

연구보고서

2006-13

기업의 사회적 책임(CSR) 확산과 노사관계에 대한 함의

이장원·이민동·강영희

목 차

책머리에 부쳐

요 약	i
제1장 서론: 기업의 사회적 책임과 노사관계의 과제	1
제1절 CSR 패러다임의 등장	1
제2절 CSR의 확산배경	3
제3절 CSR과 노사관계	8
제 I 부 CSR의 이론과 발전과정	11
제2장 CSR과 기업경영	13
제1절 하나의 의문 현상	16
제2절 CSR의 정의	20
제3절 CSR의 이론적 발전	24
1. 기업인의 사회적 책임: 1950년대와 1960년대	42
2. 도덕적 동감으로 개발된 이기심(Enlightened Self-Interest): 1970년대	28
3. 기업의 사회적 성과 모델(Corporate Social Performance Model): 1980년대	6
4. 전략적 경영(Strategic Management): 1990년대	13
제4절 토의와 평가	34

제3장 기업의 사회화 과정	42
제1절 사회화 개념에서 본 CSR	43
제2절 기업의 사회화 메커니즘	48
1. CSR과 집단행동의 문제	50
2. 사회화를 실행하는 임계질량: CSR에 각별한 관심을 가진 사회행위자들	53
3. 사회적 메커니즘 I: 실질적인 위협의 창조	56
4. 사회적 메커니즘 II: 미래 거래 기회의 창조	65
제3절 소 결	68

제II부 CSR의 국내외 동향과 시사점	71
-----------------------------	----

제4장 CSR의 국제동향과 시사점	73
제1절 CSR 관련 평가지표 및 가이드라인	73
1. 기업지속가능성 평가	77
2. 지속가능성 및 사회책임투자(SRI) 평가지수	78
3. 가이드라인	84
4. 인증시스템	94
제2절 해외 주요 국가별 동향	97
제3절 다국적기업의 CSR 대응 사례: Nokia	101
제4절 소 결	108
제5장 CSR의 국내동향과 시사점	110
제1절 국내 CSR의 이해관계자 동향	110
제2절 정 부	111

1. ‘SR 표준화 포럼’ 출범	113
2. 정부의 CSR 평가 관련 지표 개발	113
제3절 재 계	120
1. 윤리경영 표방	126
2. 에너지 소모 및 수출의존도 높은 기업 위주의 친환경경영 ...	127
3. 사회공헌 활동 강화	128
4. 지속가능보고서 발간 증가	131
제4절 노동계	133
제5절 시민단체	137
제6절 투자자(투자기관)	143
1. Eco-펀드	145
2. Tops 아름다운 종류형 주식투자신탁 1호	145
3. 한국기업 지배구조펀드(일명, 장하성 펀드)	147
제7절 소 결	147

제Ⅲ부 한국의 CSR과 노사관계	149
-------------------------	-----

제6장 노동 분야 CSR의 실태와 과제	151
제1절 한국기업의 노동 분야 CSR 보고서 실태	151
1. 총 평	151
2. 노동 관련 문항의 보고 실태	152
3. 시민단체의 지속가능보고서에 대한 의견	155
제2절 한국기업의 노동 분야 CSR 실태 분석	161
1. 표본과 자료	161
2. 노동 관련 사회적 책임 실천 실태분석	164
제3절 소 결	175

제7장 노사관계의 과제와 CSR의 역할	178
제1절 1997년 노사관계체제의 한계와 대안	18
제2절 단기주의의 폐해와 CSR의 필요성	182
제3절 사회책임투자와 노동운동의 역할	189
제4절 소 결	194
제8장 요약 및 결어	196
참고문헌	203

표 목 차

<표 2- 1> 다양한 비즈니스 과정 속에서의 CSR 예	23
<표 2- 2> CSR에 관한 이론적 추세	26
<표 3- 1> 실질적인 위협을 근거로 한 합리적 선택의 유인	66
<표 4- 1> 지속가능경영 관련 평가지표 및 가이드라인	74
<표 4- 2> 국가별 Global 100 포함된 기업 수(2006년 3월 현재)	77
<표 4- 3> FTSE4Good의 평가기준	79
<표 4- 4> DJSI 평가항목 및 비중	81
<표 4- 5> EcoValue21 평가영역	82
<표 4- 6> IVA의 평가영역	82
<표 4- 7> SIGMA 툴 킷	84
<표 4- 8> Global Compact의 10개 원칙	86
<표 4- 9> GRI 지속가능성보고서 구성	87
<표 4-10> GRI의 지속가능성보고서(Part C) 개요	88
<표 4-11> GRI 지속가능성 보고기준의 성과지표	88
<표 4-12> G3 가이드라인 발간 일정	89
<표 4-13> G2 가이드라인과 G3 가이드라인 구성요소 비교	89
<표 4-14> G2에서 G3로: 지표군상의 변화	91
<표 4-15> G3의 보고기준 성과지표의 신규 내용	91
<표 4-16> ISO 26000의 주요 내용	93
<표 4-17> SA 8000의 요구사항	96
<표 4-18> 국가별 CSR 관련 규격	97
<표 4-19> 주요 국가별 CSR 대응현황	100
<표 4-20> 노키아의 분야별 CSR 실천 내용	104

<표 5- 1> CSR 관련 이해관계자들의 활동 현황	111
<표 5- 2> BSR 가이드라인 작성원칙	117
<표 5- 3> BSR 주요 지표 개관	118
<표 5- 4> GRI와 구별되는 BSR의 주요 지표	119
<표 5- 5> 현재 한국사회의 CSR 현황-연도별 경제, 사회, 환경 분야 주요 사건과 기업 활동	122
<표 5- 6> 2005년 10개 그룹 사회공헌사업 내역	120
<표 5- 7> 기업의 NPO(NGO)와의 파트너십 사례	129
<표 5- 8> 환경운동연합의 지속가능경영 가이드라인 개요	139
<표 5- 9> 'SMILE-1'에 의한 평가문항	140
<표 5-10> 국내 30대 주요 기업의 기업사회책임지수(CSR-Index) 평가 결과	141
<표 5-11> 국내에 출시된 SRI 펀드	144
<표 6- 1> 한국기업의 지속가능경영보고서의 GRI 지속가능성 보고기준 준수 실태	153
<표 6- 2> GRI 가이드라인 중 노동 관련 인덱스	154
<표 6- 3> 시민단체의 국내 기업별 지속가능보고서에 대한 심사의견	156
<표 6- 4> 국내 기업의 지속가능성보고 도입방안	158
<표 6- 5> 전경련이 선정한 CSR 부문과 실천과제	159
<표 6- 6> 노동권 보호 관련 지적사항	160
<표 6- 7> 표본 및 설문문의 구성 내용	162
<표 6- 8> 상장 여부	162
<표 6- 9> 기업형태	162
<표 6-10> 경영체제	163
<표 6-11> 기타 사업체정보	163
<표 6-12> 기업의 사회적 책임 관련 평가지표	164
<표 6-13> 2004년 사업체패널 자료에서 추출된 CSR 관련 변수	165
<표 6-14> 강제적 인원감축 미실시 정책 보유 여부	166

<표 6-15> 지난 3년간 사업장의 비정규직 고용 추세	166
<표 6-16> 향후 비정규직 고용계획	167
<표 6-17> 노동조합 존재 유무	167
<표 6-18> 노사협의회 유무	168
<표 6-19> 노사협의회와 노동조합의 보유 여부	168
<표 6-20> 노사협의회와 노동조합의 효과적 운영 여부	169
<표 6-21> 노사협의회와 노동조합의 활동범위	169
<표 6-22> 의사결정과정에 노동조합 참여 정도	170
<표 6-23> 구조조정과정에 노동조합 참여 정도	170
<표 6-24> 경력개발 상담실시 여부	171
<표 6-25> 복수 경력경로 설정 여부	172
<표 6-26> 교육훈련 전담기능 유무	172
<표 6-27> 훈련받은 근로자 비중	173
<표 6-28> 차별시정 법 준수 의지	173
<표 6-29> 여성 관리자 비중	174
<표 7- 1> 우리나라 기업의 근로자 처우개선 노력	188
<표 7- 2> 우리나라 노조의 비정규직 양산에 대한 책임	189
<표 7- 3> 노동체제의 변화방향	195

그림목차

[그림 2-1] CSR 관련 기사 트렌드, 월스트리트 저널	5
[그림 2-2] 연례 보고서에서 CSR을 선전하는 포춘 500 기업 비율	15
[그림 2-3] 총 뮤추얼펀드와 SRI펀드의 자본금 자산 증가 트렌드 비교	16
[그림 3-1] 공공의 평화를 성립시키는 사회적 메커니즘	9
[그림 3-2] 소유주에 따르는 고정자산 증가 트렌드	5
[그림 3-3] 기업의 사회화 메커니즘	9
[그림 7-1] 외환위기 전후 사업전략 변화	17
[그림 7-2] 외환위기 이후 고용조정 및 비정규직 증가	17

책머리에 부쳐

최근 몇 년 사이에 기업의 사회적 책임이란 개념과 관련한 활동이 우리 사회에서도 확산되고 있다. 기업의 사회적 책임은 CSR(Corporate Social Responsibility)이란 약자로 더욱 많이 알려져 있다. 많은 사람들이 CSR 하면 제일 먼저 떠올리는 것이 지역봉사활동이나 기부금 같은 기업의 자선활동이다. 그러나 CSR을 기업의 자선활동과 동일시하는 것은 CSR의 진정한 의도를 잘못 이해하게 만든다. 예를 들면, 얼마 전 분식회계 스캔들로 인해 사회적 폐해를 남기며 파산한 Enron사도 자선활동에 있어서는 둘째 가라면 서러워할 정도로 걸트론 사회공헌을 무척 강조하는 기업이었다.

CSR은 기업들이 경제적, 환경적, 사회적 책임을 다하는 것이 기업의 지속가능한 성장과 기업과 관련된 이해관계자들과의 동반성장을 도모하는 최선의 경영전략이라는 점에서 각광을 받고 있다. 기업들이 CSR을 수행하는 데 들어가는 비용은 기업의 경쟁력을 약화시키는 요인이 아니라 장기적인 경쟁력 향상으로 이어질 가능성이 높다.

왜냐하면 우선 앞으로 첨예한 세계경쟁에서 이길 수 있는 브랜드는 품질만이 아니라 바로 소비자의 신뢰를 얻는 브랜드 파워가 있어야 하는데 기업이 만드는 신뢰할 만하고 가치 있는 제품을 선택하는 데 있어서 사회적 책임을 수행하는 기업이란 이미지가말로 핵심적인 요인이 된다. 이런 의미에서 CSR은 오히려 일류 기업들이 쌓는 진입장벽으로 인식될 가능성이 있다.

최근 한국의 노동 현실을 고려한다면 CSR은 앞으로 긍정적 역할을 통해 사회현실을 개선할 수 있는 가능성이 높다. 시장계약관계에 의해 외주화비정규직화가 늘어나고 고용불안이 증가하는 현실과 그런 시장계약

관계가 기업들의 단기주의 경영전략에서 나타난다는 점을 감안한다면, 지속가능한 경영을 목표로 하는 CSR 규범을 통해 기업 경영의 단견과 폐단이 교정되는 효과가 나타날 수 있다.

아울러, 이른바 노조이기주의 노선에 대한 비판으로 인해 위기감이 증폭되고 있는 노동운동의 입장에서도 사회적 가치를 증진하는 데 동참할 수 있는 CSR에 관심과 협력을 둔다면 노동운동의 미래를 열어가는 데 중요한 계기가 될 수도 있다. 나아가, 세계적인 투자기관들이나 대기업들이 CSR을 중시하는 상황에서 CSR은 국가적으로도 면밀한 대응이 필요한 과제이다.

본 연구는 이런 관점에서 기업의 사회적 책임을 이론적으로, 경험적으로 소개하면서 특히 노동 분야에 대한 CSR 논의를 증진시키고 노사관계 개혁의 돌파구를 CSR 패러다임에서 찾아보고자 한 연구이다. 아직 이 분야의 체계적인 국내 연구가 충분하지 않은 상황에서 연구자들은 물론 정부, 기업, 노조, 투자기관, 시민운동 등의 다양한 주체들이 일독할 만한 정보와 시각을 제공하고 있다.

본 연구는 본원의 이장원 선임연구위원과 미국 코넬대 이민동 교수, 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터의 강영희 연구원이 공동으로 수행하였다. 연구진들의 연구 성과를 기리며, 아울러 연구 정리단계에서 연구원이 주최한 정책토론회에 참여해서 정책적 조언을 아끼지 않은 문국현 유한킴벌리 사장님과 다른 외부 참여자들에게도 사의를 표한다. 비록 연구진들이 다양한 관점과 사실을 연결하고 시사점을 정리하는 과정에서 일부 이슈에 대한 심층적인 접근이 제한되기는 했지만 이는 차후에 본 연구진 및 다른 연구자들이 개척해야 할 과제이다. 연구진행 과정에서 지원을 하는 데 고생한 본원의 류경순 주임연구조원 및 출판팀의 박찬영 선생의 노고에도 감사드린다.

끝으로 본 연구보고서는 연구자들의 개인 견해이며 한국노동연구원의 공식적 견해를 반영하고 있지 않다는 것을 밝혀둔다.

2006년 12월

한국노동연구원

원장 최영기

요약

본 연구는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)이 확산되는 배경과 관련 동향을 분석하고 이것이 노사관계 및 노동 분야에 미치는 영향과 함의를 도출하는 데 목적이 있다. 아울러, 환경과 비교해서 기업의 사회적 책임에서 상대적으로 조용한 움직임을 보이고 있는 노동 분야 CSR은 세계적인 CSR 패러다임 변화에 대응하기 위해 본격적인 논의와 준비가 필요하다는 점을 보여주고자 한다. 나아가, 본 연구는 CSR 패러다임의 확산을 통해 노사관계가 어떻게 변화해야 하는지를 규명하고자 한다. 지금까지의 노사관계는 노동운동의 선제적 조치들에 대한 기업들의 대응에 의해 성격이 결정된 측면이 강하다면, 기업의 사회적 책임은 반대로 기업의 선제적 변화 노력이 두드러진다는 점에서 노동운동의 대응방향이 새롭게 모색될 필요가 있다.

CSR은 이해관계자들의 이익을 고려한 기업의 경영활동과 방침을 의미하며, 이는 재무적 이익과 더불어 사회적·환경적 책임을 다한다는 데 중점을 둔다. CSR은 역사적으로 매우 많은 진화를 거쳐 왔고, 이론적으로는 기업과 사회의 관계에서 다양한 관점들이 있으며, 국제동향을 보면 국제적 기준 적용을 목표로 하는 매우 강력한 규범운동으로 진행되고 있다. 그러나 국내동향을 보면 상당히 초보적 수준의 대응양상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 아울러, 노동과 관련해서는 국제적으로 기업들은 환경에 비해 CSR에서 체계적인 사회화가 이루어지지 못한 단계이지만 규범적으로는 노동 분야 CSR이 공고하게 반영되고 있는 추세이며, 국내적으로는 역시 노동 분야 CSR에 대한 기업들의 진지한 대응 노력이 미비되어 있지만 우리 노사관계의 발전과 기업의 지속가능 경영을 위해서는 CSR의 활

성화가 매우 중요한 의미와 가능성을 가지고 있다.

이상과 같은 특징들을 각 파트별로 나누어 각 파트에서 제기된 핵심적인 문제의식별로 상술하면 다음과 같이 구분할 수 있다. 먼저 제 I 부에서는 CSR의 이론과 발전과정을 살펴보고 있는데 여기서 핵심적인 주제는 “왜 기업들이 CSR을 받아들이게 되었나?” 하는 점이다. 다음으로 제 II 부에서는 CSR의 국제동향과 국내동향들이 균형적 발전을 이루고 있는가, 특히 환경과 노동 분야 CSR 간의 균형을 파악하고 동시에 국제와 국내 간 동향의 수렴 및 지체현상이 있는가 하는 문제가 주종을 이룬다. 마지막으로 제 III 부에서는 CSR과 노사관계의 한국적 맥락을 진단해 보았는데, 여기서의 핵심적인 문제의식은 CSR과 노동의 상호작용에 관한 것으로, CSR이 기업들의 노동 분야에 대한 책임을 충실히 이행하도록 기능하고 있는지 아니면 기업 브랜드 홍보 수준에 머물고 있는지를 검토하는 것과 아울러, 그 반대 측면에서 노동운동은 CSR의 발전을 위해서 전략적으로 어떤 역할을 해야 하는지를 제시하는 것이다.

우선 제 I 부에서 우리는 CSR이 기업들에게 수용된 배경에는 기업의 도덕적·자발적 측면보다는 이를 유인할 수 있는 기업환경, 특히 사회운동적 차원의 위협효과가 CSR의 제도화나 기업의 수용 과정에 매우 결정적인 역할을 한다는 것을 알 수 있다. 이런 위협을 느끼고 아울러 위협요인이 보편화되어 피할 수 없다는 점을 인식할 때 오히려 이를 기회로 만들고자 하는 기업들의 적극적 전략까지 도출되었고 사회적인 위협이나 압력이 감소할 시에는 기업은 언제 든지 ‘최수의 딜레마’ 상황에서 무임승차하려는 경향을 드러낸다는 점이 역시 나타난다.

한편 제 II 부에서 우리는 CSR의 국제동향과 국내동향에서 환경에 비해 노동 및 사회 분야는 아직 초보적 수준에 머물고 있으나 시대적으로 보면 최근의 CSR 활성화에 환경보다는 노동 분야가 더 중요한 촉매역할을 했다는 것을 알 수 있다. 노동 분야에 대한 기업들의 사회화가 상대적으로 미비한 점은 노동운동이 사회적 단위에

서 기업들에게 공통의 규범을 제공하는 데 실패하고 기업 안의 이익에 몰두했었다는 배경과, 노동에 대한 최저보호기준이 기업이 아닌 법제도에 오랫동안 의지해 왔다는 역사적 발전과정에서 비롯된다. 그러나 1980년대 이후 기업 활동의 세계화가 급진전되면서 노동자의 보호나 노동자의 복지는 개별 기업 안에서만 보장되기 어려워졌고 개별 국가의 노동관련 법제도만으로 규범을 유지하기 어려워졌다. 따라서 CSR의 발전과정에서 노동 분야는 상대적으로 뒤쳐져 있지만 앞으로 많은 개발이 이루어질 수 있는 개연성이 높다.

현재 국내의 CSR 관련 동향에서 나타난 바는 아직 우리에게서 환경을 포함한 전반적인 CSR 규범동향에 대한 오해와 미숙한 대응이 나타나고 있고, 특히 CSR이 자의적으로 해석할 수 있는 자발적 기업 활동이 아니라 반드시 적응해야 될 새로운 세계적 기업환경이라는 점에 대한 인식이 미비되어 있다. 한편, 노동운동이나 시민운동을 포함한 사회운동에서는 이를 관망하고 있는 정도이며, 오히려 관련 제도변화를 적극적으로 요구하고 수용하고 있는 곳은 세계화된 자본 활동의 환경변화에 민감하게 반응하는 투자기관들이라고 할 수 있다. 사회책임투자운동이 국제기준에 부합하는 CSR을 선도하는 촉매 역할을 하고 있는 것이다.

마지막으로 제Ⅲ부에서는 CSR과 노동의 관계를 한국적 맥락에서 실태와 발전방향을 파악하고 있는데, 여기서의 주요 발견은 기업들의 가장 기본적인 CSR 활동이라고 할 수 있는 관련보고서들의 발간이 매우 소수의 기업에게만 국한되어 있고, 그나마 국제기준이나 가이드라인에 충실히 접근되지 못하고 있다는 것을 알 수 있다. 아울러 노동 분야의 기술은 더욱 미비된 점들이 많은데 이는 우리 기업들의 노동 분야 CSR 지표의 실천정도를 실태조사를 통해 분석한 결과와도 관련이 많다. 즉 실제로 노동 분야의 각 사안별로 우리 기업들은 매우 낮은 정도의 이행성과를 보여주고 있어 국제적으로 이를 제대로 보고할 수 있는 근거가 매우 취약하다는 점이다. 만약 CSR에 대한 인증절차가 엄격해진다면 보고서 작성이 더욱 어려워

질 것이라는 예상을 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 한국의 노동 분야 현실을 고려한다면 CSR은 앞으로 긍정적 역할을 통해 사회현실을 개선할 수 있는 가능성이 높다. 시장계약관계에 의해 외주화, 비정규직화가 늘어나고 고용불안이 증가하는 현실과 그런 시장 계약관계가 기업들의 단기주의 경영전략에서 나타난다는 점을 감안한다면, 지속가능한 경영을 목표로 하는 CSR 규범이 강화된다면 이런 기업들의 단견과 폐단이 교정되는 효과가 나타날 수 있다. 다만 이런 CSR의 긍정적 확산효과를 얻기 위해선 기업들에게 환경이 변했음을 실제적으로 신호(signal)를 통해 인식시켜야 하는데 이런 사회적 신호를 만들어 내기 위해선 사회책임투자의 제도화와 노동운동의 CSR 동참전략이 필요하다.

아울러, 향후 정부의 CSR 대책 중 중요한 것들은 다음과 같은 것들이 있다. 첫째, 선진국에서와 같이 예상되는 연기금의 본격적인 자본시장 통합과정에서 사회책임투자의 원칙과 절차를 법제도화하는 것이다. 둘째, 개별 기업들의 보고서 작성과 이에 대한 무분별한 인증으로서의 기업의 홍보효과 제고 이상의 국가정책적 대응이 될 수 없기에 CSR 인증에 대한 범사회적 거버넌스를 구축해야 한다. 이는 국제기준에 맞추어야 하고 아울러 노동사회의 이해관련자들이 인정하는 인증이 되어야 한다. 셋째, 정부부처 안에서 CSR을 담당할 단위를 강화해야 한다.

정부만이 아니고 기업들이나 재계도 노동운동과 시민운동과의 적극적인 대화와 협력을 통해 CSR이 기업에 대한 위협이 아니라 기업경영과 장기발전에 긍정적 역할을 할 수 있는 방향으로 물꼬를 터야 한다. 노사간에 공동으로 CSR 관련 보고서를 준비하고 공동으로 관련 문제들을 모니터링하는 열린 자세가 있어야 국제규범과 사회책임투자에 효과적으로 대응할 수 있을 것이다. 노조나 시민운동도 이런 기업들의 의지가 확인된다면 적대적 기조가 아닌 협력적 기조에서 CSR 운동을 진행해야 한다.

끝으로 우리에게 CSR 패러다임이 주는 종합적인 시사점을 도출하자면, 첫째, CSR은 단지 경영전략개념이 아니라 역사적으로 자본주의와 기업의 발전과정에서 필연성을 가지고 강화된 규범으로, 이는 기업들이 어떻게 활용하는가의 재량권에 따라 기업성가에 차이는 있지만 궁극적으로는 기업들이 규범순응적이지 못할 때 기업의 지속가능성이 위협에 빠질 수 있는 속성을 내포하고 있다.

둘째, CSR 안에서 노동 분야는 기업이나 노동운동 양자 모두가 적극적 역할을 주저할 수 있는 속성이 존재하고 있으나 이로 인해 CSR에서 노동이슈가 무시되거나 위축되기보다는 환경부분에 비해 향후 관련 지표개발 및 규범설정이 더욱 강화될 가능성이 높기에 노사가 발상의 전환을 통해 진취적인 역할을 찾아야 한다.

셋째, CSR 규범은 노사관계 규범이 취약해진 우리 현실에서는 기존 노사관계를 적극적으로 보완해서 광범위한 경제사회의 안정을 유인할 수 있는 가능성이 높으며, 나아가서는 우리 노사관계의 당사자들이 단기주의와 이기주의의 덫에서 벗어나 사회적 책임성을 회복할 수 있도록 촉진시켜 줄 수 있는 가능성을 가지고 있다.

결국, CSR의 문제는 우리 사회의 주요 구성원들에게 피할 수 없다면 오히려 적극 활용하자는 행위전략을 요구하고 있는데, 우선 기업 입장에서는 노동운동이나 시민운동의 압력에 의해 수동적으로 끌려가기보다는 세계적인 기업들과의 규범경쟁에서 낙오자가 되기보다는 여기서 승자가 되어야 한다는 적극적 의지가 필요하며, 노동운동은 차제에 대기업 조직노동의 울타리를 넘어서 사회적 역할을 찾아가는 과정으로 인식되어야 하며, 시민운동의 입장에서는 시민권적 기준과 기업의 지속가능한 성장 간의 갈등을 화해 및 조정해 주는 성숙한 전략을 확립하는 계기로 삼아야 한다.

마지막으로, 정부는 CSR에 대한 심층적인 정책사고가 필요하다. CSR을 단지 국제규범에 대한 기업들의 대응을 도와준다는 입장을 넘어서서 이것이 향후 국제무역 및 투자질서에서 가져올 제약과 기회를 면밀히 파악해야 한다. 이른바 윤리라운드는 21세기 선진국과

선진국 진입을 노리는 후발주자들, 예컨대 한국, 중국, 인도 같은 국가들 간의 가장 중요한 표준화 싸움이 될 가능성이 높기에 CSR을 통해 단지 보고서를 잘 꾸미는 것이 아니라 관련 기준을 실제적으로 충족시킬 수 있도록 정책이나 법제도를 통해 지원해야 한다. 유럽과 미국에서 기업경영과 투자에 관련한 CSR 기준을 입법화하고 정부조직상으로 이를 담당할 장관까지 두는 것은, 단지 선진국들이 더 도덕적이어서 그런 것이 아니고 이들이 더 선견지명을 가지고 윤리라운드를 준비하고 있기 때문이다.

제 1 장

서론: 기업의 사회적 책임과 노사관계의 과제

제1절 CSR 패러다임의 등장

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility : 이하 CSR로 약칭)이라는 개념이 매우 광범위하게 확산되고 있다. 기업들이나 사용자단체 그리고 투자회사들은 기업의 사회적 책임이라는 패러다임 변화에 적응하기 위해 갖가지 노력들을 기울이기 시작했다. 그러나 기업의 사회적 책임 패러다임에서 가장 흔하게, 그리고 가장 중시되는 분야가 환경과 노동인데, 환경에 대한 관심은 환경단체나 기업 모두에서 높게 나타나고 있지만 노동은 그렇지 못한 실정이다. 기업들도 환경 분야에서의 책임 실적은 자랑스럽게 홍보하지만 노동 분야의 실적은 되도록 조심스럽게 보고 하려는 자세를 보여주고 있고, 노동단체도 이에 대한 심각한 문제제기나 관심이 매우 부족한 실정이다.

본 연구에서는 바로 이런 조용한 움직임이 기업의 사회적 책임 패러다임 변화에 대응하는 과정에서 중장기적으로 바람직한 결과를 낼 수 없기에 CSR 노동 분야에 대한 본격적인 논의와 준비가 필요하다는 점을 보여주고자 한다. 아울러 노사관계 차원에서도 이에 대한 적극적 관여(engagement)가 필요하다는 점을 제시하고, 나아가 기업의 사회적 책임 패러다임의 확산을 통해 노사관계가 어떻게 변화해야 하는지를 전망하고

자 한다. 지금까지의 노사관계는 노동운동의 선제적 조치들에 대한 기업들의 대응에 의해 성격이 결정된 측면이 강하다면, 기업의 사회적 책임은 반대로 기업의 선제적 변화 노력이 두드러진다는 점에서 노동운동의 대응방향이 새롭게 모색될 필요가 있다.

우리가 기업의 사회적 책임이란 말에서 얻는 긴장과 갈등은 다음 두 가지로 나누어 따져 볼 필요가 있다. 하나는 기업과 사회(business and society)의 관계이고 다른 하나는 자선(charity)이나 박애(philanthropy)에 대응해서 나타난 책임(responsibility)이라는 개념이다. 기업과 사회의 관계는 무엇인가?

경제사회학의 전통에 따르면 기업은 결국 사회의 일부로 뿌리내리고 있기에 기업활동은 지극히 사회적 활동이고 따라서 기업은 사회의 일부로서 행위규범을 따르고 그 안에서 기업의 흥망성쇠나 특징이 나타난다는 것이다. 미국, 독일, 일본 기업들의 전형적 특징들이 매우 다른 것도 그렇게 설명할 수 있다. 기업이나 시장을 신비화하거나 블랙박스로 남겨 두지 않고 사회의 제도들이 만들어지고 변화하는 사회 과정으로 이해하려는 것이다. 이런 측면에서 보면 기업이 사회적 요구나 환경변화에 대응하여 적절한 생존양식이나 행위유형을 보이는 것은 굳이 도덕적(moral) 요구가 아니라 자연적(natural)인 것이다. 즉 기업들이 사회에 대해 도덕적 차원(moral dimension)의 상호작용을 한다는 것은 굳이 시장근본주의자들의 접근방식과 근본적 갈등을 일으킬 사안은 아니다.

CSR에서 본질적인 긴장은 바로 책임(responsibility)에서부터 온다고 할 수 있다. 기업이 인간의 탐심이라는 내적 동력에 의해 이윤창출을 위해 움직이는 데 있어서, 기업 밖의 사회와의 관계설정은 주어진 게임의 규칙, 즉 법률 준수의 책임을 다하면 되는 것이지 그 이상의 책임은 없다고 보는 입장에서 CSR은 그 이상의 책임을 수행하라고 요구하는 것이라는 점에서 문제가 된다. 바로 이 점에서 CSR은 아직도 주주자본주의(shareholderism) 원칙에서 있는 이들에게는 대체로 모호하고 부담스럽고 성가시고, 나아가 부당한 원칙이 될 수 있다. 유럽이나 일본과 같이 이해당사자주의(stakeholderism)가 발전한 나라에서는 적어도 법적 책임 이전에 또는 그 이상으로 기업들이 주주 외에도 사회적 관련당사자들에게 성실히

봉사할 의무가 있다는 원칙이 받아들여질 수 있지만, 여기서도 또한 이를 명시적인 명령으로 강조하거나 강제하는 경우는 긴장이 있을 수 있다.

결국 기업의 책임을 감수하고 타협하기 위해 기업들이나 기업의 이익을 옹호하는 이들은 자율적 규제(self regulation) 양식으로서 CSR을 받아들이고 있다. 스스로 원칙(code)을 만들거나 최소한 주어진 원칙 중 일부를 수용하는 조건으로, 그리고 그 결과에 대한 강제적 또는 도덕적인 차원에서 치명적인 벌칙(penalties)이나 제재(sanctions)가 없다는 전제하에 접근하려고 한다.

그러나 여전히 일각에서는 도덕적 차원의 문제가 아니라 법적 책임성까지 수반한 기업의 사회적 책임이 중요하기에 단지 기업들의 자율의지에 이를 맡겨는 안 된다는 주장이 있고 이런 점에서 이들은 책임이라는 비슷한 단어 중에서 responsibility보다는 불이행시 법적 제재를 어느 정도 수반하는 accountability라는 개념을 중시한다. 이른바 기업의 책무성(corporate accountability) 입장에서는 기업들을 사회적 책임운동의 주체가 아니라 객체로 간주하고, 기업의 번 돈을 쓰는 방식이 아니라 돈을 버는 방식에 관해서 책임을 져야 한다는 입장이다. 본 연구는 기본적으로 이런 관점을 지지한다.

제2절 CSR의 확산배경

CSR에 기업들이 관심을 두는 이유는 무엇인가? 다음과 같은 두 가지 배경이 중요하다. 하나는 세계화가 진전됨에 따라 정부의 사회적 조정 및 통제능력이 취약해지고 다국적기업들의 역할은 엄청나게 확대되었다. 그 과정에서 당연히 정부가 아닌 기업의 사회적 역할을 재조정할 필요가 발생했다. 두 번째는 기업들의 선제적 방어 전략이다. 이미 UN은 세계화가 매우 부정적 방향으로 진전되어 왔음을 진단했고 국제적으로도 세계화의 부작용이 크다는 인식이 팽배해지고 있다. 당연히 그 비판의 칼날은 세계화의 선두주자인 기업들에게로 돌아가고 있으며 기업들의 CSR 수용은

더 강력한 반발이나 강제적 교정 장치가 사회로부터 기업 활동에 밀려올 것을 대비해서 스스로가 방어적 전략으로 CSR을 지지한다는 것이다.

한편 CSR이 자칫 정부나 법제도의 역할을 대체하는 것이 아닌가 하는 우려도 있다. 결국 CSR이 취약해진 정부의 능력이나 법제도적 보안장치의 강화가 아닌 기업의 역할 확대에 의존한다는 점에서 이는 신자유주의적 세계화를 기본적으로 지지하는 입장이라는 것이다. 예컨대, 글로벌 공급사슬망에서 낮은 임금을 받고 있는 이들의 생활임금을 확보하기 위해서는 정부의 최저임금을 생활임금이 보장될 수 있도록 높이는 것이 핵심이지 기업들에게 생활임금을 보장하도록 권장하는 정도로서는 그 개선 효과가 미지수라는 점이다.

나아가 CSR이 특히, 뒤에 살펴볼 사회책임투자(SRI: Socially Responsible Investment) 측면에서 미국, 영국, 호주 등 영미형 자본주의 국가에서 보다 활성화되어 있고 유럽대륙 국가들이 상대적으로 미진한 이유도 후자의 경우는 약자들의 보호법, 사회협약, 단체교섭 등을 통해 집단적 차원의 이해당사자 이해조정 기제가 발전되어 있기 때문이고 전자의 경우는 지극히 개인주의(individualism)에 기초한 선별적인 시장적 조치에 의존하고 있다는 특징이 이해되어야 한다. 이런 점에서 CSR은 매우 혼란스럽고 파편적인 성격을 갖는다는 지적이 있다.

실제로, 많은 CSR 참여 기업이나 민간 운동의 경우 최악의 형태의 아동노동이나 강제노동을 금지하고 남녀 및 인종간의 고용 및 승진에서의 다양성 기회를 보장하는 것만큼 핵심적 노동기준인 결사의 자유와 단체교섭을 강조하지 않는 경향이 있다. 이런 이유로 예를 들어 월마트의 경우는 다양한 지역사회 봉사와 고용기회의 다양성을 보장한다는 점에서 CSR을 잘 수행하는 기업이지만, 노조를 좀처럼 인정하지 않으려 한다는 점과 생활임금을 보장하지 않아 상당수의 종업원이 미국 안에서조차 정부의 복지수혜 대상자로 남아 있다는 점에서 CSR에서 나쁜 기업 사례로 지적받고 있는 등 상당히 혼란스러운 형편이다.

이론적으로 기업의 사회적 책임(CSR)에 대해서는 다소 상이한 정의들이 있다. 우선 가장 일반적인 정의로는 사회적, 환경적 책임을 강조하는 것이다. 기업의 사회적 책임은 이해관계자들의 이익을 고려한 기업의 경

영활동과 방침을 의미하며 이는 재무적 이익과 더불어 사회적, 환경적 책임을 다한다는 데 중점을 둔다(US GAO, 2005). 나아가 기업측의 적극적 행위를 강조하는 차원에서 “기업들이 자신의 이해나 법에 의해 규정된 책임을 넘어서서 사회적 재화(social good)의 창출에 노력하는 행위”를 CSR이라고 하기도 한다(McWilliams & Siegel, 2001).

역사적으로 기업의 사회적 책임은 산업화와 더불어 나타났는데, 유럽의 경우는 산업화 이후 이미 19세기에 노동자들의 소요나 사회적 혁명 상황을 방지하기 위해 성찰적 기업가들에 의한 종업원 복지정책이 실시되었다. 20세기에 들어와서는 미국에서 50년대 이후 본격적인 개념화가 진행되었는데 1953년 Howard Bowen의 Social Responsibilities of the Businessmen 저작을 중요한 시발점으로 간주하고 있다. 이후 CSR에 대한 시장경제론자의 반론은 기업의 사회적 책임은 주주들에게 이익으로 봉사하는 것이고 CSR운동은 자유기업원리를 침해한다는 것이었다(Friedman, 1962).

시민사회의 CSR운동은 1990년대 이후 다시 활성화되었고 그 중심에는 1970년대 이후 나타난 환경적 책임보다는 노동권의 존중을 위한 Code of Conduct 운동이 배경을 이루고 있는데¹⁾ 이는 이 기준에 의한 사회 책임투자운동과도 연계되면서 시장 밖이 아니라 시장경제 안에 제도적으로 안착하게 된다(Vogel, 2005).

사회적 책임을 다하는 기업들을 선별해서 이를 지속가능한 성장성의 잣대로 평가하고 투자를 집중하는 사회책임투자(Socially Responsible Investment : 이하 SRI) 펀드가 자본시장에서 최근 활성화되면서 이는 다시 기업들의 CSR에 대한 관심을 제고할 수 있는 중요한 계기를 이루었다. 미국에서 사회책임투자는 200여 개의 뮤추얼 펀드가 시행하고 있으며 대표적으로는 Pax Balance World, Calvert가 있고, 규모가 큰 연기금 펀드로는 CalPERS(캘리포니아 공무원연금)가 대표적이다. 전체 투자에서

1) Code of Conduct 운동은 본사만이 아니고 하청사에 대한 노동기준 책임을 원청이 관리해 가는 것이 주요 특징이다. Nike사의 경우가 대표적인데 이런 운동을 기업들이 수용하게 된 배경은 다양한 시민운동 단체와 국제기구의 압력이 작용한다. 미국 기업들이 환경기준을 철저히 지키는 것도 1980년대 이후 시민운동의 압력과 이에 힘입은, 환경 분야에 대한 정부규제의 강화 때문이다.

SRI가 차지하는 비중은 미국의 경우 13% 내지 15%, 영국은 12%로 알려져 있고 아시아 지역에서 사회책임투자는 아직 초기단계로 일본에 11개 펀드, 홍콩에 6개 펀드가 있다(Association for Sustainable & Responsible Investment in Asia, 2003).

CSR에는 많은 세부 분야가 있지만 일반적 유형화에 따른 CSR의 범주는 다음과 같다.

- 투명경영과 윤리경영을 통한 기업가치 제고
- 사회책임투자운동: 초기의 종교단체 중심의 소극적 선별투자에서 최근에는 금융펀드의 적극적 지속가능성 추구 투자로 발전
- 종업원 고용보장, 고용평등, 최저임금 준수, 교육훈련 강화, 노조활동 보장 등
- 기업관련 지역의 환경보호를 위한 환경중시 경영
- 기업활동의 다국적화 및 외주화(outsourcing) 확대에 따른 공급사슬망(supply chain)에 대한 책임

지금도 많은 기업인들 및 시장자유주의자들은 기업의 책임을 기껏해야 사회공헌을 위해서 이윤의 일부를 자선(charity)이나 박애(philanthropy) 원칙에 의해 내놓는 것 이상으로 상정하지 않는다. 실제로 경영학의 기업 윤리(business ethics) 패러다임에서는 다른 사회적 책임과 함께 사회공헌이나 지역개발을 위한 기업들의 활동을 CSR의 중요한 부류로 간주하고 있다.

그러나 기업이 주체가 아니라 제도개혁의 대상이 되면서 기업의 사회공헌보다는 사회 책임이 중요해지고 있다. 최근 미국의 금융제도 개혁에서 CSR은 적어도 자본주의 발전에 순기능할 것이라는 견해가 득세하고 있다. 주주들의 단기적 이익만을 중시하는 근시안적 경영이나 사회의 구성원들과 대화하지 않는 독불장군식의 기업경영은 흔히 불투명하고 부정확한 방식의 기업경영과 밀접히 연관되어 있고 이런 맹점들이 터져 나온 것이 엔론(Enron), 월드컴, 아서앤더슨 등의 대규모 회계부정 및 부실경영들이다. 이는 기업의 지배구조, 회계처리는 물론 투자결정과 이윤의 처리 방식에 있어서 광범위한 법적 책무성을 강조하는 영미식 시장자본주의

반성흐름과 함께²⁾ 이를 감시하고 통제할 주체로서 이해당사자 및 NGO 등의 주주행동주의 역할을 중시하는 경향과 합류되고 있다. 이 모든 것이 현재 진행형이지만 다국적기업들의 기업활동 책임에 대한 외부로부터의 규범으로서 CSR 규범을 만들려는 UN, OECD, EU의 동향까지 감안하면 단지 기업들의 자율적 책임으로 CSR 논의가 그치지지는 않을 것으로 보인다³⁾.

자발적 규제로 가든 강제적 규제로 가든 CSR은 기업이 따를 수 있어야 효과가 있다. 이미 전 세계적으로 다국적기업들이 60,000개가 넘는 상황에서 기업들이 규범을 수용하거나 내재화하는 데는 이것이 기업의 생존이나 번성에 긍정적으로 작동한다는 인식이나 인프라가 확보되어야 한다. 아무리 도덕적으로 훌륭한 규범이라도 이를 지키는 것이 곧 기업의 도산이나 경쟁력 손실로 이어진다면 장기적으로 CSR 운동도 한계에 봉착할 가능성이 높다.

미국의 경우 SRI 펀드의 투자수익률이 일반 투자수익률보다 장기적으로 더 높다거나 혹은 적어도 낮지 않다는 분석들이 나오고 있다. 이는 장기적인 이익을 내기 위해선 사회적 리스크를 관리할 수 있는 기업 경영전략상의 다각적인 노력이 필요한데 적어도 사회적으로 책임 있는 기업으로 지속 성장하려는 기업들은 이런 장기적인 역량을 갖추고 있기 때문인 것으로 보인다. 일부에서는 SRI의 장기 수익률이 낮지 않다는 것은 시장에서 아직 사회적 책임을 다하는 기업집단이 충분히 많지 않기에 SRI 펀드의 투자 포트폴리오가 일반 펀드의 그것과 크게 차별화되지 못한 결과이기도 하다고 지적하기도 한다.

그러나 우리는 이미 사회적 책임을 다해서 크게 성공한 기업 사례는 아직 많다고 할 수 없지만 반대로 사회적 책임이라는 면에서 매우 부실하여 기업 위기에 빠졌던 네가티브 사례는 많이 알려져 있다. 가장 대표적인 것이 Nike사로 하청국가에서 형편없는 임금을 지급하면서 고가의 브

2) 이는 최근 미국역사상 가장 강력한 기업회계 및 주식시장 규제법이라고 할 수 있는 2002년 Sabanes-Oxley 법의 제정으로 나타났다.

3) 예컨대, FTA 등 국제무역이나 투자에서 상대방의 공정경쟁요구에서 CSR기준이 언급될 가능성이 아니고 국제금융시장에 상장하거나 기업평가를 받을 때 CSR은 기업가치 측정에 결정적인 기준으로 작용할 가능성이 높다.

랜드 판매를 해 오던 부도덕성이 공개되어 엄청난 불매운동 및 브랜드 가치 추락을 경험한 사례이다. 이런 유사 사례는 매우 많은데 그 배경에는 바로 이전에는 문제가 되지 않고 넘어가던 기업행태의 많은 부분들이 그 사회적 영향이 매우 부정적일 때는 사회운동단체나 소비자들에 의해, 그리고 지금은 투자를 결정하는 시장 행위자들에 의해 견제를 받고 있기 때문이다.

아울러 기업들이 CSR을 수행하는 데 들어가는 비용은 기업의 경쟁력을 약화시키는 요인이 아니라 장기적인 경쟁력 향상으로 이어질 가능성이 높다. 왜냐하면 우선 앞으로 첨예한 세계경쟁에서 이길 수 있는 브랜드는 품질만이 아니라 바로 소비자의 신뢰를 얻는 브랜드 파워가 있어야 하는데 기업이 만드는 신뢰할 만하고 가치 있는 제품을 선택하는 데 있어서 사회적 책임을 수행하는 기업이란 이미지야말로 핵심적인 요인이 된다. 이런 의미에서 CSR은 오히려 일류 기업들이 쌓는 진입장벽으로 인식될 가능성이 있다.

마지막으로, CSR은 결국 기업의 지배구조와 의사결정 과정을 많은 이해당사자들의 눈에 투명하게 보여주는 효과를 낳기 때문에 건설하고 부패 없는 책임경영구조를 만들어 낸다는 점에서 분명한 이점이 있다. 이런 차원에서 주주권익운동과 CSR운동은 매우 선택적 친화력이 높은 것이 현실이다. 최근 UN이나 투자운용회사에서 기업의 환경적, 사회적 책임과 함께 지배구조상의 책임까지 더해 이른바 ESG(Environmental, Social and Governance) 원칙을 강조하기 시작한 것이 대표적인 예이다.

제3절 CSR과 노사관계

현재까지의 CSR운동에 대한 비판적 견해가 시민사회나 노동운동에서도 존재하고 있다. CSR을 통해 얻는 기업들의 이미지 제고 효과에 비해 실제로 사회적 책임, 특히 노조 입장에서 중요한 노동기준의 준수나 생활임금의 보장이란 측면에서 개선 효과는 뚜렷하지 않다는 데 있다. 특히

이른바 code of conduct를 기업 스스로 제정하거나 혹은 사회운동단체와 협력하여 제정한 경우, 이의 검증 절차나 혹은 관련 비용을 기업 스스로가 제공하는 절차에 대해선 매우 비판적이다(O'Rourke, 2003). 그런 이유에서 노조는 CSR에 있어서 다국적기업들이 국제적인 노조나 노조단체와 협약을 체결하여 노조가 직접 기업의 이행과정을 들여다볼 수 있는 절차를 더 중시한다(Baker, 2002).

다음으로 노조는 노동기준이나 노동권이 다른 인권적, 윤리적 기준과 통합되거나 또는 연계하여 무분별하게 다루어지는 CSR운동의 일부 경향에 대해서도 경계를 하고 있다. 미국식 CSR의 많은 부분들은 실제로 인권 기준에서 비윤리적 행위를 금지하고 개선하는 데 주된 초점이 있다(Keller, 2003). 예를 들어 최저임금을 지키는 것이 최저임금을 높이는 것보다 중요하고 아울러 최저임금을 높이는 것은 생활임금을 보장하는 것보다 우선시된다. 직접적으로 또는 간접적으로 개별적인 윤리기준에 노동기준이 포섭되면서 노조의 역할이 제한되거나 무시될 가능성이 있고 실제로 일부에서는 분명한 무노조 기업이 다른 노동기준을 잘 준수한다는 차원에서 우수한 CSR 기업 인증을 받는 경우도 있다(Wick, 2003).

노사관계의 관점에서 보면 결국 기업의 사회적 책임 패러다임의 등장은 쌍방향의 도전 과제들을 안겨주고 있다. 첫째는, 시장경제에서 확산되는 CSR의 발전과정에 어떻게 효과적으로 관여할 수 있는지 새로운 역할을 찾는 것이고, 다른 방향에서는 CSR의 확산과정에서 기존의 노동운동과 시민운동은 어떻게 자신들의 전략적 입장을 수정해 가야 하는지 전망과 과제에 대한 것이다. 첫 번째 관점과 관련해서, CSR은 기업의 입장에서 스스로가 사회화되는 경향성을 보여주기 때문에 기존의 사회관계, 특히 노사관계를 회피하려는 관성을 낳을 수 있다. 따라서 CSR 안에 노사관계 부분에 대한 책임을 분명히 위치 지우는 노력이 필요하다. 두 번째의 관점과 관련해서는, 무엇보다도 사회책임투자운동에 노동운동과 시민운동이 전략적 역할을 확대해야 한다. 아울러, 단체교섭 등을 통한 지속 가능 보고서의 공동 검증 절차에 노조가 참여하는 방안도 있다. 이는 기존의 운동관성과는 사뭇 다른 방향일 수도 있지만 CSR 패러다임에 적응하기 위해서는 매우 중요한 전략이 될 수 있다.

본 연구는 궁극적으로 CSR과 노사관계의 이런 쌍방향적 상호작용에 대한 근거와 전망을 제시하고자 한다. 다만 기업의 사회적 책임이라는 개념 자체가 생소한 현실에서, CSR의 이론적 근거와 역사적 발전과정, 최근 국내의 동향소개, 국내 기업의 실태파악 등이 기초적으로 천착될 필요가 있어 연구의 많은 부분을 할애하였다.

본 연구의 제Ⅰ부에서는 CSR의 이론적 배경과 발전과정을 분석하고 있는데, 제2장은 CSR을 기업경영의 관점에서 검토하고, 제3장은 CSR이 이차적 기업, 시민사회, 정부, 소비자, 투자자 등에서 폭넓게 규범화된 사회화 과정을 중심으로 CSR의 역사적 발전과정을 살펴보았다. 한편 제Ⅱ부는 CSR의 최근 국내의 동향과 시사점을 살펴보았는데, 이 중 제4장은 국제동향과 시사점을, 제5장은 국내동향과 시사점을 다루고 있다. 그리고 제Ⅲ부는 한국에서 CSR과 노사관계의 관계를 담고 있는데, 제6장은 국내 기업들의 노동부문 중심 CSR의 실태 연구로 이루어졌고, 제7장은 CSR 확산에 따른 우리 노사관계의 변화 전망과 CSR의 확산을 위한 노동운동의 과제에 대해 정리하였다. 마지막 8장은 이상의 논의를 바탕으로 요약 및 결론을 제시한다.

제 I 부

CSR의 이론과 발전과정

제2장 CSR과 기업경영

제3장 기업의 사회화 과정

제 2 장

CSR과 기업경영

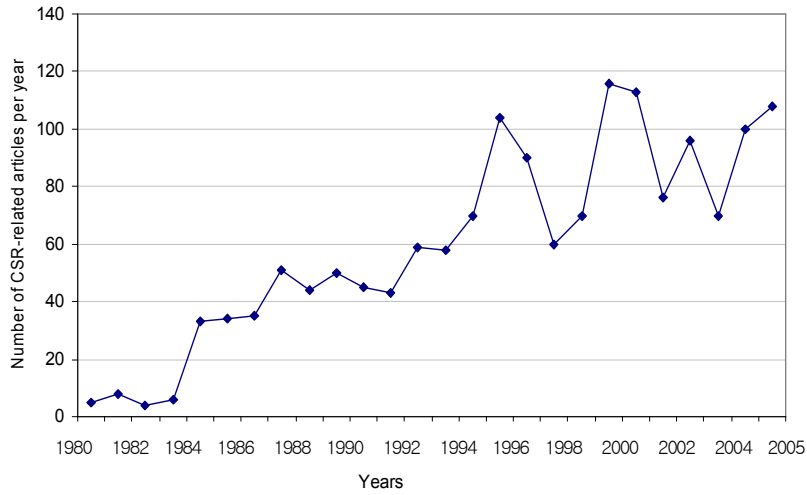
지난 20년 사이에 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)이란 개념은 세계 비즈니스 사회에서 가장 널리 받아들여지는 경영 방침 중 하나가 되었다. CSR은 기업들뿐만 아니라, 정부와 비정부 조직, 심지어는 지역 시민단체와 소비자들 간에서도 보편적으로 인정받고 보급되고 있다. United Nations(UN), World Bank, Organization of Economic Co-operation and Development(OECD), International Labor Organization (ILO)과 같은 거의 모든 중요 국제기구들은 적극적으로 CSR을 지지할 뿐만 아니라 CSR을 발전시키기 위한 국제 규범을 발표하는 등 논의와 활동을 활발히 전개하고 있다. 미국 경영자들의 단체인 Conference Board에서 기업 임원들을 대상으로 실시한 최근 설문조사 결과에 따르면 90%의 기업 경영자들이 CSR은 자기업의 중요한 경영논리 중 하나라고 대답했고, 70%가 자기업이 출자해서 세운 사회복지를 위한 기업사회재단을 운영하고 있다고 대답했다(Muirhead et al., 2002). 이 결과는 1977년 미국 Fortune 500 기업 중 겨우 40% 정도만 기업 연례 보고서에서 CSR에 대해 조금이라도 언급한 것을 감안하면 무척 큰 변화이다(Boli and Hartsuiker, 2001). 최근에는 CSR의 정당성이 확고해지면서 오히려 CSR을 반대하기 어려워질 정도로 CSR의 위치가 향상되었다(Hymowitz, 2005). 더구나, 놀라운 것은 CSR의 발전과 확장에 관한 이 모든 변화가 지난 20여 년이란 짧은 기간 안에 일어났다는 점이다.

이러한 기업의 사회적 책임은 1930년대 미국 대공황(Great Depression) 때 처음으로 중요한 사회적 이슈로 제기되었다. 그러나 그 뒤 약 50년간 CSR운동은 미국내 주류를 이루는 대기업들에게 접근하거나 영향을 주지 못하였다. 미국 CSR과 사회책임투자운동(SRI : Socially Responsible Investment)의 선구자 중 한 사람인 Steve Lydenberg는, 1975년까지도 CSR은 미국 투자자 및 경영자들 사이에서 농담(joke), 모순(oxymoron), 혹은 터무니없는 말(contradiction in terms)이라고 비난을 받아왔다고 했다 (Lydenberg, 2005a). 그러나 1980년대 중반부터 CSR은 사회적 주목을 받으며 다양한 사회계층으로부터 그 정당성을 인정받기 시작했다. 먼저 CSR은 주류 미디어의 주목을 끌며 영향력 있는 저널리스트들의 토론의 대상이 되었는데, [그림 2-1]은 1980년과 2005년 사이 미국 Wall Street Journal 상에 실린 CSR에 관련된 기사의 트렌드를 보여준다.

지난 25년간, 그 이전에는 CSR관련 기사는 거의 다루어지지 않다가, 연평균 100개 이상 다루어질 정도로 급속도로 중요한 이슈로 발전했다. 더욱이, 2006년 3월 한 달간 Google 신문 기사 서치로 CSR관련 기사를 검색했을 때 750개의 기사가 검색되었다. 비교상대로 다른 인기 있는 경영 개념인 “전사적 품질경영(Total quality management)”은 87개의 기사가, “전략적 경영(strategic management)”도 217개의 기사가 검색되는 것에 불과했다. 이러한 결과는 주요 언론매체에서 CSR은 중요한 비즈니스 뉴스 토픽으로 자리를 굳혔음을 보여준다. 아울러, 지난 20년 사이에 기업들도 서로 앞다투어 자사의 CSR 실천을 홍보하기 시작했다. 앞에서 지적했듯이, 1977년에 Fortune 500 기업 중 40% 정도만 기업 연례 보고서에 CSR을 언급한 것에 반해, 1990년 말에는 90%에 가까운 Fortune 500 기업이 연례 보고서를 통해 CSR을 언급했을 뿐만 아니라 적극적으로 홍보했다(Boli and Hartsuiker, 2001).

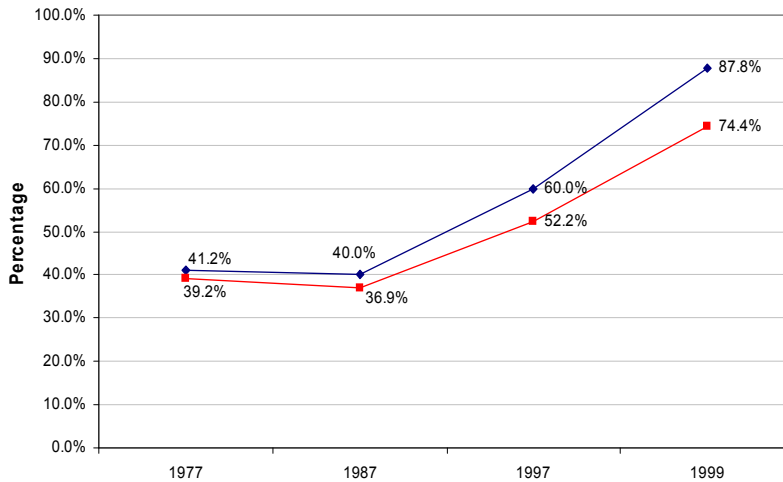
1990년대 초반부터는 CSR에 관한 관심이 투자기관과 일반에까지 확장되었다. 사회책임투자운동(SRI : Socially Responsible Investment)은 1970년대 가톨릭과 개신교단 연금과 관련된, 신앙을 주체로 한 소규모 기관투자자들에 의해서 시작되었다. 처음에는 사회책임투자의 정의를 담배, 술 그리고 무기를 생산하는 기업들에 투자하는 것을 반대하는 데서 출

[그림 2-1] CSR 관련 기사 트렌드, 월스트리트 저널



자료 : Wall Street Journal, 1980 ~ 2005년⁴⁾.

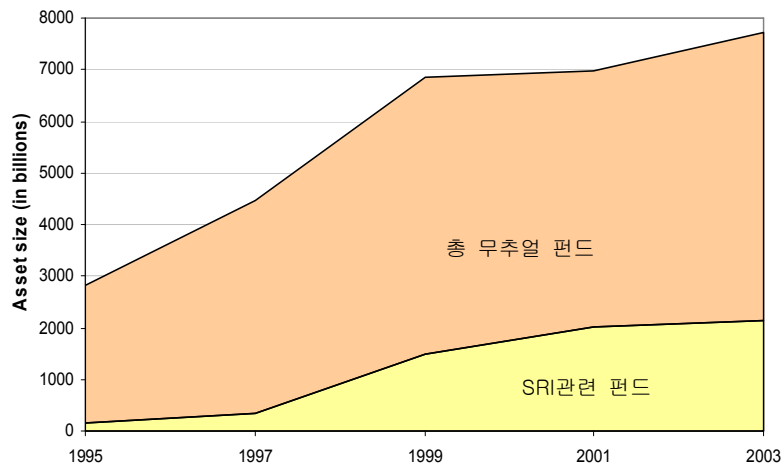
[그림 2-2] 연례 보고서에서 CSR을 선전하는 포춘 500 기업 비율



자료 : Boli and Hartsuiker(2001).

4) 이 자료는 Factiva 온라인자료 데이터베이스를 사용해 1980년부터 2005년까지 월 스트리트 저널 기사를 분석한 것을 바탕으로 한다. CSR관련 기사를 찾기 위해 사용한 서치 단어는 “business ethics, corporate social responsibility, sustainable management, corporate citizenship, community relations, and philanthropy”이다.

[그림 2-3] 총 뮤추얼펀드와 SRI펀드의 자본금 자산 증가 트렌드 비교



자료 : Social Investment Forum(2004).

발했다. 그러나 1970년대 남아프리카 공화국의 인종차별 문제가 심각해 지자, 남아프리카 투자 반대운동으로 확산되면서 공공연금들도 SRI에 관심을 가지게 되었고, 1980년대 후반에는 Exxon Valdez 석유 유출사건과 오존과 파괴 문제가 터지면서 환경 문제도 SRI에서 중요한 자리를 차지하게 되었다. 미국내 사회책임투자기관들의 단체인 Social Investment Forum에서 발표한 통계에 따르면, 미국내 모든 뮤추얼펀드 총자본금 자산이 1995년과 2003년 사이에 174% 증가한 것에 반해, SRI관련 펀드들의 자본금 자산은 1,223%나 증가하였다(그림 2-3 참조).

제1절 하나의 의문 현상

위에 제시된 데이터는 모두 지난 20년간 CSR에 관한 관심이 급속도로 증가했음을 보여준다. 그러나 기업에 관한 기존 이론들을 바탕으로 조명하여 보면, 기업이 이처럼 빠른 속도로 CSR을 받아들이는 현상은 설명하

기 어렵다. 기업에 대한 보편적 인식에 따르면, 기업이란 무척 합리적이며 자기 이익 추구가 우선이고 사회에 대한 관심은 미미한 집단이다(Achbar and Abbot, 2003; Danaher and Mark, 2003; Korten, 2001; Nace, 2003). 경영학과 경제학 이론상으로도 기업과 사회의 관계가 좋지는 않다. 현대 기업이론의 출발점이라고 할 수 있는 Berle & Means(1933)의 “The Modern Corporation and Private Property”에서 저자들은 기업소유제도의 변화로 인해 기업 경영자들이 기업의 경영권을 획득할 때 발생하는 힘의 남용에서 오는 잠재적인 사회적 위험에 대해 깊은 우려를 표시했다. 미시건 경영대의 Mizruchi(2004)가 지적하였듯이, 소유권과 경영권 분리에 관해서 Berle & Means가 가장 크게 우려하는 점은 단지 경영자의 투자자에 대한 책임감 부족이 아니라, 경영자들의 사회적 책임감 부족이다. 지금까지 발표된 경제학 여러 연구 논문들을 보면, 기업의 이윤극대화에 대한 가정(assumption)은 기업에 관한 경제이론의 중심에 있는 반면에, 사회의식이나 책임은 경제학에서 기업의 행위를 설명하는 요소로 쓰인 적이 거의 없다(Koplin, 1963).

일반인이나 학계에서 기업이 오직 이윤극대화 혹은 주주의 이윤극대화만을 추구하는 집단으로 인식되는 것은 놀라운 사실이 아니다. Etzioni는 조직을 “어떤 특정한 목적을 위해 결성된 사회집단(social units or human groupings deliberately constructed and reconstructed to seek specific goals)으로 정의한다(Etzioni, 1964). 기업에 관한 한 그 특정한 목적은 분명히 소유주를 위한 이윤창출이다. 다시 말해, 기업이란 이윤극대화를 위해 만들어진 사회집단이다. 또한, 기업이 활동하는 주 무대는 시장이다.

Weber는 시장을 가장 비인간적인 관계가 이루어지는 곳이라고 설명한다. 여기서 Weber가 말하는 시장의 비인간성이란, 시장에서 거래가 거래하는 사람이 아니라 거래되는 상품을 보고 이루어진다는 것을 뜻한다. 거래할 때는 형제애나 인격존중에 대한 책임도 없고, 인격적 만남에서 비롯되는 어떤 자연적인 인간적 관계도 존재하지 않는다(Weber, 1978 : 636). 기업은 만들어진 순간부터 무엇보다 시장을 상대로 시장에서 활동하기 때문에, 기업이 사회적 문제에 관심을 갖는다는 것은 어떤 면으로는 부자연스럽다.

그러나 Marx가 주장했던 것처럼 기업이 본질적으로 사회와 상충된 이익구조를 가지고 있고 언제나 사회와 갈등관계에 있는 것은 아니다(Marx, 1978). 오히려 그 반대로, 현대 기업들은 사회의 생산 능력을 놀라울 정도로 향상시켜 전반적인 사회 발전에 큰 기여를 했다고 볼 수 있다. Adam Smith의 “보이지 않는 손” 이론에 비추어 보면, 시장경제 구조에서는 자기 이익만을 추구하는 기업들이 어떤 보이지 않는 손에 이끌려 부지불식간에 사회를 이롭게 한다(Smith, 1976). 만약 기업이 없었다면, 지난 2세기 동안 전 세계적으로 나타난 엄청난 경제성장은 불가능했을 것이다.

하지만, 기업의 수와 그 활동이 급작스럽게 증가하면서 원치 않았던 부작용도 발생했다. William Blake의 시와 Charles Dickenson의 소설 속에 묘사되었던 것처럼 19세기 영국 사회는 노동자 학대, 환경오염, 소비자 착취 등 기업들이 만들어낸 부정적인 외부효과(negative externality)로 심한 사회적 아픔을 겪었다. 기업의 수가 적고 규모도 작았을 때는 사회가 기업이 만들어내는 부정적인 외부효과를 흡수할 수 있었지만, 기업의 규모가 급속히 커지고 그 수도 증가하면서 기업의 부정적인 외부효과는 사회가 소화할 수 있는 한계를 넘어버렸다. 그로 인해, 기업과 사회의 관계는 점점 더 악화되었다.⁵⁾

안타깝게도 19세기 대부분의 사회는 점점 늘어나는 기업의 외부효과에 대처하는 방식을 몰랐다. 세계 각처에서 일어난 공산주의 혁명이 보여주듯이, 어떤 사회는 기업과 기업을 대표하는 사회계층을 처벌하는 방법을 선택했고, 소위 자본주의라 불리는 다른 사회들은 기업이 사회에 기여하

5) 기업과 노동자들의 관계를 연구하며, 마르크스는 “노동자들에게 가장 좋은 상황이라 볼 수 있는 자금이 급속도로 증가하고 있는 상황에서도, 노동자의 물질적 상태는 향상시킨다고 하더라도 노동자와 부르주아 혹은 자본가 사이에 존재하는 이해관계의 적대감은 없애지 못한다”고 말했다. 또 다른 사회학의 창시자라 할 수 있는 Emile Durkheim도 마르크스와 같은 우려를 표시했다. Durkheim은 경제세계에서 목도하는 “도덕적 무질서(moral anomie)”, “끊임없이 반복되는 분쟁(the incessantly recurrent conflicts)”, “가지각색의 혼란(multifarious disorders)”으로 인해 비판하기도 했다.

