

『인권연구』 6(2): 111-160.

Journal of Human Rights Studies 6(2): 111-160.

DOI: <http://www.doi.or.kr/10.22976/JHRS.2023.6.2.111>

[일반논문]

기업과 인권 맥락에서 ‘책임있는 사업철수 (Responsible Exit)’ 논의의 전개와 발전방향*

강민주**

한글초록

이 글은 다국적기업의 해외진출 이후 분쟁·판데믹·대형자연재해 등 불가항력적 이유나 비즈니스 관계에 있는 제3자의 인권침해 등 심각한 사유로 인하여 기업이 더 이상 현지에서의 사업을 지속할 수 없을 때, 현지에서의 인권피해를 방지 혹은 최소화하기 위한 ‘책임있는 사업철수(Responsible Exit)’에 대한 시론적 연구이다. 국제인권레짐에서 기업의 인권존중에 대한 책임이 대두된 이래, 사업의 ‘운영’ 과정에서의 인권존중 원칙과 실천에 관한 논의는 꾸준히 이루어져왔으나 사업의 ‘중단’ 혹은 ‘철수’ 맥락에서의 논의는 크게 주목받지 못하였다. 그러다 최근 미얀마 군부 쿠데타와 러시아의 우크라이나 무력침공과 같은 긴급한 상황에서의 기업의 사업 철수와 유지의 결정, 그리고 그 시기와 방법에 따른 인권상황의 문제가 주목받기 시작하였다. 이에 이 글은 국제인권레짐에서 해당 개념의 적극적인 발전을 요청하기 위

* 이 논문은 서울대학교 법학전문대학원 학문후속세대양성센터의 연구지원금을 받아 작성한 것입니다. 이 논문은 필자의 공익인권법센터 어필(APIL) 활동 중 수집한 자료를 바탕으로 하고 있으며, 일부 내용은 기업과인권네트워크의 2022년 9월 월례회의 및 한국인권법학회·한국인권학회·서울대 법학연구소 공익인권법센터가 공동으로 주최한 2023년 상반기 공동학술대회 <한국 사회의 인권 책무 - 시공간의 확장>에서 발표된 바 있습니다. 집필과정에서 많은 지도를 하여주신 신윤진 교수님, 토론자로 귀한 의견을 주신 신유정 변호사님, 그 외 SNU 연구자포럼, 기업과인권네트워크, 그리고 공동학술대회에서 귀중한 의견을 보태어 주신 모든 분들께 감사드립니다.

** 영국 British Institute of International and Comparative Law 방문연구펠로우. 서울대학교 법과대학 박사수료.

하여, 기존의 ‘기업과 인권’ 담론 및 관련 논의를 바탕으로 기업의 ‘책임있는 사업철수’의 개괄적 내용을 정리한다. 나아가 그간의 논의가 제시하지 못한 구체적 개념사항들, 예컨대 사업철수의 범위와 발생요건·‘책임있는 사업철수’의 주요 원칙과 이행사항·이해관계자의 식별과 소통원칙 등을 정리한다. 마지막으로, 현재 국제인권레짐 및 국내법상 ‘기업과 인권’의 규범화 흐름에 ‘책임있는 사업철수’의 포함 필요성과 방안을 제시한다.

주제어: 기업과 인권, 책임있는 사업철수(Responsible Exit), 다국적기업, 인권실사(HRDD)

목 차

- I. 서론
- II. ‘책임있는 사업철수(Responsible Exit)’ 개념과 논의전개
- III. 주요 논점 및 발전방향
- IV. 결론

I. 서론

1. 논의의 배경

글로벌 경제시장의 기업활동에서 발생한 인권침해 (이하 ‘기업과 인권(Business and Human Rights, BHR)’¹⁾에 대한 문제제기와 그 대응의 필요성이 국제인권레짐에서 공식적으로 인정된 이후 이미 상당한 시간이 흘렀다.¹⁾ 이 ‘기업과 인권’ 문제는 주로 다국적기업들의

1) ‘기업과 인권’ 논의의 역사, 특히 국제사회에서 이를 규범화하고자 한 노력은 UN 차원에서 초국경 기업의 행동강령을 제정하고자 시도하였던 1970년대 말로 거슬러 올라갈 수 있다. 또한 지난 2014년 UN인권이사

초국가적 활동에서 주목받아 왔는데, 이는 글로벌 남북문제, 즉 북반구 ‘경제강국’ 다국적기업들이 남반구 ‘개발도상국’에 진출하여, 현지의 취약한 노동환경과 거버넌스로부터 이익을 얻음으로써 고질적인 지역간 격차를 강화한다는 의미에서 보다 거시적이고 전지구적인 정의문제로 이해되어져 왔다. 나아가 글로벌 경제시장에서 때로 국가의 영향력을 넘어설 만큼 강력한 행위주체로 부상한 초국가적기업들의 위치를 고려할 때, 이 ‘기업과 인권’ 문제는 기존의 국가행위자를 중심으로 한 국제인권레짐의 원리를 넘어서는 새로운 초국가적인 대응방식을 요청하는 것이다.²⁾ 이로 인해 현재 국제인권레짐에서 ‘기업과 인권’은 매우 다층적인 차원, 예컨대 법적 구속력이 있는 조약화의 노력,³⁾ 지역과 국가 단위에서의 관련법 제정⁴⁾뿐만 아니라 국가

회가 기업과 인권에 관한 조약을 구체화하기 위한 결의문을 채택하고 이를 수행할 정부간 워킹그룹(Intergovernmental Working Group, IGWG)을 발족한 때로부터 ‘기업과 인권’이 본격적인 국제인권레짐 아젠다로 자리잡았다고 볼 수 있다.

- 2) Milan Babic, Jan Fichtner & Eelke M. Heemskerck, States versus Corporations: Rethinking the Power of Business in International Politics, 52 The International Spectator 20, 2017.
- 3) UN인권이사회의 ‘기업과 인권 워킹그룹(The Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 혹은 the UN Working Group on Business and Human Rights)’ 및 에콰도르와 남아프리카공화국의 발의에 따라 추진되고 있는 “초국가기업 및 기타 경영체의 행위에 대한 국제인권법상 법적 구속력 있는 규범(Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises, 통칭 ‘기업과 인권 조약 Business and Human Rights Treaty’) 등.
- 4) 주로 다국적기업으로 하여금 그 공급망 사슬 내에서 강제노동, 아동노동 등 주요 인권침해가 없도록 예방, 확인 하는 보고서를 발간할 것을 의무화하는 이른바 ‘인권실사(human rights due diligence)’ 혹은 ‘공급망 투명화(supply chain transparency law)’의 형태로 이루어지고 있다. 예컨대 유럽연합이 2023년 6월 채택한 법적 구속력있는 ‘기업 지속가능성 실사

와 기업, 시민단체를 포함한 초국가적 이니셔티브의 형성,⁵⁾ 그리고 산업 혹은 기업 차원의 인권선언·관련 인증제도 활용·지속가능성 보고서 도입 및 시민사회의 감시활동 등 다양한 방식으로 사회규범화 및 법제화 되어가고 있다.⁶⁾

한편, 현재까지 이 ‘기업과 인권’ 논의에서 인권침해와 연관되는 기업의 ‘행위(actions)’ 범위는 매우 폭넓고 모호하게 이해되어 왔는데, 통상적으로는 이미 시행되고 있는 사업 상에서 발생하는 인권침해 혹은 새로이 착수될 사업에서 예견되는 인권침해에 대한 것을 의미하였다.⁷⁾ 따라서 기업이 기존에 운영하고 있던 사업을 중단하거나,

지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive)’, 프랑스의 ‘기업 실사의무화법(Loi de Vigilance)’, 영국·호주·캐나다 등의 ‘현대판 노예제 법(Modern Slavery Act)’ 등.

- 5) 1999년 당시 UN 사무총장 코피 아난에 의해 제창된 기업참여기반 이니셔티브인 유엔 글로벌 콤팩트(UN Global Compact) 등.
- 6) 이러한 ‘기업과 인권’ 논의의 국제인권레짐 상 규범화 및 발전 과정의 구체적 경과에 대하여는 다음을 참고하라. Ruggie, John Gerard. 2013. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. 1st ed. Amnesty International Global Ethics Series. New York, NY: Norton.; 이상수. 2014. “다국적기업에 의한 인권침해와 OECD 다국적기업 가이드라인.” 『서울대학교 法學』 55(3):221-255; Wettstein, Florian. 2020. “The History of Business and Human Rights and Its Relationship with Corporate Social Responsibility.” In *Research Handbook on Human Rights and Business*, by Surya Deva and David Birchall, 23-45.
- 7) UN 기업과 인권 조약에서의 기업의 ‘활동’에 대한 범위는 초안 제1조 제3항에서 “다국적기업, 기타 경영 기업, 합작 기업 및 자연인 또는 법인이 수행하는 기타 비즈니스 관계에서 자연인 또는 법인이 수행하는 재화 및 서비스의 제조, 생산, 운송, 유통, 상업화, 마케팅 및 소매업을 포함하되 이에 국한되지 않는 모든 경제 또는 기타 활동을 의미하며, 전자적(electronic) 수단에 의해 수행되는 활동”으로 정의된다. 한편 현재 국제인권레짐에서 ‘기업과 인권’의 가장 권위있고 중심적인 문서로 여겨지는 ‘UN 기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights, 이하 UNGPs)’는 기업의 활동에 대하여 구체적으로 명시

사업 혹은 기업을 철회하는 경우에서의 인권영향에 대한 논의는 크게 이루어지지 못하였고, 국제인권레짐에서의 관련 규범에도 거의 반영되지 않았다. 그러나 기업의 사업철회, 특히 큰 규모로 이루어지는 다국적기업의 사업철회는 철회 과정과 직후, 그리고 그 이후 장기적 차원에서 여러 영역에 걸쳐 노동자나 현지주민을 위시한 많은 이해관계자들의 인권에 광범위한 영향을 줄 수 있다. 따라서 ‘책임있는 사업철회(Responsible Exit)’⁸⁾ 즉 사업의 중단 혹은 종료와 관련한 인권 고려에 관한 논의와 그 기준수립은 매우 중요하다. 나아가 사업철회가 발생하는 맥락과 상황은 각기 다르며, 그 인권영향의 내용과 범위도 다양하므로 각 맥락에 맞는 원칙과 절차수립이 필요하다. 이러한 필요를 보다 구체화하기 위하여, 이하 이 글은 최근 ‘책임있는 사업철회’와 관련한 주요 사례를 통해 기업의 사업철회의 다양한 발생 맥락과 그 영향의 주요 범위를 살펴본다.

하고 있지 않으나, 지침 제13조의 해설(commentary)에서 “기업의 ‘행위’란 작위와 부작위(actions and omissions)를 포함한다”고 언급하고 있다.

- 8) 용어 관련, 이 글은 ‘Responsible Exit’에 해당하는 국문대용어로 ‘책임있는 사업철회’를 사용하겠다. Responsible Exit의 개념 자체가 최근에야 논의되기 시작하였으므로 그간 공통으로 정립된 국문 번역어 없이 일컫어져 왔는데, 이때 ‘Responsible’의 경우 그 간의 관련 연구에서 ‘기업의 사회적 책임’이나 ‘인권존중 책임’과 같이 ‘책임’으로 자연스럽게 번역이 되어왔으므로 그대로 사용하는 것에 무리가 없을 것이다. 한편 ‘Exit’의 경우 군사학이나 경영학에서 작전이나 투자의 중단에 따르는 비용과 위험을 계산한다는 맥락에서 널리 사용되었고, 국문으로는 ‘출구전략(Exit plan)’ 혹은 영문 그대로 ‘엑시트’로 번역되어 사용되어왔다. 해외의 번역어 선례를 보면, 일본의 경우 일본의 경우 “책임있는 철회(「責任ある撤退」)”라고 표현하고 있는데, ‘撤退’의 한국어 대응어는 ‘철회’ 혹은 ‘철회’ 정도가 될 것이다. 이 글은 경영상 관점이 보다 강조되는 ‘출구전략’ 등의 용어보다 그간의 법규에서 종종 사용된 바 있는 ‘철회’라는 표현이 사업 중단의 다양한 맥락상 의미가 중립적·직관적으로 드러나며, 일본어 번역과도 조응한다는 판단으로 ‘사업철회’를 사용하도록 한다.

2. 사례연구

(1) 시에라리온: 기업 사업철수 인권영향의 광범위성과 장기화의 사례

시에라리온의 Addax Bioenergy Project는 기업의 사업철수가 관련 지역과 이해관계자의 인권에 광범위하고 장기적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준 사례이다. Addax Bioenergy Project는 사탕수수를 활용한 전력생산을 목적으로 하는 토지개간 사업이었는데, 현지 주민의 상당수를 근로자로 채용하였을 뿐만 아니라 현지의 토지개간 사업을 위해 지역주민들의 기존 생계유지 방안이었던 천연자원이나 농작지 접근성을 현저히 제한하여, 사업철수 이전부터 대다수 주민들의 삶에 상당한 영향을 미치고 있었다. 그리고 2014년 에블라 바이러스가 발발하자 주요 투자사의 투자철회로 인하여 당 프로젝트는 무기한 중단되게 되었다. 이 과정에서 대다수의 현지 노동자가 직업을 잃게 된 한편, 주민들은 프로젝트 이전의 생계자원에 다시 접근할 수도 없는 상황이 되었다. 이에 프로젝트 중단 이후 생계대안이 사라진 현지주민들은 식량부족에 시달리게 되었으며, 일부 지역은 프로젝트로 인한 수질오염으로 적절한 식수에 접근하지도 못하였다는 보고도 있었다. 그러나 프로젝트의 중단 과정 및 이후 어느 과정에서도 주민들의 생계복구를 위한 수질오염이나 천연자원 문제에 대한 검토는 이루어지지 않았다. 나아가 프로젝트 중단이 장기화 되자 노동자가정에서 학비를 지불하지 못하여 아동들의 취학률이 크게 감소하였고, 지역사회 내 대량실직 사태로 인해 지역정부가 재원을 확보하지 못하여 기존의 빈곤층 식품지원이나 노령여성 지원등 취약집단 대상의 프로그램들이 중단되는 등 지역사회의 사회보장 체계 자체가 위기를 맞이하기도 하였다(Malena Wåhlin, 2017:6-7).

