

SPECIAL LECTURE

UN 기업과 인권 워킹그룹 의장 초청특별강연



- 일 시 : 2015. 5. 18(월) 13:30 – 15:30
- 장 소 : 프레지던트호텔 31층 모짜르트 홀
- 초청자 : Michael K, Addo
UN 기업과 인권 WG 의장



국가인권위원회

환영사



■ **현병철** (국가인권위원회 위원장)

안녕하십니까? 반갑습니다.

국가인권위원회 위원장 현병철입니다.

먼저 오늘 강연을 위해 영국에서 먼 길을 와 주신 마이클 케이 아도 기업과 인권 실무그룹 의장님께 감사드립니다. 아울러 바쁜 중에도 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장 초청 강연회에 참석해 주신 모든 분들께도 감사의 말씀을 전합니다.

경제 성장과 함께 기업의 사회적 영향력이 확대됨에 따라 인권경영에 대한 사회적 관심도 증대되고 있습니다. 전세계적으로 확산되고 있는 기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구는 유엔의 「기업과 인권 이행지침」 및 OECD의 「다국적기업 가이드라인」 제정, 유엔 기업과 인권 실무그룹의 국가행동계획(NAP) 수립권고 등의 결실을 이끌어내며 구체화되고 있습니다.

이러한 흐름에 발맞춰 우리 위원회도 인권경영을 위한 많은 노력을 전개해오고 있습니다. 「유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPs)」의 확산과 실행을 위하여 기업들에게 인권경영을 도입하고 실천하는데 있어 고려해야할 원칙들을 담은 〈인권경영 가이드라인〉을 개발하였습니다. 또한 이 가이드라인을 기업들이 스스로 점검할 수 있는 체크리스트를 보급하여 기업의 자발적인 변화를 이끌어내고자 하였습니다. 또한 공공기관들이 인권경영을 지속적으로 추진하도록 공공기관 경영평가 제도 개선을 추진하고 있습니다.

이제 이러한 노력들이 결실을 맺기 시작하고 있습니다. 2014년 9월 위원회가 대한민국 117개 공공기관에게 인권경영의 적용을 권고한 데 대해 117개 중 115개 기관이 인권경영 가이드라인을 기업 경영에 적용하겠다고 밝혀왔습니다. 우리 위원회는 앞으로도 인권 경영의 사회적 확산을 위해 계속 노력할 것입니다.

기업과 인권 분야의 최고 석학 중의 한 사람인 유엔 기업과 인권 실무그룹 의장을 초청 하여 마련된 오늘 강연회는 국가인권위원회 위원 등 인권옹호자와 공공기관 인권경영 실무자를 대상으로 최근 기업과 인권에 관한 국제동향을 국내에 전파하고 기업의 인권경영 문화 확산을 위한 논의의 장을 만들고자 마련되었습니다.

우리 위원회는 이번 강연을 통해서 우리 기업들이 유엔 등 국제사회에서 이미 규범화 되고 있는 인권경영을 외면하고는 더 이상 지속가능한 발전을 하기 어렵다는 것을 알리고자 합니다. 특히 공기업 등 공공기관들이 선도적으로 인권경영을 실천하고, 나아가 인권 경영 문화가 우리 기업 전체에 확산되는 계기가 되기를 기대합니다.

다시 한번 이 자리에 참석하신 모든 분들께 감사드리며, 여러분 가정에 늘 건강과 행복이 함께 하길 기원합니다. 감사합니다.

UN 기업과 인권 워킹그룹 의장 초청특별강연



기업과 인권

▣ 마이클 케이 아도 (UN 기업과 인권에 관한 실무그룹(UN WG) 의장)



기업과 인권



■ 마이클 케이 아도 (UN 기업과 인권에 관한 실무그룹(UN WG) 의장)

I. 기업과 인권

1999년 스위스 다보스 포럼은 인권 등 보편적 가치를 지속 가능한 비즈니스를 위한 콤팩트의 기반으로 삼도록 하려는 목적으로 기업 임원들을 초청하였습니다. 당시 코피아난 유엔 사무총장님은 책임 있고 지속가능한 기업 활동의 효과적 매커니즘을 지속적으로 모색하는 정신을 담은 획기적 연설을 하셨습니다. 기업과 사회가 함께 약속한 공동의 가치를 지키자는 호소는 모든 주체가 같은 위치에서 함께 노력하며 공동의 목표를 지켜야 한다는 강력한 메시지를 전달하였습니다. 공동의 가치는 거버넌스라는 사회계약의 일부 이므로 기업을 포함한 모든 사회 구성원들에게 불가피하게 지켜야 하는 가치인 것입니다. 기업들이 공동의 가치에 대한 의지를 표명하는 것은 기업의 사회적 힘과 영향력을 인정하고, 긍정적인 방향으로 이윤을 창출하고(깨달음에 의하거나 기타의 이유로), 올바르게 (법적, 윤리적, 경제적으로) 사업을 수행하여 사회의 지속 가능성에 기여하기 위함입니다.

코피아난 총장님 역시 기업 경영과 사회정책에서 공동책임의 중요성을 강조하신바 있습니다. 총장님은 처음에는 유엔과 기업 간의 “콤팩트(compact)”를 요구했지만 실제로는 정부, 시민사회, 학계, 피해자 단체를 포함하는 모든 행위자들 간의 콤팩트를 의미하는 것이었습니다. 이는 과거에 기업의 도덕성, 좋은 기업시민(good corporate citizen), 사회적 책임, 환경의식에만 주안점을 두었던 것과는 굉장히 다른 출발입니다. 같은 맥락에서 비난하는 문화, 이름을 공개해서 망신주기 등의 문화는 줄어들었으며 상호 보완적 참여 협력 쪽으로 방향이 기울고 있습니다. 이러한 접근법은 기본적으로 행위자 모두가 문제의 일부인 동시에 해결책 이라는 것을 명확히 이해하고 있는 것입니다. 사회속의 기업으

로 인한 도전과제를 함께 해결하는 것은 여러 장점이 있으며 밝은 전망을 약속 합니다.

대한민국 국가인권위원회와 글로벌 콤팩트 네트워크간의 협력과 모든 다양한 이해 관계자들이 본 회의에 함께 모인 것은 보편적 인권가치의 중요성, 지속 가능한 기업행동을 위한 공동의 책임가치의 중요성을 입증하는 것입니다.

