

『인권연구』 8(1): 1-38.

Journal of Human Rights Studies 8(1): 1-38.

DOI: <http://www.doi.or.kr/10.22976/JHRS.2025.8.1.1>

[일반논문]

EU 기업지속가능성 실사지침(CSDDD)과 글로벌 기업 및 한국 주요 기업의 인권실사(Due Diligence) 현황 비교 분석 : 기업 인권 벤치마크(CHRB)를 기반으로

김민우*

한글초록

유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)을 바탕으로 한 공급망 실사법이 유럽 각국을 중심으로 확산하고 있는 가운데 2024년 6월에는 인권과 환경을 두 축으로 하는 EU 기업지속가능성 실사지침(CSDDD)이 채택되었다. 가속화되고 있는 글로벌 경제화와 기술혁신에 따른 초연결성으로 인해 기업들이 전례 없이 복잡하게 연계된 글로벌 공급망 속에서 밀접하게 상호작용을 하고 있다는 점을 감안하면, EU차원에서 최초로 도입되는 실사 법안은 향후 전세계 기업들에게 다양한 직간접적인 영향을 줄 것으로 예상된다. 이러한 국제사회의 흐름 속에 특히 수출중심형 산업구조를 가진 한국의 경우 체계적인 실사(Due Diligence) 대응이 요구되고 있다. 이에 따라 본 연구는 2018~2023년 기업 인권 벤치마크(CHRB) 평가결과에서 ‘기업 인권 벤치마크 핵심 유엔 기업과 인권 이행원칙 지표’ 해당 데이터를 추출하여 글로벌 기업들의 인권실사 현황을 분석해 보았다. 또한 이를 2024년 한국 주요 12개 기업 대상 동 지표기반 평가결과와 비교하여 이행현황을 분석하였다. 이를 통해 도출된 결과와 함의를 바탕으로 효과적인 실사 체계 구축 및 추진을 위한 정책 방향을 모색해 보았다.

주제어: 기업과 인권, 유엔 기업과 인권 이행원칙, 인권실사, EU 기업지속가능성 실사지침(CSDDD), 기업 인권 벤치마크(CHRB)

* 고려대학교 국제대학원 연구교수

ISSN 2635-4632

목 차

1. 들어가며
2. 기업과 인권의 부상과 공급망 실사법의 도입 배경
3. 유엔 기업과 인권 이행원칙과 인권실사
4. EU 기업지속가능성 실사지침과 인권실사
5. 기업 인권 벤치마크(CHRB)와 인권실사 현황분석
6. 분석 데이터
7. 2018-2023년 글로벌 기업의 유엔 기업과 인권 이행원칙
핵심조항기반 인권실사 현황과 2024년 한국 주요 12개
사 현황 비교분석 및 함의
8. 결론

1. 들어가며

유엔 기업과 인권 이행원칙 (UNGPs, 이하 유엔이행원칙)¹⁾을 바탕으로 한 공급망 실사법이 유럽 각국을 중심으로 확산하고 있는 가운데 2022년 12월에는 EU 기업지속가능성 보고지침(이하 CSRD)²⁾ 개정안이 발표되었고, 2023년 7월에는 기업의 지속가능성 정보 공시를 의무화하는 EU 지속가능성 보고기준(ESRS)³⁾이 발표되었다. 뒤이어

1) Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework.

2) DIRECTIVE (EU) 2022/2464 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting.

3) COMMISSION DELEGATED REGULATION (EU) 2023/2772 of 31 July 2023 supplementing Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council as regards sustainability reporting standards.

인권과 환경을 두 축으로 하는 EU 기업지속가능성 실사지침(이하 CSDDD)⁴⁾이 2024년 6월에 채택되면서 EU 27개 회원국이 이 지침에 따른 국내법을 준비 중이다. 특히 CSDDD의 경우, 2022년 2월 23일 EU 집행위원회가 초안을 제안한 이후 EU 이사회와 EU 의회를 포함하는 3자 논의를 거치는 과정에서 상당한 진통을 겪은 끝에 2024년 4월 2일 EU 의회 본회의에서 최종적으로 승인되었다. 언론에서는 이 법안의 통과를 기업과 인권에 있어 기념비적인 전환점이라고 조명하였다. 이 법안이 개별 국가가 아니라 EU라는 지역공동체 차원에서 최초로 실사 프로세스와 이행원칙 및 세부 가이드라인을 법제화하고 있기 때문이다.

이 지침들이 시행되면 EU와 비즈니스를 하고 있는 국내 대기업들 뿐 아니라 중견·중소 협력사들까지 직간접적인 영향을 받을 것으로 예상되는 가운데 2025년 5월 현재, EU 집행위원회는 상기 지침들을 포함한 관련 지침들의 유기적이고 효과적인 시행을 위해 지침의 일부 조항들을 수정하고 정책적으로 통합하는 옴니버스 지침 제안서⁵⁾를 EU 의회와 EU 이사회에 제출해 논의 중이다. 옴니버스 지침은 이 지침들의 효율성을 높이고 적용 기업들의 부담을 경감해 주기 위해 대상기업의 범위를 통일하고 일부 규정을 조정 및 완화하는 내용을 골자로 하고 있다. 즉 CSRD의 적용 대상 기업 규모를 축소하고 CSDDD의 실사적용 범위를 공급망 내 직접적인 계약관계를 가진 1차 협력사로 규정하는 조항 등을 제시하고 있다. 하지만 이 CSRD와 CSDDD의 원안을 개정하려는 옴니버스 지침에 반대하는 목소리도

4) DIRECTIVE (EU) 2024/1760 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859.

5) Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directives 2006/43/EC, 2013/34/EU, (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements.

있어 향후 3차 논의를 거치는 과정에서 옴니버스 지침이 추가적으로 수정될 가능성도 있다. 유럽의회는 2025년 4월 3일 대내외 여건을 고려하여 CSRD 적용을 2026년으로 2년 연기하고, CSDDD의 전환 및 적용을 2028년으로 1년 연기하기로 승인하였다.

EU집행위원회가 현재 제안한 옴니버스 지침대로 이행 간소화 방안이 채택된다고 하더라도, EU와의 거래 규모 및 직원 수를 고려할 때, 국내 주요 대기업들과 이들 기업의 1차 중·소 협력사들은 향후 상기 지침들의 핵심요구 사항인 실사 프로세스 이행 및 공시 요건을 준수해야 하는 상황이다. 효과적인 실사체계의 구축은 단기간에 이루어지기 힘든 만큼, 대기업이 견인하는 수출형 산업구조를 가진 한국 경제의 특성상 국내 기업들도 CSDDD에서 의미하는 기업과 인권(Business and Human Rights)⁶⁾의 개념에 대한 정확한 이해와 체계적 대비가 필요한 시점이다.

기존 유엔이행원칙 및 OECD 다국적기업 기업책임경영 가이드라인⁷⁾ 등에서는 실사(Due Diligence)를 기반으로 한 기업과 인권 정책의 이행이 자발적 준수 사항이었던 반면, 2024년 6월 발표된 EU의 CSDDD에서는 향후 일정 규모와 조건을 갖춘 기업들에게 인권과 환경을 중심으로 한 실사가 법률적 이행 준수사항으로 전환되었다. 또한 EU의 CSRD에 의거하여 관련 내용의 공시가 요구됨에 따라 산업통상자원부를 중심으로 한 우리 정부도 대응책을 마련 중이다.

한국 정부와 기업은 글로벌 시장에서 경쟁하고 있는 미국, 유럽,

6) EU의 CSRD와 CSDDD에서 의미하는 기업과 인권은 단순히 직장내 괴롭힘이나 노동이슈에 국한되는 것이 아니라, 유엔이행원칙에 기반한 “기업의 사업활동이 사람과 사람의 존엄기반이 되는 환경에 위협적인 부정적 영향을 주어서는 안 된다”는 책임경영을 의미한다. 유엔이행원칙에서 요구하는 기업과 인권은 기업의 지속가능한 경영을 위해 국제사회가 반드시 충족해야 한다고 합의한 가장 기본적이고 필수적인 경영원칙이라고 할 수 있다.

7) OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct.

일본 등에 비해 그간 상대적으로 기업과 인권의 규범화에 관한 체계적인 대비가 부족했던 면이 있었다. 현시점에서 우리 정부와 기업들이 이러한 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 국제적으로 통용되는 인권실사 평가기준에 대한 정확한 이해와 글로벌 기업들의 인권실사 프로세스 평가에 대한 구체적인 현황분석이 필요하다. 하지만 지금까지 이러한 부분에 대한 데이터 기반의 실증적 연구는 제대로 이루어 지지 않았다. 따라서 본 연구에서는 국제사회와 학계에서 기업 인권 벤치 마크로 인용되고 있는 월드 벤치마킹 얼라이언스(World Benchmarking Alliance: 이하 WBA)의 기업 인권 벤치마크(Corporate Human Rights Benchmark: 이하 CHRBR)⁸⁾ 평가결과를 바탕으로 글로벌 기업들의 인권실사⁹⁾ 현황을 살펴보고 최근 국내 주요 기업들을 대상으로 실시된 평가 결과와 비교 분석해 보고자 한다. 이를 통해 한국 기업들의 기업과 인권 정책 현황을 파악하고 확산되고 있는 인권실사 및 공시 법제화의 흐름 속에 국제규범에 부합하는 인권친화적 지속가능경영 체계 구축 및 전략 수립을 위한 방향성을 모색해 보고자 한다.