이렇듯 인권영향에 대한 대비 없이 급작스럽게 이루어진 기업의 사업철수로 인해 발생한 인권피해는 위 사례들에서 대략 파악된 것만으로도 사전인지동의(Free, Prior, and Informed Consent)를 포함한

선주민권리·식량권·자원접근권·노동권·아동권·교육권·사회보장권·식수접근권·건강권 등으로 매우 광범위하다. 나아가 동 사례는 기업의 사업철수가 단순히 해당기업 노동자 등 최전선 이해관계자(frontline stakeholders)뿐만 아니라, 지역사회 전반을 아울러 영향을 줄 수 있으며, 사회보장권이나 교육권 등 세대에 걸친 장기적인 인권 피해로 이어질 수 있음을 보여준다. 시에라리온 사례는 재난재해 등 불가피한 상황이라 할지라도 기업은 그 사업철수의 영향력의 중대성을 파악하여야 함을 제시하는 사례이다. 나아가 최근 COVID-19 판데믹이나⁹⁾ 터키 대지진과 같은¹⁰⁾ 전지구적인 대규모 재난 발생의 증가하고 있으며, 해당 사례들에서는 심지어 현지의 재난상황에서의 취약성을 악용한 구매가격 흥정이나 선별적 재난원조 등 추가적인 윤리문제들이 발견되는 바, ‘책임있는 사업철수’ 논의의 중요성과 시급성은 날로 증대되고 있다 할 것이다.

(2) 미얀마: 인권침해에 대한 비개입으로서 ‘사업철수’ 및 절차정립 필요의 사례

미얀마의 사례는 특히 인권침해에 대한 비 개입으로 사업철수가 이루어질 때에, 단순한 단절이 아닌 ‘책임있는 사업철수’가 되기 위한 요건과 절차 등의 기준수립이 필요함을 보여주는 사례이다. 2017년 군부쿠테타 발생 이후, 미얀마 군부정권은 국유 산업시설 및 주요

9) Sherman, John. F, “Irresponsible Exit: Exercising Force Majeure Provisions in Procurement Contracts,” *Business and Human Rights Journal* 6(1), 2020, pp.127-134.; Workers Rights Consortium, ‘Covid-19 Tracker: Which Brands Are Acting Responsibly toward Suppliers and Workers?’ (October 2020), <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker/>

10) “Turkey: Fashion Brands Respond to Reports of Unfair Purchasing Practices Following February’s Earthquake,” *Business & Human Rights Resource Centre*, 최종접속 2023.10.1, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/turkey-fashion-brands-respond-to-reports-of-unfair-purchasing-practices-following-februarys-earthquake/>.

기업을 장악·통제하는 한편, 민주주의와 노동권·인권 관련 시민운동을 극심히 탄압하기 시작하였다.¹¹⁾ 이러한 상황 가운데 미얀마 내에서 사업을 운영하거나 공급망상 협력업체를 둔 기업들은 그 경제활동을 유지하는 것 자체만으로 군부의 자산이나 활동에 직간접적으로 기여할 뿐만 아니라, 보다 열악하여진 현지의 시민권·노동권 상황을 통해 경제적 이익을 얻게 된다는 윤리적 문제를 마주하게 되었다. 이는 시민사회를 중심으로 한 국제적 우려를 불러일으켰고, 결국 Kirin, Tesco 등을 위시한 다국적기업들이 군부자금줄과의 직간접적 연결성에 대한 비난에 따라 미얀마에서 사업을 철수하였다.¹²⁾ 그리고 이 때, 급박한 상황 속에서 통일된 지침이나 기존의 대비 없이 시행된 사업철수로 인한 부작용 사례들이 상당수 발견되기 시작하였다. 예컨대 노르웨이 통신회사 Telenor는 미얀마에서 철수하며 현지 주요사업과 인프라를 군부와 연계된 합작회사에 매각하였다.¹³⁾ 이는 심각한 인권침해 상황과의 ‘꼬리자르기’식 단절은 될 수 있을지언정, 현지 인권침해 상황을 완화시키지 못하고 오히려 침해 주조력자의 경제력을 강화하는 결과로 이어지는 것이므로 ‘책임있는 사업철수’의 목적에는 위반되는 것이다.

미얀마 사례는 작금의 ‘책임있는 사업철수’ 논의의 촉발점으로, 무력분쟁과 같은 고위험 상황에서 기업의 인권영향에 대한 강화된 책임을 강조하는 계기가 되어주었다. 또한 ‘책임있는 사업철수’란 철수

11) Alisha Rahaman Sarkar, “Adidas, H&M and Zara Told to Make ‘Responsible Exit’ from Myanmar,” *The Independent*, July 26, 2022. 2023.9.23. <https://www.independent.co.uk/asia/southeast-asia/myanmar-junta-hu-man-rights-adidas-hm-zara-b2131202.html>.

12) 이수빈. “ESG 경영 불리...글로벌 기업들 ‘탈 미얀마’ 러시.” *환경닷컴*, 2022.2.28. 최종접속 <https://www.hankyung.com/economy/article/202202259780i>.

13) NCP Norway. SOMO representing 474 Myanmar CSOs vs. Telenor ASA: Telenor’s Irresponsible Disengagement from Service in Myanmar. 27 July 2021. www.kci.go.kr

그 자체보다 기준과 절차에 의하여 이루어지는 것임을 보여주는 사례였다. 즉 단순한 사업관계의 단절, 예컨대 인권침해지역으로부터의 이탈 혹은 직접적 인권침해관계자와의 단절만으로는 ‘책임있는’ 사업철수가 될 수 없으며, 구체적인 사업철수 과정에서 사업의 이양여부나 그 대상(next taker) 등 기업의 사업철수 이후에 현지에서 발생할 수 있는 인권 영향을 고려하여 철수의 방식과 절차가 선택되어야 함을 보여준다.

(3) 러시아: ‘책임있는 사업철수’의 복잡성 및 심층적 요건정립 필요의 사례

러시아 사례는 ‘책임있는 사업철수’의 이행에 대한 섬세한 접근의 필요성을 보여주는 또 다른 사례이다. 러시아에서의 ‘책임있는 사업철수’ 논의는 지난 2021년 러시아의 우크라이나 무력침공에 따른 국제사회의 경제제재로부터 시작되었다. 미국과 유럽연합을 필두로 러시아 금융 및 무역제재가 전례 없는 규모로 이루어지는 과정에서¹⁴⁾ 최소 1000개 이상의 다국적기업이 러시아에서 철수한 것으로 보고되었고,¹⁵⁾ 이를 체계적으로 감시하는 체계가 형성되기도 하였다.¹⁶⁾ 이와 같이 미얀마에서의 ‘책임있는 사업철수’가 인권운동가 등 시민사

14) Jeanne Whalen and Catherine Belton, “Sanctions Haven’t Stopped Russia, but a New Oil Ban Could Cut Deeper,” Washington Post, February 15, 2023. 최종접속 2023. 10. 11. <https://www.washingtonpost.com/business/2023/02/15/russia-sanctions-impact-ukraine-war/>.

15) “Over 1,000 Companies Have Curtailed Operations in Russia—But Some Remain | Yale School of Management.” 최종접속 2023.9.23. <https://som.yale.edu/story/2022/over-1000-companies-have-curtailed-operations-russia-some-remain>.

16) 예컨대 상계 각주 Yale Chief Executive Leadership Institute의 Jeffery Sonnenfeld 교수 팀은 러시아 내의 다국적기업의 ‘비철수’ 여부를 추적, 공개하여 사회적 압력을 형성하고 있다. 최종접속 2023.8.3. <https://www.yalerrussianbusinessretreat.com>

회의 촉구를 중심으로 이루어지고, 그 철수 결정 여부가 거의 전적으로 개별 기업의 선택에 달려있었던 것과는 달리, 러시아 사례는 국제적 안보위협에 따른 국제기구 및 정부의 결의로 ‘시행’ 되는 과정에서 이루어졌다는 맥락에서 ‘책임있는 사업철수’ 논의가 확장되었다. 예컨대 러시아에서의 사업철수가 인권을 목적으로 한 선택인지, 국제 정치적 상황에 따른 판단인지에 대한 원론적 비판, 그리고 미얀마 Telenor 사례와 같이 사업철수를 발표한 기업의 대부분이 현지기업에 사업체를 매도하거나, 다른 법인의 형태로 사업을 운영하고 있음이 밝혀지며 과연 인권과 관련한 목적에 조응하였는지 의문스럽다는 비판이었다.¹⁷⁾ 그 중에서도 두드러진 논점은 안보와 외교적 목적으로 이루어진 보복조치로써 이루어진 사업철수가 무고한 현지 시민들의 인권에 큰 악영향을 미친다는 우려였다. 예컨대 러시아 내에서 제약회사와 생필품 제조판매 기업이 사업철수를 할 것이라는 우려로 필수약품 사재기 현상이 발생하였고,¹⁸⁾ 이후 미국과 유럽연합이 필수약품을 제재 대상에서 제외하였으나 전반적 수출, 금융제재 상황에서 ‘일부 품목’ 필수제에 대한 사업만을 유지하는 것에 대한 어려움 등으로 러시아 시민의 인권에 대한 우려는 지속되었다.¹⁹⁾ 여전히 러시아에서 인슐린 등의 필수약품의 공급량은 매우 낮은 수

17) Nataliia Shapoval, “New Coalition Business for Ukraine Calls for the Accelerated and Sustained Exit of Businesses from Russia to Cut off the Aggressor Country from Means for War,” B4Ukraine. 최종접속 2023.9.20 <https://businessforukraine.info/learn/quotes/new-coalition>.

18) 신기섭. “미국·유럽 제약사 철수할라…러시아, 의약품 사재기에 품절 사태,” 2022. 4.5. 한겨레. 최종접속 2023.10.3. https://www.hani.co.kr/arti/international/international_general/1037559.html.

19) 한편, 이러한 ‘생활필수제, 필수약품’을 정당화 도구로 삼아 기업들이 러시아 내의 사업을 유지한다는 비판도 있다. 다음 글을 보라. Ilona Sologoub, “Those Who Stay: How Companies Justify Their Stay in Russia,” 최종접속 2023.9.23. <https://voxukraine.org/en/those-who-stay-how-companies-justify-their-stay-in-russia>.

준이다.²⁰⁾ 나아가, 의약품과 생활필수재 등 생명권 및 건강권 문제와 같은 긴급한 권리뿐만 아니라 교육을 받을 권리와 같이 보다 장기적인 영향을 줄 수 있는 권리에 대한 문제도 대두되었다. 예컨대 Coursera와 EdX 등의 온라인공개수업(Massive Open Online Courses) 제공 플랫폼기업들은 러시아 관련기관과의 제휴를 중단하고, 모든 관련 콘텐츠를 삭제하였으며 러시아 내 사용자의 유료서비스를 차단하였다.²¹⁾ 이들 플랫폼은 코로나 팬데믹 이후 러시아 대학 내 수업에 널리 활용되고 있었던 바, 갑작스럽게 학습접근권이 제한된 학생들의 권리에 대한 문제가 제기되었다. 아이러니하게도 이 ‘인권’을 위한 제재로써 중단된 수업에는 해외 교육기관이나 교수진과 협력하여 진행되는 ‘국제인권’ 강좌들도 포함되어 있었다. 이후 상당수 온라인 공개수업들이 러시아 상트페테르부르크 대학교에서 제공하는 국립 온라인수업 플랫폼으로 이관되었지만,²²⁾ 예시로 든 수업과 같은 국제적 관점에서의 인권수업이 과연 인권제재의 대상인 러시아 정부의 영향을 받는 국영 플랫폼에서도 동질로 이루어질 수 있을지에 대한 우려가 지속되었다.

이렇듯 러시아 사례는 인권존중을 목표로 하는 기업 사업철수가 고려하고 완화하여야 하는 부정적 인권영향의 대상, 범위와 정도, 그리고 최소한 보장되어야 할 ‘기본권’이란 어떤 권리들을 의미하는지에 대한 고민을 낳았다. 기업의 ‘책임있는 사업철수’에 철수의 정당

20) Nast, Condé, “Big Pharma’s Ethical Dilemma: Should They Keep Selling to Russia?” Wired UK, 최종접속 2023.9.23. <https://www.wired.co.uk/article/big-pharma-faces-an-ethical-dilemma-should-they-keep-selling-to-russia>.

21) Natalie Schwartz, “MOOC Platforms Shut off Access to Russian Content,” Higher Ed Dive. 최종접속 2023.9.23. <https://www.highereddive.com/news/mooc-platforms-shut-off-access-to-russian-content/620064/>.

22) Saint Petersburg University, “198 Courses Suspended on Coursera, Students Turn to Openedu.Ru.,” Global MOOC and Online Education Alliance, March 4, 2022. 최종접속 2023.9.23. <https://mooc.global/spbu/198-courses-suspended-on-coursera-students-turn-to-openedu-ru/>.

성과 원칙뿐만 아니라 각 기업이 운영하는 사업의 종류와 영향에 따라 철수 고려 상황에 따른 구체적인 기준과 절차, 그리고 이에 관한 국제적 및 국가차원의 지원과 지침이 필요한 것이다.

위 시에라리온·미얀마·러시아 사례, 그리고 전지구적으로 증가하고 있는 관련 사례들²³⁾이 보여주듯, 기업의 ‘책임있는 사업철수’에 대한 다양한 발생 맥락에 대응한 기준정립과 구체적인 지침 및 원칙 마련은 매우 시급하고 중요하다. 이를 위한 검토의 시작점으로, 이하부터 이 글은 타 분야에서의 유관 개념과 그 선례를 통하여 ‘책임있는 사업철수’의 개괄적 의미를 파악하고, 나아가 ‘기업과 인권’의 핵심적인 규범문서들을 통하여 현재까지의 논의 전개를 살펴보도록 하겠다.