참조: Karl Marx, “Wage Labour and Capital”, in *The Marx-Engels Reader*, edited by Robert C. Tucker, New York: Norton, 1978; Emile Durkheim, *The Division of Labor in Society*, New York: The Free Press, 1933.

는 바가 기업의 부정적인 외부효과보다 더 크다고 보고 현 상태를 유지하는 길을 택했다. 기업의 부정적 외부효과를 해결하는 길을 모색하는 과정에서 자본주의 사회들도 엄청난 사회적 통증을 겪어야만 했다. 예를 들어, 영국사회는 20세기 중반인 1952년까지도 산업오염으로 런던에서만 2천여 명이 호흡장애로 죽는 비극이 있었다(BBC, 2002). 역사를 되돌아보면, 기업으로부터 자율 경영권을 박탈한 공산주의 사회제도는 실패했다. 기업의 자주권을 인정하고 기업을 사회의 유익을 위해 최대한으로 이용하기 위해 노력한 사회들은 비록 많은 어려움과 비극을 겪었지만 기업의 이기적인 이윤추구를 통해 사회의 발전을 이루었다.

자본주의 사회에서 Smith의 “보이지 않는 손” 이론은 기업과 사회의 관계를 설명하는 데 중요한 위치를 차지한다. 기업이란 이윤극대화에 초점을 맞춘 특수한 사회 구성원이다. Smith가 주장했듯이, 기업은 일부러 공익사업을 하는 것이 아니기 때문에, 기업의 활동으로 인해 얻어지는 공익은 기업의 이기적인 이윤추구에 따르는 자연적인 부산물일 뿐이다. 심지어는, Smith(1976)는 기업은 이윤 외에 다른 어떤 목적도 가져서는 안 된다고 하면서, “나는 공익을 위해 사업을 하는 사람들이 실제로 공공을 위해서 좋은 결과를 낳는 사례를 본 적이 없다”라고 말했다. 그러므로 기업이 사회의 요구나 사회적 책임에 구속되지 않고 사적인 이익만을 추구할 수 있는 능력을 존중하여 주는 것이 자본주의의 근본적인 원리라고 할 수 있다.

그러나, 오늘날 CSR의 개념은 시장경제의 부산물로 일어나는 공익뿐만 아니라, 기업이 계획적으로 사회 복지 증진에 기여하는 것을 내포하고 있다. 이런 맥락에서, 노벨 경제학상 수상자이며 저명한 경제학자인 Milton Friedman(1962)은 심지어 CSR은 자본주의 사회를 전복(subversive)하는 위험한 개념이라고까지 단언한다. 기업 내에서도 1970년대 중반만 하더라도 대부분의 기업 중간급 매니저들은 CSR은 기업의 이윤추구를 저해하는 요소로 보고 CSR의 도입을 반대했다(Ackerman, 1973).

CSR이라고 불리는 기업의 활동들은 Smith가 말한 소극적이고 우연히 생성되는 공익을 위한 기업의 기여가 아니고, 적극적이고 계획적인 공익 추구하고 또 지금까지 사회에 미쳤던 부정적인 외부효과를 내면화(inter-

nalization)하는 것을 말한다. 그럼에도 불구하고, 지난 30여 년간, Friedman이 자본주의의 근본에 반대되는 것이라고 여겼던 “사회적 책임”을 점점 더 많은 기업들이 적극적으로 도입하고 실천하고 있다. 그러면, 기업의 사회적 책임이란 무엇이며 왜 기업들이 사회적 책임이란 개념을 서로 다투어 도입하고 있는가? 이 장의 목적은 CSR이 무엇인지 정의를 내리고, CSR과 관련된 이론의 발전을 정리하고 평가한다.

제2절 CSR의 정의

기업의 사회적 책임 연구 분야에서 가장 어려운 문제는 아직도 보편적으로 공감할 수 있는 CSR에 대한 정의가 내려지지 않았다는 것이다. 게다가, 기업의 사회적 성과(corporate social performance), 기업의 사회적 대응(corporate social responsiveness), 기업 시민정신(corporate citizenship) 등 표면적으로는 비슷하나 실질적으로 그 의미가 다른 여러 다른 개념들이 제시되면서 상황은 더욱 복잡해졌다. 이 모든 개념들은 나름대로 기업과 사회의 관계를 설명하기 위한 개념들이지만, 서로 상이한 수준에서 둘의 관계를 설명한다. 명백하고 보편적으로 받아들여지는 정의 없이 기업의 사회적 책임에 관한 연구는 이론적으로 몇 가지 다른 방향으로 전개되어 왔다. 예를 들면, 기업윤리나 기업의 사회적 성과, 또는 이해 관계자 이론 등 다양한 단계를 거쳐 발전하여 왔다.

CSR의 가장 초기의 이론적 정의는 1953년에 Howard Bowen이 내렸는데, Bowen(1953: 6)은 CSR을 “사회의 목적과 가치관에 부합하는 정책을 추구하고, 결정을 내리며, 또 행동을 취해야 할 기업인의 의무”라고 했다. Bowen이 말한 이 의무는 기업의 경제적 이익에 예속되지 않는 의무를 뜻한다(Davis, 1960; McGuire, 1963). Bowen은 비록 기업의 이윤극대화에 도움이 되지 않더라도 기업이 사회의 목적과 가치관을 받들고 따르도록 하는 것이 경영자의 의무라고 주장한다. 그러나 CSR을 경영자의 의무나 윤리로 정의할 경우, 이것들이 과학적 연구를 위해 양적으로 측정하기

가 어렵다는 문제가 있다. 또한, 의무나 윤리는 경영자에게 속한 것으로 정의했을 때, 경영자가 만약에 그 기업을 떠난다면 그 윤리도 경영자와 함께 떠나는가 하는 의문이 남는다.

이런 문제점들을 해결하기 위해 1970년대 후반에 들어 CSR에 관한 연구 초점이 기업의 사회적 성과(corporate social performance)로 바뀌면서 CSR의 의미는 크게 변화한다(Carroll, 1979; Wartick and Cochran, 1985; Wood, 1991). 이때부터는 전반적으로 학자들과 기업 내부 경영자들이 경영윤리보다는 사회적으로 유익하고 책임 있는 활동에 더 많은 관심을 가지게 되었다(McKean, 1974). 윤리보다는 “성과”나 “활동”에 초점이 맞추어지게 되면서 기업의 경제적 이익과 사회적 책임 사이에 놓여 있는 관념적 벽도 점점 허물어지게 되었다. Harold Johnson(1971 : 51)은 “기업에서 사회적 책임이란 사회가 부여한 기업의 역할 속에서 사회의 규범을 실행함으로써 사회경제적 목적을 추구하는 것”이라고 정의했다. 이와 비슷한 시기에 Davis(1973 : 313) 역시 CSR을 기업의 경제적 이익과 연관시켜 정의하면서 기업은 기업의 결정이 전통적인 이윤추구뿐만 아니라 사회에도 어떤 긍정적인 영향을 미치는지 평가할 의무가 있다고 주장한다.

CSR을 고려할 때 추상적으로 기업의 윤리를 주장하는 것보다 실질적으로 사회적 책임을 반영한 기업의 경제활동에 초점을 맞추는 것이 관찰과 측정이 가능하다는 점에서 더욱 실용적이다. 그뿐 아니라, 사회적 관점에서 행동으로 옮겨지지 않은 CSR은 무의미하다고 볼 수 있다. CSR에 대한 이해가 더욱 구체적으로 발전되면서, 기업의 사회적 성과와 경제적 성과는 이론적으로 더 가깝게 결합되었다. 최근 발표된 많은 경영학 연구들의 주된 주장은 좋은 기업이 이윤도 더 많이 창출한다는 것이다(Hart, 1997; Kanter, 1999; Kotler and Lee, 2005; Pearce II and Doh, 2005). CSR의 비즈니스 이론 관점에서 CSR은 더 이상 의무가 아니라, 이윤과 사회복지를 동시에 추구하는 분별력 있는 경영전략이다(Kotler and Lee, 2005).

이처럼, CSR에 관한 정의는 계속 변화하고 확장되어 왔다(Carroll, 1999). 그러나 대부분의 개념과 이론적 혁신은 기업과 사회 중에 기업 쪽에만 치중해서 발전되어 왔다. 거의 모든 CSR이론은 기업에게 CSR은 어떤 의미

가 있으며 한 기업이 CSR을 어떻게 효과적으로 이행해야 하는가를 연구했다. CSR이 사회에 어떤 의미가 있으며 사회가 CSR을 어떻게 대해야 하는지에 대한 연구는 매우 미흡하다. 그 이유는 현재 연구들이 기업을 사회로부터 독립되고 자율적인 존재라고 가정하고, 또 기업이 CSR을 이끌어 가는 선두주자라고 가정하는 데 있다. 그리고 한편으로는, 기업이 CSR을 이행하는 주체이고 그를 통해 사회에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 의심할 여지가 없다. 기업이 조직과 사업방식을 바꾸면서 CSR을 이행하지 않는다면 CSR은 하나의 아이디어에 그치고 만다.

그러나 다른 한편으로는, 기업이 CSR을 이행, 실천한다는 결정은 결코 다른 사회 구성원들과의 상호관계와 무관하지 않다. 한 기업이 사회복지 를 위해 경영행태를 새롭게 바꾸는 것은 기업과 사회 여러 다른 이해관계자들 사이에 상호 교류의 결과이다. 그러므로 CSR이란 기업의 행위인 동시에 사회의 노력이라고 볼 수 있다. 이처럼 사회의 관점과 영향을 충분히 고려한 CSR의 정의는 1990년에 Coleman에 의해서 내려졌다. Coleman은 CSR을 “다른 사회 구성원들의 이익과 권리를 고려한 기업의 책임 있는 행동(responsible behaviors of corporate actors which take into account the interests and rights of others)”이라고 폭넓게 정의를 내렸다(1990, 556).

사회구성원들의 다양하고 때때로 상반되는 이해관계로 인해, 기업의 권익을 세워 주는 어떤 비즈니스 행위가 다른 사회 구성원들의 권익을 해치는 경우가 종종 있다. 예를 들면, 기업의 입장에서는 오염물질들을 대기나 강물로 유출하는 것이 비용절감이라는 분명한 이득이 있지만, 오염된 대기와 강물의 영향을 받는 주변 지역사회 주민들은 피해를 입게 된다. Coleman이 주장했듯이 장기적으로 기업이 사회에 해로운 행위는 하지 않는 것이 모두에게 이익이다. 이는 다른 사회 구성원들의 권익을 고려한 사회적으로 책임 있는 행위는 지금까지 존재했던 부정적인 외부효과들을 내면화(internalization)시키고, 또 기업 내부 이해관계자들의 이익뿐만 아니라 기업 외부에 존재하는 이해관계자들의 이익도 함께 추구해야 한다는 것을 의미한다. 이런 전반적인 기업 행위의 전환은 다른 구성원들이 추구하는 바(interest)를 직접 전달하여 주는 사회적 상호관계 속

에 기업도 깊이 개입되어 있을 때 가능하다.

Coleman의 CSR에 관한 정의는 CSR이 포괄하는 의미와 활동의 영역을 크게 넓혀 준다. 많은 사람들이 CSR 하면 제일 먼저 떠올리는 것이 지역봉사 활동이나 기부금 같은 기업의 자선활동이다. 그러나 CSR을 기업의 자선활동과 동일시하는 것은 CSR의 진정한 의도를 잘못 이해하게 만든다. 예를 들면, 한 기업이 보이지 않는 곳에서는 노동자들을 착취하고 정계와 결탁하여 부패를 일삼고 인체에 해로운 오염폐기물을 유출하면서도, 겉으로는 많은 기부금을 내고 지역봉사 활동에도 참여하는 등 적극적으로 자선활동에 참여할 수 있다. 얼마 전 분식회계 스캔들로 인해 파산한 Enron도 자선활동에 있어서는 둘째 가라면 서러워할 정도로 걸은 사회공헌을 무척 강조하는 기업이었다(Read, 1999; Sebastian, 1998). 그러나 아무도 Enron이 사회적 책임을 가진 기업이라고 말할 수는 없을 것이다. 기업의 자선행위가 CSR의 한 부분임은 의심할 여지가 없지만, 아주 작은 부분에 지나지 않는다. 기업 외부의 사회 구성원들이 기업에 요구하는 것은 자선이 아니라, 전면적으로 사회의 복지를 고려하고 촉진하는 비즈니스 행위이며, 또 부정적인 외부효과를 최소화하는 것이다. 그런 관점에서, CSR은 기업의 구입, 생산, 경영, 판매를 포함한 다양한 모든 비즈니스 과정 속에서 총체적으로 신중하게 고려되어야 한다(표 2-1 참조).

<표 2-1> 다양한 비즈니스 과정 속에서의 CSR 예

비즈니스 과정	CSR의 예
원자재 구입	공정한 가격 지불, 뇌물수수 금지, 원자재나 부품 공급업체를 공정하게 대하고 그 기업들도 CSR을 이행하도록 유도
생산	공정한 임금, 노동자의 복지, 인권존중, 종성별장애에 대한 편견이나 차별 없는 고용정책, 작업장의 안전과 환경 향상, 지역 법률과 관습 존중, 환경오염물질 유출 통제
경영	투명 경영, 정직한 정보공개
판매 & 운송	가격 담합 금지, 환경과 사회에 대한 외부효과를 최소화하는 운송방법 선택
마케팅 & PR	정직한 광고, 기부금, 지역 봉사 활동

<표 2-1>에서 CSR의 예로 언급한 항목들은 의무나 책임보다 오히려 사회적 영향을 미치는 기업의 비즈니스 행위를 강조한다. 그러나 이런 행위들은 기업과 직접적으로나 간접적으로 관계를 맺고 있는 다른 사회 구성원들의 권익을 고려하는 데서 비롯되었기 때문에 이익추구보다는 오히려 이상이나 도덕을 바탕으로 한다. 이처럼 CSR을 더 폭넓고 구체적으로 이해해야 CSR의 이론적인 의미도 더 깊게 알 수 있을 뿐만 아니라 실질적으로도 이를 이행하는 데 더 유용하다. 최근 UN을 통해 개발된 영향력 있는 CSR의 표준(standard)인 Global Compact의 10가지 원리도 인권과 노동권, 환경, 반부패와 같은 사회와 직접적으로 연관된 기업의 기초적인 비즈니스 활동에 초점을 맞추고 있다.

본 연구에서는 Coleman이 정의했던 대로 CSR을 “다른 사회 구성원들의 이익과 권리를 고려한 기업의 책임 있는 행위”라고 정의한다. 그 위에 다 조금 덧붙인 것이 있다면, CSR을 이행하는 데 관련된 비즈니스 과정들을 조금 더 구체적으로 나타낸 것이다. 지금부터는 지난 50년간 CSR의 이론적 발전을 재검토하며 평가한다.

제3절 CSR의 이론적 발전

1. 기업인의 사회적 책임 : 1950년대와 1960년대

CSR은 상대적으로 현대적인 개념이다. 대부분의 학자들은 Howard Bowen이 저술한 *Social Responsibilities of the Businessmen*(1953)이란 책을 기업과 사회 간의 관계를 가장 처음 체계적으로 이론화한 노력의 산물이라고 말한다(Carroll, 1979; Preston, 1975; Wartick and Cochran, 1985). 그렇다고 해서, 그 전에는 기업과 사회 간의 관계를 연구한 적이 전혀 없다는 것은 아니다. Ford자동차의 설립자 Henry Ford나 US Steel의 George Perkins 같은 많은 기업가들과 C. Wright Mills 같은 다양한 저술가들이 기업과 사회의 관계를 논한 적이 있다. 또 Bowen의 저서에 실린 아주 긴

참고문헌 목록에서 볼 수 있듯이, 기업의 사회적 책임은 영국과 미국의 청교도 저술가들이 특별히 관심을 가졌던 주제이다. 사실 Bowen의 저서도 미국내 스물아홉 개의 개신교와 정교 교단들을 대표하는 미국 교회연합회(Federal Council of the Churches of Christ in America)의 위탁을 받아 쓰여지게 되었다. Bowen이 쓴 그 책은 미국교회연합회에서 발간한 총 여섯 권의 기독교 윤리와 경제생활(Christian Ethics and Economic Life)세트 중 한 권으로 쓰여졌고, 그 목적은 경제생활과 영성과 도덕적 가치관의 관계가 무엇인지 연구하는 것이었다. Bowen은 그 기회를 통해 최초로 체계적이고 이론적으로 CSR을 다룬 연구보고서를 출판하였다.

기업은 사회에 대해 큰 영향을 미칠 수 있는 위치에 있고, 또 기업의 결정이 사회에 엄청난 결과를 초래할 수 있다는 것을 감안하여, Bowen은 기업이 스스로의 행위에 대한 책임을 져야 하는 것은 당위적이라고 단언한다. 그래서 Bowen이 더 관심 있게 연구하는 주제는 기업의 책임이 구체적으로 무엇인가이다. 그가 내린 기업인의 사회적 책임에 관한 정의에서 엿볼 수 있듯이, Bowen(1953:6)은 그의 규범적인(normative) 연구지향에 대해서 전혀 변명할 필요를 느끼지도 않고, “기업인의 사회적 책임이란 사회의 목적과 가치관에 부합하는 정책을 추구하고, 결정을 내리며, 또 행동을 취해야 할 기업인의 의무”라고 정의한다.

우연치 않게, Bowen의 저서는 New Jersey 대법원이 기업의 이윤에 직접적으로 기여하지 않는 사회적 기부나 공헌을 처음으로 합법화한 해에 출판되었다. New Jersey 대법원의 이러한 판결 뒤, 미국내 법률 환경은 CSR에 대해 더욱 호의적으로 바뀌었다. 1919년 Michigan 대법원이 Ford 자동차 회사가 이윤을 사회적 공헌을 목적으로 재투자하는 것을 불법이라고 판결한 것과 비교하면, 이것은 큰 변화이다. Bowen의 연구는 그 후 20여 년간 급격히 변화하는 기업 외부의 사회 환경을 조명하는 지적인 받침대의 역할을 해 왔다. 1950년대와 1960년대에는 미국 내에서 기업의 행위를 통제하고 노동자와 소비자를 보호하는 법률들이 꼬리를 물고 급속도로 제정되었다(예: Textile Fiber Products Identification Act of 1958, Fair Packaging and Labeling Act of 1960, Equal Pay Act of 1963, National Traffic and Motor Safety Act of 1966, National Environmental

<표 2-2> CSR에 관한 이론적 추세

	중추적인 연구 발표	주된 주제	기업의 이윤추구 와의 관계	동기	CSR의 결과의 불확실성
1950년대 & 60년대	Social Responsibilities of the Businessmen, by Howard Bowen(1953)	윤리와 사회를 향한 기업의 의무	분리	기업의 부정적인 외부효과 관리	아주 높음
1970년대	“Stockholder Interest and the Corporation's Role in Social Policy”, by Henry Wallich and John McGowan (1970)	도덕적 동감으로 개발된 이기심	느슨한 결합	사회복지와 이윤추구 사이의 갈등 해소와 조화	높음
1980년대	“A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, by Archie Carroll(1979) “The Evolution of the Corporate Social Performance Model”, by S. Wartick and P. Cochran(1985) “Corporate Social Performance Revisited”, by Donna Wood (1991)	기업의 사회적 성과 모델	더욱 단단한 결합	실용적이고 폭넓은 모델 만들기	중간
1990년대	Strategic Management: A Stakeholder Approach, by R. Edward Freeman (1984) “A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance”, by MacClarkson (1995) “Instrumental Stakeholder Theory: A Synthesis of Ethics and Economics”, by Thomas M. Jones (1995) “Beyond Greening : Strategies for a Sustainable World”, by Stuart Hart (1997)	이해관계자 이론과 전략적 경영 모델	팽팽한 결합	실증 조사와 실행을 포함한 실용성과 경쟁적 우위	낮음

Policy Act of 1969, Truth in Lending Act of 1969, Clean Air Act of 1970 등등). 게다가, 계속 늘어나는 소비자가 힘을 합쳐 기업에 직접적으로 대항하는 소비자운동도 일어나게 되었다(Vogel, 1978).

특별히, 1960년대에 일어난 각종 사회운동은 점점 악화되어 가는 기업과 대중(시민) 간의 사이를 극적으로 묘사해 준다. 그래서 1960년대에 기업 CEO들은 대중 연설을 할 때마다 CSR을 강조했으며(Zenisek, 1979), CSR에 관한 수많은 책과 논문들이 이때 출판되었다(Elkins, 1977). 그러나 CSR을 주장하는 것은 대부분 홍보를 목적으로 한 기업 임원급 이상의 경영진의 노력이라 볼 수 있으며, 기업 전체에서 발생한 행위는 아니었다(Burt, 1983). 1973년 Harvard Business Review에 실린 Ackerman의 연구에 따르면 실제로 경영진 밑에 실무를 맡은 회사 직원들은 CSR이 회사 이윤 추구와 자기 실적에 악영향을 미친다고 생각하여 CSR을 반대하거나 무시하는 경우가 많았다(Ackerman, 1973).

CSR에 관한 주장이 강해지고 적극적으로 활성화되면서, CSR을 반대하는 논의도 점점 거세어졌다. CSR을 반대하는 대표적인 학자 Milton Friedman은 기업의 유일한 목적은 주주들의 이윤을 극대화하는 것이라고 주장하고, CSR은 자본주의 사회의 기초를 전복하는 위험한 생각이라고 단언하였다(Friedman, 1962). 대부분의 CSR을 연구하는 학자들은 기업이 사회에 대한 책임이 있다는 가정을 그대로 받아들이고 CSR의 내용과 실천과정에 대한 연구를 펼친 반면에(Fitch, 1976; Murray, 1976), CSR을 반대하는 학자들은 기업의 사회에 대한 책임이란 가정 자체부터 부정하며, 그 타당성을 부인하였다(Levitt, 1958). Bowen의 출판 후 20여년간은 CSR의 정당성을 두고 신랄한 논쟁이 계속되어 왔다(Wartick and Cochran, 1985). 그러나 안타깝게도, 그런 역동적인 논쟁의 지속에도 불구하고 이론적으로 Bowen이 닦은 이론적 기초를 넘어서는 혁신적인 진전은 거의 없었다(Elkins, 1977; Preston, 1975). CSR의 개념은 계속 기업의 일상 사업 활동과는 동떨어진 개념으로 남았고 CSR이 기업 사업에 영향을 줄 기미는 전혀 보이지 않았다.

2. 도덕적 동감으로 개발된 이기심(Enlightened Self-Interest) : 1970년대

CSR의 이론적 돌파구는 1970년 미국 경제발전 위원회(Committee for Economic Development)의 위탁을 받은 한 연구에 의해서 드디어 마련되었다. 기업의 사회 정책을 위한 새로운 이론적 근거(A New Rationale for Corporate Social Policy)라고 명명된 이 연구는, 당시 기업과 사회의 관계에 관한 이슈를 더 넓은 시야로 볼 수 있는 이론적 근거를 제공함으로써 논의를 새로운 방향으로 이끌었다(Baumol, 1970). 특별히 편집된 논문들 중 제일 마지막 논문인 Wallich과 McGowan의 논문은 새로운 패러다임을 제시하여 CSR논의에 큰 영향을 미쳤다. Wallich과 McGowan은 자신들 연구의 주된 목적은 기업의 사회적 관심(social interest)과 경제적 관심(economic interest)을 조화시키는 것이라고 말했다(Wallich and McGowan, 1970 : 40). 두 저자들은 CSR이 주주들의 이익에 상반되지 않고 오히려 부합된다는 것을 보여주지 않고서는 CSR은 논쟁의 대상으로 남을 수밖에 없다는 것을 인정했다. 따라서 그들은 주주의 이익을 억지로 절충시키지 않는 새로운 CSR의 이론적 근거를 제공한 것이다.

새로운 이론적 근거를 찾기 위해, Wallich과 McGowan은 기업이 CSR을 이행해야만 하는가 하는 근본적 질문부터 다시 시작한다. 그들은 좁은 의미의 주주 이윤극대화를 고려하면 기업은 CSR을 이행해서는 안 된다는 Friedman의 기본적인 의견에 동의한다. 그러나 그들은 현대 기업의 주식 소유구조가 엄청나게 분산된 것을 감안해서 주주의 이익도 유일하게 이윤 추구만이라고 가정하기보다는 다양하다고 보는 것이 옳다고 주장한다. 1970년대에는 이미 대부분의 주주들이 한 회사의 주식을 소유하고 있기보다는, 위험률을 낮추기 위해 많은 회사들의 주식을 소유한다. 그래서 주주들은 자신들이 주식을 소유하고 있는 다른 회사들의 손해를 보면서까지 한 회사의 주가만 올라가는 것을 원치 않는다. 분산된 포트폴리오를 가진 주주들은 모든 소유주식의 공동 이윤극대화(joint profit maximization)를 통해 사회적 최적화(social optimization)를 추구하게 된다. 그리고 사회 개선을 위한 비용도 모든 기업들에게 골고루 분배되어 한계비용(marginal

cost)이 한계이익(marginal benefit)과 같아지도록 하기 위해 노력한다 (Wallich and McGowan, 1970: 45).

Wallich과 McGowan이 제시한 새로운 이론적 근거는 기업이 사회에 호의적인 태도를 가지는 것은 주주의 장기적 이익 추구하고 연결되어 있다는 것이다. 이 연구 발표 후 십여 년간 출판된 대부분의 논문들은 CSR은 기업이 자신들이 활동하는 환경의 발전에 긍정적 영향을 미침으로써 기업의 장기적 이익을 지지하는 것이라고 정의한다. 그 주장의 내면에는 만약에 기업의 활동무대인 주변 사회의 환경이 악화되면 기업은 사업을 지탱하여 주는 사회구조와 소비자 기반을 잃어버리게 된다는 가정을 내포하고 있다. 그러므로 기업이 사회 환경을 지지하고 사업기반을 돕는 것은 기업의 장기적 이익과 직접적 관계가 있는 것이다.

소위 “도덕적 동감으로 개발된 이기심(enlightened self-interest)”이라 불리는 이 모델은 1970년대 CSR연구에 신선한 열정을 불러일으켰다(Elkins, 1977; Fitch, 1976; Keim, 1978; Moyer, 1974). 「기업의 사회정책을 위한 새로운 이론적 근거(A New Rationale for Corporate Social Policy)」가 출판된 이후 이 분야 연구의 방향은 도덕적이고 규범적인 것(normative)으로부터 실증적인 것(positive)으로 전환되었다. 주된 연구 주제는 더 이상 기업이 사회적 책임을 져야 하는지에 대한 논쟁이 아니다. 오히려, 1970년대에 출간된 대부분의 연구는 CSR의 내용이 무엇이며, 기업의 이윤추구와 조화를 이룰 수 있도록 CSR을 어떻게 실천할 것인가이다(Ackerman, 1973; Fitch, 1976; Murray, 1976).

그러나 그 개념은 분명히 새로운 연구의 방향을 제시했지만, 연구를 지탱할 수 있는 이론적 구조는 제공하지 못했다. Wallich과 McGowan이 용화시키기 위해 노력한 기업의 사회적 목적과 경제적 목적은 CSR과 기업의 경제적 성과(Corporate Financial Performance: CFP)를 연결하는 구체적인 메커니즘을 명시하지 않은 채로 느슨하게 결합(loosely coupled)되었다(Weick, 1977). CSR과 CFP가 더욱 단단히 결합되기 위해서는 두 개념을 구체적으로 연결할 수 있는 더 넓은 이론적 구조가 필요하고 또 그 관계를 증명하는 실증적 조사 결과가 있어야 한다.

3. 기업의 사회적 성과 모델(Corporate Social Performance Model) : 1980년대

Preston(1975)은 1975년까지도 기업과 사회라는 연구 분야는 아직 보편적으로 받아들여지는 이론적 패러다임이 없다고 말하며 CSR의 더욱 확실한 개념화와 기초적, 정책적 연구가 절실하다고 역설했다. 이 이론적 공백을 메우는 노력의 첫 결실은 1979년 Carroll이 Academy of Management Review(AMR)에 발표한 기업의 사회적 성과(CSP) 모델에 관한 논문이라고 볼 수 있다. Carroll의 CSP의 세 가지 영역에 관한 모델(three-dimensional conceptual model of corporate social performance)은 즉시로 학계의 호응을 얻었고 급속도로 확산되었다(Miles, 1987; Ullmann, 1985; Wartick and Cochran, 1985; Wood, 1991). Carroll의 CSP모델의 주된 내용은 CSP를 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility), 사회적 이슈(social issues)와 기업의 사회적 반응(corporate social responsiveness)이란 세 가지 영역으로 나누고 이들의 상호관계를 설명한 것이다. 이 모델의 주된 목적은 여러 논문에서 제시된 다양한 이론과 개념들을 분명하게 설명하고 통합하는 것이었다. 이 논문은 1970년대 후반과 1980년대에 기업과 사회 연구 분야에서 가장 널리 인용되는 논문이 되었다.

Carroll의 세 가지 영역에 관한 모델의 가장 중요한 이론적 공헌은 기업의 경제적 목적과 사회적 목적은 조화될 수 없는 이율배반관계에 있지 않다는 것을 모델화해서 보여준 것이다. Carroll은 기업의 경제적, 사회적 목적은 기업의 총체적 사회적 책임이라는 개념 안에서 융합될 수 있다고 주장한다. 그런 의미에서, 하나의 사회적 기관(social institution)으로서 기업은 이윤 추구뿐만 아니라 노동자와 사업 환경까지도 관심 있게 돌볼 필요가 있다.

이 모델은 Wartick 과 Cochran이 1985년 AMR에 발표한 다른 한 논문에 의해 더욱 보강되었다(1985). 한편, Carroll의 CSP 모델이 CSR의 세 가지 영역을 충분히 절충하여 융합하였음을 인정하면서 Wartick과 Cochran은 Carroll의 모델을 원리(principles), 과정(processes), 정책(policies)이라는 다른 세 가지 영역으로 다시 수정하였다. 마지막의 정책 관리(혹은 이슈

경영, issues management)의 영역은 이슈를 관별하는 데에서만 그친 Carroll의 모델로부터 현저히 발전했다. CSP 모델은 1991년 AMR에 발표된 또 다른 논문에 의해 다시 확대 해석되었다(Wood, 1991). Wood는 CSP 모델을 조직의 제도론(organizational institutionalism), 이해관계자 이론(stakeholder management theory), 사회 이슈 경영이론(social issues management theories) 등 다른 중요한 조직이론들과 연관시켜 설명하기 위해 노력했다. 다양한 조직이론을 CSP 이론구조 아래에 통합시킴으로써 Wood는 더욱 실용적이고 경영에 유용한 모델을 만들기를 모색했다.

많은 학자들과 경영자들이 CSP 모델을 유용한 경영전략으로 만들려고 부단히 노력했음에도 불구하고, CSP 모델은 널리 적용되지 못했다. CSP 모델의 가장 큰 약점은 이 모델의 가설을 양적으로 측정하고 실증할 수 있는 가능성이 부족하다는 것이었다. 분명하고 객관적인 평가와 측정방법 없이는 CSR 이행에 따르는 결과의 불분명성을 줄일 수가 없으므로 기업의 입장에서는 함부로 도입하기가 어려운 것이다. 또한, 객관적인 평가와 CSP를 양적으로 계량화하는 방법 없이는 기업의 사회적 성과를 서로 비교 평가할 수 있는 방법도 없는 것이다. 지금까지 많은 학자들이 나름대로 CSP를 양적으로 측정하기 위해 노력했고, 대부분의 연구가 CSR과 CFP(Corporate Financial Performance) 간에 상호 관련이 있음을 발견했다. 그러나 Margolis와 Walsh가 지난 30년간 발표된 95개 CSR과 CFP 간에 상호 관련된 양적 연구들을 평가한 것에 따르면, 대부분의 연구들이 측정과 방법론 면에서 아직 많은 의문점을 지니고 있다(Margolis and Walsh, 2001). 두 개념간에 단단한 결합을 보여주기 위해서는, 더욱 객관적인 측정방법과 두 개념을 연결하는 더 분명한 이론적 메커니즘이 있어야만 한다. CSP모델 안에서 기업의 사회적 목적과 경제적 목적이 더 가깝게 연결되고 호응하게 되었지만, 아직 팽팽하게 결합되지는 못했다.

4. 전략적 경영(Strategic Management) : 1990년대

경영학의 세계적 권위자인 Peter Drucker는 1950년대에 시작한 경영 혁명이 1990년대에 들어서면서 그 열매를 맺기 시작했다고 말했다(Drucker,

1993). 특히, 왜 어떤 기업들은 다른 많은 기업들보다 꾸준히 더 좋은 성과를 내는지에 대한 질문은 전략 경영 분야에서 엄청나게 많은 연구 결과를 낳았다. 전략적 경영의 한 부분인 이해관계자 분석 이론은 CSR에도 적절히 접목될 수 있었다. CSR의 이해관계자 모델은 과거 이론적 모델들이 실용적이지 못함에 불만을 가졌던 학자들에 의해서 개발되었다. 이해관계자 모델은 기업 외부의 관계자들과 기업 내부의 관계자들의 상호 위치와 역할을 더 좁고 구체적으로 명시함으로써 측정과 실증조사의 어려움을 해결하였다. 경영자의 관점에서는 그들의 노동자를 향한 책임이나 정부와의 관계, 소비자와의 관계가 사회라는 큰 추상적 대상과의 관계를 생각하는 것보다 훨씬 쉽게 상상할 수 있다. 또한, 대부분의 기업들은 계획적으로든지 비계획적으로든지 이런 구체적 관계들을 이미 관리하고 또 상호관계에 일어나는 결과들에 대한 기록을 보관하고 있다. 그래서 원 자료를 모으는 일이나 분석을 하는 것도 훨씬 쉬운 일이 되었다(Clarkson, 1995).

이해관계자라는 개념이 처음 경영학 논문들에 등장한 것은 1960년대이다. 1970년대에 이르러서는, 여러 가지 분류의 이해관계자 이론이 General Electric과 같은 기업에서 이미 소규모로 적용되고 있었다. 그러나 이해관계자 이론은 80년대 중반까지는 경영학계에서는 분산되고 주류가 아닌 변두리에서 맴도는 이론이었다. 1984년에 R. Edward Freeman은 이해관계자에 관한 분산된 여러 아이디어들을 통합해서 조리 있고 체계적인 이해관계자 관리란 이론을 만들었다(Freeman, 1984). 이해관계자 이론의 독특한 면은 기업의 목적을 완전히 새로운 관점에서 재조명한 것이다. 이해관계자 이론적 구조 안에서는 기업의 사회적인 목적이나 경제적 목적을 구분하는 것이 더 이상 의미가 없다. 왜냐하면, 기업 경영에 있어서 가장 근본적이고 중요한 이슈는 기업의 생존이기 때문이다. 기업의 생존은 주주들에 의해서만 영향을 받는 것이 아니고 노동자, 정부, 소비자와 지역 사회 단체 등 많은 이해관계자들의 영향을 받는다. 이런 관계 중심적 생각과 주주 외의 다른 이해관계자들의 이익을 중시하는 가치관은 CSR연구와는 너무나 자연스럽게 연결되었다(Donaldson and Preston, 1995).

이 이론이 CSR 연구에 직접적으로 적용된 것은 1995년에 AMR에 실

린 두 논문에 의해서다(Clarkson, 1995; Jones, 1995). Clarkson은 이해관계자 모델을 자신이 진행하고 있던 다년간의 조사연구에 적용했다. 그의 조사 경험을 바탕으로 Clarkson은 CSR 연구에 더 적합하게 만들기 위해 몇 가지 방면에서 이해관계자 모델을 수정한다. 첫째로, 그는 이해관계자 이슈와 사회적 이슈를 분명히 구분할 필요가 있다고 주장한다. 사회적 이슈란 언젠가는 법률의 제정으로 인해 제약을 받게 될 만큼 충분히 공적인 이슈들을 말한다. 만약에 법률 제정의 가능성이 없다면 그 이슈는 사회적 이슈라기보다는 이해관계자 이슈라고 보는 것이 더 적절하다. 일단 이슈의 성격이 구분되고 나면 제도적 차원인지, 조직 차원인지 혹은 개인 차원인지 분석의 수준을 명확하게 해야 한다고 말한다. 이슈의 성격과 수준이 분명히 구분된 이후에야 경영자들이 효과적으로 기업의 사회적 성과를 분석하고 평가할 수 있다고 그는 주장한다. 측정 방법으로 Clarkson은 기업 공문서 조사, 인터뷰와 설문조사를 포함한 다양한 방법을 도입한다.

Jones(1995)의 이론은 그 성격에 있어서 Clarkson의 이론보다 더 도구주의적(instrumental)이다. 이론적으로 그의 주된 공헌은 주인-대리인 이론(principal-agent theory)이나 팀 생산 이론(team production theory)과 거래비용 이론(transaction cost economics) 같은 경제학의 이론들을 CSR 연구에 적용한 것이다. Jones의 목적은 예측력이 뛰어난(predictive capacity) 도구주의적 이해관계자 이론을 형성하는 것이었다. 그는 경제학 이론에 근거한 기업과 사회 구성원들 간의 행위에 대한 가정하에 여러 가지 조사를 통해 시험해 볼 수 있는 가설을 내놓는다. 관계를 중심으로 한 그의 이론들은 행위와 결과의 인과관계를 분명하게 설명한다. Jones는 이해관계자 모델이 CSR 연구의 중심적 패러다임이 될 무한한 가능성을 지녔다고 단언한다.

최근 들어 CSR은 Michael Porter, Rosabeth Moss Kanter나 Stuart Hart처럼 실질적으로 기업에 적용하는 것을 목적으로 하는 전략경영 학자들에 의해 또 다른 방면으로 발전하게 되었다. Porter와 Kanter는 기업의 사회 공헌은 그 기업의 이윤에 긍정적인 영향을 미치는 가치 있는 투자가 될 수 있기에 기업들이 사회 공헌을 더 신중하게 계획하고 이행해야 한다고 주장한다. 그들은 전략적 사회 공헌은 기업에게 이전에 생각지

못했던 혁신의 기회를 만들어 주고, 새로운 시장을 개척할 수 있도록 해 주고, 또 기업의 평판(reputation)을 높이는 사회관계를 형성할 수 있게 한다고 주장한다(Kanter, 1999; Porter and Kramer, 2002). Hart는 지금 세계가 직면하고 있는 엄청난 환경의 문제를 고려해 볼 때, 만약에 기업이 환경친화적(sustainability) 개념을 전략과 기술 개발과 밀접하게 연결시킨다면, 기업은 상당한 경쟁적 우위를 차지할 수 있게 될 것이라고 주장한다(Hart, 1997). 전략적 CSR 내에서는 더 이상 기업의 사회적 성과와 경제적 성과를 구분할 수 없을 정도로 두 개념은 뽕뽕하게 결합되었다.

제4절 토의와 평가

이 장의 목적은 CSR이 지난 40여 년간 기업경영 이론 내에서 어떻게 발전해 왔는지를 살펴보고자 하는 것이었다. 특별히 CSR과 CFP의 관계의 변화를 중심으로 그 발전을 조명해 보았다. 위에 설명한 바와 같이 CSR의 개념은 점차적으로 확장되었으며 CFP와의 개념적·실천적 갈등을 해소시켜 오면서 1990년대에 들어와서는 이론적으로 기업의 경제적 성과와 밀접한 결합을 이루었다. 이런 개념상의 변화와 함께, 실증적인 조사에서도 CSR이 무엇이며 왜, 그리고 어떻게 기업들이 CSR을 받아들이는지에 대한 기초적인 연구는 점차 약해지고(Ackerman, 1973; Davis, 1973; Murray, 1976), CSR과 기업의 경제적 성과 간의 관계를 입증하려는 응용연구는 더욱 활발히 진행되었다.

그러나 본 연구는, 현재 CSR 연구의 주류를 이루는 CSR의 경제적 성과를 입증하려는 노력은 연구의 방향을 오도할 뿐만 아니라 이론적으로도 손해를 보게 된다고 주장한다. CSR의 경제적 성과 연구도 그 나름대로 가치가 있고 계속 진행되어야 하지만, 그것만으로는 부족함을 이 연구에서는 세 가지 이유를 들어 설명한다.

첫째로, CSR의 경제적 성과에 대한 연구가 결국 무엇을 성취하게 될지는 아직 미지수이다. CSR의 경제적 성과 연구가 몇몇 경영자들이 CSR을

다시 고려하고, 이를 이행을 하는 데 영향을 주었다는 사실은 의심할 여지가 없다. 그러나 지난 30여 년간의 CSR의 경제적 성과 조사가 CSR과 이윤 사이의 명확한 상관관계를 아직 증명해 내지 못한 것을 감안하면, 계속 조사할 가치가 있는지는 미지수이다. Margolis와 Walsh가 지적했듯이, “기업의 사회적 성과에서 재무적 결과가 긍정적이든, 부정적이든, 또는 중립이든 간에 사회적 성과라고 불리는 다양한 기업의 활동들을 지지하는지, 혹은 부정하는지에 대해 필요하거나 충분한 근거가 되는지는 의심해 볼 만하다(Margolis and Walsh, 2001: 13).” 또한, CSR의 경제적 성과가 확실히 입증된다 하더라도 경제학의 수요와 공급의 법칙에 따르면, 더 많은 기업이 사회적 책임을 이행하게 되면 사회적 책임을 실행하는 데서 오는 한계가치(marginal value)는 줄어들게 된다. 만약에 CSR의 한계 가치가 CSR을 실행하는 데 드는 비용보다 더 적어지게 되면, CSR의 경제적 성과는 없어지게 되고 CSR의 비즈니스 논리 안에서는 오히려 사회적 책임을 무시하는 부정행위가 더 가치 있게 된다.

둘째로, CSR의 경제적 성과 연구만으로는 최근 CSR과 관계되어 일어나는 많은 기업의 행위변화를 설명하는 데 어려움이 있다. 경제적 성과만을 찾는 도구적 논리 외에도, 많은 요소들이 경영자들이 사회적 책임을 고려하는 데 영향을 준다. 그러나 지금까지 CSR 연구는 경제적 성과 외에 다른 요소는 거의 고려하지 않았다. 예를 들면, 경영자의 개인적인 윤리도 비즈니스 결정을 내리는 데 큰 영향을 미친다. 경영자들도 사회의 구성원이므로 개인 윤리 원칙이 있다. Gioia(1999: 231)가 언급했듯이, 경영자들이 흔히 겪는 의사결정에서의 난관은 어떻게 하면 경제적 척도와 도덕적 척도의 균형을 찾을 수 있을까에 있다. 사회운동에서 오는 압력도 기업 경영자의 결정에 큰 비중을 차지한다. 세계 굴지의 석유회사인 Shell은 1995년 Brent Spar 원유저장시설 처리과정에서 세계적 환경운동단체인 Greenpeace의 반대로 독일시장 같은 경우 휘발유 판매율의 40%가 하락하는 일까지 겪으며, 결국은 수명이 다한 원유저장시설을 깊은 바다에 수장하는 결정을 철회하였다(Baron, 2003). 또 기업은 최근 여러 신제도주의 조직이론 연구들이 보여주는 것처럼 제도의 변화에 크게 영향을 받아 사회적 정당성을 얻기 위해 행위를 바꾸는 경우도 허다하다(DiMaggio

and Powell, 1983; Galaskiewicz, 1985; Meyer and Rowan, 1977). 기업의 사회적 책임 도입이라는 흥미로운 현상을 충분히 이해하려면, 기업의 행위에 변화를 주는 다양한 요소들을 폭넓게 연구할 필요가 있다.

마지막으로, CSR의 경제적 성과를 찾기 위한 연구는 기업에게 유익한 것은 사회에게도 유익할 것이라는 잘못된 가정(assumption)을 바탕으로 하고 있다. Vogel이 던지시 비추었듯이, 이 가정은 어떤 기업행위에 대한 충분한 제도적 지지가 있고 시장가능성도 있는 특정한 상황 속에서만 적용된다. 예를 들면, 1970년대 여러 환경 법률들이 제정되고 환경보호에 대한 공공의 폭넓은 지지가 있기 전에는, 오염유출 방지와 같은 환경친화적인 기업 활동은 단지 불필요한 비용의 지출이면서 시장 경쟁에서 불이익을 가져오는 행위라고 인식되었었다(Ruckelshaus, 1993). 또한, CSR의 경제적 성과를 찾기 위한 연구는 기업이 CSR 전략을 세울 때 기업에게 잘못된 편견을 심어줄 우려가 있다. 왜냐하면, 사회적으로 책임을 지는 여러 가지 기업의 활동들은 모두 동일한 이윤창출 가능성이나 시장 수요를 가진 것이 아니기 때문에 기업의 전략적 선택에서 CSR의 경제적 성과만 중시한다면 CSR 활동 선택에서 편견을 갖고 결정을 내리게 된다. 그 편견은 비용이 적고 이익은 많은 사회적 필요나 이슈는 기업들의 지나친 주목을 받도록 하고, 비용이 많고 이득은 적은 다른 사회적 필요나 이슈는 무시를 당하도록 유도하기 쉽다. 사회의 관점으로 볼 때는 기업에 의해 무시된 사회 문제가 정작 가장 큰 이득을 얻을 수 있는 문제일 수도 있는 것이다. CSR을 단순히 기업의 분별력 있는 사업 전략(discretionary business practices)이라고 보는 것은 “사회적 책임”의 진정한 의미를 희석하는 결과를 초래한다.

결국 지금까지 CSR 연구를 재평가한 것을 바탕으로, 지금까지 진행되어 온 응용 면의 연구를 소홀히 하지 않으면서 기초연구를 더욱 충실히 다져가야 할 필요가 있다. CSR의 기초연구란 CSR이란 무엇이고 기업들 내에서 왜, 또 어떻게 사회적 책임을 위한 조직적인 변화가 일어나고 있는가를 고심하는 기초과학적 연구를 말한다. 부분적으로는 이런 기초 연구는 CSR 연구의 초기로 돌아가서 Bowen이 50여 년 전 물었던 “기업의 사회를 향한 책임은 무엇인가?”나 “어떻게 우리 사회는 CSR을 장려하는

사회의 제도적 변화를 가져올 수 있는가?”와 같은 질문들을 되묻는 것이다.

어떤 종류의 기초연구가 현재 필요한가? 먼저 CSR을 측정하는 방법을 개발하는 데 더욱 노력을 기울여야 할 것이다. 특별히, 아직도 CSR에 관한 연구는 여러 다른 기업들을 비교할 기준이 되는, 표준화할 수 있고 객관적이고 행위를 위주로 해서 측정하는 방법이나 단위가 부족하다. 미국에서 가장 널리 쓰이는 CSR 측정치로는 KLD Research & Analytic에서 개발한 지표나 Fortune잡지의 가장 존경받는 기업 랭킹이 있다. 두 가지의 측정치는 나름대로 유용하나, 근본적으로 주관적인 의견에 의해 모아졌고 체계적이지 못하고 여기저기 흩어진 다른 성격의 데이터를 모으는 점에서 한계가 있다. 더욱이 CSR은 말보다는 행위가 중심이 되어야 한다. 스캔들이 터지기 직전까지만 해도 Enron은 둘째 가라면 서러워할 정도로 겉으로 드러나는 사회공헌을 무척 강조하는 기업이었고 지역사회에 투자를 많이 하는 기업이었다(Read, 1999; Sebastian, 1998). 그러나 대부분의 외부인은 Enron 내부에서 어떤 일들이 벌어지고 있는지 알 길이 없었다. 객관적이고 행위를 위주로 하는 CSR의 지표가 없이는, CSR에 관한 연구는 기업의 사회적으로 책임 있는 비즈니스 행위가 어떤 방향으로 진전될지 예측할 능력이 없다. 그러므로 기업과 사회 간의 정보 비대칭(information asymmetry)을 줄이고, 기업이 말을 실천으로 옮기는지 확인할 수 있는 객관적 지표의 개발을 위한 사회적 노력이 필요하다.

미국의 경우 지난 20여 년간 법률 제정의 결과로 기업의 행위에 관한 객관적이고 많은 양의 정보를 축적해 왔다. 환경 방면에서는, 1986년 Emergency Planning and Community Right-to-Know Act로 인해 시작된 Toxics Release Inventory는 기업의 환경오염물질 배출에 관한 행위를 자세히 기록한 데이터베이스를 구축했다. 또 1975년에 제정되고 연방준비은행(Federal Reserve Bank)이 관리하는 Home Mortgage Disclosure Act는 은행의 지역별 대출 행위에 관한 자세한 정보를 담고 있다. 이 법안의 본 목적은 은행기관들이 지역사회 주택문제를 해결하는 일을 공정하게 처리하고 있는지 또 혹시 어떤 특정 기업에 대해 차별하지는 않는지에 대한 데이터를 완전히 공개함으로써 지역 시민단체들이 은행의 행

위를 감시(monitor)할 수 있도록 한 것이다. 이 데이터는 은행 및 다른 대출 기관들이 지역사회의 필요를 공정하게 채워 주는지에 관한 CSR의 지표로 사용될 수 있다. 더욱 최근 2002년에 제정된 Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act(일명, Sarbanes-Oxley Act)는 임원급 이상의 기업 경영진 급여나 내부자거래 등 기업지배구조에 관한 자세한 정보를 공개하도록 하였다. 이런 법률의 제정을 통해 구축한 데이터는 기업과 사회의 상호관계 속에서 일어나는 행위에 관한 풍부한 정보를 제공한다. 이 정보들은 CSR을 효과적으로 측정하는 지표로 쓰일 수 있다.

둘째로, CSR에 대한 기초연구는 기업뿐만 아니라 사회의 관점에 더 관심을 가질 필요가 있다. 지금까지 대부분의 CSR에 대한 연구는 CSR을 기업의 관점에서만 다루었고, 사회적 관점은 거의 무시되어 왔다고 해도 과언이 아니다. 그러나 흥미롭게도 많은 미국 경영자들은 자신들의 기업이 CSR을 실천하는 가장 큰 원인은 사회적·정치적 환경의 변화에 있다고 지적한다. General Electric의 CEO인 Jeffrey Immelt는 최근에, “세상이 바뀌었다. 이제 우리의 특성을 발판으로 좋은 시민이 되는 것은 우리에게 달려 있다. 왜냐하면, 그 것은 좋은 일일 뿐만 아니라 기업의 사명이기 때문이다”라고 했다(Gunther, 2004). Hewlett-Packard의 전 CEO였던 Carly Fiorina도, “나는 기업의 사회적 책임이란 정치나 혹은 어떤 이념이나 경제학 이론을 받아들이는 것과는 전혀 상관이 없다는 것을 말해주고 싶다. CSR은 단순히 우리 모두가 반드시 받아들여야 할 비즈니스의 새로운 현실일 뿐이다(Fiorina, 2001)”라며 이와 비슷한 주장을 했다. 두 최고경영자의 주장의 근본적인 의미는 기업이 사회와의 지속적이고 안정된 관계를 유지하기 위해 변화하는 사회의 규범에 민감하게 대응하여 행동을 조절한다는 것이다. 그러나 환경 분야의 몇몇 연구를 제외하고는(Hoffman, 2001; Lyon and Maxwell, 2004), 다른 CSR 방면에 관해서는 기업과 사회 환경, 그리고 제도와의 상호관계를 고찰한 연구는 거의 없다.

기업은 사회 구성원이고 그들의 경제적 행위는 사회적 관계를 바탕으로 하고 있다(Granovetter, 1985; Uzzi, 1997). 만약에 기업의 경제 행위가 사회적 관계에 기반을 두고 그 영향을 받는다면, 기업의 사회에 대한 행위는 더욱더 여러 사회적 관계들의 영향을 받을 것이다. 그러므로 이 연

구는 기업의 CSR을 보는 관점과 그로 인한 행위의 변화는 기업과 기업 외부의 사회 구성원들의 상호관계를 통해 형성된다고 주장한다. CSR 연구의 선구자 중 한 사람인 James Post는 20여 년 전에 “기업과 사회의 관계에 대한 어떠한 연구도 궁극적으로 지속적이고 광범위하게 기업과 사회가 상호작용하는 현실을 똑바로 직시해야 한다”고 주장했다(Post, 1978: 279).

그러므로 이 연구는 앞으로의 CSR 연구는 반드시 기업과 정부, 소비자, 노동자, 지역사회, 경쟁자, 산업협회 등 다양한 이해관계자들 간의 직접적이고 간접적인 상호관계를 풀어 설명해 나가야 한다고 주장한다. 그렇다면, 앞으로의 CSR 연구는 어떻게 진행되어야 하는가?

첫 번째 중요한 연구 과제는 기업이 사회적 책임을 진 비즈니스 활동을 실천하는 과정을 설명하는 이론적 메커니즘을 정립하는 것이다. 일반적으로 사회적 책임을 정의하고 가르치는 것은 개인의 책임이 아니라 사회의 책임이라고 본다. 기업의 사회적 책임은 특별히 다른가? 위에서 주장했던 바와 같이, 현대 기업의 목적과 성격을 고려하면 기업의 사회적 책임이란 사회관계를 통해 전달, 작용되는 외부 제도적 요인들이 더욱 큰 역할을 발휘한다. 그러므로 최근 발전된 신제도주의 이론들이 기업과 사회의 관계를 설명할 수 있는 가능성이 크다. 그러나 제도주의 이론도 CSR이 급속도로 변해나간 현상을 완전히 설명하지 못한다.

신제도주의(New Institutionalism in Organizational Studies : NIOS)에 대한 연구는 최근 25년간 엄청난 성과를 거두었다. 대부분 NIOS 논문들은 1977년 Meyer & Rowan(1977)이 처음 소개하여 DiMaggio & Powell (1983)에 의해 보강된 이론 구조를 바탕으로 진행되었다. NIOS 연구의 근본적 목적은 제도를 독립변수로 하여 조직의 변화와 사회 변동의 과정을 설명하려는 것이다. 분석의 초점은 조직들이 사회의 비난을 피하기 위해 의식적으로든 혹은 무의식적으로든 추구하는 사회적 정당성이다. NIOS 연구자들은 제도가 어떻게 기업의 내부 조직에 변화를 가져오게 하였는지를 연구하기도 했고(Edelman, 1992; Edelman and Suchman, 1997), 승진 과정이나 직무 내용 설명서 등 기업 내부 노동시장의 변화를 연구하기도 했으며(Dobbin et al., 1993; Sutton et al., 1994), 또 기업과 지역사회의 관

계에 영향을 주는지를 연구하기도 했다(Galaskiewicz, 1985; Galaskiewicz, 1997; Guthrie and McQuarrie, 2004).

사회적 행위는 물질이나 이념적인 이해관계에 따라 이성적으로 결정하는 행위자에 의해 이루어진다(Coleman, 1990; Nee, 2005; Swedberg, 2005a). 그리고 제도란 사회 구성원들의 연속적인 상호작용의 산물이라고 할 수 있다. 일단 제도가 정당한 규범으로 사회에 의해 받아들여지면, 그 제도는 신제도주의 연구가 보여주었듯이 마치 유기적 생명체처럼 스스로 영향력을 발휘한다(Dobbin et al., 1993; Edelman, 1992; Edelman and Suchman, 1997; Sutton et al. 1994). 그러나 어떤 규범을 상대적으로 더 많이 용납하게 되는 사회적 변화가 있고 나서도, 제도는 사회 구성원들의 행동을 규제하고 규범을 어겼을 경우에 처벌할 수 있는 메커니즘이 있어야 한다. 그 메커니즘은 특정한 사회 구성원들 사이의 직접적 관계를 통해 형성된다고 이 연구는 주장한다.

제도를 강조하는 것은 행위자를 무시하는 것을 전제할 필요가 없다. 이른바 구제도주의 조직이론(Old Institutionalism in Organizational Studies : OIOS)은 제도 구조의 형성뿐만 아니라 구성원들 간의 가치관과 영향력의 갈등에도 관심을 기울였다(Clark, 1972; Selznick, 1996). Selznick은 제도화(혹은 제도의 내면화, internalization of institutions)는 행위자나 지도자가 없이는 이루어질 수 없다고 역설했다. 그는 새로운 조직내 구조나 과정, 전략 혹은 경쟁력은 조직적인 상호작용과 적응의 패턴을 통해 일어나며, 이 패턴은 조직의 내부환경과 외부환경에 대한 대응으로 이해되어야 한다고 주장했다(Selznick, 1996 : 271). 구제도주의(OIOS) 이론이 행위자를 중시한 이유는 이론적으로 어떤 조직적 행위가 어떻게 보급되느냐 보다는 한 조직이 어떤 제도적 과정을 통해 조직의 특성을 개발하고 경쟁력을 키워 나가느냐에 더욱 관심이 있었기 때문이었을 것이다. 한 가지 분명한 점은 제도와 기업 사이의 상호관계를 온전히 이해하기 위해서 구제도주의와 신제도주의 둘 다 필요하다.

사회적 상호관계의 중요성은 신제도주의 연구 결과에 의해서도 간접적으로 증명되었다. Galaskiewicz가 1980년대 중반 실시한 Minneapolis-St. Paul 도시 기부 경제 두 번째 연구에 의하면, 기업의 대주주가 주가로 드

러나는 경제적 성과를 요구하는 기관투자자들로 바뀔 때, CEO들의 개인적인 사회적 네트워크가 기업의 기부 활동에 미치는 영향이 현저히 줄어든다는 것을 발견했다(Galaskiewicz, 1997). 그 연구결과가 의미하는 바는 Minneapolis-St. Paul 기업들이 외부 기관투자자들과의 상호 교류가 많아지면서 새로운 사회 관계가 형성되며, 투자자들과 경영자들 간에 형성된 새로운 상호교류를 통해 발생하는 압력은 기업의 지역사회내 행위에 큰 영향을 미친다(Margotta, 1989). 또 다른 신제도주의 연구에서, Edelman은 정부와 계약관계에 있는 기업들이 노동에 관한 새로운 규범들을 더욱 빨리 받아들이고 적극적으로 새로운 규범 환경에 적응한다는 것을 발견했다. 그 이유는 추상적인 규범이 정부라는 기업에 위협이 될 수 있는 사회 행위자와의 관계를 통해서 구체적으로 전달되고 강요되기 때문이다. Edelman은, “공적인 영역과 더욱 가까운 조직일수록 공공의 심한 감시를 받고 공공의 지지에 더 의존한다. 그런 기업들은 생산량이나 질보다 제도화된 규범을 얼마나 따르는지에 의해 평가를 받기 때문에, 공공과 정부의 노동자를 공정하게 대하라는 압력에 더욱 약하다(Edelman, 1990: 1414)”라고 했다.

기업이 사회적으로 책임 있는 행동을 하도록 이끌어내는 이론적 메커니즘을 명시하기 위해서는 거시적 제도의 영향과 미시적 행동의 변화를 연결하는 중범위 이론(middle range theory)에 초점을 맞출 필요가 있다. Merton(1968: 39)이 설명했던 것과 같이, 중범위 이론의 목적은 하찮아 보이지만 꼭 필요한 여러 가지 가설을 논리적으로 연결하여 경험적 일관성들을 설명하는 것이다. 제도란, 특히 비공식적인 제도(informal institutions)는 특정한 이해관계를 맺고 있는 사회 구성원들에 의해 전달되고 강요된다. 그러므로 이 연구는 다양한 물질적 혹은 이념적 이해관계에 있는 사회 구성원들과 기업 사이의 상호관계와 교류에 초점을 맞출 때, CSR 이론은 새로운 발전에 계기를 얻게 될 것이라고 주장한다. 기업의 사회화는 제도를 바탕으로 한 사회 행위자들 간의 상호교류(social interaction)를 통해 이루어진다. 다음 장에서 이 이론을 더욱 구체적으로 설명하기로 한다.

제 3 장

기업의 사회화 과정

CSR을 이론화하는 데 가장 근본적인 질문은 “어떻게 사회와의 관계 속에서 변화하는 기업의 행위를 설명하느냐”이다. CSR에 관련된 기업 활동의 변화는 우연히 일어나는 것도 아니고, 하찮은 변화도 아니다. 오히려, 계획된 목적을 가지고 실행되어야 하는 것이고 또 상당한 비용이 드는 행동의 변화이다. 이전 장에서 설명했듯이 현재 기업인의 도덕성이나 시장논리에 근거한 CSR 이론들은 이 근본적인 질문에 대한 적절한 설명을 제시하지 못한다. CSR의 비즈니스 사례를 보편적으로 설명하기에는 아직 도덕의 시장(market for virtue)이 충분히 크지 못하다(Vogel, 2005). GE의 Jeffrey Immelt나 Hewlett-Packard의 Carly Fiorina 등 여러 기업의 경영자들이 언급했듯이, 변화의 촉진제는 기업의 내부가 아니라 외부에 있다(Fiorina, 2001; Gunther, 2004). 이 장의 목적은 기업의 사회적 책임을 받아들이게 되는 요인이 무엇인가 정의하고, 또 어떤 메커니즘을 통해 기업의 행위 변화가 일어나는지 이론적으로 설명하고자 한다. 그리고 미국내 기업들이 환경에 대한 책임을 받아들이는 과정을 통해 이론이 실제 어떻게 적용되는지 보고자 한다.

여기서 기업의 행동 변화를 설명하기 위해 사용하는 주된 개념은 “기업의 사회화(socialization of corporation)”란 개념이다. 지난 반세기 동안 CSR 운동은 사회가 기업으로 하여금 다른 사회 구성원들의 권익을 존중하도록 하기 위한 사회화 노력이라고 볼 수 있다. 이 연구 내에서 기업의 사회화란 제도의 변화를 통한 간접적 영향과 사회운동과 같은 직접적인

영향을 통해 사회가 기업을 사회적으로 바람직한 방향으로 이끌어서 사회의 안정을 추구하는 과정을 말한다. 사회화란 개념은 보편적으로 사람들을 대상으로 사용되어 왔다. 그러므로 사회화란 개념을 기업의 행위의 변화를 설명하는 개념으로 쓰기 위해서 기업의 사회화가 개인의 사회화와 어떻게 비슷하면서 동시에 다른지 설명할 필요가 있다.

제1절 사회화 개념에서 본 CSR

사회화란 한 개인이 “자신이 속한 사회의 안정을 위해서 필요한 행위와 가치관의 조절을 습득하는 과정(Simpson and Weiner, 1989)”을 지칭한다. 19세기 말의 사회학자 Georg Simmel은 “사회화”란 개념은 사회학 연구의 가장 중심 된 주제라고 주장한다(Simmel, 1895: 57). Simmel은 사회화란 개념을 사회를 형성하는 주된 원동력이고 가장 두드러진 사회현상이라고 주장했기 때문에, 사회화를 연구하는 데 있어서 다양한 사회적 배합으로 나타나는 가장 넓은 의미로 이를 정의하였다. Simmel의 이론적 목적은 한 사회를 형성해 가는 사회화의 과정과 형태를 이해하는 것이었다.

이 연구는 “사회화”란 개념이 기업과 개인을 비롯한 사회내 다른 구성원들 사이의 관계가 지난 30여 년간 어떻게 변화하였는가를 이해하는데 무척 유용한 개념이라고 주장한다. 20세기 중반까지는, 사회내 자연인(natural persons)과 비교할 때, 미국내 기업들은 여러 가지 사회적 제약으로부터 상대적으로 자유로웠다고 볼 수 있다. The Modern Corporation and Private Property의 저자 중 한 사람인 Adolf Berle는 그 당시의(20세기 초반) 기업들은 “무책임하고, 한 인격의 연장이 아닌 어떤 비정치적 주권을 가진 그보다 훨씬 더 강한 존재였다고 말한다(Berle Jr., 1935). 게다가, 루스벨트 대통령의 New Deal정책이 실시되기 전 미국의 제도적 환경은 계속 늘어나는 기업의 부정적인 외부효과를 다루기에는 너무나 미흡했다(Perrow, 2002).