2. 기업과 인권의 부상과 공급망 실사법의 도입 배경

2024년 4월 CSDDD가 EU이사회에서 최종 승인되자 국내에서는 준비가 부족한 상태에서 갑자기 직면하게 된 EU의 실사 법제화 추진에 대해 우려하는 목소리가 많았다. 하지만 국내 기업들의 이러한 인식과 달리, 국제사회에서는 2011년 유엔이행원칙이 발표된 이후 인권실사의 효과적인 실질적 이행에 초점을 맞추어 기업과 인권에

8) CHRBR에 관한 자세한 내용은 본 논문 ‘5. CHRBR와 인권실사 현황분석’ 참조.

9) ‘인권실사’는 Human Rights Due Diligence를 번역한 것으로 국내에서는 ‘인권에 대한 상당한 주의 의무’, ‘인권 실천 점검’, ‘인권실사’ 등으로 번역되어 왔다 (김동현, 2020: 109).

관한 논의가 지속적으로 이루어져 왔다. 유럽 각국의 공급망 실사 법제화와 EU차원에서의 CSDDD 채택도 이런 흐름 속에서 오랜 논의와 찬반논란 끝에 도출된 하나의 현실적 합의점이라고 보아야 할 것이다.

한국보다 앞서 글로벌화를 추진한 선진국 기업들은 우리 보다 먼저 경험한 시행착오의 선례를 통해 공급망 관리에서 인권과 환경에 관한 기업의 책임이행이 지속가능한 기업경영을 위해 얼마나 중요한지 체감하게 되었다. 이를 보여 주는 대표적인 사례가 보팔 참사(Bhopal Disaster)이다. 이 참사는 인도 마디아프라데시주 보팔에 소재한 미국의 다국적 화학약품 제조기업인 유니언 카바이드사의 인도 현지 공장 ‘유니언 카바이드 인도(Union Carbide India Limited)’에서 농약의 원료로 사용되는 아이소사이안화 메틸(MIC)이라는 유독가스가 1984년 12월 2일 자정부터 약 2시간 동안 유출된 사건이다. 마디아프라데시주 정부의 발표자료¹⁰⁾에 따르면, 유독가스에 노출된 현지 주민 중 2,259명이 현장에서 숨지고 일시적인 부분 장애 38,478명, 영구적인 중증 장애 3,900여 명을 포함하여 558,125명이 이 사고로 피해를 보았다(Varma and Varma 2005: 37-39; Ruggie, 2013: 6-9; 김민우, 2023: 149-150). 선진국들의 환경규제가 강화되는 가운데 기업들이 상대적으로 규제가 덜한 개발도상국으로 생산설비를 이전하는 상황에서 발생한 이 사건은 기업의 인권과 환경 책임을 국제사회의 화두로 부각시키는 계기가 되었다(김민우, 2023: 149).

1990년대에 들어서면서, 동유럽 공산주의 체제의 붕괴와 더불어 경제적 글로벌화가 가속화되었고, 특히 노동시장의 세계화에 따른 글로벌 공급망의 인권문제가 대두되었다. 이런 가운데 기업과 인권을 국제사회의 화두로 부상시킨 또 하나의 전환점이 된 것이 1993년 7월 2일 미국 CBS뉴스를 통해 알려진 나이키의 공급망내 열악한 노동환경과 아동노동착취 사건이었다. 세계적인 의류 및 스포츠 용품

¹⁰⁾ Supreme Court of India, CASE NO.: Appeal (civil) 3187-88 of 1988, <http://www.bhopal.com/document/scbhopal3.pdf>, 검색일자: 2025년 2월 6일.

제조 기업인 나이키의 공급망에서 발생한 인권침해의 실상이 언론을 통해 알려지면서 미국대학가와 시민사회를 중심으로 대대적인 나이키 불매운동이 전개되었다. 이를 계기로 기업과 인권에 대한 국제사회의 여론과 관심이 고조되었고, 기업과 인권은 자발적 준수를 통해 실현되어야 한다는 연성법적 접근과 의무적인 법제화를 통해 이행되어야 한다는 경성법적 접근이 맞서면서 양진영의 찬반논란이 가열되었다(Ruggie, 2013: 3-6; Scamardella, 2014: 80-82; 김민우, 2023: 150-151).

국제사회에서 기업과 인권에 대한 논란이 계속되면서 유엔이 2000년 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact: 이하 UNGC)를 발표하였다. 인권, 노동, 환경에 관한 9개 원칙에 2004년 반부패 조항이 하나 더 추가되면서 총 10개 원칙으로 구성된 UNGC는 UN차원에서 최초로 발표한 기업과 인권에 관한 원칙이라는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다. 하지만 UNGC는 시민사회를 비롯한 다양한 이해관계자들이 기대했던 실질적인 기업과 인권 정책이행 가이드라인이 아니라 국제사회가 지향하는 원칙적 방향만 제시하는 선언문적 성격을 띄면서 실행적 관점에서 한계가 있었고 이에 대한 비판의 목소리는 계속해서 커져갔다(Nolan, 2005: 461-462; Jerbi, 2009: 304).

이에 따라 유엔 인권위원회(UN Commission on Human Rights) 산하 ‘인권증진 및 보호에 관한 소위원회(UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)’가 2003년 8월 13일 『인권과 관련된 다국적 기업 및 기타 기업의 책임에 관한 규범(UN’s Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights)』을 채택하지만 이 안이 최종적으로 유엔 인권위원회 본회의에서 부결되었다(Weissbrodt, 2005: 289-290).

이런 가운데 기업과 인권의 새로운 방향성을 제시하기 위해 2005년 코피 아난(Kofi Aannan) 유엔 사무총장이 하버드대학의 존 러기(John Gerard Ruggie) 교수를 ‘인권, 다국적 기업 및 기타 기업에 관

한 사무총장 특별대표'로 임명하였다. 러기 교수는 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하여 2008년 '국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중 책임, 구제책에 대한 접근성'이라는 세 가지 프레임워크를 제시한다(Ruggie, 2008). 그리고 이를 토대로 작성된 기업과 인권에 관한 국제 가이드라인이 바로 2011년 발표된 '유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)'이다. 이후 유엔이행원칙이 국제사회에서 기업과 인권 정책수립의 준거 역할을 하게 되면서, 유엔의 권고에 따라 국가별 기업과 인권 정책 추진을 위해 세계 각국은 '기업과 인권에 관한 국가인권정책기본계획(National Action Plan on Business and Human Rights)'을 수립하게 된다. 또한 'OECD 다국적기업 기업책임경영 가이드라인'을 비롯하여, 유럽 각국의 공급망 실사관련 법안과 최근 발표된 EU의 CSDDD 까지 기업과 인권의 주요 가이드라인 및 관련 법안들이 유엔이행원칙을 토대로 개정되거나 새로 제정되었다(Hess, 2021: 760; Munoz, 2025: 4-5).

3. 유엔 기업과 인권 이행원칙과 인권실사

유엔이행원칙이 자발적 준수기반의 가이드라인임에도 불구하고 발표 이후 관련 가이드라인이나 법안들의 준거 역할을 할 수 있었던 핵심적인 요소로서 유엔이행원칙에서 제시된 세 가지 프레임워크 중 두 번째 축인 '기업의 인권 존중 책임'에 명시된 실사의 개념과 이행원칙에 주목할 필요가 있다(Smit et al., 2021: 945-948).

유엔이행원칙은 기업은 인권을 존중해야 하며 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연관되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제에 대한 조치를 취하도록 명시하고 있다(유엔이행원칙 제 11항). 또한 기업의 사업활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나 이에 기여하는 것을 방지하고 그러한 사안이 발생한 경우 그 문제에 대한 조치를 취해야 하며, 기업이 부정적인 영향에 기여하

지 않았더라도 기업의 사업관계에서 운영, 생산, 서비스와 연관되어 부정적인 영향이 발생하는 것을 방지하도록 노력하여야 한다고 명시하고 있다(유엔이행원칙 제13항).

유엔이행원칙은 이를 위해 기업은 인권 존중 책임을 다하기 위해 자신의 규모와 환경에 맞는 정책과 절차로서, 인권 존중 책임을 충족시키는 정책적 의지의 표명, 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 인권에 영향을 주는 활동에 대한 책임을 지게 하는 상세한 주의절차의 마련, 기업이 야기하였거나 기여한 인권에 미친 부정적인 영향의 구제 과정을 마련할 것을 제시하고 있다(유엔이행원칙 제15항).

상기 원칙을 추진하기 위한 실행적 프로세스로서 유엔이행원칙 제17항은 인권실사의 개념을 다음과 같이 설명하고 있다. 인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해 기업은 인권에 대한 상세한 주의를 실행해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며 발견한 사실에 따라 행동하고 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 조치하였는지 커뮤니케이션하는 것을 포함한다. 그리고 이러한 일련의 과정을 효과적으로 수행하기 위한 초석으로서 기업은 인권 리스크를 평가하기 위해 사업관계의 결과 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가하는 ‘인권영향평가’를 실시하여야 한다고 명시하고 있다(유엔이행원칙 제18항). 유엔이행원칙에 제시된 이러한 인권실사의 개념과 원칙은 OECD 기업실사 지침(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018)과 최근 법제화된 독일 공급망 실사법(Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains, 2021) 및 EU의 CSDDD에도 그대로 적용되어 있다.

4. EU 기업지속가능성 실사지침과 인권실사

2013년 방글라데시에서 발생한 라나 플라자(Rana Plaza) 붕괴사건¹¹⁾은 EU 차원에서의 비재무보고 의무화와 이후 EU의 공급망 실사법인 CSDDD의 법제화로 이어지는 전환점이 되었다(Chowdhury, 2017:1115-1117). 이 사건을 계기로 EU는 일정 규모와 조건을 갖춘 기업들에게 인권을 비롯한 사회 및 환경에 관한 성과와 영향을 공시하도록 함으로써 기업의 책임과 투명성을 제고하도록 한 비재무보고 지침(NFRD)¹²⁾을 2014년 10월 법제화하였고, 이후 이 지침은 개정을 거치면서 2022년 12월 CSRD로 강화되었다. 이런 맥락 속에서, 2017년 3월 프랑스는 실사의무화법(French Law on the Corporate Duty of Vigilance)¹³⁾을 채택하였고, 다른 유럽 국가에서도 공급망내 인권에 관련된 법제화가 개별적으로 추진되었거나 논의되고 있는 가운데, 독일은 2021년 7월 유엔이행원칙에 명시된 기업과 인권 원칙 및 실사 프로세스를 토대로 하는 공급망 실사법을 법제화하였다.

