



20주년  
기업과인권  
리소스센터

# 한국의 의무적 인권실사 도입의 필요성

2023년 4월



# 목차

요약	3
서론	4
한국 기업에 대한 WBA 인권 데이터	5
KnowTheChain 2022 ICT 벤치마크	6
공약과 실천의 간극: 리소스센터 사례 자료	9
사례 분석	11
분쟁 상황에서의 강화된 인권과 환경 실사	12
안전하고 유의미한 이해관계자 참여	13
결론	14



# 요약

유엔 기업과인권 이행원칙(UNGPs, UN Guiding Principles for Business and Human Rights)과 3차에 걸친 국가인권정책기본계획의 이행을 위한 12년간의 자발적 노력에도 불구하고, 한국 기업들은 인권 보호를 위한 최소한의 국제 기준을 달성하지 못하고 있다. 본 보고서는 국제적으로 한국 기업과 투자자의 성과와 평판의 향상을 위한 긴급 조치의 필요성을 강조한다. 이를 위해 세계 벤치마킹 얼라이언스 (WBA, World Benchmarking Alliance)의 **Social Transformation Baseline Assessment**와 **KnowTheChain**의 벤치마크 등 두가지 국제적 벤치마크 자료와 17건 이상의 인권 침해 혐의 사례를 분석한다.

이러한 설득력 있는 증거를 바탕으로 한국 정부는 의무적 인권과 환경 실사(mHREDD, mandatory human rights and environmental due diligence)를 도입하여 유엔 기업과인권 이행원칙의 “스마트 믹스 (Smart Mix)” 및 “공정한 경쟁의 장”을 제공하기 위해 노력해야 한다. 이 실사법은 용납할 수 없고 예방할 수 있는 피해로부터 근로자와 지역사회를 보호하고, 무책임한 기업으로 인한 불공정 경쟁으로부터 한국의 선도 기업을 보호하며, 이익을 의존하고 있는 근로자와 지역 사회에 대한 최소한의 보살핌 의무를 다하지 못하는 후발 기업의 이사회실 내 위험 계산 공식을 변경한다.

유럽 이니셔티브와 마찬가지로, 이 법안이 효과적이기 위해서는 견고해야 한다. 뒤쳐진 이사회와 경영진의 주의를 끌기 위해서는 민사 책임과 처벌이 필요하다. 또한 중요한 인권과 환경 위험을 식별하고 해결하기 위한 가장 강력하고 효과적인 방법으로 권리보유자의 적극적인 참여를 주장해야 한다. 마지막으로 투명성과 효과적인 구제 수단 및 법적 책임을 요구할 수 있는 권리를 포함해야 한다.

세계적으로, 우리는 생태계 붕괴가 여러 지역에서의 사회적, 지정학적 긴장 고조와 결합함에 따라 빠르게 변화하는 규제 및 투자 환경에 놓여있다. 유럽연합의 새로운 법안과 함께 한국 정부는 아시아 전역에 리더십을 보여주고, 한국 기업이 의무적 인권과 환경 실사 도입으로 인해 지속 불가능한 불평등 및 환경적 피해에 반드시 대응해야 하는 미래를 준비할 수 있도록 돕는 기회를 마주한다. 의무적 인권과 환경 실사가 만병통치약은 아니다. 그럼에도 불구하고, 이는 한국 기업들과 투자자들이 양질의 노동, 생활 임금, 지역 사회에 대한 존중과 환경 재생을 통해 더 큰 공동의 번영과 인간의 존엄성과 자유에 기여할 수 있는 기회를 향상시킨다.

## 주요 통계



평균적으로, 한국 기업 **세 곳 중 하나**만 WBA 핵심사회지표를 완전히 충족하였다.



한국 기업 중 **3%**만이 이해관계자 참여에 대한 WBA 지표를 완전히 충족하였다.



한국 기업의 **65%**가 가장 기본적인 인권실사 단계를 측정하는 지표에 대해 0점을 받았다.



지역 또는 국제 노동조합과 협력하고 있다고 공개한 기업은 **단 하나도 없었다**.



공급망의 인권 위험 평가를 수행하고 있다고 밝힌 기업은 **세 곳 중 한 곳**에 불과했다.



1차 공급업체 목록을 공개한 기업 또한 **세 곳 중 한 곳**에 불과했다.



# 서론

유엔인권이사회(UNHRC, UN Human Rights Council)는 2011년 만장일치로 유엔 기업과인권 이행원칙을 지정했으며, 원칙이 도입된 지난 12년간 그 긍정적인 영향이 전 세계적으로 입증되었다. 유엔인권이사회가 각국에게 기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획을 수립하도록 권고함에 따라, 유럽, 미주, 아프리카 및 아시아의 51개 정부는 기업과 인권 이행원칙을 구현하기 위한 국가 기본계획을 시행하거나 수립하는 단계에 있다.

한국 정부 또한 제3차 국가인권정책기본계획(2018-2022)의 한 장을 기업과 인권에 초점 맞추어 작성하였다. 이 장에서는 기업의 인권 존중 책임의 제도화와 기업 행동에 의해 부정적인 영향을 받는 개인과 지역사회를 위한 고충 처리 및 구제 절차의 개선을 위한 계획이 제시되었다. 기업과 인권의 내용을 다루었다는 점에서는 의의가 있으나, 기업의 책임을 강화하기 위한 정부의 구체적인 조치에 관한 내용은 부족하였다.

