

기업인권책임규범의 진화:

CHR(Corporate Human Rights Responsibility)의 대두와 함의*

서창록 | 고려대학교 국제대학원 교수

김민우 | 고려대학교 국제대학원 국제인권센터 연구위원

유영수 | 고려대학교 국제대학원 연구교수

인권책임은 기업과 같은 민간 조직보다는 국가의 책임으로 인식되어 왔다. 또한 기업이 사회에 대해 가지는 책임은 기업의 사회적 책임(CSR)이라는 개념의 프레임워크 속에서 주로 논의되어 왔으며 그 범주 속에서 인권은 크게 주목을 받지 못했다. 그럼에도 불구하고, 최근 국제사회가 기업의 인권책임(CHR)에 주목하기 시작한 것은 무엇 때문일까? 본 연구는 세계 경제 속에서 기업들의 영향력이 급속히 확대되어 감에 따라 CSR 개념과 국제사회의 인권담론에 속에 나타난 기업의 책임 및 역할의 규범적 변화를 살펴보고 CSR과 CHR의 특징들을 비교분석한다. 그리고 이러한 분석을 토대로 실질적 인권책임이행을 위한 국제사회의 움직임 및 성과와 국내외 인권침해 사례들에 대한 시민사회의 반응 및 인식변화를 고찰한다. 이와 더불어 사회적·기술적·문화적 변화가 기업들에게 가져 온 인권책임규범에 대한 인식의 변화와 국제기업인권가이드라인의 준수가 초국적 활동을 하는 기업들에게 가지는 현실적 필요성 및 함의를 제시한다.

주제어: 기업인권책임, 인권, CSR, CHR, 기업명성, 정당성

* 이 논문은 2013년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055081).

I. 서론

보다 많은 이익과 성장을 통해 재무적 성과를 극대화해나가는 것이 기업 활동의 우선순위라고 한다면, 주주 이익의 관점에서 볼 때 이와 상충되는 개념으로 보이는 기업의 인권책임이 최근 들어 주목을 받고 있는 이유는 무엇일까? 인권책임은 국가의 법률·제도·정책을 통해 실현되는 공적영역이라는 일반적인 인식에도 불구하고 민간 기업의 사회적 역할이 인권책임으로 확대되고 있는 것은 어떤 함의를 가지는 것일까? 1990년대 섬유와 의류 산업의 초국적 기업들(Transnational Corporations)의 경우에서 볼 수 있듯이 기업들은 굳이 준수해야 할 당면한 이유가 없다면 자발적으로 인권책임에 관심을 가지기보다는 가급적 이를 회피하려는 경향을 보여 왔다(Madeley, 1999; Shah, 2002; Juyal, 1987; Seidman, 2008). 이러한 지적은 사회에 대한 기업의 책임에 관한 논의의 주류를 형성해 온 CSR(Corporate Social Responsibility)에 대한 담론들 속에서도 찾아 볼 수 있다.

기업이 단순히 주주들을 위한 이익창출을 넘어서 사회에 대한 책임을 가지고 있다는 수많은 논의들이 있었고(Carroll and Shabana, 2010), CSR 개념이 그 중심에 있어 왔다. 하지만 그 동안의 다양한 논의들에도 불구하고 CSR의 정확한 정의에 대한 합의는 아직도 이루어지지 않고 있으며(Scherer and Palazzo, 2007; Scherer and Palazzo, 2011), 특히 지난 20여 년 동안 CSR에 대한 이론적 연구들은 기업의 사회적 책임과 재무적 성과 사이의 긍정적 상관관계를 규명하는데 보다 집중되어 온 것이 사실이다(Campbell, 2007: 946). 따라서 기업의 사회적 책임에 대한 논의에 있어 인권이라는 부분은 상대적으로 부각되지 못한 측면이 있다.

이러한 기업책임에 대한 기존의 인식과 관점에도 불구하고, 국제사회는 기업의 책임을 규범으로 정립시키려는 노력을 경주하고 있고 더 많은 기업들이 자발적으로 국제인권규범을 채택하고 준수해 나가고 있다. 특히 기업의 국제인권가이드라인 준수가 확산되는 현상을 실증적 데이터를 통해 확인할 수 있

다. 유엔글로벌콤팩트(U.N. Global Compact) 보고에 따르면 2016년 3월 현재 162개국의 8,402개 기업이 이 협약에 자발적으로 참여해 35,750개의 이행 보고서(Communication on Progress: COP)를 제출했다고 발표하고 있고, 한국기업들의 참여도 증가하고 있다.¹ 이런 서로 상반된 현상이 혼재된 속에서 과연 기업의 인권책임(Corporate Human Rights Responsibility: CHR)은 글로벌화 된 세계경제 속에서 기업과 사회에 어떠한 의미를 가지는 것이고, 또한, CSR에 대한 기업들의 인식과 인권책임에 대한 국제사회의 시각에는 어떠한 변화들이 있어 온 것일까?

이러한 맥락에서 본 연구는 먼저 그간 기업의 사회적 역할 담론에서 주류를 형성해 온 CSR의 주요 관점들을 살펴보고, 기업보다는 국가와 국제사회의 프레임워크 속에서 논의되어 온 인권책임이 경제적 세계화로 인해 기업으로 확산되면서 CSR 범주와 기업의 인식에 나타난 변화들을 분석해 보고자 한다. 또한, 국제사회 속에서 전통적인 CSR의 범주를 넘어 한층 더 확대된 포괄적 개념으로서 기업의 인권책임(CHR)이 새롭게 부각되는 과정을 고찰해 보고자 한다.

둘째, 본 연구는 국제기구와 국가들 그리고 시민사회가 진전시켜 온 기업 인권책임에 관한 논의와 성과를 살펴보고, 보다 실질적인 기업인권 향상을 위해 국제사회가 채택한 기업인권 가이드라인 및 규범화 과정에 나타난 시민사회의 역할을 조명해 보고자 한다. 특히, 국제사회가 ‘보호(Protect.)’, ‘존중(Respect)’, ‘구제(Remedy)’ 프레임워크를 따르는 유엔의 기업인권 가이드라인을 채택하면서 부각된 인권침해 구제메커니즘(Grievance Mechanism) 등 실질적 이행을 강조하는 움직임이 기업의 인권책임 행동에 가지는 의미를 살펴보고자 한다.

셋째, 세계 경제의 글로벌화와 국제사회의 인권의식 변화 속에서 CHR 개념이 어떻게 수용되고 CSR 개념이 어떻게 변화했는지, 그리고 이러한 개념 변화가 실제 기업행동에 어떠한 영향을 줄 수 있는지 고찰해 보고자 한다. 특히 최근 국내에서도 기업의 인권침해 사례가 인터넷과 SNS(Social Network

1. <https://www.unglobalcompact.org/>(검색일: 2016년 3월 18일).

Service)를 통해 급속하게 전파되면서 사회의 주요 쟁점으로 부각되었던 것처럼, 첨단 정보화 시대를 맞아 기업명성(reputation)에 대한 ‘비행폭로(naming and shaming)’의 위험성이 급격히 증가하는 가운데 CHR의 자발적 준수가 기업활동의 정당성(legitimacy) 확보 관점에서 기업의 생존과 성장에 대해 가지는 의미를 살펴보고자 한다.

II. 기업의 사회적 책임에 대한 개념적 변화

CSR이란 “윤리적인 행동에 대한 기업의 지속적인 준수노력이며, 노동자들과 그 가족들뿐만 아니라 로컬 커뮤니티와 사회전체의 삶의 질을 향상시키 나가면서 경제적 발전에 이바지하는 것”이라고 이윤추구와 병행되는 사회공헌의 관점에서 정의된다(WBCSD, 1999). CSR에 관한 이런 일반적인 정의가 있긴 하지만 이 외에도 사회, 환경, 인권, 문화예술 등 여러 가지 분야에 걸친 기업의 사회적 활동영역에 따라 ‘사회공헌활동’, ‘기업시민의식(corporate citizenship)’, ‘파트너십(partnership)’ 등의 다양한 용어와 개념들이 등장했고, 이는 기업들이 이윤추구와 사회공헌의 관점에서 개별 기업에게 요구되는 다양한 사회적 가치들을 고려한 행동지침을 스스로 만들어 왔다는 것을 의미한다(Utting, 2005). 이러한 개념적 다양성에도 불구하고 CSR 개념은 지난 수십 년간 선진국에서 개도국 기업들로 확대되어 보편화 되고 있다(Carroll and Shabana, 2010). 그런데 여기서 주목할 점은 초국적 기업들이 국제경제에서 차지하는 비중이 급격히 확대되고 투자, 고용, 생산, 구매, 판매, 세금납부 등 기업의 모든 활동들이 사업장이 소재한 국가의 사회·경제 전반에 걸쳐 영향을 주게 됨에 따라 기존 CSR 개념이 포착하고 설명해 온 현상자체가 더욱 복잡해지고 논의의 범주도 변화하고 있다는 것이다.

