

『인권연구』 6(2): 451-458.

*Journal of Human Rights Studies* 6(2): 451-458.

DOI: <http://www.doi.or.kr/10.22976/JHRS.2023.6.2.451>

[책]

## 인권경영에 대한 체계적이고 깊이 있는 이해를 돕는 친절한 길잡이

: 『인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임』 (이상수, 태학사, 2022) 서평

김 대 욱\*

인권경영은 우리에게 익숙하면서도 낯선 단어이다. 많은 기업이 인권경영선언문을 발표했고, 인권 실사를 도입했으며, 정기적으로 인권경영보고서를 발간하는 기업도 등장했다. 그러나 인권경영이 윤리경영, 상생경영, 기업의 사회적 책임(CSR), 환경, 사회, 기업 지배구조(ESG) 경영 등과 구체적으로 어떤 차이가 있고, 인권경영의 도입이 기업 현장에 어떤 실질적인 변화를 추동하고 있는지에 대해 확인하기는 어렵다. 인권경영에 대해 체계적이고 깊이 있게 학습하는 방법은 무엇일까?

『인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임』은 서강대학교 법학전문대학원 이상수 교수가 지난 10여 년간의 연구 성과를 집대성한 역작이다. 국내에서 인권경영에 대한 논의가 본격화된 초기부터 관련 연구·교육·정책 자문·현장 활동을 병행해 온 이상수 교수의 날카로운 관찰과 예리한 분석을 책 곳곳에서 발견할 수 있다. 독자들은 이 책에 포함된 인권경영에 대한 전문적인 해설과 풍부한 사례를 통해 인권경영에 대해 체계적으로 이해하고 그 잠재력을 파악할 수 있을 것이다. 기업의 인권 침해에 관심이 있는 시민, 기업의 인권 리스크에 주목하는 투자자들뿐만 아니라, 인권경영에 대해 학술적으로 접근하고자

\* 산동대학교 법학원(웨이하이) 부교수

하는 학생과 연구자들에게 이 책을 추천한다. 인권경영이라는 단어가 아직 낯선 독자들도 이 책을 통해 인권경영의 핵심적인 내용을 이해할 수 있으리라 확신한다.

『인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임』은 서문, 들어가는 장, 모두 4부로 분류된 13개의 장, 맺는 장, 참고문헌의 순으로 구성되어 있다. 들어가는 장에 소개된 기업의 인권 침해 사례는 인권경영의 필요성에 대한 문제의식을 촉발하는데 유용할 것으로 보인다. 해외 진출 한국기업의 인권 침해 사례뿐만 아니라 기업의 한국 내 인권 침해를 별도로 소개함으로써 독자들이 기업에 의한 인권 침해가 어디에서나, 누구에게나 일어날 수 있는 일이라는 경각심을 갖게 한다. 1부는 인권경영의 기본 개념을 소개하고 CSR, ESG 등 유사한 개념과의 비교를 통해 인권경영의 핵심 내용을 다시 한 번 강조한다. 독자들은 인권경영의 원칙은 결국 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙(이행원칙)’으로 수렴되고, 이행원칙의 핵심은 인권 실사라는 것을 확인할 수 있을 것이다. 한편, 기업의 적극적 기여를 강조하는 CSR의 최대주의적 접근과 기업에 의한 인권 침해 방지를 목표로 하는 인권경영의 최소주의적 접근을 비교했을 때, CSR과 인권경영의 무리한 통합보다는 개별적 역할 수행이 중요하다는 주장은 설득력이 있다. 또한, ESG 리스크를 잘 관리하는 기업에 대한 투자가 반드시 인권개선으로 이어지지 않는다는 점을 구체적인 사례를 통해 보여줌으로써 인권경영의 독자적인 가치를 다시 한 번 확인하게 한다.