한국 정부에서 제 4차 국가인권정책기본계획(2023-2027)을 수립하며 의무적 인권과 환경 실사 절차들을 계획에 포함하는 것이 중요하다. 국가인권위원회(인권위)가 2022년 8월 대통령에게 제출한 권고 내용에는 정부가 추진해야 할 핵심 요소로 ‘의무적 인권과 환경 실사’가 제시되었다. 제3차 국가인권정책기본계획에 포함된 기업과 인권에 관한 내용을 포함하여 정부가 채택해온 구속력 없는 조치는 특히 민간 부문에서 권리를 존중하는 기업 관행을 보장하기에 충분하지 않았다. 그러나, 한국 정부는 2017년부터 공공기관을 대상으로 인권을 의무적 경영평가의 한 부분으로 도입해 평가하기 시작했다. 이러한 변화로 인해 공공기관은 인권 영향 평가를 수행하고, 고충 처리 방안을 구축하게 되었다. 이는 의무적 인권과 환경 실사 법률을 통해 민간 부문에서 동일하게 도입될 수 있다.

본 보고서는 주요 인권 지표에 따른 한국 기업의 성과에 대한 증거를 제시한다. 기업과인권리소스센터(BHRRC, Business & Human Rights Resource Centre)의 반 노예제도 벤치마크인 KnowTheChain과 세계 벤치마킹 얼라이언스(WBA)의 분석을 결합해 다음 국가인권정책기본계획에 포함되어야 할 내용을 권고한다. 국가인권정책기본계획에 기업과 인권, 그리고 의무적 인권과 환경 실사에 대한 언어를 강화하는 것은 책임 있는 기업 규범 개발에 영향을 미치며 기업 활동에 의해 영향을 받는 근로자, 피해자 및 기타 이해관계자 집단에 대한 보호를 강화할 것이다.

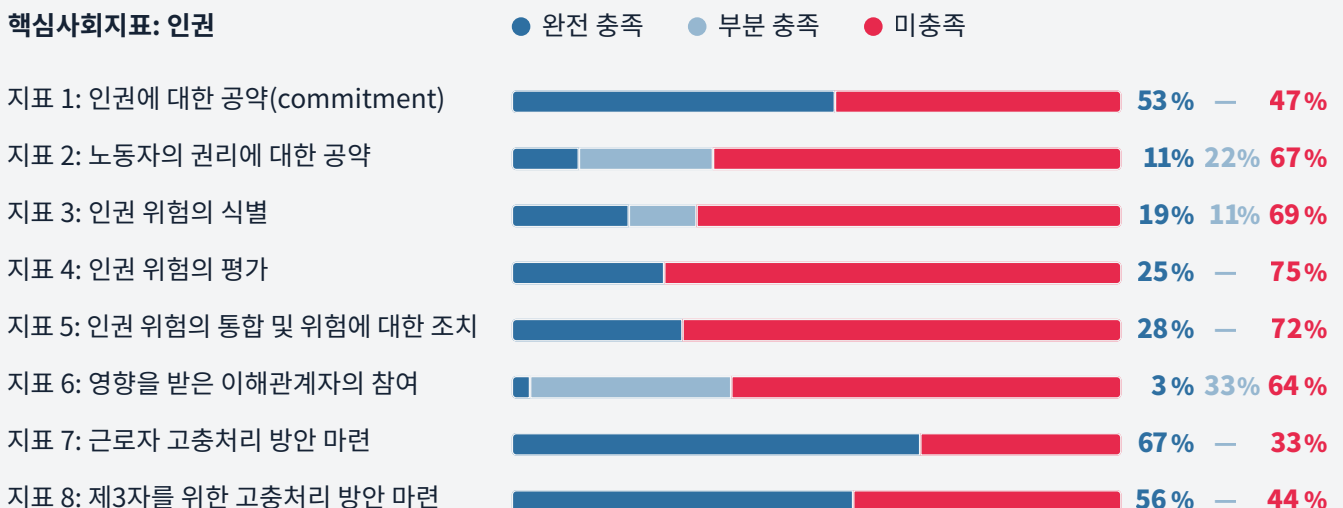


# 한국 기업에 대한 WBA 인권 데이터

WBA는 세계에서 가장 영향력 있는 기업 1,000개의 국제사회적 변화에 대한 기여도를 평가했다. 선정된 기업들은 인권 존중, 윤리적 행동, 그리고 양질의 일자리 제공 및 장려의 세 가지 범주에 걸친 18개 핵심사회지표에 대해 평가되었다. 평가된 1,000개 기업 중 **37개 기업**이 한국에 본사를 두고 있다. 아래 표는 여덟 가지 인권 존중 관련 지표에 대한 한국 기업의 성과를 보여준다.