이러한 각 개별 국가차원의 법제화 움직임 속에서 EU라는 지역공

11) 이 참사는 2013년 4월 24일 (현지 시간) 방글라데시의 수도 다카 북동쪽 약 20km에 있는 사바르(Savar)에서 유럽을 비롯한 다국적 유명 의류기업들의 하청공장이 입주해 있던 8층짜리 상업용 건물인 라나 플라자가 붕괴되면서 노동자 1,134명이 숨지고, 2,500여명이 다친 사건이다. 특히 붕괴 전날 건물에 균열이 간 것이 발견되었지만, 감독관이 건물의 흔들림을 보고서도 작업을 계속하도록 한 것으로 밝혀져 큰 논란이 되고 있다. 이 사건을 계기로 글로벌 공급망에서의 인권 문제가 국제적인 이슈가 되었다.

12) DIRECTIVE 2014/95/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups.

13) LAW No. 2017-399 of 27 March 2017 on the duty of vigilance of parent companies and contracting companies (1).

동체 차원의 실사 지침이 채택된 것이 CSDDD이다. 이 지침은 전문에서 유엔 기업과 인권 이행원칙 및 OECD 다국적기업 기업책임경영 가이드라인과 같은 관련 국제 가이드라인의 이행촉진을 위한 유럽연합의 참여 강화를 부각하며, 특히 전문 20항에 실사 절차는 기업이 인권 및 환경에 미치는 부정적 영향을 파악하고 해결하기 위한 기업책임경영을 위해 OECD 기업실사 지침에서 정의한 다음의 6가지 단계적 조치들이 포함되어야 한다고 명시하고 있다: (a) 실사를 정책 및 관리 시스템에 통합; (b) 인권과 환경에 미치는 부정적 영향의 식별 및 평가; (c) 인권과 환경에 미치는 실제적 및 잠재적인 부정적 영향의 예방, 중단 또는 최소화; (d) 조치의 효과성에 대한 모니터링 및 평가; (e) 실사 공시(Communicating); (f) 구제 조치 제공.

최근 제안된 옴니버스 패키지에 따라 CSDDD의 실사 적용 범위나 시행 주기에 대한 수정안이 논의 중이다. 그럼에도 불구하고 CSDDD의 핵심을 이루는 상기 실사 프로세스 자체에 대한 조항들은 그대로 유지되고 있다. 이 조항들을 살펴보면, 그 중 특히 CSDDD의 ‘제5조 실사’의 경우, 회원국은 기업이 인권 및 환경실사를 수행하도록 다음과 같은 조치를 이행할 것을 아래와 같이 명시하고 있는데 이는 앞서 언급한 유엔이행원칙의 인권실사 원칙 및 OECD 기업실사 지침을 바탕으로 구성되어 있음을 알 수 있다.

- (a) 제7조에 따라 정책 및 위험 관리 시스템에 실사를 통합
- (b) 제8조에 따라 실제적이거나 잠재적인 부정적 영향을 식별하고 평가하며, 필요한 경우 제9조에 따라 실제적 및 잠재적 부정적 영향의 우선순위를 결정
- (c) 제10조 및 제11조에 따라 잠재적인 부정적 영향의 예방 및 완화, 실제적인 부정적 영향의 해소 및 영향 범위의 최소화
- (d) 제12조에 따라 실제적인 부정적 영향에 대한 시정 조치 제공
- (e) 제13조에 따라 이해관계자의 유의미한 참여 수행
- (f) 제14조에 따라 통보(notification) 체계 및 고충 처리 절차의 수

립 및 유지

(g) 제15조에 따라 실사 정책 및 조치의 효과성 모니터링(monitring)

(h) 제16조에 따라 실사에 대해 공개적으로 정보 공시(communicating)

따라서 실사기반의 기업과 인권 법제화라는 국제사회의 이러한 흐름을 고려할 때 그간 무수히 논의되어온 기업과 인권의 실질적 이행을 위해서는 인권실사의 효과적인 준비와 시행이 필수적이라고 하겠다.

5. 기업 인권 벤치마크(CHRB)와 인권실사 현황분석

CSDDD나 CSRD가 일각에서 주장하는 것처럼, 경제적 비용의 요인이 되는 지침이나 번거로운 규제가 아니라 전략적 가치창출의 도구로서 비경제적 이익을 기반으로 한 혁신의 원천이 되려면 실사가 장기적 가치 창출의 토대로서 제 기능을 할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서는 실사에 대한 보다 정확한 정보제공과 더 나은 정량적 분석 및 기업들의 참여가 필요하다. 그렇지 않으면 이행 비용의 증가로 제도적 요구 사항을 약화시키려는 압력이 커질 수 있다(Munoz, 2025: 29).

기업들이 지속가능성 제고를 통한 새로운 가치 창출의 기반으로 인권실사 중심의 기업과 인권정책을 효과적으로 이행해 나가기 위해서는 먼저 기본적으로 유엔이행원칙, OECD 기업실사 지침, CSDDD 등에서 제시하고 있는 원칙과 프로세스를 정확하게 이해하는 것이 중요하다. 또한 실무적 차원에서 인권실사를 실제로 준비하고 시행하려면 개념적 이해를 넘어, 국내기업들 보다 앞서 이를 추진하고 있는 글로벌 기업들의 선행 추진 결과를 면밀히 살펴볼 필요가 있다. 하지만 막상 기업 실무 담당자들을 만나보면 구체적으로 어떤 부분을 어떻게 진행해 나가는 것이 효과적인지 실증적 데이터가 없어 어려움을 겪는 경우를 종종 볼 수 있다. 인권실사 경험이 전무하거나 부족한 상태에서 선행 기업들의 이행 현황 분석이 먼저 이루어지지 않

으면 유사한 시행착오를 답습할 가능성이 높다. 따라서 글로벌 기업들의 기업과 인권 정책 추진 현황을 비교 분석해 보는 것이 필요한 시점이다.

이런 측면에서 CHRБ는 현황 분석을 위한 지표기반의 데이터를 제공하고 있다. 2013년 개별 기업의 인권 접근 방식에 대한 지표와 순위를 공시하는 비영리 기구로 설립된 CHRБ는 2017년에 첫 순위를 발표했고, 2019년부터는 저탄소화 및 에너지, 식량 및 농업, 자연 및 생물 다양성, 디지털, 도시, 금융 및 사회 등 7가지 중요한 시스템 변환에 걸쳐 기업을 평가하는 WBA의 일원이 되었다(Maher, 2020: 157; Bexell, 2022: 608)¹⁴).

CHRБ는 유엔이행원칙에 기반을 둔 기업 인권 벤치마크로서 다양한 조약과 국제지속가능성 기준¹⁵을 반영한 인권 지표들을 적용하여 전 세계 주요 기업의 성과를 평가함으로써 유엔이행원칙에 대한 준모니터링 도구(quasi-monitoring tool)로서의 특징을 가지고 있다

¹⁴) World Benchmarking Alliance, The Methodology for the 2022-2023 Corporate Human Rights Benchmark: Food and Agricultural, Apparel, Extractives, Automobile, ICT 업종 각 3쪽 참조.

¹⁵) The Methodology for the 2026 Corporate Human Rights Benchmark에 따르면, CHRБ는 각 지표별로 유엔이행원칙의 해당 조항을 명시하고 있다. 또한 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights), 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 아동권리에 관한 협약(Convention on the Rights of the Child)을 비롯한 국제인권조약들과 유엔 지속가능발전목표(UN Sustainable Development Goals), OECD 다국적 기업지침(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011), 유럽 지속가능성 보고기준(European Sustainability Reporting Standards), 국제금융공사 성과표준(International Finance Corporation Performance Standards), 글로벌 리포팅 이니셔티브(Global Reporting Initiative, GRI), 지속가능성 회계기준위원회(Sustainability Accounting Standards Board)공시기준 등 주요 국제지속가능성 기준을 반영하고 있다.

(Chijioke-Oforji, 2019: 3; Bexell, 2022: 608). 또한 분석된 벤치마크 결과의 공시를 통해 유엔이행원칙을 구현하기 위한 로드맵 역할을 하며, 기업들은 CHRB를 토대로 회사의 인권 관행을 동종기업들과 비교하여 모범 사례 및 개선 영역을 파악할 수 있다. CHRB는 기업들이 사업활동 과정에서 영향을 미치게 되는 개인과 공동체에 대한 인권 존중 책임을 다할 수 있도록 발전적 상호 경쟁 환경을 조성하고, 공급망과 파트너십을 통해 연결된 기업들 간에 상호 책임 네트워크를 구축하도록 장려하며, 기업의 인권 정책, 프로세스 및 관행을 평가함으로써 유엔이행원칙의 이행을 가속화하는 것을 목표로 한다고 명시하고 있다¹⁶⁾.

인권 고위험 업종인 식품농산물, 의류, 채굴, ICT, 자동차 업종에서 a) 거버넌스 및 정책, b) 인권 존중의 내재화 및 인권실사, c) 구제책 및 고충 처리 메커니즘, d) 회사의 인권 관행, e) 심각한 침해주장에 대한 대응에 관한 성과 부문 지표를 기반으로 구성된 CHRB는 다국적 기업의 인권 성과에 대한 순위를 업종에 따라 연간 또는 격년으로 발표해 오고 있다(Hess, 2021: 760-761)¹⁷⁾.