기업의 행동을 견제하는 여러 가지 법률들이 제정되고 난 뒤에도 기업들은 엄청난 경제적, 그리고 정치적 여건 때문에 한참 동안 사회의 통제로부터 상당한 독립성을 유지할 수 있었다. 시장경제는 기업들이 만들어낸 긍정적인 외부효과들을 사회에 전가하는 데는 성공했지만, 연관된 부정적 외부효과들이 함께 사회에 전가되는 것을 방지하는 데는 실패했다. 점점 더 많은 기업 활동의 부정적 외부효과들이 사회와 부서지기 쉬운 자연환경에 전가되면서, 사회는 여러 사회 구성원들의 힘을 결집하여 기업이 창출하는 긍정적 외부효과에 영향을 주지 않으면서 기업의 부정적 행위를 제약하는 방법들을 도모하기 시작했다. 이렇게 사회가 기업으로 하여금 더 훌륭한 사회 구성원이 되도록 설득하고, 유도하고, 강요하는 노력들을 기업의 사회화란 개념으로 압축할 수 있다.

Simmel이 생각했던 사회화란 사회 구성원들이 서로 협력하고 결합하는 다양한 과정을 포함하는 넓은 개념이었다. Simmel은, “함께 산책을 하기 위해 형성되는 단순하고 짧은 사회관계부터 가족이라는 완전한 연합과, 또 중세시대의 상인조합(guild)에 이르기까지, 사회화의 다양한 정도와 종류를 인정해야만 한다(Simmel, 1895: 54)”라고 주장했다. 그의 사회화 연구 초점은 사회화를 시행하는 그룹이나 사회화의 대상이 되는 그룹의 성격에 있는 것이 아니다. 연구의 중심은 과거에는 관계없었던 사람들이나 그룹이 어떤 상호관계를 맺어 가고 서로에 대한 공통된 기대감을 가지고 서로 교류를 해가는 과정을 이해하는 것이다. 그러면, 기업의 사회화와 개인의 사회화를 어떻게 비교할 수 있는가?

기업의 사회적 책임운동으로 나타나는 기업의 사회화와 개인의 사회화는 크게 세 가지 유사한 점이 있다. 첫째로, 기업과 개인의 사회화 모두 그 목적은 소속된 사회 그룹과 안정된 관계이다. 부모와 주위 어른들이 어린아이들을 사회화하는 목적은 아이들이 사회에서 유능하고 협력적인 구성원으로 잘 적응할 수 있도록 하는 데 있다. 이와 마찬가지로, CSR을 주창하는 그룹들과 사회운동가들의 주된 주장은 한 기업이 속한 사회의 안정을 위해 그 사회의 제도와 가치관을 받아들이고 행위를 바꿈으로써 그 사회에서 좋은 “기업 시민(corporate citizen)”이 되어야 한다는 것이다 (Waddock, 2002).

둘째로, 기업과 개인의 사회화는 둘 다 행위의 변화는 공공의 이익과 개인의 이익이 균형을 맞추도록 특정 행동을 변화시키는 것을 목적으로 한다. 다시 말하면, 개인의 사회화가 개인의 인격과 성격의 철저한 변화를 통하여 그룹에 완벽하게 귀속되는 것을 요구하지 않는 것처럼, 기업의 사회화도 기업이 철저한 조직적 변화를 통해 사회에 귀속되는 것을 요구하지 않는다. 오히려, 사회화는 상호의존관계를 이루는 다른 사회 구성원들의 이익과 조화를 이루도록 선택적인 행위의 변화를 요구한다(Mitchell, Agle and Wood, 1997). 그 목적은 개인의 정체성과 이익을 공익이라는 원대한 목표 아래 모두 증속시키는 것이 아니고, 개인과 공공의 이익 간에 사회적으로 받아들일 만한 균형을 이루는 것이다.

마지막으로, 개인과 기업이 사회화하는 데 더 우월적인 방법은 강제적인 사회 통제가 아니고, 사회의 가치관과 규범(norm)을 내면화함으로써 이루어지는 자발적인 규범준수이다. 중앙집권적 사회 통제가 효과를 보기 위해선 많은 비용이 든다. 반면에, 분산되고 자발적인 상호 감시와 규제를 바탕으로 한 규범은 사회적 비용이 거의 들지 않는다. 또, “사회화를 통한 내적 변화가 이루어진 다음에는, 주위에 감시하는 사람이 없을 적에도 다른 사람의 권익을 고려하게 되므로 사회적 통제가 필요 없게 된다(Coleman, 1990: 557).” 기업은 어떤 독립된 가치관이나 이상을 가진 생명체가 아니므로, 기업이 외부의 가치관과 규범을 내면화한다는 개념은 부차적 설명이 필요하다.

사회화의 궁극적인 목적은 사회적으로 인정하는 가치관과 규범을 내면화하는 것이다. 여기서 내면화란, 다른 사회 구성원들의 권익을 반영하도록 기업의 우선순위를 조절 혹은 재조정하는 것을 의미한다. 그러면, 기업은 어떻게 외부의 가치관과 규범을 내면화하는가? 기업은 직책과 그 직책을 정의하는 역할로 이루어진 관료적인 조직체이다. 특별히, 오늘날 자본주의 사회의 대기업들은 더욱더 관료화되어 있다(Swedberg, 2005b: 101). 관료화된 조직에서는, 어떤 직책과 역할을 맡은 개인의 우선순위나 혹은 선호가 그 조직의 행동 방향을 결정하는 것이 아니고, 그 직책과 역할이 조직체의 행동 방향을 결정한다.

기업에 있어서, 외부 가치관과 규범의 내면화는 그 가치관과 규범을 반

영하는 새로운 직책을 만들거나 한 직책의 역할을 다시 규정하는 조직적 변화를 통해 이루어진다. 현재 미국내 대부분의 상장 기업들은 특정 주주의 가치 극대화라는 우선순위 혹은 선호가 있다. 이 특정한 우선순위가 CEO를 포함한 대부분 경영진의 역할과 의사결정 방향을 규정한다. 어떻게 보면, 주주의 가치 극대화라는 미국 기업들의 목표는 대공황 이후 투자자들의 이익을 보호하기 위해 1934년에 만들어진 증권거래법(Securities Exchange Act)의 의도하지 않았던 결과라고 할 수 있다. 증권거래법은 주주들의 권익을 우선으로 하였고, 주주의 가치를 높이는 기업의 행위에 가장 높은 정당성을 부여하였다. 그 뒤로, 미국 기업의 지배구조 내에 깊이 내포된 모든 인센티브 구조는 주주의 가치를 극대화하는 방향으로 변화되어 왔다.

또한, Jensen and Meckling(1976)의 대리인 이론(Agency theory)의 영향으로 CEO의 보수는 그 기업의 주가에 따라 정해지게 되었다. 이에 따라, CEO들은 기업의 시장 평가(market valuation)와 투자가와 증권분석가들의 요구에 점점 더 민감해지게 되었다(Zorn et al., 2005). 지난 20년간, 주주의 가치 극대화는 더욱 중요해지면서, 대부분의 기업들은 그 목적을 위해 투자가들과의 관계를 다루는 재무 관리자(Financial Manager)의 직위를 승격시키는 조직개편까지 단행했다(Useem, 1993). Zorn과 그의 공동연구자들이 최근 발표한 논문에 의하면, 많은 기업들이 점점 최고 운영책임자(Chief Operating Officer : COO)라는 직책을 없애고, 그 대신에 최고재무관리자(Chief Financial Officer : CFO)라는 새로운 직책을 만들었다(Zorn et al., 2005). Friedman(1962)이 강조했던 주주 가치 극대화는 점점 더 미국 기업들의 가장 두드러진 우선순위가 되었다.

그러나 주주 가치 극대화는 한 기업이 가질 수 있는 유일한 최선의 목표도 아니고 또 가장 자연스럽게 당연한 목표도 아니다. 미국 외 다른 문화권의 기업들은 우선순위가 미국 기업과 다르다(Guillen, 2001; Hall and Soskice, 2001). 즉, 주주의 가치 극대화를 목적으로 하는 경제실체인가, 아니면 주주, 노동자, 채무자, 소비자, 그리고 기업이 속한 사회를 포함한 다양한 이해관계자들의 이익을 고려함으로써 기업 자체의 이익 추구를 목적으로 하는 사회기관인가 비교한다면, 전자는 전형적으로 영·미 모

텔의 기업지배구조라 할 수 있고, 후자는 주로 유럽과 아시아에서 부분적으로 발견된다(Fiss and Zajac, 2004 : 501).

심지어 미국에서도 주주 이익 극대화가 유일한 기업 우선순위가 아니다. 작지만 무척 혁신적인 기업들인 Timberland나 Ben & Jerry와 같은 기업들은 기존의 기업 우선순위와는 근본적으로 다른 사회 책임을 가장 중요한 우선순위로 삼고 경영되어 왔으며 시장에서도 성공한 사례이다.

미국 기업들은 기관투자자들과 증권분석가들에 의해서 주주의 가치 극대화라는 우선순위를 받아들이도록 사회화되었다(Zorn et al., 2005). 그 사회화를 가능케 한 메커니즘은 제도의 변화, CEO 역할의 재정의, CEO 보수 제도의 변화를 통한 CEO 이익 재조정, 재무 관리자(financial manager)와 재무 부서를 승격시키는 조직 개편 등이 있다. 그 결과는 기업의 우선순위에서 주주의 가치를 분명히 가장 위에 두는 것이었다.

마찬가지로, 이 연구는 사회적 책임을 앞세우기 위한 기업의 재사회화가 가능할 뿐만 아니라, 이러한 사회화가 이미 지난 20년간 조용히 이루어지고 있었다고 주장한다. 몇 가지 제도의 변화가 기업의 인센티브 구조를 재조정함으로써 기업이 사회와 자연 환경에 대한 스스로의 부정적인 외부효과를 심각하게 보도록 하였다. 더욱이, 제도의 변화는 기업 이익 공익 창출에 관심이 깊은 다른 사회 구성원들에게 기업을 감시하고 감독할 수 있는 사회적 재원을 공급해 주었다. 이를 통해 공익을 추구하는 사회 행위자들은 여러 가지 방법을 동원해 기업의 부정적인 외부효과를 최소한으로 줄이고 긍정적인 외부효과를 시장이 요구하는 수준 이상으로 창출하도록 압력을 넣었다. 그 과정에서, 미국내 기업들은 추구하는 바가 아주 다른 사회 행위자들과 상호의존관계를 맺고 교류하게 되었다. 계속된 상호 교류는 여러 사회 구성원들의 이해관계를 기업 내로 흘러오게 하였고, 결국에는 기업의 우선순위에 영향을 주었다. 사회적 책임은 더 이상 기업 우선순위에서 가장 밑에 있지 않고, 위로 올라가게 되었다(Muirhead et al., 2002). 고용의 다양화(employment diversity)나 환경보호와 같은 방면에서는, 기업들이 사회의 이익을 내면화하기 위해 상당한 조직 개편까지 이미 시행했다.

기업을 사회화하는 과정은 개인을 사회화하는 과정과는 두 가지 차이

가 있다. 첫째로, 개인의 사회화는 가족과 같은 밀접한 사회관계 속에서 이루어진다. 또 어린아이들의 경우에는 사회화를 전문으로 하는 학교와 같은 기관을 통해서 사회에 동화된다. 반면에, 기업의 사회화는 밀접한 사회 그룹 속에서 이루어지지 않는다. 그런 면에서, 기업의 사회화는 어린이들의 사회화보다는 최근 이론적으로 활발히 개발되고 있는 성인의 사회화 과정과 비슷한 부분이 많다. 성인의 사회화는 그 과정과 사회화의 정도에 있어서 어린이의 사회화와는 큰 차이가 있다. 예를 들면, 성인의 사회화는 어린이와 청소년의 사회화처럼 전반적인 사회 가치관을 받아들이기보다는 특정한 규범과 행동범위를 선택적으로 받아들인다(Brim and Wheeler, 1966). 또한, “성인의 사회화는 과거에 배웠던 것들은 통합시키고, 상반되는 규범의 표준을 화해시킨다는 점에서 더 현실적이다(Mortimer and Simmons, 1978: 423). 마찬가지로, 기업은 사회적 관계를 향상시키고 환경의 불확실성을 줄이기 위해 합리적으로, 또 선택적으로 부의 규범을 받아들인다. 그리고 사회화를 실행하는 행위자들도 목적을 이루기 위해 더 계획적으로, 어떤 경우에는 강압적으로 기업의 사회화를 추구한다.

둘째로, 기업은 아주 크고 힘 있는 사회 행위자이다. 그 때문에, 보통 개인의 사회화 과정에서 사용되는 불만의 표현이나 사회적 배척 등의 메커니즘은 효과적으로 실시될 수 없다. 기업을 사회화하기 위해서는 기업이 규범을 어겼을 때 사용될 수 있는 더 실질적인 위협에 대한 근거가 있어야 한다. 그러므로 CSR을 추구하고자 하는 사회 행위자들은 기업에 압력을 넣기 위해 종종 다른 힘 있는 중간자들에 의존하게 되었다. 다음 부분에서는 기업이 사회화되는 과정을 더 자세히 설명하고, 관련된 사회적 메커니즘을 구체화하고자 한다.

제2절 기업의 사회화 메커니즘

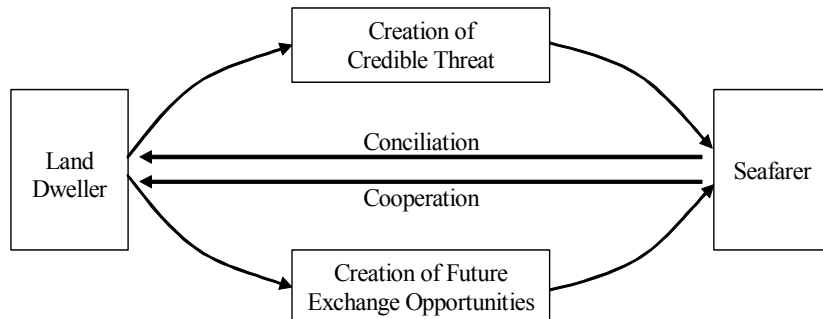
“고대와 중세 해적들은 그들이 힘으로 얻을 수 있는 것들은 가격을 지불하지 않고 마음대로 가지고 갔다. 그들이 평화적 물물교환으로 거래방

침을 바꾸게 된 것은 오로지 그들이 자신들과 동급이거나 더 힘센 상대와 맞부딪치게 되었거나, 아니면 평화적 거래가 아니면 소멸될 수 있어 미래의 거래 기회를 유지하는 것이 자신들에게 더 유익하다고 여겼을 경우이다. 그러나 물물교환 관계의 빠른 확장은 언제나 평화 회복의 과정을 동반했다. 중세에 이루어진 모든 ‘공공의 평화’는 물물교환이 이해관계를 보장하기 위한 수단이 되었기 때문에 가능했다(Weber, 1964 : 640)”.

위 구절을 인용한 목적은 기업을 중세 해적과 비교하기 위한 것이 아니다. 이 인용 구절 중 이 연구와 관련된 것은 Weber가 중세 해적들과 해변 주민들 간의 평화적 물물교환이 성립된 과정을 설명하는 사회적 메커니즘이다. Weber가 해적들의 행위 변화를 설명하기 위해 사용한 사회적 메커니즘은 지난 반세기 동안 사회가 어떻게 기업들을 사회화해 왔는가를 이해하는 데 중요한 단서를 제공한다.

그렇다면, 어떤 메커니즘을 통해 중세시대 공공의 평화가 이루어졌는가? [그림 3-1]에서 보여주는 바와 같이, Weber는 크게 두 가지 메커니즘을 소개한다. 먼저, 자신들과 동급이거나 더 힘세고 믿을 만한 위협(credible threat)의 출현은 해적들로 하여금 더 이상 그들의 계획을 마음대로 실행할 수 없도록 하였다. 그들의 이익과 생존에 직접적으로 영향을 주는 확실한 위협의 출현은 그들이 지금까지 의존해온 약탈행위의 결과에 대한 불확실성을 급격히 증가시켰다. 그 불확실성을 줄이기 위해서, 해적들은 그들의 행동 양식을 약탈로부터 화해적 물물교환으로 바꾸게 된 것이다. 둘째로, 더욱 안정되고 이익이 될 만한 미래의 거래 기회는 해

[그림 3-1] 공공의 평화를 성립시키는 사회적 메커니즘



적들로 하여금 협조적인 관계를 만들도록 유도했다. 해변 주민들 간에 새로 형성된 군사적 힘이 미래의 거래 기회는 더 이상 힘이 얼마나 센가에 있지 않고 오히려 안정되고 상호간에 이익을 가져다주는 관계에 있게 되었다. 해변 주민들과 협조적인 관계에 투자함으로써, 오히려 해적들은 거래상의 불확실성을 줄일 수 있게 되었다. 위에 언급한 두 가지 방법으로, 해변 주민들은 원하던 평화를 이루었을 뿐만 아니라 잠재적으로 이익이 될 만한 거래 관계도 형성했다.

이 연구는 Weber가 중세 해적들의 행위 변화를 설명하기 위해 소개한 두 가지 사회적 메커니즘이 최근 사회적 책임을 향해 변화하는 기업의 행위를 설명하는 데 쓰일 수 있다고 본다. 지난 반세기 동안, 사회는 기업의 이익에 직접적으로 영향을 주는 효과적인 위협을 만들고 바람직한 사회와 기업의 관계를 바탕으로 이익이 될 만한 미래의 거래 기회를 창조함으로써 기업을 사회화하려고 노력해 왔다.

1. CSR과 집단행동의 문제

사회적 책임을 지는 비즈니스 행위란 이미 존재하는 부정적인 외부효과를 내면화하든지 아니면 새로운 긍정적인 외부효과를 만들어 내는 것과 같은 계획적인 공익 창출을 의미한다. 기업들은 환경 보호 같은 CSR과 관련된 행위에서 나오는 이득을 사유화할 수 없기 때문에, 그들은 자발적으로 사회적 책임 있는 환경보호 활동을 실행할 가능성은 희박하다. Hardin(1968 : 1245)은 그의 유명한 공유의 비극(tragedy of commons)에 관한 논문에서, “이성적인 사람은 폐기물을 공유지로 내보내는 데 드는 비용이 그 폐기물을 방출하기 전에 처리하는 데 드는 비용보다 적다는 것을 발견한다. 이것은 모든 사람에게 적용되는 사실이기에, 우리가 독립적이고 이성적인 자유 기업가처럼 행동하는 한, 우리는 ‘우리 자신의 동우리를 더럽히는’ 시스템에 갇혀버리게 된다”라고 주장한다. 이처럼 자원이 한정되었고 나누어 써야 할 경우에는, 관련 행위주체들의 이성적인 행동은 게임이론에 나오는 죄수의 딜레마(prisoner's dilemma)에서처럼 바람직하지 않은 균형 상태를 초래하게 된다.

그러면, 어떻게 사회는 바람직하지 않은 균형 상태에서 최상의 균형 상태로 옮겨갈 수 있는가? 노벨 경제학상 수상자인 Paul Samuelson은 그의 공공재(public goods) 이론을 주창한 논문에서 자연 환경처럼 차별할 수 없는 공공의 소비성 재화인 경우에는 사회적으로 최상의 균형을 찾는 것은 사회학적인 문제라고 말한다. Samuelson이 그렇게 주장한 것은 환경과 같은 공공재는 시장경제 논리로 해결할 수 없는 문제이기 때문이다 (Samuelson, 1954). 그러면, 왜 시장경제의 해결책이 환경 문제를 해결하는 데 적합하지 않은가? 환경 문제를 해결하는 데 시장이 실패하는 가장 근본적인 원인은 한편으로는 환경 재화에 대한 개인들 간의 선호나 효용 (utility)이 너무 큰 차이를 보인다는 것이고, 또 다른 한편으로는 환경 재화는 독점적이지 않다는 것이다. 개인들 간의 선호와 효용의 격차 때문에 모든 윤리적 가치관을 포용할 수 있는 포괄적인 윤리 방침을 기초로 하는 사회 정책을 세운다는 것은 불가능하다. 또, 무임승차(free-riding)와 효율 문제가 대부분의 시장경제를 바탕으로 한 해결책을 장기적으로 사용할 수 없게 한다. 그러므로 Samuelson이 주장했던 것처럼, 공공재를 관리하는 데는 시장경제를 바탕으로 한 방법뿐 아니라 사회적, 그리고 정치적 방법들이 함께 동원되어야 할 필요가 있다.⁶⁾ 사회는 어떤 방법으로든 현존하는 공공재를 보호하고 새로운 공공재를 창조할 수 있도록 함께 힘을 합칠 방안을 찾아야 한다.

그런 면에서 사회적으로 책임 있는 행동의 문제는 근본적으로 집단행동의 문제이다. 죄수의 딜레마 게임에서 두 사람 모두의 이득을 생각할 때는 협조하는 것이 최적의 해결책인 것처럼, 모든 기업들이 사회적 책임을 지고 사업을 할 때에는 모든 사람이 이익을 얻고 사회의 총체적 이익은 증가하는 것이 당연한 이치이다. 그러나 기업의 사회적 책임을 이행하기 위해 서로 협조하고 집단행동을 하는 것은 무척 어렵다. 그 문제의 가장 큰 난관은 독점될 수 없는 공공재의 성격으로 인해 공헌자가 그의 공헌으로부터 이익을 취할 수 없다는 효율의 문제와, 공헌을 하지 않은 사

6) Coleman은 이를 사회적 자본의 역할로 설명한다. James S. Coleman, "The Rational Reconstruction of Society: 1992 Presidential Address", *American Sociological Review* 58, 1993, pp.1 ~ 15.

람도 집단행동의 이익을 취할 수 있다는 무임승차의 문제이다. 그래서 The Logic of Collective Action에서 Olson(1971 : 2)은 “이성적이고, 이기적인 개인들은 공공이나 그룹의 이익을 이루기 위해서 노력하지 않는다 (rational, self-interested individuals will not act to achieve their common or group interests)”라고 했다. 그렇기 때문에, Olson은 이성적인 인간은 집단행동에 참여하는 비용을 감수하기보다는 무임승차를 하려고 할 것이라고 주장했다.

그러면, 사회는 어떻게 집단행동의 문제를 해결할 수 있는가? Olson의 책이 출판된 이후 30여 년간의 연구는 크게 합리적 선택 유인-Selective incentive(Olson, 1971), 자원의 동원-Resource mobilization(McCarthy and Zald, 1977; Oberschall, 1973), 임계 질량 이론-Critical mass theory (Oliver and Marwell, 1988; Oliver, Marwell and Teixeira, 1985) 이 세 가지로 집단행동 문제의 해결책을 제시한다.

Olson은 사람들이 집단행동에 참여하는 것은 집단행동에 참여함으로써 얻는 합리적 선택의 유인을 찾기 때문이라고 주장한다. 비록 사회 행위자들이 행동에서 형성되는 이익을 사유화할 수는 없지만, 그들은 집단행동에 참여함으로써 얻을 수 있는 다른 유형의 이익을 얻을 수 있다. 자원의 동원 이론을 주창하는 학자들은 제도화된 사회적 배경과 사회운동은 끊을 수 없는 관계에 있다고 주장한다. 그러므로 집단행동의 시작을 결정하는 것은 그룹의 자원, 조직의 역량, 정치적 기회의 변화라고 주장한다.

Oliver, Marwell과 그들의 공동 연구자들(1988; 1985)은 합리적 선택의 유인이라는 Olson의 집단행동 해결책에 대응하여 새로운 이론을 제시했다. 그들은 합리적 선택의 유인 자체도 스스로 존재하는 것이 아니고 누군가가 제공을 해야만 한다고 주장한다. 다시 말하면 누군가가 집단행동을 시작하는 비용을 지불해야 한다는 것이다. 합리적 선택을 하도록 유도하기 위해 최초의 비용을 지불하는 행위도 사유화할 수 없는 공공재를 제공하는 것이므로 무임승차나 효율의 문제도 똑같이 적용하게 된다. 이 해결책을 찾아내는 데 있어서 Oliver, Marwell과 그들의 공동 연구자들은 ‘왜 한 개인이 집단행동에 참여하는가?’라는 진부한 질문을 하기보다는,

다른 여러 종류의 생산 함수(production function)와 모집단 안에 다양하고 이질적인 이해관계와 자원의 여러 조합을 바탕으로 각 조합마다 집단 행동이 일어날 수 있는 확률이 무엇인가를 연구했다. 그들의 주장은 개인이 집단행동에 참여한다는 결정은 다른 사회 구성원들과의 상호 교류에 의존한다는 것이었다. 그 연구의 주된 결과는 집단행동이 일어나는 확률은 다른 모든 사람이 아무런 공헌을 하지 않더라도 스스로 처음 시작하는 비용을 지불하는 물리학의 임계질량(critical mass)과 같은 역할을 하는 그룹의 형성에 좌우된다는 것이다. 이 임계질량(critical mass)을 형성하는 사람들은 평범한 사람들과 구별되는 비상한 사람들이라고 볼 수 있다. 그래서 임계질량(critical mass) 이론 내에서 집단행동이 일어나는 확률을 결정하는 것은 투자의 한계수익(marginal returns to investment)을 결정하는 생산 함수(production function)와 모집단 안에 다른 사람들과는 다른 이해관계를 가진 비상한 사람들이 얼마나 있고 또 다른 정도가 얼마나 되느냐이다.

기업의 사회적 책임을 실천하기 위해 집단행동을 고려함에 있어서, 위의 세 가지 이론은 모두 중요한 단서를 제공한다. 이윤을 추구하는 조직으로서 기업은 CSR을 도입하기 위해선 CSR을 실천함으로써 발생하는 환경의 불확실성 감소나 더 나은 미래의 비즈니스 기회 같은 합리적 선택의 유인이 필요하다. 그러나 이런 이득과 기회는 시장이 제공하지 못한다. 그 유인들은 여러 가지 다른 사회적 힘(social force)을 동원하여 새로운 기회 구조(opportunity structure)를 만들어 가는 특정 사회 행위자들에 의해 제공된다. 그러면 중요한 질문은, “집단행동의 시작을 위해 꼭 필요한 임계질량(critical mass)을 형성하는 이 비상한 그룹의 사회행위자들은 누구인가?”이다.

2. 사회화를 실행하는 임계질량: CSR에 각별한 관심을 가진 사회행위자들

집단행동 연구의 다음 단계인 시뮬레이션 연구에서, Macy(1990: 820)는 집단행동은 “반복된 처벌을 필요로 하지 않는 결단력을 가진 행위자

와 각별한 관심을 가진 행위자들 간에 성공할 가능성이 높다”는 것을 발견했다. 집단행동의 시작에 드는 비용 부담을 감수하는 개인이나 그룹들은 CSR에 각별한 관심을 가진 사회 구성원들이다. Weber는 한 개인의 행위는 그의 물질적 혹은 이상적 관심사에 의해서 결정된다고 주장했다(Gerth and Mills, 1958). 환경보호라는 이슈를 조명해 볼 때, 환경보호 태도에 관한 최근의 많은 연구들이 환경보호주의자들의 가치관은 사회과학에서 흔히 가정하는 물질적 가치관과는 큰 차이를 보인다는 것을 발견했다(Cotgrove and Duff, 1981; Inglehart, 1981; Inglehart, 1982). Inglehart(1981)는 환경에 관한 가치관은 경제적 가치관의 지배를 벗어나 사랑과 미학의 만족과 같은 Maslov의 욕구단계 중 상위에 가까운 “후기 물질적(post-material)” 가치관에 속한다고 분류했다. 이 부류의 환경주의자들은 기업으로 하여금 환경에 대해 책임 있는 행동을 취하도록 하는 데 각별한 관심을 가진다. 환경주의자들로 구성된 Sierra Club, World Wildlife Fund와 Greenpeace 같은 환경운동단체들은 미국의 환경관련 제도를 구축하는 데 결정적 역할을 했다.

마찬가지로, 종교단체들도 기업의 사회적 책임을 위한 집단행동을 하는 데 드는 초기 비용을 부담했다. 전장에서 이미 언급했던 것처럼 가장 처음 CSR을 체계적으로 이론화한 Bowen의 저서는 미국내 스물아홉 개의 개신교와 정교 교단들을 대표하는 미국교회연합회(Federal Council of the Churches of Christ in America)의 위탁을 받아 저술되었다. 사회적 책임 투자운동에서도, Interfaith Center for Corporate Responsibility (ICCR)가 투자 캐피털을 동원해 기업들에게 CSR을 요구하는 데 중추적 역할을 했다. ICCR은 30여 년 된 사회운동기관으로 교단과 신앙공동체, 연금, 의료기관, 재단, 교구 등 신앙을 바탕으로 한 공동 총자산이 천억 달러 이상 되는 275개 투자기관들의 신탁책임(fiduciary duty)을 돕고 대리 주주 활동을 해 주는 단체이다. ICCR의 주된 활동은 회원 기관들이 지지하는 주주 결의문을 대행해서 실행하는 것이다. ICCR에 따르면, ICCR의 회원 기관들의 투자 목적은 다음과 같이 다른 보통 투자기관들과는 큰 차이가 있다.

책임 있는 재산 관리인(Steward)으로서, 우리 회원 기관들은 적절한

경제적 이득보다 더 많은 것을 이루어야 한다고 믿기에, 사회 가치관과 투자 결정은 하나로 결합되어야 한다고 생각한다. ICCR 회원들은 평화와 경제 정의, 지구를 위한 청지기 정신에 적합하도록 종교적 투자자금과 다른 자원들을 사용하여 정의롭지 않고 사회에 해로운 기업 정책을 바꾸고자 한다(ICCER, 2006).

다시 말하면, 이들 기관투자자들은 그들의 경제적 이해관계에 완전히 상반되지 않는다면 사회적 책임과 경제적 책임을 이루는 데에 각별한 관심이 있다. 대부분의 신앙을 기초로 한 기관투자자들은 사회적 책임을 가지고 비즈니스를 하는 기업이 장기적으로 더 좋은 경제적 결과도 낳게 될 것이라고 확신한다.

CSR 운동가들이 주로 언급하는 미국 최초의 조직적 CSR 운동은, 뉴욕주 북서부의 Rochester라는 도시에서 Eastman-Kodak사의 고용정책을 바꾸기 위해 Saul Alinsky가 이끈 CSR 운동이다(Lydenberg, 2005b). 이 운동은 1964년 Rochester에서 인종 폭동이 발생한 후 지역 교회들이 연합하여 시작한 운동이다. 교회연합은 저명한 사회운동가였던 Saul Alinsky를 초빙하여 그 지역 여러 종교단체들과 흑인인권운동단체들을 통합하여 FIGHT라는 단체를 설립했다. FIGHT는 Freedom(자유), Integration(융합), God(하나님), Honor(영예), Today(오늘)의 준말로 신앙을 기초로 자유와 인종화해를 추구하자는 의미이다(Vogel, 1978).

또 CSR에 초점을 맞춘 사회운동기관들의 선구자격인 Council on Economic Priorities(CEP)도 종교단체들과 지역단체들의 CSR에 대한 깊은 관심에 부합하여 시작된 단체이다. CEP의 설립자인 Alice Tepper Marlin은 증권 분석가로 일할 당시 Boston의 한 연금재단의 의뢰를 받아 최초로 “평화 포트폴리오”를 만들었다. 그 리포트가 처음 출판되었을 때 600개 이상의 교회와 지역단체들이 기업의 행위에 대한 더 자세한 정보를 얻는 데 깊은 관심을 보였다. 반년 후에, Marlin은 관심 있는 소비자와 투자자들에게 기업의 사회적·환경적 활동에 대한 정확하고 편견 없는 정보를 제공하는 것을 목적으로 하는 비영리 사회단체인 CEP를 설립하였다.

이처럼, 여러 종교 단체들의 투자 활동으로부터 시작한 사회책임투자

(Socially Responsible Investment) 펀드의 총자산은 1993년 1,620억 달러에서 2003년에는 2조 달러로 급격히 증가했고, 종교를 넘어서 사회복지에 관심 있는 모든 이들을 포함하는 범사회적 운동으로 발전했다. 사회적 책임 투자는 “개인의 가치관과 사회적 염려를 투자 결정과 통합시키는 것”이라고 정의를 내릴 수 있다(Social Investment Forum, 2006). 이는 투자 결정이 경제적 이익의 잠재력에 의해서만 이루어지는 것이 아니고, 현재와 미래의 사회복지를 위한 다양한 개인적·사회적 관심과 이를 추구하는 데서 이루어진다는 것이다. 사회투자운동의 선구자이고 Domini 펀드의 창설자인 Amy Domini는 “돈을 버는 것은 돈을 흠치는 것과 다르다”고 강조한다. 그의 주장에 따르면, 건강을 해치는 담배를 만들고 강물을 오염시키고 착취를 통해 생산한 물건을 파는 기업들은 사회로부터 흠치는 것과 마찬가지다. Domini 펀드는 자본(capital)을 바탕으로 한 주주 결의문과 경영자들과의 좌담을 통해 기업들이 정신을 차리도록 하여 사회복지의 목적을 이루기 위해 노력한다(Roosevelt, 2000).

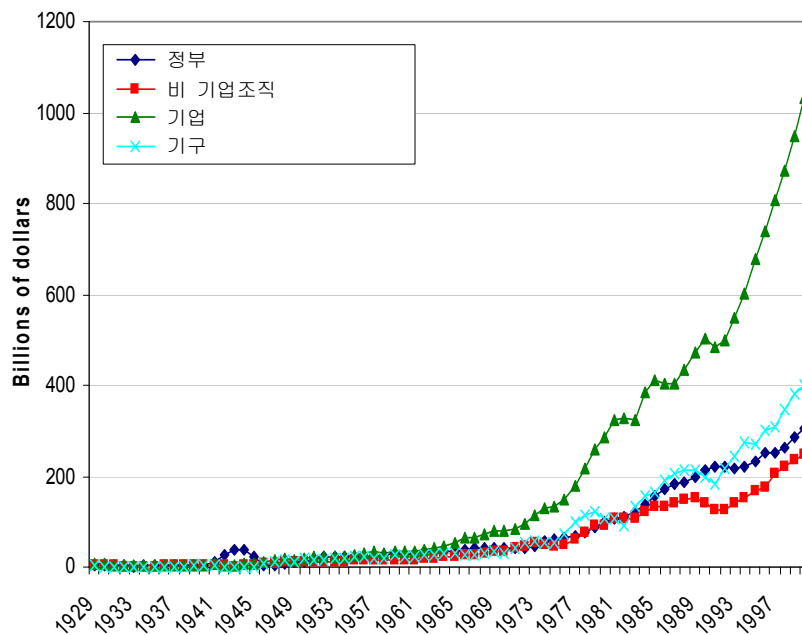
이처럼 다양한 그룹의 사회 행위자들은 각각 기업의 사회화를 실행하는 주체의 역할을 담당하며, 위에 언급된 그룹들은 소수에 불과하다. 만약에 사회화의 주체를 전부 나열한다면, 세계 무역 조약식이 열리는 도시 길거리에서 시위하는 젊은이들, 기업의 인권탄압을 규탄하는 편지쓰기 운동에 참여하는 주부들과 학생들, 시간과 돈, 전문 지식을 아낌없이 쏟으며 더 나은 사회를 만들기 위해 노력하는 전문인들 등 사회 각계의 다양한 구성원들이 포함될 것이다. 이런 무척 다양한 그룹의 사회 행위자들은 기업이 다른 사회 구성원들의 권리와 이익을 존중하고 이 세상을 더 나은 곳으로 만드는 데 공헌하는 사회를 지향하는 공통된 비전(vision)으로 연결되어 있다. 각자, 그들 모두는 나름대로 기업의 사회화를 위해 처음 소요되는 비용을 지불한다. 이와 더불어, 그들은 기업의 사회화를 위한 집단행동에 필요한 임계량(critical mass)을 형성한다.

3. 사회적 메커니즘 1: 실질적인 위협의 창조

기업을 사회화한다는 것은 결코 간단한 일이 아니다. 오늘날 기업은 수

적으로도 엄청나게 많고, 사회적·정치적 역량 면에서도 막강한 힘을 축적해 왔다. 20세기 동안 미국에서 기업 수는 폭발적으로 증가했다. 1916~68년 사이에 미국내 등록된 기업 수는 30만 개에서 160만 개 이상으로, 5배 이상 급증했다. 동 기간 내에 미국 인구는 1억 2백만 명에서 1억 9천 9백만 명으로 2배도 증가하지 못했다. 기업은 수적으로만 증가한 것이 아니고, 또 재산 소유 면이나 경제활동 면에서도 급격히 성장하며 사회적 영향력을 늘려 왔다. 현재 미국기업들은 미국내 주거지를 제외한 모든 고정자산의 75% 이상을 소유하게 되었으며, 국민경제의 77%를 생산하며, 미국 노동자의 80%를 고용하게 되었다(US Census Bureau, 2005). [그림 3-2]에서 보는 것처럼, 20세기 기간 동안 다른 사회 구성원들에 비해 꾸준히 더 많은 자산을 축적해 왔다.

[그림 3-2] 소유주에 따르는 고정자산 증가 트렌드



자료: US Department of Commerce, "Historical-Cost Investment in Fixed Assets and Consumer Durable Goods", US Department of Commerce, 1929~2000.

제3세계의 국가들의 GDP보다 연매출이 더 높은 기업을 찾는 것이 이제 별로 어려운 일이 아니다. 이처럼 기업과 다른 사회 구성원들 간의 격차는 시간이 흐름에 따라 점차적으로 더 커졌다. Coleman은 기업의 급성장 과정에서 발생했지 못했던 결과 중 하나는 다른 사회 구성원들인 개인들의 소외인데, 이는 두 가지 원인에 의해 일어났다. 첫째, 일상적으로 기업은 개인에 비해 훨씬 더 많은 자원을 관리하기 때문에 개인과의 관계에서 더 큰 교섭력을 가지고 있다. 둘째로, 기업은 보통 잠재적 거래 상대가 다수인 반면에, 개인은 거래의 선택 폭이 제한되어 있다. Coleman은 이 두 가지 관계의 불균형으로 인해 기업은 언제나 개인과 관련된 거의 모든 조건을 통제한다고 주장한다(Coleman, 1982). 점점 심화되어 가는 기업과 다른 사회 구성원들 간의 격차를 되돌아보며 Coleman은 현대 사회는 과거에 존재하지 않았던 새로운 사회의 구조적 기반을 가지게 되었다고 주장한다(Coleman, 1974: 14).

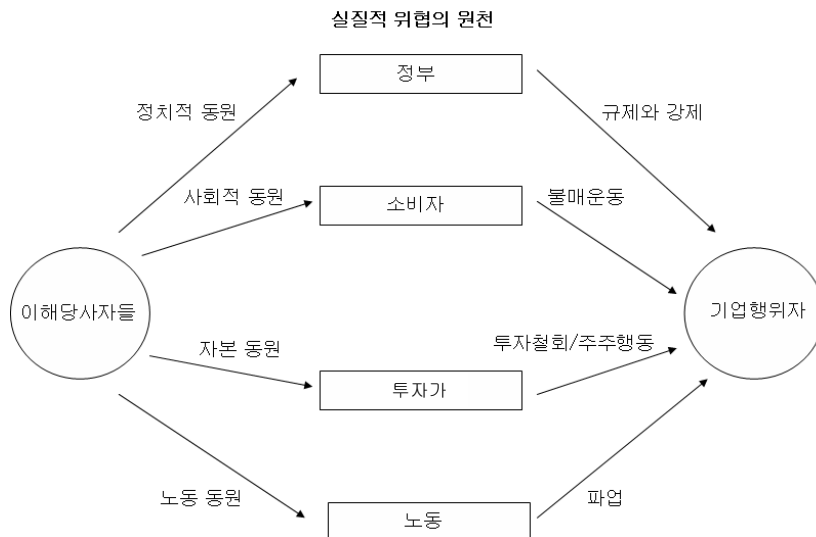
이렇게 규모와 역량에서의 엄청난 차이로 인해 사회화의 주체들은 쉽게 기업이 그들의 규범과 가치관을 받아들이고 따르도록 설득할 수 없었다. 그러므로 기업에 효과적으로 대응하기 위해서는 기업의 사회화를 추구하는 주체들은 반드시 실질적이고 효과적인 다른 위협을 찾아야만 했다. 그 “위협”은 기업의 비즈니스 전망과 생존 가능성에 직접적 영향을 줄 수 있는 실질적인 위협이어야만 했다. 다시 말하면, 그 “위협”은 기업의 현재 행동이 계속될 때 미래 사업결과는 더 불확실해져야만 한다. 그렇다면 그런 실질적인 위협은 어디서 오는가?

조직군 생태학(population ecology-Hannan and Freeman, 1989), 자원 의존 이론(resource dependence theory-Pfeffer and Salancik, 1978)과 신 제도주의 이론(new institutionalism in organizational studies-DiMaggio and Powell, 1983; Meyer and Rowan, 1977) 등처럼 근래 개발된 조직이론들은 대부분 기업은 독립적이지 않고 환경의 지배를 받는다는 것을 강조한다. 특히, 자원의존이론은 기업이 필요한 자원을 공급받고, 생존을 위해 중요한 사회 행위자들의 압력에 굴복할 수밖에 없다고 주장한다. 다시 말하면, 기업은 이익뿐 아니라 생존에서도 자신들이 속한 환경과 그 안의 다른 사회 행위자들에 의존한다는 것이다.

기업은 크게 정부, 소비자, 투자자, 노동자로 구분되는 네 가지 사회 행위자 그룹과 상호의존관계에 있다고 볼 수 있다. 이 각 그룹의 사회 행위자들은 기업이 생존에 필요한 중요한 자원을 통제한다. 정부는 기업이 사업을 할 수 있는 면허를 통제하고 또 사업과 거래를 규제하는 법률을 제정한다. 소비자는 기업이 생산하는 상품과 서비스의 수요를 통제한다고 볼 수 있다. 투자자들은 기업이 경쟁력을 키우는 데 필요한 자본(risk capital)의 공급과 법률에 따라 기업의 지배구조도 부분적으로 통제한다. 노동자는 생산에 반드시 필요한 노동력의 공급을 통제한다. 기업은 생존에 필요한 중요한 자원을 확보하기 위해서 반드시 이 네 그룹의 이해관계자들과의 관계를 효과적으로 관리해야만 한다.

실질적이고 효과적인 위협을 만들어 내기 위해선, CSR에 각별한 관심이 있는 사회화 주체들(socializing agents with strong interest in CSR)은 기업이 꼭 필요한 자원을 부분적으로 통제하는 이 네 그룹의 사회 행위자들의 힘을 빌려야 했다. 그들은 여러 가지 방법을 통해 이 실질적인 위협이 되는 사회 행위자들을 동원하여 기업에 도전하였다(그림 3-3 참조).

[그림 3-3] 기업의 사회화 메커니즘



네 가지의 다른 효과적인 위협은 CSR을 주창하는 사회 행위자들로 하여금 기업을 사회화하는 네 가지 다른 길을 제시하게 했다.

가. 정부(Government)

사회에서 정당하게 무력을 사용할 수 있는 유일한 사회 기관으로서 정부는 기업을 포함한 사회 행위자들에게 엄청난 영향력을 발휘할 수 있다. 정부는 면허의 통제와 법률의 집행을 통해 기업의 사업 행위를 규제할 뿐만 아니라, 새로운 법률의 제정을 통해 앞으로의 기업의 사업 행위에 제재를 가할 수 있는 잠재적인 힘도 있다. CSR에 각별한 관심을 가진 사회 행위자들은 정치적 동원이라는 방법을 통해 정부로 하여금 기업의 행위를 규제하는 새로운 법들을 제정하도록 했다. 그 결과, 지난 30년간 미국 정부는 과거 어느 때보다도 더 많은 환경과 소비자 보호에 관한 법률을 제정했다.

어떤 경우에는, 새로운 법률은 기업의 경영을 더 투명하게 하고, 기업과 사회 간에 존재했던 정보의 비대칭(information asymmetry)을 줄이는 역할도 했다. 예를 들면, 1986년에 제정된 Emergency Planning and Community Right-to-Know Act(EPCRA)는 인체에 해로운 화학물질을 다루는 미국내 모든 기업들로 하여금 생산과정에 발생한 유독 폐기물의 내용과 양에 관한 자세한 정보를 매년 공개하도록 하였다. 이 법을 제정한 결과, 기업의 부정적인 외부효과의 정도가 완전히 드러나게 되었고, 환경운동단체와 지역운동단체들은 이 정보를 이용하여 기업들에게 더 직접적이고 효과적으로 폐기물을 처리하도록 요구할 수 있게 되었다. 또, 2002년에 새로 제정된 Public Company Accounting Reform and Investor Protection Act(혹은 Sarbanes-Oxley Act라고 흔히 불림)는 경영자 보상(executive compensation)과 내부자거래에 관한 상세한 정보를 공개하도록 했다. 사회 행위자들은 이와 같은 정보를 바탕으로 투자가들과 지역사회단체 등 또 다른 효과적인 위협을 동원해 기업에 압력을 가할 수 있게 되었다.

나. 소비자(Consumers)

기업의 생존은 최종적으로 그 기업의 상품과 서비스를 구매하는 소비자들에게 달려 있다. 만약에 생산된 상품을 구매해 주는 소비자가 없다면, 기업은 계속 생존할 수 없다. 일반적으로, 소비자들 개개인은 영향력 있는 사회 행위자의 역할을 감당하지 못한다. Coleman이 주장했던 바와 같이, 소비자는 기업에 비해 교섭력(bargaining power)이 약하기 때문에 기업들에게 약점을 잡히기 쉽다(Coleman, 1982). 그러나 소비자들이 집단적으로 행동하도록 충분히 동원된다면, 그들은 확실히 기업에 위협적인 집단이 될 수 있다. 1995년 세계 굴지의 석유생산 기업 Shell은 정부의 인허가를 얻어 Brent Spar라는 수명이 다한 4,000톤 급 원유저장시설을 깊은 바다에 매장하기로 결정했다. 이 소식을 들은 세계적 환경운동단체인 Greenpeace는 Shell이 환경을 해치는 결정을 철회하도록 요구하며, 소비자들을 동원해 Shell 제품 불매운동을 개시했다. Greenpeace 독일 지부의 운동이 가장 활발하여, 한때 Shell 주유소의 휘발유 판매율이 40%까지 떨어진 적도 있었다. Greenpeace의 불매운동은 Shell의 경영진에게 큰 압력을 가하게 되었고, 결국 Shell은 쟁점이 되었던 Brent Spar를 깊은 바다에 매장하는 계획을 철회했다.

세계 스포츠용품 시장 1위 자리를 석권하고 있는 Nike도 소비자의 요구에 따라 기업의 정책을 바꾼 적이 있다. Nike의 비즈니스 모델은, 생산은 100% 하청업체에 맡기고 완전히 디자인과 마케팅에만 전념을 하는 것이었다. 1990년대 초반에 Nike 제품을 생산하는 하청업체의 제3세계 여러 공장들이 기본적인 노동 윤리도 무시한 채 노동력을 착취하는 공장을 운영하고 있다는 사실이 폭로되었다. 이 사실이 알려졌을 때 Nike의 CEO Phil Knight는 그 사건은 Nike와는 무관하고 하청업체들의 문제라고 Nike의 책임을 극구 부인하였다. 그 결과, Nike는 사회 여러 계층의 소비자 그룹들로부터 제품의 보이콧을 받게 되었다. 특히 미국내 여러 대학의 학생단체들은 자신들의 대학에서 Nike 로고를 붙인 상품은 구입하지 말라고 대학 운영진에 요구했다. 추락한 브랜드 이미지와 많은 이득을 가져오는 대학 스포츠용품 시장을 잃는 위험은 결국 Nike의 CEO Phil Knight

로 하여금 하청업자들이 공장에서 노동력을 착취하는 문제에 Nike도 책임이 있다는 것을 공식적으로 시인하도록 하였다. 책임을 인정한 뒤에, Nike는 계약을 맺는 모든 하청업자들로 하여금 노동조건과 작업환경에 대한 책임을 명시하는 행동강령(Code of Conduct)을 따르도록 하였고, 노동자 가족을 위한 장학금 제도나 공장이 위치한 지역에서 소액 금융 대출(micro financing) 등 여러 가지 혁신적인 사회 공헌 사업을 시작했다. 경쟁이 치열한 시장에서는 소비자가 기업에 대하여 갖는 인상과 브랜드 이미지는 기업의 장기적 생존 가능성에 결정적인 영향을 미친다. 그렇기 때문에 Greenpeace와 같은 사회운동단체들은 사회적으로 무책임한 기업들을 대상으로 소비자들을 동원해 성공적으로 위협을 가할 수 있었다.

다. 투자자(Investors)

투자자들은 자본 제공자이면서 동시에 법적인 기업의 소유주로서 기업의 운영에 엄청난 영향을 미칠 수 있다. 특히 영·미식 기업의 지배구조에서는 투자자들은 책임을 다하지 못하는 기업의 경영자들을 징계하고 교체할 수 있는 충분한 역량과 법적 권리를 가지고 있다. 1990년대 초반부터 주주사회운동가(activist shareholders)들은 점차적으로 기업의 지배구조에 대한 그들의 영향력을 넓혀 갔다(Davis and Thompson, 1994). 더욱이, 한 기업의 주식을 많이 소유한 주주를 많이 보유한 기관투자자들의 증가로 인해, 사회적으로 무책임한 경영을 하는 기업의 주식을 처분하는 것은 점점 더 어렵게 되어(Drucker, 1996), 그 결과, 대부분의 기관 투자 펀드 운영자들은 지분을 처분하기보다는 오히려 경영진에 도전하여 기업의 경영방침을 바꾸는 쪽으로 전략을 바꾸었다. 이런 투자 환경의 변화는 사회복지에 각별한 관심을 가진 투자가들로 하여금 다른 기관투자자들이 자신들이 지향하는 목표에 직·간접적으로 참여하도록 끌어들이 수 있는 기회를 만들었다.

사회적 투자 운동의 시작에 가장 큰 영향을 미친 사건은, 1970년 Ralph Nader와 다른 세 명의 사회운동가들이 시작한 Project of Corporate Responsibility(PCR)라는 단체에서 12개의 General Motors(GM) 주식을 구

입한 것을 바탕으로 GM의 130만 주주들에게 보낼 9개의 주주 결의문을 제출한 사건이었다(Vogel, 1978). GM은 증권거래위원회에 PCR의 결의문은 GM의 경영과 직접적 관련이 없고 사회적 성격의 결의문이므로 받아들일 수 없다고 주장했다. 그러나 증권거래위원회가 어렵게 PCR이 제출한 9개의 결의문 중 2개의 결의문은 정당하다고 결정을 내림으로써 그 두 가지 결의문은 GM의 모든 주주들에게 보내지게 되었다. 이렇게 시작된 “캠페인GM”이라고 명명된 조직적인 사회투자책임운동은 미디어의 많은 관심을 끌었고, 그 결과 GM 경영진과 PCR 사이에 여론과 기관 투자자들의 더 많은 환심을 사기 위한 격렬한 홍보전쟁을 낳게 되었다. 1970년 5월의 GM 연례주주회의에는 사상 최고인 3000명의 주주들이 주주회의에 참석했고, 그 회의의 주요 의제는 PCR이 완전히 독점했다고 해도 과언이 아니다.

PCR은 Stewart Mott이나 George Wald와 Robert Townsend와 같은 유력한 주주들을 자기편으로 끌어들이고, CEO James Roche에게 GM의 사회적 책임을 재고하도록 강하게 압력을 넣었다. 비록 PCR의 결의문은 필요한 과반수의 지지를 얻지 못했지만, 사회 책임의 이슈를 기업 경영의 상위 우선순위로 끌어올리는 목적을 달성했다. 주주회의 후 기자회견에서, CEO James Roche는 PCR의 적극적이고 전문적인 문제 제시에 놀라게 되었고 다음해의 주주회의 때까지 GM의 사회적 책임을 새롭게 정의하고 실행하기로 했다고 말했다. 그리고 약속한 대로 3개월 안에 이사회 안건에 전문적으로 사회적 책임을 다루는 소위원회를 형성하고 유력한 흑인 사회운동가인 Leon Sullivan 목사를 이사로 임명했다.

이 사회책임투자운동은 전문적인 사회책임투자 펀드의 형성과 장기적 안목을 가진 연금투자기관들의 힘을 얻어 더욱 활성화되었다. 이렇게 변화하는 사회구조를 발판으로 사회복지에 각별한 관심을 가진 사회 행위자들은 성공적으로 투자 자금을 동원해 기업의 행위에 직접적으로 영향을 주었다. 최근 발표된 UN의 책임 있는 투자 원칙(UN Principles of Responsible Investment)에서도 “책임 있는 투자 원칙들을 적용하는 것은 장기적으로 경제적 이익을 가져올 뿐만 아니라, 기관투자자들의 목적과 사회 전체의 목적을 한 방향으로 결합시키는 역할을 한다”는 사회책

임투자운동의 목적과 성격을 분명히 제시해 준다(Clemens-Hunt et al., 2006 : 4).

라. 노동(Labor)

노동자는 생산 과정에서 없어서는 안 되는 아주 중요한 역할을 맡았다. 생산의 중요한 요소를 통제하고 노동을 거부할 수 있는 법적 권리를 행사할 수 있다는 점에서, 노동자는 기업의 사업에 심한 타격을 줄 수 있는 잠재력을 가지고 있다. 특히 New Deal 정책 이후 20여 년간 미국 노동자들은 적극적으로 노동조합을 조직하여, 1954년에는 미국 전체 근로자의 35%가 노동조합에 가입하기에 이르렀다(Mayer, 2004).

그러나 노조는 기업의 외부와 내부 양면에서 강한 영향력을 가졌음에도 불구하고, 노조원들의 좁은 이해관계를 벗어나서 더 넓은 사회 복지를 추구하는 데 주된 역할을 하지 못했다. 노조와 노조의 지도층은 부분적으로 노동자 연금의 운영을 관리하는 역할도 한다. 그렇기 때문에, 노조는 경영진의 위(주식 보유자)와 아래(노동자)에서 동시에 압력을 가할 수 있다. 그러나, “교사보험 및 연금협회와 대학 퇴직연금기금(TIAA-CREF)”과 뉴욕과 캘리포니아의 몇 개의 공무원 노조를 제외하고는, 지금까지 노조는 이상할 정도로 의결권의 대리행사나 선택적 투자 방법을 통해 기업의 정책에 영향을 주는 방향으로 연금을 이용하는 데 관심을 보이지 않았다(Vogel, 1978 : 218). 90년대에 들어와서도, 노조는 자신들의 영향을 공공재를 만드는 데 사용하는 것을 계속 꺼려 왔다.

1950~60년대 미국 공민권운동이 한창 펼쳐지고 있을 때 Martin Luther King Jr. 목사와 A. Philip Randolph 같은 흑인 지도자들은 정치적으로 상당히 영향력 있는 노조의 지지를 얻으려고 많은 노력을 했다. 그 결과 흑인-노조 연합(Negro-Labor Alliance)이 정식으로 설립되기는 했지만, 노조 지도층은 각계 노조 내에서 공민권을 실행하도록 강하게 요구하지는 않았다. 전국유색인종발전협회(National Association for the Advancement of Colored People)에서 1958년 발표한 리포트에 따르면, “전국 노조 조직은 소속된 많은 주요 노조들 안에 널리 퍼진 다양한 형태의 인종 차별과

인중에 따른 격리 행위를 폐지하는 데 실패했다. 그리고 전국 AFL-CIO는 자발적으로 행동을 취하는 것을 거듭하여 거절해 왔다(Foner, 1982 : 331).”

AFL-CIO의 경영위원회는 심지어 공민권(citizenship, 公民權) 운동의 가장 큰 상징적 사건이라 할 수 있는 1963년 워싱턴 행진(March on Washington)을 신랄하게 비난하는 공식 선언문을 발표하기도 했다. 그러나 AFL-CIO 내의 산업노조 분과(Industrial Union Department)는 경영위원회의 명령을 어기고 4만여 명의 노조원들을 동원해서 행진에 참여했다. 이 사건은 노조가 공민권운동에 있어서 사회 정의에 관해 공식적인 위치를 선택한 결정적인 순간이었다. 그 순간부터 AFL-CIO 내부에서도 개혁이 싹트기 시작했고 미국 노조는 1964년 공민권법(Civil Rights Act)과 1965년의 선거권리법(Voting Rights Act)이 제정되는 데 결정적인 역할을 했다. 또한, AFL-CIO는 흑인사회운동단체와 함께 1965년 앨라배마에 있었던 공민권운동 탄압을 반대하는 데 동참했고, 연방정부에 그 탄압 사건을 공식적으로 조사하기를 요구했다. 사회 정의를 위해 동원되었을 때 노조가 기업들이 차별적 행위를 바꾸도록 도전하는 데 중요한 역할을 했음은 의심할 여지가 없다(Issac and Christiansen, 2002). 그러나 노조가 사회운동에 참여하기까지는 너무나 많은 어려움이 있었다. 그리고 공민권운동을 제외한 다른 사회 책임 이슈들에 대해서는, 끊임없는 CSR 운동가들의 노력에도 불구하고 아직도 대체로 소극적인 자세를 벗어나지 못하고 있다.

4. 사회적 메커니즘 II : 미래 거래 기회의 창조

만약에 기업을 사회화하는 첫 번째 메커니즘인 실질적인 위협의 창조가 채찍(부정적 유인)으로 기업의 행위에 영향을 주는 것이라면, 두 번째 메커니즘은 당근, 즉 긍정적 유인으로 기업의 행위에 영향을 주는 것이다. 이 두 번째 메커니즘의 중심 아이디어는 CSR을 기업 생존에 필요한 앞으로의 자원을 얻는 데 필요조건이자 거래의 불확실성을 줄이는 방법으로 만듦으로써 기업으로 하여금 자발적으로 CSR을 도입하도록 하는 것이다. 기업의 관점에서 볼 때에는, 미래의 새로운 거래 기회가 CSR에 근

거한다는 것은 CSR에 대한 호감을 유발한다. Olson(1971)의 집단행동 이론에 비추어보면, 이러한 사실은 기업들로 하여금 사회적 책임 실천을 위한 집단행동에 참여하도록 유도하는 합리적 선택 유인을 제공하는 것으로 볼 수 있다.

합리적 선택 유인은 사회적으로 구성된 CSR에 대한 합리적 유인이라 볼 수 있다. 이러한 유인이 사회적으로 구성되었다는 것은 시장경제가 이를 제공하지 못하기 때문에 사회 구성원들 중 누군가가 제공하여야 한다는 것이다. CSR에 대한 합리적 유인을 고려하는 데 있어 중요한 점은 이 유인들은 실질적으로 영향을 줄 수 있는 위협이 존재함을 전제한다는 것이다. 집단행동에 참여하도록 하려는 대상이 경쟁적인 환경에서 활동하는 기업인 만큼, 모든 기업에게 동일하고 보편적으로 적용될 수 있는 효과적인 위협 없이는 무임승차나 효율 문제를 효과적으로 해결할 수 없다. 기업들이 사회적 책임을 지는 데 필요한 합리적 선택의 유인은 무책임한 기업들은 언젠가 위에 언급한 네 가지 믿을 만한 위협에 의해 처벌을 받는 제도적 환경을 기반으로 한다. 그렇기 때문에 다른 기업들이 집단행동

<표 3-1> 실질적인 위협을 근거로 한 합리적 선택의 유인

위협의 근원	위협의 종류	합리적 선택의 유인
정부	- 새로운 법률 제정과 법 집행 - 민간기업과 계약 관계를 통한 법률 집행	- 유리한 출발(Headstart): 미래의 새로운 법률 제정을 예측함으로써 기업의 행위를 바꾸는 것은 법이 예상대로 제정되었을 때 CSR실천 기업들에게 경쟁우위를 줌 - 법안의 의도를 따름으로써 큰 정부 계약을 따내는 데 유리
소비자	- 불매운동(보이콧) - 덕의 시장(Market for Virtue)	- 기업의 브랜드 이미지를 사회적 책임과 연계시킴으로써 소비자 불매운동의 대상이 되는 위험을 줄임 - 더 지속적이고(loyal) 적극적인 소비자 그룹 확보
투자자	- 사회적 책임을 추구하는 자금 - 주주 결의문	- 안정적이고 우호적인 투자 자금 확보 - 주주들(기업의 법적 주인들)과 안정적이고 협조적 관계 형성
노조	- 파업	- 파업의 위험을 줄이고 더 충성되고 열성 있는 노동자들의 확보

에 불참함으로써 오히려 이득을 얻는다면 집단행동에 참여하는 기업들의 기회비용을 증가시키는 격이 되므로 집단행동을 지속적으로 유지하기는 어렵다.

CSR을 바탕으로 한 미래의 거래 기회는 사회를 통제하는 효과적인 위협의 존재에 의존해서 만들어진다. Nike가 자발적으로 행동강령을 만들고 실천하며, 또한 하청기업들에 대한 사회적 책임의 이행 여부를 감사하는 것은, 경쟁 회사들도 Nike를 따라 사회 책임 정책을 실시하지 않을 경우 똑같이 소비자 불매운동의 대상이 될 수 있다는 것을 확신했기 때문이다. 그래서 경쟁회사들보다 앞서서 CSR을 실천할 때 Nike는 위협과 불확실성을 줄이고, 오히려 충실하고 적극적으로 선전까지 해주는 소비자 그룹의 확보라는 경쟁우위를 얻을 수 있었던 것이다. Nike가 CSR을 실행하고 얼마 지나지 않아, Nike의 경쟁사인 Reebok과 Adidas도 소비자 불매운동의 다음 대상이 되기를 원하지 않았기에, 곧바로 Nike를 따라 여러 가지 사회 책임 정책을 받아들였다.

기업의 사회화 과정의 요건은 바로 실질적인 위협과 합리적 선택의 유인을 만들어 내는 사회 행위자들을 동원하는 것이다. <표 3-1>에서 언급된 실질적인 위협과 합리적 선택의 유인과 연관된 메커니즘들은 서로 독립적이고 분리된 과정이 아니고 밀접하게 관련되어 있다. 영향력 있는 저자이면서 사회 연구 기업의 CEO인 Daniel Yankelovich는 미국 전국 생산자 연합(National Association of Manufacturer)에서 발표한 연설에서 “공공의 요구는 정부에 의해서 빠르게 공공의 호의를 얻는 데 필요한 구속력 있는 법으로 제정되고, 또 기관투자자들이 투자를 고려하는 조건이 된다”고 주장했다(Drotning, 1974). 이처럼 여러 종류의 위협과 유인은 서로 융합하여 기업을 더 좋은 시민이 되도록 사회화하는 작용을 한다.

사회화는 사회화의 대상이 사회 구성원으로서의 역할을 수행할 수 있도록 돕고 사회복지를 추구하는 데 필요한 가치관, 규범, 지식, 인간관계에 필요한 요령을 배우도록 하는 메커니즘이다. 이처럼 기업은 더 이상 사회의 정식 구성원으로 속하게 되는 과정에서 제외되지 않는다. CSR에 각별한 관심을 가진 사회 행위자들은 그들의 목적을 이루기 위해 기업을 상대로 여러 종류의 실질적인 위협을 동원하는 데 노력을 다했다. 비록

처음에는 기업들이 사회화에 저항했지만, 사회적 상호 교류에 참여하면서 기업들도 사업에서 경쟁우위로 작용하는 CSR의 장점을 알게 되었다.

제3절 소 결

기업들이 사회화되는 과정에서 네 가지의 실질적인 위협 중에 정부와 투자자들이 기업의 행위 변화에 가장 큰 실질적 영향을 주었다. 때로는 소비자와 지역 단체들도 영향을 미치기도 했지만, 많은 소비자와 지역 주민들을 동원하는 것은 환경운동가들이 예상했던 것보다 어려웠다. 그 반면에 노조는 환경운동에 거의 참여하지 않았다. 그들이 참여했을 때는 진정으로 환경을 위해서라기보다는 다른 이기적인 목적을 위해서였다.

미국 환경운동의 역사는 환경 개선은 위에서부터 이루어지지 않았다는 것을 보여준다. EPA 공식 역사 기록에 따르면, “EPA의 창설은 악화되어 가는 수질과 대기, 토지를 위해 무언가를 해 보자는 민중운동과 국민의 우려에 대한 대책 중 하나였다”(Wisman, 1985). 어떻게 보면 정부는 본의 아니게 시민운동에 끌려들어갔다고도 볼 수 있다. 그러나 정당한 무력의 사용을 독점하고 있는 사회 행위자로서, 정부는 집단과 개인의 행위에 엄청난 영향을 끼침은 의심할 여지가 없다(Jordana and Levi-Faur, 2004; Kahn, 1988; Weber, 1978; Wilson, 1980). 그래서 일단 동원되었을 때, 정부가 제도의 조정을 통하여 기업의 환경 관련 행동에 미친 영향은 엄청났었다.