II. ‘책임있는 사업철수(Responsible Exit)’ 개념과 논의전개

1. 용어의 선례

‘책임있는 철수(Responsible Exit)’라는 용어 자체는 기업과 인권 맥락에서 논의가 되기 전, 이미 2000년대 즈음부터 군사, 개발, 경영

23) 또한 최근의 관련 사례로써, 지난 2023년 10월 7일 발발한 이스라엘과 팔레스타인 무장정파 하마스 간의 전쟁은 기업의 ‘책임있는 사업철수’와 관련한 새로운 문제들을 제시하고 있다. 이에는 분쟁지역에 위치한 기업들뿐만 아니라, 두 분쟁 당국에 무기를 공급하거나 양측을 직간접적으로 지원하는 기업들, 나아가 분쟁상황 및 관계집단에 대한 가짜뉴스·혐오발언·비인도적 콘텐츠 게시를 허용하는 소셜미디어 플랫폼 기업에 이르는 보다 확장된 범위의 기업의 책임에 관한 논의들이 포함되었다. 이 글은 해당 전쟁의 발발 이전에 쓰여진 것으로, 이를 구체적 사례 연구로 제시하지는 않으나, 당 사태는 더욱 긴밀하여진 국가간 및 기업의 연계성 속에서 분쟁지역에서의 ‘기업과 인권’, 그리고 기업의 ‘책임있는 사업철수’의 필요성과 확장범위를 보여주며, 두 개념의 논의와 이행 시급성을 보여주는 사례임을 강조하고자 한다.

학 분야에서 사용되기 시작한 바 있다. 특히 이라크 등 해외에 파견되었던 미군의 철수, 그리고 관련 제재조치 및 인도적 지원의 중단과 관련하여 가장 먼저 사용된 것으로 보인다. 이 맥락에서 철수의 주체는 군사, 물자 그리고 현지의 인도적 지원 및 관련 프로그램과 이를 이행하는 기구를 의미하였으며, ‘책임’이란 이들 주체의 안전한 철수뿐만 아니라, 현지에서의 지속적 평화유지, 그리고 기존에 이행하던 인도적 지원이나 기타 프로그램, 이들과 연관된 현지인 조력자들의 안전을 의미하는 것으로 이해되고 있다(Peter Boone et al., 1997, Kerina Tull, 2020). 이러한 평화유지 차원의 개념은, 이후 국제개발협력학 혹은 개발학 부문에서 보다 ‘기업과 인권’ 맥락과 유사하게 사용되었다. 이 부문에서 ‘책임있는 사업철수’란 국제개발협력 기구나 관련 NGO 등이 개발, 지원사업을 시행하고 있는 지역에서 그 사업을 철수할 때의 절차와 원칙, 이행을 의미하는 것이다. 여기서의 ‘책임’의 의미는 주로 현지의 개발협력사업이 해당 조력기구나 NGO가 철수한 이후에도 지속가능할 수 있도록 현지에 적절하게 사업을 이양하거나, 현지의 자립체계 기반을 형성하는 것으로써, 지속가능한 사업철수(sustainable exit)라고 일컬어 지기도 하였다(Rachel Sadoff, 2020).

이후 동 용어가 기업활동과 연관되어 사용되기 시작한 것은 투자사업 상의 개념에서부터인 것으로 보인다. 투자사업에서 지속가능성과 환경·사회·거버넌스 문제를 적극적으로 고려하는 이른바 ESG 투자, 혹은 투자 그 자체가 현지의 환경 혹은 사회적 개선을 목적으로 하는 임팩트 투자(impact investing)²⁴ 영역에서 ‘책임있는 사업철수’ 개념을 발견할 수 있다. 이 맥락에서 ‘책임있는 사업철수’는 투자 철회 혹은 축소 과정에서, 투자 전 고려하였던 투자가 창출하는 긍정적인 사회적 영향력이 손상되지 않고 유지될 수 있도록 하는 전략을

24) “투자수익을 창출하면서도 사회나 환경문제들을 해결하는 것을 목적으로 하는 투자방식” 박수정. “경제용어-셋다운·임팩트투자.” KDI 경제정보센터, 2013.10.30.

의미한다(Schiff and Dithrich, 2018).

이들 기존의 용어 선례를 종합하여 보면, ‘책임있는 사업철수’는 해당 사업의 공백에서 발생하는 악영향을 방지하고, 기존 사업이 가지고 있던 긍정적인 영향력을 유지하도록 하는 것이 골자로 하는 개념이라고 정리할 수 있다.

2. ‘기업과 인권’ 맥락에서의 의의

인권담론, 즉 ‘기업과 인권’ 맥락에서 사용되는 ‘책임있는 사업철수’는 앞서 정리한 타 유관분야에서 사용되었던 개념과 어떠한 차이점이 있을 것인가? 그 실마리는 ‘책임’에 대한 국제인권레짐의 관점에서 찾을 수 있다. 앞서 살펴 본 유관분야에서의 선례들은 ‘책임있는(responsible)’의 의미를 기업의 지속가능성(sustainability) 전략과 같이 부가적·도의적·적극적(positive) 개념에 기대어 기업의 자발적인 태도를 의미하였다. 한편 현재 국제인권레짐에서 기업에 부여하는 인권존중 책임은 보다 규범적인 성격을 담지하고 있다. 이를 보다 자세히 설명하여 보면, 우선 인권담론에서 ‘기업’의 책임은 비교적 최근 정립된 개념으로, 국제인권법상 인권의 보호 의무주체인 국가와 인권의 권리 주체인 개인 그 어느 쪽도 아닌 제3의 사회적 주체(혹은 비국가행위자, non-state actor)인 기업이 국제인권법상 차지하는 위치에 고유하게 제시된 것이다. 보다 구체적으로, 기존의 전통적인 국제인권법 체계는 인권의무의 ‘수직적 효과(vertical effect)’를 상정하여 국가가 인권을 보호할 의무를 가지고, 각 관할권 내의 개인 간의 인권침해를 예방·보호·구제하도록 하며, 만일 국가가 그 의무를 다하지 않거나 나아가 국가가 인권침해의 주체가 되는 경우 국제사회 차원에서 개입하도록 하여왔다. 그러나 세계시장화 과정에서 제기된 즉 초국경적 성격의 ‘기업과 인권’ 문제의 대두, 그리고 이러한 인권침해를 저지할 의무가 있는 국가들 간의 거버넌스 간극으로 인하여 기존의 인권레짐 틀 내에서는 효과적인 인권보호가 이루어지지 못한

것에 대한 문제가 제기 되었다. 이러한 맥락에서 ‘기업과 인권’ 담론은 첫째, 개인이 개인에 대하여 가지는 인권의무의 ‘수평적 효과(horizontal)’를 기업에 적용하고자 하는 한편,²⁵⁾ 초대형 다국적기업의 국제사회 및 경제체계에서의 위치를 고려하여²⁶⁾ 기업을 일종의 사회적 기관(social institution)으로 새로이 인식하고 그에 맞는 규범을 부여하고자 노력하여 왔다.²⁷⁾ 현재 국제인권레짐은 기업에 국제법상의 인권보호 ‘의무’를 부여하는 것은 보류하되, ‘기업과 인권 이행 지침(UNGPs)’ 등 연성법적 규범을 통해 기업에게 기업이 개입된 행위에 대하여 ‘사회적으로 준수하도록 요청되어지는’ 인권보호 ‘책임’이라는 행동규범을 점차 구체화 및 강화하고 있다.²⁸⁾ 이러한 맥락

25) 예컨대, Gunther Teubner, *Transnational Fundamental Rights: Horizontal Effect*, R&R 191 (2011).

26) Milan Babic, Jan Fichtner & Eelke M. Heemskerck, “States versus Corporations: Rethinking the Power of Business in International Politics”, 52 *The International Spectator* 20, 2017.

27) 국제인권레짐에서 기업에 대한 규범화 노력의 역사와 기업의 ‘인권책임’ 개념이 탄생한 역사에 관하여, 위 각주 6을 참고하라.

28) 이러한 ‘연성규범’으로써의 규범성은 그 모호함과 전통적인 ‘법’ 관념에서의 이해의 어려움으로 인하여 많은 논의와 탐구의 대상이 되고 있다. 그러나 분명한 것은 법의 세계 그 자체에서 포괄적 규범과 규범, 반영적 법(reflexive law)의 발전과 같은 연성법과 관련한 새로운 형태의 법에 관한 논의가 활발히 일어나고 있으며, 이러한 다양한 형태의 연성규범은 특히 국제인권레짐에서 효용이 높고, 나아가 연성규범들이 점차 구속력을 가지는 법으로 발전하는 일종의 ‘징검다리’ 역할을 하고 있다는 것이다. 연성규범의 의의 관한 논의는 다음을 참고하라. Lagoutte, Stéphanie, Thomas Gammeltoft-Hansen, and John Cerone, eds. *Tracing the Roles of Soft Law in Human Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2016; Rédaction, La. “Between law and values: why soft law reinforces the hybrid nature of international human rights law.” *Implications philosophiques* (blog). March 15, 2022; Teubner, Gunther, ed. 1997. “Global Law without the State.” In *Global Bukowina: Legal Pluralism in the World Society*, pp.3-28. Aldershot, UK: Dartmouth.

에서 국제인권레짐에서 기업의 인권 ‘책임’은, 어떠한 의제나 이니셔티브, 운영방침 등의 자발적·선택적 요소가 아닌, 확장되어가는 국제인권법의 지평 속에서 새로이 인식된, 중요하고 영향력있는 사회적 행위주체(기업)에 대하여 ‘형성과정 중에 있는’ 의무로 해석되어야 한다.²⁹⁾³⁰⁾

이러한 규범적 성격이 뚜렷이 드러나는 위 UNGPs의 기본원칙에 따른 ‘기업의 책임있는 사업철수’ 개념을 정의하여 보면, “기업의 사업이 중단 혹은 철수되는 과정에서 인권을 존중해야 할 기업의 책임(UNGP 제11조), 그리고 동 과정에서 발생하는 인권침해로부터 개인을 보호할 국가의 의무(UNGP 제1조)가 담보되는 것”이라 할 수 있을 것이다. 한편 이러한 개념적 정의에 더하여, ‘책임있는 사업철수’에 고유한 주요 논점들, 예컨대 사업철수의 범위, 주요 피해와 이해관계자의 식별, 이행의 원칙과 절차 등이 정리되어야 할 것이다.

29) 이러한 인권규범 상 ‘형성과정 중에 있는 의무’ 혹은 연성법의 경성(硬性)화에 관한 논의로 다음의 글들을 참고하라. Cutler, A. Claire. “Legal Pluralism as the ‘Common Sense’ of Transnational Capitalism.” *Oñati Socio-Legal Series* 3, no. 4. 2013. pp. 719-40; Abbott, Kenneth W., and Duncan Snidal. “Hard and Soft Law in International Governance.” *International Organization* 54, no. 3. 2000. pp.421-56.

30) 국제인권레짐에서의 규범적 ‘책임’과 기존 경영용어로서 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ ‘책임경영’ 등에서 사용된 ‘책임’ 용어 사용과 구분에 관한 논의로는 다음을 참고하라. Lagoutte, Stéphanie. “The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Confusing ‘Smart Mix’ of Soft and Hard International Human Rights Law.” In *Tracing the Roles of Soft Law in Human Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2016. 나아가 보다 구체적인 기업의 인권존중 책임의 의의와 국가의 인권의무와의 차이의 논의, 그리고 그 강화에 관한 흥미로운 주장으로 다음의 글을 참고하라. Bilchitz, David. “Corporate Obligations and a Treaty on Business and Human Rights: A Constitutional Law Model?” In *Building a Treaty on Business and Human Rights*, edited by Surya Deva and David Bilchitz, 1st ed., 185-215. Cambridge University Press, 2017.

이하 국제인권레짐에서 ‘책임있는 사업철수’와 관련하여 각 행위주체 차원에서 제시되었던 논의들을 통하여 이러한 논점들이 어떻게 다루어지고 있는지를 확인하도록 하겠다.

3. ‘기업과 인권’ 맥락에서 ‘책임있는 사업철수’ 논의의 전개현황

(1) 국제기구

국제기구 차원에서의 기업의 책임있는 사업철수의 논의는 기존 ‘기업과 인권’ 논의가 가장 활발하게 이루어진 두 기관, 국제연합(UN) 및 경제협력개발기구(OECD)를 중심으로 확인된다. OECD는 1970년대 말부터 다국적기업의 기업활동에 관한 지침(OECD Guideline for Multinational Enterprises, 1976)을 발간하여 지속가능한 발전과 인권 존중, 현지역량 개발 등을 중심으로 한 책임있는 기업활동에 대한 원칙을 발전시켜왔고, UN의 경우 2011년 유엔인권이사회 차원에서 ‘기업과 인권’ 워킹그룹을 구성하여 그 규범화 및 국제적 공통 지침과 원칙을 도출하고자 하였다. 이때 두 기관이 제시하는 기업의 ‘책임있는 사업철수’는 그 관점이 상이한데, OECD의 경우 보다 일반적인 ‘기업과 인권’ 전반의 관점, 특히 공급망 사슬 관리 차원에서 기업이 인권침해를 자행하는 이해관계자에 대한 ‘단절’, 즉 대응조치로써의 사업철수를 논하고 있는 한편,³¹⁾ UN의 경우 ‘기업과 인권’의 특별 주제(thematic approach) 상 무력, 분쟁상황의 특수한 맥락에서의 기업의 사업철수, 즉 ‘피난’의 일환으로써의 사업철수에 집중하고

31) OECD의 논의에서 기업의 ‘책임있는 사업철수’와 관련한 내용이 처음 언급된 것은 2011년 발간한 다국적기업을 위한 이행지침(Guidelines for Multinational Enterprises)에서 ‘개입중단(disengagement)’라는 개념에서였다. 이는 이후 동 보고서의 개정판, 그리고 지침의 주요 이행수단인 실사에 관한 지침인 ‘책임있는 기업활동 실사지침(Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)’ (OECD, 2018)에서 사업철수의 조건과 절차를 구체화 하며 발전 되었다.

있음을 확인할 수 있다.

이 중 보다 먼저 ‘책임있는 사업철수’를 논의한 OECD의 전개를 살펴보면, 이는 다국적기업이 개입하는 공급망상에서 관련 행위자들에 의하여 이행지침에서 제시하는 인권 등 지침을 위반하는 부정적인 영향이 발생할 때에, 일시적으로 사업을 중단하거나, 나아가 ‘최후의 조치(last resort)’로서 공급자 혹은 공급자와 단절하도록 하는 것을 의미한다. 이 때 최후 조치의 기준은 기존에 발생한 부정적 영향을 완화하려는 노력이 실패하였거나, 부정적 영향의 정도가 심각하여 완화가 실현불가능하다고 판단되어질 경우를 말한다(OECD, 2011: 25). 2018년 발간된 실사지침의 경우 이를 보다 구체화하여, 이 현지의 사회적, 경제적 악영향에 대한 신뢰할 수 있는 정보를 확보, 고려하기를 권고 하고 있다(OECD, 2018: 80-81).

