**유엔 사회권 심의 대응 한국 NGO 모임**

|  |  |
| --- | --- |
| 수 신  | 각 언론사 정치부·사회부·국제부 담당 |
| 발 신 | 유엔 사회권 심의 대응 한국NGO모임- 류민희 공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사, 010-3212-9515, minhee.ryu@hopeandlaw.org- 홍정훈 참여연대 사회복지위원회 간사, 010-2059-1886, hong@pspd.org |
| 제 목 | [보도자료] 한국 시민사회단체, 유엔 사회권 위원회에 후속대응 보고서 제출 |
| 날 짜 | 2019. 05. 14. (붙임자료 포함 총 9 쪽) |
| **보 도 자 료** |
| **한국 시민사회단체, 유엔사회권위원회에 후속대응 보고서 제출****주요 권고사항인 ▲한국 기업의 해외 인권 침해, ▲포괄적 차별금지법, ▲노조할 권리 보장에 대해 한국 정부는 1년 반 동안 이행하지 않아****일시·장소: 2019.05.14(화) 오전10시, 참여연대 B1 느티나무홀** |

[**▶ 2017년 10월, UN 사회권 위원회의 최종권고 / 한글 번역본 [원문보기/다운로드]**](https://docs.google.com/document/d/11Ca3MFsUnMSg_XmuW2Vye45v_EyUqzgqQxomIogkIL0/edit?usp=sharing)

[**▶ 2019년 4월, UN 사회권 위원회에 제출된 한국 정부의 후속보고서 / 영문 [다운로드]**](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CESCR/Shared%20Documents/KOR/E_C-12_KOR_CO_4_Add-1_34745_E.docx)

**▶ 취지와 목적**

* 정부는 지난 4월 24일, 유엔 경제적 사회적 문화적 권리규약 위원회(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 이하 사회권위원회)에 제출한 후속보고서를 통하여 주요 권고사항인 한국 기업의 해외 인권 침해, 포괄적 차별금지법, 노조할 권리의 보장 상황에 대하여 후속 정보를 제공했다.
* 하지만 한국 시민사회는 그간 정부가 권고를 이행하지 않음을 넘어서 권고에 반하는 조치를 취해왔다고 평가한다. ▲한국 기업의 해외 인권 침해의 경우, 관련하여 수립된 기업과 인권 NAP는 기업과 인권 정책을 종합적으로 추진하고 조율하는 담당부처가 존재하지 않는 등 구체적 보장 내용이 빠져있고, ▲포괄적 차별금지법의 경우, NAP 수립과정에서 ‘병력자 및 성소수자의 장'을 삭제하는 등 정부가 자신의 책무를 회피함에 따라 소수자 혐오성 주장과 차별금지법을 반대하는 주장에 계속 힘이 실리고 있으며, ▲노조할 권리 보장의 경우, ILO 협약 87호 98호 비준 노력이 전무한 상황이다.
* 뿐만 아니라 정부는 “이번 최종 견해를 사회의 모든 분야, 특히 국회의원, 공무원 및 사법 당국자들에게 널리 배포”하라는 위원회의 권고도 이행하지 않으며 사회권의 실현에 대한 구체적인 노력을 보이지 않고 있다.
* 유엔 사회권위원회는 2017년 10월 9일 제4차 심의를 거쳐 한국 정부에 대한 최종 권고문을 발표하여,[[1]](#footnote-0) 1) (특히 해외에 진출한) 한국 기업의 인권 침해 문제 대응, 2) 포괄적 차별금지법 제정, 3) 모든 노동자를 위한 노조할 권리 전면 보장 및 ILO 결사의 자유 협약 비준을 주요 권고 사항으로 꼽았었다[[2]](#footnote-1).
* 위원회는 18개월 내 주요 권고 이행상황에 대한 정부의 사후보고(2019. 4. 24.) 및 사후보고 공개 후 한 달 내에 제출된 시민사회 등 이해관계자들의 보고서를 검토하여 사후조치에 대한 위원회의 평가를 채택하게 된다. 1년 반 동안 사회권 위원회의 권고를 이행하지 않거나 이행에 반대되는 조치를 취한 한국 정부의 후속보고서는 낮은 등급을 받을 것으로 예상된다.

