



기업과 인권 포럼:

인권경영의 국제적 동향과 기업의 실천방안 및 정부의 역할

Business and Human Rights: Trends and Challenges

2020년 12월 4일 (금) 11:00 ~ 18:00
서울 중구 노보텔 앰배서더 서울 동대문

11am - 6pm, Friday, December 4, 2020
Novotel Ambassador Hotel Dongdaemun, Jung-gu, Seoul

주최  법무부  국가인권위원회

주관  휴먼아시아

06 Welcoming Remarks 환영사

06 **Mi Ae Choo** 추미애
Minister of Justice, Republic of Korea
법무부 장관

10 **Young Ae Choi** 최영애
Chairperson, National Human Rights Commission of Korea
국가인권위원회 위원장

14 **Peggy Hicks** 페기 히क्स
Director of the Thematic Engagement, Special Procedures and Right to Development Division of the UN Human Rights Office
유엔 인권최고대표사무소 국장

Keynote Speech 기조연설

Surya Deva 수리아 데바
Professor, Hong Kong City University · Member of UN Working Group on Business and Human Rights
홍콩 시립대 교수 · 유엔 기업과 인권 실무그룹 위원

23 SPEAKERS 주요연사

33 SESSION 1 Respecting Human Rights for Business Enterprises 기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Moderator 좌장

Sangsoo Lee 이상수
Professor, Sogang University
서강대 법학전문대학원 교수

Speakers 발제자

35 **Betty Yolanda** 베티 올란다
Asia Regional Manager, Business and Human Rights Resource Center
Business and Human Rights Resource Center 아시아 총괄 매니저

45 **Khunt Htee** 훈트히
Chairperson, PYO
PYO 대표

95 **Jawoon Lim** 임자운
Attorney at law, SHARPS (Supporters for the Health and Rights of People)
변호사, 반올림, 법률사무소 지담

Panel Discussion 토론

109 **Jongchul Kim** 김종철
Attorney at law, Advocates for Public Interest Law
변호사, 공익법센터 어필

141 **Minseok Kim** 김민석
Director, Sustainability Lab · Adjunct Professor, Hanyang University
지속가능연구소 소장 · 한양대 겸임교수

151 SESSION 2 International Trends and the Role of Governments 인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할

Moderator 좌장

Changrok Soh 서창록
Professor, Korea University · Member of UN Human Rights Committee
고려대 국제대학원 교수 · 유엔 시민적·정치적 권리 위원회 위원

Speakers 발제자

153 **Nadia Bernaz** 나디아 베르나즈
Professor, University of Wageningen
University of Wageningen 교수

167 **David Bilchitz** 데이비드 빌컷츠
Professor, University of Johannesburg
University of Johannesburg 교수

197 **Ryan Seryeon Song** 송세련
Professor, Kyunghee University
경희대 법학전문대학원 교수

Panel Discussion 토론

217 **Minwoo Kim** 김민우
Research Professor, International Human Rights Center, Korea University
고려대 국제인권센터 연구교수

233 **Jiho Kim** 김지호
Director General of the Secretariat · Korea National Contact Point
한국 NCP 사무국 국장, 대한상사중재원 기획관리본부장

시 간	내 용
10:30-11:00	현장 등록 ※ 개최 2일 전까지 온라인 등록 마감
개회식	
11:00-11:30	-환영사 : 최영애 국가인권위원회 위원장, 추미애 법무부 장관 Peggy Hicks 유엔 인권최고대표사무소 국장
11:30-12:00	-기조연설 : Surya Deva 유엔 기업과 인권 실무그룹 위원
12:00-14:00	오 찬
세션1 : 기업의 인권경영 필요성 및 실천방안	
14:00-15:50	-좌 장: 이상수 서강대 법학전문대학원 교수 -발제1: Betty Yolanda Business and Human Rights Resource Center 아시아 총괄 매니저 · 다국적기업에 의한 피해사례1 -발제2: Khunt Htee PYO대표 · 다국적기업에 의한 피해사례2 -발제3: 임자운 반올림, 법률사무소 지담 변호사 · 기업의 인권경영 실천방안 -토론1: 김종철 공익법센터 어필 변호사 -토론2: 김민석 지속가능연구소 소장, 한양대 겸임교수
15:50-16:10	휴 식
세션2 : 인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할	
16:10-18:00	-좌 장: 서창록 고려대 국제대학원 교수, 유엔 시민적·정치적 권리 위원회 위원 -발제1: Nadia Bernaz University of Wageningen 교수 · 인권경영의 국제적 동향 -발제2: David Bilchitz University of Johannesburg 교수 · 기업과 인권 국제규범화 진행 공유 -발제3: 송세련 경희대 법학전문대학원 교수 · 인권경영과 정부의 역할 -토론1: 김민우 고려대 국제인권센터 연구교수 -토론2: 김지호 한국 NCP 사무국 국장, 대한상사중재원 기획관리본부장

Opening Ceremony	
11:00-11:30	Welcoming Remarks Mi Ae Choo / Minister of Justice, Republic of Korea Young Ae Choi / Chairperson, National Human Rights Commission of Korea Peggy Hicks / Director of the Thematic Engagement, Special Procedures and Right to Development Division of the UN Human Rights Office
11:30-12:00	Keynote Speech Surya Deva / Professor, Hong Kong City University · Member of UN Working Group on Business and Human Rights
12:00-14:00	Luncheon Break
Session 1 : Respecting human rights for business enterprises	
14:00-15:50	Moderator: Sangsoo Lee / Professor, Sogang University - Betty Yolanda / Asia Regional Manager, Business and Human Rights Resource Center - Khunt Htee / Chairperson PYO, Earthrights International - Jawoon Lim / Attorney at law, SHARPS (Supporters for the Health and Rights of People) Panel discussion - Jongchul Kim / Attorney at law, Advocates for Public Interest Law - Minseok Kim / Director, Sustainability Lab · Adjunct Professor, Hanyang University
15:50-16:10	Break Time
Session 2 : International trends and the role of governments	
16:10-18:00	Moderator: Changrok Soh / Professor, Korea University · Member of UN Human Rights Committee - Nadia Bernaz / Professor, University of Wageningen - David Bilchitz / Professor, University of Johannesburg - Ryan Seryeon Song / Professor, Kyunghee University Panel discussion - Minwoo Kim / Research Professor, International Human Rights Center, Korea University - Jiho Kim / Director General of the Secretariat · Korea National Contact Point



Distinguished guests,
I would like to extend a warm welcome to all here with interest in “Business and Human Rights.”

In the modern society, enterprises not only serve the traditional role producing and selling goods and services. As corporate activities transcend the borders, they are now playing the role as a human rights advocate in the areas including prohibition on forced labor and child labor, human rights protection of local residents and consumers, environmental protection, guarantee of industrial safety, responsible management of supply chain and guarantee of labor rights.

Also the international community highlights the “corporate responsibility to respect human rights” which means corporations as a member of our society should respect human rights, or “human rights-based management.”

In 2011, the United Nations Human Rights Council has adopted the “Guiding Principles on Business and Human Rights,” whereas the OECD amended the “OECD Guidelines for Multinational Enterprises,” adding the item of “human rights,” and the International Labor Organization established the Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, or “MNE Declaration” in 2017.

Likewise, the corporate responsibility to respect human rights as the international norm has been strengthened both in quantity and quality,
And those involved in corporate activities have also endeavored to bring in practice the corporate responsibility to respect human rights.

For corporations to seek human rights-based management, in which they coexist with stakeholders and communities, protect human rights, and achieve sustainable development together, the role of the government is also essential. This may include thinking hard about policies connecting norms with practice in the area of business and human rights, and delivering the importance of human rights-based management to more people.

From this perspective, it is particularly meaningful to have this forum for discussing

international norms related to “business and human rights” and practice and future of human rights-based management, jointly with the National Human Rights Commission.

As a human rights advocate, the Ministry of Justice separated the sector of “Business and Human Rights” into a new chapter from the 3rd National Action Plan for the Promotion and Protection of Human Rights in August 2018, making efforts to institutionalize human rights-based management and systematically address challenges related to damage relief.

The Ministry of Justice will continuously support not only public institutions but private corporations voluntarily put into practice human rights-based management fulfilling the international standards.

This year, COVID-19 has cancelled or delayed many events. Despite such a difficult situation, the National Human Rights Commission, and the organizer, Human Asia, have prepared this meaningful opportunity online to have discussion on important agenda of “Business and Human Rights.” I would like to express my deepest gratitude to them.

In particular, many thanks to Professor David Bilchitz, Professor Nadia Bernaz and other speakers whom we were not able to invite to Korea but who are going to share their experiences and wisdom online.

Lastly, I hope the discussions and debates in this forum will help sharing diverse experiences and critical minds of those calling for human rights in corporations and governments, prompting activities spreading human rights-based management further.

Thank you.

December 4, 2020

Mi Ae Choo
Minister of Justice



안녕하십니까? 법무부 장관 추미애입니다.
‘기업과 인권’에 관심을 가지고 오늘 포럼에 참석하신 여러분 모두를 진심으로 환영합니다.

현대사회에서 기업은 더 이상 물건이나 서비스를 생산하고 판매하는 전통적 역할만을 가지고 있지 않습니다.

기업의 활동이 국경을 넘어 세계화 되면서 강제노동 및 아동노동 금지, 현지주민과 소비자의 인권보호, 환경보호, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 노동권 보장 등과 같은 영역에서 인권보호 주체로서의 역할이 더해졌습니다.

국제사회에서도 기업이 우리 사회의 구성원으로서 인권을 존중해야한다는 ‘기업의 인권존중책임’, 다른 표현으로는 ‘인권경영’이 강조되고 있습니다.

2011년 유엔 인권이사회는 ‘기업과 인권 이행원칙’을 채택하였고, 같은 해 OECD는 ‘다국적기업 가이드라인’을 개정하여 ‘인권’항목을 추가하였으며, 2017년에는 국제노동기구가 ‘다국적기업 선언’을 제정하였습니다.

이처럼 국제규범 차원에서 기업의 인권존중책임은 양적으로나 질적으로나 빠르게 강화되고 있고, 기업 활동을 하고 있는 분들 역시 인권존중책임을 실천하기 위하여 현장에서 노력하고 있습니다.

기업이 이해관계자들 및 지역사회와 상생하고, 인권을 보호하며, 지속가능한 발전을 함께 이루어나가는 인권경영을 실천하기 위해서는, 정부의 역할 또한 매우 중요합니다. 기업과 인권 분야에서 규범과 실천을 연결하는 정책을 고민하고, 인권경영의 중요성을 보다 많은 분들에게 전달하는 것이 그 중 하나일 것입니다.

이러한 점에서, 오늘 국가인권위원회와 공동으로 ‘기업과 인권’ 관련 국제규범과 인권경영의 실천 및 앞으로의 발전 방향에 대해서 여러분과 함께 이야기 할 수 있는 자리를 마련하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

법무부는 인권옹호의 주무부처로서 2018년 8월 제3차 국가인권정책기본계획에서 ‘기업과 인권’ 분야를 별도의 장으로 새롭게 편성하였고, 인권경영의 제도화 및 피해구제에 관한 과제들을 체계적으로 추진하기 위하여 노력하고 있습니다.

앞으로도 법무부는 공공기관 뿐 아니라 민간기업에서도 자발적으로 국제적 기준에 부합하는 인권경영을 실천할 수 있도록 지속적으로 지원할 것입니다.

올해는 코로나19로 인해 많은 행사가 취소되거나 연기되었습니다. 이런 어려운 상황에도 불구하고 오늘 온라인으로나마 ‘기업과 인권’이라는 중요한 주제로 논의할 수 있도록 뜻깊은 자리를 마련해주신 국가인권위원회와 주관사인 휴먼아시아에 깊은 감사의 말을 전합니다.

특히 직접 한국으로 모시지 못했으나 온라인으로 흔쾌히 참석하시어 경험과 지혜를 나누어 주실 데이비드 빌셋츠 교수님, 나디아 베르나즈 교수님을 비롯한 발제자분들께 다시 한 번 감사의 인사를 드립니다.

끝으로, 오늘 포럼에서의 논의와 토론이 인권옹호를 위해 기업과 정부에서 활발하게 활동하고 계신 분들의 다양한 경험과 문제의식을 공유하고, 나아가 인권경영을 더 확산시키는 실천적 행동으로 이어지는 밑거름이 되기를 바랍니다.

감사합니다.

2020. 12. 4.

법무부장관 추미애



Ladies and gentlemen,
I'm Choi Young-Ae, Chairperson of the National Human Rights Commission of Korea.

I would like to sincerely welcome you to this year's Forum on Business and Human Rights, which we will host in collaboration with the Ministry of Justice, and where we commemorate the 50th anniversary of the young Jeon Tae-il's death, who advocated for state protection against the human rights violations of corporations.

Our commission assures that human rights are implemented in public institutions, including in public corporations, in order for international standards on business and human rights established in the international community, namely the United Nations, to be adopted in Korea. As such, we have hosted related forums on an annual basis.

In May, we signed an MOU with the Ministry of Justice to, "promise mutual cooperation for the spread of human rights management" and we are joining hands with the Korean government to continue our efforts to realize these policy goals for private corporations. This forum will be of greater significance than usual because it marks the first joint initiative to realize a business agreement signed by our commission and the Ministry of Justice.

Amid the spread of COVID-19, the internal and external stakeholders of companies that are structurally frail are exposed to various risks and face challenges. In particular, it is becoming difficult to find effective and appropriate remedies for human rights violations at overseas business sites operated by multinational companies due to the increased barriers between countries.

Some people recognize human rights management as regulations that restrict corporate activities, but when considering domestic and international trends, the prevention of human rights violations and the establishment of a management system that meets international standards is an urgent task for a sustainable future in the Post COVID-19 era.

The first session of this forum, which is held under aforementioned goals, will be an opportunity to review the suggestions of Korean and foreign activists who offer alternatives to the human rights violations of multinational corporations and call for corporate responsibility to respect human rights under the theme of corporate action plans. The second session will be a venue to consider the government's obligation to protect human rights through presentations by foreign scholars who are building International Standards, such as via a legally binding instrument on business and human rights, in terms of the role of the government.

I would like to extend my sincere gratitude to Minister Choo Miae for co-hosting this forum with us, to UN Committee on Civil and Political Rights member Chang-rok Seo, who organized this event, and to everyone who took the time to attend the forum.

I wish you all health and happiness. Thank you.

December 4, 2020

Young Ae Choi
Chairperson, National Human Rights Commission of Korea



안녕하십니까?
국가인권위원회 위원장 최영애입니다.

청년 전태일이 기업의 인권침해에 대한 국가의 보호를 부르짖다 열사가 된 50주년을 추모하는 올해, 법무부와 공동으로 기업과 인권 포럼을 개최하게 된 것을 진심으로 환영합니다.

우리 위원회는 유엔 등 국제사회의 기업과 인권에 관한 국제기준을 국내에 이행하기 위해 공기업을 비롯한 공공기관을 중심으로 인권경영을 선도하며, 관련 포럼 역시 매해 개최하였습니다.

지난 5월에는 법무부와 “인권경영 확산을 위한 상호 협력을 약속하는” 업무협약(MOU)을 체결하고 대한민국 정부와 함께 민간 기업에도 이 같은 정책목표를 실현하기 위한 노력을 계속하고 있습니다. 이번 포럼은 우리 위원회와 법무부가 체결한 업무협약을 실현하는 첫 번째 공동기획으로 더 큰 의미를 가질 것입니다.

코로나19의 확산 속에서, 취약한 구조에 있는 기업의 내·외부 이해관계자들은 여러 가지 위험에 노출되고, 도전에 직면하고 있습니다. 특히 다국적 기업에 의한 해외사업장에서의 인권침해는 국가 간의 장벽이 더욱 높아진 현실에서 유효·적절한 구제방법을 모색하기 어려워지고 있습니다.

일부에서는 인권경영을 기업 활동을 제약하는 규제로 인식하기도 하나, 국내·외의 움직임을 보면 인권침해의 사전 예방과 국제 기준에 부합하는 경영체계 구축은 코로나19 이후의 지속가능한 미래를 위해 더욱 절실한 과제임을 알 수 있습니다.

이러한 과제와 함께 개최되는 이번 포럼의 첫 번째 세션은 기업의 실천방안을 주제로 다국적 기업의 인권침해에 대안을 제시하는 국내·외 활동가들의 발제를 통해, 기업의 인권준중 책임을 모색하는 기회입니다. 두 번째 세션은 정부의 역할이라는 측면에서 기업과 인권 조약 등의 국제기준을 이끌고 있는 해외 석학들의 발제를 통해, 국가의 인권보호 의무를 새기는 자리입니다.

함께 이번 포럼을 개최하여 주신 추미애 장관님과, 이번 행사를 주관하여 주시는 서창록 유엔 시민적·정치적·권리위원회 위원을 비롯해 귀한 시간을 내어 오늘 포럼에 참석해 주신 모든 분들에게 다시 한 번 감사드립니다.

여러분 모두의 건강과 행복을 바랍니다.

감사합니다.

2020. 12. 4.

국가인권위원회 위원장 **최영애**



Excellencies, distinguish representatives of government, business, civil society, academia and others,

It is a great pleasure and honour to address this distinguished audience. I would like to congratulate the Minister of Justice of the Republic of Korea and the Chairperson of the National Human Rights Commission of Korea for convening and co-hosting this Forum on business and human rights, and to thank Human Asia for organizing this important event. I'm delighted to see that so many distinguished speakers will share their insights today, and I thank you for the opportunity to join you virtually.

Allow me also to congratulate the Minister of Justice and the National Human Rights Commission of Korea for signing a memorandum of understanding to reinforce mutual cooperation on business and human rights issues, further prevent human rights abuses by businesses and offer remedies for victims. I am glad that such commitment has already borne some fruits, this Forum on Business and Human Rights being one obvious example.

I would like to note in this regard the immeasurable value of such a Forum to discuss challenges and identify opportunities to promote responsible and sustainable business conduct. As you know, the 9th United Nations Annual Forum on Business and Human Rights took place online for the first time last month, and we were able in that forum to again see the immense importance of exchanges among actors who have a critical role to play in promoting business respect for human rights. Today's Forum will no doubt contribute a great deal to these crucial discussions.

Beyond States and businesses, many different stakeholders play important roles in the business and human rights space. National human rights institutions have a vital preventive role. They build capacity, conduct investigations, facilitate dialogue, provide remedies, and make recommendations for law and policy reform. Members of civil society and human rights defenders are crucial to monitor, report on, and contribute to improving the conduct of both States and businesses. Trade unions help strengthen the voice of workers, while lawyers help affected individuals obtain effective remedies for business-related harm. Academics help raise awareness,

conduct research and contribute expertise to these discussions. And multilateral institutions at the regional and international levels can facilitate coordination, develop cohesive policies and share good practices.

At the UN Human Rights Office, we have been encouraged to see the recent flourishing of regional and sub-regional forums such as the inaugural UN South Asia Forum on Business and Human Rights last year and the first UN Pacific Forum on Business and Human Rights earlier this week. Such events provide an opportunity to raise awareness of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and to discuss how this global framework on the respective roles of States and business with respect to human rights can be effectively implemented.

The Guiding Principles were unanimously endorsed by the United Nations Human Rights Council in 2011 and now enjoy broad support from states, business, and civil society around the world. We will be celebrating their 10-year anniversary next year. The UNGPs also offer a blueprint for how business respect for human rights can support the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) in line with international human rights standards.

The forum will offer you a unique opportunity to discuss some positive trends in the Asia Pacific region, such as the drafting and adoption of National Actions Plans, as well as the development of guidance, policies and legislation to promote business respect for human rights. In the Republic of Korea, the insertion of a chapter on business and human rights in the government's human rights action plan and the promotion of guidance on business and human rights for private companies, demonstrate the active commitment of the country.

I also would like to recognize the critical role the National Human Rights Commission has played in issuing recommendations on the development of a national action plan on business and human rights and a manual on integrating human rights principles in public entity management. On the side of business, I am glad to see an increasing awareness of their responsibility to respect human rights and their key role in promoting and defending human rights.

Excellencies, distinguish representatives of government, business, civil society, academia and others,

These promising trends could not come at a more important moment. At a time when we are seeking to accelerate progress to achieve the sustainable development goals and address the existential threat of climate change, critical implementation gaps remain for both States and businesses. These gaps were drawn into sharp contrast by the COVID-19 pandemic which has revealed vulnerabilities, inequalities, and structural and systemic challenges that are yet to be addressed.

Today too is a time when the role of business in our societies has never been more visible, or more closely tied to our security and prosperity. But we today also face new and rapidly evolving questions about the roles and responsibilities of business, with new calls for business to serve not shareholders but the communities in which they operate. The discourse has also intensified around the role of state regulation of business, particularly in the digital sphere.

There are no easy answers to these questions, and we will only be effective in addressing them if we come together in meetings such as this to look for solutions, share good practices, and speak frankly about the challenges we face.

For our part, the UN Human Rights Office is striving to support and accelerate these discussions. In recent months, we published Guidance on business and human rights in times of Covid-19. Over the past seven years, our Accountability and Remedy Project has provided guidance on how States and business can better ensure access to effective remedy for victims of business-related human rights abuse. This past year, we presented practical recommendations for how companies' grievance mechanisms can meet the UNGP effectiveness criteria. Going forward, we welcome opportunities to work with States, business, and other relevant stakeholders to implement our findings.

Last year, my office launched the B-Tech Project, which works with companies and policy makers to develop practical guidance based on the UN Guiding Principles on how to mitigate risks and best ensure that digital technology is a force for good, by

preventing and addressing business-related human rights harms in the tech space.

In closing, I would also like to invite all of you to contribute to the UNGPs 10+/Next Decade Project led by the UN Working Group on Business and Human Rights. This project aims at taking stock of practices to date, identifying gaps and challenges, and developing a vision and roadmap for scaling up implementation of the UNGPs over the course of the next decade. There is an open call to submit brief summaries of relevant materials by the end of 2021.

I thank you for your kind attention and wish you successful discussions and outcomes.

December 4, 2020

Peggy Hicks

Director of the Thematic Engagement, Special Procedures and Right to
Development Division of the UN Human Rights Office



기관장님들, 정부, 기업, 시민사회, 학계 및 여러 분야의 대표 여러분,

이렇게 귀빈 여러분들께 말씀드리게 되어 기쁘고 영광스럽게 생각합니다. 기업과 인권 포럼을 공동주최해주신 대한민국의 법무부 장관님과 국가인권위원회 위원장님께 축하의 말씀 드리며, 휴먼아시아에도 중요한 행사를 주관해주셔서 감사하다는 말씀 드립니다. 오늘 이 자리를 통해 많은 이야기를 공유해주실 많은 연사분들을 모시게 되어 기쁘며, 저에게 화상으로 참여할 기회를 주셔서 감사합니다.

저는 또한 법무부와 국가인권위원회가 기업과 인권 이슈 해결을 위한 상호협력을 강화하고, 기업의 인권침해 문제를 예방하고, 피해자에게 구제책을 제공하기 위한 MOU를 체결했다는 소식에 축하 드리고 싶습니다. 이러한 노력이 이미 어느 정도의 성과를 보였다는 소식에 기쁘며, 오늘의 기업과 인권 포럼도 훌륭한 예시라고 생각합니다.

오늘과 같은 포럼은 우리가 마주한 도전과제에 대해 논의를 나누는 장이자 책임감 있고 지속가능한 기업 활동을 추진하기 위한 기회라는 점에서 굉장한 가치를 지닌다고 생각합니다. 아시다시피 제9회 UN 기업과 인권 포럼이 지난달 처음으로 온라인 포럼으로 진행되었고, 저희는 해당 기회를 통해 기업의 인권 존중을 위해 중요한 역할을 하는 분들 사이의 교류가 상당히 중요하다는 점을 다시금 깨닫게 되었습니다. 오늘의 포럼도 이처럼 굉장히 중요한 논의에 큰 기여를 할 것이란 점은 의심의 여지가 없습니다.

국가와 기업을 넘어 수많은 다양한 이해관계자들이 기업과 인권 분야에서 중요한 역할을 하고 있습니다. 국가인권기구는 역량 발전, 조사 진행, 대화 촉진, 구제책 제공, 법 및 정책 개혁을 위한 권고 등 문제 예방을 위해 중대한 역할을 합니다. 시민사회 구성원과 인권옹호자는 국가와 기업의 활동을 감시하고 보고하며, 활동 개선을 위해서도 중요한 역할을 합니다. 노동조합은 근로자의 목소리가 잘 전해질 수 있도록 도와주며, 변호사는 기업 활동과 관련해 피해를 받은 개인이 효율적인 구제를 받을 수 있도록 돕는 역할을 합니다. 학계는 경각심 고취, 연구 진행을 위해 힘쓰며 전문성을 가지고 다양한 논의에 참여합니다. 그리고 지역 차원 및 국제 다자주의 기관은 다양한 주체의 공조를 돕고, 화합 정책 및 모범적인 관행 공유 등의 역할을 합니다.

UN 인권사무소는 작년 제1회 UN-남아시아 기업과 인권 포럼과 이번주 초 제1회 UN 기업과 인권 태평양 포럼 등 최근 지역 및 준지역 포럼이 활발히 진행되고 있음 주목해달라는 이야기를 들었습니다. 이러한 행사는 UN 기업과 인권 이행지침에 대한 주의를 환기시키는 기회와 어떻게 이 인권 존중을 위한 국가와 기업 각각의 역할을 담은 글로벌 프레임워크가 효율적으로 시행될 수 있을지 논의를 나눌 기회를 제공합니다.

2011년에 기업과 인권 이행지침은 유엔 인권이사회에서 만장일치로 통과했으며, 현재는 전 세계 여러 국가, 기업 및 시민사회의 폭넓은 지지를 받고 있습니다. 내년은 그로부터 10주년이 되는 해입니다. 더불어, 이행지침은 어떻게 기업의 인권 존중이 국제 인권 기준에 발맞추어 지속가능개발목표 (SDG)의 달성에도 도움을 줄 수 있을지에 대한 청사진도 제공합니다.

오늘의 포럼은 국가인권정책기본계획 (NAP) 작성 및 채택 외에도 기업의 인권 존중 관련 지침, 정책 및 법안 마련 등 아시아태평양 지역의 몇몇 긍정적인 트렌드에 대한 논의를 나눌 특별한 기회를 제공할 것입니다. 정부의 인권정책기본계획에 기업과 인권이 하나의 항목으로 편입된 점이나 사기업을 위한 기업과 인권 지침 추진 등 한국의 사례는 한국이 얼마나 적극적인 자세로 임하는지 보여줍니다.

저는 국가인권위원회에서 기업과 인권 기본계획을 마련할 것을 권고하고, 공공기관 인권경영 매뉴얼을 발간하기 위해 중대한 역할을 하신 점에 대해서도 말씀을 드리고 싶습니다. 기업이 자신들의 인권 존중 책임과 인권 보장 및 보호를 위한 역할에 경각심이 향상된 점을 보게 되어 기쁩니다.

기관장님들, 정부, 기업, 시민사회, 학계 및 여러 분야의 대표 여러분,

이는 아주 시의적절한 트렌드입니다. 지속가능개발목표를 달성하기 위한 발전을 가속화하고 기후변화라는 위협을 해결하기 위한 노력에 박차를 가하는 시점에서 국가와 기업에 상당한 이행 격차가 존재하기 때문입니다. 이러한 격차는 아직 해결되지 못한 취약성, 불평등, 그리고 구조적, 체계적 도전과제가 존재함을 우리에게 보여준 코로나19 팬데믹을 통해 더욱 뚜렷하게 나타났습니다.

오늘날은 그 어느 때보다 사회 안에서 기업의 역할이 뚜렷해지고 안보와 번영에 밀접하게 연관된 시간이기도 합니다. 하지만 오늘날 우리는 기업의 역할과 책임에 대한 새롭고 급속한 속도로 심화되는 문제에 마주하고 있으며, 기업은 이해관계자가 아니라 활동 중인 공동체를 위할 것을 새로이 요구 받는 상황입니다. 이러한 변화는 특히 디지털 분야에서 기업에 대한 국가 규제의 역할을 중심으로 심화되었습니다.

이러한 문제에 대한 쉬운 해결책은 존재하지 않으며, 오늘과 같은 자리를 통해 함께 해결책을 찾고, 모범적인 관행을 공유하고, 우리가 마주한 도전과제에 대한 솔직한 이야기를 나눠야만 효율적으로 해결할 수 있을 것입니다.

유엔 인권사무소도 저희의 역할을 하며 이러한 논의를 지원하고 가속화할 준비가 되어 있습니다. 최근 몇 개월 동안 저희는 코로나19 시대의 기업과 인권 지침을 출간했습니다. 지난 7년 동안에는 책임 및 구제 프로젝트를 통해 어떻게 국가와 기업이 기업 관련 인권침해 피해자에게 더 효율적인 구제책에 대한 접근을 확실히 제공할 수 있을지 지침을 제공했습니다. 올 한 해 동안에는 어떻게 기업의 고충 처리제도가 이행지침의 효율성 기준을 맞출 수 있을지 실질적인 조언을 했습니다. 향후 저희가 새로이 알아낸 점들을 이행하기 위해 국가, 기업 및 기타 이해관계자들과 함께 할 기회가 있기를 기대하고 있습니다.

작년에 저희 사무소는 유엔 이행지침을 바탕으로 실질적인 지침을 마련하기 위해 기업 및 정책입안자들과 함께 어떻게 하면 기술 분야에서 기업 관련 인권 침해 문제를 예방하고 해결하며 위험요소를 완화하고 디지털 기술을 선을 위해 활용할 수 있을지 알아보는 B-테크 프로젝트를 개시했습니다.

마무리하며, 저는 여러분께 유엔 기업과 인권 실무그룹이 주도하는 향후 10년을 위한 유엔 이행지침 프로젝트에 함께 참여를 부탁드립니다. 해당 프로젝트는 향후 10년 동안 현재까지의 여러 관행을 조사하고, 격차와 도전과제를 확인하고, 유엔 이행지침 이행의 확산을 위한 비전과 로드맵을 마련하는 것을 목표로 하고 있습니다. 2021년 말까지 관련 자료에 관한 간단한 제안을 제출하실 기회가 열려 있습니다.

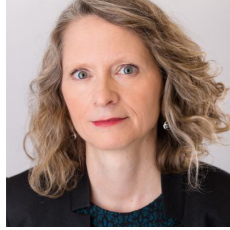
경청 해주셔서 감사하며, 성공적인 논의와 좋은 결과가 있기를 기원합니다.

2020. 12. 4.

유엔 인권최고대표사무소 국장 **페기 히스**

SPEAKERS
주요연사

SESSION 1



Peggy Hicks
페기 히кс

Director of the Thematic Engagement, Special Procedures and Right to Development Division of the UN Human Rights Office
유엔 인권최고대표사무소 국장

Since January 2016, Peggy Hicks has served as director of the Thematic Engagement, Special Procedures and Right to Development Division at the UN's human rights office. From 2005 to 2015, she was global advocacy director at Human Rights Watch, where she was responsible for coordinating Human Rights Watch's advocacy team and providing direction to its advocacy worldwide. Ms. Hicks previously served as director of the Office of Returns and Communities in the UN mission in Kosovo and as Deputy High Representative for Human Rights in Bosnia and Herzegovina. She has also worked as the Director of Programs for the International Human Rights Law Group (now Global Rights), clinical professor of human rights and refugee law at the University of Minnesota Law School, and as an expert consultant for the UN High Commissioner for Human Rights. Ms. Hicks is a graduate of Columbia Law School and the University of Michigan.

페기 히кс는 2016년 1월부터 유엔인권최고대표사무소 국장으로 활동하고 있다. 그는 2005년부터 2015년까지 국제인권감시단의 글로벌 인권옹호 디렉터로 근무하며 감시단의 인권옹호팀을 관리하고 전 세계에 인권옹호 방향을 제시했다. 그는 과거에 UN 코소보 임시정부 국장으로도 활동했으며, 보스니아 헤르체고비나에서 인권최고대표로 활동했다. 그는 또한 국제인권법그룹(現 글로벌 라이트)의 프로그램 디렉터, 미네소타 대학교 로스쿨의 인권 및 난민법 실무교수, 그리고 UN 인권최고대표의 자문위원으로도 활동했다. 히스 국장은 콜럼비아 로스쿨 및 미시건 대학교를 졸업했다.



Surya Deva
수리야 데바

Professor, Hong Kong City University · Member of UN Working Group on Business and Human Rights
홍콩 시립대 교수 · 유엔 기업과 인권 실무그룹 위원

Surya Deva is an Associate Professor at the School of Law of City University of Hong Kong, and a member of the UN Working Group on Business and Human Rights. Prof Deva's primary research interests lie in Business and Human Rights, India-China Constitutional Law, and Sustainable Development. He has published extensively in these areas, and has advised the UN bodies, governments, multinational corporations and civil society organisations on matters related to business and human rights. He is one of the founding Editors-in-Chief of the Business and Human Rights Journal, and sits on the Editorial/Advisory Board of the Netherlands Quarterly of Human Rights, the Vienna Journal on International Constitutional Law and the Australian Journal of Human Rights. Prof Deva is an elected member of the Executive Committee of the International Association of Constitutional Law.

수리야 데바는 홍콩성시대학 법학대학교의 부교수이며, UN 기업과 인권 실무그룹의 회원이다. 데바 교수의 주된 연구주제는 기업과 인권, 인도-중국의 헌법, 지속 가능한 개발이다. 데바 교수는 이 분야에서 괄목할만한 저작들을 내놓고 있으며, UN, 국가, 다국적기업, 시민 사회 등의 유관단체에 기업과 인권에 대한 조언을 해오고 있다. 저서에는 Socio-Economic Rights in Emerging Free Markets: Comparative Insights from India and China (editor) (Routledge, 2015); Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect? (co-editor with David Bilchitz) (CUP, 2013); Confronting Capital Punishment in Asia: Human Rights, Politics, Public Opinion and Practices (co-editor with Roger Hood) (OUP, 2013); and Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business (Routledge, 2012) 등이 있다. 데바 교수는 International Commission of Jurists (ICJ) 와 Ethical Trading Initiative (ETI) 의 보고서를 준비했을 뿐만 아니라 Business and Human Rights Journal (CUP)의 편집장이며, Netherlands Quarterly of Human Rights와 Vienna Journal on International Constitutional Law 의 편집국/자문위원회에 소속되어 있다. 데바 교수는 2014년 국제 헌법 협회 (International Association of Constitutional Law) 집행부의 임원으로 선출된 바 있다.



Sang Soo Lee
이상수

Professor, Sogang University
서강대 법학전문대학원 교수

Sang Soo Lee is Professor in Sogang University School of Law, Seoul, Korea, delivering lectures of 'BHR & Law' in addition to legal ethics and sociology of law. He was also the Director of Sogang Institute for Legal Studies and President of Korean Society for Sociology of Law. He graduated from Seoul National University and received a PhD degree thereof. He was a visiting professor in National Law School of India University, Bangalore, India (2003-2004) and Institut de Recherche Juridique de la Sorbonne, Paris, France (2015-2017). He published more than 10 articles on BHR, which include ones on UNGP, OECD Guidelines for MNE, supply chain issue, corporate HRs legal accountability, case studies etc, as well as several government research projects. He translated Just Business (John Ruggie, 2013) into Korean. He closely collaborates with the Korean government and NGOs on BHR issues. He plays various advisory roles in Korea Human Rights Commission, Ministry of Justice and Supreme Court Sentencing Committee, mostly as a BHR specialist.

이상수는 서울 서강대 법학전문대학원 교수로 법조 윤리와 사회학 외에 'BHR & Law' 강의를 하고 있다. 서강대학교 법학연구소장 (2018-2019), 한국법학사회학회 회장(2018-2019)도 맡았다. 그는 서울대학교 법학과를 졸업하고 같은 대학교에서 석사, 박사과정을 수료하였으며, 그 후 인도 인도 국립로스쿨 방문교수 (2003~2004년)와 프랑스 파리 제1대학 방문교수 (2015-2016)를 맡았다. 그는 정부 연구 프로젝트를 포함한 UNGP, OECD 다국적기업 가이드라인, 공급망 문제, 기업의 인권경영과 법적 책임, 사례 연구 등 기업과 인권에 관한 10개 이상의 논문을 발표하였다. 또한 그는 Just Business (John Ruggie, 2013)를 한국어로 번역했다. 이상수는 기업과 인권 문제에 대해 한국 정부 및 NGO들과 긴밀히 협력해 왔다. 현재 국가인권위원회 인권증진행동계획추진단 자문위원, 법무부 인권정책자문단 자문위원으로 활동하고 있으며, 양형연구회 부회장과 양형위원회 자문위원으로 활동 중이다.



Betty Yolanda
베티 올란다

Asia Regional Manager, Business and Human Rights Resource Center
Business and Human Rights Resource Center
아시아 총괄 매니저

Betty Yolanda has been a human rights practitioner since 2004, when she began her human rights work on issues of transitional justice, civil and political rights, and economic, social, and cultural rights. Betty joined the Resource Centre in February 2019 as Asia Regional Manager following her tenure at the Asian Forum for Human Rights and Development (FORUM-ASIA), a human rights and development organisation with 81 member organisations in 21 countries across Asia, where she worked since 2014 as Programme Manager then Director. From 2011-2014, Betty led the American Bar Association Rule of Law Initiative (ABA ROLI)'s work in Southeast Asia to strengthen the capacity of public interest lawyers in engaging with the ASEAN human rights mechanisms. A Chevening scholar, Betty holds an LL.M in international human rights law (with Merit) from the University of Essex, United Kingdom. She has a bachelor's degree in international law from the Catholic University of Atma Jaya, Jakarta.

베티 올란다는 2004년 전환기 정의, 시민적, 정치적 권리와 경제적, 사회적, 문화적 권리에 대한 인권 옹호 활동을 시작한 후부터 인권 운동가로 활동해 왔다. 아시아 지역 21개 국가의 81개 회원 단체들로 구성된 인권 및 개발 기관인 "인권과 발전을 위한 아시아 포럼" (Asian Forum for Human Rights and Development, FORUM-ASIA)에 2014년부터 프로그램 매니저와 이사로 재임한 후, 2019년에는 아시아 지역 매니저로서 Resource Centre에 합류하게 되었다. 2011년부터 2014년까지 그녀는 아세안 지역의 인권 매커니즘 관련 업무를 수행하는 공익 변호사들의 역량을 강화하기 위해 미국 변호사 협회 법치주의 계획 (American Bar Association Rule of Law Initiative, ABA ROLI)의 동남아시아 지역에서의 업무를 이끌었다. 쉐브닝 장학생으로 선정된 베티는 영국의 에섹스 대학에서 국제 인권법 석사 학위를 우수한 성적으로 (with Merit) 취득했으며, 자카르타의 아트마 자야 카톨릭 대학교에서 국제법을 전공하였다.

SESSION 1



Khunt Htee
꾼트히

Chairperson, PYO
PYO 대표

Khun Htee (Chairperson), is responsible for overall coordination of the whole Pa-O Youth Organization activities. He is a member of Pa-O ethnic group and has worked with Pa-O youth organization and Ethnic Cooperation for Human Rights and Environment since 2001. He graduated the EarthRights School in 2002 and worked as a training coordinator at the Mae Tao Clinic 2004 to 2007 in Mae Sot. He conducted several workshop and training along Thai-Burma border issue on Human Rights, Environmental and Social Change, and also attended several trainings on human rights issues, environmental protection and conflict transformation on the Thai-Burma border. He was elected as a Pa-O Youth Organization, chairperson at 4th PYO conference in 2015. He speaks Pa-O, Burmese, English, and Thai.

꾼트히 대표는 Pa-O 청년단의 전반적인 활동을 책임진다. 버마의 Pa-O (빠오민족) 민족이며 2001년부터 Pa-O 청년단과 Ethnic Cooperation for Human Rights and Environment와 협력해왔다. 2002년에 EarthRights 학교를 졸업했고 2004년부터 2007년까지 Mae Sot에 위치한 Mae Tao 진료소에서 훈련 코디네이터로 근무하였다. 태국-버마 국경 분쟁과 연관된 인권, 환경, 사회적 변화에 관련한 다수의 워크숍과 훈련 프로그램을 진행하였고 태국-버마 국경 분쟁과 관련된 인권 문제, 환경 보호, 그리고 분쟁 변환에 관한 훈련 프로그램에 참여하였다. 2015년, 제 4회 PYO 컨퍼런스에서 PYO 대표로 선정되었다. Pa-O어, 버마어, 영어, 그리고 태국어로 소통한다.



Jawoon Lim
임자운

Attorney at law,
SHARPS (Supporters for the Health and Rights of People)
변호사, 반올림, 법률사무소 지담

Jawoon Lim is an attorney at the Law office of Jidam, and is also a member of Supporters for the Health and Rights of People (SHARPS). Jawoon has conducted research and published various articles on the health and rights of laborers. This includes articles examining the risks of high-tech industries, human rights conditions of the workers handling reproductive toxic substances, and policy recommendations regarding the issues.

He is also currently the panel of the Journalism Talk Show J on KBS. He graduated from Sungkyunkwan University school of law in 2009, and completed his training at the Judicial Research & Training Institute at 2013. After his training, he worked as a researcher at a Human Rights Law Foundation called GongGam (2013-2017) and started working at SHARPS from 2013.

임자운 변호사는 법률사무소 지담의 소속변호사이며, 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림에서 비상임활동가로 활동 중이다. 그는 노동자의 건강과 인권, 노동자 인권 실태조사, 관련 제도 개선방안에 대한 다양한 연구를 진행해왔으며, KBS 저널리즘토크쇼 J 패널로도 활동하고 있다. 임자운 변호사는 2009년 성균관대학교 법학과를 졸업한 후 2013년에 사법연수원 수료를 마쳤다. 그후 공익인권법재단 공감에서 객원연구원으로 (2013-2017) 활동하였으며 반도체노동자의 건강과 인권지킴이 반올림에서 상임활동가로 (2013-2017) 활동하였다.

SESSION 1



Jongchul Kim
김종철

Attorney at law, Advocates for Public Interest Law
변호사, 공익법센터 어필

Jongchul Kim graduated from the school of law at Korea University, where he received his Ph.D in international law. He served as a human rights director at the Korean Bar Association from 2011 to 2012, and he is now working as a full-time lawyer at the public interest lawyers' organization 'APIL'.

김종철은 고려대학교에서 법학을 같은 대학교 대학원에서 국제법을 전공하였다. 2011~2012년 대한변호사협회 인권이사를 역임했으며 현재 공익법센터 어필 상근변호사로 일하고 있다.



Minseok Kim
김민석

Director, Sustainability Lab · Adjunct Professor, Hanyang University
지속가능연구소 소장 · 한양대 겸임교수

Minseok Kim is a director of Sustainability Lab, and a professor at Hanyang University, Ewha Women's University, and Myeongji University. He has a Ph.D in CSR and Sustainability, a master's degree in Marketing management, and a bachelor's degree in environmental engineering.

He had worked for Samsung Everland, Samsung Electronics, and LG Electronics regarding CSR. He coped with environmental management including ISO14001 at Samsung Everland and worked for supply chain management (SCM) at Samsung Electronics. In addition, he worked on SCM and sourcing planning such as sourcing strategy and performance management at LG Electronics.

Since 2011, he worked as a head of CSR team at LG Electronics, engaging in sustainability management and CSR risk management. In particular, he has conducted audits and consulting on human rights, environment, safety and health of LG Electronics' domestic and overseas production facilities and major suppliers for 10 years. In addition, he took part in stakeholder engagement programs and global social contribution activities.