한편 UN차원에서의 ‘책임있는 사업철수’는 비교적 최근인 2019년, 분쟁지역과 관련한 기업과 인권 컨퍼런스(Annual Conference of the Network on Business, Conflict and Human Rights)에서 처음 본격적으로 논의된 것으로 보인다. 당시 ‘기업과 인권’ 워킹그룹은 중동지역을 중심으로 국내 분쟁의 역학(dynamics)에 주목하며, 이러한 무력, 분쟁상황에서 인권침해에 연루 될 위험이 있는 기업들에 대한 가이드라인이 필요하다는 점, 그리고 위험지역에서 철수하는 기업들을 위한 ‘책임’의 명료화가 필요하다는 의견을 제시하였다. 이듬해 워킹그룹은 분쟁지역에서의 기업인권 책임 관련 보고서에서 ‘책임있는 사업철수’와 관련하여 기본적 원칙을 간략히 제시하였다.³²⁾ 이 보고서에서 워킹그룹은 ‘책임있는 사업철수’란 ‘기업이 해당 지역을 떠나고 직원들을 대피시키는 것 이상의 조치’로 일컬으며, (1) 신중한 사

³²⁾ Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises [WGHRTC]. “Report on Business, Human Right and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action.” the UN General Assembly at its 75th session: OHCHR, July 21, 2020. A/75/212

업철수 선택의 과정을 통하여 (2) 사업 혹은 기업의 개입중단이 현지 주민 및 협력체 등 관련인들에게 미칠 영향을 평가, 식별하고 (3) 부정적 영향을 최소화 할 전략을 구축하여야 한다고 하였다. 그리고 전략의 구체적 목표로 위기상황에서의 일정한 수입보장, 사업이나 훈련의 중단에 따른 인력손실을 방지한 역량강화 훈련, 분쟁지역을 탈출하지 못하는 인력들에 대한 안전보장 등을 꼽았다(WGHRTC, 2020:14). 그 외 분쟁과 관련하여 워킹그룹과 유엔 글로벌 콤팩트 등 기업과 인권 및 지속가능성 관련 이니셔티브에서 ‘책임있는 사업철수’와 관련한 논의가 언급은 되었으나, 구체적인 내용의 발전이 확인되지는 않는다.

(2) 정부 및 국가·공적기관

국가차원에서 정부 혹은 공적기관, 나아가 무역이나 인권 관련 공공성을 가지는 기관에서 기업의 ‘책임있는 사업철수’에 대한 논의나 지침을 제시한 것은 거의 확인되지 않는다. 다만 유럽위원회(European Commission)가 추진하고 있는 기업의 지속가능성 실사 지침(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence) 안(案)의 제8조는 OECD와 같은 맥락으로 인권의 부정적 영향 경감을 위한 ‘최후의 조치’로서 사업철수를 권고하고 있다. 그러나 그 기준이나 절차를 논하지 않고 있어, 관련한 구체적 내용이 지침에 반영되어야 한다는 비판을 받고 있다(Konopka and Otten, 2022).

한편 일본의 경제산업성이 2022년 9월 개정발간한 <책임있는 공급망등에서의 인권존중을 위한 가이드라인(責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン)>이 직접적으로 기업의 책임있는 사업철수를 언급하고 있어 눈에 띈다. 이 문서는 기업의 경영행위가 인권침해에 직접적으로 연결될 경우의 한 조치로서 개입중단(disengagement)과 그 고려요소를 제시하고 있으며, 나아가 분쟁으로 인한 위험 등에 따른 판단으로 인한 사업철수에 대하여 “분쟁관련지역에서의 책임있는 철회(紛争等の影響を受ける地域からの「責任

ある撤退」)”라는 제목으로 한 단락을 소요하고 있다. 주된 내용은 기업 활동이 인권침해에 직접적으로 연관되어있는 정황을 발견하였거나, 분쟁으로 인한 사업철수가 불가피한 경우 인권영향의 구체적인 내용을 예측, 점검하고 이해관계자와 소통함을 통해 부정적 영향을 최소화 하는 단계를 밟아야 한다는 것으로, 특정 상황에 대한 예시를 제시하고 있다. 일본정부의 가이드라인은 인권침해 개입중단으로서의 사업철수와 분쟁관련지역에서의 사업철수의 양 경우를 분리하여 각각의 원칙과 지침을 제시하고 있으며, 특히 개입중단의 경우 결정시의 고려요소와 예시까지 제공한다는 점에서 의의가 있다. 구체적인 지침이라기보다는 위험의 예측, 이해관계자에 대한 통지와 같은 원론적 원칙에 머문다는 한계가 있으나 국가차원에서 사업의 철수를 인권영향 관점에서 대비·평가·이행하여야 한다는 점을 직접 언급하였다는 점에서 의미가 있다고 생각된다.

정부기관은 아니나 공공성 및 공익적 성격을 가지는 관련 기관에서의 논의를 살펴보면, 미국 변호사협회(American Bar Association) 통일상사법전(Uniform Commercial Code: UCC)위원회의 요청으로 이루어진 연구 중, “국제 공급망상의 노동자 보호를 위한 모델 약관 (Model Contract Clauses to Protect Workers in International Supply Chains 2.0.)” 수립 연구에서 책임있는 사업철수 관련 조항 및 제언사항을 제시하고 있다. 이 모델약관(Model Contract Clauses, MCCs)은 그 자체로 인권영향 고려를 주된 목적으로 하여 개발된 것은 아니지만, 공급망상의 노동자보호를 위하여 인권침해 상황에 대한 대응으로서의 개입중지 및 철수와 관련한 모델 조항을 소개하고 있다. 이 조항은 책임있는 사업철수에서 준수하여야 할 원칙으로 사업철수 결정에 인권영향을 반영할 것과, 사업철수 이행과정에서의 시의적절한 통지와 투명한 의사소통을 확보할 것을 제시하고 있다.

(3) 시민사회, 유관단체

기업과 인권, 혹은 기업의 윤리적 경영활동을 감시하는 관련 비정

부기구와 시민사회단체는 앞선 국제기구와 정부, 유관기관에 비하여 보다 이른 시기부터 기업의 책임있는 사업철수에 관한 필요를 인식하고, 그 구체적 지침을 보다 풍성히 제시하여 왔다. 시민사회의 ‘책임있는 사업철수’ 관련 문제제기와 지침의 발전은 특히 다국적기업의 투입 및 철수의 빈도와 영향이 큰 제조업 및 기업투자 분야에서 주로 진행되어 왔는데, 단체의 성격에 따라 노동관련 단체의 경우 노동자의 권익 보호, 투자개발 관련 기구의 경우 현지에서의 지속가능성 유지와 같은 주제를 중심으로 다루고 있다.

예컨대 H&M과 같은 의류제조업 글로벌브랜드 및 그 노동조합의 합의체로 결성된 ACT(Act on Living Wages)의 경우, 현지 노동자 및 공급망 보호를 주 목적으로 하는 ‘기업의 책임있는 사업철수 절차’를 따르도록 하고 있으며, 구체적인 정책과 체크리스트를 제시하고 있다. 이 문서는 사업철수의 고려와 이행에서 노동조합 혹은 노동자대표와의 소통, 노동자들의 고용대안 확보, 임금지불 확인의 문서화 등을 요구하고 있으며, 사업철수의 전·중·후에 이행하여야 할 내용을 단계별로 제시하고 있다.

이와 유사하게 의류제조업 노동자권리를 위한 비정부기구인 Fair Wear Foundation는 가입된 연계기업들을 대상으로 ‘기업의 책임있는 사업철수 지침(Responsible Exit Strategy Guidance, 2018)’을 발간하였다. 이 문서의 특징은 사업철수가 가능한 다양한 사유를 열거하고, 이 중 공급망상의 노동권 침해로 인한 ‘단절’로써의 사업철수의 경우와 그 외 사유로 인한 사업철수를 나누어 각각의 이행 단계를 제시하고 있다는 것이다. 이 중 노동권 침해에 대한 ‘단절’은 언제 어느 상황에서나 취하여 질 수 있으나, 그 외 인권과 관련 없는 사유로 인한 사업철수는 공급처와의 관계가 최소한 1년 이상, 2회 발주시점이 지난 경우로 제한하고 있고, 이와 관련하여 발생하는 분쟁에 대하여 Fair Wear Foundation의 구제 및 고충처리절차(complaints mechanisms)를 활용할 수 있음을 명시한 것이 특징적이다.

또 다른 예로써 지속가능성 및 임팩트 투자·자문사 연합기구인

Global Impact Investing Network(GIIN) 또한 기업의 ‘책임있는 사업 철수’ 관련 지침 및 사례연구를 제시한 보고서 “영향유지: 기업의 책임있는 사업철수의 필요성(Lasting Impact: the Need for Responsible Exit)”을 발간하였다. 이 문서는 투자의 사업 생애주기별로 투자 전, 투자 시작지점, 투자관리 중, 투자중단의 과정에 따라 필요한 원칙과 절차를 소개하고 있다. 이 문서의 특징적인 점은, 투자의 시작 전과 과정 중에, 사업철수 이후의 지속가능성을 확보할 이해관계자와 현지 기구를 확보하고, 공동투자자와 철수 후 이양기관 등을 미리 선별하여 지속적인 소통을 할 것을 요청한다는 것이다(Schiff and Dithrich, 2018:6-16).

(4) 기업 및 관련 산업

기업차원에서 자발적으로 책임있는 기업철수와 관련한 자사의 원칙과 정책을 공시하는 경우 또한 드물지만 확인된다. 이는 기업의 지속가능성 혹은 인권경영 관련 정책공시의 한 부분으로 제시되는 것으로써, 참고할 만한 예는 많지 않지만 앞서 살펴 본 국제기구나 정부 등 공적기관에 비하여 보다 이행 절차·이해관계자·추후 고충처리 기구 등 필요 요건을 구체적으로 제시하고 있다.

예컨대 패션브랜드 ASOS의 경우 위 언급한 의류제조업 및 노동조합 합의체 ACT(Act on Living Wages)의 회원기업으로서, ACT가 제시한 책임있는 사업철수 지침에 따라 자사 자체의 책임있는 기업철수 정책문서를 발간하고 있다. ASOS의 ‘책임있는 사업철수’ 정책은 사업철수 전과 과정에서 관련 이해관계자들에게 공유할 내용, 예컨대 철수의 사유, 최종 발주 양과 기간, 소통할 대상 이해관계자들에 대하여 상당히 구체적으로 명시하고 있다.

또한 Speedo 등 유명 스포츠웨어 및 아웃도어 브랜드를 보유한 Pentland Brand는 공급망상 책임있는 사업철수 관련 선언문을 홈페이지를 통해 공시하고 있다. 선언문은 사업철수 과정에서 공급자 및 기업의 사회적 책임 관련 사실확인(fact finding)절차를 이행할 것을

서약하며, 공급자, 기업의 사회적 경제적 영향을 확인하기 위하여 내부 당사자 면담 및 행위계획(Action Plan)을 위한 회의와 모니터링을 실시할 것을 명시하고 있다.

4. 소결

이와 같이 기업의 ‘책임있는 사업철수’를 유관분야에서의 사용 사례와 ‘기업과 인권’ 맥락에서의 의의, 그리고 현재까지의 관련 논의들을 종합하여 보면 다음과 같다. 우선 ‘책임있는 사업철수’란 국제인권레짐에서 규범성을 가진 개념으로, 기업의 사업중단·철수 과정에서 인권침해로부터 권리 주체들을 보호할 국가의 의무와, 전 과정에서 인권을 고려할 기업의 책임이 이루어지는 것을 의미한다고 정의 내릴 수 있다. 그러나 현재까지 이러한 포괄적인 정의가 공식적으로 제시된 적은 없었고, 각 국제기구와 정부, 시민사회와 기업 등의 주안점에 따라 ‘인권침해 저지를 위한 사업철수’ 혹은 ‘분쟁 등 긴급한 사업철수 과정에서의 인권 고려’라는 두 개념으로 나뉘어 논의되어왔다. 이들 논의를 망라하여 살펴보았을 때, 다음의 내용을 공통적으로 도출할 수 있었다. 첫째, 기업 사업철수의 시행요건으로는 제3자 인권침해에 대한 단절, 그리고 분쟁 등 긴급한 상황이 달리 접근될 수 있다. 둘째, 책임있는 사업철수의 주요 원칙은 인권영향의 평가, 이해관계자 식별, 그리고 악영향의 최소화 노력으로 제시될 수 있다.

이러한 개괄적 원칙 이상의 논의로는, 일부 비정부기구와 노동조합 합의체 등 시민사회 차원에서 소속 산업에 특화하여 구체적인 지침을 제시하였을 뿐, 국제기구나 국가 등 상위차원에서의 ‘책임있는 사업철수’에 대한 통합적 논의는 발전되지 못하였다. 이러한 개념정립의 공백은 앞서 예시에서 든 미얀마 등 주요 사태에서 기업과 각 관련국가에 ‘사업철수’와 관련한 인권존중 지침과 원칙을 제시하지 못하여 더욱 큰 인권피해를 야기하게 된 것이다. 그 재발을 방지하기

위하여, 국제인권레짐 차원에서 ‘책임있는 사업철회’와 관련한 보다 명확하고 구체적인 개념정립과 이행절차 수립이 필요하다. 이를 위하여 현재까지의 논의에 더하여 다음의 사항들이 정립되어야 한다고 본다.

첫째, ‘사업철회’의 범위와 요건에 대한 정의가 필요하다. 기업의 사업 생애주기(life cycle)에 따라 모든 사업의 철회와 중단, 종료라는 포괄적인 ‘사업철회’를 제시하고, 그 하위개념으로 분쟁상황, 판데믹, 그리고 제3자의 인권침해와 같은 주요 국면 등의 ‘사업철회’의 상황을 구분하여 논의할 필요가 있다. 이에 따라 사업 ‘철회’의 정도, 즉 중단에서 완전 철회·일시적 피난·공식적 종료 등의 층위를 구분하여 접근할 수 있도록 하여야 할 것이다.