2부의 핵심은 인권경영에 관한 국제규범의 발전 과정을 역사적으로 검토하는 것이다. 다국적기업에 직접적 인권 의무를 부여하기 위한 최초의 시도였던 ‘유엔 기업인권규범’은 결과적으로 채택되지 못했다. 기업과 선진국의 반대가 가시적인 원인이었지만, 해당 규범의 이해관계자 모델과 대부분 국가의 회사법이 채택하고 있는 주주 모델의 충돌이 근본적인 문제였다는 설명은 전문가의 통찰력을 보여준다. 이후 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’은 기업의 인권 책임의 근거를 국제법이 아닌 기업의 인권존중에 대한 ‘사회적 기대’에서 찾았고,

자연스럽게 “다른 사람에게 해를 끼치지 말 것”으로 요약되는 최소한의 인권존중 의무만 기업에 요구하게 되었다. 한편, ‘OECD 다국적기업 가이드라인’은 국내연락사무소 제도를 통해 다국적기업의 인권침해에 대해 문제를 제기할 수 있다는 차별성이 있다. 그러나 한국연락사무소는 그간 제대로 기능하지 못해 국내·외에서 비판을 받아왔고, 이 책에도 향후 개혁 방안이 구체적으로 제시되어 있다. 마지막으로 최근 유엔인권이사회에서 논의되고 있는 ‘유엔 기업과 인권 조약’은 연성 규범의 성격을 지닌 이행원칙에서 더 나아가 기업에 대한 규제가 가능한 경성 규범을 도입하기 위한 시도로 볼 수 있다. 2부를 꼼꼼히 읽은 독자들은 인권경영 규범의 진화과정을 입체적으로 이해하고, 인권경영에 대한 현재의 논의 지형을 구체적으로 파악하며, 앞으로의 변화 방향에 대해서도 일정 정도 예측할 수 있을 것이다.

3부는 인권경영의 법제화를 다루고 있는데, 먼저 형식법·실질법·반성법으로 이어지는 법의 진화과정에 대한 토이브너의 논의를 소개하고, 반성법 개념을 인권경영 사례에 적용해서 독자들이 인권경영에 대해 이론적으로 접근할 수 있도록 유도하고 있다. 다음으로 인권경영 법제화의 대표 사례인 프랑스의 인권경영의무화법을 상세하게 소개한다. 최근의 전 세계적인 인권 실사 의무화 추세를 고려했을 때 앞선 사례에 대한 독자들의 관심이 클 것으로 예측된다. 프랑스, 노르웨이, 독일의 인권실사법에 대한 간략한 비교도 유용하다. 한편, 인권경영 시대 변호사의 역할을 다룬 장은 법률 전문가들이 업계에서의 인권경영에 대한 국제적인 논의 동향을 파악하고, 향후 인권경영과 관련된 새로운 사업 기회를 발굴하는데 실질적인 도움을 줄 수 있는 내용을 포함하고 있다.

4부는 이상수 교수의 인권경영 현장 활동 경험에 기초한 사례 연구를 통해 인권경영과 관련된 규범이 현실에서 어떻게 적용될 수 있는지를 확인할 수 있다. 우선 밀양 송전선 분쟁 사례에 대해 인권경영의 관점에서 접근해서 한국전력의 인권 침해 메커니즘을 구체적으

로 밝히고 있다. 또한, 현대중공업의 중대 재해 피해자 대부분이 사내하청노동자라는 점에 주목하고, 공급망 차원에서 이 문제를 해결하는 방안을 제시했다. 다음으로 현재 국민연금의 사회적책임투자 원칙을 ESG가 기업의 재무적 성과에 미치는 영향을 고려하는 경제주의적 모델로 규정하고, 투자 활동으로 인한 인권 침해를 피하는 최소주의적 모델로의 전환이 필요하다는 점을 설득력 있게 밝히고 있다. 한편 2019년 인권이사회에서 채택한 ‘독성물질원칙’을 활용해서 삼성 백혈병 사건을 재구성·재해석함으로써 사건의 문제점과 최종 중재판정의 한계를 인권의 관점에서 도출하기도 했다. 4부에 소개한 사례들은 기업의 부정적 인권 영향의 심각성을 보여주는 사례인 동시에, 문제 해결 과정에서 인권경영 원칙의 활용 가치와 잠재력을 증명하는 의미가 있다. 4부는 이 책이 인권경영을 다루고 있는 기존의 저작들과 차별화되는 지점이기도 하다. 4부의 사례 연구를 통해 인권경영의 필요성 및 중요성에 대해 문제의식이 생긴 독자들은 책의 처음으로 돌아가 인권경영의 개념, 역사, 이론을 다시 한 번 살펴보는 것을 바란다. 그리고 인권경영과 관련된 모든 논의의 출발점인 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’ 전문의 일독을 권한다. 새롭게 눈에 띄는 내용이 적지 않을 것이다.