**▶ 유엔 사회권 4차 한국심의 절차 개요**

* 한국 국가보고서 제출(2016. 5.) -> 심의일정 확정 -> 쟁점목록을 위한 시민사회단체 보고서 제출(2017. 2.) -> 사회권 위원회 실무그룹 회의에서 사회권 규약 중 중점적으로 관심을 기울일 쟁점목록(List of Issues) 작성 (2017. 3. 16.) -> 쟁점목록 발표 및 당사국 송부 -> 한국 정부의 답변서 제출(2017. 7. 21.) -> 당사국 답변서 및 보고서에 대한 시민사회단체 반박 보고서 제출(2017. 8. 27.) -> 유엔 사회권 위원회 심의(2017. 9. 20~21) -> 최종견해(Concluding Observations) 채택 및 공식발표(2017. 10. 6.) -> 18개월 내 주요 권고 이행상황에 대한 정부의 사후보고(2019. 4. 24.) 및 사후보고 공개 후 한 달 내에 시민사회 등 이해관계자들의 보고(2019. 5. 13.) -> 사후조치에 대한 위원회 평가 채택

**▶ 참고자료. 유엔사회권위원회의 최종견해 중 주요 권고 사항**

|  |
| --- |
| **기업과 인권**1. 위원회는 당사국에 소재하거나 당사국의 사법관할에 있는 기업들이 인권실천 및 점검을 실행할 법적 의무가 없는 것에 우려한다. 또한 한국기업들의 국내외 활동으로 인한 인권침해 사례들이 보고되고 있는 것에 우려한다. 그리고 당사국의 공공 금융기관들이 기업들과 사업프로젝트에 보조금 지급 및 (원조)융자를 해줄 때에 인권관련 사항들을 고려하거나 요구하지 않는 것에 대해서도 우려하고 있다.
2. **위원회는 제3차 국가인권행동기본계획 내의 기업과 인권 부분의 수립과 이행에 있어서 당사국에 다음과 같이 권고한다:**
3. **당사국에 소재한 기업들과 이 기업들의 공급망(하청업체, 공급업체, 가맹점 등)을 포함하여 기업들이 영향을 미칠 수 있는 사업체들이 인권실천 및 점검을 시행하도록 법적 의무를 수립할 것. 인권실천 및 점검의무란 기업들이 사회권규약의 인권을 위반할 위험들을 확인하고 예방하며 경감시키나, 사회권 규약상의 인권침해를 저지르지 않도록 회피하거나 기업들의 결정이나 운영으로 인해 인권침해에 기여하거나 인권에 부정적인 영향에 대해 책임을 지는 것을 의미한다;**
4. **한국기업들의 국내외 활동으로 발생한 인권침해 주장에 대해 조치를 취하고, 피해자들이 당사국의 사법적 및 비사법적인 구제절차를 통해서 구제를 요구할 수 있도록 보장할 것;**
5. **공공조달과 기업에 대한 융자, 원조, 보조금 지급의 공여를, 기업들이 국내외에서 경제적 사회적 문화적 권리의 준수여부와 연계할 것;**
6. **OECD 국내연락사무소의 영향력과 투명성, 이해관계자참여 및 효과성을 향상할 것. 이는 인권기준들에 따라서 국내연락사무소의 활동을 증진시키고 국내연락사무소가 조정절차를 주도적으로 이끌어나감으로써 이뤄질 수 있다;**
7. **위원회는 당사국이 기업활동과 관련하여 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약에 따른 국가의무에 대한 일반논평 24호에 주목할 것을 요청한다.**

**차별금지법**1. 위원회는, 특히 당사국의 헌법이 성별, 종교, 사회적 신분의 차별만을 금지하는 것을 감안할 때, 차별금지법의 도입의 지연에 우려를 하고 있다. 또한 위원회는 당사국이 차별금지 사유를 둘러싸고 공감대를 형성하기 위하여 적극적이고 효과적인 조치를 충분하게 취하지 않은 것을 우려한다 (제2조 제2항).
2. **위원회는 포괄적인 차별 금지법을 채택할 긴급성을 반복하며, 당사국이 인권 존중의 보호와 인권의 평등한 향유에 대한 차별의 해로운 영향에 대해 국민과 입법자들에게 인식을 제고할 것을 권고한다. 위원회는 당사국에게 경제적 사회적 문화적 권리에 대한 차별 금지에 관한 일반 논평 제20호(2009)를 제시한다.**