CSR은 여러 가지 이론적 관점에서 이해되어 왔는데(Lantos, 2001), 그 중에서도 특히 주주(shareholder)와 이해당사자(stakeholder) 관점에서의 논의들이 CSR 담론의 주요한 두 가지 논점을 제시해 주고 있다. 먼저 주주 관점

의 담론들은 관리자의 책무는 기업의 자원들을 활용하여 재무적 성과를 증가 시킴으로써 주주의 이익을 극대화하는데 있다고 주장하고 있다(Jensen, 2001). 이러한 맥락에서 경제적 관점에 중점을 두는 주주 관점의 CSR에 관한 선행연구들은 다음과 같은 개념적 특징들을 나타낸다. 먼저 비즈니스와 정치는 명백히 분리된 것이며, 관리자의 책무는 주주를 위해 기업의 이익을 극대화하는 것이고 따라서 기업의 사회적 책임 활동은 기업의 장·단기적 가치창출에 기여한다는 전제하에 고려되어야 한다는 것이다(Scherer and Palazzo, 2011). 이러한 전제들을 고려할 때 CSR은 한편으로는 사회적인 책임을 다하는 기업의 행동으로 볼 수도 있지만 다른 한편으로는 궁극적으로 기업의 경영 활동을 위한 가치창출의 한 부분이라고도 볼 수 있을 것이다.

이와 비교하여, 이해당사자 관점의 담론들은 관리자들이 사업 수행을 위한 의사결정을 하는데 있어 주주들뿐만 아니라 직원들과 로컬 커뮤니티를 포함하는 기업의 활동에 의해 영향을 받는 모든 그룹들을 동등하게 고려하여야 한다고 주장하고 있다(Freeman, 1998; Werhane and Freeman, 1999; Branco and Rodrigues, 2007). 프리먼(Freeman, 1984)의 정의에 따르면 이해당사자는 “기업의 목적을 달성하는데 영향을 주거나 영향을 받는 모든 그룹이나 개인”을 의미한다. 이러한 관점에서 확대된 이해당사자의 범주를 고려하면 기업들에게 더 이상 주주, 국가 또는 노동조합과의 관계 속에서의 소극적 사회책임을 넘어 직원, 소비자, 투자자, 협력업체, 시민단체, 지역사회 등 다양한 이해당사자들의 이해를 기업경영에 반영해 나가는 적극적 책임의식이 필요하다고 하겠다(Utting, 2005). 이러한 논의들은 주주와 이해당사자 사이에서 기업의 균형 있는 대응이 매우 중요하며(Ruf et al., 2001) 이러한 부분들이 조화롭게 관리되어 나갈 때 기업은 다양한 이해당사자들로부터 폭넓은 지지와 성원을 이끌어 낼 수 있을 것이라고 부연하고 있다(Reynolds et al., 2006; Sweeney and Coughlan, 2011).

이해당사자에 관한 담론들은 특히 기존 CSR 논의들에서 일반적으로 강조되어 온 경제적, 윤리적, 배주주의적 책임보다는 기업활동의 사회적 정당성에 주목하고 있다(Carroll and Shabana, 2010). 이러한 담론들은 CSR이 기업이 당면한 다양한 위험과 비용을 줄이고 이해당사자들의 필요를 반영하고

〈표 1〉 비즈니스의 사회적 역할에 대한 관점

관점	분류	비즈니스의 사회적 역할에 대한 입장
주주 중심	순수 이윤추구적·경제적 CSR (Albert Carr)	비즈니스에는 사회적 기준보다 더 낮은 윤리적 기준이 적용되며 기업은 법률준수 외에 다른 사회적 책임은 가지지 않는다.
	제한된 이윤추구적·경제적 CSR(Milton Friedman)	비즈니스는 주주의 이익과 부를 극대화해야 하며, 윤리적이어야 한다.
이해 당사자 중심	사회 지향적·윤리적 CSR (R. Edward Freeman)	비즈니스는 경영활동과 관련된 다양한 이해당사자들의 이해관계 및 잠재적 피해에 주의를 기울여야 한다.
	커뮤니티서비스/사회 활동적· 이타적 CSR(Archie Carroll)	비즈니스는 기업들이 가진 거대한 자원들을 반드시 사회 공공선을 위해 사용하여야 한다.

자료: Lantos(2001) p.11의 표를 저자가 정리함.

자 노력하는 책임감 있는 이미지를 부각시킴으로써 기업활동의 정당성(legitimacy)과 명성(reputation)을 제고하게 된다고 보았다. 또한 이를 통해 향상된 기업과 이해당사자들 간의 호혜적 관계와 지지는 기업의 경쟁력을 강화하게 되며 이는 결국 기업의 본질적 목적인 이윤을 추구하면서도 이해당사자들의 필요를 충족시킬 수 있는 상생전략이라고 주장하고 있다. 〈표 1〉은 위에서 논의한 기업의 사회적 역할에 대한 선행연구들을 순수한 이윤추구, 제한된 이윤추구, 사회 지향적 인식, 커뮤니티 서비스 및 사회적 활동의 관점으로 분류하여 간략하게 비교해서 보여 주고 있다.

이처럼, 주주 관점 또는 이해당사자 관점의 논의들을 비롯하여 초국적 기업들 및 개별 국가 내 기업들의 사회적 책임을 증진시키고자 하는 다양한 관점의 수많은 논의가 있어 왔다. 그럼에도 불구하고, 기업의 관점에서 인식되어 온 그간의 CSR의 개념 속에 인권이 제대로 자리를 잡지 못해 온 것이 현실이다. 최근까지도 인권은 CSR의 개념 속에서 극히 미미한 역할만을 해왔으며, 사실상 거의 모든 CSR에 관한 담론들이 국제 인권 규범에 대한 어떠한 언급도 하지 않고 있다(Robinson, 2003; Wettstein 2012). 달리 해석한다면, CSR의 규범과 정책들이 인권이라는 용어자체를 피해왔다고도 볼 수 있을 것이다(Cragg, 2001; Campbell, 2006: 256). 사회에 대한 기업의 책임으로서 인권이 주목받지 못한 이유는 먼저 CSR이 본질적으로 자발적 활동이

라는 속성을 가진데 비해 인권책임은 법제화된 의무라는 측면에서 인권책임이 기업의 적정한 사회적 책임범위를 넘어서는 것이라는 인식에 기인한다고 볼 수 있다(Wettstein, 2012). 즉, CSR이 자발적이고 상대적이며, 박애적이고 주관적인 속성(Robinson, 2003)을 가진데 비해, 인권책임은 선택적인 것 이라기보다는 반드시 준수해야 하는 절대적인 속성을 가진 규범으로 (Campbell, 2006: 263) 간주되어 왔다. 또 다른 이유는 CSR이 주로 민간 영역의 활동에 속하는 사회적 책임인데 반해 인권책임은 통상 국가의 정치적 힘을 제어하는 수단으로써 국가적 차원의 프레임워크에서 공적 영역의 책임으로 인식되어 왔다는 것이다(Wettstein, 2012).

CSR과 인권책임에 대한 이러한 일반적인 관점에도 불구하고 경제적 세계화가 빠르게 진행되면서 기업의 사회적 책임에 관한 인식에도 근본적인 변화가 감지되고 있다. 그 요인을 살펴보면, 첫째, 1990년대 사회주의 경제체제가 붕괴되면서 과거의 착취적 이미지를 탈피한 초국적 기업들이 일자리와 자본을 공급해 주는 국제사회의 새로운 주역으로 등장하게 되었고, 초국적 기업들의 주도하에 국가 간 시장경제가 확대되면서 개별 국가의 거버넌스에 한계가 나타나게 되었다. 둘째, 국가의 주권영역을 벗어나는 다양한 문제들이 대두되면서 한 국가의 힘만으로 자국민들을 경제적 불확실성으로부터 보호하는 것이 더욱더 어려워지게 되었다. 셋째, 유동성 위기를 겪던 개도국들이 초국적 기업 자본을 경쟁적으로 유치하면서 자국노동자들의 노동·인권을 방임하는 ‘하향 경쟁(Race to the Bottom)’ 현상이 나타났다(Mosley and Uno, 2007). 넷째, 이런 가운데 기업의 영향력이 확대되면서 기업의 역할이 국가책임 영역의 공백을 실질적으로 대체하게 되었다. 다섯째, 이에 따라 기업의 역할에 대한 국제사회의 기대 수준이 높아지면서 노동자들의 열악한 인권문제가 국제사회에서 쟁점으로 부각되고 기업의 CSR에 대한 기존 인식의 틀에도 많은 변화가 나타나게 되었다.

