국의 조선3사(HHI, DSM, SHI)의 적자는 사상 최대를 기록하였다.⁷³⁾

□ 조선 3사 모두 구조조정을 시작하였다. 현대중공업 정규직 노동자의 경우 희망퇴직이 시작되었다.⁷⁴⁾ 하청

73) http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2016/01/07/2016010701259.html

노동자의 경우 하청업체의 폐업의 형태로 정리해고가 이루어지고 있다. 그리고 현대중공업이 도급액을 줄이는 등의 방법으로 사내하청업체의 폐업과 도산을 유발시키고 있다는 정황이 포착되었다.⁷⁵⁾

□ 구조조정과 대량해고는 하청노동자의 산재위험을 증가시킨다. 도급단가의 하락은 공시기간의 단축과 단위시간업무량 폭증으로 이어지게 되고, 산업안전보건교육시간의 단축 혹은 해태를 야기한다.

2. 문제점

2.1. 현대중공업

2.1.1. 사내하청노동자의 산업재해가 발생할 수밖에 없는 구조를 만들고 그를 통해 이윤을 얻는다.

□ 다단계 하청인 물량팀을 여전히 사용하여 선박을 건조하고 있다. 물량팀은 국내현행법상 위법하다.⁷⁶⁾

□ 현대중공업은 산업재해 은폐에 직간접적으로 관여하고 있다. 예컨대, 한 신문의 보도에 따르면, 현대중공업의 한 관리자의 승진을 위하여 사내하청노동자가 산업재해가 조직적으로 은폐되었다.⁷⁷⁾

2.1.2. 이해관계자들과의 커뮤니케이션을 거부하고 있다.

□ 현대중공업사내하청지회는 현대중공업에서 노동하는 사내하청노동자들이 구성원인 노동조합이다. 사내하청지회가 현대중공업을 상대로 안전 보건에 관한 협의체에 하청지회의 참여 등을 그 내용으로 하는 단체교섭을 요청하였으나 현대중공업은 현재까지도 이를 거부하고 있다.

□ 현대중공업 산업재해 네트워크(HHI Workplace Injury Network)은 현대중공업 산업재해 문제 해결을 위하여 2014. 9. 29. 및 2015. 12. 15. 현대중공업에 공개질의서를 발송하였으나 아무런 회신을 한 바 없다.

□ 하청노동자의 중대재해 발생시 현대중공업은 공식적으로 책임을 인정하지 않고 있으며 유족과의 어떠한 직접적인 대화도 거부하고 있다.

2.1.3. 현대중공업의 정책선언과 그 이행은 효과성이 전혀 없다.

□ 현대중공업내에서 중대재해가 계속 발생하는 등 사회적 문제가 되자 현대중공업은 2014. 5. 13. 「안전경영 쇄신을 위한 종합개선대책」을 발표하였다. 이 종합개선대책에는 3000억원을 잠재적 재해요인 개선, 협력회사 안전활동지원 확대, 안전환경 조직 강화 등에 사용하겠다는 내용이 포함되어 있다.⁷⁸⁾ 그러나, 대책의 구체적인 내용과 이행계획 및 이행상황은 외부로 공개된 바 없다. 무엇보다, 위 종합개선대책이 효과성이 없다는 것은 그 이후에도 중대재해가 끊임없이 발생하고 있다는 사실이 그 증거가 된다.

□ 중대재해가 연이어 발생하자 현대중공업은 2016. 4. 20. 자체적으로 조업을 중단하고 안전점검을 실시함과 동시에 「전사안전대토론회」를 개최하였다고 하였다. 그러나 사내하청지회에 따르면, 사내하청노동자들의 일부는 이 토론회에 참여하지 못하였고, 그 토론회가 진행되는 시간에 작업장을 청소하였다고 한다. 가장 위험한 작업을

74) <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/05/04/02000000000A KR20160504189351057.HTML>

75) <http://www.sisapress.com/news/articleView.html?idxno=74613>

76) 물량팀의 소개와 위법성에 대해서는 영문 보고서 <https://unsafehhi.files.wordpress.com/2015/07/final-a-report-on-workplace-injuries-at-hhi.pdf> 참조.

77) http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201602222208535&code=940702

78) http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20140513_0012913386&cID=10402&pID=10400

담당하는 하청노동자들이 정작 토론회에는 참여하지 못하였다는 것이다.

2.2. 정부

2.2.1. 산업재해 은폐를 적발하는 일반적인 행정시스템이 미비하다.

□ 고용노동부는 산재은폐적발시스템을 갖추었다고 홍보하고 있으나, 이를 통한 산재은폐의 확인은 아주 미비하다. 국회의원 은수미에 의하면, 2011~2014년 간 산재은폐신고센터를 통해 적발된 산재은폐는 단 72건에 해당하며, 이는 전체 산재은폐적발건 2060건의 3.5%에 불과하다.⁷⁹⁾

□ 2016년 현재 울산지역 산업재해 산업안전감독관은 총 10명으로, 근로감독관 1인이 담당하는 사업장은 약 3500여개이다.⁸⁰⁾ 국가인권위원회도 2016년 산업안전감독관 충원을 권고하고 있다.

2.2.2. 현대중공업에 대한 제재가 실효적이지 못하다.

□ 고용노동부는 매해 특별관리감독을 실시하고 있다. 고용노동부는 2015.에는 444건을 지적하였다. 또한 2016. 안전특별감독에서 253건이 넘는 사항을 지적하였는데, 과태료는 2300만원을 부과하는데 그쳤다.

□ 반복되는 중대재해의 원인에는 경영진의 사내하청노동자의 산업안전문제에 대한 주의의무 해태도 있으므로, 경영진에 대한 처벌도 필요하다. 중대재해가 발생할 때마다 NGO가 경영진을 산업안전보건법 위반으로 고발하지만 경영진의 책임은 인정되지 않고 있다.

3. 권고 요청

3.1. 현대중공업

□ 현대중공업 내에서 발생하는 모든 산업재해에 대하여 현대중공업이 책임이 있음을 공개적으로 인정하라.

- 현대중공업 내에서 발생하는 모든 산업재해에 대하여 현대중공업이 책임이 있음을 공개적으로 인정하는 것.

- 사내하청노동자에게 발생하는 모든 산업재해를 현대중공업이 자신의 책임 하에서 직접적이고 공개적으로 해결하는 것

- 하청기업이 산업재해를 은폐하지 못하도록 하라. 다만, 은폐를 억제하는 방식이 현재와 같이 은폐 하청기업을 퇴출시키는 부정적인 방식이서는 안된다.

□ 모든 이해관계자들과 산업재해 예방과 피해문제 해결을 위한 대화에 착수하고 정보를 공유하여야 한다. 구체적으로 현중은,

- 하청노동자들의 노동조합인 사내하청지회의 존재를 명시적이고 공식적으로 인정하고 단체교섭에 나아가야 한다; 현중은 이 점이 문제해결을 위한 최소한의 전제이자 최우선적인 과제임을 인식하고 이를 실행하여야 한다.

- 산업안전보건법상 「안전 보건에 관한 협의체」에 하청지회가 참여하도록 하라.

- 사고 발생시 하청지회의 안전담당자가 사고현장에 접근할 수 있는 권한을 인정하고, 사고 보고서를 하청지회에 공유하라.

79) http://www.gjdream.com/v2/section/view.html?uid=460366&news_type=

80) <http://www.ulsanpress.net/news/articleView.html?idxno=205397>

3.2. 정부

- 유해위험업무의 하도급 금지를 제도화하라.
- 물량팀 등 다단계 하도급 행태를 적극적으로 금지하도록 하고, 행정력을 강화하라.
- 중대재해가 지속적으로 발생하는 사업장에 대해서는 원청업체의 사업주를 강하게 처벌하는 등의 형사적 제재수단의 도입을 검토하라.
- 정기적으로 하청 노동자들의 산재현황을 파악하고 이를 공개하라
- 위 「안전 보건의 관련 협의체」의 협의사항에 하청근로자의 안전·보건을 위해 필요한 사항이 폭넓게 포함되도록 하고, 협의체 구성 시 하청근로자가 배제되지 않도록 행정지도를 하라.
- 도급사업을 하는 사업장에서의 사업주의 안전·보건 조치의무 이행 여부 및 산업재해 발생 보고에 대한 감독행정을 강화하고, 이를 위해 필요한 산업안전감독관을 증원하라.

삼성전자 반도체 · LCD 공장 노동자의 직업병 문제

반올림

1. 배경

삼성전자 반도체 · LCD 생산 공장의 노동자들이 직업병으로 의심되는 암과 각종 희귀질환으로 고통 받고 있다. 최근까지 시민단체 ‘반올림’에 제보된 피해자의 수는 223명. 그 중 76명은 이미 사망했다. 정부와 전문 연구기관의 진단에 의해 공장 내부의 위험성이 일부 드러났다. 첫 피해자로 알려진 고 황유미 씨의 백혈병을 포함하여, 삼성반도체 노동자들의 백혈병, 뇌종양, 난소암 등이 정부와 법원에 의해 직업병으로 인정되기도 했다.

하지만 삼성전자는 여전히 어떠한 잘못도 인정하지 않은 채, 업무 환경에 관한 자료들을 계속 은폐하고 있다. 최근 삼성은 교섭 약속을 파기하고 일방적인 사과, 보상을 강행한 후, “직업병 문제의 완전 해결”을 홍보하기도 했다. 황상기(고 황유미 씨의 아버지) 씨 등 직업병 피해가족들과 ‘반올림’은 삼성의 이러한 태도에 항의하며 200일 가까이 노숙 농성을 벌이고 있다.