Presently, working at Sustainability Lab, he conducts audit and consults the company for CSR, and studies sustainability management and CSR. He also organizes project review and consulting for government and private companies. He also teaches CSR and sustainability management as a professor at universities and graduate schools.

김민석 지속가능연구소 소장은 한양대학교 국제학부 겸임교수 및 자문교수, 이화여자대학교 사회과학대학 겸임교수, 명지대학교 경영대학 겸임교수를 역임하고 있다. 그는 지속가능경영 분야에서 Ph.D, 마케팅 석사, 환경공학 학사 학위를 수료하였다.

김민석 소장은 삼성 에버랜드, 삼성전자, 그리고 에버랜드에서 CSR 관련 업무에 종사해왔다. 그는 삼성 에버랜드에서 ISO14001 등 시설환경 분야에서 일하였으며, 삼성전자 구매 팀에서 supply chain management(SCM)을 포함한 환경친화적 경영을 관리해왔다. 또한, 그는 LG전자에서 sourcing 전략과 성과 관리 등 SCM과 소싱 기획 분야에서 성과를 이루었다.

그는 2011년부터 LG전자 CSR 팀장으로 역임하며 지속가능경영과 CSR, 리스크 관리 분야에서 힘써왔다. 특히 그는 지난 10년동안 LG 전자의 국내 및 해외 생산 시설과 주요 공급체에서 인권, 환경, 안전 및 건강 관련 컨설팅과 감사를 진행해왔다. 또한, 그는 이해당사자 참여 프로그램과 글로벌 사회공헌 행사에 참여해왔다.

현재 그는 지속가능연구소 소장으로서 CSR의 실현을 위해 회사들을 조인하고 감사를 시행하며, 지속가능 경영과 CSR을 연구한다. 그리고 프로젝트 보고서를 작성하고 공기업과 사기업에 대한 컨설팅을 시행한다. 그는 또한 한양대학교, 이화여자대학교, 명지대학교 등에서 CSR과 지속가능경영을 교수하고 있다.

SESSION 2



Changrok Soh
서창록

Professor, Korea University · Member of UN Human Rights Committee
고려대 국제대학원 교수 · 유엔 시민적·정치적 권리 위원회 위원

Changrok Soh is Professor of Korea University Graduate School of International Studies. He is a member of the Advisory Committee of UN Human Rights Council (UN HRC) and is the President of Human Asia, which is a UN DPI accredited Human Rights NGO. He will begin his four-year term as the first Korean elected to the UN Human Rights Committee monitoring civil and political rights from 2021 through 2024. He also serves as the President of Korean Association of Human Rights Studies, the President of Korea Academic Council on the United Nations System (KACUNS), and the Director of SSK (Social Science Korea) Human Rights Forum, an inter-university research group on human rights funded by the National Research Foundation of Korea.

He has a special interest in the field of human rights and human security, especially in East Asia, where he has published many notable articles including "New Frontiers of Profit and Risk: The Fourth Industrial Revolution's Impact on Business and Human Rights," "Business and Human Rights Case Study of Korean Companies Operating Overseas: Challenges and a New National Action Plan," "Extending Corporate Liability of Human Rights Violations in Asia," "Permanent War: Oppositional Memory Work and North Korean Human Rights," and "Cosmopolitan Memories in East Asia: Revisiting and Reinventing the Second World War."

Professor Soh has integrated his academic research into human rights policy through his role in the advisory committee of UN HRC, where he provides expertise to the Council. In order to protect and promote human rights in the Asian region, he has led human rights advocacy campaigns and community development projects in many Asian countries such as Nepal and India. After graduating from the Department of International Relations at Seoul National University, he received his Ph.D. as well as MALD from the Fletcher School of Law and Diplomacy at Tufts University in the US.

서창록은 고려대학교 인권센터장이자 고려대학교 국제대학원 교수이다. 현재 UN 인권이사회 자문위원회 자문위원으로 활동하고 있으며, 인권 NGO인 휴먼아시아의 대표이다. 한국인 최초로 유엔 시민·정치적권리위원회(Human Rights Committee)에 선출되었으며, 2021년부터 2024년까지 4년간의 임기를 앞두고 있다. 또한 한국인권학회 회장, KACUNS 회장, 한국연구재단이 후원하는 대학간 인권연구단체인 SSK (Social Science Korea) 인권포럼 이사장을 역임하고 있다.

그는 특히 동아시아의 인권과 안보 분야에서 활발한 연구를 진행하고 있으며, "New Frontiers of Profit and Risk: The Fourth Industrial Revolution's Impact on Business and Human Rights," "Business and Human Rights Case Study of Korean Companies Operating Overseas: Challenges and a New National Action Plan," "Extending Corporate Liability of Human Rights Violations in Asia," "Permanent War: Oppositional Memory Work and North Korean Human Rights," 그리고 "Cosmopolitan Memories in East Asia: Revisiting and Reinventing the Second World War." 등의 논문을 게재하였다.

서창록은 그의 연구와 활동을 기반으로 유엔인권이사회 자문위원으로 활동하며 이사회에 전문지식을 제공하고 있다. 아시아의 인권 증진과 보호를 위해 네팔, 인도 등의 여러 나라에서 인권 옹호 캠페인과 지역사회 발전 사업을 주도해 왔다. 서울대학교에서 국제관계학을 전공한 뒤 터프츠 대학교의 플래처 스쿨에서 박사학위와 MALD를 받았다.

SESSION 2



David Bilchitz
데이비드 빌치츠

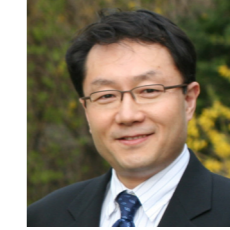
Professor, University of Johannesburg
University of Johannesburg 교수

David Bilchitz is a Professor of Fundamental Rights and Constitutional Law in the Faculty of Law at the University of Johannesburg and Director of the South African Institute for Advanced Constitutional, Public, Human Rights and International Law (SAIFAC). He is also a Professor of Law at the University of Reading. He is a Vice-President of the International Association of Constitutional Law (IACL). Recently, he was elected a Member of the Academy of Sciences of South Africa.

One of his areas of expertise has been in the field of Business and Human Rights. In 2017, he was awarded a Von Humboldt Foundation Fellowship and worked on a book which he is currently completing in this area. He also co-edited two books in the field (with Prof Surya Deva) which are titled 'Human Rights Obligations for Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?' (Cambridge University Press, 2013) and 'Building a Business and Human Rights Treaty: Context and Contours' (Cambridge University Press, 2017) and has written many journal articles and book chapters. He has also supervised reports in this field commissioned by the International Commission of Jurists and the Special Representative of the Secretary-General's mandate. He has made submissions for reform of corporate law to the South African parliament and on corporate governance to the King Commission on Corporate Governance.

데이비드 빌치츠는 남아프리카공화국 요하네스버그 대학교 법학부 소속 기본권 및 헌법학 교수이다. 또한 그는 남아프리카 고급 헌법, 공공, 인권 및 국제법 연구소 (SAIFAC) 소장이며, 영국 레딩 대학교의 법학 교수이자, 국제 헌법 협회 (IACL)의 부회장이자, 최근에 그는 남아프리카 과학 아카데미 회원으로 선출되었습니다.

그의 전문 분야 중 하나는 '기업과 인권' 분야이다. 그는 2017년에 Von Humboldt 재단 펠로십을 받았으며, 현재 '기업과 인권'과 관련된 책을 집필하고 있다. 또한 그는 'Human Rights Obligations for Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?' (Cambridge University Press, 2013) 및 'Building a Business and Human Rights Treaty: Context and Contours' (Cambridge University Press, 2017)라는 제목의 두 권의 책을 Surya Deva 홍콩시립대 교수와 공동 편집하였다. 이외에도 다수의 책을 일부 집필하였으며, 학회지에도 자주 기고하였다. 이외에도 또한 국제 법률 위원회 (International Commission of Jurists)의 사무 총장의 임무 특별 대표가 의뢰한 '기업과 인권' 분야의 보고서를 감독하였다. 이에 더해 기업법 개혁을 위해 남아프리카 의회와 King 기업 지배 구조에 관한 위원회 (King Commission on Corporate Governance)에 다수의 제안을 제출하였다.



Ryan Seryeon Song
송세련

Professor, Kyunghee University
경희대 법학전문대학원 교수

Ryan Song is currently an associate professor of law at Kyung Hee University Graduate School of Legal Affairs/Law School. His main areas of interest are corporate social responsibility, business and human rights, as well as science and technology policy in the context of global governance. Also, he serves as a board member for Korean Human Rights Foundation, and makes a regular appearance in the media as a commentator and/or a host of current affairs programs. His previous professional endeavors include McKinsey & Company, a consultancy, Hong & Chang, a corporate law firm, and KAGRO, a business association. He holds a J.D. from Boston College Law School as well as M.P.P. from Harvard Kennedy School. He was admitted to the California Bar in 1990.

송세련교수는 현재 경희대학교 법무대학원/법전문 부교수로 재직중이며 법전문에서 영미법, 계약법, 글로벌 거버넌스 등을 강의하고 있다. 연구분야는 기업과 인권, 기업지배구조, 기업의 사회적 책임 및 과학기술정책 등에 초점을 맞추고 있다. 주요 외부활동은 한국인권재단, 한국인권학회, 한국과학기술한림원 과학과 인권 인권위원회 전문위원 등이다.

대학에 몸담기 이전에는 경영컨설팅 회사인 McKinsey & Co에서 컨설턴트, 미국 캘리포니아 주 변호사 (1990년-) 및 LA 폭동 이후 한미 식품상협회 법률고문겸 사무국장으로 재직했다. 송교수는 Boston College Law School 법학 (J.D.), Harvard Kennedy School 정책학 (M.P.P.) 및 Boston College 물리학 (B.S.)을 수학했다.





Minwoo Kim
김민우

*Research Professor,
International Human Rights Center, Korea University*
고려대 국제인권센터 연구교수

Minwoo Kim is the Research Professor of International Human Rights Center at GSIS, Korea University and the managing director of Asia Business and Human Rights at Human Asia. He received his Ph.D. in International Relations from Korea University with a focus on business and human rights. Currently, he is serving for the Korean Association of Human Rights Studies as a director of the business and human rights department and also for several leading SOEs as a member of their business and human rights committees. As a BHR expert and advisor in cooperation with the NHRI, he has dedicated himself to the development of BHR guidance and educational programs for companies and public organizations and conducted Human Rights Impact Assessments for them. He currently teaches human rights courses including 'Business and Human Rights', 'Human Rights in Asia', and 'Introduction to Human Rights' at Korea University. His research interests are specialized primarily in human rights issues such as Human Rights Due Diligence. One of his latest publication is 『The Relationship between Corporate Human Rights Responsibility Disclosure and Performance』.

고려대학교 국제인권센터 김민우 연구교수는 고려대학교에서 기업과 인권에 관한 연구로 국제관계학 박사학위를 받았으며 현재 (사) 휴먼아시아의 아시아 기업과 인권센터장, 한국인권학회 기업과 인권분과 이사, 경기도 인권경영전문가 자문단위원, 국토연구원 인권경영자문위원 등으로 활동 중이다. 기업과 인권 전문가로서 다수 공기업과 공공기관들의 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment) 시행 및 인권실사(Human Rights Due Diligence) 자문을 하고 있으며 국가인권위원회에서 기업과 인권 실무전문가 양성에 참여하고 있다. 고려대학교에서 『인권의 이해』 『기업과 인권』 『아시아와 인권』 등 인권분야 전문강의를 하고 있고 인권실사를 비롯한 기업과 인권에 관한 다양한 정책연구를 진행하고 있다. 최근 논문으로는 『The Relationship between Corporate Human Rights Responsibility Disclosure and Performance』 등이 있다.



Jiho Kim
김지호

Director General of the Secretariat · Korea National Contact Point
한국 NCP 사무국 국장, 대한상사중재원 기획관리본부장

Jiho Kim is the Director General of the Korea National Contact Point Secretariat and an Executive Director of Planning and Coordination Department of Korean Commercial Arbitration Board. He graduated from Korea University and received a PhD degree thereof. He is also currently an Advisory Consultant of International Investment Law Advisory Panel of Ministry of Justice, a Member of the Special Committee on International Legal Advisors of the Ministry of Justice, a Mediator of Seoul District Court, an Arbitrator of Korea Commercial Arbitration, and Vice Chairman of Korean Association for Arbitration Studies.

김지호는 한국 NCP 사무국 사무국장이며, 대한상사중재원 기획관리본부 본부장이다. 그는 고려대학교 법학과를 졸업하고 같은 대학교에서 석사, 박사 과정을 수료하였다. 그는 법무부 국제투자 법률자문단 자문위원과 법무부 법무자문위원회 국제법무자문특별분과 위원회 위원으로 활동해 오고 있다. 그는 또한 서울중앙지방법원 조정위원, 대한상사중재원 중재인과 한국중재학회 부회장 직을 겸하고 있다.

Session 1

Respecting Human Rights for Business Enterprises 기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Moderator 좌장

Sangsoo Lee 이상수

Professor, Sogang University
서강대 법학전문대학원 교수

Speakers 발제자

Betty Yolanda 베티 올란다

Asia Regional Manager, Business and Human Rights Resource Center
Business and Human Rights Resource Center 아시아 총괄 매니저

Khunt Htee 꾀트히

Chairperson, PYO
PYO 대표

Jawoon Lim 임자운

Attorney at law, SHARPS (Supporters for the Health and Rights of People)
변호사, 반올림, 법률사무소 지담

Panel Discussion 토론

Jongchul Kim 김종철

Attorney at law, Advocates for Public Interest Law
변호사, 공익법센터 어필

Minseok Kim 김민석

Director, Sustainability Lab · Adjunct Professor, Hanyang University
지속가능연구소 소장 · 한양대 겸임교수

Session 1

Respecting Human Rights for Business Enterprises 기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Speakers 발제자

Betty Yolanda 베티 올란다

Asia Regional Manager, Business and Human Rights Resource Center
Business and Human Rights Resource Center 아시아 총괄 매니저

Human Rights Risks and Challenges associated with Korean Transnational Corporations operating in Asia

4 December 2020

Company Dashboards

- Stores news and allegations relating to the human rights impact of over 10,000 companies.
- Contains news, allegations, company financial information, key data points based on corporate policies, and scores from prominent civil society benchmarks.

Company index page

Companies

Company Pages

The Resource Centre digital platform stores news and allegations relating to the human rights impact of over 10,000 companies. Depending on the availability of data, this ranges from a handful of articles to over a decade of news articles, civil society reports and company disclosure.

Additionally, in certain instances when an allegation of misconduct has been raised against a company, and we have found no evidence of a public response to the concerns, we may invite the company to respond as part of our [Company Response Mechanism](#).

All of this information can be found on the company's dedicated page, searchable via the list below.

www.business-humanrights.org/en/companies/company_search

Company Dashboards

The launch of our new digital platform brought with it a range of extended features for our company pages - these enhanced pages are called *Company Dashboards*. In addition to news and allegations, they present company financial information, key data points based on corporate policies, and scores from prominent civil society benchmarks.

These enhanced Dashboards are available for 275 global fashion and textile companies, with more sectors to follow, providing labour rights advocates, investors and unions easy-to-access information about company performance in protecting and respecting the rights of workers.

You can explore the company dashboards by [searching for a company name](#), or selecting a company from the drop down menu below.

Select a Company Dashboard

Feminist Green New Deal Coalition says a just recovery involves investing in both construction & care
Article 17 Nov 2020

Keynote address by John Ruggie at PRI Digital Forum Americas calls on institutional investors to push for global ESG standards
Article 17 Nov 2020

UN Forum on Business and Human Rights: Thailand's Migrant Workers Rights Network (MWRN) receives the 2020 Human Rights and Business Award
Article 17 Nov 2020

While you're here, could you support our work?

USA: Access Now raises concerns about risks to digital rights from augmented reality games & headsets

About Us

The Business & Human Rights Resource Centre is the only non-profit organisation drawing attention to the human rights impacts (positive & negative) of over 9,000 companies worldwide.



Priority Areas

Labour Rights >>>

A focus on the cluster of modern slavery, trafficking, refugees and migrants; and the cluster of decent work, living wage, freedom of association, and social dialogue.

Responsible Resource Use >>>

A focus on land and water grabs in extractives; the impact of carbon majors; and building human rights into renewable companies.

Civic Freedoms and Human Rights Defenders >>>

A focus on strengthening the protection of civic freedoms and human rights defenders threatened by unscrupulous companies.

Tech and Human Rights >>>

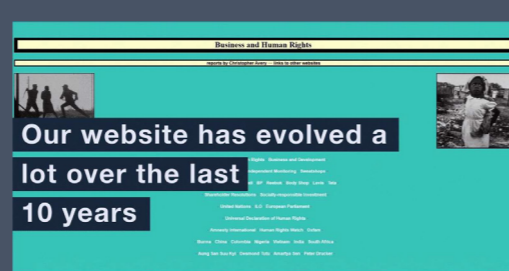
An area of innovation where we help kick-start the debate on AI, automation, and digital freedoms in the diverse business and human rights movement.

Business & Human Rights Resource Centre

Our website is the world's largest knowledge hub for business and human rights, delivering up-to-date and comprehensive news in nine languages.

www.business-humanrights.org

- 01 Transparency:**
We track the human rights policy and performance of over 9,000 companies in over 180 countries.
- 02 Accountability:**
We invite companies to publicly respond to specific human rights allegations.
- 03 Empowerment:**
We amplify the voices of the vulnerable, and human rights advocates in civil society, media, companies and government.



Human Rights Risks & Challenges associated with Korean Transnational Corporations

Company Response Mechanism

5794

Total Company Responses tracked in the portal

[Explore the database ->](#)

Since 2005, Business & Human Rights Resource Centre has invited companies to respond to allegations of misconduct raised by civil society, when we find no evidence that they have otherwise responded to the concerns. This process encourages companies to publicly address human rights concerns, and provides the public with both the allegations and the company's comments in full. In some cases this process helps to bring about resolution of the issues. In other cases it has led to dialogue between the company and those raising the concerns. In all cases it has increased transparency.

We indicate response rates in the [company sections](#) of the site. While this is not a reflection of a company's actual conduct, and while the quality of responses varies, it is an important indicator of a firm's openness to engaging with human rights concerns being raised by civil society.

47 approaches to 20 Korean companies since 2006. (57% response rate)

Technology, telecom & electronics sector as the top sector associated with human rights violations followed by mining (oil & gas) and automobile & other motor vehicles sectors.

Myanmar, China, India

#1 Issue **Forced labour & modern slavery (incl. child labour)**

#2 Issue **Land rights (incl. displacement)**

#3 Issue **Workplace health & safety**

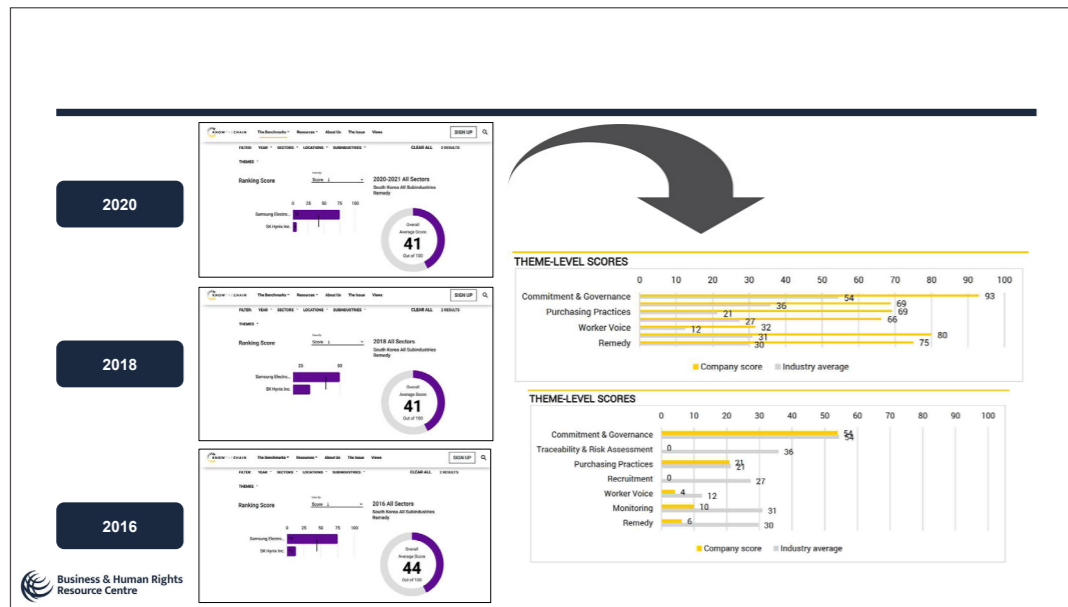
KnowTheChain Benchmarks 2020: ICT Sector - Remedy

- ✓ **KnowTheChain (KTC)** is a resource for **companies and investors** to understand and address **forced labour** risks within their global **supply chains**. Benchmarks corporate practices in **three high-risk sectors**: Information and Communications Technology, Food & Beverage Apparel & Footwear.
- ✓ **7 themes**: Commitment and Governance; Traceability and Risk Assessment; Purchasing Practices; Recruitment; Worker Voice; Monitoring; Remedy
- ✓ **3 Korean companies** assessed in the 2020 ICT Benchmark: Samsung Electronics Co. Ltd.; SK Hynix Inc.; LG Electronics Inc. (analysed against subset indicators only)
- ✓ **Findings in relation to Korean companies:**
 - (+) Disclosed more information on its forced labour policies and practices.
 - (+) Disclosed training for its supply chain staff on forced labour and a supplier selection process.
 - (+) Disclosed engagement with affected stakeholders.
 - (-) Three allegations of forced labour in the companies' supply chains.
 - (-) Failed to disclose whether remediation has been satisfactory to the victims.

Thank you!

Betty Yolanda, Asia Regional Manager
yolanda@business-humanrights.org

Sign up for our free **Weekly Updates** (English):
<http://business-humanrights.org/en/weekly-update-sign-up>




What Can Company Do Better?

- ✓ Establish operational-level grievance mechanism to address human rights issues and provide remedy when they cause or contribute to harm.
- ✓ Provide information on the grievance mechanism to (potential) victims of corporate misconduct.
- ✓ Consult local stakeholders to ensure that the grievance mechanism can serve their needs.
- ✓ Undertake regular reporting on the functioning of the grievance mechanism.
- ✓ Demonstrate effectiveness, i.e., positive outcomes for victims of corporate misconduct.

아시아 내 한국 다국적 기업 관련 인권 리스크 및 도전과제

2020년 12월 4일



기업 대시보드

1만개 이상의 기업의 인권 영향 관련 소식과 문제를 담고 있습니다.

인권 관련 소식, 문제, 기업의 재정 정보, 기업 정책에 기반한 주요 데이터와 시민사회 벤치마크 점수 등의 내용을 담고 있습니다.

Companies

Company index page

Company Pages

The Resource Centre digital platform stores news and allegations relating to the human rights impact of over 10,000 companies. Depending on the availability of data, this ranges from a handful of articles to over a decade of news articles, civil society reports and company disclosure.

Additionally, in certain instances when an allegation of misconduct has been raised against a company, and we have found no evidence of a public response to the concerns, we may invite the company to respond as part of our **Company Response Mechanism**.

All of this information can be found on the company's dedicated page, searchable via the list below.

humanrights.org/en/companies/company_search

Company Dashboards

The launch of our new digital platform brought with it a range of extended features for our company pages - these enhanced pages are called **Company Dashboards**. In addition to news and allegations, they present company financial information, key data points based on corporate policies, and scores from prominent civil society benchmarks.

These enhanced Dashboards are available for 275 **global fashion and textile companies**, with more sectors to follow, providing labour rights advocates, investors and unions easy-to-access information about company performance in protecting and respecting the rights of workers.

You can explore the company dashboards by **searching for a company name**, or selecting a company from the drop down menu below.

Select a Company Dashboard

Feminist Green New Deal Coalition says a just recovery involves investing in both construction & care

Article 17 Nov 2020

Keynote address by John Ruggie at PRI Digital Forum Americas calls on institutional investors to push for global ESG standards


Article 17 Nov 2020

UN Forum on Business and Human Rights: Thailand's Migrant Workers Rights Network (MWRN) receives the 2020 Human Rights and Business Award

Article 17 Nov 2020

While you're here, could you support our work?

USA: Access Now raises concerns about risks to digital rights from augmented reality games & headsets



소개

기업과 인권 자료 센터는 전 세계 9,000여 기업이 미치는 인권 영향의 긍정적인 면과 부정적인 면 모두에 관심을 가지는 유일한 비영리 단체입니다.



- 아메리카
- 유럽 및 중앙아시아
- 아프리카 및 중동
- 아시아태평양
- 일본
- 홍콩
- 호주
- 인도
- 인도네시아
- 필리핀



우선순위 부문

노동권 >>>

책임감 있는 자원 활용 >>>

시민의 자유 및 인권 옹호자 >>>


기술 및 인권 >>>

현대식 노예제, 인신매매, 난민 및 이주민 관련 사항; 양질의 일자리, 생활임금, 단체 결사의 자유 및 사회적 대화 관련 사항에 집중.

토지 및 수자원에서의 추출 자원; 탄소 배출의 영향; 그리고 신재생에너지 활용 기업 내 인권에 관한 경각심 정착에 집중.

부도덕 기업의 위험을 받는 시민의 자유 및 인권 옹호자에 대한 보호 수준 강화에 집중.

다양한 기업 및 인권 운동과 관련해 인공지능, 자동화 및 디지털 자유에 관한 논의가 시작될 수 있는 혁신적인 기회 제공.



기업과 인권 자료 센터

저희 센터의 홈페이지는 기업과 인권 관련 세계 최대의 지식 허브로, 아홉 개의 언어로 포괄적인 최신 소식을 전달합니다.
www.business-humanrights.org

- 01 투명성:** 저희는 180개국 9,000여 기업의 인권 정책 및 이행 상황을 추적합니다.
- 02 책임성:** 저희는 기업들이 특정 인권 문제에 공개적으로 대응하도록 권유합니다.
- 03 권리증진:** 저희는 시민사회, 미디어, 기업 및 정부에 취약계층과 인권 옹호자들의 목소리가 들릴 수 있도록 돕고 있습니다.

Our website has evolved a lot over the last 10 years





한국의 다국적 기업과 관련된 인권 리스크 및 도전과제

Company Response Mechanism

5794

Total Company Responses tracked in the portal

Explore the database →

Since 2005, Business & Human Rights Resource Centre has invited companies to respond to allegations of misconduct raised by civil society, when we find no evidence that they have otherwise responded to the concerns. This process encourages companies to publicly address human rights concerns, and provides the public with both the allegations and the company's comments in full. In some cases this process helps to bring about resolution of the issues. In other cases it has led to dialogue between the company and those raising the concerns. In all cases it has increased transparency.

We indicate response rates in the **company sections** of the site. While this is not a reflection of a company's actual conduct, and while the quality of responses varies, it is an important indicator of a firm's openness to engaging with human rights concerns being raised by civil society.

- 2006년부터 20개의 한국 다국적 기업 대상 47번 조사 (57% 응답률)
- 인권침해 사례가 가장 많은 분야는 기술, 통신 및 전자 분야였으며, 광업 (석유, 가스)과 자동차 분야가 그 뒤를 이음
- 미얀마, 중국, 인도

#1 이슈 강제 노동 및 현대식 노예제 (아동 노동 문제 포함)

#2 이슈 토지권 (이주 문제 포함)

#3 이슈 직장 내 보건 및 안전



2020년 노더체인 (KnowTheChain) 벤치마크: ICT 분야 - 구제책

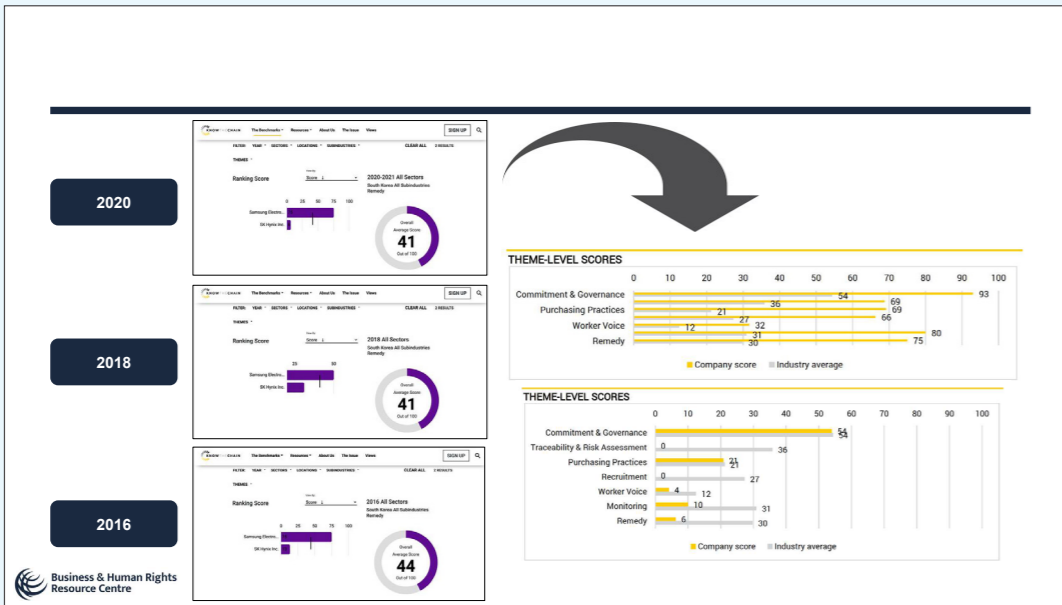
- ✓ **노더체인 (KTC)**은 기업과 투자자가 글로벌 공급망 내 강제노동 리스크에 대해 이해하고 해결하기 위한 자료로, 정보통신기술(ICT), 식품음료, 그리고 의류신발을 포함하는 세 개의 고위험 분야의 기업 관행을 벤치마크 함.
- ✓ **7개의 테마:** 헌신 및 거버넌스; 추적가능성 및 리스크 평가; 구매 관행; 인원 모집; 노동자의 의사표현; 모니터링; 구제책
- ✓ 2020 ICT 벤치마크 조사 대상인 **3개의 한국 기업:** 삼성전자, SK 하이닉스, LG전자 (하위 지표 관련 사항만 분석)
- ✓ **한국 기업 관련 발견사항:**
 - (+) 강제노동 관련 정책 및 관행에 대한 많은 정보 공개.
 - (+) 공급망 관련 직원 대상 강제노동 및 공급자 선정 절차에 관한 교육 제공.
 - (+) 이해관계자의 관여와 관련한 정보 공개.
 - (-) 기업들의 공급망과 관련해 세 건의 강제노동 혐의.
 - (-) 피해자들의 구제책에 대한 만족도 관련 정보 비공개.



감사합니다!

베티 올란다, 아시아 지역 매니저
yolanda@business-humanrights.org

무료 **주간 업데이트**를 받아보세요 (영어):
<http://business-humanrights.org/en/weekly-update-sign-up>



기업들이 발전시킬 수 있는 부분은?

- ✓ 인권 문제 해결에 활용 가능한 고충처리제도 수립 및 인권 문제를 야기하는 경우 구제책 제공.
- ✓ 기업의 부당행위의 (잠재적) 피해자에게 고충처리제도 관련 정보 제공.
- ✓ 고충처리제도가 지역 내 이해관계자들의 요구사항을 맞출 수 있을지 논의.
- ✓ 고충처리제도 작동상황에 대한 정기 보고.
- ✓ 기업 부당행위 피해자에게 긍정적인 결과가 있는지 등 고충처리제도의 효율성을 입증.



Session 1

Respecting Human Rights for Business Enterprises
기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Speakers 발제자

Khunt Htee 꾀트히

Chairperson, PYO

PYO 대표

Business, human rights & the environment



Of the world's 175 largest economic entities
111 (63.4%) are now corporations and 64 are countries*

Rank (GDP/sales):

25 Norway	35 China National Petroleum
26 Royal Dutch Shell	36 Thailand
27 Exxon Mobil	37 Denmark
28 Wal-Mart Stores	38 Colombia
29 Argentina	39 Iran
30 Austria	40 Venezuela
31 South Africa	41 Greece
32 BP	42 Malaysia
33 Sinopec Group	43 Finland
34 United Arab Emirates	44 State Grid

*2011 study



Power needs to be constrained by law

“Just as human rights law was initially developed as a response to the power of states, now there is a need to respond to the growing power of private enterprise, which affects the lives of millions of people around the world.”

“Beyond Volunteerism”

International Council for Human Rights Policy (2002)

United Nations Global Compact

Voluntary Standards

SAI SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL

Global Reporting Initiative EITI Extractive Industries Transparency Initiative FAIR LABOR ASSOCIATION

The Equator Principles

A benchmark for the financial industry to manage social and environmental issues in project financing

Global Network Initiative
Protecting and Advancing Freedom of Expression and Privacy in Information and Communications Technologies

Kimberley Process
From conflict diamonds to prosperity diamonds

Responsible Care

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY & HUMAN RIGHTS

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

Guidelines for Multinational Enterprises (National Contact Points)

International Labour Organization
Promoting decent work for all

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)



Professor John Ruggie

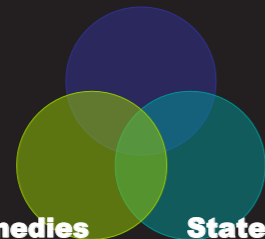
Special Representative of the U.N. Secretary-General on business & human rights

“Whatever other references may exist in the world, starting with the 1948 Universal Declaration, human rights are the only internationally agreed expression of the entitlements that each and every one of us has simply because we are human beings. Thus, securing respect for human rights must be a central aim of governance at all levels, from the local to the global, and in the private sector no less than the public.”

- John Ruggie, *Interim Report*, February 2006

UN Policy Framework for Business and Human Rights

Corporate Responsibility to Respect



Access to Remedies

State Duty to Protect

Framework on business and human rights

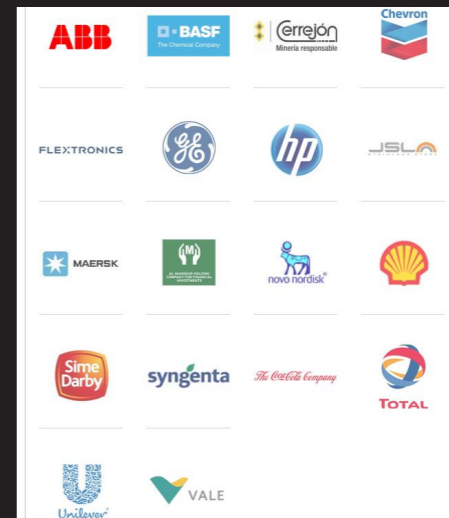
- State duty to protect against human rights abuses by third parties, including business
- Corporate responsibility to respect human rights
- Greater access by victims to effective remedy

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS

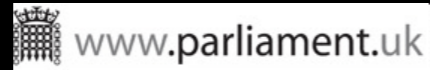


- ABB
- Alcan
- AREVA
- Barclays
- The Coca Cola Company
- Ericsson
- Gap
- General Electric
- Hewlett Packard
- National Grid
- Novartis Foundation for Sustainable Development
- Novo Nordisk
- Statoil

Global Business Initiative On Human Rights



Increased attention by governments



"The Joint Committee on Human Rights has decided to inquire into business and human rights; the way in which businesses can affect human rights both positively and negatively; how business activities engage the relative responsibilities of the UK Government and individual businesses; and whether the existing UK regulatory, legal and voluntary framework provides adequate guidance and clarity to business as well as adequate protection to individual rights."

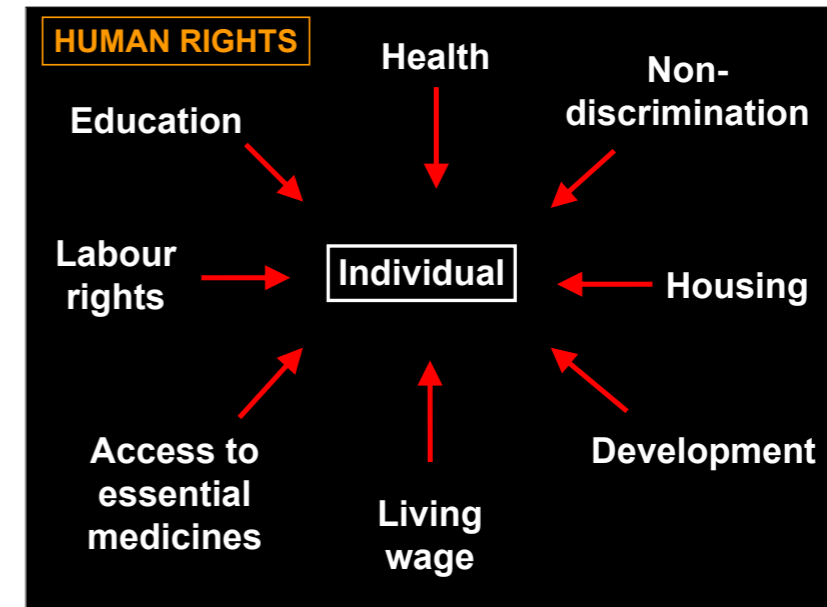
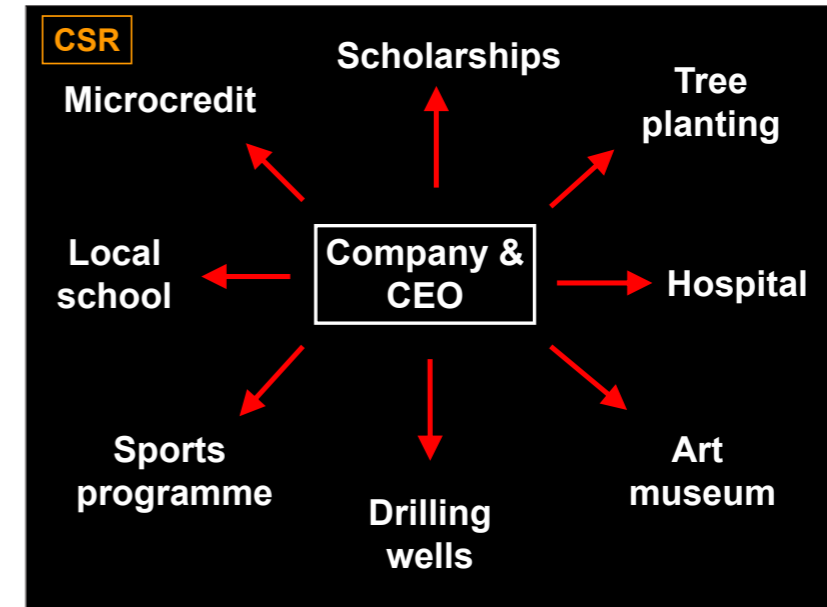
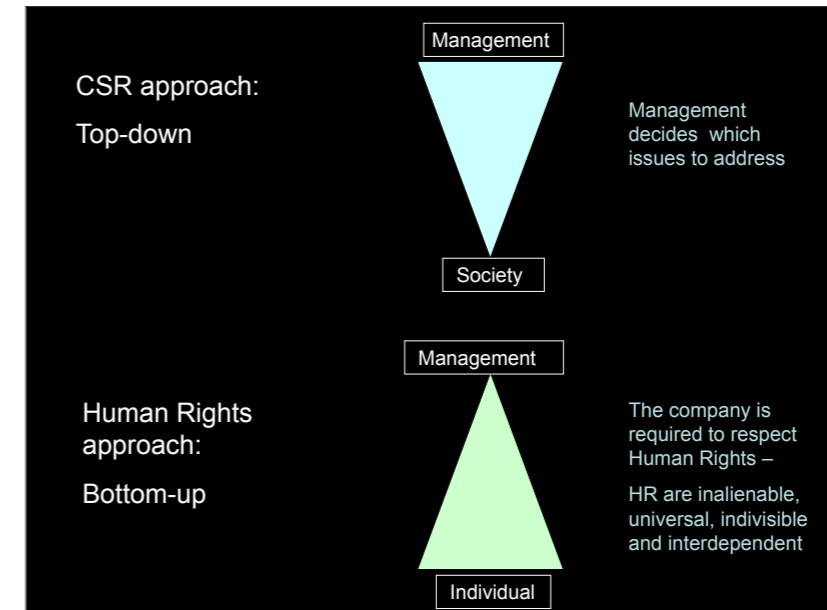
6 March 2009

Increased attention by national human rights institutions

“Corporate Social Responsibility”

vs

“Business and Human Rights”



Discrimination



Security issues



Poverty & development




Child labour



Environmental damage to human health



“More than 77,000 transnational corporations currently span the globe, with roughly, 770,000 subsidiaries and millions of suppliers. Those numbers are dwarfed by local firms, and an even bigger informal sector in developing countries.”

- John Ruggie, Report to the UN Human Rights Council, March 2007



Access to life-saving medicines



Indigenous peoples





Why do companies pay attention to human rights?

- Enhanced reputation/brand
- More secure social license to operate
- Improved employee recruitment and retention
- Increased security and quality of commodity supplies (e.g. cocoa, coffee)
- Increased access to capital, given increasing attention to human rights by investors
- Reduced risk of campaigns, boycotts, lawsuits etc.
- Improved employee productivity

Case Examples

Burma: Tiffany stops sourcing diamonds

TIFFANY & CO.



professional jeweler Archives / Daily News

● Daily News Archive ● Site Archives ● Search

February 16, 2005

Tiffany Resumes Buying Gems Mined in Myanmar

Tiffany & Co. has notified its suppliers it will once again purchase ruby, spinel and jadeite mined in Myanmar (formerly known as Burma) as long as the suppliers warrant the gems are cut and polished elsewhere, as most are. Tiffany had stopped buying these gems in 2003 after the U.S. government banned import of all products from Myanmar, to protest human rights violations in that country. But in December of 2004, Tiffany received a letter ruling from U.S. Customs & Border Protection, in which the agency held that rubies mined in Myanmar undergo "substantial transformation" when they are cut and polished in other countries and are therefore considered products of the country in which the cutting took place. This makes them exempt from the ban on products from Myanmar.

"Tiffany & Co. took a conservative approach on this issue," says Tiffany spokeswoman Linda Buckley. "We stopped buying when it was unclear if the government considered Burmese gems cut and polished elsewhere to be products of Burma. We asked the government for clarification and it has now responded." Tiffany requires its vendors to not only warrant their gems are cut and polished outside Myanmar, but they must also name the country where the "substantial transformation" takes place.

"Tiffany & Co. has been the conscience of our industry, so this action is important," says Don Kay of Mason-Kay, a leading supplier of fine jade in the U.S. Kay had obtained an opinion from legal counsel almost a year ago, in which his lawyer reviewed prior Customs rulings. He too concluded jade from Myanmar does undergo "substantial transformation" in other countries where it is cut and polished and therefore would not be subject to the U.S. import ban on products from Myanmar.

[DOC] company response: Statement by Tiffany & Co Linda Buckley, Vice President, Media Relations, Tiffany & Co 01 Mar 2005

"As noted in the Professional Jeweler article of Feb. 16, 2005, that is reproduced on your Web site, Tiffany & Co. is following the guidance provided by U.S. Customs and Border Protection. When the U.S. Congress enacted the Burmese Freedom and Democracy Act of 2003, Tiffany ceased purchase of all rubies, spinel and jadeite. We were among very few companies to do so. We asked Customs for clarification and are now abiding by its ruling."