- ➔ 평가된 한국 기업의 **절반 이상(53%)**이 국제노동기구의 노동 기본원칙과 권리 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에 명시된 인권에 대한 서약을 명시했다.
- ➔ WBA의 분석은 기업의 인권실사에 관한 공약과 실질적인 조치 사이에 분명한 간극이 있음을 보여준다. 지표 중 세 가지는 (지표 3-5) 가장 기본적인 인권실사 단계, 즉 부정적인 위험과 영향의 식별, 평가, 그리고 위험의 통합 및 조치를 살펴본다. 한국 기업 **37개 중 24개(65%)**가 인권실사의 가장 기본적인 세 단계에 대한 지표에서 **0점**을 받았다.
- ➔ WBA의 분석은 또한 이해관계자 참여가 한국 기업의 주요 약점임을 보여주는데, 평가된 기업의 **64%**가 이 지표에서 **0점**을 기록했다. 효과적인 인권실사는 모든 이해관계자, 특히 취약하고 충분히 대변되지 않은 사람들의 참여에 달려 있다.
- ➔ **두개**의 한국 기업(**POSCO**와 **KT**)이 인권 실사 지표에 대해 **만점**을 기록했다. 이 기업들은 한국 기업의 인권실사 수행 가능성을 보여준다. 한국의 의무적 인권과 환경 실사 입법은 이들 기업의 경험을 참고하여 다른 기업에서 동일한 과정을 촉진할 기회를 찾을 수 있다.

**표 1. 인권 존중에 관한 WBA 핵심사회지표를 완전 충족, 부분 충족 또는 미충족한 한국 기업 (N=37)의 비율**





# KnowTheChain 2022 ICT 벤치마크

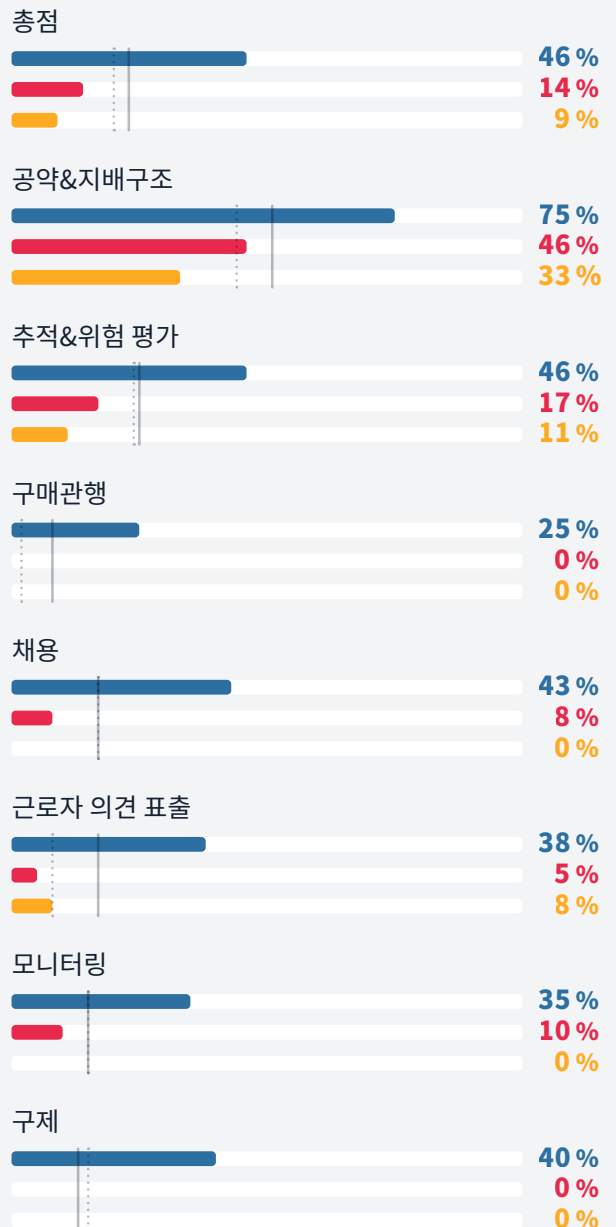
KTC(KnowTheChain)는 투자자와 기업이 공급망에서 강제 노동 및 노동권 침해의 위험과 영향을 이해하고 사전에 관리하고 완화할 수 있도록 하는 자원이다. 따라서 이는 기업의 인권실사와 구제 방안에 대한 주요 리트머스 테스트(litmus test)의 역할을 한다. 투자에 있어 환경, 사회 및 기업 지배구조(ESG)에 대한 관심이 높아짐에 따라, KTC는 공급망에서 가장 심각한 형태의 인권 남용을 방지하기 위한 기업의 조치에 대한 정확한 평가를 투자자에게 제공한다.

2022년 KTC는 60개의 정보통신기술(ICT) 부문 회사에 대해 전 세계에 있는 ICT 하드웨어 공급망에서의 강제 노동을 대응하기 위한 노력을 평가했다. ICT 부문은 2019년 한국 국내총생산의 약 11%에 해당했으며, 이렇게 한국 경제 성장의 중요한 동인인 ICT 부문은 방대한 글로벌 공급망을 보유하고 있어 한국 안팎에서 무책임한 구매 관행, 근로자 권리 억압, 억압적인 조건에서의 값싼 노동력에 의존할 위험 등이 존재한다. 세 개의 한국 기업 (삼성전자, LG전자, SK하이닉스)이 자체 브랜드의 ICT 제품에서 발생한 매출 규모와 비율을 기준으로 ICT 벤치마크에 포함됐다.