**노조할 권리**1. 법이 복수노조를 허용한다는 점을 인지하면서도 위원회는 기업들이 이를 단체교섭에서 노동자의 힘을 약화하기 위해 사용되어 왔다는 점에 우려를 표한다. 위원회는 또한 노동조합의 자주적 활동을 방해하는 해고자 노조가입 금지 조항 등에 대해 우려한다. 더 나아가 당사국 노동력의 다수를 이루고 있는 비정규직 노동자들의 노조할 권리가 보장되지 않는 다는 점을 우려한다 (제8조).
2. **위원회는 당사국이 복수노조를 허용하는 법제도가 기업에 의해 단체교섭에서 노동자들의 힘을 약화할 목적으로 사용되지 않도록 할 것을 권고한다. 위원회는 모든 사람이 노동조합에 자유롭게 가입하도록 보장하고 노조 활동에 대한 [행정당국 및 사용자의] 자의적 개입을 예방하도록 노동법을 개정할 것을 권고한다. 위원회는 당사국이 결사의자유와 단결권에 관한 ILO 협약 87호와 단결권과 단체교섭권에 관한 ILO 협약 98호를 비준할 것을 권장한다.**
 |

**▶ 참고자료. 기자회견 개요**

* 사회 및 경과 설명: 류민희 공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사
* 발언①: 나현필 국제민주연대 사무국장
* 발언②: 조혜인 차별금지법제정연대 공동집행위원장
* 발언③: 박은정 민주노총 정책국장

**▶ 붙임자료. 유엔사회권심의대응한국NGO모임이 유엔사회권위원회에 제출 예정인 보고서**

**▶ 붙임자료. 유엔사회권심의대응한국NGO모임이 유엔사회권위원회에 제출 예정인 보고서**

**기업의 인권 침해 / 나현필 국제민주연대 사무국장**

**기업과 인권**

기업과 인권 NAP수립을 위한 NGO와의 간담회에 한국NCP 담당부처인 산업통상자원부는 참여하지 않았으며, NGO가 제출한 의견은 대부분 반영되지 않았다.

기업과 인권 NAP에서 정부는 정책과제로 기업의 인권존중 책임을 확보하겠다고 하고 있으나 구체적인 방안은 결여되어 있다. 즉, 기업이 인권존중 책임을 다하지 않았을 때에 어떻게 대응할지에 관한 내용이 빠져있다.

공기업과 공공기관의 인권경영을 추진하고 인권실천 및 점검의무를 포함해나가고 있지만 실제 인권침해가 빈번하게 발생하는 사기업, 특히 중소기업과 해외진출 한국기업에 대한 인권실천 및 점검의무 적용방안은 빠져 있다.

공기업과 공공기관에 인권경영이 도입되더라도, ODA사업에 있어서 인권영향평가를 포함한 인권실천 및 점검의무 적용에 관한 구체적 계획이 빠져있다. 정부는 제3차 NAP에서 ODA사업에서 인권영향평가 도입을 연구하겠다고 밝히고 있다. ‘연구’하겠다는 의미는 제3차 NAP 기간 동안 ODA사업에서 인권영향평가를 실시하지 않겠다는 의미로 해석된다.

해외진출 한국기업의 인권침해 방지를 위해 “국내외 관계기관과 주요상황 공유 및 협업체계를 구축’하겠다고 밝히고 있다. 어떤 정부 부처가 어떤 기관과 누구를 위하여 어떤 협업체계를 구축할 것인지에 대한 구체적인 계획이 결여되어 있다.

한국 NCP는 설립 이래 지금까지, 피해자들이 구제받는데 도움이 되는 권고를 내린 사례를 찾아보기 힘들다. NCP의 구성과 운영에 있어서 노동조합과 시민사회의 참여는 여전히 제도적으로 보장되지 않고 있다.