이런 가운데, 마에르(Maher, 2020: 159-161)처럼 일각에서는, CHRB의 평가방법 가이드라인에서도 명시된 바와 같이, 상기의 과정을 통해 도출되는 평가 결과가 기업의 인권 성과(human rights performance) 자체를 측정할 절대적 평가 수치가 아니라 기업의 인권 성과에 대한 대리 지표(proxy)의 성격을 띤다는 점에서 CHRB의 한계를 지적하기도 한다. 그런 맥락에서 호주 비에치피(BHP)와 브라질 발레(Vale)의 조인트 벤처사인 브라질 미나스제라이스주 마리아나시의 사마르코(Samarco) 철광석회사에서 2015년 발생한 펀당(Fundão) 제방댐 붕괴 사고를 일례로 들고 있다. 이 사고로 인해 오염수가 유출되면서 전례

16) 각주 14 참조.

17) World Benchmarking Alliance, *The Methodology for the 2022-2023 Corporate Human Rights Benchmark: Food and Agricultural, Apparel, Extractives, Automobile, ICT 업종* 각 7쪽 참조.

없는 환경재난이 발생하였음에도 불구하고, 발레가 2019년 1월, 코레고 데 페이자오(Corrego de Feijao) 철광석 광산에서 두 번째 제방댐 붕괴사고가 발생할 때까지 CHRБ 채굴업종 상위 기업 순위에 있었던 점을 언급하고 있다. 발레는 리오티토(Rio Tinto)와 함께 CHRБ가 추후 각각 2018년과 2020년 평가 데이터 세트의 기업 리스트에서 제외된 두 기업 중 한 곳이다. CHRБ는 이후 2023년 평가부터 특별평가 프로세스 적용 기업으로 이들 기업들을 분류하여 평가에 다시 포함하였다.¹⁸⁾

CHRБ가 가지는 이런 한계점은 CHRБ가 평가를 위해 사용하는 재무적·비재무적 데이터 자료가 많은 부분 회사의 자체 보고서와 행동강령 등 자발적 공시자료 및 공개된 보도자료 등을 기반으로 하고 있다는 측면에서 기인한다고 보아야 할 것이다(Bexell, 2022: 609; Bartels and Schramade, 2024: 210). 그럼에도 불구하고, 기업의 관련 자료 확보를 위한 현실적 여건을 고려할 때, CHRБ의 평가 결과는 인권실사 현황 분석을 위한 데이터로서 다음과 같은 의미를 가진다고 하겠다.

첫째, 기업이 가지는 민간영역의 특성을 고려할 때 기업의 협조를 받아 모든 유관 정보를 수집하지 않는 이상, 회사 내부의 정확한 인권 성과 자체를 완벽하게 측정한다는 것은 사실상 불가능하다. 하지만 그러한 적극적인 협조를 이끌어 내는 것이 쉽지 않은 것이 현실이다. 또한 기업이 평가의 취지에 공감하여 실제적 위험에 대한 정보를 제공한다고 하더라도 인권실사체계 자체가 미비하여 잠재적 위험에 대한 정보를 제대로 식별하지 못함으로써 비자발적으로 위험 요소를 누락한 자료를 제공할 가능성도 배제할 수 없다.

이런 제약 속에서, CHRБ는 기업 인권 책임에 관해 크게 공약, 정책, 절차 및 정보 공개에 초점을 맞추어 지표를 구성하고 기업 자체

¹⁸⁾ World Benchmarking Alliance, Our Special Process Assessment of Companies in the 2023 Corporate Human Rights Benchmark due to Major Catastrophic Events, 1-4쪽 참조.

에서 생산한 자료 외에도 다수의 외부 소스¹⁹⁾를 함께 분석하여 기업이 인권에 대한 책임이 있음을 입증하고자 한다(Bexell, 2022: 611). 실제 인권 성과를 도출하기 위해서는 절차와 정책이 이행 성과에 선행해서 구축되어야 한다는 점에서 이러한 접근법은 앞서 언급된 한계에도 불구하고 기업의 인권 현황 분석을 위한 현실적 대리지표로서 그 역할을 한다고 보아야 할 것이다.

향후 CSDDD가 시행되면, 지침의 적용 범주에 들어가는, EU와 비즈니스를 하는 영내·외 주요 글로벌 기업들과 관련 협력사들이 지침에 따른 공시 자료를 EU 싱글 포인트 시스템에 업로드하여 공개하여야 한다. 이에 따른 정보의 투명성 제고와 글로벌 공급망의 상호연관성을 고려할 때, CHRБ 데이터가 가지는 한계점도 향후 점진적으로 개선되어 나갈 것으로 예상된다.

둘째, 백셀은 비교 가능성의 힘에 대한 가정이 CHRБ 사례에서 나타나며, 여기서 경쟁 시장의 역학은 인권 분야에서 개선된 비즈니스 관행의 주요 동인으로 제시된다고 보았다. 그는 이런 맥락에서 “벤치마크의 순환적 특성은 기업이 시간이 지남에 따라 개선하고 진전을 보여주려는 강력한 인센티브를 제공한다.”라며, “그 결과는 순위가 높은 회사에는 경쟁 우위의 원천이 될 수 있고 순위가 낮은 회사에는 경각심을 불러일으킬 수 있다(World Benchmarking Alliance, 2021: 8).”²⁰⁾는 CHRБ의 주장을 인용하고 있다(Bexell, 2022: 612-614). CHRБ가 평가대상 기업에 대해 평가 기준시점으로부터 3년 내 공시 자료를 취합하여 이를 분석하며, 업종에 따라 평가를 1~2년 단위로 주기적으로 반복하여 시행해 왔다는 점에서 동종업종 내 상호비교에 의해 평가대상 기업의 사회적 가시성이 높아지는 효과가 있다고 보아야 할 것이다. 높아진 사회적 가시성은 기업에게 정당성 입증을 위한 대중적 압력을 높이게 된다는 측면에서 CHRБ는 기업

19) 각주 15 참조.

20) World Benchmarking Alliance, Ensuring Corporate Respect for Human Rights: A Benchmarking Approach September 2021, 8쪽 참조.

의 인권 책임 및 관련 공시에 대한 인식을 제고하는 효과를 가진다고 할 것이다(Kim, Minwoo, Changrok Soh, and Youngsoo Yu, 2016: 195-196, 200).

6. 분석 데이터

본 연구는 WBA가 CHRB를 기반으로 식품농산물, 의류, 채굴, ICT 및 자동차 5개 업종에 대해 2018년부터 2023년도까지 평가를 실시하여 공시한 결과 데이터 중 ‘핵심 UNGP 지표(Core UNGP Indicators)’에 해당하는 데이터를 추출하여 글로벌 기업들의 인권실사 현황을 분석하였다.

핵심 UNGP 지표는 유엔이행원칙 제15항에 요약된 유엔이행원칙의 핵심 기대사항인 인권 존중에 대한 정책 약속과 정책의 이행, 구체책에 대한 접근성을 바탕으로 구성된 풀버전 CHRB 평가방법의 하위 지표(Sub-indicators)세트이다. 업종에 상관없이 모든 기업에 공통적으로 적용할 수 있는 이 지표는 이해관계자들이 평가대상 기업의 인권 관리에 대한 접근 방식과 유엔이행원칙의 주요 기대 사항 이행 여부를 빠르게 파악할 수 있게 하고 제3자 평가가 용이하도록 하는 것을 목적으로 한다고 명시하고 있다²¹⁾.

본 연구에서는 2018년부터 2023년도까지 공시된 CHRB 평가 결과 중, CHRB 핵심 UNGP 지표에 해당하는 결과만을 추출하여 분석함으로써 평가대상 기업들이 유엔이행원칙의 원칙 및 프로세스를 반영하여 인권실사 절차를 어떻게 진행해 왔는지 현황 비교 분석 및 추세변동 파악이 가능하도록 하였다.

CHRB 핵심 UNGP 지표의 지표구성과 채점내역은 아래와 같이 A. 거버넌스 및 정책약속 3개 지표 6점, B. 인권 존중의 내재화 및 인권

²¹⁾ World Benchmarking Alliance, 2021 Corporate Human Rights Benchmark Core UNGP Indicators: For Companies in All Sectors, 4쪽 참조.

실사 6개 지표 12점, C. 구제 및 고충처리 장치 3개 지표 6점 총 24 점으로 구성되어 있다²²⁾.

<표 1> CHRБ 핵심 UNGP 지표와 채점 체계

UNGP 해당 조항	CHRБ 코드	CHRБ지표명		배 점
11, 12	A.1.1	A. 거버넌스 및 정책 약속	인권 존중에 대한 약속	2
12, 16(c)	A.1.2		노동자의 인권 존중에 대한 약속: 직장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언	2
22	A.1.4		구제 약속	2
19	B.1.1	B. 인권 존중의 내재화 및 인권실사	매일매일의 인권 기능에 대한 책임과 자원	2
17, 18	B.2.1		인권 위험 및 영향 식별	2
17, 18, 24	B.2.2		인권 위험 및 영향 평가	2
17, 19, 24	B.2.3		인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치	2
17, 20, 24	B.2.4		인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적	2
20, 21	B.2.5		인권 영향에 대한 소통	2
22, 29, 30	C.1	C. 구제 및 고충처리 장치	노동자를 위한 고충처리 장치	2
22, 29, 30	C.2		외부인 및 지역사회를 위한 고충처리 장치	2
19, 22, 31	C.7		부정적 영향의 구제	2
			총점	24

본 연구를 위해 데이터 추출에 사용된 연도별 평가대상 업종 및 글로벌 기업 수는 아래 표2에 나타난 바와 같이 누적 합계 총 765개 사이며, 업종이 중복된 기업의 경우 해당 업종 모두에 포함하여 업종별, 연도별, CHRБ 핵심 UNGP 지표별 분석 데이터를 추출하여 분석 작업을 진행하였다.