위 세 기업의 평균 점수는 **100점 만점에 23점**이다 (표 2). 전체 점수의 넓은 분포 범위(9-46점)는 한국 기업의 공정한 경쟁을 위해서 의무적 인권과 환경 실사의 도입 필요성을 시사한다.

**표 2.**  
한국 ICT 3사의 2022 KTC ICT 벤치마크 점수(100점 만점)

- 삼성전자 (순위 6/60)
  - LG전자 (순위 28/60)
  - SK하이닉스 (순위 45/60)
- | 한국 평균    전체 평균





WBA의 분석 결과와 같이, KTC 벤치마크는 한국 ICT 기업의 공약과 실천 간의 격차를 드러낸다. 가장 낮은 점수를 받은 주제는 구매 관행으로 (**평균 8/100점, 2개 기업은 0점**), 기업의 운영이 당사의 인권 정책을 위반하지 않도록 적절한 조치를 취하지 않고 있음을 시사한다(표 2). 불충분한 계획 및 예측을 포함한 무책임한 구매 관행은 공급망에서 강제 노동의 위험을 향상시킨다. 공급업체가 불안정한 수요 변동의 부담을 근로자에게 전가할 때, 이러한 관행은 고용 불안정과 착취의 위험을 증가시킨다.

**삼성전자**의 투명한 고충처리 방안은 2022년 ICT 벤치마크 결과 보고서에서 대두되었다. 삼성전자는 관리자, 급여, 직업 환경 보건 안전, 복리후생으로 나뉘어진 각 분야에 관련해 제기된 불만 건수에 대한 정보를 공개했다. 삼성전자는 또한 ‘추적 가능성 및 위험 평가’와 ‘구제’ 두 주제에 대해서도 높은 점수를 받았다(표 2). 국제적으로 많은 법률과 수입 금지 조치 등의 이유로 기업이 제품의 출처를 알고 표시해야 함에 따라 공급망의 추적성과 투명성이 중요해지고 있다. 궁극적으로는 공급망 추적을 포함한 실사의 목표는 실재적이고 잠재적인 인권 영향을 식별하고 이러한 영향에 대한 구제책을 제공할 수 있도록 하는 것이다. 따라서 위험의 식별 및 공개는 구제책을 제공하고 미래의 피해를 예방하는 첫 단계이다.

세 기업 모두 강제 노동을 금지하는 공급자 행동 강령을 공표하고 공급사의 근로자를 위한 독립적인 고충 처리 메커니즘을 운영하고 있지만, 인권 위험 평가 과정을 공개한 회사는 **삼성전자** 한 곳 뿐이었다. 고위험 지역에 공급망이 있는 기업들은 특히 강제 노동의 위험에 크게 노출되어 있음에도 불구하고, 위험 평가의 결과로 식별된 위험을 공개한 기업은 한 곳도 없었다(표 3).

예를 들어, **삼성전자**와 **LG 디스플레이(LG전자 계열사)**는 전자 제품을 포함한 다양한 공급망 내에서 신장 출신 위구르 노동자의 강제 노동에 관한 [보고서](#)에 연루되었다(표 5; 삼성의 위구르 강제 노동 방지법에 대한 설문 조사 미응답 [참조](#)). 이주 노동자에 크게 의존하고 강제 노동의 위험이 높은 ICT부문에서 어떤 회사도 공급망에서 결사의 자유를 개선하기 위해 노동 조합 및/또는 합법적 노동자 대표와 협력하는 것을 공개하지 않는다는 것은 우려스러운 일이다.

**표 3.**  
2022 KTC ICT 벤치마크 주요 지표

	삼성전자	LG전자	SK 하이닉스
강제노동을 금지하는 공급자 행동강령 공개	●	●	●
인권 위험 평가 공개	●	○	○
식별된 위험의 공개	○	○	○
책임있는 구매 관행의 도입을 공개	●	○	○
공급망 내의 노동조합과 협력	○	○	○
1차 공급자 목록 공개	●	○	○
공급사 근로자를 위한 고충처리 방안 마련	●	●	●
고충처리 방안 사용 자료 공개	●	○	○