<삼성전자 직업병 피해 제보 및 산재인정 현황(2016.3.)>

생산 제품	제보 현황		근로복지공단					법원				
	제보	사망	산재 신청	신청 취하	심사 중	승인	불 승인	소 제기	소 취하	소송 중	승소 확정	패소 확정
반도체	186	61	46	1	22	3	20	14	1	8	4	1
LCD	37	15	10		4		6	4		3		1
기타	22	12	2		1		1	1		1		
계	245	88	58	1	27	3	27	19	1	12	4	2

2. 문제점

가. 반도체 공장 내부의 안전보건 문제

- 2007년부터 직업병 논란이 불거지자, 2008년부터 정부 기관과 학계 전문가들이 반도체 공장 내부를 조사하기 시작하였고, 그 결과 여러 문제점이 드러났다.⁸¹⁾
- 2013년 정부가 삼성전자 반도체 공장의 안전보건 관리 실태를 진단했을 때에도, 화성사업장에서만 1,934건의 산업안전보건법 위반이 적발되고⁸²⁾, 기흥사업장의 화학물질 관리에서 “상당한 문제점이 전반적으로 관찰된다”고 진단되는 등 여러 문제점이 드러났다.⁸³⁾
- 2011년부터 최근 까지, 법원과 근로복지공단이 삼성반도체 노동자들의 백혈병, 유방암, 뇌종양, 난소암 등을 직업병으로 인정하며, 노동자들이 업무 중 발암물질, 전리방사선, 과로 · 스트레스 등의

81) 각 조사 결과의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

유해인자에 복합적으로 노출되었다는 점을 인정하였다⁸⁴⁾

나. 업무환경 관련 정보의 왜곡·은폐와 산재 인정 방해

- 직업병 논란이 커지자 삼성전자는 언론 인터뷰나 홈페이지를 통해 “우리 반도체 생산라인은 세계 최고 수준의 안정성을 확보하고 있다”고 거듭 주장해 왔다⁸⁵⁾. 그러나 정작 정부기관이나 학계 전문가들이 공장 내부의 위험성을 진단한 보고서들⁸⁶⁾의 내용은 “영업비밀”을 이유로 은폐하고 있다.
- 노동자의 산재소송 과정에서 법원이 업무환경 관련 자료를 요청해도, 삼성은 “영업비밀이다.”, “사건과 관련이 없다”는 등의 이유로 자료 제출을 거부해 왔다.⁸⁷⁾ 심지어 삼성은 ‘노동자에 대한 보호구 지급 현황’, ‘사업장 내 재해 발생 현황’에 대해서도 “영업비밀”을 주장하였다.
- 노동자들이 산재보상 신청을 하면 정부(근로복지공단)가 공장에 대한 현장 조사를 실시한다. 그런데 삼성은 그 현장 조사에 노동자의 대리인(노무사, 변호사)이 참여하지 못하도록 함으로써, 결과적으로 공정한 조사가 이루어지지 못하도록 방해해왔다.
- 삼성전자는 직업병 피해가족들에게 개별적으로 접촉하여 ‘산재소송 포기’, ‘시민단체와 만나지 말 것’ 등을 조건으로 합의금을 제안해 왔다.⁸⁸⁾⁸⁹⁾

조사기관(년도)	주요 내용
산업안전보건연구원(2008)	국내 반도체산업에 종사하는 여성 노동자의 비호지킨 림프종 발병 위험이 일반 국민에 비해 2.03배에서 5.16배 까지 높게 나타남
서울대 산학협력단(2009)	회사가 반도체 공장에서 취급하는 화학제품의 성분을 자체적으로 조사하지 않았고, 취급 제품의 성분 물질 중 약 71%에 대해서는 노출평가를 하지 않음. 설비보수 등의 상황에서 작업장 내 유독가스의 고농도 노출이 발생하였음. 공장에서 취급하는 화학제품에서 ‘벤젠’ 등 발암물질이 검출됨.
산업안전보건연구원(2012)	일부 공정에서 취급하는 화학제품을 가열했을 때, 벤젠, 포름알데히드 등이 검출됨. 일부 설비로 부터는 전리방사선 노출량이 미국 에너지부 규제기준을 초과.

82) 2013. 3. 4. 고용노동부 보도자료 <삼성전자 화성공장, 총체적인 안전보건관리 부실 드러나>

83) 2013. 산업안전보건연구원 <삼성전자 기흥사업장 안전·보건 진단 보고서>

84) 법원과 정부(근로복지공단)에 의하여 직업병 인정을 받은 것으로 반올림이 파악하고 있는 삼성반도체 노동자는 총 10명이다. 이들의 질병은 백혈병, 재생불량성빈혈, 유방암, 뇌종양, 다발성신경병증, 난소암이다. 주요 인 정근거는 “벤젠, 포름알데히드, 아르신, 불산 등의 유해화학물질 노출”, “전리방사선, 극저주파 자기장 노출”, “지속적인 야간근무와 초과 근무로 인한 과로, 스트레스” 등이다.

85) <http://news.samsung.com/kr/2s1YT>

86) 삼성전자는 ‘2008년 서울대 산학협력단 보고서’(위 각주 1) 표의 두 번째)와 ‘2013년 산업안전보건연구원 보고서(위 각주 3) 등을 ‘영업비밀’을 이유로 은폐하고 있다. 이 중 ‘2013년 산업안전보건연구원 보고서’에 대해서는 현재 법원에서 정보공개청구 소송이 진행 중이다.

87) 최근 까지 삼성전자가 노동자의 산재소송에서 제출을 거부한 자료들을 나열하면 다음과 같다. ‘반도체 사업장 위험성 평가 자문 의견서(2009년, 서울대 산학협력단)’, ‘삼성 반도체·LCD 공장에 대한 안전보건 진단 보고서(2013년, 안전보건공단 작성)’, ‘공장 내 가스 및 유기화합물 누출 기록’, ‘엔지니어들에게 배포한 환경수첩’, ‘반도체 공정에서 취급한 화학물질의 성분’ 등

88) “산재소송을 취하려는 조건으로 거액의 돈을 제시해왔다. 병원비를 대느라 경제적으로 힘든 때였는데 산재 보상금 보다 더 많이 준다고 약속했다. (결국) 4억 여원의 합의금을 받고 산재 소송을 포기했다. 삼성이 민주 노총 등과 접촉하지 말고 시민단체 관계자가 찾아오지 못하도록 이사를 하라고 했다” (삼성반도체 백혈병 피해자 고태석씨 인터뷰, 한겨레21 보도)

89) “조건을 달아 위로금 6천만원을 제안했는데, 조건이 ‘삼성을 비방하지 말 것, 민·형사·행정상 소송을 하지 말 것, 재판에서 승소해도 추가로 돈을 요구하지 말 것’이었습니다.” (삼성반도체 베게너육아중 피해자 K의 법정 진술)

다. 교섭 원칙 파기 및 독단적인 보상절차 강행

- 2013년 12월, 삼성전자와 반올림은 반도체 직업병 피해에 대한 사과, 보상, 재발방지대책에 관한 교섭을 시작하였다. 2014년 12월부터는 교섭 주체 간의 합의에 따라, 3인의 조정위원들이 주도하는 조정 절차가 진행되었다. 그런데 2015년 7월 ‘조정권고안’이 발표되자, 삼성전자는 돌연 조정 ‘보류’를 요청하더니, 2015년 9월부터 자체적인 ‘보상’·‘사과’를 강행하였다. 사과의 내용은 물론 보상 대상 심사, 보상액 산정까지 모두 삼성이 직접 하겠다고 나선 것이다. 보상에 관한 세부 기준과 실제 보상이 이루어진 내역 등은 모두 은폐되고 있다.
- 2016년 1월 12일, 조정위원회는 위와 같은 조정 경과를 설명하며 “보상·사과에 관해서는 논의가 보류되어 있다”고 하였다⁹⁰⁾. 그러나 같은 달 14일, 삼성전자는 “백혈병 이슈 9년 만에 해결”, “조정 의 3대 쟁점은 모두 해결됐다”는 내용의 보도 자료를 언론에 배포하였다⁹¹⁾.

라. 정부의 문제

- 현행법상 노동자가 직업병으로 산재보상을 받으려면 ‘질병의 업무관련성’을 노동자가 스스로 입증해야 한다. 삼성전자처럼 회사가 업무 환경에 관한 조사 자체를 해태 하거나 관련 자료를 은폐하는 경우, 또는 해당 질병에 대한 의학 연구가 부족한 경우, 노동자들은 직업병에 걸려도 산재보상을 받지 못한다. 그러한 이유로 수많은 직업병 피해자들이 치료비와 생계비 조차 보상받지 못하고 있다.
- 어떤 정보가 ‘영업비밀’로서 보호되는지 여부는 대법원 판례가 정한 일정한 기준에 따라 판단되어야 한다. 또한 사람의 생명·건강에 관한 정보는 ‘영업비밀’이라 하더라도 공개되어야 한다. 그러나 반도체 직업병 문제와 관련하여 영업비밀이 문제되었을 때, 지금까지 정부는 회사가 영업비밀이라고 주장하는 거의 모든 자료에 대해 ‘비공개’를 보장해 주었다. 사실상 정부가 회사의 산업재해 은폐에 적극 협조해 온 것이다.

3. 권고 요청

- 삼성전자는 반도체 공장 내부의 안전보건 문제에 대한 외부 진단을 정기적으로 받고, 그 결과에 따른 문제점 개선에 적극 나서야 하며, 외부 진단 결과와 그에 따른 개선 내역을 모두 공개해야 한다.
- 삼성전자는 노동자의 안전보건에 관한 모든 자료를 공개하고, 노동자의 산재 인정에 적극 협조하여야 한다.
- 삼성전자는 안전보건 관리에 미흡했던 점, 업무환경 관련 자료의 은폐·왜곡 등으로 산재인정을 방해했던 점, 교섭 약속을 파기하고 자체적인 사과와 보상을 강행한 점에 대한 잘못을 인정하고, 시민사회와의 대화에 나서야 한다.
- 정부는 산업재해 인정 기준을 완화하고, ‘질병의 업무관련성’에 대한 입증책임을 전환해야 한다. 또한 회사의 영업비밀 주장 남용을 적극 규제하여야 한다.

90) 2016. 1. 12. 조정위원회가 배포한 보도자료. “삼성전자가 조정절차와 별도로 보상위원회를 자체 구성·발족 시켜, 조정위원회가 권고한 보상기준을 임의로 수정한 보상기준에 따라 직접 보상절차를 집행하겠다는 입장을 발표하였다”, “‘보상’과 ‘사과’에 관해서는 추가 조정 논의가 보류되어 있다”

91) 2016. 1. 14. 삼성전자가 배포한 보도자료.

삼성전자, LG전자 공급망 사업장의 노동자 건강권 침해

노동건강연대

1. 배경

2016년 1월부터 2월 사이 삼성전자, LG전자에 핸드폰 부품을 납품하는 3차 협력업체인 YN테크, BK테크, 덕용ENG에서 일하던 파견 노동자 5명에게 메탄올 중독에 의한 급성 시신경 손상, 독성 뇌병증 등의 직업성 질환이 발생하였다⁹²⁾⁹³⁾.

직업성 질환이 발병한 노동자들이 하던 업무는 CNC 공정이라고 불리는 작업으로서, 핸드폰에 들어가는 알루미늄 가공품을 절삭, 가공하는 작업이다. 해당 공정에서는 알루미늄 절삭용액으로 메탄올을 사용하였다. 일정한 형태로 가공된 알루미늄 제품에 남아 있는 메탄올을 제거하기 위해 air gun을 이용하게 되는데, 이 때 노동자들은 특별한 보안경, 보호장갑, 방진마스크 등을 착용하지 않고 업무에 종사하게 됨에 따라 메탄올이 눈, 피부 등에 튀게 되고, 작업장 공기 중에 유증기 형태로 남아 있게 된 메탄올을 호흡기를 통해 흡입하게 되었다⁹⁴⁾.

