

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000549-01

# 2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집

2014

| 일 시 | 2014. 11. 5.(수) 10:00~12:00

| 장 소 | 국가인권위원회 8층 배움터



# Program

- 일시 : 2014. 11. 5.(수) 10:00 ~ 12:10
- 장소 : 국가인권위원회 8층 배움터

시 간	내 용	
<b>개회식</b>		
10:00~10:10 (10')	<b>진행사회</b>	<b>이석준</b> 인권정책과장 (국가인권위원회)
	<b>좌 장</b>	<b>심상돈</b> 정책교육국장 (국가인권위원회)
<b>인권경영 우수사례 평가지표개발 및 우수사례 발표</b>		
10:10~11:00 (50')	<b>발제 1: 기업인권 영역별 실태와 우수사례</b> <b>김용구</b> (기업책임시민센터 사무국장)	
	<b>토 론: 김민석</b> (LG전자 CSR 팀장) <b>최미경</b> (국제민주연대 사무국장) <b>김봉철</b> (한국외대 국제학부장/법과대학 교수)	
<b>HRIAM 설명 및 해외 인권영향평가사례 수집·분석 결과발표</b>		
11:00~12:00 (60')	<b>발제 2: 인권영향평가와 '인권경영': "CSR에서 BHR로"</b> <b>이성훈</b> (한국인권재단 상임이사)	
	<b>발제 3: 인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM)의 해외 인권영향평가 사례 분석</b> <b>송세련</b> (경희대학교 법학전문대학원 교수)	
	<b>토 론: 이은경</b> (유엔글로벌콤팩트 한국협회 팀장) <b>안정권</b> (BSI Group Korea) <b>정선애</b> (서울시 NPO 지원센터장)	
12:00~12:10 (10')	<b>질의·응답 및 폐회</b>	



# Contents

- **기업인권 영역별 실태와 우수사례** ..... 1  
발제 1: 김용구 (기업책임시민센터 사무국장)
  
- **인권경영 우수사례 평가지표개발 및 우수사례 발표 토론문** ..... 19  
토 론 : 김민석 (LG전자 CSR 팀장) / 21  
최미경 (국제민주연대 사무국장) / 25  
김봉철 (한국외대 국제학부장/법과대학 교수) / 31
  
- **인권영향평가와 '인권경영': "CSR에서 BHR로"** ..... 35  
발제 2: 이성훈 (한국인권재단 상임이사)
  
- **인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM)의  
해외 인권영향평가 사례 분석** ..... 41  
발제 3: 송세련 (경희대학교 법학전문대학원 교수)
  
- **HRIAM 설명 및 해외 인권영향평가사례 수집·분석 결과발표 토론문** ..... 53  
토 론 : 이은경 (유엔글로벌콤팩트 한국협회 팀장) / 55  
안정권 (BSI Group Korea) / 59  
정선애 (서울시 NPO 지원센터장) / 61

발제 1\_2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집

# 기업인권 영역별 실태와 우수사례

김용구

(기업책임시민센터 사무국장)



## I. 기업인권 평가

### 1. 평가 접근

- 기업 인권 원칙(인권보호 지지 및 존중, 침해 회피 및 구제)
- 이해관계자 책임(임직원, 공급사슬, 소비자, 미래세대, 선주민)
- 인권의 경영 프로세스 통합(인권 정책, 이행 시스템, 정보공개의 투명성)
- 핵심 이슈에 대한 이해와 실천(기업 인권 원칙/국제 노동 기준)

### 2. 평가 모형



경영 프로세스 통합		
정책	⇒	기업인권 일반 원칙과 ILO핵심협약 준수 약속 정책의 포괄 범위 (핵심이슈, 이해관계자)
시스템		관련 이슈 인식과 영향 평가 이해관계자 식별과 의사소통 이슈에 대한 책임 실행과 모니터링 피드백과 개선 정보 공개의 투명성

### 3. 영역별 평가 기준

영역		내용
1	인권경영 시스템 구축과 실행	- 인권의 경영 프로세스 통합 정도 - 이해관계자 인권(종업원, 공급사슬, 지역사회) - 핵심 이슈(기업인권 원칙 및 국제노동기준 준수)
2	차별 금지	- 관련 이슈에 대한 인식 수준과 다양성 증진 노력과 성과 - 이해관계자(임직원, 공급사슬) - 핵심 이슈(성, 인종, 종교, 나이, 장애, 성적 지향)
3	노동 환경	- 관련 이슈에 대한 인식 및 시스템 이행 성과 - 이해관계자(종업원) - 핵심 이슈 (노조 및 단체교섭의 효력, 자기계발 지원, 고용 안정, 보건안전)
4	미래세대	- 환경 경영 시스템 구축 및 실행 - 이해관계자(미래세대) - 핵심이슈(수자원 이용, 대기 오염물질 방출, 폐기물 배출과 활용)
5	공급망 인권	- 공급망 관리 프로세스에 인권 통합 정도 - 이해관계자 인권(공급사슬) - 핵심 이슈(기업인권 원칙 및 국제노동기준 준수)
6	소비자 권리	- 관련 이슈에 대한 인식과 시스템 이행 성과 - 이해관계자(소비자) - 핵심 이슈(품질관리 시스템)
7	선주민 권리	- 관련 이슈에 대한 인식과 시스템 이행 성과 - 이해관계자 인권(선주민) - 핵심 이슈(책임, 선주민 대화와 동의, 현지인 고용)

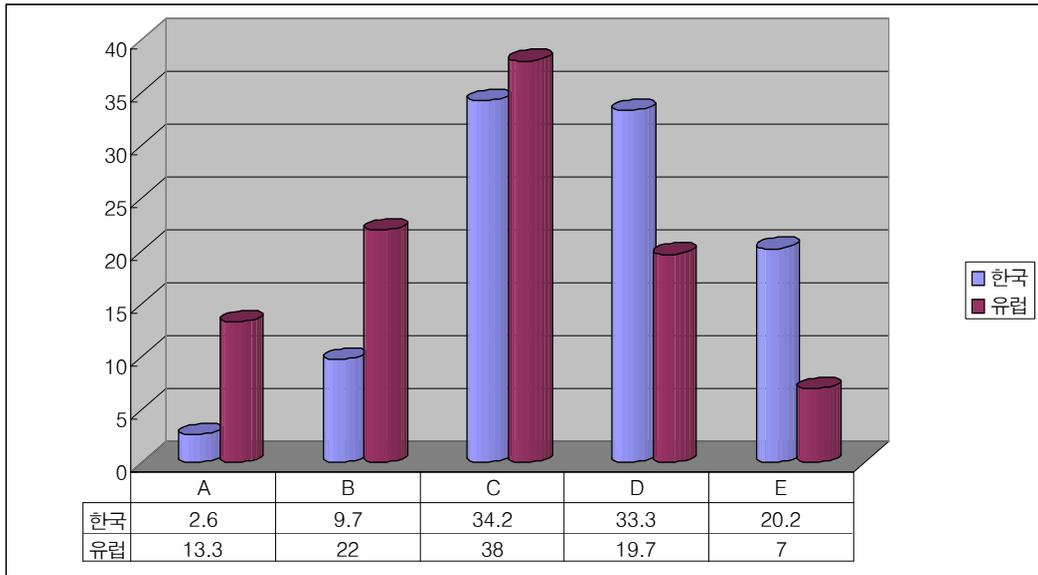
## II. 국내 주요기업 실태(사회적 책임)

### 1. 평가 대상

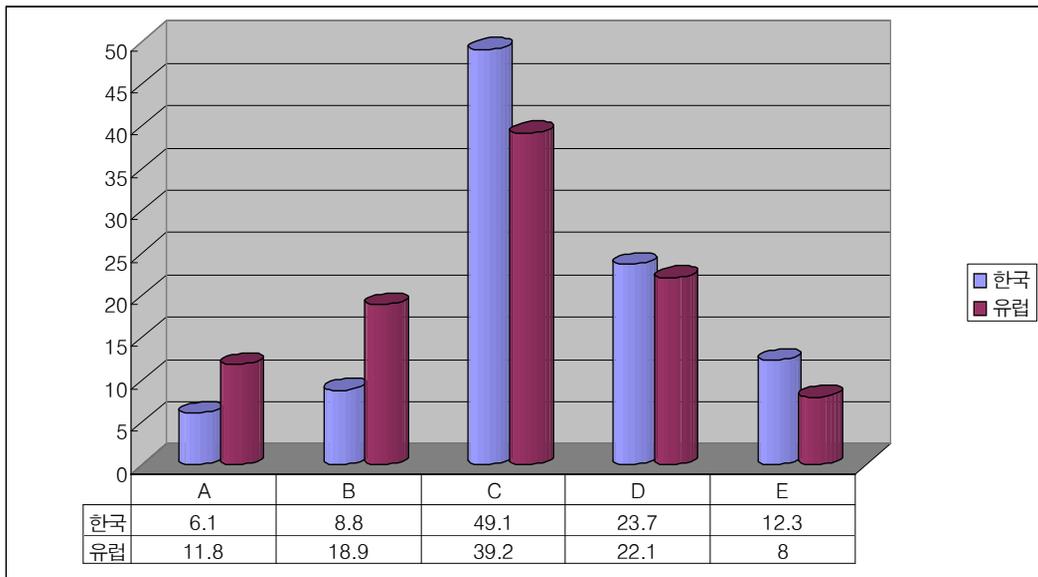
- FTSE(Financial Times Stock Exchange) 선진국 지수에 포함된 114개 국내 주요기업 (104곳이 KOSPI200 지수에 포함) Vs 유럽 926개 기업
- 한국CSR평가(주)에서 분석결과 제공  
(영국에 소재한 사회적책임투자 평가 기관인 EIRiS(Expert in Responsible Investment Solution)의 아시아 지역 파트너로 한국, 홍콩/싱가폴, 중국 기업 리서치를 수행)
- EIRiS는 전 세계 3,274개 기업(유럽, 북미, 아시아태평양, 이머징 마켓)의 CSR데이터를 커버하고 있으며, 글로벌 사회적책임투자자들에게 데이터를 서비스하고 있음.

### 2. 평가 범위

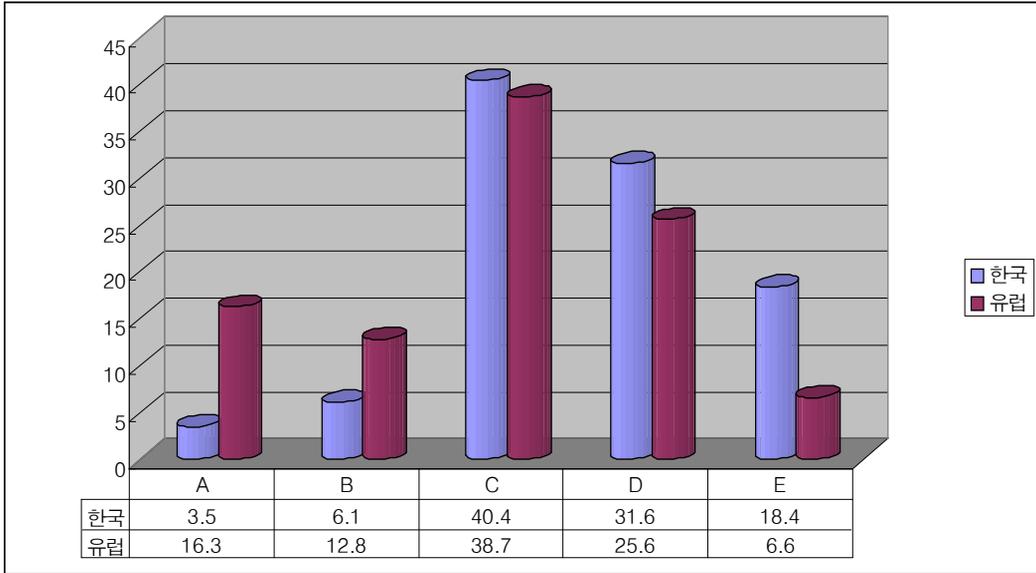
영역	범위
지배구조	이사회 구조 및 실행, 윤리강령, 뇌물과 부패, 이해관계자 책임, ESG리스크 관리
환경	환경경영시스템, 수자원 관리, 생물 다양성, 기후변화
사회	임직원, 지역사회, 고객 및 협력업체, 인권