『인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임』 독자들을 위해 인권경영과 관련된 최근의 변화를 소개하고자 한다. 우선, 한국에서 인권경영은 공공기관에 한정되어 있고, 공공기관의 인권경영 도입이 실제 인권 개선으로 이어졌는지도 불투명하며, 인권경영 주류화는 시간이 걸릴 것이라는 이상수 교수의 지적(76p)은 이제는 타당하지 않다. 인권경영은 최근 공공기관뿐만 아니라 민간기업으로 빠르게 퍼지고 있다. 저자가 유가증권시장(KOSPI) 상장기업을 전체를 대상으로 2023년 6월 검토한 결과, 이미 200개 이상의 기업이 인권경영선언을 채택했고, 인권 실사를 시행한 기업도 60개를 넘어섰다. 인권경영 주류화는 2020년 이후 본격화되었는데, 세계 최대 자산운용사 블랙록을 위시한 주요 글로벌 기관투자자들이 촉발한 ESG 경영 열풍의 영향이 큰

것으로 추측된다. 다만, 공공기관 인권경영 도입의 실질적 효과가 불분명하다는 이상수 교수의 지적은 민간기업의 경우에도 유효하다.

3부에 상세하게 소개된 인권경영 법제화 흐름 역시 더욱 공고해지고 있다. 2023년 6월 유럽의회에서 ‘기업 지속가능성 공급망 실사지침’이 통과된 것이 인권경영의 법제화 추세를 단적으로 보여준다. 서구 국가들을 중심으로 진행되어왔던 인권실사 의무화 노력은 이제 아시아로 확산되고 있다. 일본 경제산업성은 2022년 9월 ‘책임 있는 공급망에서 인권존중을 위한 지침(안)’을 발표했고, 일본 대기업의 64.8%는 인권정책을 채택했고, 그 가운데 28.8%는 인권 실사를 시행하고 있다.<sup>1)</sup> 한국 국회에는 2023년 9월 아시아 최초로 인권환경 실사 의무화 조항을 담은 ‘기업의 지속가능경영과 인권환경 보호를 위한 법률안’을 발의되기도 했다.

한편, 13장에서 상세하게 설명한 것처럼 국민연금의 사회책임투자 원칙은 ESG가 기업의 재무적 성과에 미치는 영향을 고려하는 것이다. 국민연금 ESG 평가체계는 환경, 사회, 지배구조 영역에서 기업 가치에 영향을 미칠 수 있는 14개 항목과 61개 평가지표로 구성되어 있는데, 인권은 사회 영역의 ‘인적자원관리 및 인권’ 항목에 일부 지표가 포함되어 있다. 국민연금공단은 2022년 환경오염, 산업안전, 계열사 부당거래 등 ‘ESG 컨트롤러셜 이슈’ 발생 내역을 해당 기업 ESG 점수 및 등급에 반영하도록 평가체계를 개선한 바 있다.<sup>2)</sup> 따라서 국민연금의 사회책임투자에서 인권 기준을 고려하기 위해서는 ESG 평가 시 인권 관련 지표의 수와 비중을 늘리고, ‘ESG 컨트롤러셜 이슈’에 기업에 의한 인권 침해 발생 여부를 보다 적극적으로 반

---

1) Wijekoon, Lavanga, Aki Tanaka, Stefan Marculewicz, and Michael Congiu. 2023. “Employers Rapidly Implement Japan’s Guidelines on Business & Human Rights” <https://www.littler.com/publication-press/publication/employers-rapidly-implement-japans-guidelines-business-human-rights> (검색일: 2023. 11. 13)

2) 국민연금기금. 2023. 『2022년 국민연금기금 연차보고서』

영할 필요가 있다.