22) 위의 글, 4-5쪽 참조.

<표 2> 데이터 추출 연도별 조사대상 업종 및 기업 수

년도	총 기업 수	업종별 (기업 수)
2018	80	식품농산물(39), 채굴(41)
2019	208	식품농산물(57), 의류(54), 채굴(56), ICT(41)
2020	238	식품농산물(55), 의류(52), 채굴(57), ICT (44), 자동차(30)
2022	129	식품농산물(57), ICT(43), 자동차(29)
2023	110	의류(55), 채굴(55)
합계	765	

- * 업종이 중복된 기업의 경우 해당 업종 모두에 포함하여 분석함. 2021년도는 CHRB평가 미 시행.
- * 평가대상 5개 업종: 식품농산물, 의류, 채굴, ICT, 자동차.

2024년도 한국 주요 12개사에 대한 CHRB 평가 결과 분석자료는 WBA의 한국 파트너 기관인 ‘휴먼아시아 아시아 기업과 인권센터’가 진행한 ‘2024년도 CHRB 핵심 UNGP 지표 평가 결과 보고서: 한국’의 데이터를 인용하였다.²³⁾ 한국의 경우 한 차례만 평가가 시행되어 현재로서는 충분한 데이터 확보가 어렵다는 연구의 한계를 가진다. 하지만 글로벌 기업들과 한국 기업들의 인권실사 현황을 유엔이행원칙 인권실사 조항 기반의 ‘CHRB 핵심 UNGP 지표’라는 동일 지표 기준을 적용하여 이해관계자들에게 기 공시된 자료를 토대로 평가한 결과를 비교 분석해 봄으로써, 비록 인권실사 추진을 위한 제반 여건과 환경에 차이가 있다는 점을 감안하더라도 한국 기업들의 실사 프

23) 휴먼아시아의 아시아 기업과 인권센터는 2024년 평가 대상 국내 주요기업으로 12개사를 선정하였는데, 민간기업의 경우 2022년도 기준 자산 상위 10대 그룹의 주요 계열사와 매출액 상위 10개 기업 중 업종을 고려하여 10개사를, 공기업의 경우 국회예산정책처 『2023 대한민국 공공기관 현황』 기준 수입 및 지출 상위 2개사를 다음과 같이 선정하였다: ICT-삼성전자, SK하이닉스, LG전자/ 금융-삼성생명, 메리츠증권/ 채굴-한국가스공사, SK에너지, 포스코, 한국전력공사, GS칼텍스/ 자동차-현대자동차/ 조선-현대중공업.

로세스 개선을 위한 보다 현실적이고 구체적인 방향성을 제시해 주고 있다는 점에서 그 의미를 가진다고 할 것이다.

7. 2018-2023년 글로벌 기업의 유엔 기업과 인권 이행원칙 핵심조항기반 인권실사 현황과 2024년 한국 주요 12개사 현황 비교분석 및 함의

CHRB평가가 시행되지 않은 2021년도를 제외하고 2018년부터 2023년도까지 누적 합계 총 765개 주요 글로벌 기업들의 ‘CHRB 핵심 UNGP 지표’ 해당 평가결과를 추출하여 분석하고, 2024년 한국 12 대기업 평가결과 와도 함께 비교해 보았다.

(1) 2018-2023년 평가대상 전체 기업 연도별 지표별 평균 점수 분석

<표 3>과 같이 2018년부터 2023년도까지 5개 년도, 765개 평가대상 기업 전체의 CHRB 핵심 UNGP 지표 해당 데이터의 연도별 지표별 평균값은 아래와 같이 나타났다. 먼저, <표 3>의 3개 평가 영역인 A. 거버넌스 및 정책약속, B. 인권 존중의 내재화 및 인권실사, C. 구제 및 고충처리 장치 부문을 비교했을 때, B. 인권 존중의 내재화 및 인권실사 부문 지표들의 전체 평균 점수가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

전체 평균을 기준으로 12개 지표 중 2점 만점에 1점을 넘는 지표는 ‘인권 존중에 대한 약속’(1.14점)과 ‘노동자를 위한 고충처리 장치’(1.32점) 2개뿐이었다. 상기 3개 영역의 하위 세부지표를 비교분석해 보았을 때 2점 만점을 기준으로 ‘인권영향에 대한 소통’(0.16점), ‘인권 위협 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적’(0.19점), ‘부정적 영향의 구제’(0.33점)가 백분율 기준 각각 8.19%, 9.55%, 16.3%로 나타나 이들 3개 지표가 다른 지표들에 비해 특히 상대적으

로 낮은 점수를 받은 것으로 분석되었다. 이 지표들의 경우, 5개 년 평균 점수도 상대적으로 가장 낮았지만 각 해당 연도별 개별 점수도 가장 낮은 항목들로 나타났다. 그 다음으로 전체 평균 점수가 낮은 지표는 ‘인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치’(0.49점), ‘인권 위험 및 영향 식별’(0.56점), ‘인권 위험 및 영향 평가’(0.6점) 순으로 분석되었다.

이와 함께, 전체 평가대상 기업의 5개년 평균 점수를 분석해 보았을 때, 대부분의 지표에서 2점 만점 기준에 1점 미만의 낮은 점수를 보였고, 앞서 언급한 상대적으로 점수가 가장 낮은 3개 지표 항목들이 평가가 시행된 5개년에 걸쳐 매년 거의 동일한 패턴으로 나타나고 있다는 점은 특히 주목해 보아야 할 부분이라고 하겠다.

이는 글로벌 기업들의 업종간, 기업간 편차를 고려하더라도, 그간 평가대상 전체 기업들이 인권실사의 효과적인 이행을 위한 체계와 절차가 불충분한 가운데, 특히 인권 영향에 관한 이해관계자와의 소통, 인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치, 부정적 영향에 대한 구제 등이 미비했다는 점을 반영하고 있다고 할 것이다. 또한 부정적 영향을 해소하기 위한 조치가 이루어졌더라도 해당 조치의 효과를 분석하여 향후 실사 프로세스에 반영하고 개선해 나가는 체계 및 절차가 부족했다고 하겠다. 이러한 현상은 <표 3>의 한국 주요 12개 대기업을 대상으로 한 2024년도 평가 결과에서도 동일한 패턴으로 나타나 세부점수에 차이는 있으나 글로벌 기업과 국내 대기업을 유사한 취약점을 가진 것으로 분석되었다.

<표 3> 2018-2023년 평가대상 전체 기업 연도별 지표별 평균 점수

코드	지표명	연도					글로벌 기업		한국 기업	
		2018	2019	2020	2022	2023	전체평균	백분율	평균	백분율
A.1.1	인권 존중에 대한 약속	1.14	1.06	1.16	1.18	1.23	1.14	57.21%	2.00	100.00%
A.1.2	노동자의 인권 존중에 대한 약속: 직장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언	1.17	0.89	0.90	0.73	0.96	0.91	45.42%	1.46	72.92%
A.1.4	구제 약속	0.92	0.80	0.88	0.29	0.38	0.69	34.56%	0.54	27.08%
B.1.1	매일매일의 인권 기능에 대한 책임과 자원	0.66	0.67	0.75	0.66	0.65	0.69	34.48%	0.67	33.33%
B.2.1	인권 위협 및 영향 식별	0.70	0.51	0.53	0.55	0.63	0.56	28.19%	0.96	47.92%
B.2.2	인권 위협 및 영향 평가	0.74	0.57	0.62	0.50	0.62	0.60	30.01%	0.92	45.83%
B.2.3	인권 위협 및 영향 평가 통합 및 조치	0.50	0.53	0.49	0.44	0.48	0.49	24.66%	0.50	25.00%
B.2.4	*인권 위협 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적	0.33	0.18	0.17	0.13	0.23	0.19	9.55%	0.17	8.33%
B.2.5	*인권 영향에 대한 소통	0.23	0.18	0.20	0.05	0.14	0.16	8.19%	0.08	4.17%
C.1	노동자를 위한 고충처리 장치	1.30	1.27	1.26	1.42	1.43	1.32	65.92%	1.33	66.67%
C.2	외부인 및 지역사회를 위한 고충처리장치	0.90	0.73	0.77	0.70	0.92	0.78	39.17%	0.92	45.83%
C.7	*부정적 영향의 구제	0.26	0.29	0.32	0.35	0.45	0.33	16.30%	0.83	41.67%
	총점	8.86	7.69	8.05	7.00	8.11	7.87	32.81%	10.38	43.25%

* 2018, 2019, 2020, 2022, 2023년도 지표별 점수 중 굵게 표기된 부분은 해당 연도 지표 중 가장 점수가 낮은 3개 지표의 평가결과임.

* 한국 주요 12개사의 지표별 평균 점수는 WBA의 한국 파트너 기관인 ‘휴먼아시아 아시아 기업과 인권센터’의 『2024년도 CHRB 핵심 UNGP 지표 평가 결과 보고서: 한국』의 평가결과를 인용함. 이하 표 (4), (5), (6), (7)도 동일함.