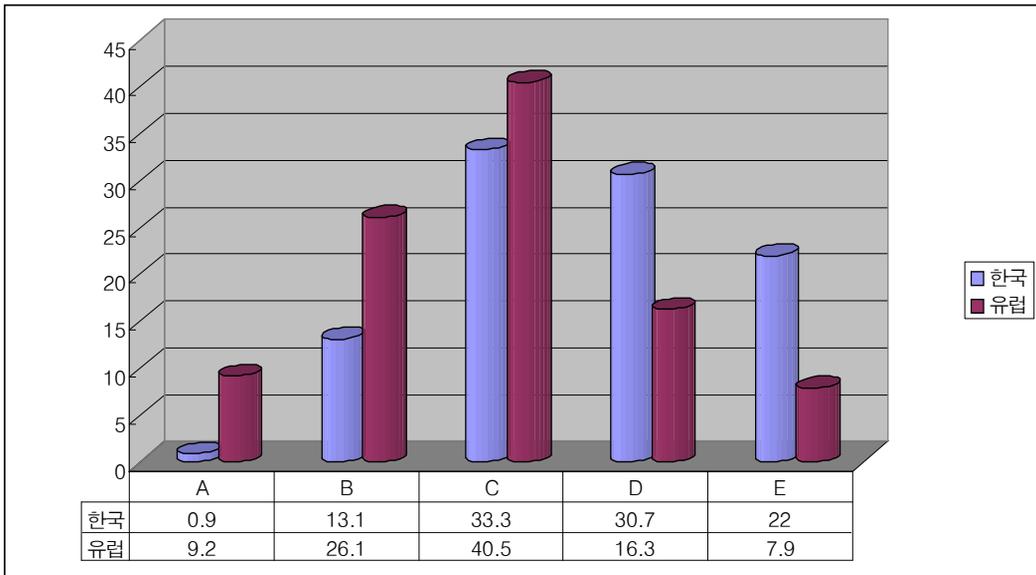
CSR 전체 : 46.5% vs 73.3%



환경 : 64% vs 69.9%



지배구조 : 50% vs 67.8%

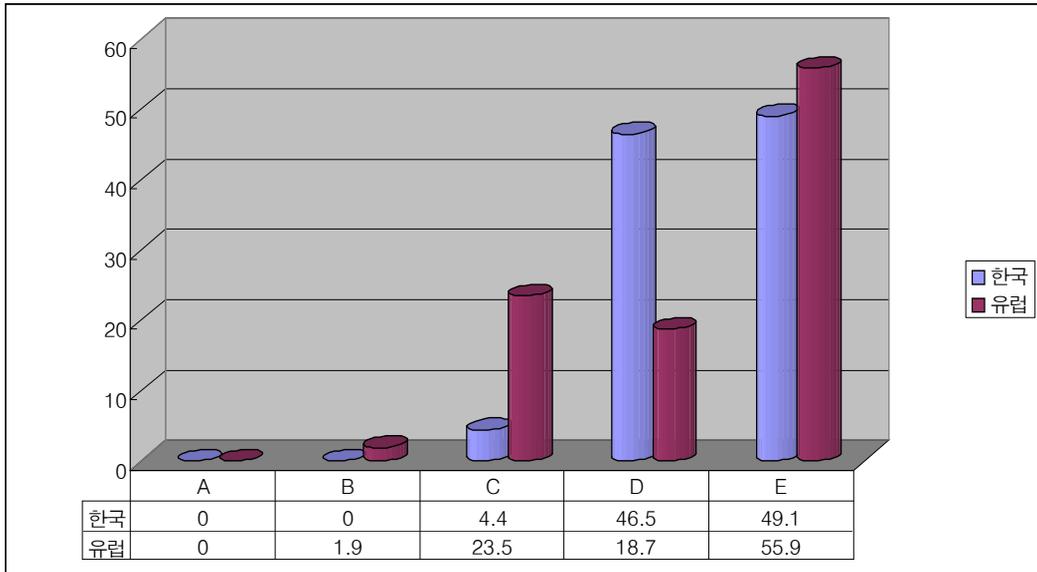


사회 : 47.3% vs 75.8%

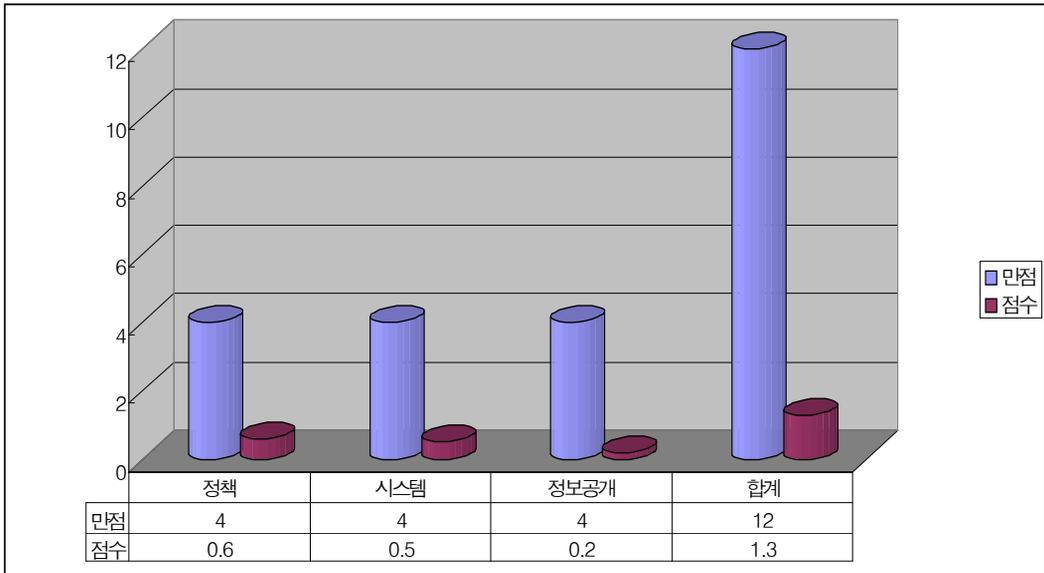
### Ⅲ. 국내 주요기업 실태(기업인권 영역별)

#### 1. 평가 대상

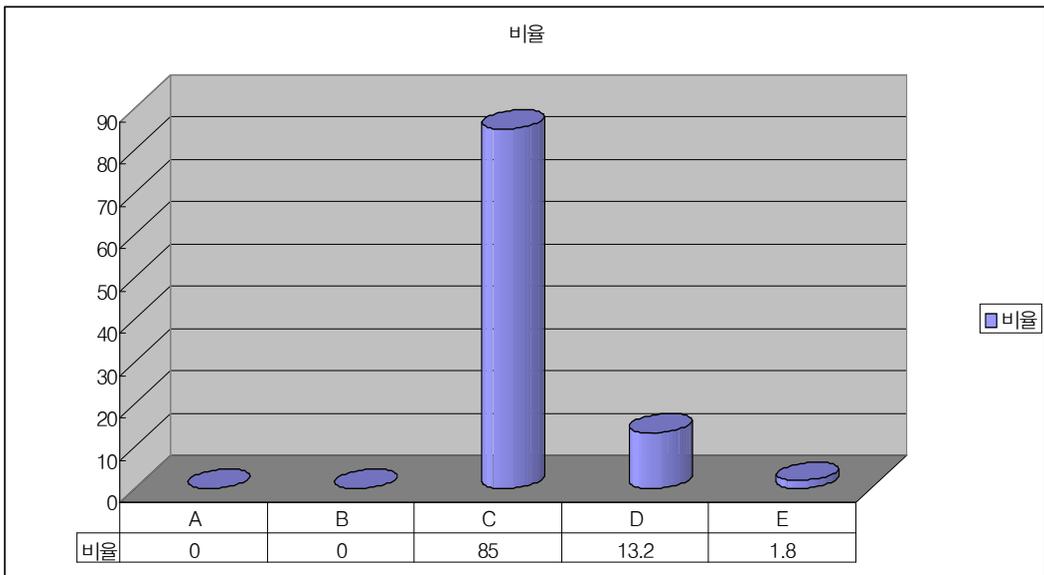
- FTSE(Financial Times Stock Exchange) 선진국 지수에 포함된 114개 국내 주요기업 (104곳이 KOSPI200 지수에 포함)
- 연구팀에서 수립한 7개 영역별 기준에 따라 평가 수행



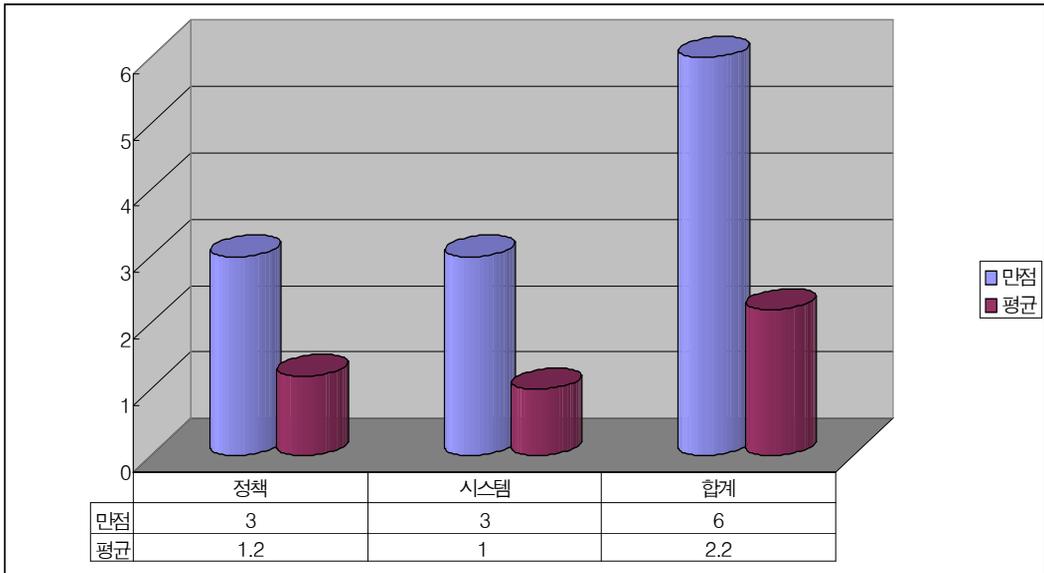
인권경영 시스템 구축과 실행1 : 4.4% vs 25.4%



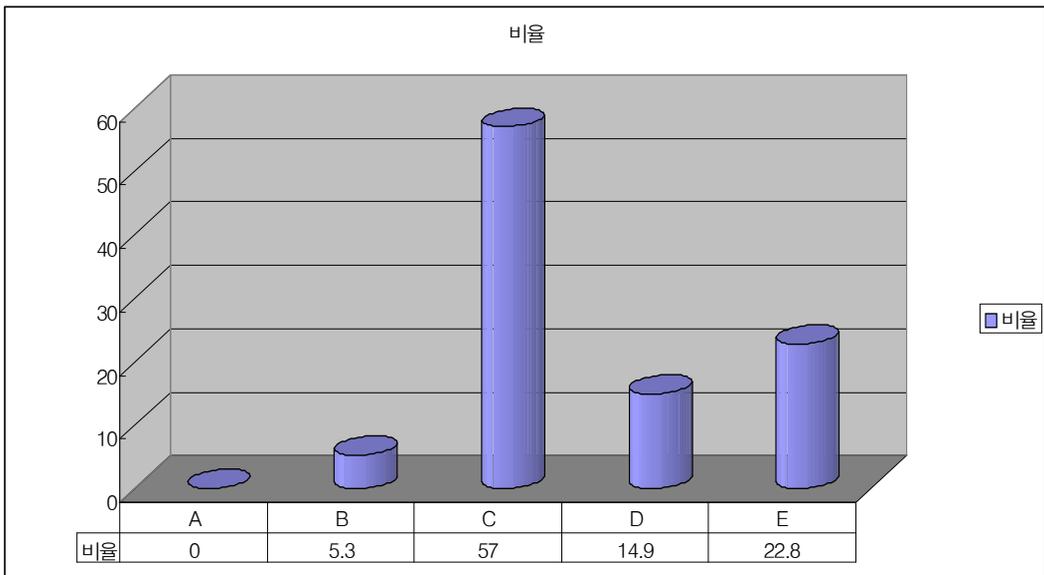
인권경영 시스템 구축과 실행2 : 1.3/12점(D등급)



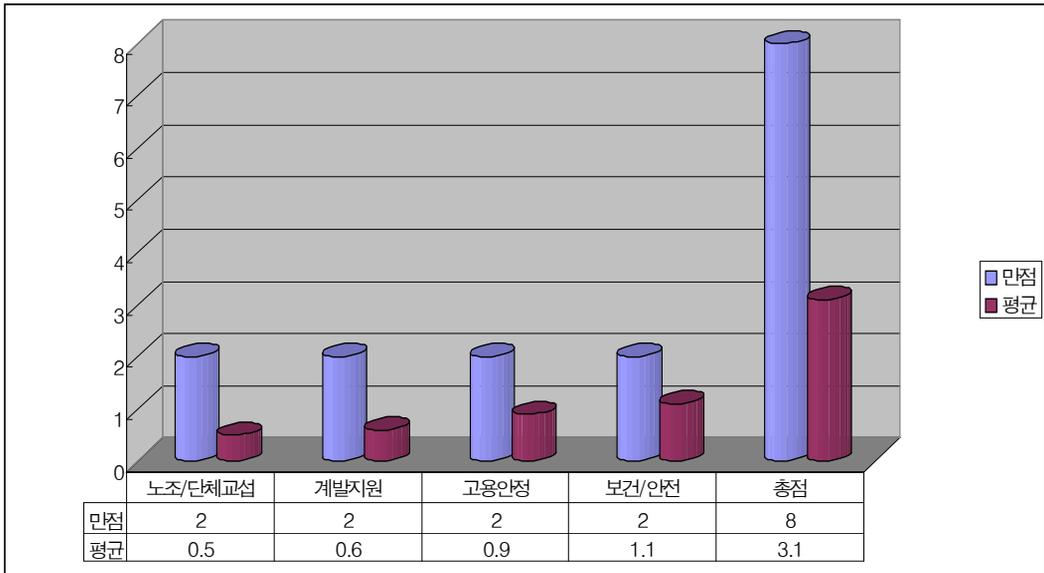
차별금지1 : 85%



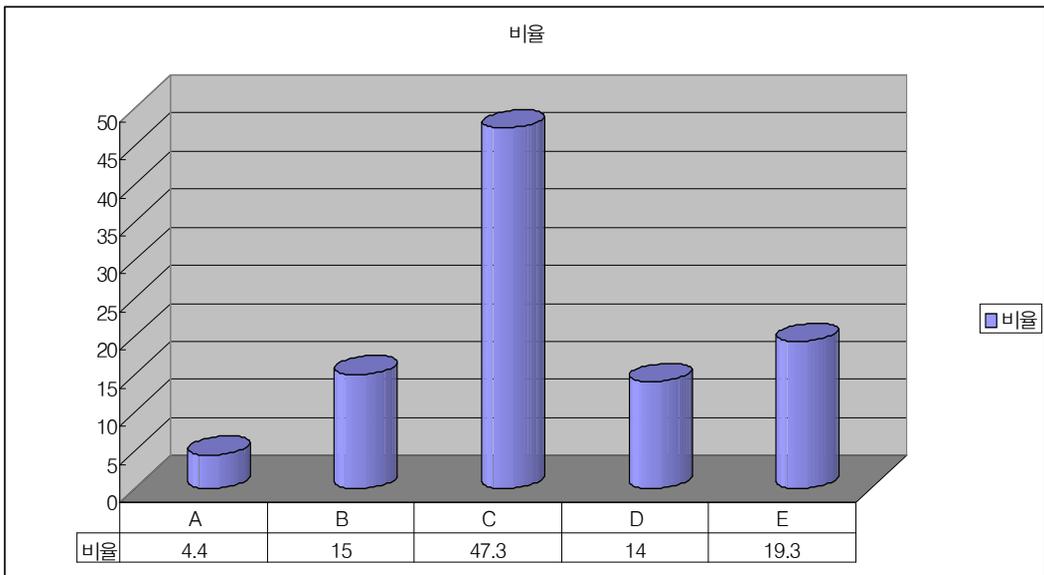
차별금지2 : 2.2/6점(C등급)



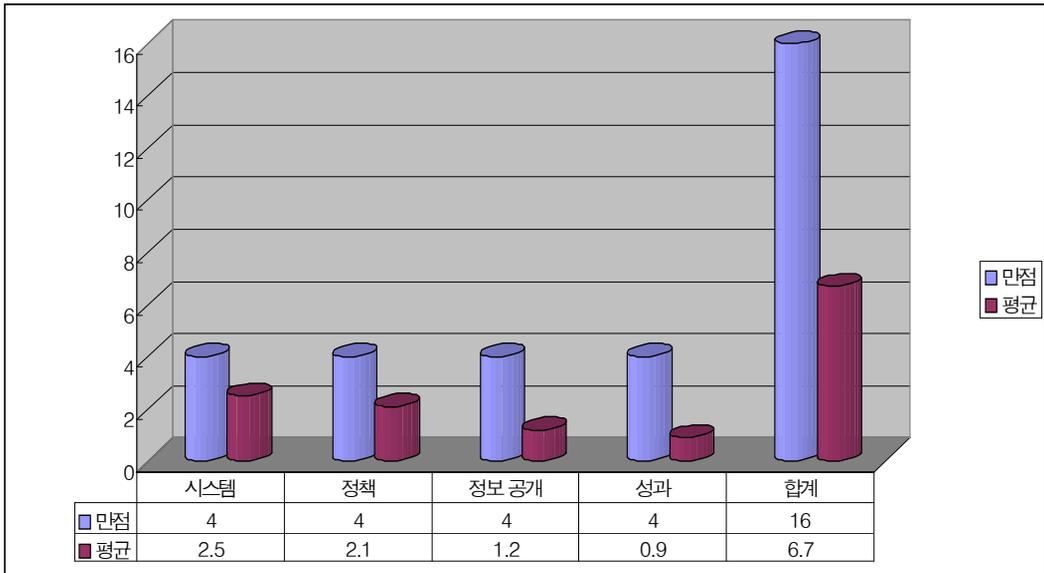
노동환경1 : 62.3%



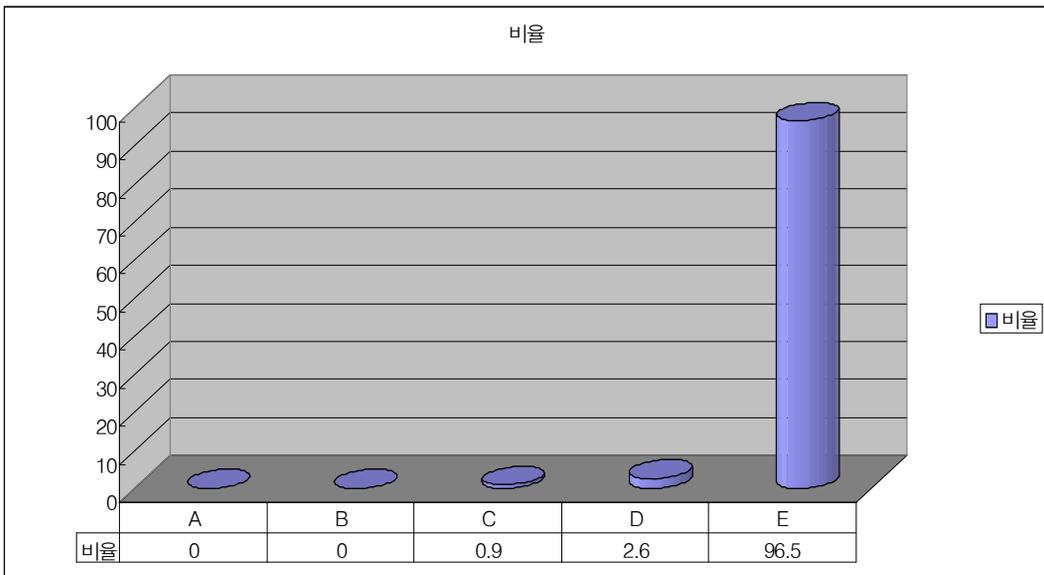
노동환경2 : 3.1/8점(C등급)