그러나 이와 같은 노력만으로 국민연금의 투자 활동으로 인한 인권 침해를 제도적으로 방지하기는 어렵다. 국민연금기금운용위원회는 2021년 5월 석탄채굴·발전산업에 대한 투자제한전략 도입을 선언하고 단계적 시행방안을 마련하고 있다.<sup>3)</sup> 기후변화 대응을 위한 투자제한전략을 아동 및 강제노동 등 기업에 의한 인권 침해 전반으로 확대하는 것이 국제기준에 부합하는 사회책임투자를 위한 핵심 과제이다. 관련하여 국민연금공단은 2021년 11월 인권경영현장을 개정하고 “ESG 경영을 통한 인권경영 민간 확산 노력”을 공단의 책무로 명기한 바 있다. 2022년 6월 개정된 인권경영지침에도 “ESG 경영을 통해 인권 친화적 문화가 확산되도록 노력”한다는 내용이 새로 포함되었다.<sup>4)</sup> 이와 같은 선언이 구호에 머무르지 않으려면 인권 침해 기업이 국민연금의 투자 대상으로 선정되는 것을 방지하는 제도적 장치를 반드시 마련해야 할 것이다.

인권경영은 방대한 주제이므로 다학제적·융합적 접근이 필수적이다. 독자의 활동 영역 및 구체적인 관심 분야에 따라 보다 심층적인 검토가 가능한 내용을 덧붙이고자 한다. 첫째, 산업별로 두드러지는 인권 리스크에 차이가 있으므로 산업별 특성에 주목할 필요가 있다. 가령 전자업종은 아동 및 강제노동, 화학물질 노출 등 노동인권 리스크, 원재료로 활용되는 분쟁광물 문제가 두드러진다. 엔지니어링·건설업은 윤리적 채용, 안전한 작업 환경 및 생활환경, 초과노동, 이동의 자유 등을 주요한 인권 리스크로 볼 수 있다. 해당 산업의 다양한 이해관계자들이 포함된 글로벌 이니셔티브를 통해 개별 산업의 고유한 인권리스크와 인권실사 시 주의사항을 확인할 수 있다. 전자(Responsible Business Alliance, The GoodElectronics Network), 엔지니어링·건설(Building Responsibly), 철강(ResponsibleSteel), 제약(Pharmaceutical Supply Chain Initiative), 섬유(Better Cotton Initiative)

3) 위 보고서.

4) 국민연금공단. 2023. 『2022년 국민연금공단 인권경영보고서』

업종 이니셔티브를 예로 들 수 있다.