(2) 2018-2023년 평가대상 전체 기업 업종별 평균 점수 분석

<표 4>와 같이 2018년부터 2023년도까지 5개년의 업종별 글로벌 기업들의 ‘CHRB 핵심 UNGP 지표’ 해당 총점 데이터의 평균 값을 비교 분석해 보았을 때, 업종별로는 농업이 24점 만점 기준 9.25점(38.53%)으로 가장 높은 점수를 보였고, 자동차가 4.63점(19.27%)으로 가장 낮은 점수를 보였다. 이를 백분율로 환산하면 가장 점수가 높은 농업의 경우도 50%미만에 머무르고 있는 가운데 업종 간의 상대적 총점 편차도 큰 것으로 분석되었다. 동일업종 내에서는 해당 기간 동안 평균 값의 변화가 대부분 1.5점 내외 정도로 나타나 주목할 만한 큰 변화는 없는 것으로 분석되었다. 이는 업종 간에 다소 큰 편차가 존재하긴 하지만, 인권실사 체계구축 및 운영이 절차적으로 아직 미비한 가운데 분석 기간 중 현행 제도를 개선하기 위한 정책적 변화는 모든 업종에 걸쳐 부족했다는 점을 반영한다고 하겠다.

<표 4> 2018-2023년 평가대상 전체 기업 업종별 평균 점수

업종	연도별 평균						전체 평균	
	2018	2019	2020	2022	2023	2024	점수	백분율
식품농산물	9.60	8.75	9.85	8.80			9.25	38.54%
의류		7.62	8.75		7.30		7.89	32.88%
채굴	8.11	8.57	9.68		8.93		8.82	36.76%
ICT		5.84	7.60	7.31			6.92	28.83%
자동차			4.35	4.90			4.63	19.27%
한국12개사						10.38	10.38	43.25%

* 24점 만점 기준.

평가대상 전체 기업 업종별 평균 점수와 한국 12개사의 평균 점수를 비교해 보았을 때 한국 기업들의 평균 점수가 다소 높게 나타났다. 하지만 이들 기업이 한국을 대표하는 기업들이임에도 불구하고 자동차를 제외한 나머지 4개 업종에서, 기업 간 편차가 큰 업종내 모든 기업들의 전체 평균 점수와 비교했을 때, 4점 미만의 근소한 차이를

보인 것은 눈 여겨 볼 부분이다.

(3) 2018-2023년 평가대상 전체 기업 업종별 지표별 평균 점수 분석

<표 5>와 같이 2018년부터 2023년도까지 5개년의 업종별 ‘CHRB 핵심 UNGP 지표’ 해당 데이터의 지표별 평균 값을 비교 분석해 보았을 때, 전 업종에서 평균 점수가 가장 낮은 지표는 ‘인권 영향에 대한 소통’이었고, 그 다음은 ‘인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적’과 ‘부정적 영향의 구제’로 나타났다. 그 뒤를 이어, ICT업종을 제외하고 나머지 4개 업종 모두에서 ‘인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치’와 ‘인권 위험 및 영향 식별’ 지표의 점수가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 평가 결과는 인권실사의 핵심적인 기본과정인 실제적 잠재적 인권위험 식별을 위한 효과적인 인권영향평가가 제대로 이루어지지 않고 있으며 이로 인해 다음 단계인 인권 위험 및 영향 평가 결과를 정책에 반영하여 통합하고 시행하는 조치도 상대적으로 미흡한 현상을 반영하고 있다고 할 것이다. 이런 선행단계의 미흡함이 이해관계자와의 소통절차, 인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치 및 이에 대한 효과 추적, 부정적 영향의 구제 체계의 미비로 이어지며 실사체계 전체 프로세스의 연쇄적인 순환적 구조에 영향을 주고 있는 것으로 분석되었다.

평가대상 전체 기업 업종별 지표별 점수와 한국 12개사의 지표별 점수를 비교해 보았을 때 한국 기업들도 ‘인권 영향에 대한 소통’과 ‘인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적’에서 가장 낮은 점수를 나타냈다. 평가대상 전체 기업들의 경우, ‘부정적 영향의 구제’가 그 다음으로 점수가 낮은 지표 항목인데 비해, 한국 기업들의 경우 ‘인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치’ 항목의 점수가 그 다음으로 낮게 나타나 글로벌 기업들에 비해 상대적으로 인권영향평가의 결과를 정책화 하여 사업활동에 반영하는 프로세스가 미흡한 것으로 분석되었다.

<표 5> 2018-2023년 평가대상 전체 기업 업종별 지표별 평균 점수

코드	업종	식품농산물		의류		채널		ICT		자동차		한국 주요 12 개사	
		평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율
A.1.1	인권 존중에 대한 약속	1.25	62.48%	1.08	53.77%	1.22	61.10%	1.20	59.98%	0.80	39.89%	2.00	100.00%
A.1.2	노동자의 인권 존중에 대한 약속; 직장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언	1.13	56.57%	0.95	47.28%	1.04	51.79%	0.60	29.87%	0.62	30.95%	1.46	72.92%
A.1.4	국제 약속	0.77	38.64%	0.65	32.73%	0.93	46.35%	0.54	27.07%	0.34	16.85%	0.54	27.08%
B.1.1	매일매일의 인권 기능에 대한 책임과 자원	0.85	42.56%	0.76	38.02%	0.64	31.94%	0.61	30.67%	0.48	23.79%	0.67	33.33%
B.2.1	인권 위험 및 영향 식별	0.74	37.22%	0.55	27.55%	0.65	32.48%	0.38	19.08%	0.32	16.19%	0.96	47.92%
B.2.2	인권 위험 및 영향 평가	0.76	37.96%	0.64	32.24%	0.69	34.74%	0.40	20.16%	0.32	16.12%	0.92	45.83%
B.2.3	인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치	0.66	32.92%	0.53	26.44%	0.48	24.04%	0.44	22.03%	0.21	10.63%	0.50	25.00%
B.2.4	*인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적	0.26	12.81%	0.18	9.00%	0.29	14.36%	0.05	2.32%	0.10	5.11%	0.17	8.33%
B.2.5	*인권 영향에 대한 소통	0.24	12.05%	0.18	8.92%	0.22	10.79%	0.06	2.90%	0.04	2.10%	0.08	4.17%
C.1	노동자를 위한 고충처리 장치	1.41	70.47%	1.33	66.41%	1.29	64.48%	1.43	71.55%	1.01	50.49%	1.33	66.67%
C.2	외부인 및 지역사회를 위한 고충처리장치	0.87	43.42%	0.66	32.88%	1.01	50.32%	0.82	41.12%	0.30	14.87%	0.92	45.83%
C.7	*부정적 영향의 구제	0.31	15.41%	0.39	19.26%	0.38	18.77%	0.38	19.23%	0.09	4.27%	0.83	41.67%
총점		9.25		7.89		8.82		6.92		4.63		10.38	

* 지표별 2점 만점 기준.

* 2018, 2019, 2020, 2022, 2023년도 지표별 점수 중 굵게 표기된 부분은 해당 연도 지표 중 가장 점수가 낮은 3개 지표의 평가결과임.

(4) 2018-2023년 업종별 CHRБ 총점 상위 20개사 평균 점수 분석

전체 평가대상 기업들 중 상대적으로 CHRБ 총점이 높은 기업들의 ‘CHRБ 핵심 UNGP 지표’ 평균 점수의 변동 추이를 분석해 보기 위해 <표 6>과 같이 업종별로 CHRБ 총점 상위 20개사의 평가 결과를 도출해 보았다. 전체 평가대상 기업 평균 점수와 비교해 보았을 때 상위 20개사의 절대 점수는 모든 업종에서 다 높았지만, 전체 평가결과와 동일하게 식품농산물, 채굴, 의류, ICT, 자동차 순으로 점수 분포가 나타났으며 가장 높은 점수를 보인 농업 15.46점 대비 가장 낮은 점수를 보인 자동차의 경우 6.67점으로 업종간 비교적 큰 편차를 보였다. 하지만 업종간 차이와 달리, 2018-2023년 사이 상위 20개사의 업종 내 총점 평균에는 큰 변동이 없어 해당기간 내 동일 업종 상위 20개사 내에서도 인권실사를 중심으로 한 기업과 인권 정책 현황에 주목할만한 큰 변화는 없었던 것으로 나타났다. 자동차 업종이 특히 점수가 낮고 다수의 회사에서 심각한 인권침해 사례가 발생한 것으로 나타나 이와 관련된 세부 요인분석은 추후 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다.

<표 6> 2018-2023년 업종별 CHRБ 총점 상위 20개사 평균 점수

	연도별 평균업종						전체 평균	
	2019	2018	2020	2022	2023	2024	점수	백분율
식품농산물	14.85	15.60	16.85	14.55			15.46	64.42%
의류		14.08	15.35		12.55		13.99	58.29%
채굴	12.83	15.48	17.28		14.90		15.12	63.00%
ICT		8.88	11.48	10.55			10.30	42.92%
자동차			6.28	7.05			6.67	27.79%
한국12개사						10.38	10.38	43.25%

* 24점 만점 기준.

업종별로 CHRБ 총점 상위 20개사의 평가 결과와 비교해 보았을 때,

한국 기업들의 점수(10.38점/43.25%)가 식품농산물(15.46점/64.42%), 의류(15.12점/63%), 채굴(13.99점/ 58.29%) 업종들 보다는 현저히 낮았으며, ICT(10.3점/42.92%)와는 유사한 수준의 점수를 보였고, 자동차 업종(6.67점/27.79%) 보다는 다소 높은 점수를 나타냈다. 한국의 평가 대상 12개사가 국내에서 가장 풍부한 인적·물적 자원을 갖추고 있는 대기업이라는 측면에서 한국기업들의 인권실사 현황을 가늠해 볼 수 있는 잣대가 된다고 할 것이다.