직업성 질환이 발생한 노동자들은 하루에 12시간 근로를 제공하였으며, 수시로 잔업을 하였다. 특히 일이 바쁜 경우 한 달에 1번 정도밖에 휴무를 갖지 못할 정도로 업무량이 과다하였다. 직업성 질환이 발생한 노동자들은 심한 경우 해당 공장에서 일한 지 1주일만에 병에 걸린 이도 있고, 나머지도 일한 지 4~5개월만에 병에 걸렸다⁹⁵⁾.

직업성 질환이 발생한 이후 산업안전공단 부천시사에서 측정한 작업환경측정 결과 메틸알코올(메탄올)이 법정 노출기준의 10배에 달했다⁹⁶⁾.

2. 문제점

가. 삼성전자, LG전자 공급망 사업장의 산업안전보건법 등 현행법 위반⁹⁷⁾

삼성전자, LG전자 공급망 사업장인 YN테크, BK테크, 덕용ENG는 산업안전보건법상 사업주의 의무인 환기시설 설치 의무, 안전보호구 지급 의무, 물질안전보건자료(MSDS) 비치 의무, 안전보건 교육 실시 의무, 작업환경측정 실시 의무, 노동자 건강진단 실시 의무, 사용 화학물질 고지 의무 등을 위반하였

92) “ Samsung and LG electronics outsourcing their risk, leading to more methanol poisoning”, the hankyoreh 2016.3.4. http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/733344.html

93) “Another Samsung Contractor Is At Risk Of Blindness Due To Methanol Poisoning” <https://stopsamsung.wordpress.com/2016/03/03/another-samsung-contractor-is-at-risk-of-blindness-due-to-methanol-poisoning>

94) 고용노동부 보도자료 2016.2.4. <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&key2=26&aid=6395&bpage=15>

95), [긴급토론회] 삼성전자 하청업체 메탄올 중독 사건의 시그널 - 청년 노동자들의 시각 손상 사건이 의미하는 것 자료집(2016.2.18.) http://laborhealth.or.kr/?module=file&act=procFileDownload&file_srl=41673&sid=8041cae1219cc972de9057f376da127b

96) 상동

97) 법령 위반 사항은 언론에 노출된 내용과 NGO가 자체 조사한 내용을 바탕으로 한 위반사항이며, 정부가 감독한 내용은 아직 공개되지 않았습니다.

다.

□ 산업안전보건법(OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT)⁹⁸⁾ 위반사항

1. Article 24 (Health Measures) 위반

* 환기시설 미비 : 산업안전보건규칙 제422조 및 429조 위반

* 안전보호구 미지급 : 산업안전보건규칙 제450조 위반

* 사용 화학물질 미고지 : 산업안전보건규칙 제449조 위반

2. 안전교육 미 실시 Article 31 (Safety and Health Education) 위반

3. 물질안전보건자료(MSDS) 비치 위반 Article 41 (Preparation, Keeping, etc. of Material Safety Data Sheet)

4. 작업환경측정 미 실시 Article 42 (Work Environment Monitoring, etc.) 위반

5. 특수건강진단 미 실시 Article 43 (Health Examination) 위반

6. 노동부 특별감독 시 메탄올 미사용 허위보고 Article 51 (Supervisory Measures) 위반

□ 파견근로자 보호등에 관한 법률(ACT ON THE PROTECTION, ETC. OF TEMPORARY AGENCY WORKERS)⁹⁹⁾ 위반사항

1. Article 5 (Jobs, etc. Permitted for Temporary Placement of Workers)

□ 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률(ACT ON THE COLLECTION, ETC. OF PREMIUMS FOR EMPLOYMENT INSURANCE AND INDUSTRIAL ACCIDENT COMPENSATION INSURANCE) 위반사항

1. Article 11 (Report of Insurance Relationship)

나. 덜 유해한 대체물질(에탄올)이 있었음에도 메탄올을 사용하여 건강 피해가 커졌음

CNC 공정에서 일반적으로 절삭용액으로 사용하는 물질은 에탄올이고, 이는 메탄올에 비해 상대적으로 독성이 적은 물질임에도 불구하고 삼성전자, LG전자 공급망 사업장에서는 메탄올을 사용함으로써 노동자들의 건강 피해가 커졌다. 이는 비용 때문인데, 에탄올은 메탄올에 비해 비용이 3배 정도 비싸기 때문에 해당 사업장에서는 원가 절감을 위해 더 위험한 메탄올을 사용하였고, 그에 따라 노동자 건강 피해가 커졌다¹⁰⁰⁾.

다. 새로운 핸드폰 모델 출고 시점에 물량이 과다해지면서 메탄올 노출이 증가하였음

삼성전자의 신형 핸드폰 모델 출고 시점에 부품 공급에 대한 압박이 늘어감에 따라 부품 수요가 급격하게 증가하였고, 그러한 물량을 공급하기 위해 과도한 노동시간과 속도를 작업을 진행함에 따라 해당 작업을 행하는 노동자들이 메탄올에 노출되는 시간 및 양도 증가하였다¹⁰¹⁾.

98) 법령 원문은 링크 참조 http://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=30747&lang=ENG

99) 법령 원문은 링크 참조 http://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=32278&lang=ENG

100) 각주 74번 기사 참조

101) 노컷뉴스 2016년 3월 9일자 기사 <http://www.nocutnews.co.kr/news/4559006>

라. 공급망 사업장에 대한 due diligence와 삼성전자, LG전자

삼성전자는 공급망 사업장의 직업안전보건 문제 및 불법 파견에 대한 책임을 묻는 한국 시민사회단체의 질의에 대해, “자신들은 EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) 회원사로서, EICC에서 수립한 행동규범을 근간으로 독자적인 ‘협력사 행동규범’을 제정하고 협력사들로 하여금 이를 준수할 것을 요구하고 정기적으로 점검하고 있으나, 3차 하청업체는 관리 대상이 아니라”고 답변하였다. 그러나 국제규범상 due diligence requirements는 기업의 가치 사슬(Value chain)에 있는 모든 당사자들에게 발생할 수 있는 부정적 영향을 확인하고, 예방하며, 경감할 것(identification, prevention and mitigation of adverse impacts)을 요구한다는 점에서 삼성전자, LG전자 공급망 사업장에서 발생한 직업안전보건 문제 및 불법 파견 문제에 대해 삼성전자, LG전자에게 책임이 있다고 볼 수 있다. 화학물질 사용시 노동자 안전 및 건강에 대한 의무는 기본적인 사업주의 의무이고, 하청업체가 이러한 기본적인 사업주 의무를 다함으로써 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리를 침해하지 않도록 예방할 due diligence가 삼성전자, LG전자에게 있다고 볼 수 있다. 이는 단순히 1차 하청업체에 대해 한정되는 것은 아니며 3차 하청업체의 노동자 권리 침해를 prevention, mitigation and remediation 할 의무도 삼성전자, LG전자에 있다.

마. 문제 발생 이후 재발 방지 대책 미흡

삼성전자, LG전자 공급망 업체의 메탄올 중독 사건 발생 이후 한국의 시민사회단체는 이같은 노동자 건강권 침해가 재발하지 않도록 하기 위해 삼성전자, LG전자가 구체적 계획이 있는지 질의하였다. 특히 삼성전자, LG전자가 향후 2차, 3차 등 모든 공급망 사슬 내에 있는 협력업체의 노동자 건강권 보장 실태에 대한 상시적 모니터링 방안을 마련할 계획이 있는지, 메탄올을 에탄올로 대체하기 위한 실질적 방안을 실행에 옮길 의지가 있는지를 집중적으로 질의하였다.

이에 대해 삼성전자는 “1차 협력사의 하위 협력사에 대해서는 평가를 하지 않고 있지만, 이슈 발생 이후 평가기준을 개정하여 협력사가 그 하위 협력사를 당사의 요구사항과 동일한 수준으로 평가하도록 요구하고 있습니다.”고 밝혔다. 이는 2차, 3차 협력사의 노동자 인권 존중 의무는 자신의 의무가 아니라 1차 협력사의 의무라는 것을 밝히고 있는 것이다. 누가 보더라도 공급망 내 2차, 3차 협력업체에서 노동자 건강권 침해가 발생할 개연성이 높다는 상식적이고 합리적인 추론이 가능함에도 불구하고 삼성전자는 이에 대한 자신의 모니터링 책임을 회피하고 있다.

이와 같은 사고가 재발하지 않도록 하기 위해서는 메탄올을 상대적으로 덜 위험한 에탄올로 대체하고, 그에 따른 비용을 협력업체에게 떠넘기지 말고 삼성전자, LG전자가 보전해 주어야 한다. 그런데 이와 관련된 구체적 계획을 묻는 시민사회단체의 질문에 삼성전자는 “메탄올은 산업현장에서 사용이 금지되는 물질이 아닙니다... 메탄올 사용 자체를 금지할 법적 근거가 없습니다... 삼성전자는 협력사에 대한 안전 교육과 화학물질 관리를 강화해 나갈 것입니다.”라고 응답하였다. 화학물질의 노동자 건강 피해 예방을 위해 가장 먼저 고려해야 하는 원칙은 제거(elimination) 및 대체(substitution)이다. 대체 가능한 물질이 있다면 덜 위험한 물질로 대체하는 것이 가장 먼저 고려해야 할 원칙인 것이다. 그런데 삼성전자는 에탄올이라는 상대적으로 덜 위험한 대체물질이 있음에도 불구하고, 그리고 다른 글로벌 기업의 협력업체에서는 이미 같은 공정에 메탄올 대신 에탄올을 사용하고 있음에도 불구하고 메탄올을 에탄올로 대체하겠다는 입장을 명시적으로 밝히지 않고 있다. 메탄올을 사용되던 협력업체가 환기시설을 잘 마련하고 보호구를 잘 지급하여 문제가 발생하지 않도록 계도하는 데 집중하겠다는 입장을 밝혔다. 이는 화학물질 건강 피해 예방관리의 큰 원칙에 맞지 않는 것이다.