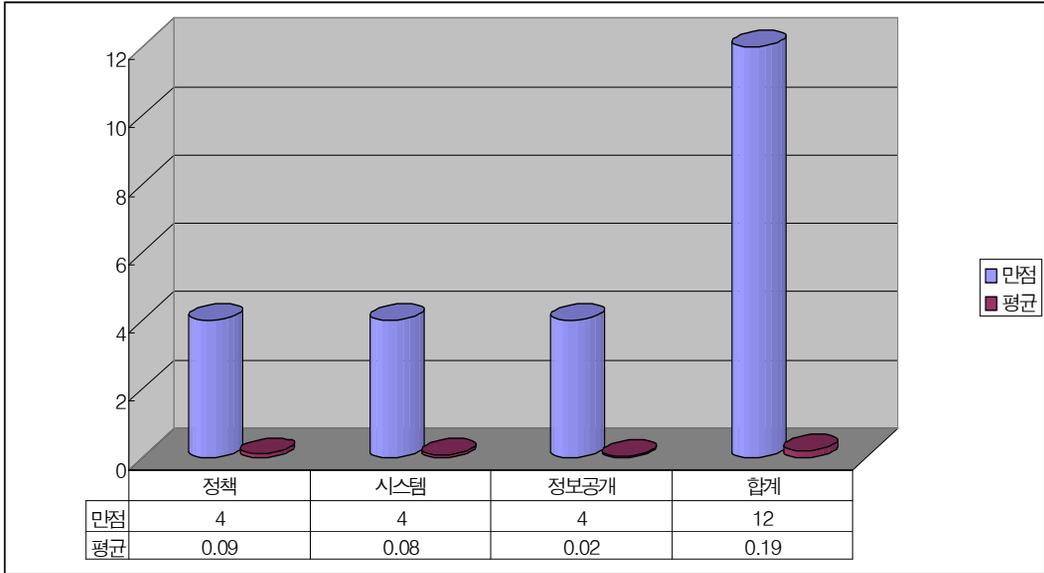
환경1 : 66.7%



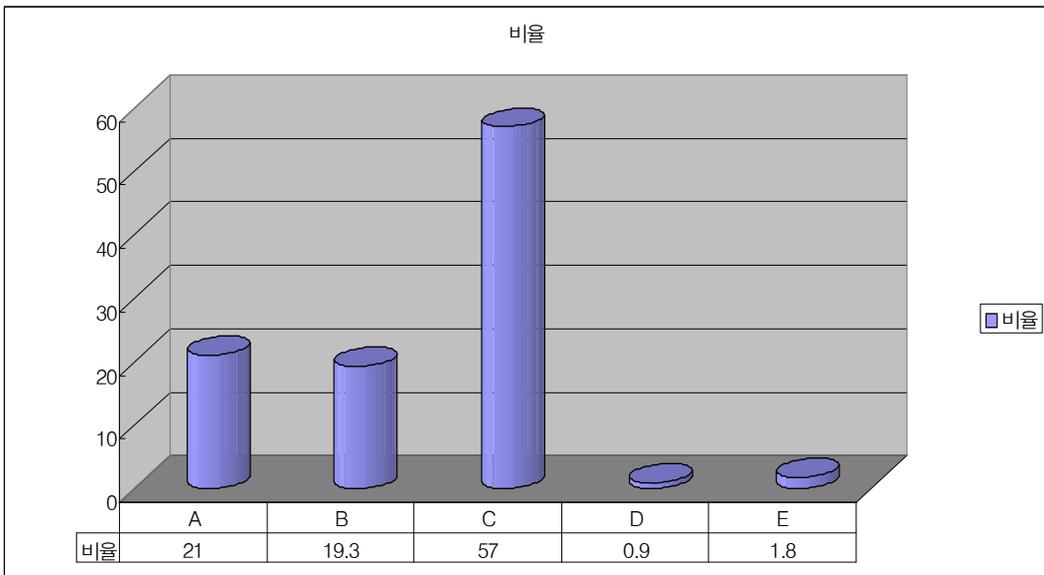
환경2 : 6.7/16점(C등급)



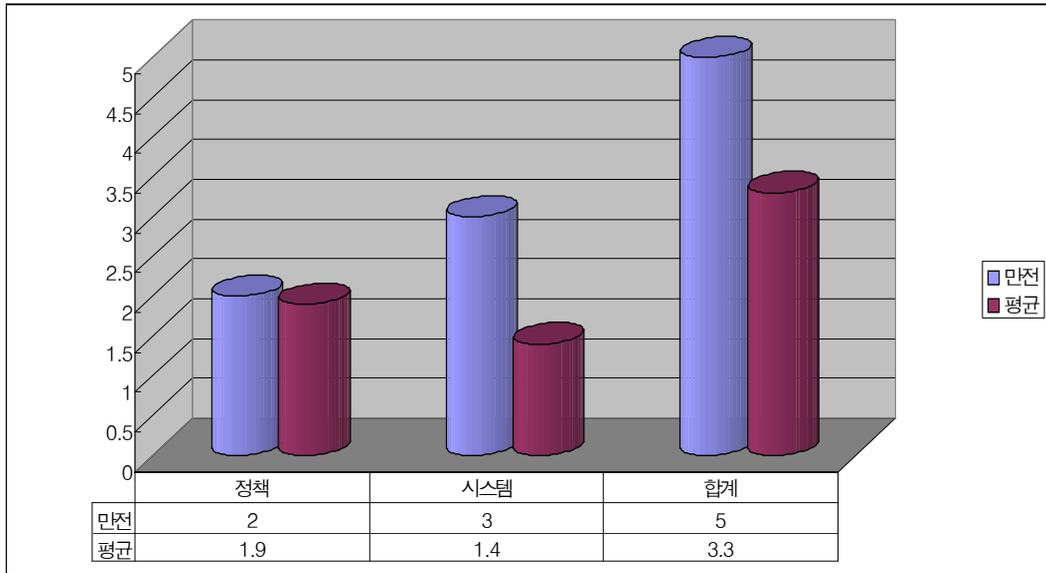
공금망 인권1 : 0.9%



공금망 인권1 : 0.19/12점(E등급)



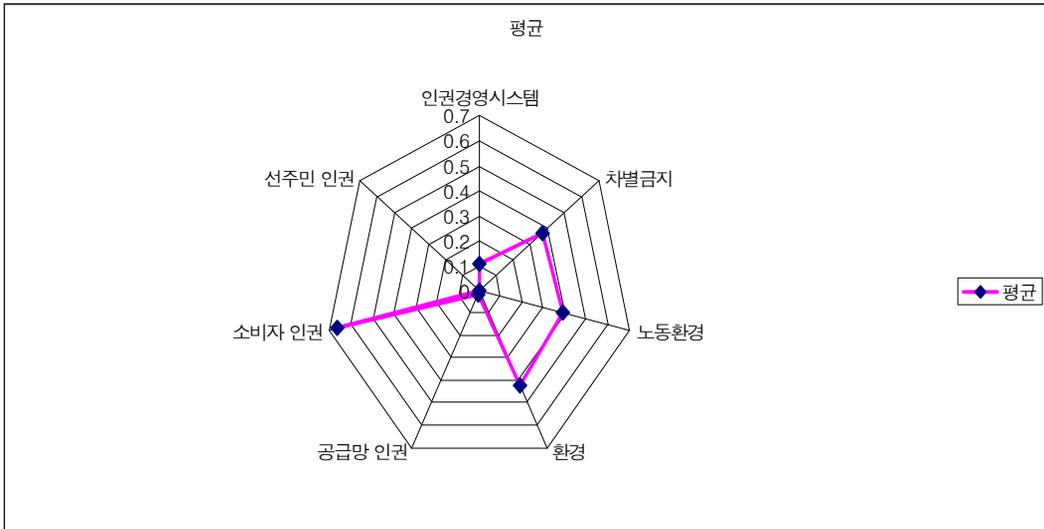
소비자 인권1 : 97.3%



소비자 인권2 : 3.3/5점(C등급)

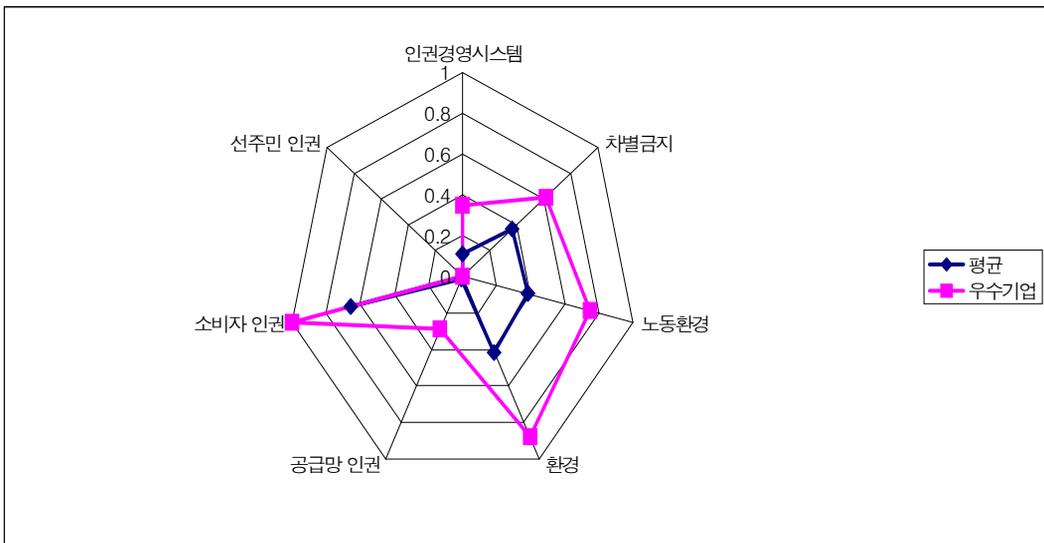
## 2. 선주민 인권(E등급)

석유가스, 채굴, 집약농업 관련 사업 분야는 현지인 인권 보호 및 존중을 약속하고 관련 리스크 완화와 책임 회피 노력을 증명할 수 있는 시스템 구축, 사업 활동 과정에서의 현지인 동의, 현지인 고용과 성과 및 절차에 대한 공개가 요구된다. 하지만 해당되는 여섯 곳의 회사의 웹사이트나 공개된 자료에서 점수를 부여할 수준의 정보를 찾아볼 수 없음.



영역별 평균 점수 분포 현황

#### IV. 우수사례



영역별 우수기업 vs 주요기업 평균 점수 분포

## 1. 우수사례 - LG전자([www.lge.co.kr](http://www.lge.co.kr))

(인권경영 시스템 구축과 실행 / 공급망 인권 증진 영역을 중심으로)

## 2. 인권 정책

평가 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기업은 국제사회가 선언한 인권 보호를 지지하고 존중하여야 하며, 국제노동기구(ILO) 핵심협약을 준수하여야 한다.</li> <li>▶ 기업은 이사회 멤버 또는 고위관리자 수준의 책임 하에 전세계 사업장은 물론 공급망 사업장에도 인권 정책을 적용하고 구성원들과 소통하여야 한다.</li> </ul>
사 례	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 회사는 문서화된 글로벌 노동정책을 보유하고 있으며 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 서명하였다.</li> <li>▶ 회사는 세계인권선언, OECD다국적기업가이드라인, EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)에 대한 명백한 지지를 표명하고 있다.</li> <li>▶ 회사는 글로벌노동정책을 20개 현지 언어로 번역해 해당 사업장과 웹사이트에 제공하고, EICC 윤리강령과 보건안전, 노동시간, 임금, 징계관행 관련 노동기준을 공급사에 적용하고 있다.</li> </ul>

## 3. 이행 시스템

평가 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기업은 주요 인권 이슈를 인식하고 정책 이행을 위한 시스템을 구축하여야 한다.</li> <li>▶ 기업은 인권정책을 정기적으로 검토하고 구체적인 목표를 설정하고 성과를 측정하여야 한다.</li> <li>▶ 구매관리 시스템은 물론 공급망과의 계약 체결에 인권을 고려하여야 한다.</li> </ul>
사 례	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 회사는 주요 인권이슈를 인식하고 리스크 평가 절차에 인권 이슈를 적용하고 있다. 국내의 37개 제조사에 EICC기준에 기초한 CSR자기진단을 수행하고 있는데, 노동, 인권, 윤리, 환경, 보건안전 이슈 관련 잠재적인 리스크를 평가하고 있다.</li> <li>▶ 회사는 공급망의 강령 준수여부를 확인하기 위해 예고 없이 사업현장 방문 감사를 시행하는 등 인권이슈를 다루는 CSR위기관리시스템과 고충처리절차를 통해 인권정책 이행을 모니터링하고 있다.</li> <li>▶ 2011년 3월에는 152개 주요 공급사 본사를 방문, 6개 분야의 CSR위험관리에 대한 교육을 수행하였으며, 공급사와의 표준계약서에 EICC윤리강령을 적용하고 있다. 2012년에 공급망 관련 정책을 본사 및 공급망 관리자를 대상으로 교육을 수행하였다</li> <li>▶ 2013년 3월에 인권정책을 개정하는 등 정기적으로 정책을 검토하고 있다.</li> </ul>

## 4. 정보공개

평가 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶기업은 인권 정책 및 시스템 이행 성과 관련 세부사항을 공개하여야 한다.</li> <li>▶기업은 정보공개 과정에서 이해관계자 참여와 균형을 유지해야 하며 투명성을 확보하기 위한 노력을 하여야 한다.</li> </ul>
사 례	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶인권이슈가 포함된 CSR집체교육 관련 정보를 공개하고 있다.(시기, 대상, 교육과정 등)</li> <li>▶회사는 자가진단 테스트 결과 등 인권관련 리스크 평가에 대한 세부사항을 공개하고 있다. (사업장별 리스크 수준과 고위험 군에 대한 권고 조치 등 정보의 균형성 확보)</li> <li>▶지속가능보고서를 제3자에 의뢰해 검증을 받고 있다.</li> <li>▶인권정책에 관한 전세계 사업장과 공급망과의 소통 채널을 공개하고 있다.</li> </ul>

## V. 결론

- 현지인 인권, 공급망 인권 증진, 인권경영 시스템 구축 영역에서 국내 기업은 평균적으로 인권이슈를 독립적으로 인식하고 있지 못하거나 현저히 낮은 수준으로 일부 기업이 정책에 인권이슈 일부를 반영하고 있을 뿐이다. 따라서 경영시스템에 인권을 통합하거나 성과를 기대하기 어려운 수준이라 할 수 있다.
- 환경, 소비자 권리, 노동환경, 차별 금지 영역에서 국내 기업은 평균적으로 관련 이슈에 대한 이해와 경영시스템 통합이 도입, 확산되어가는 단계로 일부 성과를 보이고 있으나 운영시스템 상 보완할 사항이 많이 나타나고 있음.
- 국가인권위원회는 기업인권 정책을 수립하고 교육을 제공할 때 현 실태를 고려해 접근할 필요가 있으며, 기업인권 정책 수립과 운영시스템 구축 관련 전문가들로 구성된 인권위 내외부 자문그룹 구성을 통해 체계적인 기업 교육과 컨설팅을 지원할 필요가 있다.
- 또한 정기적인 영역별 실태조사를 통해 관련성과 추이를 측정할 필요가 있다.