초국적 기업들에게 국가별 거버넌스와 기존규범의 준수만으로는 해결할 수 없는 점점 더 불확실한 사업환경이 형성되었고(Scherer and Palazzo, 2008; Scherer et al., 2009), 이러한 복잡한 세계경제의 상황은 기업들에게 단순히 법률적 제도와 소극적인 윤리 규범준수 차원을 넘어서는 새로운 정

〈표 2〉 도구적 CSR의 특징과 CSR의 새로운 정치적 접근

	도구적 CSR	정치적 CSR
거버넌스 모델 <ul style="list-style-type: none"> • 주요 행동주체 • 거버넌스 중심 • 경제논리의 역할 • 정치와 경제영역의 구분 	국가 단위국가별 거버넌스 경제논리 지배적 높음	국가, 시민사회, 기업 글로벌, 다층적 거버넌스 경제논리의 탄력적 수용 낮음
법률의 역할 <ul style="list-style-type: none"> • 규범형태 • 지배적 규범타입 • 의무화 수준 	정부규제 공식적 ‘hard law’ 높음(강제적 준수)	자율규범 비공식적 ‘soft law’ 낮음(자발적 참여)
책임 <ul style="list-style-type: none"> • 방향 • 영향의 범위 	과거 반추적 좁음/ 로컬	미래 지향적 넓음/ 글로벌
정당성 <ul style="list-style-type: none"> • 실용적 정당성(Pragmatic legitimacy): 조직의 핵심 이해관계자의 이익 중심 • 인지적 정당성(Cognitive legitimacy): 당연하다고 인식되는 사회문화적 관점 중심 • 도덕적 정당성(Moral legitimacy): 조직과 그 활동에 대한 규범적 평가 중심 • 기업의 준수 모드 	높음 높음 낮음	중간 정도 중간 정도 상대적으로 높음
민주화 <ul style="list-style-type: none"> • 기업 거버넌스 모드 	반작용적(Reactive)	선제적(Proactive)
	주주중심	민주적

자료: Scherer and Palazzo(2011), p.908의 표와 Suchman(1995), pp.578-582의 내용을 참조하여 저자가 정리함

치적 역할(Wolf, 2008: 255; Scherer and Palazzo, 2011), 즉 기업활동과 연관된 이해당사자들의 권리 보호를 넘어 확장적 개념의 정치적 CSR을 요구하게 되었다. 이러한 흐름 속에 늘어나고 있는 ‘정치적 CSR(Political CSR)’ 담론들은 최근 부각되는 기업의 인권책임논의를 이해하는데 많은 도움을 주고 있다(Matten and Crane, 2005; Scherer and Palazzo, 2009; Wettstein, 2012). 이와 관련해 〈표 2〉는 기존의 도구적 CSR(Instrumental

CSR)과 비교한, 정치적 CSR(Political CSR)의 특징들을 비교하여 보여 주고 있다.

기업들의 책임있는 경영활동을 요구하는 시민사회의 압력이 최근 들어 더욱 거세지면서 기업들은 이에 대응해 폭넓은 소통과 적극적인 정책적 변화를 모색해야 하는 상황을 맞이하고 있다(Garriga and Melé, 2004). 국가의 정치적 책임영역이던 부분이 이제 기업의 역할로 변화되면서 일부 기업들은 이미 규범 준수뿐만 아니라 법적, 도덕적 관점의 사회규범을 글로벌 경제 속에서 재확립하는 정치적 프로세스에도 적극적으로 참여하고 있다(Matten and Crane, 2005; Sherer et al., 2006). 이로 인해 전통적 CSR이론들이 기업들이 처한 현실적 도전들에 대한 적절한 대안을 제시하지 못하는 현상들이 나타나게 되면서(Scherer and Palazzo, 2011) CSR의 개념적 변화에 대한 필요성이 제기되고 있다. 이러한 상황 속에서 기업의 인권책임이 국제사회와 기업들로부터 더욱 새롭게 주목을 받게 되었다.

III. 기업인권책임에 대한 국제 규범적 변화

국제사회 속에서 기업과 인권이라는 주제는 기업책임논의의 중요한 부분을 이루어 왔으며(Leisinger, 2006), 초국적 기업 활동이 개별국가들과 개인들에게 미치는 긍정적, 부정적 영향이 모두 함께 이러한 논의 속에 포함되어 왔다(Weissbrodt, 2008). 많은 기업들이 경영 활동을 통해 세금납부, 일자리 창출, 기술이전, 삶의 질 향상 및 국가개발 등 다양한 긍정적 기여를 해 온 것은 사실이지만(Wouters and Chanet, 2008: 262), 일부 기업들이 아동노동, 소수집단 노동자 차별, 열악한 작업환경 방치, 노조탄압, 단체협약방해 등 인권 침해적 행위들을 보여 온 것도 사실이다. 기업을 번영과 경제적 성공에 기여하는 긍정적 주체로 인식하든 아니면 반대로 사회적·인권적 문제를 유발하는 요인으로 인식하든, 이제 국제사회에서 기업은 개인의 삶뿐만 아니라 개별 국가와 세계 전체에 체감적인 영향력을 행사하는 세력으로 자리

잡아가고 있다는 점은 의심의 여지가 없다고 하겠다(Weissbrodt, 2005). 특히, 초국적기업은 1970년대 이후로 종종 국가보다 더 큰 경제적 영향력을 국제사회에 드러내 왔다(Wouters and Chanet, 2008). 이런 맥락에서, 기업의 인권책임을 제고하기 위한 다양한 종류의 이니셔티브들은 초국적 활동을 하는 기업들의 역할에 상응하는 인권책임 이행에 대한 국제사회의 의지를 반영하고 있다고 하겠다(Nolan, 2005).

기업과 관련된 인권선언이나 가이드라인을 고찰할 때, 가장 먼저 주목해야 할 것이 1948년 유엔총회에서 채택된 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)이다. 전 세계적으로 인권의 정의를 규정한 매우 의미 있고 가장 권위 있는 선언으로 주로 인권에 관한 국가의 책임을 규정하고 있지만, 그 서문에 국가뿐만 아니라 개인 및 기업을 포함하는 모든 사회 기관이 다 함께 인권책임을 가지고 있음을 명시하고 있다(Weissbrodt, 2005). 세계인권선언에서 언급하고 있는 핵심적인 두 가지 개념, 평등과 비차별(equality and non-discrimination)은 가장 기본적이고 근본적인 인권의 개념이라고 할 수 있으며, 세계인권선언의 철저한 이행은 국가나 기업이 인권을 실질적으로 향상시켜 나갈 수 있는 단초를 제공해 주고 있다(Welford, 2002).²

세계인권선언을 시작으로 1970년대 이후 기업의 활동에 관한 다양한 정부 간 가이드라인이나 선언 및 규범들이 나타나기 시작했고, 그 중에서도 경제개발협력기구(Organization for Economic Cooperation and Development: OECD)가 1976년도에 채택한 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)과 국제노동기구(International Labor Organization: ILO)의 다국적기업과 사회정책에 관한 3자 선언(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)이 가장 주목을 받게 되었다. 이 두 가지 모두 세계인권선언 및 다른 국제인권기준들을 참조하여 작성되었으며(Ruggie, 2007) OECD 가이드라인과 ILO 3자 선

2. 국제인권규범의 성립과 제도화가 기업인권규범논의에 미친 영향은 지대하지만 본 논문은 CSR의 진화와 CHR의 대두에 초점을 맞추고 있어 국제인권규범의 역할을 포괄적으로 논의하기보다는 변화의 배경으로 제시한다.

언은 인권보호에 관한 기업의 책임과 의무 조항들을 명확히 규정하고, 이후 유엔 글로벌 콤팩트 제정의 방향을 제시했다는 점에서 매우 큰 의미를 가지고 있다(Nolan, 2005). 하지만 기업의 인권보호와 증진을 실제로 담보할 수 있는 효과적이고 독립적인 실행 메커니즘에 대한 명시 없이 법적 구속력이 없는 자발적 참여를 전제로 한다는 면에서 그 한계점들이 지적되었다.

1980년대 접어들면서 무역과 자본 흐름의 자유화뿐만 아니라 1978, 1979년의 원유파동과 잇따른 부채위기를 겪은 개도국들에게 외국인 직접투자는 더욱더 큰 중요성을 가지게 되었고, 그 결과, 시장자유화, 사유화, 그리고 규제완화는 신자유주의 경제의 상징으로서 더욱 폭 넓은 지지를 얻게 되었다(Jerbi, 2009). 이러한 신자유주의적 흐름을 바탕으로 1990년대 경제적 세계화가 탄력을 받으면서 초국적기업의 영향력과 위상이 급격히 확대되었다. 이러한 시점에 미디어들이 나이키(Nike), 디즈니(Disney), 리바이스(Levi Strauss)와 같은 매우 잘 알려진 브랜드를 가진 기업들이 노동착취적인 열악한 작업장을 운영해 왔다는 기사들을 집중적으로 보도하기 시작했고, 시민단체들을 비롯한 국제사회의 인권압력이 거세지면서 이러한 스캔들은 글로벌 비즈니스의 화두로서 기업의 인권책임이행 즉, 기업들의 자발적 인권규범 준수를 가속화하는 계기가 되었다(Nolan, 2005).