둘째, ‘책임있는 사업철회’의 지침과 이행사항을 보다 구체적으로 정립하여야 한다. 기존의 ‘기업과 인권’에서 제시된 주요 지침들과, 현재까지의 논의에서 드러나 공통된 원칙을 종합하고 사업철회 상황의 특수성을 고려하여 원칙과 이행절차를 구체화 하여야 한다.

셋째, 이해관계자와의 소통에 대한 강조와 이해관계자 식별이 이루어져야 한다. 사업철회는 그 어떤 사업 생애주기상 시점보다도 공급망상 사업관계자와 노동자, 그리고 현지 국가 혹은 지역정부 및 주민에 미치는 영향이 큰 시기이므로, 인권침해 방지를 위해 이해관계자와의 소통절차가 매우 중요하나, 기존의 논의에서는 원론적인 수준에서 논의되었을 뿐이다. 사업철회에서 고려되어야 하는 주요 이해관계자의 식별원칙과 그 우선순위가 제시되어, 그 일반적 원칙을 참고하여 각 사업철회의 상황에 따라 적용할 수 있도록 하여야 한다.

마지막으로, ‘책임있는 사업철회’가 권위와 효력을 가진 규범으로 정립될 수 있도록 하여야 한다. 이는 현재 점차 경성규범화 되고 있는 ‘기업과 인권’ 담론 자체의 흐름과 함께, 분쟁 등 특별 상황에서 그간 발생하여 온 혼란 혹은 인권상황 악화를 방지하기 위하여 매우 중요한 부분이다.

이하 이 네 가지 논점을 중심으로, 기존의 국제인권레짐 상 ‘기업

과 인권’의 주요 지침 및 ‘책임있는 사업철수’들의 논의를 참고하여 기업의 ‘책임있는 사업철수’의 내용과 발전방향을 탐색하여 본다.

III. 주요 논점 및 발전방향

1. ‘사업철수’의 범위와 요건: 사업 생애주기적 접근과 국면별 하위분류의 필요

(1) 사업생애주기적 접근의 필요성

앞서 살펴보았듯 기존의 ‘책임있는 사업철수’에 관한 논의들은 분쟁·무력상황·심각한 인권침해와 같은 상황 혹은 주제별 접근(thematic approach)으로 제시되어왔다. 이러한 접근 방식은 각 주제에 따른 지침을 발전시키는 데는 용이하였을 수 있으나, ‘책임있는 사업철수’ 개념을 포괄적으로 제시하기보다, 일종의 ‘대응책’ 수준으로 여겨지게 하여, 당 개념의 구체적이고 종합적인 논의를 발전시키지 못하게 하였다고 생각된다. 따라서 이 글은 ‘기업의 책임있는 사업철수’를 주제별 접근이 아닌, 사업 생애주기(life cycle), 즉 모든 기업 활동의 고려·착수·진행·일시적 중단·사업의 종료 등으로 구성되는 공통의 과정에서의 한 단계로써 파악하기를 제안한다. 이러한 생애주기적 관점은 모든 기업활동, 특히 해외진출이나 특정 사업에 대하여, 사업종료가 예정되었거나 예측치 못한 상황에서의 급박한 중단 모두를 아울러 인권존중 책임을 다할 것을 요구한다. 모든 기업 경영활동에 ‘출구전략(exit plan)’을 세우고 점검하듯 인권영향에 대한 고려를 모든 사업종료의 계획과 진행, 사후 단계에서 이행 하도록 하는 것이다. 이러한 접근은 기존의 ‘기업과 인권’ 논의가 기업의 새로운 사업 시작 혹은 사업과정 중에 발생한 인권문제에 집중 되어있던 것을 확장하는 것이다.

(2) 국면별 하위분류

이 ‘생애주기’의 일부로써의 사업철수라는 상위개념 하에, 기업의 사업철수가 발생할 수 있는 주요 국면에 따라 그 구체적 지침과 고려사항을 발전시킬 수 있다. 기존의 논의에서 제시되었던 사업철수의 발생 요인을 종합하여 보면, 다음의 세 국면으로 분류할 수 있다. (A) 무력, 분쟁, 자연재해나 판데믹 등 불가항력적 상황(force majeure)에서의 철수, (B) 공급망상 발생하는 인권침해에 대한 개입중지 혹은 단절(disengagement)로서의 철수, 그리고 (C) 그 외 기타 경영상의 사유로 인한 철수가 그것이다. 이 때 불가항력적 상황에서의 사업철수는 필수불가결한 ‘피난’의 성격을 가지며, 인권침해에 대한 단절로서의 사업철수는 인권규범의 ‘원칙에 따른 선택’의 성격을 가지고, 그 외 경영 등 기타 사유로의 철수는 기업의 ‘자의적 선택’의 성격을 가지는데, 각 필요중대성의 단계에 따라 다른 기준이 제시되어야 한다. 이들 각 국면에 대하여보다 구체적으로 정리하면 다음과 같다.

A. 불가항력적 상황(force majeure)

불가항력적 상황은 최근 기업의 책임있는 사업철수의 주제가 활발히 논의되기 시작한 배경으로서, 기업이 예측 혹은 통제할 수 없는 상황의 발생을 의미한다. 불가항력적 상황에는 전쟁·침공·내전·분쟁과 같은 국가관련 행위, 시민봉기나 장기파업과 같은 사회적 상황, 화재·폭풍·홍수와 같은 자연재해, 운송수단이나 에너지의 단절과 같은 사회기반시설의 심각한 문제 등이 포함될 수 있다.³³⁾ 이러한 상황에서의 사업철수는 필수불가결한 ‘피난’으로서의 성격을 가지며, 긴급성이 강하다.

이 중 무력, 분쟁상황 등 고위험의 상황의 경우, 기업이 제3자의

³³⁾ Bloomberg Law. “Sample: Notification of a Force Majeure Event.” Bloomberg Law (blog), March 1, 2022. 최종접속 2023.10.9. <https://pro.bloomberglaw.com/brief/sample-notification-of-a-force-majeure-event-a-notated/>.

인권침해에 가담하거나 그 기업 내 주요 이해관계자가 피해자가 될 가능성을 가장 적극적으로 고려하여야 한다. 이를 위하여 기업이 경제적, 정치적 상황에 대한 고려뿐만 아니라, 주요 인권보호에 대한 고려의 균형을 맞출 수 있도록 하는 경영상 결정의 우선순위와 과정에 대한 지침이 제시될 필요가 있다. 예컨대 노동자의 실업과 생계 문제와 같은 사회적, 천연자원개발 사업중단으로 인한 환경권, 군사상황에서의 생명·구급·중대인권침해와 같은 정치경제적 권리 등 기업의 개입 정도와 결과에 따른 예측의 수식이 미리 준비·대응 될 수 있도록 하여야 한다. 한편 인권의 소극적, 적극적 성격이나 중요도, 상호의존성에 대한 논의 또한 존재하는 만큼 인권침해의 위험요소에 대한 구체적인 평가방식이 보다 풍성히 논의 될 필요가 있다.

한편, 글로벌 공급망을 통한 상거래 및 하청 계약상 이른바 ‘불가항력 조항(Force Majeure Clauses)’을 통해 심각한 상황에서 매수자의 사업 철수 및 중단에 대한 권리와 면책을 두는 경우가 있다. 이러한 조항의 정립과 이행시 인권영향에 대한 대응이 반영될 필요가 있다. 최근 COVID-19 팬데믹 상황에서 글로벌 브랜드들이 불가항력 조항을 이용하여 공급망의 하단 공급자와 그 노동자들의 피해를 감수하게끔 하는 경우가 많았고, 팬데믹 이후에는 보다 강화된 불가항력 조항을 도입하는 경우도 늘어났다(Sherman, J. F., 2021). 불가항력 조항이 기업의 권리뿐만 아니라, 공급망상 이해관계자들의 인권을 보호할 수 있도록 고려하여 삽입될 수 있도록 하여야 한다.

B. 인권침해에 대한 개입중지(disengagement)

인권침해에 대한 개입중지로서의 사업철수는 기업의 공급망상 하청·협업체등 비즈니스 관계에 있는 주체, 혹은 현지 국가정부나 지역정부 등의 관련 이해관계자가 인권에 부정적인 영향을 주는 행위를 하고 있으며, 기업 차원에서 이를 중단하거나 완화하고자하는 노력을 다하였으나 긍정적인 전망이 보이지 않는 경우, 기업이 그 공급망상의 인권책임 관리를 위하여 선택하는 사업철수를 의미한다. 이

국면은 미얀마와 러시아의 예에서도 보이듯, 무력상황과 같은 불가항력적 상황 하에 현장에서 발생하는 인권침해에 대한 고려에도 적용할 수 있다.

이 국면에서 중요하게 정립되어야 할 내용은, 사업철수를 고려할 인권침해의 정도(severity)와 그 판단기준이다. 이러한 기준은 그간 OECD와 같은 국제기구, 그리고 노동권 단체 등 비정부기구 차원에서 비교적 구체적인 원칙과 지침으로 정립되어왔다. 예컨대 최근 채택된 유럽의 기업인권실사 지침(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence, 2023)은 인권에 대한 ‘심각한 부정적 영향’을 “본질적으로 심각하거나, 많은 수의 사람 혹은 넓은 영역의 환경에 영향을 미치거나, 부정적 영향이 발생하기 전으로의 회복이 상당히 어려운” 종류의 인권침해라고 정의하고 있다. OECD의 경우 보다 구체적으로, 사업철수는 인권침해 개입을 위한 ‘최후의 수단(last resort)’으로 선택되어야 한다고 하며, 이는 △심각한 부정적인 영향을 예방하거나, 이를 완화하려는 시도가 실패하였을 경우 △부정적인 영향을 구제할 수 없는 경우 △합리적인 변화의 가능성이 없다고 판단될 경우 △심각한 악영향이나 위험이 식별되었고, 이를 발생시킨 관련사업체가 이를 예방하거나 완화하기 위한 조치를 취하지 않는 경우라고 하고 있다(OECD, 2018). 이러한 기존의 기준을 토대로, 각 산업이나 기업의 특성에 따라 예상되는 인권침해의 종류와 정도를 예측하고 철수의 정도와 시기를 미리 정하도록 하여야 한다.

C. 그 외 기타 경영상의 사유

기타 경영상의 사유로 인한 철수란 기업이 불가항력적 사항이나 공급망상 인권침해로 인한 사유 외에, 경제적 고려와 같이 기업의 자발적 판단으로 인한 사업의 중단을 의미한다. 이는 사업철수에서 비롯되는 현지 경제와 노동자 보호, 기존 공급망의 지속가능성과 수명을 최대한 확보하고자 하는 목적으로 논의된다(Fair Wear Foundation, 2018 등). 이러한 국면에서의 사업철수는 그 철수가 긴급하고 불가피

한 불가항력적 상황이나, 관련 기준과 당위성이 명백한 인권침해의 단절과는 달리 기업의 자유로운 선택에 의한 것이므로 그 과정에서의 이해관계자 인권영향 파악에 보다 섬세하고 높은 기준이 요구되어야 한다. 예컨대 사업종료로 인한 해고 등 현지 노동법 등 관련법을 준수하는 것을 넘어, 노동자집단과 그 가족의 인권영향에 대한 판단과 고려, 기업의 사업이 지역적 차원에 영향을 주었다면 그 회복 혹은 지속성에 대한 판단 등이 주 원칙이 될 것이다. 또한 해당 기업이 자선형 사업이나 현지협력사업 등 사회적 활동을 수반한 사업을 운영하고 있었거나, 저소득층을 대상으로 하는 상품 및 서비스를 생산, 제공하고 있던 경우, 그 사업 중단으로 인한 인권수준의 저하를 방지할 수 있는 대비책을 마련하도록 하여야 한다(Schiff and Dithrich, 2018).

(3) 사업철회의 층위 구체화

기업의 사업철회를 논할 때에, ‘철회’는 일반적으로 이해되는 바와 같이 전면적·영구적인 사업의 중단만으로 이해되어서는 안 되며 보다 넓은 스펙트럼으로 이해될 필요가 있다. 예컨대 Fair Wear Foundation의 ‘책임있는 사업철회 지침’은 공급망상 발생한 인권침해로 인한 사업철회를 결정할 때에, 그 인권침해의 중대정도에 따라 ‘사업을 일시적으로 중단’ 혹은 ‘전면 철회’의 두 층위로 나누어 판단하도록 권고하고 있다. 이와 같이, ‘사업철회’의 정도를 △기업의 전면적 철회 △기업구성기관의 일부 철회 △사업의 일시적 중단 △사업의 축소·이양·투자철회 등으로 나누어 층위를 정립하고, 그 요인과 특성에 따라 유연하게 대응할 수 있도록 하여야 한다.

2. ‘책임있는 사업철회’의 지침과 구체적 이행사항의 정립

(1) 지침: 방지·완화·구제

실질적인 ‘책임있는 사업철회’의 이행과정은 어떻게 정립되어야

할 것인가? 그 기본 과정의 원칙은 ‘기업과 인권’ 담론에서 현재 가장 권위있는 지침으로 활용되고 있는 UNGPs 로부터 도출할 수 있다. UNGPs 제11조 및 해설은 기업의 인권존중이란 ‘인권피해의 방지, 이미 발생한 인권피해의 완화, 그리고 적절한 경우 인권피해에 대한 구제(remediation)을 의미한다’고 실시하고 있다. 이 원칙들은 앞서 2-III에서 살펴본 관련 주요 문서들의 제시내용을 아우르는 것이다. 비록 사업철수의 과정은 그 발생요인, 철수의 결정상황, 국가, 기업의 형태, 긴급도 등 여러 문맥에 따라 극단적으로 다를 수 밖에 없으나(“Extremely context dependent”, UNDP, 2018), 이 ‘방지·완화·구제’의 3원칙을 중심으로 구체적인 이행 체크리스트, 거버넌스, 소통체계 등을 발전시킬 수 있을 것이다. 이 각 3원칙을 보다 구체적으로 정리하여 보면 다음과 같다.