한편, 에탄올 대체에 따른 비용 보전과 관련해서는 “1차 협력사 이후 협력사들이 메탄올을 대체물질로 전환함으로 인하여 1차 협력사가 삼성전자에게 추가적인 비용 보전을 요청하는 경우 삼성전자는 단가 결정시 이를 반영하도록 하겠습니다.”라고 답변하였다. 이는 한국의 갑을 관계 계약의 특성상 협력업체가 여러 모로 불리한 계약을 할 수밖에 없는 조건을 애써 무시하고 마치 동등한 지위에서 계약이 이루어지고 있는 것처럼 현실을 호도한 것이다. 한국의 갑을 관계 계약의 특성상 삼성전자가 선제적으로 원가를 보전하는 계약조건을 협력업체에게 제시하지 않는 이상, 협력업체가 다른 계약상 불이익을 무릅쓰고 삼성전자에게 이에 대한 요구를 한다는 것은 현실적으로 불가능하다. 그러므로 삼성전자의 답변은 에탄올 대체에 따른 원가 보전 의지가 없는 것으로 해석할 수밖에 없다. LG전자는 현재(2016년 5월 9일)까지 구체적인 답변을 주지 않고 있다.

3. 권고 요청

가. 삼성전자, LG전자에 대하여

삼성전자, LG전자가 자신의 공급망 업체에서 발생한 노동자 메탄올 중독 사건과 관련하여 국제규범이 정하고 있는 due diligence를 다하도록 하기 위하여 다음과 같은 행동을 취하여야 한다.

1) 삼성전자와 LG전자는 자신의 공급망에서 메탄올 중독이 발생한 근본 원인을 확인하여야(Identify) 한다.

- 이를 위해 삼성전자와 LG전자는 하청업체 노동자뿐 아니라 관련된 노동조합, 노동단체, 시민사회 단체에게 의미 있는 자문을 구해야 한다.

2) 삼성전자와 LG전자는 자신의 공급망에서 메탄올 중독 예방(prevent)을 위해 노력해야 한다.

- 이를 위해 공급망 사슬 내 CNC 공정에서 메탄올을 에탄올로 대체하는 구체적인 수단을 강구하고 이를 보증해야 한다.

3) 삼성전자와 LG전자는 자신의 공급망에서 발생한 메탄올 중독 환자들의 고통을 경감하기(mitigate) 위해 노력해야 한다.

- 이를 위해 삼성전자와 LG전자는 산재보험상의 요양 및 보상과는 별개로 환자들의 최적의 조건 하에서 치료받고 재활하고 가능하다면 일상 생활 및 직장에 복귀하는 것을 돕기 위해 적절한 수단을 강구해야 한다. 이를 위해 당사자와 노동조합, 노동단체, 시민사회단체의 의견을 청취해야 한다.

4) 삼성전자와 LG전자는 공공의 알 권리를 보장해야 한다.

- 이를 위해 CNC 공정의 위험요소를 공개하고 그 위험성을 평가하며 이를 개선하기 위한 활동을 담은 보고서를 대중에게 공개하고, 정기적으로 업데이트해야 한다.

나. 대한민국 정부에 대하여

1) 대한민국 정부는 휴대폰 CNC 공정의 화학물질 관리 실태에 대한 총체적, 포괄적 감독을 실시하고, 그 결과를 대중에게 공표하라

2) 대한민국 정부는 메탄올 중독 사건이 발생한 사업장에 대한 근로감독 및 산업안전보건법 위반 사

항 조사 결과를 공표하라

3) 대한민국 정부는 파견 노동자의 안전하고 건강하게 일할 권리 보장을 위해 제도적 개선 방안을 마련하라

4) 대한민국 정부는 원청 사업주가 하청 사업장 노동자의 안전과 건강에 대한 책임을 나누어지도록 제도적 개선 방안을 마련하라

서울도시철도공사(5678호선)의 기관사 정신건강 문제

민주노총 공공운수노조

1. 배경

○ 서울시에 3개 도시철도 운영기관 존재

-서울메트로(1-4호선)과 서울도시철도(5-8호선), 9호선(여기서는 논외)

-서울메트로의 경우 극히 일부 지선과 구내선을 제외하고는 기관사와 차장이 전동차 앞뒤에 동승하는 2인 승무 체계

-서울도시철도 1994년 개통 시부터 기관사만 승차하는 1인 승무 체계

-혼잡도, 운행거리, 역사 수 등 차이 없음

○ 서울메트로와의 경쟁 및 내부 경쟁 도입

-1 2 3 4호선을 운영하는 서울지하철공사 노조가 80년대 말 90년대 초 강성노조화 하면서 이에 대응하기 위해서 서울시의 지하철 운영기관 분리정책에 의해서 도시철도공사를 설립하게 되었으며 따라서 도시철도공사는 철저한 노무관리를 위해서 서울시 주도로 일명 어용노조를 설립하고 노무관리를 경영의 최 우선과제로 경쟁을 통한 효율화 정책을 목표로 출범

-서울메트로와 다르게 도시철도는 경영효율을 높이기 위해 1인승무제를 채택했으며 6직급체계이던 직급체계를 9직급으로 내부경쟁을 위해서 기관사 집단근무제인 조별근무제 도입, 1인승무 임에도 불구하고 운전시간과 근무일 수는 높게 휴일은 적게 설계하여 노동강도를 높이고 임금은 성과위주로 편성하여 출범

○ 우리나라 도시철도 전체에서 1인 승무를 둘러싸고 많은 쟁점과 기관사의 정신건강 문제가 사회적인 문제로 대두

-1998년 부산도시철도에 강제적 1인 승무체계 도입 (1985년 개통시 2인 승무)

-2000년대부터 한국철도에서도 교외선 일부에 1인 승무 도입

-2003년 대구도시철도 객차 내 방화로 인한 대규모 참사

-2003년부터 지금까지 서울도시철도 기관사 9명 자살

-2014년 인천도시철도 기관사 자살

-2016년 부산도시철도 기관사 자살

○ 1인 승무체계가 도입되거나 변경되는 과정에서 사회적으로 동의되는 충분한 기준이나 안전 수준 유지에 장애가 없다는 근거가 제시되지 않음

2. 문제점

가. 서울도시철도공사 기관사 자살사고 발생 현황

연번	시기	사망 경위
1	2003년 8월	故 서OO 기관사: 공황장애, 6호선 열차에 투신
2	2003년 8월	故 임OO 기관사: 신경성질환, 고행(여수 돌산대교)에서 투신
3	2005년 10월	故 안OO 기관사: 자택에서 목을 메 사고
4	2006년 4월	故 이OO 기관사: 자택에서 목을 메 사고
5	2012년 3월	故 이OO 기관사: 공황장애, 5호선 열차에 투신
6	2013년 1월	故 황OO 기관사: 신경성질환, 자택 옥상에서 투신
7	2013년 10월	故 정OO 기관사: 우울증, 자택에서 목을 메 사고
8	2014년 9월	故 송OO 기관사: 우울증, 자택 지하주차장에서 목을 메 사고
9	2016년 4월	故 김OO 기관사: 공황장애/우울증, 병가 중 자택에서 사고

나. 서울메트로대 서울도시철도공사 기관사 정신건강 비교

○ 서울도시철도가 서울메트로에 비해 적대감은 5.57배, 강박증은 5.17배 높았으며, 우울도 4.11배 높으며 모든 기준이 상대적으로 나쁨

정신심리검사결과OR	도시철도 (서울메트로 기준)	정신심리검사결과OR	도시철도 (서울메트로 기준)
GSI 기준초과	4.08	2개 이상 증상	3.05
신체화	3.14	적대감	5.57
강박증	5.17	공포불안	2.66
대인예민성	3.60	편집증	3.43
우울	4.11	정신증	2.94
불안	3.22		*GSI-간이정신심리진단

○ 근속도 짧고, 혼잡도도 더 낮는데 도시철도공사 기관사의 정신건강 수준이 더 나쁜 이유에 대해서는 1인 승무, 좁은 터널, 지하터널의 비중(서울메트로의 경우 터널 외부로 나가는 구간이 많은 반면 도시철도공사의 경우 100% 운전구간이 지하라는 특징), 조직문화 등이 지적

다. 기관사의 1인 승무 외 노동조건 문제

○ 현재 기준 없는 1인 승무 도입으로 인해 2인 승무를 실시하는 조직보다 1인 승무를 실시하는 기관사의 업무 부담이 상대적으로 매우 심각함. 따라서 이를 경감시켜줄 수 있는 수단을 강구해야 하지만 이러한 주변영역의 문제도 거의 개선되지 않고 있는 것이 문제임.

○ 억압적 노무관리방식의 문제

억압적 노무관리는 기업이 노동자에 대한 평가르기(직장내 괴롭힘)으로 나타남. 승진과정에서 특수한 집단에게만 높은 승진율을 제공하거나 높은 평가점수를 줌. 또한 개인 및 집단평가결과에 따른 거대 규모의 성과급차이로 인해 산재신청을 쉽게 할 수 없는 구조를 만들어 정신건강을 악화시키는 문제 등을 야기함. 상급자들이 하급자들의 의견개진을 무시하고 찍어서 괴롭히는 등의 억압적 노무관리를 진행하고 있음.

○ 정신건강 호소자에 대한 적극적 승무 제한의 문제

최근의 자살에서도 나타나듯이 기관사의 여유율이 부족하여 정신건강을 호소하는 등의 상황이 발생했을 때 적극적으로 업무를 대체할 수 있는 시스템을 가동하지 못함

○ 적절한 휴식이 제공되지 못하는 문제

1당무에서의 승무사업은 2회로 제한되어야 하며 1사업은 3시간 이내여야 함. 그래야 휴게시간을 확보할 수 있고 생리적인 문제도 해결할 수 있음. 그러나 이를 넘는 경우가 발생하고 있고 휴게공간까지의 거리가 너무 멀어 실제 휴게시간을 활용할 수 없는 문제가 발생함. 수면시설도 충분하거나 청결하지 않아 교번제 노동자의 1인실 수면이라는 현행법이 지켜지지 않음.

라. 연구만하고 현실에 적용하지 못하는 도시철도공사와 서울시

2007년 임시건강진단 결과 정신건강 증진과 질병 예방방안	① 사상사고 발생시 기관사들의 정신건강 예방과 보호를 위한 방안 ② 요양자 복귀 프로그램 및 상시 정신보건 예방 프로그램 구축 ③ 조직문화 개선 ④ 사내 보건분야 및 외부 전문가 활용 ⑤ 지하공간 운행의 문제 ⑥ 단계적 2인승무 도입
2013년 임시건강진단 결과 정신건강 증진과 질병 예방방안	① 세 가지 차원의 접근방법 및 프로그램 제시 ② 업무복귀 프로그램 ③ 조직문화 개선방안 ④ 전담센터 운영 ⑤ 자살예방 프로그램 도입 ⑥ 정기적인 정신건강 점검 프로그램 도입
2013년 최적근무위원회 활동백서	① 지하철근무자 정신건강증진과 질환예방 권고안 ② 안전보건체계 및 건강증진을 위한 권고안 ③ 서울시 도시철도 안전운행을 위한 승무방식 선택시 고려해야 할 가이드라인 권고안 ④ 서울시 지하철 근무자 일반적 근무형태 개선에 관한 권고안 ⑤ 지하철 승무노동자 교번제로 인한 건강문제 해결을 위한 권고안 ⑥ 서울시 지하철 근로자의 작업환경 개선에 관한 권고안 ⑦ 지하철근무자 조직문화개선을 위한 권고안

마. 이용시민의 안전을 무시한 운영방식

- 인구밀집도 세계 216개 도시 중 20위의 도시규모, 하루 천 만 명 이상의 시민이 이용하는 다중이용 시설임.