토론\_2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집

# 인권경영 우수사례 평가지표개발 및 우수사례 발표 토론편

김민석 (LG전자 CSR 팀장)

최미경 (국제민주연대 사무국장)

김봉철 (한국외대 국제학부장/법과대학 교수)

## LG전자 인권경영 사례 (CSR리스크 관리 프로그램 소개)

김민석 (LG전자 CSR 팀장)

### 1. 글로벌 노동방침

LG전자는 UN인권선언, ILO(International Labor Organization) 다국적기업 및 사회정책의 원칙에 관한 3자 선언, OECD 다국적기업 가이드라인 등 노동·인권 관련 국제기구 및 단체의 기준과 법규를 존중하며, UN글로벌콤팩트(UNGC) 및 전자산업시민연대(EICC)의 회원사 강령도 준수하고 있습니다. 특히 2010년 8월 'LG전자의 모든 임직원은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 근로 제공과 관련한 행복을 추구할 권리를 가지고 있다'는 내용

- 제 1조 인간존중
- 제 2조 강제노동 금지
- 제 3조 아동고용 금지
- 제 4조 차별금지
- 제 5조 근로시간
- 제 6조 임금과 복리후생
- 제 7조 결사의 자유
- 제 8조 법규준수

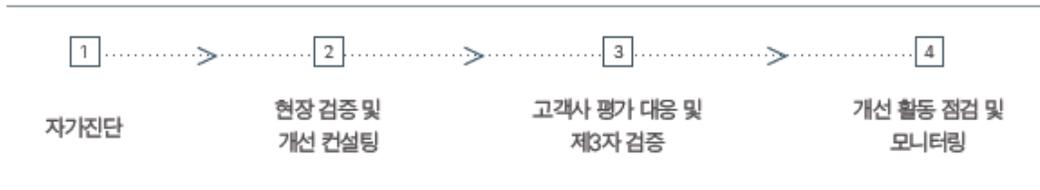
을 담은 <글로벌 노동방침(Global Labor Policy)>을 제정하고, 이를 18개 언어로 번역하여 국내외 사업장에 배포하거나 홈페이지를 통해 공시하고 있습니다. 2013년 3월 아동고용 금지 및 근로시간 조항을 일부 개정(구체적 표현으로 수정)하였고, 조항별로 가이드라인을 제공하여 각 사업장이 근로자의 인권 보호에 앞장설 수 있도록 지원하고 있습니다.

### 2. CSR 리스크관리 프로그램

LG전자는 2010년 이후 지속적으로 운영하고 있는 리스크관리 프로그램을 통해 글로벌 노동방침의 이행수준을 평가하고 있습니다. 2013년에는 연 2회에 걸쳐 국내외의 총 40개 사업장(한국 7개, 해외33개)을 대상으로 EICC평가(자가진단)를 실시하였습니다. 기존에는 37개 사업장을 대상으로 하였으나, 합작법인 등으로 대상을 확대하면서 한국 전주법인, 베트남 하이퐁법인, 터키법인 등 3개 사업장이 추가되었습니다. 평가 결과 평균

88.25점으로 2012년(86.71점) 대비 1.54점 상승하였고, 저위험군(Low 리스크)은 33개로 2012년(28개) 대비 5개가 증가하였습니다. 2014년에는 저위험군 사업장을 37개로 늘리는 것이 목표이며, 신규 평가대상 사업장은 취약점 분석 및 개별 집중관리를 통해 2015년까지 모두 저위험 등급을 달성할 계획입니다.

### LG전자의 CSR 리스크관리 프로세스



### EICC 자가진단 결과 국가별 분야별 위험도

	총점/평균	노동인권	기업윤리	환경	안전보건	관리체계
한국	○	○	○	●	○	○
중국	○	○	○	○	○	○
아시아/CIS	○	●	○	●	●	○
유럽	○	○	○	●	○	○
미주	○	○	○	●	●	○
중아	●	●	●	●	○	○

○ : 저위험군(Low 리스크) ● : 불안정군(Medium 리스크) ● : 고위험군(High 리스크)

#### Case Study

##### 2013년 파악된 노동인권 분야 리스크

사업장 비율 — 리스크 항목	<b>50%</b> — 차별가능성이 있는 인사정보의 수집	<b>40%</b> — 사업장 차원 노동/윤리 위험성 평가 및 관리 미흡
<b>30%</b> — 노무관리시스템 문서화 미흡	<b>30%</b> — 연명의 객관적 검증 미흡	<b>30%</b> — 협력회사의 강제노동, 아동노동 관리 미흡

##### 자가진단 상 주요 리스크 개선 사례

- 1 채용과정에서 결혼 여부, 민족 등 차별의 소지가 있는 정보를 취합한 사업장이 일부 있었습니다. 이에 채용서류 양식에서 차별의 가능성이 있는 정보를 삭제하고 채용공고에 차별금지 방침을 추가하였습니다.
- 2 LG전자의 한국 전사업장은 2013년 임금단체협상을 통해 징계제도 중 감급제도를 폐지하였고, 해외 사업장도 이 제도를 단계적으로 폐지하고 있습니다.(감급제도는 법정 최저임금기준 위반의 가능성을 가지고 있어 국제적으로 폐지를 권고하고 있는 징계수단입니다.)

## 자체 심사결과 공통 부적합 사항 (중국 4개 사업장 현장심사 결과)

	내용
1	주당 근로시간 60시간 초과
2	전사 참여 비상대피훈련 및 기록 미흡
3	주 1일 휴무 미흡
4	노무관리시스템 문서화 미흡
5	비상구 관리(수, 위치, 접근가능성) 미흡
6	근로시간 계산, 기록, 관리, 통제 절차 미흡
7	효과적인 강제노동 금지 방침/절차 미흡
8	리스크관리 프로세스(파악, 평가, 최소화) 미흡
9	유해물질 관리(구분, 라벨, 취급, 보관) 미흡

## 현장심사 부적합 요소 개선 사례

1 학생근로자의 연장근로 및 야간근로가 부적합 항목으로 지적된 중국 A사업장의 경우 학생근로자의 비율을 최소화하고, 고용 중인 학생근로자의 연장·야간 근무, 유해직업을 금지하였습니다. 학생근로자는 인권 측면에서 취약한 근로자로 판단하고, 최근 BCC가 제정한 학생근로자 관리기준을 활용하여 집중 관리할 예정입니다.

2 중국 B사업장의 경우 과도한 근로시간(주당 60시간 초과) 및 주 1일 휴무 미흡이 문제점으로 지적되었습니다. 이에 해당 HR팀은 조직·근로자별 근로시간을 모니터링(신호등 관리)하고, 아근 없는 날 지정, 연장근로시 반드시 HR의 사전 승인을 받도록 하는 등 다양한 근로시간 관리 프로그램을 시행하고 있습니다.

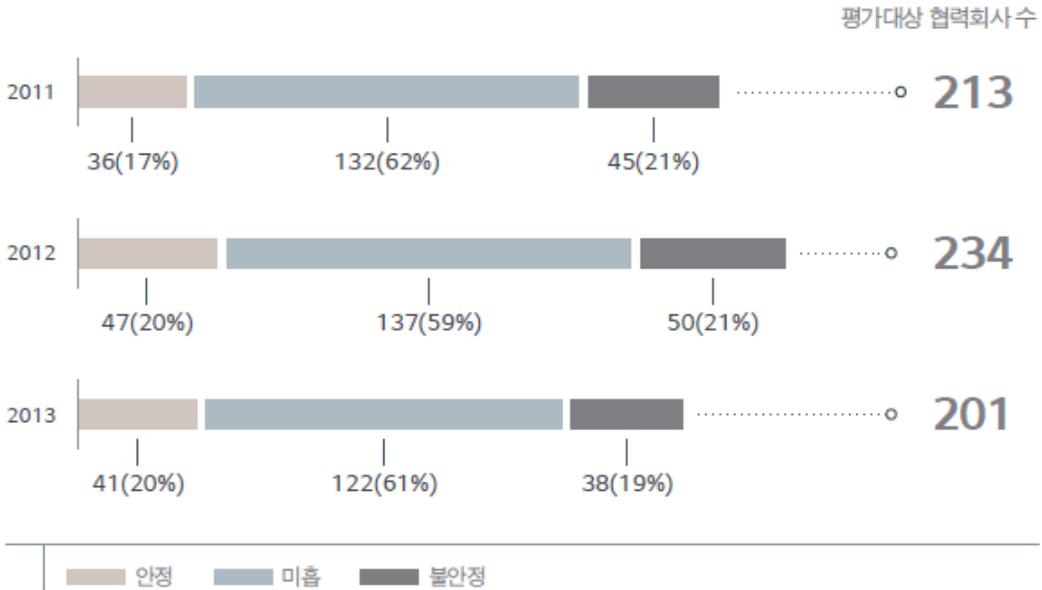
## 3. 협력회사 CSR리스크 관리

LG전자는 주요 협력회사(거래금액 상위 80% 제조업체)를 대상으로 EICC(전자산업시민연대) 자가진단 도구를 사용하여 매년 CSR 이행수준을 평가하고 있습니다. 2013년에는 주요 협력회사 201개를 대상으로 평가한 결과 38개사(19%)가 고위험군(High 리스크)으로 파악되었고, 이 중 9개사를 대상으로 현장 컨설팅 프로그램을 진행하였습니다.

현장 컨설팅 결과 총 132개의 부적합 사항이 도출되었고 이 중 약 79%(2014년 3월 기준)가 개선완료 되었습니다. 도출된 부적합을 분야별로 살펴보면 안전보건영역이 38%로 가장 많았고, 노동인권 및 관리시스템 분야가 그 뒤를 이었습니다. 안전보건 영역 중 비상사태 대응이 가장 취약한 것으로 파악되었는데(62%), 화재 등의 비상사태 대응훈련 및 소방설비 관리 강화가 필요한 것으로 파악되었습니다.

2014년부터는 주요 협력회사를 매년 새로 선정하여 평가하는 방식에서 벗어나 선정된 협력회사를 3년간 지속 평가하는 방식으로 개선하여 협력회사의 변화하는 모습을 살펴보고 있습니다. 특히 평가를 통해 파악된 불안정등급 전체에 대해 상세한 피드백을 진행하여 현장 점검·컨설팅 대상에 포함되지 않더라도 자율적 개선활동을 요구할 계획입니다.

CSR 리스크 평가 결과 요약 (단위 : 개)



현장 컨설팅 결과 파악된 공통 개선과제

- | 개선과제 |              |
|------|--------------|
| 1    | 전사 비상대피훈련 실시 |
| 2    | 소화시설 접근성 관리  |
| 3    | 고충처리 프로세스 강화 |
| 4    | 징계규정상 감급 폐지  |
| 5    | 근로계약서 관리 강화  |
| 6    | 위험성평가 필요     |
| 7    | 잠재적 위험관리 강화  |

## 1. 연구에 대하여

- 한국 주요기업들이 인권경영에 대하여 낮은 이해도를 갖고 인권경영을 제대로 하지 못하고 있을 것이라는 것은 한국의 노동과 기업경영현실을 보면 쉽게 추측할 수 있다. 이번 연구는 이러한 추측을 실태분석을 통하여 증명한 연구라는 점에서 의의를 찾을 수 있다.
- 연구에 따르면 인권정책 부문에서는 국제노동기구(ILO) 핵심 협약이슈 - 차별금지, 아동노동금지, 강제노동금지, 단결권과 단체교섭권 존중-중 한 개의 이슈만을 다루고 있는 굉장히 낮은 수준이다. 정책에서도 이러한 인권이슈들을 반영하고 있지 못하다는 것은 기업의 시스템과 실제 기업경영에서 이 인권이슈들을 제대로 존중·보호하지 못할 것이라는 예측을 가능하게 한다. 한국은 여전히 경제발전 수준에 비해서 노동권을 제대로 존중하지 않는 인권후진국의 모습을 벗어나지 못하고 있다.
- 한국의 경제규모가 커지고 기업이 해외투자가 확대되는 것을 보면, 선주민 인권을 포함한 현지인 인권 그리고 공급망에서의 인권문제 역시 주목해야할 부분이다. 본 연구에서 드러났듯이 아직 한국의 주요기업들은 이 부분의 인권이슈에 대하여 정책과 시스템이 전무한 현실이다.
- 연구의 결론에서는 한국의 국가인권위원회가 국내기업들의 인권경영을 위하여 적극적인 조력자 역할을 수행해왔다고 하였으나 토론자는 인권위의 기업인권 관련 활동 실체에 대하여서는 의문이다.(아래 2. 참조)

## 2. 기업인권 관련한 국가인권위의 역할: 현실과 제안

- 기업과 관련한 인권문제는 1970년대 미국기업과 정보국이 칠레 정치권에 개입한 것이 유엔에서 문제제기가 되면서 기업인권 이슈는 국제사회에서 큰 이슈가 되었다. 이후 기업이 인권보호와 존중을 하도록 하기 위하여 유엔, ILO, OECD 등에서는 기업과 인권 관련한 선언과 규범을 만들려는 노력이 있었다. ; OECD 다국적기업 가이드라인, ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 대한 삼자 선언, UN 다국적 기업 및 기타 사업체의 인권책임에 관한 규범, UN 글로벌콤팩트 10대 원칙, UN 기업 인권에 관한 이행 원칙.
- 세계의 국가인권기구들 역시 기업 인권에 대한 활동을 벌이고 있다. 국가인권기구 국제조정위원회(International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions, 이하 ICC)는 2009년 8월 기업과 인권에 관한 워킹그룹을 만들었다. 2010년 10월 기업과 인권을 주제로 스코틀랜드 에딘버러에서 열린 ICC 총회는 ‘에딘버러 선언(The Edinburgh Declaration)’을 채택하였다. 이 선언에서는 국가인권기구가 “기업의 인권침해로 인한 피해자들을 지원하고 효과적인 사법적/비사법적 구제를 받을 수 있도록 도우며”, “피해자들을 지원하고, 피해 진정을 처리하며, 중재와 조정 역할을 담당하는 등, 사법적 또는 비사법적 구제책을 제공하거나 제공받을 수 있도록 협조”하고 “각 국가인권기구와 ICC 지역의 전략계획 및 업무계획에 기업과 인권을 포함”시키기로 하였다. 2012년 7월 11차 ICC 총회에서는, 유엔 기업과 인권 이행지침에 기반하여 2011년도에 OECD다국적기업 가이드라인이 개정되면서 추가된 ‘인권’에 관한 장(Chapter)에 대해 다국적 기업들이 이를 존중하도록, ICC와 OECD가 상호 노력하자는 MOU가 체결되었다
- 기업과 인권 관련하여 한국국가인권위원회의 역할과 의무는 산재해 있다. 인권위는 법으로 불충분한 인권을 보완할 수도 있고, 사법적 장치보다 거부감 없이 기업체에 접근할 수도 있다. 기업체가 인권경영을 시작하기 위하여 첫 번째 문을 두드리는 곳

이 국가인권위가 될 수 있도록 해야 한다. 이는 인권위의 몫이다. 그러려면 국가인권위 먼저 추락한 신뢰를 회복해야한다. 인권을 외면하는 국가인권위는 외면 받을 수밖에 없다. 이러한 인권위는 정부 내에서도 권위를 인정받지 못하게 되고 기업체 역시 인권위의 권위를 존중하지 않게 되는 결과를 가져온다.