그러나 공공 정책의 장은 환경단체뿐 아니라 기업들에게도 열려 있었다. 기업의 적극적인 로비 활동과 기대하지 않았던 환경관리 비용의 증가는 제도 면에서 양측 모두를 막다른 골목으로 몰고 갔다. 특히, 신자유주의 경향을 띤 레이건 대통령 정부는 공기업을 사유화시키는 경제 구조조정을 단행함으로써, 10년간 오랜 노력 끝에 이룬 환경개선 제도마저 되돌려질 위험에 처하게 되었다. CSR에 깊은 관심을 가진 사회 행위자들은 정부에 실망한 동시에, 기업에 대한 새로운 실질적인 위협을 찾기 시작했

다. 이번에는 자신들이 더 직접적으로 통제가 가능하고, 또 기업의 경영에 직접적으로 간섭할 수 있는 위협을 구축하기 위해 노력했다. 주주들과 소비자들을 통한 직접적 압력은 기업들로 하여금 환경 이슈를 중요한 우선순위로 만드는 데 상당한 효과가 있었다. Amoco가 환경, 보건, 안전 위원회를 이사회에 조직한 배경을 설명하는 회사 내부 서류는 다음과 같이 기록하였다. “환경에 대한 우리는 점점 더 대중과 정치적 기관들의 지지를 얻고 있다. 이런 지지는 Amoco 주주들의 결의문과 최근 여론조사, 공화당과 민주당 여론조사관들의 의견, 또 Coalition for Environmentally Responsible Economies(CERES)가 1000억 달러 이상의 자산을 관리하는 기관투자자들을 동원해 그들로 하여금 CERES의 환경보호 원리를 받아들이는 기업들에게만 투자하도록 하는 노력 등으로 증명되어 나타난다. 근본적으로 이것이 의미하는 바는 사회 구성원들은 정부의 통제를 통해 영향을 미치기보다는 주주들과 소비자들을 통해 더 직접적으로 Amoco에 간섭하게 될 것이라는 점이다.”

이와 같이, 다방면으로 위협을 받은 많은 기업들은 조직의 개편과 그에 따른 기업 우선순위의 재조정을 통해 환경에 관한 사회의 가치관과 규범을 내면화했다. 다른 표현으로, 기업은 사회화된 것이다. 최근 CSR은 위협과 기회 가능성을 기업들에게 열어 놓고 있다. 그리고 이전의 환경만이 아니고 노동과 다른 윤리적 기준에서 기업의 사회화 과정이 진행되고 있다. 환경은 이미 상당히 기업 사회화가 진행되었지만 다른 CSR 분야는 아직 성숙되어 있지 못하다. 다음 장에서는 미국만이 아니고 전 세계적으로 CSR의 다양한 사회화 과정이 어떻게 전개되는지 최근의 CSR 동향을 정리하고자 한다.

제Ⅱ부

CSR의 국내외 동향과 시사점

제4장 CSR의 국제동향과 시사점

제5장 CSR의 국내동향과 시사점

제 4 장

CSR의 국제동향과 시사점

제1절 CSR 관련 평가지표 및 가이드라인

기업의 사회적 책임은 단순한 논의의 차원을 넘어 규범화의 방향으로 진행되고 있다. 예전부터 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 이루어지면서 경제협력개발기구(OECD)는 1977년 다국적기업에 대한 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)⁷⁾을 제정한 이후, 1999년에는 기업지배구조에 관한 원칙(OECD Principles for Corporate Governance)⁸⁾, 외국공무원 뇌물방지협약(OECD Convention on Combating the Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions)⁹⁾ 등을 제정해 CSR 규범화 노력을 진행해 왔다. 하지만, 이런 노력은 크게 관심을 끌지 못하였는데 엔론, 월드컴 등의 연이은 회계부정 및 파산사태로 경제적 피해뿐 아니라 사회적 과장이 야기됨으로써 최근 들어 큰 반향을

7) 기업, 노동조합, NGO에게 CSR에 대한 확고한 기본 틀을 제공하기 위한 것이며, 정보공개·고용·환경·반부패·소비자이익·과학기술·세계경쟁 등 8개 분야를 포괄, 다국적기업과 국내기업 및 협력업체에게도 준수 권고.

8) 확실한 기업지배구조란 기업의 자원을 효과적으로 이용하는 것이 결정적이라는 전제를 근거로 하고 있음(1999년 제정, 2004년 개정).

9) 1999년 제정된 국제거래관계에서 외국공무원의 부패척결에 대한 협약으로 모든 국가는 그들 국가 내에 있는 기업의 행동에 대해 책임을 져야 하며 외국 공무원에 대한 뇌물의 제공을 제거하는 노력이 필수적임을 강조.

블러일으키고 있다. 경제적 수익성, 사회적 윤리성, 환경적 건전성 등 세 가지 기본축(triple bottomlines)으로 구성되는 지속가능경영이 대안으로 제시되고 있다. 2004년 6월 국제표준화기구(ISO)는 ISO9000(품질경영), 14000(환경경영)과 같은 시스템 표준 형식으로 기업뿐만 아니라 정부, 시민단체 등 모든 조직의 사회적 책임에 대한 가이드라인인 ISO26000을 제정할 것을 결의하면서 기업의 사회적 책임이 규범화되는 경향을 보이고 있다(산업연구원, 2004).

여기서는 현재 발표된 CSR 관련 지표들을 그 속성에 따라 크게 기업 지속성 평가, 지속가능성 및 사회적 투자(SRI) 평가지수, 가이드라인, 인

<표 4-1> 지속가능경영 관련 평가지표 및 가이드라인

구분(10)	명칭	개요	기관명	비고
기업지속 가능성 평가	Global 100	세계 100대 지속가능기업: 기업의 ESG(Environmental, Social, Governance) 이슈를 분석하여 2005년부터 매년 스위스 다보스포럼에서 결과 발표	WEF (World Economics Forum, Davos Forum)	
	Corporate Responsibility Index 2002	기업의 지속가능경영 성과 지수화: 기업책임사안에 대한 평가와 경영 측면에서 영국기업들의 성과에 따라 순위를 매기는 지표	BitC (Business in the Community)	
지속가능성 및 사회적투자 (SRI) 평가지수	FTSE4Good	파이낸셜타임스 선진국 지수: 기업의 사회적 책임 투자의 실적을 평가하고 이에 대한 투자를 촉진하기 위해서 만든 주가지수	FTSE Group	기업의 사회적 책임 강조
	DJSI (Dow Jones Sustainability Indexes)	다우존스지속가능성 인덱스: 다우존스지수 내 기업의 지속가능성을 평가하여 상위 10%를 별도로 구성하여 만든 지수	SAM Group	- SRI펀드 투자기준 - 삼성SDI('04~'05) 포스코('05)
	EcoValue21	환경가치평가모형: 기업의 환경적 위험과 위험관리역량 등에 대한 평가	INNOVEST	
	IVA(Intangible Value Assessment)	무형가치평가모형: EcoValue21의 환경적 측면 이외에 사회적 측면까지 고려하는 평가	INNOVEST	

10) 조동성 교수(서울대학교)가 지속가능경영원 주최 기업지속가능성 평가체제 정립

<표 4-1>의 계속

구 분 ¹¹⁾	명 칭	개 요	기관명	비고
가이드라인	SIGMA (Sustainability Integrated Guidelines for Management)	지속가능경영 비즈니스 시스템 가이드라인: 지속가능성 기본 원칙 및 실행 가능한 실천모델을 제공	BSI(British Standard Institution), AccountAbility (사회윤리책임연구소-영국), Forum for the Future (영국)	
	Corporate Responsibility Guidelines	사회적 책임 관련 보고 가이드라인	BitC (Business in the Community)	
	ETI Base Code	기업의 노동관행 가이드라인: ILO의 고용과 노동조건에 관한 글로벌 기준을 바탕으로 기업, 노동조합, NGOs 등이 공동으로 만들어낸 일종의 파트너십	ETI (Ethical Trading Initiative)	
	Global Compact ¹²⁾	기업의 투명성과 사회적 책임을 강조하며 인권, 노동, 환경 등 10개의 원칙 제시	UN	한국전력, 한국토지공사, 한국중부발전, 한국남동발전, 한국동서발전, 한국서부발전, 에코프론티어, 응진코웨이, 대우증권, 대구은행, 투명협약실천협의회, 한국투명성기구 (06. 10. 현재)
	GRI (Global Reporting Initiative)	지속가능성보고기준(Sustainability Reporting Guidelines): 기업의 경제, 환경, 사회 분야의 성과에 대한 보고프레임워크로서 기업의 지속가능성 보고 가이드라인	UN	현대자동차, 한국전력, 한국수자원공사, 롯데쇼핑, 포스코 삼성SDI, 한국토지공사, KT, 유한킴벌리, 대한항공 등
ISO26000	사회책임경영가이드라인: 기업, 정부, 노조, 시민단체 등 모든 조직에 적용될 수 있는 사회적 책임(SR: Social Responsibility)에 대한 가이드라인	ISO (국제표준화기구)	2008년 하반기(10월경)에 표준규격 발간할 예정임	

을 위한 토론회(2005. 12. 5)에서 발표한 ‘기업지속가능성 평가 가이드라인’ 참고.
 11) 조동성 교수(서울대학교)가 지속가능경영원 주최 기업지속가능성 평가체제 정립을 위한 토론회(2005. 12. 5)에서 발표한 ‘기업지속가능성 평가 가이드라인’ 참고.
 12) 2006년 6월 현재 90여 개국 3,300여개 기업이 가입 : www.unglobalcompact.org

<표 4-1>의 계속

구분 ¹³⁾	명칭	개요	기관명	비고
인증시스템	ISO9000 시리즈	품질경영인증시스템(Quality Assurance System): 품질경영, 품질방침, 품질시스템에 대한 국제 규격	ISO (국제표준화기구)	
	ISO14000 시리즈	환경경영인증시스템: 지속적인 환경성과 개선을 위한 일련의 경영활동에 대한 인증 시스템	"	삼성전자, LG전자, 현대자동차, 유한킴벌리 등
	SA8000(Social Accountability Standard)	노동경영인증시스템: 아동노동, 보상, 고용차별, 강제노동, 근로 시간, 산업안전보건, 노사관계 및 근로 경영시스템에 대한 요구사항을 포함	SAI (Social Accountability International-미국)	
	OHSAS18001	산업안전보건경영체제(OHSMs: Occupational Health and Safety Management System): 산업재해로부터 근로자의 안전과 건강을 보호하는 데 필요한 경영시스템을 인증하는 제도	DNV(Det Norske Veritas) 외 12개 국제 인증기관	대우전자, 현대엘리베이터, 포항제철, 광양제철, LG화학, 관동대학교 외 120여 개
	AA 1000	기업의 사회적, 윤리적 성과의 측정감사보고를 통합하기 위한 인증	ISEA(Institute of Social and Ethical Accountability-영국)	

증시스템 4가지로 구분된다. 먼저, 기업지속성 평가는 향후 기업의 생존 가능성을 기준으로 기업을 선별한 지표이며, 지속가능성 및 사회적 투자(SRI) 평가지수는 투자기관들이 주로 투자 대상을 선정할 용도로 만든 기준이고, 가이드라인은 기업이 CSR을 실천하고 외부에서 그 내용을 평가하는 데 필요한 기준을 제시하며, 인증시스템은 기업의 CSR에 대한 실천을 제도적 장치로서 인증하는 것을 의미한다. 각 분야에 속하는 지표들은 <표 4-1>에 정리하였다.

참조.

- 13) 조동성 교수(서울대학교)가 지속가능경영원 주최 기업지속가능성 평가체제 정립을 위한 토론회(2005. 12. 5)에서 발표한 '기업지속가능성 평가 가이드라인' 참고.

1. 기업지속가능성 평가

NGO나 언론기관 등이 자체적인 평가 기준에 의해서, 또는 전문 평가 기관과 공동 작업을 통해 글로벌 기업들의 지속가능성을 평가한 후, 높은 성적을 획득한 기업들을 선정하여 국제포럼 등을 통해서 발표하고 있다.

가. Global 100 : 세계 100대 지속가능기업

Global 100은 캐나다 언론기관 Corporate Knights사와 미국의 지속가능평가 및 자문기관인 Innovest Strategic Value Advisors사에 의해 시작된 프로젝트로, 기업의 ESG(Environmental, Social, Governance) 이슈를 분석하고 지속가능한 100개 기업을 선정하여 2005년부터 매년 스위스 다보스 포럼에서 그 결과가 발표된다. 이 리스트는 해당 기업의 ESG 이슈와 재무성과가 밀접한 관계를 맺고 있다고 보고, 이 세 가지 이슈를 잘 관리하는 기업이 그렇지 못한 기업보다 경쟁에서 우세하다는 개념에서 만들어졌다.

환경평가모델인 EcoValue21 평가모델과 사회측면 평가모델인 IVA를 사용해서 평가가 이루어지며, 산업특성 분석, 기업의 자료 수집, 인터뷰 등을 통해 AAA, AA, A, BBB, BB, B, CCC 7단계로 구분되며, 이 중 AAA를 획득한 기업 중 최종심사를 통해 100개 기업이 선정된다. 주로 선진국 기업 위주로 평가가 이루어지고 있는데, 대표적인 기업이 BP

<표 4-2> 국가별 Global 100 포함된 기업 수(2006년 3월 현재)

국가명	기업 수	국가명	기업 수
영국	30	핀란드	3
미국	17	덴마크	3
독일	6	스페인	2
스웨덴	8	스위스	4
캐나다	5	호주	2
일본	10	룩셈부르크/벨기에	1
네덜란드	4	노르웨이	2
프랑스	2	오스트리아	1

PLC, Toyota Motor Corp., Alcoa Inc., SAP AG, VOLVO AB, BASF AG, Nokia 등이 있으며 국내 기업 중에는 이 명단에 속한 기업이 없다.

나. Corporate Responsibility Index 2002

이 지수는 영국기업을 대상으로 기업의 지속가능경영 성과를 인덱스화한 것으로, 각 기업 책임사안을 평가하고 그에 따른 경영 성과를 반영하여 순위를 매기는 지표이다. 평가 분야는 지역사회, 환경, 시장, 근무지이며 지표에 참여하고자 하는 기업이 기업성과를 스스로 평가하고 그들의 보고가 정확하다는 데 서명을 하면 대표자들이 기업을 방문하여 직접 대화를 나누면서 평가가 이루어진다. 특이한 점은 FTSE4Good이 특정 기준에 의해 기업이 선별되는 것과 달리, 이 지수에서는 참여하는 기업의 선택사항이다.

2. 지속가능성 및 사회책임투자(SRI) 평가지수

사회책임투자(Socially Responsible Investment : SRI)는 투자 의사 결정 시 기업의 재무적인 성과뿐만 아니라, 기존에 고려하지 않았던 경제적·환경적·사회적 위험 및 기회에 대해서도 고려하는 투자 방식이다. 아직까지 국내에서는 생소하나, 미국은 전체 펀드 시장의 약 15%인 2,300조 원이 SRI 펀드 범주에 속하며, 유럽의 경우 SRI펀드가 390조(12%)¹⁴⁾에 달하고 영국, 프랑스, 네덜란드 등은 국내 연기금 펀드에 대한 SRI펀드 투자를 법제화하고 있다. 따라서 SRI를 위해서는 기업의 지속가능성에 대한 평가가 필수적이며, 미국의 Innovest사와 스위스 SAM사와 같이 기업의 지속가능성을 전문적으로 평가하는 기관들이 평가한 기업의 지속가능성 결과를 토대로 지속가능성 지수, 즉 SRI 평가지수를 만든다. 여기서 알 수 있듯이, SRI 평가지수는 주로 투자 전문기관들이 투자종목을 선정할 때 사용된다.

14) 아시아사회책임투자협회(ASriA) 2004년 기준.

가. FTSE4Good : 파이낸셜타임스 선진국 지수

FTSE4Good은 영국의 주가지수 전문기관인 FTSE가 사회적 책임 투자의 실적을 평가하고 이에 대한 투자를 촉진하기 위해서 만든 주가지수로, 국제적으로 수용된 행동강령(Internationally accepted Code of Conduct)과 투명한 지수계산방식에 근거하여 개발된 것이다. 특징은 기업의 사회적 책임을 강조하는데, FTSE4Good 자문위원회는 세계적으로 인정되는 기업의 윤리강령을 분석해서 도출한 선별기준을 구체적으로 정의하고 있다. 이러한 선별기준은 기업의 사회적 책임 중 환경의 지속가능성 추구, 이해관계자와 긍정적 관계 추구, 보편적인 인권 보장 및 지원에 기업이 투자하는 노력에 초점을 두고 크게 환경기준, 사회적 및 이해관계자 관련 기준, 인권관련 기준으로 3가지 영역으로 구분한다. 그리고, 2007년 1월부터 FTSE4Good Index에 직원들의 작업환경과 노동에 관한 기업의 정책을 구체적으로 평가하는 항목이 추가될 예정이다.

<표 4-3> FTSE4Good의 평가기준

구분	특징
환경기준	기업의 환경영향정도에 따라 적용되는 기준이 다른 것이 특징임 : 특정산업이 환경에 끼치는 영향에 따라 산업을 분류하고, 다시 이것을 환경에 미치는 영향정도를 대, 중, 소로 분류하여 기업의 환경정책과 관련되어 있는 핵심요건과 추가요건에서 기업 전반에 환경중심정책의 융화 정도, 고위 경영진의 의지, 환경정책의 정량적 목표 및 달성여부, 모니터링, 공시를 고려하여 평가
사회적 및 이해관계자 관련 기준	정책, 운영, 실행/성과에 해당하는 총 7개 지표 중 적어도 2개 지표를 포함하는 공시를 해야 함 : 연간보고서에 평등정책 명시, 윤리규정 채택, 교육, 인력개발, 노조(협의체)와 좋은 노사관계, 5만 파운드 이상 기부, 임직원 지역사회 봉사활동 (김형철, 2005)
인권관련 기준	인권에 대한 영향이 큰 기업이 전 세계적으로 인정되는 4가지 인권 관련 기준 중 적어도 하나만 충족하는 경우 <ul style="list-style-type: none"> - UN의 만민인권선언문 조인한 경우 - 세계노동기구(ILO)의 주요 노동 기준 중 둘 이상에 대한 의지를 공적으로 표명한 경우 - 세계 설리번 원칙(Global Sullivan Principles)에 조인한 경우 - 글로벌 컴팩트에 조인한 경우

FTSE4Good에서 전략적 중요성을 인정한 산업은 광산업, 화학, 철강 및 기타 금속, 전자 및 전기, 텔레콤, 은행, 소프트웨어 및 컴퓨터 서비스, 석유 및 천연가스, 건설 및 건축자재, 항공 및 방위, 엔지니어링 및 기계, 전기, 정보기술 하드웨어가 있으며, 담배제조업, 우라늄 추출업, 핵무기의 부품 혹은 전체를 생산하는 기업, 무기류 제조업, 발전소 소유 또는 운영 기업처럼 환경관련 기준에 부합하지 않는 기업 등은 주가지수에 포함되지 않는 것을 원칙으로 한다.

FTSE4Good은 사회적으로 책임 있는 투자를 촉진하기 위한 목적으로 개발된 주가지수인 만큼 해당 기업이 얼마만큼의 사회적 책임을 수행하고 있는지를 평가하는 다른 지수들과는 성격이 다르며, 사회적으로 책임 있는 투자라는 개념 자체가 주관적인 내용을 포함하고 있어서 일반화시키기에 다소 무리가 있다는 평가가 지배적이다(경실련 (사)경제정의연구소, 2006).¹⁵⁾

FTSE4Good Index에 편입되기 위해서는 먼저 FTSE Developed Index에 속해 있거나 FTSE All-Share Index에 속해 있어야 하는데 이를 FTSE4Good 정책위원회에서는 FTSE4Good Eligible Universe라고 부른다. 2005년 4월 기준으로 FTSE4Good Global Index에 속해 있는 대표적인 회사로는 영국의 BP(British Petrol), Glaxo Smith Klein, 미국의 Microsoft, Citigroup 등 733개이다. 그러나 한국기업은 FTSE4Good Eligible Universe에 포함되어 있지 않기 때문에 자동적으로 FTSE4Good Index에도 들지 못하고 있다(최한수, 2006).

나. DJSI(Dow Jones Sustainability Indexes) : 다우존스지속가능성 인덱스

기업의 지속가능성을 평가하는 대표적인 기관인 스위스의 SAM사가 지수 개발업체인 다우존스사와 공동으로 개발한 지속가능성지수로, 다우

15) 경실련 (사)경제정의연구소, 「기업지배구조의 글로벌 트렌드와 바람직한 정책대안」, 학술진흥재단 기초학문육성지원사업 2차년도 연구결과 발표 세미나, 2006. 6. 22.

존스 글로벌지수2500에 포함되는 기업의 지속가능성을 평가하여 산업별 (18개 섹터, 60개 산업)로 지속가능성이 좋은 상위 10%만을 별도로 구성하여 만들었다. 이 지수는 2000년부터 매년 9월 새로운 기업 리스트를 발표하고 있으며 국내 기업으로는 삼성SDI가 2004년부터 2년 연속으로, 포스코는 2005년에 이 리스트에 속했다. DJSI를 구성하기 위해서 총 70여 개의 문항으로 구성된 설문지를 매년 4월 DJSI의 잠재적 대상이 되는 2,500여 개 기업에 발송해서 관련 정보를 수집하는 것 이외에, 지속가능성 보고서, 환경보고서, 사회보고서, 재무보고서, 연례보고서 및 기업 브로셔, 웹사이트 등 기업의 공식적 문건과 각종 미디어에 노출되었던 해당 기업의 지속가능성 이슈 및 기업의 이해관계자의 해당 기업에 대한 논평자료 등을 이용한다. DJSI의 특징은 금융기관이 투자대상을 선정하는 데 주로 활용한다는 것이다. 2004년 7월 기준으로 14개국 52개의 펀드가 이 지수를 직접 사용하고 있으며 펀드금액은 약 30억 달러에 이른다¹⁶⁾.

<표 4-4> DJSI 평가항목 및 비중

구분	평가기준	비중
경제(27.6)	행위에 대한 규범/ 규제준수/ 부패와 뇌물 등에 대한 정책	4.2
	기업지배구조	4.2
	고객관계관리(CRM)	3.0
	투자자관계(IR)	3.6
	위험관리	4.2
	성과 관리/ 평가시스템	4.2
	전략기획	4.2
환경(10.2)	환경정책/ 환경경영	3.6
	환경성과(Eco-Efficiency)	4.8
	환경 보고	1.8
사회(22.2)	기업의 사회활동/자선활동	2.4
	이해관계자의 관계	3.6
	노동기준지표	3.0
	인적자본 개발	3.0
	지식관리/조직내 교육	3.0
	사회 보고서	1.8
	인재의 확보와 유지	3.0
	공급자들의 수준	2.4

16) 권동혁(2004)의 DowJones Sustainability Index.

다. EcoValue21 : 환경가치평가모형

EcoValue21은 기업 평가업체인 INNOVEST가 개발한 기업의 환경적 위험과 위험관리역량 등에 대한 평가모형이다. 따라서 평가영역도 크게 역사적 책임, 재무위험 관리능력, 환경관리능력, 지속가능성 위험, 전략적 수익기회 5가지 분야로 구분된다.

<표 4-5> EcoValue21 평가영역

구분	내용
역사적 책임	토양오염, 유해폐기물, 유해물질에 의한 위법행위
재무위험 관리능력	재정 상태 이외 건전성, 보험의 타당성
환경관리능력	환경전략, 기업관리역할, 환경경영/환경감사, 환경회계 및 보고서, 공급사슬 관리, 투자자와의 관계
운영위험	독성물질, 제품리스크, 유해폐기물, 폐기물
지속가능성위험	에너지 집약도와 효율성, 자원의 효율적 사용과 재사용, 제품의 전 과정의 환경영향, 소비자 가치관 변화로 인한 영향, 지역사회와의 협력
전략적 수익기회	환경에서 비롯된 사업과 관련된 경쟁력, 환경과 관련된 미래 사업기회에 대한 가능성

자료 : <http://www.ecofrontier.co.kr>.

<표 4-6> IVA의 평가영역

구분	내용
지속가능성 전략 및 시스템	기업지배구조, 전략적 능력 및 적응성, 감시 및 보고 체제
신흥시장 이슈	개도국에서의 정책, 인권보호, 지역경제 지원, 사회 환원
인적자본	인적자원관리, 노사관계, 보건 및 안전
제품 및 서비스	지적자본, 상품개발, 제품 안전 보건, 제조물안전관리
이해관계자 자본	규제 및 정책 제공자, 이해관계자와의 관계, 지역사회 및 NGOs, 공급사슬

자료 : <http://www.ecofrontier.co.kr>.

라. IVA(Intangible Value Assessment) : 무형가치평가모형

IVA도 EcoValue21과 마찬가지로 INNOVEST사가 개발한 기업의 지속가능성 평가 모형으로 기업의 사회적 측면까지 고려하고 있다. 평가영역은 크게 지속가능성 전략 및 시스템, 신흥시장 이슈, 인적자본, 제품 및 서비스, 이해관계자 자본으로 구분된다.

참고: 기업지속가능성 관련 해외 평가기관			
유럽 지역 평가기관		북미 지역 평가기관	
기관명	소속 국가	기관명	소속 국가
- Centro Info. - SAM - Covalence	스위스	- Innovest Strategic Value Advisers	미국
- Core Ratings - EIRis	영국	- IRRC (Investor Responsibility Research Center)	미국
- Deminor Ratings	프랑스	- KLD	
- Dutch Sustainability	네덜란드	- Michael Jantzi Research Associates	캐나다
- Ethibel/Stock at Stake	벨기에		
- Oekem	독일		

자료: Sustainability(2004).

2004년 Sustainability 조사에 의하면, 2004년 기준 30개 이상의 글로벌 평가기관이 기업지속가능성 평가를 수행 중이나, 기업의 환경 및 사회적 성과와 경제적 투자가치를 직접 연결하여 분석하는 회사는 SAM, EIRis, Innovest 3개사 정도라고 한다. 이들 기업의 개요는 대략 다음과 같다.

(1) SAM
1995년 설립된 스위스 자산관리 회사로 다우존스(Dow Jones)와 공동으로 DJS I(Dow Jones Sustainability Index)를 개발하였으며, 이 지수의 평가결과를 SRI 투자기관에 제공하기 때문에 주요 고객은 금융기관임.

(2) EIRis(Ethical Investment Research Service)
1983년 교회 및 자선기금의 건전한 투자를 위해서 기업의 윤리성을 평가한 정보를 제공한 것에서 출발했으며, FTSE와 공동으로 사회적책임투자를 위한 경제성 지표인 FTSE4Good을 개발하였음.

(3) Innovest
1995년 설립된 자산관리 서비스 기관으로 기업의 환경 및 사회적 성과에 따른 재무적 영향을 평가하여 금융기관에 정보를 제공하는 전문평가 및 컨설팅 기관으로, 환경평가가치모형인 'EcoValue21™'과 무형가치평가모형인 'IVA'를 개발하였고, 국내 기업지속가능성 평가기업인 에코프론티어와 제휴를 하고 있음.

3. 가이드라인

UN, NGOs, 정부 기관 등이 기업으로 하여금 지속가능한 경영을 실천하고, 그 실적을 평가할 수 있도록 제시한 표준지침이다.

가. SIGMA(Sustainability-Integrated Guidelines for Management)

영국 통상산업부(DTI)가 후원하고 AA 1000 시리즈를 개발한 AccountAbility, 영국 NGO인 Forum for the Future가 지속가능성 기본 원칙 및 실행가능한 실천모델을 제공하기 위한 목적으로 공동으로 지속가능한 경영을 실천하기 위해 만든 가이드라인이다. 민간 기업과 학자 등 여러 이해관계자들이 참여해서 2001년 6월에 초안, 2003년 5월에 검토안을 완성 후 같은 해 9월에 정식 가이드라인을 발행하였다. 이 가이드라인은 크게 SIGMA 원칙, SIGMA 경영체계, SIGMA 툴 킷의 3 파트로 구성되어 있으며, SIGMA 툴 킷은 GRI나 환경, 회계 등 기존의 방법론을 포함해 13개의 툴이 포함되어 있다.

<표 4-7> SIGMA 툴 킷

내 용	
① AA 1000 보증규격 활용 가이드	⑧ 위험 및 사업기회 가이드
② 비즈니스 케이스 가이드	⑨ 지속가능발전 관련 지침 및 표준에 대한 가이드
③ Compatibility(호환성) 가이드	⑩ 이해관계자 참여 방법론 가이드
④ 환경 회계 가이드	⑪ 지속가능성 관련이슈 가이드
⑤ GRI(Global Reporting Initiative) 지속가능보고 가이드	⑫ 지속가능성 회계 가이드
⑥ 마케팅과 지속가능성 가이드	⑬ 지속가능성 스코어 카드
⑦ 성과 검토 툴	

나. ETI Base Code

ETI Base Code는 기업의 노동관행에 대한 가이드라인으로 ILO의 근로기준에 근거하여 작성된 고용과 노동조건에 관한 글로벌 기준을 바탕

으로 하여, 기업, 노동조합, NGOs 등이 공동으로 만들어낸 일종의 파트너십이다. 1990년대 후반 개도국에 협력업체를 둔 영국의 식품 및 의류회사는 협력업체의 노동권 문제로 인해 매출에 영향을 입자 협력업체에게 최소한의 노동기준을 제시하고 그 기준에 따라 행동하도록 요구하였으나, 이행과 관련된 신뢰성에 의문이 생기자 공공의 사회조직을 구축할 필요성을 느끼고 1998년 기업, 국제노동조합, NGOs가 참여하여 ETI-Base Code를 제정하였다. SA8000과 함께 윤리구매에 대한 국제적 기준으로 다수의 참가자로 구성된 파트너십을 형성함으로써 신뢰감을 확보하였으나, 조직이 커짐에 따라 내부 의사결정에 많은 시간과 비용이 요구되는 등의 문제점도 제기되고 있다.

다. Global Compact

UN사무총장 코피 아난이 1999년에 제안하여 2000년에 공식적으로 출범한 자발적 이니셔티브(initiative)로 인간의 얼굴을 한 자본주의(Capitalism with a human face)를 구현하기 위해서는 기업의 역할이 중요하다는 문제의식에서 출발하였다. 따라서 Global Compact의 원칙도 인권, 노동, 환경, 반부패 등 주로 사회정의의 구현을 강조하고 있다.

Global Compact의 목표는 크게 2가지인데, 하나는 기업 경영전략과 그 이행 과정을 통해 Global Compact의 기본 원칙이 시장에 반영되도록 하는 것이고, 다른 하나는 문제가 발생할 경우 다양한 산업과 이해관계자들이 함께 뜻을 모아 해결하도록 촉진하고자 하는 것이다. 이를 위해서 Global Compact의 사무국은 참여기업들이 10가지 기본원칙을 준수하기 위해서 자발적으로 행하고 있는 이니셔티브들과 그 결과를 Global Compact 홈페이지(www.unglobalcompact.org)를 통해 교환하는 것은 물론, 서로 노하우를 공유하거나 파트너십 구축을 위해 국가 혹은 지역 수준의 네트워크를 제공하고 있다.

Global Compact의 회원자격을 유지하기 위해서 각 회원사들은 Global Compact에 참여하고 있다는 것을 홍보하고, 연례보고서나 다른 공식적인 문서로 Global Compact 원칙의 이행상황을 주기적으로 공개해야 한다.

이 밖에도 Global Compact 사무국은 주요 정책 이슈 포럼과 학습 포럼(Learning Forum)을 조직하고, Global Compact 국가 네트워크 또는 지역 네트워크를 구축하며, 기업회원과 UN 산하 기관과의 파트너십 프로젝트도 마련하여 Global Compact의 원칙을 구현하고 있다.

2006년 8월 30일 현재, 국내 기업 중에서는 11개가 등록되어 있는데, 한국전력공사, 한국토지공사, 한국중부발전, 한국서부발전, 한국동서부발전, 한국남동부발전, 대구은행, 대우증권, 에코프론티어, 웅진코웨이, 우리는 행이다. 참고로 중국은 63개, 일본은 47개 기업이 등록되어 있다¹⁷⁾.

<표 4-8> Global Compact의 10개 원칙

인권	1. 기업은 국제적으로 선언된 인권의 보호를 지지하여야 한다. 2. 기업은 인권침해에 가담하지 않아야 한다.
노동	3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 권리를 보장해야 한다. (결사의 자유에 관한 ILO협약 제87호 및 제98호) 4. 기업은 모든 형태의 강제노동을 배제하여야 한다. (강제노동금지에 관한 ILO협약 제29호 및 제105호) 5. 기업은 아동노동을 효과적으로 폐지하여야 한다. (아동노동철폐에 관한 ILO협약 제138호 및 제182호) 6. 기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제하여야 한다. (차별금지에 관한 ILO협약 제100호 및 제111호)
환경	7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하여야 한다. 8. 기업은 환경에 대한 책임 강화에 솔선하여야 한다. 9. 기업은 환경친화적인 기술개발 및 보급을 지원하여야 한다.
반부패	10. 기업은 부당가격 청구 및 뇌물 등의 부패에 대응하여야 한다.

‘The Global Compact’는 UN네트워크로서 그것의 핵심은 Global Compact 사무국과 6개 UN 기관이고, 또한 정부, 기업, 노동계, 시민사회단체 등 모든 이해관계자를 포함시키고 있다.

Global Compact 관련 6개 UN 기관
· Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
· International Labour Organization(ILO)
· United Nations Environment Programme(UNEP)
· United Nations Development Programme(UNDP)
· United Nations Industrial Development Organization(UNIDO)
· United Nations Office on Drugs and Crime(UNODC)

17) <http://www.unglobalcompact.org> 참조.

다. GRI(Global Reporting Initiative)¹⁸⁾ 가이드라인

GRI는 CERES와 UNEP가 공동사업 형태로 1997년에 창설한 기구로서 전 세계적이고, 자발적이며, 여러 이해관계자들의 참여과정을 통해 표준화된 지속가능성 보고서 기반을 마련하려는 목적에서 출발하였다(이종오·주정, 2003). 이후 1999년 3월에 초안을 완성하여 2000년 6월에 개정본으로 발간되었고, 2002년에 재개정되어 GRI ‘2002 Sustainability Reporting Guideline’을 동년 6월에 발표하였다. 현재 가장 일반적으로 사용되는 보고서 가이드라인으로 기업의 경제, 사회, 환경적인 측면, 즉 Triple Bottom Lines에 따른 경영활동을 공개하고 이를 통해 지속가능경영에 대한 의지를 공유하고자 하는 보고 기준이다. 그런데, GRI 가이드라인은 이해관계자들과의 커뮤니케이션을 주목적으로 하므로, 기업의 사회적 책임에 대한 성과나 실행사항에 대해서 정보를 구체적으로 제공한다기보다는 기업들의 보고 내용을 비교할 수 있도록 하는 개념적 틀로 이해하는 것이 더 바람직하다(이종오·주정, 2003).

GRI 보고서는 도입(Introduction), Part A~D로 구성되어 있으며 그 내용은 <표 4-9>와 같다.

이 표에서도 알 수 있듯이, Part C가 지속가능성보고서의 실질적인 내용을 다루고 있어 이를 좀 더 자세히 소개하면 <표 4-10>과 같다.

<표 4-9> GRI 지속가능성보고서 구성

구분	내용
도입(Introduction)	지속가능성보고서 소개
Part A	GRI에 대한 설명
Part B	지속가능성보고서 작성 원칙
Part C	지속가능성보고서 구성: 비전 & 전략, 기업개요, 조직구조 및 관리시스템, GRI 구성 인덱스, 성과지표-경제, 환경, 사회적 성과지표
Part D	용어 및 부록

18) UN 환경계획(UNEP)의 산하기관으로, 지속가능경영보고서 작성을 위한 국제 가이드라인을 제공하는 기관으로 1997년 설립되었고 네덜란드 암스테르담에 본부를 두고 있음.

<표 4-10> GRI의 지속가능성보고서(Part C) 개요

구분	내용
비전과 전략 프로파일	CEO의 성명서와 지속가능성과 관련된 기업의 전략 제시 기업의 구조 및 운영과 보고서의 범위에 대한 개요
지배구조와 경영시스템	기업의 구조, 방침, 이해관계자의 참여노력 등 경영시스템 설명
GRI 구성 인덱스	GRI 보고서 내용(구성항목)의 각 구성요소에 대한 위치를 파악하는 표
성과지표	경제, 환경, 사회부분에 대한 핵심 및 부가지표

<표 4-11> GRI 지속가능성 보고기준의 성과지표¹⁹⁾

구분	범주	문항수	관점
경제	작간접 경제적 영향	13 (EC1 ~ 13)	고객, 협력업체, 직원, 자본, 제공자, 공공부문
환경	환경	35 (EN1 ~ 35)	자재, 에너지, 물, 생명다양성, 배출, 폐수, 폐기물, 공급자, 제품과 서비스, 법규준수, 운송, 종합
사회	노동관행과 좋은 일자리	17 (LA1 ~ 17)	고용, 노사관계, 보건/안전, 교육/훈련, 다양성과 기회
	인권	14 (HR1 ~ 17)	전력과 관리, 차별금지, 결사와 단체 협상의 자유, 아동노동, 강제 및 강요노동, 징계관행, 보안관행, 생득권
	사회	7 (SO1 ~ 7)	지역사회, 뇌물과 부패, 경찰역할 및 기여도, 경쟁과 가격정책
	제품 책임	11 (PR1 ~ 11)	고객 보건과 안전, 제품과 서비스, 광고, 프라이버시 존중

전 세계적으로 지속가능경영보고서의 발간은 꾸준히 확산되는 추세이다. 최근의 통계자료에 따르면 2005년 기준으로 Global Fortune 500 기업 중 상위 250개 기업의 52%, 미국, 영국 등 전 세계 16개국 100대 기업, 즉 1600개 기업의 41%가 환경보고서 또는 지속가능경영보고서를 발간하고 있다(KPMG, 2005). 2006년 3월 현재, 전 세계 51개국 814개 기업이 GRI의 보고서 가이드라인에 따른 지속가능경영보고서를 공개하고 있으며²⁰⁾, 한국전력, 삼성SDI, 현대자동차 등 한국에서는 12개 기업이 GRI에 지속

19) <http://www.globalreporting.org> 참조.20) GRI, <http://www.globalreporting.org> [April 11, 2006].

가능성 보고서를 등록하였다.

GRI의 주요 특징은 기업의 규모, 업종에 상관없이 모든 기업뿐만 아니라, 정부기관 및 비영리조직에서도 사용 가능한 것이 장점이다. 하지만 GRI에 대한 문제점도 전문가들 사이에 지적되고 있다. 환경, 문화, 제도적 차이를 간과하는 지표가 객관성과 공정성을 확보하기 어렵다. 예를 들어 EU 국가에 통용되는 환경 및 사회 지표가 다른 지역의 국가에서 같은 지표로 적용되기 힘들다. 아울러, 단순보고 형식의 보고서가 아니라 기업들이 충실하게 성과를 반영할 수 있도록 유도하는 틀을 제공해야 한다는 것이다.

<표 4-12> G3 가이드라인 발간 일정

일 정	내 용
1단계(2003 ~ 2005)	- SFP(Structured Feedback Process) - 이해관계자 연구 개발 - G3 가이드라인(draft) 확정
2단계(~ 2006. 3)	- G3 가이드라인(draft)에 대한 의견 수렴
3단계(~ 2006. 10)	- 의견 검토 및 분석(TAC: Technical Advisory Committee) - G3 가이드라인 승인(이사회)

<표 4-13> G2 가이드라인과 G3 가이드라인 구성요소 비교²¹⁾

G2 가이드라인	G3 가이드라인
1. 비전 및 전략	1. 전략 및 분석
2. 개요 - 회사개요 - 보고서 범위 - 보고서 개요	2. 회사 개요
3. 지배구조 및 관리 시스템 - 지배구조 - 이해관계자 참여 - 정책 및 시스템	3. 보고서 요소 - 보고서 범위/개요 - 프로세스 설명 - 보고서 경계 - GRI 구성 목차 - 보증
4. GRI 구성 목차	4. 지배구조, 공약, 참여 - 지배방법 - 외부 Initiative에 대한 공약 - 이해관계자 참여
5. 성과지표	5. 경영상의 접근법 및 성과지표

21) <http://www.greensamsung.com/webzine/200604/12.html> 참조.

2006년 10월 G3 가이드라인 발간 GRI는 2000년, 2002년에 이어 2006년 10월에 세 번째 가이드라인을 발표했다.

2002년 G2 가이드라인을 발간한 이듬해부터 체계적인 피드백과 라운드 테이블 운영을 통해서 가이드라인의 문제점을 개선하고 가이드라인을 향상시키기 위한 작업을 진행해 왔으며, 그 초안을 2006년 1월에 공개했다.

우선, G3 가이드라인에선 보고서의 기본적인 요소가 전체적으로 크게 바뀌지는 않았지만, 보고 내용을 논리적으로 서술할 수 있도록 항목들을 재구성하여, 기업이나 독자 모두에게 이해하기 쉽게 사회, 경제, 환경 등의 성과에 대한 체계적인 정보를 제공할 수 있도록 했다. 그리고 G2에서 개요 부분에 회사 개요와 보고서 개요가 혼재되어 있던 것을 G3에서는 구분하도록 하였다.

다음으로, 보고서의 내용을 정의하기 위해 준수해야 할 원칙과 보고되는 정보의 품질을 확보하기 위한 원칙을 제시하고 각 원칙이 제대로 준수되고 있는가를 평가할 수 있는 테스트 항목도 같이 제시하고 있다.

보고내용 정의 과정에서 지켜야 할 원칙	정보의 품질 확보를 위해 지켜야 할 원칙
- 이해관계자 포괄성(Inclusivity)	- 중립성(Balance)
- 적합성(Relevance)과 중요성(Materiality)	- 비교가능성(Comparability)
- 지속가능성 맥락(Sustainability context)	- 정확성(Accuracy)
- 완전성(Completeness)	- 적시성(Timeliness)
	- 명확성(Clarity)
	- 검증가능성(Assurability)

또한, 성과지표에서 전략, 방침과 같은 기술적 정보(narrative information)를 분리해서 Disclosure on Management Approach라는 섹션으로 제시하였는데, 이는 어떤 활동과정을 통해서 그러한 성과(결과)를 달성한 것인지 알 수 있도록 과정 정보도 함께 제시할 것을 권고하는 것이다. 마지막으로, 성과의 변동 추이를 알 수 있도록 매년 성과지표 리스트 제시하도록 하고 있다.

<표 4-14> G2에서 G3로: 지표군상의 변화

구 분	G2 지표수	G3 지표수	내 용
경제	13	9	- 간접적인 영향 범위 확장 - 기후변화, 연금수여 범위 등의 새로운 이슈 추가
환경	35	30	- 생물다양성 관련지표 정비
노동	17	15	- 성(性), 임금비율, 자기계발 등의 새로운 이슈 추가 - 비교 가능한 형태의 정량작성성적 지표화 노력
인권	14	10	- 재해관련 데이터의 비교가능성 향상 노력
사회	7	6	- 비교가능성 향상 노력 - 부패관련 지표 추가
제품책임	11	9	- 비교가능성 향상 노력
전 체	97	79	

<표 4-15> G3의 보고기준 성과지표의 신규 내용

구분	번호	지표	설 명	G3
경제	경제성과	EC1	경제가치 생성 및 분배	신규
		EC2	기후변화에 따른 조직의 경제적 영향	"
		EC3	법적수준의 직원 연금 보장을 위한 재정 계획	"
		EC4	정부 수취 보조금	"
	시장	EC5	주요 사업장 소재지 최저임금 대비 자사 직원 초임	"
		EC6	주요 사업장에서의 지역 공급업자와 거래 현황	"
		EC7	주요 사업장에서의 지역내 고용절차 및 관리자급 직원의 역내 채용 현황	"
	간접적 경제영향	EC8	공공복리를 위한 인프라 구축 투자비	
		EC9	간접적 경제영향	
환경	생물다양성	EN12	생물다양성이 풍부한 지역내 관리하는 필지의 위치 및 크기	G2 대비 4개 항목 삭제
		EN13	사업활동이 보호지역에 끼치는 주요 영향	
		EN14	보호 혹은 복구한 서식지	
		EN15	생물다양성에 미치는 영향을 관리하기 위한 프로그램	
		EN16	사업으로 인해 영향을 받게 되는 IUCN 멸종위기 동식물명단에 포함된 종의 수(위협정도에 따른 분류)	
사회 성과	교육과 훈련	LA13	업적 및 경력 관리 조언을 받는 직원 비율	신규
	다양성과 기회	LA14	성명, 연령, 직급 등 분류에 따른 직원 비율	"
		LA15	직급에 따른 남녀 각 평균 임금	"

자료: GRI G3 가이드라인 공식 홈페이지(www.globalreporting.org).

G3가 궁극적으로 지향하는 바는 종전 가이드라인들과 큰 차이가 없으나 형식과 내용에서는 변화가 있어야 한다는 점이다. 예컨대, 기존의 GRI 가이드라인이 기업의 성과(performance)에 초점을 맞추어 사회, 경제, 환경 분야의 성과 향상을 위한 기업 활동을 강조했다면, G3 가이드라인은 기업의 공헌(contribution)에 초점을 두고 지속가능경영 방침과 활동과정, 목표, 성과 등을 함께 보고할 것을 권고하고 있다. 게다가, 보고서 측정항목에 대한 설명과 관련정보를 수집하는 방법도 강화하였는데, 특히 재무보고서 공시 기준과 중복되는 경제부분을 간소화하는 대신 제품 책임성 등 비재무적인 부분을 가시화하는 방법으로 성과측정 항목을 조정하였다. 이러한 일련의 변화는 지속가능경영보고서를 작성하는 데 보다 실질적인 도움이 될 만한 요소를 더 많이 갖춘 것으로 평가된다(권동혁·박지혜, 2006). 그리고, G3 가이드라인에서는 보고서 작성 과정에서 준수해야 할 보고 원칙과 가이드라인만 본문에 제시해서 G2 가이드라인보다 형식도 간결해졌다.

GRI는 전세계 주요 도시에서 새로운 가이드라인 초안의 내용을 공개하고 개정 방향에 대한 공감대를 형성하기 위한 설명회(일명 Sneak Peek Event)를 개최하였다. 이 자리에서 참석자들 대부분은 G3 가이드라인이 지속가능경영보고에 대한 최소한의 기준을 공고히 하였다는 점을 높이 평가하고, G3 가이드라인이 앞으로 보고서의 비교가능성(comparability)을 향상시키는 데 크게 기여할 것으로 기대했다(권동혁·박지혜, 2006). 그러나 다른 한편으로는 새로운 가이드라인이 “중요성(materiality)”의 개념을 지나치게 강조함으로써 지속가능성의 큰 그림을 제시하지도 못하고, 어느 이해관계자도 만족시키지 못하는 보고서를 양산할 수 있다는 점과 이해관계자와의 협력(stakeholder engagement)과 간접적인 경제영향에 대한 보고의 경우 기존 가이드라인에 비해 오히려 약화되었다는 점도 지적되었다.

마. ISO 26000²²⁾

주요 선진국 및 국제기구를 중심으로 CSR의 표준 규범화가 진행됨에

22) 경실련 (사)경제정의연구소(2006) 참조.

따라 각국의 상이한 CSR 표준이 새로운 무역장벽으로 작용하고 있기에 이를 방지하기 위해 국제표준화기구(International Organization for Standardization : ISO)에서는 ISO 9000(품질경영), 14000(환경경영)과 같은 시스템 표준형식으로 SR 표준가이드라인 ISO 26000을 제정하기 위해 현재 작업 중이다. 하지만, 기존의 ISO 9001:2000이나 ISO 14001:2004와 달리, ISO 26000은 인증을 목적으로는 사용되지 않을 것이다.

ISO 26000은 CSR에서 C(Corporate)를 삭제하여 기업 이외에 정부·노동·시민단체 등에게도 적용될 수 있는 사회적 책임(SR) 가이드라인의 제정을 추진하는 것이다. 따라서 ISO 26000은 기본적으로 모든 형태의 조직에 적용될 수 있는 규격이 될 것이며 사회적 책임의 개념과 조직이 다루어야 할 사회적 책임 관련 이슈에 대한 국제적인 합의를 도출하고 사회적 책임의 원칙에 관한 실행지침을 제공하는 데 그 목적을 두고 있다.

ISO 26000의 제정을 위해 ISO SR WG 회의가 개최되는데, 2005년 9월 회의에서는 ISO 26000(Guidance on Social Responsibility) 8개항 목차에 합의하였으며, 그 내용은 다음 <표 4-16>과 같다.

<표 4-16> ISO 26000의 주요 내용

명 칭	- ISO 26000 Guidance on Social Responsibility
적용범위	- 조직(기업, 정부, 노조, 시민단체 등)의 사회적 책임에 대한 지침(인증규격 아님)
참고문헌	- 관련 ISO 표준 및 국제법/지침 등
용어 및 정의	- 규격내 필요한 용어를 정의
SR 원칙	- 국제법과 관련지침을 존중 - 조직의 유연성 및 자주성 존중 - 각국의 문화·경제적 차이 존중 - 투명성, 공정성, 반응성, 신뢰성, 적합성 - 관계자 신뢰와 만족을 통해 지속적 사업의 연속성
SR 체계 구축	- 조직의 비전, 목적, 정책, 전략 및 SR 이행 간의 관계 - SR 정책 및 의무, 조직관리, 자원배정 - 커뮤니케이션 정책
조직내 SR관리	- 이해관계자 참여 - SR 이슈 규명, SR 이슈 분석 및 평가 - 이행, 성과 및 이행 감시, 유지 및 개선
SR 커뮤니케이션	- 이해당사자와의 커뮤니케이션 원칙 및 절차 등 시스템 - 성과 홍보 도구로서의 보고

자료: 산자부, 『기업 및 조직의 사회적 책임』, 2005a.

ISO 26000은 사회적 책임의 의미, 조직이 사회적 책임을 다하기 위해서 다루어야 할 이슈, 그리고 사회적 책임 추진모범사례와 같은 사회적 책임을 실행하는 데 중요한 도구가 될 것으로 예상되나, 아직까지는 합의가 진행 중이므로 그 영향력은 두고 보아야 할 것이다. 향후 ISO 26000 개발의 일정은, 2007년 상반기에 1차 초안에 대한 종합토론을 거쳐 2008년 10월에 표준규격을 발간할 예정이다.

4. 인증시스템

ISO 가이드 62의 1.3.4에 의하면, 인증시스템이란 인증 문서의 발급 및 사후관리로 연결되는 평가를 수행하기 위한 자체 절차규정과 경영진을 갖춘 시스템으로, 인증기관이 인증업무를 수행하기 위한 인증기관의 품질시스템(quality system)을 뜻한다. 여기서는 특정 제품이나 서비스를 제공하는 기업이나 단체 등의 경영시스템의 사회적 책임에 관한 국제규격을 살펴본다.

가. ISO 9000 : 품질경영인증시스템(Quality Assurance System)

ISO가 1987년에 제정한 품질경영 및 품질보증에 대한 국제규격으로, 글로벌 비즈니스 환경에서 조직마다 서로 상이한 품질보증에 대한 개념을 표준화하여 국제적인 통상의 편리함을 도모하기 위해 제정되었다. ISO 9000 시리즈의 규격은 영국의 국가규격인 BS 5750을 기본으로 하여 유럽과 미국의 개념과 습관의 영향을 크게 받았기 때문에 계약주의, 매뉴얼작성, 검증중시, 시스템지향 등의 특징을 갖는다.

ISO 9000 시리즈는 5년마다 개정하는 것을 원칙으로 하고 있으며 현재는 2000년도 규격 인증이 시행되고 있다. 2000년 개정판에서는 경영의 중요성이 강조되면서, 끊임없이 변화하는 고객요구에 대응하기 위하여 프로세스를 지속적으로 개선해 나가는 '품질경영시스템'으로 용어를 바꾸었다. 그래서 애초에는 제조업 중심의 규격으로 그 적용범위가 한정되었으나 지금은 제조, 건설, 서비스뿐만 아니라, 학교 및 지방 자치 단체와 같

은 공공서비스 분야에 이르기까지 모든 산업 분야에 걸쳐 모든 규모의 조직에 적용 가능하도록 개정되었다.

나. ISO 14000 : 환경경영인증시스템

ISO 14000 시리즈는 지속적인 환경성과 개선을 위한 일련의 환경경영 활동에 대한 인증 시스템으로, 기업의 생산 및 서비스 활동에 의해서 필연적으로 파생되는 부정적 환경영향을 최소화하면서 환경적으로 건전하고 지속가능한 발전을 도모하기 위해 제정되었다.

1991년 ‘지속적 발전을 위한 산업계획회의(BCSD : Business Council for Sustainable Development)’가 국제표준화기구(ISO)에 대해 환경관리 규격화를 요청하면서 ISO는 국제전기표준회의(IEC)와 공동으로 ‘환경에 관한 전략자문 그룹(SAGE : Strategic Advisory Group on Environment)’을 설치하고 1992년에 ISO 내부에 전문위원회(TC 207)를 두어 오늘날의 환경경영규격인 ISO 14000 시리즈 제정을 검토하게 되었다. 그 후에 수차례 거듭된 보완 작업 끝에 1996년 9월말 국제 환경경영체제 규격인 ISO 14001이 제정되었으며, 같은 해 10월에는 환경감사 규격(ISO 14010, 14011, 14012)이 제정·공표되었다.

ISO 14000 시리즈는 조직을 평가하는 영역과 제품 및 공정을 평가·분석하는 영역으로 구분되는데, 환경경영체제, 환경심사, 그리고 환경성과 평가 등은 조직의 환경경영에 대한 평가를 위한 표준이고, 환경레이블링, 전 과정 평가와 제품규격에 관한 환경측면 등은 생산제품과 생산공정의 환경성에 관한 평가표준으로 볼 수 있다.²³⁾

다. SA 8000(Social Accountability Standard)

1997년 미국 노동부 산하 근로문제 연구기관인 SAI(Social Accountability International, 전 CEPAA)에 의해 제정된 근로자 노동환경인증시스템 규격으로 아동노동, 보상, 차별, 강제노동, 근로시간, 보건 및 안전, 단결권

23) <http://www.isc-iso.com> 참조.

<표 4-17> SA 8000의 요구사항

구분	내용
유소년노동	<ul style="list-style-type: none"> - 유소년노동(ILO 기준에 의하면 만 15세 이하-예외적으로 14세 이하도 적용되는 분야가 있음)은 원칙적으로 금지 - 법에 의한 의무교육대상에 해당되는 근로자를 고용하고 있다면 등학교시간을 고려한 학교 수업시간에 업무 금지 - 만 18세 이하의 근로자는 1일 10시간을 초과 금지
강제노동	<ul style="list-style-type: none"> - 본인의 의사와 관계없이 이루어지는 강제노동은 금지 - 근로를 조건으로 근로자로 하여금 보증금, 신분증/여권 등을 강제담보하도록 하는 행위 금지
보건/안전	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자가 기본적인 보건/안전을 확보할 수 있는 노동환경 조성(심각한 보건 위해요소의 제거 및 방진마스크 등 개인 보호 장구의 지급 등)
단체교섭	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자의 자유의사에 의한 단결권 및 단체교섭권을 인정('Association'은 반드시 노동조합만을 의미하지는 않으며, 근로자에게 단체결성 또는 단체교섭을 강제하는 것은 아니다. 즉, 회사는 근로자의 자유로운 의사에 의한 권리(Rights)를 보장하여야 한다는 내용)
차별	<ul style="list-style-type: none"> - 인종, 국적, 종교, 성별, 사상 등에 의하여 근로자의 고용, 보상, 교육, 승진 등에 있어서 차별 금지 - 성폭력 금지
처벌	<ul style="list-style-type: none"> - 신체적인 징벌, 정신적 및 육체적 강요의 금지
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> - 법정근로시간 또는 주당 48시간 중 보다 적은 쪽을 기준 - 연장근로는 주 12시간 초과 금지
보상	<ul style="list-style-type: none"> - 법으로 정해진 최저임금을 충족 (기본적인 필요를 취할 수 있는 임금체계를 규정)
경영시스템	<ul style="list-style-type: none"> - SA 8000 시스템의 효과적 달성을 위한 절차 및 실행에 대한 규정: 방침, 경영검토, 경영자대리인, 계획 및 실행, 협력업체 관리, 의지표명 및 시정조치, 사외 커뮤니케이션, 이해당사자의 검증을 위한 접근 허용, 기록유지 등

및 단체교섭권, 노동경영시스템에 대한 요구사항 등을 포함하고 있으며, 주요 내용은 <표 4-17>과 같다.²⁴⁾ SA 8000의 인증지속기간은 3년이며 인증 받은 후에도 6개월 간격으로 사후관리심사를 받아야 자격이 유지되

24) <http://isoprime.co.kr/Businessline07.htm> 참조.

는데, 2005년 6월 기준으로 SA 8000의 인증을 받은 기업 수는 45개국 52개, 산업에서 710개 기업이나, 국내에선 4개사만이 인증을 받았다(고순현 외, 2005).

SA 8000은 국제노동기구(ILO)의 고용 및 근로기준이 잘 실행되는 것을 목표로 관련내용을 기준으로 정하고 외부 인증기관으로부터 인증을 받는다는 점에서 신뢰성 확보에서 유리하지만, 대부분의 기업에서 인증 비용을 협력업체에 전가하고 있어 중소기업이나 영세한 사업장에서는 비용에 대한 부담이 된다는 문제도 있다.

라. 기타

이 밖에도 각 국가별로 CSR 관련 규격을 제정하여 적용하는 경우도 있는데, 대표적인 예를 <표 4-18>에 정리하였다.

<표 4-18> 국가별 CSR 관련 규격

규격	분야	발행 시기	기관
AS 3806	법령준수	1998	호주 규격협회
AS 8003	기업의 사회적 책임	2003	호주 규격협회
Business Conduct Management System	기업윤리	-	윤리담당 임원협회(EOA): 미국
ECS 2000	법령준수, 기업윤리	2000	기업윤리연구센터: 일본
SD 21000	기업의 사회공동체적 책임	2003	프랑스 규격협회

제2절 해외 주요 국가별 동향²⁵⁾

주요 선진국들은 국제적인 규범화 움직임에 대응하여 민간 업계 나름

25) 고동수(2006) 및 산업연구원(2005) 참조.

대로 방안을 마련하는 한편 각국 정부 차원에서도 정책적인 대응을 준비하고 있다. 미국의 경우 연금기금이나 SRI 투자회사 등 민간 영리·비영리 조직의 주도하에 CSR에 관한 대응을 추진하고 있지만, 정부 차원의 대응 방안은 거의 없는 것으로 파악된다. 반면에, 유럽에서는 민간 차원의 대응과 함께 각국 및 EU 전체의 차원에서 적극적인 대응체제가 모색되고 있다. 최근 EU 각국에서 CSR 및 SRI에 관한 법률이 제정되고 정부조직에 CSR 담당부서가 설치되는 등 다양한 대응체제가 전개되고 있다.

예컨대, EU 차원에서 2001년 7월 EU위원회가 Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility라고 하는 보고서(Green Paper)를 발간하였는데, 이 보고서는 CSR의 중요성을 강조하고 EU 주식 시장에서 사회적 책임투자 펀드 설립의 기초가 되는 환경 및 사회성평가 우수한 기업으로 구성되는 주가지수를 개발하기로 하였다. 그리고 2002년 7월 위원회는 ‘Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility : A Business Contribution to Sustainable Development’라는 보고서를 발표하였고, 같은 해 10월에는 CSR 이해관계자 포럼(Multi-stakeholder Forum)을 설립하였는데 포럼에는 기업, 노조, NGO, 투자자, 소비자 등 다양한 이해관계자가 참가하고 있다.

이처럼 CSR이 EU의 중요 관심사로 떠오르자, 2006년 3월 22일 브뤼셀 회의에서 새로운 CSR 전략으로서, CSR을 위한 정책통괄조직인 ‘CSR 유럽동맹²⁶⁾’을 발족하기에 이르렀다. CSR 유럽동맹은 CSR의 활성화를 위해 CSR 홍보, 개방연합 및 협력 활성화, CSR 하기 좋은 환경 만들기라는

CSR 유럽동맹이 제안한 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - CSR이 미활성화된 EU 회원국에 CSR 홍보 - 정기적으로 CSR 다자간 포럼을 개최하여 CSR 활동 장려 - EU 회원국과의 협력을 통해 지역 차원의 CSR 발전 도모 - 소비자에게 CSR, 경쟁력 및 지속가능한 개발, 혁신 및 기업 지배구조에 대한 연구지원 - 학교 교과 과정에 CSR 관련 과목 도입 - 중소기업들에 CSR 활동을 위한 구체적인 방향 제시 - CSR의 국제적 홍보 지원
--------------------	---

26) 국제노동동향(www.koilaf.org) 참조.

3가지 활동에 주목하고 다음과 같이 다양한 세부 프로그램을 제안하였다.

CSR 유럽동맹의 첫 번째 과제는 협력 프로젝트를 위해서 ‘개방협력연합(open coalition of cooperation)’ 및 ‘시험회의(laboratory meeting)’가 될 예정인데, 향후 논의사항은 유럽경제인연합회의 후원하에서 진행되고, EU위원회가 이를 지원할 계획이다.

CSR 유럽동맹 발족에 대해서 유럽경제인연합회(UNICE)는 CSR 유럽동맹의 ‘맞춤식’ 접근이 혁신과 경쟁력을 향상시킬 수 있다며 환영하는 분위기였으나, NGO들은 이 동맹이 계획단계에서 NGO나 시민사회 대표들의 의견이 반영되지 않았다는 점을 지적하며 반감을 드러냈다. 또한 유럽노동조합총연맹(ETUC: European Trade Union Confederation)도 CSR 유럽동맹에 대해 우려를 나타냈는데, 유럽기준의 적용과 보고의 병행과 EU의 사회적 모델 개발을 위해 UN Global Compact, OECD 가이드라인 등 제도 마련도 중요함을 강조하였다. 하지만, 국제기구의 반응은 대체로 긍정적이었는데, UN Global Compact 사무국장 Georg Kell은 비즈니스와 사회 간의 긍정적 관계를 증진하는 모든 활동을 환영한다면서 CSR 유럽동맹의 향후 활동에 대한 기대를 드러냈고, 국제표준화기구(ISO)의 부사무총장 Kevin McKinley도 ISO 26000을 개발하는 데 보완 역할을 하며, 사회책임에 대한 매우 적합한 지역 차원의 후원이 될 수 있다고 환영의 뜻을 전했다.