보편적 가치와 공동의 책임은 지속가능한 기업행위를 위한 정치 전략의 중요한 요소를 제공해 왔습니다. 2011년 유엔 인권이사회는 다음의 3가지 구조적 원칙에 기초하여 기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights)을 채택하였습니다. 첫째 국가는 기업을 포함하여 제 3자에 의한 인권침해 행위를 감독하고 보호의무가 있습니다. 둘째, 기업의 인권존중 책임에서는 기업에게 다른 이의 인권을 침해하지 말라고 요구합니다. 셋째, 인권침해의 피해자 또는 부정적인 영향을 받은 이들에 대한 효과적인 구제방안 접근법을 규정하고 있습니다. 이 세 가지 원칙의 저자에 따르면 이 원칙들은 독립적인 동시에 상호 보완적입니다. “각 원칙은 프레임 워크의 본질적 요소입니다: 국가의 보호 의무는 국제 인권제도의 핵심이기 때문입니다; 기업의 사회적 책임준중은 사회의 기업에 대한 기본적 기대이기 때문입니다; 구제책에 접근할 수 있도록 하는 것은 최선의 노력을 하더라도 모든 인권침해를 막을 수는 없기 때문입니다.

첫 번째 원칙인 제 3자에 의한 인권침해로부터 개인을 보호하는 국가의무에서 이행지침(Guiding Principles)은 인권침해를 예방, 조사, 처벌, 보상하기위한 효과적인 정책, 법, 규제를 수립하기위해 국가가 취하는 절차의 중요성을 강조하고 있습니다. 이행지침은 국가가 자신의 관할권 하에 있는 모든 기업이 기업 활동에서 인권을 존중 하도록 기업에 대한 기대치를 설정할 수 있도록 훌륭한 기회를 제공합니다. 인권 보호를 위한 국가의무의 다른 중요한 운영지표는 정책 일관성의 필요와 전쟁지역에서 사업을 수행하는 기업을 규제할 때, 기업과 국가 간 연관관계가 있을 때 더 높은 경각심을 가져야 한다는 것입니다.

기업의 인권존중 책임에 대한 원칙 II에 따른 이행지침은 타인에 의한 인권침해 예방의 필요성을 강조하며 기업 자신들이 인권침해 예방활동을 하고 있다는 것을 반드시 인식하고 어떤 방식으로 하고 있는지 보여줄 것을 강조하고 있습니다. 기업이 인권책임(human rights due diligence)을 실행하고 자신의 인권책임 정책 실행의 결과를 대중과 소통함으로써 “인식하고 보여주기”원칙을 실행하게 되는 것입니다. 인권존중을 위한 기업책임은 기업 활동이 인권에 미치는 직·간접적인 영향을 언급하고 있습니다. 즉 “기업

이 인권에 영향을 주려는 의도가 없었다고 할지라도” 기업의 경영, 생산, 서비스 또는 비즈니스 관계를 통해 영향을 주게 된다는 것입니다.

마지막은 이행지침 원칙III 구체책에 대한 접근에서는 공식적인 사법, 행정적, 비 사법적 프로세스와 기업 고충처리 체계 등의 다양한 구체 매커니즘의 통합적용 필요성을 강조합니다. 이행지침은 비 사법적 고충처리 체계의 효과성을 판단하는 중요한 기준을 설정하고 있습니다. 여기에는 적법성, 접근성, 예측가능성, 투명성, 인권 양립성(human rights compatibility)을 포함합니다. 또한 이행지침은 운영되고 있는 고충처리 체계에서는 이해관계자 집단의 참여와 대화가 특히 중요하다며 이를 독려하고 있습니다.

이행지침은 기업의 부정적인 인권영향의 방지, 완화, 궁극적 제거를 위해 몇 가지 중요한 측면을 강조하고 있습니다. 첫째, 수년간 다양한 이해관계자들과의 협의를 통해 걸려져 나온 이해관계자들 간 기존의 공통이해를 반영하려 하고 있습니다. 유엔 사무총장 기업과 인권 특별대표인 존 러기(John Ruggie) 대표는 그의 임기동안 모든 이해 관계자들에게 프레임워크(Framework)와 이행지침의 목적은 새로운 기준규범을 만들어 내는 것이 아니라 “단일한 논리적 일관성이 있는 포괄적 템플릿(template)내에 통합되어있는 기존 규칙과 관행을 더욱 정교하게 다듬고; 현재 체계의 부족한 점과 어떻게 개선할지를 파악”한다는 것을 이해시키는데 어려움을 겪었습니다. 둘째, 이행지침은 상충되는 이해관계자들의 주장을 중재함에 있어 협력적 통합적 접근법을 제안하고 있습니다. 이는 이행지침은 인권에 대한 부정적 영향을 효과적으로 방지하고 구체하는데 모든 이해관계자들이 기여할 수 있음을 인정하고 있다는 것을 보여줍니다.

II. 인권존중 접근법의 부가가치는 무엇인가?

전통적 의미의 기업의 사회적 책임관련 담화에 대해 이질적(disparate)이며 공통의 응집된 동기와 원칙이 없다는 비판이 있었습니다. 기업 스스로의 깨달음, 도덕적 행위, 좋은 기업시민, 우리 지구의 지속 가능성 등 시대마다 다양한 개념이 기업의 사회적 책임에 대한 동기를 부여하였습니다. 그 결과 다양한 행위자들은 사회적 책임을 내부적, 자발적, 재량에 따른 것으로 인식하였습니다. 법적인 기준이 부재할 때 대부분의 기업 행

위자들에게 사회적 책임은 경제적 이익의 후순위였습니다. 그러나 이러한 시각은 만족스러운 설명이 되지 않았습니다. 1996년 코피아난 유엔 사무총장은 다보스 포럼 연설에서 기업의 사회적 책임관련 가장 명백한 타당성과 동기를 부여하는 의미 있는 말을 하였습니다. 바로 공통의 가치에 대한 약속이행 이라는 것이었습니다. 이 말은 매우 설득력이 있었습니다. 왜냐하면 우리 사회에는 어떤 상황이라도 우리 모두가 수용하고 중요하다고 생각하는 가치가 있기 때문입니다. 기업 행위와 관련된 인권에 주안점을 두면 이런 사회적 가치가 기업과 사회적 담화에서 제시된 다양하고 이질적인 설명들에 타당성과 동기부여를 하고 있음이 명백히 보입니다. 요컨대 사회적 책임에 대한 다양한 관점들이 하나의 맥락을 이루도록 인권이라는 개념이 연결고리를 제공한다는 것입니다.

기업 환경의 모든 행위자들이 준수해야하는 사회적 가치로서 인권은 우리에게 기업의 개념을 오직 이윤창출만이 우선순위인 집단에서 인간적 면모를 지닌 집단으로 변화시켰습니다. 즉 인권을 존중하며 이익을 창출하는 것입니다. 인권 분야는 서로 상충하는 주장을 중재하는 풍부한 경험과 전문성이 있기 때문에 기업 맥락에서도 좋은 효과를 낼 수 있도록 적용될 수 있습니다. 또한 인권 등 어떤 가치에 대한 약속을 공유함으로써 모든 행위자들이 특정 문제를 조율하는 자신들만의 대응방식을 통해 다시 생각하고 고민할 수 있도록 하는 좋은 근거가 되고 있습니다. 따라서 기업 행위자들에게 이익을 조금 줄더라도 인권을 존중하라 요청함으로써 긍정적 반응을 얻을 수 있습니다.