A. 방지 원칙: 기업 사업 철수 전 예측과 대비

기업은 사업철수 상황에 대한 시나리오와 관련 인권영향을 예측하고, 이를 반영한 철수계획과 이행절차를 수립하여 대비하여야 한다. 이때 ‘인권영향’이란 사업중단이 가져오는 사회적·경제적 영향, 그리고 기타 현지의 환경과 주민들에 대한 잠재적인 부정적 영향을 포함하며(OECD, 2011:25), 여기에는 기업뿐만 아닌 제3자에 의한 인권침해, 특히 군사개입 상황(militarized situation)에 연루될 위험성이 포함되어야 한다(UNHRC, 2018). 인권 영향의 예측 범위는 가능한 한 최대치로(“maximum possible consideration”, JMETHI, 2022) 확보되어야 한다. 이러한 예측자료를 토대로 사업의 유지 혹은 중단이 현지의 인권침해에 어떠한 긍정적 혹은 부정적 영향을 미칠 것인지에 대한 주요 지표를 정하고 비교할 수 있도록 하여야 한다. 나아가 인권에 대한 부정적 영향이 예상 될 경우 이를 방지하거나 완화하기 위한 방책 등이 미리 설정되어야 한다. 또한 이러한 지표 및 전략 설정의 단계에서 이해관계자를 포함하는 것이 매우 중요하다(Milatović, 2022). 인권에 대한 잠재적 위험요소 및 영향을 받은 이들에 대한 보상책에

대한 논의도 사업철수 이전단계에서 파악될 수 있어야 한다. 특히 사업과 관련되어있거나, 사업이 지역사회에 큰 영향을 미치는 경우 그 지역의 사회보장과 관련하여 취약집단의 인권에 미칠 악영향을 완화할 수 있는 전략을 수립하여 두어야 한다.

B. 완화 원칙: 사업철수 과정과 이후에 발생 할 수 있는 인권침해의 최소화

위와 같이 미리 수립된 계획에 따라, 기업은 사업철수로 인해 발생 할 수 있는 인권침해를 회피하거나 경감할 수 있는 노력을 취하여야 한다. 이때 ‘노력’에는 기업의 적극적 행위와 부작위로서의 행위가 모두 해당된다.³⁴⁾ 이 ‘완화 노력’의 정도에 대하여 일본 경제산업성 지침은 인권침해의 “최소화(minimize)”로 제시하고 있으며, “근로자들과 안전문제에 관하여 대화하고 그 결과에 따라 대응조치를 취하며, 근로자들이 지속적으로 수익을 얻을 수 있도록 노력”함을 통해 이를 달성하도록 하고 있다(JMETI, 2022:25). 한편 Snyder and Maslow(2018)가 미국변호사협회에 제출한 모델계약약관은 상업상 합당한 노력(commercially reasonable efforts)에 준하면 족하다고 보았다. 분쟁상황의 경우, UNDP와 기업과 인권 워킹그룹이 발간한 보고서(2020)는 기업의 책임있는 사업철수란 “근로자를 피신시키는 것 이상의 조치”를 의미한다고 하였으며, “위기 상황에서 근로자가 수익을 얻을 수있도록 확보할 것”, “피신할 수 없어 남은 근로자의 실직이나 안전문제를 완화할 수 있도록 할 것” 등을 권고하였다(Para. 64-65).

이러한 부정적 인권영향 완화의 기준수립을 위하여 일찍이 관련 이해관계자, 공급업체 혹은 사업관계의 중요성, 관련 법적 의무와 책

³⁴⁾ UNGPs 는 기업의 인권책임과 관련한 ‘행위’에 작위(actions)와 부작위(omissions)을 모두 포함하고 있다고 실시하고 있으므로(제13조 해설), 기업이 사업철수 과정에서 적절한 소통이나 후속조치를 취하지 않아 발생한 인권침해 또한 중요한 인권영향으로 인식하여야 한다.

임, 그리고 실질적인 현지 영향에 대한 파악이 이루어져 있어야 한다. OECD(2018)는 사업철수 과정에서의 인권영향 최소화를 위한 핵심사항으로 △현지 국가법, 국제노동기준, 노동조합과의 단체협약을 준수하였는지 여부 △완전한 사업철수에 선행할 단계적인 관계단절 조치 마련 △사업철수 관련 경영진 및 노동조합에 사업철수와 관련한 구체적인 정보의 전달 △관련 사업관계처에 사업철수에 대한 충분한 사전통지를 제시하고 있다. 또한 최종적으로 사업철수를 결정하지 않았을 때에도, 사업유지의 기업이 인권 및 지속가능성 관련하여 세운 정책과 우선순위와 어떻게 부합하는지, 부정적 영향을 완화하기 위하여 어떠한 영향력을 발휘하였는지, 그리고 추후 관련 문제에 대하여 어떻게 모니터링 할 것인지에 대하여 설명하도록 요청하고 있다(OECD, 2018: 80-81).

나아가 기업의 사업철수 이후에도 기존의 사업이 가지던 지속가능성과 연속성, 혹은 사업체가 다른 소유주와 투자자들에게 이양될 경우에 대한 고려를 하는 것이 매우 중요하다. 미얀마와 러시아 사례에서도 가장 문제시 되었던 부분이 바로 기업들이 성급한 철수 과정에서 기존 사업체를 인권에 더 큰 부정적 영향을 줄 위험이 있는 대상에 사업을 이양하고 ‘발을 빼는’ 선택을 한 것이었다. 만약 사업이 새로운 소유주에게 이양될 경우, 매수자의 인권역량과 관련 요청사항을 평가하여 책임있는 기업행위가 이어질 수 있는지 여부를 확인하여야 한다(Siniša Milatović, 2022). 이는 기존 근로자의 근로보장과 연계의 여부, 기존 사업체 자산의 추후 매각여부와 근로자, 소비자 및 기타 이해관계자들의 개인정보 등과 관련한 보호와 투명성의 요건 등이 포함될 수 있을 것이다. 또한 기업이 주 사업 외 부수적 사업, 특히 사회공헌이나 환경 관련 지속가능성 혹은 자선프로그램을 운영하고 있을 경우, 해당 사업들의 철수로 인한 영향을 최소화하도록 노력하여야 한다. 예컨대 관련 사업권을 시민사회 등 적절한 주체에 이양하는 것을 검토할 수 있다(UNDP, 2018:14).

C. 구제 원칙: 사업철수 과정에서 발생한 인권침해에 대한 구제와 관련 절차 확보

구제(Remedy)는 ‘국가의 인권보호 의무’, ‘기업의 인권존중 책임’과 함께 UNGPs가 제시하는 ‘기업과 인권 지침’의 개념틀(framework)을 이루는 중요한 지침요소이다. ‘책임있는 사업철수’ 맥락에서 이는 인권침해에 대응하는 관련 사법·비사법적 기제 및 기타 비정부 기반 구제절차에 사업중단 및 그 이후에 발생한 인권문제를 적극적으로 포함시킬 것으로 적용될 수 있다. 이는 공공 사법·비사법적 기제를 운영하는 국가뿐만 아니라, 국제 및 지역적 중재기구, 관련 중재 및 고충처리 절차를 운영하는 비정부기관에 요구되는 것이다. 이 때 각 기구운영주체는 앞서 논한 사업철수의 특수 국면, 특히 분쟁과 기타 불가항력적 사항에서의 인권침해 문제를 어떻게 다룰 것인지에 대한 기준과 시나리오를 수립하여야 한다.

또한 UNGPs 는 제11조 해설을 통해 기업 또한 ‘적절한 경우’ 인권피해에 구제를 제공하여야 할 책임이 있음을 적시하고 있으며, 이 적절성이란 제22조를 통해 ‘기업이 인권에 부정적인 영향을 미쳤거나 기여하였을 경우’로 폭 넓게 정의하며 적법한 절차를 통해 구제를 제공하거나 그에 협조할 것을 요구하고 있다. 이와 같이 기업은 ‘책임있는 사업철수’의 관련 정책과 전략을 수립할 때부터 구제접근권을 확보할 서약과 계획, 그리고 절차를 마련하여야 한다. 구제절차 등 그 이행 체계와 관련한 구체적인 내용은 아래에서 논하도록 한다.

(2) 이행: 서약공표·인권실사·구제절차 마련

기업의 ‘책임있는 사업철수’의 실질적인 이행을 위한 체계로는 마찬가지로 UNGPs 가 제시하는 바를 참고할 수 있다. UNGPs 제15조는 기업의 인권존중 책임의 실질적 이행 절차로 (a) 인권존중 책임에 맞는 정책 서약의 공표 (b) 기업의 인권영향을 식별, 예방, 완화, 처리하기 위한 인권실사(Due Diligence) 절차의 마련 (c) 기업이 발생시키거나 기여한 부정적 인권영향에 대한 구제절차의 마련의 세 조건

을 제시하고 있다.

이 세 절차에 사업철수의 맥락을 반영하여 보면, 첫째, 기업차원에서 관련 인권정책 혹은 지속가능성 선언과 관련 정책에 사업의 철수와 관련된 기준과 과정, 그리고 인권영향 대비 정책을 마련할 것을 포함하도록 할 수 있다. 앞서 II-3(4)에서 ‘책임있는 사업철수’의 이행 사례로 소개된 기업 Pentland 브랜드가 자사차원에서 공급망상 책임 있는 사업철수 관련 선언문을 홈페이지를 통해 공시하고, 그 구체적인 과정을 명시하는 것이 좋은 사례이다.

또한 위 방지·완화·구제 원칙의 이행은 기업의 인권실사(Human Rights Due Diligence)과정을 통하여 확인할 수 있다. 인권실사는 UNGPs가 기업인권책임의 구체적 이행사항으로 중요하게 제시하는 체계로, 기업의 모든 활동에 대하여 연간 혹은 적절한 반복적 시간범위에서 기업의 인권영향 관련 주요 우려분야를 식별하고 관련 대응을 확인, 보고하도록 하는 절차이다. 이 인권실사에 ‘책임있는 사업철수’에 대한 전략과 대비, 그리고 관련 내용의 갱신이 이루어지고 있는지를 포함하여야 한다. ‘대비’의 구체적 절차로 사업철수관련 체크리스트의 마련과 ‘책임있는 사업철수’ 관련 조항을 관련 사업계약서에 삽입하는 방식을 들 수 있다. 앞서 논한 미국 통일상사법전 모델약관 연구에서 Snyder and Maslow(2022)는 모델약관에 사업철수로 인해 계약이 해지되었을 경우 기존에 선주문 및 생산된 상품을 보장하고, 계약해지일 이전의 권리와 의무를 보호하는 조항을 제시하였으며, 약관의 별첨으로 ‘Schedule Q’라는 행동강령을 제시하며 사업철수시 공급망 이해관계자와 함께 인권영향을 파악하도록 하였다.

마지막으로, 사업철수 과정과 그 이후에 발생한 인권침해에 대한 적절한 구제를 제공하기 위한 기구와 절차를 마련하도록 하여야 한다. 이는 기업차원에서 제공하는 고충처리 혹은 구제 절차(grievance or complaint mechanism)의 형태일 수도 있으나, 보다 투명성이 확보된 절차를 위하여 기업이 소속된 인권 혹은 지속가능성 관련 연합체

에서 제공하는 구제절차를 활용하도록 할 수도 있을 것이다. 예컨대 앞서 II-3(4)에서 소개한 의류기업 ASOS는 자사의 ‘책임있는 사업철수’ 정책에서 사업철수 직후 노동자에 대한 부정적 영향에 관한 측정을 진행할 것을 명시하고 있으며, 사업관계를 단절한 공급자에서 발생한 인권침해 문제일지라도 이 것을 소속 의류제조업 노동조합 합의체인 ACT의 중재 혹은 구제절차에서 다루도록 하고 있다. 혹은 초국가적 혹은 국가간 제3자 중재기관, 예컨대 OECD에서 인권, 노동 문제를 포함한 ‘다국적기업 가이드라인’의 위반에 관한 중재를 제공하는 국가연락소(National Contact Point)를 활용할 것을 기업의 관련 서약이나 계약서에 명시할 수도 있을 것이다. 이에 더하여, 구제절차에 기업 및 피해당사자뿐만 아니라 시민사회 등 제3자가 인권침해 문제를 발견하였을 경우 참여할 수 있도록 접근권을 확보하는 것이 매우 중요하다.

3. 이해관계자의 식별과 소통

(1) 원칙: 이해당사자에 대한 시의적절한 예고와 투명성있는 소통

기존 ‘기업과 인권’ 담론에서 기업의 인권영향 관련 이해관계자와의 소통과 관련된 논의는 다소 제한적으로 이루어졌다. UNGPs는 제3조를 통해 국가가 적절한 요청이 있을 경우 기업이 인권영향을 어떻게 다루는지에 대하여 소통하도록 지침을 내리고 있으며, 그 범위를 “인권영향을 받은 이해관계자와의 비공식적 소통으로부터 공식적 발표 등에 이른다”고 널리 정의하고 있을 뿐이다. 한편 시민사회 등은 기업의 인권책임과 관련한 활동에 대한 투명성과 효과성을 담보하기 위한 소통의 중요성을 강조하여 왔다. ‘책임있는 사업철수’ 맥락에서 이해관계자와의 소통은 사업중단이라는 대규모의 변화와 제한적인 추후 소통가능성, 그리고 많은 경우 결정의 긴급성을 고려할 때 매우 중요하며, 투명하고 긴밀하게 이루어질 수 있도록 하는 원칙과 장치들이 필요하다. 특히 분쟁과 재난 등 긴급·중대한 불가항력

적 상황에서 기업의 인권영향관련 결정이 외교적·경제적 관점에 매몰되지 않도록 소통 대상이 되는 이해관계자의 식별과 우선순위 및 소통체계가 미리 마련되어야 할 것이다.