TIFFANY & CO.
327 FIFTH AVENUE
NEW YORK, NEW YORK 10017
212 755 8000

TIFFANY & CO. TO CONTINUE MORATORIUM ON PURCHASE OF GEMSTONES MINED IN BURMA

Tiffany & Co. will continue its long-standing purchase moratorium on rubies, spinel and jadeite mined in Burma. Michael Kowalski, the company's chairman and CEO, announced today.

The decision comes despite a recent ruling from U.S. Customs and Border Protection that confirms that rubies, spinel and jadeite mined in Burma but cut and polished in other countries may be imported. A law passed in 2003 halted imports from Burma because of human rights violations in that country.

"We believe the right thing to do is continue our moratorium," Kowalski said. "Despite the Customs ruling, mining of these gems supports the existing Burmese regime. We support democratic reforms and an end to human rights abuses in that country. We believe our customers would agree with our position."

In accordance with its corporate standards and practices, Tiffany stopped the purchase of all rubies, spinel and jadeite mined in Burma on Aug. 28, 2003, with passage of the Burmese Freedom and Democracy Act of 2003. On Dec. 15, 2004, Tiffany received a ruling from Customs that said Burmese-origin raw rubies that received a "substantial transformation" in other countries were no longer considered products of Burma.

Rubies, spinel and jadeite still for sale in Tiffany stores were purchased before the ban went into effect in 2003.

###

March 4, 2005



"I was shocked and dismayed by Yahoo's response..."

Mary Robinson

- President of Ethical Globalization Initiative
- former United Nations High Commissioner for Human Rights
- former President of Ireland



Shi Tao



BBC NEWS UK EDITION
Yahoo 'helped jail China writer'



"Yahoo!...should ensure that its actions respect international laws & standards"

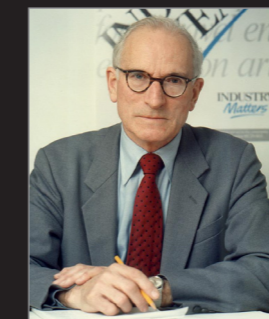
Nick Howen

Secretary-General of the International Commission of Jurists



"Just like any other global company, Yahoo! must ensure that its local country sites must operate within the laws, regulations and customs of the country in which they are based."

-- September 13, 2005



"I am appalled by Yahoo's response...Must we therefore expect Yahoo!, apparently lacking principles itself, to follow any practices, however much they may offend against wider considerations of human rights or international standards?"

Sir Geoffrey Chandler

- Founder Chair, Amnesty International UK Business Group
- former Director of Shell International
- former Director General, UK National Economic Development Office

[Yahoo! helps Chinese cops](#)
Author: Rebecca MacKinnon, fellow at Harvard Law School's Berkman Center for Internet and Society, on RConversation weblog
Dated: 07 Sep 2005

[Yahoo Under Fire Over Jailing of Chinese Journalist](#)
Author: Patrick Goodenough, Cybercast News Service (CNSNews.com)
Dated: 08 Sep 2005

[Comment: Thanks to corporations, instead of democracy we get Baywatch](#)
Author: George Monbiot, Guardian [UK]
Dated: 13 Sep 2005

[China: Yahoo information used to convict journalist](#)
Author: International PEN, Writers in Prison Committee
Dated: 14 Sep 2005

[Information supplied by Yahoo ! helped journalist Shi Tao get 10 years in prison](#)
Author: Reporters Without Borders
Dated: 07 Sep 2005

[FR: Le journaliste Shi Tao a été condamné à dix ans de prison sur la base d'informations fournies par Yahoo Hong Kong !](#)

[Clinton Urged to Raise Shi Tao Case at China Internet Summit](#)
Author: Reporters Without Borders
Dated: 09 Sep 2005

[FR: Bill Clinton appelé à soulever le cas de Shi Tao lors de la Conférence sur Internet de Shanghai](#)

Almost a year later...

YAHOO!

*"deeply regrets the circumstances"
that led to the jailing of the two
journalists. [Jerry Yang, CEO of
Yahoo] said it runs counter to
company values."*

Since then...

- US Congressional inquiry
- Private settlement of Wang & Shi's cases
- Jerry Yang asked Condoleeza Rice to help get the release of Wang & Shi
- More cases against Yahoo: Zheng Cunzhu v Yahoo, Guo Quan v Yahoo, Li Zhi v Yahoo
- More cases against others: Guo Quan v Google
- Global Online Freedom Act of 2006 (H.R. 4780)
- BSR-facilitated multi-stakeholder initiative on principles for freedom of expression & internet – produced the Global Network Initiative Guidelines (Oct 2008)
- Google: Global privacy standard
- Yahoo! Sets up "human rights fund"

Examples of civil society efforts aimed at addressing human rights violations by companies

Defensive campaign strategies to stop the harmful activities of large corporations

- Grassroots boycotts
- Letter writing and publicity campaigns (internet, social media)
- Shareholder activism at corporate annual general meetings
- Filing cases in court and other government or industry bodies

GREENPEACE **Nestlé Killer** Ask Nestlé to give rainforests a break

SHARE THIS

SWEET SUCCESS...

Thanks for the break!
Nestlé announces it will stop using products that come from rainforest destruction.

▶ Read more.

WATCH THE VIDEO
Have a break?

Greenpeace International | Get full story

GET INVOLVED

SELECT YOUR REGION:

- ▶ Africa (EN)
- ▶ Africa (FR)
- ▶ Argentina
- ▶ Australia Pacific
- ▶ Austria
- ▶ Belgium (NL)
- ▶ Belgium (FR)
- ▶ Italy
- ▶ Israel
- ▶ Japan
- ▶ Lebanon
- ▶ Luxembourg
- ▶ Mexico
- ▶ Netherlands

TOO BIG TO PUNISH?

The Problem: Abusive Corporate Power

The Case: Shell in Court

The Stakes: Faces Behind the Cases

Corporations are people - but not when they're...

Will **Shell's** lawyer really say **CORPORATIONS** can't be sued for **PIRACY?!?**

Take the Pledge

I will stand up against Shell, for justice and human rights.

E-mail *

Zip/Postal code *

Sign up

Rising Corporate Power

The same Supreme Court that opened the floodgates to unlimited corporate spending on election ads is now poised to give corporations immunity from human rights lawsuits.

Read More

Shell on Trial

4,027 people like **Too Big To Punish?**

The True Cost of Chevron

Energy Shouldn't Cost Lives

TELL CHEVRON'S BOARD OF DIRECTORS TO FIRE CEO JOHN WATSON!

RICHMOND REFINERY: FIRE, ONGOING SAFETY ISSUES, AND CRIMINAL INVESTIGATIONS

REFINING DANGEROUS TAR SANDS OIL AND SUPPORT FOR KEYSTONE XL

OVER 100,000 GALLONS OF CRUDE OIL SPILLED OFF THE COAST OF BRAZIL

Offensive strategies:

Press government to adopt laws that hold corporations accountable for human rights violations.

Press corporations to improve their standards.

THE CASE AGAINST SHELL

Home ABOUT GET INVOLVED PRESS RESOURCES CONTACT US BLOG Updates

The Case Against Shell

Royal Dutch Shell, plc (Shell) began oil production in the Niger Delta region of Nigeria in 1958 and has a long history of working closely with the Nigerian government to quell popular opposition to its presence in the region. At the request of Shell, and with Shell's assistance and financing, N...

What Is This Case About?

The Case Against Shell: Landmark

Search This Website

Supporting Organizations

On Eve of Trial, Settlement Agreements Provide \$15.5 Million for Compensation to Nigerian Human Rights Activists and to Establish Trust Fund

Latest Updates and Announcements (Blog)

Wawa v. Shell: Victory Settlement!

Posted here on June 8, 2009

Victory Settlement! Read more for links to key documents.

read more

EARTHRIGHTS INTERNATIONAL

Business and Human Rights

195 country and over 77000 corporation
in the world today

Focus of the international community is on “transnational corporations (TNCs) and other business enterprises”

The amelioration of global poverty requires skills and technology transfer to and employment creation in developing countries
For countries that are still mired in poverty and have few other economic opportunities, developing their natural resources may present their only realistic hope for participation in the global economy
Affected communities might welcome the economic and social benefits and increased employment potential offered by corporate investment

How do we ensure that corporate activity promotes and protects the human rights of all stakeholders?

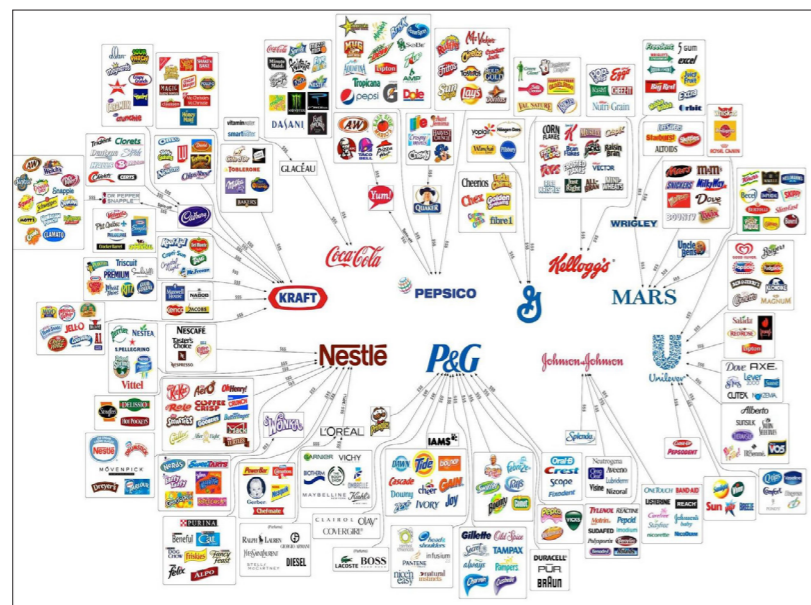
What do we mean by Business and Human Rights

- Of the world's 175 largest economic entities 111 (63.4%) are now corporations and 64 are countries

Rank (GDP/sales):		35 China National Petroleum
25 Norway		36 Thailand
26 Royal Dutch Shell		37 Denmark
27 Exxon Mobil		38 Colombia
28 Wal-Mart Stores		39 Iran
29 Argentina		40 Venezuela
30 Austria		41 Greece
31 South Africa		42 Malaysia
32 BP		43 Finland
33 Sinopec Group		44 State Grid
34 United Arab Emirat		

Human Rights violations as a result of corporate activity

- The “Royal Dutch/Shell group,” commonly know as Shell,
- is an amalgam of over 1,700 companies all over the world,
- Royal Dutch (Netherlands owns 60% of the group,
- and the Shell Transport and Trading Group of Great Britain own 40%.
- Work together since 1903.
- Since 1958, Shell has extracted \$30 billion in oil from the lands of the Ogoni people in southwestern Nigeria.



Human Rights and corporation

International human rights instruments are made **between states**. They are **predominantly addressed to states and concern state conduct**.

This was largely on the basis that **the state's monopoly of coercive power makes it the principal threat to the enjoyment of human rights**.

THEREFORE the enforcement of relevant human rights standards rest with the states which are parties to the instruments, either:

- the **home** country of the TNC or
 - the **host** country in which it or its affiliate is operating.
- Effectively, it is the host state to which the task falls, its agencies and courts.

Power needs to be constrained by law

Just as human rights law was initially developed as a response to the power of states, now there is a need to respond to the growing power of private enterprise, which affects the lives of millions of people around the world.”

“Beyond Volunteerism”
International Council for Human Rights Policy (2002)

Corporate Accountability

“The legal obligation of a company to do the right thing. The aim of **corporate accountability** is to be sure a company's products and operations are in the interests of society and not harmful.”

Seen as more forceful than CSR; focus is on legal accountability of corporations for human rights violations carried out by them or their affiliates.



“More than 77,000 transnational corporations currently span the globe, with roughly, 770,000 subsidiaries and millions of suppliers. Those numbers are dwarfed by local firms, and an even bigger informal sector in developing countries.”

- John Ruggie, Report to the UN Human Rights Council, March 2007



Framework on business and human rights

- State duty to protect against human rights abuses by third parties, including business
- Corporate responsibility to respect human rights
- Greater access by victims to effective remedy

Campaigning on corporate accountability

Campaigning is an organised form of action to achieve specific change over a specific period of time.

Adapt techniques to type of corporation, where it is located, whether it is sensitive to “naming and shaming” actions, target all relevant stakeholders

GREENPEACE **Nestlé Killer** Ask Nestlé to give rainforests a break

SHARE THIS [Facebook] [Twitter] [LinkedIn]

SWEET SUCCESS...

Thanks for the break!
Nestlé announces it will stop using products that come from rainforest destruction.
▶ Read more.

Greenpeace International | Get full story

GET INVOLVED

SELECT YOUR REGION:

- ▶ Africa (EN)
- ▶ Africa (FR)
- ▶ Argentina
- ▶ Australia Pacific
- ▶ Austria
- ▶ Belgium (NL)
- ▶ Belgium (FR)
- ▶ Italy
- ▶ Israel
- ▶ Japan
- ▶ Lebanon
- ▶ Luxembourg
- ▶ Mexico
- ▶ Netherlands

WATCH THE VIDEO

Have a break?

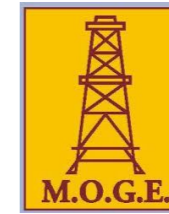
Why do companies pay attention to human rights?

- Enhanced reputation/brand
- More secure social license to operate
- Improved employee recruitment and retention
- Increased security and quality of commodity supplies (e.g. cocoa, coffee)
- Increased access to capital, given increasing attention to human rights by investors
- Reduced risk of campaigns, boycotts, lawsuits etc.
- Improved employee productivity

Offensive strategies:

Press government to adopt laws that hold corporations accountable for human rights violations.

Press corporations to improve their standards.



- Myanmar Oil and Gas Enterprise
- 100% owned and run by Myanmar military regime
- Oil and Gas contracts in military ruled Myanmar are well-guarded secret
- Shwe Gas project and Shwe Gas pipeline project.
- Human Rights violations
 - Force relocation
 - Land confiscation
 - Force labor
 - No compensation

Corporate stake holders in the Shwe fields:

Particular	Block A-1 and A-3
Daewoo International, South Korea	51%
Oil and Natural Gas Corporation, ONGC Videsh, India	17.5%
Myanmar Oil and Gas Enterprise, Burma	15%
Korean Gas Corporation, KOGAS, South Korea	8.5%
Gas Authority of India Limited, GAIL, India	8.5%



Rohingya/Bengalis ?

- **Who are the Rohingya?**
 - An ethnic group/ whom are Muslim, live in the western coastal state of Rakhine in Myanmar
 - Not considered as official ethnic group and denied citizenship in Myanmar since 1982.
 - Estimate population : 1.1 million around south/southeast asian
- **Where are they From?**
 - More than 100 years of British rule (1824-1948)
 - Migration of Labourers fro India and Bangladesh.
 - Burmese community recognize them as the name of Bengali since
 - Myanmar government rejecting the term Rohingya as a recent invention created for political reasons

The root cause of the crisis

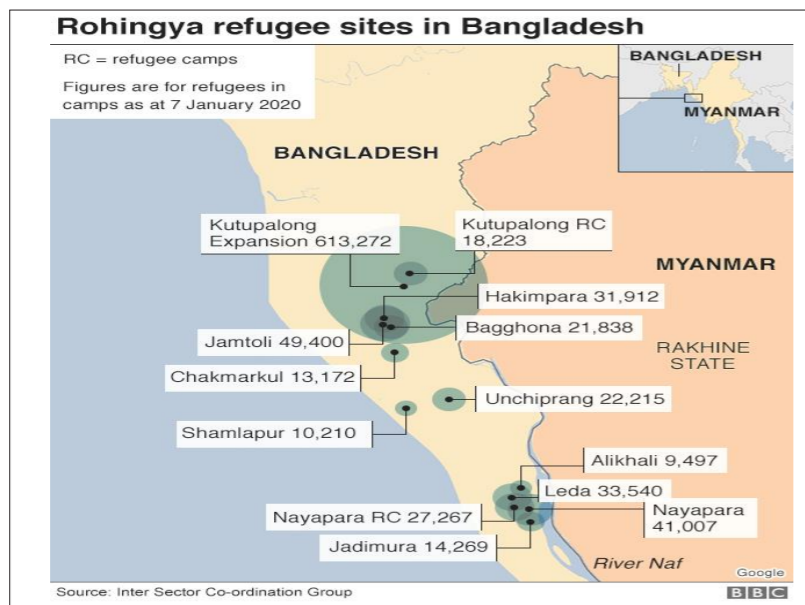
- **Long term unsolved conflict**
- Migration of labourers
- Military government since 1962
- Citizenship Act 1982
- Corruption
- Political and economic crisis

What had happened in 2012, 2017, 2018?

- In 2012, clashes between the Rohingya and Buddhist nationalists
- In October 2017, Rohingya ARSA militants launched deadly attacks on more than 30 security checkpoints and police posts
- Around 100 armed Muslim insurgents attacked security guards in the border region with Bangladesh

• Current issue

- Arakan Rohingya Salvation Army (ARSA)
- Terrorist
- Human Rights violation
- Refugee
- Less of coordinating
- Political tension



기업, 인권 그리고 환경

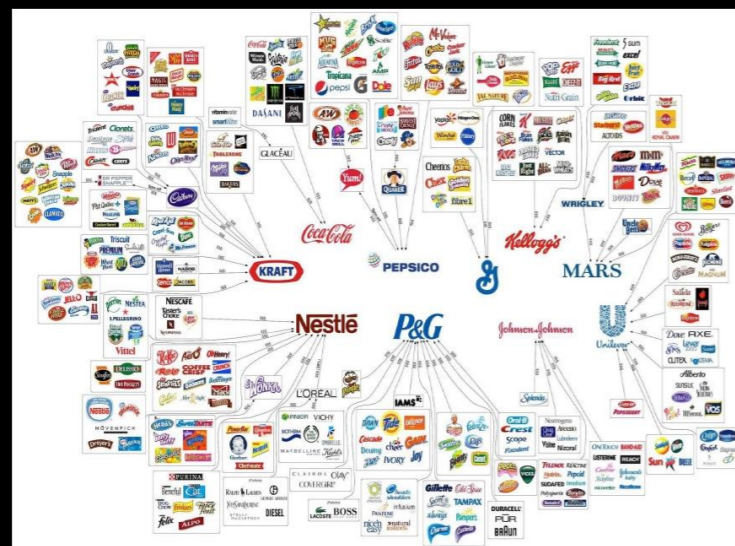


세계 최대 경제실체 상위 175위 안에
기업이 111개 (63.4%)이며, 국가는 64개*

순위 (GDP/매출):

- | | |
|------------|---------------|
| 25 노르웨이 | 35 중국석유천연기집단 |
| 26 로얄 더치 쉘 | 36 태국 |
| 27 엑슨모빌 | 37 덴마크 |
| 28 월마트 | 38 콜롬비아 |
| 29 아르헨티나 | 39 이란 |
| 30 오스트리아 | 40 베네수엘라 |
| 31 남아공 | 41 그리스 |
| 32 BP | 42 말레이시아 |
| 33 시노펙 | 43 핀란드 |
| 34 아랍에미리트 | 44 중국 국가전력망공사 |

*2011년 연구



권력은 법이라는 제약 수단이 필요하다

“처음 인권법이 국가의 권력에 대응하기 위해 만들어졌던 것처럼, 이제는 전 세계 수많은 사람들에게 점점 강한 영향력을 가지는 민간 기업에 대응해야 할 필요가 있다.”

“자원봉사주의를 넘어 (Beyond Volunteerism)”
국제 인권정책 위원회 (ICHRP) (2002)



OECD 다국적 기업 가이드라인
(국가별 연락 사무소)



ILO 다국적 기업과 사회적 정책에 관한 삼자공동선언
(ILO 다국적기업선언)

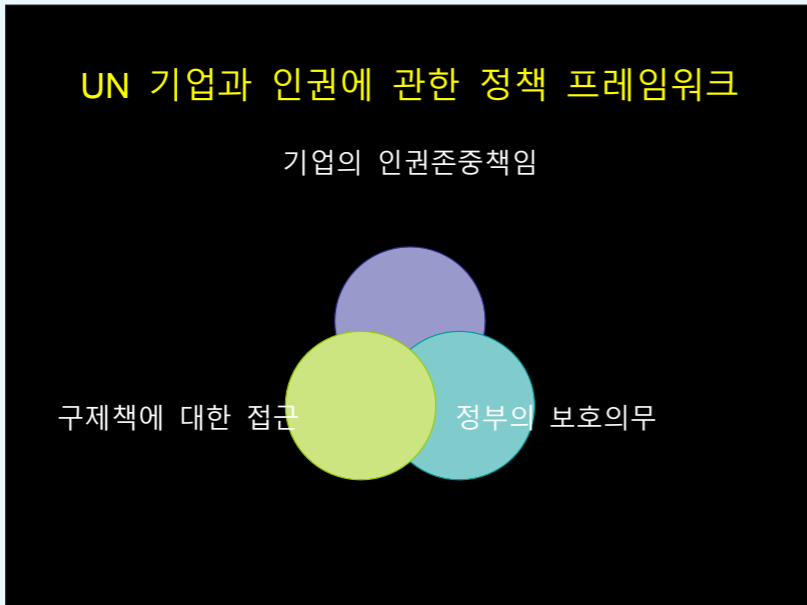


존 러기 교수

다국적기업과 기타 기업의 인권문제에 관한 유엔 사무총장의 특별대표

“1948년 세계 인권 선언을 시작으로 그 어떠한 자료에서 모든 인간이 마땅히 가지는 권리를 지칭하는 국제적으로 합의된 표현은 인권이라는 단어다. 그러므로 인권 존중은 지역 차원이건 세계 차원이건, 민간 부분이건 공공 부분이건, 모든 종류의 거버넌스의 중심 목표가 되어야 한다.”

- 존 러기, 중간보고서, 2006년 2월



- ### 기업과 인권에 관한 프레임워크
- 정부의 기업 등 제3자의 인권 침해로부터 보호의무
 - 기업의 인권 존중 책임
 - 피해자의 효율적 구제책에 대한 보다 효율적인 접근

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS


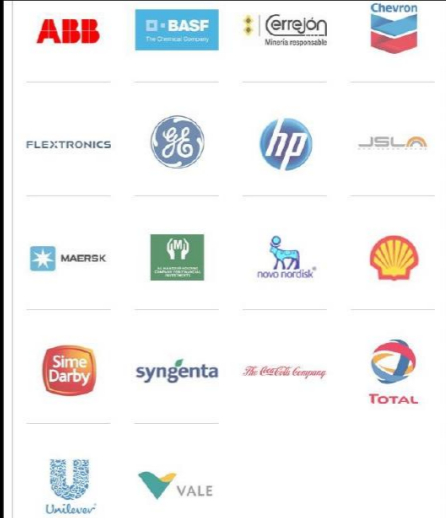


ABB
알칸
아레바
바클레이즈
코카콜라
에릭슨
갭
제너럴 일렉트릭
휴렛팩커드
내셔널 그리드
노바티스 지속가능 개발 재단
노보노디스크
스타토일

인권과 관련한 글로벌 기업 이니셔티브



정부 관심 증가




“인권 공동 위원회는 기업과 인권에 대해 조사하기로 결정했으며, 이를 통해 기업이 어떻게 인권에 긍정적 그리고 부정적 영향을 미치는지, 어떻게 영국 정부와 개별 기업이 기업활동에 상대적 책임을 지는지, 그리고 현존하는 영국의 규제, 법적 그리고 자발적 프레임워크가 기업에 적절한 지침과 명확성을 제공할 뿐만 아니라 개별 인권을 적절히 보호하는지 알아보고자 한다.”

2009년 3월 6일

국가 인권 기관의 관심 증가

Search More options

Or browse the online library:

Companies

Issues

Countries

All topics

Conference of National Human Rights Institutions, Oct 2010

10th International Conference of NHRIs on "Business and Human Rights" (Edinburgh, 8-10 Oct 2010)

The 10th International Conference of the International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions (NHRIs) "Human Rights and Business: The Role of NHRIs" was held from 8-10 October 2010 in Edinburgh, Scotland. The Conference was hosted by the Scottish Human Rights Commission and took place in the Scottish Parliament. A number of parallel events were held, including a pre-conference NGO Forum.

The Conference closed with the adoption of the "Edinburgh Declaration".

- Conference programme & general materials related to the main conference
- Edinburgh Declaration
- NGO and Civil Society Forum
- Side event: "Revising the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: What role for NHRIs?"
- Seminar: "Business Schools, the professions and human rights: making the connections"
- "Business and Human Rights Roundtable" meeting
- Workshop: "Monitoring states' obligation to 'fulfill' economic, social and cultural rights: Methodologies for National Institutions"

Conference programme & general materials related to the main conference

Conference programme: English French Spanish Arabic

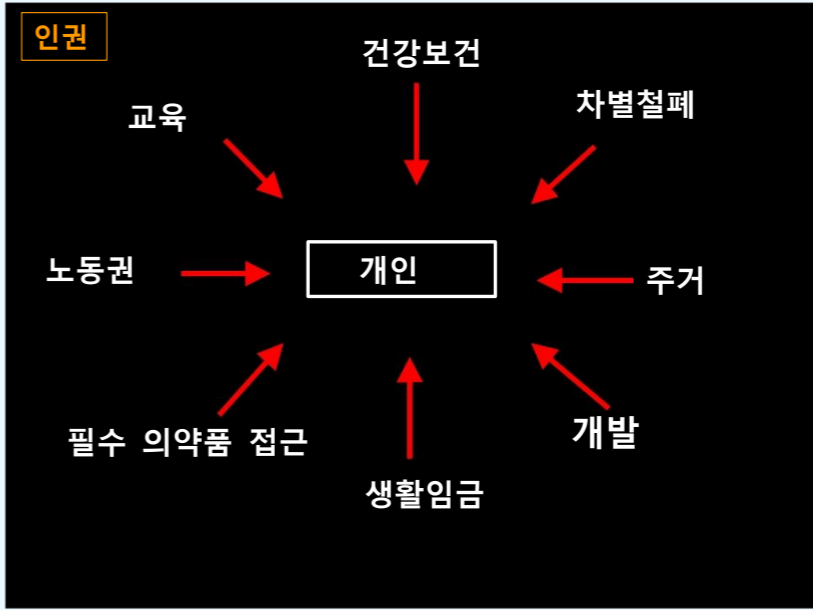
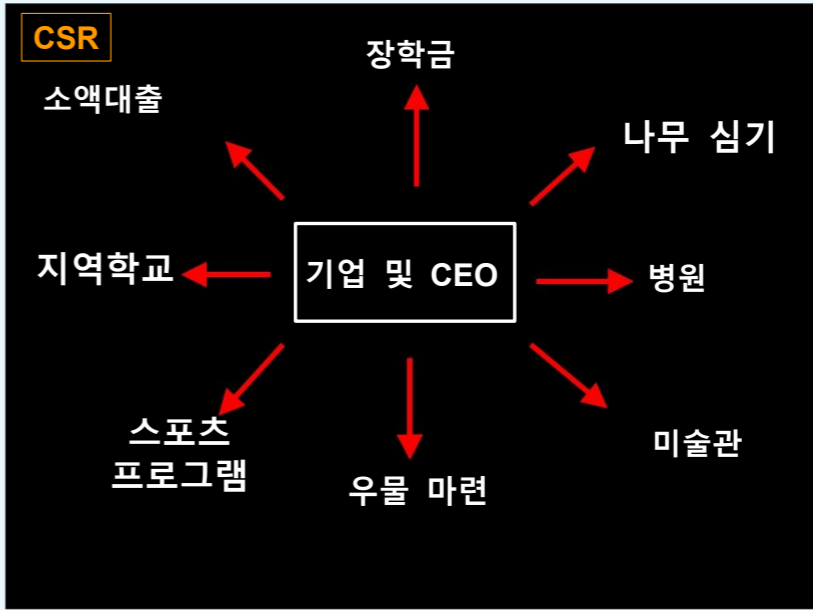
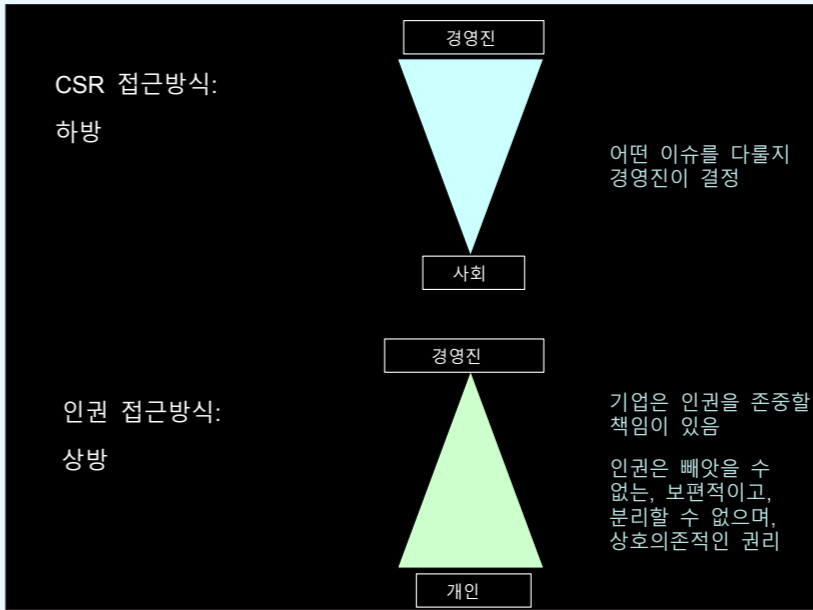
Scottish Human Rights Commission website: "10th International Conference of National Human Rights Institutions"

"Delegates from over 80 countries including national human rights institutions (NHRIs), international and regional experts, United Nations officials, government representatives, civil society and business organisations discussed and debated human rights issues on the theme of Business and Human Rights, and the role national institutions can play in improving human rights in a globalised world..."

“기업의 사회적 책임 (CSR)”

VS

“기업과 인권”



차별문제



안보문제



아동노동



환경문제로 인한 인류의 건강문제




응급 의약품에 대한 접근



토착민




빈곤 및 개발




“현재 전 세계에서 77,000개 이상의 다국적기업에 더불어 77만개의 자회사와 수백만개의 공급업체가 활동 중이다. 지역 내 기업과 더 개발도상국 내 더 큰 규모의 비공식 부문 기업의 수는 이보다 훨씬 많다.”

- 존 러기, UN 인권위원회 보고, 2007년 3월



왜 기업들이
인권 관심을 갖는가?


- 브랜드 평판 향상
- 더욱 안정적인 기업활동을 위한 사회적 자격
- 직원 모집 및 보유 이점
- 안정적으로 고품질 상품 확보 (예. 코코아, 커피)
- 투자자의 인권에 대한 관심 증가로 더 많은 자본에 접근
- 시위, 보이콧, 소송 등의 위험 감소
- 직원 생산성 향상

사례 예시

버마: 티파니, 다이아몬드 공급 중단







Tiffany Resumes Buying Gems Mined in Myanmar

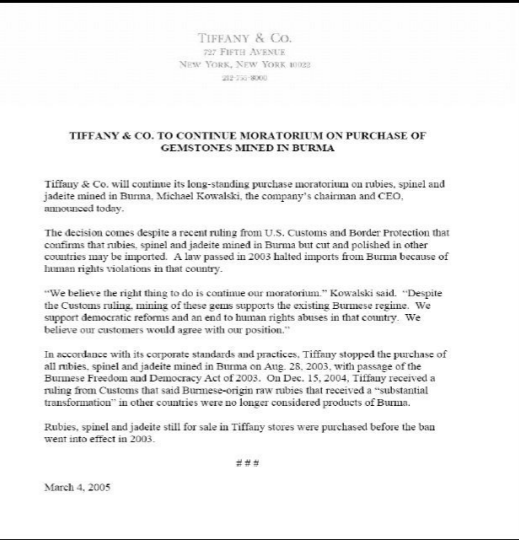
Tiffany & Co. has notified its suppliers it will once again purchase ruby, spinel and jadeite mined in Myanmar (formerly known as Burma) as long as the suppliers warrant the gems are cut and polished elsewhere, as most are. Tiffany had stopped buying these gems in 2003 after the U.S. government banned import of all products from Myanmar, to protest human rights violations in that country. But in December of 2004, Tiffany received a letter ruling from U.S. Customs & Border Protection, in which the agency held that rubies mined in Myanmar undergo "substantial transformation" when they are cut and polished in other countries and are therefore considered products of the country in which the cutting took place. This makes them exempt from the ban on products from Myanmar.

"Tiffany & Co. took a conservative approach on this issue," says Tiffany spokeswoman Linda Buckley. "We stopped buying when it was unclear if the government considered Burmese gems cut and polished elsewhere to be products of Burma. We asked the government for clarification and it has now responded." Tiffany requires its vendors to not only warrant their gems are cut and polished outside Myanmar, but they must also name the country where the "substantial transformation" takes place.

"Tiffany & Co. has been the conscience of our industry, so this action is important," says Don Kay of Mas-on-Hay, a leading supplier of fine jade in the U.S. Kay had obtained an opinion from legal counsel almost a year ago, in which his lawyer reviewed prior Customs rulings. He too concluded jade from Myanmar does undergo "substantial transformation" in other countries where it is cut and polished and therefore would not be subject to the U.S. import ban on products from Myanmar.

[문서] 기업의 대응: 티파니의 성명
린다 버클리 티파니 부사장, 2005년 3월 1일

“홈페이지에 올라온 2005년 2월 16일자 기사에도 나왔듯, 티파니는 미국관세국경보호청이 제공하는 지침에 따르고 있다. 미국 의회가 2003년 버마 자유 및 민주주의법을 제정하자, 티파니는 모든 루비, 스피넬 및 비취옥의 구매를 중단했다. 티파니는 이러한 조치를 취한 몇 안 되는 회사 중 하나였다. 우리는 세관에 설명을 요청했고, 현재는 판결을 준수하고 있다.”



TIFFANY & CO. TO CONTINUE MORATORIUM ON PURCHASE OF GEMSTONES MINED IN BURMA

Tiffany & Co. will continue its long-standing purchase moratorium on rubies, spinel and jadeite mined in Burma. Michael Kowalski, the company's chairman and CEO, announced today.

The decision comes despite a recent ruling from U.S. Customs and Border Protection that confirms that rubies, spinel and jadeite mined in Burma but cut and polished in other countries may be imported. A law passed in 2003 halted imports from Burma because of human rights violations in that country.


"We believe the right thing to do is continue our moratorium," Kowalski said. "Despite the Customs ruling, mining of these gems supports the existing Burmese regime. We support democratic reforms and an end to human rights abuses in that country. We believe our customers would agree with our position."

In accordance with its corporate standards and practices, Tiffany stopped the purchase of all rubies, spinel and jadeite mined in Burma on Aug. 28, 2003, with passage of the Burma Freedom and Democracy Act of 2003. On Dec. 15, 2004, Tiffany received a ruling from Customs that said Burmese-origin raw rubies that received a "substantial transformation" in other countries were no longer considered products of Burma.

Rubies, spinel and jadeite still for sale in Tiffany stores were purchased before the ban went into effect in 2003.

###

March 4, 2005

“야후!의 대응에 충격 받고 경악을 금치 못했다...”

메리 로빈슨

- 윤리적 세계화 이니셔티브 (EGI) 회장
- 前 UN 인권최고대표
- 前 아일랜드 대통령




Shi Tao

YAHOO!

BBC NEWS UK EDITION

중국 기자 수감을 도운 야후!

REPORTERS SANS FRONTIÈRES



“야후!는 자신들의 행동이 국제법과 표준을 존중하도록 해야 한다”

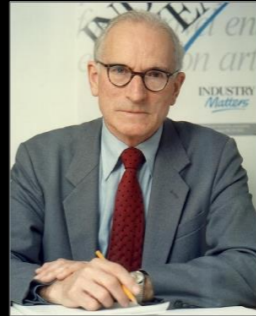
닉 호웬

국제법률가위원회 사무총장

YAHOO!

“다른 글로벌 기업처럼 야후!도 타국에서 활동 중인 지점이 해당 국가의 법, 규정 및 관습에 맞춰 운영하도록 확실히 해야 한다.”

- 2005년 9월 13일



“야후!의 대응에 등골이 오싹해졌다... 그러므로 우리는 제대로 원칙을 세우지 않은 야후!가 인권 또는 국제 표준을 얼마나 침해 하는지와 관계 없이 그저 관행을 따르기를 기대할 수 밖에 없는 것인가?”

조프리 찬들러 경

- 국제엠네스티 영국 기업 그룹 설립회장
- 前 웰 인터네셔널 디렉터
- 前 영국 국립경제발전사무소 사무총장

Y중국 공안 도운 야후!
 작성자: 레베카 맥키논, 하버드 로스쿨 버크만 인터넷 및 사회 센터 펠로우 변호사, RConversation 블로그
 날짜: 2005년 9월 7일

중국 기자 수감으로 진중 포화를 맞는 야후!
 작성자: 페트릭 구디너프, 사이버캐스트 뉴스 서비스 (CNSNews.com)
 날짜: 2005년 9월 8일

코멘트: 기업들 덕에 민주주의가 아닌 해상 구조대를 얻었다
 작성자: 조지 롭비오, 영국 가디언
 날짜: 2005년 9월 13일

중국: 기자 유죄판결 위해 활용된 야후! 정보
 작성자: 국제펜클럽, 유육작가위원회
 날짜: 2006년 9월 14일

중국 기자 Shi Tao 10년형 판결에 활용된 야후! 제공 정보
 작성자: 국경 없는 기자회
 날짜: 2005년 9월 7일

(붙어) **야후 홈페이지 제공한 정보로 10년형에 처해진 중국 기자 Shi Tao**

중국 인터넷 정상회의에서 Shi Tao건을 다룰 것을 촉구한 클린턴
 작성자: 국경 없는 기자회
 날짜: 2005년 9월 9일

(붙어) **빌 클린턴, 상하이 인터넷 컨퍼런스에서 Shi Tao건 다룰 것을 촉구**

그로부터 약 1년 후...

YAHOO!

“제리 양 야후! CEO는 두 기자의 수감으로 이어진 일련의 상황에 깊은 유감을 표한다”며 회사가 추구하는 가치에 반대되는 일이었다고 전함

그 이후 ...

- 미국 의회의 조사
- 두 기자의 사건 민사 합의
- 제리 양, 콘돌리자 라이스 미 국무장관에 두 기자가 석방되도록 도와달라고 요청
- 야후! 상대 추가 소송: Zheng Cunzhu 대 야후!, Guo Quan 대 야후!, Li Zhi 대 야후!
- 다른 기업 상대 추가 소송: Guo Quan 대 구글
- 2006년 글로벌 온라인 자유법안 (H.R. 4780)
- BSR기반 표현의 자유 및 인터넷 원칙의 다중관계자 이니셔티브 – 글로벌 네트워크 이니셔티브 지침으로 이어짐 (2008년 10월)
- 구글: 글로벌 프라이버시 기준 마련
- 야후! “인권펀드” 설치

기업의 인권침해 문제 해결을 목표로 하는 시민사회의 노력 예시

대기업의 유해 활동을 막기 위한 방어적 캠페인 전략

- 대중의 보이콧
- 서한 발송 및 홍보 캠페인 (인터넷, SNS)
- 기업의 연례 총회 시 주주 행동주의
- 법원 및 기타 정부 또는 업계단체에 소송 제기

GREENPEACE Nestlé Killer Ask Nestlé to give rainforests a break

SHARE THIS

SWEET SUCCESS...
Thanks for the break!
Nestlé announces it will stop using products that come from rainforest destruction.
Read more.

Greenpeace International | Get full story

GET INVOLVED
SELECT YOUR REGION:

- Africa (EN)
- Africa (FR)
- Argentina
- Australia Pacific
- Austria
- Belgium (NL)
- Belgium (FR)
- Italy
- Israel
- Japan
- Lebanon
- Luxembourg
- Mexico
- Netherlands

WATCH THE VIDEO
Have a break?

TOO BIG TO PUNISH?

Corporations are people - but not when they're ...

Will **Shell's** lawyer really say **CORPORATIONS** can't be sued for **PIRACY**?!
Read More

Take the Pledge
I will stand up against Shell, for justice and human rights.
E-mail *
Zip/Postal code *
Sign up

Rising Corporate Power
The same Supreme Court that opened the floodgates to unlimited corporate spending on election ads is now poised to give corporations immunity from human rights lawsuits.
Read More

Shell on Trial

The True Cost of Chevron Energy Shouldn't Cost Lives

TELL CHEVRON'S BOARD OF DIRECTORS TO FIRE CEO JOHN WATSON!

RICHMOND REFINERY: FIRE, ONGOING SAFETY ISSUES, AND CRIMINAL INVESTIGATIONS

REFINING DANGEROUS TAR SANDS OIL AND SUPPORT FOR KEYSTONE XL

OVER 100,000 GALLONS OF CRUDE OIL SPILLED OFF THE COAST OF BRAZIL

공격적인 전략:

인권침해에 대한 기업의 책임을 묻는 법안을 채택하도록 정부 압박.

인권 관련 표준 개선을 위해 기업 압박.

THE CASE AGAINST SHELL

Home ABOUT GET INVOLVED PRESS RESOURCES CONTACT US BLOG Updates

The Case Against Shell
Royal Dutch Shell, plc (Shell) began oil production in the Niger Delta region of Nigeria in 1958 and has a long history of working closely with the Nigerian government to quell popular opposition to its presence in the region. At the request of Shell, and with Shell's assistance and financing, N...
READ FULL STORY

What is This Case About?
The Case Against Shell: Landmark

Search This Website

Supporting Organizations
EARTHRIGHTS INTERNATIONAL

On Eve of Trial, Settlement Agreements Provide \$15.5 Million for Compensation to Nigerian Human Rights Activists and to Establish Trust Fund

Latest Updates and Announcements (Blog)
Wibwa v. Shell: Victory Settlement!
Posted here on June 8, 2009
Victory Settlement! Read more for links to key documents.
1588_11028

기업과 인권

오늘날 전 세계 195개 국가에는
77,000개 이상의 기업이 존재함

국제사회의 초점은 “다국적기업 및 기타 기업체”에
맞추어져 있다.

글로벌 빈곤 문제의 개선은 개도국으로의 역량 및 기술 이전과
고용 창출을 필요로 한다.
아직 빈곤하고 다른 경제적 기회가 적은 국가에 있어 천연자원
개발이 글로벌 경제에 참여하기 위한 유일한 현실적 희망으로
다가올 수 있다.
영향을 받은 공동체들은 기업 투자로 발생하는 경제사회적
이익과 잠재적인 고용 창출 증가를 환영할 수도 있다.

그러면, 우리는 어떻게 이러한 기업 활동이 모든 이해관계자의 인권을 확실히
증진하고 보호하도록 할 수 있을까?