1. 글로벌 콤팩트

자유시장체제 속에서 급속하게 성장한 글로벌 기업들의 반인권적 행동이 국제사회의 주요 쟁점으로 등장하면서 기업 인권책임에 대한 논의의 필요성이 부각되었다. 이런 시점에 코피 아난(Kofi Annan) 유엔사무총장이 1999년 세계경제포럼에서 기업과 유엔간의 ‘공유된 가치와 원칙에 관한 글로벌 콤팩트’를 제안하였다. 그리고 다음 해에 유엔에 의해 채택된 유엔글로벌콤팩트는 기업들이 책임있는 글로벌 사회의 일원으로서 인권, 노동, 환경에 관한 원칙을 충실히 이행해 나갈 것을 명시했으며, 이후 2004년에는 반부패 조항이 준수원칙에 추가되었다. 글로벌 콤팩트는 유엔차원에서 기업의 인권책임원칙

을 직접적이고 명시적으로 제시하고 있다는 점에서 매우 큰 의의가 있으며 다수의 국가에서 많은 기업들이 참여하는 가장 큰 규모의 글로벌 이니셔티브로 발전하게 되었다는 점도 큰 의미를 가진다. 그럼에도 불구하고 글로벌 콤팩트의 원칙들 또한 법적 구속력을 가지는 의무적 규범이 아니라는 점에서 그 실효성에 대한 회의적 견해들이 계속 나타났다.

2. 초국적 기업을 포함한 기업의 인권책임에 관한 규범

이런 상황 속에 유엔인권소위원회의 전문가 그룹이 기업의 인권책임에 관한 연구를 진행하고 유엔인권위원회(U.N. Commission on Human Rights)에 권고안을 제출하도록 권한을 위임받으면서, 초국적 기업을 포함한 기업의 인권책임에 관한 독자적인 규범(Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, 이하 Norms)을 마련하게 되었다(Jerbi, 2009). 소위원회의 ‘Norms’는 법적 구속력이 없는 다른 유엔선언이나 원칙, 가이드라인과 마찬가지로 비록 국제조약의 지위를 가지는 것은 아니지만, 기존의 법제를 해석하고 국제적 관행들을 요약하였다(Weissbrodt, 2008).

사실상, ‘Norms’와 부속 해설들은 기존 가이드라인에서 일반화 되어 온 ‘자발적 참여’라는 전제와 ‘다양한 산업분야에 공통적으로 적용할 수 있는 일관된 모델을 도출해 낼 수 없다’는 기업책임에 관한 논의관점에 변화를 가져 온 새로운 도전이었다(Hillemanns, 2003). ‘Norms’가 유엔인권위원회에서 법적 지위를 획득하지는 못했지만, 기업의 인권책임이 역사상 처음으로 유엔의 인권 아젠더로 논의 되었다는 측면에서 큰 의미를 가진다고 하겠다(Weissbrodt, 2008: 382). 이런 진전들에도 불구하고, 기업들과 세계상공회의소(International Chamber of Commerce) 같은 유관단체들은 앞서 언급한 ‘Norms’의 규범적인 특성들에 대해 논의 초기 단계부터 비판적 견해를 나타냈다. 그들은 관행적 규범, 모니터링 메커니즘, 새로운 법적 프레임워크가 적용되는 것에 반대하며, 소위원회의 ‘Norms’ 대신 글로벌 콤팩트 등 자발적

참여에 기반을 둔 다른 이니셔티브들에 대해 적극적인 지지를 표명하였다(Morder, 2005).

‘Norms’에 대한 이러한 논란 끝에 2004년도 유엔인권위원회에서 ‘Norms’의 채택이 최종적으로 부결되고 2005년에 유엔인권위원회를 대신하는 유엔 사무총장특별 대표(Special Representative of the Secretary General of the United States, 이하 SRSG)가 임명되었다(Duruigbo, 2008). SRSG로 임명된 러기(John Ruggie) 하버드대 교수는 초국적 기업들을 비롯한 모든 기업들의 인권책임과 의무를 명확히 밝히고 규정하는 임무를 부여 받았다(Weissbrodt, 2008).

3. 기업과 인권에 관한 유엔프레임워크

SRSG 3차 보고서(Ruggie, 2008)에서 제시된 기업과 인권에 관한 유엔 프레임워크는 자발적 참여를 전제로 하지만 적극적 시행에 대한 구체적인 방향 제시를 통해 기업과 인권에 관한 SRSG의 새로운 접근방식에 대한 공감대를 이끌어 내고자 하였다(Ruggie, 2007). 예를 들어, SRSG 3차 보고서는 기업의 인권책임을 차별화되지만 상호보완적인 ‘보호’, ‘존중’, ‘구제’라는 세 개의 큰 축으로 아래와 같이 제시하고 있다(Ruggie, 2008).

- a) 기업에 의한 또는 기업이 연관된 인권침해를 보호 할 국가의 의무
- b) 기업에 의한 또는 기업이 연관된 인권침해를 보호 할 기업의 책임
- c) 인권을 존중하고, 인권침해에 대한 효과적인 구제책을 제공해야 할 기업의 책임

이러한 기본 원칙들을 바탕으로 3차 보고서는 유엔프레임워크의 정당성에 관해 다음과 같이 명시하고 있다.

“국가는 인권을 보호할 의무를 가진다. 이는 국제인권레짐의 핵심이라고 할 수 있기 때문이다. 이와 함께, 기업은 인권을 존중할 의무를 가진다. 이는 사회가 기업에 대해 기본적으로 기대하고 있는 부분이기 때문이다. 그리고 기업은 인권침해를 구제할 수 있는 메커니즘을 제공해야 한다. 이는 최선의 노력을 다한다 해도 실제로 모든 인권침해를 다 막을 수는 없기 때문이다. 또한 법률적 구제제도는 종종 문제들을 야기하고, 비법률적 수단들은 다양성이나 범위, 효과성 면에서 제한적이기 때문이다. 따라서 이러한 세 가지 원칙들은 지속적인 인권향상을 위해 서로의 역할을 제고해 주는 상호보완적인 관계에 있다고 하겠다(Ruggie, 2008).”

이러한 취지와 원칙들에도 불구하고 유엔프레임워크 역시 법적 구속력이 없는 자발적 참여를 전제로 한다는 측면에서 국제사면위원회(Amnesty International)와 같은 단체들로부터 많은 비판을 받게 되었다(Cragg, 2012). 실행여부가 전적으로 기업의 선택의 문제로 귀결될 경우 기업의 주된 관심사가 이윤의 추구라는 점에서 그 실행여부도 투입비용과 상응하는 기대효과라는 관점에서 결정될 것이며(Cragg, 2012) 실행과정에서도 상당한 문제들을 야기할 것이라는 우려가 대두되었다(McCorquodale, 2009).

자발적 준수방식에 대한 논란에도 불구하고 SRSG의 3차 보고서가 구제메커니즘(Access to Remedies)을 원칙의 한 틀로 제시한 것은 기업의 인권향상을 위한 의미 있는 접근이라 할 것이다. 이는 새로 제시된 접근방식이 실제적인 구제메커니즘을 통한 기업인권책임 실행 프로세스에 초점을 두고 있기 때문이다. 그간 기업의 인권책임 이행실패의 원인이 원칙의 문제보다는 불충분한 모니터링 시스템과 평가체계에서 기인한다는 견해들이 계속 있어 왔다(Connolly, 2012). 이와 관련된 논의들은 법률적 구속력에 대한 찬반양론보다는 현실적 관점에서 미비한 법률체계의 빈틈을 보완할 수 있는 실질적인 구제절차나 구제시스템을 통해 기업의 인권침해사례를 정확히 밝혀내고 효과적으로 시정하는데 논의의 중점을 두는 것이 필요하다고 의견을 모았다(Utting, 2005). 이런 맥락에서 2011년 유엔인권이사회에서 채택된 유엔의 ‘보호’, ‘존중’, ‘구제’ 가이드라인이 국제기구, 정부, 기업, 학계, 그리고 시민사회 등 다양한 이해당사자들로부터 긍정적인 지지를 받은 것은 새로운 가이

드라인이 ‘Norms’의 비실행성을 부각했다기보다는 기업인권책임을 증진할 수 있는 공통의 기반을 다양한 이해당사자들에게 설득력 있게 제시했기 때문이라고 보아야 할 것이다(이상수, 2013).

이에 관해 SRSG 3차 보고서는

“효과적인 구제제도는 인권을 보호하고 존중해야 하는 기업의 책임뿐만 아니라 국가의 의무에 있어서도 법률적, 정책적 측면에서 매우 중요한 역할을 한다. 기업의 어떤 행위를 금지하는 국가의 법률체계도 인권침해를 조사하고, 처벌하고, 시정할 수 있는 실질적인 메커니즘이 뒷받침되지 않으면 그 적용효과는 매우 미미할 수밖에 없을 것이다. 마찬가지로, 기업의 인권존중 실현은 기업에 의해 인권침해와 학대를 당했다고 생각되는 피해자들이 이용 가능한 법률적 수단에 대한 선입견 없이 이러한 문제를 기업에 제대로 제기하고 적절한 구제를 받을 수 있는 수단들을 필요로 한다.”