- 일 하는 노동자의 건강이 훼손되는 것도 문제이지만 기관사 1명이 수 천 명 승객의 안전을 책임져야 하는 정신건강 문제는 사회적으로도 매우 위험함.

- 1인 승무가 가능한 가이드라인을 제시했지만 여전히 지켜지지 않고 있음 (혼잡률, 신호체계, 승강장 감시, 차량수, 관제지원, 스크린도어 등)

- 열차안전운행을 책임져야 하는 기관사가 1인승무로 인하여 정신건강이 위협받고 있으며 극단적 상황에 내몰림.
- 노동자와 이용자의 안전을 책임질 수 있는 형태로 운영되어야하며 이를 위한 적정 가이드라인이 제공되어야 함.

3. 권고 요청

- 도시철도의 상급기관인 서울시는 기관사 자살사고 재발방지대책을 마련하기 위하여 2012년 직무스트레스조사, 2013년 최적근무위원회권고안채택, 2014년 기관사 근무환경 종합대책(안) 발표 등 서울시에서 주관하여 각종대책을 마련하였지만 2인승무와 같이 예산이 많이 소요되는 대책에 대해서는 이행을 하지 않고 있음.
- 서울도시철도 기관사뿐만 아니라 동종기관 1인승무 구간을 운행하는 기관사의 정신건강이 심각하게 위협받고 있음 전체 1인승무 기관사에 대한 진단 및 검진 필요.
- 1인승무 및 2인승무에 대한 기준이 명확한 법제화 마련.
- 승강장, 객차내 안전인력의 확보 및 일상적 배치로 인한 기관사의 책임감 경감 대책 필요.

※ 근거자료 :

- 도시철도 공사 기관사 정신보건 임시건강진단 (2007. 이강숙)
- 서울특별시도시철도공사 정신건강 실태조사 및 개선방안 연구(2012. 주영수)
- 서울메트로 정신건강 실태조사 및 개선방안 연구(2012. 주영수)
- 도시철도공사 기관사 임시건강진단 및 업무관련성 조사(2013. 김형렬)
- 서울시지하철 최적근무위원회 활동백서(2013. 서울시)

디지털 시대의 정보인권

진보네트워킹센터

1. 배경

올해 유엔 표현의자유 특별보고관이 민간 부문과 인터넷 표현의 자유 문제를 다루기로 하였듯이,¹⁰²⁾ 인터넷 자유에서 인터넷 기업의 역할이 중요합니다. 유엔 인권최고대표가 지적한 최근 디지털 시대 확대되어온 지구적인 기술 플랫폼¹⁰³⁾으로 인하여 인터넷 기업이 국가의 검열이나 감시를 대항하는 활동은 일반 시민의 표현의 자유와 프라이버시권에 중대한 영향을 끼칩니다. 정부가 국제인권기준에 부합하지 않는 정보접근 요청을 할 때 기업들이 가능한 최대치까지 인권원칙을 지킬 방도를 모색하고, 이를 위한 지속적인 노력을 보여줄 수 있어야 합니다.

또한 최근 유럽 개인정보감독관(EDPS)가 지적하였듯이,¹⁰⁴⁾ 기업의 빅데이터 이용이 소비자들의 프라이버시권에 미치는 영향 또한 커지고 있습니다. 과거보다 기업들이 개인정보를 더 많이 수집하고 이용하고, 심지어 판매하면서 정보주체의 개인정보 자기결정권이 무시되고 있고 사상, 정치적신념, 종교, 성적 지향, 건강 등 민감한 정보에 대한 권리도 침해되고 있습니다.

한편 디지털 환경이 확대되면서 기업들이 이를 이용하여 노동자들을 감시하는 일도 확대되고 있습니다. 노동자가 주고받는 이메일 내역을 감시하거나 스마트 기기에 대해 GPS 위치추적을 하거나 심지어 노동자들의 개인전화에 정체불명의 앱설치를 강요하면서 노동자들의 개인정보에 대한 권리는 인정받고 있지 못합니다.

한국은 1993년 통신비밀보호법이 제정되고, 2011년 개인정보보호법이 제정되었습니다. 그러나 디지털 시대에 통신서비스 이용자에 대한 충분한 통신비밀 보호가 부족합니다. 특히 기업이 소비자와 노동자의 개인정보를 수집할 때 원칙적으로 동의를 받도록 한 개인정보보호법의 규범은 최근 빅데이터와 감시 기술의 발달로 한국에서 존중받고 있지 못하고, 소비자와 노동자의 개인정보권리 침해로부터 구제가 제대로 이루어지고 있지 않습니다.

2. 문제점

2.1. 통신비밀보호

한국에서 인터넷 기업이 국가의 요청에 따라 인터넷을 검열하고 통신 커뮤니케이션을 감시하는 상태가 심각합니다. 유엔인권최고대표는 인터넷 기업들이 정부의 요구에 대해 최대한 좁게 해석하고, 해당 요구의 범위와 법적 기반과 관련해서 정부에게 명확한 설명을 구하며, 정부의 정보 요구 전에 법원 명령을 요구하고, 정부 요구의 위헌성과 그 준수에 대해 이용자와 투명하게 소통해야 한다고 지적했습니다.

그러나 2015년 자유권위원회가 적절히 지적하였듯이,¹⁰⁵⁾ 한국의 전기통신사업자들이 영장 없이 수사기

102) "Call for submissions: Freedom of expression and the private sector in the digital age", <http://www.ohchr.org/EN/Issues/FreedomOpinion/Pages/PrivateSectorintheDigitalAge.aspx>

103) "Dangerous practice of digital mass surveillance must be subject to independent checks and balances - Pillay", <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14875>

104) "Opinion 7/2015 : Meeting the challenges of big data", https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Consultation/Opinions/2015/15-11-19_Big_Data_EN.pdf

관에 가입자 정보를 제공하는 실태가 매우 심각한 수준에 이르고 있습니다. 전기통신사업법 제83조 제3항에 의해 매일 35,527명에 해당하는 가입자 정보가 정보 및 수사기관에 제공되고 있으며, 한 해에 전체인구의 25% 이상의 정보가 제공되고 있습니다.¹⁰⁶⁾ 2016년 3월, 밝혀진 바에 따르면 그 피해 대상은 특별히 수사대상으로 소환된 적 없는 국회의원, 기자, 평범한 직장인을 광범위하게 아우르고 있습니다.¹⁰⁷⁾ 당사자에게 통신자료 제공 사실과 목적에 대하여 통지가 이루어지지 않아 사회적 불안이 커지고 커뮤니케이션 등 권리 행사가 위축되고 있습니다. 그러나 2012. 8. 23. 헌법재판소는 통신자료 제공은 국가기관이 아니라 기업의 재량에 의한 행위라고 결정하고 2016. 3. 10. 대법원은 통신자료 제공에 기업의 손해배상 책임이 없다고 판결하여 권리 구제가 어느 쪽에서도 이루어지지 못했습니다.

2.2. 빅데이터

최근 대형마트인 홈플러스에서 경품행사 등으로 모집한 소비자 개인정보 2천4백만 건을 정보주체에 알리지 않고 보험사에 팔아 231억 원의 수입을 올린 사건으로 개인정보보호법 위반으로 형사기소되었으나¹⁰⁸⁾, 이 기업이 소비자에게 유상판매 사실을 알릴 의무가 없었다는 이유 등으로 1심에서 무죄판결을 받았습니다. 그 외에도 병원과 약국에서 4천4백만명의 환자 개인정보 47억건을 정보주체의 동의 없이 빅데이터로 처리하여 매대한 약학 정보원, 지누스, IMS헬스 등 여러 업체들이 형사기소되어 재판을 받고 있으나 피고측은 주민등록번호가 암호화되었다는 이유로 개인정보보호법 위반이 아니라고 주장하고 있습니다.

한국의 개인정보 보호를 위한 기업의 관행 및 법제도가 빅데이터 시대 개인정보 판매와 소비자 권리를 보호하고 존중하기에 불충분한 것으로 평가할 수 있습니다.

2.3. 노동자 개인정보 보호와 감시

한국기업에서 디지털 기술을 이용한 감시는 관행이며 노동자의 개인정보에 대한 권리는 충분히 존중받고 있지 못합니다.

2015년 10월 7일 한국의대형 기업인 KT와 피존의 노동자들이 스마트폰 감시에 반대하는 기자회견을 국회에서 가졌습니다. KT에서는 회사가 요구하는 특정앱 설치를 거부하였다는 이유로 한 여성 노동자가 한 달 간의 정직 징계를 받고원치 않는 곳으로 발령이 났습니다. 당사자는 부당한 징계에 대한 소송을 제기하여 현재 다투고 있습니다. 또한 피존에서는 노동조합 활동가들이 회사 앱 설치를 거부하였다는 이유로 영업활동비 지급이 이루어지지 않고 노동조합활동이 위축되는 등 불이익이 계속되고 있습

105) "Concluding observations on the fourth periodic report of the Republic of Korea", C C P R / C / K O R / C O / 4 , <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhshdNp32UdW56DA%2fSBtN4MHy9iuSMtUiNSvrV9%2bJuD7JMLvy0Ju%2fXKLNHICvzsdHK1rJtIsosm9tfQBIOI2kvBgjNYQMFxBkIPP6CI8vcuwQ>

106) The governmental statistics says that subscriber information of 12,967,456 users was provided to intelligence or investigation agencies in 2014, which means that information of 35,527 people were provided to agencies every day across the nation. It also indicates that the information of 25.8% of the total population of Korea is being provided, the country's total population being 50,219,669.

107) "More fears about NIS taking personal info of politicians, journalists and regular folks", http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/734638.html

108) "Home plus CEO indicted for customer data sales", http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2015/02/116_172808.html

니다.

3. 권고 요청

- 인터넷 사업자 등 기업은 국가 안보 목적을 비롯한 감시가 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약에 부합할 것을 보장해야 한다. 그중에서도 특히가입자 정보(통신자료)는 법원의 허가 하에서만 제공되어야한다.
- 빅데이터를 통해 대량 개인정보를 처리하는 기업은 반드시 관련 개인정보 보호법과 국제 개인정보 보호 규범을 준수해야 한다.
- 기업은 노동자의 개인정보에 대한 권리를 보장해야하며 개인 이메일이나 스마트폰의 사용과 추적에 있어 이 권리의 포기를 강요해서는 안 된다.