인권과 사회적 가치 접근법의 또 다른 중요한 장점은 가치공유를 통해 모든 행위자들에게 효과적이고 지속적 결과보장을 위한 역할과 몫이 생기도록 한다는 것입니다. 이러한 접근법은 단 한명의 행위자만을 타겟삼아 비난하지 않는 협력과 상호보완의 원칙에 따라 만들어졌습니다. 이러한 원칙은 자기반성 문화와 경험공유를 통해 인권침해를 예방하고 인권을 존중하는 문화를 요구합니다. 유엔 보호, 존중, 구제 프레임워크와 기업과 인권에 대한 이행지침은 실천 점검의무(due diligence)에서 이러한 특징을 언급하고 있습니다. 또한 따로 동떨어져 일하거나 서로 갈등하는 것이 아닌 함께 협력하여 일한다는 것은 발전을 이루는데 효과적인 방법으로 큰 장점이라 할 수 있습니다. 다양한 행위자들 간의 상호협력약속을 통해 인권분야는 이전에는 달성하기 어려워 보였던 성공과 발전 가능성을 높이고 있습니다.

인권이라는 가치의 공유적인 성격은 다양한 행위자들의 책임을 정의할 수 있도록 할

뿐만 아니라 모든 행위자들이 인권존중의 혜택을 누릴 수 있다는 것을 의미 합니다. 법인 기업을 포함하여 기업이 권리를 가진다는 주장이 무슨 의미일까요? 첫째, 기업책임에 대한 대안적 기반을 제공합니다. 즉 권리에는 책임이 따른다는 것입니다. 기업권리를 지탱하는 체계와 다른 행위자의 권리를 존중하는 것은 같은 맥락에 있다는 것을 근거로 기업의 인권존중을 촉구하는 것은 훨씬 설득력이 있습니다.

기업과 인권분야는 각기 다른 원칙, 이론, 관행을 개발하고 계승해왔으며 이는 상호 유익하게 이용될 수 있습니다. 예를 들면 인권은 철학과 정치이론을 전통적인 기반으로 발달하여 법령, 국제조약, 풍부한 사례법 등에 견고한 법적 기준을 정립하고 있습니다. 인권의 법적인 특성은 기업 임원들이 사회적 책임의 진정한 특성을 이해하고 법적인 의무 범위가 어디까지인지를 이해할 수 있도록 하기 때문에 기업행위에 막대한 가치를 부여할 수 있습니다. 이는 전통적으로 법적인 책임에 많은 가치와 중요성을 부여하는 기업 환경에서 중요합니다.

어느 경우이든 유엔 기업과 인권 이행지침(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)은 기업이 인권존중 분야에서 진전을 이루도록 하기 위한 법적 자발적 기준과 프로세스를 영리하게 조합(smart mix)하여 지원하고 있습니다. 이러한 영리한 조합은 기업이 법에 정의된 의무와 함께 자발적 이니셔티브를 지속적으로 수행하고 추구할 수 있도록 하며 사회적 책임의 다양한 범위 간에 존재하는 개념적 규범적 차이를 조합하도록 합니다. 또한 이러한 영리한 조합은 정부, 시민사회, 기업 등 다양한 행위자들이 자신들의 꿈과 목표를 능률적으로 추구할 수 있도록 하기위한 상호보완적 책임을 정의하는 또 다른 방법입니다. 유엔 이행지침에 따르면 국가의 보호의무와 기업의 존중책임은 전사적이고 효과적인 기업과 인권 시스템을 구축하는데 함께 작용 합니다. 같은 맥락에서 국가의 법적체계와 기업 고충처리 체계는 효과적 구제라는 공동목표를 향해 작용 합니다. 요컨대 인권법과 인권 존중을 위한 자발적 이니셔티브는 상호 긴밀하게 맞아떨어집니다.

III. 도전과제

기업이 사회적 책임이행을 위해 인권을 존중하는 것은 명확한 장점과 기회를 제공하는 동시에 고통스런 도전을 제시합니다. 코피아난 유엔 사무총장님은 다보스 연설에서 기업들에게 ‘전 세계 모든 사람들이 자신의 가치로 인식하는’ ‘보편적 가치’를 채택하고 적용하라고 호소한 바 있습니다. 인권이 보편적인 가치를 대표해 왔지만 사실 이러한 주장의 진정한 의의에 대해 인권계의 비판이 있었습니다. 현실적으로 인권의 공공법적인 성격은 민간분야가 완전한 영향력을 행사하는데 걸림돌이 되어왔습니다. 따라서 기업들이 인권과 기업 업무간의 연관성을 전적으로 이해하지 못하는 것과 인권발전을 위한 참여의 중요성을 이해하지 못해온 것은 그리 놀라운 일이 아닙니다. 더 흥미로운 것은 시장자유, 건전한 경쟁의 중요성, 납세 등 인권과는 완전히 다른 성격의 가치를 누려왔다는 것입니다. 인권 존중에 대한 호소를 기업이 부정하기는 어렵습니다. 그러나 이러한 호소는 기업이 최선이라 추구해온 행위와는 완전히 다른 개념을 요구하기 때문에 그 자체로 기업에게는 도전이 될 수밖에 없습니다. 사실 기업이 인권을 기꺼이 핵심 가치로 채택하도록 하기 위해서는 교육 매뉴얼, 사업 파트너와의 계약, 대리인등에서 우선순위를 조정할 필요가 있습니다. 이는 그 자체로 혼란을 주는 도전이 아닐 수 없습니다. 이 도전에 대비하는 가장 좋은 방법은 천천히 시간을 두고 배우고 변화하라는 것입니다.