라고 설명하고 있다. 이처럼 유엔 프레임워크는 기존의 이니셔티브들에서 강조되었던 기업의 사회 기여보다는 부정적 요소들을 부각하고 해소하는데 초점을 맞추으로써 기업인권침해의 피해들이 자연스럽게 드러나서 구제를 받게 되는 실질적 인권향상에 중점을 두었다는 점에서 차별화되는 진전을 보였다고 할 수 있다(이상수, 2013).

4. 기업인권책임 가이드라인 준수의 자발적 확산 및 시행개선을 위한 시도

국제사회의 움직임에 보조를 맞추어 실행적 관점의 기업인권책임 가이드라인들에도 변화가 나타나고 있다. 예를 들어 2010년도에 ISO(International Organizations for Standardization)에서 발표한 ISO 26000 6.3.6의 인권이슈 4항은 “효과적인 구제메커니즘은 인권보호를 위한 국가의 의무에 있어 매우 중요한 역할을 한다. 국가와 마찬가지로, 인권존중의 의무를 다하기 위해 기업도 인권침해를 받았다고 인식하는 피해자들이 문제를 제기하고 구제

를 받을 수 있는 메커니즘을 설립하여야 한다.”라고 명시하고 있다. 또한, GRI(Global Reporting Initiative)의 2011년 GRI 가이드라인 G3.1과 2013년 G4는 인권침해구제제도(Human Rights Grievance Mechanisms) 이행지표에 ‘공식적인 구제제도를 통해 시정되고 해결된 인권침해 건수’를 인권보호 이행결과 항목으로 명시하고 있다.

기업인권책임규범의 법률적 구속력에 대한 국제사회의 찬반양론은 여전히 계속되고 있지만, 시민사회의 높아진 의식수준과 기대를 반영하듯 실질적으로 기업인권을 향상시킬 수 있는 실천적 메커니즘이 더욱 강조되기 시작했고, 이러한 변화들이 유엔의 프레임워크나 이에 영향을 받은 실천적 가이드라인들 속에 한층 더 강화된 인권보호 및 구제항목으로 등장하기 시작하였다. 인권침해 구제메커니즘의 강조는 노동자들의 인권향상을 위한 실제적인 구제체계 실현을 위한 국제사회의 강한 의지를 보여 주고 있다고 하겠다.

하지만 현행 가이드라인들이 이행관점에서 보면 아직도 개념적인 원칙을 제시하는데 중점을 둔다고 하는 취약점에 대해 이를 보완하기 위한 보다 구체적인 현실적인 접근에 대한 시도들이 나타나고 있다. 예를 들면 구정우와 김남석(2014)은 기존 가이드라인들의 이행 실효성 문제점을 보다 실제적인 기업인권책임 지수를 통해 보완해 나가고자 하는 새로운 방향을 제시하였다. 특히 인권지수 구성 및 평가에 있어 외부적으로 나타나는 객관적 통계상의 인권수준도 중요하지만 내부적으로 인권보호체계를 구축하고 인권보호 문화를 내재화하여 조직의 인권감수성을 실제 체감할 수 있게 하는 선행적 제도화가 필요하다고 보았다. 또한 이런 관점에서 인권의식의 내재적 문화화, 사내 인권교육, 공정한 처우제도, 인권침해경험의 데이터화, 접근 가능한 효과적 구제제도의 운영 등 주관적 요소들을 인권지수에 효과적으로 반영해 나가는 것이 필요하다고 보았다. 변화하는 CHR 가이드라인들과 이행관점에서의 이러한 새로운 접근들은 최근 부각되고 있는 CHR에 대한 국제사회의 관심과 기대를 반영하고 있다고 하겠다.

IV. 사회적·기술적·문화적 변화에 따른 기업인권책임 인식의 변화

국제사회의 논의를 통해 CHR의 중요성이 강조되고 있는 상황 속에서 기업들에게 CHR이 왜 중요한 의미를 가지는 것이고 기업의 생존과 발전을 위해 CHR이 어떠한 역할을 하게 되었는지 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저, 기업의 사회적 책임을 정의하는 주된 개념으로 인식되어 온 CSR과 기업 책임의 한 영역으로 새롭게 부각되고 있는 CHR을 아래와 같이 비교 분석해 보고자 한다.

〈표 3〉에 나타난 바와 같이 CSR과 CHR은 서로 상충되는 개념이라 보다는 상호보완적이며(Buhmann et al., 2011; 조효제, 2008; 구정우·김남석, 2014) 기업의 역할 변화에 따라 지금까지 조명을 받지 못했던 기업인권책임이 새롭게 강조되고 있는 것으로 보아야 할 것이다. 특히 본 연구에서 새롭게 주목하고자 하는 부분은 이제 CHR이 단지 국제사회에 의해 천명된 당위론적 원칙이 아니라 기업의 생존과 안정적인 사업을 위해 CSR과 공존하는 구체적인 실행규범으로 변모해 가고 있다는 점이다.

기업의 모든 활동들은 직접적이건 간접적이건 기업의 지속 가능한 이익추구 활동에 궁극적으로 기여해야 한다는 것이 기업 관리자들의 일반적 인식이라는 점에서 CSR이나 CHR를 통해 기업들이 기대하는 효과는 〈표 3〉과 같이 서로 일맥상통하는 면이 있다. 기업이 끊임없이 내외부 환경과 상호작용을 하면서 다양한 요소들을 생산적으로 통합해 나가야 하는 국제사회의 한 주체라는 점에서 기업이 처한 내부적, 외부적 환경을 정확히 분석하고 구조적 요인들과 함께 행동변화를 유발하는 특수 요인들을 함께 고려할 때 기업의 의사결정과 행동을 제대로 이해할 수 있을 것이다(Brown et al., 2010). 기업들은 예전에 경험하지 못한 새로운 범주의 사업환경, 즉 국가로 대변되어 온 공적 책임영역과 기업으로 대변되는 민간 책임영역 사이의 경계가 모호해지면서 발생한 불확실성의 증대 속에 새로운 범주의 역할과 책임을 다해

〈표 3〉 기업의 책임에 관한 CSR과 CHR 개념의 비교

	CSR	CHR
주요 책임주체	기업	국가중심에서 기업으로 책임영역 변화 (기존엔 국가책임으로 인식된 영역까지 기업의 인권책임영역 확장)
논의의 중점	주주 또는 기업활동과 연관된 직·간접적인 이해당사자 중심	보편적 인권을 가진 글로벌 사회의 모든 구성원 중심
기존의 전통적 개념	책임있는 사회구성원의 일원으로서 기업 활동의 성과를 주주 또는 다양한 이해당사자들을 포괄하는 사회로 환원하는 사회기여적 활동 • 자발적, 상대적, 주관적 • 경제적, 가치창출적, 윤리적, 박애주의적(자선적), 사회공헌적	인권보호의 보호의 책임은 원칙적으로 국가에게 있고 기업의 인권책임은 법률적 제도에 따른 인권규범을 준수하는 것임 • 의무적, 근본적, 절대적 • 최선우선적, 보편적
글로벌화에 따른 개념변화	글로벌 경제 속에서 가속화되고 있는 기업의 영향력을 반영하여 정치적 개념의 보다 확장된 사회적 책임과 역할이 필요	글로벌 사회에서 개별 국가의 인권책임 공백을 현실적으로 대체하게 된 기업들의 위상과 역할을 고려, 기업인권책임은 가장 기본적으로 준수해야 할 경영 활동의 근본원칙 → 소극적인 법률적 인권규범준수 차원을 넘어 자발적이고 적극적인 인권보호 및 향상에 대한 국제사회의 요구
시민사회의 인식 및 기대	이윤추구에 부합하는 사회에 대한 책임있는 행동과 환원 및 기여적 활동	당연히 준수해야 하는 보편적이고 근본적인 원칙 → 자발적 참여 기반의 국제 기업인권책임 가이드라인이 관습적 규범 효과를 동반
사회적 가시성 (Social Visibility)	긍정적인 사회 참여적 활동을 통한 기업이미지 제고효과 중심. 상대적으로 사회적인 가시성 낮음	자발적 인권책임규범준수를 통한 부정적 기업 이미지 형성 방지 중심. → 침해 시 근본원칙에 대한 위반으로 인식, 부정적인 사회적 가시성 침해하게 부각, 기업명성에 심각한 타격, 기업의 생존전략 관점에서 접근필요
기업관점의 기대효과	• 사회적 책임 이행의 가시화 • 비용과 위험의 감소 • 기업 활동의 정당성과 기업명성 제고 • 다양한 이해당사자들과의 관계증진 및 지지확보 • 기업경쟁력의 강화	• 인권책임 이행의 가시화 • 비용과 위험의 감소 • 기업 활동의 정당성과 기업명성제고 • 다양한 이해당사자들과의 관계증진 및 지지확보 • 기업경쟁력의 강화

자료: 저자 정리.