‘책임있는 사업철수’에서 이해관계자와의 소통과 관련된 원칙은 크게 소통의 대상·시기·내용·방식을 중심으로 논의 될 수 있다. 이 중 소통의 대상이 되는 이해관계자는 다음 단락에서 보다 구체적으로 살펴보겠다. 이해관계자 소통의 시기와 내용에 대하여, OECD(2018)는 ‘충분한 사전통지’와 ‘사업철수와 관련한 구체적인 정보의 전달’을 원칙으로 제시하고 있다. 일본 경제산업성 지침은 자원공급기업을 예시로 들며 ‘지역사회 및 이해관계자들이 자원공급 중단으로 인하여 피해를 입지 않을 수 있도록 대비할 수 있는’ 수준을 권고하기도 하였다(JMETI, 2022: 25). 한편 이러한 이해관계자 소통의 시기와 내용의 합리성과 적절성은 각 사업의 성격 및 사업철수 발생 배경의 긴급성에 따라 크게 달라질 수밖에 없으므로, 철수의 고려상황이 발생하기 전, 기업의 ‘책임있는 사업철수’ 관련 전략과 정책에 미리 전달 내용에 포함될 사항들과 타임라인을 마련해 두는 것이 매우 중요할 것이다. 예컨대 의류제조업 브랜드 및 노조 합의체인 ACT(Act on Living Wages)는 사업철수와 관련하여 이해관계자에게 전달되어야 할 내용으로, 사업철수의 고려가 이루어지는 시기에 △사업을 축소 혹은 중단할 의지에 관련한 예고 △사업관계가 단절될 예정인 부문 △구체적인 스케줄 △해당 지역법 및 미국 공정노동위원회(Fair Labor Association) 건축지침을 준수하는 필수불가결한 근로자 해고 사항 등을 제시하도록 하고 있다. Snyder and Maslow(2022) 또한 사업철수의 예고 및 철수이행과 관련한 분명한 스케줄을 전달할 필요성을 강조하고 있다(182). 마지막으로, 소통의 방식은 투명성을 담보할 수 있는 채널과 체계가 마련되어 있어야 할 것이다. 관련하여 OECD(2018), Snyder and Maslow, 그리고 ACT의 지침은 모든 소통이 서면으로 이루어질 것을 강조하고 있다. 이러한 문서화된 소통은 그 내용을 명료화 하며, 추후 필요시 구체절차에서 활용될 수 있게끔

할 것이다.

(2) 이해관계자의 식별

기존 ‘기업과 인권’ 및 ‘책임있는 사업철수’ 관련 논의를 종합하여 소통의 대상이 되는 이해관계자를 구분하여 보면, (A) 인권영향을 받는 대상자, 그 중에서도 특별히 취약집단(The affected and the vulnerable groups), (B) 공급망상의 사업 파트너, (C) 그 외 국가기관 및 시민사회 등 사업철수 과정에서의 상호협력 및 감시주체로 제시될 수 있다. 기업은 ‘책임있는 사업철수’ 전략과 정책을 수립할 때에 각 운영 사업의 규모와 성격, 상황에 따라 이들 이해관계자를 식별·정리하고 주요 소통 채널을 미리 확보하여 두어야 한다.

(A) 인권영향의 주요 대상자와 취약집단의 식별 (The Affected and Vulnerable Groups)

기업의 ‘책임있는 사업철수’에서 주요 인권영향뿐만 아니라, 그 영향을 받는 대상자를 식별하는 것은 매우 중요하다. 공통적으로는 사업의 철수로 인해 가장 즉각적이고 직접적인 생계의 타격을 입게 될 노동자, 그리고 그 가족 및 지역사회를 고려할 수 있다. 나아가 기업 활동의 성격과 종류에 따른 관련 영향집단을 식별해야 하며, 특히 기업활동이 천연자원 개발이나 토지개간·에너지·플랜테이션 등 자연환경과 긴밀한 연결이 있을 경우 현지뿐만 아닌 초국경적 환경과 동물도 대상 집단으로 고려해야 한다. 나아가 철수기업의 제품과 서비스를 사용하던 소비자 또한 인권 영향대상자로 고려할 수 있는데 (JMETI, 2022), Schiff and Dithrich는 특히 해당 기업이 저소득층이나 취약계층을 타깃으로 하는 서비스나 재화를 생산하고 있었을 경우 대상 소비자 집단이 입을 피해에 대한 섬세한 고려가 필요하다고 하였다.

이와 같이 이들 인권영향 대상자 중에서도 특별히 부정적 영향에 노출된 위험이 크거나, 다른 집단에 비해 더 큰 타격을 입을 수 있는

취약집단을 식별하는 것은 매우 중요하다. UN 기업과인권 워킹그룹은 이들 취약집단의 예시로 아동·노인·선주민·이주노동자·소외지역민·취약한 노동조건을 가진 불안정 노동자 등을 제시하였으며, 기업의 인권영향에 비판적인 태도를 가져온 언론인이나 인권 및 시민운동가 등 기업의 공격이나 배제에 취약한 대상들 또한 중요하게 고려되어야 한다고 보고 있다.³⁵⁾

(B) 공급망 상의 사업 파트너: 기업과 직간접적 사업관계에 있는 공급기업·협력업체·하청업체 등 연관 기업 및 사업관계상의 개인

기업이 글로벌 공급망에 연계 되어있을 경우, 그 사업의 철수는 관련 공급업체와 판매업체·협력업체·투자자·협력투자자·그 외 사업관계에 있는 개인 등 공급망상의 직간접적 사업관계자에도 큰 영향을 미친다. 기업은 각 사업의 형태·산업·크기, 그리고 사업철수의 범위와 정도, 혹은 철수 대상에 따라 전체 공급망 및 사업관계상 주체들을 식별하고 각 주체에 미칠 인권영향을 파악하여야 한다. 또한 이때에도 취약집단의 식별과 관련 대응이 마련되어야 하는데, UNGPs가 제시하는 인권실사 지침 또한 언제나 “공급망상 가장 취약한 자(the most vulnerable persons in their supply chains)”가 식별·규명되어야 한다는 원칙이 확립되어있다(2018:131). 사업철수와 관련한 맥락에서는 공급망상 관계자 중에서도 향후 사업유지 방안 혹은 고용대안이 없는 사업체 혹은 관계자, 무력상황 등 긴급 상황에서 피난처가 없거나 위협에 더욱 노출되어 있는 집단이 고려될 수 있다.

나아가 현재의 공급망상 사업관계자뿐만 아니라, 사업철수로 인해 발생하는 미래 관계자들에 대한 고려도 매우 중요하다. 특히 앞서 미

³⁵⁾ UN News, “UN Experts Call for More Protection of Human Rights of Vulnerable Groups Affected by Business Activities,” November 3, 2012, 최종접속 2023.9.11. <https://news.un.org/en/story/2012/11/424792-un-experts-call-more-protection-human-rights-vulnerable-groups-affected>.

안마와 러시아 사례에서 살펴본 바와 같이, 사업철수 이후 차기 투자자 혹은 매수자(next takers)가 장기적 인권영향의 핵심적인 이해관계자로 고려되어야 한다(Snyder and Maslow, 2022; UNDP 2020, JMETI 2022).

(C) 상호협력 및 감시, 견제주체: 국제기구, 국가 관련기구, 시민사회 소통대상 이해관계자 중에는 인권영향의 직접적인 대상자뿐만 아니라, 기업의 ‘책임있는 사업철수’의 과정에 기여할 수 있는 집단이 포함될 수 있다. UNGPs 또한 제10조를 통해 ‘기업과 인권’에 국가, 다자간기구, 그리고 기타 이해관계자들이 중요한 역할을 할 수 있다고 하고 있다. 예컨대 현지 및 다국적기업 정부·공공 개발원조·해외투자 관계기관·해당 기업의 소속 혹은 관련 무역 및 산업 기구 및 연합체 등의 공적기관·지역사회·노동조합·시민사회가 기업의 사업철수 과정의 투명성과 합리성을 담보하기 위한 협력 및 감시와 견제주체로 고려될 수 있을 것이다. 또한 국가 혹은 지역적 차원에서 긴급한 사업철수 상황을 대비하여 이러한 기여 이해관계자 집단 대표로 이루어진 위원회를 구성하거나, 기업 차원에서 관련 채널을 마련하여 둘 필요가 있다.

이하 이들 기여집단 중 주요 주체들을 정리해 보면 다음과 같다.

A. 국제기구

국제기구는 많은 경우 초국경적 성격을 가지는 기업과 인권 문제에서 논의의 허브가 되며 인권과 관련하여 합의된 원칙을 제시하는 조율기구 및 권위체로서의 역할을 하여왔다. 기업의 책임있는 철수 전략 맥락 또한 전지구적 영향력을 가지는 판데믹이나 국가, 지역 분쟁 등 국제관계상 민감한 배경에서 논하여지는 경우가 많으므로, 국제기구가 초국경적 중립주체로서 가이드라인을 제시하여 줄 수 있다는 점에서 그 역할이 중요하다. 먼저 국제기구 차원에서 기업의 책임있는 철수가 발생하는 주요 배경 및 국제기구와 정부, 기업의 역할에

대한 기본적인 원칙을 제시하고, 이를 각 주체가 구체적인 상황 및 맥락에 따라 해석할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 이에 따라 기업이 사업철수를 결정, 이행하는 과정에서 그 지침을 따르고 국제기구 혹은 그 지역사무소에 관련 자문과 조력을 구할 수 있을 것이다.

B. 국가 및 관련 공적기구

다국적기업의 사업철수의 배경과 과정은 특히 분쟁과 같은 긴급사태나 대규모의 사업철수의 경우 다국적기업의 모국(출발국)과 현지 국가(도착국)의 관계와 각 경제상황에도 영향을 준다. 따라서 기업은 이들 주체와 적극적으로 소통하여야 하며, 각 국가와 관련 공적기구 차원에서도 그 역할과 대비가 중요하다. 특히 국가는 인권침해를 예방하고, 인권을 보호하며, 피해자에게 구제를 제공할 국제법상의 의무주체로서 자국 영토 내에서 뿐만 아니라, 자국 기업과 그 기업의 영향을 받는 현지 시민들의 인권침해를 최소화 할 수 있도록 할 의무가 있는바, 정치경제적 관점의 이전에 국제인권규범 및 각국의 헌법상 기본권에 의거한 ‘책임있는 사업철수’의 지침과 조력을 제공하여야 한다. 나아가 출발국 정부의 관련 공적기구, 즉 통상·무역·해외 투자를 담당하는 부처와 산하조직 또한 공적기구로서 요구되는 사회적 책임에 부합하는 지침과 조력을 제공해야 할 것이다. 이와 같은 국가의 역할과 함께 기업은 사업철수를 결정, 이행하는 과정에서 국가와 관련 공적기구의 지침과 자문, 조력을 구하여야 한다.

C. 노동조합 및 지역·시민사회

책임있는 사업철수 이행과정을 감시·조력할 수 있는 집단으로서 노동조합과 지역사회, 그리고 관련 시민사회 등이 있다. 기업의 사업철수를 대비하는 과정에서 이들 집단을 미리 식별하고, 투명한 의사결정과 소통체계를 확립하기 위한 채널을 확보하는 것이 매우 중요하다. 노동자들을 평소 조력하던 현지활동 노동운동 관련집단 및 경제활동의 영향을 받는 지역사회, 지역정부, 그리고 관련 시민단체와

의 연계와 협력 또한 중요하다. 이들 시민사회 및 노동조합과 같은 제3의 이해관계자가 기업의 인권책임에 대한 감사 및 조언자의 역할을 할 수 있을 것이다.

4. ‘책임있는 사업철수’의 경성규범화 검토

(1) ‘기업과 인권’의 경성규범화 경향

그간 ‘기업과 인권’은 글로벌 경제의 발전과 대비되는 기존의 국제법-국내법 이분구조의 법제 체계에서 해묵은 난제로 여겨져 왔으나, 점차 진보하는 국제인권레짐 내에서 보다 실체적인 법제로 경성규범화 되는 흐름을 보이고 있다. UN 기업과인권 워킹그룹과 UNGPs, OECD 다국적기업 가이드라인 등의 주요 문서를 중심으로 한 제도적, 담론상 발전에 따라 기업의 인권책임은 이제 기업의 시혜적 비영리 활동인 ‘사회공헌’이나 기업 자발성과 사회적 요청에 의존하는 ‘기업의 사회적 책임’과 같은 개념과는 뚜렷이 구분되는 개념으로 자리잡았다. 국제적 대응 차원에서도 담론초기 UN 글로벌 콤팩트 등 기업의 자발적 참여로 이루어지는 이니셔티브로부터, 연성규범인 UNGPs로 발전하였으며, 현재 법적 구속력을 가지는 이른바 ‘기업과 인권조약’의 세 번째 초안이 공개되는 등 적극적 법제화 추진이 이루어지고 있다.

국가·지역법 차원에서는 UNGPs가 ‘기업의 인권책임’의 구체적 이행절차로 강조하고 있는 인권실사(Human Rights Due Diligence)를 의무화 하고 있는 법이 영국·호주·뉴질랜드·네덜란드·프랑스·독일 등 북반구의 주요 다국적기업의 모국가들을 중심으로 입법되고 있는 추세이다. 이는 그 실사의 범위와 주제에 따라 ‘공급망 투명화법(Transparency Law)’ 혹은 ‘현대판 노예제 법(Modern Slavery Act)’라고 일컬어지기도 하는데, 이들 법은 모두 특정 규모 이상의 기업은 그 공급망 전반에 걸쳐 모든 국제적으로 인정되는 인권, 혹은 현대판 노예제나 아동노동, 분쟁개입과 같은 특정 인권영역에 대하여 예측

과 예방, 비개입의 조치를 취하였다는 내용의 실사보고서를 발간하는 것을 요구하고 있다. 이러한 입법 경향은 최근 EU 차원에서 채택된 기업 지속가능성 실사의무화 지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive)으로 인하여 모든 EU회원국 및 지역내 기업의 공급망과 연관된 많은 국가들에 더욱 큰 영향을 줄 것으로 기대된다. 아시아권에서는 태국, 일본, 대만이 기업과 인권에 특정한 국가행동계획(National Action Plan)을 마련하였으며, 대한민국에서 아시아최초의 ‘인권실사법’이 발의되기도 하였다.³⁶⁾ 한편 이러한 경성규범화 경향에서도 불구하고, 기업의 ‘책임있는 사업 철수’와 관련한 내용은 앞선 장에서 지적하였듯 분쟁지역에서의 특별주의 권고 외에는 반영되지 않아 아쉬움이 남는다.