이 밖에, 유럽 국가들은 정부 차원의 대응에 주력하고 있는데, 가장 활발한 움직임을 보이고 있는 것이 영국이다. 영국은 2000년 7월 연금기금법이 개정되면서 정부 차원의 대응이 본격화되기 시작하였다. 이 법은 연금기금이 투자대상을 선정, 유지, 매각함에 있어서 환경, 사회, 윤리 측면의 고려를 하고 있는지 여부, 의결권 행사의 기본방침이 있는지 여부에 대한 정보를 공개하도록 의무화하고 있다. 비록 이 법이 정확하게 SRI를 의무화한 것은 아니지만 투자의 기준으로 CSR을 고려하도록 했다는 점에서 영국이 정부 차원에서 CSR을 추진하고 있다는 것으로 볼 수 있다. 그리고 연금법 개정 이후인 2001년 11월, 영국보험협회(ABI)는 SRI에 관한 정보공개 가이드라인(The ABI Disclosure Guidelines on Social Responsibility)을 책정하였는데, 여기에는 투자대상 기업에 대해 연차보고

<표 4-19> 주요 국가별 CSR 대응현황

국가명	내 용
미 국	<ul style="list-style-type: none"> - 회계제도, 기업의 기부행위 등을 중심으로 CSR이 발전 - 연금기금이나 SRI(Socially Responsible Investment) 투신회사 등 민간의 영리·비영리 조직의 주도하에 CSR에 대한 대응책을 추진 - 해외부패방지법(The Foreign Corrupt Practices Act), 내부비리고발자보호법(The Whistle-Blower Protection Act), 부정청구법(The False Claim Act), FSGO, Sarbanes-Oxley Act(기업회계 및 투자보호법-미국 증시에 상장하는 외국기업에도 적용) 등 제정 - 상장시 윤리경영 의무화
덴마크	- 1996년 EU 최초로 환경보고서 법제화
네덜란드 노르웨이	- 1999년 환경보고서 법제화
독 일	- 2001년 8월 연·기금 운용회사에 대해 윤리·환경·사회보고서 제출 의무화
오스트리아	- 사회책임투자(SRI) 관련 정보공개 의무화
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> - 1979년 노동조건 보고서 제출 의무화 - 2001년 5월 회사법 개정(상장기업의 재무·환경·사회 측면의 정보공개 의무화), '신경제규제법 제정(상장기업의 연차 재무보고서에 사회적·환경적 영향 내용 포함 의무) - 2002년 5월 CSR 장관 임명
영 국	<ul style="list-style-type: none"> - 2000년 7월 연금법을 개정, SRI를 연금펀드투자 기준으로 채택 - 2001년 4월 통상산업부(DTI) 내 세계 최초로 CSR 장관 임명 - 현재 '기업책임법' 제정 추진(경제·환경·사회 측면의 대응을 보고서에 기재, 광범위한 이해관계자와 협의, 경영진의 책임을 명시할 것을 의무화)
일 본	<ul style="list-style-type: none"> - 1997년 '경영윤리실천연구센터' 설립(유력 기업 7개사 출연) - 경단련 주관 SR 현장 채택, 대응조직 구성 - 2002년 경제산업성 주도로 CSR 표준위원회 설립, ISO활동 적극 참여, CSR 일본규격 제정 중
싱가포르	<ul style="list-style-type: none"> - 총리실 산하에 부패실태조사국(CPIB) 설치 * 국제투명성기구 부패인식지수(CPI) 5위
홍 콩	<ul style="list-style-type: none"> - 1974년 '엄정공서'(부패방지위원회) 설립 - 홍콩윤리개발센터 설립, 법규준수 가이드 발간 등

자료: 고동수(2006); 전경련(2006).

서에 환경 및 사회 측면을 고려하고 있는지의 여부를 기재하도록 하였다.

또한, 영국 정부는 2001년 4월 무역산업부(DTI) 내에 세계 최초로 CSR

담당 장관을 임명하고 여러 가지 CSR 시책을 추진하고 있으며, 같은 해 10월에 개최된 회의에서 각 기업의 경제, 환경, 사회 측면의 대응을 보고서에 기재하고 광범위한 이해관계자와 협의하며 경영진의 책임을 명시하도록 의무화하는 기업책임법(Corporate Responsibility Bill)에 대한 논의가 처음으로 이루어지기도 했다. 이 밖에 영국의 대형 보험회사 CGNU는 상위 상장기업 100사에 대해 환경보고서의 작성을 요구하고 작성하지 않는 경우 당해 연도 회계보고 승인에 반대한다는 방침을 결정하였다.

영국 이외의 다른 EU 국가들도 정부 주도의 CSR 추진이 이루어지고 있다. 프랑스의 경우 2001년 5월 회사법이 대폭 개정되어 상장기업에 대한 재무, 환경, 사회 측면의 정보공개를 의무화하였고, 그 이듬해인 2002년 5월 영국에 이어 세계에서 두 번째로 CSR 담당 장관을 임명하기도 했다. 한편 독일의 경우 2001년 8월부터 연금기금 운용회사에 대해 윤리, 환경, 사회 측면을 고려하는지 보고하도록 의무화하였고, 오스트리아는 1990년대 후반부터 SRI 방식의 연금기금 운용을 확대하고, SRI 관련 정보공개를 의무화하는 법안을 검토 중인 것으로 알려졌다.

한편 일본, 홍콩, 싱가포르가 다른 아시아 국가들에 비해 CSR에 관심이 높은 편이다. 특히, 일본은 1997년 ‘경영윤리실천연구센터’를 설립하는 것을 시작으로, 경단련 주관으로 SR 현장을 채택하고 대응 조직을 구성하였으며, 2002년에는 경제산업성 주도로 CSR 표준위원회를 설립하고, ISO 26000 제정에도 적극적으로 참여하고 있다. 그리고 CSR 일본규격도 제정 중이다.

제3절 다국적기업의 CSR 대응 사례 : Nokia

다국적기업의 경우, 자사는 물론 공급망(supply chain)에 CSR을 전파하고 있다. 예컨대, 2004년 1월 영국의 NGO인 ‘Catholic Agency for Overseas Development(CAFOD)’가 Hewlett Packard, DELL, IBM 등의 자사 공급망의 종업원의 노동환경 문제점을 지적했을 때 처음에는 각자

대응하다, 같은 해 10월에는 공동 대응하기로 방향을 설정하고 공동 구매 방침(Electronic Industry Code of Conduct)을 발표하였다.

그리고, Microsoft, Intel, Cisco, Hewlett Packard, SAP, Seagate, SONY 등 7개사가 공동으로 미국에서 CSR에 관한 연구회를 개최하였고, BT, 도이치텔레콤, 에릭슨, Nokia 등 유럽 전화회사 및 IT 기업들은 ‘정보통신기술(ITC) 업계 공통의 공급업체규정’을 개발하기 위한 작업을 진행하고 있다. 또한 일본의 Toshiba 등 IT 기업들도 CSR을 고려하면서 그룹의 조달방침을 제정하고 있는데, 이 조달방침에는 자사 공급망에서의 아동노동 및 강제노동의 금지, 차별의 철폐, 안전하고 청결한 작업환경 유지 등을 포함시키는 등 인권이나 노동문제를 고려하고 있다.

여기서는 업종별로 보았을 때 최근 가장 CSR이 활발한 전자 및 IT업종의 대표적 기업인 노키아의 사례를 구체적으로 검토하고자 한다. 노키아²⁷⁾는 1865년 핀란드에서 설립되어 세계에서 가장 큰 이동전화 제조회사로 성장하였는데, 기업의 사회적 책임에 대한 모범 사례로 꼽히는 대표적 기업이다. 노키아가 실시하고 있는 사회적 책임 활동의 특징은 공급망(supply chain) 전체에 기업의 사회적 책임과 관련된 ‘code of conduct’, 즉 ‘노키아 행동 규칙(Nokia Code of Conduct)’을 적용하고 있다는 점이다. 여기서는 Nokia Code of Conduct 이외에도 각 영역별로 노키아의 사회적 책임 활동을 간략하게 소개하고자 한다.

<노키아 행동 규칙(Nokia Code of Conduct)>

1997년에 제정된 ‘노키아 행동 규칙(Nokia Code of Conduct)’은 노키아의 비즈니스 활동과 내부 정책에 대한 기본 방침을 윤리와 법, 인권, 이해의 상충/선물 및 뇌물, 직장내 실천, 환경, 공급업체들, 이행이라는 7개로 분류하여 제시하고 있다. 여기에서도 노키아가 갖고 있는 기업의 사회적 책임에 대한 생각은 잘 드러나는데, 노키아는 주주들²⁸⁾의 장기적인 가치를 실현하기 위해 환경, 윤리, 사회적 원칙을 지지하며, 최상의 수준에서

27) www.nokia.com 참조.

28) 노키아의 직원, 고객, 공급업체, 주주, 정부 조직, 비정부 조직, 사업공동체 및 노키아에 영향을 주거나 노키아로부터 영향을 받는 기타 단체를 의미함.

윤리적 규범과 법 준수, 환경 보전, 인간권리 존중, 다양성 존중, 인권과 환경법에 충실한 공급업체 선정 등을 강조하고 있다. 그리고 직원 각자에게 노키아의 행동 규칙을 장려할 책임을 부여하고 있다. 노키아는 이 행동 규칙을 2005년 기준으로 25개 국어로 번역하여 해당 국가에 전달하였고, 이런 작업은 앞으로도 지속될 것이다.

<환경보전 활동>

다음으로 노키아는 환경에 대한 사회적 책임을 실행하는 데도 적극적이다. EU 위원회의 통합 제품 정책에 협력하여 환경을 보전하고 개선하는 데 있어 행정당국의 규제 중심이 아닌 새로운 방식으로 해결하려고 노력하고 있다. 노키아는 제품의 생산에서부터 수명이 다한 제품의 처리까지 책임지는 생명주기(life cycle)를 기반으로 한 환경전략을 구사하고 있다. 그래서 원자재 관리, 반품된 제품과 폐품의 재활용에 대한 대비, 에너지 효율에 초점을 두고 관리한다. 또한 유럽에서는 노키아 전 제품에 EU의 폐전기전자제품 처리지침²⁹⁾(Waste Electrical and Electronic Equipment : WEEE) 규정이 적용되므로, 2005년 8월 13일부터 EU 내에서 버려지는 노키아 제품은 의무적으로 회수처리를 이행해야 하며, 내년부터 의무 재활용률도 달성해야 한다. 노키아는 유럽 이외의 지역에서도 생명주기에 기반한 환경보전 방침을 실천하고 있다. 예컨대, 미국에서는 E-bay의 웹 사이트에서 E-bay's Rethink라는 프로그램을 통해서 수명이 다한 노키아 제품의 회수를 신청하면 수거하며, 모든 비용은 노키아에서 부담한다. 그리고 중국에서는 Green Box Take-back Scheme이라는 프로그램을 통해서 용도 폐기된 노키아 제품을 수거한다.

그리고 2006년 7월부터 시행된 EU의 제품내 유해화학물질 함유 금지 규제인 RoHS(Restriction of Hazardous Substances)에 적극적으로 대응하기 위해서 이동전화인 Nokia 5140i와 Nokia FlexiHopper Puls 전자파 라디오와 같은 친환경제품을 개발하는 것뿐만 아니라, 협력업체와 공급

29) 2005. 8. 13부터 유럽연합 25개국에 발효되는 지침으로, 생산자는 EU역내에 버려지는 전자·전자제품을 대상으로 마킹 및 회수처리를 의무적으로 이행해야 하며, 2007. 1. 1부터는 의무 재활용률을 달성해야 함.

<표 4-20> 노키아의 분야별 CSR 실천 내용

구분	내 용
경제	<ul style="list-style-type: none"> - 장기적인 가치를 실현하기 위해 환경, 윤리, 사회적 원칙 지지 - 적용 가능한 윤리적 가치와 법의 최고 기준을 준수할 수 있도록 노키아와 이해관계자의 장기적 이익을 실현
윤리	<ul style="list-style-type: none"> - 공급망(supply chain) 전체에 노키아 행동 규칙(Nokia Code of Conduct) 전파 - 종업원과 커뮤니티에 대한 책임을 강조 - 사회공헌: 'Make a Connection' 프로그램, 'Bridge It' 사업 실시 - Nokia Supplier Requirement 실시: 납품업체의 자격 요건에 노동 관련 국제 기준 및 지침 준수 여부를 평가(아동노동 금지, 강제노동 금지, 보건 및 안전, 단체결사의 자유 등) - 뇌물예 대한 엄격한 기준 적용: 보통 가치(100유로) 이상의 선물 혹은 일반적인 비즈니스에서 발생한 타당한 접대, 또는 선물 대신으로 받는 호의에 대한 공개 필수(단, 상사의 사전 허가가 반드시 필요함) - 조직구성원의 문화적 다양성 추구 - 여성 관리자 양성
환경	<ul style="list-style-type: none"> - 세계자연기금(WWF)과 제휴하여 환경 보존 활동 실시(2003. 6 ~ 2006) - RoHS 규제에 대한 준비로 Nokia 5140i, Nokia FlexiHopper Puls microwave radio 개발 - 2005년 Appeal of Conscience Award 수상: American Appeal of Conscience Foundation에서 공급망 관리와 제품 개발에서의 환경 보존 강조한 공로로 수상 - DJSI와 FTSE4Good에 선정 - 제품의 에너지 효율 향상: 이동통신 제품의 건전지 효율성 증가(15년 동안 25% 향상), 환경친화적인 Nokia Flexi WCDMA 방식의 스테이션 출시 - Nokia Substance List(NSL): 노키아 전 제품 개발과 노키아가 금지하는 물질에 대한 요건 목록으로 공급업체와 하청업체에도 적용함

업체 등 노키아와 관련된 모든 기업에 관련 규제 준수를 요구하고 있다. 그리고 공급자망(supplier network) 전체에 환경 보전을 촉구하는데, 공급업체들에게도 환경 관련 기업의 사회적 책임에 대한 평가를 하도록 요구하며, 필요에 따라서 개선 목표를 설정해 주기도 한다. 대외적으로, 2005년에는 세계자연기금(World Wildlife Fund: WWF)³⁰⁾과 제휴하여

30) 1960년을 전후하여 아프리카에서 신생독립국들이 잇따라 탄생하면서 이 지역의 야생동물들이 대량으로 살상되자 아프리카의 야생동물보호를 추진해 온 백인들이 이 중심이 되어 1961년 11월 설립되었으며, 본부는 스위스 구랑에 있음.

환경 보존 활동도 시작했다. 노키아는 WWF와의 제휴를 통해 노키아 직원들이 온라인으로 환경 관련 정보를 얻을 수 있을 뿐만 아니라, 비즈니스 사례를 연구한다거나, 워크숍, 자원봉사, 세미나 등에 참여할 수 있는 프로그램도 실시하고 있다.

<노동 관련 정책>

국제노동기구(ILO)의 지침 및 협약, 국내의 노동 관련법에 준하여 노동 정책을 실시하고 있는 노키아는 국제노동기구(ILO)와 노키아 행동 규칙(Nokia Code of Conduct)에 기반을 둔 Occupational Health and Safety(OHS)를 시행하고 있는데, OHS 웹사이트를 구축하여 온라인으로 전 세계 노키아 지사들 간의 OHS에 대한 모범사례를 공유하고 글로벌 OHS 관리 팀이 월례 회의를 통해 중요 안전을 논의하고 있다. 2006년에는 OHSAS 18001을 바탕으로 OHS 경영시스템을 개발할 예정이다.

그리고 노키아는 종업원과 경영진의 원활한 의사소통을 위한 다양한 채널을 운영하고 있는데 대표적인 것이 노키아 유로포럼(Nokia EuroForum)이다. 이것은 유럽 지역의 노사간 의사소통채널로 종업원 정보와 상담에 대한 유럽 규정을 바탕으로 1996년에 설립되었으며, 이를 통해 재무성과, 회사와 사업 그룹의 전략, 기업문화, 고용 및 생산, 조직 개발에서의 트렌드 등을 주제로 고용자와 종업원이 의견을 나누고 있다. 이 밖에 2005년에는 인사 담당자는 물론 노키아 전 직원들에게 작업장에 적용되는 원칙들을 전파하기 위한 목적으로 노키아 직원들을 위한 ‘글로벌 고용 가이드라인’을 제정했으며, 노동경영인증인 SA 8000의 내용을 참고하여 자체적으로 공장 노동환경을 평가하면서 미흡한 점들을 개선하고 있다.

노동에 대한 기업의 사회적 책임을 강조하는 노키아의 원칙은 공급업체 선정에서도 나타나는데, 노키아는 납품업체의 근로 조건에 대해 엄격하게 평가하여 윤리적으로 결함이 없는 업체를 선별하려고 애쓰고 있다. 그리고 이러한 입장을 노키아 공급업체 자격요건(Nokia Supplier Requirement)에서 “노키아는 국제 인권 권리와 환경법에 충실한 공급업체들과만 계약한다는 모토 아래, 공급업체들의 도덕적 실행을 감시할 권리가 있고, 문제가 생기면 긴급 조치할 수 있다”, “공급업체는 윤리적인 행

동을 준수하고, 국제적으로 인정되는 인권에 대한 국내 및 국제법을 엄격히 준수해야 한다”라고 명확히 밝히고 있다. 노키아는 납품업체 선정시 노키아 인사부서에서 공급업체의 전 프로세스를 평가하여 해당 업체의 근로 조건을 평가할 뿐만 아니라, 공급업체에게도 그들의 공급업체에 노키아의 노동 관행이 적용될 수 있도록 감시할 것을 요구하고 있다. 노키아는 공급업체의 자격요건을 지속적으로 수정하여 2006년에는 노동 조건은 물론 환경, 윤리, 보건 및 안전 등 기업의 사회적 책임 전반에 대한 내용을 포함시킬 계획이다.

공급업자 신규 자격요건 (New Supplier Requirement)	
- 기업 가치와 비즈니스 행동 방침	(Company values and business conduct policy)
- 인적 자원 정책	(Human resource policies)
- 환경 정책	(Environment policy)
- 인력 계획 및 채용	(Workforce planning and recruiting)
- 산업안전보건	(Occupational health and safety)
- 능력과 개발	(Competence and development)
- 인력관리	(People management)
- 커뮤니케이션과 코디네이션	(Communication and coordination)
- 환경경영시스템	(Environmental management system)
- 원자재 데이터 관리	(Raw material content data management)
- 폐기물 관리	(Waste management)
- 환경성과 개선을 위한 프로그램	(Programs for improving environmental performance)
- 환경을 위한 디자인	(Design for environment)
- 공급업체의 환경과 윤리 성과	(Supplier's environmental and ethical performance)

<사회공헌 활동>

노키아의 사회공헌 활동도 활발하다. 노키아의 주요 사업은 이동전화 및 통신시스템을 개발, 제조·판매·무역·디지털 휴대전화 네트워크 공급 등인데, 이런 자신들의 이동통신 기술을 이용하여 상대적으로 정보화의 기회를 박탈당하고 있는 청소년들에게 교육 기회를 제공하는 “BridgelIt” 프로그램과 “Make a Connection” 프로그램을 집중적으로 실천하고 있다. 우선, “BridgelIt”은 국제청소년재단, 피어선 그룹, 유엔개발계획(UNDP)이 공동으로 진행하고 있는 디지털 정보격차 해소를 위한 사업으로, 필리핀

에서 모바일 기술을 활용하여 디지털 교재를 학교에 전송해 주고 있는 프로그램이다. 그리고 “Make a Connection” 프로그램은 이미 전세계 미국, 영국, 독일 등 19개국에서 실행되고 있는데, 한국에서는 아동과 청소년을 대상으로 ‘사랑의 공부방 지원사업’을 펼치고 있다.

<공급망(Supply Chain)을 통한 사회적 책임 전파>

노키아는 비즈니스 활동 전 영역에서 사회적 책임을 실천하기 위해 공급망(supply chain) 전체, 즉 노키아의 공급업체들에게 윤리 및 환경 교육을 실시하고 있다. 윤리 교육에서 주로 다루는 내용은 기업의 사회적 책임, 노키아 행동 규칙, 공급자에 대한 사회적 책임, 노동경영시스템인 SA 8000의 내용, 공급자 평가에서의 사회적 책임에 대한 감사 정보이며, 2004년에 교육을 받은 공급업체는 60%였으나 2005년에는 70%까지 증가했다. 그리고 환경 교육의 주요 내용은 환경경영, 환경규제, 원자재 규제 등이며,

노키아의 납품업체 관리의 이면³¹⁾

심판사례 No.54(출처: 중노위) - 계약직 전환 강요, 교섭으로 타결: 세영 전자는 노키아 티엠시라는 핀란드계 회사의 핸드폰을 만드는 하청 업체이다. 사원은 40여 명이며, 자재와 기계는 모두 원청에서 가져다 쓴다. 근로자들은 최저임금이 인상되어야만 임금이 인상되고, 그 이외의 근로조건은 근로기준법에 기준하여 실시되고 있는 열악한 노동조건에 처해 있었다. 2002년 1월 12일부터 회사측에서는 사직서를 강요하고 3개월 계약직으로 다시 계약서를 작성할 것을 강요하였다. 그리고 1월 31일까지 계약서를 다시 쓰지 않은 사람은 사직처리 하겠다는 공고를 붙였다. 1월 16일부터 사직서를 강제로 받기 위한 면담에 들어갔으며, 세영전자 여성노동자들은 28명이 결의를 모아 개인 면담을 거부하고 사원 대표를 뽑아 사장과 면담을 시작하였다. 이들은 ‘회사가 어렵다면 무급으로 휴업을 하겠다는 것과 퇴직금을 정산하고 보너스 300%를 12개월 분할해서 받겠다’는 내용으로 사장과 면담을 하였으나 회사측은 계약직으로의 전환을 답변하였다. 회사측의 계약직 전환 기도는 2001년 같은 시기에도 전원이 사직서를 쓰고 그 중 10명이 사직 처리되고 나머지가 정규직으로 일하는 것으로 마무리된 바 있으며, 세영전자 여성노동자들은 매년 고용불안에 시달려야 하는 현실을 바꿔 보고자 교섭을 진행하게 된 것이다. 결국 비정규직화 기도가 철회되었고, 지역 여성노조가 건설되는 성과를 남기게 되었다.

31) 경제정의실천시민연합 한국비정규노동센터, 「비정규직에게도 노동법은 있는가?」에서 발췌.

2005년에 전체 공급업체의 70%가 교육을 받았다. 이 외에도 CSR 관련 이슈를 공급망에 확산할 수 있도록 GeSi Supply-Chain Working Group (Global e-sustainability initiative Supply-Chain Working Group)에 동참하고 있으며, 2005년에는 공급자들을 위한 자기평가질문(자기평가진단표)을 만들었다.

제4절 소 결

CSR에 대한 국제적인 동향은 매우 다양하지만 규범적 차원에서 점차로 강화되어 가고 있다는 것이 중요한 특징이다. 특히 UN 및 UN과 협조하에 있는 GRI의 움직임은 공동의 규범으로서 CSR이 국제적으로 인정받는 데 중요한 잣대 역할을 하고 있다. 아울러 ISO 26000 시리즈는 비록 인증으로 바로 가지는 않는다 하더라도 국제 무역질서에서 국가간이나 원하청 기업간에 이를 요구하는 사례가 직간접적으로 확대될 가능성이 높다. 이미 Sony, IBM, 필립스, 마이크로소프트, 인텔 등 전자 및 IT 분야의 22개 다국적기업들은 2007년부터 부품 및 원자재 납품업체들에 대한 CSR 준수 통일기준을 만들어 적용한다고 발표한 바 있다. 이들은 거래처들에 대한 공통의 데이터베이스를 구축해 발주단계에서 CSR준수실태를 조회하기로 했는데 이는 경비절감을 위해 인건비가 싼 개발도상국에서 부품을 공급받을 시 종종 부품업체의 문제로 최종제품의 불매운동이나 추가하락을 경험하기 때문이다³²⁾.

아울러, 또 하나의 특징은 정부들의 CSR 입법 사례가 나타나고, 투자자들 간에 SRI의 원칙에서 기업들을 평가하는 움직임이 다양하게 증가하고 있다는 점은 기업들에게 직접적으로 CSR의 기회와 압력 요인이 확대되고 있다는 시사점을 준다. 이는 현재 자발적 기준과 의지를 가지고 일부 CSR 관련 노력들은 강화하면서 일부분에서는 CSR의 기본원칙을 무

32) 매일경제, 2006. 11. 28일자.

시하고 있는 불안정한 기업들의 행태에 대해 중장기인 교정 장치로 작동할 것으로 보인다.

즉, CSR은 국제표준화하면서 기업들의 의도적, 비의도적 CSR 관련 활동과 전략들을 수렴할 것으로 보인다. 결국, 개별 기업 입장에서는 이를 따를 것인가 아니면 무시할 것인가의 단순한 판단이 우선적으로 고려되어야 하며 어떤 것을 따르고 어떤 것을 따르지 않을 것인가라는 선택적 입장은 입지가 축소될 것으로 예상된다.

그렇다면 이런 국제적 동향, 사실상의 국제적 규범에 대응해서 우리나라의 기업 및 관련 행위자들이 보여주고 있는 노력들은 어떤 상태인지 그 실태를 점검할 필요가 있다. 매우 빠른 속도로 확산되는 국제적 CSR 흐름에서 우리나라는 CSR에 대해 제대로 검토할 시간적 여유가 충분하지 않은 것이 사실이다. 생각하면서 실천하고 실천하면서 다시 다음을 생각하는 'learning by doing' 방식에 익숙한 우리 현실에서 국제적인 CSR 규범을 따라잡는 것도 그다지 어려운 일이 아닐 수 있지만, 문제는 처음부터 방향을 제대로 잡지 못하면 엄청난 시행착오 비용을 치를 가능성이 높다는 것이 CSR의 국제적 환경이라고 할 수 있다.

제 5 장

CSR의 국내동향과 시사점

제1절 국내 CSR의 이해관계자 동향

우리에게는 아직까지 기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 인식과 대응이 사회 전반적으로 취약한 상태이다. 각 이해관계자 집단 전체의 CSR에 대한 수렴된 의견은 없고, 각각 개별적으로 CSR 확산에 대응하고 있는 것으로 보인다. 정부 차원에서 산자부와 그 산하 기관들이 주축이 되어 CSR 확산에 대응하려는 움직임은 있으나, 기업의 사회적 책임에 대한 종합적인 문제인식이나 체계적 대응은 부족한 실정이다. 게다가, 정부는 지속가능발전이라는 관점에서 접근하고 있기 때문에 엄밀하게 말하면 CSR이 아니라 SR에 관심을 두고 있는 상황이다. 그리고 기업들은 환경적 책임 관점에서 에너지 관련 및 대외 동향과 관련해서 수출의존도가 높은 일부 대기업 위주의 지속가능경영을 추진하고 있으나, 이미지 제고를 위한 일시적 수단으로 인식하는 경우가 많아 사회공헌활동 위주의 사회적 책임을 수행하고 있다.

시민단체는 기업의 사회적 책임에 대한 기업과 일반의 관심을 적극적으로 유도할 수 있는 여력이 없다. 노동계는 내부적으로도 CSR에 대한 논의가 이루어지지 않아 구체적으로 입장을 표명하지 않고 있다. 투자기관의 SRI 펀드에 대한 관심은 증가하고 있는 추세이나 아직까지 투자패

<표 5-1> CSR 관련 이해관계자들의 활동 현황

구분	특징
정부	1) CSR 관련 평가 및 평가지표 개발 - 윤리경영 평가(2002) - 지속가능경영 자가진단지표(2006) 2) 전담 조직 구성: SR 표준화 포럼(2006)
재계	1) 윤리경영 및 친환경경영 표방 - 2003년부터 윤리경영대상 시상 - 전경련 주최, 윤리학교 개설 2) 사회공헌 활동 강화: 재단 설립, 기부, 임직원 봉사활동 등 증가 3) 지속가능성보고서 발간
노동계	1) CSR에 대한 공식적인 입장 표명이 없음: CSR 도입 자체는 환영하는 분위기이나 내부적으로 CSR이 이슈화되지 못한 상황 2) 국내 대기업의 CSR 실천 노력에 대해서는 회의적 반응
시민단체	1) 지속가능경영지수(SMI)와 지속가능경영가이드라인(SMILE-1) 개발: 2005년 5월 환경운동연합 기업사회책임위원회가 개발하여, 2006년 6월 국내 주요 30대 제조기업의 사회적 책임 이행정도와 지속가능경영 정도를 평가한 결과를 공개 2) 기업들의 지속가능보고서에 대한 의견서 작성: 기업책임시민연대, 함께하는 시민행동, 환경정의 공동작업
투자자	1) SRI 펀드 출시 - 2003년 삼성 에코펀드, - 2005년 SH자산운용의 'Tops 아름다운 주식 1호' - 2006년 한국기업지배구조펀드(장하성 펀드)

턴과 금융구조가 취약한데다 기업의 비재무적 상황을 판단하기 위한 신뢰할 만한 평가자료가 부족하여 SRI 펀드 활성화에 어려움이 많을 것으로 예상된다.

제2절 정부

영국, 프랑스, 독일, 벨기에 등과 같은 유럽국가에서는 정부가 입법을 통해서 CSR을 확산시키고 있고(이장원, 2006), 일본은 2002년에 CSR표준위원회를 설립하고 경제단체·학계·언론·기업이 참여하는 CSR간담

회를 2004년에 출범시키는 등 정부 차원에서 적극적으로 CSR에 대응하고 있는 것으로 알려져 있는 반면(산업연구원, 2004), 우리 정부의 기업의 사회적 책임에 대한 종합적인 문제인식이나 체계적 대응은 부족한 실정이다.

정부가 1997년 IMF 사태 이후 국내 기업의 지배구조와 회계투명성 제고를 위해 관련 법제도를 개선하고, 2002년에는 청렴한 사회풍토를 확립하기 위해 '부패방지위원회'를 설치하였으며, 2003년부터 산업자원부와 산업정책연구원 공동으로 매년 공기업과 민간기업을 대상으로 윤리경영 실태를 조사하는 등 건전한 기업문화를 정착시키기 위한 제도적 차원의 시도는 있었다. 이 밖에도 2004년 6월 기업윤리센터를 개설하고 윤리경영 확산을 위한 14개 공기업과 '공기업윤리 확립을 위한 시범사업협약'을 체결하였으며, 같은 해 11월과 2005년 6월 및 11월에는 윤리경영 사례토론 및 의견교환을 위한 워크숍 개최, 2005년 4월에는 '기업윤리 브리프스'의 신규발간 등 윤리경영을 확산시키는 데도 관심을 기울였다. 그러나 정부의 이런 시도들은 지배구조·투명성·환경 등 개별 과제에 대한 개선시책으로 이해될 수 있지만, 지속가능경영이나 기업의 사회적 책임 등 종합적 관점에서 문제를 인식하여 이에 대한 대응방안으로 제시된 것으로는 보기 어렵다.

최근에 CSR 확산에 대응하기 위해서 산자부를 중심으로 CSR에 대한 법제화 방안을 추진 중이며, CSR보고서 평가시스템 구축 및 SRI 법안 도입도 검토하고 있고, 금감원에서는 은행을 대상으로 CSR 경영 도입을 추진 중인 것으로 알려져 있으나(전경련, 2004), 아직까지 이렇다 할 성과가 없다. 그리고 대통령자문기관인 '지속가능발전위원회'가 있으나 지속가능경영 과제와의 직접적 연관성은 부족하다. 왜냐하면 '지속가능발전위원회(지속위:PCSD)'는 에너지 및 환경 관련 이슈와 이들로 인한 사회영향과 갈등에 대한 정책 조율에 초점을 두고 있기 때문이다. 즉, 지속가능경영 과제를 종합적으로 다루기에는 적합한 기구이나 CSR 전문 기능은 부족하다.

이런 CSR 확산을 위한 정부의 시도들 중에서 주목할 만한 것이 '사회적 책임 표준화 포럼'의 설립과 '지속가능경영 자가진단지표(SYSA: Self-

test for Your Sustainability)'의 개발이다.

1. 'SR 표준화 포럼' 출범

정부는 2005년 6월에 산업계, 공공, 시민단체, 학계 등 각계 대표들로 구성된 산업자원부 산하 기술표준원에서 '사회적 책임(SR: Social Responsibility) 표준화 포럼'을 출범시켰다. 이는 기업 등 모든 조직의 사회적 책임에 대한 국제표준화기구의 표준(ISO 26000) 제정에 대응하고 국내에 SR 표준화를 확산시키기 위한 것으로, 포럼은 SR 표준화에 대한 국내 의견 수렴, 대응안 마련 등의 역할을 담당하고 있다. SR 표준화 포럼은 연 1회 총회를 개최하며 하부조직으로 표준화, 기업윤리, 환경노동, 모범기업 등 4개 분과위원회를 두고 각 10명 내외의 전문가들이 참여하고 있다. 이 포럼의 회원들 중에는 ISO Expert에 6명이 등록되어 있으며 그 중 2명은 각각 ISO/TNB SR WORKING GROUP 의장 자문단 고문, 재정위원회 고문으로 활동하고 있으며, ISO SR WORKING GROUP의 정례 회의를 통해서 ISO 26000 제정에 참여하고 있다. 2006년부터는 'SR 표준화 포럼'이 실질적으로 활동을 강화하여 국내 이해관계자들과 한국형 가이드라인의 합의안을 도출하고, 이를 ISO에 전달하여 반영시키기 위해 활동 중이다. ISO 26000이 발간되는 2008년 이후에는 ISO 26000의 세부이행지침을 제정할 계획이며, ISO 26000의 전문가 양성을 위한 교육 사업도 계획 중인 것으로 알려져 있다.

2. 정부의 CSR 평가 관련 지표 개발

가. 윤리경영평가(2002)³³⁾

2002년에는 산업자원부가 개별 기업들의 윤리경영 수준에 대한 실태조사를 토대로 한국의 기업문화에 적합한 '윤리경영평가모델'을 개발하기도 했다. 이 모델은 기업들의 윤리경영 성적을 비교·평가하고 우수사례를

33) 경실련 (사)경제정의연구소(2006) 참조.

‘SR 표준화 포럼’
<p>1) 회원구성: 정부(산자부), 산업계, 금융계, 시민, 사회단체, 대학 등 각계 대표들 - 금융계(8), 학계(16), 산업계(35), 사회시민단체(13), 정부 및 공공기관(16), 건설업체(44)</p> <p>2) 결성목적: ISO 26000 제정에 대응하고 국내에 SR 표준화 확산</p> <p>3) 조직구성: 표준화, 기업윤리, 환경노동, 모범기업 등 4개 분과위원</p> <p>4) 분과별 역할</p> <p>(1) 표준화분과: 각국의 SR 표준 분석, 각국 SR 표준(안) 작성, SR 적용 지침 개발, SR 국제 표준 해설서 제정 등</p> <p>(2) 기업윤리분과: 기초자료 조사, 전문적 구체안 검토 등 표준화분과 지원 - 기업 관계: 윤리적 구매, 비결정 입찰(non-conclusive tendering), 가격 조작 금지 등 - 기업지배구조: 규정준수시스템, 이사회 구성과 무결성, 투명한 보고체계와 책임, 위험관리, 내부감사시스템, 반부정 메커니즘, 지적재산권 보호, 내부 고발자 보호 등</p> <p>(3) 환경노동분과 : 기초자료 조사, 전문적 구체안 검토 등 표준화분과 지원 - 환경 보호/지속가능성: 지속가능한 생산, 에너지 절감, 폐기물 및 배출물 관리, 식물과 문화적 유산보호, 이해관계자 협의/커뮤니케이션 등 - 안전/보건: 안전한 근로 관행, 안전한 근로 환경, 산업 위생, 작업장 설비, 유독성 물질과 위험물 통제, 인간공학적 측면, 에너지 대비, 근로자에 대한 공정한 보상과 복권 및 복직 프로그램 등 - 고용과 노사관계: 기회 균등, 공정한 임금 및 조건, 결사의 자유 보장, 비차별적 고용 및 승진, 이동 노동 금지, 강제 노동 금지, 합리적인 훈련 관행, 합리적인 근로 시간 및 조건, 개인 프라이버시 보호, 공정하고 비차별적인 논의 및 문제해결 메커니즘 등</p> <p>(4) 모범기업분과: 기초자료 조사, 전문적 구체안 검토 등 표준화분과 지원 - 모범적인 기업시민: 사회복지에 대한 기여, 박애주의, 기업의 책임, SR보고, 뇌물과 부패 추방 등 - 무역 관행: 공정거래, 윤리적 광고, 시장지배의 남용금지 등 - 반경쟁 행위: 원산지 규정 등 - 제품책임주의: 재활용/재사용을 위한 설계, 에너지 효율성, 비유독성 재료 및 제조공정, 환경영향 최소화, 제품 재활용, 제품 처리/폐기물 관리</p>

참고하여 윤리경영의 도입을 촉진하기 위해 산업자원부가 산업정책연구원과 공동으로 2002년 5월부터 11월까지 6개월간에 걸쳐 개발한 것이다. 이 모델의 윤리경영평가 지수는 기업의 가치와 고용창출을 통해서 사회·경제적 성장에 기여한 정도를 나타내는 기업의 경제적 공헌지수, 사회가 기업에 대해 가지는 윤리적·법률적 기대에 부응하는 정도를 나타

내는 사회적 공헌지수, 기부이익의 사회환원 정도 등을 의미하는 자발적 공헌지수와 같이 세 가지의 평가항목으로 구성되어 있다. 윤리경영지수는 총점이 100점이다. 이 모델은 국내 대기업 중심의 평가지수로 그 활용도가 제한적인데다, 글로벌 수준에 적합하도록 기업의 윤리경영을 끌어올리기 위해서는 이러한 접근 방식은 지양되어야 할 것 같다.

나. 한국형 지속가능보고서 가이드라인

(BSR: B.E.S.T Sustainability Report Guidelines, 2006)³⁴⁾

2006년 10월 산자부는 기업의 수준별 지속가능성을 경제·환경·사회 측면에서 진단하는 한국형 ‘지속가능보고 지표’인 ‘BSR(B.E.S.T³⁵⁾ Sustainability Report Guidelines’을 발표하였다. 이 지표는 기업의 지속가능성을 통한 경쟁력 확충의 일환으로 대한상의회와 산업정책연구원의 공동 작업으로 개발되었다.

사실, BSR을 개발하기 앞서 2006년 4월 13일 산업자원부와 산업정책연구원이 국제적으로 범용화되고 있는 UN Global Compact, GRI 가이드라인을 참고하여 리더십, 지배구조, 사회책임, 환경경영 등 9개 영역에 걸쳐 스스로 지속가능성을 점검할 수 있도록 ‘지속가능경영 자가진단지표(SYSA: Self-test for Your Sustainability)’를 발표하였다. 그런데 이 지표는 다양한 분야에 걸쳐 기업을 평가한다는 측면에서 장점은 있지만, 자가진단이라는 점에서 평가결과에 대한 신뢰성에 문제가 있을 수 있고, 객관적인 평가를 통해 기업간 비교가 불가능하다는 문제점이 지적되었다(경실련 (사)경제정의연구소, 2006).

산자부에서는 이러한 문제점을 보완하고, 유엔환경계획(UNEP)이 주관하는 GRI와 같은 CSR 관련 글로벌 지표들이 주로 미국, 유럽 등 다국적 기업을 대상으로 하여 국내 기업들이 그대로 활용하기에는 어렵다는 점에 착안하여, 국제적으로 통용되는 가이드라인을 기초로 중복복잡한 일부 지표는 통합하고 우리나라의 특수성을 반영하는 한국형 지속가능보

34) 산업정책연구원(www.ips.or.kr) 참조.

35) ‘B.E.S.T’는 ‘Business Ethics Source of Top performance’의 약자.

‘지속가능경영 자가진단지표(SYSA: Self-test for Your Sustainability, 2006)’의 내용

1) 구성내용: 9개 영역 104문항
 가치와 리더십(5문항), 지배구조(8문항), 윤리경영(12문항), 사회적 책임(종업원, 협력업체, 고객, 지역사회 총 57문항), 종합성과(4문항)

2) 질문구성: 각 영역별 총괄문항 및 추가문항으로 구성
 - 총괄문항: 각 영역의 단계를 측정하기 위한 질문
 - 추가문항: 각 영역의 주요 이슈에 대한 질문

3) 평가 결과: 총 7등급으로 구분

등급	설 명	등급	설 명
AA	지속가능경영 종착단계	CC	지속가능경영 도입단계
A	지속가능경영 초기 종착단계	C	지속가능경영 인식단계
BB	지속가능경영 확산단계	D	지속가능경영 인식부족단계
B	지속가능경영 확산 초기단계	-	-

고 지표와 가이드라인을 개발한 것이다.

BSR은 GRI³⁶⁾, AA1000³⁷⁾, BiTC³⁸⁾, Global Compact³⁹⁾, OECD MNEs Guideline⁴⁰⁾ 등 선진 가이드라인을 벤치마킹하여 개발되었는데, 그 중에서도 현재 지속가능보고서의 글로벌 스탠더드인 GRI(Global Reporting Initiative) 가이드라인을 기초로 하고 있다. 그래서 BSR 가이드라인은 보고서 작성시에도 GRI G3가 제안하는 10가지 보고서 작성원칙을 포괄하되, 주요한 우선순위를 고려해서 다음과 같은 4가지 보고원칙을 도출하였다.

이번에 개발된 BSR 가이드라인은 항목의 구성과 내용이 보다 정교해져 기업들의 지속가능보고서 작성은 물론, 기업들의 CSR 실천 정도를 평

36) Global Reporting Initiative: 다양한 지속가능보고용 지표들의 취지를 수용한 보편적 기준.

37) 영국의 비영리기관인 AccountAbility에서 개발한 검증 기준.

38) 영국의 독립사단법인인 Business in the Community에서 개발한 ‘기업책임지수(Corporate Responsibility Index)’.

39) 유엔사무총장 코피 아난이 1999년에 제안하여 2000년에 공식적으로 출범한 유니서티브로 기업의 행동규범을 제정.

40) OECD MNEs Guideline: 다국적기업에 대한 국제적 행동기준.

가하는 데도 도움이 될 것으로 보인다. 게다가, BSR 지표는 전체 5단계로 구분되는 수준별 보고체제로서 보고지표를 난이도별로 1단계~5단계로 분류하여 기업 규모에 관계없이 보고단계를 선택할 수 있는데, 1단계(52개), 2단계(14개), 3단계(17개), 4단계(55개), 5단계(7개)로 구성된다. 따라서 보고기업은 자사의 지속가능경영 수준에 맞는 단계를 목표로 설정하여 보고전략을 수립할 수 있어서 지속가능보고서 접근도를 향상시킬 수 있는 장점이 있다.

한편, BSR은 국내 기업 환경의 특수성을 반영하여 글로벌 표준인 GRI 가이드라인과 구별되는 몇 가지 주요 이슈를 추가보완하였다. 우선, 경제 분야에서는 혁신·창조경영, 브랜드 가치 등을 새롭게 제시하였고, 노사관계에서는 사내 노조관련 조직 개요, 노동 분야의 주요 이슈인 비정규직과 파견근무직원에 대한 글로벌 표준 준수 현황, 노동쟁의 현황, 윤리경영 실천을 위한 직원교육 및 전담부서 설치 등을 추가하였다. 그리고 공급망(supply chain)에 ‘Code of Conduct’를 적용하여 협력업체 선정 및 재계약시 환경적·사회적 성과를 평가하고, 선정된 협력업체에 대해서는 환경적·사회적 성과를 감사지원하는 프로세스에 대한 지표를 도입했다. 또한, 기업이 속한 지역사회와 관련된 지속경영이슈와 지역사회 프로그램의 효과를 구체적으로 명시하도록 하는 것도 GRI 지표와 구별되는 점이다.

<표 5-2> BSR 가이드라인 작성원칙

구분	내용
중요성	이해관계자의 니즈를 파악하여 조직에게 주요한 사회적 책임 경영 이슈들을 도출하고 이에 대해 보고해야 함
명확성	쉬운 용어사용과 보고서 접근성을 높여야 함
정확성	충분한 정량적 데이터를 근거로 하여 정보의 왜곡이나 불균형성(부정적 정보와 긍정적 정보의 불균형)이 없도록 보고해야 함
완전성	보고되는 정보가 허위/가공 없이 주요한 경제·환경·사회적 영향 요인을 반영하고 있으며, 정보 수집절차가 체계성 및 타당성을 가지는지 여부

<표 5-3> BSR 주요 지표 개관

구분	항목	내용
보고서 개요 - 보고서 작성 조직의 개요와 보고의 전제 조건들을 명시	1.1 기업현황 소개	기업개요(규모, 사업장, 소유구조, 활동내용 등) 지속경영에 대한 기업의 비전
	1.2 보고서 내용	보고된 정보의 범위 및 측정산출 기준
	1.3 이해관계자 참여	이해관계자의 선정 및 참여
	1.4 지속가능성	경제적·사회적·환경적 목표
경제성과 - 경영활동 결과인 재무적 성과와 윤리, 사회, 환경 관련 투자	2.1 경제	경영활동을 통하여 생산 및 분배되는 경제 가치
		지속경영에 대한 투자비용
		혁신경영 및 창조경영 성과
사회성과 - 이해관계자(종업원, 협력업체, 소비자, 지역사회)에 대한 정책과 실행, 모니터링	3.1 지배구조 및 리스크 관리	지배구조 관련 법규 및 내규 준수 현황
		리스크 관리
	3.2 종업원	종업원(성별, 직급별, 장애인 등) 구성
		종업원 보상 및 복리 후생
		고용창출 및 이직률
		건강한 노사관계
	3.3 협력업체	협력업체 상생 협력 지원 제도
		협력업체 선정 및 평가시 지속경영 고려 여부
		윤리경영 조직 및 교육
	3.4 소비자	소비자 관련 법규 및 내규 준수 현황
		소비자 안전보건
		윤리, 사회, 환경과 관련한 제품 및 서비스
	3.5 지역사회	지역사회 공헌활동(기부금, 자원봉사활동)
		반부패에 관련된 내부 정책
	환경성과 - 조직 내의 에너지(자원) 소비와 폐기물 배출에 대한 관리와 환경영향 감소를 위한 정책 및 투자	4.1 환경정책 및 투자
4.2 원재료 및 에너지		자원, 에너지 절약 및 재활용
4.3 환경영향		유해물질 배출량
	환경 관련 법규 및 내규 준수 현황	

<표 5-4> GRI와 구별되는 BSR의 주요 지표

구분	지표	지표내용	포함내용
경제	EC8	혁신경영 성과	사례 혹은 경제적 가치 중심으로 서술
	EC9	브랜드 가치	외부 기관 혹은 내부적으로 브랜드 가치를 평가한 결과
	EC10	창조경영 성과	신시장 개척에 대한 성과 (경제적 가치를 중심으로 서술가능)
종업원	EM6	평균 근속연수	
	EM11	사내 노조관련 조직 개요	노사협의회 설치, 운영, 경영진 참여현황 등
	EM16	종업원에 관련된 글로벌 국제표준 준수현황	비정규직, 과건근무직원, 협력업체 직원을 포함하여 글로벌 국제기준에 대한 준수 현황(UN 다국적기업 책임 규정, UN Global Compact, OECD 다국적기업 가이드라인, SA 8000, ILO 등)
	EM21	종업원의 근로환경 개선을 위한 노력	비품, 집기, 배치, 조명, 환기, 소음, 진동 등의 물리적인 근로환경 개선 노력
	EM22	종업원 관련 법규 준수 현황	여성, 노인, 장애인 등의 고용현황 및 관련 법적요건 준수 여부 등
	EM23	부당노동행위 제보 프로세스 및 해결사례	
	EM24	노동쟁의 현황	파업, 태업, 강제적 직장폐쇄 등
	EM25	윤리경영 전담 부서 및 규모, 재원투자, 보고라인	
	EM26	윤리강령에 대한 정기적인 교육 및 지침 제공	
	협력업체	PN1	협력업체의 특징, 거래규모 및 거래관계에서 파악되는 지속경영이슈
PN4		협력업체 선정 및 재계약시 환경적·사회적 성과에 대한 평가 프로세스	- 협력업체 선정 및 거래 중의 중간 평가에 윤리경영 및 사회책임경영(예: 환경경영, 인권, 고용평등, 노사관계 등) 등에 대한 평가 프로세스 - 실제 계약시 반영되는 비율 - 중간 평가를 통해 거절된 건수 및 계약 규모
PN5		협력업체의 환경적·사회적 성과에 대한 지원 및 감사 프로세스	이러한 영역의 감사를 통한 취약점 제안 노하우 및 경영기법 전수
PN6		협력업체 불만처리 제도 및 처리결과 사례	
CO1		활동하는 지역사회의 특성 및 지속경영이슈	
지역사회	CO3	지역사회 프로그램을 위한 사내 투입시간 및 운영비용	
	CO4	지역사회 프로그램의 효과	수혜자 규모, 홍보효과, 기업명성 등에 대한 가치창출 효과

BSR 지표들은 대기업(유한킴벌리), 금융기관(신한은행·대우증권) 등을 대상으로 시범 테스트를 거쳐 객관성을 높였으며, 실제 보고서 작성시 참고할 가이드라인은 대한상의 회원기업 5~10사를 대상으로 추가 테스트를 거쳐 11월 중 발간할 예정이다. 아울러 현재 ISO에서 2008년 하반기를 목표로 제정 중인 ISO 26000 표준화 작업에도 BSR 지표를 최대한 반영하고, ISO 표준화 논의 진행 상황에 맞추어 BSR 지표도 지속적으로 보완해 나갈 예정이라고 향후 계획을 밝혔다. 이 밖에도 BSR 보고서 작성을 위한 가이드라인 개발이 완료되는 2006년 말 이후부터 대한상의와 산업정책연구원 등과 함께 전국적인 교육을 실시하여 국내 기업들이 지속가능보고서를 발간하는 데 필요한 관련 서비스를 제공할 예정이다.

지금까지 살펴본 것처럼 아직까지 우리 정부는 CSR 확산에 대해서 강력하게 대응하고 있지는 않다. CSR은 1차적으론 기업의 문제이지만 궁극적으로 국가의 지속가능한 발전과 사회가치 창출에 기여한다는 측면에서는 정부의 역할이 매우 중요하다.

제3절 재 계

국내 기업은 IMF 외환위기 이후 기업 구조조정을 거치는 과정에서 투명경영 및 윤리경영이 기업의 경쟁력 및 생존과 밀접한 관련이 있다는 인식을 갖게 되었다(고동수, 2006). 하지만, 산업정책연구원이 실시한 2002년 한국 50대 기업의 윤리경영 실천 및 인식에 대한 실태조사⁴¹⁾에 의하면, 국제표준화기구(ISO)에서 진행하고 있는 윤리경영 표준화 작업에 대해 응답 기업의 62%가 필요성을 인식하고 있었으나 과반수 이상이 '국가 및 문화적 차이를 고려'해야 한다고 답해 국제적 표준화에 대한 국내 기업의 접근 방식에 문제가 있음을 짐작할 수 있다. 그리고 중소기업은 대

41) 국내 3년 매출액 가중치 평균을 기준으로 상위 50개 기업을 대상으로 실시하였으며 30개 기업이 응답하였다. 조사 설문은 윤리경영시스템 도입실태, 윤리경영에 대한 인식조사, 윤리경영 자체평가 등 세 부분으로 구성.

기업에 비하여 기업의 사회적 책임에 대한 인식이 낮고, 사회적 책임을 정착시키는 데 필요한 자원도 부족한 실정이기 때문에 미비한 수준에서 일부 대기업을 중심으로 윤리경영이나 기업의 사회적 책임에 대한 공감대가 형성되고 있다(고동수, 2006).

KorEI(Korean Enterprise Institute)에서 2004년 국내 35개 기업을 대상으로 실시한 설문조사⁴²⁾ 결과, 국내 기업들의 지속가능경영에 대한 인지도는 평균 20.6%로 매우 낮은 수준인 것으로 나타났다. 지속가능경영에 대해 들어본 적이 있느냐는 질문에 대해 전체 20.6%만이 들어본 적이 있다고 응답하고, 나머지 79.4%는 전혀 모르는 것으로 응답했다고 한다. 그리고 지속가능경영에 대해 들어본 적이 있더라도 환경보호나 기부확대 정도의 개념으로 이해하는 수준이었다고 한다. 지속가능경영이 추구하는 목표와 포괄적인 내용 등에 대한 이해의 확산이 필요한 것으로 나타났다. 국내기업의 지속가능경영관련 활동은 아직 소극적이며 국제적 움직임에의 참여도 일부 기업, 일부 분야에 국한되어 있는 것으로 나타났다. 그리고 WBCSD(World Business Council for Sustainable Development)⁴³⁾, GRI, BSR(Business for Social Responsibility)⁴⁴⁾ 등 국제적 활동에 참여하는 기업 숫자도 미미하여, 일본의 1/10 수준에도 미치지 못하며, KBCSD⁴⁵⁾에 참여하고 있는 기업들의 대부분이 국제적 환경규제에 순응해야 하는 에너지, 화학, 전기·전자분야의 기업들이다.

지속가능한 사회를 위해서 기업들의 적극적인 책임 수행이 당연한 것으로 인식하고 실제 기업 스스로 기업과 브랜드 가치를 높이고 시장 및

42) '한국기업의 지속가능 현황과 과제', 2005 KorEI 심포지엄, 명동 은행회관, 2005. 2.

43) 리우정상회의에서 산업체를 대변하기 위해 1991년 WBCSD의 모체인 BCSD로부터 결성되었다. 지속가능발전을 위한 산업계의 역할을 부각하고 기업의 사회적 책임·혁신 등의 역할 수행을 유도하고 지원하고 있다.

44) 1992년 경영활동에 환경, 지역사회, 윤리적 가치기준을 반영하여 기업의 사회적 책임과 사업적 성공을 이루고자 하는 기업들로 발족된 글로벌 비영리단체로 초기 50여 회원사에서 현재 1400여 회원사로 확대되었다.

45) 지속가능발전 기업협의회(The Korea Business Council for Sustainable Development): 지속가능발전을 뒷받침하기 위해 2002년 3월 전경련 산하에 구성된 기업협의체로, 지속가능발전을 위한 세계적인 조직인 WBCSD(The World Business Council for Sustainable Development)와 파트너십을 구축.

기업에 대한 위협요인을 최소화하기 위해서 비록 일부 대기업들 중심이지만 환경경영, 윤리경영 등이 확산되기도 했지만 아직까지 우리나라를 비롯한 아시아 국가들은 윤리경영을 자선행위로 간주하고 있는 것 같다. 그래서 CSR도 기부, 헌납, 자원봉사 등으로 이해하여 이익은 없이 비용만 발생한다고 생각하는 것처럼 보인다.

<표 5-5> 현재 한국사회의 CSR 현황-연도별 경제, 사회, 환경 분야 주요 사건과 기업 활동

구분	경제관련 이슈	환경관련 이슈	사회관련 이슈	국내기업 주요활동
1991	- 현대그룹 변칙 증여 수사	- 두산전자의 낙동강 폐놀방류 사건		- 전경련 “사회협력기금” 조성
1995		- 환경친화기업 지정	- 노태우 전대통령 비자금 (35개 대기업 소환) - 금융실명제	
1996	- 대형 기업도산 (한보그룹, 삼익약기, 우성건설, 건영)	- 호남정유 유조선 기름유출사건 - ISO 14001 시범 인증	- 삼풍백화점붕괴	- 전경련 기업윤리 현장제정 - 현대 사외이사제 국내 최초 도입
1998	- IMF 외환위기 (1997. 12) - 외국인 지분율 급증		- 국민의정부 출범	
2000		- 재계5단체 환경경영 선포		
2001	- 대우 비리수사	- PL법		- KBCSD 설립
2003			- 참여정부 출범 - 총선비자금 사건 - SK글로벌 분식회계	SR국내 최초 발간 (현대차, 삼성SDI)

자료: 이승류(2006).

참고: 국내기업 CSR 현황조사(자료 출처: 대한상공회의소 지속가능경영원, 2006)

구분	내용
설문 주최	대한상공회의소 지속가능경영원
설문대상 및 응답자수	기업 경영진(53명), 실무자(84명), MBA(112명)
조사방법	설문조사와 사례기업을 대상으로 심층 면접
설문 문항 구성	1. CSR의 중요성과 동인 - CSR에 대한 인식, CSR의 중요성 변화, CSR의 중요 요소, 주요동인, 이해관계자의 CSR 요구 수준 등 2. CSR 추진전략과 조직 - CSR 비전 및 추진계획, 경영활동에서의 고려수준, CSR 추진 조직 및 인원, CSR 모니터링 및 평가 3. CSR 정책과 프로그램 - 이해관계자별 CSR 현황, CSR 활동의 기대효과 CSR 추진의 장애요인

지속가능경영원에서 국내기업의 경영진과 실무진, MBA를 대상으로 CSR에 대한 인식과 현황을 조사한 결과, 국내 기업은 CSR의 중요성에 대한 인식도 부족하며, 불명확한 CSR의 효과와 비용 부담 등으로 아직까지 기업의 경영전략으로 내재화하기 어려운 것으로 나타났다.

1. CSR 중요 요소

Q) 기업의 사회적 책임에 있어 가장 중요한 점은 무엇이라고 생각하십니까?
(3개까지 응답)

Type A

응답	경영진	실무자
기업 거래의 투명성	66%	52%
모든 임직원의 윤리적 행동	51%	60%
환경친화경영과 환경보호활동	36%	56%
공정한 시장 경쟁	51%	38%
사회공헌활동과 공익적 기부	34%	44%
윤리적인 노동관행과 종업원 인권	32%	26%
글로벌 스탠더드에 맞는 기업지배구조	25%	13%

Type B

경영진	응답	실무자
66%	기업 거래의 투명성	52%
51%	모든 임직원의 윤리적 행동	60%
36%	환경친화경영과 환경보호활동	56%
51%	공정한 시장 경쟁	38%
34%	사회공헌활동과 공익적 기부	44%
32%	윤리적인 노동관행과 종업원 인권	26%
25%	글로벌 스탠더드에 맞는 기업지배구조	13%

2. CSR 중요 동인

Q) CSR 활동을 하게 된 계기 또는 CSR이 중요해지는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (3개까지 응답)

Type A

응답	경영진	실무자
높아지는 사회여론과 기대	68%	80%
현 경영진의 적극적 의지	40%	36%
제품시장(고객)의 요구	42%	33%
강화되는 규제와 제도	28%	36%
세계적 유행(글로벌 스탠더드)	23%	32%
경쟁우위에 도움이 된다는 입증된 사례	34%	20%
창업자의 기업철학	19%	7%
CSR에 대한 주주의 관심 증대	13%	11%
자본시장(투자자)의 요구	8%	11%
경쟁사의 CSR 활동	8%	8%

Type B

경영진	응답	실무자
68%	높아지는 사회여론과 기대	80%
40%	현 경영진의 적극적 의지	36%
42%	제품시장(고객)의 요구	33%
28%	강화되는 규제와 제도	36%
23%	세계적 유행(글로벌 스탠더드)	32%
34%	경쟁우위에 도움이 된다는 입증된 사례	20%
19%	창업자의 기업철학	7%
13%	CSR에 대한 주주의 관심 증대	11%
8%	자본시장(투자자)의 요구	11%
8%	경쟁사의 CSR 활동	8%

3. CSR 추진 장애 요인

Q) CSR 활동의 주요 장애 요인이 무엇이라고 생각하십니까? (3개까지 응답)

Type A

경영진	응답	실무자
77%	소요되는 비용	54%
51%	불명확한 CSR 효과	62%
36%	극심한 품질, 가격경쟁	27%
36%	경영진의 낮은 인식	30%
28%	종업원의 낮은 인식	26%
34%	CSR이 중요하지 않은 산업 특성	25%
9%	담당자 부재	1%
2%	기타	10%

Type B

응답	경영진	실무자
소요되는 비용	77%	54%
불명확한 CSR 효과	51%	62%
극심한 품질, 가격경쟁	36%	27%
경영진의 낮은 인식	36%	30%
종업원의 낮은 인식	28%	26%
CSR이 중요하지 않은 산업 특성	34%	25%
담당자 부재	9%	1%
기타	2%	10%

4. CSR 활동의 기대효과

Q) CSR 활동으로부터 기대할 수 있는 효과에 대하여 어떻게 생각하십니까?

(5점 척도 - 1: 전혀 그렇지 않다, 2: 약간 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 약간 그렇다, 5: 매우 그렇다) (응답자 평균)

기대 효과	경영진	실무자	MBA
1) 기업의 CSR 활동이 활발하면 기업에 대한 정부의 규제가 줄어들 것이다.	3.1	2.9	3.0
2) CSR 활동은 경제우위를 유지하는 데에 도움이 될 것이다.	3.7	4.0	3.7
3) CSR 활동은 기업의 명성을 유지하고 이미지를 형성하는 데 도움이 될 것이다	4.2	4.4	4.3
4) CSR 활동은 기업의 리스크를 줄여줄 것이다.	3.3	3.8	3
5) CSR 활동은 종업원의 직무만족도와 사기를 높여줄 것이다	3.9	3.8	3.5
6) CSR 활동은 기업의 이익을 높이는 데에 도움이 될 것이다	3.3	3.9	3.7

결과적으로, 우리 기업들의 CSR 이행에 대한 주요 초점은 윤리경영과 사회공헌, 친환경경영에 맞추고 있는 것으로 보인다. 사회공헌지표를 개발하며, 임직원의 봉사활동을 강화하고, 기부금 납부 증가, 자선사업 확대, 공익재단 설립이 확산되고 있다. 더불어 일부 대기업을 중심으로 지속가능경영보고서의 발간도 점차 늘고 있다.

1. 윤리경영 표방

전국경제인연합회(이하 전경련)에서는 윤리경영 실천노력을 지원하고 이를 효과적으로 확산시키기 위해서 윤리경영 헌장을 발표하고 2002년부터 ‘기업윤리학교’를 개최하고 있다. 그리고 2003년 하반기부터 한국기업 윤리학회에서 매년 윤리경영 실천에 선도적 역할을 한 기업을 선정하여 기업윤리대상도 시상하는데, 지금까지 교보생명, 유한킴벌리, LG화학, 포스코, 한진이 대상을 수상했다. SK(주)도 2006년부터 윤리경영을 강화한다는 취지에서 윤리규범 및 실천지침을 선포하고, 이를 위해서 윤리상담실을 설치하고 윤리경영 홈페이지(<http://ethics.skcorp.com>)도 개설했다.

윤리경영 헌장

1. 우리 기업은 기업시민으로서 사회적 책무를 다한다.
2. 우리 기업은 창의와 혁신을 통해 정당한 이윤을 창출한다.
3. 우리 기업은 투명경영을 하는 데 노력을 다한다.
4. 우리 기업은 정치권 및 정부와 건전하고 투명한 관계를 유지한다.
5. 우리 기업은 전문경영인의 육성을 위해 노력한다.
6. 우리 기업은 기업 상호간에 공정한 경쟁을 한다.
7. 우리 기업은 대중소기업간 협력을 발전시켜 나간다.
8. 우리 기업은 소비자와 고객의 권익증진에 힘쓴다.
9. 우리 기업은 모든 기업구성원의 이익을 향상시킨다.
10. 우리 기업은 환경친화적 경영을 지향한다.
11. 우리 기업은 지역사회의 발전에 기여한다.
12. 해외진출 기업은 현지국의 선량한 기업시민으로서 현지국의 법률을 준수하고 현지국의 문화와 거래관행을 존중한다.

자료: 전국경제인연합회.

하지만, KorEI가 조사한 국내 기업의 윤리경영 실태⁴⁶⁾에 따르면, 국내 기업은 윤리 경영에 대해 규제순응적 차원에서 소극적으로 대응하는 경우가 많은데, 특히 지배구조, 경영투명성 등 지속가능경영의 핵심요소들에 대해서는 그 정도가 심하다고 한다.

2. 에너지 소모 및 수출의존도 높은 기업 위주의 친환경경영

CSR의 중요한 영역인 환경을 보호하기 위한 기업의 노력들은 규범으로 내재화되어 있고, 오히려 생산 공정에서 환경친화적 기술을 개발하여 미래의 규범경쟁에서 결정적인 사업기회로 삼고자 하는 것이 기업전략이 되고 있다(이장원, 2006). 국내 기업 중에서도 삼성SDI와 LG전자의 친환경경영 사례가 좋은 예이다.

삼성SDI는 환경가치 창출을 위해서 통합환경경영시스템, 친환경공급망관리, 환경친화설계, 청정생산, 상호커뮤니케이션이라는 5대 전략을 추진 중이며 ISO 14001 인증도 취득했다. 이 밖에도 친환경 제품개발에도 중점을 두고 있는데 금년 7월부터 시행되는 EU의 제품내 유해화학물질 함유 금지 규제인 RoHS(Restriction of Hazardous Substances)에 대한 대응도 사전에 완료했다. LG전자도 올해 5월 자사의 32인치 LCDTV에 대해서 이 인증을 획득했는데 드럼세탁기, 초콜릿폰, 에어컨 모델도 RoHS 인증을 받았다. LG전자는 향후 TV와 LCD 모니터 등 다양한 디스플레이군에 RoHS 인증을 확대해 친환경 이미지를 강화할 계획이다. LG전자의 관계자에 의하면, RoHS 인증 획득은 환경규제의 진원지인 유럽 연합 등에서 친환경 LG 제품의 이미지를 높이는 계기가 될 것이라고 했다. 이러한 움직임은 EU가 2003년 전기·전자제품에서 수은, 납, 카드뮴, 6가크롬 및 브롬계 난연제인 PBB와 PBDE 사용을 금지하는 ‘특정 유해물질 사용제한 지침(RoHS)’을 공표했으며, 이 지침에 따라 2006년 7월 1일부터 유해물질이 사용된 전기·전자제품을 EU 지역에 판매할 수 없게 된 데에 연유한다. 이런 맥락에서 볼 때 삼성SDI와 LG전자의 친환경경영

46) ‘한국기업의 지속가능 현황과 과제’, 2005 KorEI 심포지엄, 명동 은행회관, 2005. 2.