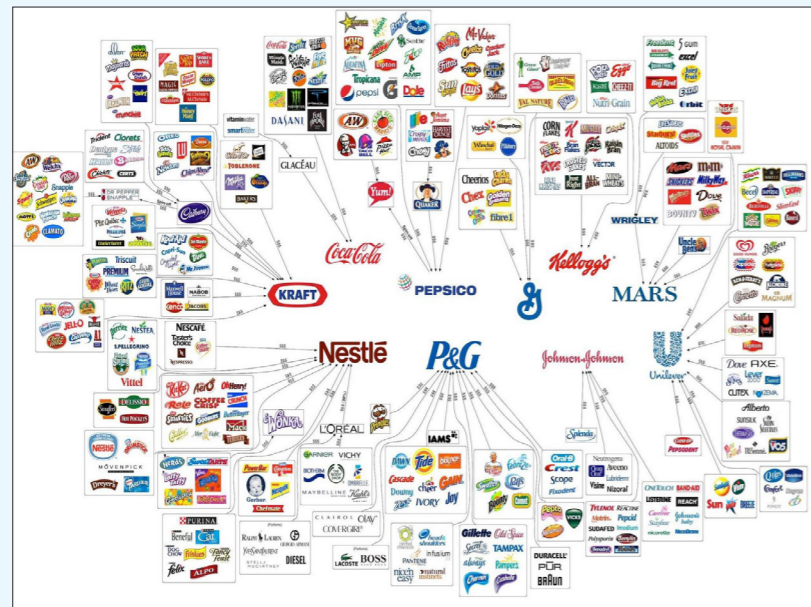
기업과 인권이란 무엇을 의미하는가?

- 현재 세계 최대 경제실체 상위 175개 중
111개(63.4%)는 기업이며, 64개는 국가이다.

순위 (GDP/매출):	35 중국석유천연기집단
25 노르웨이	36 태국
26 로열 더치 쉘	37 덴마크
27 엑스 모빌	38 콜롬비아
28 월마트	39 이란
29 아르헨티나	40 베네수엘라
30 오스트리아	41 그리스
31 남아공	42 말레이시아
32 BP	43 핀란드
33 시노펙	44 중국 국가전력망공사
34 아랍에미리트	

기업활동의 결과로 발생한 인권침해 사례

- 쉘이라는 이름으로 더 유명한 “로열 더치 / 쉘
그룹”은 전 세계 1,700개 이상의 기업의
집합체로,
- 네덜란드의 로열 더치가 그룹 지분의 60%를,
영국 쉘 운송과 무역 그룹이 지분의 40%를
보유하고 있으며,
- 이들은 1903년 이래 협력하고 있다.
- 1958년 이래로, 쉘은 나이지리아 남서부
오고니족의 영토에서 300억 달러 규모의 석유를
채굴했다.



인권과 기업

국제 인권 협약들은 국가들 사이에 체결된다. 이들은
대부분 국가 차원의 협약이며, 국가의 행동에 대한
내용을 담고 있다.
그 이유는 국가가 강압적인 권력을 독점하는 경우, 인권을
위협하는 주요 요소가 될 수 있기 때문이다.

그러므로, 관련 인권 기준의 시행은 해당 제도의 당사자인
국가들에게 달려있다, 즉,

- 다국적 기업의 모국 또는
- 해당 기업 또는 자회사가 활동 중인 현지 국가가 시행한다.
효율적 시행을 위해 일반적으로 현지 국가, 현지 기관 및
현지 법원이 그 업무를 담당한다.

권력에는 법이라는 제약 수단이 필요하다

“처음 인권법이 국가의 권력에 대응하기 위해 만들어졌던 것처럼, 이제는 전 세계 수많은 사람들에게 점점 강한 영향력을 가지는 민간 기업에 대응해야 할 필요가 있다.”

“자원봉사주의를 넘어 (Beyond Volunteerism)”
국제인권정책위원회 (ICHRP) (2002)

기업의 책임

“올바른 일을 해야 한다는 기업의 법적 의무. **기업의 책임 (corporate accountability)**의 목표는 기업의 제품과 활동은 사회의 이익을 위해야 하며, 해를 가해서는 안 된다는 점이다.”

기업의 사회적 책임 (CSR)보다 강제성이 강한 개념으로, 기업 또는 자회사의 인권침해 사례에 대한 기업의 법적 책임에 초점을 둠



“현재 전 세계에서 77,000개 이상의 다국적기업에 더불어 77만개의 자회사와 수백만개의 공급업체가 활동 중이다. 지역 내 기업과 더 개발도상국 내 더 큰 규모의 비공식 부문 기업의 수는 이보다 훨씬 많다.”

- 존 러기, UN 인권위원회 보고, 2007년 3월



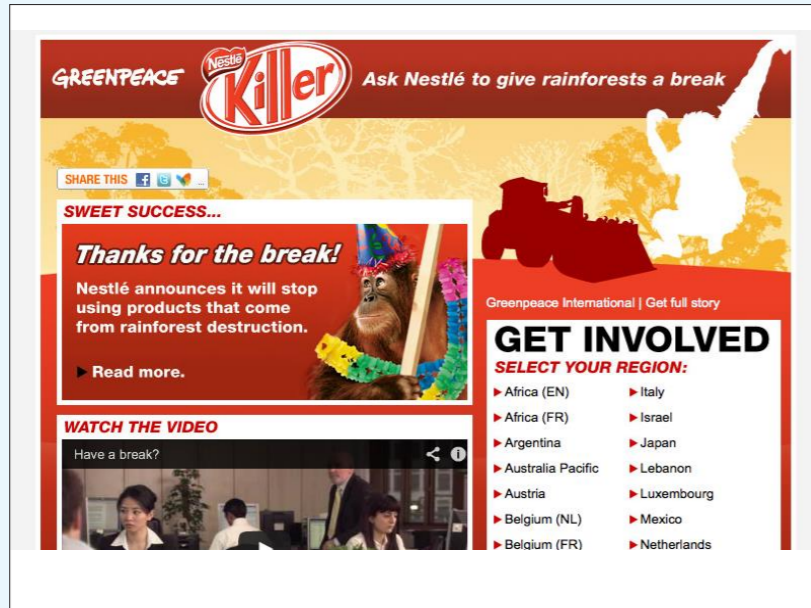
UN 기업과 인권 프레임워크

- 정부의 기업 등 제3자의 인권 침해로부터 보호의무
- 기업의 인권존중 책임
- 피해자의 효율적 구제책에 대한 보다 효율적인 접근

기업의 책임 관련 캠페인

캠페인은 특정 기간 내에 특정 변화를 성취하기 위한 조직된 행동을 일컫는다.

기업 종류, 위치, “비행폭로” 민감성 여부에 따른 기술을 채택하며, 모든 이해관계자를 대상으로 함



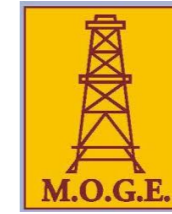
왜 기업들이 인권에 관심을 갖는가?

- 브랜드 평판 향상
- 더욱 안정적인 기업활동을 위한 사회적 자격
- 직원 채용 및 유지 개선
- 안정적으로 고품질 상품 확보 (예. 코코아, 커피)
- 투자자의 인권에 대한 관심이 증가한 상황에서 더 많은 자본에 접근 가능
- 시위, 보이콧, 소송 등의 위험 감소
- 직원 생산성 향상

Offensive strategies:

인권침해에 대한 기업의 책임을 묻는 법안을 채택하도록 정부 압박.

인권 관련 표준 개선을 위해 기업 압박.



- 미얀마 석유가스공사
- 미얀마 군부가 100% 소유 및 운영
- 미얀마 군부 하 석유가스 계약 내용은 철저한 기밀사항
- 쉘 가스 프로젝트 및 쉘 가스 파이프라인 프로젝트
- 인권침해
 - 강제 이전
 - 토지 몰수
 - 강제 노동
 - 보상의 부재

쉘 (Shwe) 관련 지분 보유 기업들:

기업 사항	블록 A-1 and A-3
대우 인터네셔널, 대한민국	51%
인도 석유천연가스공사 (ONGC Videsh), 인도	17.5%
미얀마 석유가스공사, 미얀마	15%
한국가스공사 (KOGAS), 대한민국	8.5%
인도가스공사 (GAIL), 인도	8.5%



로힝야족/벵골인?

- 로힝야족은 누구인가?
 - 미얀마 서해안에 위치한 라카인 주에 거주하는 이슬람계 소수민족
 - 공식적 소수민족으로 받아들여지지 않으며 1982년 이후 미얀마 시민권을 받지 못함
 - 남아시아 및 동남아시아 내 추정 인구 110만명
- 어디에서 왔는가?
 - 100년 이상 영국 식민 치하 (1824-1948)
 - 인도와 방글라데시 이주 노동자
 - 미얀마 정부가 정치적 이유로 최근 만들어진 로힝야족이라는 이름을 받아들이지 않아 버마 공동체에서는 벵갈인이라고 부름

위기의 근본적 원인

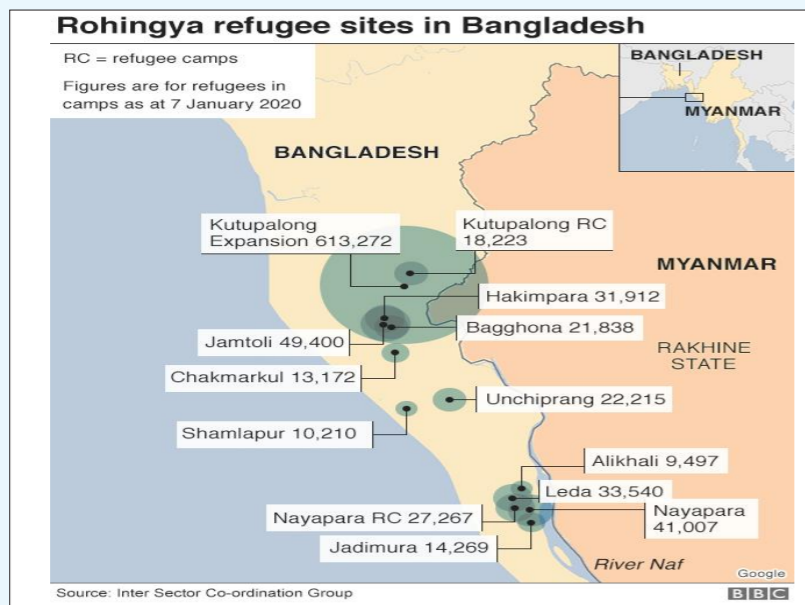
- 장기간 해결되지 않은 갈등
 - 노동자 이주
 - 1962년 이래 군사정부
 - 1982년 시민권법
 - 부패
 - 정치경제적 위기

2012, 2017, 2018년에 무슨 일이 일어났나?

- 2012년 로힝야족과 국수주의 불교도 집단 충돌
- 2017년 10월, 아라칸 로힝야 구세군이 30곳 이상의 보안 검문소와 경찰 초소를 공격함
- 100여 명의 무장 무슬림 반란군이 방글라데시 국경지대의 경비인력 공격

• 현재 이슈

- 아라칸 로힝야 구세군 (ARSA)
- 테러리스트
- 인권침해
- 난민
- 공조 감소
- 정치적 긴장



Session 1

Respecting Human Rights for Business Enterprises 기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Speakers 발제자

Jawoon Lim 임자운

*Attorney at law, SHARPS (Supporters for the Health and Rights of People)
변호사, 반올림, 법률사무소 지담*

Korean Company's Violations of Human Rights: Occupational Diseases Developed at Samsung Electronics

Jawoon Lim (Lawyer of Law Office Jidam and Activist of Sharps)



Onset of Occupational Diseases at Samsung Electronics



- Yumi Hwang. Born in 1985
- Worked at semiconductor production line at Giheung factory of Samsung Electronics from 2003 to 2005
- Was diagnosed with leukemia in June 2005 and died in March 2007

MAJOR PROGRESS

Yumi Hwang and OO Lee (Semiconductor) died of leukemia. A civic group "Sharps" was formed.

Korea Occupational Safety and Health Agency; "characteristics of hazardous factors exposed to semiconductor laborers."

The Supreme Court acknowledged multiple sclerosis of OO Lee (LCD) as an industrial disease.

The Supreme Court acknowledged brain tumor of OO Lee (Semiconductor) as an industrial disease.

Korea Workers' Compensation and Welfare Service did not approve leukemia of six laborers incl. Yumi Hwang (Semiconductor) as an industrial disease.

Korea Occupational Safety and Health Agency conducted an epidemiological investigation of semiconductor laborers. The MoEL recommended hazard assessment of semiconductor factory sites.

The MoEL conducted a special investigation on Samsung Semiconductor factory and diagnosed its safety and health.

The Court acknowledged leukemia of Yumi Hwang and OO Lee as an industrial disease. Samsung announced the outcome of its consultation with Environ.

OO Park (Semiconductor) died of leukemia. Samsung showed its semiconductor factory to the media.

The Mediation Committee announced its recommendations. Samsung implemented its own compensation procedures. Sharps embarked on a sit-in protest in front of Samsung Main Bldg. near Gangnam Station.

Sharps finished its sit-in protest (1,023 days). Samsung and Sharps reached agreement on compensation. Samsung held a press conference to apologize for occupational diseases.

Movies "Another Promise" & "The Empire of Shame" released. Samsung held a press conference to apologize for occupational diseases. Samsung Electronics and Sharps engaged in negotiations.

2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018

Reported and Acknowledged Occupational Disease Victims at Samsung Electronics & LCD (As of Nov 2020)



Company	Product	No. of Victims Reported (Death)	Industrial Diseases Claimed	Industrial Diseases Approved	
				by Korea Workers Compensation and Welfare Service	by Court
Samsung Electronics	Semiconductor	338 (88)	66	25	14
	LCD#1	90 (22)	26	7	2
Total		428 (110)	92	32	16

※ The actual number of victims would be even larger since this is the number of victims reported and assisted by the Sharps.



14 diseases includes leukemia, lymphoma, aplastic anemia, brain tumor, breast cancer, ovarian cancer, lung cancer, multiple sclerosis, lupus, systemic sclerosis, infertility and ophthalmoneuromyelitis

HUMAN RIGHTS VIOLATED BY SAMSUNG ELECTRONICS

- I. Laborer's Right to Health and Life
- II. Right to Industrial Disease Compensation
- III. Right to Solidarity and Personality
- IV. Right to Know



I. Laborer's Right to Health and Life

I.1. Overall Safety and Health Control at Factories

- 2,004 violations of the Occupational Safety and Health Act at Hwaseong factory in 2013
- "A strong corporate culture to conceal and downsize its internal issues" at Giheung factory in 2013
- 1,689 violations of Occupational Safety and Health Act at Giheung factory in 2018

(Major issues pointed)

- Material Safety Management Sheets (MSDS) not in place & working environment measurements not conducted,
- Sensors to detect substances with acute toxicity not installed, and the content of hazardous gases not measured or controlled,
- Failure to notify hazardous substances to laborers, etc.

종합진단보고서 - 삼성전(주) 기흥사업장

<삼성전(주) 기흥사업장> 산업안전보건 특별감독 결과 보고서 2018. 11.

고용노동부 보도 자료

2018. 11

중부지방고용노동청 산재예방팀

삼성전자, 삼성전자 총재권인 안전보건관리부서 부실 드러나

특정공구공과 산업안전보건법 위반 1,934건 적발

삼성전(주) 부실안전보건관리부서 부실 드러나

안전보건법 위반 1,934건 적발

안전보건법 위반 1,934건 적발

안전보건법 위반 1,934건 적발

III. RIGHT TO SOLIDARITY AND PERSONALITY

III.1. Interruption of Rally & Press Conference and Criminal Action

- A staff member was sent to film the press conference on industrial diseases to collect evidence, impersonating a reporter when he was discovered.
- Interrupted victims' families and activists who protested near the company with violent actions and languages. Filing criminal lawsuit when struggle breaks out.



13

IV. RIGHT TO KNOW

IV.1. Concealment of Working Environment Data of Semiconductor Factories during Industrial Disease Investigation and Lawsuit Procedures

- Samsung contended that 'Safety and Health Diagnosis Report', 'Special Supervision Report', and 'Hazard Evaluation Report and Result Report of Working Environment Measurement' "are **confidential business information**", "**have nothing to do with the case**" and "**are information regarding national core technologies.**"

IV.2. Continued "Confidentiality" Argument during Information Disclosure Litigation

- It contended that the information "are confidential business information", "are regarded national core technologies", and "**we have provided enough information needed to prove an industrial accident.**"
- The Court ruled in 2017 and 2018 that "**Safety and Health Diagnosis Report, Special Supervision Report and Result Report of (Onyang) Working Environment Measurement shall be disclosed.**"
- In 2018, the MoEL decided that "the Result Report of Working Environment Measurement (Giheung, Hwaseong) shall be disclosed."

IV.3. Lawsuit filed to Revoke MoEL's Decision to Disclosure Information (Underway)

- It contended that the information "are confidential business information", "are regarded national core technologies", and "we have provided enough information needed to prove an industrial accident."
- Immediately after the amendment to the Act on Industrial Technology Protection in Aug 2019, it claimed that the "Act has been amended due to this case" and "the controversy over this case has been solved legislatively."

16

III. VIOLATION OF RIGHT TO SOLIDARITY AND PERSONALITY

III.2. Interruption of Solidarity among Victims' Families or between Victims' Families and Activists

- An offer to pay medical expenses and consolation benefits under the condition of not contacting civic groups
- Request for "Confidentiality Memorandum" in return for a compensation settlement (Nov 2015)
- Strategies plotted to "separate bereaved families from activists" (Document from "Leukemia Response Meeting" of Samsung's Future Strategy Office)
 - "If the bereaved family asks for an agreement, we will take into account **the degree of linkage to the Task Force in negotiations.**" (16 Jun 2011)
 - "**Induced separation** by emphasizing to the bereaved families that the lawsuit led by Jongran Lee will only fight for causes with no gains (12 Sep 2013)
 - "Fostering distrust of the Jongran Lee in the bereaved families to **encourage separation**" (16 Sep 2013)
 - "**Distancing** bereaved families from Jongran Lee by telling them such a behavior (regarding a leukemia notice filed to the UN) was also..."



14

IV. RIGHT TO KNOW

IV.4. Controversy over "Samsung Protection Act"

- Aug 2019: Amendment to the Act on Industrial Technology Protection. It newly specifies that "**information regarding national core technologies shall not be disclosed.**"
- Feb 2020: National Assembly's press conference. "There are some unidentified problematic clauses. This Act should not remain as it is."
- Mar 2020: Task Force against Act on Industrial Technology Protection that **filed a constitutional litigation.** "This is a violation of rights to know, life and health."



17

III. RIGHT TO SOLIDARITY AND PERSONALITY

III.3. Declaration of "Leukemia Case Closure" during Sharps' Sit-in Protest

- Sep 2015: Samsung Electronics announced its own temporary compensation procedures during negotiations with Sharps.
- Oct 2015: Sharps embarked on a sit-in protest for an indefinite period in front of Samsung Main Building.
- Jan 2016: Samsung Electronics distributed its press release "Leukemia Issue Solved in 9 years."
- Jul 2018: Sharps disbanded the sit-in protest (1,023 days).
- Nov 2018: Sharps and Samsung agreed on apology and compensation. Samsung Electronics held a press conference to apologize for occupational diseases.



15

V. CONCLUSION

"Rather than an attitude to discover problems through external inspections, Samsung has a strong, distorted corporate culture to deny or downsize an issue."

"With a rigid belief that the Company ensures a high level of safety and health, it is very defensive about external feedbacks."

("General Review" of Comprehensive Diagnosis Report written by Korea Occupational Safety and Health Agency regarding Giheung factory of Samsung Semiconductor in 2013)

- Need **supervision/monitoring of an external independent body** despite Samsung's determination to resolve all its internal issues "autonomously" and "voluntarily"
- Need an **effective control under the human rights standards of the international society**, considering influences that Samsung could wield throughout the Korean society.



18

한국 기업의 인권 침해 사례 : 삼성 반도체 직업병 사태

임자운 (법률사무소 지담 변호사, 반올림 활동가)



삼성 반도체 직업병 사태의 시작



- 황유미, 1985년생
- 2003년 - 2005년, 삼성전자 기흥 공장 반도체 생산라인 근무
- 2005년 6월 백혈병 진단, 2007년 3월 사망

주요 경과

황유미·이OO (반도체, 백혈병) 사망
시민단체 '반올림' 결성



근로복지공단: 황유미 등 6인(반도체, 백혈병) 산재 불승인
안전보건공단: 반도체 근로자 건강실태 역학조사
고용노동부: 반도체 사업장 위험성 평가 권고

안전보건공단: '반도체근로자 유해요인 노출특성' 발표

대법원: 이OO (LCD, 다발성경화증) 산재인정
대법원: 이OO (반도체, 뇌종양) 산재인정

고용노동부: 삼성 반도체 공장 특별감독, 안전보건진단



삼성 반도체·LCD 노동자의 직업병피해 제보 및 인정 현황 (2020. 11. 기준)



회사	생산제품	제보 (사망)	산재 신청	산재 승인	
				근로복지공단	법원
삼성전자	반도체	338 (88)	66	25	14
	LCD*1	90 (22)	26	7	2
합계		428 (110)	92	32	16

* 시민단체 '반올림'이 신청 및 조력한 사건의 숫자이므로 실제는 더 많을 것



백혈병, 림프종, 재생불량성빈혈, 뇌종양, 유방암, 난소암, 폐암, 다발성경화증, 루푸스, 전신성경화증, 불임, 시신경척수염 등 14개 질환

삼성전자의 인권 침해

- I. 노동자의 건강권·생명권 침해
- II. 산업재해 보상권 침해
- III. 연대권·인격권 침해
- IV. 알권리 침해



I. 노동자의 건강권·생명권 침해

I.1. 사업장 안전보건관리 전반의 문제

- 2013년 화성 공장, **산업안전보건법 위반 2,004건** 적발
- 2013년 기흥 공장, "내부 문제 은폐, 축소 문화 강화"
- 2018년 기흥공장, **산업안전보건법 위반 1,689건** 적발 (주요 지적 사항)
 - 물질안전보건자료(MSDS) 미비처, 작업환경측정 미 실시
 - 급성 독성물질 누출감지 설비 미설치, 유해가스 농도 측정 관리하지 않음
 - 노동자에게 취급 물질의 유해성 고지하지 않음 등

종합 진단 보고서 - 삼성전체(주) 기흥사업장 -

2013. 5.

<삼성전체(주) 기흥사업장> 산업안전보건 특별감독 결과 보고서

2018. 11

공공노동부 보도 자료

2018. 11

삼성전자·화성공장 총체적인 안전보건관리 부실 드러나

- 특별감독 결과 산업안전보건법 위반 1,684건 적발
- 삼성전자 반도체 전 공장에 대해 안전보건관리 및 안전보건 개선대책 수립 명령을 통해 근본적인 개선 도모

공공노동부 산재해방 고령노동자

공공노동부 24부처 225개 기관 삼성전체(주) 화성공장에 대해 실시한 '산업안전보건 특별감독(결과)'에 따르면, 삼성전체(주) 화성공장은 산업안전보건법을 1,684건을 위반하는 등 총체적으로 안전보건관리가 부실한 것으로 드러났다.

이런 특별감독은 지난 12년(화) 동안 공공기관 별과제사업 중 유일하게 근로자가 불만에 노출되어 3명의 사상자(1명 사망, 2명 부상)가 발생하여 실시하게 된 것이다.

공공노동부 행정처에서 조희태 특별감독관을 필두로 공공노동자 3명이 공중 질서를 위반하여 안전보건관리 관여에 대해 긴급 조속 조치

III. 연대권, 인격권 침해

III.1. 집회, 기자회견 등 방해, 형사 고소

- 직업병 문제 알리는 기자회견에 직원을 보내 카메라로 채종, 발각되자 기자 사칭
- 회사 주변에서 시위하던 피해가족과 활동가들을 저지하며 폭언, 폭행, 몸싸움 발생하면 도리어 형사 고소.



13

III. 연대권, 인격권 침해

III.2. 피해가족들 간의 연대 혹은 피해가족과 활동가의 연대 방해

- 시민단체 만나지 않는 것을 조건으로 병원비, 위로금 제한
- 보상 합의 조건으로 '비밀유지 각서' 요구 (2015. 11.)
- "유족과 활동가의 결별 유도" 전략 모의 (삼성 미래전략실 '백혈병 대책 회의' 문건)
 - "유족이 합의 요청할 경우 **대책위 연계 정도 등을 고려, 협상**에 임할 방침" (2011. 6. 16.)
 - "이종란 주도로는 소득없이 명분싸움만 한다는 점을 유족들에게 강조하여 **결별 유도**" (2013. 9. 12.)
 - "유족에게 이종란에 대한 불신을 심어 **이격 되도록 유도**" (2013. 9. 16.)
 - "(백혈병 UN진정관련) 이런 행동은 이종란의 계획이라고 유족측에 알려서 **간극을 벌이도록 할 것**"



14

III. 연대권, 인격권 침해

III.3. 반올림의 노숙 농성이 계속되던 중, '백혈병 사태 종결' 선언

- 2015. 9. 삼성전자, 반올림과 협상 도중 한시적인 자체 보상절차 발표
- 2015. 10. 반올림, 삼성 본관 앞 무기한 노숙 농성 돌입
- 2016. 1. 삼성전자 '백혈병 이슈 9년 만에 해결' 보도자료 배포
- 2018. 7. 반올림, 노숙농성 해산 (1,023일)
- 2018. 11. 반올림-삼성, 사과·보상 합의, 삼성전자, 직업병 사과 기자회견



15

IV. 알권리 침해

IV.1. 산재심사 및 소송 절차에서 반도체 공장 작업환경 자료 은폐

- '안전보건진단 보고서', '특별감독 보고서', '위험성 평가 보고서', '작업환경 측정 결과 보고서' 등
- '영업비밀에 해당한다', '사건과 관련 없다', '국가핵심기술 관련 정보에 해당한다' 주장

IV.2. 정보공개 소송에서 계속된 '비공개' 주장

- "영업비밀에 해당한다", "국가핵심기술 관련 정보에 해당한다", "산재 입증에 필요한 자료를 충분히 제공해 왔다" 주장
- 2017-2018. 법원, "안전보건진단 보고서, 특별감독 보고서, (은양)작업환경측정 결과 보고서 공개하라" 판결
- 2018. 고용노동부, "(기흥, 화성) 작업환경측정 결과 보고서도 공개하겠다" 결정

IV.3. 고용노동부의 공개 결정 취소 소송 제기 (소송 계속 중)

- "영업비밀에 해당한다", "국가핵심기술 관련 정보에 해당한다", "산재 입증에 필요한 자료를 충분히 제출해 왔다" 주장
- 2019. 8. 산업기술보호법 개정 직후, "이 사건 때문에 법이 바뀌었다", "이 사건 논란은 입법적으로 해결되었다" 주장

16

IV. 알권리 침해

IV.4. '삼성보호법' 논란

- 2019. 8. 산업기술보호법 개정, "국가핵심기술 관련 정보는 공개해서는 안된다"는 규정 신설
- 2020. 2. 국회 기자회견. "미처 파악하지 못한 문제조항 등이 숨어 있었다. 이 법을 그대로 두어서는 안된다"
- 2020. 3. 산업기술보호법 대책위, **헌법소송 제기**. "알권리, 생명·건강권, 침해"



17

V. 결론

"외부 점검을 통하여 문제점을 발굴하겠다는 자세보다는 문제가 없다고 하거나, 문제점 축소를 지향하는 왜곡된 문화가 상당히 강함"
"회사의 안전보건 수준이 높은 것으로 생각하는 고정관념이 있으며, 외부지적에 대한 상당히 방어적."

(2013년 삼성 반도체 기흥 공장에 대한 안전보건공단 <종합진단 보고서>의 '총평' 부분)

- 삼성은 모든 내부 문제를 '자체적으로', '알아서' 해결하겠다는 태도가 매우 강하지만, **외부 독립 기관의 감시·감독** 필요.
- 삼성이 한국 사회 전반에 미치는 영향력을 고려할 때, **국제 사회의 인권 규범에 따른 실효적 통제** 필요



18

Session 1

Respecting Human Rights for Business Enterprises
기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Panel Discussion 토론

Jongchul Kim 김종철

Attorney at law, Advocates for Public Interest Law
변호사, 공익법센터 어필

Current Status and Improvement Direction of Human Rights Impact Assessment on Major Business of Public Institutions

Jong-Cheol Kim

Attorney, Advocates for Public Interest Law (APIL)

for respecting human rights (UNGP 4).

It is essential to identify and respond to enterprise-involved human rights impacts to implement human rights due diligence. Therefore, the ultimate purpose of assessing human rights impacts is to ensure that public institutions carry out human rights due diligence to avoid human rights abuses and respond to adverse human rights impacts involved, that is, to fulfill their responsibility to respect human rights (UNGP 17).

What is a human rights impact assessment?

Human rights impact assessment is a process for systemically assessing human rights impacts stated in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and identifying adverse human rights impacts in order to respond to such impacts that are involved with business enterprises. Therefore, in order to grasp the concept of human rights impact assessment, it is necessary to understand “human rights”, “impact” and “assessment.”

“Human rights” here are internationally recognized human rights, at least by the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the core conventions of the International Labor Organization (the eight core conventions on freedom of association, the prohibition of forced labor, the prohibition of child labor and the prohibition of discrimination) (UNGP 12). However, human rights in the statement that business enterprises are responsible for respecting human rights refer to all international hard and soft norms related to business enterprises and human rights.

“Impact” is limited to adverse effects. It is not because identifying positive impacts of business enterprises is meaningless, but because introducing positive impacts can interfere with identifying and responding to adverse human rights impacts.

Why do public institutions conduct human rights impact assessment?

Business enterprises have a responsibility to respect human rights by implementing human rights due diligence¹. The same is true of public institutions, which are defined as state-owned enterprises by the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Public institutions, unlike states, do not bear the obligation to protect human rights. However, human rights abuses caused by actions of public institutions can constitute a breach of an international law obligation of states in accordance with the provisions of the Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts by the UN International Law Commission. Therefore, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights prescribe that states should take additional steps to ensure public institutions fulfill their responsibility

¹ In the documents issued by the National Human Rights Commission of Korea, human rights due diligence is translated differently as “due diligence on human rights”, “detailed attention to human rights” and “human rights practice and inspection obligations.” The debate is still ongoing as to whether the concept of human rights due diligence itself should be viewed as a “standard of conduct” from the perspective of international human rights law or as a “management process” from the standpoint of enterprises. (Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale, ‘The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights’, The European Journal of International Law Vol. 28 no. 3) The translation of human rights due diligence is also related to the differences in concepts surrounding human rights due diligence. However, human rights due diligence will be regarded as a “standard of conduct” and the term will be translated and used as “a duty of due diligence regarding human rights”. For reference, the term “human rights due diligence” first appeared in the US Securities Exchange Act of 1933, which uses the term as a meaning of “standard of conduct.” According to the relevant provisions, when a stock dealer holds legal responsibility for failing to properly disclose material information of an enterprise to an investor, in order to avoid liability, the dealer has to show that he/she could not find any information on the enterprise that issued the stock despite that fact that he/she has taken due diligence in good faith. [Taylor, Mark B, Zandvliet, Luc and Forouhar, Mitra, ‘Due Diligence for Human Rights: A Risk-based Approach’, Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper No. 53, (Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2009)], p2. In filing a report to the UN Human Rights Council in 2009, John Ruggie also expressed that due diligence is a reasonably required caution to remove its obligations. (Business and Human Rights: Towards Operationalizing the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework, Report to the UN Human Rights Council (Business and Human Rights Report), UN Doc.A/HRC/11/13, 22 April 2009, para. 71)

Also, adverse impacts here means negative impacts on human rights. The theme of Session 1 is “Respecting Human Rights for Business Enterprises.” Respecting human rights is not for business enterprises, but for people who are the subject of human rights. Therefore, adverse impacts do not mean negative impacts on business enterprises, but negative impacts on human rights.

Business enterprises can be involved in adverse impacts by “causing” as well as by contributing or “being directly linked” (UNGP 13). The impacts here are not only actual impacts, but also potential impacts, including cumulative and legacy impacts.

The purpose of human rights impact assessment is to respond to the identified human rights impacts and ultimately fulfill the responsibility for respecting human rights by implementing human rights due diligence. Therefore, “assessment” also means more than identifying adverse human rights impacts and includes devising a plan to respond to the identified impacts.

Human rights impact assessment of business enterprises can be divided into a preliminary and post human rights impact assessment, an institutional human rights impact assessment and a business human rights impact assessment. Depending on who leads an assessment, it can be divided into a stakeholder-led and a corporate-led human rights impact assessment. Although stakeholder-led human rights impact assessments do exist, most assessments are led by business enterprises in reality.

What are the principles for an effective human rights impact assessment?

It is important for stakeholders to meaningfully **participate** in human rights impact assessments in order to overcome the actual limitations that human rights impact assessments are led by business enterprises. In addition, human rights impact assessment should be carried out in accordance with the **inclusiveness** of the concept discussed above. Furthermore,

human rights impact assessment should not be a mere formality in order for the assessment to be a means of fulfilling the responsibility to respect human rights through the implementation of human rights due diligence, which is the purpose of the assessment. Human rights impact assessment should be carried out with **accountability** so that those who have been affected by adverse human rights can be remedied and the obligatory entities involved can take responsibility.

Therefore, participation, inclusiveness and accountability are the most important principles for an effective human rights impact assessment. In order to ensure participation, **transparency** must be secured because stakeholders must be able to access relevant information in a timely manner. In addition, although human rights impact assessment must be conducted in accordance with the inclusiveness of the concept, in reality, it is necessary to select an assessment target among various businesses and select a target to respond to first among the identified human rights impacts. The principle applied here is **significance** (possibility and severity of adverse human rights impacts)².

What are the steps and procedures for an effective and efficient human rights impact assessment?

The specific steps of human rights impact assessment on major business can be categorized in various ways³. The following are the categorized implementation steps and detailed procedures for each step where the five principles (participation, transparency, accountability,

² Nora, Gotzmann (editor), Handbook on Human Rights Impact Assessment, Edward Elgar Publishing, pp 13-16.

³ In the Study on Human Rights Impact Assessment by the World Bank (2013), the steps of human rights impact assessment are divided into the following nine steps: 1) preparation, 2) screening, 3) scoping, 4) evidence gathering, 5) consultation (with stakeholders), 6) analysis, 7) conclusion and recommendation, 8) evaluation and monitoring (of the human rights impact assessment itself), and 9) preparation of the report. The Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2014), jointly produced by IFC and IBLF, the steps are divided into seven: 1) preparation, 2) identification, 3) (stakeholders’) participation, 4) evaluation, 5) mitigation, 6) management, and 7) evaluation (of the human rights impact assessment itself). The Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox (2016) produced by the Danish Human Rights Commission divides the steps into five: 1) planning and scoping, 2) data collection and baseline development, 3) impact analysis 4) impact mitigation and management, 5) reporting and evaluation (of the human rights impact assessment itself).

inclusiveness, significance) for an effective human rights impact assessment are well reflected, ensuring that those principles are consistent with the steps of human rights impact assessment⁴ suggested in the Human Rights Management Manual for State Owned Enterprises published by the National Human Rights Commission of Korea (NHRCK). These steps and procedures also reflect the efficiency concern, i.e., how working-level officials of business enterprises can easily conduct human rights impact assessments.

The first step to carry out a human rights impact assessment is I. **preparation and planning.**

1) An entity to perform the human rights impact assessment should be organized and 2) the scope of the assessment should be determined. At this step, the entity performing the assessment should determine the business to be assessed, its stakeholders and the human rights issues that are problematic in the business. 3) After determining the scope of these three areas (business, stakeholders, human rights issues), an overall plan for human rights impact assessment should be established.

The second step is II. **data collection:** 1) Indicators for data collection should be created, focusing on human rights issues identified in the preparation and planning step. 2) After that, how to collect data using the indicator should be decided and 3) related data should be collected using the collection method. In this case, it should not be simply having the business department fill out a checklist with supporting documents attached, but should be on-site visits and meaningful communication with the individuals in charge of implementation.

The third step is III. **data analysis.** 1) Human rights impacts, their types and causes should be analyzed, 2) the severity of human rights impacts should be analyzed if simultaneous response to the identified human rights impacts is not possible and then 3) a plan to respond to human rights impacts should be established.

⁴ 1) Planning, 2) preparing for checklist indicators, 3) checklist training, 4) submitting data, 5) performing assessment and preparing for result report and 6) reporting and disclosing result report.

The final step of human rights impact assessment is IV. follow-ups. 1) The human rights impact assessment itself should be evaluated, 2) a result report should be prepared and 3) the result report should be disclosed to stakeholders and others.

Are public institutions appropriately conducting human rights impact assessments?

Recommendation of implementing Human Rights Management to 989 public institutions

The NHRCK issued a recommendation to apply the Human Rights Management Manual for SOEs to 989 public institutions in 2018. According to the Manual, human rights management consists of four stages: establishing a human rights management system, conducting a human rights impact assessment, responding to and disclosing human rights impacts, and providing remedy procedures.

Response rate

Advocates for Public Interest Law (APIL), commissioned by the NHRCK in the second half of 2020, conducted a survey on the actual status of human rights impact assessment on major business of public institutions. The NHRCK commissioned this survey under the judgment that to some extent, public institutions are implementing the human rights management system and institutional human rights impact assessment.

Out of 340 national public institutions, 401 local public enterprises and 261 local government-funded institutions, including those recommended by the NHRCK, questionnaires were sent to 871 institutions. 131 institutions were excluded because their human rights management personnel were not identified through requests for information disclosure or their personnel had explicitly rejected the survey. Out of 871, 676 institutions responded to the survey with a response rate of 77.61%.

Performance rate

Among the 676 public institutions⁵ that responded to the survey, as of September 15, 2020, 173 public institutions performed human rights impact assessment on major business, accounting for 25.59%.

503 public institutions that did not carry out human rights impact assessment were asked the reason for not doing. 206 institutions (40.95%) answered they were lacking human/material resources, 139 (27.63%) said they did not know about the implementation and 90 (17.89%) said there was insufficient internal agreement on the need for implementation.

Among the 503 public institutions that did not carry out the assessment, 246 institutions (51.46%) did not have specific plans to conduct human rights impact assessment on major business in the future.

Composition of human rights management committee

All but three of 173 public institutions that conducted human rights impact assessment on major business had human rights management committees. The number of committees where the institutional head was the chairperson was 72 (41.62%) while that of committees where the chairperson was an external member was 44 (25.43%).

Normative infrastructure

In relation to whether there are documented internal regulations concerning the implementation of human rights impact assessment on major business, 121 (69.94%) out of 173 public institutions had human rights impact assessment regulations that made public, 32 (18.50%) had such regulations that were not publicly disclosed and 20 (11.56%) had no regulations.

⁵ There were 27 public enterprises, 67 quasi-governmental institutions, 161 other public institutions, 212 local public enterprises and 209 local government-funded institutions.

Budget/period

In relation to whether there is a separate budget for human rights impact assessment on major business, 57 (32.95%) out of 173 public institutions did not have a separate budget, 45 (26.01%) used the budget of the responsible department, 50 (28.90%) used the budget for human rights management and 14 (8.09%) had a separate budget.

In relation to the amount spent on human rights impact assessment on major business, among 173 public institutions, 60 (34.68%) spent nothing. The highest amount was 35,000,000 won, the average amount was 5,005,819 won and the median amount was 500,000 won.

In relation to the time taken for human rights impact assessment on major business, the longest period was 18 months, the shortest was less than 1 month, the average was 4 months and the median was 3 months.

Implementation entity

In relation to the entity that conducts human rights impact assessment on major business, out of 173 public institutions, 129 cases (74.57%) were done by departments in charge of human rights management, 13 cases (7.51%) by outsourcing to external organizations who perform assessment independently and 31 cases (17.92%) were performed together with an external organization and the department in charge of human rights management.

Stakeholder identification

Out of 173 public institutions, 148 (85.5%) identified stakeholders when conducting human rights impact assessment on major business.

Among the 148 public institutions that identified stakeholders as described above, 88 (53.99%) identified workers as a stakeholder, followed by 80 cases (49.08%) of local

residents, 75 cases (46.01%) of primary suppliers and 67 cases (41.10%) of buyers and users of products and services. 25 institutions (15.34%) identified secondary suppliers as stakeholders and 20 (12.27%) identified subsidiaries.

In relation to the number of public institutions that have involved identified stakeholders in specific human rights impact assessments, 70 out of 88 cases for workers, 39 out of 80 cases for local residents, 33 out of 75 cases for primary suppliers, 34 out of 67 cases for buyers and users of products and services, 7 out of 25 cases for secondary suppliers and 9 out of 20 cases for subsidiaries.

References

When asked to answer multiple choice questions about what data were referenced throughout human rights impact assessment on major business, 148 (90.80%) out of 173 public institutions selected the “Human Rights Management Manual for SOEs by the National Human Rights Commission.” 13 institutions (7.98%) answered “Development Research on Standard Guidelines for Human Rights Management by the Ministry of Justice” and 28 (17.18%) said “NHRCK Translation: Guide to Human Rights Impact Assessment and Management.”

Preparation for and disclosure of plan

Out of 173 public institutions, 161 (93.06%) prepared a plan before carrying out human rights impact assessment on major business. However, among them, 69 (39.88%) disclosed the plan during the assessment process so that stakeholders could participate.

Data collection method

165 (85.38%) out of 173 public institutions used checklists when collecting data to conduct human rights impact assessment on major business, of which 113 used checklists designed for business human rights impact assessment and 52 used checklists for institutional human rights impact assessment.

The most common response as a data collection method for carrying out human rights impact assessment on major business was “review of documents, such as internal regulations and records” with 136 institutions (78.61%), followed by “surveys” with 84 (48.55%). “Interviews” was selected by 81 institutions (28.32%) while “on-site visits” was 49 (28.32%).

Preliminary impact assessment

Among 173 public institutions that performed human rights impact assessment on major business, 16 cases (9.25%) performed preliminary impact assessment. However, 90 cases (52.02%) assessed potential impact as well as actual impact, regardless whether it was evaluated before or after the assessment.

How it is involved in impact

When assessing human rights impacts on major business, 60 cases (34.68%) included not only “cause” and “contribution” but also “being directly linked” as types of public institutions’ involvement in adverse human rights impacts.

Severity judgement and plan to respond

When major business was identified to have an impact on human rights, 129 (74.57%) out of 173 public institutions conducted severity judgment. In addition, 133 (76.88%) developed a plan to respond to the identified adverse human rights impacts.

Grievance procedure

Out of 173 public institutions that performed human rights impact assessment on major business, 145 (83.82%) had grievance procedures available to stakeholders. Among them, 66 cases had stakeholders use the existing grievance procedures while 79 created separate procedures.

Disclosure of the findings of human rights impact assessment

In relation to the disclosure of the findings of human rights impact assessment, 10 (5.78%) out of 173 public institutions did not disclose findings, 57 (32.95%) disclosed only to internal members, 17 (9.83%) disclosed to stakeholders and 117 (67.63%) to everyone.

In relation to the contents of the findings of human rights impact assessment on major business to be disclosed, 47 (27.17%) of 173 public institutions disclosed the process and criteria for the selection of business to be evaluated, 41 (23.70%) disclosed the stakeholders participating in the assessment and 45 (26.01%) disclosed management plans. On the other hand, 125 (72.25%) disclosed assessment findings (impact, type, cause and severity), 84 (48.55%) disclosed the procedure for human rights impact assessment and 80 (46.24%) disclosed assessment items/checklists.

When disclosing the findings of human rights impact assessment on major business, 125 (72.25%) institutions responded positively to whether or not to disclose the findings in a way that can be easily understood by stakeholders.