(5) 2018-2023년 업종별 CHRБ 총점 상위 20개사 업종별 지표별 평균 점수 분석

2018-2023년 업종별 CHRБ 총점 상위 20개사 업종별 지표별 평균 점수 분석결과 <표 7>과 같이 ‘인권영향에 대한 소통’, ‘인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적’이 5개 업종 모두에서 가장 낮은 점수를 나타내었고, ‘부정적 영향의 구제’가 ICT를 제외한 4개 업종에서 그 다음으로 낮은 점수를 보였다. ICT업종에서는 ‘인권 위험 및 영향 식별’, ‘인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치’가 0.03점 더 낮아 근소한 차이를 보였다. 이러한 점수 분포 패턴은 전체 평가대상 기업에 대한 데이터 분석결과와 동일한 것으로, 상대적으로 인권실사 체계를 잘 갖추고 있다고 응답한 업종 상위 20개 기업들도 실제 사업활동에서 인권영향에 대한 이해관계자와의 소통, 기업과 인권 정책의 효과 추적, 인권침해에 대한 접근가능한 구제 절차구축이라는 측면에서 아직 부족한 점들이 많다는 것을 보여주고 있어 주목할 필요가 있다. 즉 업종 상위 20개사들의 경우 상대적으로 인권영향평가를 비롯한 인권실사체계를 잘 갖추고 있다고 공식적으로 명시하고 있음에도 아직 효과적인 실사체계 운영을 위한 일련의 전체 프로세스가 제대로 다 구축되어 있지 않았다고 볼 수 있을 것이다. 이는 결과적으로 효과적인 인권실사 이행에 한계가 있을 수밖에 없다는 함의를 가진다고 하겠다.

<표 7> 2018-2023년 업종별 총점 상위 20개사 업종별 지표별 평균 점수

코드	업종	식품농산물		의류		채굴		ICT		자동차		한국 주요 12개사	
		평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율	평균	백분율
A.1.1	인권 존중에 대한 약속	1.73	86.25%	1.60	80.00%	1.63	81.25%	1.47	73.33%	1.18	58.75%	2.00	100.00%
A.1.2	노동자의 인권 존중에 대한 약속; 직장에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언	1.73	86.56%	1.48	73.75%	1.51	75.63%	0.79	39.58%	0.84	41.88%	1.46	72.92%
A.1.4	구체 약속	1.24	61.88%	1.21	60.42%	1.48	73.75%	0.81	40.42%	0.50	25.20%	0.54	27.08%
B.1.1	메일메일의 인권 기능에 대한 책임과 자원	1.60	80.00%	1.50	75.00%	1.17	58.44%	1.01	50.42%	0.70	35.00%	0.67	33.33%
B.2.1	인권 위험 및 영향 식별	1.48	73.75%	1.21	60.42%	1.40	70.00%	0.74	37.08%	0.48	23.75%	0.96	47.92%
B.2.2	인권 위험 및 영향 평가	1.46	73.13%	1.41	70.42%	1.50	75.00%	0.80	40.00%	0.48	23.75%	0.92	45.83%
B.2.3	인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치	1.32	65.94%	1.20	60.00%	1.08	53.75%	0.74	37.08%	0.31	15.63%	0.50	25.00%
B.2.4	*인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적	0.61	30.31%	0.48	24.17%	0.71	35.63%	0.10	5.00%	0.15	7.50%	0.17	8.33%
B.2.5	*인권 영향에 대한 소통	0.52	25.94%	0.44	22.08%	0.52	25.94%	0.13	6.25%	0.06	3.13%	0.08	4.17%
C.1	노동자를 위한 고충처리장치	1.66	83.13%	1.60	80.00%	1.59	79.69%	1.64	82.08%	1.41	70.63%	1.33	66.67%
C.2	외부인 및 지역사회를 위한 고충처리 장치	1.42	70.94%	0.97	48.33%	1.61	80.31%	1.31	65.42%	0.44	21.88%	0.92	45.83%
C.7	*부정적 영향의 구제	0.71	35.31%	0.90	45.00%	0.93	46.56%	0.77	38.33%	0.13	6.25%	0.83	41.67%
총점		15.46		13.99		15.12		10.30		6.67		10.38	

* 지표별 2점 만점 기준

<표 7>의 우측에 명시된 한국 주요 12개사에 대한 2024년도 분석 결과도 업종별 상위 20개 글로벌 기업들과 유사한 패턴의 결과를 보여 주고 있다. 이들 12개사도 모두 ‘인권 영향에 대한 소통’, ‘인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적’에서 가장 낮은 점수를 보였다. 하지만 국내 12사의 경우 글로벌 기업들의 분석결과와 달리 인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치가 그 다음으로 낮은 점수를 나타내었고, ‘부정적 영향의 구제’는 글로벌 기업들과 달리 다른 항목에 비해 상대적으로 높은 점수 순위를 보였다. 그렇지만 절대 점수를 기준으로 할 때는 의류, 채굴업종 보다 낮은 점수를 보였다. ‘부정적 영향의 구제’ 점수가 다른 항목에 비해 상대적으로 높은 것은 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’ 제26조에 의거 30인 이상 사업장은 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다는 규정과 이에 기반한 노동부의 ‘노사협의회 운영 매뉴얼’에 따른 고충처리시스템의 운영으로 절차적 체계는 갖추고 있는 평가 대상 한국 기업들이 많기 때문인 것으로 보인다. 그런데 한국과 글로벌 기업들의 비교 분석에서 여기서 특히 눈 여겨 보아야 할 부분은, 국내 기업들의 경우 ‘매일매일의 인권 기능에 대한 책임과 자원’은 조사대상 전체 업종에서, ‘인권 위험 및 영향 식별’, ‘인권 위험 및 영향 평가’, ‘인권 위험 및 영향 평가 통합 및 조치’도 자동차를 제외한 식품농산물, 의류, 채굴, ICT 업종의 글로벌 상위 20개사에 비해 상대적으로 모두 낮은 점수를 보이고 있다는 점이다. 이는 국내기업들의 경우 기업과 인권 정책을 이행하기 위한 조직내 거버넌스가 아직 제대로 갖추어 지지 않은 상태에서 인권영향평가를 포함한 인권실사 체계의 구축과 정책수립 및 이행절차가 효과적으로 작동되고 있지 않다는 것을 의미한다고 볼 수 있겠다.

8. 결론

기업과 인권의 법제화가 확산되고 있는 가운데, 유엔이행원칙의 핵심 이행사항인 인권실사 프로세스를 담고 있는 ‘EU 기업지속가능성 실사지침(CSDDD)’이 향후 시행될 예정이다. 이런 국제적인 흐름을 감안하여 본 연구는 2018년부터 2023년까지 진행된 CHRБ 평가 결과를 토대로 ‘CHRБ 핵심 UNGP 지표’ 해당 데이터를 추출하여 글로벌 기업들의 인권실사 현황을 분석해 보았다. 이번 연구를 통해 조사대상 전체 업종별 기업들이 분석대상 12개 지표 중 특히 ‘인권영향에 대한 소통’, ‘인권 위험 및 영향에 대응하기 위한 조치의 효과 추적’, ‘부정적 영향의 구제’ 부분에서 상대적으로 가장 낮은 점수를 나타내었다. 이는 다수의 글로벌 기업들이 인권실사 프로세스를 갖추고 있다고 공시하고 있지만 실제 이해관계자와의 소통이나, 추진정책의 효과성 검토 및 인권침해 사례에 대한 실질적인 구제 절차는 미비하다는 점을 보여주고 있다고 할 것이다. 또한 국내 주요 12개 대기업들의 현황분석에서도 이와 유사한 결과가 도출되었다는 점에 주목할 필요가 있다. 국내기업의 경우 이들 지표항목들 뿐 아니라 인권실사를 위한 거버넌스와 이행체계 마련 지표항목에서도 글로벌 기업들에 비해 상대적으로 낮은 점수를 받은 것으로 나타났다. 이를 감안하면, 대기업에 비해 인적자원과 재정역량이 부족한 중견 및 중소기업의 인권실사체계는 이 보다 더 미진할 것이라는 점을 유추해 볼 수 있다. 따라서 향후 CSDDD의 시행을 앞두고 수출주도형 산업구조를 가진 한국의 경우 인권실사 체계의 구축 및 강화를 위해 이러한 현황분석을 토대로 민관이 함께 역량을 모아 수출경쟁력 확보와 동반상생을 위한 효과적인 대응책 마련에 나서야 할 것이다.

이처럼, 본 연구는 유엔이행원칙의 인권실사 항목에 관한 데이터 분석을 통해 글로벌 기업들과 국내 기업들의 현황을 분석하고 보완해 나가야 할 취약 영역을 도출함으로써 효과적인 인권실사 준비와 인권친화적 경영을 위한 단초를 마련했다는 점에서 의의가 있다고

하겠다. 하지만 이런 측면에도 불구하고 본 연구는 실제 기업의 인권 수준 현황을 직접 보여주는 장기 데이터의 확보가 어려운 현실에서 대리지표적 특성을 가진 CHRБ 지표를 바탕으로 제한된 기간과 제한된 업종의 기업 평가결과 데이터를 기반으로 그 평균 점수를 산출하여 분석을 진행하였다. 따라서 평가대상 기업의 실제 인권실사 수준과 기업 별 변동 추이를 개별적으로 정확하게 반영하지는 못한다는 연구의 한계점을 가지고 있다. 또한 산출 데이터에서 업종별로 편차가 나는 이유와 특정 업종에서 특히 점수가 낮은 이유 등을 분석하기 위해서는 향후 실증적인 후속 연구가 필요하다.

한국은 2018년 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’을 마련하여 988개 공기업과 공공기관에 인권영향평가의 시행을 권고하고 860개 기관이 이행을 약속하면서 아시아 지역에서는 선도적으로 인권실사 기반의 기업과 인권 정책을 추진하였다. 하지만 그 뒤 공공분야에서 기대했던 낙수효과가 민간기업으로 확산되지 못하는 가운데 아직까지 기업과 인권에 관한 별도의 국가인권정책기본계획(이하 NAP)도 수립되지 않은 상태이다.