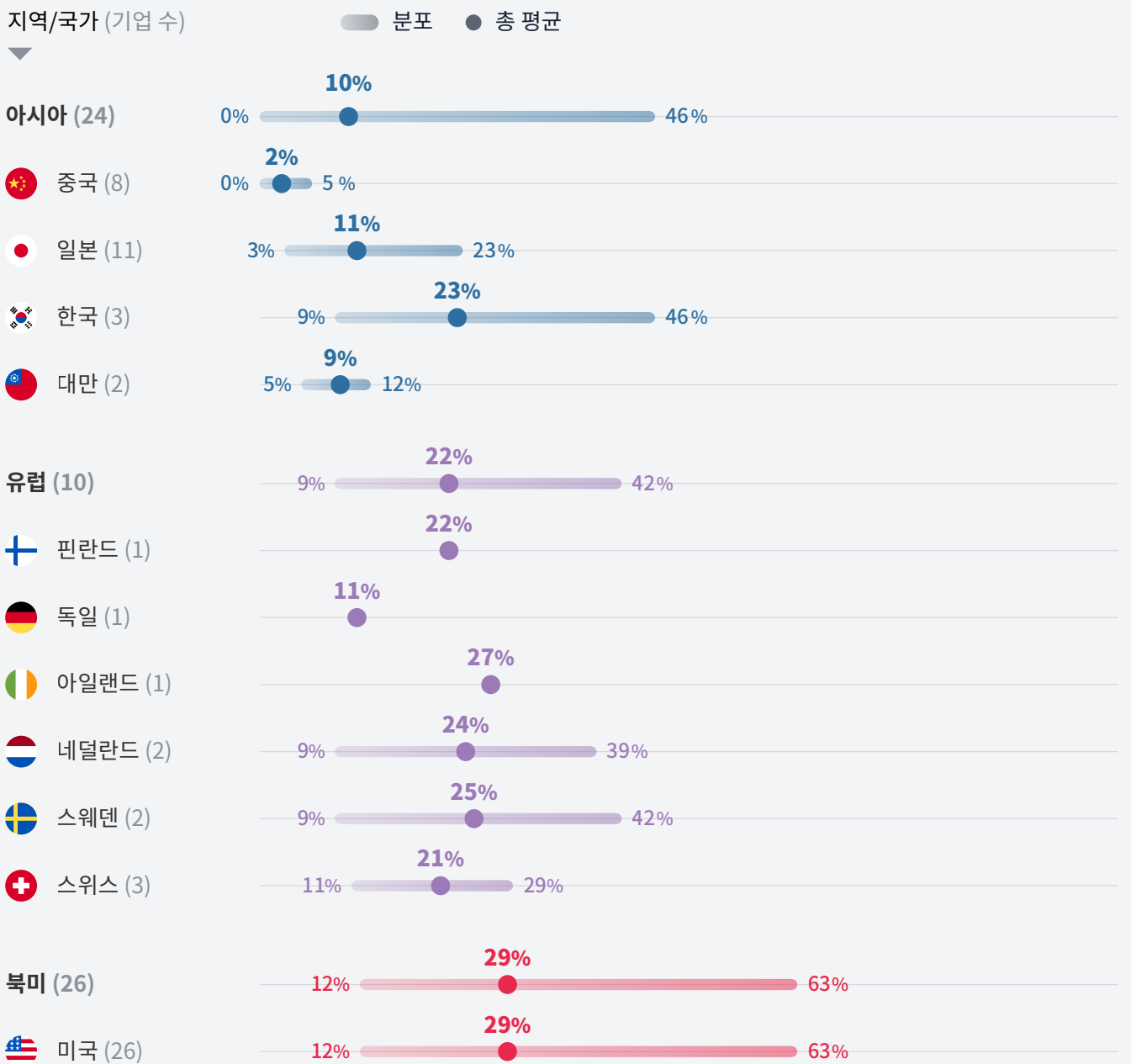


### 이러한 결과는 WBA 데이터 분석에서도 드러난 두 가지 주요 메시지를 강화한다:

- ➡ 이해관계자 참여는 한국 기업의 주요 약점이며 개선되어야 한다.
- ➡ 공약과 방안의 단순한 존재는 의미 있는 사용과 실천을 보장하기에 충분하지 않다.

다른 아시아 국가들에 비해 한국의 ICT 기업은 높은 점수를 받았다. 하지만 이러한 결과는 삼성전자의 상대적으로 높은 점수에 기인한다. 평균적으로 아시아 기업은 유럽이나 북미 기업보다 낮은 점수를 받았다.

표 4. 지역 및 국가별 2022 KTC ICT 벤치마크 총점(100점 만점)



# 공약과 실천의 간극: 리소스센터 사례 자료

인권과 환경 실사와 관련된 기업의 관행을 더 자세히 조사하기 위해 2017년부터 2023년까지 기업과인권리소스센터(리소스센터) 웹사이트에 등록된 한국 기업에 대한 인권 침해 혐의를 분석했다.

한국 정부가 공공기관 의무적 경영평가 항목에 인권을 포함시켰음에도 불구하고 **국민연금공단**과 **한국수자원공사(K-water)** 등 2개 공공기관에 대한 혐의가 제기되었다(표 5). 이는 경영평가에 인권 항목을 포함시키는 것이 인권 영향 평가와 고충 처리 방안의 확립을 개선시켰지만, 견고한 의무적 인권과 환경 실사 법률에는 미치지 못했다는 것을 반증한다.

표 5. 최근 한국 기업에 대한 인권 침해 혐의 중 일부(리소스센터 웹사이트 자료)