Difficulties of personnel in charge of grievances

In relation to the difficulty carrying out human rights impact assessment on major business, the biggest difficulty was a lack of personnel, chosen by 93 (53.76%) institutions, and the next was fatigue caused by repetition of similar management evaluations, answered by 92 (53.18%). 78 (45.09%) said human rights impact assessment was not a priority task, 77 (44.51%) selected the limit of human rights impact management, 76 (43.93%) said a lack of reference materials for human rights impact assessment and 70 (40.46%) referred to the complexity of the human rights impact assessment process.

In relation to the most difficult step in the process of human rights impact assessment on major business, the development of human rights impact assessment checklists was overwhelmingly large (116 institutions, 67.05%), followed by listening and reflection of

stakeholders' opinions (65, 37.56%), management plan establishment (63, 36.42%), data collection to confirm human rights impact (62, 35.84%) and selection of business subject to human rights impact assessment (61, 35.26%).

In relation to the question of what is most needed for an effective human rights impact assessment on major business, 115 (66.47%) public institutions responded that “providing reference materials: detailed guidelines for business human rights impact assessment”, 90 (52.02%) said “improvement of management evaluation system: systematization of human rights management assessment standards” and 73 (42.20%) selected “raising awareness: human rights impact assessment (or human rights) training program for employees.”

Awareness of effectiveness of human rights impact assessment

In relation to the statement of conducting human rights impact assessment helped public institutions identify human rights risks and remedy victims, 71 (41.04%) public institutions answered “so-so,” followed by “mostly agree” with 58 (33.53%), “strongly agree” with 23 (13.29%), “mostly disagree” with 15 (8.67%) and “strongly disagree” with 6 (3.47%), meaning only 81 public institutions (45.82%) positively evaluated human rights impact assessment on major business.

Few Findings

First, not a few public institutions (139) did not know that there were recommended to conduct human rights impact assessments on major business, and regardless of awareness, nearly 3/4 of public institutions did not carry out human rights impact assessment although two years passed since the NHRCK issued the recommendation.

One of the important reasons for public institutions' failure to conduct human rights impact assessments on major business or inappropriate implementation is a lack of material/human resources. In particular, with regard to material resources, there is no budget at all or even if

there is a budget, the budget is the general budget of human rights management or the department in charge of human rights management, not a separate budget for human rights impact assessment on major business. Therefore, 104 out of 173 institutions conducted human rights impact assessments on major business at no cost or at a low cost of 1 million won or less.

However, behind the lack of resources, there was a lack of awareness of the importance of human rights impact assessment on major business of public institutions (this part was not explained above due to insufficient analysis). The reason for public institutions to carry out human rights impact assessment on major business was not fulfilling the responsibility for respecting human rights or identifying risks of human rights abuses, but rather the NHRCK's recommendation or management evaluation.

Public institutions' awareness of the effectiveness of human rights impact assessment on major business is very low and more than half of the respondents said that human rights impact assessment on major business is not positive in identifying and responding to adverse human rights impacts.

Public institutions lacking awareness of human rights impact assessment on major business often do not invest the human/material resources necessary to actually perform human rights impact assessments and carry out such assessment only to the extent that they do not receive low scores in management evaluation. This perfunctory implementation of the assessment eventually raises questions about the effectiveness of human rights impact assessment on major business and these questions reinforce inappropriate perceptions of human rights impact assessment, creating a vicious cycle.

Second, in terms of formality, the public institutions that performed the assessment seem to follow the 12 detailed steps essential in human rights impact assessment on major business. This is particularly the case in the planning and follow-up steps. Most of them have taken steps to identify stakeholders and have prepared a human rights impact assessment plan. In

addition, most public institutions have made and published results reports.

However, in the data collection and data analysis steps, which are an essential part of human rights impact assessment, the number of public institutions that have taken these steps has decreased. For example, in the process of data collection, only 113 out of 173 public institutions used a separate checklist made for the purpose of human rights impact assessment on major business instead of using checklists for institutional human rights impact assessment. There were 129 public institutions that judged the severity of adverse impacts identified during data analysis and 133 public institutions that established management plans.

These findings are relevant to the fact that 116 public institutions answered that the most difficult step among the steps of human rights impact assessment on major business was development of a checklist, and 115 institutions said, among the most necessary policies, provision of reference materials (detailed guidelines for human rights impact assessment by industry) was the most urgent, with both answers topping the list.

Third, in relation to the reflection of the principles for effective human rights impact assessment on major business, there were cases in which the above principles seemed to be reflected on the surface, but in reality they were not.

For example, concerning participation, 148 out of 173 public institutions took the step of identifying stakeholders. However, when asked specifically, 88 cases (53.99%) identified workers as stakeholders, and 80 cases (49.08%) identified local residents as stakeholders. In the case of workers, the number of public institutions that involved identified stakeholders in specific human rights impact assessments decreased further to 70 out of 88 and it was 39 out of 80 for local residents.

While most public institutions operate grievance procedures that can be used by stakeholders who have been affected by adverse human rights, very few public institutions have made it

easy for stakeholders to access them through their website and other channels. And only 12 public institutions reflected the human rights issues raised through these grievance procedures in scoping of human rights impact assessment on major business (especially business-related scoping).

In relation to transparency, the number of public organizations that published the result report on human rights impact assessment on the internet was 117 (67.63%), which is not very high. Among the contents of the report: 1) assessment procedure, 2) assessment items/checklist, 3) participation stakeholders, 4) process and criteria for selecting business to be assessed, 5) assessment results (impact, type, cause and severity), 6) management plan, 7) assessment methodology and 8) results of post assessment, only 66 institutions disclosed four or more of the contents and 27 institutions released assessment results only.

What are the directions for system improvement for an effective human rights impact assessment?

As public institutions differ in their size, the degree of material/human resources that can carry out human rights impact assessment is different as well. Since the industries in which public institutions belong to and the regions in which they operate are diverse, (of course, there may be exceptions, but in general) human rights risks are also different. For example, one cannot help but say that human rights risks of a public enterprise that is part of the mining industry, which operates in conflict areas are different from those of other public institutions that employ 10 employees and conduct only research purpose business in Korea.

Therefore, it is problematic to require the same level of human rights impact assessment for public institutions with different human rights risks and material/human resources. Such levels will be too low for public institutions in the business with high human rights risk, while too high for public institutions with low human rights risk. Thus, the improvement of human rights impact assessment cannot go in the direction of creating a system that demands and assesses the implementation of human rights impact assessment.

However, it cannot be said that human rights impacts do not need to be assessed in public institutions with low human rights risk and a lack of material/human resources. This is because any business carried out by all business enterprises is likely to be involved in adverse human rights impacts. Therefore, all enterprises have duty to practice human rights due diligence and it is necessary to assess human rights impact, a key means of implementing human rights due diligence.

On the other hand, in some cases, it may be enough for public institutions not to conduct “human rights impact assessment” but to “assess human rights impacts”. For example, in the case of a public institution with low human rights risk, when selecting the scope of the business to be assessed at the step of preparation and planning, it is possible to decide not to conduct “human rights impact assessment” because there is no or too low human rights risk. However, the public institution’s decision to not conduct “human rights impact assessment” does not mean that the institution does not “assess human rights impact.” Therefore, even if the public institution does not publish a report on the results of assessing human rights impact, the institution should be involved in communication, which is part of fulfilling human rights due diligence.

In the end, system improvement cannot be done in a way where public institutions are collectively requested to implement human rights impact assessment and evaluate it, but it must be done through a method where human rights due diligence is demanded and evaluated. In particular, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights prescribe that states should take additional steps to public institutions without specifically mentioning what those steps are. However, it should be remembered that the Principles also exemplify the demand for the implementation of human rights due diligence (UNGP 4).

In this case, public institutions with low human rights risk may have fulfilled human rights due diligence if they “assess human rights impacts” and communicate the content without performing “human rights impact assessment.”. However, public institutions with high

human rights risk will meet the necessary conditions for fulfilling human rights due diligence only when “human rights impact assessment,” a procedure to systematically “assess human rights impact,” is thoroughly implemented.

In conclusion, the way to improve human rights impact assessment is to institutionalize human rights due diligence. One method may be to materialize the subject of management evaluation into the fulfillment of human rights due diligence. In addition, there could be other ways, such as legally mandating human rights due diligence by referring to foreign legislation, mandating disclosure of measures taken to implement human rights due diligence and linking the responsibility for human trafficking or forced labor with the implementation of human rights due diligence.

공공기관의 주요사업 인권영향평가 실태와 개선 방향

김종철
(변호사, 공익법센터 어필)

공공기관, 인권영향평가를 왜 하는가?

기업은 인권에 관한 상당주의의무(human rights due diligence)¹⁾ 이행을 통해 인권을 존중할 책임이 있다. 유엔 기업과 인권 이행 원칙에서 국가가 소유하고 지배하는 기업(State-owned enterprise)으로 정의되는 공공기관도 마찬가지이다.

공공기관은 국가와 같이 인권을 보호할 의무까지는 부담한다고 볼 수 없지만 ‘유엔국제법위원회 국가책임에 관한 초안’규정에 따라 일정한 공공기관의 행위로 인한 인권침해는 국가의 국제법위반 책임을 구성할 수 있다. 따라서 유엔 기업과 인권 이행 원칙은 국가는 공공기관이 인권 존중 책임을 다 할 수 있도록 추가적인 조치(additional steps)를 취해야 한다고 하고 있다(UNGP 4).

인권

1) 국가인권위원회는 발행하는 문서에서 human rights due diligence를 ‘인권실사’, ‘인권에 대한 상세주의’, ‘인권 실천·점검 의무’라고 다르게 번역을 하고 있다. human rights due diligence의 개념 자체를 국제인권법적인 시각에서 ‘행동기준’으로 파악하는 하는지 아니면 기업의 입장에서 ‘경영절차’로 파악하는지에 관한 논쟁은 아직도 진행 중이다. (Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale, ‘The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights’, The European Journal of International Law Vol. 28 no. 3) Human Rights due diligence에 관한 번역의 문제도 Human Rights due diligence를 둘러싼 개념의 차이와 관련이 있다. 그러나 여기서는 human rights due diligence를 ‘행동기준’으로 보고 그 용어를 ‘인권에 관한 상당주의의무’라고 번역해서 사용할 것이다. 참고로 인권에 관한 상당주의라는 말은 1933년 미국의 증권거래법에서 처음 등장하는데 그 법에서는 ‘행동기준’의 의미로 그 말을 사용하고 있다. 관련 조항에 따르면 주식 딜러가 투자자에게 기업의 중대한 정보를 제대로 공개하지 않았다는 이유로 법적인 책임을 물을 때 딜러가 그 책임을 면하기 위해서는 자신이 신의성실하게 상당한 주의(due diligence)를 다했음에도 불구하고 주식을 발행한 기업에 대한 해당 정보를 발견할 수 없었다는 것을 보여줘야 했다. [Taylor, Mark B, Zandvliet, Luc and Forouhar, Mitra, ‘Due Diligence for Human Rights: A Risk-based Approach’, Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper No. 53, (Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2009)], p2. 존 러기 역시 2009년 유엔 인권이사회에 보고서를 제출하면서 due diligence는 의무를 벗기 위해 합리적으로 요구되는 주의라고 표명한 바 있다. (Business and Human Rights: Towards Operationalizing the ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework, Report to the UN Human Rights Council (Business and Human Rights Report), UN Doc.A/HRC/11/13, 22 April 2009, para. 71)

것이 필수적이다. 따라서 인권영향을 평가하는 궁극적인 목적은 공공기관이 인권에 관한 상당주의의무를 다하여 인권 침해를 회피하고 연루된 부정적인 인권영향에 대응하기 위한 것, 즉 인권 존중 책임을 다하기 위함이다(UNGP 17).

인권영향평가란 무엇인가?

인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)는 유엔 기업과 인권 이행 원칙에는 나오는 인권영향을 평가(Assessing Human Rights Impact)를 체계화한 절차로, 기업이 연루된 부정적인 영향에 대응하기 위해 인권에 관한 부정적인 영향을 구조적으로 식별하는 절차이다. 따라서 인권영향평가의 개념을 파악하기 위해서는 우선 ‘인권’과 ‘영향’과 ‘평가’에 대한 이해가 필요하다.

여기서의 ‘인권’은 국제적으로 인정된 인권이다. 여기에는 최소한 세계인권선언과 자유권 규약, 사회권 규약과 국제노동기구의 핵심 협약(결사의 자유, 강제노동금지, 아동노동금지, 차별금지)에 관한 8개의 핵심 협약)을 의미한다(UNGP 12). 그러나 기업에게 인권 존중 책임이 있다고 할 때의 인권은 여기에서 그치지 않고 기업과 인권과 관련된 모든 국제적인 경성규범과 연성규범상의 인권을 의미한다.

‘영향’은 부정적인 영향에 한정된다. 기업이 미치는 긍정적인 영향을 식별하는 것이 의미가 없는 것이 아니라 긍정적인 영향을 소개하는 것으로 인해 부정적인 인권영향을 식별하고 대응하는데 지장을 받을 수 있기 때문이다.

또한 여기의 부정적인 영향은 인권에 관한 부정적인 영향이다. 세션 1의 주제가 ‘기업을 위한 인권 존중’인데 인권 존중은 기업을 위한 것이 아니라 인권 주체인 사람을 위한 것이다. 따라서 부정적인 영향은 기업에 미치는 부정적인 영향이 아니라 사람의 인권에 미치는 부정적인 영향을 의미한다.

기업이 부정적인 영향에 연루되는 방식도 ‘야기’하는 경우 뿐 아니라 ‘기여’와 소위 ‘직접 연관’되는 경우도 포함한다(UNGP 13). 여기의 영향은 실제적인 영향 뿐 아니라 잠재적인 영향도 해당하며, 실제적인 영향에는 누적적인 영향과 소위 과거 유산의 영향(legacy impact)도 포함된다.

인권영향평가를 하는 목적은 식별된 인권영향에 대응을 해서 결국 인권에 관한 상당주의의무 이행을 통해 인권 존중 책임을 다하는 것이므로, 여기서 ‘평가’역시 부정적인 인권영향을 식별에 그치는 것이 아니라 그 식별에 대응하기 위한 대응 계획을 세우는 것도 포함된다.

이러한 기업에 관한 인권영향평가는 사전적인 인권영향평가와 사후적인 인권영향평가, 기관 인권영향평가와 사업 인권영향평가로 나눌 수도 있지만 누가 주도하는지에 따라서 이해관계자 주도의 인권영향평가와 기업 주도의 인권영향평가로 구분할 수 있다. 그러나 현실적으로 이해관계

자 주도의 인권영향평가가 없는 것은 아니지만 대부분은 기업 주도로 인권영향평가가 이루어진다.

효과적인 인권영향평가를 위한 원칙은 무엇인가?

기업의 주도로 인권영향평가가 이루지는 현실적인 한계를 극복하기 위해서는 이해관계자가 인권영향평가에서 의미 있게 **참여**하는 것이 중요하다. 또한 인권영향평가는 앞에서 살펴본 개념의 **포괄성**에 부합하게 수행되어야 한다. 그리고 인권영향평가의 목적인 인권에 관한 상당주의의무 이행을 통한 인권존중책임을 달성하는 수단이 되기 위해서는 인권영향평가는 단순히 요식행위가 되어서는 안 되고 부정적인 인권영향을 받은 사람을 구제하고 연루된 의무 주체가 책임을 질 수 있도록 **책무성**을 가지고 수행되어야 한다.

따라서 참여성, 포괄성, 책무성은 효과적인 인권영향평가를 위해 가장 중요한 원칙이라고 할 수 있다. 그런데 참여성을 보장하기 위해서는 부수적으로 시의 적절히 관련 정보에 이해관계자가 접근을 할 수 있어야 하기 때문에 **투명성**이 보장이 되어야 한다. 또한 인권영향평가는 우선 그 개념의 포괄성에 부합하게 수행이 되어야 하나 현실적으로는 여러 사업 중에 평가할 대상을 선정해야 하고 식별된 여러 인권영향 중에 우선적으로 대응할 대상을 선정해야 하는데, 이 때 적용되는 원칙이 **중대성**(부정적인 인권영향 발생가능성과 심각성)이다²⁾.

효과적이고 효율적인 인권영향평가를 위한 단계와 절차는 무엇인가?

주요사업 인권영향평가의 구체적인 단계는 다양하게 범주화 할 수 있다³⁾. 최대한 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼이 제시한 인권영향평가의 단계⁴⁾와 일치하도록 하면서도 효과적인 인권영향평가를 위한 다섯 가지 원칙(참여성, 투명성, 책무성, 포괄성, 중대성)이 잘 반영되도록 이행단계를 범주화하고 이행 단계 별로 세부절차를 구체화하면 다음과 같다. 이러한 단계와 절차는 어떻게 하면 기업의 실무자들이 용이하게 인권영향평가를 할 수 있을까라는 효율성 측면의 고민도 반영되어 있다.

인권영향평가를 수행하기 위한 첫 단계는 I. **준비와 계획**으로 1) 인권영향평가를 수행할 주체를 구성하며 2) 평가의 적용범위를 결정한다. 이 단계에서 평가 수행 주체는 평가의 대상이 되는 사업과 해당 사업의 이해관계자, 그리고 해당 사업에서 문제가 되는 인권 이슈를 정해야 한다. 3) 이

2) Nora, Gotzmann(editor), Handbook on Human Rights Impact Assessment, Edward Elga Publishing, pp13-16.

3) 세계은행이 제작한 인권영향평가 연구 보고서(World Bank, Study on Human Rights Impact Assessment, 2013)에서는 인권영향평가의 단계를 다음의 9 단계로 구분하고 있다. 1)준비(preparation), 2)선별(screening), 3)범위 설정(scoping), 4)증거수집(evidence gathering), 5)(이해관계자와의) 협의(consultation), 6)분석(analysis), 7)결론과 권고 내리기(conclusion and recommendation), 8)인권영향평가 자체에 대한 평가와 모니터링(evaluation and monitoring), 9)보고서의 준비(preparation of the report). IFC와 IBLF가 공동으로 제작한 Guide to Human Rights Impact Assessment and Management(2014)는 1)준비, 2)식별, 3)(이해관계자의)참여, 4)평가, 5)저장, 6)관리, 7)(인권영향평가 자체에 대한)평가의 7단계로 구분하고 있다. 덴마크 인권위원회에서 제작한 Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox(2016)는 1)계획과 범위 설정, 2)자료수집과 기준 파악(baseline development), 3)영향분석 4)영향 저감과 관리, 5)보고 및 (인권영향평가 자체에 대한)평가의 5단계로 구분하고 있다.

4) 1)계획수립, 2)체크리스트 지표 마련, 3)체크리스트 교육, 4)자료 제출, 5)평가 및 결과보고서 작성, 6)결과보고서 보고 및 공개.

렇게 세 가지 영역(사업, 이해관계자, 인권 이슈)의 범위를 정한 뒤에는 전체적인 인권영향평가의 계획을 세워야 한다.

두 번째 단계는 II. **자료 수집**으로 1) 준비와 계획 단계에서 파악한 인권 이슈를 중심으로 자료 수집을 위한 지표를 만들어야 한다. 2) 그 뒤에는 그 지표를 가지고 자료를 수집하는 방법을 정한 뒤에 3) 그 방법을 사용해서 관련 자료를 수집하여야 한다. 이 경우 단순히 사업 부서에 증빙자료를 첨부해서 체크리스트를 작성하도록 하는데 그쳐서는 안 되고 현장 방문과 이행관계자와의 의미 있는 소통을 해야 한다.

세 번째 단계는 III. **자료 분석**으로 1) 인권영향 여부와 유형과 원인을 분석하고, 2) 식별된 인권영향에 동시에 대응할 수 없는 경우 인권영향의 심각성을 분석한 이후, 3) 인권영향에 대한 대응 계획을 세워야 한다.

인권영향평가의 마지막 단계는 IV. **후속 조치**로 1) 인권영향평가 자체를 평가(evaluation)하고, 2) 결과보고서를 작성하며 3) 그 결과보고서를 이해 관계자 등에게 공개해야 한다.

공공기관은 인권영향평가를 잘 수행하고 있는가?

[989개 공공기관에 인권경영 적용 권고]

국가인권위원회는 2018년 989개의 공공기관에 대해 인권경영 매뉴얼을 적용하라는 권고를 내렸다. 그 인권경영 매뉴얼에 따르면 인권경영은 네 단계로 구성되어 있는데, 인권경영 체계구축, 인권영향평가 실시, 인권영향에 대한 대응과 공개, 구제절차의 제공이 그것이다.

[응답율]

공익법센터 어필은 2020년 하반기에 국가인권위원회의 의뢰를 받아 설문 조사의 방식으로 공공기관의 주요사업 인권영향평가 실태조사를 하였다. 공공기관이 인권경영 체계구축과 기관 인권영향평가는 어느 정도 이행을 하고 있다는 판단 하에 주요사업 인권영향평가에 관한 실태조사를 의뢰한 것이다.

국가인권위원회의 피권고기관을 포함해서 국가 공공기관 340개, 지방공기업 401개, 광역자치단체출연출자기관 261개 중 정보공개청구 등을 통해서도 인권경영 담당자를 알 수 없거나 담당자가 명시적으로 설문조사를 거부한 131개 기관을 제외한 871개 기관에 설문지를 보냈고 그 가운데 676개의 기관이 응답을 하여 77.61%의 응답율을 보였다.

[수행율]

응답한 676개⁵⁾의 공공기관 가운데 2020. 9. 15. 현재 주요사업 인권영향평가를 수행한 공공기관은 173개로 25.59%였다.

5) 공기업이 27개, 준정부기관이 67개, 기타 공공기관이 161개, 지방공기업이 212개, 지방출자출연기관이 209개였다.

수행하지 않은 공공기관 503개를 대상으로 이행하지 않은 이유를 물어보았는데 이행해야하는지 몰랐다는 경우가 139개로 27.63%, 인적/물적 자원이 부족했다는 경우가 206개로 40.95%, 이행 필요성에 대한 내부합의가 부족했다는 경우가 90개로 17.89%였다.

수행하지 않은 공공기관 503개 중 앞으로 주요사업 인권영향평가를 수행할 구체적인 계획이 없는 경우가 246개로 51.46%였다.

[인권경영위원회의 구성]

주요사업 인권영향평가를 수행한 173개 공공기관 중 3개를 제외하고는 모두 인권경영위원회가 있었는데 기관장이 인권경영위원회의 위원장인 경우가 72개로 41.62%였고, 외부 위원이 위원장인 경우가 44개로 25.43%였다.

[규범적 인프라]

주요사업 인권영향평가 이행과 관련된 문서화된 내부 규정이 있는지 여부에 대해서는 173개의 공공기관 중 외부에 공개된 인권영향평가 규정이 있다는 경우가 121개로 69.94%, 비공개된 규정이 있다는 경우가 32개로 18.50%, 규정이 없다는 경우가 20개로 11.56%였다.

[예산/기간]

주요사업 인권영향평가를 위한 별도의 예산이 있는지 여부에 대해서 173개의 공공기관 중 별도의 예산이 없는 경우가 57개로 32.95%, 담당 부서의 예산을 활용한다는 경우가 45개로 26.01%, 인권경영을 위한 예산을 활용한다는 경우가 50개로 28.90%, 별도의 예산이 있다는 경우가 14개로 8.09%였다.

주요사업 인권영향평가를 위해 소요된 금액에 대해서는 173개의 공공기관 중 예산이 전혀 들지 않은 경우가 60개로 34.68%였다. 가장 많이 소요된 금액은 35,000,000원, 평균 금액은 5,005,819원, 중간 금액은 500,000원이었다.

주요사업 인권영향평가를 위한 소요된 기간에 대해서는 가장 긴 기간이 18개월, 가장 짧은 기간은 1개월 미만, 평균은 4개월, 중간은 3개월이었다.

[수행주체]

주요사업 인권영향평가의 수행 주체에 대해서 173개의 공공기관 중 인권경영 담당 부서의 경우가 129개로 74.57%, 외부기관에 위탁하여 독자적으로 수행하도록 한 경우가 13개로 7.51%, 외부기관에 위탁하여 인권경영 담당 부서와 함께 수행한 경우가 31개로 17.92%였다.

[이해관계자 식별]

주요사업 인권영향평가를 수행할 때 이해관계자를 식별했는지 여부에 대해서 173개의 공공기

관 중 식별을 했다고 한 경우가 148개로 85.5%였다.

위와 같이 이해관계자를 식별된 148개 공공기관 중에서 노동자를 이해관계자로 식별한 경우가 88개로 53.99%로 가장 많았고, 지역주민을 이해관계자로 식별한 경우가 그 다음으로 80개로 49.08%, 차례로 1차 협력회사를 이해관계자로 식별한 경우가 75개로 46.01%, 제품 및 용역의 구매자 및 사용자를 이해관계자로 식별한 경우가 67개로 41.10%였다. 2차 협력회사를 이해관계자로 식별한 경우는 25개로 15.34%, 자회사를 이해관계자로 식별한 경우는 20개로 12.27%였다.

식별한 이해관계자를 구체적인 인권영향평가에 참여시킨 공공기관은 노동자의 경우 88개 중 70개, 지역주민을 이해관계자로 식별한 경우가 80개 중 39개, 1차 협력회사를 이해관계자로 식별한 경우가 75개 중 33개, 제품 및 용역의 구매자 및 사용자를 이해관계자로 식별한 경우가 67개 중 34개, 2차 협력회사를 이해관계자로 식별한 경우는 25개 중 7개, 자회사를 이해관계자로 식별한 경우는 20개 중 9개였다.

[참고자료]

주요 사업 인권영향평가 과정 전반에 참고한 자료가 무엇인지 복수로 응답하라는 물음에 대해 ‘국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼’을 선택한 공공기관이 173개 중 148개로 90.80%였고, ‘법무부 인권경영표준지침 개발연구’를 선택한 공공기관이 173개 중 13개로 7.98%, ‘국가인권위원회 번역서: 인권영향평가 및 관리에 관한 지침’을 선택한 공공기관이 173개 중 28개로 17.18%였다.

[계획서 작성과 공개]

주요사업 인권영향평가를 수행하기 전에 계획서를 작성했는지 여부에 대해서 173개의 공공기관 중 161개인 93.06%가 작성했다. 그러나 그 가운데 이해관계자들이 참여할 수 있도록 계획서를 평가과정 중에 공개한 공공기관은 69개인 39.88%였다.

[자료수집 방법]

주요사업 인권영향평가를 수행하기 위해 자료 수집할 때 체크리스트를 사용하는 공공기관이 173 중 165개인 85.38%였는데, 이 중에서 사업 인권영향평가 용으로 설계한 체크리스트를 사용한 기관은 113개였고, 기관인권영향평가 용 체크리스트를 사용한 기관은 52개였다.

주요사업 인권영향평가를 수행하기 위한 자료 수집 방법으로 가장 많이 나온 응답은 ‘내부 규정, 기록 등 문서자료 검토’로 136개인 78.61%였고, 그 다음이 ‘설문’으로 84개인 48.55%였다. ‘인터뷰’는 81개인 46.82%였고, ‘사업현장 방문’은 49개인 28.32%였다.

[사전 영향평가]

주요사업 인권영향평가를 수행한 173개 공공기관 중 사전 영향평가를 수행한 경우는 16개로

9.25%였다. 그러나 사전이든 사후이든 실제적인 영향 뿐 아니라 잠재적인 영향도 평가한 경우는 90개로 52.02%였다.

[영향에 연루되는 방식]

주요사업 인권영향평가를 할 때 공공기관이 부정적인 인권영향에 연루되는 유형으로 ‘야기’나 ‘기여’외에 ‘직접 연관’까지 포함시킨 경우는 60개로 34.68%였다.

[심각성 판단과 대응계획 수립]

주요사업이 인권영향이 있다고 식별이 된 경우 심각성 판단을 했다는 공공기관은 173개 중 129개인 74.57%였다. 또한 173개의 공공기관 중 133개인 76.88%가 식별한 부정적 인권영향에 대해 대응계획을 세웠다.

[고충처리절차]

주요사업 인권영향평가를 수행한 공공기관 173개 중 145개인 83.82%가 이해관계자가 이용할 수 있는 고충처리 절차가 있다고 하였는데, 그 중 이해관계자가 기존 고충처리절차를 이용하도록 한 경우가 66개였고, 별도의 고충처리절차를 마련한 경우가 79개였다.

[인권영향평가 결과 공개]

인권영향평가 결과 공개에 대해서 173개 공공기관 중 공개하지 않는 경우가 10개인 5.78%, 기관 내부 구성원들에게만 공개한다는 경우가 57개인 32.95%, 이해관계자들에게 공개한다는 경우가 17개인 9.83%, 누구나 볼 수 있도록 공개한다는 경우가 117개 67.63%였다.

공개하는 주요사업 인권영향평가 결과의 내용에 대해서 173개 공공기관 중 평가대상 사업 선정 과정과 기준을 공개한다는 응답이 47개인 27.17%, 평가 참여 이해관계자 공개는 41개인 23.70%, 관리계획 공개는 45개인 26.01%였다. 반면 평가결과 (영향여부, 유형, 원인, 심각성) 공개는 125개인 72.25%, 사업 인권영향평가 절차 공개는 84개인 48.55%, 평가문항/체크리스트는 80개인 46.24%였다.

주요사업 인권영향평가 결과를 공개하는 경우 이해관계자가 쉽게 이해할 수 있는 방식으로 공개하는지 여부에 대해서 125개인 72.25%가 긍정적으로 응답하였다.

[담당자의 고충]

주요사업 인권영향평가를 수행하기 힘든 이유에 대해서 담당 인력 부족이 93개로 가장 많은 53.76%, 유사한 경영평가의 반복으로 인한 피로감이 92개로 53.18%를 차지했다. 인권영향평가가 우선순위 업무가 아니기 때문이라는 응답이 78개로 45.09%이고, 인권영향 관리의 한계가 77개로 44.51%, 인권영향평가 참고자료 부족이 76개로 43.93%, 인권영향평가 절차의 복잡성이 70개로 40.46%였다.

주요사업 인권영향평가 과정에서 가장 어려운 절차에 대해서는 인권영향평가 체크리스트 개발이 116개로 67.05%로 압도적으로 많았고, 이해관계자들의 의견 청취 및 반영이 65개로 37.56%, 관리계획 수립이 63개로 36.42%, 인권영향 확인을 위한 자료 수집이 62개로 35.84%, 인권영향평가 대상사업 선정이 61개로 35.26%였다.

효과적인 주요 사업 인권영향평가를 위해서 가장 필요한 것에 대해서 ‘참고자료의 제공: 사업 인권영향평가 세부 가이드라인’이라고 응답한 공공기관이 115개인 66.47%, ‘경영평가 제도의 개선: 인권경영 평가 기준 체계화’가 90개인 52.02%, ‘인식개선: 직원 대상의 인권영향평가(혹은 인권) 교육 프로그램’이 73개인 42.20%였다.

[인권영향평가의 효과성 체감]

주요 사업 인권영향평가 수행이 공공기관이 인권 위험을 식별하고 피해자를 구제하는데 도움이 되었는지 여부에 대해서 ‘그저 그렇다’라고 응답한 공공기관이 71개인 41.04%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘대체로 그렇다’라고 응답한 공공기관이 58개인 33.53%, ‘매우 그렇다’라고 응답한 공공기관이 23개로 13.29%, ‘대체로 그렇지 않다’라고 응답한 공공기관이 15개로 8.67%, ‘매우 그렇지 않다’라고 응답한 공공기관이 6개로 3.47%여서 81개 공공기관인 45.82%만이 주요 사업 인권영향평가에 대해 긍정적으로 평가를 하였다.

[몇 가지 발견]

첫째, 적지 않은 공공기관들(139개)이 주요사업 인권영향평가를 해야 하는지 모르고 있었고, 아는지 여부와 상관 없이 3/4 가까운 공공기관이 관련 국가인권위원회 권고가 나온 지 2년이 지났어도 한 번도 주요사업 인권영향평가를 수행하지 않았다.

공공기관이 주요사업 인권영향평가를 하지 않거나 하는 경우에도 제대로 하지 못하는 중요한 원인 중에 하나로 물적/인적 자원 부족을 꼽을 수 있다. 특히 물적 자원과 관련해서는 예산이 아예 없거나 예산이 있는 경우에도 그 예산은 인권경영이나 인권경영담당 부서의 일반 예산이지 주요사업 인권영향평가를 위해 별도로 책정된 예산이 아니다. 그렇기 때문에 173개 기관 중 104개의 기관이 비용을 들이지 않고 또는 100만원 이하의 저비용으로 주요사업 인권영향평가를 수행하였다.

그런데 이러한 자원부족 배후에는 공공기관이 주요사업 인권영향평가의 중요성에 대한 인식 부족이 자리 잡고 있었다(이 부분은 분석이 덜 되어 위에서 설명하지 못했다). 많은 공공기관의 주요사업 인권영향평가 수행 동기가 인권존중 책임 이행이나 인권침해 위험 식별이라기보다는 국가인권위원회의 권고나 경영평가 때문이었다.

주요사업 인권영향평가의 효과성에 대한 공공기관의 인식은 매우 낮아 주요사업 인권영향평가가 부정적인 인권영향을 식별하고 대응하는데 긍정적이지 않다는 대답이 반이 넘었다.

주요사업 인권영향평가에 대한 인식이 부족한 공공기관은 인권영향평가를 실질적으로 수행하기 위해 필요한 인적/물적 자원 투입하지 않고 경영평가에서 낮은 점수를 받지 않을 정도로만 형식적으로 수행하는 경우가 많다. 이러한 형식적인 수행은 결국 주요사업 인권영향평가의 효과성에 의문을 낳게 되며 이러한 의문은 인권영향평가에 대한 부적절한 인식을 강화하는 식으로 악순환을 하게 된다.

둘째, 수행한 공공기관들은 주요사업 인권영향평가의 필수적인 12개의 세부 절차들을 형식적으로 잘 밟은 것으로 보인다. 특히 계획 수립과 후속 조치 단계에서는 더 그러하다. 대부분 이해관계자를 식별하는 단계를 밟았고 인권영향평가계획서를 작성하였다. 또한 대부분의 공공기관이 결과보고서를 작성하고 공개하였다.

그러나 인권영향평가의 핵심적인 부분인 자료 수집과 자료 분석 단계에서는 해당 절차를 밟은 공공기관의 숫자가 줄어들었다. 예를 들어 자료수집 과정에서 기관 인권영향평가가 아니라 주요사업 인권영향평가를 목적으로 만든 별도의 체크리스트를 사용하는 기관이 173개 공공기관 중에 113개에 불과했고, 자료 분석과정에서 식별한 부정적 영향에 대한 심각성 판단을 한 공공기관은 129개, 관리계획을 수립한 공공기관은 133개였다.

이러한 결과는 주요사업 인권영향평가의 단계 중에서 가장 어려운 단계를 체크리스트 개발이라고 대답한 공공기관이 116개로 가장 많았고, 가장 필요한 정책 중에서 참고자료(산업별인권영향평가 세부 가이드라인) 제공이라고 답한 공공기관이 115개로 가장 많았다는 사실과도 연결이 된다.

셋째, 효과적인 주요사업 인권영향평가를 위한 원칙의 반영과 관련해서 표면적으로는 위 원칙을 반영하고 있는 것처럼 보였으나 실질적으로는 그렇지 못하다는 평가를 내릴 수밖에 없는 경우도 있었다.

예를 들면 참여성과 관련해서 173개 공공기관 중 148개가 이해관계자를 식별하는 단계를 밟았지만 구체적으로 물어봤을 때 노동자를 이해관계자로 식별한 경우가 88개로 53.99%, 지역주민을 이해관계자로 식별한 경우가 80개로 49.08%로 줄어들었다. 식별한 이해관계자를 구체적인 인권영향평가에 참여시킨 공공기관은 노동자의 경우 88개 중 70개, 지역주민을 이해관계자로 식별한 경우가 80개 중 39개로 더 줄어들었다.

거의 대부분의 공공기관이 부정적인 인권영향을 받은 이해관계자들이 이용할 수 있는 고충처리 절차를 운영하면서도 그것을 홈페이지 등을 통해 이해관계자들이 쉽게 접근하도록 한 공공기관은 매우 적었고 이렇게 고충처리절차를 통해 제기된 인권 문제를 주요사업 인권영향평가의 범위 설정(특히 사업과 관련한 범위 설정)에 반영하는 공공기관은 12개에 불과했다.

투명성과 관련해서도 인권영향평가 결과 보고서를 인터넷 등에 공시한 공공기관은 117개인 67.63%로 아주 높은 것은 아니지만, 보고서의 내용 중 1) 평가 절차, 2) 평가 문항/체크리스트, 3) 평가 참여 이해관계자, 4) 평가대상 사업 선정 과정과 기준, 5) 평가결과 (영향여부, 유형, 원인, 심각성), 6) 관리계획 7)평가 방법론, 8) 사후평가 결과 중 4개 이상을 공개하는 공공기관은 66개뿐이었고, 평가결과만 공개하는 기관도 27개나 되었다.

효과적인 인권영향평가를 위한 제도 개선 방향은 무엇인가?

공공기관은 그 규모가 달라 그에 따라 인권영향평가를 수행할 수 있는 물적/인적 자원의 정도가 다르다. 공공기관이 속해 있는 산업도 다르고, 사업을 수행하는 지역도 다양해서 (물론 예외는 있을 수 있지만 일반적인) 인권 위험도 차이가 크다. 예를 들어 채굴 산업에 속해서 분쟁 지역에서 사업을 하는 공기업과 임직원 10명을 고용해서 한국에서 연구 목적 사업만 수행하는 기타 공공기관과는 인권 위험이 다르다고 할 수 밖에 없다.

이렇게 인권 위험과 물적/인적 자원이 서로 다른 공공기관에 대해 같은 수준의 인권영향평가를 요구하는 것은 문제가 있다. 그러한 수준은 대부분 인권 위험이 높은 사업을 하는 공공기관에게는 너무 낮은 반면 인권 위험이 낮은 공공기관에게는 너무 높게 될 것이다. 따라서 인권영향평가에 대한 개선 방안은 인권영향평가 자체의 이행을 요구하고 평가하는 제도를 만드는 방향으로 갈 수는 없다.

그렇다고 인권 위험이 낮고 물적/인적 자원이 부족한 공공기관에게 인권영향을 평가하지 않아도 된다고 할 수 없다. 모든 기업이 수행하는 모든 사업은 부정적인 인권 영향에 연루될 가능성이 있기 때문이다. 그래서 모든 기업은 인권에 관한 상당주의의무가 있고 그것을 이행하기 위한 핵심적인 수단인 인권영향을 평가하는 것이 필요하다.

한편 경우에 따라서는 공공기관이 ‘인권영향평가’를 하지 않고 ‘인권영향을 평가’하는 것으로 족할 수 있다. 예를 들어 인권 위험이 낮은 사업을 하는 공공기관의 경우에는 준비 및 계획 단계에서 평가의 대상인 사업의 범위를 선정할 때 인권 위험이 없거나 너무 낮아서 ‘인권영향평가’를 하지 않겠다는 결정을 할 수 있다. 물론 이러한 결정으로 이 공공기관은 ‘인권영향평가’를 하지 않기로 한 것이지 ‘인권영향을 평가’하지 않은 것은 아니다. 따라서 이렇게 인권영향을 평가한 것을 인권영향평가 결과보고서로 공개는 하지 않더라도 인권에 관한 상당주의의무 이행을 위한 절차의 일환인 소통은 해야 한다.

결국 제도 개선은 공공기관에 인권영향평가 이행을 일괄적으로 요구하고 평가하는 방식으로 갈 수는 없고 인권에 관한 상당주의의무를 요구하고 평가하는 방식이 되어야 한다. 특히 유엔 기업과 인권 이행 원칙에서 공공기관에게 국가가 그 추가적이 조치를 취해야 한다고 하면서 그것이 무엇인지에 구체적으로 언급을 하고 있지는 않지만 인권에 관한 상당주의의무 이행 요구를 예로 들고 있다는 점도 기억할 필요가 있다. (UNGP 4)

이렇게 될 때 인권 위험이 낮은 공공기관은 ‘인권영향평가’를 하지 않고도 ‘인권영향을 평가’하고 그 내용을 소통하면 인권에 관한 상당주의의무를 다한 것이 될 수도 있다. 그러나 인권 위험이 높은 공공기관은 체계적으로 ‘인권영향을 평가’하는 절차인 ‘인권영향평가’를 철저히 이행해야 인권에 관한 상당주의의무를 다하기 위한 필요조건을 충족하게 될 것이다.

결론적으로 인권영향평가를 개선하기 위한 방안은 인권에 관한 상당주의의무를 제도화 하는 것이다. 여기에는 경영평가의 대상을 인권에 관한 상당주의의무 이행으로 구체화하는 방법이 있을 수 있다. 그 외에도 외국의 입법례를 참고해서 인권에 관한 상당주의를 법적으로 의무화하는 방법, 법적으로 인권에 관한 상당주의의무 이행을 위해 취한 조치들을 의무적으로 공시하도록 하는 방법, 인신매매 내지 강제노동에 대한 책임을 인권에 관한 상당주의의무 이행과 연동시키는 방법 등을 생각해 볼 수 있다.

Session 1

Respecting Human Rights for Business Enterprises 기업의 인권경영 필요성 및 실천방향

Panel Discussion 토론

Minseok Kim 김민석

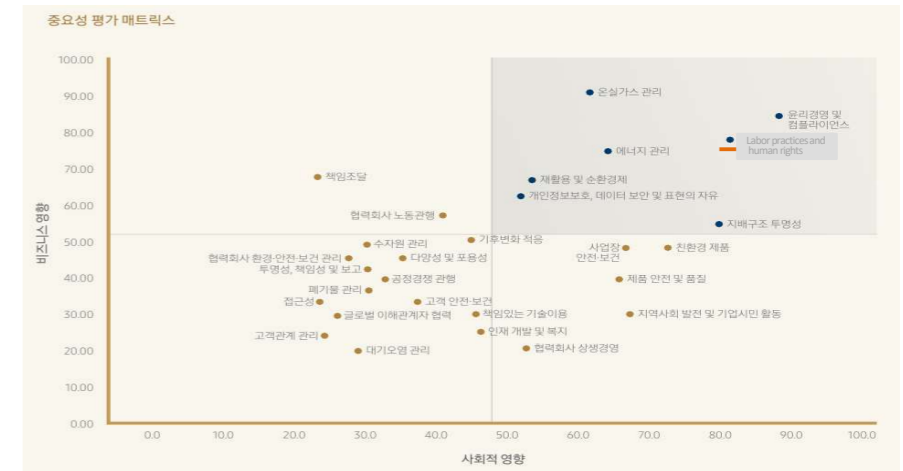
Director, Sustainability Lab · Adjunct Professor, Hanyang University
지속가능연구소 소장 · 한양대 겸임교수

Endeavor and Environment for Corporate Human Rights Management Practice

December 4, 2020

Minseok Kim (Ph.D.)
Director of Sustainability Lab / Adjunct Prof. at Hanyang Univ.
lab.sustain@gmail.com

2020 Materiality Assessment Matrix of Company S



2019

US, the End of the Age of Shareholder Capitalism

'Inclusive Capitalism'

- The CEOs of 181 top US companies declared "Shareholder value is no longer everything" and
- Released a statement that advocates fair treatment of other groups of stakeholders beyond shareholders—employees, consumers, the environment, communities and suppliers—and 'creation of sustainable profits' as a new corporate purpose.