**한국정부 보고서에 대해**

한국정부는 ‘인권경영’과 ‘지속가능경영’의 역할과 목적에 대해 명확하게 정의를 내려야 한다.

법무부가 개발하겠다고 밝힌 “인권경영 표준지침”을 어떻게 적용할지 구체적인 계획이 빠져있다. 이는 기업과 인권NAP 이행을 포함하여 기업과 인권 정책을 종합적으로 추진하고 조율하는 담당부처가 없기 때문이다. 이를 극복하기 위해서는 국무총리실에서 관리 및 감독해야 한다.

**포괄적 차별금지법 제정 / 조혜인 차별금지법제정연대 공동집행위원장**

정부는 포괄적 차별금지법 채택을 위한 어떠한 조치도 취하지 않고 있다.

정부는 2018년 2월, 제3차 UPR 심의 중 포괄적 차별금지법 제정을 권고한 18개 권고사항에 대해 수용이 아닌 '참조(noted)'로 답변하며 '차별금지 사유 등에 대한 사회적 논란을 감안하여 국민적 공감, 사회적 합의를 위한 충분한 검토와 의견 수렴이 필요하다'는 입장을 밝혔다.[[3]](#footnote-2)

정부는 이번 후속보고서에서 제3차 NAP의 정책과제로 차별금지 법제 정비를 포함했다고 답변하였으나, 제3차 NAP의 관련 내용은 차별금지에 관한 국내외 입법례 등을 연구하여 법 제정 방안을 마련하겠다는 추상적인 내용으로서 제2차 NAP(2012~2016)에 실렸던 내용과 사실상 동일한 것이며 전혀 발전된 것이 없다. 제3차 NAP가 2018년부터 2022년까지 5개년에 걸쳐 시행되는 기본계획임에도 그 안에 차별금지법 제정을 위한 어떠한 세부적인 계획도 구체적인 절차도 포함하고 있지 않다는 것은 매우 심각한 문제이다.

특히 정부는 사회권규약 제4차 국가보고서 심의 사전질의에 대한 답변[[4]](#footnote-3)에서 '성적 지향을 비롯한 차별금지사유에 대한 사회적 논란'[[5]](#footnote-4)을 언급하는 등 그동안 성적지향 및 성별정체성에 대한 국민적 인식 수준이 낮다는 점을 차별금지법 채택의 어려움으로 제시해왔다. 이에 대해 사회권위원회는 차별에 관한 국민과 입법자들의 인식을 재고할 것을 권고하고, 사회권규약 제2조 제2항의 ‘기타의 신분’에 장애, 국적, 성적지향 및 성별정체성 등이 포함된다는 점을 명확히 한 일반논평 제20호를 차별금지원칙에 대한 해석의 기준으로 제시하였다.

정부의 후속보고서는 위와 같은 권고에 대한 이행을 보고하지 않고 있다. 정부는 실제로도 성적지향 및 성별정체성 등을 포함한 차별금지사유에 대한 국민과 입법자들의 인식을 재고하기 위한 어떠한 조치도 취하지 않고 있으며 오히려 성소수자 인권에 대해 명확하게 언급하는 것을 회피함으로써 차별이 갈수록 심각해지는 상황을 방치하고 있다.

대표적으로 제3차 NAP에서는 기존 제1차, 2차 NAP에 독립된 인권정책 항목으로서 존재하였던 '병력자 및 성소수자' 인권에 관한 항목이 통째로 삭제되었다. 제3차 NAP 수립과정에서 성소수자 인권단체와 시민사회는 이러한 삭제 시도에 강하게 항의하였으나, 법무부는 제3차 NAP 수립을 위한 분야별 간담회에서 ‘성소수자 정책 과제가 별로 없어서 항목으로 따로 구성할 필요가 없다’고 답변하였고 결국 삭제가 강행되었다. 성소수자 인권단체는 정부가 성소수자 혐오성 주장들에 압박을 느껴 성소수자 인권정책을 후퇴시킨 것으로 판단하고 있다.