당진지역 석탄화력 현황과 주민피해

당진환경운동연합

1. 개요

1) 요약 및 배경 설명

- 당진시 온실가스 배출량 증가율 연평균 12.24%로 국가 평균 2.70%의 4.5배 수준¹⁰⁹⁾
- 충청남도에 대한 당진시 온실가스 배출 점유율 2006년 현재 28%로 충남도내 1위¹¹⁰⁾
- 당진화력 총 600만kW 가동, GS EPS 복합화력 180만kW 가동 등 900만kW 밀집¹¹¹⁾
- 당진군환경종합계획(2011) 결과 2015년 온실가스 배출 추정량 5330만톤으로 2009년 환경부 발표 전국 1위인 광양시(3522만톤)를 능가, 전국 1위 예상¹¹²⁾
- 지식경제부 '12년 '국가전력소비지도' 발표 결과 당진시 5,412kWh로 1인당 전력소비량 1위, 현대제철과 동부제철을 비롯한 전기로 제철소 가동으로 추정¹¹³⁾
- 환경부, 당진 대기환경측정망 기준치 초과로 2012년 대기오염규제지역으로 지정 예고

2. 현황 및 문제점

1) 지역/현장 소개

- 당진시 석문면 일원: 서쪽 경계인 서산시 대산면 일원에 1991년 석유화학단지가 조성되고 1999년 석문면 교로리 해안가에 당진화력이 가동되기 시작한 이후 급격한 대기환경 악화로 주민피해 발생
 - 당진화력의 규모¹¹⁴⁾
 - 설비용량: 총 4000MW(500MW급 8기 가동)
 - 예정용량: 2000MW(1000MW급 2기 공사중)
 - 향후 총 발전용량: 6000MW
 - GS EPS 복합화력발전소의 규모¹¹⁵⁾
 - 설비용량: 총 1500MW (500MW급 3기 가동)
 - 예정용량: 1100MW (100MW급 바이오매스 발전소 제5차 전력수급기본계획 반영, 1000MW급

109) 충남의 온실가스 배출특성 분석. 충남리포트 제15호(2009-03.). 정종관 충남발전연구원 환경생태연구부 연구위원

110) 충남의 온실가스 배출특성 분석. 충남리포트 제15호(2009-03.). 정종관 충남발전연구원 환경생태연구부 연구위원

111) www.ewp.co.kr, www.gseps.com

112) 당진군환경종합계획(2011)

113) '12년 국가전력소비지도. 지식경제부

114) www.ewp.co.kr

115) www.gseps.com

복합화력 1기 제6차 전력수급기본계획 반영)

- 현대제철 부생가스 화력발전소 규모 ¹¹⁶⁾
 - 설비용량: 총 800MW (100MW급 8기)

 - 당진에코파워(구 동부화력)¹¹⁷⁾
 - 향후 계획: 1000MW (500MW급 2기 제5차 전력수급기본계획에 반영)

 - SK E&S(석문국가산업단지 집단에너지 설비)
 - 향후 계획 : 17MW
- ⇒ 전체 화력발전 가동 발전용량: 5800MW
⇒ 향후 건설 예정 발전량: 4117MW
⇒ 가동 발전량 + 계획 발전량 = 9917MW

2) 환경 피해 현황 / 환경 피해 원인

- 1999년 발전소 가동 이후 석문면 교로2리에서만 암 환자 24명 발생, 이중 13명 사망¹¹⁸⁾
- 충청남도 2014년 환경오염취약지역 6곳에 대한 건강영향조사 결과, 당진화력 주변지역 주민들의 건강이 가장 심각한 것으로 드러남. 기관지 천식, 폐렴, 피부염, 심전도, 중금속 오염 등에서 건강 이상. ¹¹⁹⁾
- 2009년 광역자치단체별 온실가스 배출량 조사 결과 충남 전국 배출량의 15.7%로 1위¹²⁰⁾
- 당진시, 충남전체 온실가스 배출량의 28%¹²¹⁾
- 석탄화력 50만kW급 8기, 100만kW급 2기 등 전국 최대규모의 화력발전소가 위치한 데다 인근에 대산석유화학단지가 위치해 대기오염 급속히 악화

3) 주민의견 수렴 및 알 권리 등 인권침해 사례

- 석탄화력 집중으로 당진화력 5, 6호기 건설 당시부터 인근 주민은 물론 당진시에서도 추가 증설에 반대했지만 결국 9, 10호기까지 건설 <주간 당진시대 참고>
- 현 당진화력발전소에 인접해 동부화력(현 당진에코파워) 1, 2호기를 추가로 건설하려는 움직임이 있어 인근 주민과 당진시, 시의회, 환경단체, 당진시개발위원회 등 시 전체를 망라한 범시민대책위원회를 구성해 반대했음에도 전력수급기본계획에 반영한데 이어 전기사업 허가 <주간 당진시대 참고>
- 제5차 전력수급기본계획 수립 주민동의를 중요한 평가기준으로 한다는 내부 기준에도 불구하고 당진시 전체 주민의 반대의견을 무시한 채 본안에 반영

116) www.hg-power.co.kr

117) www.skgas.co.kr

118) 1999년 발전소 가동 이후 석문면 교로2리 암 환자 발생 현황. 2013, 석문면 교로2리

119) 충청남도 환경오염 취약지역 주민건강영향 조사. 노상철. 2013

120) 광역자치단체별 온실가스 배출량. 지식경제부 2009. 7.31

121) 충남의 온실가스 배출특성 분석. 충남리포트 제15호(2009-03.). 정종관 충남발전연구원 환경생태연구부 연구위원

4) 그린피스 보고서(2015, 2016)

- 국내 석탄화력발전소에서 나오는 초미세먼지로 매년 최대 1,600명 조기사망(2015)
- 2021년까지 계획 중인 석탄발전소 증설 땀 조기사망자가 연간 최대 2,800명으로 증가¹²²⁾
- 현재 건설 중으로 준공 앞두고 있는 당진화력 9·10호기 가동 시 연간 220명 조기사망 (운전수명 40년 간 8,800명 조기사망, 건설 중인 발전소 중 태안화력에 이어 두 번째)¹²³⁾
- 전원개발 실시계획 승인 신청 단계 당진에코파워 1·2호기 가동시 연간 80명 조기사망 (운전수명 40년 간 3,200명 조기사망, 계획 중인 발전소 중 전국 최고)¹²⁴⁾



122) 침묵의 살인자, 초미세먼지 - 한국 석탄화력발전의 건강 영향과 정책의 현주소, 그린피스, 2015

123) 2016년 그린피스 보고서 살인면허 신규 석탄화력의 건강 피해

124) 2016년 그린피스 보고서 살인면허 신규 석탄화력의 건강 피해

<연혁>



당진지역 제철소 현황과 주민피해

당진환경운동연합

1. 개요

1) 요약 및 배경 설명

- 당진시 온실가스 배출량 증가율 연평균 12.24%로 국가 평균 2.70%의 4.5배 수준¹²⁵⁾
- 충청남도에 대한 당진시 온실가스 배출 점유율 2006년 현재 28%로 충남도내 1위¹²⁶⁾
- 현대제철 350만톤 규모 고로제철소 3기 가동, 총 1000만톤¹²⁷⁾
- 당진군환경종합계획(2011) 결과 2015년 온실가스 배출 추정량 5330만톤으로 2009년 환경부 발표 전국 1위인 광양시(3522만톤)를 능가, 전국 1위 예상¹²⁸⁾
- 지식경제부 '12년 '국가전력소비지도' 발표 결과 당진시 5,412kWh로 1인당 전력소비량 1위, 현대제철과 동부제철을 비롯한 전기로 제철소 가동으로 추정¹²⁹⁾
- 환경부, 당진 대기환경측정망 기준치 초과로 2012년 대기오염규제지역으로 지정 예고

2. 현황 및 문제점

1) 지역/현장 소개

- 당진시 송악면, 송산면 일원: 2004년 현대제철의 한보철강 인수 이후, 2010년 고로제철소를 가동하면서 인근 지역에 환경피해 발생
 - 현대제철
 - 전기로공장: 열연강판 218만톤, 봉형강 125만톤
 - 고로공장: 열연강판 및 후판 1200만톤
 - 현대하이스코: 냉연강판 350만톤¹³⁰⁾
 - 동부제철
 - 전기로공장: 열연강판 300만톤
 - 냉연공장: 냉연강판 170만톤, 아연도금강판 87만톤¹³¹⁾
 - 동국제강: 후판 150만톤¹³²⁾
 - 휴스탈: 강관 50만톤 ¹³³⁾

125) 충남의 온실가스 배출특성 분석. 충남리포트 제15호(2009-03.). 정종관 충남발전연구원 환경생태연구부 연구위원

126) 충남의 온실가스 배출특성 분석. 충남리포트 제15호(2009-03.). 정종관 충남발전연구원 환경생태연구부 연구위원

127) www.hyundai-steel.com

128) 당진군환경종합계획(2011)

129) '12년 국가전력소비지도. 지식경제부

130) www.hyundai-steel.com

131) www.dongbusteel.com

132) www.dongkuk.com

133) www.husteel.com

- 환영철강(전기로): 철근 77만톤¹³⁴⁾

2) 환경 피해 현황 / 환경 피해 원인

- 현대제철 350만톤급 고로제철소 3기 가동으로 주변 대기환경 악화
- 충청남도 2014년 환경오염취약지역 6곳에 대한 건강영향조사 결과, 당진제철소 주변에서는 요증 비소 등이 높게 나타남.¹³⁵⁾
- 현대제철 당진공장 주변 가곡리 마을의 경우 쇳가루 분진 비산으로 농작물 피해

3) 주민의견 수렴 및 알 권리 등 인권침해 사례

- 현대제철의 경우 지역주민 대부분 강력한 반대의사를 표시했음에도 충청남도에서 일반산업단지 지정을 승인. 2006.01.16
- 처음 제철소 건설당시 계획된 고로제철소 1, 2호기 건설 이후 제3고로 건설을 주민의견 수렴이나 동의 없이 내부적으로 추진.
<현대제철 고로3호기 밀실 추진 '논란' 최운연 기자 2011.01.31. 당진시대>

4) 대전충남시민환경연구소 보고서(2015, 2016)

- 지속가능상생재단의 의뢰로 대전충남시민환경연구소에서 3년간 현대제철 주변 환경영향을 조사한 결과 미세먼지와 벤젠의 경우 일부 지역에서 기준치 초과, 톨루엔의 경우 2014년부터 급격하게 농도 증가