인권존중 접근법의 또 다른 잠재적 도전은 주로 독재자 또는 전제군주 등으로 대표되는 정부의 악의적인 행위와 연관됩니다. 기업에게 인권존중 책임을 요구 하거나 인권에 대한 부정적인 영향을 구제하라고 요구하는 경우 불안한 것은 기업들이 정상적인 기업행위에서 야기되는 인권침해와 권력남용을 부인해 버린다는 것입니다. 물론 기업이 인권에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것은 사실입니다. 그러나 이는 전통적 의미의 인권침해와는 그 특성과 정도가 다릅니다. 사실 비즈니스 맥락에서 볼 때 부정적 인권영향은 자유시장과 개인복지라는 상충되는 사회적 가치를 동시에 추구하는 과정과 열악한 업무환경에서 파생되는 부산물입니다. 즉 이익추구와 그 반대가치를 옹호하는 환경의 상충이라는 것입니다. 이런 주장은 어느 정도는 사실일 수 있지만 유죄성과 허용이 불가한 행위의 기준을 다소 높게 잡고 있는 것입니다. 원칙적으로 인권에 대한 부정적인 영향을 묵과해서는 안 되며 상충되는 가치 간 긴장관계가 있다 할지라도 적절한 균형을 이룰 수

있도록 하는 것이 중요합니다. 우선순위를 정할 필요가 있으며 인권을 가장 우선순위에 두어야 한다는 분위기가 조성되고 있습니다. 가치에 기반을 둔 사업수행은 고정된 불변의 시스템이 아니므로 기업에게 “새로운”가치를 고려하라 요청하는 것이 아주 불가능한 요구는 아니며 기업은 완전히 다른 전략을 통해 효과적으로 성과에 도달할 수 있습니다. 이를 위해서는 인권을 여러 사회적 가치 중 ‘다루기 까다로운(high-horse)’ 위치에서 끌어내려 기업이 이해할 수 있는 언어로 풀어줄 필요가 있습니다. 이를 위해 기타 이해관계자들은 가치기반 접근법을 채택하는데 따른 기업의 압박감을 이해하고 동일한 가치들의 다양한 요구가 충족되지 않더라도 받아들일 수 있어야 합니다. 이는 기업과 인권 옹호자들 모두에게 어려운 도전과제가 될 수 있습니다.

마지막으로 중요한 과제는 자발적 또는 반 강제적 성격의 기업이 이미 수행하고 있는 다양하고 많은 기업의 정책 이니셔티브 들을 어떻게 조율하고 조화시킬 것이냐 하는 것입니다. 이를 위한 실행방법은 낮은 자세로 지시하고 천천히 발전하는 것입니다. 코피아난 유엔 사무총장은 다보스 포럼에서 이 문제를 기업의 사업장에서부터 접근하여 주변 이슈가 아닌 중심이슈로 만들자고 제안한 바 있습니다. 또한 기업에게 위에서 명령하는 것이 아니라 기업과 함께 이끌어 가자고 요구하였습니다. 유엔의 이행지침은 글로벌 콤팩트(Global Compact)의 중요한 프로세스를 기업과 논의하는 한편 새로운 비전에 대해 기업을 압박하는 과정을 조합하려 하고 있습니다. 이는 기업이 완성된 결과물을 받아 비판하거나 반대하는 입장이 아닌 관련 과정을 함께 관리하며 책임지는 소유의식(ownership principle) 가지도록 하자는 원칙을 제안한 것입니다.

IV. 기업과 인권 실무그룹(The Working Group on Business and Human Rights)

2011년, 유엔 인권 이사회(United Nations Human Rights Council)는 기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights)의 효과적 전파와 포괄적 이행의무를 지닌 5명의 독립 전문가로 구성된 기업과 인권에 관한 실무그룹(Working

Group on Business and Human Rights)을 수립하였습니다. 이 전문가들은 기업과 관련된 인권침해를 효과적으로 방지하고 인권보호를 강화할 효과적 방법을 모색하고 추천하는 의무가 있습니다. 이 이행지침은 기업 활동에서 야기되는 부정적인 인권영향의 방지와 해결을 위한 정부와 기업의 의무와 책임을 정의하는 첫 번째 권위 있는 글로벌 프레임워크로서 전 세계 모든 지역에 적용됩니다. 실무그룹(Working Group)은 전 세계, 국가, 지역단위(regional, 대륙단위)의 핵심 이해관계자 참여를 통해 보다 광범위한 이행지침(Guiding Principle) 실행을 추진하고 있습니다.

실무그룹은 유엔 인권보장 이사회와 유엔 총회에 연례 보고를 하고 있으며 각국을 방문하여 지역 공개토론회를 개최하고 스위스 제네바에서 개최되는 유엔 인권 포럼(United Nations Forum on Business and Human Rights)에 지침을 제시합니다. 2014년 9월 16-18일에 아디스 아바바(Addis Ababa)지역에서 아프리카 지역포럼이 개최되었으며 차기 연례 유엔 인권포럼이 올해 11월 16일-18일에 제네바에서 개최될 예정입니다.

실무그룹은 아프리카 연합(AU), 아프리카 인권-민권 위원회(ACHPR), 미주 인권 위원회(IACHR), 아세안 정부간 인권 위원회(AICHR) 유럽연합(EU)등 다양한 지역 기구들과 좋은 연결 관계를 수립하여 왔습니다. 또한 유엔 시스템 내의 유대관계를 최우선으로 놓고 있으며 내일 한국에서 개최되는 유엔 글로벌 콤팩트 서밋(UN Global Compact meeting)에 참석하게 된 것을 특별한 영광으로 생각합니다.

V. 유엔 이행지침(Guiding Principle) 실행을 위한 국가 행동계획

2011년 이행지침(Guiding Principle) 채택 후 각국은 행동계획과 정책, 법률을 수립하여 이를 실행하기 시작하였습니다. 많은 회사들과 기업연합은 인권 영향 평가 등을 개발하여 이행지침을 실행하고 있습니다.

실무그룹(Working Group)은 기업과 인권에 대한 국가 행동계획(NAP)과 행동계획 개발 프로세스를 국가차원의 행동을 가속하는 효과적인 수단으로 생각합니다. 국가 행동계

획(NAP)의 근본적인 목표는 실제 이행 가능한 정책과 목표 간의 필요사항과 간극을 파악하는 포괄적인 과정을 통해 기업의 인권침해를 방지하고 보호를 강화하는 것입니다. 기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights)을 전파하고 실행하는 국가 책무의 일부로서 모든 국가들에게 국가행동계획(NAP)을 개발, 법률적으로 제정, 갱신할 것을 강력하게 장려하고 있습니다. 실무그룹은 국가 행동계획 개발에 관한 이행지침을 준비해 왔습니다. 이행지침 개발은 2014년 12월 1일에 개최된 제 3차 유엔 기업과 인권 연례포럼에서 시작 되었습니다. 이행지침은 1년 동안 각 국가, 회사, 시민사회, 각국 인권위(NHRI), 학계와의 논의를 통해 열린 글로벌 프로세스에 따라 만들어졌습니다.