은 기업들이 생존을 위해서 사회적 책임을 전략 차원에서 접근하고 있음을 알 수 있다.

이 밖에 2005년 지속가능경영보고서를 발간한 롯데백화점은 2004년에는 롯데호텔에서 환경가치경영 선언문과 경영방침을 선포하고, 환경경영 관련 전문조직인 '환경가치경영 사무국'을 조직해 운영 중이며, 2008년까지 환경기금 조성, 어린이 환경학교 개최, 친환경 인테리어 등 환경보전을 위해 천억 원 이상을 투자할 계획이라고 한다.⁴⁷⁾ 그리고 포스코, 삼성 전자, 현대자동차 등 30여 개 민간 기업의 대표들은 환경부가 주관하는 '녹색구매 자발적 협약'을 체결하는 등 환경경영에 동참하고 있다.

하지만, 이러한 움직임은 극히 일부에 지나지 않는다. KorEI의 조사⁴⁸⁾에 의하면, 국내 기업의 경우 환경에 민감한 에너지기업 및 수출의존도가 높은 전기·전자 분야의 일부 대기업이 규제순응적 차원에서 국내의 지속가능경영 관련 활동에 참여하고 있다. KBCSD의 회원사가 26개사에 불과하며 그 중 삼성, LG 그룹사의 비중이 38.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나, 환경경영에 대한 국내 기업의 노력과 관심은 여전히 부족한 실정이다.

3. 사회공헌 활동 강화

기업의 사회공헌 활동은 예전에 비해 꾸준히 증가하고 있다. 삼성과 현대기아차 그룹이 올해 각각 8천억 원과 1조 원 규모의 사회공헌 계획을 발표한 바 있고, 전경련의 '1%클럽'은 2001년 3월 109개사로 출범해서 2004년 6월 현재 160개사로 확대되었다. 최근 들어 기업의 사회공헌 활동은 마케팅 측면에서 기업의 사회공헌 활동을 전략적으로 연계한 공익연계마케팅(Cause-Related Marketing) 활동을 강화하는 등 전략적 사회공헌 활동으로 변화하고 있다. 왜냐하면 기업의 사회공헌 활동은 기업에 대한 사회적 이미지를 향상시키고 지역사회와의 유대를 강화하며, 사회적 기대에 부응하는 전략적 사회공헌 활동은 장기적인 안목으로 볼 때 기업에도 이익이 되기 때문이다.

47) 머니투데이, 2006. 7. 12일자.

48) '한국기업의 지속가능 현황과 과제', 2005 KorEI 심포지엄, 명동 은행회관, 2005. 2.

<표 5-6> 2005년 10개 그룹 사회공헌사업 내역⁴⁹⁾

(단위: 억 원)

지원 분야	예산	사업 개요
소외계층 지원	3,528	· 노인, 장애인, 노숙자, 여성, 소년소녀가장 지원 등
장학/학술연구지원	2,463	· 학자금 및 학술대회 지원, 대학시설물 기부 등
재해복구	779	· 재난시 인명구조, 피해복구 활동지원 등
문화예술진흥	621	· 전통문화보전, 장르별 문화활동 후원사업 등
지역사회 발전	466	· 지역사회 공헌 및 문화시설 건립, 1사1농촌돕기 운동 등
환경보전	270	· 1사1산/하천 가꾸기 운동, 장묘문화 개선운동
기타	85	· 해외 지역사회를 위한 의료사업 등
합 계		8,212억 원

자료: 전경련.

<표 5-7> 기업의 NPO(NGO)와의 파트너십 사례

기업명	NGO(NPO)	사업
삼성	사회연대은행	저소득 여성가장 창업지원 (외식관련업, 수공예전문점)
	해비타트운동본부	사랑의 집짓기운동 동참
LG전자	서울시장장애인재활협회	장애인의 정보격차 해소 및 정보활용능력 향상을 위한 PC교육 정보요원단 'LG정보나래' 자원봉사활동
SK텔레콤	월드비전	가정방문목욕서비스
	글로벌케어	무료이동진료서비스
현대자동차	안전생활실천시민연합	어린이교통안전 교육 연중 실시
기아자동차	녹색교통운동, 사회복지공동모금회	교통사고피해자 의료비 및 재활보조용품 전달
포스코	경북사회복지공동모금회	'사랑의 자투리 991 모금운동' 전개
	아름다운 재단	'아름다운 토요일' 판매 행사
	대한적십자사	'사랑의 헌혈운동' 전개
한화	한국자활후견기관	저소득층의 주거환경 개선을 위한 집수리 사업단 운영
교보생명	한국노인인력지원기관협회	60세 이상 전문직 은퇴노인의 일자리 창출을 위한 교보다솜이 숲 해설 봉사단 운영
CJ	한국사회복지협의회	결식아동, 노인, 장애인의 생활시설·영양 식품 제공

자료: 전경련(2005a).

49) 삼성, 현대기아자동차, LG, SK 등 주요 10개 그룹의 사업계획을 취합한 것으로 체육진흥사업 등 일부 마케팅사업 성격이 강한 사업 분야는 제외.

2004년 중 주요 20개 그룹의 사회공헌활동비 책정액은 2000년에 감소한 것을 제외하면 점차 증가하고 있는데, 2003년의 7,400억 원보다 21.1% 증가한 8,960억 원 책정(평균 448억 원)으로 추정되며, 사업 활동은 소년 소녀가장, 장애인 등 소외계층의 지원에 집중되어 있다. 그리고 수혜자의 니즈에 적합한 사회공헌 프로그램을 제공하기 위한 움직임도 보이는데, 주요 기업들은 각 사회공헌 프로그램 특성에 가장 적합한 전문비영리기구(NPO)와 연계해 파트너십으로 사업을 전개하는 사례가 증가하고 있다. 이 밖에도 임직원들의 후원금에 비례하여 회사에서도 매달 후원금을 추가로 기부하는 선진모금제도인 ‘매칭 그랜트(matching grant)’ 제도의 도입도 증가하고 있는 추세다.

이처럼 최근 기업의 사회공헌 활동에 대한 관심이 활발해지면서 각종 재단 출범도 늘고 있다. 1939년 삼양사가 인재육성을 목적으로 재단법인 ‘양영회’를 설립하면서 시작된 기업의 재단 설립이 최근 대기업 총수들의 사재 출연과 계열사 등에서 지원받은 자금을 토대로 장학재단과 사회복지재단 등 각종 공익재단 설립으로 붐을 타고 있다. 최근 기업의 사회공헌 활동이 일종의 트렌드가 되면서 그동안 재단설립에 큰 관심을 갖지 않던 기업도 재단 설립에 나서고 있다. GS칼텍스는 ‘에너지로 나누는 아름다운 대한민국’을 캐치프레이즈로 2006년 8월에 1000억 원 규모의 공익재단 출범을 발표했다. 현재 재단 설립 절차를 밟고 있으며 2015년까지 매년 100억 원씩 1000억 원을 출연해 인재 육성과 저소득층 복지사업 등에 쓸 계획이다. 현대백화점그룹도 정지선 부회장이 70% 지분을 가진 계열사 HDSI를 청산한 돈으로 복지재단을 설립할 계획이다. 이 복지재단에는 정 부회장이 HDSI 청산소득 50억 원을, 정몽근 회장이 사재 20억 원, 현대쇼핑과 현대홈쇼핑도 각각 20억 원, 10억 원 등 총 100억 원을 출연한다고 알려져 있다. 신세계는 직원들이 개인별로 소외아동 돕기, 난치병 치료 등을 위한 계좌를 개설해 후원금을 내놓으면 회사가 같은 금액을 지원하는 매칭 그랜트 방식의 ‘희망 배달’ 캠페인을 통해 매월 1억 6천만 원을 모으고 있다. 금융권에서는 신한금융그룹이 2006년 1월 7개 계열사로부터 500억 원을 출연 받아 장학재단을 본격 출범시켰다. 첫 사업으로 올 한 해 동안 200여 명의 중고·대학생에게 모두 8억 5000만 원 규모의

장학금을 전달할 계획이다.

또한 자체적으로 사회공헌 활동을 진행해 온 은행권도 2006년 1월 은행연합회에서 사회공헌 가이드라인을 발표하면서 사회공헌 활동을 조직 화합과 동시에 활동 내용도 일반에 드러내려는 움직임을 보이고 있다. 은행연합회는 지역사회 공헌, 문화·예술·스포츠, 학술·교육, 환경 등 분야별 사회공헌 표준안을 발표하고 2005년 은행들의 실적을 참여건수와 금액, 인원, 시간 등으로 구분해 공개할 계획이라고 한다. 또한 표준안 발표 때 매년 10월 둘째주의 사회봉사활동 주간 선정, 행원 인사고과에 반영되는 사회공헌 마일리지 도입, 사회공헌활동상 제정, 사회공헌 참여고객에 대한 사은품 증정 캠페인 등 계획도 밝힐 예정이다.

이 밖에 KT는 2006년 5월에 2005년 그룹사의 사회공헌 활동을 정리한 사회공헌백서 ‘나의 사랑 대한민국’을 발간하였는데, 이 백서에 따르면 2005년 한 해 1441억 원의 사회공헌 비용을 지출했다. KT는 사회공헌백서를 시민단체, 학교, 전국 도서관에 배포하였고, 관련 내용은 자사 홈페이지(www.kt.co.kr)에서 제공할 예정이다.

하지만, 기업들의 이런 사회공헌 활동이 긍정적인 반응만을 낳는 것은 아닌 것 같다. 선진경영연구소에서 2006년 6월에 발표한 설문조사 결과⁵⁰⁾에서 삼성과 현대자동차의 사회공헌의 동기에 대해서 ‘법적 처벌을 면제받기 위해’가 34.7%로 가장 높았으며, 그 다음이 29.9%를 차지한 ‘회사에 대한 사회적 비난을 누그러뜨리기 위해’였고, ‘기업의 이미지를 개선해 기업 가치를 높이기 위해’라는 응답은 28.0%, ‘기업의 이익을 사회에 돌려주기 위해’라는 반응은 6.5%에 불과했다. 결과적으로 거액 기부 이후 해당 기업의 이미지가 ‘좋아졌다’는 응답은 삼성의 경우 17.4%로 ‘나빠졌다’는 응답 15%와 큰 차이가 없었고, 현대자동차의 경우 ‘좋아졌다’(15%)는 의견보다 ‘나빠졌다’(18.3%)는 견해가 오히려 더 많았다.

4. 지속가능보고서 발간 증가

지속가능성보고서(Global Reporting Initiative)는 기업이 지속할 가능

50) 연합뉴스, 2006. 2. 27일자.

성을 경제적 성과, 환경성과, 사회성과 3가지 측면의 다양한 지표를 통해서 보여주는 보고서로, 비재무적 측면에서 기업의 가치를 다루고 있다. 지금까지는 일부 대기업을 중심으로 지속가능보고서 발간이 증가하고 있다. 2003년에 대한항공, 현대자동차, 그리고 한화석유화학이 처음 도입한 이후에 2004년에는 5개 기업이, 2006년 10월 현재 한국전력공사, 한국토지공사, 한국수자원공사, 삼성SDI, 포스코, 기아자동차, 롯데백화점, 신한은행, 유한킴벌리, KT, 현대해상화재 등도 지속가능보고서를 발간했다⁵¹⁾. 하지만, 국내 기업에서 발간한 지속가능성보고서는 아직 외부 전문기관의 객관적인 감사를 받아 발표하는 세계 수준의 통합경영 단계의 보고서가 아니다.⁵²⁾

국내기업이 해외 주식시장을 통해 자본을 조달하기 위해서는 지속가능성보고서나 환경보고서와 같은 사회보고서가 필요하고, 지속가능경영이 하나의 경영 트렌드로 국내에서도 자리를 잡아 가고 있기 때문에 장차 기업의 비즈니스에 영향을 주는 제도적 장치(법, 인증제도 등)가 마련되면 변화된 제도적 환경에 순응하기 위한 수동적인 준비행동으로 해석된다.

왜냐하면, 지속가능보고서를 작성할 때 정보 제공에 대해서 방어적인 태도를 취하는 경우가 많고, 지속가능성에 대한 이해는 낮아서 담당하는 조직이 적거나 없는 경우도 있고, 세계적으로 이슈가 되고 있는 인권이나 다양성 문제, 국제기구와의 협력과 같은 분야의 관심은 떨어져 평가기관으로부터 우수한 등급을 획득하기 어렵다는 평가가 많다(정수영, 2005). 보고서의 내용도 가이드라인에서 제시하는 평가 항목을 제대로 준수하지 못하는 등 내용의 충실도가 부족하다. 최정철(2006)에 의하면, 2005년에 지속가능성보고서를 발간한 GRI의 11개 기업의 평균 준수율이 45.0%로 매우 저조하며, 심지어 제3자 인증비율은 72.7%인 것으로 드러났는데, 국내 기업의 지속가능성보고서 수준이 글로벌 기준에 미치지 못하고 있음을 짐작케 한다.

지금까지 지속가능한 발전을 위한 기업의 노력은 IMF 사태 직후에는

51) 격년제로 발간하는 기업들도 있기 때문에 지금까지 한 차례 이상 발간한 기업도 해당됨.

52) 시민의 신문, 2006. 4. 6일자.

기업의 재무적 건전성을 강조하는 재무경영(재무 건전성 확보)이 최고의 화두였고, 국제적으로 환경 규제가 강화되자 친환경경영이, 기업 활동 전반에 대한 투명성이 강조되면서 윤리경영이, 최근에는 기업의 사회적 책임에 대한 실천이 국제 규범으로 확산되자 ‘지속가능경영’에 대한 관심이 높아지고 있다. 이런 경영 방침의 변화 추이를 살펴보면 지속가능경영도 일종의 경영 트렌드로 인식하고 전략적 차원에서 대응하고 있는 것처럼 보인다. 그래서인지, 사회적 책임을 정확하게 이해하고 실천하려고 노력하기보다는 가시적으로 드러나는 방법인 사회공헌 활동에 치중하면서 국제적으로 제도화되고 있는 사회적 책임에 대응하려는 움직임을 보이고 있다. 하지만, 기업의 자선적 책임인 사회공헌을 사회적 책임과 동일한 개념으로 받아들일 수 없다. CSR을 정확하게 이해하고 실천하려는 국내 기업의 노력이 절실히 필요하다.

제4절 노동계

노동계는 CSR 관련 이해관계자들 중에서 유일하게 공식적으로 입장을 표명하고 있지 않다. 우리나라보다 CSR이 일찍 도입된 선진국에서도 단체교섭이나 노조의 역할은 CSR 안에서 자리를 잡지 못하고 있는 점을 감안한다면 크게 놀랄 일도 아니다. 코피 아난 UN 사무총장의 지휘하에 추진되고 있는 Global Compact에 참여하고 있는 선진국 노조들의 기본 입장은 ‘참여하의 비판적’ 태도를 취하고 있는데, 그 이유는 CSR이 다국적기업의 문제를 시정하는 데 긍정적인 역할을 하고 있지만, 노조의 영향력이 제대로 구현되지 못하고 있기 때문이다(이장원, 2006). 그리고 CSR이 기업의 지배구조나 분식회계, 노동기본권 보호 등의 본질적인 문제점을 외면하고 면죄부를 주는 수단으로 이용되는 것을 우려하여 관망하고 있는 것 같다.

물론, 노동계도 기본적으로 CSR의 기본 취지와 CSR의 확산에 대해서는 긍정적으로 받아들이고 있다. 2005년 12월에 개최된 ‘CSR 심포지엄

토론⁵³⁾에서 한국노총의 부위원장은 ‘CSR의 기본 취지에 동의하며, 노동조합은 연기금의 사회적 책임 제고를 통해 기업의 사회적 책임 실천에 일조를 하겠다’고 밝혔다. 하지만, 국내 기업이 얼마나 CSR을 잘 실천할 것인가에 대해서는 회의적인 반응이다. 이 심포지엄에 참석한 민주노총의 정책실장은 ‘형식과 틀에만 치중하는 CSR이 아니라, 실질적으로 CSR을 실천하기 위한 노력이 중요하다’라고 주장하며, 현대자동차와 삼성SDI를 예로 들어 현재 우리 기업의 CSR 현실을 설명했다. 그는 ‘현대자동차와

노동 분야의 대표적인 국제적인 가이드라인
<ul style="list-style-type: none"> • ILO에서 정한 184개 협약과 194개의 권고 • 8개 핵심협약(근로자의 기본권리): 결사의 자유, 강제근로, 아동노동, 차별금지 <ul style="list-style-type: none"> - 제 87 호 결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약(1948년) - 제 98 호 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(1949년) - 제 29 호 강제근로에 관한 협약(1930년) - 제 105호 강제근로의 폐지에 관한 협약(1957년) - 제 138호 취업의 최저연령에 관한 협약(1973년) - 제 182호 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999년) - 제 100호 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약(1951년) - 제 111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1985년) • Global Compact(UN이 정한 기업의 원칙) 중 노동기준 <ul style="list-style-type: none"> - 원칙3 : 결사의 자유에 대한 지지와 단체교섭에 대한 인정 - 원칙4 : 모든 형태의 강제노동의 폐지 - 원칙5 : 아동노동의 폐지 - 원칙6 : 고용과 직업에 있어 차별의 철폐
* 민주노총 정책실장 인터뷰 내용(2006/8/2)
<ul style="list-style-type: none"> - CSR의 도입은 환영하지만, 내부적으로 이에 대한 구체적인 의견은 정리되지 않았음. - CSR에 대한 노동과 관련된 이슈들은 대개 다 중요한 이슈이므로, 특정 이슈만을 꼬집어서 이야기할 순 없다고 생각됨. - 다만, 현재 기업에서 보여주는 것은 표면적인 변화일 뿐 실질적인 개선은 이루어지지 않고 있다고 판단됨. - 예컨대, 삼성SDI나 현대차 같은 경우도 지속가능경영보고서를 발간하고 있으나, 전자는 노조설립이 허용되지 않고, 후자는 노동쟁의가 가장 많이 발생하는 대표적인 작업장임을 감안할 때 현재 우리나라 기업의 CSR은 아직까지 이렇다할 논의거리가 없음. - 산자부에서도 CSR 개념이 제대로 정착되기 전에 국가의 지속가능발전이라는 개념으로 확대하려고 하는데, 이것은 논지를 흐리는 것임.

53) 시민의 신문(www.ngotimes.net), 2005. 12. 5일자.

한국노총 국제국장 인터뷰 내용(2006/8/10)

1. CSR 관련

- 1) 현재 우리나라 기업의 CSR 활동 중에서 노동 분야에 대한 활동을 전반적으로 평가해 주십시오.(잘된 점 및 문제점을 위주로)
- 우리나라 기업은 CSR에 대한 문제인식조차 제대로 되어 있지 않기 때문에 표면적으로 대응할 뿐 실질적인 변화는 없다. 특히, 노동기본권을 제대로 이해하고 수용하지도 못하고 있으며 삼성이나 포스코와 같이 '지속가능경영보고서'를 발간하는 등 다른 기업에 비해 CSR에 관심을 기울인다고 하는 기업들조차 노조를 인정하지 않고 있지 않은가? 노동자에 대한 기업의 책임을 외면하고 있는 실정이라 하겠다.

2. 'SR 표준화 포럼' 활동(ISO 26000) 관련

- 1) 2008년 'ISO 26000'에서 노동 분야의 지침은 기존의 국제규격이나 지침과 비교해서 어떤 수준으로 결정될 것으로 예상되십니까?
- 노동 분야에 대한 국제지침은 ILO의 8개 핵심협약을 바탕으로 하는 것이 대부분이므로 현재 ISO 26000도 그 정도 수준에서 논의가 이루어지고 있으며, 여기에 안전/보건, 최저근로기준 등도 덧붙여져 기존의 지침들보다 폭넓게 노동 문제를 다룰 것으로 예상된다.
- 2) 'ISO 26000' 제정이 우리나라의 노동 관련 이슈들 중 어떤 것에 가장 큰 영향을 미칠 것으로 예상되십니까?
- 2005년 8월에 1차 초안이 나올 계획이므로 아직까지 이 부분에 대해서는 언급하기 어렵다. 다만, 기존의 노동기본권은 '인권' 영역에서 다루고, 아직 논의 중인 한데 Labor practice에서는 노동관행과 관련된 보다 세부적인 내용을 다룰 것으로 안다.
=> Labor practice와 관련해, SR 표준화 포럼 내에서는 어떤 논의가 진행 중인가?
 - 노동분과에서도 의견이 정리되지 않은 상태이며, 다른 분과들도 마찬가지로 알고 있다. 아직까지 CSR(SR)의 개념, 중요성 등을 인식하지 못하고 있기 때문일 것이다.
- 3) ISO 26000에 대한 해외 선진국(예, OECD 국가)의 대응 방식과 비교해, 우리나라 정부와 기업들의 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?
- 회원이 아니더라도 참석해서 의견을 들을 수 있는데, 우리나라 기업들은 ISO SR WORKING GROUP 회의에 참석도 안 하고 있다. 아마도 전혀 문제의 심각성을 인식조차 하지 못하고 있기 때문일 것이다. 아마 기업 비즈니스에 직접적인 영향을 미치는 다른 ISO 인증(9001, 14000 등)처럼 ISO 26000이 실질적으로 비즈니스에 영향을 끼치게 되면 다급하게 이에 대응할 것 같다. 다른 인증들과 달리, ISO 26000에서 다루는 내용은 훨씬 광범위하고 파괴력도 커서 준비를 하지 않으면 타격이 큰데 우리 기업들은 인식조차 못하는 것 같다.

한국노총 국제국장 인터뷰 내용(2006/8/10)
<p>4) ISO 26000 관련 향후 활동계획은 어떻게 되십니까?</p> <p>- 사실, 한국노총 내부적으로 CSR에 대한 입장이 정리되지 않았고, 이것은 재계도 마찬가지라고 본다. 일부 관심을 갖고 활동하는 기업인은 있지만 경영자총회나 경실련에서 CSR을 이슈화해서 재계가 공동으로 대응하고 있는 건 아니다. 개인적으로 앞으로 한국노총 내부 논의를 거치고 노동계 전반적으로 CSR을 이슈화해야 할 것으로 본다.</p> <p>5) SR 표준화 포럼 활동을 통해 느낀 점은?</p> <p>- 현재 ISO SR WORKING GROUP은 6개 분과(정부, 기업, 노동, NGO, 소비자, 기타 등) 300명의 회원이 활동 중인데, 여기서 노동자 대표는 20명으로 전체에서 비중이 약 7%밖에 되지 않는다. 일본, 싱가포르, 북유럽, 프랑스를 제외한 나머지는 소극적으로 활동하고 있다. 반면에 재계나 정부 대표들은 수적으로 우세하기 때문에 자칫 잘못하면 ISO 26000에서 노동분야 지침이 노동자들에게 유리한 방향으로 결정되기 어려울 수도 있다는 생각이 들었다.</p> <p>6) 기타</p> <p>- 현재 ISO 26000에 대해 불신하는 의견도 있다. 왜냐하면, CSR이 제대로 정착하기 전에 그 개념을 SR로 확대해서 기업의 사회적 책임이라는 핵심 초점을 흐렸는데, 이 과정에서 재계의 입김이 강하게 작용했다고 보기 때문이다. 그리고, 기존의 다른 국제협약이나 지침으로도 충분히 CSR이나 SR이 가능한데 굳이 새로 지침을 마련할 필요가 없다고 생각하기 때문이다. 이들이 언급하지 못하고 있는 문제들을 다루는 지침이 아니라면, 새로 기준을 제시하는 것은 비효율적이다.</p>

삼성SDI가 GRI에 가입되어 있지만 이 두 기업의 회계 투명성에도 문제가 많고 노동기본권마저 인정받지 못하고 있다'고 국내 기업의 CSR에 대한 태도를 비판하면서 '현재 국내 기업은 실질적인 내용 없이 형식적으로 CSR을 실행하고 있으며, 적어도 무노조 정책이 수용되어선 안 된다'라고 주장했다. 그리고 노동계 차원의 CSR 활동은 OECD가 다국적기업의 가이드라인을 채택한 것처럼 국제 노동조합·산별노조 등 해당 주요 기업과 단체협약을 통해 실천하고 있다고 설명했다. 하지만 노조가 아직까지 CSR을 주요 이슈로 다루고 있지도 않는 것으로 보인다. 이러한 사실은 국내 대표적 노동자 연맹인 한국노총과 민주노총의 정책 담당자들과의 인터뷰를 통해서도 확인할 수 있었다. 그 내용인즉 CSR의 도입 자체는 환영하지만, 아직까지 우리나라 기업의 CSR에 대해 실질적으로 논의할

거리가 없다는 것이다. 그 이유는 민주노총의 정책실장이 언급한 것처럼, 국내 굴지의 기업들이 지속가능경영을 선언하며 기업의 사회적 책임을 다하기 위해서 여러 가지 프로그램을 개발·시행하고 있지만, 지속가능경영이나 사회적 책임을 올바르게 이해하고 있는 기업은 거의 없기 때문이다. 비록 지속가능성보고서도 발간하고, 윤리경영을 표방하며, 사회공헌 활동을 하고 있으나, 이런 기업들 중에는 노동기본권조차 제대로 인정하지 않는 현실에서 CSR을 논하기 어렵다는 것이다. 그리고 기업의 사회적 책임이 제대로 정착되지 못한 상태에서 시민단체나 노조와 같은 다른 조직의 사회적 책임을 논하는 것은 시기상조이며, 논점을 흐리는 일이라고 설명하면서 모든 ISO 26000의 취지에 대해서 일부 부정적인 견해를 밝혔다.

제5절 시민단체

많은 NGO들이 기업들이 문제점을 개선하도록 유도하기 위해서, 그리고 기업이 사회에 미치는 영향력을 발전시키고 이를 지원하기 위해 다양한 캠페인과 지원책을 시행해 왔다. 기업의 사회적 책임에 대해서 활발한 움직임을 보이고 있는 국제적인 NGO는 Amnesty International(국제사면위원회)⁵⁴⁾, Green Peace⁵⁵⁾, Human Right Watch(국제인권감시기구)가 있다(고동수, 2006). 이들과 마찬가지로 국내 NGO들도 기업의 사회적 책임(CSR)이라는 개념이 도입되기 전부터 지속가능사회 구현을 위해서 정경유착, 분식회계, 주가조작, 편법상속 등 다양한 문제들을 중심으로 활동

54) 1961년 5월에 창설되어 이데올로기·정치·종교상의 신념이나 견해 때문에 체포·투옥된 정치범의 석방, 공정한 재판과 옥중에서의 처우 개선, 고문과 사형의 폐지 등을 목적으로 활동하고 있으며, 1977년에 노벨평화상, 1978년에 UN인권상을 수상하였다.

55) 1971년 캐나다에서 환경보호운동가들이 모여 결성한 국제적인 환경보호단체로, 주로 기후, 유독성 물질, 핵, 해양, 유전공학, 해양투기, 산림 등의 부분에서 적극적으로 활동하고 있음. 2002년 현재 전세계 39개국에 43개 지부가 있으며, 160여 개국 300만 명의 회원이 등록되어 있음.

해 왔다. 그러나 이런 노력에도 불구하고 사실상 시민단체가 기업의 사회적 책임에 대한 기업과 일반의 관심을 적극적으로 유도하고 있지는 못하다. 기업 활동을 감시하는 입장이이기는 하지만 직접적으로 기업에 제재를 가하기 어렵기 때문에 이들의 활동에는 한계가 있기 때문이다.

기업의 사회적 책임과 관련해 활동하고 있는 대표적인 시민단체가 ‘함께하는 시민행동’, ‘환경운동연합’, ‘환경정의시민연대’, ‘기업책임시민연대’ 등인데, 이들은 각종 보고서 및 성명서, 세미나 등을 통해서 CSR에 대한 사회적 관심과 여론을 조성하고, 국내 기업의 CSR 성과를 평가하여 핵심 과제를 선정하는 등 활동을 하고 있다.

여기서는 아직까지 국내에선 CSR의 의미가 정확하게 이해되지 않은 상태에서 지속가능경영에 대한 가이드라인을 제시하고 국내 기업의 지속가능성을 평가한 환경운동연합의 활동을 중심으로 소개하고자 한다.

◆ ‘지속가능경영지수(SMI)’와 지속가능경영가이드라인(SMILE-1) 개발

2005년 5월에 환경운동연합(공동대표 신인령, 윤준하) 기업사회책임위원회는 기업의 지속가능경영지수(SMI)와 이를 위한 가이드라인(SMILE-1)을 제정, 발표하고, 같은 해 6월 말에 1차적으로 국내 주요 30대 기업(제조업)들을 중심으로 기업의 사회적 책임(CSR) 이행도와 지속가능경영 정도를 평가한 결과를 공개했다. 선정된 32개 기업들은 매출액 규모가 4백 45조 원에 이르며 국내 100대 기업 총매출의 64%를 차지한다. 지속가능경영지수와 가이드라인은 환경운동연합이 기업문화, 사회, 환경, 경제 등 다방면에 걸쳐 지속가능경영 여부를 평가하여 한국 기업이 글로벌 표준화에 가깝도록 하자는 취지에서 개발한 지속가능평가지표이다.

환경운동연합에서 발표한 결과에 의하면, 우리나라 기업의 지속가능경영 성적은 현저히 떨어지는 것으로 나타났다. A등급(80~90점)을 받은 기업은 없었으며, 최고 성적을 받은 기업이 총점 62.7점으로 B0 등급을 받았고, 최하위 기업은 45.5점을 받아 C0 등급을 받아, 우리나라 대부분의 기업들은 지속가능경영과 투자에 분발해야 하는 것으로 나타났다. 환경연합 관계자에 의하면, “이번 평가는 ‘SMILE-1’ 가이드라인의 체계에 따

<표 5-8> 환경운동연합의 지속가능경영 가이드라인 개요⁵⁶⁾

구 분	설 명
목 적	한국 기업의 지속가능경영 가이드라인 제시
개발방법	환경경영체제 ISO 14001 규격을 기초로 하여 Global Compact, OECD 가이드라인, GRI 가이드라인을 참조
평가항목	4영역 총 10문항, 30개의 세부 평가문항으로 구성 1) 기업문화의 지속가능성: 환경경영 및 윤리경영체제, 정보공개, 2) 사회적 지속가능성: 인권 보호, 노동권 보호, 소비자 보호 3) 경제적 지속가능성: 뇌물부패방지, 공정경쟁, 납세 및 사회공헌 4) 환경적 지속가능성: 환경보호, 에너지절약
평가 등급 및 점수	1) 등급: 12등급 A+, A0, A-, B+, B0, B-, …… D+, D0, D- 2) 총점: 100점(각 항목별 10점 만점)

르되, 중요 지표만을 사용하여 약식 평가 형태로 진행되었는데, 앞으로 보다 정확한 평가를 원하는 기업에 대해서는 정식 평가를 수행해 줄 계획”이라고 밝혔다. 그리고 당초에는 주요 공기업과 은행, 보험사 등 금융기관에 대한 평가 결과를 추후 발표하겠다고 밝혔으나 발표가 미뤄지고 있다.

그러나 이번 결과에 대한 논란의 여지는 있다. 우선, 이 가이드라인은 공신력이 부족하다고 지적할 수 있다. 비록 SMILE-1이 전문가들이 국제적으로 통용되는 관련 지표 및 가이드라인을 참조하여 만들어졌다고는 하지만, 공신력 있는 전문기관으로부터 객관적인 검증을 받지 않았기 때문에 가이드라인의 타당성을 인정받기 어려울 수 있다. 다음으로, 객관적이고 정확한 평가가 이루어지기 위해서는 해당 기업의 적극적인 협조가 필요한데, 기업들의 참여가 저조하고 제한된 정보를 기초로 평가했기 때문에 제대로 된 평가가 이루어졌다고 보기 어렵다. 특히 노동권보호는 자료가 부족하고 변별력이 떨어져 사실 확인을 중심으로 정성평가를 실시했다고 밝히고 있다. 또한, 정량적 자료로 평가가 어려운 부분은 정성적 평가를 병행하고, 인권보호, 노동권보호, 소비자보호는 기본평점(7.0)에서 문제의 정도에 따라 차감하는 방식을 채택하는 등 평가 방식에서도 일관성이 부족하다는 점이 문제로 지적될 수 있다.

56) 환경연합, ‘기업사회책임 성적표 나왔다. 환경연합, 30대 기업 지속가능경영지수 평가,’ <http://blog.empas.com/geindex/print.html?a=9698202> 참조.

<표 5-9> 'SMILE-1'에 의한 평가문항

구분	문항
1. 환경경영 및 윤리 경영체제	<ul style="list-style-type: none"> - ISO 14001 규격에 의한 환경경영체제를 구축하여 운영하고 있는가? - 기업사회책임(CSR)과 윤리경영을 위한 체제를 구축하여 운영하고 있는가? - 유전자조작, 군수산업, 핵산업, 도박산업 등 비윤리적 산업 및 관행을 배제하고 있는가?
2. 정보공개	<ul style="list-style-type: none"> - 경영과 관련한 재무지표를 적극 공개하고 있는가? - 생산활동과 관련한 환경 및 에너지 관련 자료를 적극 공개하고 있는가? - 시민, 소비자, 지역사회에 대한 피해관련 자료를 적극 공개하고 있는가?
3. 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> - 인종, 성별, 출신, 종교에 의한 차별을 금지하고 있는가? - 사상, 양심, 종교의 자유와 집회, 결사, 표현의 자유와 권리를 보호하고 있는가? - 남녀고용평등을 실현하고, 장애인, 노약자 등 사회적 약자를 적극 보호하고 있는가?
4. 노동권 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 강제노동, 의무노동, 아동노동을 철저히 배제하고 있는가? - 산업보건 및 안전에 만전을 기하여, 산업재해와 직업병을 철저히 예방하고 있는가? - 노동자들의 노동기본권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 적극 보호하고 있는가?
5. 소비자 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 안전성과 환경성을 고려하여 제품을 설계하고, 생산, 판매, 유통하고 있는가? - 소비자들의 신상정보와 권익을 적극 보호하고, 허위·과장 광고를 배제하고 있는가? - 제조자책임(PL)제도를 실시하고, 소비자들의 피해를 구제하기 위해 적극 노력하고 있는가?
6. 환경보호	<ul style="list-style-type: none"> - 생산, 유통, 소비과정에서 발생하는 각종 환경오염 물질을 적절히 관리하고 있는가? - 환경성과평가(EPE)와 전과정평가(LCA) 기법을 도입하여, 운용하고 있는가? - 환경보고서(ER) 또는 지속가능보고서(SR)를 충실히 발간하고 있는가?
7. 에너지 자원절약	<ul style="list-style-type: none"> - 에너지의 효율을 향상시키고, 최적의 수준으로 관리하고 있는가? - 생산에 소요되는 자원의 절약과 재활용을 위해 최선의 노력을 하고 있는가? - 기후변화에 대응하여 온실가스를 감축하고, 환경친화적 에너지 사용을 확대하고 있는가?
8. 뇌물 및 부패 방지	<ul style="list-style-type: none"> - 뇌물수수 등 부패방지를 위한 제도를 수립하고, 이를 이행하고 있는가? - 분식회계를 금지하는 등 기업투명성을 높이고 있는가? - 불법 정치자금 제공, 전관예우 등 정경유착을 적극 금지하고 있는가?
9. 공정경쟁	<ul style="list-style-type: none"> - 자기자본비율, 경영세습, 사외이사비율 등 기업지배구조 개선을 위해 노력하고 있는가? - 시장지배지위를 남용하여 가격고정, 담합 등 부당행위를 적극 금지하고 있는가? - 부당내부거래 및 불공정 하도급을 적극 금지하고 있는가?
10. 납세 및 사회공헌	<ul style="list-style-type: none"> - 납세 의무를 준수하고, 지역 생태계 복원 등 지역사회를 위한 책임을 다하고 있는가? - 연구개발(R/D)에 지속적으로 투자하여 과학기술의 발전에 적극 기여하고 있는가? - 이익의 사회 환원과 사회복지를 위한 지원과 후원을 적극 실천하고 있는가?

<표 5-10> 국내 30대 주요 기업의 기업사회책임지수(CSR-Index) 평가 결과⁵⁷⁾

평점순	미출순	업체명	기업문화의 지속가능성		사회적 지속가능성			환경적 지속가능성		경제적 지속가능성			총점	등급(SMI)
			환경윤리경영	정보공개	인권보호	노동권보호	소비자보호	환경보호	에너지자원	뇌물부패방지	공정경쟁	납세사회공헌		
1	12	엘지필립스LCD	7.0	4.4	6.5	6.5	5.5	5.5	5.7	7.0	7.0	6.6	62.7	B0
2	14	LG화학	7.5	5.3	6.5	6.0	5.0	7.6	4.9	6.0	7.0	5.7	62.5	B0
3	22	한화석유화학	7.0	5.5	6.5	6.5	6.5	6.4	7.2	4.0	6.0	6.8	62.4	B0
4	15	삼성SDI	7.3	6.8	5.0	5.0	6.5	6.6	6.8	6.0	6.0	5.9	61.9	B0
5	5	포스코(POSCO)	5.8	5.7	6.5	5.5	6.5	3.6	6.1	7.0	7.5	8.2	61.4	B0
6	32	유한킴벌리	6.8	4.6	6.5	6.5	5.5	7.2	6.8	5.0	5.5	6.4	60.8	B0
7	1	삼성전자	7.3	5.1	5.5	5.0	5.5	7.6	7.8	4.5	5.0	7.2	60.5	B0
8	16	현대오일뱅크	5.8	4.8	6.5	6.5	6.0	5.4	7.4	7.0	5.0	4.9	60.3	B0
9	3	LG전자	7.3	4.6	6.5	6.0	5.5	6.1	6.5	5.0	6.5	5.0	59.0	B-
10	2	현대자동차	7.5	6.4	5.5	5.5	5.5	5.6	7.9	5.0	4.5	5.2	58.8	B-
11	31	삼성전기	7.0	4.5	6.0	5.5	6.5	5.6	7.0	5.0	7.5	3.6	58.2	B-
12	13	대한항공	5.5	5.4	6.5	6.5	6.0	6.1	8.2	3.0	5.5	4.7	57.4	B-
13	17	하이닉스반도체	6.5	4.1	6.5	6.0	6.5	4.6	5.1	6.5	6.5	5.0	57.3	B-
14	23	아시아나항공	7.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.5	6.6	5.0	4.5	4.7	57.3	B-
15	30	삼성코닝	7.0	3.2	6.0	5.5	6.5	5.6	5.1	6.5	5.5	5.3	56.2	B-
16	7	기아자동차	5.5	5.1	5.0	6.0	5.0	6.4	6.6	5.0	5.5	4.9	56.0	B-
17	11	SK텔레콤	5.0	3.5	6.5	6.5	6.0	4.0	4.0	6.0	7.0	7.4	55.9	B-
18	6	SK(주)	4.5	5.4	6.5	6.5	6.0	7.6	5.6	3.5	4.5	5.5	55.6	B-
19	18	NI스틸	6.0	2.5	6.5	6.6	6.5	4.0	4.0	7.0	7.0	6.6	66.6	B-
20	28	동부제강	6.0	3.5	6.5	6.5	6.5	4.0	4.0	6.5	6.0	5.4	64.9	C+
21	8	GS칼텍스	6.8	4.3	5.0	4.5	6.0	5.6	5.6	6.5	5.0	5.2	54.5	C+
22	9	케이티(KT)	5.0	3.5	5.5	6.0	6.0	4.0	4.0	7.0	6.5	5.7	53.2	C+
23	19	대우조선해양	5.3	3.5	5.5	5.5	6.5	4.0	4.0	7.0	6.5	5.0	52.8	C+
24	4	한국전력공사	5.0	3.5	5.5	6.6	6.0	3.0	4.0	6.5	6.5	6.0	62.6	C+
25	10	S-OIL	4.0	3.5	6.5	6.6	6.0	5.0	3.0	4.5	7.0	6.1	62.1	C+
26	26	두산중공업	5.5	3.5	5.0	5.0	6.5	4.0	4.0	5.5	5.5	5.1	50.6	C+
27	24	CJ	4.0	3.5	5.0	5.5	5.5	3.0	4.0	7.0	7.0	4.9	50.4	C+
28	25	인천정유	4.0	2.5	6.5	6.5	6.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.8	49.3	C0
29	27	삼성토탈	6.5	2.5	6.0	6.6	5.5	4.0	4.0	4.5	4.0	6.5	49.0	C0
30	20	삼성중공업	4.0	3.5	6.0	5.0	6.5	4.0	4.0	4.5	6.5	4.4	48.4	C0
31	21	현대건설	4.0	3.5	6.5	5.5	6.5	3.0	4.0	5.0	6.0	3.8	47.8	C0
32	29	삼성에버랜드	6.5	2.5	6.0	5.5	6.0	4.0	4.0	3.0	2.0	6.0	45.5	C0

※ 평가기준(전체 100기준) A+: 90~100점 A0: 80~90점 A-: 70~80점 B+: 65~70점 B0: 60~65점 B-: 55~60점 C+: 50~55점 C0: 45~50점 C-: 40~45점 D+: 30~40점 D0: 20~30점 D-: 20 이하

한편, 대한상공회의소 산하 지속가능경영원에서는 주요 환경단체들이 적용하고 있는 ‘지속가능경영평가’는 전문성이 결여되어 있고, 산업별로

57) 시민의 신문, 2005. 7. 18일자.

특성이 다른데 일률적으로 종합 순위를 매기는 것이 불합리하므로 환경 단체에서 국내 기업의 지속가능경영을 평가하고 그 결과를 발표하는 일은 자제해야 한다고 말하면서 이번 발표에 대한 산업계의 입장을 밝혔다⁵⁸⁾.

이 밖에도 환경연합은 지속가능경영을 위해서 우선적으로 해결해야 할 과제들을 중심으로 30대 기업의 2006년도 SR과제를 선정하여 발표하였다. 환경보고서 및 지속가능보고서 발간, 노동기본권 준수, 환경보전, 인권보호, 공정경쟁 및 부패방지(지배구조 개선, 분식회계 및 뇌물·부정부패 척결) 등을 주요 골자로 해서 업체별로 3~7개의 과제, 총 32개 기업의 134개 핵심과제를 선정하였다. 다양한 이해관계자들과의 의사소통을 위해서 환경보고서 및 지속가능보고서의 발간은 필수적인데, 32개 기업 중 28개 기업만이 지속가능보고서를 발간하고 있었다고 지적하면서 나머지 기업들의 지속가능보고서 발간을 요구했다.

그리고 노동권 보호는 기업의 사회적 책임의 가장 기본 내용임에도 불구하고 삼성전자, 포스코, LG화학, KT 등의 기업이 노동기본권조차 준수하지 않고 있는 열악한 수준이라고 지적하면서 이들 기업의 핵심과제로 '노동 기본권 보장', '불법 노조탄압 중단' 등을 언급했다. 이 밖에도 대기업 지배구조 개선과 분식회계 및 뇌물·불법정치자금 수수 관행 척결이 미흡하고, 또한 소비자 보호 측면에서는 많은 기업이 소비자의 알 권리를 제한하거나 정확한 정보를 제공하지 않고 부당이익을 취하고 있음을 거론하였는데, 특히 SK, GS칼텍스, S-Oil 등은 유류가격 담합을 중지하고, 기아자동차는 결함이 있는 제품을 적극적으로 리콜하고, KT는 소비자 중심의 통신요금체계 수립이 시급하다고 지적했다.

이 밖에도 기업책임시민연대는 2006년 8월에 지속가능성보고서를 발간하지 않은 삼성물산, 한국가스공사, 대우조선해양, 삼성중공업, 현대중공업, LS전선, LG필립스 등 국내 30여 개 기업에 대해 지속가능성보고서 발간을 요구하기도 했다⁵⁹⁾.

58) 지속가능경영원(<http://www.bisd.or.kr>), '환경단체의 기업평가에 대한 업계 의견' 참조.

59) 기업책임을위한시민연대(www.ccsr.or.kr), '35개 기업의 지속가능성보고서 발간

제6절 투자자(투자기관)

금융기관에서도 기업의 지속가능성에 대한 관심을 보이면서 기업의 CSR을 유도하는 사회책임투자(SRI) 펀드를 출시하고 있다. 하지만 국내 투자자들의 투자 패턴이 5년 이상의 장기투자보다는 주로 단기매매 차익을 얻기 위한 단발적인 투자가 많고, 금융구조가 취약하기 때문에 SRI 펀드 활성화에 어려움이 많을 것으로 예상된다. 게다가 실질적으로 투자분석 과정에서 기업의 ESG(Environment, Society, Governance)와 같은 기업의 비재무적 상황을 판단하기 위한 신뢰할 만한 평가자료와 모델이 개발되어 있지 않기 때문에 SRI 펀드를 구성하는 것이 어렵다는 것도 문제다.

그럼에도 불구하고, 우리나라에서도 사회책임투자 펀드 성격의 펀드가 몇 년 전부터 심심치 않게 등장하고 있다. 지금까지 우리나라에서 발매되는 펀드 중에서 사회책임투자 펀드의 범주에 속하는 것은 기업지배구조 펀드, 에코펀드, 사회책임경영을 하는 기업의 배당펀드이다(김형철, 2005). 비록 엄밀하게 말해서, 2000년대 초반에 등장한 사회책임투자 펀드를 SRI 펀드라고 하긴 어렵지만, 기업의 사회적 책임이라는 개념이 지금보다 더 생소했던 때부터 이런 상품들이 출시되었다는 것은 기업의 위험이 증가하는 환경에서 기업의 지속가능성은 투자기관에서도 투자대상을 평가하는 중요한 잣대가 될 것임을 보여주었다. 실제로, 연기금의 사회책임투자 펀드 투자가 허용될 것이라는 전망 때문에 금융권에서의 SRI 펀드 성장에 대한 전망은 밝은 편이다. 이미 국민연금기금은 1,500억 원을 2006년 10월에 SRI 시범사업으로 간접투자하기 시작했다.

지금까지 출시된 대표적인 SRI 펀드는 삼성투자신탁운용의 Eco-펀드, SH자산운용의 'Tops 아름다운 중류형 주식투자신탁 1호', 라자드에셋 매

요구를 위한 주주운동' 참조.

니지먼트의 ‘한국기업 지배구조펀드(일명 : 장하성 펀드)’가 있다. 이들 이전에도 SRI 펀드류의 금융상품들이 출시되기도 했다. 2003년 12월에는 하나알리안츠 투신운용이 코리아 리더스 펀드를, 2004년 1월에는 좋은기업주식 K-1을 미래에셋투신운용에서, 2004년 6월에는 국민연금기금의 기업지배구조펀드를 만들었다. 이 밖에도 2003년 12월 31일 기업책임시민연대와 CJ투자증권 공동으로 최초로 SRI-MMF를 발매하여 2005년 4월 15일 해지되었다.

하지만, 김형철(2005)에 의하면, 실질적으로는 코리아 리더스 펀드를 비롯한 다른 기업지배구조펀드는 엄밀히 말하면 기업지배구조펀드가 아니라 증권거래소가 개발한 기업지배구조지수(KOGI)에 투자하는 펀드이다. 마찬가지로, CJ투자증권의 SRI-MMF도 SRI 펀드로 보긴 힘들다. 왜냐하면, 이 펀드는 주식형 펀드가 아니라 채권 위주의 수익률은 낮지만 안정적인 투자 수익이 보장되는 MMF 상품인데다 애초에 펀드 수익의 일부를 자선단체에 기부할 목적으로 결성돼서 투자종목을 선정할 때 기업의 지속가능성이나 CSR 실천 정도를 반영한 것이 아니라 우량주 위주로 포트폴리오를 구성했기 때문이다. 참고로 이들 펀드는 애초 계획대로 장기적인 투자를 실현하지 못하고 현재 대부분이 해지된 상태이다. 따라

<표 5-11> 국내에 출시된 SRI 펀드

구분	특징	예시
기업지배구조펀드	기업지배구조의 후진성으로 인해 기업가치가 저평가된 기업의 지배구조를 개선함으로써 기업가치를 높여 자본이득을 얻는 투자전략 - 좋은 기업지배구조를 가진 기업에 투자하는 펀드 - 기업지배구조 개선활동을 통해 기업가치를 높일 수 있는 펀드	장하성 펀드(라자드에셋매니지먼트), 코리아리더스 펀드(하나알리안츠투신운용), 좋은기업주식K-1(미래에셋투신운용), 기업지배구조펀드(국민연금기금)
에코펀드	환경친화적 기업 및 환경사업을 영위하는 우량 기업에 투자하여 자본이득을 얻는 투자전략	삼성Eco펀드
사회책임배당펀드	배당 여력이 높은 종목에 집중 투자하며 단기적인 시세차익보다 안정적인 수익을 추구하는 펀드	

서, 여기서는 ‘Eco-펀드’, ‘Tops 아름다운 종류형 주식투자신탁 1호’, ‘한국기업 지배구조펀드(일명: 장하성 펀드)’에 대해서 설명하고자 한다.

1. Eco-펀드

2001년 8월에 삼성투자신탁운용이 기업경영에서 환경적 측면을 부각하고 환경보호에 대한 동기 부여를 목적으로 ‘Eco-펀드’를 출시하였다. 이 펀드는 환경친화적 기업 및 환경사업을 하는 우량기업을 주요 투자 대상으로 삼았다. 여기서 말하는 환경친화적 기업이란 환경부의 환경친화적 기업, 산자부의 환경체제인증 등을 받은 기업과 제품의 특성이 오염을 감소시키는 기업, 생산 및 매출과정에서 불가피하게 발생하는 공해유발 요인을 효과적으로 감소시키는 기업, 또한 환경보호장비 및 제품을 생산하는 기업, 기타 자금지원과 기부 등 환경보호를 위해 노력하는 기업으로 규정되어 있다.

그리고 기업의 환경친화도는 ‘기업의 경영 시스템이 환경친화적인가?’ ‘환경보고서를 작성하고 있는가?’ ‘제품과 서비스에도 환경 관심도가 있는가?’ ‘에너지 절약정책과 공해물질 배출 절감 정책을 실시하며 청정에너지를 사용하고 있는가?’ ‘기업이 속한 산업의 환경친화 여부’ 등으로 평가했다. 삼성에코펀드의 규모는 2천억 원 정도였으며, 수익률 면에서도 기준일 대비 현재 39.77%로, 같은 기간 종합주가지수를 중심으로 한 기준 수익률 23.26%보다 16.51%포인트나 높았다.⁶⁰⁾ 수탁액이 최고 2500억 원까지 증가하기도 했으나 실적은 그다지 좋지 못했다.

2. Tops 아름다운 종류형 주식투자신탁 1호

사실상 국내에서 처음으로 선보인 SRI 펀드인 SH자산운용의 SRI 펀드 ‘Tops 아름다운 종류형 주식투자신탁 1호’는 운용개시 7개월 만인

60) 삼성지구환경연구소 주최로 2003년 10월에 은행회관 2층 국제회의실에서 개최된 ‘지속가능경영, 어떻게 추진할 것인가?’에서 삼성투신운용 이해균 본부장의 발표 참조.

2006년 6월 28일에 수탁고 1000억 원을 돌파하였다⁶¹⁾. 펀드 운용사 보수의 1.2%를 아름다운재단에 기부하고 있으며, 주요 투자종목은 삼성전자, 유한양행, SKT, 한국전력, 태평양, GS건설이다⁶²⁾. SH자산운용 관계자에 따르면, “투자에 있어서 위험을 잘 관리하는 기업들을 선별해 투자하고 궁극적으로 기업으로 하여금 사회적 책임을 다하도록 유도하고 있다”고 설명했다. 그리고 안정적인 고수익을 추구하는 5년 이상의 장기투자를 목적으로 하는 고객들이 주로 이 펀드에 관심을 보이고 있다고 덧붙였다. SRI 펀드는 SH자산운용과, 국제적인 사회책임투자평가자문사인 Innovest와 전략적 제휴를 맺고 있는 에코프론티어사가 기업의 지속가능경영 정도를 평가해서 펀드운용에 적용하고 있다.

하지만, SH자산운용의 SRI 펀드도 투자종목 구성에 있어서 일반 펀드와 차별성이 부족하다. SRI 펀드도 금융 상품이기에 때문에 수익을 염두에 두어야 하므로 다른 펀드 상품의 포트폴리오처럼 투자수익이 높은 우량주들 위주로 투자종목을 구성하고, 해당 기업의 지속가능성평가 결과로 투자 비중을 결정한다. 따라서 지속가능성평가에서 높은 점수를 받은 기업이라 하더라도 우량주가 아니면 투자종목에 선정되기는 힘들다. 물론 아직까지 국내 기업 중에는 기준에 맞는 투자종목이 부족해서 펀드 구성에 있어서 차별화는 어렵다.

이런 한계 때문에 SRI 펀드의 확산 자체는 CSR의 확산에 직접적인 영향을 준다고보다는 장기적인 관점에서 기업이 CSR을 실천하도록 유도하는 역할을 할 수 있다는 것이 업계의 견해이다. 비록 아직은 시작 단계이나 국민연금과 같은 연기금의 SRI 펀드 투자가 허용되면 자연스럽게 기관투자기관도 이를 따라 SRI 펀드에 대한 투자를 늘리면서 미국이나 영국처럼 SRI 펀드 시장도 성장할 것이라는 게 업계의 전망이다. 한편, NH증권도 2006년 8월에 SH자산운용의 Tops 아름다운 종류형 주식투자신탁 1호와 같은 종류의 SRI 펀드인 ‘뉴 아너스 SRI’를 출시했다.

61) 한국금융(<http://www.fntimes.com>), 2006. 6. 29일자.

62) 한겨레신문, 2006. 5. 7일자.

3. 한국기업 지배구조펀드(일명, 장하성 펀드)

좋은기업지배구조연구소와 고려대 장하성 교수가 ‘한국기업 지배구조 펀드(KCGF : Korea Corporate Governance Fund)’를 결성하였다. 일명 ‘장하성 펀드’로 알려진 이 펀드는 말 그대로 좋은 지배구조를 가진 기업에 집중 투자하거나, 지배구조가 낮게 평가된 기업의 지배구조를 개선함으로써 기업가치를 높여 수익을 얻는다는 취지에서 만들어졌다. 미국 버지니아대와 조지타운대 재단, 하나금융지주 등 국내외 10여 개 기관이 투자한 1,200억~1,300억여 원으로 지난 4월 출범했고, 펀드규모는 연내 2000 억원으로 확대한다는 계획이다⁶³⁾. 비록 펀드의 규모가 그다지 크지 않기 때문에 대기업에 실질적으로 큰 영향을 미치지 않을 것으로 예상되나, 장 교수가 그동안 국내 재벌그룹의 지배구조와 경영행태를 비판해온 대표적인 재벌개혁론자로 널리 알려져 있기 때문에 이 펀드에 대한 관심이 높다.

장 교수가 운용위원으로 활동하고 있는 좋은기업지배구조 연구소는 자산운용을 맡고 있는 미국계 투자자문사인 라자드에셋 매니지먼트에 기업 지배구조 등에 대한 정보를 제공하는 컨설팅 계약을 맺고 있으며, 컨설팅의 대가로 받는 수익금은 전액 사회공익재단에 기부될 것으로 알려져 있다.

제7절 소 결

우리 사회의 CSR 관련 실태는 한편으로는 본격적인 태동기의 특징을 보여주면서 다른 한편으로는 사회적인 주체들 간에 공감대 및 협력이 매우 부진하다는 것이 특징이다. 정부의 입장에서 보면 최근에 들어서야 CSR에 대한 기준들을 국제 규범에 맞게 제정했지만 이를 정부가 주도적으로 끌고 나갈 추진체계나 법제화의 노력이 부족한 현실이며, 기업들은

63) 이데일리, 2006. 8. 23일자.

한편으로는 지속가능보고서의 작성이 확산되고는 있지만 이를 개별 기업들의 자의적 노력에만 맡겨두고 기업들 간의 공동 규범으로 확산시키려는 움직임은 미약하다. 다만 관련 정보의 수집과 확산에는 비교적 빠르게 대응하고 있다고 할 수 있다.

이에 대해 노동계나 시민운동에서는 우리 기업들의 CSR 대응이 그 논점을 분명히 하고 있지 않으며 실제적으로 기업의 사회적 책임에 다가가지 못하고 구호와 홍보에만 치중하고 있다고 비판을 하고 있다. 이는 국제 규범에서 보았을 때 분명히 일리가 있는 지적이다. 그러나 노동운동과 시민운동도 CSR의 실천전략에 대해 심각하게 고려하거나 대응하고 있지 못하다는 점에서 역시 한계가 있다.

다소 역설적이지만 노동계보다 더 CSR의 실천에 관심이 많은 주체는 투자자들이라고 할 수 있다. 개별 투자자들은 아니지만 투자운용책임을 맡은 펀드와 운용사들이 SRI의 가능성과 전망을 보고 준비해 오고 있다. 이는 미국의 경험을 보더라도 그다지 의외는 아닌데 기업의 장기적 성장과 수익을 예측하고 그렇게 유도하기 위해서는 SRI 원칙에 입각한 투자 결정이 매우 합리적이기 때문이다.

결론적으로, 현재의 실태를 감안하면 우리가 국제적인 CSR 규범에 성공적으로 대응하고 있다고 평가할 수 없다. 특히, 환경에 대해서는 그나마 문제의 인식이나 대응에 기업들의 공감대가 어느 정도 형성되어 있지만 노동과 관련해서는 매우 초보적인 수준이다. 더욱 큰 문제는 노동 분야에 대한 사회적인 각종 지표의 산출이나 기업의 관련보고서 체계도 준비가 미흡하지만, 나아가 내용적으로도 우리 기업들이 노동 분야의 사회적 책임에 해당되는 요건들을 제대로 실천하는지를 평가받을 때 자신 있게 공개할 수 있는 상황이 아니라는 점이다. 그러나 국제 규범상으로는 CSR에서 노동을 버리고 가지 않겠다는 것이 지금까지의 추세이다. 다음 장에서는 이런 우리 기업들의 노동 분야 CSR의 문제점들에 대해 구체적인 실태분석을 통해 개선방안을 도출하고자 한다.

제III부

한국의 CSR과 노사관계

제6장 노동 분야 CSR의 실태와 과제

제7장 노사관계의 과제와 CSR의 역할

제 6 장

노동 분야 CSR의 실태와 과제

제1절 한국기업의 노동 분야 CSR 보고서 실태

본장에서는 국내 기업의 노동 분야에 대한 사회적 책임의 현황을 살펴 보기 위해서 2005년 말까지 지속가능보고서를 발간한 국내 기업 중에서 삼성SDI, 현대자동차, 포스코, 유한킴벌리, KT, 한국전력공사 등 14개 기업의 지속가능보고서의 노동 관련 보고 준수 실태를 조사하고, 그 결과를 노동 관련 항목과 비노동 항목으로 구분하여 표로 정리하였다.

1. 총 평

조사 결과, 대체로 'GRI 가이드라인'에 의거하여 작성되었다기보다는 단지 참조하여 작성된 것으로 보일 만큼 이들 기업의 지속가능보고서는 내용의 충실도 측면에서 전반적으로 GRI 가이드라인의 요구에 미달하는 수준이었다. 심한 경우에는 GRI 가이드라인에서 요구하는 내용에서 상관 없는 내용을 기술하는 미숙함을 보인 경우도 있었다. 경제, 환경, 사회 영역 중에서는 전반적으로 환경영역이 보고기준에 가장 미달하는 것으로 나타났으며, 본 연구의 관심 분야인 노동 관련 항목은 정성적 기술은 고사하고, 수치 정보조차 제대로 기술되어 있지 않는 경우도 많았다. 이들

기업 중에서 창업 당시부터 사회적 책임을 인식한 유한킴벌리의 경우 전반적으로 보고기준을 잘 준수하고 있었으나, 신한은행의 경우 전반적으로 요구 기준에 미달하는 보고서를 작성한데다, 특히 노동 관련 정보는 고용정보를 제외한 나머지 노동 관련 항목은 아예 보고조차 하지 않았다.

2. 노동 관련 문항의 보고 실태

노동 관련 항목에서 대부분의 기업이 고용을 제외한 나머지 항목들은 기준 미달의 정보를 제공하고 있었는데, 특히 노사관계에서 그 정도가 심했다. 노동 관련 문항에 가장 성실하게 정보를 제공한 기업은 유한킴벌리였으며, 가장 불성실하게 작성한 기업은 고용현황 정보만을 제공한 신한은행이었다. 그리고 민간기업에 비해 공기업의 보고서가 노동 관련 보고 기준을 더 잘 준수하고 있었다.

노동 관련 보고에서 몇 가지 특징이 있었다. 우선, 고용 현황의 경우 유한킴벌리와 한국수자원공사는 비정규직과 파견근로자 현황까지 비교적 상세히 제시하였고, 한국토지공사, 포스코, 현대해상화재 등은 비정규직 인원까지 밝힌 데 반해, 나머지 기업들은 정규직 현황에 대한 정보만 제공하였다. 그리고 해외 공장이 있는 기아자동차나 현대자동차와 같은 기업은 해외 현지 노동자의 고용현황은 물론, 이들에 대한 인사정책이나 노동3권에 대한 보장 여부 등에 대해서는 어떤 정보도 제공하지 않고 있다. 대부분의 기업들이 복리후생제도의 원칙 및 인당 복리후생비용에 관한 정보는 비교적 상세히 제공하고 있었다.

다음으로, 노사관계에 있어서는 대체로 조합원 비율을 제외한 다른 문항들은 정성적인 자료를 요구하는데 구체적으로 언급하고 있는 기업은 드물었다. 가장 대표적인 예가 삼성SDI의 보고서로 노조 존재에 대한 정보가 전혀 제공되어 있지 않다. 그리고 롯데백화점의 보고서처럼 노조와의 공식 협의체계를 묻는 문항(L15)에 대해서 전반적인 노사관계에 관한 정보를 기재하거나, 한화석유화학, 기아자동차, 현대해상화재의 보고서처럼 노사협의체와의 협의절차와 정책, 노사협의회를 통한 의사결정 참여에 관한 구체적인 정보를 제시하지 않는 경우도 있다.

보건 및 안전의 경우, 대체로 재해율의 추이는 제공하고 있었으나, 대한항공이 유병률 추이를 제시한 것을 제외하곤, 표준 부상, 손실일수, 결근율과 작업관련 사상자수, 보건안전위원회의 활동내역이나 노조와 작업 중 보건과 안전을 다루는 노조 또는 자발 노조 참여 직원(bona-fide worker)과의 공식 합의에 대한 설명이 없었다. 특히, 현대해상화재의 경우에는 안전 및 보건 항목에 대해서 직원들의 건강검진을 실시한다고 간단히 언급했을 뿐 재해율이나 보건안전위원회 활동에 대한 구체적인 정보를 제공하지 못하고 있다.