1. 미세먼지는 2012년에 모든 지점에서 연평균 기준 이하로 나타난 것에 비해 2013년도는 모든 지점에서 연평균 기준을 초과하였으며, 2014년의 경우 전년도에 비해 어느 정도 개선된 것으로 보이나 일부 지점에서 초과한 것으로 나타남. 2014년 계절별 측정결과에 의하면 일부 지점에서 100 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 근접하여 측정되는 곳이 있었음. 미세먼지는 현대제철 생산공정 및 공장 조성과정에서 발생할 수 있으며, 최근 몇 년간 전국적으로 위험수위에 달하는 미세먼지에 대한 국가의 대책 없는 정책의 영향으로 판단됨.
2. 휘발성유기화합물(VOCs)은 Toluene을 제외한 항목에서 2013년에 급격한 농도의 증가 경향을 보이다가 2014년에 개선되는 경향을 보였음. Benzene, Ethylbenzene은 개선되는 경향을 보였더라도 대조군 및 국내 다른 지역, 해외 기준 보다는 높은 수치를 보였음. A2 지점은 대부분의 측정 항목에서 2014년에 급격하게 농도가 높게 측정되는 경우가 있었음.
3. 아황산가스는 대부분의 지점에서 대조군 지점보다 높게 측정되었으며, 해마다 농도가 증가하거나 차이가 없는 경향을 보였음. 모든 지점에서 국내 환경기준 및 세계 보건기구 권고기준 이하로 나타났으나 A7(서해휴게소) 지점은 기준에 근사한 측정치를 보였으며 이는 당진현대제철소 바로 인근에 위치하고 있으며 차량통행이 많은 곳으로 높게 측정된 것으로 판단됨.
4. 총부유먼지(TSP; Total Suspended Particle) 측정결과 A2, A3, A5, A6 지점에서 다른 지점과 비교하여 높은 농도로 측정되었으며 특히 A5 지점의 경우 238.1 cNTU/day/cm²으로 가장 높게 측정되었음. A15(월곡리마을회관)의 경우 산으로 둘러싸여 가장 낮게 측정된 것으로 보임.

134) www.ehansco.co.kr

135) 충남도 환경오염 취약지역 주민건강영향 조사. 노상철. 2013



<연혁>

- 2004.10.12. 한보철강공업(주) 당진공장 인수합병식
- 2005.05.02. 당진 A열연공장 상업생산 개시
- 2006.03.10. 현대제철로 사명 변경
- 2006.10.27. 일관제철소 기공식
- 2009.09.02. 세계 최초 밀폐형 원료처리시스템 가동
- 2010.01.05. 일관제철소 1고로 화입식
- 2010.04.08. 일관제철소 준공식
- 2010.11.23. 일관제철소 2고로 화입식
- 2011.04.12. 일관제철소 3고로 기공식
- 2013.09.13. 일관제철소 3고로 화입식
- 2013.12.31. 현대하이스코 냉연부문 분할 합병
- 2014.04.08. 특수강 공장 기공식
- 2015.07.01. 현대하이스코(주) 합병

직장내 괴롭힘

공익인권변호사모임 희망을만드는법

1. 배경

프랑스 등 외국에서 직장내 괴롭힘이 심각한 사회문제로 인식되고 이를 규율하는 법제가 마련된 것에 비하여, 한국에서는 직장내 괴롭힘을 직접 규율하는 법제가 없는 것은 물론이고 직장내 괴롭힘이 개별 사안에서 파악되거나 또는 개별 사업장 및 직군에서 괴롭힘의 실태가 조사된 적이 있을 뿐이고, 직장내 괴롭힘에 초점을 맞춘 정부 차원의 실태 조사가 이루어진 바는 없다. 하지만 아래 사례 및 조사의 내용으로도 한국에서의 직장내 괴롭힘이 매우 일반적으로 일어나고 있으며, 그 행위의 심각성도 매우 크다는 점을 유추할 수 있다.

(사례: 재벌회사의 상속인이자 고위임원인 자에 의한 인격적 괴롭힘)

-대한항공 조양호 회장의 딸인 조현아 대한항공 전 부사장이 2014년 12월 5일 뉴욕발 대한항공 1등석에서 마카다미아를 봉지째 가져다준 승무원의 서비스를 문제 삼으며 난동을 부렸다. 위 비행기에 탑승한 사무장은 방송사와의 인터뷰에서 조씨가 여승무원과 자신을 무릎을 꿇린 상태에서 샷대질과 욕설을 했다고 주장하였다.¹³⁶⁾

(사례: 강압적 명예퇴직의 수단으로서의 괴롭힘)

KT Corporation은 2003년 '상품판매전담팀'이라는 별도의 부서를 구성하는 방식으로, 2006년에는 'C-player'라고 불리는 프로그램을 운영하면서, 명예퇴직 거부자, 노조활동가 등을 퇴출 목적으로 집요하게 괴롭힘을 가했다. 십수 년간 전화교환 업무를 담당하였던 여성 노동자가 명예퇴직을 거부하자 그녀를 전신주위에 올라가 전화선을 수리해야 하는 업무로 배치한 사례가 대표적이다. 노동자들을 외딴 섬에 있는 사업소에 6년간 근무토록 하거나, 현 거주지에서는 도저히 출퇴근할 수 없는 사업소로 배치하기도 하였다.

2014년에는 명예퇴직 거부자 등을 집단적으로 'CFT'라는 이름의 업무지원부서에 배치하기도 하였는데, 이 노동자들은 이 부서에서 업무를 제대로 배정받지 못하거나 능력 이하의 업무를 배당받았다.¹³⁷⁾

(사례: 노동조합 파괴 목적의 괴롭힘)

2011년, 한국에서 그동안 금지되었던 동일 사업장 내 복수의 노조 설립이 가능해지면서, 기업들은 이를 활용해 어용노조를 설립을 주도하고, 기존 노동조합을 파괴하기 위한 목적으로 노동조합원들을 다양한 방식으로 괴롭혔다. 2016. 3. 노조 간부 한광호씨가 자살에 이르렀던 유성기업 사례가 대표적이다. 그밖에 발레오만도, 쓰리엠, 포레시아 등의 기업 사례가 보고되었다. 그 양태를 보면, 노동조합 탈퇴를 종용하는 과정에서 여러 관리자들이 돌아가면서 노동조합원 한 사람을 수십 일에 걸쳐 면담하거나, 노동자들에게 반성문을 쓰게 하거나 사내 교육에서 노동조합을 비방하는 내용을 스스로 발제하도록 지시하는 등의 일이 있었다. 노동조합원들에게 반복적으로 쫓겨뛰거나 집단적으로 앞드리기 등 비인간적인 대우를 강요하거나, 비조합원들에게

136) 관련 영문 기사

<http://www.theguardian.com/travel/2015/mar/11/korean-air-flight-attendant-sues-nut-rage>

137) 관련 기사

<http://www.yonhapnews.co.kr/economy/2014/11/04/0303000000AKR20141104122100004.HTML>

138) 시민단체 보고서인 『자본의 노동자 통제전략에 대한 우리의 대응』, 2013은 2011년을 전후로 한 기업들의 노

“조합원들에게는 말을 걸지 말라”고 하고 관리자 등이 이를 감시하도록 하는 등 따돌림을 지시하기도 하였다.
138)

(실태조사)
2015년 증권·보험·생명 등 금융권 종사 노동자 3065명을 대상으로 직장내 괴롭힘 조사를 진행한 결과, 49%의 응답자가 직장내 괴롭힘을 경험하였다고 응답하였다(월 1회 이하 경험 포함).¹³⁹⁾ 2012년 1월 우리나라 한 취업 포털 사이트에서 조사한 내용에 따르면, 응답 근로자의 45%가 재직 중인 직장내 괴롭힘이 있었다고 응답했다.¹⁴⁰⁾ 공영방송사인 KBS가 공무원, 간호사 등 보건의로 노동자 등 5922명을 대상으로 실시한 설문조사에서 16.5%가 직장내 괴롭힘으로 인하여 피해를 입었다고 주장했는데, 이는 동일한 설문으로 진행한 타국의 연구결과보다 1.5배이상 높은 수치이다.¹⁴¹⁾

2. 문제점

이러한 개별 사례 및 조사의 결과 한국에서의 직장내 괴롭힘은 다음과 같은 문제점을 야기한다.

2.1. 기업 구조조정 수단으로 직장내 괴롭힘 행위들이 광범위하게 사용되고 있다.

성과주의 인사관리가 확산되면서 기업의 구조조정 수단으로서 따돌림, 괴롭힘, 비인격적인 인사권행사 등에 의하여 근로의욕을 상실하게 하여 회사를 그만두게 만드는 등의 방법에 의한 감원이 행해지고 있다.¹⁴²⁾

2.2. 저성과자 해고제도와 결합하여 직장내 괴롭힘 행위로 인한 문제는 더욱 심각해질 것이다.

정부는 지속적으로 추진하고 있던 노동시장 구조개혁의 일환으로 2016. 1. 22. ‘공정인사지침’을 발표했다. 공정인사지침에 대해 정부는 직무능력과 성과 중심의 인력운영을 하기 위한 것이라고 설명하나, 저성과자에 대한 해고의 기준과 절차를 제시함으로써 저성과를 명분으로 하면 해고가 얼마든지 가능하다는 신호를 준 것으로 평

조파괴 사례를 자세히 담고 있다.

139) http://www.huffingtonpost.kr/2015/11/25/story_n_8646540.html

140)

http://mw.humanrights.go.kr/web/detail_view.jsp?article_idx=23250&no_idx=23186&title=%5B%EA%B4%B4%EB%A1%AD%ED%9E%98%5D%20%E2%80%98%EC%A7%81%EC%9E%A5%20%EB%82%B4%20%EA%B4%B4%EB%A1%AD%ED%9E%98%E2%80%99%20%EC%96%B4%EB%96%BB%EA%B2%8C%20%EB%B3%BC%20%EA%B2%83%EC%9D%B8%EA%B0%80?&writer=%EA%B8%80%20%EB%85%B8%EC%83%81%ED%97%8C%20%E2%88%99%20%EA%B7%B8%EB%A6%BC%20%EC%95%84%EC%9D%B4%EC%99%84

141) http://mn.kbs.co.kr/mobile/news/view.do?SEARCH_NEWS_CODE=3020483

142) 예를 들면 업무상의 필요성이 없거나, 근로자가 도저히 납득할 수 없는 전근, 배치전환, 전출 등에 의해서 근로자를 퇴직으로 유도하는 경우, 구조조정을 추진하면서 명예퇴직, 권고대상자를 확정하고 통보하면서 명예퇴직에 응하지 않으면 대기발령을 내고 인사 및 급여상의 불이익을 받는다는 것을 통보하는 등의 회사에서 불이익한 소문을 흘리면서 퇴직불응 근로자에 대한 대기발령을 내는 등의 방법으로 퇴직을 시키는 경우, 회사의 소위 「인력개발실」에 근무시키면서 이력서 쓰기 등 업무상 적절하지 않은 업무를 부여하거나 아예 업무를 부여하지 않거나 혹은 곤란한 업무나 과대한 책임량을 부여하면서거나 새로운 전직처를 스스로 찾게 하면서, 자기사정에 의한 퇴직을 강요하는 경우 등도 있다.