일부 국가들은 이미 기업과 인권에 관한 국가 행동계획(NAP)을 이미 개발하였거나 개발하는 과정에 있습니다. 실무그룹(Working Group)은 국가 행동계획을 개발하는 과정에서 국가, 기업, 시민사회가 함께 작업하며 경험과 좋은 관행을 공유하라고 장려 합니다. 점점 많은 국가들이 국가 행동계획을 개발하고 있다는 사실에 기쁨을 느끼지만 여전히 더 많은 개선여지가 보이며 특히 아시아 지역이 그렇습니다. 이미 필리핀과 말레이시아 등 아시아 지역의 많은 인권관련 기관들과 시민사회가 이런 작업에 참여하고 있으며 국가 행동계획 개발의 동력을 만들어 내고 있다는 사실을 잘 알고 있습니다. 저는 이러한 상황이 한국의 기업 지도자의 기업과 인권의식을 더욱 고취 시키는데 기여하길 바라며 또한 한국에서 국가 행동계획 개발과정에서의 논의 과정을 촉진하기를 희망 합니다. 실무그룹(Working Group)은 공여자(donors)들과 국제적 지역적 조직들에게 이행지침 실행을 위한 아시아 정부들의 국가 행동계획 개발을 지원하라 독려하며 또한 기업과 인권에 대한 책무이행을 위해 더 큰 행동을 촉구하는 시민사회 조직의 역할을 지지합니다.

Ⅵ. 지역포럼과 아시아 지역포럼 제안

글로벌 차원의 기업과 인권 아젠더에 초기참여 그룹보다 더 많은 행위자가 참여 하도록 독려하기 위해 실무그룹은 기업과 인권 연례포럼(Annual Forum on Business and Human Rights)을 보완하는 지역 포럼을 준비하고 있습니다.

제 1차 포럼은 라틴아메리카와 카리브해 국가들의 이행지침(Guiding Principles) 실행에 주안점을 두었습니다. 이 포럼은 2013년 8월 28일-29일에 콜롬비아의 메데인에서 개최되었으며 해당지역 17개국에서 400여명이 참석하였습니다. 제 2차 지역 포럼은 아프리카 국가들의 이행지침(Guiding Principles) 실행에 주안점을 두었습니다. 본 포럼은 2014년 9월 16일-18일에 에디오피아의 아디스 아바바(Addis Abba)에서 개최되었습니다. 이는 정부와 국제적 지역적 차원의 기관, 국내기업, 지역기업, 산업연합, 노동조합, 지역사회 구성원 등 모든 관련업계와 분야의 이해관계자들에게 열린 포럼이었습니다. 대략 30여개 아프리카 국가의 이해관계자 집단에서 200여명이 참석하였습니다. 아시아 지역회의(Asian Regional Forum)도 유사한 형태로 개최하려 준비하고 있습니다.

지역 포럼의 주요 목표는 다음과 같습니다. 다양한 이해관계자들 간 기업과 인권, 이행지침 실행과 관련하여 대화와 협력을 촉구; 실행 당사자들과 시민사회에게 능력배양 기회 제공; 해당 지역에서의 기업과 인권관련 구체적인 이슈와 도전과제 파악; 회사의 영향을 관리하기 위한 새롭고 혁신적인 관행 파악; 글로벌 차원의 노력과 이니셔티브의 현지 지역차원의 상승효과(synergies) 강화.

실무그룹은 지역포럼을 통해 이행지침의 3가지 원칙(국가의 인권보호 의무; 기업의 인권존중 의무; 피해자의 구제책 접근) 이행을 담당하는 “일선에서” 이해관계자들과 직접 협력할 수 있습니다. 이러한 이행 담당 기관은 정부기관, 전국 기업연합, 국내 지역단위의 기업들, 전국적 지역적 단위의 조직과 체제 등을 포괄합니다. 기업과 인권에 대한 이슈에 다양한 이해관계자를 참여시키는 접근법은 핵심적 요소입니다. 왜냐하면 관련 영향에 대한 지역사회의 목소리를 직접 청취할 필요가 있기 때문입니다. 또한 각국의 활동과 도전과제를 각 국가로부터 직접 청취할 필요가 있으며 각 기업이 일선에서 마주하는 난제(dilemma)들을 직접 접할 필요가 있기 때문입니다.

아시아 지역포럼에서는 아시아 지역의 기업과 인권문제 관련 주요이슈를 파악하고 다양한 이해관계자가 이행지침을 참조하여 어떻게 이러한 이슈를 해결할 것인지 논의하는 것이 중요할 것입니다.

Ⅶ. 법적 구속력이 있는 제도에 관한 정부간 실무그룹

제 26차 세션에서 유엔 인권위는 기업관련 인권침해로부터의 보호를 위해 변화하는 기업과 인권에 대한 법적 구속력 있는 제도에 관한 정부 간 실무그룹 수립을 결의한 바 있는데 이에 대해 언급하도록 하겠습니다. 이는 제네바에서 2014년 12월에 개최된 제 3차 기업과 인권 포럼의 논의주제였습니다.

모든 국가들이 해당 이니셔티브를 똑같이 지지하는 것은 아니지만 연례회의와 유엔 인권 이사회에서 제안한 국제 기준을 강화하려는 모든 노력은 이행지침(Guiding Principles)에 기반을 두어 상호 보완적으로 이뤄져야 한다는 공통의 시각을 환영 합니다. 올해 6월 6일-10일에 개최되는 정부 간 실무그룹 첫 회의는 모든 유엔 회원국에 개방되어 있으며 실무 그룹은 이러한 협의내용에 따르며 기여할 것으로 기대됩니다.

또한 새로운 정부 간 프로세스가 기업관련 인권침해에 대응하여 이행지침에 따른 국가 차원 행동을 가속화 할 수 있기를 희망합니다. 그러나 실무그룹 수립이 모든 국가들의 인권보호를 위한 의무이행 조치 필요성을 축소하는 것은 아닙니다.

Ⅷ. 다음 단계(Next Steps)

미래의 목표는 명확합니다. 더 많은 정부와 정부 부처들이 기업관련 인권피해로부터 사람들의 권리를 보호하기 위해 더 많은 조치를 취하도록 촉구하는 것입니다. 전 세계적으로 특히 남반구 지역에서 이행지침 이해도를 높이도록 장려할 필요가 있습니다. 기업 CEO들이 보다 적극적인 마음가짐을 갖도록 장려하여 더 많은 기업이 사회적 책임에 대해 보다 진지한 고민을 하도록 할 필요가 있습니다. 또한 피해자들이 구제책에 효과적으로 접근할 수 있도록 보장할 필요가 있습니다.

오늘날 기업과 인권운동을 좌우하는 법과 원칙은 글로벌, 지역, 국가차원의 정치와 기업 거버넌스 구조에 점점 더 중요한 요소로 자리 잡고 있습니다. 따라서 이러한 법과 원칙을 행동표준으로 만들 필요가 있습니다.

이러한 움직임을 보다 진전시키기 위해 유엔 회원국들과 관계구축, 기업의 공급체인

개선을 위해 기업과 협력하기, 소셜 미디어를 통해 직접적인 소비자 피드백 장려 등 다양한 가용 수단을 사용해 보도록 합니다.