야 하는 상황을 맞이하고 있다. 비록 인권책임의 주체가 국가에서 기업으로 옮겨갔다는 것을 명확히 밝힌 이론은 없지만, 기업을 바라보는 국제사회의 높아진 기대로 인해 기업의 기본적 책임으로 인식되는 인권규범을 준수하지 않을 경우 침해기업은 대중의 비난을 피하기 어렵게 되었다. 특히 이로 인한 기업명성의 실추는 기업 이미지와 브랜드에 심각한 손상을 가져오게 되었고 이는 소비 주체들의 영향을 지배적으로 받는 기업 활동의 속성상 이익감소로 직결되는 주요 위험요소로 등장하게 되었다(Mayer, 2009). 따라서 기업명성 제고와 함께 사회친화적 이미지를 효과적으로 가시화하는 것이 중요해 지면서 CSR의 개념적 변화와 CHR의 이행 필요성이 현실적으로 더욱 부각되고 있다.

1. 기업명성과 비행폭로

명성이란 기업의 활동과 연관된 모든 직간접적 이해당사들에게 선도적인 타경쟁자들과 비교하여 한 기업이 보여준 과거행동을 기반으로 미래의 행동에 대한 예측을 할 수 있도록 해주는 인지적 지표를 의미하며(Fomburn, 1996) 이런 측면에서 한 기업이 시장에서 지금까지 쌓아온 신뢰와 명성을 잃어버린다는 것은 회복할 수 없는 손실을 가져 올 수 있다(Erp, 2008). 특히 기업의 반사회적 인권침해 행위는 이해당사자들의 이목을 집중시켜 사회적 기여 개념의 공헌활동을 소홀히 하는 것과는 수준이 다른 사회적 압력과 비난을 가져오게 된다.

시민사회는 지난 수십 년간 열악한 노동환경, 아동 노동, 직장에서의 인권 학대와 차별 등 반인권적 행위를 보여 온 기업들을 주요 대상으로 ‘비행폭로(Naming and Shaming)’ 캠페인을 진행해 왔다. 이러한 캠페인은 사회적 가시성(Social Visibility)이 높은 유럽과 미국계 회사들, 예를 들면, 나이키(Nike), 홈디포(Home Depot), 셸(Shell), 이케아(Ikea), 갭(Gap), 티파니(Tiffany’s), 네슬레(Nestle), 스타벅스(Starbucks), 리오틴토(Rio Tinto)와 같은 회사들에 집중되어 왔으며, 반인권적 사업관행에 대한 언론의 집중보도와

시민사회의 밀착감시를 통한 ‘반착취사업장 캠페인(anti-sweatshop movement)’은 이들이 인권책임규범을 준수하도록 하는 정치적 압력으로 작용하며(Vogel, 2010) 기업인권책임을 촉진한 원동력으로 간주되어 왔다(Bartley, 2005).

1990년대 의류와 신발산업에서 본격화되었던 시민사회의 비행폭로 캠페인 전략은 이후 다른 산업분야의 기업들이 자발적으로 인권책임규범을 준수하고 외부의 모니터링 시스템과 인증제도를 채택하여 인권신장에 노력하도록 하는데도 핵심적인 역할을 했다고 볼 수 있다(Bartley and Child, 2007). 과거 해외 사례들뿐만 아니라, 최근의 국내 사례들도 반인권적 행동에 대한 비행폭로가 기업에 심각한 사회적 압력으로 작용하고 있음을 보여 주고 있다. 예를 들어, 2013년 5월 국내 한 유가공업체 직원이 대리점주에게 폭언을 하는 2분 45초짜리 녹음파일이 공개되면서 시민사회의 기대를 저버린 대기업의 인권침해 행위에 분노한 소비자들의 불매운동이 전개되었다. 사건 발생 전 가파르게 상승하던 매출과 이익 성장추이가 사건이후 2년 연속 적자로 전환되면서 비행폭로와 이로 인한 사회적 압력이 기업활동에 지속적으로 상당히 부정적 영향을 주게 된다는 점을 이 사건은 보여주고 있다. 이와 관련된 언론의 보도내용들은 시민사회와 언론이 사회적 가시성이 높은 기업이 당연히 준수해야 할 원칙으로 인식되는 인권책임을 다하지 못했을 때 어떠한 부정적 반응을 보이게 되는지 잘 보여 주는 선례하고 하겠다.³ 또한 최근에 발생한 한 식품회사 사주의 상습적인 직원 폭행 사건 또한 언론과 시민단체를 통해 불매 운동으로 이어졌고 폭행사실이 사회관계망 서비스(SNS)를 통해 급속히 퍼져나가면서 심각한 매출의 하락을 가져왔다.⁴

최근 사례들에서 특이한 점은 언론과 시민 단체들이 주도하던 비행폭로가 인터넷이나 SNS 등 커뮤니케이션 기술의 발달로 네티즌들에 의해 실시간으로 전파되면서 순식간에 거대한 사회적 비난 여론을 형성했다는 점이다. 비행폭로의 확산 속도가 효과적인 사후 대응의 범주를 벗어남에 따라 인권침해

3. http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2015/06/09/2015060900906.html(검색일: 2016년 3월 3일).

4. <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/01/15/0200000000AKR20160115126200052.HTML?input=1195m?28948680>(검색일: 2016년 3월 3일).

로 인한 사회적 압력에 기업들이 더욱 취약해지면서 예방적 차원의 CHR 제도화가 더욱 중요해지고 있다. 경우에 따라서는 인권침해 기업들에 대한 불매운동이나 언론의 집중보도가 해당기업들의 매출이나 주가에 가시적인 부정적 효과로 이어지지 않는 못한다고 하더라도 적어도 인권책임규범을 자발적으로 채택하도록 하는 결정적 계기가 되어 온 것은 사실이다. 특히 소비자 지향적 기업들의 경우 소비자의 인식이 회사의 이미지와 브랜드 가치에 미치는 영향이 훨씬 더 크기 때문에 이에 더욱 민감할 수밖에 없고 시민사회단체들은 이러한 특성을 고려해 이들 기업들에 대해 비행폭로 전략을 더욱 적극적으로 활용해 왔다(Vogel, 2010). 인권침해 관행에 대한 실시간 정보전파와 사회적 압력의 증폭은 전체 기업들이 인권책임규범을 잠재적 위험에 대한 선제적 대응으로서 준수하도록 하는 촉매역할을 하게 되었다.

2. 기업 활동의 정당성 확보

기업명성과 이미지가 가지는 중요성의 관점에서 심각한 반기업 정서를 유발할 수 있는 인권침해를 사전에 예방하고, 기업 활동의 사회적 정당성을 확보하기 위해 CHR의 역할이 새롭게 인식되고 있다. 정당성은 어떤 조직의 행동이 규범(norms), 가치(values), 신념(beliefs), 정의(definitions) 등으로 구성된 사회시스템 속에서 바람직하고 적합한 것이라는 인식과 가정을 의미하는 것이고(Suchman, 1995: 574), 선행의 연구들은 기업활동의 정당성 확보는 기업의 지속가능성에 필수적인 부분임을 보여주고 있다(DiMaggio and Powell, 1983; Meyer and Rowan, 1977; Haberberg et al., 2007). 따라서 전략적 위험관리 관점에서 CHR을 실행함으로써 선제적으로 국제사회의 인권압력과 국가의 법률규제를 사전에 완화하고 기업 활동의 정당성을 확보해 나가는 것이 더욱 중요하게 되었다.

3. 실행적 가이드라인의 준수 확대와 제도화 논의

기업의 인권책임 이행을 강화하고자 하는 국제사회의 움직임에 맞춰 ISO 26000, GRI와 같은 실행적 인권책임 가이드라인도 함께 보다 구체화되어 왔고, 특히 연도별 지속가능보고 프레임워크 속에 노동·인권책임경영 시행결과 지표들을 명시한 GRI 가이드라인의 경우, 2016년 3월 현재 세계 9,021개의 기업과 단체들이 참여하여 GRI 보고 프레임워크에 따라 작성된 23,031개의 보고서를 제출하였다.⁵ 우리나라에서도, 2015년 4월 18일자 한국표준협회의 발표 자료에 따르면, 2003년부터 2014년 사이 총 100개의 상장기업과 35개의 비상장 기업이 지속가능보고서를 발간했으며, 이 중 인권지표가 구체적으로 명시된 GRI G3(2006년 발표), G3.1(2011년), G4(2013년)를 채택하여 1회 이상 보고서를 발간한 상장기업이 90개, 비상장기업이 20개로 나타났다. 또한, 공기업의 경우도 기획재정부에서 지정한 총 30개 중 25개 기업이 GRI 보고서를 발간해 오고 있다. 이외에도 자치단체나 시민단체 등 다양한 기관들이 보고서 채택을 확대해 나가고 있다. 이처럼 기업의 자발적 인권가이드라인 채택이 늘어나고 있는 것은 특히 사회적 가시성(visibility)이 높은 기업들이 사회적 압력과 불확실성에 대한 선제적 대응이라는 현실적 필요성에 의해 인권규범 채택을 확대해 가고 있음을 반영한다고 하겠다.