그리고, 교육 훈련의 경우에는 교육 대상자, 참여 현황 등 구체적인 내용은 모두 계층별로 구분하여 제시되어야 한다는 가이드라인이 준수되고 있는 보고서는 없었다. 대부분의 보고서가 연간 일인당 교육 시간과 비용에 대한 정보만을 제공하고 있는 수준이다. 또한, 교육프로그램에 대해서는 프로그램 정보만 나열했을 뿐 유한킴벌리, 삼성SDI, 한국토지공사

<표 6-1> 한국기업의 지속가능경영보고서의 GRI 지속가능성보고기준 준수 실태

구분	총평	비노동 관련 분야					노동 관련 분야					
		경제	환경	인권	지역 사회	책임 제품	총평	고용	노사 관계	보건/안전	교육/훈련	다양성과 기회
삼성 SDI('04)	○	○	△	△	△	△	○	○	△	△	○	△
포스코('04)	△	○	△	△	△	X	○	○	△	△	○	△
한국전력('05)	△	○	△	△	△	△	○	○	△	△	○	○
한국수자원공사('05)	△	○	△	○	○	△	○	○	△	△	○	△
롯데백화점('04)	△	△	△	△	○	△	△	○	△	X	△	△
한국토지공사('04)	○	○	△	○	○	○	○	○	△	△	○	○
현대자동차('04)	○	△	○	○	○	△	△	○	△	△	△	○
기아자동차('04)	△	△	△	○	△	△	△	○	△	△	△	X
한화석유화학('05)	△	△	△	○	○	△	△	○	△	△	△	△
현대해상화재('05)	△	△	△	△	△	△	△	○	△	△(X)*	△	△
신한은행('05)	△	△	△	△	△	△	△(X)*	○	X	X	X	X
대한항공('05)	◎	◎	◎	○	○	○	○	○	△	△	○	○
KT('06)	△	○	△	△	△(X)*	X	△	○	△	△	△	△
유한킴벌리('05)	◎	◎	◎	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	○	○

주: ◎ - 우수(80%이상), ○ - 보통(50~79%), △ - 미흡(50%미만), X - 미기재.
 * - 보고된 문항수보다 보고되지 않은 문항수가 더 많아 사실상 미기재에 가깝음.
 자료: 각 기업별 지속가능성보고서.

<표 6-2> GRI 가이드라인 중 노동 관련 인덱스

구 분	인덱스	설 명
고용	LA 1	지역/국가, 고용/비고용, 정규/파트타임, 무한/유한/임시 등 분류별 종업원 현황. 간접고용 제시
	LA 2	지역/국가별 순고용창출과 이직률
	LA12	법적으로 규정된 내용 이상의 직원 복리
노사관계	LA 3	지역별 독립 노조 소속의 직원 또는 자발적 참여직원 비율 또는 지역/국가별 단체협상. 지역/국가별 단체협상 합의의 적용을 받는 직원의 비율
	LA 4	보고조직의 운영 변화(예, 구조조정)에 대한 정보, 협의, 종업원과의 협상과 관련한 정책과 절차
	LA13	의사결정 또는 경영, 기업지배구조에 공식적인 직원 참여를 위한 조항
보건과 안전	LA 5	산업재해와 질병기록과 통지에 대한 사례. 그리고 사례들이 ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupation Accidents and Disease에 어떤 관계가 있는지
	LA 6	경영진과 종업원 대표로 구성된 공식 활동 보건안전위원회의 설명. 그리고 그러한 위원회가 커버하는 인력의 비중
	LA 7	표준 부상, 손실일수, 결근율과 작업관련 사상지수 (하청 계약근로자 포함)
	LA 8	HIV/AIDS에 대한 정책과 프로그램(작업장과 그 이상 대상) 설명
	LA14	산업보건관리시스템을 위한 ILO 가이드라인 준수를 보여주는 증거
	LA15	작업중 보건과 안전을 다루는 노조 또는 자발 노조 참여 직원 (Bona-fide worker)과의 공식 합의에 대한 설명. 그러한 합의에 의해 커버되는 인력의 비중
교육훈련	LA 9	직원 카테고리별 직원당 한 해 평균교육시간 (예, 고위관리자, 중간관리자, 전문직, 기술직, 행정직, 생산, 유지보수)
	LA16	직원들의 지속적인 고용가능성과 경력관리를 지원하는 프로그램 설명
	LA17	기술관리 또는 평생교육을 위한 정책과 프로그램을 구체적으로 명시
다양성과 기회	LA10	동등 기회 정책 또는 프로그램, 필수준수를 위한 모니터링 시스템과 모니터링의 결과 설명(성희롱과 역차별 조치 등)
	LA11	고위관리자 및 기업지배구조 기구의 구성시(이사회 포함) 남녀 구성비와 문화적으로 적절하다고 여겨지는 다른 다양성 관련 지수들 포함

등처럼 직원들의 경력관리를 지원하는 프로그램과 기술관리 또는 평생 교육을 위한 정책과 프로그램을 비교적 구체적으로 명시하는 기업들조차 지속적인 고용가능성과 연관시켜 교육 프로그램을 구성하고 있진 못했다.

마지막으로 다양성과 기회에서는 동등 기회 정책 또는 프로그램, 필수 준수를 위한 모니터링 시스템과 모니터링의 결과 설명(성희롱과 역차별 조치 등)에 대해서는 차별 금지 윤리 규정 및 인사상의 방침(모성보호프로그램, 성희롱방지, 장애인고용확대, 차별금지 등에 관한 간략한 설명 제공)을 제시할 뿐 실제 모니터링 결과를 제시한 경우는 거의 없었다. 그리고 대체로 고위관리자 및 기업지배구조 기구의 구성(이사회 포함)에 관한 정보는 제시되어 있으나, 전체 임직원의 성별 비율만 제시되어 있을 뿐 고위관리자 및 기업지배구조 기구의 성별 비율은 제시되어 있지 않는 보고서가 많았다. 특히, 기아자동차, 신한은행은 다양성과 기회 관련 정보를 제시하지 않았다.

GRI 가이드라인의 노동 분야 관련 지표들은 노조활동, 단체교섭, 작업 환경, 차별, 보건, 임금, 성희롱, 아동노동력 착취, 내부고발, 교육 등 기업의 사회적 책임과 직접 관련된 기본적인 이슈들을 담고 있다는 점에서, 노동 관련 항목에 대한 정보를 정확하게 제공하지 못하는 국내 기업의 지속가능보고서는 기업의 사회적 책임의 많은 부분이 기부, 홍보, 투자, 평가, 고객신뢰 등 기업의 외부적 부분에 초점을 두고 이루어지고, 직원들에 대한 기업의 사회적 책임은 소홀한 국내 기업의 현실을 보여준다고 할 수 있다.

3. 시민단체의 지속가능보고서에 대한 의견⁶⁴⁾

‘기업책임시민연대’, ‘함께하는시민행동’, ‘환경정의’가 공동으로 롯데백화점, 한화석유화학, 현대자동차, 기아자동차, 삼성SDI의 지속가능보고서에 대한 의견서를 작성하여 결과를 해당 기업에 통보했다.

먼저, 롯데백화점의 경우 노사관계에 대해서 “근로기준법의 준수, 노사협의회, 단체협약 등을 통해 노조와의 상시적인 대화와 타협의 과정을 진

64) 함께하는시민행동(<http://action.or.kr/home/>) 참조.

<표 6-3> 시민단체의 국내 기업별 지속가능보고서에 대한 심사의견

기업명	심사의견
롯데백화점	<ul style="list-style-type: none"> - 노조의 경영참여, 노사의 합의사항 이행 등에 관한 절차나 방식에 관한 정보 미제공 - 종업원에 대한 인권 보호가 어떠한 원칙과 시스템으로 운영되는지 등에 관한 상세한 데이터가 없음
현대차	<ul style="list-style-type: none"> - 해외 현지 공장(아프리카, 동남아시아, 인도와 파키스탄, 중국, 남미 등)에 대한 노동정책과 노동자의 기본권인 노동3권의 보장 여부 등에 대한 상세한 설명 필요 - 고용현황을 남녀별, 고용형태별, 계약기간별로 분류하여 보고하여야 하며, 정규직과 비정규직 간의 인사상의 차이 등에 대한 설명 필요
삼성SDI	<ul style="list-style-type: none"> - 비정규직과 외부기관 근로자 현황 정보 필요 - 삼성SDI의 노사관계를 유일하게 확인할 수 있는 것은 노사협의회 이나, 이를 뒷받침하는 자료 등은 자세하게 공개하지 않음 (노사협의회 구성과 종업원의 참여보장, 의견 반영률 등 실질적인 운영상황에 대한 정보 필요) - 여러 차례 언론과 국정감사 등을 통해 제기된 노조 설립 방해와 부당노동행위에 대한 설명 필요 - 노동3권과 관련된 항목인 '결사와 단체협상의 자유 항목'은 아예 보고서에서 생략되어 있어 노동3권에 대한 공식적인 입장을 의도적으로 회피
기아자동차	<ul style="list-style-type: none"> - 사업장지의 지위(고용인과 외부 근로자), 고용형태별(full time, part time), 고용계약(정규직, 임시직) 등에 의한 인원현황, 이직현황 등을 보고서에는 제시하지 않음 - 불법파견이 만연한 자동차 업종에 있어서는 간접고용 규모와 범위 위반 사실 여부 등에 대해서도 설명 필요 - 기업지배구조를 포함한 의사결정 또는 경영에 대한 종업원의 공식적 참여 규정 등에 대한 정보와 노조참여율 비율, 이사회 또는 관리자의 성별 비율, 장애인 비율 등에 대한 정보 필요 - 고충처리와 종업원 교육유형, 교육생수, 평균교육기간 등에 관한 정보도 부족 - 산업안전보건은 상해, 작업손실일수, 결근율, 작업관련 사망자수(하청계약자 포함) 등에 관한 자료 미제공
한화석유화학	<ul style="list-style-type: none"> - 작업환경과 고용현황(정규/비정규, 직접/간접고용, 하도급 여부) 등에 대한 정보 미비 - 비정규직 고용현황과 처우에 대한 정보 미제공 - 노사관계에 있어서도 협의체의 협의과정과 주요 협의사항에 관한 정보 미제공

행하고 있는 것으로 보이나, 노조의 경영 참여, 노사의 합의사항 이행 등에 관한 절차나 방식에 관한 내용이 없다”고 지적했다. 그리고 “종업원에 대한 인권 보호도 현재 준수하고 있다는 설명만 나열되어 있을 뿐, 어떠한 원칙과 시스템으로 운영되는지 상세한 데이터가 제시되어 있지 않다”는 점도 덧붙였다.

현대자동차의 보고서는 해외 현지 공장의 노동정책에 대한 자료가 누락되어 있음을 지적했다. 해당 국가의 법과 무관하게 어느 정도나 적용되고 있는지 설명할 것을 요구하는 인권항목의 ‘결사와 단체협상 자유’에 대해, 국내보다 노동조건이 다소 열악하다고 평가되는 아프리카와 동남아시아, 인도와 파키스탄, 중국, 그리고 남미 등의 현지 공장에서 어떤 노동정책을 펼치고 있는지, 그리고 노동자의 기본권인 노동3권을 제대로 보장하고 있는지 등을 상세히 설명해야 한다고 주문했다. 또한, 단순히 임직원의 현황과 직군별 인원에 대한 보고를 넘어 남녀별, 고용형태별, 계약기간별로 분류하여 고용현황을 보고해야 하고, 정규직과 비정규직 간에 차이를 두고 있는지 여부와 차이를 두고 있다면 그 이유도 설명해야 하는데, 이런 정보가 누락되어 있었다.

삼성SDI의 경우는 “노조가 없는 기업으로서 노사관계를 설명하는 노사협의회에 대해서도 노사협의회 구성과 종업원의 참여보장, 의견 반영률 등 실질적인 운영상황을 누락한 채, 포괄적인 차원에서만 기술하고 있어 노사관계에 대한 사항을 제대로 확인하기 어렵다”는 점을 거론하면서 여러 차례 언론과 국정감사 등을 통해 제기되었던 노조설립 방해와 노동자를 탄압하는 등의 부당노동행위에 대한 언급이 없다는 점도 덧붙였다. 그리고 “노동3권과 관련된 항목인 ‘결사와 단체협상의 자유 항목’을 아예 보고서에서 생략함으로써 노동자의 노동3권에 대한 공식적인 입장을 의도적으로 회피하고 있다는 인상을 준다”고까지 기술하고 있다.

기아자동차의 보고서에 대해서는 전반적으로 노동 관련 항목에 대한 정보가 부족함을 지적했다. “사업장의 지위(고용인과 외부 근로자), 고용형태별(full time, part time), 고용계약(정규직, 임시직) 등에 의한 인원현황, 이직현황 등에 대해서는 제시하지 않았다”고 설명하면서 고용 관련 정보가 미흡하다는 평가를 받았다. 그리고 불법과건이 만연하는 자동차

업종에 있어서는 간접고용 규모와 법 위반 사실 여부 등에 대해서도 설명이 없다는 점도 거론되었다. 게다가, 기업지배구조를 포함한 의사결정 또는 경영에 대한 종업원의 공식적 참여 규정 등에 대한 정보와 노조참여자 비율, 이사회 또는 관리자의 성별 비율, 장애인 비율 등에 대한 정보가 누락된 점과 고충처리와 종업원 교육유형, 교육생수, 평균교육기간 등에 관한 정보가 부족한 점도 지적되었다. 이 밖에 산업안전보건은 상해, 작업손실일수, 결근율, 작업관련 사망자수(하청계약자 포함) 등에 관한 자료는 전혀 없다.

마지막으로 한화석유화학의 경우, 작업환경과 고용현황(정규/비정규, 직접/간접고용, 하도급 여부) 등에 대한 정보가 미비하며, 노사관계에 있어서도 협의체의 협의과정과 주요 협의사항에 관한 정보, 비정규직 고용현황과 처우에 대한 정보도 제공되어 있지 않다고 문제점을 지적했다.

이러한 시민단체가 공개한 몇몇 기업의 지속가능성보고서에 대한 의견서 이외에도 국내 기업의 노동 분야에 대한 사회적 책임의 이행 정도를 보

<표 6-4> 국내 기업의 지속가능성보고 도입방안

구 분	특 징	장 점	단 점
제1유형 지속가능성보고기준 중 환경관점만 도입	현행 GRI의 지속가능성보고기준 중 최소한의 도입	현행 GRI의 지속가능성보고기준 중에서 시급한 과제만을 신속히 다룸	사회적 관점에 대한 지속가능성보고 미도입
제2유형 지속가능성보고 기준 전체 도입	현행 GRI의 지속가능성보고기준을 최대한 준수하는 선에서 도입	현행 GRI의 지속가능성보고기준의 충실한 이행	인권과 노동영역의 소홀 및 종업원만족도 제고에 대한 불충분한 정보
제3유형 지속가능성보고기준 전체 도입 및 계량화 지표 확대	지속가능성보고기준 중 인권과 노동영역의 계량화를 확대	노사간에 정보공유를 통하여 노사관계 원만화 가능	종업원만족도 제고에 대한 불충분한 정보
제4유형 지속가능성보고기준 전체 도입 및 계량화 지표 확대와 설문분석 반영	지속가능성보고기준 중 인권과 노동영역의 계량화를 확대하고 설문조사의 추세분석도 함께 다루는 방안	노사간에 정보공유를 통하여 노사관계 원만화가 가능하며, 종업원만족도 추이를 분석하여 종업원만족도 제고 가능	지속가능성보고에 대한 본질적 이해의 시간 필요

자료: 최정철(2006).

여주는 근거는 더 있다. 최정철(2006)에 따르면, 국내 기업의 지속가능보고서 유형은 4가지로 구분되는데, 제4유형을 제외한 나머지 유형들은 노동 분야와 관련해 결함이 있는 것으로 나타났다.

이 밖에도 국내 기업의 종업원, 즉 노동 부분에 대한 기업의 사회적 책임은 인식이 부족하다는 사실이 곳곳에서 확인이 되는데, 지난 2004년 전경련에서 발표한 CSR 부문과 실천과제에서도 노동 보호에 관해서는 어떤 언급도 없이, 대체로 외부 이해관계자 중심으로 과제가 설정되어 있다.

<표 6-5> 전경련이 선정한 CSR 부문과 실천과제

부 문	실 천 과 제
사회공헌 부문	<ul style="list-style-type: none"> - 지역사회소외계층과 함께하는 나눔경영 확대 - 기업 임직원들이 직접 참여하는 자원봉사 활동 강화 - NGO와 상생적 제휴를 통한 공익연계형 사회공헌 활동 전개 - 기업의 특성에 부합하는 전략적 사회공헌 프로그램 정착 - 국가재난시 위기극복을 위한 기업간 네트워크 구축 및 운영
윤리경영 부문	<ul style="list-style-type: none"> - 윤리규범 재정비·전파와 실천시스템 구축 및 교육 강화 - 주주에 대한 정당한 대우와 투명경영 정착을 위한 제도 마련 - 소비자 주권 실현과 최상의 상품 및 서비스 제공 - 지역사회와의 공동활동을 통한 유대 강화 - 경영진의 윤리경영 실천을 위한 교육 및 모범사례 전파
투명경영 (부패방지) 부문	<ul style="list-style-type: none"> - 효과적인 내부윤리기준 개발과 국내외 모범사례 발굴 - 이해관계자로부터 직무와 관련한 이익취득행위 금지 - 정치적 목적의 기업자산 활용과 정경유착의 원천 차단 - 관련법의 요건을 충족시키는 접대비 사용과 비용 계상 - 관행을 벗어난 부조행위나 불합리한 선물수수 금지
기업협력 부문	<ul style="list-style-type: none"> - 대·중소기업간 협력증진에 관한 인식공유 및 신뢰형성 - 대기업의 중소기업에 대한 기술지원 확대 - 현금이나 현금성 결제 확대 및 부당한 대물변제 금지 - 어음결제시 기일준수와 기일초과시 어음할인료 지급 - 납품단가의 부당한 인하 금지 및 지정 기일내 선금급 지급

자료: 전경련 보도자료(2004. 10. 26).

2005년 12월 환경운동연합에서 발표한 ‘국내 30대 기업의 SR 핵심과제⁶⁵⁾’에서도 이러한 현실을 알 수 있다. 2005년 6월에 환경운동연합 기업사회책임위원회에서 국내 주요 30대 기업을 대상으로 기업의 사회적 책임(CSR) 이행도와 지속가능경영 정도를 평가하고 그 결과를 공개한 바 있다. 이 과정에서 파악한 해당 기업의 실태를 바탕으로 환경운동연합에서는 2006년 SR 핵심 과제를 선정한 것이었다. 그 주요 골자는 지속가능 보고서 발간, 인권 및 노동권 보호, 환경보전 등이었는데, 특히 노동권 보호 수준은 사회적 책임의 기본 내용임에도 불구하고, 주요기업들이 노동기본권조차 준수하지 않는 등 열악하다고 지적했다. 구체적인 사례로는 삼성의 경우 64개 계열사 중 8개 업체에서만 노조가 활동하고 있지만, 삼성에스원, 삼성카드, 호텔신라 등 노조원이 수십 명에 불과해 사실상 노조활동이 없는 것과 마찬가지로 상태라고 진단했고, 2005년 2월에는 시민단체가 현대자동차의 정몽구 회장을 비롯한 대표이사 3명과 공장장 등 5명을 폭력 및 부당행위 등의 혐의로 대검찰청에 고발하는 일도 있었다. 그래서 삼성전자, 포스코, LG화학, KT 등의 핵심 과제로 ‘노동 기본권 보장, 불법 노조탄압 중단’ 등의 내용을 포함시켰다.

<표 6-6> 노동권 보호 관련 지적사항

지적 내용	해당 기업
무(無)노조 경영 방침 수정하고, 노동기본권을 보장	삼성전자, 포스코, 삼성SDI, 삼성중공업, CJ, 삼성토탈, 삼성에버랜드, 삼성코닝, 삼성전기
집회의 자유 침해하는 유명집회 신고 행위 등 근절	SK
노동권 탄압 및 부당노동행위 근절 대책 마련	GS칼텍스, KT
하청노조 무력화기도 등 불법 노조 탄압 중지	LG화학, 한화석유화학
인권 및 노동권 보호 노력 기울일 것	대우조선해양

자료: 환경운동연합, 「지속가능사회를 위한 국내 30대 주요기업의 2006년 사회책임(SR) 핵심과제 선정」, 2005.

65) 환경운동연합, 「지속가능사회를 위한 국내 30대 주요기업의 2006년 사회책임(SR) 핵심과제 선정」, 발표자료, 2005.

기업내부에서 근로자의 안전을 위협하는 산업재해의 발생률이 여전히 미국, 일본과 같은 선진국보다 높고, 외국인에 대한 차별대우, 여성과 장애인에 대한 고용차별 등이 문제로 남아 있는 현실을 감안한다면, 이러한 국내 기업의 태도는 문제가 있다. 게다가, 2007년 1월부터 FTSE4Good Index에 직원들의 작업환경과 노동에 관한 기업의 정책을 구체적으로 평가하는 항목이 추가될 예정이라고 하는데, 이런 국제적 흐름에 비추어볼 때 국내 기업의 종업원에 대한 사회적 책임은 개선되어야 할 것이다.

제2절 한국기업의 노동 분야 CSR 실태 분석

1. 표본과 자료

본장에서는 현재 가장 보편적으로 사용되고 있는 기업의 사회적 책임 실천을 위한 가이드라인인 GRI 가이드라인으로 한국기업의 CSR 실천 현황을 살펴보고자 한다. 이를 위해 한국노동연구원에서 2004년에 조사한 2003년 사업체패널 자료를 사용하였는데, 그 중에서도 인사담당자를 대상으로 조사한 기업 전반에 대한 자료, 노무담당자를 대상으로 조사한 해당 기업의 노사관계 관련 설문이 모두 수집된 1,615개 기업을 대상으로 분석하였다. 이 자료는 CSR변수 추출에 한계가 있는 것은 사실이나 아직 대표성 있는 표본을 대상으로 한 노동 분야 CSR 조사 자료가 없기에 가장 유사한 기존 자료를 활용한다.

참고로, 각 기업의 노무담당자뿐만 아니라 근로자 대표를 대상으로도 노사관계에 대한 설문을 실시하였으나, 본 연구에서는 상대적으로 보다 객관적인 상황을 답변할 수 있는 노무담당자의 설문 응답을 토대로 한국 기업의 노사관계를 살펴보기로 했다.

조사 대상 기업들의 CSR 실천 현황을 조사하기 전에 이들 기업에 대한 자료를 간략히 소개하면 다음과 같다. 우선, 분석에 사용된 표본 기업의 80.3%가 비상장 기업이며, 상장 기업은 19.7%이었고, 나머지 293개는

해당 질문에 답변을 하지 않아 상장 여부를 알 수 없다. 그리고 기업의 형태는 주식회사가 91.4%로 가장 많았으며, 병원이 2.1%, 공기업이 1.4%, 개인 기업과 유한회사가 각각 1.2%, 합자회사는 1.1%를 차지하였다. 한편, 이들 기업의 경영체제는 소유주가 모든 권한을 갖고 경영활동을 직접 관장하는 소유경영체제가 51.3%, 전문경영자 중심으로 경영하되 경영문제에 관한 의사결정권한은 소유주에 있는 경영체제가 24%, 완전한 전문경영인 경영체제는 12.8%, 전문경영자가 회사를 경영하되 그 권한이 약해서 소유주가 중심이 되는 경영체제는 9.3%로 나타났다.

<표 6-7> 표본 및 설문문의 구성 내용

구분	내용	응답자
표본	노동연구원에서 조사한 사업체 패널 자료('04년)	국내기업
조사 항목	고용관리 전반 자료: 고용, 인사관리, 복리후생 등	인사담당자
	노사관계 자료: 노사협의회 및 노동조합 관련	노무담당자 근로자대표

<표 6-8> 상장 여부

구분	빈도	비중(%)
비상장	1,062	80.3
상장	260	19.7
합계	1,322	100

<표 6-9> 기업형태

구분	빈도	비중(%)
주식회사	1,216	91.4
합자회사	15	1.1
유한회사	16	1.2
조합	5	0.4
공기업	19	1.4
개인	16	1.2
학교	1	0.1
병원	28	2.1
기타	15	1.1
합계	1,331	100

<표 6-10> 경영체제

구 분	빈도	비중(%)
소유주가 모든 권한 갖고 경영활동을 직접 관장하는 소유경영체제	829	51.3
전문경영자 회사 경영, 권한이 미약하여 소유주 중심 경영활동	150	9.3
전문경영자 중심, 경영문제에 관한 의사결정권한은 소유주	388	24
완전히 독립된 자율적인 전문경영체제를 구축	206	12.8
법정관리회사	6	0.4
워크아웃기업	1	0.1
국책기관, 공공기관	24	1.5
무응답	11	0.7
합 계	1,615	100

이 밖에, 이들 기업의 평균 정규직 종업원은 497.8명이며, 2003년 매출액 평균은 약 2,368억 원, 영업이익은 188억 원, 당기순이익은 128억 원이다. 그리고 전체 매출에서 공공기관에 대한 매출 비중은 약 7%이고, 주력상품의 해외시장 판매가 전체 매출에서 약 11.5%를 차지하며, 이들 기업의 외국인지분율은 약 5.6%에 이르는 것으로 나타났다.

<표 6-11> 기타 사업체정보

(단위: 명, 백만 원, %)

구 분	응답 기업 수	평균	표준편차	백분위수		
				25%	50%	75%
직원수(정규직)	1,606	497.8	2429.68	60	140	320
2003년 매출액	1,478	236,837.5	1,532,834.2	5,406.8	17,956	63,937.8
2003년 총자산	1,422	398,371.6	2607118.6	2878.3	13461	71472
2003년 영업이익	1,390	18,885.1	242049	39.8	522.5	754.5
2003년 당기순익	1,376	12,811.8	214534.6	35	344	2273.3
공공기관 매출/ 전체 매출	1,451	6.930	20.83	0	0	0
해외시장 매출/ 전체 매출	1,606	11.477	23.889	0	0	10
외국인지분율	1,593	5.565	19.088	0	0	0

2. 노동 관련 사회적 책임 실천 실태분석

가. 변수의 추출

노동 분야에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황을 살펴보기 위해서 사업체패널 자료에서 해당 주제와 연관성이 높은 변수(설문 문항)를 추출하였다. 변수 추출에 앞서, GRI 가이드라인, DJSI 등과 같은 CSR 관련 국제적인 평가지표들과 국내에서 발표한 평가지표들의 항목을 검토하여 공통이 되는 항목들을 선택하였다. 이렇게 해서 추출된 구성개념이 ‘교육훈련’, ‘차별금지’, ‘보상(복리후생)’, ‘협력적 노사관계’, ‘남녀고용평등’, ‘보건안전’, ‘다양성’이다. 다만 사업체패널 자료가 본격적으로 CSR 실태조사를 염두에 두고 만들어지지 않았기에 활용가능한 항목만으로 제한적인 분석을 했다는 것을 밝혀둔다.

<표 6-12> 기업의 사회적 책임 관련 평가지표

명칭	평가기관	평가 항목	공통항목
EV21TM, IVATM: 인적자원관리	Innovest	명성, 이직률, 동기부여, 다양성, 차별방지방침/프로그램, HR개발, 교육훈련, 작업장환경, 노사관계, 보건안전, 보상, 권한위임	교육훈련, 차별금지, 보상(복리후생), 협력적 노사관계, 남녀고용평등, 보건안전, 다양성
GRI 가이드라인(노동)	UN	고용, 노사관계, 보건 및 안전, 교육훈련 다양성, 기회	
CSR의 개념: 사회적 책임	에코프론티어	사회공헌활동, 인권 및 다양성 확보, 도덕경영, 반부패, 협력적 노사관계, 기업연금의 책임투자, 고객정보보안, 보건안전, 재난대응 등	
DJSI	SAM	노동규준지표, 인재의 확보와 유지	
기업윤리경영 평가지표	산업자원부	고용평등: 남녀평등, 장애인 고용	
		복리후생: 복리후생비	
		안전보건: 산업재해건수 공개여부, 산업재해율	
노사관계: 노사협의회 구성여부, 노사협의회 원활한 운영			
경제정의지수(일부)	경실련	종업원: 산업재해, 인적자원투자, 노사관계, 임금/복지후생, 남녀고용평등	

<표 6-13> 2004년 사업체패널 자료에서 추출된 CSR 관련 변수

항목	변수	연관된 GRI Index
고용	정규직 근로자에 대한 강제적 인원감축을 실시하지 않는다는 정책 보유 여부	LA1
	지난 3년간 비정규직 근로자 고용 추세, 향후 비정규직 고용 계획	LA1
노사관계	노동조합 또는 노사협의회 존재 여부	LA6
	노사협의회 효과적 운영 여부	-
	노사협의회 활동범위	-
	의사결정과정에 노동조합의 참여	LA13
	구조조정과정에 노동조합 참여	LA13
교육훈련	사원 경력개발을 위한 상담 실시 여부	LA16
	전문직을 위한 복수 경력경로 설정 여부	LA16
	교육전담부서 존재 여부	LA9
	교육훈련 받은 직원 비중	LA9
다양성과 기회	차별적 처우를 시정하기 위한 법률 제정시 준수 여부	-
	여성관리자 비율	LA11

이 구성 개념들은 다시 CSR 관련 평가지표로 보편적으로 사용되고 있는 GRI 가이드라인에서 요구하는 내용으로 각각의 세부 항목을 구성하였다. 그런데, 여기서는 ‘한국기업이 노동과 관련한 CSR을 어느 정도 실천하고 있는가’를 보여주는 데 초점을 맞추고 있기 때문에 GRI 가이드라인의 노동 관련 문항에서 요구하는 내용에 정확하게 일치하지 않더라도 그에 가깝거나 해당 개념을 잘 표현할 수 있는 변수를 추출하였다. 따라서 GRI 가이드라인의 항목과 완전히 일치하지 않는 변수들도 있다. 그리고 사업체패널 자료에는 ‘보건안전’에 대한 변수가 없기 때문에 이번 조사에서 근로자의 보건안전에 대한 한국기업의 사회적 책임 실천 현황은 생략하기로 하였다.

본 조사에서 추출한 변수에 대한 설명은 <표 6-13>으로 대신하며, 이 변수들에 대한 응답 결과를 중심으로 현재 한국기업의 노동 분야에서의 CSR 실천 정도를 살펴보았다.

나. 종업원 고용(책임)에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

1) 강제적 인원감축 미실시 정책 보유

설문에 응답한 1,615개 기업들 중에서 '정규직 근로자에 대한 강제적 인원감축을 실시하지 않는다는 정책을 보유하고 있다'고 대답한 기업은 실제 34.1%인 데 비해, 나머지 65.5%의 기업은 이런 정책을 보유하고 있지 않다고 밝혔다. 이러한 결과는 한국기업의 종업원에 대한 고용책임 수준이 그다지 높지 않음을 보여주고 있다.

<표 6-14> 강제적 인원감축 미실시 정책 보유 여부

구 분	빈도	비중(%)
있다	550	34.1
없다	1,058	65.5
무응답	7	0.4
합 계	1,615	100

2) 비정규직 고용 추세

현재 노동 문제에서 중요한 쟁점이 되고 있는 비정규직 근로자의 고용에 대해서도 비정규 근로자를 사용한 적이 없는 기업은 불과 38.6%에 지나지 않았으며, 60%가 넘는 기업체가 비정규직 근로자를 고용하고 있었다. 그리고 비정규직의 비중을 줄이고 있다고 응답한 경우는 15%인 데 반해, 비중을 유사하게 유지하고 있거나 비중을 늘려온 기업들은 이보다 많

<표 6-15> 지난 3년간 사업장의 비정규직 고용 추세

구 분	빈도	비중(%)
비정규직 근로자를 사용한 적 없음	623	38.6
비정규직 근로자 채용을 시작하였음	76	4.7
비정규직 근로자의 비중을 유사하게 유지	537	33.3
비정규직 근로자의 비중을 늘려 왔음	126	7.8
비정규직 근로자의 비중을 줄여 왔음	243	15
해당 없음	4	0.2
무응답	6	0.4
합 계	1,615	100

은 것으로 나타나, 종업원의 고용 안정에 대해서 기업이 그 책임에 소홀하여 왔음을 짐작케 한다.

3) 비정규직 고용계획

향후 비정규직의 사용 여부에 대해서도 비정규직의 규모를 줄이지 않을 계획이라고 응답한 비율이 약 53.8%이다. 축소하거나 전혀 사용하지 않을 계획이라고 응답한 기업은 이보다 적은 45.8%로, 비정규직 근로자에 대한 고용은 증가할 것임을 예상할 수 있다.

<표 6-16> 향후 비정규직 고용계획

구분	빈도	비중(%)
확대할 계획	109	6.7
현행규모를 유지	761	47.1
축소할 계획	204	12.6
전혀 활용하지 않을 계획	536	33.2
무응답	5	0.3
합계	1,615	100

다. 노사관계에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

1) 노동조합 유무

설문에 응답한 기업체들 중에서 노동조합이 있는 기업은 불과 28%에 지나지 않았으며, 활동이 거의 없는 휴면노동조합이 0.4%, 나머지 71.6%에 해당하는 기업들은 노동조합이 없는 것으로 나타났다. 노동조합의 존재 여부가 노사관계에 중요한 역할과 기능을 담당함을 감안한다면 노동조합이 없는 기업이 70% 이상이라는 것은 다소 우려되는 부분이다.

<표 6-17> 노동조합 존재 유무

구분	빈도	비중(%)
있다	452	28
없다	1,156	71.6
휴면노동조합	7	0.4
합계	1,615	100

2) 노사협의회의 존재 유무

노동자와 사용자 즉 경영자 간 의견을 조율할 수 있는 매개체가 되는 노사협의회의 경우, 있다고 대답한 기업이 전체 73.9%, 없다고 대답한 기업은 26.1%이다. 그런데 <표 6-19>에서 제시하듯이, 응답 기업의 27.7%가 노동조합과 노사협의회가 모두 존재하며, 둘 다 없는 기업도 25.9%에 이른다. 노동조합과 노사협의회의 기능과 역할을 감안한다면, 이러한 현실은 바람직하다고 보기 어렵다.

<표 6-18> 노사협의회의 유무

구 분	빈도	비중(%)
있다	1,193	73.9
없다	422	26.1
합 계	1,615	100

<표 6-19> 노사협의회와 노동조합의 보유 여부

구 분			노사협의회		전 체
			있음	없음	
노동조합	있음	빈도	448	4	452
		전체 %	27.7	0.2	28.0
	없음	빈도	738	418	1,156
		전체 %	45.7	25.9	71.6
	휴면 노동조합	빈도	700	0	700
		전체 %	0.4	0	0.4
전 체	빈도	1,193	422	1,615	
	전체 %	73.9	26.1	100.0	

3) 노사협의회의 효과적 운영 여부

협력적 노사관계를 유지하기 위해서는 노사협의회가 효과적으로 운영되어야 하는데, 노사협의회를 보유하고 있는 기업의 90.9%가 노사협의회가 효과적으로 운영되고 있다고 응답하여 노사협의회의 운영 자체에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

<표 6-20> 노사협의회의 효과적 운영 여부

구 분	빈도	비중(%)
매우 그렇다	95	8
그렇다	535	44.9
중간	453	38
그렇지 않다	82	6.9
매우 그렇지 않다	24	2
무응답	3	0.3
합 계	1,192	100

4) 노사협의회의 활동범위

노사협의회가 아무리 효과적으로 운영되고 있다고 해도 노사협의회의 활동이 단순히 종업원이 경영자로부터 정보를 받는 일방향적인 활동이라거나 가볍게 의견을 청취하는 정도라면 문제가 있다. 그런데, 조사했던 기업들의 경우 노사협의회의 활동이 주로 정보 제공이나 단순한 의견 청취가 아니라 노사간의 합의로 결정되는 성향이 강한 것으로 나타나, 노사협의회의 활동이 기업의 경영활동에 어느 정도 영향을 끼치고 있음을 알 수 있었다.

<표 6-21> 노사협의회의 활동범위

구 분	빈도	비중(%)
주로 정보제공 or 가벼운 의견 청취	22	1.8
↑	84	7
중간	155	12.9
↓	326	27.2
대부분 노사간 합의로 결정	322	26.9
	221	18.5
해당 없음	61	5.1
무응답	3	0.3
	3	0.3
합 계	1,197	100

5) 의사결정과정에 노동조합 참여

노사협의회와는 달리, 노동조합이 의사결정과정에 참여하고 있다고 응답한 비율은 19.5%(1.3%+ 18.2%)로, 의사결정과정에 참여하고 있지 않다고 응답한 비율 39.6%보다 낮게 나타나 실질적으로 종업원이 기업의 경영과 관련한 의사결정에 참여하기 어려운 한국기업의 현실을 짐작할 수 있다.

<표 6-22> 의사결정과정에 노동조합 참여정도

구 분	빈도	비중(%)
매우 그렇다	6	1.3
그렇다	82	18.2
중간	181	40.2
그렇지 않다	157	34.9
매우 그렇지 않다	21	4.7
무응답	3	0.7
합 계	450	100

6) 구조조정과정에 노동조합 참여

구조조정과정에 노동조합이 참여하고 있다고 응답한 비율은 43.6%로, 그렇지 않다고 응답한 비율 20.9%보다 높게 나타났다. 구조조정이 인력

<표 6-23> 구조조정과정에 노동조합 참여정도

구 분	빈도	비중(%)
매우 그렇다	22	4.9
그렇다	174	38.7
중간	151	33.6
그렇지 않다	80	17.8
매우 그렇지 않다	14	3.1
해당 없음	5	1.1
무응답	4	0.9
합 계	450	100

감축과 같은 사안을 동반하는 경우가 많기 때문에 이러한 부분에 대해서는 노동조합의 참여가 높은 것으로 짐작된다. 하지만, 근로자에게 중요한 영향을 미칠 수 있는 구조조정과정에서 노동조합이 적극적으로 참여하고 있지 못하는 비율이 20.9%에 이르는 것도 바람직한 현상으로 보기 어렵다. 이런 점들을 미뤄볼 때, 한국기업의 경우 여전히 구조조정 같은 조직의 운영 변화에 대한 정보 제공 및 종업원과의 협상은 현실적으로 어려움이 많을 것으로 예상된다.

라. 종업원의 교육훈련에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

1) 사원 경력개발을 위한 상담 실시 여부

경력개발을 위한 상담을 실시하는 기업은 전체의 16.1%에 지나지 않았으며, 무려 83.7%에 해당하는 기업들은 이런 프로그램을 실시하고 있지 않은 것으로 나타났다. GRI 가이드라인에 의하면, 기업은 직원들의 지속적인 고용가능성을 높이고 경력관리를 지원하는 프로그램을 제공해야 할 의무가 있는데, 현재 한국기업은 이런 부분에 대한 관심이 부족한 것으로 보인다.

<표 6-24> 경력개발 상담실시 여부

구 분	빈도	비중(%)
실시	260	16.1
없음	1,351	83.7
미응답	4	0.2
합 계	1,615	100

2) 전문직을 위한 복수 경력경로 설정 여부

기업은 다양한 방식으로 경력을 개발할 수 있는 기회를 제공하는 것이 바람직한데, 전문직을 위한 복수 경력경로를 설정하고 있는 기업은 전체의 8%에 지나지 않았으며, 64.4%에 해당하는 기업들은 이런 프로그램을 실시하고 있지 않은 것으로 나타났다.

<표 6-25> 복수 경력경로 설정 여부

구 분	빈도	비중(%)
있음	129	8
없음	1,040	64.4
해당 없음	439	27.2
무응답	7	0.4
합 계	1,615	100

3) 교육훈련 전담 파트나 전담자 유무

직원들의 교육훈련을 위해서는 이를 담당하는 부서가 필요한데, 전담 부서가 없는 경우에는 이를 처리하는 담당자가 있어야 한다. 그러나 둘 다 없다고 응답한 기업이 무려 33.4%에 이르고 있는 것으로 나타나, 여전히 한국기업이 직원들의 교육훈련에 대한 책임의식이 부족함을 짐작할 수 있다.

<표 6-26> 교육훈련 전담기능 유무

구 분	빈도	비중(%)
전담부서 있음	337	20.9
전담자만 있음	734	45.4
둘 다 없음	540	33.4
무응답	4	0.2
합 계	1,615	100

4) 전체 근로자 대비 훈련받은 근로자 비중

조사에 응한 기업 중에 2003년 한 해 동안 교육을 받은 직원의 비율은 평균 84.4%이다. 그런데, 직원의 50% 이하만이 교육을 받았다고 응답한 기업이 전체의 52.1%를 차지하고 있었고, 직원의 90% 이상이 교육을 받은 기업은 23.4%에 지나지 않았다. 모든 직원들이 교육의 기회를 균등하게 갖기는 어렵다는 사실을 감안하더라도 1년에 한 차례도 교육을 받지 못하는 직원들이 50%에 이른다는 것은 바람직하지 않다.

<표 6-27> 훈련받은 근로자 비중

구 분	빈도	비중(%)
0% 이상~10%	202	17.5
10% 초과~20%	157	13.6
20% " ~30%	109	9.5
30% " ~40%	66	5.7
40% " ~50%	67	5.8
50% " ~60%	43	3.7
60% " ~70%	54	4.7
70% " ~80%	62	5.4
80% " ~90%	83	7.2
90% " ~100%	269	23.4
무응답	40	3.5
합 계	1,152	100.0

마. 다양성과 기회에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

1) 차별적 처우를 시정하기 위한 법률 제정시 준수 여부

정부에서 차별적 처우를 시정하기 위한 법률을 제정할 경우, 준수하려고 노력한다는 기업이 72.6%로, 그렇지 않은 기업들보다 많았다. 그런데, 차별적 처우 시정에 대한 법률의 준수 여부를 묻는 것이 아니기 때문에 이 결과만으론 정확하게 한국기업이 차별적 처우에 대해서 문제의 심각성을 인식하고 있는가를 파악하기는 어렵다.

<표 6-28> 차별시정 법 준수 의지

구 분	빈도	비중(%)
절대 준수한다	69	8.9
준수하려고 노력한다	492	63.7
중립적이다(모르겠다)	179	23.2
준수할 수 없을 것으로 보인다	30	3.9
절대 준수할 수 없다	2	0.3
합 계	772	100

2) 여성 관리자 비중(과장급 이상의 전체 관리자 중)

과장급 이상의 전체 관리자들 중에서 여성 관리자가 한 명도 없다고 응답한 기업이 63.4%로 매우 높게 나타나고 있다. 기업에서 여자 직원이 수적으로 열세하므로 관리자들 중 여성의 비율이 50%가 되기는 어려울 것이다. 하지만, 여성 관리자가 한 명도 없는 기업이 조사 대상의 60% 이상이라는 것은 문제가 있으며, 한국기업에서 여자 직원들의 지위가 여전히 낮다는 점을 짐작할 수 있다.

<표 6-29> 여성 관리자 비중

구 분	빈도	비중(%)
한 명도 없음	1,024	63.4
한 명 이상 있음	588	37.7
무응답	3	0.2
합 계	1,615	100

바. 요약

2004년에 한국노동연구원에서 조사한 사업체패널 자료를 이용, GRI 가이드라인의 기준에서 한국기업의 CSR 수준(현황)을 조사하였다. 그 결과, 현재 한국기업의 CSR은 전반적으로 매우 낮은 수준이었다. 그리고 조사 결과를 항목별로 요약하면, 우선 고용은 비정규직의 고용이 증가하고 있고, 많은 기업이 강제 인원 감축을 실시하지 않는다는 것을 정책적으로 보장하지 않고 있다는 점에서 미흡한 수준이었다. 다음으로, 직원들의 교육훈련 기회가 부족하고, 경력개발을 위한 프로그램이 부족하다는 점에서 교육훈련에서도 기업은 그 책임을 다하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 다양성과 기회 측면에선 여성 관리자가 한 명도 없는 기업도 상당수에 이르는 것으로 나타나 좋은 결과를 보여주지 못했다.

다만, 노사협약에 대한 기업의 CSR 실천은 보통 수준이었는데, 이는 노사협의회가 원만하게 운영되고 있고 노사협의회는 활동도 노사간의 합의를 통해 이루어지는 기업이 많았다는 점에서 다른 분야에 비해 긍정적인

인 결과를 보여주었기 때문이다. 그러나 이는 우리 기업들의 상당수에 노조가 없다는 실태와도 관련이 많다. 노조 대신 노사협의회의 기능이 강화된 사례이다. 그러나 국제 CSR 기준들에서 노조 대신 노사협의회 기능만으로 높은 평가를 하는 경우는 거의 없다. 결국 노조가 없거나 노조와 성실히 협의하지 못하는 우리 기업들의 실태는 향후 가장 큰 문제가 될 수 밖에 없다.

이번 조사 결과가 한국기업의 CSR 이행 정도를 정확하게 반영하고 있다고 보기는 어렵다. 하지만, 현재 한국기업의 전반적인 CSR 실천 수준을 엿볼 수 있었고, 앞으로 한국기업이 노동 분야에서 사회적 책임을 실천할 때 어떤 부분에 관심을 기울이고 개선해야 하는지를 대략적으로 살펴볼 수 있었다는 점에서 시사하는 바가 크다.

특히, 우리는 흔히 한국기업들이 개별적 고용관계에서는 상대적으로 종업원들에게 노력을 기울이고 있고 집단적 관계인 노조와의 협력에서 뒤떨어진다는 평가를 내려왔는데, 이번 실태조사를 통해 나타난 결과는 개별적 관계에서도 집단적 관계 못지않게 기업들의 노력이 매우 낮은 상태라는 것을 알 수 있다. 직원 교육훈련에 대한 투자, 고용평등의 정도, 고용안정성의 보장에서 국제기준으로 보았을 때 많은 문제가 존재하고 있고, 이는 아마도 외환위기 이후 기업들의 단기주의 확산과정에서 더욱 문제가 확대된 것으로 볼 수도 있다.

제3절 소 결

한국의 노동 분야 CSR은 기업들의 지속가능보고서에 나타난 바도 그렇지만 실태에서도 많은 문제가 있음을 알 수 있었다. 아울러, GRI의 기준에 따라 보고서를 작성한 대기업들이 그나마 상대적으로 가장 경영여건이나 전략이 우수한 기업들이라는 점에서 아직 관련 보고서를 작성조차 못하는 수많은 한국기업들은 더욱 큰 문제를 가지고 있을 것이다. 이런 결과는 실태 조사를 통해서도 확인할 수 있었다. 제6장에서 발견한 주

요 결과들을 정리하자면 다음과 같다.

첫째, 국제적 동향과 비교했을 때 국내의 주요 관련 행위자들의 대응수준은 매우 지체되어 있다는 점이다. 정부 차원의 통합적 가이드라인이 2006년 말에 나왔고 이는 이제부터 국가적으로 본격적인 준비가 필요하다는 것을 의미한다. 그러나 아직도 소수의 기업들을 제외한 많은 대기업들이 지속가능보고서의 작성 노력조차 보이지 않고 있으며 사회책임이라는 개념을 수용하기를 꺼리고 있다. 이에 대한 외부적 경각심과 압력을 행사해줄 필요가 있는 노동운동이나 시민운동에서는 기업이 사회적 책임을 다하지 않는다는 비판을 넘어서서 기업들의 CSR 활동을 촉진시킬 수 있는 효과적인 개입 방안에 대해서는 전체적으로 전략부족인 상태이다.

둘째, 우리의 CSR 패러다임의 확산은 국내에서의 내생적 동력보다는 외부로부터의 충격에 의해 급격히 진행될 가능성이 높다. 몇몇 기업들이 사회공헌을 넘어서서 사회책임에 입각한 지속가능보고서의 제출을 서두른 배경도 GRI와 ISO 26000의 급진전 상황을 보고 반응한 결과라고 볼 수 있다. 아울러, 다국적기업과 세계적 자본운용 주체들의 사회책임투자(SRI) 원칙 확산을 보면서 국내 투자기관들이 가장 민감하게 CSR에 대응하기 시작했다는 점에서도 국내 CSR은 학습보다는 충격에 의한 규범 확산 및 수렴을 거치고 있다고 평가할 수 있다.

셋째, 그러나 우리가 단기간에 GRI나 ISO의 표준에 맞추어 지속가능보고서를 만들어 낸다 하더라도 CSR의 진화단계에서 필연적으로 나타날 객관적 인증절차에서 또 다른 한계에 부딪힐 가능성이 높다. 이는 기업들의 CSR 실천 정도가 충분히 내면화되지 못한 상태이기 때문인데, 사회적 책임에 대해 기업활동 전반에 걸쳐 무관심하거나 최근 경제위기 이후에 오히려 역행해온 기업경영전략에 대한 깊은 성찰 없이 보고서 작성만으로 CSR 환경에 대응하기는 힘들다고 판단된다.

이런 결과가 궁극적으로 시사하는 바는 우리 기업들의 미래상에는 종업원이나 인적자원이 결여되어 있다는 것이다. 오직 재무적 관심이나 물적 기반에만 관심이 있고 사람의 문제는 비용 측면을 넘어 미래의 경쟁력으로 심각하게 고려되지 못하고 있다는 것을 의미한다. 이런 경향성은 현재 국제적으로 사람의 문제를 CSR의 핵심가치로 설정하고 있는 동향을

감안하면 국제동향과 국내동향 사이에는 매우 큰 간격이 존재하고 있다는 것을 보여준다.

향후 우리 기업들이 CSR을 충실하게 실천하고 이를 바탕으로 대외적으로 지속가능보고서나 사회책임보고서를 공표할 필요가 있다면 여기서 노동운동이 가질 수 있는 중요한 역할도 있다. 노동조합은 지금까지 기업별 형태를 중심으로 전개되어 왔기에 기업의 사회적 책임활동에 대해 많은 정보와 실태를 알고 있거니와 많은 부분에서는 당사자이기도 하다. 따라서 기업들이 대외적으로 보고서를 공개하기 이전에 사회책임보고서를 노조와의 협력이나 노조의 모니터링을 통해 내부 검증절차를 도입한다면, 이는 매우 신뢰할 만한 보고서가 될 뿐 아니라 기업들이 실제적으로 보고된 사항을 준수하려는 노력을 배가할 수 있는 계기가 될 것이다.

제 7 장

노사관계의 과제와 CSR의 역할

제1절 1997년 노사관계체제의 한계와 대안

앞 장에서 살펴보았듯이 우리 기업들의 CSR 실천 실태는 한마디로 사람에게 대한 투자와 노동에 대한 가치 존중이 낮은 수준이다. 이렇게 우리 사회에서나 우리 기업 안에서 사람의 값어치를 존중하지 않는 경향성은 특히 1997년 외환위기 이후 우리 경제와 기업들의 경영패러다임이 국내적으로는 차치하더라도 국제적인 흐름과는 매우 동떨어진 방향으로 진행되어 왔다는 것을 나타낸다. 이미 선진국 기준으로는 이런 문제들에 대한 적극적 개선 의지를 담아 노동 분야의 CSR에 대해 지난 10여 년간 고민해 왔다면, 우리는 비용절감과 단기수익주의 목표하에 지속가능한 경영에 대해 심각하게 고민하지 못했고 그 결과 이런 상황에 이르렀다고 할 수 있다.

2006년은 우리가 OECD에 가입한 지 10주년이 되는 해이다. 우리는 OECD에 가입하면서 선진국 수준의 경제사회 운용기준을 가지고 가겠다고 스스로 선언했으며, 이 과정에서 선진국들은 우리가 노동기본권을 억압하고 있다고 하여 조건부 가입을 허락했다. 그 조건은 이른 시일 안에 노동기본권을 충분히 보장하는 제도적 기준을 정비하겠다는 것이었다. 이를 위해 노사관계개혁위원회를 구성하여 노사정 및 공익들이 노동시장 효율성 제고와 노동기본권의 보장을 핵심적인 교환축으로 하는 제도개선에

동의하고 노동법 파동을 겪었지만 여하튼 1997년 노사관계체제를 열었다.

그러나 우리가 당시 예측하지 못했던 1997년 말 외환위기는 노사정이 전혀 예측하지 않았던 1997년 노사관계 체제를 만들어 왔다. 외환위기의 극복과정과 이후 전면화된 수세적 차원의 세계화 적응 과정은 우리 스스로 준비했던 1997년 체제가 아니라 다른 종류의 1997년 체제를 노사정에게 던져준 것이다. 원래의 1997년 체제는 노사간 균형과 국제적 원칙에 충실한 버전이었다면, 이후 현실적으로 전개된 1997년 체제는 국제적 기준은 유보되고 기업중심의 노사관계 제도 온존과 외부에 대한 비용전가로 점철한 시기가 되었다. 구조조정에 대한 국가와 노동의 사회적 조정력 확보가 필요했지만(최영기·이장원, 1998), 결국 기업에 의존한 노사관계의 파행성만 두드러졌다(Lee and Kuruvillar, 2006).

최초의 1997년 체제를 고안하던 당시 우리나라의 문제를 포괄적으로 풀어 나가자고 다짐하던 노사정간 책임 있는 당사자 정신은 실종되고, 이후 누가 사회적 문제에 책임을 져야 할 당사자인지 갑론을박하는 모습들이 나타났다. 비정규직의 확산과 사내하청 및 불법파견, 기업생산 활동의 외주화를 둘러싼 논쟁이 그것이다. 우선 살고 보자는 단기주의가 각 주체들 간 번져 나갔고 이는 자신이 응당 치렀어야 할 비용도 다른 쪽으로 전가시키는 데서 그 폐해가 두드러졌다.

이렇게 기업들의 외주화, 하청단가 압박, 비정규직 양산이 두드러지고 이로 인해 노사관계에서 사용자적 책임성이 현저히 약화되었고, 노조는 노조이기주의에 입각한 단기적 임금인상 및 고용안정을 요구하면서 연대정신이 희미해진 것을 1997년 노사관계체제라 할 수 있다. 이 체제에서 비정규직, 비노조원, 중소기업들은 엄청난 비용을 추가로 떠안았고, 그들은 문제를 제대로 제기하기조차 힘든 대표성의 한계에 부딪혔다.

결국 지난 10년 동안의 1997년 체제의 경험은 노사정에게 단기주의 및 임기응변식의 행동 양식이 강화되거나 학습되어 온 시기였다. 그러나 그런 혼란하에서도 일정한 경향성은 두드러졌다. 노사관계는 갑을관계로 특징지어지는 시장관계에 의해 해석되거나 제한되어 왔고, 산업평화 및 지속가능한 사회를 만들어 가기 위해 위임받아 온 노사관계의 사회적 책임은 거의 망각되었다. 그저 조직화된 힘을 가진 당사자들의 게임으로 변

질되었고, 특히 그 게임에서 세계화된 경제환경을 배경으로 기업측이 가지는 발언권은 매우 강화되었다.

1987년 민주화 과정에서 태동한 1987년 노사관계가 노동운동이 주도한 시기였다면, 1997년 이후의 노사관계는 기업측이 주도해 왔다고 볼 수 있다⁶⁶⁾. 여전히 일부 이해당사자들의 필요에 의해 헌법상 보장된 노동권이 원칙 없이 유예되고 있고, 노조전임자 비용 때문에 힘들어 하는 대다수 기업들의 실정은 반영되지 못하고 힘센 대기업들의 지불능력에 의해 현재의 제도가 다시 연장되고 있다. 노동운동은 기업위주 패러다임을 인정하거나 기대서 갈 수밖에 없는 노사간 담합적 평화가 나타난 것이다.

우리가 현실주의적 입장을 존중하고 이상주의적 모험성을 최소화하자면, 이제 우리는 노사관계의 제도적 발전과 산업사회 갈등의 근본적 해결을 이루기 위해선 1987년 체제가 던져주었던 기대, 즉 노동운동의 건설한 성장을 통한 우리 사회의 '건제와 균형' 목표 달성이 매우 힘들어지고 있다는 점을 인정해야 한다. 1997년 체제의 실험과 주체들의 경험은 이를 충분히 증명할 수 있다. 적어도 가장 중요한 노사관계의 사회적 책무인 균형되고 지속가능한 경제사회체제의 달성이란 목표를 현재 상태의 주체들간 게임의 법칙을 가지고서는 이루기 어려워진 것이다.

이제 우리는 2007년부터 새로운 노사관계 체제를 준비해야 한다. 경제적으로, 한미 FTA 추진이 단명하게 보여주듯이 우리 경제의 세계화는 전면적으로 전개되고 있고⁶⁷⁾, 초대형 국제 금융기관들이 활동할 수 있도록 허용하는 자본시장통합법 시행의 입법예고로 나타나듯이 국내 자본시장의 전면적 세계화는 바로 눈앞에 다가왔다. 사회적으로는, 대부분의 약성분규가 비정규직 관련 사항이라는 것을 알면서도 기존 노사관계는 이에 책임을 질 당사자가 부재상태이다. 원하청 관계 및 도급, 용역 등 시장계약관계가 사회 갈등을 제대로 풀 수 없게 만드는 요인의 기저에 깔려 있다. 한마디로 기존 노사관계로 풀지 못하는 시장관계에 대한 새로운 사

66) 이런 점에서 1987년 체제는 더 많은 임금을 위한 'RACE TO THE MORE' 게임이었다면 1997년 체제는 더싼 비용을 찾은 'RACE TO THE BOTTOM'이었다. 포스트 1997년 체제는 선진국과 경쟁하기 위한 'RACE TO THE TOP'이어야 한다.

67) 한미 FTA 협상에서 미국이 요구했듯이 FTA체제에서는 우리의 노동기본권 침해 사례가 불공정한 무역장벽으로 지적될 가능성이 높다.

회적 규율이 필요한 것이다.

사회적 규율과 시장경제 원칙과의 조화의 차원에서 대안적 모델을 모색해야 하는 과제가 97년 체제 실험의 끝에 남은 것이다. 그런 대안적 모델의 조건을 다음 세 가지로 제시할 수 있다.

첫째는, 대기업들이 현재 우리 경제사회의 막강한 제도적 실력자 (institutional builder)라는 점을 인정하고 대기업들이 보다 포괄적인 사회적 책임하에 경제사회의 주체로 행동할 수 있도록 사회적으로 유인할 수 있는 설계도가 필요하다. 건실한 노사관계는 물론이고 협력적인 산업 관계라는 제도를 만들기 위해선 기업들이 움직여 주어야 한다.

둘째는, 기업들을 움직이고 유인하는 데 있어서 기존 조직노동운동의 동력은 쇠잔해졌고 오히려 기업의존적 성격이 강화되었기에, 기존 조직 노동운동이 풀지 못하는 양극화된 또는 분단된 노동시장의 격차 완화문제를 제대로 접근할 수 있도록 사회적 운동이 강화되어야 한다.

마지막으로 중요한 또 하나의 조건은 이런 대안적 체제를 만들기 위한 운동은 현재의 세계화된 자본시장 환경에 긴밀히 조응된 운동이어야지, 1997년 체제의 경험과 같이 현실적인 시장흐름을 애써 외면하는 수세적, 독립적 사회운동이 되어선 안 된다는 것이다. 이런 제반 조건을 충족시킬 수 있는 모델 중 유력한 후보가 ‘기업의 사회적 책임’ 운동이라고 할 수 있다.

기업의 사회적 책임 운동은 우선 유럽은 물론이고 영미형 자본주의 국가에서도, 그것도 뉴욕 금융가에서도 환영받는 세계적 규범과 기준을 가진 운동이다. 따라서 보편적 자본운동을 방해하지 않고 이를 이용하려는 시장친화적 운동이자 글로벌 스탠더드에 대한 적응운동이다. 두 번째로, CSR 운동은 파업동력 만능의 노동운동이 아닌 평화적 노동운동 전략을 포함하되 노동운동이 미치지 못하는 시장 격차와 원하청관계 그리고 비정규직의 기본권을 규율하고자 하는 광의의 세계 시민사회운동이다. 세 번째로, CSR 운동은 노사관계 제도를 바꾸는 데 정부규제나 노조위협보다는 기업의 자발적인 시장규범이 더 효과적이라는 데 착안한 기업중심 운동이다.

이런 관점에서 보면 앞에서 제기해 왔던 문제의식, 즉 CSR에 대해 노동운동이나 시민운동이 더욱 관심을 가지고 임해야 한다는 차원을 넘어

서서 더 적극적인 차원에서 노동 및 사회단체들이 기업들의 CSR을 추동해야 한다는 전략적 인식의 도출이 필요하다. 즉, 노사간 끊임없는 사회적 관계설정을 의미하는 노사관계가 아닌 계약관계에서 갑과 을의 위치로 이미 양극화된 사회관계를 보완하기 위해서는 갑의 위치에 서는 기업들을 사회적 책임의 주체로 사회화하는 것이 중요한 의미를 가지며, 이런 차원에서 CSR은 노사관계의 정상적인 복원을 위해 중요한 기제가 된다.

제2절 단기주의의 폐해와 CSR의 필요성

1997년 경제위기 이후 우리 기업들은 두 가지의 큰 기조를 가지고 있다. 국내에서는 단기주의의 수익경영 극대화이고 해외에서는 장기성장기반을 위한 투자의 촉진이다. 단기주의와 장기주의를 동시에 가져왔던 것이자 해외투자의 가능성은 국내에서의 단기주의 성향을 더욱 강화해주는 역할을 했다. 그러나 단기주의는 우리 경제사회를 멎게 하는 폐단을 낳고 있고, 해외진출은 기업들의 탈출구로서는 아직 매력이 크지 않은 것이 현실이다. 결국 국내에서 장기주의적 전망을 확보하는 것이 중요한 과제로 남아 있다.

최근 국내 5대 그룹인 포스코는 두 가지의 사회적 화두를 던져주었다. KT&G에 대한 적대적 M&A 시도 이후 다음에는 포스코가 해외 철강산업의 동향상 적대적 M&A의 대상이 될 수도 있다는 우려가 한 가지이고, 다른 하나는 건설노조의 포스코 본사 점거사태이다. 세계 1, 2위 철강업체인 미탈 스틸과 아르셀로의 합병 및 이후 예상되는 포스코에 대한 적대적 인수합병 시도가능성에 대응해 포스코는 전방위 대응책을 강구하고 있다. 포스코의 외국인 지분구조는 2005년 말 기준으로는 67.93%이고, 최근 국내증권업계 추정으로는 외국인이 61.5%이고 국내 주요 주주는 SK텔레콤이 2.85%, 국민연금이 2.8% 등이다. 포스코는 최고수준의 성장성과 수익성을 통해 기업가치를 높여 주주들을 우호세력으로 관리해 가는 것을 가장 중요한 목표로 삼고 있다.

최근 칼 아이칸이 KT&G에 대한 적대적 인수합병 공격을 가한 뒤 아시안 월스트리트 저널을 비롯한 국내외 많은 이들이 포스코가 외자로부터 다음번 적대적 인수합병 대상이 될 수 있다고 지적한 바 있다. 세계 철강업계가 인수합병 열풍에 휩싸인 상태에서 포스코 및 자회사들이 약 7조 원에 달하는 많은 비핵심 자산과 금융자산을 보유하고 있어 매력에 있는 대상이 된다는 것이다. 포스코의 2005년도 매출은 19조 7,924억 원이고 영업이익은 5조 537억 원이며 14개 자회사들은 총 6조 7천억여 원의 매출에 모두 흑자를 기록했다. 포스코 자회사들의 경우도 원가절감과 신규사업 진출을 통해 2009년까지 11조 원으로 매출액을 확대하기로 했다⁶⁸⁾.

포스코 관계자는 포스코 주주들의 연간수익률이 배당을 포함해 12% 이상이어서 외국인 주주들은 포스코를 매력적인 장기투자기업으로 인정하고 있고 이 때문에 외국인 주주의 경영권 공격은 한 번도 없었다고 설명했다⁶⁹⁾. 포스코는 우호지분 확보와 경영권 안정을 위해 주주 가치를 높이는 것이 최선이라고 판단해 2001년부터 해마다 2% 이상 자사주를 사들여 소각해 왔고, 2005년에는 주당 6천 원의 파격적인 배당을 실시하기도 했다⁷⁰⁾.

외국인 주주들에게 배당을 높이고 기업의 수익성 극대화를 위해서 노력한다는 경영진의 공언에서, 우리는 기업들의 단기주의의 속성이 외자들의 지분구조가 높아진 것과 관련이 있다는 시사를 받는다.

한국은행이 자산총액 70억 원 이상 대기업을 대상으로 조사한 바에 의하면, 2005년에 제조업체들이 지급한 배당금은 업체당 평균 18억 3,400만 원으로 전년의 14억 5,100만 원에 비해 26.4% 급증한 것으로 나타났다. 사상 최대규모이다. 반면에 이자비용은 금리하락과 차입금 축소로 지속적으로 하락하고 있다⁷¹⁾.

또 다른 지표로, 제조업부문 기업의 영업활동으로 인한 현금흐름 대비 배당금의 비율은 1994년 6.1%에서 2004년 10.4%로 증가했다. 이와 같이 외환위기 이후 현금흐름 대비 배당성향이 뚜렷하게 증가한 것은 기업들

68) 월간midas 2006년 2월호.

69) 주간동아, 2006. 4. 18. 531호.

70) 한겨레 이코노미21, 2006. 5. 20일자.

71) 이데일리, 2006. 7. 11일자.

의 주주가치경영이 확산된 것을 반영하는 것이다(조영철, 2006).