날짜/부문/위치	기업	혐의 요약	응답
 <b>2023 3월</b> 석유, 가스, 석탄 미얀마	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 포스코인터내셔널</li> <li>▶ 현대중공업</li> <li>▶ COENS</li> <li>▶ HD현대</li> <li>▶ 국민연금공단</li> <li>▶ KCC</li> <li>▶ 현대자동차</li> <li>▶ 삼성자산운용</li> </ul>	군사 정권이 전쟁 범죄와 반인륜 범죄를 지속적으로 수행하는 데 필요한 무기, 제트 연료 및 기타 물자를 구입하는 데 사용되는 석유 및 가스 수입에 연루	 <a href="#">1개 기업 응답</a> <a href="#">1개 투자자 응답</a>
 <b>2023 2월</b> 개발 사우디 아라비아	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 삼성물산</li> <li>▶ 현대건설</li> </ul>	NEOM 프로젝트 건설 중 알하와이트트족에 대한 토지 권리 침해	 <a href="#">무</a>
 <b>2023 2월</b> 자동차 중국	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 현대 그룹</li> </ul>	자동차 공급망에서의 위구르 노동자들의 강제 노동	 <a href="#">무</a>
 <b>2023 2월</b> 석유, 가스, 석탄 미얀마	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 포스코인터내셔널</li> </ul>	군사 정권을 지원하는 가스전 운영 수입에 연루	 <a href="#">무</a>
 <b>2023 1월</b> 석유, 가스, 석탄 미얀마	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 팬오션</li> </ul>	불법 공습을 위해 항공기를 운영하는 데 사용되는 항공 연료 공급망에 관여	 <a href="#">무</a>



날짜/부문/위치	기업	혐의 요약	응답
 2022 10월 식품료 한국	▶ SPC	제빵 공장 사고로 인한 작업자 사망	● 유
 2022 10월 자동차 미국	▶ 현대 그룹	자동차 부품을 공급하는 자회사 공장에서 이주아동의 노동	● 유
 2022 8월 조선 한국	▶ 대우조선해양	하도급 노조 간부 손해배상 소송	○ 무 (소송)
 2022 8월 화학 한국	▶ (주)SK ▶ SK이노베이션 ▶ 애경 ▶ 롯데쇼핑 ▶ 홈플러스 ▶ LG ▶ 이마트 ▶ GS그룹	치명적인 화학물질을 함유한 가습기 살균제 제조 및 유통	● 1개 기업 응답
 2022 8월 자동차, 전자제품 미얀마	▶ 현대자동차 ▶ 삼성	미얀마 희토류 공급망에 연루	● 유
 2022 6월 수력&댐 프로젝트 조지아	▶ JSC Nenskra (한국수자원공사 & 조지아주 합작법인)	원주민, 전통적 생계 수단 및 환경에 악영향을 미치는 수력 발전 프로젝트	● 유
 2022 2월 소금 한국	▶ 태평염전 ▶ 대상 ▶ CJ제일제당	천일염 생산 과정에서 강제 노동	● 유
 2021 12월 배달 한국	▶ CJ대한통운	배달원에게 주 6일 근무와 당일 배송을 요구하는 '노예 계약'	● 유
 2021 9월 건설 바레인	▶ 삼성엔지니어링	Nasser S. Al Hajri 보호소 근로자 대상 안전하지 않은 근무 및 생활 조건과 임금 체불	● 유
 2020 3월 전자제품 중국	▶ 삼성전자 ▶ LG디스플레이(LG전자 계열사)	공급망 내 위구르 노동자들의 강제 노동	● 유
 2017 12월 금속 & 강철 튀르키예	▶ 포스코 아산	노조원 80명 해고	● 유
 2017 5월 건설 한국	▶ 삼성중공업	작업자 사망 및 부상으로 이어진 크레인 충돌	○ 무

# 사례 분석

## 사례 1: 2017년 삼성중공업 조선소 크레인 충돌 사고

삼성중공업이 한국 거제에서 프랑스 에너지 기업 **토탈에너지**(전 토탈)의 석유 플랫폼을 건설하던 중 두 대의 크레인이 충돌해 6명이 숨지고 25명이 다쳤다. 2018년 한국의 NGO들은 관련 기업들에 책임 규명을 명확히 해줄 것을 요청하는 공개 서한을 발행했다. 이에 연관된 다른 모든 기업은 응답했지만, **삼성중공업**은 응답하지 않았다. NGO들은 근로자들과 함께 OECD 한국 국내연락사무소를 통해 **삼성중공업**, **토탈에너지**, **테크닙(Technip)**, **에퀴노르(Equinor)**를 상대로 구체적 사안을 제출하여 OECD 가이드라인의 위반을 확인하고 구제책을 지원하기 위해 노력했다. 시민단체와 기업들은 4차례의 조정 끝에 합의에 이르지 못했다. **삼성**은 해당 사건이 당시 근로자들의 업무상 과실의 결과라고 주장했다. 이 사건은 2022년 한국 국내연락사무소가 **삼성중공업**에 “산업재해를 예방하고 근로자의 안전을 보장하기 위한 기존 조치를 전면 시행하라”는 구속력 없는 권고를 내리면서 종결되었다. ([자세히 보기](#))

## 사례 2: 포스코 아산, 터키 노조원 해고

2017년 **포스코 아산**(한국 철강 생산업체 **포스코**가 터키에 설립한 법인)은 IndustriALL 국제 노동조합 소속인 Birleşik Metal-İş에 가입한 직원 80명을 해고한 혐의를 받는다. 터키 법원은 해고가 노조 가입에 의한 것이므로 직원들을 복직시켜야 한다고 판결했다. **포스코**는 해고한 직원들의 복직을 거부하고 추가 보상금을 지급했다. 5년 후 터키 최고법원인 파기원은 노조가 과반수를 차지했으며 **포스코**는 노조를 단체교섭 파트너로 인정해야 한다고 판결했다. 이 판결에 대해 **포스코**는 기업과인권리소스센터에 직원의 노조 가입 여부는 사적인 정보이기 때문에 고용주가 알 수 없다고 답변했다. **포스코**는 또한 파기원에 ‘판결 정정’ 청원서를 제출했다. 가장 최근의 답변에서 **포스코**는 2023년 2월 13일에 노조와의 추가 협력을 위해 Birleşik Metal-İş에 서면 통지를 보냈다고 발표했다. ([자세히 보기](#))