국제인권책임가이드라인의 자발적 준수 확대와 더불어 국가인권위원회를 중심으로 국내에서도 기업의 인권책임에 대한 관심과 논의가 활성화되고 있다. 국가인권위원회는 유엔의 기업과인권가이드라인(UNGPs)의 실행을 위한 ‘기업과 인권 국가기본계획(National Action Plans: NAP)’ 수립을 정부에 권고할 계획이며, 공공기관부터 인권경영원칙을 제도화하여 이를 민간 기업들로 확산해 나가기 위해 금년 2월 ‘공공기관 인권경영 실천·확산을 위한 경영실적 평가제도 개선 권고의 건’ 수정안을 의결했다. 충분한 논의와 사회적 합의를 통해 NAP가 수립되고 효과적으로 제도화될 수 있다면, 국내에서

5. GRI(Global Reporting Initiative) Sustainability Disclosure Database. <http://database.globalreporting.org/>(검색일: 2016년 3월 18일).

기업의 인권책임경영 확산에 중요한 변곡점이 될 것으로 보인다. 이와 아울러, 금년도 2월 산업통상자원부와 OECD 한국 국내연락사무소(Korean National Contact Point: NCP) 주관으로 OECD 다국적기업 가이드라인 제정 40주년 기념세미나가 개최되어 기업의 사회적, 인권적 책임 제고를 위한 OECD 한국 국내연락사무소의 활성화를 논의하는 등 CHR확대를 위한 국내외의 다양한 시도와 노력들이 나타나고 있다.

V. 결론

이제 CHR은 국제사회의 선언적 개념이 아니라 모든 기업들에게 적용되는 기업인권책임의 구체적인 실행규범으로 진화해 가면서 이론적 논의뿐만 아니라 실질적 실행 관점에서도 중요한 함의를 주고 있다.

먼저 이론적 관점에서 기업의 사회적 책임을 논의할 때 가장 친숙한 용어로 회자되어 온 CSR에 개념적 변화가 나타나고 있다. 국제사회에서 초국적 기업들의 변화된 역할에 따라 확대된 기업책임의 영역을 효과적으로 포괄하는 새로운 기업책임 개념의 정립이 필요하게 되었고 이런 측면에서 CHR의 중요성이 부각되고 있다. 또한 법적 구속력을 가지는 국제적인 인권규범의 필요성에 대한 찬반양론 속에서도 CHR의 실질적 이행을 촉진할 수 있는 새로운 접근들에 관한 논의들이 나타나고 있다.

또한, 실행적 관점에서 유엔프레임워크를 통해 명시된 구제제도의 강조는 인권책임의 이행을 위한 국제사회의 의지를 보여 주고 있다고 하겠다. 특히 유엔에서 인권침해 구제에 중점을 둔 가이드라인이 채택됨으로써 기업활동의 성과보고 프레임워크로 준용되는 ISO 26000이나 GRI 가이드라인들이 구제제도를 비롯한 인권책임 실행 지표들을 보다 세분화하고 체계화하게 되었다. 이런 국제사회의 움직임은 CHR에 대한 기업과 국제사회의 인식에도 많은 변화를 가져오고 있다.

기업들이 궁극적으로 기업경영의 성과를 향상시키기 위한 현실적 필요성

에 의해 CSR을 실행한 것처럼, CHR도 이제 국제사회의 권고 때문이 아니라 기업의 생존과 안정적인 발전을 위한 기업경영의 근본 원칙이라는 시각을 가지고 접근하는 것이 필요해지고 있다. 기업들은 전례 없이 발달된 통신기술로 인해 기업의 인권침해 행위가 실시간으로 국제사회에 전파될 수 있는 새로운 유형의 비행폭로 위협과 이에 수반되는 거대한 사회적 압력에 직면하고 있다. 공들여 쌓아 온 기업명성이 사회적 민감도가 높은 반인권적 비행으로 인해 일순간에 무너질 수 있는 불확실성의 위협에 노출되면서 기업활동의 정당성 확보와 선제적 관리가 무엇보다 중요해지고 있다. 이런 관점에서 CHR 가이드라인의 자발적 준수는 기업들에게 현실적으로 매우 큰 의미를 가진다고 하겠다. 개념적 선언을 넘어 실행에 중점을 두고 진화해 나가고 있는 CHR 가이드라인의 자발적 준수는 위기를 자기발전의 또 다른 기회로 전환시키고자 하는 선도적 기업들의 전략적 차원의 선제적 대응으로 볼 수 있을 것이다.

투고일자: 2016-04-29 심사일자:2016-05-28 게재확정:2016-06-16

참고문헌

- 구정우·김남석. 2014. “기업의 인권책임지수 왜, 어떻게 가능한가?” 『한국사회학』 48집 2호 pp. 203-242.
- 이상수. 2013. “일반논단: 기업과 인권이슈에 대한 국제사회의 대응; 유엔 기업인권규범 및 기업인권 이행지침의 재평가.” 『법과 사회』 44호(단일호). pp. 99-126.
- 조효제. 2008. “인권경영의 모색: 쟁점과 비판.” 『아세아연구』 51집 3호 pp. 128-302.
- Bartley, Tim. 2005. “Corporate Accountability and the Privatization of Labor Standards: Struggles over Codes of Conduct in the Apparel Industry.” *Research in Political Sociology* 14(2005): 211-44.
- Bartley, Tim, and Curtis Child. 2007. “Shaming the Corporation: Globalization, Reputation, and the Dynamics of Anti-Corporate Movements.” In Annual Meeting of the American Sociological Association, New York.
- Branco, Manuel Castelo and Lúcia Lima Rodrigues. 2007. “Positioning Stakeholder Theory within the Debate on Corporate Social Responsibility.” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 12(1): 5-15.

- Brown, Dana L., Anne Roemer-Mahler, and Antje Vetterlein. 2010. "Theorizing Transnational Corporations as Social Actors: An Analysis of Corporate Motivations." *Business and Politics*, 12(1): 1-37.
- Buhmann, Karin, Lynn Roseberry, and Mette Morsing (eds.). 2011. *Corporate Social and Human Rights Responsibilities: Global Legal and Management Perspectives*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Campbell, John L. 2007. "Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility." *Academy of Management Review*, 32(3): 946-967.
- Campbell, Tom. 2006. "A Human Rights Approach to Developing Voluntary Codes of Conduct for Multinational Corporations." *Business Ethics Quarterly*, 16(2): 255-269.
- Carroll, Archie B. and Kareem M. Shabana. 2010. "The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice." *International Journal of Management Reviews*, 12(1): 85-105.
- Connolly, Nicholas. 2012. "Corporate Social Responsibility: A Duplicitous Distraction?" *The International Journal of Human Rights*, 16(8): 1228-1249.
- Cragg, Wesley. 2001. "Human Rights and Business Ethics: Fashioning a New Social Contract." *New England Journal of Public Policy*, 16(2): 109-119.
- Cragg, Wesley. 2012. "Ethics, Enlightened Self-Interest, and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights: A Critical Look at the Justificatory Foundations of the UN Framework." *Business Ethics Quarterly*, 22(1): 9-36.
- Dimaggio, Paul J. and Walter Powell. 1983. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociology Review*, 48(2): 147-60.
- Duruigbo, Emeka. 2008. "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges." *Northwestern Journal of International Human Rights*, 6(2): 222-261.
- Erp, Judith V. 2008. "Reputational Sanctions in Private and Public Regulation." *Erasmus Law Review*, 1(5): 145-161.
- Fombrun, Charles. J. 1996. *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Boston: Harvard Business School Press.
- Freeman, R. Edward. 1998. "A Stakeholder Theory of the Modern Corporation." In L. B. Pincus (ed.), *Perspectives in Business Ethics*, 171-181. Singapore: McGraw-Hill.
- Freeman, R. Edward. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Garriga, Elisabet and Domènec Melé. 2004. "Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory." *Journal of Business Ethics*, 53(1-2): 51-71.
- GRI(Global Reporting Initiative). *Sustainability Disclosure Database*. Assessed March