IX. 결론

실무그룹(Working Group)은 기업 활동으로 야기된 인권침해로부터 개인과 지역사회를 보호하는 것을 영광으로 생각 합니다. 현대 사회에서 가장 힘 있는 행위자이자 세력인 기업을 글로벌 사회의 모든 구성원들이 합의한 인권준중 우선노력에 합류시키는 것은 매우 중요합니다. 모든 국가와 기업은 이행지침 실행률을 높이는 것을 긴급한 우선순위로 두어야 합니다. 다양한 이해 관계자들과 다양한 지역 간 대화가 그 어느 때보다 중요합니다. 이해관계자들을 함께 모으는 실무그룹 영향력은 이러한 중요한 의제를 추진하는데 있어 중심 요소로 지속적으로 작용할 것입니다.

한편 크고 작은 민간 기업체들이 일자리 창출과 생활수준 향상에 기여하고 있습니다. 무선전화기, 컴퓨터, 의약품, 식품에 이르기까지 우리 모두 이들의 서비스와 제품을 사용하며 복지혜택과 기본 인권을 누리고 있습니다. 그러나 다른 한편, 민간기업의 이러한 역할증대는 리스크를 수반하며 점점 더 많은 인권 옹호자들이 국가와 민간 기업에게 인권보호와 인권침해 완화노력을 촉구하고 있습니다. 기업과 인권 아젠다의 핵심은 다양한 이해관계자간 대화를 강조하고 있다는 점입니다. 모든 참여자들(국가, 기업, 국가 인권기관, 시민사회, 영향을 받는 지역사회 등) 간 대화를 통해서만 당면한 인권관련 도전을 해결하기 위한 효과적 솔루션을 도출할 수 있습니다.

그러므로 2015년 11월 16일-18일에 제네바에서 개최되는 기업과 인권 연례포럼에 여러분 모두 참석하시라 독려하며 각국이 국가 행동계획(NAP)을 수립하고 아시아 지역포럼에 참석할 수 있도록 촉구 합니다.

경청해주셔서 감사합니다.

UN 기업과 인권 워킹그룹 의장 초청특별강연



Business and Human Rights

Michael K. ADDO

(Chairperson of the United Nations Working Group on the Issue of Human Rights and
Transnational Corporations and Other Business Enterprises))

Business and Human Rights



■ Michael K. ADDO

(Chairperson of the United Nations Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises)

I. Business and Human Rights

It was in the spirit of continuing search for an effective mechanism for responsible and sustainable business conduct that in 1999, the then Secretary-General of the United Nations, Kofi Annan, in a ground-breaking speech to business executives in Davos, Switzerland invited them to embrace universal values such as human rights as a basis of a genuine compact for sustainable business. The appeal to shared values that committed both business and society equally to upholding common values and so placing all actors on the same side of the tracks working together to secure common objectives has been a powerful one. Universal values are part of the social contract of governance and therefore unavoidable for everyone, including business, for whom to commit to these values is to acknowledge the power and influence that business wields in society, to affirm its self-interest (enlightened or otherwise), to do the right thing (legally, ethically and economically) so as to contribute to the sustainability of society.

Kofi Annan also emphasised the importance of shared responsibility in the management of business and social policy. He called for a “compact”, initially between the United Nations and business but in reality it is a compact between all actors including governments, civil society, academic institutions and victim groups. This represents a

radical departure from the traditional focus on business alone to be ethical, or good corporate citizens, socially responsible or environmentally aware. In this context, the culture of blame, the campaign to name and shame is diminished and moderated and instead the appeal is for complementary engagement. This approach carries the implicit understanding that all actors are as much a part of the problem as they are of the solution. There is merit and promise in the communal undertaking to respond to the challenges posed by business in society.

The collaboration between the National Human Rights Commission of Korea and the Global compact network and the bringing together of all the different stakeholders at this meeting is a firm attestation to the importance of the universal human rights values and also the value of shared responsibility for sustainable conduct of business.

Universal values and shared responsibility continued to inform the policy strategy for sustainable business conduct when, in 2011, the United Nations Human Rights Council adopted the Guiding Principles on Business and Human Rights rather that they elaborate “the implications of existing standards and practices that are integrated within a single, logically coherent and comprehensive template; and identifying where the current regime falls short and how it should be improved”. Secondly, the Guiding Principles propose a co-operative and integrative approach to the reconciliation of competing stakeholder claims. In this respect, the Guiding Principles recognize the contribution of every stakeholder to the effective avoidance and remediation of adverse human rights impacts.

II. What Added Value for the Human Rights Approach?

One of the criticisms of the traditional corporate social responsibility discourse has been its disparate nature and lack of a common cohesive motivation and doctrine. Different

concepts including enlightened self-interest, ethical behaviour, good corporate citizenship and the sustainability of our planet have been, at different times, justifications and motivations for corporate social responsibility. As a consequence, different actors saw social responsibility as internal, voluntary and discretionary. For most business actors, social responsibility came after economic efficiency and when legal standards have failed. This perspective was known to be unsatisfactory. It was Kofi Annan's speech at Davos in 1999 that proposed what now strikes us all as the most obvious justification and motivation for corporate social responsibility - a commitment to shared values. The speech made sense that, as a society, there are values that we all accept and consider as imperative regardless of context. Human rights, democracy, rule of law are examples of such commanding values. With a focus on human rights in the context of corporate conduct, it becomes evident that, that particular social value provides justification and motivation for the business and society discourse across the disparate explanations that have been proffered. In effect, human rights provides the integrating link for the different perspectives of social responsibility.

As a social value to which all actors in the business environment subscribe, human rights challenges us to re-conceptualize the priorities of business from one of unconstrained profit-making to one of profit with a human face, that is to say, making profit whilst respecting human rights. The discipline of human rights has a rich body of experience and expertise for the reconciliation of competing claims and these can be employed to good effect in the business context. Furthermore, the shared commitment to the value in question, in this case, human rights, is a good basis on which to invite and expect actors to revisit and consider adjustments to the ways they would normally respond to particular challenges. In this respect, the call on business actors to temper profit making with respect for human rights is likely to be received favourably.

The other important virtue of the human rights and social values approach to business and society is the fact that the values are shared, and so implying that every actor has a role to play and a stake in ensuring effective and sustainable outcomes. This approach is

therefore built around the principles of cooperation and complementarity that nurtures the proposition that it will be wrong to fix blame on one actor alone. This calls for a culture of self-examination and sharing of experiences in ways of preventing and respecting human rights. The United Nations Protect, Respect and Remedy Framework and its Guiding Principles on Business and Human Rights touch on this characteristic in its reference to due diligence. In addition, there is great merit in working together rather than working in isolation or against each other as an effective way of making progress. The promise of cooperative interaction by the diverse actors in the business and human rights field carries the obvious potential of a level of success and progress that has previously been elusive.