# 분쟁 상황에서의 강화된 인권과 환경 실사

리소스센터는 미얀마와 우크라이나의 분쟁 상황을 면밀히 모니터링하고, 분쟁 영향 지역에서 운영되는 기업에 입장 표명을 요구했다. 미얀마 국영 **미얀마경제지주사(MEHL, Myanmar Economic Holdings Ltd.)**와 합작 투자한 철강 생산업체인 **포스코 스틸리온**은 2023년 2월 리소스센터의 설문 조사에 다음과 같이 **응답**했다. “지난 2년 동안 불안정한 현지 상황과 미얀마의 COVID-19 확산으로 인해 인권 실사를 수행하지 못했지만, 올해 실사 절차를 시작할 계획이다 [...]” 동일한 응답에서 포스코 스틸리온은 MEHL에 대한 배당금 및 토지 임대료 지불을 중단했다고 말했다. 우크라이나 또는 러시아에서 사업을 운영하는 기업을 대상으로 실시한 인권 실사에 대한 설문 조사에서 **LG 전자**는 **완전한 성명**을, **삼성**은 **일반적 성명**을 발표했다. 기업이 전쟁동원을 지원하도록 의무화한 러시아의 동원령에 대한 후속 조사에서 **삼성**은 다시 **일반적인 입장**을 표명하였고, **효성과 기아자동차**는 응답하지 않았다.

유엔 기업과인권 이행 원칙은 무력 충돌 상황에서 기업이 인권 실사를 강화하여 고조된 위험을 식별, 예방 및 완화하고 분쟁 상황에 민감한 접근 방식을 채택해야 한다고 명시한다. 분쟁 상황에서의 심각한 인권 남용의 고조된 위험 때문에 그렇다. 기업은 국제인도법 위반에 기여하지 않도록 해야 한다. 제출된 응답을 분석한 결과 한국 기업들은 분쟁 지역에서 활동하면서 실사 절차를 강화한 점을 입증할 수 없었다.

한편 2022년 12월, 분쟁지역 인권실사의 중요성이 인식되어 정부가 지원하는 해외자원개발사업에 참여하는 기업 중 사업 지역이 분쟁지역인 경우 인권실사 보고를 의무화하는 **개정안**이 국회에 발의된 바 있다.



# 안전하고 유의미한 이해관계자 참여

권리보유자와 인권옹호자(HRDs, Human Rights Defenders)는 인권 존중에 대한 기업의 책임을 보장하는 데 중요한 역할을 한다. 이는 지역사회 대표, 원주민, 근로자와 근로자 대표(여성 근로자 포함), 시민사회단체 대표, 노동조합, 국가인권위원회 등을 포함한다. 그러나 이들은 여전히 위협, 사법적 괴롭힘, 살인 등을 포함한 폭력과 억압에 직면해 있다. 리소스센터의 [데이터베이스](#)에 따르면 한국 기업은 2017년에서 2023년 사이에 인권옹호자에 대한 13건의 공격에 연루된 것으로 나타났다.

2020년에서 2021년 사이 **대우건설**과 **한국수출입은행(KEXIM)**은 필리핀 **Jalaur Mega 댐의 건설**에 항의하는 투만독(Tumandok) 지도자와 구성원 11명의 사망에 연루되었다. 이 댐 사업은 대우건설이 시공하였으며, **한국수출입은행**을 통해 발행된 대외경제협력기금으로 자금을 조달했다. 사망한 인권옹호자 중 한 명은 여성 인권옹호자이었다. 살해 피해자들의 변호사 또한 공격을 받았으나 살아남았다. 이에 대해 **수출입은행**은 “...(댐 사업)을 보고된 사건과 연결시키는 것은 오해의 소지가 있다”고 [밝혔다](#). **대우건설**은 답변하지 않았다.

2020년 5월, 인도 안드라프라데시주 **LG폴리머스(LG화학 자회사)** 공장에서 유독가스가 누출되어 12명이 사망하고 인근 마을 주민 최소 450명이 건강상 피해를 받는 사고가 발생했다. 책임의 결여에 항의하여 한 여성 인권옹호자는 정부를 향해 대응 부재에 관한 질문을 [페이스북에 올렸다](#). 안드라프라데시 경찰의 범죄 수사부는 적개심을 유발하거나 조장하는 표현, 무자비한 비방, 공무원이 공표한 질서에 대한 불복종, 범죄 음모 등의 혐의로 그녀를 체포했다.