- 18, 2016. [http:// database.globalreporting.org/](http://database.globalreporting.org/).
- Haberberg, Adrian, Jonathan Gander, Alison Rieple, Juan-Ignacio Martin-Castilla, and Clive Helm. 2007. Patterns in the Adoption of Corporate Social Responsibility Practices. In *Corporate Responsibility Research Conference, University of Leeds*.
- Hillemanns, Carolin F. 2003. "UN Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprise with Regard to Human Rights." *German Law Journal*, 4(10): 1065-1080.
- Jensen, Michael C. 2001. "Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function." *Journal of Applied Corporate Finance*, 14(3): 8-21.
- Jerbi, Scott. 2009. "Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next?" *Human Rights Quarterly*, 31(2): 299-320.
- Juyal, B. N. 1987. *Child Labour and Exploitation in the Carpet Industry: A Mirzapur-Bhadoli Case Study*. New Delhi: Indian Social Institute.
- Kim, Minwoo. 2016. "The Voluntary Compliance of International Corporate Human Rights Responsibility Guidelines by Korean Companies: Motivations and Consequent Effects." Ph. D. Diss., Korea University.
- Lantos, Geoffrey P. 2001. "The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility." *Journal of Consumer Marketing*, 18(7): 595-632.
- Leisinger, Klaus M. 2006. On Corporate Responsibility for Human Rights. Accessed February 17, 2015. <http://198.170.85.29/Leisinger-On-Corporate-Responsibility-for-Human-Rights-Apr-2006.pdf>.
- Madeley, John. 1999. *Big Business, Poor Peoples: The Impact of Transnational Corporations on the World's Poor*. London and New York: Palgrave Macmillan.
- Matten, Dirk and Andrew Crane. 2005. "Corporate Citizenship: Toward an Extended Theoretical Conceptualization." *Academy of Management Review*, 30(1): 166-179.
- Mayer, Ann Elizabeth. 2009. "Human Rights as a Dimension of CSR: The Blurred Lines between Legal and Non-Legal Categories." *Journal of Business Ethics*, 88(4): 561-577.
- McCorquodale, Robert. 2009. "Corporate Social Responsibility and International Human Rights Law." *Journal of Business Ethics*, 87(2): 385-400.
- Meyer, John W. and Brian Rowan. 1977. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Moir, Lance. 2001. "What Do We Mean by Corporate Social Responsibility?." *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 1(2): 16-22.
- Mosley, Layna and Saika Uno. 2007. "Racing to the Bottom or Climbing to the Top?"

- Economic Globalization and Collective Labor Rights.” *Comparative Political Studies*, 40(8): 923-948.
- Morder, Karl-Heinz. 2005. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. Background Paper to the FEB (Friedrich Ebert Stiftung) Side Event at the 60th Session of the UN-Commission on Human Rights on 25 March 2005. Palais des Nations, Geneva. Accessed February 16, 2015. http://www.fes-globalization.org/geneva/documents/UN_Norms/25March04_UN-Norms_Background.pdf.
- Nolan, Justine. 2005. “The United Nations’ Compact With Business: Hindering or Helping the Protection of Human Rights?” *The University of Queensland Law Journal*, 24(2): 445-466.
- Reynolds, Scott J., Frank Schultz, and David Hekman. 2006. “Stakeholder Theory and Managerial Decision Making: Constraints and Implications of Balancing Stakeholder Interests.” *Journal of Business Ethics*, 64(3): 285-301.
- Robinson, Mary. 2003. *Foreword in Business and Human Rights: Dilemmas and Solutions*, edited by R. Sullivan, 9-12. Sheffield: Greenleaf Publishing.
- Ruf, Bernadette M., Krishnamurty Muralidhar, Robert Brown, Jay Janney, and Karen Paul. 2001. “An Empirical Investigation of the Relationship between Change in Corporate Social Performance and Financial Performance: A Stakeholder Theory Perspective.” *Journal of Business Ethics*, 32(2): 143-56.
- Ruggie, John. 2007. Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts. *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*. UN Human Rights Council A/HRC/4/035(3 February 2007).
- Ruggie, John. 2008. Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprise*. U.N. Doc. A/HRC/8/5(7 April 2008).
- Scherer, A. G. and Guido Palazzo. 2008. “Globalization and Corporate Social Responsibility.” In *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, edited by A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, D. Siegel, Oxford: Oxford University Press, 413-31.
- Scherer, Andreas Georg and Guido Palazzo. 2011. “The New Political Role of Business in a Globalized World: A Review of a New Perspective on CSR and its Implications for the Company, Governance, and Democracy.” *Journal of Management Studies*, 48(4): 899-931.
- Scherer, Andreas Georg and Guido Palazzo. 2007. “Toward a Political Conception of Corporate Responsibility: Business and Society Seen from a Habermasian

- Perspective.” *Academy of Management Review*, 32(4): 1096-1120.
- Scherer, Andreas Georg, Guido Palazzo, and Dirk Matten. 2009. “Introduction to the Special Issue: Globalization as a Challenge for Business Responsibilities.” *Business Ethics Quarterly*, 19(3): 327-347.
- Scherer, Andreas Georg, Guido Palazzo, and Dorothee Baumann. 2006. “Global Rules and Private Actors: Toward a New Role of the Transnational Corporation in Global Governance.” *Business Ethics Quarterly*, 16(04): 505-532.
- Seidman, Gay. 2008. “Transnational Labour Campaigns: Can the Logic of the Market Be Turned against Itself?” *Development and Change*, 39(6): 991-1003.
- Shah, A. 2002. *Corporations and Human Rights. Global Issues: Social, Political, Economic and Environmental Issues that Affect Us All*. New York: Zed Books.
- Suchman, Mark. 1995. “Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches.” *Academy of Management Review*, 20(3): 571-610.
- Sweeney, Lorraine and Joseph Coughlan. 2008. “Do Different Industries Report Corporate Social Responsibility Differently? An Investigation through the Lens of Stakeholder Theory.” *Journal of Marketing Communications*, 14(2): 113-124.
- Utting, Peter. 2005. “Corporate Responsibility and the Movement of Business.” *Development in Practice*, 15(3-4): 375-388.
- Vogel, David. 2010. “The Private Regulation of Global Corporate Conduct Achievements and Limitations.” *Business and Society*, 49(1): 68-87.
- WBCSD. 1999. *Corporate Social Responsibility*, World Business Council for Sustainable Development.
- Weissbrodt, David. 2005. “Corporate Human Rights Responsibilities.” *zfwu*, 6(3): 279-297.
- Weissbrodt, David. 2008. “Keynote Address: International Standard-Setting on the Human Rights Responsibilities of Business.” *Berkeley Journal of International Law*, 26(2): 373-391.
- Welford, Richard. 2002. “Globalization, Corporate Social Responsibility and Human Rights.” *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 9(1): 1-7.
- Werhane, Patricia. H. and R. Edward Freeman. 1999. “Business Ethics: The State of the Art.” *International Journal of Management Reviews*, 1(1): 1-16.
- Wettstein, Florian. 2012. “CSR and the Debate on Business and Human Rights.” *Business Ethics Quarterly*, 22(4): 739-770.
- Wolf, Klaus Dieter. 2008. “Emerging Patters of Global Governance: The New Interplay between the State, Business and Civil Society.” In Andreas Georg Scherer and Guido Palazzo (eds.), *Handbook of Research on Global Corporate Citizenship*, 225-48. Cheltenham: Edward Elgar.

Wouters, Jan and Leen Chanet. 2008. "Corporate Human Rights Responsibility: A European Perspective." *Northwestern Journal of International Human Rights*, 6(2): 262-303.

The United Nations. UN Global Compact. Accessed March 18, 2016. <https://www.unglobalcompact.org/>.

The Evolution of Corporate Human Rights Responsibility

Norms:

The Implications of the Rise of CHR

Changrok Soh

Professor, Graduate School of International Studies
Korea University

Minwoo Kim

Researcher, International Human Rights Center
Graduate School of International Studies, Korea University

Youngsoo Yu

Research Professor, Graduate School of International Studies
Korea University

Human rights have generally been perceived as the responsibility of the state, rather than of private organizations such as corporations. The responsibility that businesses have towards society has mainly been discussed in the framework of CSR (Corporate Social Responsibility) leaving human rights out of the focal point. Nevertheless, why is CHR (corporate human rights responsibility) beginning to hold the spotlight in modern international society? This article studies the conceptual change of CSR along with the expanding weight and role of business in the global economy. The evolving discourses of CHR norms, public involvements, and international environments are explored from the perspective of more practicable implementations. The rising importance of CHR, as shown in this study, reflects raised social expectations and escalating risks for companies. This suggests that the voluntary compliance of CHR guidelines is being interpreted as an integral part of sustaining business in response to transforming international CHR norms and increasing pressures.

Keywords: Corporate Human Rights Responsibility, Human Rights, CSR, CHR, Corporate Reputation, Legitimacy

서창록. 고려대학교 국제대학원
서울시 성북구 안암로 145
E-mail_crsoh@korea.ac.kr

김민우. 고려대학교 국제대학원 국제인권센터
서울시 성북구 안암로 145
E-mail_gsiskim@korea.ac.kr

유영수. 고려대학교 국제대학원
서울시 성북구 안암로 145
E-mail_youngsooyu@korea.ac.kr