In addition to defining responsibilities for different actors, the shared nature of human rights also means that all actors may benefit from that social value. What does it mean to claim that business enterprises, including corporations have rights? Firstly, it provides an alternative basis for the responsibilities of business enterprises, for, with rights comes responsibilities. It is a far more convincing case to base the expectation of business to respect the rights of other actors on the reciprocal expectation that it is the same regime that underpins the rights of corporate entities.

Both business and human rights as separate disciplines have developed a heritage of principles, theories and practices of institutions that can be mutually beneficial. Human rights, for example, has progressed from its traditional origins in philosophy and political theory into solid legal standards in terms of statutes, international treaties and a rich case law. The legal character of human rights may be of immense value to the conduct of business in terms of enabling business executives to appreciate the true character of social responsibility, in terms of how much of it is already recognized as legal commitments. This is important in the business environment where the tradition is to attach more value and importance to legal responsibilities.

In any case, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights advocate a smart mix of legal and voluntary standards and processes as an effective and convenient way of achieving progress in the corporate respect for human rights. The smart

mix allows corporations to continue to undertake or pursue voluntary initiatives alongside commitments defined by law and in that way blending the conceptual and normative gaps that exist between these dimensions of social responsibility. Furthermore, the smart mix concept is another way of defining complementary responsibilities between different actors such as governments, civil society and business enterprises in the expectation that their ambitions and objectives can be streamlined. Under the UN Guiding Principles, the State duty to protect and the corporate responsibility to respect work together for a holistic and effective system of business and human rights. In the same vein, State judicial mechanisms and corporate grievance mechanisms work toward a common objective of effective redress. In short, the law of human rights and the voluntary initiatives concerning human rights dovetail seamlessly into each other.

III. Challenges

There are clear and distinct virtues and opportunities in adopting the human rights approach to the social responsibility of business. However, it also comes with acute challenges. Kofi Annan in his Davos speech appealed to business to adopt and apply “universal values” that “people all over the world will recognize as their own.” Although human rights have been represented as universal yet the true significance of this claim in practice has not been without its critics among the human rights community. In reality, its dominant public law character has prevented its full impact in the private sphere. It is therefore not surprising that the business community have not been fully aware of the relevance and significance of human rights to the work that they do and therefore neither comprehend its importance nor participate in its development. Much more interesting is the fact that they privilege entirely different values in their undertaking including the freedom of the market, the importance of healthy competition and the payment of taxes. The appeal to human rights may be difficult to deny but it requires a totally different

conceptualization of the way business is conducted at best and this is a challenge in itself. In practice, assuming that business is willing to adopt human rights as a key value, it requires the redrafting of priorities, training manuals and contracts with partners, agents etc. This is a logistical challenge in and of itself. At best, this particular challenge suggests a slow process of learning and change with a rather slow and long transition.

Another potential challenge to the human rights approach is the traditional association with governmental wickedness in faraway places often led by autocrats and despots. Inviting business enterprises to respond to human rights responsibilities or address adverse human rights impacts may raise anxieties about the abuse of power that has been associated with breaches of human rights and the relevance of which they deny in the normal course of business. It is true that, in fact, business can have adverse impact on human rights; but this is of a different character and magnitude from the traditional understanding of the subject. In fact, in the business context, adverse human rights is a product of pursuit of conflicting social values - free market and individual welfare - poor working conditions. Profit versus adverse environment. This may be true to some extent but this argument sets the bar of culpability and unacceptable behaviour rather high. In principle, no adverse impact should be tolerated and so although it may be understandable that there is a tension between competing values yet it is important to define the appropriate balance between such values. There is an acute need to set priorities and the case is now being made that the priority should be given to the human effect. A value-based system of conducting business is not fixed and unchangeable and so inviting business to take account of “new” values is not impossible but it may require totally different strategy for it to be effective. Such a strategy may have to bring human rights from its traditional privileged ‘high horse’ among social values and to be translated into business language and manner of appreciation. It will require other stakeholders to appreciate the pressures that the value-based approach places upon business and to tolerate different representations of the same values. This can be a demanding challenge to both business and the human rights advocates.

Finally, but by no means the least of the challenges is how to streamline and reconcile the many and diverse social policy initiatives that business enterprises already undertake ranging from voluntary initiatives to quasi compulsory ones. The proliferation of initiatives without a clear relationship between them can be confusing and unattractive for business. The potential effect is low uptakes and slow progress. Kofi Annan initiated the idea of taking the matter to the business den at Davos and asking to make it a central concern rather than a peripheral one. Also, instead of lording it from the top, he instead invited them to join with him or to lead. The United Nations Guiding Principles sought to combine the importance of process from the Global Compact with the idea of taking the debate to business while being prepared to press for a new vision for business. This passes responsibility to business to manage rather than to expect to be handed a finished product that they may criticize or object to - the ownership principle.

IV. The Working Group on Business and Human Rights

The United Nations Human Rights Council established the Working Group on Business and Human Rights in 2011 consisting of five independent experts with a mandate to promote the effective dissemination and comprehensive implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights, and to explore options and make recommendations to strengthen the protection against business-related human rights abuses. The Guiding Principles are the first authoritative global framework to define the respective duties and responsibilities of Governments and business enterprises for preventing and addressing adverse human rights impacts arising from business activities and apply in all regions and geographic contexts. The Working Group has sought to advance scaled-up action on the Guiding Principles through engagement with key

stakeholders at global, regional and national levels.

The Working Group reports annually to the Human Rights Council and General Assembly, undertakes country visits, convenes regional fora, and guides the United Nations Forum on Business and Human Rights held annually in Geneva. An African regional forum was held in Addis Ababa from 16 to 18 September 2014, and the annual Forum was held in Geneva from 1 to 3 December 2014, and the next global Forum will be held in Geneva from 16 to 18 November this year.

The Working Group has established good links with a range of regional mechanisms including the African Union, the African Commission on Human and Peoples' Rights, the Inter-American Commission on Human Rights, the ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights, and the European Union. We have also given high priority to links within the UN system and, as such, it is a particular pleasure to be at this UN Global Compact meeting in Korea.

V. National Action Plans for the Implementation of the UN Guiding Principles

Since the adoption of the Guiding Principles in 2011, States have started to implement them through national action plans and policies and laws. Many companies and business associations are also implementing them by, for example, developing human rights impact assessments.