가된다. 이 지침의 발표로 인하여 이전에도 구조조정의 수단으로 은밀하게 시행되어 오던 괴롭힘은 더욱 광범위한 형태로 발생할 것으로 예상된다. 성과의 평가 기준 및 방법, 실제 평가는 모두 사용자의 재량에 달려 있는 상황에서, 인원 감축을 원하는 사용자는 괴롭힘을 통한 상시적인 저성과자 만들기를 공공연하게 시도할 수 있기 때문이다. 정부는 실적부진으로 무조건 해고되는 것이 아니라 교육훈련 기회의 제공, 배치전환 등 해고 회피 노력을 해야 한다고 제시하나, 직무와 연결되지 않는 교육과 잦은 배치전환이 오히려 성과부진을 의도적으로 만드는 수단이 될 수 있음에도, 해고회피노력으로 둔갑될 수 있다.

2.3. 비정규직과 같은 불안정한 고용형태에 있는 노동자들에게 직장내 괴롭힘이 더욱 심각하게 발생한다.

한국의 비정규직 노동자 비율은 전세계적으로 매우 높다.¹⁴³⁾ 비정규직 노동자들의 경우 불안정한 고용상황에 있기 때문에 상급자의 괴롭힘 행위에 대해서 적극적으로 대응하기 어렵다. 특히 직접고용 혹은 정규직 전환 등이 괴롭힘 행위의 목적과 결부되어 있는 경우 피해자는 괴롭힘 행위를 수인할 수밖에 없다. 이와 같은 유형의 괴롭힘 행위들은 은폐되거나 피해자들이 공개를 꺼리는 경향이 높아 실태 파악에 어려움이 있으나, 최근 들어 사례¹⁴⁴⁾들이 보고되고 있다.

2.4. 직장내 괴롭힘을 예방하거나 구제하는 기업 내 제도가 부재하다.

직장내 괴롭힘이 회사에 의하여 직접적이고 의도적으로 이루어지지 않는다 하더라도 직원 상호간 경쟁을 부추기는 조직문화, 징벌제로 인하여 남성 노동자들에게 내재되어 있는 군사주의문화로 인하여 직장내 괴롭힘은 한국의 직장 속에서 일상적으로 일어나고 있다. 그러나 직장내 괴롭힘을 예방하는 기업내 정책이 없으며, 일반적인 고충처리를 수행하는 기업 내 조직은 직장내 괴롭힘의 피해를 해결하는 등의 문제를 해결하는 기능을 수행하지 못하고 있다.

2.5. 직장내괴롭힘 문제해결을 위하여 정부가 아무런 역할을 하고 있지 않다.

직장내 괴롭힘이 전반적인 사회적 문제로 인식되고 있음에도 불구하고 정부는 문제해결을 위한 역할을 하고 있지 않다. 직장내괴롭힘 문제 해결을 위한 정책은 중앙정부 차원은 전무하며, 지방정부차원에서는 서울시에서 직장내괴롭힘 지침¹⁴⁵⁾을 마련을 추진하는 것 정도가 유일하다. 중앙정부 차원에서 직장내 괴롭힘의 실태를 파악하기 위한 조사를 착수하거나 직장내 괴롭힘 피해를 이유로 고용노동부가 사업장에 근로감독을 실시한 예도 없다. 노조파괴목적의 괴롭힘 행위는 노동조합법의 부당노동행위 규정을 통해 규율할 수 있음에도 2011년 전후의 노조 파괴 사업장에 대한 형사기소는 극히 일부사실에 대해서만 이루어지는 등 기존의 법제도를 통한 감독 및 규제도 제대로 이루어지지 않고 있다. 한편, 직장내 괴롭힘을 규율하기 위한 근로기준법 개정법안이 국회에 상정되었으나, 정부와 여당은 미온적인 태도를 보였고, 결국 이 법안은 폐기될 운명에 처했다.

143) OECD에 따르면 2013년 8월 기준으로 한국의 비정규직 근로자(Temporary workers) 비율은 22.4%를 기록해 28개 회원국 중 4번째로 높았다.

144) 서울대공원 용역업체에서 일하던 노동자가 직접고용을 앞두고 관리자로부터 괴롭힘을 당한 사건. 관련 기사는 http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002057396

145) <http://economy.seoul.go.kr/archives/58587>

3. 권고 요청

직장내 괴롭힘은 중요한 인권침해 문제로서 국가, 기업은 다음과 같은 행동을 하여야 한다.

기업은,

직장내 괴롭힘이 금지되는 행위이고, 기업이 이를 예방하고 피해를 회복하기 위한 행동을 하는 것이 기업의 책임을 다하는 것이라는 내용이 담긴 정책선언을 하여야 한다.

- 이 정책 선언에는 구조조정과 명예퇴직, 노동조합활동방해 등을 목적으로 하는 직장내 괴롭힘은 금지됨이 명시되어야 하며, 특히 비정규직과 같은 불안정한 지위에 있는 노동자들에 대해 특별히 고려되어야 한다.
- 노동조합과의 단체교섭시에 이와 같은 정책선언의 내용이 반영될 수 있도록 노력하여야 한다.
- 직장내 괴롭힘을 예방하고 피해를 회복하기 위한 고충처리기구가 기업 내에 마련되어야 한다.
- 이 기구의 권한에는 직장내 괴롭힘 피해가 보고될 경우 독립적이고 중립적인 조사기구, 피해자와 피해자의 조력자에 대한 불이익조치 금지, 피해자가 요청하는 경우 가해자와 피해자의 업무 분리 등의 내용이 포함되어야 한다.
- 정부, 시민사회 등의 구성하는 사회적 기구의 참여를 적극적으로 고려하여야 한다.

정부는,

- 정부는 직장내 괴롭힘의 실태를 파악하기 위한 조사를 실시하고 조사 결과를 공개하여야 한다.
- 위 조사 결과를 바탕으로 직장내 괴롭힘 문제 해결을 위한 사회적 기구를 만들 것을 고려하여야 한다.¹⁴⁶⁾
- 직장내 괴롭힘이 심각한 것으로 확인된 사업장의 경우 근로감독을 실시하는 등 행정적 역량을 강화하라.
- 정부와 국회는 직장내 괴롭힘을 규제하는 법안과 제도를 제정하고 집행하라.

146) 일본의 경우, 후생노동성은 2012년 직장내 괴롭힘 해결을 위한 원탁회의를 구성해 사회적 논의를 진했고, 그 결과로 가이드라인을 발표하였다.

KT 공익제보자

참여연대

1. 배경

- 이해관씨는 (주)케이티에 근무하던 중 지난 2011년 뉴세븐원더스 재단이 주관하는 세계 7대 자연 경관 선정 전화투표와 관련하여 (주)케이티가 해외전화망에 접속한 바 없이 국내전화망 안에서 모든 전화 신호 처리가 종료된 전화투표를 국내전화요금인 아닌 국제전화요금으로 청구한 것 등은 부당한 것임을 언론에 제보하였고, 2012. 4. 30. 국민권익위원회(이하 권익위)에 공익신고 함.
- 공익신고 이후 (주)케이티는 징계조치로 이해관씨를 2012. 5. 9. 왕복 5시간 걸리는 경기북부마케팅단 가평지사로 전보조치하고, 2012. 12. 28. '무단결근 및 무단조퇴'이라는 사유를 들어서 '해임'이라는 2차 징계조치를 가함.
- 이해관씨는 (주)케이티의 두 차례에 걸친 징계조치 각각에 대해 권익위에 공익신고자 보호조치 신청을 하였으며, 권익위는 KT의 징계처분을 공익신고에 의한 보복조치로 인정하여, KT에 원상회복을 명함. (주)케이티는 권익위의 보호조치결정을 이행하지 않고 권익위를 상대로 보호조치 결정의 취소를 구하는 소송을 제기함.
- 그러나 (주)케이티가 제기한 행정소송에서 대법원은 2016. 1. 28. 해임을 보복성 조치로 보고 KT의 청구를 최종 기각함. 대법원 판결이 확정된 뒤 이해관씨는 해임된 지 3년만인 2016. 2. 5. (주)케이티에 복귀했으나 (주)케이티는 2016. 3. 4. 다시 무단결근 및 무단조퇴를 사유로 감봉 조치함.

2. 문제점

1) 공익신고자보호법 제15조 불이익조치 금지 조항 위반

- 공익신고자보호법 제15조는 누구든지 공익신고자등에게 공익신고 등을 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 된다고 규정하고, 제30조는 이를 어길 시 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다고 규정함.
- (주)케이티는 3차례에 걸쳐 이해관 씨에게 불이익조치를 함. 특히 (주)케이티는 3차 징계인 감봉처분의 사유로 해임처분의 사유와 동일한 '무단결근 및 무단조퇴'를 들고 있음. 그러나 (주)케이티가 제기한 행정소송에서 법원은 이미 '무단결근 및 무단조퇴'은 (주)케이티가 이해관씨를 조직에서 퇴출시키기 위하여 이해관의 병가신청을 합리적인 이유 없이 불승인하여 무단결근 처리한 것이라고 판단하고, 이를 사유로 한 해임처분은 보복성 조치라고 봄.
- 대법원이 무단결근과 무단조퇴를 이유로 한 해임처분이 위법하다고 명시했는데도, 같은 내용을 징계의 사유로 삼는 것은 공익제보자를 끝까지 괴롭혀서, 다른 직원들에게도 공익제보는 하면 안 된다는 경고 메시지를 주려는 것에 불과함.

「공익신고자보호법」(2015.7.24. 일부개정)¹⁴⁷⁾

제15조(불이익조치 등의 금지)

① 누구든지 공익신고자등에게 공익신고등을 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

제30조(벌칙)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조제1항을 위반하여 공익신고자등에게 제2조제6호가목에 해당하는 불이익조치를 한 자

3. 권고 요청

- (주)케이티는 '공익제보자' 이해관 씨에 대한 징계처분을 철회해야 하며, 그 외 유무형의 탄압을 중단해야 함.

147) http://elaw.klri.re.kr/kor_service/lawView.do?hseq=35756&lang=ENG