인권위는 기업인권 관련한 긴급구제와 진정 등에 대하여 인권의 가치 내에서 활동을 다해야 한다. 그러나 그동안 인권위가 기업과 관련한 인권문제에 대하여 보여준 모습은 매우 미흡하다. 국내의 한진중공업, 한국전력공사의 밀양 송전탑 문제, 해외 한국기업문제인 버마가스개발, 뉴질랜드 해역 사조 원양어선 문제 등 인권위에 긴급구제나 진정을 제기한 사안에 대하여 인권위가 피해자 구제를 제대로 한 것을 찾기는 힘들다.

기업인권 관련하여 인권위가 포럼이나 연구 등도 반드시 해야 하는 활동이지만 눈앞의 인권침해 현실을 외면하고 도움과 구제를 요청하는 피해자의 손길을 외면하는 모습이라면 연구와 포럼이 알리바이성 활동이라는 비판을 면치 못하게 된다.

- 인권위는 기업경영에 인권이 보호, 존중되도록 적극적인 조사와 구제활동을 해야한다. 2012년 3월 인권위법이 개정되어 공기업의 인권침해 행위도 인권위원회의 조사대상에 포함되었다. (인권위법 제30조 제1항 제1호. 법개정 이전에는 인권문제 전반이 아닌 차별에 한해서만 위원회의 조사대상이었다.) 공공의 이익을 위해 운영되어야 하는 공기업에서 먼저 인권경영을 할 수 있도록 인권위에서 교육과 조사활동을 할 것을 제안한다.

현재 기업에서 일을 하고 있고 주요정책결정을 내리는 임직원의 대부분은 노동권을 포함한 인권교육을 받지 못한 세대이다. 공기업이 먼저 한국기업 전반의 인권경영에서 선두에 설수 있도록 교육하고 예방하고 현안을 해결할 수 있도록 인권위가 역할을 다해야 한다.

- 국가인권위는 해외에 있는 한국기업의 인권문제에 대하여서도 활동을 할 수 있다. 인권위법 제4조는 “이 법은 대한민국 국민과 대한민국 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다”로 적용범위를 밝히고 있다. 한국 법체계의 근간을 이루는 형법에서는 대

한민국 국민이 국외에서 저지른 범죄에 대하여 한국 사법 당국이 수사하고 재판이 가능하며 실제 그런 사례가 있다. 따라서 해외한국기업의 인권문제에 대하여 국가 인권위원회가 조사하는 것은 한국의 법체계와 상충하지 않는다.<sup>1)</sup>

- 한국조폐공사는 아동노동으로 악명높은 우즈베키스탄 면화공장설립에 투자하였고 이는 국회에서도 문제제기 되었다. 우즈베키스탄정부는 면화생산에 성인강제노동뿐만 아니라 아동노동을 사용하고 있으며 이는 2013년 한국 국가인권위의 연구용역에서도 확인되었다.<sup>2)</sup> 한국조폐공사는 우즈베키스탄에서 면화사업을 하는한 아동노동으로 만들어진 면화를 사용할 수밖에 없다. 아니면 조폐공사는 최소한 아동노동으로 만들어진 면화가 아니라는 것을 어떻게 증명할 것인가?

- 국가의 공공기금이 인권침해에 사용될 수도 있다. 공적개발원조인 ODA기금이 인권 보호가 아닌 인권침해에 연루되어 인권침해를 가능하게 할 수도 있다.

ODA의 유상원조인 대외경제협력기금(EDCF)으로 한국수출입은행이 필리핀 일로일로지역에서 할라우담 건설을 지원하기로 2012년 결정하였다. 이 댐 건설은 세계은행에서도 지원을 중단한 것이고 현재 선주민 사전 동의 등 절차적 정당성 문제와 환경파괴가 예상되어 필리핀 현지 언론 1면에 보도될 정도로 큰 이슈이다. 2014년 8월 필자가 속한 기업인권네트워크의 현지 조사에 의하면 집과 토지의 강제철거가 이미 시작되어 선주민의 안전이 위협받고 있으며 필리핀 대법원에서 2014년 11월에 관련 명령이 내려질 것으로 예정되어있다.

공기업인 한국 수자원공사 역시 필리핀에서 철거문제가 심각한 안갓담 인수를 2014년말 마무리지을 것으로 알려져 있다. 안갓담 물줄기를 따라 2700가구, 최소 1만명 이상이 500페소(1만2천원)를 받고 수십년 터전을 빼앗기는 비인도적인 철거를 당할 위기에 처해있다.

1) 국가인권위원회(2013) “해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구”. 259쪽.

2) 국가인권위원회(2013) “해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구”. 184-215쪽.

- 인권위가 국내외의 기업인권현안을 외면하지 않고 피해자 구제와 인권침해를 예방하고 중단시킬 수 있는 결정과 권고, 정책을 내놓으며 교육과 연구를 지속해 나가기를 바란다.

### 1. 연구성과에 대한 일반적인 평가

- 한국기업들에 대한 기업인권 영역별 실태조사와 평가는 향후 기업들의 기업인권 분야의 수준향상에 큰 도움이 될 것이라고 봄.
- 기업인권은 최근 한국사회의 중요논제 중 하나로 연구되는 분야임.
- 국가인권위원회는 오랜 기간동안 기업인권 관련 평가 및 준수기준 등을 확립하기 위해서 노력하였고, 이번 조사결과와 분석도 그러한 노력의 연장선에 있다고 이해할 수 있을 것임.
- 나아가 그동안 국가인권위원회가 다양하게 진행해온 여러 가지 기업인권/인권경영 관련 연구와 가이드라인 및 자가진단 체크리스트 개발 등이 어떻게 실무에 적용되어 왔는지를 간접적으로 확인할 수 있는 기회라고 할 수 있을 것임.

### 2. 연구의 방법/기준 그리고 결과에 관한 논의

- 본 연구는 국내 기업들에 대한 기업인권 실태를 “CSR 지표”와 “인권경영”이라는 두 가지 세부분야로 나누어 그 내용을 조사하고, 그 결과를 분석하여 평가함.
- CSR 지표와 관련하여, 국내 기업들에 대한 CSR 지표를 조사하여 평가하고, 그 결과

를 유럽국가의 수준과 비교함. 이러한 비교/분석내용은 전반적인 우리 기업의 사회적 책임 수준을 평가하고 미래의 정책방향을 제시하는데 기본적인 바탕을 제공할 것임.

- 이밖에도, 국가인권위원회가 제시한 ‘인권경영 시스템 구축과 실행’, ‘차별 금지’, ‘근로 환경’, ‘환경’, ‘공급망 인권’, ‘소비자 권리’, ‘선주민 권리’, ‘인권경영’이라는 7개 분야별로 국내 기업들의 실태를 조사/분석하여 기업에 대한 인권경영 평가를 보다 과학화/다면화 하려고 노력함.
- 조사와 조사결과의 분석 결과, 연구진은 “국내 기업 대부분이 인권이슈를 독립적으로 인식하고 있지 못하거나 현저히 낮은 수준으로, 일부 기업이 정책에 인권이슈 일부를 반영하고 있다”는 결론을 도출하면서, 향후 “기업의 경영시스템에 인권을 통합하거나 성과를 기대하기 어려운 수준”이라고 전반적으로 매우 낮은 평가를 내림.
- 따라서, 현재 한국사회의 기업인권 수준이 여전히 낮은 수준이며, 향후 기업인권 향상을 위한 더욱 많은 노력과 연구가 체계적으로 진행되어야 한다는 과제를 도출함.
- 이 결과는 장기적으로 국가인권위원회가 기업인권 분야의 평가기준과 가이드라인, 또는 체크리스트 등이 실무에서 단기적인 효과를 보여주지 못하였다고 이해할 수 있을 것임. 그러나 장기적인 측면에서 보면, 이번 조사결과와의 연계성을 강화한다면, 위와 같은 기존의 연구 및 제안결과들을 단절시키지 않고 세분화하거나 보완하는데 있어서 이번 조사/분석결과가 도움이 될 것이라고 생각함.
- 분석 결과 중에서, 특히 “현지인 인권, 공급망 인권 증진, 인권경영 시스템 구축 분야는 매우 취약한 상황”이라고 문제점을 부각시킴.
- 따라서 전반적인 수준향상을 위한 정책개발과 더불어, 연구진이 밝힌 특별 취약분야인 현지인 인권, 공급망 인권 증진, 인권경영 시스템 구축 분야에 관하여 향후 집중적인 연구와 개선의 노력이 필요함. 인권경영의 특정 분야에서만 높은 수준을 보이

는 것보다는 다양한 분야에서 전반적으로 고른 분포가 더 나은 것이기 때문임. 특별 취약분야의 개선이 전반적인 수준의 상승에도 도움이 될 것이므로, 이 분야들에 대한 특별한 관심이 요구된다는 연구진의 의견에 적극 동감함.

### 3. 새로운 분야와의 연계 가능성 아이디어

- 본 연구가 기존 국내 기업들의 경영에 있어서의 인권고려 수준 등을 집중적으로 조사한 것이라면, 이를 바탕으로 사회의 다른 인권분야와 연계하여 연구 성과를 적용/발전시킬 수 있을 것으로 생각함.
- 예를 들어, 일반 기업의 인권실태 조사를 바탕으로, 특수한 성격을 가지는 기업들의 상황들을 고려하여 약간의 보완을 통해서 인권실태를 조사 분석할 수 있는 기준을 수립할 수 있을 것임.
- 한국 사회에는 일반기업뿐만 아니라, 공기업과 특별한 지원을 받는 다양한 형태의 기업형태가 존재하므로, 이러한 조사방법론을 다양화하여 적용해볼 수 있다고 생각함.
- 향후 이러한 기업에 대한 조사/분석 결과를 벤치마킹하면서 특수성을 반영한 다양한 연구를 통해서, 우리 사회 내에서 고용이 이루어지는 '범기업' 형태에 전반적인 인권 실태도 파악할 수 있을 것임.
- 또한 기업의 사회적 책임을 내부적 인권실태와 연계하여 평가하여 기업평가에 대한 중요한 지표 틀을 형성할 수 있도록 도움을 주는 것도 생각해볼 수 있을 것임.
- 다른 면에서 보면, 최근 고용확대 등을 위해서 정부가 지원을 확대하고 있는 '사회적 기업'에 대한 인권 관련 실태조사와 평가도 향후 필요함. 그동안 고용증진과 사회서비스를 제공하기 위한 목적으로 정부가 지원해온 사회적 기업개념은, 양적 성장을 거듭하였으나 지원과 고용과정에서 많은 문제들을 노출하고 있는 것이 현실임.

- 특히 영세한 사회적 기업의 현실이 인권문제와 관련될 가능성이 높아지고 있으므로, 향후 이에 관한 준비가 필요하다고 생각하며, 이번 연구작업이 이를 위한 초석을 놓을 수 있을 것이라고 봄.

발제 2\_2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집 

# 인권영향평가와 ‘인권경영’: “CSR에서 BHR로”

이성훈  
(한국인권재단 상임이사)



## 1. 인권영향평가란?

- 인권영향평가(Human Rights Impact Assessment, HRIA)란 인권 보호와 증진을 제정 및 추진되는 특정 인권 관련 법령이나 정책 및 사업을 사전 및 사후에 모니터링하고 평가하는 것을 의미.
- 인권영향평가는 인권의 원칙에 따른 모니터링과 평가를 통해 인권에 대한 부정적 영향을 방지하고 긍정적 영향을 최대화하기 위한 제도로 인권침해를 사전에 예방하기 위한 중요한 제도.
- 인권영향평가의 구체적 도구로는 인권지표 등이 있음. (유엔인권최고대표사무소(OHCHR)가 2012년 발간한 인권지표 (Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation)는 결과, 과정 및 구조적 지표로 구성)
- 2001년 11월에 벨기에 브리셀에서 열린 ‘인권영향평가에 관한 국제회의 (Conference on Human Rights Impact Assessment)’는 ‘실제인권상황평가 → 정치적 분석 → 필수 문제점 선정 및 정책선택의 범위설정 → 정책수단에 관한 정치적 의사결정 → 정책의 실행 → 모니터링 → 평가’의 7단계 절차적 과정을 제시하였음.
- 이밖에 번역한 International Finance Corporation(IFC)가 작성한 ‘인권영향평가 및 경영 가이드’ (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management)는 ‘준비 → 확인 → 개입 → 평가 → 개선 → 운영 → 최종평가’의 과정을 제시하였음.

## 2. 인권영향평가와 국제인권의 발전

- 국제인권은 1948년 세계인권선언 이후 다양한 분야에서 국가를 대상으로 인권을 보호하기 위한 규범적 기준을 제정해왔음 (예: 다양한 국제인권 선언과 조약 등)
- 동시에 규범의 이행을 모니터하고 인권침해 시 구제하는 제도를 발전시켜 왔음 (예: 조약위원회, 유엔 인권이사회 특별절차, UPR, 국가인권기구 등)
- 최근에는 규범 제정과 모니터를 넘어 인권의 가치와 원칙을 정부 정책 전반에 주류화(mainstreaming)하고 인권침해 사후구제 (보호)를 넘어 증진과 예방차원에서 제도와 정책의 개발을 촉진해 왔음.
- 유엔의 세계인권교육프로그램, 국가인권기본계획(NAP), 인권지표, 인권영향평가 등은 이러한 시도의 일환.
- 특히 인권영향평가는 구체적 정책 도구로 국제인권 발전 과정에서 마지막 단계에 해당 (의제설정 → 규범제정 → 제도구축 → 정책 실현)
- 이러한 변화는 인권에 대한 접근이 주체와 대상, 즉 '누구의' 인권, '어떤' 인권에서 인권에 기반을 둔 접근 즉 '어떻게'로 발전하였음을 보여줌.