- "We share a fundamental commitment to all of our stakeholders."
- "Dealing fairly and ethically with our suppliers, supporting the communities in which we work and protecting the environment by embracing sustainable practices across our businesses"
- "Compensating our employees and fostering diversity and inclusion, dignity and respect"
- "Generating long-term value for shareholders"
- "The only way to be successful over the long term for businesses, communities and the nation is to shift from short-term shareholder value to a management philosophy of caring for stakeholders."

- Jamie Dimon (JP Morgan Chase, chairman of the Business Roundtable)



Major Activities of 2020 Materiality Assessment of Company S

중요 이슈	2019 주요 활동과 성과	GRI Standards	UN SDGs
에너지 관리	· 미국, 중국, 유럽 재생에너지 사용 92% 달성(2020년 말 100% 목표)	GRI 302 에너지	13
온실가스 관리	· 미국 환경보호청으로부터 2019 그린파워 리더십 우수상 수상	GRI 305 배출	13
재활용 및 순환경제	· 재생플라스틱, 바이오플라스틱, 지속가능 종이 등 친환경소재 사용 확대 · 비스포크 냉장고, 모듈형 무풍쿨부 등 모듈러 디자인 확대 적용	GRI 301 원부자재	12
Labor practices and human rights	· IOM 등 국제기구와 협업해 노동인권 교육 진행 · 이해관계자 소통 강화를 위해 베트남 이해관계자 포럼 개최	GRI 402 Labor/management relations GRI 407 Freedom of association and collective bargaining GRI 408 Child labor GRI 409 Forced or compulsory labor GRI 412 Human rights assessment	8
개인정보보호, 데이터보안 및 표현의 자유	· 개인정보보호 원칙 개발 및 공개 · 녹스 플랫폼 3.2는 가트너 평가 30개 항목중 27개 항목에서 '강력' 등급 획득	GRI 418 고객개인정보보호	13
지배구조 투명성	· 이사회 의장에 사외이사 최초 선임	GRI 102 거버넌스	17
윤리경영 및 컴플라이언스	· 컴플라이언스팀을 CEO 직속 조직으로 변경해 독립성 강화 · 독립적인 외부 감시 기구인 삼성준법감시위원회 출범	GRI 419 컴플라이언스	17

(출처: 2020 삼성전자 지속가능경영보고서)

2018

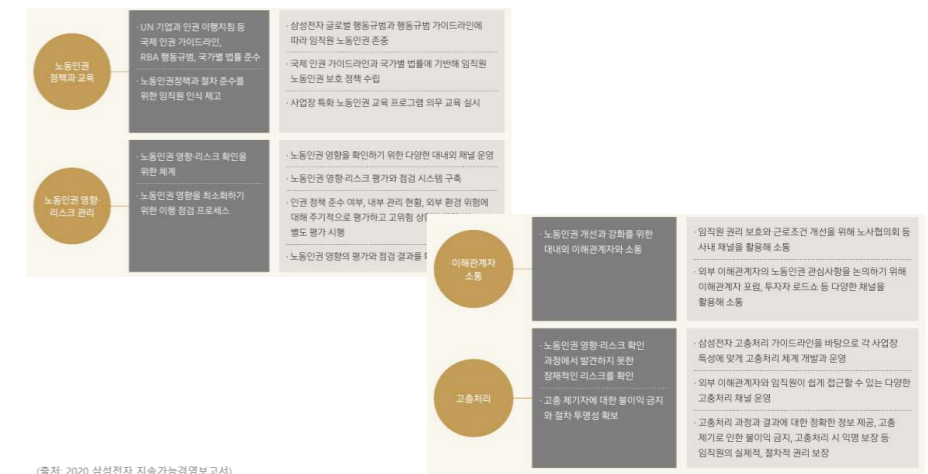
US 'Accountable Capitalism Act'

'Accountable Capitalism Act'

- A bill proposed by Senator Elizabeth Warren on August 15, 2018 as a solution to inequality in the US.
- In early September 2008, Lehman Brothers, the world's 4th largest investment bank, went bankrupt and the financial crisis intensified not only in the US but also across the world.
- In 2018, a decade later, Gallup conducted a survey on the perception of capitalism in the US. The survey showed that the positive rating of capitalism among millennials (ages 18-29) was 45%, lower than that of socialism of 51% (in 2010, 68% of positive rating).

- Introduction of the 'US corporation' accreditation system. American corporations with more than \$1 billion in annual revenue must obtain a federal charter from a newly formed Office of US Corporations at the Department of Commerce whose head is appointed by the president with the consent of the Congress. In particular, US corporations must stipulate in the articles of incorporation that they consider the 'general public interests' of all corporate stakeholders, including employees, customers, shareholders, and the communities in which the company operates.
- Employees' participation in management. US corporation must ensure that no fewer than 40% of its directors are selected by the corporation's employees and the selection method is determined by the SEC and NLRB. If this is violated, the Secretary of Labor imposes a fine of \$50,000-100,000 per day for the period and the head of the Office of US Corporations may revoke the US corporation's authorization. In addition, for a US corporation to spend money on all political activities, including federal and state elections, it must obtain the consent of 75% of shareholders and 75% of the board of directors.
- Restrictions on management compensation. Directors and officers of US corporations are prohibited from selling company shares within five years of receiving them. If this is violated, the SEC imposes a penalty surcharge equal to or greater than the fair value at the time of disposal.

2020 Labor Rights Approaches/Measures of Company S



기업의 인권경영 실천을 위한 노력과 환경

2020. 12. 4

김민석 (Ph.D)
지속가능연구소 소장 / 한양대학교 겸임교수
lab.sustain@gmail.com

2019년

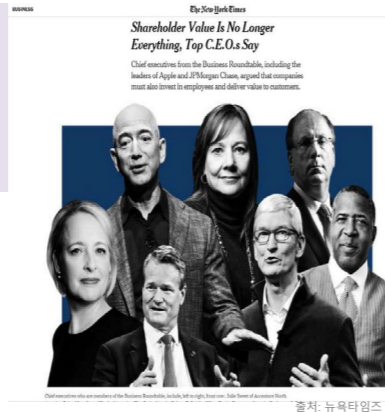
美 '주주 자본주의 시대'의 종언

· '포용적 자본주의'

- 미국을 대표하는 대기업 181곳의 최고경영자(CEO)들이 "주주가치가 기업이 추구하는 모든 목적이어서는 더 이상 안 된다"고 선언
- 주주를 넘어 종업원·소비자·환경·지역공동체·거대납품업체 등 기업을 둘러싼 여러 '이해관계자들'에 대한 공정한 대우 및 '지속가능한 이윤 창출'을 새로운 기업 목표로 표방하는 성명 발표

1. "우리는 모든 이해관계자들을 위한 근본적 책무 이행을 공유한다"
2. "납품업체와의 거래에서 공정하고 윤리적으로 대하고 지역공동체를 존중하며, 지속가능한 비즈니스를 통해 환경을 보호하겠다"
3. 종업원에게 "공정하게 보상하고 다양성과 포용, 존엄과 존중을 추구할 것"
4. 주주에게 대차대조표의 단기 이익보다는 '장기적 이윤 창출'을 약속
5. "단기적인 주주가치 증시에서 벗어나 이해관계자들을 배려하는 경영철학으로 전환하는 것이 기업-지역-국가 모두 장기적으로 번영하고 성공하는 유일한 길"

- 다이먼 (JP모건, BRT 회장)



출처: 뉴욕타임즈

2018년

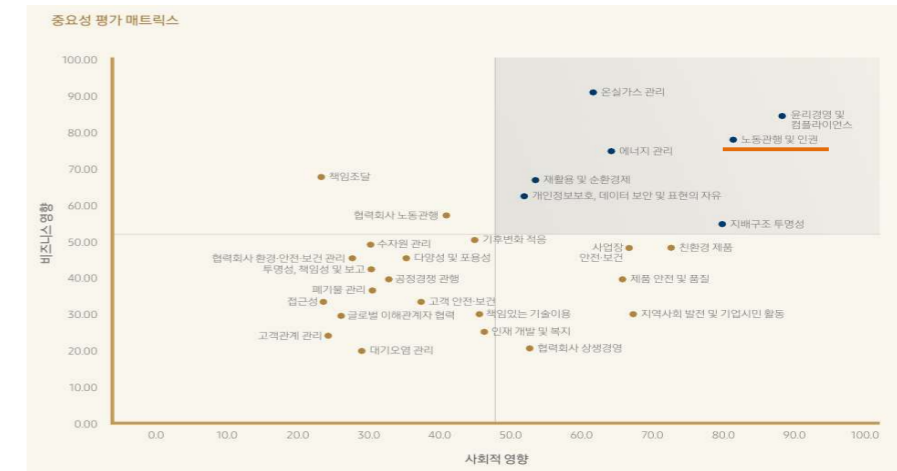
美 '책임있는 자본주의법(Accountable Capitalism Act)'

· '책임있는 자본주의법'

- 미 엘리자베스 워런 상원의원이 미국 사회의 불평등을 해결할 새로운 해법으로 2018년 8월 15일 발의한 법안
- 2008년 9월초, 세계 4위 투자은행 리먼브러더스가 파산하고 미국 뿐 아니라 전세계적으로 금융위기가 심화됨
- 10년이 지난 2018년 미국의 결렬에서 자본주의에 대한 인식을 조사한 결과, 18~29살 사이의 밀레니얼 세대의 자본주의에 대한 긍정적 평가는 45%로, 사회주의 긍정적 평가인 51%보다 낮게 나왔음 (2010년 긍정적 평가 68%)

1. '연방법인' 인가제 도입. 전년도 연간 총수입이 10억달러(약 1조원) 이상인 모든 미국 기업은 연방법인(US Corporation) 인가를 별도로 받아야 하며, 이를 위해 상무부 안에 연방법인국을 신설해 대통령이 의회의 동의를 받아 연방법인국장을 임명한다. 특히 연방법인은 장관의 목적조항에 주주의 채무적 이해뿐 아니라, 해당 기업과 계열사 및 협력업체 노동자, 소비자, 지역공동체 등 '전반적인 공공의 이익'(이해관계자)을 위해 활동한다는 내용을 명시해야 한다.
2. 노동자 경영 참여 보장. 연방법인 이사회 구성원의 40% 이상은 노동자에 의해 선출되어야 하며, 선출 방법은 증권거래위원회(SEC)와 노동위원회(NLRB)가 합의에 정한다. 이를 어길 경우 노동부 장관은 해당 기간 1일당 5만~10만 달러의 과징금을 부과하고, 연방법인국장은 연방법인 인가를 취소할 수 있다. 또 연방법인이 연방 및 주 선거를 포함한 모든 정치활동에 자금을 지출하려면 주주 75% 및 이사회 75%의 동의를 모두 얻어야 한다.
3. 경영자 보수 제한 규정. 연방법인의 경영진은 해당 법인의 주식을 취득한 뒤 5년 안에 처분할 수 없다. 이를 어길 경우 증권거래위원회가 처분 시점의 공정가치 이상의 금액을 과징금으로 부과한다.

2020 S기업 중요성 평가 매트릭스



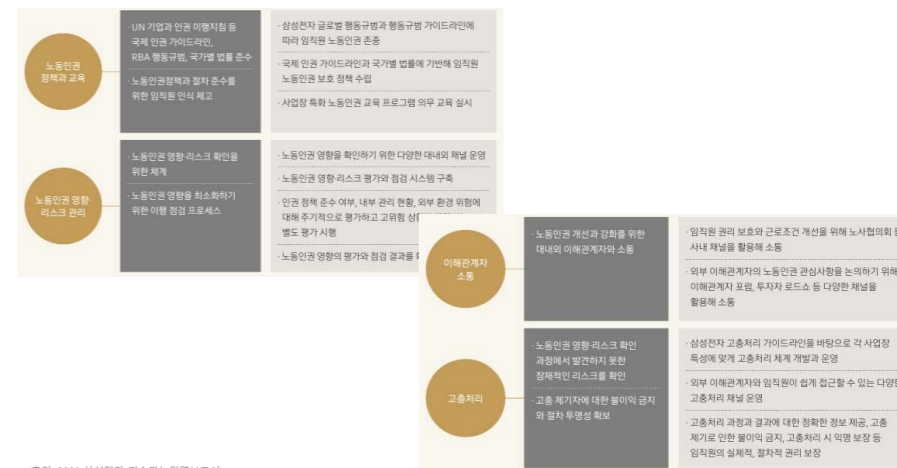
(출처: 2020 삼성전자 지속가능경영보고서)

2020 S기업 중요성 평가 주요 활동

중요 이슈	2019 주요 활동과 성과	GRI Standards	UN SDGs
에너지 관리	· 미국, 중국, 유럽 재생에너지 사용 92% 달성(2020년 말 100% 목표)	GRI 302 에너지	13
온실가스 관리	· 미국 환경보호청으로부터 2019 그린파워 리더십 우수상 수상	GRI 305 배출	13
재활용 및 순환경제	· 재생플라스틱, 바이오플라스틱, 지속가능 종이 등 친환경소재 사용 확대 · 비스포크 냉장고, 모듈형 무풍큐브 등 모듈러 디자인 확대 적용	GRI 301 원부자재	12
노동권 및 인권	· IOM 등 국제기구와 협업해 노동인권 교육 진행 · 이해관계자 소통 강화를 위해 베트남 이해관계자 포럼 개최	GRI 402 노사관계 GRI 407 결사/단체교섭의 자유 GRI 408 아동노동 GRI 409 강제노동 GRI 412 인권 관리 평가	8
개인정보보호, 데이터보안 및 표현의 자유	· 개인정보보호 원칙 개발 및 공개 · 녹스 플랫폼 3.2는 가트너 평가 30개 항목중 27개 항목에서 '강력' 등급 획득	GRI 418 고객개인정보보호	13
지배구조 투명성	· 이사회 의정에 사외이사 최초 선임	GRI 102 거버넌스	17
윤리경영 및 컴플라이언스	· 컴플라이언스팀을 CEO 직속 조직으로 변경해 독립성 강화 · 독립적인 외부 감사 기구인 삼성 준법감시위원회 출범	GRI 419 컴플라이언스	16

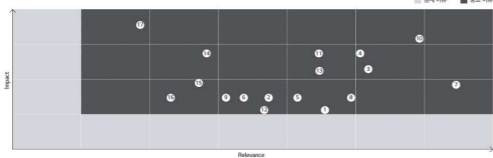
(출처: 2020 삼성전자 지속가능경영보고서)

2020 S기업 노동인권 접근법/조치사항



(출처: 2020 삼성전자 지속가능경영보고서)

2020 L기업 중요성 평가 매트릭스



Material Issue	ESG Standard Topic	Reporting Content	Page
① 글로벌 시장 선점 전략	지배구조 및 이사회	지배구조	12-17
② 공급망/생산/판매 투명성	지배구조 및 이사회	지배구조	76-87
③ 고객/채권자/투자자 보호	지배구조 및 이사회	지배구조	30-33
④ 제품/서비스 품질 관리	지배구조 및 이사회	지배구조	22-25
⑤ 고객/채권자/투자자 보호	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑥ 안전/위생/보건/환경	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑦ 사회적 책임	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑧ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑨ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑩ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑪ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑫ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑬ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑭ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑮ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑯ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑰ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑱ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑲ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
⑳ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉑ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉒ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉓ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉔ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉕ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉖ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉗ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉘ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉙ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉚ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉛ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉜ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉝ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉞ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㉟ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊱ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊲ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊳ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊴ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊵ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊶ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊷ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊸ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊹ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106
㊺ 지배구조	지배구조 및 이사회	지배구조	72-75, 106

(출처: 2020 LG전자 지속가능경영보고서)

2020 L기업 CSR 리스크 범위의 확대

지속가능한 공급망 구축

중요적 가치 창출을 위한 L기업 경영 성과에 대한 이해관계자 평가는 다양한 이해관계자로부터 다양한 관점에서 이루어지고 있다. 특히, 협력사에서의 경영활동은 기업의 지속가능한 성장과 발전을 위한 필수적인 요소로 자리잡고 있다. LG전자는 공급망에서 발생하는 리스크의 평가 및 관리 방안 연구와 협력사 대상 교육 및 지원 활동을 통해 기업 활동의 지속가능성을 확보하고 있다. 특히, 주요 협력사 및 공급망의 환경, 인권, 사회적 책임에 대한 리스크 범위를 확대하여 ESG 리스크의 범위를 넓히고 있다. 이는 협력사에서의 경영활동이 기업의 지속가능성에 미치는 영향을 강화하고, 협력사에서의 경영활동에 대한 리스크 범위를 확대하고 있다.

중점 목표
협력사 CSR 리스크 진단 및 실시

중점 목표
협력사 CSR 리스크 진단 및 실시

중점 목표
협력사 CSR 리스크 진단 및 실시

중점 목표
협력사 CSR 리스크 진단 및 실시

(출처: 2020 LG전자 지속가능경영보고서)

중점 목표
협력사 CSR 리스크 진단 및 실시

중점 목표
협력사 CSR 리스크 진단 및 실시

(출처: 2020 LG전자 지속가능경영보고서)

2020 L기업 CSR 리스크 관리 활동

주요 목표

LG전자는 CSR 이슈가 사업 운영 과정에 미치는 부정적 영향을 인식하고, 전 생산사업장의 노동, 인권, 환경, 윤리, 협력사 등의 리스크를 지속적으로 관리하고 있습니다. 2019년 ECC(전자산업시민연대, 즉 Responsible Business Alliance)에 가입한 후 RBA의 자기점검 등을 활용하여 5단계 CSR 리스크 관리 프로세스를 수립하여 운영하고 있습니다. 대상 선정, 심층 자기점검, 현장 점검 및 개선 컨설팅, 제 3차 심사, 개선활동 점검 모니터링의 과정을 통해 전세계 생산사업장의 CSR 리스크 요인을 선제적으로 파악하여 개선하고 있습니다. 특히, LG전자는 CSR 팀을 주관으로 전 생산 사업장의 CSR 리스크 관리 프로세스를 통합적으로 관리하고 있으며, 사업장별 CSR 담당자를 지정하여 운영하고 있습니다. 2019년 12월 기준 LG전자는 전 세계 38개 사업장의 CSR 안정 등급 100%를 달성하였으며, 미국에 신설된 3개 사업장에 대해 자기점검 Pilot 점검을 실시하였습니다. 2020년에는 미국 생산 사업장을 포함하여 자기점검을 실시하고, 특히 효과적인 비파괴점검이 이루어질 수 있도록 관리체계를 개선할 예정입니다.

(출처: 2020 LG전자 지속가능경영보고서)



기업의 '인권경영'의 속도를 가속화하는 새로운 영향력

골드만삭스 캐나디언금융 등 ESG 미충족 기업에 투자 중단, BlackRock, SSGA 등 투자기관도 기업에 ESG 강조

삼성전자, ESG투자 확대... 내달 주주총회 참입사 촉박

삼성전자는 이날 34분기 실적 실적을 발표하면서 ESG 투자 확대가 지속가능경영에 박차를 가하겠다고 밝혔다. ESG는 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약칭으로 기업의 비재무적 성과를 판단하는 기준이다. 삼성전자는 ESG(환경·사회·지배구조)에 대한 이해관계를 강화하고 있다. 기업에 대한 투자를 위해 중요한 지표 중 하나인 ESG 관련 정보를 홈페이지를 통해 주주와 투자자에게 충실하게 공개하고 있다. 또한 LG전자는 ESG(환경·사회·지배구조)에 대한 이해관계를 강화하고 있다. 기업에 대한 투자를 위해 중요한 지표 중 하나인 ESG 관련 정보를 홈페이지를 통해 주주와 투자자에게 충실하게 공개하고 있다. 또한 LG전자는 ESG(환경·사회·지배구조)에 대한 이해관계를 강화하고 있다. 기업에 대한 투자를 위해 중요한 지표 중 하나인 ESG 관련 정보를 홈페이지를 통해 주주와 투자자에게 충실하게 공개하고 있다.

(출처: https://www.fnnews.com/news/202010210937563466)

2020 L기업 CSR 리스크 자기점검 결과

구분	2019년	2020년	비율	2019년	2020년	비율
총점	100	100	100%	100	100	100%
환경	100	100	100%	100	100	100%
사회	100	100	100%	100	100	100%
지배구조	100	100	100%	100	100	100%

(출처: 2020 LG전자 지속가능경영보고서)

기업 인권경영의 현실과 향후 과제에 대한 토론회

- 기업별 인권경영에 대한 인식도 및 중요성, 적용기준 및 방법 (자기점검 등)이 다른데, - 기업별로 공개하는 정보를 어디까지 신뢰할 수 있고, - 그 결과를 어떻게 해석해야 할까? - 해당기업의 인권경영 수준이 어느 정도인지 알 수 있는 객관적인 기준은 무엇인가?
- 인권경영을 하고 싶어하는 기업은 어떻게, 무엇을 준비해야 하는가?
- 기업 내 인권경영이 자리잡기 위해서 가장 중요한 주체와 요인은 무엇인가?

Session 2

International Trends and the Role of Governments 인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할

Moderator 좌장

Changrok Soh 서창록

Professor, Korea University · Member of UN Human Rights Committee
고려대 국제대학원 교수 · 유엔 시민적·정치적 권리 위원회 위원

Speakers 발제자

Nadia Bernaz 나디아 베르나즈

Professor, University of Wageningen
University of Wageningen 교수

David Bilchitz 데이비드 빌싯츠

Professor, University of Johannesburg
University of Johannesburg 교수

Ryan Seryeon Song 송세련

Professor, Kyunghee University
경희대 법학전문대학원 교수

Panel Discussion 토론

Minwoo Kim 김민우

Research Professor, International Human Rights Center, Korea University
고려대 국제인권센터 연구교수

Jiho Kim 김지호

Director General of the Secretariat · Korea National Contact Point
한국 NCP 사무국 국장, 대한상사중재원 기획관리본부장

Session 2

International Trends and the Role of Governments
인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할


Speakers 발제자

Nadia Bernaz 나디아 베르나즈

Professor, University of Wageningen
University of Wageningen 교수

State practice on corporate responsibility legislation

Dr Nadia Bernaz
Associate Professor of Law
Wageningen University, The Netherlands

 @NadiaBernaz
rightsasusual.com
nadia.bernaz@wur.nl



1. What is 'corporate responsibility legislation?'

(1) Transparency/corporate disclosure legislation

E.g. : UK Modern Slavery Act 2015

(2) Mandatory due diligence legislation

E.g.: French "Devoir de Vigilance" Law 2017 (Duty of Vigilance)



4

Outline

1. What is corporate responsibility legislation?

2. Selected state practice in Europe

- (a) United Kingdom
- (b) France

3. Overview of legislative initiatives in Europe



2. Selected state practice

(a) UK Modern Slavery Act



5

1. What is 'corporate responsibility legislation?'

- Most countries have had legislation on corporate responsibility for a long time.: administrative, civil and/or criminal
- Recent development:** laws aiming to hold corporations accountable for their global operations (including e.g. subsidiaries) and supply chains
- Aim:** to capture the transnational nature of modern business



3

UK Modern Slavery Act 2015

- Section 54:** requires large companies (> GBP 36 million annual turnover) to
- (1) produce an annual statement that describes what actions they are taking to address modern slavery in their operations and supply chains and
- (2) to post the statement on their website.

NOTE: even if they have done nothing, they need to report.



6

Review of the UK Modern Slavery Act (2019)

Main findings

- (1) The Act does not mandate what should be reported in the statement
- (2) Companies are approaching their obligations as a tick-box exercise

→ **Poor quality of statements**



Review of the UK Modern Slavery Act (2019)

Main findings

- (3) 40% of eligible companies are not complying with the legislation at all
- (4) No public repository of statements (NGO-run: <https://www.modernslaveryregistry.org/>)
- → **The government is not taking this very seriously**



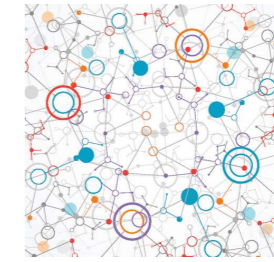
Selected state practice

(b) French "Duty of Vigilance" Law



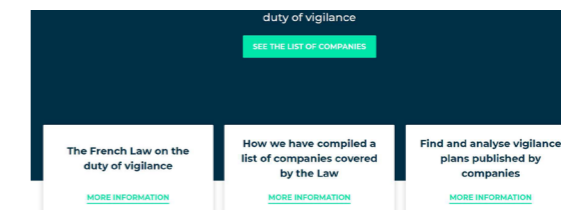
French "Duty of Vigilance" Law 2017

- Creates a **broad responsibility** to prevent human rights and environmental impact for large companies
- The law concerns these companies' activities and those of its subsidiaries, suppliers and subcontractors **wherever located**



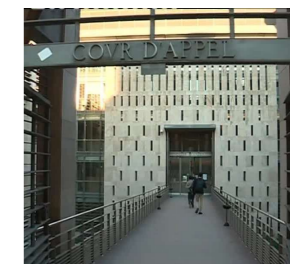
Duty of vigilance law

- Applies to companies based in France with over 5,000 employees in France, or 10,000 employees in the world (within the companies + foreign subsidiaries).
- → Estimated 300 companies
- NGO-run website lists companies: <https://vigilance-plan.org/>



Duty of Vigilance Law

- Companies required to establish, publish and implement an annual "vigilance plan" (*plan de vigilance*) and to report on its implementation
- If the company does not establish its vigilance plan, make it public or efficiently implement it: can be forced to do so by a Court with financial penalties.
- → **Mandatory due diligence**
- In case of non-compliance, civil liability can arise and company may be ordered to pay damages

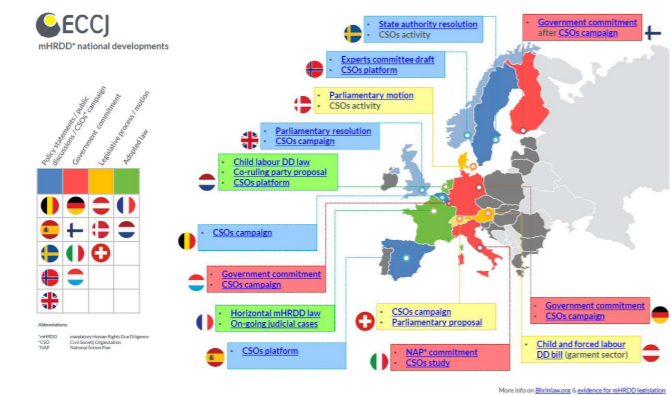


Example of case: Total in Uganda

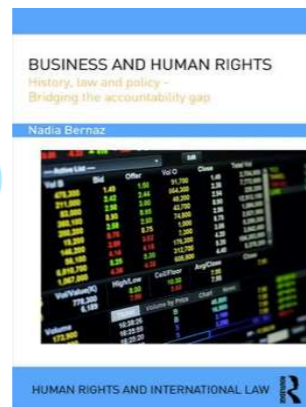
- **2019:** NGOs filed a lawsuit **against Total, for allegedly failing** to comply with the law in their oil development project in Uganda.
- **March 2020:** the Court declared itself incompetent and referred the matter to a commercial court
- **October 2020:** hearings before the commercial court of Versailles
- **10 December 2020:** expected judgement



3. Overview of legislative initiatives in Europe



Get in touch
nadia.bernaz@wur.nl
@NadiaBernaz



기업책임법에 관한 국가관행

나디아 베르나즈 박사
네덜란드 바헤닝언 대학교
법학과 부교수

@NadiaBernaz
rightsasusual.com
nadia.bernaz@wur.nl



개요

1. 기업책임법이란 무엇인가?
2. 유럽 국가별 사례
 - (a) 영국
 - (b) 프랑스
3. 유럽의 관련 입법안



1. '기업책임법'이란 무엇인가?

- 대부분의 국가에는 오래 전부터 기업의 책임에 관한 법 (행정법, 민법 그리고/또는 형법)이 마련되어 있었음
- **최근 추세:** 기업들(자회사 포함)이 국제활동과 공급망 관리에도 책임을 지도록 하는 법 마련
- **목표:** 현대 기업들의 초국가적 특성을 아우르기 위함



3

1. '기업책임법'이란 무엇인가?

(1) 투명성/기업 정보공개 관련 법

예: 영국의 2015 현대적 노예 금지법(Modern Slavery Act 2015)

(2) 기업의 실사 의무에 관한 법

예: 프랑스의 2017 "인권실사의무화법" ("Devoir de Vigilance" Law)



4

2. 국가별 사례

(a) 영국 현대적 노예 금지법



5

영국의 2015 현대적 노예 금지법

- **제 54항:** 대기업 (연간 총 매출 3,600만 파운드 초과)들이
 - (1) 기업활동 과정 및 공급망 내에서 현대적 노예제를 방지하기 위해 어떠한 행동을 하고 있는지 설명하는 연례 성명을 작성하고
 - (2) 해당 성명을 기업 홈페이지에 업로드
 - 할 것을 명시
- 주의: 아무런 행동을 취하지 않았더라도 보고해야 함.





6

영국의 현대적 노예 금지법 검토(2019)

주요 발견사항

- (1) 해당 법안은 성명에 어떤 내용을 반드시 적어야 하는지 명시하지 않음
- (2) 기업들은 의무를 다하기보다 이행 여부만 체크하는 식으로 접근함

→ 성명의 질이 떨어짐






영국의 현대적 노예 금지법 검토(2019)

주요 발견사항

- (3) 대상 기업들의 40 퍼센트가 해당 법을 아예 준수하지 않음
- (4) 공공부문 차원의 성명 저장이 이루어지지 않음 (NGO 운영 홈페이지: <https://www.modernslaveryregistry.org/>)

→ 정부가 이 법안을 심각하게 받아들이고 있지 않음

국가별 사례

(b) 프랑스 “인권실사의무화법”



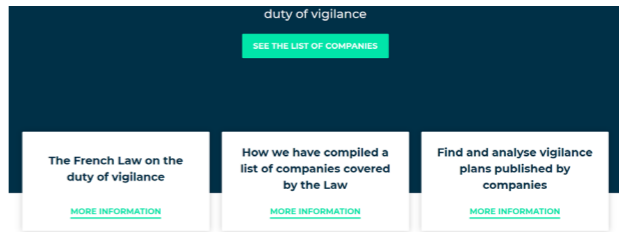


프랑스의 2017 “인권실사의무화법”

- 대기업의 인권 및 환경 보호에 관한 넓은 범위의 책임성 부과
- 해당 법안은 활동 지역을 막론하고 대기업 및 그 자회사, 납품업체, 하도급업체의 활동에 관한 내용을 담고 있음






인권실사의무화법

- 자국내 직원 5,000명 이상 또는 전 세계 (기업 + 해외 자회사) 직원 10,000명 이상인 프랑스에 기반을 둔 기업에 적용.
- → 적용 대상 기업은 300여개로 추정됨
- NGO 운영 홈페이지에서 목록 확인 가능: <https://vigilance-plan.org/>

인권실사의무화법

- 기업들은 연례 “경계외무 계획”을 수립, 발표 및 이행해야 하며, 이행 시 보고해야 함
- 기업이 해당 계획을 수립하지 않는 경우, 이를 대중에게 공개하거나 효율적으로 이행하도록 함: 사법부에서 강제할 수 있으며, 벌금도 부과될 수 있음.
- → 실사 의무
- 준수하지 않는 경우, 민사 책임이 발생하며 기업은 피해 보상금을 지불하라는 명령을 받을 수 있음

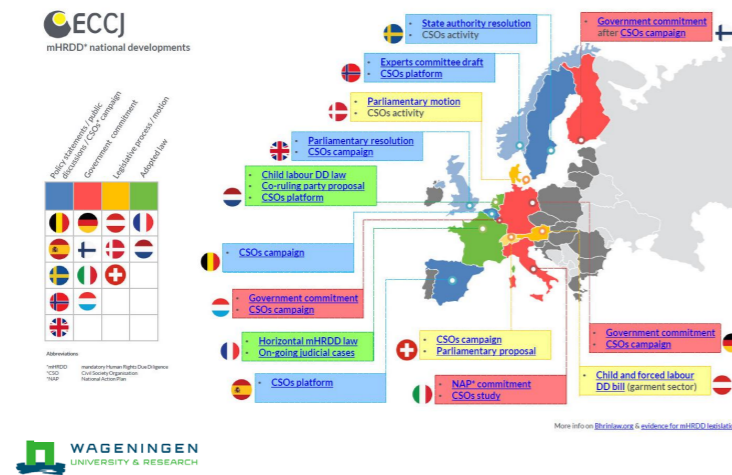



예: 우간다의 Total 사례

- **2019년:** NGO들, 우간다의 석유개발 프로젝트 진행 과정에서 법 준수에 **실패한 혐의로 Total** 상대로 소송 제기
- **2020년 3월:** 법원은 해당 건을 자신들이 판결할 수 없다며 상업법원으로 이송
- **2020년 10월:** 베르사유 상업법원 공판
- **2020년 12월 10일:** 판결 예정



3. 유럽의 관련 입법안



연락처

nadia.bernaz@wur.nl

@NadiaBernaz

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS
History, law and policy - Bridging the accountability gap

Nadia Bernaz

HUMAN RIGHTS AND INTERNATIONAL LAW

Session 2

International Trends and the Role of Governments
인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할

Speakers 발제자

David Bilchitz 데이비드 빌싯츠

Professor, University of Johannesburg
University of Johannesburg 교수

Towards a Business and Human Rights Treaty: Reflections on the Second Revised Draft

PRESENTATION BY PROF DAVID BILCHITZ
PROFESSOR, UNIVERSITY OF JOHANNESBURG
PROFESSOR, UNIVERSITY OF READING
DIRECTOR, SOUTH AFRICAN INSTITUTE FOR
ADVANCED CONSTITUTIONAL, PUBLIC, HUMAN
RIGHTS AND INTERNATIONAL LAW
VICE-PRESIDENT, INTERNATIONAL ASSOCIATION OF
CONSTITUTIONAL LAW
davidb@saifac.org.za
www.saifac.org.za



Bangladesh Clothing case

- <http://www.theguardian.com/world/ng-interactive/2014/apr/bangladesh-shirt-on-your-back>
- Rana Plaza – was a clothing factory in Bangladesh
- Cracks in concrete pillars seen...and people felt unsafe
- Stopped working: warned if they did not work, lose their jobs
- Management had orders and didn't want to stop production
- Building collapsed with 1129 people being killed
- Big corporations such as Gap, Levi-strauss, Next, Pri-mark all have clothing made in South-east Asia
- They have subsidiaries in that area (separate companies) which have separate legal personality
- Subsidiaries sub-contract to other companies to produce clothing who often sub-contract further
- What international problems did this case highlight?



Problem 1: Corporate Human Rights obligations

- **Problem 1: Corporate human rights obligations:** large potential impact but lack of clarity in international law (and constitutional law): do corporations have obligations for human rights?
- Has company owning Rana Plaza done something wrong? Or can only a state have done something wrong?

Problem 2: Weak State Governance

- **Problem of weak state governance:** the state actually is part of the problem on occasion though it has duty to protect against violations
- Rana Plaza: Corruption in Bangladesh and weak enforcement by state of health and safety laws
- Also, often for developing countries, many incentives to attract TNCs and unwillingness to act against them.
 - What do you do when state is part of the problem?

Problem 3: Corporate Structure

- **The problem of corporate structure:** Corporations are designed in law to be 'separate legal persons'.
- Leads to problem of complex group structures where liability can be avoided.
- Where corporations cross borders, there are claims that corporations in one country cannot be held liable for actions of corporations in another.
- Long supply chains with different companies involved makes it difficult to pinpoint responsibility or who is actually in control
 - What is liability of Gap (UK) for activities of Gap (Bangladesh)?
 - What is liability of Gap (UK) for activities of Bangladeshi company in Rana Plaza?

Problem 4: Access to Remedy

- **Problems of gaining access to remedies across borders:**
 - Problem of jurisdiction – which jurisdiction does corporation fall in?
 - Doctrines such as ‘forum non conveniens’ lead countries to decline jurisdiction (why one country should exercise jurisdiction over actions occurring in another);
 - Applicable law – which law applies (Bangladesh or UK)?
 - Investigation and evidentiary problems;
 - Difficulty of enforcing judgments

Approach 2: Build on GPs to develop new Int Normative Frame

- Recognition of virtues of GPs
- Yet, they are inadequate to address gaps in international law created by globalization
- Goal – to build upon them and **strengthen international normative framework** governing BHR
- Resolution 26/9 passed by Human Rights Council
 - Established IGWG: Goal – elaboration of **legally binding instrument** with goal, in international law to regulate activities of TNCs and other business enterprises

The Need for a Treaty

- **Serious gaps** in international law have led to recognition of the need for a Treaty on Business and Human Rights
- The Guiding Principles cannot address these problems – they are non-binding soft law and cannot assist to plug legal gaps
- Need for a legally binding instrument
- Post-release of GPs world was divided

Process thus far

- 2 years collecting ideas of what should be in such a treaty
- 3rd year: engaged with document called Elements on a Treaty on BHR
- 4th year: engage with a Zero Draft
- 5th year: Consider 1st Revised draft
- 6th year: 2nd Revised Draft

Approach 1 - Continue work of GPs

- Take GPs as normative base for any further developments
- Create structure to advance GPs
- Creation of UN Working Group on Business and Human Rights
 - Mandate to disseminate and implement UN GPs
 - Capacity building to promote use of UNGPs
 - Good practices relating to UNGPs

Presentation Structure

- The 4 gaps and reasons for a Treaty
- What Kind of Draft Treaty do we have?
- Serious Omissions
- Key Issues and Gaps that have emerged
- Reflections on IGWG Process and Way Forward

What kind of treaty is on the table?

1st Prong: A Treaty focused on Access to Remedies

- ❑ Key focus of treaty appears to be on enabling individuals to gain access to justice when fundamental rights are violated
 - ❑ Attempts to remove key legal obstacles in this regard
 - ❑ Evaluate against this objective
-

2nd prong: Prevention of Violations

- ❑ Key aspect of this Treaty is having states take on the obligation to make human rights due diligence mandatory
 - ❑ An important dimension in preventing violations and imposing corporate responsibility to take steps to understand their impacts
-

Omissions

Direct Human Rights Obligations

- ❑ Treaty has no operational provision that directly engages with question of the actual human rights obligations of corporations
 - ❑ It does not clarify these obligations
 - ❑ This is a big hole: arguably, Treaty should have some language recognizing that corporations have obligations to respect, protect, and fulfill FR
 - ❑ Looks unlikely
-

Problem of Lack of International Enforcement Mechanism

- ❑ Main Enforcement in Treaty is through civil law
 - Relies on legal systems of countries which are variable
 - Extraterritorial enforcement is very difficult
 - ❑ Committee: will consider state reports and issue general comments
 - ❑ No powers to investigate issues or accept individual complaints
 - ❑ Will not plug fully holes in accountability
-

Lack of engagement with corporate law

- No discussion about traditional doctrines of corporate law in Treaty
- For HR to be taken seriously, need for decision-makers to take seriously:
 - Fiduciary duties of directors
 - Reporting
 - Accountability
- General obligation to regulate (Article 6.1) which could include this but no real engagement with the **legal specificities of the corporation** which render it easier for impunity to reign

Key Issues for Treaty Going Forward

Issue 1: Article 3 - Scope

- Still major controversy amongst states
- Though slightly unclear, the 2nd Revised Draft essentially has adopted position of EU that all businesses are covered
- Strong push-back by those supporting Resolution 26/9 that the scope should only cover transnational corporations or activities of a transnational character
- Issue remains one that has the potential to divide and undermine gains of treaty process

What is HR Friendly Position?

- Need for treaty is to regulate gaps in international law relating to Business and HR
- Gaps of accountability generally relate to business conducted across borders
- Integration today of business across borders with local/domestic business

A Compromise Position: Split the Difference

- State General Principle that all business enterprises are subject to obligation to respect, protect, and where applicable, to fulfill FR (existing international law)
- HRDD applies to all business – transnational or otherwise (re-stating GPs) and throughout supply chain
- The Access to Remedy provisions apply generally only to TNCs – to address impunity gap

Issue 2: Thinking about Corporate Obligations

- Big issue between states: some are happy that the word used for corporate violations is 'abuse'
- Many NGOs want to recognize capacity of corporation to commit 'violations'
- What's in a word?
 - The harm matters – does not matter if state or business
 - The actor matters – depending on who commits act, changes nature of act – true?

Article 6 – The Normative Gap and Due Diligence

- Human rights due diligence in GPs speak of impacts (not abuses):
 - Must identify and assess actual or potential HR impacts (2nd revised draft – abuses)
 - Take appropriate measures to prevent and mitigate the **impacts** (2nd revised draft – **abuses**)
 - Monitor effectiveness of measures
 - Communicate on how the measures were addressed

Impacts and Abuses

- Big difference between impacts and abuses:
- Not every impact on a right is impermissible:
 - Eg. Restrictions on movement, free speech, privacy of employees
- Need to think about when an impact becomes an 'abuse' or 'violation'
- Article 6.2: Once you identify a human rights abuse, then measures must be taken to 'prevent and mitigate' effectively
- Prevent and mitigate are different
- Must prevent *abuses/violations*
- Mitigate allows for some permissible impact but reducing effect on right (includes a proportionality dimension)
- **Missing step: corporations need to think seriously about how their impacts translate into obligations**

Jurisdiction

- Some states worried the current provisions are too wide (allowing jurisdiction in place of incorporation/central place of business of the corporation)
- But a key factor has been ignored in defining the domicile of the corporation
- Key is not where corporation incorporated or has central administration but where its **predominant assets** are
- Should recognize domicile on basis of predominant assets

Committee

- Some states were worried about duplicating functions of other committees
- Funding
- Real need for a body that is focused on providing relatively authoritative guidance on business and human rights questions: one of key advantages of treaty and not covered by other bodies
- Article 15 – need mechanism to avoid corporate capture of the Committee and avoid conflict of interests
- 15.4: should add that Committee has power to develop principles for understanding implications of FR for corporations

Process and Way Forward

A limited but necessary step

- Treaty is not as ambitious as many of us would have liked and has serious omissions
- But, it still plays a useful function
- Prevention obligation
- Enhancing access to remedy
- Some improvements are suggested and can be tweaked: But, overall as Surya Deva has said it is 'negotiation ready'
- The question now is how to develop political will to finalise it, adopt and open for signature

The Divisions at the IGWG

- Clearly, a number of states (though weaker participation) engaging in detail with the process but clear division:
 - Pro-business intervention: essentially aim to weaken current provisions and render them more flexible
 - Pro-victim: try and strengthen provisions and close loopholes
- **Mistaken division:** being pro-human rights is not being anti-business – business must operate within constraints of fundamental rights

International politics

- Divided world on these questions with some signs of hope
- US – new administration and how will it deal with this process?
- EU –talking about passing their own due diligence law and Germany also talking about this: will they want an international law which is similar?

Where is South Korea?

- Significant industrial power
- Democratic country with fundamental rights in Constitution and respected judiciary
- Why has South Korea remained silent on the treaty?
- Passed a National Action Plan (though provisions are very weak)
- Does South Korea take seriously its responsibility to ensure businesses do not violate rights extra-territorially?
- If so, it should support a Treaty – why?