성소수자 혐오에 근거하여 차별금지법을 반대하는 주장이 계속되고 있으나 정부는 이를 개선하려는 노력 대신 그러한 주장에 부응하여 성소수자 인권정책들을 모두 삭제하거나 보이지 않게 하고 있으며 차별금지법에 대해서도 어떠한 공식적인 언급도 정책 추진도 하지 않으려 하고 있다. 이처럼 정부가 자신의 책무를 회피함에 따라 성소수자 혐오성 주장과 이에 기하여 차별금지법을 반대하는 주장에 계속 힘이 실리고 있다.

**노조할 권리 / 민주노총**

**ILO 협약 87호 98호 비준 노력 전무**

규약 8조에 맞게 노조 할 권리를 보장하는 가장 유력한 방안은 ILO 협약 87호와 98호를 비준하는 것이다. 그러나 정부는 답변한 것처럼 협약비준에 앞서 협약과 상충되는 법제도를 먼저 개선해야 한다면서도 유엔 및 ILO의 권고를 토대로 국제기준에 맞는 법개정안을 주도적으로 제출하기보다는 ‘노사단체가 합의하면 정부는 협조하겠다’며 책임을 전가했다. 이는 경영계가 결사의 자유 원칙에 역행하는 법개정안을 제안할 길을 여는 것이었고, 결국 ‘사회적 합의 부족’을 내세우며 비준에 필요한 조치를 취하지 않았다.

그러나 헌법 60조 1항은 입법사항이 발생하는 협약은 국회동의를 얻어 비준하도록 규정되어있어서 협약과 상충되는 법제도 개선이 비준의 선결조건은 아니다. 협약을 비준함으로써 국제기준에 맞게 법제도를 개선하겠다는 의지를 확고하게 표명하고 이후 ILO 정기감시감독절차를 통해 법제도를 개선해 나가는 것이 가장 확실한 방법이다.

**모든 사람의 노조 할 자유 보장과 자의적 개입을 예방하기 위한 노동법 개정**

현재 158만 명에 이르는 간접고용 노동자와 250만 명에 이르는 특수고용 노동자는 현행 노조법 2조에 의해 노조할 권리를 부정당하고 있다. 간접고용노동자의 실질사용자인 원청사용자는 사용자의무가 부정되어 교섭을 회피하면서 동시에 하도급해지, 하청업체 폐업 등을 무기삼아 간접고용노동자의 노조할 권리 행사를 손쉽게 가로막을 수 있다. 특수고용노동자는 스스로 단결하여 노동조건 개선을 위한 활동을 해 왔으나 노조법상 노동자가 아니라는 이유로 권리를 인정받지 못하고 탄압에 직면해왔다. 이들 노동자의 노조 할 자유를 보장하는 방안은 노조법 2조 상의 ‘노동자’ ‘사용자’ 정의를 확대하는 것이지만 이에 관한 논의는 정부가 답변에서 언급한 법개정 논의 어디에서도 다뤄지지 않고 있다.

정부는 해고자, 실업자, 공무원의 단결권 보장 범위를 확대하는 방향으로 법개정을 추진하고 있다고 답변했으나 정부의 입장을 바탕으로 2018년 12월 28일 여당 환노위 간사 한정애의원이 대표발의한 노조법 개정안은 해고자가 속해 있다고 해서 행정당국이 노조아님 통보를 할 수 있는 여지만 없앴을 뿐, 해고자가 대의원·임원등으로 선출되거나 노조활동에 참여할 권리를 차단하고 있다. 또 노조설립신고 절차에서 행정당국의 재량권을 부여하는 12조는 그대로 남아있다. 2018년 2월 한정애의원이 대표발의한 공무원노조법에서도 공무원의 노조가입 범위를 직종·직급·직무에 따라 여전히 제한을 두고 있다.