## 3. 인권영향평가의 사례

- 인권영향평가는 주로 개발협력과 기업분야에서 논의 시행되고 있는데 최근에서 지방자치단체 차원에서도 적극 도입되고 있는 추세임.
- 개발협력 분야에서는 노르웨이와 독일을 개발원조기관에서 인권영향평가 도구를 개발하였고 독일은 이를 의무화 하였음.
- 기업에서는 네슬레가 대표적.
- 지방정부의 경우 한국에서 다양한 시도가 이루어지고 있는데 광주시가 인권영향평가를 인권조례에 도입하였고 서울 성북구는 국내 최초로 인권영향평가를 다양한 분야에 적용하고 있음 (투표소, 정릉천 산책로 조성사업, 안암동 복합청사 신축 사업 및 세출예산 단위 사업)
- 광주시는 시 행정에 인권을 전면적으로 도입하여 100대 인권지표를 개발하여 시행

하고 있음.

- 아직 국가단위에서는 체계적인 인권영향평가가 이루어지지 않고 있음. (국가인권위원회 용역사업으로 여성정책연구원은 현재 지표선정 및 지수개발 연구를 수행 중)

#### 4. 인권영향평가와 ‘인권경영’

- 인권영향평가는 기존의 기업의 사회적 책임 (Corporate Social Responsibility, CSR) 과 공유가치창출(Creating Shared Values, CSV) 를 넘어서는 미래지향적 패러다임인 ‘인권경영’의 핵심 요소임.
- 인권이 없는 CSR은 ‘자선과 홍보’, 인권이 없는 CSV는 ‘합리화와 정당화’의 한계를 벗어나지 못함.
- 따라서 CSR 또는 CSV 패러다임에서 BHR (Business and Human Rights 기업과 인권) 또는 ‘인권경영’ 패러다임으로의 전환이 요구됨.
- 인권경영에서 인권은 목적이자 원칙 (가치)그리고 책무성의 수단이자 전략의 역할을 함.
- 즉 인권경영은 ‘인권에 기반을 둔 경영’으로 인권에 부합하게 이윤을 창출하고 인권에 부합하게 이윤을 사회에 환원하는 방식을 의미함, 즉 ‘윤리경영’, ‘책임경영’과 질적으로 다른 패러다임.
- 인도 오리사주 포스코 투자, 대우 인터내셔널의 버마 가스 사업, 최근 우즈베키스탄, 방글라데시, 베트남, 캄보디아에서 발생한 한국 기업 연루 ‘인권침해’ 사건 등은 인권에 무지 또는 인권을 무시하고는 해외에서 사업을 정상적으로 추진하기 어렵다는 것을 보여주는 사례임.
- 특히 국내 기업에 투자하고 있는 외국의 투자자의 인권에 대한 관심이 높아지면서 ‘인권경영’ 없이 경영 자체가 어려워질 수 있는 상황이 조성되고 있음.
- 즉 인권은 기업의 국제경쟁력에서 핵심적인 요소로 대두되었고 인권이 바로 기업의 경쟁력이라는 인식의 전환이 요구됨.
- 유엔이 제정한 기업과 인권을 위한 보호, 존중 및 구제 프레임워크 (Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights), 기업과 인권에 관한 이행원칙 (Guiding Principles on Business and Human Rights) 그리고 유엔글로벌

컴팩트의 10대 원칙 (UN Global Compact's Ten Principles) 담긴 인권원칙은 인권경영의 지침을 제공하고 있음.

- 이러한 기존의 규범은 기업의 자발적 참여에 기반한 것으로 인권의 인권적 책임(무성)에 대한 인식을 확산하는데 큰 기여를 했지만 기업의 관행을 인권적으로 바꾸는데는 한계를 지녔다는 평가를 받음.
- 올해 6월 제26차 유엔인권이사회는 법적인 구속력을 지닌 규범을 만들기 위한 결의안을 채택했고 이에 따라 내년 실무작업반 회의가 열릴 예정임.

## 5. 마무리하면서

- 앞에서 설명한 추세는 유엔을 중심으로 '기업과 인권'이 CSR의 '사회적 책임'에서 '인권적 책무성'으로 전환되고 있음을 보여줌.
- 인권영향평가는 이러한 '인권적 책무성'을 기반으로 한 '인권경영'의 핵심적 도구로 그 중요성이 점차 증대되고 있음.
- 즉 인권영향평가는 향후 기업경영 전략과 문화에서 세가지 패러다임 전환의 전략적 도구임.
  - CSR 또는 CSV에서 BHR로
  - 윤리경영에서 인권경영으로
  - 자본과 기술경쟁력에서 인권경쟁력으로
- 이번에 번역한 '인권영향평가와 경영' 자료가 한국의 기업이 국제적 추세에 뒤쳐지지 않고 새로운 패러다임 전환에 앞장서고 적극적으로 기여할 수 있기를 기대함.

발제 3\_2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집

# 인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM)의 해외 인권영향평가 사례 분석

송세련

(경희대학교 법학전문대학원 교수)



## I. 머리말

정치적, 시민적 권리에 관련된 인권규범은 반세기도 넘은 시간 전에 선언적으로 확립되기 시작하여 많은 부분 조약과 국제법, 관례 등으로 정착되어 있다. 또한 경제, 사회, 문화적인 인권관련 사항도 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약 (ICESCR)을 통해 명문화하는 시도도 없지 않았으나 정작 효과적인 활동은 최근에 와서야 NGO의 성장과 함께 근래에 관심을 기울이기 시작했다. 그러나 국가의 행위에 대한 규범이 아닌 사인(私人)의 행위에 관한 사항, 특히 기업과 인권에 관한 연구와 진전은 지난 5년간 급속도로 진행되었다 해도 과언이 아니다. 다국적기업으로 대표되는 강한 영향력을 가진 경제집단이 관련된 사람들에게 직접 간접적으로 끼치는 영향은 국가나 사회가 감당할 수 없는 수준이 되어 이에 대한 규범의 필요성이 꾸준히 대두되다가 근래 결실을 맺기 시작하는 단계이다. 존 러기의 기업과 인권을 위한 프레임워크와 기업과 인권 이행지침은 주요 이해관계자들의 공감대를 구성하는 동시에 규범의 구체화를 꾀하여 이제는 주의의무 또는 실사절차 (Due diligence)를 통해 기업의 존중의무활동을 진행하는 방법론이 자리를 잡아나가고 있다. 그 일환으로 인권영향평가를 통해 인권관련 보호영역을 파악하고 실태를 파악하여 개선하는 일련의 활동이 정례화되는 단계에 근접하고 있다. 정부의 개발, 환경, 및 여러 정책의 인권 영향을 파악하는 도구로 사용되어왔던 인권영향평가를 국가나 공공기관 또는 채굴산업이 아닌 여타 사기업이 진행한 것은 네슬레가 처음이므로 회사의 HRIA 활동을 보고서와 인터뷰를 통해 파악하여 한국의 기업과 사회 환경에 시사점을 도출하는 것이 의미 있고 시기 적절한 노력일 것이다.

## II. 네슬레 (Nestle) 인권영향평가 사례

### 1. 네슬레 회사의 개요와 인권영향평가 관련특성

네슬레는 2013년 기준 193개 국가에서 하루에 판매되는 제품이 10억개가 넘는 판매 활동을 하고 있는 다국적기업으로서 영양, 건강 및 웰니스 (Wellness)에 관련된 제품을 생산하고 있다. 33만명이 넘는 직원들이 86개 국가에 걸쳐있는 447개 공장에서 일하고 있다.<sup>1)</sup> 제품의 다양성과 산재된 생산기지규모에 함께 전세계규모의 공급자망 (supply chain)을 가지고 있고 대표적인 컨슈머 상대회사로서 최종소비자와 제품을 연결하는 형태의 영업을 하고 있다. 이같이 소비자와 가깝고, 공급체인 (supply chain)이 길고 복잡하며, 또한 세계의 다른 문화권, 규제 및 법환경에 걸쳐 분포되어 있다는 것은 보편적이고 확실적인 평가수단이나 지표가 확립되기 힘들다는 점을 나타낸다. 네슬레는 인권관련 활동에 있어 8개의 주요 요소, 즉 인권정책 확립 (Policies), 주요 이해관계자와 연계와 소통 (Engage), 인권관련 교육 및 훈련 (Train), 리스크 요소의 파악 (Evaluate), 인권영향 평가 (Assess), HR Working Group을 통한 조정 (Coordinate), 실행을 위한 파트너십 형성 (Partner), 성과에 대한 모니터 및 보고 (Monitor and Report)등을 확립하고 그 중 인권평가 부분에서 인권영향평가를 사용하고 있다.

### 2. 인권영향평가 (HRIA)는 4단계 프로세스를 거쳐 진행된다. [범위 파악 (Scoping), 평가 (assessing), 실행과 내재화 (Acting & Integrating), 그리고 모니터와 소통 (Tracking & Communicating)]

#### 1) 범위파악 (Scoping)

네슬레의 인권영향평가가 7개국 (나이지리아, 콜롬비아, 앙골라, 스리랑카, 러시아, 카자흐스탄, 우즈베키스탄)를 대상으로 실행되므로 범위파악은 대상국가에 대한 이해도를 높이고 인권문제가 야기될 수 있는 분야를 파악하여 평가해야 할 영역을 정하는 것이

---

1) Nestle in Society, CSV 리포트 (2013)

다. 대상국가에 대한 연구자료는 회사 내부자료, 외부자료 및 전문가를 섭외하여 잠재적인 인권문제에 대한 전체적인 지도를 작성한다. 일단 기초연구가 완료되면 대상국가 플랜트에 기초실태파악을 위한 질문지를 보내 네슬레 현지 플랜트가 대상국가내 잠재적인 권 분야에 얼마나 접촉하고 있는 지 파악한다. 또한 지역 내 이해관계자 집단을 파악하여 국가방문이 이루어지면 개별적으로 접촉하여 자료와 의견을 수집한다.

## 2) 평가 (assessing)

평가는 8개 분야 (노동환경 Human resource, 건강과 안전 Health and Safety, 치안체계 Security arrangements, 공정한 경영활동 Business integrity, 사회영향도 Community impacts, 구매 Procurement (goods and services), 원자재조달 (Sourcing of raw material), 그리고 제품의 품질 및 마케팅관련 활동 Product quality and marketing practices)로 나누어 평가하는데 각 분야마다 잠재적이고 실질적인 인권관련 평가항목이 세분화 되어있다. 예를 들어 공정한 경영활동에는 뇌물수수나 로비, 부패행위, 범죄가담 행위 등이 없는가를 세분하여 평가한다. 평가는 질문지를 작성하여 작성을 유도하고 이에 더하여 인터뷰를 통해 자료를 수집한다. 국가방문을 할 때 평가팀은 우선적으로 대상국가의 네슬레 경영진을 만나 인권영향평가 및 인권 전반에 대한 교육 및 브리핑을 실시하여 이해도와 참여도를 높이고 인권존중 문화의 정착을 위한 인식전환을 유도한다. 평가질문지작성은 DIHR에서 개발한 HRCA (Human Rights Compliance Assessment Tool)을 기초로 네슬레환경에 맞게 고쳐서 사용을 했는데 HRCA가 방대한 자료를 요구하는 도구여서 DIHR팀과 네슬레 팀이 공조하여 고치는 작업을 수행했다.

## 3) 실행과 내재화 (Acting & Integrating)

질문지와 인터뷰 등을 통해 회사 내외의 권리보유자와 이해관계자를 만나고 접촉하여 실태파악을 하고 나서 파악된 점, 시사점, 교훈 등을 정리하여 회사정책과 보고에 반영한다. 각 평가영역별로 모범사례, 개선사항, 관련된 인권을 정리하여 최종보고서를 완성하고 이를 토대로 정책개선과 소통에 활용한다.

#### 4) 모니터와 소통 (Tracking & Communicating)

소통은 회사내부와 이해관계자에 걸쳐 결과를 공유하는데 외부의 경우 기밀의무에 입각하여 소통한다.

### Ⅲ. 한국기업환경과 인권영향평가에 대한 시사점

#### 1. 외부 환경의 조성상태

스위스에 본부를 둔 네슬레는 유럽의 법제 및 사회환경에 많은 영향을 받고 있고 주요 시장과 자금원이 미국 유럽에 편중되어있는 지역적이고 환경적인 특징을 가지고 있다. 그러므로 회사와 관련된 이해관계자 집단을 고려할 때에 전기한 바와 같이 영미 유럽의 시장 및 규제 상황과 사회인식도를 초점을 맞추게 된다. 그러므로 높은 수준의 제품시장 경쟁상황, 제품의 비교적 엄격한 규제, 그리고 지역 및 글로벌 NGO 단체들의 활동이 인권정책의 수립에 직접적인 영향을 끼치는 경향을 볼 수 있었다. 이러한 상황에 비추어 한국기업의 주변환경은 어떠한 지 살펴 보아야 한다.

1) 소비자단체를 비롯한 NGO의 영향: 우리나라는 높은 수준의 유선 및 모바일 인터넷 연결도와 함께 소비자의 의견수렴과 피드백을 통해 기업활동과 실적에 많은 영향을 줄 수 있는 여건이 어느 정도 갖추어져 있다. 개인과 여론의 방향에 따른 일시적이거나 단발적인 네거티브 캠페인은 수없이 있어왔으나 회사의 정책에 근본적인 영향을 끼칠 수 있는 수준의 인권관련 문제제기는 주로 사법절차의 진행과 시위의 형태에 의존하고 있는 실정이다. DIHR과 같이 공신력과 연구결과를 꾸준히 생산해내고 사회공론화 할 수 있는 메커니즘과 기관이 아직은 부재한 상태여서 기업으로서도 두 가지 면에서 곤란을 겪고 있다.

(1) 한국적인 상황에 맞는 인권정책 기준이 마련되어 있지 않다.

(2) 또한 사회에 형성되어 있는 사회적 책임에 대한 기대수준과 요구를 수렴하고

전달할 수 있는 채널로서의 역할이 부재하다.

- 2) 지역사회와의 연계: 네슬레의 예로 보아 지역적으로 이해관계에 있는 주민단체나 단위 의회와 유대관계 및 소통의 채널을 확보하여 인권영향평가 이전에 회사의 인권경영 수립과정에서도 지역사회 이해관계자의 의견과 요구가 조정되고 불필요한 오해가 불식되는 계기를 마련할 수 있다. 또한 인권영향평가 중에는 소통을 통해 기업의 정책과 의지를 설명하는 과정에서 서로에 대한 이해가 깊어지는 효과와 함께 지역사회 이해관계자를 “인권경영 에코시스템”의 참여자로 만드는 부수적인 효과가 있다.
- 3) 투자가 및 시장에서 생성되는 기대와 압력: 네슬레가 FTSE4Good의 가이드라인과 기대를 충족시키려는 노력을 하면서 자연스럽게 인권경영 강화의 계기를 만들고 있는 것과 마찬가지로 국내 자본시장에서 기업에 요구하는 인권경영과 기업의 사회적 책임이행의 정도가 보다 가시화되고 정례화 되면 기업의 내부 경영프로세스에 변화를 줄 수 있을 것이다. 이것은 통상적으로 가지고 있는 투자가의 성과에 대한 기대가 기업의 경영방향에 영향을 주기 위한 것으로서 시장의 바람직한 기능이라고 할 수 있다. 그러나 이 또한 FTSE4Good이 가지고 있는 포커스가 정확히 일치하지는 않으므로 절대적인 기준이 되기는 힘들다.

## 2. 회사내부 요소

- 1) 최고 경영진의 의지: 인권경영을 회사의 조직문화와 비즈니스 프로세스로 정책 시키려는 최고 경영진의 의지가 필수적으로 있어야 한다. 이러한 의지는 경영진의 자의적 의식변화에서 올 수도 있지만 결국 타당한 경영논리에 뒷받침이 없는 지속적일 수 없을 것이다. 비즈니스 케이스가 확립되어 이윤창출 전략에 귀속되는 경우라면 당연히 경영진의 의지와 부합할 수 있으나 그렇지 않은 경우 외부 기대와 내부의 비전이 조화되는 접점에서 경영진이 윤리 및 인권경영을 회사의 문화로 정착시키겠다는 의지표명과 결단이 있어야 한다.