(2) ‘책임있는 사업철수’의 경성규범화

A. 국제규범

이러한 ‘기업과 인권’ 규약의 경성규범화 맥락에서 ‘책임있는 사업 철수’의 규범화 방안을 고려하여 보면, 먼저 국제적 차원에서는 관련 문서에서의 개념 명시, 즉 UNGP의 해설과 OECD 다국적기업 가이드라인, 그리고 나아가 현재 초안작업이 진행 중인 ‘기업과 인권’ 조약의 조항에 기업의 ‘책임있는 사업철수’ 내용이 반영되는 것을 들 수 있다. 예컨대 현재 ‘기업과 인권’ 조약 형성 노력은 세번째 초안이 공개된 상태인데, 이 중 ‘사업철수’와 관련한 내용은 전무하고, 고위험 상황이나 분쟁상황에서의 특별한 주의에 대한 조항(제16.3, 16.4조)만이 형성되어 있다. 이에 일반적 조항으로써 인권실사 의무화 조항(제6.4조)에 사업철수, 혹은 사업 생애주기를 반영하도록 정할 수 있을 것이다. 나아가 사업 철수의 배경 별로 불가항력적 상황·

36) 기업과인권네트워크, “[보도자료] 韓국회, 아시아 최초 ‘기업인권환경실사법’ 발의,” 2023.9.1. 최종접속 2023.9.13. <http://ko.ktncwatch.org/ktnc-watch-news-kr/bodojaryo-han-gughoe-asia-coeco-gieobingweonhwangyeongsi-lsabeob-balyi/>.

인권침해에 대한 비개입·기타 경영상 선택으로 원칙을 세분화 하여 조항에 반영하거나, 조약 해석 혹은 지침차원에서 관련 내용과 주요 산업별 가이드라인을 제정할 수 있을 것이다. 또한 사업철수 발생 배경에 따른 특별 주제에서도 ‘사업철수’의 논의와 지침형성이 적극적으로 이루어지도록 할 필요가 있다. 현재 유엔인권최고대표사무소 차원에서는 기업과 인권 관련 워킹그룹이 구성되어, 고위험 지역과 관련한 보고서와 지침을 발간하고 있다. 현재 이들 지침에서는 인권침해의 위험이 고조된 상황에서 기업이 “특별한 주의(special attention)”를 기하여야 하고, 강화된 인권실사 및 철수 계획을 세워야 한다는 원론적 내용을 제시하고 있다(WGHRTC, 2020; OHCHR 2022). 이를 확장하여 기업의 사업철수의 요건과 절차에 대한 내용을 명시하고, 관련 절차와 지침문서에 반영될 수 있도록 하여야 할 것이다.

B. 국내법

국내법 차원에서는 앞서 소개한바와 같이 인권실사의무화 관련 법에 사업생애주기 및 ‘사업철수’에 관한 포괄적 조항을 삽입하는 방식이 검토될 수 있다. 현재로써는 전 세계적으로 인권실사의무화의 입법 논의가 초기단계에 있으며, 제시된 법안들 또한 고위험, 분쟁상황에 대한 특별주의를 언급할 뿐 ‘사업철수’와 관련한 사항을 논하고 있지 않다. 이를 위 국제적 차원에서의 제언과 마찬가지로, 인권실사에 기업 생애주기를 반영하거나, 최소한 고위험 상황에서의 ‘책임있는 사업철수’ 전략을 포함할 것으로 확장할 수 있을 것이다. 기업 전반에 대한 인권실사의무화가 이루어지지 않은 경우, 관련 특별법, 예컨대 해외무역 혹은 자원개발사업 관련법 상에 ‘책임있는 사업철수’를 포함하는 인권실사를 의무화하는 방식, 혹은 해외에서의 무력, 분쟁 등 위난 상황 발생에서의 영사조력이나 무역지원과 관련한 조항을 두는 것을 검토할 수 있다.³⁷⁾

37) 이를 반영한 사례로, 해외자원개발 사업법에서 심각한 인권침해가 발생하거나 내전 등의 분쟁이 발생하는 지역에서 정부 지원을 받는 해외자

이러한 규범적 정립과 함께, 제도적 차원에서 기업 생애주기 차원, 그리고 무력·분쟁 등 고위험 지역 및 판데믹 등의 특별 상황에 ‘책임있는 사업철수’와 관련한 지침과 도구뿐만 아니라, 관련 지원책이 개발되어야 한다. 예컨대 미국변호사협회(ABA) 보고서에서 제시한 바와 같이 관련 정부부처 차원에서 ‘책임있는 사업철수’를 반영한 모델계약약관을 마련할 수 있다. 혹은 인권 혹은 기업관리, 무역과 관련한 정부부처에서 관련 지원정책을 개발하고, 인권위원회 등 국가 인권관련 기구, 국가인권계획(National Action Plan), OECD 국가연락사무소 등 특별히 초국경 기업활동과 인권 관련 기관에서 ‘책임있는 사업철수’와 관련한 교육을 제공하는 형태도 검토할 수 있을 것이다.

IV. 결론

현재까지 ‘기업과 인권’ 관련 담론은 기업활동의 공간적 범위에 대한 인식확장, 즉 다국적활동, 해외투자 글로벌 공급망 혹은 가치사슬과 같은 기업활동의 ‘공간적 연결성’에 집중하여 논의되어 왔다. 이에 더하여 ‘책임있는 사업철수’는 기업과 관련한 인권영향이 그 활동의 착수와 진행·중단 혹은 종료·재개 등 시간적 범위의 전 영역에 걸쳐 고려되어야 함을 제시하는 인권의 ‘시간적 연결성’에 대한 확장적 접근이라는 의의가 있다. 이렇듯 사업 전 생애주기 관점에서 인권과 기업의 가치를 지켜내고자 하는 자세는 기업활동의 고려와 투자, 수행 과정 전반에 책임있는 기준을 제시할 뿐 아니라, 무력상황이나 재난과 같은 고위험 긴급 상황에서 인권상황의 악화를 방지할 수 있을 것이다. 그러므로 ‘책임있는 사업철수’ 개념은 담론적 인식을 넘

원개발사업에 참여한 기업들의 인권실사를 의무화하고, 산업통상자원부장관의 사업 중단 혹은 철수를 명령하며 관련 손실을 보상할 수 있도록 하는 다음의 의안을 참고하라. 이용빈의원 발의, “해외자원개발 사업법 일부개정법률안”, 2118814 (2022.12.08.) [계류 중].

어 국제적 권위를 가진 지침과 규범으로 자리 잡을 필요가 있다. 이러한 기업의 ‘책임있는 사업철수’의 정립과 규범의 마련은 인권책임이라는 기본권적 및 공익적 가치의 실현뿐만 아니라, 기업의 안전과 효율을 보장할 수 있을 것이다. 특히 전쟁이나 팬데믹 등의 긴급위난 상황에서 기업이 급변하는 정치, 경제적 상황이나 기타 사회적 혼란 상황에 매몰되지 않고, 인권책임을 기준으로 안전과 당위를 담지한 경영상 결정을 내릴 수 있도록 견인·조력하는 장치로써 그 사회적 역할을 다할 수 있으리라 생각된다.

(논문접수일: 2023. 10. 08, 논문심사일: 2023. 12. 07, 게재확정일: 2023. 12. 15)

참고문헌

- 이상수. “OECD 다국적기업 가이드라인에 따른 한국 연락사무소(NCP)의 기능 부전 — ‘미얀마 로힝야족 관련 이의신청 사건 1차평가서’(2021)의 비판적 평석 —.” 법학연구 32, no. 2 (2022): 179-218.
- ACT on Living Wages. “ACT Responsible Exit Policy and Checklist.” ACT on Living Wages, 2021.
- ASA, Telenor. “Initial Assessment: The Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) on Behalf of 474 Myanmar-based Civil Society Organizations Vs. Telenor ASA,” September 27, 2021, 9.
- ASOS. “Responsible Exit Policy.” ASOS, 2021. https://asos-12954-s3.s3.eu-west-2.amazonaws.com/files/3516/4820/0946/ASOS_Responsible_Exit_Policy.pdf.
- Due Diligence Design. “Myanmar Enhanced Due Diligence Sectoral Assessment: Findings and Considerations from the Assessment on Business and Human Rights for the Garment Sector in Myanmar.” Ethical Trading Initiative, 2022.
- Boiardi, Priscilla and Lisa Hehenberger. “A Practical Guide to Planning and Executing an Impactful Exit.” Brussels: European Venture Philanthropy Association, November 2014.
- Boone, Peter, Haris Gazdar, and Athar Hussain. “Sanctions Against Iraq: Costs of Failure,” 1997.
- Broccardo, Eleonora, Luigi Zingales, and Oliver Hart. “Exit vs. Voice.” Finance Working Paper 694, no. 2020 (November 2021): 58.
- European Commission. “Proposal for a Corporate Sustainability Due Diligence Directive.” European Commission, February 23, 2022.
- Fair Wear Foundation. “Responsible Exit Strategy Guidance.” Fair Wear Foundation, February 2018. <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2018/02/Responsible-exit-strategy-final-02-FINAL.pdf>.
- Hayman, Rachel, Rick James, and Sarah Lewis. “Exit Strategies and Sustainability.” INTRAC, no. 1 (October 2016): 26.

- Japanese Ministry of Economy, Trade and Industry. “Guidelines on Respect for Human Rights in Responsible Supply Chains (Draft).” Japanese Ministry of Economy, Trade and Industry, August 2022.
- Konopka, Developed Ihor, and Julia Otten. “From Rushed Reactions to Proper Preparedness: Corporate Due Diligence in Times of Armed Conflict.” Brussels: European Coalition for Corporate Justice(ECCJ) and Frank Bold, June 2022.
- Milatović, Siniša. “Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide.” UNDP, June 16, 2022.
- Myanmar Centre for Responsible Business(MCRB). “Staying or Leaving Myanmar? What’s Needed Is a Human Rights-Led Approach.” Myanmar Centre for Responsible Business(MCRB).
- OECD. Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. 2018; 2011;1976.
- OHCHR. “OHCHR Feedback on Proposed Directive on Corporate Sustainability Due Diligence.” OHCHR, May 23, 2022.
- Pentland Brands. “Pentland Brands Responsible Exit Policy.” pentlandbrands.com, 2018.
- Rozas, Daniel, Deborah Drake, Estelle Lahaye, Katharine McKee, and Danielle Piskadlo. “The Art of the Responsible Exit in Microfinance Equity Sales.” Washington, DC: Consultative Group to Assist the Poor(CGAP) and Center for Financial Inclusion(CFI), 2014.
- Schiff, Hannah and Hannah Dithrich. “Lasting Impact: The Need for Responsible Exits.” Global Impact Investing Network, January 2018.
- Sadoff, Rachel. “Sustainable Exit Strategies: USAID vs. EU.” *Valuing Voices* (blog), June 28, 2020. <https://valuingvoices.com/sustainable-exit-strategies-usaid-vs-eu/>.
- Shapoval, Nataliia. “New Coalition Business for Ukraine Calls for the Accelerated and Sustained Exit of Businesses from Russia to Cut off the Aggressor Country from Means for War.” B4Ukraine.
- Sherman, John F. “Irresponsible Exit: Exercising Force Majeure Provisions in Procurement Contracts.” *Business and Human Rights Journal* 6, no.

1 (February 2021): 127-34.

Snyder, David V, and Susan A Maslow. "Model Contract Clauses to Protect Workers in International Supply Chains, Version 2.0," 2022, 68.

SOMO. "Complaint: Alleged Non-Compliance with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises by Telenor ASA in Relation to Its Disengagement from Its Myanmar Operations," July 27, 2021.

Tull, Kerina. "Responsible Exit from Humanitarian Interventions." Institute of Development Studies, 2020. UK. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/15307>.

UNDP. "Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide." UNGP, June 16, 2022.

Wählin, Malena. "No Business, No Rights: Human Rights Impacts When Land Investments Fail to Include Responsible Exit Strategies. The Case of Addax Bioenergy in Sierra Leone." Alice Blondel, November 8, 2017.

Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises(WGHRTC). "Report on Business, Human Right and Conflict-Affected Regions: Towards Heightened Action." the UN General Assembly at its 75th session: OHCHR, July 21, 2020.

<Abstract>

Responsible Exit in the Context of Business and Human Rights*

Minju Kang**

This article introduces ongoing discussions and key principles of Responsible Exit, aimed at preventing or minimizing human rights violations when multinational corporations can no longer continue their business due to *force majeure* circumstances such as disputes, pandemics, major natural disasters, or serious and systemic human rights violations committed by third parties. Since the emergence of the Business and Human Rights(BHR) discourse, robust debates have taken place concerning responsible business conduct throughout the course of business operations. However, little attention has been given

* This article is indebted to the support of the Center for Future Scholars at Seoul National University School of Law. The primary content of the article stems from the author's research conducted at Advocates for Public Interest Law(APIIL) Korea. Earlier drafts of this article were presented at the Korean Transnational Corporations(KTNC) Watch in September 2022, as well as at the Joint Academic Conference of Korean Association of Human Rights Studies, Korean Association of Human Rights Law, and SNU Center for Public Interest and Human Rights Law in Spring 2023. Special gratitude is extended to Professor Yoon Jin Shin for her invaluable guidance throughout the writing process, as well as Attorney Yoo-jeong Shin, who provided valuable perspectives as a debater at the Conference. I also express my sincere appreciation to all participants at the SNU Law Researchers' Forum, the KTNC Watch, and the Conference.

** Visiting Research Fellow at British Institute of International and Comparative Law. Ph.D. Candidate in law at Seoul National University.

to responsible business conduct in the context of the suspension and withdrawal of a project or company. The suspension or withdrawal of business projects, particularly those undertaken by large-scale multinational corporations, has a profound impact on the lives and human rights of stakeholders and local communities, comparable to, if not greater than, that of the initiation or operational phases of a business. In particular, as observed during Myanmar's military coup and the Russian invasion of Ukraine, it is critically important to consider the business-related human rights impact in urgent withdrawals in the context of high-risk and emergency situations. Against this backdrop, this article seeks to clarify the key concepts and principles of Responsible Exit within the context of business withdrawals. It synthesizes the principles and practices of Responsible Exit derived from the existing discourse on Business and Human Rights. The article proposes categories that trigger business exits, outlines core principles and guidelines for withdrawal, provides best practices and benchmarks, and identifies relevant stakeholders. Finally, the article proposes an international human rights regime to effectively promote and assist states in implementing the principles of Responsible Exit through a combination of both soft-law and hard-law approaches.

Keywords: Business and Human Rights, Responsible Exit,
Conflict-affected area, Human Rights Due Diligence
(HRDD)