Mutual Assurance

- BHR Treaty can offer states a mutual assurance that every other state will enact laws meeting certain minimum standards surrounding corporate regulation of human rights
- Avoids problem that some states will be less attractive on the basis of such regulation
- **No competition on human rights abuses**
- Treaty can set minimum standards that domestic regulation must meet: all agree to do so

Good for Business

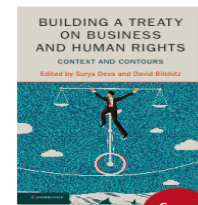
- Such a treaty would also be good for businesses that wish to respect rights
- **No competition on the basis of human rights violations**
- All companies would have to respect minimum standards of human rights thus levelling playing field upwards
- Human rights respecting states have reason thus to agree to such a treaty that uplifts standards of human rights

Intensification of Treaty process

- Chair Rapporteur made important proposals to take this forward at end of 6th session:
 - Mechanism for gaining concrete textual changes by Feb 2021
 - Encouraging range of groupings to hold consultations on treaty
 - Inviting group of experts to provide advice on preparation of 3rd rev draft
 - State-led substantive negotiations

Conclusion

- Real governance gap for MNCs at international level
- 4 Problems: how to solve?
- Voluntary initiatives are unable to address them
- Guiding Principles are insufficient
- Need adequate legal framework to govern this area at international law: **a Treaty**
- Important for C 21 to place power of business within constraints such that they do not harm human rights and play a role in actively promoting their development



Save
20%!

Building a Treaty on Business and Human Rights

Contexts and Contours

Edited by

Surya Deva
City University of Hong Kong

David Bilchitz
University of Johannesburg

About the Book

The calls for an international treaty to elaborate the human rights obligations of transnational corporations and other business enterprises have been rapidly growing, due to the failures of existing regulatory initiatives in holding powerful business actors accountable for human rights abuses. In response, *Building a Treaty on Business and Human Rights* explores the context and content of such a treaty. Bringing together leading academics from around the world, this book engages with several key areas: the need for the treaty and its scope; the nature and extent of corporate obligations; the role of state obligations; and how to strengthen remedies for victims of human rights abuses by business. It also includes draft provisions for a proposed treaty to advance the debate in this contentious area and inform future treaty negotiations. This book will appeal to those interested in the fields of corporate social responsibility and business and human rights.

How To Order

Visit www.cambridge.org/9781107199118
or call +44 (0) 1223 326099 or
1.800.872.7423

Enter discount code BTBHR17 at
checkout to receive the discount.

CAMBRIDGE
UNIVERSITY PRESS

Web-site

- Paper: 'The Necessity for a Business and Human Rights Treaty'
- http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2562760

기업과 인권 조약을 향하여: 2차 개정 초안에 대한 고찰

데이비드 빌치츠(DAVID BILCHITZ)
요하네스버그대학교 교수
레딩대학교 교수
남아공 헌법 및 인권문제 연구소장
세계헌법학회 부회장
davidb@saifac.org.za
www.saifac.org.za



방글라데시 의류공장 사건

- <http://www.theguardian.com/world/ng-interactive/2014/apr/bangladesh-shirt-on-your-back>
- 방글라데시의 의류 공장 라나 플라자(Rana Plaza)
- 콘크리트 기둥 균열 발견, 불안감 증폭
- 근무 중단하자 일을 하지 않으면 쫓겨나게 될 것이라고 경고
- 경영진은 주문을 받았고 생산 중단을 원치 않음
- 건물 붕괴로 인해 1,129명 사망
- 갬, 리바이스, 넥스트, 프라이마크 등 대기업들은 모두 동남아시아에서 의류 생산
- 위 기업들은 해당 지역에 별도의 법인격을 가진 자회사(별도의 회사) 보유
- 자회사는 의류 생산을 위해 다른 회사에 하청을 주고 이 하청 회사들이 흔히 재하청 계약을 맺음
- 이 사건은 어떤 국제 문제를 부각시켰나?



문제 1: 기업 인권 의무

- **문제 1: 기업 인권 의무:** 막대한 잠재적 영향을 주지만 명확하지 않은 국제법 (및 헌법): 기업은 인권에 대한 의무가 있는가?
- 라나 플라자를 소유한 회사가 무엇인가를 잘못된 것인가? 아니면 국가만이 무엇인가를 잘못할 수 있는가?

문제 2: 취약한 국가 거버넌스

- **취약한 국가 거버넌스의 문제:** 국가는 위반(침해)으로부터 보호할 의무가 있지만 실제로는 때때로 문제의 일부가 됨
- 라나 플라자: 방글라데시의 부패와 국가의 취약한 보건의 안전 법률 집행
- 또한 종종 다국적 기업을 유치하는데 많은 인센티브가 있는 개발도상국은 그에 반하는 행동에 소극적임
 - 국가가 문제의 일부일 때 어떻게 해야 하나?

문제 3: 기업 구조

- **기업 구조의 문제:** 기업은 법에 따라 '별도의 법인'으로 설계됨
- 책임을 회피할 수 있는 복잡한 그룹 구조의 문제로 이어짐
- 다국적 기업의 경우 한 국가에 있는 기업이 다른 국가에 있는 기업의 행위에 대해 책임을 질 수 없다는 주장
- 서로 다른 기업이 연루된 긴 공급망은 책임성 또는 누가 실제로 통제하고 있는지 정확히 지목하는 것을 어렵게 함
 - 방글라데시 갬의 활동에 대한 영국 갬의 책임은 무엇인가?
 - 라나 플라자에서 방글라데시 기업의 활동에 대한 영국 갬의 책임은 무엇인가?

문제 4: 구제 조치에 대한 접근성

□ 국경을 넘어 구제 조치에 접근하는 문제:

- 관할권 문제 - 법인은 어느 관할권에 속하는가?
 - '불편의법정의 원칙(forum non conveniens)'과 같은 원칙은 국가의 관할권 거부를 유도 (왜 한 국가가 다른 국가에서 발생한 행위에 대해 관할권을 행사해야 하는가);
- 준거법 - 어떤 법이 적용되는가(방글라데시 또는 영국)?
- 조사 및 증거 문제;
- 판결 집행의 어려움

조약의 필요성

- 국제법의 심각한 격차로 인해 기업과 인권 조약의 필요성에 대해 인식
- 유엔 기업과 인권 이행이침(UNGPs)은 이 문제를 해결할 수 없다 - 구속력이 없는 연성법이며 법적 격차를 해소하는 데 도움이 될 수 없음
- 법적 구속력이 있는 장치 필요
- UNGP가 발표된 후 세계는 분열됨

접근법 1 - UNGP 작업 지속

- 추가 개발의 규범적 기반으로 UNGP 활용
- UNGP 발전을 위한 구조 구축
- 유엔 기업과 인권 실무그룹 창설
 - UNGP의 보급 및 이행 의무화
 - UNGP 사용 촉진을 위한 역량 강화
 - UNGP와 관련된 모범 사례

접근법 2: UNGP를 기반으로 새로운 국제 규범 프레임 개발

- UNGP의 장점 인정
- 하지만 UNGP는 글로벌화로 인한 국제법 격차를 해결하기에는 부적절
- 목표 - UNGP를 기반으로 기업과 인권을 관장하는 국제 규범 프레임워크 강화
- 인권이사회에서 통과된 결의안 26/9
 - 정부간 실무그룹 설립: 목표 - 다국적 기업 및 기타 기업의 활동을 규제하기 위한 국제법 안에 목표를 가진 법적 구속력이 있는 장치 구체화

현재까지의 경과

- 2년 간 이와 같은 조약에 포함되어야 할 아이디어 수집
- 3년 차: 'Elements on a Treat on BHR' 문서 참여
- 4년 차: '조약 초안(Zero Draft)' 참여
- 5년 차: 1차 개정 초안 검토
- 6년 차: 2차 개정 초안

프리젠테이션 구조

- 4가지 격차와 조약의 이유
- 어떤 초안 조약이 있는가?
- 심각한 누락
- 핵심 쟁점과 격차 부상
- 정부간 실무그룹 절차 및 추진에 대한 고찰

어떤 종류의 조약을 검토중인가?

1안: 구제 조치 접근에 초점을 맞춘 조약

- 개인이 기본 권리를 침해 당했을 때 정의에 접근할 수 있도록 하는 것에 핵심 초점을 맞춘 듯한 조약
- 이와 관련하여 주요 법적 장애물을 제거하려는 노력
- 이 목표에 대해 평가

2안: 침해 방지

- 국가가 인권실사 의무화의 책무를 갖도록 하는 것이 이 조약의 핵심
- 침해를 방지하고 기업이 자신의 영향을 이해하기 위해 조치를 취해야 하는 책임을 부과하는데 있어 중요한 차원

생략

직접적 인권 의무

- 조약에는 기업의 실제 인권 의무 문제와 직접적으로 연관되는 운영 조항이 없음
- 이러한 의무를 명확히 하지 않음
- 이는 큰 허점: 조약은 기업이 기본 권리를 존중, 보호 및 이행할 의무가 있음을 인식하는 표현이 있어야 함
- 가능성이 없어 보임

국제 집행 메커니즘 부재의 문제

- 조약의 주요 집행은 민법을 통해 이루어짐
 - 국가별 다양한 법률 시스템에 의존
 - 역외 집행은 매우 어려움
- 위원회: 국가 보고서를 검토하고 일반 논평 발행
- 문제를 수사하거나 개인의 고발을 접수할 권한은 없음
- 책무성의 허점을 완전히 메울 수 없을 것임

회사법과의 연계 부재

- 조약 상 회사법의 전통적 원칙에 대한 논의 부재
- 인권을 심각하게 받아들이기 위해서는 의사 결정권자가 다음을 진지하게 다뤄야 함:
 - 이사의 신탁의무
 - 보고
 - 책무성
- 규제에 대한 일반 의무(제6.1조)는 이를 포함할 수 있지만 불처벌이 더 쉽게 퍼지게 하는 기업의 법적 특수성과는 실질적 연관이 없음

인권 친화적 입장이란?

- 조약의 필요성은 기업 및 인권과 관련된 국제법의 격차를 규제하는 것
- 책무성의 격차는 일반적으로 국경을 넘어 수행되는 사업과 관련 있음
- 오늘날 국경을 넘는 글로벌 사업과 지역/국내 사업과의 통합

향후 조약의 주요 쟁점

타협적 입장: 절충

- 모든 기업은 인권을 존중 및 보호하고 (적절하다면) 이행해야 할 의무가 있다는 일반 원칙을 명시(기존 국제법)
- 인권실사는 다국적 또는 기타 모든 사업(UNGP 재정의)과 공급망 전체에 적용
- 구제 조치에 대한 접근 조항은 불처벌 격차를 해결하기 위해 다국적 기업에만 적용

쟁점 1: 제3조 - 해당 범위

- 국가들 간 여전히 주요 논란
- 약간 불명확하지만 2차 개정 초안은 본질적으로 모든 기업을 포괄하는 EU의 입장 채택
- 다국적 기업이나 다국적 성격의 활동만 해당 범위에 들어가야 한다는 결의안 26/9를 지지하는 사람들의 강력한 반발
- 조약 절차의 이점을 분열시키거나 훼손할 가능성이 있는 문제로 남아있음

쟁점 2: 기업 의무에 대한 생각

- 국가 간 큰 쟁점: 일부 국가는 기업의 침해에 사용되는 단어가 'abuse'라는 사실에 만족
- 다수의 NGO는 '침해'를 저지를 수 있는 기업의 능력을 인식하고자 함
- 한마디로 하자면?
 - 피해가 중요 - 국가인지 기업인지는 중요하지 않음
 - 행위자가 중요 - 누가 행위를 했느냐에 따라 행위의 성격이 변화 - 사실일까?

제6조 - 규범적 격차와 실사

- UNGP의 인권실사는 (침해가 아니라) 영향에 대해 말함
 - 실제 또는 잠재적 인권 영향을 파악 및 평가해야 함 (2차 개정 초안 - 침해)
 - 영향을 방지 및 경감하기 위해 적절한 조치를 취해야 함 (2차 개정 초안 - 침해)
 - 조치의 효과를 모니터링 해야 함
 - 조치가 어떻게 처리 되었는지에 대해 소통해야 함

영향과 침해

- 영향과 침해의 큰 차이점:
- 권리에 대한 모든 영향이 허용되지 않는 것은 아님:
 - 예: 직원의 이동, 언론의 자유, 개인정보보호에 대한 제한
- 언제 영향이 '침해' 또는 '위반' 되는지 생각할 필요
- 제6조 제2항: 인권 침해를 파악하면 효과적으로 '방지' 및 '경감' 하는 조치를 취해야 한다
- 방지와 경감은 다름
- 침해/위반은 방지해야 함
- 경감은 일부 허용할 수 있는 영향을 허용하지만 권리에 대한 영향을 감소시킴 (비례성 차원 포함)
- 누락된 단계: 기업의 영향이 어떻게 의무로 전환되는지에 대해 기업은 진지하게 고려해야 함

관할권

- 일부 국가는 현 조항이 너무 광범위하다고 (법인설립의 위치/기업 중심 사업장의 관할권 허용) 우려
- 하지만 기업의 주소를 정의하는 데 있어 핵심 요소가 무시됨
- 핵심은 기업의 법인설립 또는 중심 사업장의 위치가 아니라 지배적 자산이 있는 곳
- 지배적 자산을 기반으로 주소를 인식해야 함

위원회

- 일부 국가는 다른 위원회와의 기능 중복에 대해 우려
- 자금
- 기업과 인권 문제에 대해 상대적으로 권위 있는 지침의 제공에 초점을 맞추는 기구에 대한 진정한 필요성: 조약의 핵심 이점 중 하나이며 다른 기구에서 다루지 않음
- 제15조 - 기업의 위원회 장악을 막고 이해 상충을 방지하기 위한 메커니즘 필요
- 제15 제4항: 기업을 위한 기본 권리의 의미 이해를 위해 원칙을 개발할 수 있는 권한이 위원회에 있음을 추가해야 함

절차 및 추진 방법

제한적이지만 필요한 단계

- 조약은 많은 사람들이 원하는 것만큼 도전적이지 않고 심각한 누락이 있음
- 하지만 유용한 기능을 여전히 수행
- 방지 의무
- 구제 조치에 대한 접근성 향상
- 일부 개선 사항을 제안 및 조정 가능: 하지만 전반적으로 수리아 데바(Surya Deva)가 말한 것처럼 '협상 준비' 임
- 이제 문제는 마무리 짓고 채택하며 서명을 받기 위해 공개할 수 있는 정치적 의지를 만들어내는 방법

정부간 실무그룹의 분열

- 분명히 많은 국가들이 (비록 적극적 참여는 아니더라도) 절차에 세세하게 관여하고 있지만 분열이 명확하게 존재:
 - 친 기업적 개입: 본질적으로 현행 조항을 약화시키고 더 유연하게 만드는 것을 목표로 함
 - 친 피해자적 개입: 조항을 시도 및 강화하고 허점을 막아야 함
- 잘못된 구분: 친 인권은 반 기업이 아니다 - 기업은 기본 권리의 제약 안에서 운영되어야 함

국제 정치

- 이 문제에 대해 세상은 나누어져 있지만 약간의 희망도 보임
- 미국 - 새로운 행정부는 이 절차를 어떻게 처리할 것인가?
- EU - 자체적인 실사법 통과에 대해 논의 중이며 독일 또한 논의 중: 유사한 국제법을 원할까?

한국의 상황은?

- 상당한 산업 강국
- 헌법의 기본권과 사법권 존중이 있는 민주주의 국가
- 한국은 왜 조약에 대해 계속 침묵하고 있는가?
- (조항이 매우 취약하지만) 국가행동계획 통과
- 한국은 기업이 역외에서 권리를 침해하지 않도록 하는 책임을 진지하게 받아들이고 있는가?
- 만일 그렇다면 조약을 지지해야 한다 - 왜?

상호 보증

- 기업과 인권 조약은 다른 모든 국가가 기업의 인권 규정과 관련된 특정 최저 기준을 충족하는 법률을 제정할 것이라는 상호 보증 제공 가능
- 이와 같은 규정에 근거하여 일부 국가는 덜 매력적일 것이라는 문제를 예방
- 인권 침해에 대한 경쟁 금지
- 조약은 국내 규정이 충족해야 하는 최저 기준을 설정할 수 있음: 모두가 이에 동의

기업 측면 장점

- 이러한 조약은 권리를 존중하고자 하는 기업에게도 도움이 됨
- 인권 침해에 근거한 경쟁 금지
- 모든 기업은 최저 인권 기준을 존중해야 하기 때문에 공정한 경쟁의 장을 만들어 냄
- 따라서 인권을 존중하는 국가는 인권 기준을 향상시키는 이러한 조약에 동의할 이유가 있음

조약 절차 강화

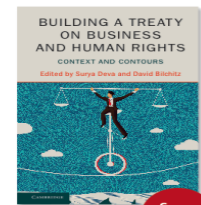
- 실무그룹 의장이 6차 세션 말미에 이를 추진하기 위한 중요한 제안을 함:
 - 2021년 2월까지 구체적인 원문 수정을 위한 메커니즘
 - 조약에 관한 협의를 위해 다양한 그룹 만들기 장려
 - 3차 개정 초안 작성에 대한 조언을 얻기 위해 전문가 그룹 초청
 - 국가 주도의 실질적 협상



결론

- 국제 수준에서 다국적 기업의 실제 거버넌스 격차
- 4가지 문제: 해결 방법은?
- 자발적 구상으로는 문제를 해결할 수 없음
- 불충분한 UNGP
- 국제법에 이 부문을 관리하기 위해 적절한 법적 프레임워크 필요: **조약**
- 인권에 해를 끼치지 않고 적극적으로 인권의 발전을 촉진하는 역할을 할 수 있도록 C 21이 제약의 테두리 안에 기업의 권한을 두는 것이 중요

CAMBRIDGE www.cambridge.org/law



Building a Treaty on Business and Human Rights

Contexts and Contours

Edited by
Surya Deva
City University of Hong Kong
David Bilchitz
University of Johannesburg

Save 20%!

About the Book

The calls for an international treaty to elaborate the human rights obligations of transnational corporations and other business enterprises have been rapidly growing, due to the failures of existing regulatory initiatives in holding powerful business actors accountable for human rights abuses. In response, *Building a Treaty on Business and Human Rights* explores the context and content of such a treaty. Bringing together leading academics from around the world, this book engages with several key areas: the need for the treaty and its scope; the nature and extent of corporate obligations; the role of state obligations; and how to strengthen remedies for victims of human rights abuses by business. It also includes draft provisions for a proposed treaty to advance the debate in this contentious area and inform future treaty negotiations. This book will appeal to those interested in the fields of corporate social responsibility and business and human rights.

How To Order

Visit www.cambridge.org/9781107199118
or call +44 (0) 1223 326095 or
1.800.872.7423

Enter discount code **BTBHR17** at
checkout to receive the discount.

CAMBRIDGE
UNIVERSITY PRESS

웹사이트

- 논문: '기업과 인권 조약의 필요성(The Necessity for a Business and Human Rights Treaty)'
- http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2562760

Session 2

International Trends and the Role of Governments
인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할

Speakers 발제자

Ryan Seryeon Song 송세련

Professor, Kyunghee University
경희대 법학전문대학원 교수

International Human Rights Management Trend and the Role of Government

Se-ryun Song¹⁾

1. Under UNGP²⁾, the role of government serves as an axis to address global governance issues including business and human right cases.

In 2011, UN Guiding Principle on Business and Human Rights (hereafter UNGP) was passed by UNHRC unanimously. In 2008, after five years since his appointment Special Representative for Business and Human Rights³⁾, Professor John Ruggie of Harvard University proposed a concrete guiding principle for the UN “Protect, Respect and Remedy” Framework. The framework and guiding principle were concrete forms of Dr. Ruggie’s approaches toward human rights violation issues of multinational corporations, which had been raised by the international community. That is, with globalization taking place since the 1970s, the gap between multinational corporations’ transnational impact and individual governments’ response had been widening, leading to human rights violation issues of multinational enterprises. However, since there is no single ‘world government’ that can solely address this issue, it is a global governance task, as well as a matter of producing global public goods. Dr. Ruggie planned a system where different governance, such as government’s regulations based on legislation, businesses’ voluntary CSR activities, and civil society’s monitoring organically coordinate with and check each other, and came up with guiding principles centered on human rights due diligence (HRDD) and remedy measures. At its core, the system intends to position CSR activities as a culture of an enterprise that is performed regularly through expectation and monitoring of government and civil society.

1) Professor of Kyung Hee University Law School. Also performs human rights activities in Korea Human Rights Foundation and Korean Association of Human Rights Studies.

2) United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights.

3) Official title is ‘Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises’

Thus, a delicate approach towards the role of the government is required, placing it as an enforcing entity that elicits and guides voluntary human rights respect from corporations. Enforcing corporate culture, which is intangible and non-financial, is not an easy task, and just by providing guidelines, there is a high chance that enterprises might not prioritize human rights. That is why critics say that Ruggie’s ideas are too soft. They argue stricter legislation and punishment, and implementation of international law that responds to global situation are needed. Whereas, some worry all-out regulatory approach would put human rights as a matter for compliance, making it hard to bring fundamental transformation of corporate culture, to a culture that increases human rights sentiment.

In this point of view, in terms of international human rights management trend, it will be important to strengthen global regulation through multilateral cooperation, and localize it through each government to increase consistency, universality, and applicability. Thus, in this paper, the author intends to look at major international human rights management trend and cases of the Korean government, and give thoughts about the role of governments.

2. Internalization of guiding principle is the prerequisite of promoting international trend of business and human rights.

Recent international legislation trend regarding human rights management could be categorized into three: Expanding business and human rights national action plans (NAP), mandatory HRDD legislation, and effort to establish international business and human rights law.

(1) **Expansion of business and human rights NAP (National Action Plan)**: As a part of State Duty to Protect, UN Working Group on Business and Human Rights has been strongly recommending each government to establish their own business and human rights plan, and published guidelines for business and human rights NAP in 2014.⁴⁾ Since 2013, a total of 24 countries established business and human rights NAP. Last year, in 2019, Thailand gained attention by releasing the first NAP among Asian countries, and recently, Japan followed suit in October 2020. Currently, a number of EU member countries, the United States, and Eastern European countries account for the majority of countries with NAP. Among African nations, Kenya published NAP last year. In Korea, National Human Rights Commission of Korea (NHRCK) recommended the establishment of NAP after conducting research in 2015, and business and human rights was dedicated a chapter in the third national action plan, setting systematization of human rights management and access to remedy as policy goals in 2018. Though this might be a pioneering step in Asia, there still is no business and human rights NAP is Korea.

4) Revised version was published in 2016.

As having a separate business and human rights NAP reflects a government's will, establishing one is expected to have a huge signaling effect in the settlement of domestic business and human rights policy. Furthermore, by preparing a ground to plan a more sophisticated policy focusing on human rights, future expansion would also be easier.

(2) Mandatory Human Rights Due Diligence legislation: Human rights due diligence holds importance as a core aspect in the corporate responsibility to respect human rights of the guiding principle. Within the past ten years, diverse legislation that obligates human rights due diligence were passed in different countries. They can be classified⁵⁾ as follows:

- HRDD legislation specializing in certain issues, such as U.S. and EU Conflict Minerals Rules, Modern Slavery Act of the UK and Australia, and the Netherlands' Dutch Child Labor Due Diligence Act.
- Cases that obligates release of information but lacks actual means of execution, such as California Transparency in Supply Chains Act, EU Non-Financial Reporting Directive (EU NFRD).
- National level legislation that obligates HRDD and releasing of information, such as French Duty of Vigilance Law, Swiss Responsible Business Initiative, and German Supply Chain Due Diligence Act. In addition, Sweden started its campaign to implement mandatory HRDD legislation, and Finland also showed its will to establish one.
- The most notable is EU mandatory Human Rights Due Diligence (EU mHRDD) legislation, which is preparing an EU-level human rights due diligence rule to protect human rights. The plan was announced in April 2020 by the European Commission (Directorate-General for Justice), and its draft is yet to be prepared. Still, human rights, corporate obligations, contents of human rights due diligence, and sanctions in case of violation are to be major issues. It is expected to have immense impact since it will be applied to whole Europe.
- In addition, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018) supports the execution of HRDD in accordance with major regulatory documents⁶⁾ the guiding principle. It adds concreteness by suggesting human rights management guidelines for not only multinational companies but also SMEs, and by handling HRDD that includes supply chain.

5) <https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/the-future-of-human-rights-due-diligence-legislation-and-regulation>

6) ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy and OECD Guidelines for Multinational Enterprises

(3) Efforts to enact business and human rights international law (Legally Binding Instrument to Regulate, In International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises): In 2014, with the lead of Ecuador and South Africa, UN HRC launched a working group to examine the possibility of the promotion of international treaty concerning business and human rights and started its effort to prepare international law regarding corporate responsibility to respect human rights for multinational and other companies. Despite the COVID-19 crisis, the 6th session took place last month, and the second draft was released. This document states the rights and protection of victims of human rights violation, obligates human rights due diligence, regulates the participating government to inform the result of HRDD to its rights holder, and intends to operate the governance effectively by establishing an international entity for monitoring and consultation to ensure international cooperation and consistency.

This, however, is not the first effort to enact an international law, In 2003, before Dr. Ruggie's idea entered the scene, UN Commission on Human Rights, the former body of Human Rights Council, launched a working group and prepared "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights"(draft Norms), which was suspended after failing to gain wide support.⁷⁾ The major reason for its failure was the absence of western countries including OECD members. In the background was the failure to receive support from the business community as the draft was seen as a regulation on multinational companies' activities in underdeveloped countries, a viewpoint that was based on the global North-South problems.

Back then, Dr. John Ruggie, who became Special Representative for Business and Human Rights, opposed to the draft Norm, saying it was too early, and was criticized by those who were in favor of enacting international law. The same issue exists in the effort to come up with the Legally Binding Instrument, today. This year, it was seen to have been ended without any conclusion with the absence of EU and the US. However, as mentioned above, many countries are putting efforts to obligate HRDD, which will lead to active discussion on enacting international law. In particular, there is a high chance for increased support since major aspects of the guiding principle, including international business and human rights governance and remedy measures would be strengthened into the form of treaty. Main issues include the range of human rights⁸⁾, victim's rights, and range of competent court. What is to be noted is that as this draft states businesses could perform HRDD defense, the performance of HRDD could be realized as a means for legal defense. Of course, since there is no guarantee that this draft would be passed and be settled as an international law it might fail to grab much attention. But as diverse discussion on the matter of responsibility and approach regarding corporate human rights are on the table, it will still serve as a foundation for future

7) UN Code of Conduct of 1992 also stated corporate responsibility, but failed to receive wide support.

8) In the past, targeting "all" forms of human rights were considered to be too broad. The new draft limits the range to core UN and ILO treaties in which the country joined, the Universal Declaration of Human Rights, and customary international law.

business and human rights discussions regardless of whether the draft would pass.

3. The Role of Government for the Settlement of Human Rights Management and Human Rights Management Governance

(1) Implications from human rights management cases in Korea

In Korea, human rights management was included as a policy goal in the third NAP and as an management assessment item for public organizations in 2018, making it at least a core element for business management of public organizations. For the implementation of human rights management in public institutions, NHRCK, with the support of research body, published Human Rights Management Manual for State Owned Enterprises (hereafter ‘Manual’)⁹⁾, providing public organizations with guide for human rights management policy implementation, and 860 public organizations¹⁰⁾ are putting efforts to settle human rights management practice in their organizations. In addition, in 2019, the Ministry of Justice developed ‘Human Rights Management Standard Guideline’(hereafter, Standard Guideline)¹¹⁾ and prepared the basis for the expansion into private sector. Therefore, in Korea, human rights management manual and standard guideline that could be applied to both public organizations and private businesses are prepared, establishing domestic standard for human rights management. Such a progress serves as a transformative point that moves beyond the concept of law-abiding management and ethical management, and encourages corporate social responsibility under the concept of human rights.

In particular, public organizations are at the forefront of guiding principle implementation since they have to perform the obligation to protect as a government entity, and fulfill their responsibility to respect human rights as an organization with rights holder. Although it is true that public organizations are not as much as affected by the mechanism of capital and spot market¹²⁾, their need for human rights management and its operation are similar. They are undergoing early stage trial and error for sure, but public organizations provide precious material and experience to businesses when applying the concept and implementation details of human rights management. Technical

9) National Human Rights Commission, Human Rights Management Manual for State Owned Enterprises, National Human Rights Commission, 2018.

10)National Human Rights Commission ‘Recommendation Acceptance Status of Organizations’, Feb 19, 2020 press release. This paper uses the term ‘public organization,’ which broadly indicates the organizations recommended with human rights management practice. The term indicates 988 recommended organizations including 338 national public organizations designated by the Ministry of Economy and Finance, as well as 401 local public enterprises and 249 government-funded organizations. 860 organizations accepted human rights management recommendation.

11)Sungkyunkwan University Research & Business Foundation, “Human Rights Management Standard Guideline Development Study”, 2019 research report for Ministry of Justice, 2019.

12)Quasi-market or market type public enterprises are subjects for management assessment, and the market situation and their reputations are exposed to risk in the level of private enterprises.

difficulties exist since it is difficult to implement standards with consistency as organizations have differences in their nature, distinct characteristics of the industry and corporate abilities. Furthermore, the executives and those in charge appear to lack expertise in business and human rights. However, despite all these difficulties, in the approach of integrating diverse governance, the core concept of guiding principle, and in the process of implementing HRDD which is a method to harmonize regulations and autonomy, the room for improvement is being discovered. In particular, the following aspects are remarkable through the application of human rights management in public institutions.

- Establishment of representativeness, expertise and independence by installing Human Rights Management Committee: The Manual allows to organize the installation of Human Rights Committee as a complement for lagging expertise, enhancement of representativeness through the participation of relevant representative, or the faculty to help monitor the executives’ will to implement human rights management based on the company’s needs. Overall, the main purpose is to establish organization’s human rights management governance through human rights committee, and the expected role is overlooking internal control system. In fact, however, the mainstream assessment is that it is not being settled due to confusion of role or difficulty of forming the committee.
- Most of the organizations are using human rights management guideline and checklist as a tool for human rights impact assessment. It holds a value as a means to apply human rights management in the early stages, but requires following improvement according to organizations and businesses. The checklist was published in 2014, and 150 lists derived from the guiding principle, ILO declaration, OECD guidelines, UN Global Compact are categorized under ten categories. However, since they do not reflect characteristics of different organizations and industries, new items accords with the stakeholder composition and operation of the institution must be developed..
- Core guiding principle activities are being promoted through the implementation of human rights due diligence (human rights impact assessment and following measures). In the early stages, many errors occur during the implementation of impact assessment according to the capacity of the person in charge or to the organization’s will. As realizing rights holder and analyzing human rights violation cases as well as the potential sources are unfamiliar tasks, at least few years of learning period will be needed.
- As remedy measure and grievance mechanism are important parts for improvement among guiding principle activities, anonymity, confidentiality and high accessibility are required. Human rights management is providing an opportunity to re-examine grievance mechanism of diverse organizations.

Such points will serve as a transitional period for settling human rights management practice.

The complex issue of applying human rights management, a fundamentally non-financial aspect, on businesses, whose purpose of existence is financial, is yet to be addressed. However, it is an important time to apply it on public organizations to enhance human rights protection and human rights sentiment, and figure out how to apply it on private enterprises. Therefore, improvement is inevitably needed on each item during the early stages. Among them, the following aspects are in need of rapid improvement.

- The status of human rights as a topic inside organizations would be improved only when human rights committee secures connectivity with the board, and set human rights issue as an agenda of the board. Although it is not essential for members of human rights committee be an executive, but it would be better to secure connectivity so that human rights impact assessment reports and human rights issues could be delivered to the board or to a committee under the board.
- Human rights management checklist should be revised regularly to reflect the characteristics of organizations and the industry. The checklist should be consisted of items that reflect the characteristics of the organization and the industry when business and human rights is getting settled in an organization. It is desirable to develop an industry-specific checklist and support the process.
- Participation of rights holder should be improved during implementation process of human rights due diligence. One guideline defines human rights impact assessment as a process to identify, understand and assess human rights violation element during business activities that affects the rights holder. In fact, the guiding principle clearly states that identifying violation element in the viewpoint of rights holder is the core element of human rights due diligence and human rights management. Therefore, human rights impact assessment should equip itself with the form of human rights due diligence that presupposes the identification of the rights holder along with the participation strategy and communication capability.
- As grievance mechanism of organizations and businesses can serve as an important instrument that allows identification of the present state and potential elements for human rights violation, it is thus desirable to enhance anonymity, confidentiality, and accessibility through continuous improvement.

(2) Assessment of government role

Government's role regarding human rights management so far could be highly evaluated. In particular, thanks to decade-long efforts of NHRCK, human rights management practice could have been settled in a relatively short period, and preparation of basic guideline of the Ministry of Justice

for expansion in private businesses is a progress to be welcomed. Moreover, the signing of MOU between the Ministry of Justice and NHRCK is natural yet significant. Coordination of the two organizations in harmonizing regulations and autonomy is expected.

The role of civil society could not be overlooked, too. Business monitoring activities and CSR promotion activities already took place since the late 2000s, even before the declaration of the guiding principle, and in the 2010s, NHRCK and Korea Human Rights Foundation jointly planned business and human rights forum, conducting systemic research and supporting the establishment of policies. This could be seen as an example of Dr. Ruggie's governance harmonization where the government, business and civil society coordinate and interact with others. Therefore, activities that harmonize governance shall be important during government's promotion of human rights management in the future.

4. Policy-level proposal for human rights management

(1) Independent planning of business and human rights NAP would be preferred.

It is evident that promoting human rights management via independent planning could contain a more sophisticated and concrete plan, and concentrated effort. The international trend also tends to handle human rights management more and more as an independent framework plan. Even though Korea's third NAP (2018-2022) holds important aspects regarding systemization of human rights management, grievance mechanism, and improvement of remedy process effectiveness as policy goals, establishing a comprehensive plan that focuses more on the guiding principle would be preferred. In particular, international trend and the core aspects of guiding principle should be reflected to clearly recommend and obligate human rights due diligence.

(2) Promoting mandatory human rights due diligence legislation would be preferred.

In pioneering countries and areas including EU, the tendency is to obligate human rights due diligence in legislation. Identifying human rights impact of rights holder and business activities through HRDD, and minimizing violation elements to communicate is an important aspect that enhances ethical and human rights sentiment, and raises competitiveness. In particular, to come up with "human rights due diligence defense," businesses need to internalize human rights activities into ordinary activities to better manage risks and to raise competitiveness. Moreover, it will be essential while trading with countries and regions that follow such processes. As diverse legislation

cases already exist, now is a time to consider mandatory human rights due diligence legislation that suits Korea's characteristics.

(3) International exchange and coordination on human rights management should be strengthened.

The guiding principle, which is just over 10-years-old, should be regarded as an international norm that is still under development. It is important for the NHRCK and the Ministry of Justice to participate more actively in international coordination network, express their opinion, and develop together. Within the past few years, many discussions were held in international organizations and in diverse regions. Identifying the trend and coordinating with the international community shall provide the government, which should balance corporate regulations and autonomy, an opportunity to develop and be equipped with more sophisticated policy tools. Thus, active participation would also support LIB discussion, which has already taken place six times. In addition, in terms of regional economy, as Korea has been performing pioneering activities in Asia, it would be better to lead the way to establish and develop cooperative network among Asian countries.

(4) The Ministry of Justice and National Human Rights Commission of Korea should continuously strengthen their research capacity and status.

In similar sense, businesses and human rights should implement sophisticated policy configuration and measures according to different business and human rights elements, regions, and industries through continuous research and development. Pioneering countries and regions including EU are already publishing reports and guidelines according to different type of industries, and in many cases, the lessons from such activities have become stepping stones for planning new policies and in promoting wide support. In particular, seeing that materials shared by organizations including the Danish Institute of Human Rights (DIHR), EU and OECD suggested important method and theory in business and human rights sector, the NHRCK and the Ministry of Justice, the two organizations that promote human rights management in Korea, should be ready to play a pivotal role in Asia, and moreover, in the world. As human rights management materials, experienced by about 1,000 organizations, are playing a role as a large sized laboratory, the studies should be conducted continuously so that Korea can play a leading role in contributing not only to private businesses in Korea but also to global enterprises and for human rights promotion efforts.

인권경영의 국제동향과 정부의 역할

송세련¹⁾

1. UNGP²⁾ 상에서 정부의 역할은 기업과 인권이라는 글로벌 거버넌스 문제 해결의 중요한 축으로서 의미를 가진다.

2011년에 유엔 기업과 인권에 관한 이행원칙(UN Guiding Principle on Business and Human Rights, 이하 ‘이행원칙’)이 유엔 인권이사회에서 만장일치로 통과했다. 다국적기업의 인권침해 문제 해결방안 제시를 위해 존 러기 하버드 교수가 기업과 인권에 관한 특별대표로³⁾ 임명된 지 5년만에 2008년 이미 발표된 보호·존중·구제 프레임워크에 대한 구체적인 실행원칙으로서 제시한 것이다. 이 프레임워크와 이행원칙은 국제사회가 오랫동안 던진 국제적 이슈인 다국적기업의 인권침해에 대한 존러기의 접근방법을 구체화 한 것이다. 즉 70년대이후 본격화된 세계화로 다국적 기업의 국경을 초월한 영향력과 그에 대한 개별 정부의 대응력과의 괴리는 점점 심각해져 다국적 기업의 인권침해문제가 증가했다. 그러나 이를 해결할 수 있는 소위 ‘세계 정부’가 없는 상황이므로 이것은 한 두나라가 앞장서서 해결할 수 있는 문제가 아닌 글로벌 거버넌스의 문제이며 글로벌 공공재 창출의 문제이기도 하다. 존 러기는 정부의 입법과 규범을 통한 규제활동, 기업의 자발적 인권존중 (CSR) 그리고 시민사회의 견제활동이라는 각각의 거버넌스가 유기적으로 공조와 견제를 하는 시스템을 구상하고 그 구체적인 방법론으로서 인권실사와 규제마련을 중심으로 이행원칙을 구성했다. 그는 이 시스템의 핵심은 기업의 CSR을 정부와 시민단체가 기대와 견제를 통해 기업의 문화와 통상적인 기업활동으로 자리잡도록 하자는 의도를 담고 있다.

1) 경희대학교 법전원/법무대학원 교수. 한국인권재단, 한국인권학회에서 인권관련 활동을 하고 있다.

2) United Nations Guiding Principle on Business and Human Rights, 기업과 인권 이행원칙.

3) 정식 명칭은 ‘다국적기업과 기타 기업의 인권문제에 관한 유엔 사무총장의 특별대표 (Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises)’

그러므로 정부의 역할은 강제력을 가진 주체로서 기업의 자발적인 인권존중을 이끌어내고 가이드한다는 섬세한 접근이 필요하다. 무형적이고 비재무적인 기업의 문화를 강제한다는 것은 쉬운 일이 아니고 또한 가이드라인만 내 놓아서는 기업이 인권존중에 우선순위를 두지 않을 가능성이 높다는 것이 예견되기 때문이다. 그래서 러기의 비판론자들은 러기의 방식이 너무 소프트하다고 평한다. 더욱 강력한 입법과 처벌, 그리고 글로벌 환경에 대처하는 국제법의 제정이 필요하다고 한다. 반면 인권에 대한 규제일변도의 접근은 인권마저도 컴플라이언스 영역을 벗어나지 못하게 되어 인권감수성을 증진시키는 기업문화의 근본적 변화는 기대하기 어려울 것이라고 우려한다.

이러한 문제의식의 관점에서 기업과 인권의 국제적 동향은 다자주의적 공조를 통한 글로벌 규범을 공고히 하고 그것이 각 정부를 통해 현지화 되어 일관성과 보편성 및 적응성을 높이는 것이 중요할 것이다. 이 발제문에서는 기업과 인권의 국제적인 주요 동향과 우리정부의 역할 사례를 살펴봄으로서 정부의 역할에 대한 시사점을 생각해 보고자 한다.

2. 기업과 인권의 국제적 동향은 이행원칙의 내재화를 전제로 진행되고 있다.

근래 기업과 인권에 관한 국제적인 입법 동향은 다음과 같이 세가지로 살펴볼 수 있다. 기업과 인권 NAP의 확산, 인권실사 (HRDD)를 골자로 하는 의무적인 인권실사 법안, 그리고 기업과 인권의 국제법 확립을 위한 노력 등이 그것이다.

(1) **기업과 인권 NAP (National Action Plan)의 확산:** 유엔의 기업과 인권 실무그룹 (UN Working Group on Business and Human Rights)은 정부의 보호의무의 일환으로 각 나라별로 기업과 인권에 대한 별도의 기본계획을 수립할 것을 강력히 권고해 왔고 2014년에는 NAP 작성을 위한 가이드를 편찬했다.⁴⁾ 2013년부터 현재 24개 국가가 별도의 기업과 인권 NAP를 수립했는데 작년 (2019년)에는 아시아에서는 처음으로 태국이 별도의 NAP를 공표하여 주목을 받았고 최근(2020년 10월)에 일본이 NAP를 수립했다. 현재 이미 NAP를 마련한 국가는 EU 소속 국가들 다수와 미국 그리고 일부 동구권 국가가 주류를 이룬다. 아프리카 국가로는 Kenya가 작년에 NAP를 공표했다. 우리나라는 인권위원회 용역으로 2015년에 NAP 수립에 대한 연구를 진행하여 수립을 권고하였고 2018년 제3차 국가인권정책기본계획에 하나의 장으로 인권경영항목을 편입하여 인권경영의 제도화와 피해구제를 정책목표로 설정한 바 있다. 이것이 아시아에서는 선도적인 발걸음이지만 하나 아직 별도의 기업과 인권 NAP가 존재하지 않는다.

기업과 인권 NAP가 별도로 존재한다는 것은 해당국가 정부의 의지를 반영하는 것이어서 자국 내 기업과 인권정책을 정착시키는 데 시그널링 효과가 큰 것으로 보인다. 또한 인권에 주목한 보다 정교한 정책을 구상할 수 있는 근거와 토대를 마련해 향후 확산이 용이해 지는 장

4) 2016년에 개정판이 나왔다.

점이 있다.

(2) **인권실사 의무화 입법:** 인권실사 (Human Rights Due Diligence)는 이행원칙 중 기업의 인권존중 책임의 핵심적인 항목으로서 중요성을 지닌다. 지난 10년 남짓 사이 여러 국가에서는 인권실사를 의무화하는 여러 가지 형태의 법안이 통과되었다. 유형별로 보자면⁵⁾

- U.S. 및 EU Conflict Minerals Rules, 영국과 호주의 Modern Slavery Act 그리고 네덜란드의 Dutch Child Labor Due Diligence Act와 같이 특정 이슈에 특화된 인권실사 관련법이 제정되어 있다.
- California Transparency in Supply Chains Act, EU Non-Financial Reporting Directive (EU NFRD)와 같이 정보공개를 의무화 하나 실제 집행수단이 미흡한 사례를 볼 수 있다.
- 프랑스의 French Duty of Vigilance Law, 스위스에서 발의된 Swiss Responsible Business Initiative, 독일에서 제안된 German Supply Chain Due Diligence Act 등 국가 단위의 인권실사 의무화 및 정보공개 법안이 있다. 이밖에도 스웨덴에서 인권실사 의무화 법안을 위한 캠페인을 시작했고 핀란드에서도 관련법안에 대한 의지를 표명한 바 있다.
- 무엇보다도 주목할 만한 것은 EU의 mandatory Human Rights Due Diligence (EU mHRDD) 법안으로서 EU 차원에서 인권보호를 위한 인권실사 규범을 마련하고 있다. 올해 (2020) 4월 유럽 사법위원회에서 발표한 계획이고 아직 초안이 나오지 않은 상태이나 인권실사의 의무화를 위해 대상이 되는 인권, 기업, 의무사항, 인권실사의 내용, 위반시 제재사항 등이 주요 쟁점이 될 것이다. 유럽지역 전체에 적용되는 법의 구상이므로 파급효과가 지대할 것으로 예상된다.
- 이외에도 OECD의 인권실사 가이드인 OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)는 이행원칙을 비롯한 주요 규범관련 문서⁶⁾와 발맞추어 인권실사의 실행을 지원하고 있다. 이는 특히 다국적 기업 뿐만 아니라 중소기업의 인권경영에도 가이드를 제시하고 공급망을 포용하는 인권실사를 다루어 가이드의 구체성을 더하고 있다.