- 2) 비즈니스 케이스의 확립: 과연 인권경영이 이윤을 창출하는데 실질적인 도움을 줄 것인가 아니면 퍼블릭 릴레이션 (Public relation)을 위해 감수해야 하는 비용지출 과목에서 벗어나지 못할 것인가 하는 이슈가 뚜렷하게 정리되어야 할 것이다. 다만 이는 각 회사의 사업과 기업환경, 그리고 인권관련 리스크가 가시적으로 나타날 수 있는 확률에 따라 계산이 달라질 수 있다. 평판도 리스크에 대한 논의는 예전부터 있어왔으나 리스크에 대한 정량적 평가는 쉽지 않다. 실지로 네슬레의 경우에도 비즈니스 케이스를 통해 인권영향평가활동의 당위성을 찾는 것에는 회의적이었다. 그 이유로는 리스크가 내재하고 있는 불확실성과 주관적인 평가, 그리고 리스크가 표출되는 기간이 재무제표상의 기간을 훌쩍 넘어서는 경우가 많아 전망(forecast)을 정량적으로 할 수 있어야 하는 비즈니스 케이스의 확립에는 미흡한 점이 많다.
- 3) 회사 조직에 인권경영이 내재화 되기 위한 인권프로세스의 확립이 선행되어야 할 것이다. 현재의 지속경영이나 윤리경영의 실행사례들을 보면 담당부서가 홍보부서의 일부이거나 외주로 처리되어 회사 내 경영 및 성과창출 부서와 프로세스와 유리되어 있고 따라서 경영활동에 전혀 영향을 미치지 않고 있는 양상을 자주 접하게 된다.<sup>2)</sup> 네슬레의 경우와 같이 최고 경영진의 의지가 조직적인 변화에 직접적으로 영향을 미쳐 8개 핵심부서장을 멤버로 하는 인권실행그룹 (HR Working Group)을 창출하게 하고 그에 따라 각 부서 담당직원들이 인권 프로세스에 참여하게 하는 구조를 만들었다. 이것이 하나의 방법이 될 수 있겠다. 오히려 인권관련 부서가 따로 독립적으로 존재하면 속성상 여타부서와 대립적인 관계를 형성하는 위험이 있으므로 이를 근본적으로 관리하려면 기업의 일상활동에 인권프로세스를 내재 (embed) 하는 노력이 있어야 한다.

---

2) 예를 들어 지속가능보고서 (Sustainability Report)의 작성과 내용을 검토하고 담당자와의 인터뷰를 해 본 결과 담당자는 핵심부서와의 접촉이 거의 없는 실정이었고 지속가능보고서의 작성이 참여형으로 구성되지 않아 인식증대효과도 크지 않았다. 이러한 전철이 인권경영에도 답습될 위험이 있다.

### 3. 인권영향평가 수행의 주체

#### 1) 과연 누가 인권영향평가를 수행하고 보고서를 작성할 것인가?

네슬레의 경우 DIHR의 도움을 받는 정도가 아니라 보고서의 주체가 DIHR인 외주 형태의 수행방법을 선택했다. 이에 몇 가지 이유가 있을 것이다. 공신력과 객관성이 필요하고 전문역량이 내부에 확립되어 있지 않으며, 결정적으로 내부인원이 대규모 프로젝트를 할 수 있도록 편제되어 있지 않다. 인권담당 전문가 한 사람 외에는 그 상사도 인권관련 업무가 전체 책임업무의 작은 일부로 되어 있을 만큼 소규모 조직으로 업무를 충당하고 있으므로 외부전문기관과의 공조는 필수적인 단계였다. 다만 외부전문기관이 내부사정을 잘 인지하고 있지 않고 내부프로세스에 민감하지 않아 실태파악과 소통에 문제가 야기되는 만큼 중간자 역할과 내부 코디네이터 역할을 우선적으로 수행하고 동시에 내부소통과 네트워크 유지에 노력을 기울여야 하겠다.

#### 2) 인권영향평가 백서에 따르면 네슬레는 향후 이러한 평가를 자체적으로 실행할 수 있도록 준비하고 있다고 밝히고 있으나 이에 전기한 것과 같은 장애요소들이 있을 수 있다. 우선 내부진행을 할 경우 기밀보호와 원활한 소통 면에서 장점이 있으나 이를 위해 내부조직이 방대해 지고 비용발생이 고착화 되며 객관성을 유지하기 힘들다는 단점이 있다. 결국 실태파악의 효율성 증대가 비용과 객관성 유지가 힘든 부분을 정당화할 수 있을 것인가 문제인데, 그렇지 않은 경우가 대부분일 것으로 판단된다. 특히나 인권영향평가가 외부소통용으로 활용되어 이해관계자의 인식과 이해를 높이기 위한 목적이 있다면 순전히 내부인사가 바라본 회사 인권실태에 대해 일반 대중의 공감을 얻기가 쉽지 않을 것이다.

### 4. 방법론의 확립

#### 1) 인권영향평가에 적지 않은 인력시간이 소요되는 것은 평가의 앞 뒤에 인식개선을 위한 훈련과 사후 소통이 필요한 이유에서이다. 이러한 참여형태의 실행방법은 특

히 새로 인권영향평가를 시행하는 조직의 경우 인식증대 (awareness campaign)에 효과가 있고 이 절차를 밟아나가는 동안 자연스럽게 트레이닝이 실시되는 효과가 있다. 우리나라 여러 기업과 같이 인식의 전환이 필요한 환경인 경우 인터뷰와 강의 및 발표를 통해 워크숍 이수효과를 볼 수 있다.

- 2) 인권영향평가의 일반적인 진행절차 (범위 결정-인식 및 조사-실행과 내재화-모니터와 소통)는 공통으로 적용될 수 있으나 각 단계에서 어떠한 측면이 어떻게 평가되어야 할 것인가 하는 문제는 각 회사와 환경에 따라 결정되어야 할 사항이다. 그러므로 평가영역을 선택하고 효과적으로 평가할 수 있는 문항을 작성하여 반영할 수 있는 전문역량을 갖추거나 외부전문가가 활동할 수 있도록 촉진하는 역할이 내부에 있어야 하겠다. 초기에는 외부전문가의 역량이 활용되어야 할 경우가 많을 것이 예상되므로 우리나라의 현재 상황에서 이러한 컨설팅이 가능한 외부리소스가 확립되는 것도 우선 과제중의 하나이다.

## 5. 평가의 활용

- 1) 인권영향평가가 성공적으로 수행된 경우 어떻게 활용할 것인가? 인권영향평가는 회사내부의 특성에 따라 방법론이 새로 고안되어야 하는 측면이 있어 회사내부의 기간별 비교는 가능해도 다른 회사와 비교는 가능하지 않은 경우가 많을 것이다. 내부 프로세스가 다르고 활동 영역과 지역이 다르며 다루는 원재료가 다른 것만 해도 그에 따른 인권영향평가 영역과 방법이 달라질 수 있기 때문이다. 이러한 일반보편성의 부재는 회사간 비교가 용이하지 않아 비교 인덱스로서 활용이 거의 불가능하다. 특히나 객관성이 담보되지 않은 상태에서 내부자만으로 평가방식과 영역을 정하고 방법론을 좌지우지 하는 것은 자칫 자의적인 홍보활동으로 밖에 안보이거나 최악의 경우 대중을 기만하는 행위로 간주될 수 있어 주의를 요한다. 실지로 네슬레의 백서발표 이후 비판적인 시각이 대두되었는데 그 주요골자도 평가영역의 취사선택을 통해 민감한 사안을 비껴가거나 과소평가한다는 점이었다.

2) 보다 근본적으로 평가보고서는 비공개로 처리해야 할 경우가 많아 대외적인 소통에 차질이 생긴다. 비공개로 처리해야 할 이유는 평가를 진행함에 있어 원활한 자료수집과 실태파악을 위해 대상 부서에 비공개 원칙을 약속해야 비로소 숨김없이 조사할 수 있다는 이유에서이다. 네슬레에서도 각 보고서는 대외비로 하고 전체적인 개요만 백서의 형태로 작성하였으므로 자세한 사항을 파악하기가 쉽지 않다. 그렇다면 평가 이후 결과와 그에 따른 후속조치 및 소통이 피상적인 수준을 넘어서기 쉽지 않아 이해관계자들과의 관계와 소통이 제한적일 수 밖에 없다. 이러한 제약은 인권영향평가의 범용성에 심각한 의문을 가져다 준다. 우리나라 기업이 인권영향평가활동을 내부용으로나 제한적인 외부용으로 활용한다는 것은 장기적인 안목을 가지거나 내부의 이해관계자에 무게중심을 두는 경우일 것인데, 과연 몇 기업이 이에 해당될 지 의문이 든다.

## 6. 인권영향평가를 넘어서 기업과 인권관련 기관들은 이러한 활동이 정례화 될 수 있도록 협력하는 것이 바람직할 것이다.

- 1) 국가 인권기관 및 인권단체는 한국적인 상황에 맞는 HRIA 방법론을 개발하고 다듬어 나가야 하겠다. 네슬레의 경우와 한국의 경우를 비교해 본 결과 뚜렷한 것은 DIHR의 활동, 전문성 등이 네슬레의 HRIA를 가능케 하고 공감대를 형성하게 하는데 중요한 역할을 한다는 것이다. 인권기관과 단체는 DIHR 및 여타 앞서나가고 있는 단체, 기관, 연구소등과 연계하여 모범사례와 방법론을 연구하고 공유하는 지식과 노하우 데이터베이스를 구축하는 것이 바람직할 것이다.
- 2) 기업은 종래의 CSR활동을 넘어서 새로 구축되고 있는 기업과 인권의 규범체제를 빨리 이해하고 한 발짝 일찍 인권영향평가 등 투명한 인권경영 및 사회적 책임완수에 필요한 제반 시스템과 프로세스를 갖추고 조직을 정비하는 것이 바람직하겠다. 한국사회에서 기업을 바라보는 시각은 전환점을 맞아야 하겠다. 이미 공감대가 형성된 대로 대기업중심의 경제체제에서 진일보하여 서비스와 SME 그리고 최첨단 기술이 바탕이 되는 entrepreneurship이 적극 장려될 수 있는 경제 사회 시스템이 구축되어야 하겠다.

## IV. 결론

네슬레의 인권영향평가사례를 접하면서 과연 기업은 이러한 도구를 정례화할 이유가 있는가 하는 근본적인 질문을 우선 던지게 된다. 비즈니스당위성이 명백하지 않다면 네슬레처럼 업계처음이라는 홍보효과 외에 자금과 노력이 들어가는 일, 특히나 보고서의 외부공개조차 하기 힘든 기본적으로 내부활동이어야 하는 평가를 왜 해야 하겠는가 하는 것이다. 그 답은 공공정책이나 채굴산업 등 뚜렷한 필요성<sup>3)</sup>에 대해 공감대가 형성된 경우를 제외하고는 아직 명확하지는 않으나 다음과 같은 요건이 갖추어진 경우 의미를 찾을 수 있을 것이다: 첫째, 기업의 존중의무에 대한 당위성과 필요성이 점점 확립되어 가는 과정에 대한 인식이 있으며, 둘째, NGO, 정부정책 등을 포함한 외부환경요소가 정비되어 있고, 셋째, 회사에서 내부문화 확립에 대한 의지가 있으며, 넷째, 이러한 프로그램을 뒷받침할 수 있는 전문가 집단이 존재한다는 것이다.

한국의 기업집단 및 대기업의 경우에 기업과 국가의 동반성장과정에서 비롯된 기득권층 특권계급이라는 인식 및 오해가 내외 혁신과 적극적인 소통을 통해 불식되려면, 이러한 인권영향평가는 중요한 기회로 작용할 수 있을 것이다. 그러나 기업의 자발적인 노력에는 분명한 한계점이 존재할 것이므로 정부와 전문가 집단 (NGO 포함) 과의 공조를 통해 한국적인 평가모델을 제시하고 이행을 정례화한다면 내부구성원의 만족도와 함께 기업의 사회적 책임에 대한 새로운 전형이 될 것이다.

---

3) 채굴산업의 경우 주로 외국자본이 개발도상국 또는 후발국의 정부와 함께 추진하는 프로젝트가 많아 원주민, 환경, 노동환경, 토지의 수용, 치안 등 인권관련 민감한 사안이 비교적 뚜렷하다. 그러므로 이에 대한 연구가 비교적 앞서있는 편이나 여타 산업에 적용할 수 있는 시사점이 제한적인 면이 있다.

토론\_2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집

# HRIAM 설명 및 해외 인권영향평가사례 수집·분석 결과발표 토론문

이은경 (유엔글로벌콤팩트 한국협회 팀장)

안정권 (BSI Group Korea)

정선애 (서울시 NPO 지원센터장)

## 1. 들어가며

유엔글로벌콤팩트의 전세계 기업인 대상 설문조사 결과(Accenture CEO Study<sup>1)</sup>)에 따르면, 현재 UNGC 4대 부문 중 인권 부문이 가장 도전적인(Challenging) 기업 책임 이슈라는 CEO들의 공통된 의견이 있었음.

2014다국적 기업 대상 공급망 CSR 현황조사(KOTRA)에서도 공급망 CSR 촉진 활동 중 현재 다국적 기업이 우선순위를 두고 추진하는 분야에 인권과 거버넌스 이슈가 가장 높게 나타났으며, 향후(2-3년) 중점 추진 분야 역시 비슷한 답변이 나왔음.

이러한 조사결과에서 보듯, 아직까지 많은 전세계 기업들이 인권에 대해 가장 다루기 힘든 분야라고 생각하고 있으며, 어떻게 접근하여 정책화 및 내재화 해야 할지, 긍정적, 부정적 인권 경영 사례는 어떤 것이 있는지 등 인권 경영 전반에 대한 지식과 정보가 부족하고 포괄적인 기업 인권 시스템이 미비한 실정임.

## 2. CSR 정의 및 ‘기업과 인권’의 주요 이슈

### ■ CSR 정의

“조직의 의사결정과 행위가 사회에 미치는 영향에 대한 책임(Responsibility of an organization for the impacts of its decisions and activities on society)” - ISO 26000

“사회에 미치는 영향에 대한 책임(Responsibility of enterprises for their impacts on society)” - European Commission

1) *A New Era of Sustainability: UN Global Compact-Accenture CEO Study*

- ⇒ CSR은 결국 기업 활동으로 인한 영향을 관리하는 것(Impact Management)
- ⇒ 즉, CSR, 기업과 인권의 핵심 중 하나는 기업이 ‘영향’을 미치는 범위를 파악하고, 발생하는 긍정적/부정적 영향을 평가하며, 이를 통해 개선과 소통을 해나가며 사회적 책임을 다하는 것임.