The Working Group considers that national action plans (NAPs) on business and human rights, and the process to develop them, can be effective means to accelerate action at the national level. The fundamental purpose of a NAP is to prevent and strengthen protection against human rights abuses by business enterprises through an inclusive process of identifying needs and gaps and practical and actionable policy measures and goals. We

strongly encourage all States to develop, enact and update a NAP as part of the State responsibility to disseminate and implement the Guiding Principles on Business and Human Rights. The Working Group has prepared guidance on the development of a NAP. The guidance was launched on 1 December 2014 at the Third Annual United Nations Forum on Business and Human Rights. The guidance was produced following an open, global, year-long consultative process that involved States, companies, civil society, NHRIs and academia.

Several States have already developed, or are in the process of developing, a NAP on business and human rights. The Working Group encourages States, business enterprises and civil society to work together and share experiences and good practice in developing national action plans. We are pleased that the number of national action plans developed by States is increasing, however, there is room for improvement, particularly in the Asian region. We are aware that National Human Rights institutions and civil society actors are increasingly engaging in this area, building momentum for national action plans in the Asian region, for example in the Philippines and Malaysia. I hope that this event will contribute to raising awareness on business and human rights among Korean business leaders, and furthermore, to facilitate Korea's consultation process on the development of a NAP for Korea.

The Working Group encourages donors and international and regional organizations to support Asian Governments in developing national action plans to implement the Guiding Principles, and also support civil society organizations in their role to demand greater action and accountability on business and human rights.

VI. Regional Forums and the proposed Regional Forum for Asia

As part of our efforts to engage a wider set of actors than those primarily involved in the business and human rights agenda at the global level, the Working Group organises regional forums to complement the annual Forum on Business and Human Rights.

The first regional forum focused on implementation of the Guiding Principles in Latin America and the Caribbean. It was held from 28 to 29 August 2013 in Medellín, Colombia, and brought together some 400 participants from 17 countries in the region. The second regional forum focused on implementation of the Guiding Principles in Africa. It was held from 16 to 18 September 2014 in Addis Ababa, Ethiopia. The forum was open to all relevant stakeholders, sectors and disciplines, including Governments, international and regional bodies, global, regional and domestic business, industry associations, trade unions, affected stakeholders and community members, civil society, national human rights institutions, the United Nations and other international organizations as well as other stakeholders. Approximately 200 individuals from all these stakeholder groups participated, which included participants travelling from some 30 African countries. We are planning to convene an Asian Regional Forum, along similar lines.

The main goals behind the regional Forums are to: promote multi-stakeholder dialogue and cooperation on business and human rights and on the implementation of the Guiding Principles; provide capacity-building opportunities for practitioners and civil society; identify material issues and challenges on business and human rights in the region; identify emerging innovative practices designed to manage corporate impacts; and reinforce synergies between global efforts and initiatives at the regional and local levels.

Regional forums allow the Working Group to engage more directly with the stakeholders charged with the challenge of putting the three pillars of the Guiding Principles (the State duty to protect human rights; the corporate responsibility to respect

human rights; and access to remedy for victims) into practice “on the ground”, including national-level Government institutions, national business associations, business enterprises with a regional and domestic reach, national and local civil society groups, and regional organizations and mechanisms.

A multi-stakeholder approach to business and human rights issues is central because: There is a need to hear directly from the communities on impacts; there is a need to hear directly from States on their activities and challenges; and there is a need to hear directly from companies on their dilemmas on the ground.

During the regional forum for Asia it will be important to identify the main business and human rights issues in Asia and discuss how different stakeholders should address them by referring to the Guiding Principles.

VII. Inter-governmental working group on a legally binding instrument

Please allow me to comment on the most recent initiative from the United Nations Human Rights Council, which at its 26th session resolved to establish an inter-governmental working group on a legally binding instrument on transnational corporations and human rights to further strengthen the protection against business-related human rights abuses. This is a topic that was the subject of discussion during the Third Annual Forum on Business and Human Rights held in December 2014 in Geneva.

Although not all States were equally supportive of the initiative, we welcome the common viewpoint expressed during the Annual Forum, and in the UN Human Rights Council, that any efforts to strengthen international standards should build upon, and be complementary to, the Guiding Principles. The first meeting of the inter-Governmental working group, which is open to the participation of all UN member States, is due to be

held from 6 to 10 July this year, and the Working Group looks forward to following, and contributing to, these deliberations.

We hope this new inter-governmental process will help accelerate national-level action to strengthen protection against business-related human rights abuse, in line with the Guiding Principles. It does not in any way reduce the need for all States to take steps now to implement their duty to protect human rights.

VIII. Next steps

Looking ahead, our goals are clear: we need to engage more Governments and their respective ministries to do more to protect the rights of people from corporate-related harms; we need to promote uptake of the Guiding Principles across the world, particularly the Global South; we need to encourage a culture of fearless leadership among CEOs so that more businesses take their responsibilities to societies more seriously; and we need to ensure that victims have access to effective remedy.

Today, the laws and principles that govern the business and human rights movement are embedded in more and more global, regional and domestic political and corporate governance structures. We need to make them standard conduct.

Let us pull the different levers available to us - from engaging with States at the UN, to working in partnerships with businesses to improve their supply chains, and promoting direct consumer feedback via social media - to push our movement forward.

IX. Conclusion

The Working Group is honoured to work to protect individuals and communities against human rights abuses related to corporate activities. It is crucial that we align business enterprises, some of the most powerful actors and forces in our modern world,

with the human rights priorities we have all agreed to in our global community. Scaling up the implementation of the Guiding Principles should be an urgent priority for all States and business enterprises. Multi-stakeholder and cross-regional dialogue remains as critical as ever. Using its convening power to bring stakeholders together will continue to be a central feature of the Working Group's efforts to advance this important agenda.

On the one hand, private enterprises, small and large, are contributing to job creation and improving living standards. From mobile phones, to computers, to medicines, to food, we all use services and products that contribute to our welfare and to our enjoyment of fundamental human rights. On the other hand, the increased role of private enterprises also carries risks, and human rights defenders increasingly address themselves to private enterprises as well as to States to protect individuals from human rights abuse. A central aspect of the business and human rights agenda is the emphasis on multi-stakeholder dialogue. Only through a dialogue among all parties (States, business enterprises, national human rights institutions, civil society and affected communities) can effective solutions be found to the human rights challenges faced.

I therefore encourage you all to participate in the 2015 Annual Forum on Business and Human Rights which will be held from 16 to 18 November in Geneva, urge States to develop NAPs, and take part in a regional forum for Asia.

I thank you for your kind attention.

UN 기업과 인권 워킹그룹 의장 초청특별강연

| 인 쇄 | 2015년 5월

| 발 행 | 2015년 5월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 인권정책과**

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교로 6
금세기B/D (을지로1가 16번지)

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

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

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

| ISBN | 978-89-6114-418-6 93320

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.