



책임 있는 철수, 현실, 한계, 그리고 '기업과 인권' 규범의 제도화 필요성

법무법인 지향 신유정 변호사

인권위기 상황에서 기업의 대응: 규범적 이상

- 미얀마 인권위기(2017~) 등 공급망에서의 중대한 인권침해
- UNGP 등 '기업과 인권' 국제인권규범에 따른 이상적 대응:

지역 인권위험 발생 → 기업활동의 인권침해 야기, 연루 위험 발생

→ 기업 **인권실사**를 통한 위험의 식별 *모든 단계에서 이해관계자 소통 수반하는 지속적 과정

→ 기업활동의 부정적 영향 제거, 완화하려는 노력(**영향력**leverage 활용)

→ **최후 수단**으로서 철수(disengagement) 결정

→ 인권실사를 통한 철수의 위험 식별 → 제거, 완화, 환류

- 기업의 경영상 결정에 따른 철수의 경우에도 인권실사를 통한 부정적 영향 완화/제거 실시

→ 상기 사항은 국제연성규범의 확실한 지침 존재 → 구체화되는 과정

POSCO 사례: 선택적 식별, 선택적 책임(1)

- 미얀마 포스코 강판(Myanmar POSCO C&C)
 - 미얀마경제지주사(MEHL) 합작관계
 - 유엔 미얀마 독립진상조사단 보고서 / 국제앰네스티 보고서 / 미국 재무부 제재 / EU 제재 / 기린 등 해외기업 관계단절
 - 2018년 사업보고서: MEHL과 합의 → 현지 사업 기간 2027년까지 연장 (철수X)
 - “포스코C&C는 배당금이 인권탄압의 목적으로 쓰였는지 확인하기 전까지 MEHL로의 배당금 지급을 모두 유예하기로 했으며, (...) MEHL의 혐의가 심각한 것으로 드러나면 (...) 합작회사 관계를 전면 재검토할 것” (2021)
 - 포스코스틸리온 홈페이지: 2021년 1월 앞으로 인권이슈가 해소될 때까지 어떠한 배당도 실시하지 않을 것임을 결의, 임차 중인 공장부지에 대한 토지 임차료도 지급X, 현지 직원들의 고용안정을 유지함과 함께 미얀마법인의 자금이 인권이슈에 사용되지 않도록 하는 일련의 조치사항들을 균형있게 유지해나갈 것, 이해관계자들에게 투명하게 공개

POSCO 사례: 선택적 식별, 선택적 책임(2)

- 포스코인터내셔널 가스전 사업
 - 미얀마석유가스공사(MOGE, 국영기업) 합작 – 수익금 미얀마 정부 55% 배당 → CRPH 등 사업철수 요청, EU 제재대상 추가(2022. 2.) MOGE 자금 및 용역 지급 일체 금지
 - 프랑스전력공사(수력발전 사업 중지), 호주 우드사이드(원유탐사 사업 중지), 말레이시아 페트로나스, 태국 PTTEP, 일본 JX미얀마석유개발 (미얀마 가스전 개발 사업 철수)
- 포스코인터 슈웨(Shwe), 미야(Mya) 2개 해상 가스전 셰일가스 생산 및 판매 → 영업이익 연간 3000억원 이상, 포스코인터 전체 영업이익의 과반 차지
- 2020. 12. 슈웨 가스전 3단계 개발사업 시동(사전조사 개시) → MOGE 지분 15% → 포스코인터 IR “또다른 잭팟 기대”

POSCO 사례: 선택적 식별, 선택적 책임(2)

- 2021 기업시민보고서: MOGE에 가스판매대금 송금을 중단할 권한이 없다 / 주주배당 지급 중단을 단독으로 결정할 수 없다/ 미얀마 국민이 전력난 피해를 겪는 상황 우려 / 만일 철수하더라도 MOGE는 가스전 지속 운영할 것 / 포스코인터는 EU제재의 대상이 아니다
- 슈웨 3단계 사업 ESIA(환경사회영향평가) → MOGE 합작에 따른 인권리스크 언급 X, 지역사회 영향(어업 등) 한정적/선택적 평가

ESG 관점의 지속가능성

기존 화석연료 대비 탄소를 적게 배출하는 천연가스 공급을 통해 기후변화 완화에 기여합니다.* 또한, 가스전 탐사 및 개발 등의 작업 추진 전에 환경영향평가를 실시하고, 평가 결과를 공유하고 지역주민의 의견을 수렴하는 설명회를 개최하고 있습니다.

나아가, 미얀마 라카인(Rakhine)주에 열 효율이 높은 쿡스토브를 보급함으로써 온실가스 배출을 줄이고, 지역주민 삶의 질 개선에 기여하는 등 지역사회와 상생을 추구하며 사업을 추진하고 있습니다. 최근 COVID-19 상황에서 미얀마 국민들이 필요로 하는 의료보건 CSR 활동을 전개 중입니다.

책임 있는 사업 철수 제도화 전제: mHRDD (1)

- Responsible Exit 규범 구체화 논의의 실제적 한계:
 - 실효적 인권실사를 실시하지 않음
 - 인권영향의 자의적, 제한적 식별과 대응, 선별적 이해관계자 소통
 - 인권영향 중대성이 아닌, 회사의 영업이익 등 경제적 요인에 따른 대응
 - 연성규범이 윤리 차원 규범 영역에 존재, 실제적 구속력 미약
- No single "checklist" fits all
 - 지속적인 매핑, 이해관계자 소통을 통한 인권위험 식별 과정 필요
 - 3원칙으로서 "예측, 소통, 예방/완화" → 인권실사의 본질적 요소

책임 있는 사업 철수 제도화 전제: mHRDD (2)

- 국제인권레짐에서 기업과 인권 논의의 경성화 흐름
 - OEIGWG 논의 지연 / EU 입법 지체
 - 국내적 수용 전망
- 선행과제: 경성규범으로서 인권실사의 의무화
- 인권실사와 '책임있는 사업철수' 개념의 통합
 - 특별규범화 / 일반규범화 모두 필요성 인정된다고 보임
 - UNGP가 제시하는 인권실사 개념에 중대한 영향의 우선적 대응(분쟁지역 및 고위험지역에서의 사업철수), 지속적 환류과정으로서의 인권실사(life cycle 관점에서 entry와 exit을 포함하는 인권실사 대응) 포함되어 있다고도 볼 수 있으나, 명시적 구체화로 기대가능성 ↑

mHRDD 도입 이전의 '책임 있는 사업 철수'

- 철수 조치를 취하는 기업에 대하여 가이드선스 제공, BM사례 축적 및 확산 기능
 - 가령, Telenor 미얀마 매각 이전에 현행과 같은 규범화가 있었다면?
 - 특히 주요3원칙(예측, 소통, 예방/완화)제시, 국면별 가이드선스 등 도움이 될 것
 - 계약상 Force Majeure 개념의 확대 등을 포함한 표준계약서 등 → 기업의 변화 촉진할 수 있는 의미 있는 시도
- 규범적 원칙의 확립 → 시민사회의 감시 등 활동 기준점 마련, 현재진행형인 mHRDD 입법 논의의 다각화

감사합니다.