둘째, 전 세계적인 인권경영 평가지표의 개발 및 자료 축적 노력에 대해 주목할 필요가 있다. ESG와 관련하여 S&P, MSCI, Sustainalytics 등 많은 업체가 개별 기업에 대한 평가 점수 및 등급을 공개하고 있고, 투자 과정에서도 널리 활용되고 있다. 대부분의 ESG 평가지표에는 세부 영역 또는 항목 가운데 하나로 인권지표가 포함되어 있다. 독자적인 인권경영 평가 프레임워크 및 지표 구축 노력도 본격화되고 있다. 대표적인 사례로 기업인권벤치마크(Corporate Human Rights Benchmark)를 들 수 있다. 해당 벤치마크는 인권리스크가 큰 것으로 평가되는 의류, 자동차 제조, 채굴, 농식품, ICT 산업 분야를 대상으로 한다. 2022년 평가 결과, 전체 평가대상 기업의 80% 이상이 총점의 30% 미만의 점수를 받았다.<sup>5)</sup> 한편, 이행원칙 보고 프레임워크(UNGP Reporting Framework)는 기업이 이행원칙을 잘 따르고 있는지를 확인하기 위해 자체적으로 검토해야하는 31개의 질문으로 구성되어 있다. 인권 세부 영역별 평가도 증가하는 추세인데, 공급망 강제노동 위험 벤치마크인 노더체인(Know the Chain)의 2022년 글로벌 ICT 기업 60개를 평가한 결과, 중간값(median score)이 14점(100점 만점)으로 공급망에서 강제 노동 리스크를 해결하기 위한 노력이 전반적으로 부족한 것으로 밝혀졌다.<sup>6)</sup> 마지막으로 디지털 권리 기업 책임 지수(Ranking Digital Rights)는 대표적인 디지털 플랫폼 및 통신 기업들이 사용자의 표현과 프라이버시 자유에 영향을 미치는 정책을 얼마나 잘 공개하는지를 평가한다.<sup>7)</sup>

셋째, 기업에 의한 인권 침해에 대한 정보를 접하면서 인권경영의 중요성에 대한 시민들의 문제의식이 커진 것은 더욱 많은 기업이 인권경영 규범과 원칙을 받아들이는 중요한 배경이 되었다. 그 과정에

---

5) <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh/> (검색일: 2023. 11. 13)

6) <https://knowthechain.org/benchmark/> (검색일: 2023. 11. 13)

7) <https://rankingdigitalrights.org/> (검색일: 2023. 11. 13)

서 기업인권자료센터(Business & Human Rights Resource Centre)의 역할을 언급해야 한다. 기업인권자료센터는 영국에 기반을 둔 NGO로, 2005년부터 전 세계 언론 및 시민단체들이 제기한 기업에 의한 잠재적인 인권 침해 사례를 수집·정리해서 기업에 전달하고 해명을 요구해왔다. 해당 내용은 사안별로 온라인에 공개되는데, 현재 8천 건 이상이 축적되어 있다.<sup>8)</sup> 기업인권자료센터가 구축한 데이터베이스는 전 세계 기업들의 인권경영과 관련된 가장 광범위한 자료를 포함하고 있으므로 관심 있는 독자들은 살펴보고 적극적으로 활용하기를 바란다.

넷째, 인권경영에 대한 국내·외적 압박이 강해질수록 인권경영을 받아들이는 기업이 늘어나겠지만, 인권경영의 수용이 구호에 머무르는 사례도 늘어날 것이다. 인권경영선언문을 채택했다고 떠들썩하게 홍보하지만, 경영 원칙 및 현장에서의 실질적인 변화는 찾아보기 힘든 기업이 대표적인 사례이다. 이와 같은 현상을 소셜위싱(social washing)의 일종인 인권위싱(human rights washing)으로 명명할 수 있겠다. 인권위싱을 방지하기 위해서는 인권경영의 핵심인 인권실사의 시행이 강조되어야 되고, 실사 결과도 외부에 최대한 공개되어야 한다. 이를 토대로 이해관계자들은 해당 기업이 실질적으로 인권경영을 이행하고 있는지를 확인할 수 있다. 학계에서는 기업들의 인권위싱 현황에 관한 경험적 연구, 인권위싱 방지에 관한 정책적 연구를 활발하게 진행할 필요가 있다.

『인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임』은 교양서와 학술서의 장점을 모두 가지고 있는 훌륭한 책이다. 인권경영에 대한 대중적·학술적 관심이 커지고 있는 상황에서 이 책이 더욱 많은 독자를 만나서 인권경영에 대한 진지한 논의를 활성화하는 마중물 역할을 하게 되길 바란다.

---

8) [https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/?&language=en&content\\_types=company\\_responses](https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/?&language=en&content_types=company_responses) (검색일: 2023. 11. 13)