(3) **기업과 인권관련 국제법 제정 노력** (Legally Binding Instrument to Regulate, In International Human Rights Law, The Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises) 2014년 유엔 인권이사회 (UN HRC)는 기업과 인권에 관한 국제조약 추진 가능성 타진을 위해 에쿠아도르와 남아공의 주창으로 실무그룹을 출범

하고 다국적 기업과 여타 기업에 대한 인권존중 책임을 국제법화하는 노력을 시작했다. 올해로 6차 세션이 코로나 정국의 어려움에도 불구하고 지난달에 열려서 지금 Second Draft가 나온 상태이다. 이 조약문서는 인권침해 피해자의 권리와 보호를 구체화 하고 인권실사를 의무화하는 한편 실사의 결과를 이해관계자에게 공시하는 내용을 참가하는 정부의 의무로 규정하는 내용을 담고 있고 더불어 국제적인 공조와 일관성을 위해 국제적인 감독 및 협의체를 두어 거버넌스를 효과적으로 운영한다는 안을 담고 있다.

이러한 국제법 제정 노력은 이번이 처음이 아니고 존리기활동 이전인 2003년 지금의 유엔 인권이사회 전신인 유엔 인권위원회 (UN Commission on Human Rights)에서 실무그룹을 만들어 “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights”(draft Norms)라는 조약 성격의 문서를 만들었으나 광범위한 지지를 받지 못하고 중단되었다.⁷⁾ OECD국가를 비롯한 서방국가들이 대거 불참한 것이 동력을 가지지 못하는 주요 원인이었고 그 배경에는 글로벌 남북문제를 저변에 두고 다국적 기업이 저개발 국가에서 기업활동을 하는 것에 대한 규제로 비추어져 재계의 공감대를 이끌어 내지 못한 것에 기인한다.

당시 존리기는 기업과 인권 특별대표가 된 뒤 draft Norm을 시기상조라는 이유로 반대하여 국제법제정론자들의 비판을 샀다. 똑 같은 이슈는 이번 Legally Binding Instrument 노력에도 존재하고 있다. 이번 해에도 EU와 미국이 불참하고 결국엔 결론이 없이 끝났다는 평가를 받고 있다. 그러나 위에 언급한 대로 여러 국가에서 인권실사를 의무화하는 입법에 나서고 있어 국제법 논의는 앞으로 더 무르익을 것으로 예상된다. 특히 인권실사, 국제적인 기업과 인권 거버넌스, 구체적 등 이행원칙의 주요사안들이 조약의 형태로 강조되는 것이므로 공감대의 폭이 점점 넓어질 가능성이 크다. 주요 쟁점은 대상이 되는 인권의 범위⁸⁾와 피해자의 권리, 관할법원의 범위 등이다. 주목할 것은 이번 드래프트에 기업은 인권실사 디펜스를 할 수 있도록 하여, 인권실사가 행해지고 있다는 것이 법적인 방어 수단으로 인정되게 하였다. 물론 이 문서가 통과되어 국제법으로 자리잡는다는 보장이 없는 상태이므로 크게 주목받지는 못하더라도 기업과 인권에 대한 책임소재와 접근에 대한 많은 논의가 되고 있어 통과여부에 상관없이 미래의 기업과 인권논의에 밑거름이 될 것이다.

3. 인권경영 정착을 위한 정부의 역할과 인권경영 거버넌스

(1) 국내 인권경영 적용 사례를 통한 시사점

한국에서는 2018년에 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)에 인권경영이 정책목표로 포함되는가 하면, 같은 해 공공기관의 경영평가 항목의 하나로 편입되어 적어도 공공기관에서는 기업

5) <https://www.bsr.org/en/our-insights/blog-view/the-future-of-human-rights-due-diligence-legislation-and-regulation>

6) ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 및 OECD Guidelines for Multinational Enterprises

7) 그 이전에는 1992년에 중단된 UN Code of Conduct라는 기업의 책임을 명시하는 문서 노력이 있었으나 마찬가지로 크게 준용되지 못했다.

8) 종전에는 “모든” 인권을 대상으로 하여 너무 광범위하다는 평이 있었으나 새로운 드래프트에서는 대상국가가 가입한 핵심 유엔 및 ILO 조약 및 세계인권선언과 국제 관습법으로 한정하고 있다.

경영의 중요한 핵심 사항의 하나로 자리매김했다. 공공기관의 인권경영 실행을 위해 국가인권위원회는 연구용역을 통해 공공기관 인권경영 매뉴얼(이하 ‘매뉴얼’)⁹⁾을 발간하여 공공기관의 인권경영 정책실행에 가이드를 제공하고 있고 860개 공공기관¹⁰⁾이 인권경영을 조직 내에 정착하려는 노력을 기울이고 있다. 또한, 2019년에 법무부는 ‘인권경영 표준지침’(이하 ‘표준지침안’)¹¹⁾을 개발 해서 민간기업으로 확산시킬 토대를 마련하였다. 그러므로 한국에는 공공기관과 민간기업에 적용되는 인권경영 매뉴얼 및 표준지침안이 마련되어 국내 인권경영의 표준을 확립하고 있다. 이러한 전개 상황은 국내 기업의 경영방식이 준법경영, 윤리경영을 넘어서 인권의 개념에서 기업의 사회적 책임 요소를 고취하는 전환적인 시점이라고 볼 수 있다.

특히 공공기관의 경우 정부에 속한 기관으로서 정부의 보호의무를 수행하는 면과 이해관계자를 가진 기관으로서 인권존중책임을 동시에 해당되므로 이행원칙 실행의 최전선에 있다. 공공기관은 민간기업처럼 자본 및 현물시장의 메커니즘에 영향을 크게 받지 않을 경우가 많으나¹²⁾ 인권경영의 필요성과 작동은 크게 다르지 않다. 아직 초기 시행착오를 겪고 있으나 공공기관은 인권경영의 개념 및 실행의 세부사항을 구체적으로 해당 기업에 접목하는 과정에서 귀중한 자료와 경험을 제공한다. 각 기관의 성격과 속한 산업의 특수성과 기업활동의 편차로 인해 일관적인 기준적용이 어렵다는 기술적인 측면도 있고, 해당 기관의 담당자와 경영진의 인권경영에 대한 전문성이 부족함이 보이긴 하지만 무엇보다도 이행원칙의 핵심적인 개념인 다양한 거버넌스를 융합하는 접근법과 기업의 내·외부에서 오는 규제와 자율의 조화를 이루려는 방법론인 인권 실사를 실행하는 과정에서 개선시사점이 도출되고 있다. 특히 공공기관의 인권경영 적용을 통해 다음의 항목을 주목할 만 하다.

- 인권경영위원회 설치를 통한 대표성, 전문성 및 독립성 확립: 공공기관의 인권경영 매뉴얼은 인권경영위원회를 설치하여 미흡한 전문성을 보완하는 점, 이해관계자 대표를 참여시켜 대표성을 높이는 점, 또는 경영진의 인권경영의지와 실행을 감독하고 견제하는 기능 등을 필요에 따라 구성하도록 하였다. 전반적으로는 인권경영위원회를 통해 기관내의 인권경영 거버넌스를 정립하는 것이 주 목적이 되고 내부통제 시스템을 조망하는 역할을 기대할 수 있다. 그러나 실제로는 역할의 혼란이나 인권경영위원회 구성의 어려움이 있어 정착하지 못하고 있다는 평이 주류이다.
- 대부분의 기관이 인권영향평가의 도구로서 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 사용하고 있는데 초기의 발빠른 인권경영 적용수단으로 가치를 찾을 수 있으나 향후 기관, 기업별 개선이 필요하다. 체크리스트는 이행원칙은 물론이고 ILO의 핵심조약 사항, OECD 다국적

기업 가이드라인, 글로벌 콤팩트 기준 등을 혼합하여 150여개의 체크리스트를 10개 분류에 따라 2014년에 발간한 것인데, 성격상 기관과 산업의 특수성 및 성격을 반영하지 않은 기본적인 항목을 담고 있으므로 인권실사의 결과에 따라 기관의 이해관계자 구성과 활동에 맞는 항목이 개발되어야 할 것이다.

- 인권실사(인권영향평가와 그 후속조치)의 실행을 통해 이행원칙의 핵심활동을 전개하고 있는데 초기 단계에서는 기관내 담당자의 역량과 기관의 의지에 따라 인권영향평가 실행에 애로사항을 많이 경험하는 것을 볼 수 있다. 이해관계자를 파악하고 인권 침해 사실 및 잠재요소를 분석하는 것이 생소한 활동인 것에 비추어 적어도 몇 년은 이러한 학습기간이 필요할 것으로 보인다.
- 구제책과 고충처리는 이행원칙 활동 중에서 결과관리와 개선의 중요한 일부이므로 익명성과 비밀보호가 전제되어야 하고 접근성이 높아야 하는 항목이다. 인권경영을 통해서 많은 기관의 고충처리구조가 재조명되는 기회가 되고 있다.

위와 같은 전개상황은 인권경영을 정착하게 하는 중요한 과도기가 될 것이다. 인권경영이라는 근본적으로 비재무적 요소를 재무적 존립 목적을 가진 기업에 접목하는 복잡성이 아직 충분히 해결되지 않은 상태에서 우선 공공기관에 적용하여 공공기관의 인권보호와 인권감수성을 높이는 동시에 민간기업에 적용할 수 있는 시사점을 도출하는 중요한 시기를 지나고 있다. 그러므로 각각의 항목에 개선이 필요한 것은 초기 적용의 당연한 결과일 것이다. 그 중에서도 다음과 같이 개선사항이 시급해 보인다.

- 인권경영위원회는 궁극적으로 이사회와 연계성을 확보함으로써 인권이슈가 이사회 안건으로 자리를 잡아야 인권의 조직내 위상이 확보될 것이다. 인권경영위원회 멤버가 이사가 될 필요는 없으나 인권경영위원회의 인권영향평가 보고서 및 인권관련 이슈가 이사회나 이사회 산하 위원회에 보고되는 연계성을 확보하는 것이 바람직 할 것이다.
- 인권경영 체크리스트는 기관과 산업의 특수성 및 성격을 반영하도록 개정되는 모습이 정기적으로 보여야 한다. 인권경영이 정착하는 시점에서 체크리스트는 산업과 기관 및 기업 성격이 뚜렷이 드러나는 항목으로 채워져야 할 것이다. 이를 위해서는 산업별 체크리스트가 개발되어 이 과정을 지원하는 것이 바람직 할 것이다.
- 인권실사 수행에 있어 이해관계자 참여가 개선되어야 한다. 한 지침서는 인권영향평가를 기업의 활동이 이해관계자(rights holder)에게 끼치는 인권에 대한 침해요소를 파악, 이해, 및 가늠(assess) 하는 프로세스라고 정의하고 있다. 실지로 이해관계자의 관점에서 인권침해요소를 파악하는 것이 인권실사 및 인권경영의 핵심이라는 것이 이행원칙의 명확한 지침이다. 그러므로 인권영향평가는 해당 이해관계자의 파악과 참여전략 및 소통전력이 전제되는 인권실사의 형식을 갖추어야 할 것이다.

9) 국가인권위원회, 「공공기관 인권경영 매뉴얼」, 국가인권위원회, 2018.

10) 국가인권위원회, ‘기관별 권고 수용여부 현황’, 2019년 2월 19일자 보도자료. 이 발제문에서는 국가인권위원회에서 인권경영을 권고한 기관을 지칭하는 광의의 “공공기관” 용어를 사용한다. 이는 기획재정부에서 지칭하는 국가 공공기관 338개를 비롯하여 401개 지방공기업 및 249개 광역지자체 출자·출연기관을 포함한 988개의 피권고기관을 지칭한다. 이 중 인권경영 실행 권고를 수용한 기관은 860개 기관이다.

11) 성균관대학교 산학협력단, “인권경영 표준지침 개발 연구”, 2019년도 법무부 연구용역 과제보고서, 2019.

12) 준시장형 및 시장형 공기업은 경영평가의 대상이기도 하나 시장상황과 평판도 리스크에 민간기업 수준으로 노출되어 있다.

- 기관 및 기업의 고충처리절차는 일상적으로 인권침해 잠재요소 및 현황을 파악하게 하는 중요한 도구의 성격이 있으므로 지속적인 개선을 통해 익명성과 비밀보호 및 접근성을 제고하는 것이 바람직하다.

(2) 정부의 역할에 대한 평가

현재까지의 인권경영에 관한 정부의 역할은 높이 평가할만 하다. 특히 공공기관의 인권경영이 비교적 빠른 시간에 자리잡은 것은 국가인권위의 10년이 넘는 기간동안 노력이 있었고 법무부에서 민간기업 확산을 위해 기본지침을 마련한 것은 환영할 만한 전개이다. 또한 법무부와 인권위가 MOU를 체결하여 인권경영에 관한 공조를 하는 것은 당연하지만 매우 중요한 의미를 가진다 하겠다. 규제와 자율의 조화면에서도 두 기관의 공조가 기대된다.

그런가하면 시민사회의 역할을 간과할 수 없다. 이행원칙이 발표되기도 전인 2000년대 말부터 기업감시 활동, CSR 촉진활동 등이 있었고 2010년에는 인권위와 한국인권재단이 공동으로 기업과 인권 포럼을 구성하여 체계적인 연구, 정책수립 활동을 한 것을 볼 수 있다. 이는 존 러기의 정부, 기업, 시민사회가 공조와 상호작용을 통해 이루는 거버넌스의 조화를 볼 수 있는 예로 삼을 수 있다. 그러므로 앞으로도 정부의 인권경영 추진은 이러한 거버넌스이 조화를 염두에 둔 활동을 하는 것이 중요할 것이다.

4. 인권경영을 위한 정책적 제언

(1) 기업과 인권에 관한 NAP를 독립하여 구성하는 것이 바람직 하다.

독립된 계획으로 인권경영을 구성하는 것이 좀 더 심화되고 구체적인 계획을 담을 수 있고 응집된 노력을 기울일 수 있는 것은 자명하다. 국제적인 추세도 점점 독립된 기본계획으로 인권경영을 다루고 있다. 우리나라의 제3차 국가인권정책기본계획 (2018-2022)에 정책목표로 되어있는 인권경영의 제도화와 고충처리, 구제절차 실효성 제고는 중요한 요소를 담고 있으나 보다 이행원칙에 충실한 포괄적인 계획을 세우는 것이 바람직할 것이다. 특히 국제적인 동향과 이행원칙의 핵심사항을 반영하여 인권실사를 권장 및 의무화하는 방향이 명확히 표시되는 것이 필요하겠다.

(2) 인권실사를 의무화하는 법안을 추진하는 것이 바람직하다.

EU를 비롯 선도국가 및 지역에서 이제는 인권실사를 의무화하는 방향으로 법안을 추진하고 있다. 인권실사를 통해 이해관계자와 기업활동이 미치는 인권영향을 파악하고 인권침해요소를 최소화하여 소통하는 것은 기업의 윤리적, 인권적 감수성을 증대시키고 나아가 경쟁력을

높이는 중요사안이다. 특히 “인권실사 방어”를 마련하기 위해서도 기업은 인권경영 활동을 리스크관리 측면 및 경쟁력 배양차원에서 기업의 일상적인 활동으로 내재화하는 것이 필요할 것이고 또한 그러한 국가, 지역과의 무역을 위해서도 필수적인 사안이 될 것이다. 이제는 다양한 입법사례가 이미 존재하므로 우리나라의 특성에 맞는 인권실사 의무화 방안에 대한 입법을 고려할 시기가 되었다.

(3) 인권경영에 관한 국제교류와 공조가 강화되는 것이 바람직하다.

이제 10년 남짓 된 이행원칙은 아직도 개발 중인 현재진행형의 국제규범으로 보아야 한다. 우리 정부의 국가인권위와 법무부는 국제적인 공조네트워크에 보다 적극적으로 참여하고 의견을 피력하여 같이 개발해 나가는 것이 중요하다. 불과 몇 년 사이에도 많은 양의 가이드와 논의가 국제기구 및 지역에서 진행되고 있고 그러한 동향의 파악과 공조는 기업에 대한 규제와 자율의 균형을 맞추어야 하는 정부로서 심화된 정책도구와 기법을 개발하고 장착할 수 있는 기회를 마련할 것이다. 그러므로 현재 6차까지 진행된 LIB 논의에도 적극적인 참여가 도움이 될 것으로 보인다. 또한 지역경제를 볼 때 아시아에서 선도하는 활동을 해 온 만큼 아시아 국가간의 공조 네트워크를 확립하고 발전시키는 방안에 앞장서는 것이 바람직하다.

(4) 법무부와 인권위는 지속적으로 연구하는 기관으로서의 여건과 입지를 강화하는 것이 바람직하다.

비슷한 맥락에서 기업과 인권은 정책의 지속적인 연구와 개발을 통해 기업과 인권 요소별, 지역별, 그리고 산업별 정책구성과 방법론을 정교하게 구사하는 것이 필요하다. 선도 기관의 예로 볼 때 EU를 비롯 선도국가 및 지역에서 이미 산업별 보고서와 가이드를 만들어 내고 있고 그러한 활동의 학습효과가 공감대형성과 새로운 정책구상에 밑거름이 되는 것을 보아왔다. 특히 덴마크 인권위 역할을 하는 DIHR과 같은 기관, EU나 OECD와 같은 국제기구에서 공유하는 자료가 기업과 인권분야에 중요한 방법론과 이론을 제시한 것을 볼 때 한국의 인권경영을 추진하는 기관인 인권위와 법무부에서도 아시아 지역과 세계적으로 일익을 담당하는 것이 바람직하다. 특히 1,000여개의 공공기관이 다년간 경험하고 있는 인권경영 자료는 대규모 실험실로서의 역할도 하고 있으므로 지속적으로 수행하여 국내 민간기업 뿐만 아니라 글로벌 기업과 인권 노력에 기여할 수 있는 선도적 역할을 맡아야 할 것이다.

Session 2

International Trends and the Role of Governments
인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할

Panel Discussion 토론

Minwoo Kim 김민우

Research Professor, International Human Rights Center, Korea University

고려대 국제인권센터 연구교수

International Human Rights Management Trend and the Role of Government: Centered on Human Rights Management Policy Cases of Korean SOEs

Minwoo Kim,

Head of Asia Corporate and Business Center/Human Asia
and Research Professor of Korea University Human Rights Center

• 『Business and Human Rights on SOEs』 Policy Model of Korea

I intend to look at the role of government for human rights management through Korea's unique Business and Human Rights on SOEs policy model, which was promoted with the recommendation of National Human Rights Commission of Korea (NHRCK). In particular, based on my experience of performing Human Rights Impact Assessment on leading public organizations and of participating in training human rights management staffs of NHRCK, I would like to seek realistic ways to expand this new attempt into the private sector.

• Human Rights Management Trend of the International Community and Human Rights Management Policies of Korea

As discussed, since the release of UNGPs in 2011, a total of 22 countries have established Business and Human Rights NAP as of October 2020, and the international community's discussion is focused on establishing Human Rights Due Diligence system by industries, and on grafting human rights values in overall management activities.

With UN working group's announcement of 『Zero Draft of the Treaty』 for enactment of human rights management treaty in 2018, there have been more discussions on systematization of human rights management, internationally. And countries including the UK, France, Germany, the Netherlands, and Finland are promoting systematization of human rights management on government-level. In particular, on April 2020, EU released the result of its policy study for

mandatory human rights due diligence, while developing further discussions on the targets, range, and implementation methods for legalization of the system.

As human rights management is globally becoming a universal principle for business activities, Korea has also stated in a separate chapter the corporate responsibility to respect human rights in the 『Third NAP of 2018~2022』. In addition, based on 『Act on the Management of Public Institutions』, 『Local Public Enterprises Act』 and 『Act on the Local Government Invested and Contributed Companies』, NHRCK recommended 988 public organizations and SOEs, who are subject to the business assessment, the implementation of 『Human Rights Management Manual for State Owned Enterprises』, for systemization of responsibility to respect human rights. 860 among them promised to introduce human rights management practice in their organization.

• Background of and reason for 『Business and Human Rights on SOEs』 policy promotion in Korea

I believe NHRCK selected SOEs and public organizations as first movers to promote human rights management for following reasons. Just like other Asian countries, NHRCK started to draft human rights management manual and put efforts to expand human rights management practice since 2014. However, businesses hesitated to adopt such policies due to lack of understanding of the concept of and necessity for human rights management. As a catalyst to overcome the situation and promote human rights management, the role of SOEs began to receive attention in three aspects.

- First, SOEs are likely to actively accept government policy as their business activities are directly and indirectly linked with the government.
- Second, SOEs are required to receive annual government assessment for their business activities. Therefore, they cannot neglect it once human rights management is included in the list of assessment items.
- Third, their activities of public procurement, financial support, bidding and subcontract business, and infrastructure establishment affect all aspects of the private sector's business practices both in their scale and range. Therefore, SOEs' promotion of human rights management will accelerate its expansion in the private sector.

In these aspects, NHRCK could have expected a trickle-down effect from SOEs to lead human rights management practice in private companies.

- **Practical challenges and tasks of 『Business and Human Rights on SOEs』 policy model**

Under such an expectation, the business and human rights on SOEs policy model could be regarded as a mid- to long-term policy process that is still in its early stages. Therefore, we should be cautious in prejudging the result of the policy in current stage. Still, I believe the practical challenges and tasks that I learned through my experience of performing human rights due diligence directly, participating as a human rights management committee member for SOEs, and giving human rights management lectures to human rights management staffs from SOEs, holds an important implication in the expansion of human rights management practice toward the private sector.

- **Responses and changes of SOEs**

The necessity of systematization for the expansion of business and human rights is emphasized than ever in the international community. If Business and Human Rights on SOEs policy led by NHRCK was not promoted in Korea, it might have been difficult to expect tangible participation and changes in the organizations as shown in <Appendix 1. Analysis of Public Disclosure Status regarding Report on Human Rights Management of SOEs>. It is true that some SOEs still show little interest on human rights impact assessment and human rights due diligence or recognize it as a simple checklist. However, as presented in the appendix, since the recommendation of NHRCK, it is a notable change that at least the number of organizations promoting policies by step according to Human Rights Management Manual for State Owned Enterprises are increasing.

- **Challenges faced by SOEs due to the gap between system and reality**

In this process, there remains a gap between policy and reality, which should be addressed in order to effectively promote the policy. The focus of talks and policies regarding human rights management is set on preparing systematization and providing guidelines. However, in the viewpoint of those working in the field who have to implement systematized policies, the current situation is that there seems to be no particular discussion and support on how to implement it by industry/institutions/business size, with only the principle of what to do.

For example, I spent busy days for the past few months while counseling SOEs on how to implement human rights impact assessment and human rights due diligence. However, I realized that there is limitation on providing adequate support only with individual capability of nonprofit private research institutions.

Those who have met people from businesses or organizations in the field would be aware that

it is not easy for them to adopt new business and human rights policy. Even if SOEs try to implement human rights impact assessment following government recommendation, there is confusion in its establishment process as they lack the support on information sharing, policy counseling, due diligence support, personnel training, all of which are essential in promotion of human rights due diligence, and also due to insufficient experience and knowhows of those in charge of the process in SOEs. Therefore, to meet the purpose of the policy, model cases of human rights due diligence centered on participation of stakeholders should be created and act as catalyst for the expansion of human rights management by enabling systematization of human rights management and providing essential support at the same time. In addition, the expansion of model cases will serve as a peer pressure that drives and motivates quality improvement of human rights management in target organizations.

- **How to close the gap between system and reality?**

It will be difficult to ensure whether the ultimate goals of current policies would be achieved effectively if SOEs do not receive timely support. Moreover, policy issues identified in the public sector may as well serve as an obstacle in expanding human rights management practice to the private sector. If SOEs, to whom human rights management is now a task due to yearly management assessment, fail to establish the stepping stone for the expansion of human rights management system, it will be difficult to expect the practice to set ground on the private sector, whose industrial characteristics are more complicated and diverse, and interest in human rights management is relatively lower. Therefore, creating the ground to close the gap between system and reality and receive proper support seems to be the most important task. Only then, the seed of human rights management will expand from the public sector to the private sector.

- **Role of Korean Government to expand human rights management system**

In Korea, NHRCK and the Ministry of Justice were at the center, leading the expansion and development of business and human rights practice. However, since promoting the systematization of human rights management on SOEs in earnest, gap between reality and demand of organizations is increasing, shedding light on the role of the government for policy implementation. Two approaches could be considered in government's efforts to close the gap.

- **Strengthening capacity of government agencies**

First, the NHRCK, the Ministry of Justice and other government agencies should strengthen the capacity themselves to respond to the increasing demand for support. While securing adequate level of capacity would be the most ideal, there could be certain limitations considering the reality regarding financial status and human resources.

▪ **Integrated capacity building through close cooperation with civil society and academic sector**

If it is difficult to secure adequate level of capacity internally, creating a ground for cooperation with experts from civil society and academic area, who are equipped with relatively abundant experience and expertise, would be needed. It will be important for civil society and the academic area to move one step further from violation case investigation, advocacy activities, and academic research to provide practical support in order to minimize human rights risk factors preemptively through systemic human rights due diligence of SOEs. In particular, as we are currently in the beginning stage of policy promotion, objective diagnosis on the level of human rights management based on international indexes, systemic analysis on current status, and development of customized policy would be of significance. In short-term, the result of such research would be a useful material in improving human rights management assessment index which are to be applied in customized human rights due diligence and management assessment for SOEs. In mid- to long-term, it will serve as a ground for the establishment of detailed implementation policy, including the establishment of Human Rights Due Diligence practice, for the expansion of human rights management practice to the private sector. Therefore, continuous interest and support from the government is needed.

▪ **Consistency of government policy is the core aspect for the settlement of human rights management system**

Business and human rights management is a mid- to long-term policy. Therefore, consistency is the core element for the success of the policy. If the government's attitude toward the policy changes, businesses might regard it to be a temporary policy. However, considering the international trend, technology innovation in the 4th Industrial Revolution is likely to emphasize the importance of human-centered business activities. Therefore, to enhance businesses' sustainability and social value, cooperation of the government, businesses, civil society, and academia is the most required than ever. If SOEs release human rights status with transparency and try to minimize human rights risk based on such a ground for cooperation, a social environment to include such organizations and government policy to provide diverse incentives should also be prepared. Only when the virtuous circle is established in the public sector, a new human rights management policy model will be expanded to the private sector effectively.

별첨1. **Appendix 1. Analysis of Public Disclosure Status regarding Report on Human Rights Management of SOEs**

(as of September 2020)

Asia Business and Human Rights Center/ Human Asia

1. Market type SOEs

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Management Declaration/Charter and public disclosure rate
Market Type SOEs	100%	13.3%	100%

2. Quasi-market type SOEs

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Management Declaration/Charter and public disclosure rate
Quasi-market Type SOEs	70%	15%	75%

3. Fund Management Type Quasi-government Agencies

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Management Declaration/Charter and public disclosure rate
Fund Management Type Quasi-government agencies	68.8%	37.5%	81.25%

4. Entrusted-type Quasi-government Agencies

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate
Entrusted-type Quasi-government agencies	28.6%	27.3%

5. Other SOEs

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate
Other SOEs	3.3%	14.3%

6. Local SOEs

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate
Local SOEs	1.5%	20.7%

7. Regional Self-governing Organizations

Categories	Publication of Sustainable report and public disclosure rate	Publication of Human Rights Impact Assessment report and public disclosure rate
Regional Self-governing Organizations	1.6%	6.8%

인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할: 한국의 공기업·공공기관 인권경영 정책사례를 중심으로

김민우

아시아 기업과 인권센터/ 휴먼아시아 센터장,
고려대학교 국제인권센터 연구교수

• 한국의 『공기업·공공기관 기업과 인권 (Business and Human Rights on SOEs)』 정책모델

국가인권위원회의 권고로 추진된 한국만의 독특한 『공기업·공공기관 기업과 인권 (Business and Human Rights on SOEs)』 정책모델을 통해 인권경영을 위한 정부의 역할을 살펴보고자 한다. 특히, 선도공공기관의 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment)를 직접 실시하고 국가인권위원회의 인권경영실무자 양성에 참여했던 제 경험을 바탕으로 공공부분에서 시작된 새로운 시도가 민간부분으로 확대 발전해 나가기 위한 현실적 방향을 함께 모색해 보고자 한다.

• 국제사회의 인권경영 흐름과 한국의 인권경영정책

앞서 논의된 바와 같이 2011년 『유엔의 기업과 인권 이행지침 (UNGPs)』 발표이후 2020년 10월 현재 22개국이 『기업과 인권 국가이행정책 기본계획(NAP)』을 수립하였고, 실질적 이행중심의 산업별 인권실사(Human Rights Due Diligence)체계 구축과 경영활동 전반에 걸친 인권 가치 접목에 국제사회의 논의가 집중되고 있다.

2018년 UN실무그룹이 인권경영 국제협약 제정을 위한 『Zero Draft of the Treaty』를 발표하면서 인권경영의 제도화에 대한 국제적 논의가 더욱 가시화되고 있는 가운데 영국, 프랑스, 독일, 네덜란드, 핀란드 등이 정부차원의 인권경영 제도화를 추진하고 있다. 특히, 2020년 4월 EU는 인권실사 의무화를 위한 정책연구결과를 발표하면서 입법화를 위한 적용대상과 범위, 시행방식에 대한 본격적인 논의를 진행 중이다.

이렇게 인권경영이 기업활동의 보편적 원칙으로 자리잡아 가고 있는 국제사회의 흐름에 맞춰 한

국에서도 『2018~2022년 제3차 국가인권정책기본계획』에 기업의 인권준중 책임을 명시한 기업과 인권에 관한 별도의 장이 마련되었다. 이와 함께 2018년 8월 국가인권위원회가 『공공기관의 운영에 관한 법률』 『지방공기업법』 『지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률』에 따라 경영평가를 받는 988개 공공기관과 공기업들을 대상으로 인권준중 책임의 제도화를 위한 『공공기관 인권경영 매뉴얼』 실행을 권고하였고 이중 860개 기관이 인권경영도입을 약속하였다.

• 한국의 『공기업·공공기관 기업과 인권』 정책 추진 배경 및 이유

국가인권위원회가 인권경영 추진을 위한 선도기관(First Mover)으로 공기업·공공기관을 선정 한데는 다음과 같은 배경과 이유가 있었다고 본다. 아시아 다른 국가들처럼, 국가인권위원회가 2014년도부터 인권경영매뉴얼을 제작하고 인권경영 확산을 위해 노력하였지만 인권경영에 대한 개념적 이해와 필요성에 대한 공감대 부족으로 선뜻 이런 정책을 채택하고자 하는 기업들이 나서는 상황이 지속되었다. 이러한 담보상태를 극복하기 위한 인권경영 확산의 촉매제로서 공기업·공공기관(SOEs)의 역할이 다음과 같은 세 가지 측면에서 주목을 받게 되었다.

- 첫째, 공기업·공공기관은 사업활동에 있어 정부와 직·간접적인 관계를 가지고 있어 정부정책을 보다 적극적으로 수용할 가능성이 높다.
- 둘째, 공기업·공공기관은 정부로부터 사업활동 결과에 대한 경영평가를 매년 받아야 한다. 따라서 인권경영이 경영평가항목에 들어가면 이를 간과할 수 없는 입장이다.
- 셋째, 공기업·공공기관이 추진하는 공공조달, 재정지원, 입찰 및 하도급사업, 사회인프라 구축 등은 그 규모와 범위에 있어 민간부분의 사업관행에 전방위적 영향을 주게 된다. 따라서 공기업·공공기관에서의 인권경영 추진은 민간기업의 인권경영확산을 촉진할 것이다.

국가인권위원회는 이러한 측면에서 공기업·공공기관의 인권경영이 민간기업의 인권경영을 견인하는 낙수효과(trickle-down effect)를 기대했던 것으로 볼 수 있을 것이다.

• 『공기업·공공기관 기업과 인권』 정책 모델의 현실적 도전과 과제

이러한 기대 속에 2018년 시작된 공기업·공공기관의 기업과 인권 정책 모델은 아직 시작단계에 있는 중장기 정책 프로세스라고 할 수 있을 것이다. 그래서 정책의 결과를 현단계에서 예단하는 것은 매우 조심스러운 점이 있다. 하지만 제가 이 정책과 관련해 직접 인권실사를 시행하고, 공기업의 인권경영위원으로 참여하고, 공공기관 인권실무담당자들에게 인권경영강의를 하는 과정에서 느낀 현실적 도전과 과제들은 향후 민간기업으로 인권경영을 확산해 나가는데 중요한 함의

를 가진다고 생각된다.

▪ **공기업·공공기관들의 반응과 변화**

기업과 인권의 확산에 있어 제도화의 필요성이 국제사회에서 어느 때 보다 강조되고 있다. 만일 한국의 경우도 국가인권위원회 주도의 공기업·공공기관 기업과 인권정책이 추진되지 않았다면 <별첨1. 공기업·공공기관 인권경영 보고서 공시 현황분석>에 나타난 바와 같이 이들 기관에서 가시적인 참여와 변화를 기대할 수 있었을 지 모르겠다. 여전히 인권영향평가와 인권실사에 대해 별다른 관심이 없거나 도식적인 체크리스트 작성 정도로 인식하고 있는 공기업·공공기관들이 있는 것이 사실이다. 하지만 국가인권위원회의 권고이후 별첨 자료에 나타난 바와 같이 적어도 공공기관 인권경영매뉴얼에 따라 단계별 정책을 추진하고 공시하려는 기관들이 늘어나고 있는 것은 주목할 만한 변화라고 하겠다.

▪ **공기업·공공기관들이 직면한 제도와 현실 사이의 문제점들**

이런 과정에서 효과적인 정책추진을 위해 반드시 극복해야 할 정책과 현실 사이의 갭이 나타나고 있다. 지금도 인권경영의 담론과 정책의 초점은 상당부분 제도화와 가이드라인 제시에 맞추어져 있다고 할 것이다. 하지만 실제 한 단계 더 나아가 제도화된 정책을 실행해야 하는 실무담당자들의 관점에서 보면, 무엇을 해야 한다는 원칙만 있을 뿐 실제 산업별/기관별/사업규모별로 어떻게 이를 시행해야 하는 지 손에 잡히는 각론과 지원은 없는 것으로 보이는 것이 현재 상황이다.

일례로 필자는 공공기관의 인권경영 제도화 이후 인권영향평가와 인권실사를 어떻게 시행할 지 자문을 구하는 기관들 때문에 최근 몇 달을 매우 바쁘게 보냈다. 하지만 비영리 민간연구기관의 개별 역량만으로는 충분한 도움을 주는데 한계가 있음을 느끼고 있다.

현장에서 기업이나 기관을 직접 만나본 분이라면 기업과 인권정책을 새롭게 채택하도록 하는 것이 쉽지 않다는 것을 잘 아실 것이다. 그런데 막상 정부의 권고에 따라 공기업·공공기관들이 인권영향평가를 시행하려고 해도 실무자들의 정책경험과 노하우가 부족한 가운데 인권실사 추진에 꼭 필요한 정보공유/정책자문/실사지원/실무자교육 등에 관한 도움을 제대로 받지 못해 인권경영정책방향 수립에 혼선이 나타나고 있다. 이런 현상을 감안한다면 공기업·공공기관들의 인권경영 제도화와 필수적인 지원을 병행함으로써 대상기관들이 정책취지에 맞게 이해관계자 참여 중심의 인권실사 모범사례들을 만들어가고 인권경영확산의 촉매제가 되도록 해야 할 것이다. 또한 모범사례의 확산은 대상기관들간 인권경영의 질적 발전을 유도하는 동기이자 압력(peer pressure)으로 작용할 것이다.

▪ **제도와 현실적 역량의 갭을 어떻게 메울 것인가?**

만일 공공부분의 기업과 기관들이 제때 필요한 지원을 받지 못한다면 이 번 정책이 궁극적으로 소기의 목적을 효과적으로 달성할 수 있을 지 확신하기 어려울 것이다. 더욱이 공공부분에서 나타난 정책적 문제점들은 향후 민간으로의 인권경영확대에 있어 상당한 장애요소

로 작용할 가능성이 높다. 매년 경영평가를 받고 있어 인권경영이 하나의 당면과제가 된 공공기관에서 인권경영 확산의 초석을 마련하지 못한다면, 산업적 특성은 훨씬 더 복잡하고 다양하지만 인권경영에 대한 관심은 상대적으로 부족한 민간부분에서 효과적인 기업과 인권정책 확산을 기대하기는 힘들 수밖에 없다. 따라서 제도와 현실적 역량 간의 갭을 메우고 인권경영 도입 기관들이 제대로 지원을 받을 수 있는 토대를 마련하는 것이 제도화 초기 단계인 현시점에서 무엇보다 중요해 보인다. 그래야 공공부분에서 시작된 인권경영의 싹이 민간부분으로 확대 성장해 나갈 수 있을 것이다.

• **인권경영 확산을 위한 한국 정부의 역할**

한국의 경우 지금까지 국가인권위원회와 법무부 등이 중심이 되어 기업과 인권의 확대 발전을 위해 주도적 역할을 해 왔다. 하지만 공기업·공공기관들을 대상으로 본격적인 인권경영제도화를 추진하면서 현실적 역량과 기관들의 지원수요 사이에 갭이 나타나고 있어 정책이행의 관점에서 정부의 역할이 더욱 부각되고 있다. 정부가 이러한 갭을 메워 나가는데 있어 두 가지 접근법을 고려해 볼 수 있을 것이다.

▪ **정부기관의 내부역량 강화**

먼저, 국가인권위원회, 법무부를 비롯한 정부기관의 내부역량을 자체적으로 강화하여 증가하는 지원요구 수요에 대응하는 것이다. 충분한 내부역량을 확보한다면 좋겠지만 재정적·인적자원의 현실을 감안할 때 한계가 있을 것으로 생각된다.

▪ **시민사회·아카데미와의 긴밀한 협력과 지원을 통한 통합적 역량 강화**

내부적인 역량강화만으로 충분한 지원역량을 갖추기 힘들다면 상대적으로 풍부한 경험과 전문성을 갖춘 시민사회 및 학계의 전문가들이 정부기관 및 공기업·공공기관들과 협력할 수 있는 토대를 마련하는 것이 필요하다고 생각된다. 시민사회와 학계도 침해사례조사와 옹호 활동, 학술적 연구에서 한 발 더 나아가 공기업·공공기관들이 체계적인 인권실사를 통해 인권적 위험요소를 선제적으로 최소화해 나갈 수 있도록 실질적인 지원을 하는 것이 현시점에서 중요하다고 생각된다. 특히 정책추진의 초기단계에 있는 만큼 국제적으로 통용되는 지표를 적용한 인권경영 수준의 객관적 진단과 체계적인 현황분석 및 수요 맞춤형 정책개발이 중요하다. 이러한 정책연구는 단기적으로는 공공기관 맞춤형 인권실사와 경영평가 시 적용되는 인권경영 평가지표 개선의 유용한 기초자료가 될 것이다. 또한 중장기적으로는 민간기업으로의 인권경영확대를 위한 산업별 인권실사체계(Human Rights Due Diligence) 구축과 같은 현장기반의 세부 이행정책수립의 토대가 될 것이다. 따라서 이에 대한 정부의 관심과 지속적인 지원이 필요하다고 생각된다.

▪ **정부정책의 일관성은 인권경영 정착을 위한 핵심요건**

기업과 인권 정책은 중장기 정책이다. 따라서 일관된 정책의 추진은 무엇보다 중요한 정책

성공의 핵심 요건이다. 정부정책의 기조가 흔들리거나 계속해서 변한다면 기업들에게 기업과 인권이 한 때 유행에 그치는 일회성 정책으로 해석될 여지가 있다. 하지만 국제사회의 흐름을 감안할 때 4차 산업혁명의 기술적 혁신은 인간중심의 기업활동의 중요성을 한층 더 부각시킬 것으로 예상된다. 따라서 우리 기업들의 지속가능성과 사회적 가치 제고를 위해 정부·기업·시민사회·학계의 통합적 협력과 노력이 어느 때 보다 절실한 시점이라고 하겠다. 이러한 협력의 토대 위에 공기업·공공기관들이 인권현황을 객관적이고 투명하게 공개하고 인권위험을 최소화하고자 노력한다면 이들 기업을 포용해 주는 사회환경 조성과 다양한 인센티브를 제공하는 정부정책이 함께 마련되어야 할 것이다. 이러한 선순환적 구조가 공공부분에서 구축되어야 공공기관에서 시작된 새로운 인권경영 정책모델이 민간기업들에게 효과적으로 확산되어 나갈 수 있을 것으로 생각된다.

별첨1. 공기업 및 공공기관 인권경영 보고서 공시 현황분석

(2020년 9월 현재 공시 자료 기준)

아시아 기업과 인권센터/ 휴먼아시아

1. 시장형 공기업

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율	인권경영선언/헌장 발간 및 공시율
시장형공기업	100%	13.3%	100%

2. 준시장형 공기업

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율	인권경영선언/헌장 발간 및 공시율
준시장형공기업	70%	15%	75%

3. 기금관리형 준정부기관

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율	인권경영선언/헌장 발간 및 공시율
기금관리형 준정부기관	68.8%	37.5%	81.25%

4. 위탁집행형 준정부기관

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율
위탁집행형 준정부기관	28.6%	27.3%

5. 기타공공기관

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율
기타공공기관	3.3%	14.3%

6. 지방공기업

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율
지방공기업	1.5%	20.7%

7. 광역자치단체

구분	지속가능보고서 발간 및 공시율	인권영향평가보고서 발간 및 공시율
광역자치단체	1.6%	6.8%

Session 2

International Trends and the Role of Governments 인권경영의 국제적 동향과 정부의 역할

Panel Discussion 토론

Jiho Kim 김지호

Director General of the Secretariat · Korea National Contact Point
한국 NCP 사무국 국장, 대한상사중재원 기획관리본부장

이 자료집을 만드는데 도움을 주신 모든 분들께 감사드립니다.

We would like to thank you for your contribution in making this book possible.

Editorial Supervision 전문감수

Sukmin Yoon 윤석민 (국가인권위원회)

Hyunchan Jung 정현찬 (휴먼아시아-아시아 기업과 인권센터, 정책연구팀)

Korean/English Proofreading & Editing 국영문 운문 및 자료집 편집

Sehyun Oh 오세현 (휴먼아시아 연구인턴)

Hyeonjeong Kim 김현정 (휴먼아시아 연구인턴)

Gaeun Park 박가은 (휴먼아시아 활동가)

Jiyun Kim 김지윤 (휴먼아시아 연구인턴)

Cherry Kang 강채리 (휴먼아시아 연구인턴)