## ■ 유엔글로벌콤팩트<sup>2)</sup>, ISO 26000, 유엔 프레임워크의 주요 이슈

- 영향권(Sphere of influence) : 기업은 “기업 내부 및 더욱 광범위한 영향권(sphere of influence) 내에서” 인권에 대한 책임이 있고, 영향력이 미치는 모든 영역에서 인권 보호를 지지하고 존중할 의무가 있음.
- 상세한 주의 의무(Due Diligence) : 인권 리스크를 확인하고 관리하는데 있어 ‘충분한 주의 의무’를 실행하는 것은 기업의 인권존중을 돕고, 인권침해에 연루되는 것을 피할 수 있게 함
- 연루 방지(Avoidance of Complicity) : 인권침해에 연루되는 것을 예방하기 위해서 기업들은 인권문제에 대한 지속적인 평가와 모니터링 시스템을 갖출 필요가 있으며, 영향력의 범위가 큰 기업일수록 이 부분은 더욱 중요함.
- 고충처리제도 (Grievance mechanism) : 인권에 대한 부정적인 영향을 파악하는 것을 지원하고, 상황이 파악되면 기업이 고충 수렴 및 피해자 구제를 조기에 그리고 직접 다룰 수 있게 해주며 인권피해가 더 복잡해지고 심화되는 것을 막을 수 있음.

⇒ ‘기업과 인권’ 관련 국제기준과 지침을 인권영향평가(HRIA)를 통해 기업들이 실질적이고 단계적으로 이행 및 적용하는 방안을 인지하고 실행할 수 있도록 구체적인 틀이 필요함.

⇒ 또한 의미있는 인권영향평가를 실시한 기업의 사례 분석을 통해 어떻게 기업이 인권 침해를 방지하고 더 나은 인권존중 기업으로 나아가려는 노력을 하고 있는

2) UN Global Compact 인권 원칙

원칙 1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 Business should support and respect the protection of international human rights; and

원칙 2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. make sure they are not complicit in human rights abuses

지 구체적인 모델을 살펴볼 필요가 있음.

⇒ 이에 여러가지 비판도 있지만, CSR 및 CSV (Creating Shared Value)이행에서 우수 사례로 꼽히고 있을 뿐만 아니라, 인권영향평가에서도 주의 깊게 살펴볼만한 네슬레(Nestle)의 사례 분석 및 IFC ‘인권영향평가 및 경영 가이드’ 번역을 통해 우리 기업들에게 시사점을 도출하는 것은 시의적절하고 의미 있는 노력임에 동의함.

### 3. 제언

#### 인권경영 및 인권영향평가에 대한 우리기업의 시각 전환 필요

##### ⇒ 리스크 관리 및 기회창출

글로벌 기업들이 인권문제와 관련해 경영상 심각한 도전에 처해왔고, 그로 인해 많은 기업들이 인권경영을 리스크 관리 측면에서 접근하고 있음. 가장 큰 리스크 중 하나가 연루(Complicity)이며, 기업의 부정적 영향을 파악, 방지하기 위해 상세한 주의의무를 강조함.

이때 인권 영향의 대상과 문제들을 분석, 인권영향평가를 통해 기업 운영의 리스크를 적절히 관리하고 이를 통해 긍정적인 효과를 얻게 되고 비즈니스 기회를 창출할 수도 있음.

##### ⇒ 공급망 지속가능성(Supply Chain Sustainability) 확보

네슬레 역시 전세계적으로 거대한 Supply Chain을 가지고, 대표적인 B2C 기업임. 이에 인권영향평가와 같은 도구를 통해 공급망이 있는 국가에서 발생할수 있는 부정적 인권 영향을 최소화하고, 공급망 관리를 통해 지속가능한 경영을 추진하고 있음.(Nestle' Supplier Code, Nestle' Responsible Sourcing Guideline) 또한 대다수 다국적기업이 공급업체를 대상으로 이러한 행동규범(Code of Conduct)를 협력사에게 확대하는 추세임.

##### ⇒ 산업별, 지역별 Collective Action/정보 공유

현재 전세계적으로 전자, 섬유, 채굴, 금융, 정보, 자동차 산업 등 다양한 산업별로 국제 인권 이니셔티브가 활동하고 있으며, EICC(Electronic Industry Code of Conduct), SA 8000, 적도원칙(The Equator Principles), AIAG(Automotive Industrial Action Group) 등

과 같은 원칙과 표준에 기반해 CSR을 추진하고 있음. 개별 기업이 아닌 공동의 대응과 해결책을 모색해 인권문제를 해결해 갈수 있음.

#### ⇒ 이해관계자를 고려한 전략적 인권경영 시스템 마련

기업은 점점 단기적 이익과 성과뿐만 아니라, 직원, 고객, NGO, 지역사회 등 다양한 이해관계자들이 주의 깊게 보는 사회적 가치를 적극적으로 고려해야 하는 등 재무적 가치와 비재무적 가치를 통합하여 고려해야 하는 높은 요구를 받고 있음. 특히 기업 투자에 있어서 ESG (환경, 사회, 거버넌스) 이슈를 고려하여 투자하는 사회책임투자(Socially Responsible Investment)에 참여하는 기관투자자들이 계속 확대되는 추세이며, 실제로 기관투자자들이 압력을 통해 다국적기업이 인권문제를 개선해가는 사례도 늘고 있음.

#### ⇒ 장기적인 기업 경쟁력 제고

인권경영 및 인권영향평가를 통해 기업이 단기적 실효와 성과를 얻으려 하기보다, 장기적인 관점을 통해 시스템을 만들어갈 필요가 있음.

- HRIA에 대한 중요성 강조와 관련 사례 연구는 한국 상황에서 시의 적절하다고 생각함.
  - 우리나라는 인권에 대한 인식이 사회적으로나 기업을 비롯한 조직 내부에서 아직 익숙하지 않은 경우가 일반적임.
  - 그러나 국제사회와 글로벌 비즈니스에서는 기업활동에 있어서 인권 이슈의 중요성에 대한 논의가 상당히 빠르게 부상하고 있는 것으로 보임.
  - 네슬레 역시 한 편으로는 많은 비판을 받고 있지만 인권을 경영에 접목한다는 측면에서는 좋은 사례로 살펴보고 시사점을 공유할 필요가 있다고 봄.
  - 국제적으로 인지도가 높은 연구소와 함께 네슬레의 기업 특성을 반영하여 인권영향평가의 모든 프로세스를 만들고 이를 적용한 뒤 공유한 사례는 다른 기업들에게 좋은 방향을 제시해 줄 수 있어 보임.
  
- 국내 기업들은 인권경영의 필요성을 제한적인 상황에서만 감지하고 있는 것으로 보임.
  - 기업의 규모와 영향력이 커서 다양한 투자자, 고객(사), NGO 등으로부터 노출되어 있는 글로벌 기업의 경우.
  - 중요 고객이 강력하게 요구하는 공급자로서 대기업 또는 중소기업의 경우.
  - 산업의 CSR 이니셔티브가 강한 동인으로 작용하고 있는 기업의 경우.
  - 국내·외적으로 문제가 되는 인권 이슈에 연루되어 비판 받는 기업의 경우.
  - 인권경영에 대한 회사의 자발적 의지가 있거나, 사전 예방적 리스크 관리 또는 지속가능성 측면의 목적을 가진 기업의 경우는 거의 없음.

- 첫 번째와 네 번째의 경우에는 인권영향평가의 필요성이 상대적으로 더 높을 것으로 봄.

□ 인권영향평가의 중요성을 국내 비즈니스에 확산할 필요성이 높음.

- 국내 기업들은 CSR을 내부 경영시스템 실행 목적으로 들여오기 이전에 지속가능성 보고서라는 보고 활동을 중심으로 들여왔기 때문에 마케팅적 관점이 너무 강하며 실행에도 상당한 혼란을 겪고 있음.
- CSR은 다양한 의무 및 자발적 영역들의 합이라는 점을 직시할 필요가 있으며, 그 중에서 인권은 자발적 요소가 아니라 비즈니스에 있어 기본 전제 또는 의무 사항임.
- 실제로 국내 기업들이 신규 투자, 해외 사업장 운영, 고객사 거래에서 인권영향을 고려하지 않아 사업에 타격을 입는 상황이 점차 증가하고 있음.
- 따라서, 인권의 경영활동 통합 및 인권영향평가의 실행을 통해 인식과 현실의 격차를 줄이고 보다 많은 기업들이 익숙해질 수 있는 여건 마련이 필요해 보임.

## 인권영향평가 및 관리에 관한 지침(HRIAM)의 해외 인권영향평가 사례 분석

정선애 (서울시 NPO 지원센터장)

### 1. 들어가며

- UN 기업과 인권 이행원칙에서 다루고 있는 상세한 주의의무의 범위는 첫째, 기업 활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 노출되어 있는 특정 인권 침해적 위험 요소들을 파악하는 것, 둘째, 이러한 배경 안에서 자신들의 기업 활동이 - 예컨대 생산자, 서비스 제공자, 고용자, 이웃의 자격으로 - 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단하는 것, 셋째, 기업들이 비즈니스 파트너, 공급자, 정부 기관, 혹은 기타 다른 비 정부 주체들과 같은 대상자들과 기업 활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지 아닌지에 대해 파악하는 것임.
- 또한 상세한 주의의무 (due diligence)의 핵심적 내용은 인권정책을 세우고, 인권을 경영에 통합하며, 기업활동으로 인한 인권영향평가를 하고 이에 대한 모니터링, 평가체계를 갖추라는 것임.
- 국가인권위원회의 2014년 연구과제인 인권경영 우수사례평가 지표개발 및 우수사례와 HRIAM 번역 및 해외 인권영향평가사례는 아직 인권경영에 대한 사회적인 인식이 낮고 기업의 경우 하고자 하는 의지가 있다고 하더라도 무엇을 어떻게 해야할지 잘 모르는 상황에서 매우 시의적절한 시도라고 평가함.

## 2. 네슬레 사례의 함의

- 채굴산업이나 전자산업 등 주로 안전, 건강문제 및 대규모 이주자를 발생시키는 지역개발계획과 관련된 업종에서의 인권영향에 대한 논의와 자료는 비교적 축적되어 왔음. 하지만 발표자가 지적한 대로 소비자와 가깝고, 공급망 (supply chain)이 길고 복잡하며, 또한 세계의 다른 문화권, 규제 및 법환경에 걸쳐 분포되어 있는 기업의 사례를 소개한다는 것과 처음으로 인권영향평가를 전사적으로 전문가를 두고 하고 있다는 점은 매우 시사적임.
- 한국에서도 인권영향평가를 하는 한국기업의 사례를 만들고 케이스 스터디를 하는 것이 무엇보다도 중요함. 기업의 경우 대체로 인권영향평가를 하는데 있어서 주된 장애요소는 첫째, 사회적인 압력요소가 특정한 이슈, 예를 들어 건강과 안전 문제 등을 제외하고는 거의 없고, 차별의 경우 포괄적인 차별금지법에 제정되지 않은 상황에서 성차별, 고용차별, 장애차별 등 개별법에 의해 제한적으로만 법적 강제되고 이마저도 처벌이 미미한 상황. 둘째는 인권을 존중하는 기업이라는 것이 오히려 작은 인권침해상황이 발생했을 때 더 도덕적으로 타격을 입는다는 생각이 지배적이다 보니 이를 먼저 선도하려고하지 않는다는 점, 마지막으로 설사 경영자의 의지가 있다고 하더라도 이를 실행으로 옮길 수 있는 대내외적 역량이 구축되지 않고 있다는 점으로 생각됨.
- 한국에서 최초로 기업의 사례를 만드는데 있어서 중요한 접근전략은 ‘한국 최초’라는 것 보다는 ‘실질적으로 기업이 당면한 문제를 해결’ 하는 선례를 만듦으로서 ‘하면 좋지만 안해도 될 일’이 아니라 ‘문제를 해결하기 위해 필요한 일’이라는 인식을 만드는 것이라고 봄. 또한 공개적으로 ‘인권경영 선도기업’을 천명하는 방식보다는 의미 있는 결과가 나올 때 까지 다양한 파트너십을 통한 신뢰의 기반을 만드는 방식의 접근이 필요함.
- 이를 위해서는 첫째, 기업임원 및 담당자의 심층인터뷰를 통해 기업의 인권관련 이

슈를 도출하고, 가장 핵심적인 인권이슈를 파악하기 위한 노력이 선행되어야함. 실제로 기업이 인권경영을 내재화 하기 위해서는 전사적인 노력이 필요하지만 첫 단계에서는 ‘범위’를 정하는 것이 실효성과 효과성이 높을 것임. 둘째는 핵심인권이슈를 해결하기 위한 다양한 파트너십이 필요한데, 이슈의 성격에 따라 근본적인 법, 제도 개선이 필요한 사항, 이해관계자와의 대화가 필요한 사항, 정확한 정보가 전달되어야 하는 사항, 동종업종간의 협력이 필요한 사항 등이 있을 수 있음. 즉 기업 내의 인권 이슈라고 하더라도 핵심원인과 연계 원인 등을 찾고 개선하기 위해서는 다양한 파트너십 구조를 만들어야 함. 세 번째는 객관적인 입장에서 이러한 사례를 축적하고, 인권영향평가의 개선방향을 모색하고 지속적으로 발전시켜나갈 주체가 필요함.

- 지금까지 기업인권책임과 관련한 노력이 주로 ‘연구’ ‘교육’ 등 ‘의식 제고’에 초점이 맞추어진 왔다면 이후 단계에서는 ‘실제 문제해결 사례’를 만드는 것이 중요하다고 봄. 이와 관련해서는 일시적인 포럼이나 연구용역형태가 아니라 워킹그룹형태로 국내의 기업인권영향평가 관련 최고의 전문가와 실천가를 발굴하고, 운영하기 위한 중추조직과 이에 대한 지원이 필요함. 국가차원에서 기업에서의 인권침해를 보호하기 위한 핵심기관으로서의 인권위, 민간차원에서 기업인권책임에 관한 연구와 실천을 지속해오고 있는 NGO 및 학계전문가, 기업현장에서 실사경험이 풍부한 컨설팅 전문인력, 유엔글로벌콤팩트 한국협회 등 관련 기관이 일차적으로 공감대를 형성하고 실제 ‘문제해결사례를 만드는 워킹그룹’을 만드는 것이 필요하다고 봄.

### 3. 국가인권위의 역할

- 국가인권위의 역할을 기업인권관련 전문적인 네트워크와 양성체계를 갖추는 것으로 확장하지 않으면 일회적인 연구와 제안으로 기업인권 관련 사회적인 영향력을 확장하기에는 어려움이 있음. 가장 바람직한 것은 민간이 주도하는 것이나 현실적으로 이를 추진할 수 있는 민간 역량이 매우 취약한 상황.
- 전문적인 네트워크는 ‘문제해결을 위한 워킹그룹’을 중심으로 다양한 워킹그룹을 민

간중심으로 운영할 수 있도록 지원하는 방안' 과 CSR관련 연구기관, 컨설팅기관 및 NGO 및 기업담당자간 사례기반학습의 교류의 장 등을 제안할 수 있음.

- 또한 국가인권위는 사회의 인식제고와 기업을 대상으로 한 교육, 권고 등, 모범사례 전파 등도 필요하지만 무엇보다도 국가의 정책과 제도, 관행 차원에서 기업의 인권 침해를 묵인하거나, 방조한 사례 등을 지속적으로 모니터링하여 사회적으로 환기시킴으로서 해당부처의 태도변화를 이끌어내기 위한 전략이 필요함. 또한 민관협력테이블을 통해 기업과 인권관련 실질적인 정책과 대안을 모색할 수 있도록 하여야 함.

---

## 2014 기업과 인권 연구용역 발표회 자료집

---

| 인 쇄 | 2014년 11월

| 발 행 | 2014년 11월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 인권정책과**

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

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

| Homepage | [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

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

---

발간등록번호 11-1620000-000549-01

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