우리의 상황과는 달리 태국(2019년)과 일본(2020년)은 별도의 기업과 인권에 관한 NAP를 수립하였다. 특히 일본의 경우 기업과 인권 NAP에 공급망 인권실사에 관한 원칙과 가이드라인을 제시하고, 2022년 ‘책임 있는 공급망에서의 인권존중 가이드라인(Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains)’을 발표함으로써 개별 기업 차원의 대응을 넘어 기 시행 중인 유럽 각국의 공급망 실사법과 가시화되고 있는 EU의 CSDDD에 대비한 국가적 차원의 대응 방향에 관한 기틀을 마련하였다. 일본의 이러한 움직임은 법적·제도적 차원에서 기업과 인권 정책을 어떻게 접근해 나가야 할지 한국에 시사하는 바가 크다고 할 것이다.

인권실사는 확산되고 있는 국제적인 법제화의 흐름 속에서 국가적 차원의 산업경쟁력 확보를 위한 필수적인 경영원칙으로 부상하고 있다. 인권실사를 법제화에 따라 수동적이고 소극적으로 수용하기 보

다는 사회적 존재로서 기업의 역할과 책임을 인식하고 ‘사람과 사람의 존립기반이 되는 환경’을 존중하고자 하는 능동적인 자세 접근하는 근본적인 인식전환이 필요하다고 하겠다.

일시적인 정치경제적 상황의 변화에 따라 정책 추진의 범위나 속도는 변동될 수 있겠지만 기업과 인권의 기본적인 원칙은 변화될 수 없다. 기업과 인권의 내재화는 조직문화의 변화를 수반하는 과정이므로 단기간에 일시적으로 추진하여 소기의 성과를 거두는 것이 쉽지 않다. 따라서 오랜 기간 동안 논의되어 온 국제사회의 흐름을 깊이 있게 이해하고 기업 지속가능성을 근본적으로 강화할 수 있는 체계와 일관된 실사정책 추진이 필수적이다. 이것이 격화되고 있는 글로벌 경쟁과 기술혁명에 따른 불확실성의 심화 속에서 실사를 통해 기업의 지속가능성을 실질적으로 제고할 수 있는 방안이 될 것이다.

(논문접수일: 2025. 05. 13, 논문심사일: 2025. 06. 05, 게재확정일: 2025. 06. 11)

참고문헌

- 김동현. 2022. “의무적 인권실사의 해외 입법 동향과 국내 법제화 방안.” 『서강법률논총』 11(1): 107-149.
- 김민우. 2023. “파트 10. 기업과 인권의 등장배경.” 국가인권위원회 편. 『인권교육원 교육 프로그램 및 기본교재 개발: 제3권 모듈형 기본교재 50종』. 서울: 국가인권위원회.
- 휴먼아시아 아시아 기업과 인권센터, 2024년도 CHRB 핵심 UNGP 지표 평가 결과보고서: 한국, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/05/2024%EB%85%84%EB%8F%84-%E3%80%8ECHR-B-%ED%95%B5%EC%8B%AC-UNGP-%EC%A7%80%ED%91%9C%E3%80%8F-%ED%8F%89%EA%B0%80%EA%B2%B0%EA%B3%BC%EB%B3%B4%EA%B3%A0%EC%84%9C.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 10일.
- Bartels, Japp and Willem Schramade. 2024. “Investing in Human Rights: Overcoming the Human Rights Data Problem.” *Journal of Sustainable Finance & Investment* 14(1): 199-219.
- Bexell, Magdalena. 2022. “Ranking for Human Rights? The Formative Power of Indicators for Business Responsibility.” *Journal of Human Rights* 21(5): 604-619.
- Chowdhury, Rashedur. 2017. “Rana Plaza Fieldwork and Academic Anxiety: Some Reflections.” *Journal of Management Studies* 54(7): 1111-1117.
- Hess, David. 2021. “The Management and Oversight of Human Rights Due Diligence.” *American Business Law Journal* 58(4): 751-798.
- Inter-Ministerial Committee on Japan’s National Action Plan on Business and Human Rights, Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains, <https://www.meti.go.jp/policy/economy/business-jinke/n/guidelines/provisionalenglishtranslation.pdf>, 검색일자: 2025년 6월 6일.
- Inter-Ministerial Committee on Japan’s National Action Plan on Business and

- Human Rights, National Action Plan on Business and Human Rights (2020-2025) (Provisional Translation), <https://www.mofa.go.jp/files/100173319.pdf>, 검색일자: 2025년 6월 6일.
- Jerbi, Scott. 2009. "Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next?" *Human Rights Quarterly* 31(2): 299-320.
- Kim, Minwoo, Changrok Soh, and Youngsoo Yu. 2016. "The Motivations for Voluntary Compliance with International Corporate Human Rights Responsibility (CHR) Guidelines by Korean Companies." *Journal of East and West Studies* 28(2): 175-207.
- Maher, Rajiv. 2020. "De-contextualized Corporate Human Rights Benchmarks: Whose Perspective Counts? See Disclaimer." *Business and Human Rights Journal* 5(1): 156-163.
- Muñoz, David Ramos. 2025. "The Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) Everything, Everywhere, All at Once?". University of Genoa EUSFiL Law Research Working Paper Series, (1).
- Nolan, Justine. 2005. "The United Nations' Compact with Business: Hindering or Helping the Protection of Human Rights?". *University of Queensland Law Journal* 24(2): 445-466.
- Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, <https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>, 검색일자: 2025년 1월 6일.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html, 검색일자: 2025년 1월 6일.
- Ruggie, John Gerard. 2008. "Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights." *Innovations* 3(2): 189-212.
- Ruggie, John Gerard. 2013. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights (Norton Global Ethics Series)*. New York: W.W.

Norton & Company.

- Scamardella, Francesca. 2015. "Law, Globalisation, Governance: Emerging Alternative Legal Techniques. The Nike Scandal in Pakistan." *The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law* 47(1): 76-95.
- Smit, Lise, Garielle Holly, Robert McCorquodale, and Stuart Neely. 2021. "Human Rights Due Diligence in Global Supply Chains: Evidence of Corporate Practices to Inform a Legal Standard." *The International Journal of Human Rights* 25(6): 945-973.
- United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, 검색일자: 2025년 1월 5일.
- Varma, Roli and Daya R. Varma. 2005. "The Bhopal Disaster of 1984." *Bulletin of Science, Technology & Society* 25(1): 37-45.
- Weissbrodt, David. 2005. "Corporate Human Rights Responsibilities." *Zeitschrift für Wirtschafts-und Unternehmensethik* 6(3): 279-297.
- World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark Core UNGP Indicators: For Companies in All Sectors September 2021, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/corporate-human-rights-benchmark-core-ungp-indicators/>, 검색일자: 2024년 11월 5일.
- World Benchmarking Alliance, CHRB Data Set 2018, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2018KeyFindingsReport.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 7일.
- World Benchmarking Alliance, CHRB Data Set 2019, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 7일.
- World Benchmarking Alliance, CHRB Data Set 2020, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/chrb-2020-results-data/>, 검색일자: 2024년 11월 7일.
- World Benchmarking Alliance, CHRB Data Set 2022, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2022-corporate-human-rights-benchmark-data-set/>, 검색일자: 2024년 11월 7일.

- World Benchmarking Alliance, CHRB Data Set 2023, [https://www.worldbenchmarking Alliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-data-set/](https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/2023-corporate-human-rights-benchmark-data-set/), 검색일자: 2024년 11월 7일.
- World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark 2018 Key Findings, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2018KeyFindingsReport.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 8일.
- World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark 2019 Key Findings, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/03/CHRB2019KeyFindingsReport.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 8일.
- World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark 2020 Key Findings, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2020/11/WBA-2020-CHRB-Key-Findings-Report.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 8일.
- World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark 2022 Insights Report, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/12/2022-Corporate-Human-Rights-Benchmark-Insights-Report-edited-15.12.23.pdf>, 검색일자: 2024년 11월 8일.
- World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark 2023 Insights Report, https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/03/2023_Corporate_Human_Rights_Benchmark_Insights_Report_13Mar2024.pdf, 검색일자: 2024년 11월 8일.
- World Benchmarking Alliance, Ensuring Corporate Respect for Human Rights: A Benchmarking Approach September 2021, <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/09/Ensuring-corporate-respect-for-human-rights-FINAL.pdf>, 검색일자: 2025년 5월 2일.
- World Benchmarking Alliance, Our Special Process Assessment of Companies in the 2023 Corporate Human Rights Benchmark due to Major Catastrophic Events, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/our-special-process-assessment-of-companies-in-the-2023-corporate-human-rights-benchmark-due-to-major-catastrophic-events/>, 검색일자: 2025년 4월 15일.

<Abstract>

**The EU CSDDD and the Comparative Analysis of the Status
of Human Rights Due Diligence of Global and Major
Korean Companies: Based on the CHRB**

Kim, Minwoo*

As supply chain due diligence laws based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) are spreading throughout European countries, the EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) focusing on human rights and environment were adopted in June 2024. Considering that companies are closely interacting in an unprecedentedly complex global supply chains due to rapid economic globalization and hyper-connectivity caused by technological innovation, the due diligence law being introduced for the first time at the EU level is expected to have a wide range of direct and indirect effects on companies around the world. In particular, South Korea, which has an export-oriented industrial structure, needs a systematic response to the regional legislation of corporate due diligence in EU. Accordingly, this study analyzed the status of human rights due diligence of global companies based on the extracted data corresponding to the ‘CHRB Core UNGP Indicators’ among the CHRB assessment results from 2018 to 2023. In addition, we compared this with the assessment results based on the same indicators for 12 major South Korean companies in 2024 to

* Research Professor, Graduate School of International Studies, Korea University

analyze the implementation status and explore the implications and directions for an effective due diligence system based on the results.

Keywords: Business and Human Rights, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Human Rights Due Diligence, EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), CHRB