인권옹호자들은 의무적 인권과 환경 실사를 수행 할 때 포함 되어야 하는 중요한 이해관계자이다. 그러나 우리의 분석에 따르면 한국 기업들은 인권옹호자에 대한 공격에 연루되어 있으며, 그들과 의미 있는 협력관계를 맺지 않고 있다. 한국의 의무적 인권과 환경 실사 법안은 인권 증진에 있어 인권옹호자의 중요한 역할을 인식하고 근로자, 인권옹호자, 지역사회 구성원 및 기업 운영 또는 사업 관계에 의해 영향을 받는 다른 사람들과의 지속적이고 안전하고 효과적인 협의를 의무화해야 한다.



# 결론

곧 도입될 제4차 국가인권정책기본계획(2023-2027)은 한국에서 책임 있는 기업 관행과 의무적 인권과 환경 실사 입법을 향한 진전을 위한 노력에 중요한 문서가 될 것이다. WBA, KTC 그리고 리소스센터의 데이터에 따르면 한국 기업 중에서 인권 성과는 낮은 기업부터 비교적 높은 기업까지 범위가 넓게 분포되어 있으며, 기업의 공약과 실천 간의 격차가 존재한다. 일부 기업은 인권을 존중하기 위한 조치를 취하고 있지만, 자발적인 기업 행동만으로는 인권 남용을 종식시키기에 충분하지 않다. 이해관계자 참여는 한국 기업이 뒤처지고 있는 주목할 만한 영역이다. 이는 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자를 참여시키는 것이 주요 문제를 식별하고 해결하는 가장 효과적인 방법이기 때문에 특히 우려되는 부분이다. 이러한 연구 결과는 기준을 높이고 격차를 좁히기 위한 의무적 인권과 환경 실사 법안의 필요성을 강조한다.

효과적인 법안은 정부가 한국 기업이 인권 기준과 관행을 보다 일관되고 포괄적으로 준수하도록 보장할 수 있는 중요한 기회이다. 기업 지속가능성 실사지침에 대한 유럽연합의 논의가 이루어지고 있는 시점에서, 한국 정부는 아시아에서 의무적 인권과 환경 실사 법안을 도입하는 데 리더십을 보여줄 수 있는 기회가 있다. 이러한 법안은 또한 한국 기업들에게 법적 확실성을 제공하고 더 공정한 경쟁의 장을 만들어주는 데 도움이 될 것이다. 잘 설계된 법률은 기업의 행동 변화를 촉진하고 근로자와 지역 사회를 개선하는 동시에 미래 경쟁력을 갖춘 기업을 만들고 그들의 글로벌 시장에서의 경쟁력을 강화하는데 기여할 수 있다.

## 주요 권고사항:

제 4차 국가인권정책기본계획은 한국의 인권과 환경 실사 의무화를 위한 청사진의 역할을 수행해야 한다. 이를 위해서는:

- ➔ 기업이 인권을 보호하기 위해 일관되고 효과적인 조치를 취하는 데 중요한 의무적 방식을 채택해야 하며, 인권과 환경 실사의 자발적인 이행이 불충분함을 인식해야 한다.
- ➔ 공약과 방안의 존재를 입증하는 것을 넘어 식별된 인권 위험에 대한 투명성을 주장해야 한다.
- ➔ 주요 인권 및 환경 위험을 식별하고 해결하기 위해 특히 인권옹호자, 그리고 공급망 전반의 노동 조합 및 근로자 대표자 등 권리보유자의 적극적인 참여를 주장해야 한다.
- ➔ 맥락을 고려하여 분쟁 영향 지역에서 운영하는 기업에 대한 실사 강화를 주장해야 한다.
- ➔ 뒤처진 기업의 이사회와 경영진을 집중시키기 위해 민사 책임과 처벌을 요구해야 한다.
- ➔ 학대 피해자가 적절하고 효과적인 사법적 및 비사법적 구제 수단에 접근할 수 있도록 보장해야 한다.



기업과인권리소스센터는 180여 개국 10,000개 이상 기업의 인권 영향을 추적하여 웹사이트를 통해 10개 언어로 정보를 제공하는 국제 NGO입니다.



2018년에 설립된 세계 벤치마킹 얼라이언스는 국제적으로 가장 영향력 있는 2,000개 기업의 지속가능발전목표 달성에 대한 책임을 감시하는 비영리 단체입니다. 무료로 공개되는 벤치마크 자료를 통해 기업의 성과를 공개하고 모범적인 기업 관행이 어떤 것인지 보여줍니다. 이 벤치마크는 지구, 사회, 경제를 보다 지속가능하고 회복력 있는 길로 이끌기 위해 기업이 어떤 노력을 기울이고 변화해야 하는지에 대한 명확한 로드맵을 제공합니다. 또한 정부와 금융기관, 시민사회단체, 개인에 이르기까지 모든 사람에게 선도 기업이 계속 나아가도록 장려하고 후발 기업이 따라잡도록 압력을 가하는 데 필요한 인사이트를 제공합니다.



기업과인권리소스센터의 프로그램인 KnowTheChain은 기업과 투자자가 공급망 내에서 강제 노동 및 노동권 침해를 식별하고 해결할 수 있도록 돕는 자원입니다. 현재 기업 관행을 벤치마킹하고, 인사이트를 개발하며, 투자자의 의사 결정에 정보를 제공하고, 강제 노동 조건의 식별, 예방 및 구제에 대한 기업의 접근 방식을 변화시키기 위한 실용적인 자료를 제공합니다.