**교섭창구단일화제도를 통한 노조 할 권리 제한**

교섭창구단일화제도는 사업 또는 사업장단위를 전제하여 초기업노조의 교섭권을 제약하고 있다. 사용자는 초기업노조의 단체협약 적용을 피하려고 교섭단위를 분리하여 초기업노조의 단결력을 저해하거나 교섭을 지연하기도 한다. 분리된 교섭단위는 다시 통합할 수 없다. 창구단일화 교섭참여 노조들은 조합원 수를 같이 통보하는데 사용자는 사용자 편 노조의 조합원이 적으면 자율교섭을 하여 사용자 편 노조의 교섭권을 항상 보장하는 차별이 생긴다. 노조법은 창구단일화절차를 거쳐야만 교섭권과 쟁의권을 보장한다. 최근 대법원은 단수노조는 창구단일화절차를 안 거쳐도 무방하다고 판단했지만 행정부는 단수노조라도 창구단일화절차를 거쳐야만 쟁의권 확보가 가능하다는 입장이다. 초기업노조의 교섭권을 제한하고 사용자의 노조간 차별을 용인하는 창구단일화제도 폐지와 노조할 권리의 실질적 보장이 시급하지만 법 개정 논의는 진척이 없다.

1. 주요 내용은

 - 국가인권행동기본계획(NAP)에 이번 최종권고를 반영하고 시민사회와 국가인권위의 완전 참여 보장할 것

- 헌법 개정시 사회권 규약의 내용을 완전히 반영할 것

- 공익신고자보호법의 적용범위를 넓히고, 청탁금지법(김영란법)을 원안대로 철저히 이행하고, 부패 관련 통계를 마련할 것

- 국가인권위원회에 사회권 규약에 대한 조사권한 부여

- ODA를 증액을 가속화하고, 최빈국에 대한 무상원조 비율 확대할 것

- 하청노동자, 파견노동자, 특수고용노동자 등 비전형 노동자에 대한 노동법 완전한 적용, 기간제 노동자에 대하여 사용자가 합리적 이유 없는 계약갱신 거부를 금지하도록 입법 및 규제조치

- 농축산업, 어업, 가사 노동자에 대한 근로기준법 적용의 전면적 확대 등 공정하고 우호적인 노동조건 보장

- 성별임금격차 해소를 위한 구체적 조치 이행(여성의 양육책임으로 인한 경력단절 문제 해결 등)

- 합법파업의 요건을 완화하고, 파업이 금지된 필수서비스의 범위를 엄격하게 규정하여 파업권을 보장할 것

- 건강보험의 보장성 강화

- 국민연금의 사각지대 해결 및 적절한 연금액수 보장, 지역사회 기반 노인돌봄 보장

- 노인학대와 아동학대를 위한 대책마련

- 홈리스 문제를 위한 장기적 해결책 마련, 사회주택 등 부담가능한 주택 증가, 주거비 규제, 강제퇴거에 대한 보호 제공 등 주거권 보호방안

- 자살예방노력 강화

- 정신보건 서비스 가용성과 접근성 확대 및 예산 증가

- HIV/AIDS 감염자에 대한 차별없는 건강권 보장

- 소외계층을 특별히 고려한 감당가능한 양질의 교육에 대한 평등한 접근권

- 외국인에 대한 편견에 대한 대처 등 문화다양성 증진 [↑](#footnote-ref-0)
2. “73. 위원회는 이번 최종 견해를 사회의 모든 분야, 특히 국회의원, 공무원 및 사법 당국자들에게 널리 배포하며, 다음 정기 보고서에 이를 이행하기 위한 조치에 대해 위원회에 통보하도록 요청한다. 위원회는 다음 정기 보고서 제출에 앞서 국가인권위원회, 비정부기구 및 기타 시민 사회 구성원들과 현재의 최종 견해에 대한 후속 조치와 국가 수준에서의 협의 과정에 참여할 것을 장려한다.

74. 당사국은 위원회가 채택한 최종 견해에 대한 후속 조치 절차에 따라 이 최종 견해 채택 후 18 개월 이내에 위 단락 18 (a) (기업과 인권), 23 (차별금지법) 및 41 (노조할 권리)의 권고 사항을 이행하는 데 관한 정보를 제공할 것으로 요청된다.” [↑](#footnote-ref-1)
3. A/HRC/37/11/Add.1 (Views on conclusions and/or recommendations, voluntary commitments and replies presented by the State under review) para.18 [↑](#footnote-ref-2)
4. E/C.12/KOR/Q/4/Add.1 (Replies of the Republic of Korea to the list of issues) para.18 [↑](#footnote-ref-3)
5. 'the social controversies over the prohibited grounds of discrimination including sexual orientation' [↑](#footnote-ref-4)