이런 추세에는 국내 주식시장에서 외국인 비중이 크게 증가하면서 이들의 해당기업에 대한 고배당 압력도 함께 늘어나고 있고, 이는 특히 2002년 이후 더욱 심화되고 있다는 사실이 그 저변에 놓여 있다⁷²⁾. 삼성경제연구소가 상장기업 중 비금융기업 150개를 대상으로 1998~2003년까지 6년 동안 배당 및 투자 자료를 분석한 결과, 외국인 주식보유 비중이 1% 증가할 때마다 배당 성향은 0.7%포인트, 주당 배당금은 1.0% 증가한 것으로 나타났다. 국내 주식시장에서 외국인 투자자 비율은 2004년 10월 말 기준으로 42.5%로, 이는 비슷한 시기 다른 선진국들보다 높아서 일본(17.3%), 독일(15%)보다 우리가 2배 이상 높고 미국(10.3%)보다는 4배 높은 수준이다⁷³⁾.

우리 시장에 외국인들이 진출하여 기존 기업활동에 대한 영향력이 막대하게 증대한 반면, 한국 제조업체들은 비용을 절감하고 수출시장에 더 가까워지기 위해 생산기지의 해외이전을 늘려 왔다. 일례로 포스코는 인도 동부에 일관제철소를 건설하기 위해 80억~100억 달러를 투자할 계획이고, 현대자동차는 국내 생산능력과 비슷한 수준의 생산시설을 인도에 갖출 계획이다. 이와 관련해, 한국기업들의 운명이 국내 상황에 덜 좌우되면서 노조가 어떤 전략을 사용하든지와 관계없이 영향력이 더욱 작아질 것이라는 국제적인 분석기사도 나와 있다⁷⁴⁾.

그러나 기업들의 해외 상황은 국내 상황 못지않게 역시 불투명하다. 금융감독원의 발표에 의하면 자산기준 국내 5대그룹(삼성, 현대자동차, LG, SK, POSCO)의 2005년 국내법인 영업이익률은 6.7%였으나 해외법인은 0.5%에 머물렀다. 이들의 매출액 대비 내부거래는 195조 원에 38.3%를 기록해서 수직계열화 현상이 여전히 높았다⁷⁵⁾. 이는 대기업들이 해외에서 수익을 올리기보다는 여전히 국내에서 많은 수익을 올리고 있고, 여전

72) 외국인 주주지분율이 직접적으로 고배당을 초래하기보다는 기업의 재무적 수익 증대를 가져와, 이를 통해 배당액이 늘어난다는 고리를 밝힌 연구도 있다(박창균, 2005).

73) 삼성경제연구소, 「외국인 주식투자가 국내기업의 성장에 미치는 영향」, 2005. 1. 10.

74) Wall Street Journal, 2006. 8. 14일자.

75) 머니투데이, 2006. 8. 3일자.

히 수직계열화에 의존한 수익구조를 가지고 있다는 것을 의미한다.

더욱이 해외 상황은 최근 더욱 불투명해지고 있다. 가장 강력한 투자처이자 시장이었던 중국의 경우 매우 많은 변화가 있고, 이는 우리 기업들이 국내 수익기반을 더 중시할 수밖에 없는 동인을 낳고 있다. 중국은 최근 외자기업에 노조설립을 강하게 압박하고 있다. 무노조경영을 표방해 온 월마트의 전세계 6,500여 개 점포 중 중국에서만 5개의 노조가 설립되었고 여기에는 중화전국총공회와 각 지방정부가 배후에 있다.

중국총공회는 현재 25% 수준인 외자기업 공회 설립률을 2006년 말까지 60%, 2007년까지 80%로 높이겠다고 밝히고 있다. 아울러 매년 10% 이상 인상되는 최저임금기준으로 인건비 부담이 늘어나고 있어 이제 중국에서 인건비 장점을 보고 사업하는 단계는 지나갔다⁷⁶⁾. 중국은 최근 기존 노후연금 의무납부에 더해 기업들이 추가적으로 평균임금의 8.3%를 매월 적립해야 하는 퇴직금제도까지 신설하기로 했다⁷⁷⁾. 아울러 중국은 최근 경제과열을 막는다면 외자기업에 대해 법인세를 대폭인상, 부동산 매입제한 등 각종 규제정책을 쏟아내고 있다⁷⁸⁾. 이미 적어도 판매시장이 아닌 생산거점으로서의 중국은 우리에게 고부가가치 생산성 전략에 맞지 않는 취약성을 가지고 있었기에(이장원 외, 2003), 최근 중국의 경제개혁 이후의 사회개혁 드라이브는 우리 기업들에게 차이나 프리미엄이 아니라 차이나 리스크를 던져주고 있다.

외국인으로부터의 경영권 위협과 해외에서의 리스크 증가라는 추세를 감안한다면 우리는 최근까지 우리 기업들이 행해온 단기 수익 위주의 경영노선을 탈피해서 주주만이 아니라 이해관계자들을 중시하고 수익기반이라고 할 수 있는 원하청 관계를 정상화시키는 노력이 있어야 우리 경제사회의 지속가능성을 찾을 수 있다는 결론을 얻는다. 2000년대 들어와 우리 대기업들은 이른바 갑을관계의 확대라고 할 수 있는 외주화와 사람중심의 비용절감을 추진해 왔다. 여기에 반성과 변화가 있어야 한다.

1997년 경제위기 이후 우리나라 기업들의 외주화는 매우 다양하게 전

76) 조선일보, 2006. 8. 9일자.

77) 세계일보, 2006. 7. 18일자.

78) 중앙일보, 2006. 9. 11일자.

개되고 있는데, 전통적으로 외주화가 이루어졌던 경비 및 시설관리만이 아니고 기업의 핵심영역이라고 할 수 있는 생산, 유통, 정보, 인사총무 등에서 확대되고 있다. 그 결과 1998~2003년간에 대기업의 고용은 95만 명이 감소한 반면 중소기업은 281만 명 증가했고, 동 기간 중 1개 대기업당 중소기업수는 116개에서 165개로 늘어나 과당경쟁을 야기하고 있다. 그 결과 납품단가 인하율은 정부조사에 의하더라도 2001년의 2.6%에서 2003년에는 6.6%로 악화되었다⁷⁹⁾(산자부, 2005a). 기업규모가 작을수록 기업 경영여건이 악화되어 경제위기 이후 확대된 비정규직의 문제도 중소기업에서 더욱 심각하다⁸⁰⁾. 우리나라 중소기업의 약 2/3가 독립적 기업 활동을 하기보다는 하청관계에 놓여 있다는 현실을 감안한다면, 대기업들의 외주화 및 비용절감 전략과 중소기업의 과당경쟁 및 비정규직 양산이 별개로 다루어지기 힘들다는 것을 의미한다.

실제로 중소기업연구원의 조사에 의하면 2003년도 중소기업체의 수급기업(하청) 비중은 63.1%이고, 수급기업의 거래모기업(원청) 의존도는 매출액의 81.7%이다. 거래 대기업으로부터 2004년 한 해 동안 하도급법상의 불공정한 하도급거래를 경험한 적이 있는 경우는 조사대상 기업의 31.2%였고 그 중 매년 단가인하라는 항목이 46.1%로 가장 많은 불공정행위로 나타났다(백필규, 2004).

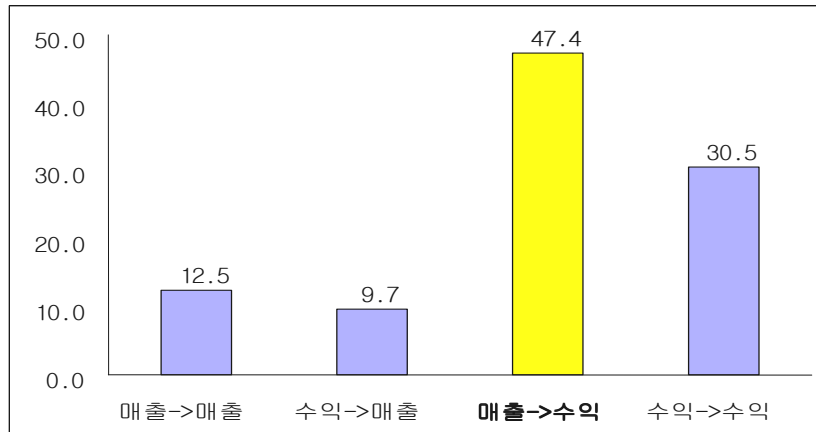
아울러 경제위기 이후 기업들의 수익극대화 및 사람집중형 비용절감 노선은 대한상공회의소가 조사한 결과에도 나타나고 있는데, 기업들의 전략이 매출위주에서 수익위주로 그리고 수익위주로의 전환결과, 비정규직을 더 많이 고용하게 되었다는 점이 [그림 7-1]과 [그림 7-2]에 나타나 있다.

우리가 지난 10년간을 이렇게 보낸 반면에 버블 붕괴 및 10년간 불황으로 함몰할 것으로 보았던 일본경제는 다시 살아나 건실한 경쟁력을 확보했다. 일본경제 부활의 원동력은 무엇인가에 대한 연구가 최근 많이 진행되었지만, 결국 이전에 자신들이 추구해 온 이해관계자 중시, 사람중시 경영을 통해 위기를 극복했다는 것이 중론이다.

79) 납품단가 인하는 보복을 두려워하는 하청기업의 생리상 과소 보고될 가능성이 많다.

80) 정부조사에 의하면 2005년 8월 현재 비정규직 비율이 5인 미만 50.4%, 10~29인 37.4%, 300인 이상 19.7%로 나타났다.

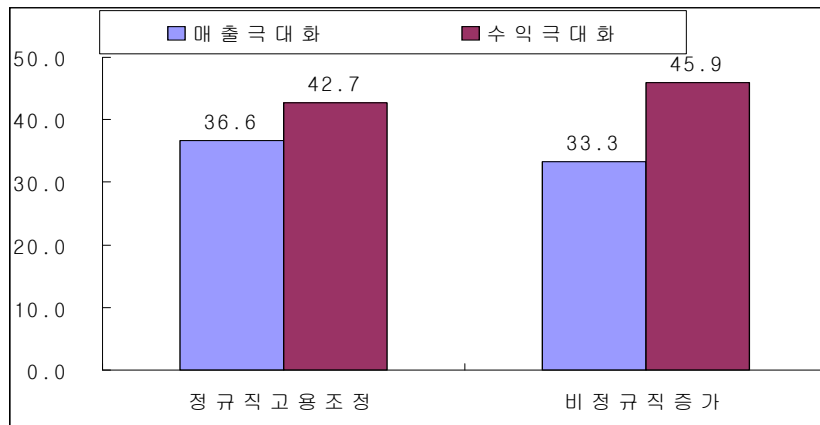
[그림 7-1] 외환위기 전후 사업전략 변화



주: 외환위기 이전과 이후를 의미. 매출=매출극대화 전략, 수익=수익(이익)극대화 전략.

자료: 대한상공회의소, 「비정규직 고용문제와 종업원의 인사관리 조사」, 2001.

[그림 7-2] 외환위기 이후 고용조정 및 비정규직 증가



주: 지난 3년간 정규직 고용조정이 있었다, 비정규직이 증가했다고 응답한 사업장 비중.

자료: 대한상공회의소, 「비정규직 고용문제와 종업원의 인사관리 조사」, 2001.

지난 10년간의 불황과 구조조정을 경험하면서 일본기업들의 접근방법은 매우 예측가능한 것이었는데, 이는 먼저 비노동비용(non-labor costs) 요소를 합리화하고 생산성을 올리는 데 있었다. 만약 노동비용이 문제가

된다면 이 경우에도 임금 삭감이나 고용조정보다도 생산성 향상을 통해 이를 흡수하는 노력을 보여 왔다. 아울러 수직적 하청계열화에 놓여 있었던 중소기업들에게도 그들의 충성과 헌신을 내버리지 않는 대신 공동의 생산성 향상 노력을 기울였고 원가절감 등 짜내기 방식을 택하지 않았다(Vogel, 2006). 이런 사회적 분위기에서 외국기업들도 비록 보다 유연한 임금체계와 보상방식을 택했지만 일본기업과 마찬가지로 인력을 쉽게 해고하는 방식을 택하지 않았다. 이 경우 기업 이미지에 치명적인 문제가 발생할 것이라는 것을 알고 있었기 때문이다(Rebick, 2005). 아울러 최근 일본기업 안에서는 기업의 사회적 책임이 노사협회의 주요 의제로 등장하고 있다. 지난 3년간 약 34%가 노사협의회에서 기업의 사회적 책임을 논의해 왔고 여기에는 환경이나 안전문제도 있지만 계열, 부품사 등에 대한 책임도 논의된다(오학수, 2006).

주지하다시피, 일본의 종업원 중시, 이해관계자 중시 경영은 일본기업들이 주도해서 이룩했다. 우리의 경우는 기업도, 노조도 주도적으로 이를 끌고 가지 못하고 있다. 기업들은 외부의 이해관계자는 물론이고 내부의 종업원들에 대해서도 책임을 보여주지 못하고 있다. <표 7-1>은 올해 조사한 한국노동패널 8차년도 노사관계 부가조사 결과, 국민들이 우리 기업들이 종업원들의 처우개선을 위해 노력하고 있지 않다고 인식하고 있음을 보여준다. 중립적 응답을 제외하고 부정적 인식이 긍정적 인식보다 배가 많았다. 아울러 같은 조사에서 국민들은 기존 노조가 비정규직의 증가에 상당한 책임이 있다고 인식하고 있다는 것을 보여준다(표 7-2 참고). 이른바 연대의 원리보다는 자기 몫 지키기에 급급한 노동운동의 모습이 국민들 인식에 투영되어 있다. 노동운동을 통한 지속가능성 목표 도달도 난망하고 기업들의 자발적 주도에 의한 전략변화도 힘든 것이 현실이라

<표 7-1> 우리나라 기업의 근로자 처우개선 노력

	강한 긍정	약한 긍정	중립	약한 부정	강한 부정	합 계
비중(%)	0.6	16.5	46.9	32.9	3.1	100

주: N=11,113명.

자료: 한국노동패널 8차년도 노사관계 부가조사.

<표 7-2> 우리나라 노조의 비정규직 양산에 대한 책임

	강한 긍정	약한 긍정	중립	약한 부정	강한 부정	합 계
비중(%)	5.7	30.7	45.5	16.9	1.2	100

주: N=10,834명.

자료: 한국노동패널 8차년도 노사관계 부가조사.

면, 우리는 기업을 선한 방향으로 움직일 수 있는 또 다른 힘에 대해 고민해야 한다.

결론적으로, 우리 기업들에게는 이해관계자와 사람가치를 중시하면서 지속가능한 성장을 도모하는 새로운 행위전략이 필요하고 이는 서론에서 적시했듯이 CSR 운동의 지향점이기도 하다. 글로벌 경쟁체제하에서 기업들이 그렇게 변화할 수 있겠는가라는 반론도 가능하지만, 이미 CSR 안에는 글로벌 경쟁체제에서 생존하기 위해서도 그렇게 가야 한다는 메시지가 담겨 있다.

제3절 사회책임투자와 노동운동의 역할

CSR에 대한 국제기구와 국제 금융계의 규범환경의 조성과 더불어 실제로 기업들이 CSR을 이행하도록 촉진시킬 수 있는 가장 강력한 내부적 메커니즘은 사회책임투자(SRI) 운동이다. 이는 기업의 지배구조와 의사결정에 직접적인 영향을 행사할 수 있는 수단이라는 의미를 가진다. 그리고 이런 사회책임투자가 국지적 차원의 효과를 넘어 우리 경제사회의 지속가능성을 담보하는 파수 역할을 하기 위해선 연기금과 노조의 역할이 중요하다. 연기금은 주주자본주의 원칙을 무시하지 않으면서도 단기적인 이익만을 추구하는 근시안적 기업관을 넘어서 사회의 이해당사자들의 이익과 조화를 이룰 수 있도록 촉진하는 역할을 한다. 연기금은 산업자본주의 시대에 노조의 성장과 노사관계를 통한 민주주의적 질서의 확립에 비견될 정도로 금융자본주의 시대의 민주주의적 시장질서 수호자의 역할을

부여받고 있다. 대중의 지갑으로부터 조성되어 대중의 이익을 반영해야 하면서도 장기적인 투자원칙으로 인해 제도적으로 중요한 목소리를 낼 수밖에 없는 속성이 연기금에 있다.

미국의 경우도 공적 연기금의 역할을 두고 1970년대에 많은 논란이 있었으나 결국 보다 목표지향적이고 공적 이익에 부합하는 투자가 이루어져야 한다는 사회공익의 원칙이 확립되었다. 한국의 경우도 현재 공적 연기금의 안정성과 수익성은 강조하고 있지만 공익성에 대한 사회적 또는 연기금운용주체 내부의 움직임은 매우 취약하다. 현재 연기금이 미국 자본시장에서 차지하는 비중은 약 40%라고 알려져 있다. 한국의 경우도 2005년 말 국민연금의 기금만 173조 원이고 20년 후면 1,000조 원 이상으로 불어나게 되어 있다. 결국 자본시장에서 차지하는 엄청난 비중과 근로자나 일반 대중의 강제저축의 성격을 가진 연기금의 성격상 그 운용을 둘러싸고 논란이 벌어질 수밖에 없고 이의 해결을 위해서는 금융자본주의 시대의 민주주의적 시장질서 구축이란 차원에서 접근해야 한다.

이외에도 기업연금이 있는데, 우리의 경우 퇴직연금이 중요하다. 2005년 12월에 도입된 퇴직연금은 불과 6개월 만인 2006년 6월 기준으로 1458억 원의 금융시장 유입 누적수치를 기록하고 있으며, DB(확정급여형)보다 DC(확정기여형)에 93.2%가 몰려 운용자금이 집중되었다. 퇴직연금시장은 2010년에 약 67조 원에 이를 것이라는 전망이 나오고 있다⁸¹⁾. 이는 주식시장 성장에 따른 수익성 제고에 기대하는 근로자들이 많다는 것을 의미한다.

향후 연기금의 주식투자 비중 확대도 크게 늘어날 것으로 보이는데, 이미 정부가 발표한 2007년도 국민연금 기금운용계획에 따르면 채권에 대한 투자를 올해보다 30% 이상 줄이고 주식투자는 크게 늘리기로 했다. 2006년의 경우 5조 원을 주식에 투자했는데 2007년에는 11조 원으로 대폭 늘어난다⁸²⁾. 나아가, 중장기적으로 연기금의 주식시장 투자 확대는 불가피할 것으로 보인다. 채권투자는 심각한 초과수요 현상을 빚고 있어 대체투자가 불가피하고, 외국의 경우도 연기금의 주식투자 비중은 매우 높

81) 문화일보, 2006. 7. 10일자.

82) 머니투데이, 2006. 6. 20일자.

다. 우리나라와 비슷한 부분적립식 플랜인 일본 공적연금의 경우 2003년 현재 주식 37%, 채권 59% 등으로 운용되고 있으며 적립식 DB 플랜인 미국 최대 단일연금인 캘리포니아주 공무원연금(CalPERS)은 2004년 3월 말 현재 주식투자가 66.9%에 이르고 있으며, 캐나다 CPP(Canada Pension Plan)의 경우도 주식투자의 비중이 42.7%이다. 만약 우리나라가 국내 주식투자 비중을 20%까지만 올린다 하더라도⁸³⁾ 국민연금기금의 주식투자 규모는 2035년에 342조 원에 이를 것으로 추정된다(고광수 외, 2004).

최근 국민연금기금은 주식시장에서 시장 수익률(KOSPI 지수)을 상회하는 수익률을 보이고 있는데 이는 우리나라 대기업에 집중투자한 결과이기도 하다. 2005년 12월 기준으로 국민연금이 직접 또는 위탁을 통해 투자한 상위 10개 기업은 삼성전자, 현대차, 국민은행, 한국전력, 신한지주, 하이닉스, 포스코, LG전자, KT, SK텔레콤이며,⁸⁴⁾ 이들 기업은 외국인 주주들이 가장 많이 선호하는 투자기업이기도 하다. 따라서 이른바 소수의 대기업 중심의 고수익, 고배당의 행진에 편승한 자산운용실적이라고 할 수 있다. 그러나 실제로 수익성 외에도 장기적인 안정성 및 공적연금의 속성상 필수적인 공공성의 차원에서 국민연금기금의 운용에 대한 책임, 즉 지배구조는 매우 취약하며 현행 법규상 기금운용위원회가 누구에 대하여 책임을 지는지가 불분명하며, 더 심각한 것은 공적연금은 연금펀드가 가지는 장기 부채(long-term liability)의 성격상 중장기적 투자 및 운용과 중장기적 평가가 이루어져야 함에도 현행 성과 평가는 매년 실시하도록 되어 있어 연금기금의 운용실적이 단기주의에 노출될 수밖에 없는 한계가 있다(조성훈 외, 2004).

연기금, 특히 공적 연기금일수록 중장기적 투자를 해야 하며, 아울러 연기금이 차지하는 금융시장내 비중이 매우 크기에 한번 투자한 기업에서 쉽게 빠져 나오기 어려운 조건을 감안한다면⁸⁵⁾ 연기금의 투자는 장기적 차원에서 기업가치의 측정은 물론 해당기업의 지배구조, 경영노선, 리

83) 우리나라의 경우 2004년 말 기금관리기본법 개정으로 주식투자나 부동산 투자가 전면 허용되었다.

84) 국민연금기금 홈페이지 참조(www.nps4u.or.kr/fund).

85) 대규모 처분시 매수자 확보가 어렵고 아울러 해당 기업의 지배구조를 위험에 빠지게 할 수 있다.

스크 관리 등에 포괄적으로 개입해서 기업과 대주주 그리고 이해당사자들 간의 균형잡힌 장기적 이익을 도모하는 것이 원칙이다. 미국 CalPERS의 경우는 의결권 행사의 기준을 기업의 사회적 책임과 책임지는 지배구조(Corporate Responsibility and Governance Accountability)의 원칙하에 행사하고 있다.

이미 30년 전에 미국에서 기업연금을 필두로 연금제도가 확산되기 시작할 때, 미국 경영학의 아버지 피터 드러커는 미국 자본주의가 연기금의 장기투자에 의한 연기금자본주의로 발전할 수밖에 없다고 예측하였으며 이것이 미국 자본주의의 확대 성장을 실현할 수 있을 것이라 전망한 바 있다(Drucker, 1976). 그러나 연기금의 금융자본시장 확산은 누구에게나 이익이 되는 방향으로 자연스럽게 스며드는 방식이 아니라 하나의 역설적 상황을 조장할 수 있다.

연기금의 장기적 투자원칙 그리고 이해당사자를 고려한 단기주의의 극복이라는 규범이 제대로 내재화되어 있지 않다면 이는 오히려 연기금을 조성하는 데 일차적으로 참여한 근로자, 공무원 및 일반국민들의 일자리를 위협하고 고용불안을 조장하는 데 사용될 수 있다. 단기적 수익은 결국 기업의 비용절감을 위해 고용조정을 촉발하고, 고수익을 찾아 투자금이 먼 곳으로 나감으로써 산업공동화를 부채질하는 상황을 낳을 수 있다.

이미 미국에서 1970년대에 제레미 리프킨은 이런 상황으로 인해 북부 공업지대의 근로자와 주정부들이 자신들이 조성한 연기금이 고수익을 찾아 남부와 비노조 사업장으로 떠나버림으로써 스스로의 무덤을 팔 수 있다는 점을 지적하고 노조와 주정부가 연기금의 운용에 대해 -신중한 전략을 찾아야 한다는 단서를 달기는 했지만- 궁극적으로 방관자로 남지 말고 개입을 해야 한다고 지적했다(Rifkin and Barber, 1978).

이런 우려가 현실로 나타나기 시작한 1990년대에 들어 미국 및 캐나다 노조들은 이른바 근로자의 자본전략(workers' capital strategy)을 고전적인 단체교섭제도의 보완전략으로 채택하고 있기도 하다(Fung and Rogers, 2001; Quarter et al., 2001). 이들은 독자적으로 또는 주주행동주의 시민운동과 같이 노동권을 침해하거나 지배구조에 문제가 있는 기업들을 대상으로 주주총회 등에서 이를 시정하도록 압력을 넣거나 아울러 자신들

이 투자한 펀드의 운용기관들이 노동권을 포함한 사회적 책임에 입각해 의결권을 대리 행사했는지 감시하는 행동을 하고 있다.

이제 우리나라 대기업은 세계적 투기자본의 공격에 무차별적으로 노출 되어 이에 대한 방어전략이 필요하며, 아울러 날로 늘어가는 연기금 등 주요 기관투자자들의 투자전략에 대한 사회적 감시가 필요하다. 이 두 가지 과제를 동시에 해결하기 위한 전략적 대안으로 금융계에서 전개되는 움직임이 사회책임투자이다. 이런 사회책임투자 원칙에 입각한 국민연금 등 연기금의 대기업 투자를 통해 경영권 방어와 기업 건전성이 동시에 제고될 수 있다(이병욱, 2006). 이미 사회책임투자는 국제금융계에서 주요한 화두로 등장했다. 사회책임투자란 재무적 건전성만이 아니라 윤리적·사회적 책임을 다하고 건전한 지배구조를 가진 기업들이 장기적인 성장가능성이 높다는 전제하에 이들 기업들만을 투자 대상으로 하는 것이다.

2004년 6월 뉴욕에서 열린 UN Global Compact 지도자 회의에서 약 6조 달러의 자산을 운용하는 세계적 금융회사들은 재무분석만이 아니고 지배구조개선⁸⁶⁾과 사회적 책임을 다하는 기업들에 관심을 가지고 투자한다는 권고를 결의한 바 있다. 이는 지속가능한 성장을 중시해야 수익성과 안전성이라는 두 마리의 토끼를 동시에 획득할 수 있다는 경험적, 분석적 결과이기도 하다. 나아가, 지난 2006년 4월에는 유엔의 코피 아난 사무총장과 네덜란드공무원연금(ABP), 캘리포니아 공무원연금(CalPERS), 뉴욕교원연금(NYCTRS), 영국대학교원연금(USS) 등 주요 연기금 기관장들이 뉴욕증권거래소에서 사회책임투자 원칙을 발표하고 이를 준수할 것을 서명한 바 있다. 선진 금융기관들도 기관투자자의 수탁자 책무에 책임투자자의 개념을 도입하기 시작했고 환경, 사회 지배구조(ESG) 리스크관리를 투자대상 기업의 장기존속을 위한 주요변수로 반영하고 있다. 영국의 경우 2000년 수정연금법에서 모든 퇴직연금에 대하여 ESG 요인을 고려하도

86) 최근 국내에서도 대기업의 지배구조개선을 목표로 한 장하성 펀드가 등장한 것처럼 지배구조개선은 사회책임투자운동의 중요한 부분이 되고 있다. 이에 대해 일부에서는 사회책임투자운동이 해외 금융자본이 지배구조가 불투명한 개도국들에 유리하게 투자하기 위한 발판을 마련하기 위해 작동되고 있다는 비판을 하고 있기도 하나, 중요한 것은 사회적·윤리적 목표 이외에 이런 경제적 이유에 의해서도 사회책임투자운동은 선진국 금융당국, 기관들의 중요한 관심을 끌고 있다는 점이다.

특 제도화했으며 독일, 프랑스, 호주, 스웨덴 등도 연기금 및 일반 펀드에 사회책임투자 원칙을 제도화하고 있다(노희진 외, 2006; Europa Employment and Social Affairs, 2006).

제4절 소 결

1997년 노사관계체제는 일부 조직노동자들과 대기업 간의 타협에 의해 연장되어 왔고 우리 경제사회의 많은 문제를 해결하는 데 역부족이었다. 이제 CSR 패러다임을 빌린 새로운 노동체제의 구축과제는 반드시 조직노동자들에게만 의지해서는 안 된다. 시민사회와 시장 간의 타협이 필요하고 매우 광범위한 사회적 타협이 필요한 부분이다. 사회책임투자가 일방적인 외국 주주자본주의 세력의 확산으로 그 결과가 왜곡되지 않기 위해서도 기업과 근로자를 비롯한 모든 이해관계자들이 사회적으로 규율할 수 있어야 한다. 기업의 경영권 안정과 장기 성장이 사회적 안정과 같이 갈 수 있는 모델을 찾아야 하고 우리의 새로운 제도건설이 국제 기준과 세계화된 시장규범에도 조화될 수 있어야 한다. 이는 노사간 당사자 타협만으로는 이루기 어렵다. 기업이 중심이 되어 이를 주도하되 그 기업들이 지속가능한 성장을 하도록 사회적 규율이 작동되어야 한다.

노조는 향후 CSR 패러다임이 정착된다면 새로운 역할을 부여받을 가능성이 많다. 즉, 외부자가 아닌 내부자의 자격으로서 우선적인 단체교섭을 통한 선순위 이익의 확보라는 원칙이 축소되고, 이해당사자들을 대표하는 감시자의 자격으로 기업의 CSR 기능을 견인하는 역할을 하는 것이다. 가장 대표적인 역할로 노조는 기업들이 보고하는 지속가능성 및 사회책임보고서에 대해 먼저 기업들이 노조와 협의하고 그 내용에 대해 모니터링을 거쳐 공동 서명하는 방식을 요구할 수 있다. 나아가, 이런 노조와의 공동작성 내지 내부 모니터링을 단협 조항으로 요구할 수 있다.

이 경우 당연히 노조의 이익은 이해당사자 및 사회의 이익과 절충되거나 조화된 이익의 형태로 단체교섭을 통해 관철될 것이다. 만약 그렇지

않다면 CSR운동에 의해 노조 일방적인 이익은 대체되거나 지속적으로 제어될 가능성이 높다. 임금의 경우도 기업이익의 분배기제가 아닌 전체 근로자(중소, 하청기업 포함)의 생활임금의 보장이라는 산업관계적 관점이 산별교섭의 제도적 성취를 떠나서 실제적으로 강조될 가능성이 높고, 전체적으로는 CSR 패러다임이 기업별 노사관계의 속성을 해체하는 결과와 더불어 노동운동의 사회운동화내 포섭과 연계성이 강화될 것으로 보인다.

이를 통해 우리 노동체제도 새로운 체제로 변화되어야 한다. 새로운 체제의 비전은 다음과 같다. 지속가능성을 목표로 사회적 대화와 타협이 나와야 하고 부문간, 계층간 사회적 책임이라는 패러다임하에서 이해관계가 조정되고 스스로의 당사자적 책임을 분명히 해야 한다. 이를 가능하게 하는 자본의 원리는 이익만능이 아닌 사회적 책임이고 노동의 원리는 배타적 분배가 아닌 상생의 가치창출이다. <표 7-3>은 이런 비전을 그 주변 환경의 특징과 같이 요약 정리한 것이다.

<표 7-3> 노동체제의 변화방향

	1987년 노동체제		1997년 노동체제	새로운 노동체제
특징	중심축	기업별 교섭	기업별·산별교섭	사회책임·사회교섭
	노선	노사대결	노사타협	사회적 타협
	교환관계	고용보장·기본권 제약	고용불안·기본권 대	확 고용안정성 제고·경 영안정성 제고
	시장목표	성장만능	이윤 극대화	지속가능성 확보
	경쟁방식	race to the more	race to the bottom	race to the top
작동 기제	기업의 노동전략	노동력 내부화 (internalization)	노동력 외주화 (downsizing)	노동력 유연안정성 (flexicurity)
	기업의 하청전략	수직적 계열화	단기적 시장화	상생적 네트워크화
	노조의 대응전략	투쟁노선	실리노선	연대노선
	자본조달	개발금융	외자유치	사회적 책임투자
	가치창출	요소투입	비용절감	생산성 혁신

제 8 장

요약 및 결어

본 연구에서 살펴본 바와 같이 CSR은 역사적으로는 매우 많은 진화를 거쳐 왔고, 이론적으로는 기업과 사회의 관계에서 다양한 관점들이 있으며, 국제동향을 보면 국제적 기준적용을 목표로 하는 매우 강력한 규범운동으로 진행되고 있으며, 국내동향을 보면 상당히 초보적 수준의 대응양상이 나타나고 있음을 알 수 있다. 아울러, 노동과 관련해서는 국제적으로 기업들은 환경에 비해 CSR에서 체계적인 사회화가 이루어지지 못한 단계이지만 규범적으로는 노동 분야 CSR이 공고하게 반영되고 있는 추세이며, 국내적으로는 역시 노동 분야 CSR에 대한 기업들의 진지한 대응 노력이 미비되어 있지만 우리 노사관계의 발전과 기업의 지속가능 경영을 위해서는 CSR의 활성화가 매우 중요한 의미와 가능성을 가지고 있다.

이상과 같은 특징들을 각 파트별로 나누어 각 파트에서 제기된 핵심적인 문제의식별로 상술하자면 다음과 같이 구분할 수 있다. 먼저 제 I부에서는 CSR의 이론과 발전과정을 살펴보고 있는데 여기서 핵심적인 주제는 “왜 기업들이 CSR을 받아들이게 되었나?”하는 점이었다. 다음으로 제 II부에서는 CSR의 국제동향과 국내동향들이 균형적 발전을 이루고 있는가, 특히 환경과 노동 분야 CSR간의 균형을 파악하고 동시에 국제와 국내 간 동향의 수렴 및 지체현상이 있는가 하는 문제였다. 이는 다시 말해 이른바 양자간 ‘mis-matching’의 문제는 없는가의 문제의식이라고도 할 수 있다. 마지막으로 제III부에서는 CSR과 노사관계의 한국적 맥락을 진

단체 보았는데, 여기서의 핵심적인 문제의식은 CSR과 노동의 상호작용에 관한 것으로, CSR이 기업들의 노동 분야에 대한 책임을 충실히 이행하도록 기능하고 있는지 아니면 기업 브랜드 홍보 수준에 머물고 있는지를 검토하는 것과 아울러 그 반대 측면에서 노동운동은 CSR의 발전을 위해서 전략적으로 어떤 역할을 해야 하는지를 제시하는 것이었다.

우선 제 I 부에서 우리는 CSR이 기업들에게 수용된 배경에는 기업의 도덕적, 자발적 측면보다는 이를 유인할 수 있는 기업환경, 특히 사회운동적 차원의 위협효과가 CSR의 제도화나 기업의 수용과정에 매우 결정적인 역할을 한다는 것을 알 수 있었다. 이런 위협을 느끼고 아울러 위협요인이 보편화되어 피할 수 없다는 점을 인식할 때 오히려 이를 기회로 만들고자 하는 기업들의 적극적 전략까지 도출되었고 사회적인 위협이나 압력이 감소할 시에는 기업은 언제든지 '죄수의 딜레마' 상황에서 무임승차하려는 경향을 드러낸다는 점이 역시 도출되었다.

그렇다면 이는 CSR을 어떻게 해야 하는지 그 방안에 대해서는 경영적 전략이 중요하지만 어떻게 기업들이 CSR을 받아들일 수 있는지에 대해서는 상당히 사회적인 제도화가 중요하다는 것을 알 수 있고, 이와 관련해서 시민사회운동의 활성화, 정부의 법제화 및 정책, 금융제도상 기업에 대한 유인과 제재를 본질로 하는 인센티브 구조 마련이 중요하다는 것을 알 수 있었다. 특히 사회책임투자에 대한 제도적 장치 마련은 최근 매우 중요한 CSR의 추진 동력이 된다는 것을 알 수 있었는데 사회책임투자를 중심으로 정부는 법을 만들고 시민운동은 투자운동을 하고 금융계는 기업평가를 강화하고 있다.

한편 제 II 부에서 나타난 주요 발견은 CSR의 국제동향과 국내동향에서 환경에 비해 노동 및 사회 분야는 아직 초보적 수준에 머물고 있으나 시대적으로 보면 최근의 CSR 활성화에 환경보다는 노동 분야가 더 중요한 촉매역할을 했다는 것이다. 이는 제 I 부에서 제시되었던 사회적 위협과 압력과의 관련되어 있는데 환경 파괴에 대한 시민들의 위기감과 이에 근거한 광범위한 사회운동이 나타남으로써 기업들에 대한 규제도 강화되고 궁극적으로 이런 기업환경 변화에 기업들도 적극적으로 대응하게 되었다는 점을 이해한다면 왜 노동 분야 CSR이 저발전되었는지도 유추할 수

있다.

노동 분야에 대한 기업들의 사회화가 상대적으로 미비한 점은 노동운동이 사회적 단위에서 기업들에게 공통의 규범을 제공하는 데 실패하고 기업 안의 이익에 몰두했었다는 배경과 노동에 대한 최저보호기준이 기업이 아닌 법제도에 오랫동안 의지해 왔다는 역사적 발전과정을 고려할 때 이해될 수 있다. 그러나 1980년대 이후 기업 활동의 세계화가 급진전되면서 노동자의 보호나 노동자의 복지는 개별 기업 안에서만 보장되기 어려워졌고 개별 국가의 노동관련 법제도만으로 규범을 유지하기 어려워졌다. 따라서 CSR의 발전과정에서 노동 분야는 상대적으로 뒤처져 있지만 앞으로 많은 개발이 이루어질 수 있는 개연성이 높다.

그러나 국내의 CSR 관련 동향에서 나타난 바는 아직 우리에게는 환경을 포함한 전반적인 CSR 규범동향에 대한 오해와 미숙한 대응이 나타나고 있고, 특히 CSR이 자의적으로 해석할 수 있는 자발적 기업활동이 아니라 반드시 적응해야 될 새로운 세계적 기업환경이라는 점에 대한 인식이 미비되어 있다. 다행히 최근에 기업들은 GRI의 활성화, 정부는 ISO 26000 시리즈의 태동에 주목하면서 이를 중요한 환경변화로 인식하기 시작했다. 그러나 노동운동이나 시민운동을 포함한 사회운동에서는 이를 관망하고 있는 정도이며, 오히려 관련 제도변화를 적극적으로 요구하고 수용하고 있는 곳은 세계화된 자본 활동의 환경변화에 민감하게 반응하는 투자기관들이라고 할 수 있다. 사회책임투자운동이 국제기준에 부합하는 CSR을 선도하는 촉매 역할을 하고 있는 것이다.

마지막으로 제Ⅲ부에서는 CSR과 노동의 관계를 한국적 맥락에서 실태와 발전방향을 파악했는데, 여기서의 주요 발견은 기업들의 가장 기본적인 CSR 활동이라고 할 수 있는 관련보고서들의 발간이 매우 소수의 기업에게만 국한되어 있고, 그나마 국제기준이나 가이드라인에 충실히 접근하지 못하고 있다는 것을 알 수 있었다. 아울러 노동 분야의 기술은 더욱 미비된 점들이 많은데 이는 우리 기업들의 노동 분야 CSR 지표의 실천정도를 실태조사를 통해 분석한 결과와도 관련이 많았다. 즉, 실제로 노동 분야의 각 사안별로 우리 기업들은 매우 낮은 정도의 이행성과를 보여주고 있어 국제적으로 이를 제대로 보고할 수 있는 근거가 매우 취약하

다는 점이다. 만약 CSR에 대한 인증절차가 엄격해진다면 보고서 작성이 더욱 어려워질 것이라는 예상을 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 한국의 노동 분야 현실을 고려한다면 CSR은 앞으로 긍정적 역할을 통해 사회현실을 개선할 수 있는 가능성이 높다. 시장 계약관계에 의해 외주화, 비정규직화가 늘어나고 고용불안이 증가하는 현실과 그런 시장 계약관계가 기업들의 단기주의 경영전략에서 나타난다는 점을 감안한다면, 지속가능한 경영을 목표로 하는 CSR 규범이 강화된다면 이런 기업들의 단견과 폐단이 교정되는 효과가 나타날 수 있다. 다만 이런 CSR의 긍정적 확산효과를 얻기 위해선 기업들에게 환경이 변했음을 실제적으로 신호(signal)를 통해 인식시켜야 하는데 이런 사회적 신호를 만들어 내기 위해선 사회책임투자의 제도화와 노동운동의 CSR 동참전략이 필요하다.

이런 특징을 염두에 두고 우리에게 CSR 패러다임이 주는 종합적인 시사점을 도출하자면, 첫째, CSR은 단지 경영전략개념이 아니라 역사적으로 자본주의와 기업의 발전과정에서 필연성을 가지고 강화된 규범으로, 이는 기업들이 어떻게 활용하는가의 재량권에 따라 기업성장에 차이는 있지만 궁극적으로는 기업들이 규범순응적이지 못할 때 기업의 지속가능성이 위협에 빠질 수 있는 속성을 내포하고 있다.

둘째, CSR 안에서 노동 분야는 기업이나 노동운동 양자 모두가 적극적 역할을 주저할 수 있는 속성이 존재하고 있으나 이로 인해 CSR에서 노동이슈가 무시되거나 위축되기보다는 환경부분에 비해 향후 관련 지표개발 및 규범설정이 더욱 강화될 가능성이 높기에 노사가 발상의 전환을 통해 진취적인 역할을 찾아야 한다.

셋째, CSR 규범은 노사관계 규범이 취약해진 우리 현실에서는 기존 노사관계를 적극적으로 보완해서 광범위한 경제사회의 안정을 유인할 수 있는 가능성이 높으며, 나아가서는 우리 노사관계의 당사자들이 단기주의와 이기주의의 덫에서 벗어나 사회적 책임성을 회복할 수 있도록 촉진시켜 줄 수 있는 가능성을 가지고 있다.

결국, CSR의 문제는 우리 사회의 주요 구성원들에게 피할 수 없다면 오히려 적극 활용하자는 행위전략을 요구하고 있는데, 우선 기업 입장에

서는 노동운동이나 시민운동의 압력에 의해 수동적으로 끌려가기보다는, 세계적인 기업들과의 규범경쟁에서 낙오자가 되기보다는 여기서 승자가 되어야 한다는 적극적 의지가 필요하며, 노동운동은 차체에 대기업 조직 노동의 울타리를 넘어서 사회적 역할을 찾아가는 과정으로 인식되어야 하며, 시민운동의 입장에서는 시민권적 기준과 기업의 지속가능성장 간의 갈등을 화해 및 조정해 주는 성숙한 전략을 확립하는 계기로 삼아야 한다.

마지막으로, 정부는 CSR에 대한 심층적인 정책사고가 필요하다. CSR을 단지 국제규범에 대한 기업들의 대응을 도와준다는 입장을 넘어서서 이것이 향후 국제무역 및 투자질서에서 가져올 제약과 기회를 면밀히 파악해야 한다. 이른바 윤리라운드라는 21세기 선진국과 선진국 진입을 노리는 후발주자들, 예컨대 한국, 중국, 인도 같은 국가들 간의 가장 중요한 표준화 싸움이 될 가능성이 높기에 CSR을 통해 단지 보고서를 잘 꾸미는 것이 아니라 관련 기준을 실제적으로 충족시킬 수 있도록 정책이나 법제도를 통해 지원해야 한다. 유럽과 미국에서 기업경영과 투자에 관련한 CSR 기준을 입법화하고 정부조직상으로 이를 담당할 장관까지 두는 것은 단지 선진국들이 더 도덕적이어서 그런 것이 아니고 이들이 더 선견지명을 가지고 윤리라운드를 준비하고 있기 때문이다.

CSR의 발전과정에서 살펴보았듯이 선진국들의 경우에 기업들이 CSR을 내면화하기까지, 즉 CSR에 대한 기업들의 사회화 기능을 사회책임투자운동과 시민운동이 제공했다면, 우리와 같은 후발주자들은 기업 외부에서 이를 효과적으로 추동할 수 있는 세력이 미진하기 때문에 정부의 적극적 역할이 요청되는 것이다. 아울러 우리에게서 CSR과 관련해서 국내에서 기업들과 견줄 만한 세력이 미약하지만 국제적인 규범과 압력 수단이 구체적으로 영향을 주고 있다는 점에서 정부가 현재의 상황에 안주하지 말고 CSR 관련 제도정비에 더 핵심적 역할을 해야 될 특수성이 있다.

향후 정부의 CSR 대책 중 중요한 것들은 다음과 같은 것들이 있다. 첫째, 선진국에서와 같이 예상되는 연기금의 본격적인 자본시장 통합과정에서 사회책임투자의 원칙과 절차를 법제도화하는 것이다. 둘째, 개별 기업들의 보고서 작성과 이에 대한 무분별한 인증으로서의 기업의 홍보효과 제고 이상의 국가정책적 대응이 될 수 없기에 CSR 인증에 대한 범사

회적 거버넌스를 구축해야 한다. 이는 국제기준에 맞추어야 하고 아울러 노동사회의 이해관련자들이 인정하는 인증이 되어야 한다. 셋째, 정부부처 안에서 CSR을 담당할 단위를 강화해야 한다. 이는 산자부 단독으로 그것도 일개 부서가 배타적으로 대응할 성격이 아니며 환경부, 노동부, 외교부, 재정부 및 국가인권위원회 등 관련 국가기구가 참여해야 하며 책임자의 지위도 일개 부서장보다 상위 직급으로 격상해야 한다.

특히, 2006년 말에 정부가 지속가능경영을 위한 가이드라인을 발표했지만 이것을 확산시키기 위한 강제력 있는 조치 없이 기업들의 자발적 준수만 바라고 있어서는 안 된다. 어차피 정부가 나서서 CSR 표준을 정했다는 것은 이것이 단지 기업들의 일이 아니라 국가적으로 중요한 과제라는 것을 인정한 것인 만큼 이를 촉진시키기 위해 연기금의 사회책임투자 원칙을 법제화하는 노력이 있어야 한다.

정부만이 아니고 기업들이나 재계도 노동운동과 시민운동과의 적극적인 대화와 협력을 통해 CSR이 기업에 대한 위협이 아니라 기업경쟁과 장기발전에 긍정적 역할을 할 수 있는 방향으로 물꼬를 터야 한다. 노사간에 공동으로 CSR 관련 보고서를 준비하고 공동으로 관련 문제들을 모니터링하는 열린 자세가 있어야 국제규범과 사회책임투자에 효과적으로 대응할 수 있을 것이다. 노조나 시민운동도 이런 기업들의 의지가 확인된다면 적대적 기초가 아닌 협력적 기초에서 CSR 운동을 진행해야 한다.

끝으로 본 연구의 의의와 한계를 분명히 하고 후속연구의 필요성에 대해 정리하자면 다음과 같다. 본 연구는 CSR의 이론, 동향, 실태에 대한 종합적인 검토가 취약한 현실에서 이를 체계적으로 종합하고 기업, 정부, 노동운동, 시민운동, 투자자 등이 인식해야 될 쟁점과 지향해야 될 방향을 도출하는 데 목적이 있었다. 본 연구를 통해 CSR은 상식적으로 우리 사회가 인식하는 기업의 자발적 공헌이나 경영 패러다임이라기보다는 국제적으로, 사회적으로 요구되는 규범에 대한 적응과정으로 인식되어야 하며 노사관계는 CSR의 영역 안에서 중요한 실천 대상이자 CSR을 발전시킬 수 있는 전략적 함의를 가지고 있다는 점을 부각시켰다.

그러나 본 연구에서 제대로 다루지 못했거나 본 연구의 후속 작업으로 다루어져야 할 과제들이 남아 있다. 첫째, 각 행위자 및 집단들의 구체적

인 지향과 실천에 대한 세부적 연구가 필요하다. 이를 위해서는 심층적인 면접은 물론 양적 자료도 본 연구에서 사용한 사업체패널 자료 수준을 넘어서서 CSR의 객관적, 주관적 지표를 구성할 수 있는 설문을 개발할 필요가 있다.

둘째, CSR의 국가별 동향에 대한 별도의 자료수집과 제도연구가 필요하다. 국제적 규범의 제정과 더불어 국가별로 이에 어떻게 대응하고 있는지를 비교 차원에서 심층적으로 연구할 필요가 있다. 같은 맥락에서 영미형과 유럽대륙형, 선진국과 개도국 간의 비교연구도 필요하다.

셋째, 기업단위의 대응을 넘어 현재 전개되고 있는 산업 및 업종단위의 국제적 CSR 기준에 대한 연구가 필요하다. 이미 의류, 전자 업종 등에서는 관련 동향이 나타나고 있고 향후 다른 산업에서도 국제적인 기준 마련이 전개될 것으로 예상된다.

마지막으로, 노동운동이나 시민운동의 CSR 참여 프로세스에 대한 사례연구 및 모델 개발 작업이 필요하다. 사회책임투자나 단체교섭에서 시민운동이나 노동운동이 어떻게 행동할 수 있는지 프로세스에 대한 상세한 연구가 필요하다.

 참고문헌

- 경실련 (사)경제정의연구소(2006), 「기업지배구조의 글로벌 트렌드와 바람직한 정책대안」, 학술진흥재단 기초학문육성지원사업 2차년도 연구결과 발표 세미나.
- 고광수·김근수·박창욱(2004), 『공적연기금의 투자정책에 관한 연구』, 한국증권연구원.
- 고동수(2006), 『기업의 사회적 책임(CSR): 국제논의 동향 및 우리의 대응 방안』, 산업연구원.
- 고순현·김정남·신지원(2005), 「윤리구매(Ethical Sourcing)의 국내외 동향과 사례」, Sustainability Issue Paper, Eco 2005-31, 에코프론티어.
- 권동혁(2004), 「다우존스 지속가능성지수(DJSI)의 의미와 국내 기업의 대응방안」, Sustainability Issue Paper, Eco 2004-15, 에코프론티어.
- 권동혁·박지혜(2006), 「GRI 지속가능경영보고서 가이드라인 2006(G3)」, Sustainability Issue Paper, Eco 2006-39, 에코프론티어.
- 김형철(2005), 「SRI 운동과 자산운용업」, 『투신』 50, pp.1~20.
- 노동부, 『산업재해분석』, 각년도.
- 노희진 외(2006), 「사회책임투자 개념 및 국제동향」, 한국증권연구원.
- 대한상공회의소(2001), 「비정규직 고용문제와 종업원의 인사관리」, Data Source.
- 백필규(2004), 『모기업-수급기업간 협력에 관한 연구』, 중소기업연구원.
- 산업연구원(2004a), 『산업경제정보』 제182호.
- _____ (2004b), 「CSR(기업의 사회적 책임) 라운드에 대한 대비 시급」, 제244호.
- 산자부(2005a), 『기업 및 조직의 사회적 책임』.
- _____ (2005b), 「대·중소기업 상생협력 강화방안」, 노사정위원회 제3

- 차 제조업발전특별위원회 설명자료.
- 오학수(2006), 「일본 노사협의회의 새로운 전개방향 모색」, 『국제노동브리프』 9.
- 이병욱(2006), 「사회책임투자 주목할 때이다」, 한국경제신문 <시론>, 3월 17일자.
- 이승류(2006), 「CSR and SD in Korea from Global Perspective」, KAIST 사회책임경영연구센터.
- 이장원(2006), 「기업의 사회적 책임(CSR)과 노사관계」, 『월간 노동리뷰』 20, pp.28 ~ 40.
- 이장원·이을타·쉬메이시아(2003), 『중국진출 한국기업의 노사관계와 인적자원관리』, 한국노동연구원.
- 이종오·주 정(2003), 「기업의 사회적 성과평가 제도」, 『사회과학논총』 22 (2), pp.151 ~ 171.
- 전경련(2006), 「기업의 사회적 책임(CSR)의 논의동향」, CEO Current Issue Paper, CER-2006-02.
- _____ (2005a), 「우리 기업의 사회공헌 현황과 시사점」, FKI ISSUE PAPER, 2005-제25호.
- _____ (2005b), 「21세기 글로벌 초우량 기업을 지향」.
- 정수영(2005), 「사회책임투자와 한국기업평가」, Sustainability Issue Paper Eco 2005-05, 에코프론티어.
- 조성훈·고광수·박창욱(2004), 『공적연금의 지배구조에 관한 연구』, 한국증권연구원.
- 조영철(2006), 「한국경제 구조변화: 거시경제 변동성 증가와 위험부담 능력저하」, 한국노동연구원 연구간담회 발표문.
- 최영기·이장원(1998), 『구조조정기의 국가와 노동』, 나무와 숲.
- 최정철(2006), 「사회책임경영과 지속가능성보고」, 미출판 발표문.
- 최한수(2006), 「사회적 책임투자(SRI)의 활성화를 위한 선결조건은 무엇인가-FTSE4Good Index에 대한 소개를 중심으로」, 『기업지배구조연구』 여름호.
- 한국노동연구원(2006), 「한국노동패널」 8차년도 노사관계 부가조사 데이터.

- 현대경제연구소, 「특집 : 지속가능경영의 도입 프레임워크, 국내외 지속가능경영 추진현황 및 사례」.
- 환경운동연합(2005), 「지속가능사회를 위한 국내 30대 주요기업의 2006년 사회책임(SR) 핵심과제 선정」, 발표자료.
- Achbar, Mark, and Jennifer Abbot(2003), *The Corporation*, pp. 145 min, Canada.
- Ackerman, Robert W.(1973), "How Companies Respond to Social Demands," *Harvard Business Review*, pp.88 ~ 98.
- Alinsky, Saul David(1972), *Rules for Radicals : a Practical Primer for Realistic Radicals*, New York : Vintage Books.
- ASrIA(2003), *SRI in Asian Emerging Markets : South Korea*, Report.
- Baker, Jim(2002), "Social Responsibilities of Business," www.icftu.org/displaydocument.asp.
- Barnard, Jayne W.(1991), "Institutional Investors and the New Corporate Governance," *North Carolina Law Review* 69, pp.1135 ~ 1187.
- Baron, David P.(2003), "Facing-Off in Public," in *Stanford Business Magazine*, Stanford Graduate School of Business.
- Baumol, William J.(1970), *A New Rationale for Corporate Social Policy*, New York: Committee for Economic Development.
- BBC(2002), "Historic Smog Death Toll Rises," London: BBC.
- Berenbeim, Ronald, and Conference Board(1994), *Company Relations With Institutional Investors*, New York, NY : Conference Board.
- Berle, A. A. Jr.(1935), "The New Deal and Economic Liberty," *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 178, pp.37 ~ 47.
- Berle, Adolf Augustus, and Gardiner Coit Means(1933), *The Modern Corporation and Private Property*, New York : The Macmillan Company.
- Boli, John, and Donjah Hartsuiker(2001), "World Culture and Transnational

- Corporations: Sketch of a Project,” in *International Conference on Effects of and Responses to Globalization*, Istanbul.
- Bowen, H.(1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, New York : Harper and Brothers.
- Brim, Orville Gilbert, and Stanton Wheeler(1966), *Socialization after Childhood*, New York: Wiley.
- Burt, Ronald S.(1983), “Corporate Philanthropy as a Cooptive Relation,” *Social Forces* 62, pp.419 ~ 449.
- Carroll, Archie B.(1979), “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance,” *Academy of Management Review* 4, pp.497 ~ 505.
- Carroll, Archie B.(1999), “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct,” *Business and Society* 38, pp.268 ~ 295.
- Clark, B. R.(1972), “The Organizational Saga in Higher Education,” *Administrative Science Quarterly* 17, pp.178 ~ 184.
- Clarkson, Max B. E.(1995), “A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance,” *Academy of Management Review* 20, pp.92 ~ 117.
- Clemens-Hunt, Paul, Gavin Power, James Gifford, and Jacob Malthouse (2006), “Principles of Responsible Investment,” Paris : UN Environment Program Finance Initiative.
- Coleman, James Samuel(1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- _____ (1982), *The Asymmetric Society*, Syracuse : Syracuse University Press.
- _____ (1974), *Power and the Structure of Society*, New York : Norton.
- Cortese, Amy (2002), “Missionary Among the Executives,” in *The New York Times*, p.2, New York.

- Council on Economic Priorities(1988), "Shopping for a Better World: A Quick and Easy Guide to Socially Responsible Supermarket Shopping," p.v, New York : Council on Economic Priorities.
- Danaher, Kevin, and Jason Mark(2003), *Insurrection: Citizen Challenges to Corporate Power*, New York : Routledge.
- Davis, Gerald F., and Tracy A. Thompson(1994), "A Social Movement Perspective on Corporate Control," *Administrative Science Quarterly* 39, pp.141 ~ 173.
- Davis, Keith(1960), "Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities?," *California Management Review* 2, pp.70 ~ 76.
- Davis, Keith(1973), "The Case for and against Business Assumption of Social Responsibilities," *Academy of Management Journal* 16, pp.312 ~ 322.
- DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell(1983), "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields," *American Sociological Review* 48, pp.147 ~ 160.
- DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell(1991), "Introduction," in Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press.
- Dobbin, Frank, John R. Sutton, John W. Meyer, and Richard Scott (1993), "Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets," *American Journal of Sociology* 99, pp.396 ~ 427.
- Donaldson, Thomas, and Lee E. Preston(1995), "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications," *Academy of Management Review* 20, pp.65 ~ 91.
- Drotning, Phillip T.(1974), "Organizing the Company for Social Action" in S. Prakash Sethi(ed.), *The Unstable Ground: Corporate*

- Social Policy in a Dynamic Society*, Los Angeles: Melville Pub. Co, pp.xxi, 557.
- Drucker, Peter(1976), *Unseen Revolution*, Harper & Law.
- Drucker, Peter Ferdinand(1993), *Post-capitalist Society*, New York, NY: Harper Business.
- Drucker, Peter Ferdinand(1976, 1996 수정판), *The Pension Fund Revolution*, New Brunswick, N.J. : Transaction Publishers.
- Durkheim, Emile(1933), *The Division of Labor in Society*, New York: The Free Press.
- Edelman, Lauren B.(1990), "Legal Environments and Organizational Governance: The Expansion of Due Process in the American Workplace," *American Journal of Sociology* 95, pp.1401 ~ 1440.
- Edelman, Lauren B.(1992), "Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law," *American Journal of Sociology* 97, pp.1531 ~ 1576.
- Edelman, Lauren B., and Mark C. Suchman(1997), "The Legal Environments of Organizations," *Annual Review of Sociology* 23, pp.479 ~ 515.
- Elkins, Arthur(1977), "Toward a Positive Theory of Corporate Social Involvement," *Academy of Management Review* 2, pp.128 ~ 133.
- EPA(2006), "What is the Toxics Release Inventory(TRI) Program," Washington, D.C. : Environmental Protection Agency.
- Etzioni, Amitai(1964), *Modern Organizations*, Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- EUROPA-Employment and Social Affairs(2006), "Socially Responsible Consumption and Socially Responsible Investment", http://europe.eu.int/common/employment_social/soc-dial/csr/abc.htm.
- Fiorina, Carly(2001), "Technology, Business and Our Way of Life: What's Next," Minneapolis : HP.
- Fiss, Peer C., and Edward J. Zajac(2004), "The Diffusion of Ideas Over Contested Terrain : The (Non)adoption of a Shareholder Value

- Orientation among German Firms,” *Administrative Science Quarterly* 49, pp.501 ~ 534.
- Fitch, H. Gordon(1976), “Achieving Corporate Social Responsibility,” *Academy of Management Review* 1, pp.38 ~ 46.
- Foner, Philip Sheldon(1982), *Organized Labor and the Black Worker, 1619-1981*, New York : International Publishers.
- Freeman, R. Edward(1984), *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, Boston : Pitman.
- Friedman, Milton(1962), *Capitalism and Freedom*, Chicago : University of Chicago Press.
- Fung, A., T. Hebb, & J. Rogers (eds.)(2001), *Working Capital : The Power of Labor's Pensions*, Cornell University Press.
- Galaskiewicz, Joseph(1997), “An Urban Grants Economy Revisited: Corporate Charitable Contributions in the Twin Cities, 1979-81, 1987-89,” *Administrative Science Quarterly* 42, pp.445 ~ 471.
- _____(1985), “Professional Networks and the Institutionalization of a Single Mind Set,” *American Sociological Review* 50, pp.639 ~ 658.
- _____(1985), *Social Organization of an Urban Grants Economy : a Study of Business Philanthropy and Nonprofit or Ganizations*, Orlando : Academic Press.
- Gerth, H.H., and C. Wright Mills(Eds.)(1958), *From Max Weber : Essays in Sociology*, New York: Oxford University Press.
- Granovetter, Mark(1985), “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness,” *American Journal of Sociology* 91, pp.481 ~ 510.
- Greenwood, Royston, and C. R. Hinnings(1996), “Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together the Old and the New Institutionalism,” *Academy of Management Review* 21, pp.1022 ~ 1054.

- Guillen, Mauro F.(2001), *The Limits of Convergence: Globalization and Organizational Change in Argentina, South Korea, and Spain*, Princeton: Princeton University Press.
- Gunther, Mar.(2004), "Money and Morals at GE," in *Fortune*, pp.176~181.
- Guthrie, Doug, and Michael McQuarrie(2004), "Corporate Investment, Social Innovation, and Community Change: The Local Political Economy of Low-Income Housing Development," New York University.
- Hall, Peter A., and David W. Soskice(2001), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford England; New York: Oxford University Press.
- Hannan, Michael T., and John Freeman(1989), *Organizational Ecology*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Hardin, Garrett(1968), "The Tragedy of the Commons," *Science* 162, pp.1243~1248.
- Hart, Stuart(1997), "Beyond Greening: Strategies for a Sustainable World," *Harvard Business Review* 75, pp.66~76.
- Hoffman, Andrew J.(2001), *From Heresy to Dogma: an Institutional History of Corporate Environmentalism*, Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Hymowitz, Carol(2005), "Corporate Social Concerns: Are They Good Citizenship or a Rip-off for Investors?," in *The Wall Street Journal* p.6, New York.
- ICCR(2006), "Working Together for Peace, Economic Justice and Stewardship of the Earth," New York.
- ILO, *Year of Labor Statistics*, 각년도.
- Inglehart, Ronald F.(1981), "Post-materialism in an Environment of Insecurity," *American Political Science Review* 75, pp.880~900.
- _____ (1982), *Changing Values and the Rise of Environmentalism in*

- Western Societies*, Berlin: International Institute for Environment and Society.
- Issac, Larry, and Lars Christiansen(2002), "How the Civil Rights Movement Revitalized Labor Militancy," *American Sociological Review* 67, pp.722 ~ 746.
- Jensen, M. C., and W. H. Meckling(1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure," *Journal of Financial Economics* 38, pp.305 ~ 360.
- Johnson, Harold(1971), *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*, Belmont: Wadsworth.
- Jones, Thomas M.(1995), "Instrumental Stakeholder Theory : A Synthesis of Ethics and Economics," *Academy of Management Review* 20, pp.404 ~ 437.
- Jordana, Jacint, and David Levi-Faur(2004), *The Politics of Regulation : Institutions and Regulatory Reforms for the Age of Governance*. Cheltenham, UK; Northampton, MA.: E. Elgar.
- Kahn, Alfred E.(1988), *The Economics of Regulation: Principles and Institutions*, Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Kanter, Rosabeth Moss(1999), "From Sapre Change to Real Change : The Social Sector as Beta Site for Business Innovation," *Harvard Business Review* 77, pp.122 ~ 132.
- Keim, Gerald D.(1978), "Corporate Social Responsibility : An Assessment of the Enlightened Self-Interest Model," *Academy of Management Review* 3, pp.32 ~ 39.
- Keller, Linda M.(2003), "The American Rejection of Economic Rights as Human Rights & the Declaration of Independence: Does the Pursuit of Happiness Require Basic Economic Rights?," *New York Law School Journal of Human Rights* 19.
- Koplin, H. T.(1963), "The Profit Maximization Assumption," *Oxford Economic Papers* 15, pp.130 ~ 139.

- Korten, David C.(2001), *When Corporations Rule the World*, Bloomfield, Conn.
- Kotler, Philip, and Nancy Lee(2005), *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*, Hoboken, N.J. : Wiley.
- KPMG(2005), *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2005*, KPMG Global Sustainability Services.
- Lee, Changwon & Sarosh Kuruvilla (eds.)(2006), *The Transformation of Industrial Relations in Large-size Enterprises in Korea*, Korea Labor Institute.
- Levitt, Theodore(1958), "The Dangers of Social Responsibility," *Harvard Business Review* 36, pp.41 ~ 50.
- Lydenberg, Steven D.(2005a), *Corporations and the Public Interest: Guiding the Invisible Hand*, San Francisco, Calif.: Berrett-Koehler Publishers.
- _____ (2005b). "Personal Interview," Boston.
- Lyon, Thomas P., and John W. Maxwell(2004), *Corporate Environmentalism and Public Policy*, Cambridge, UK; New York : Cambridge University Press.
- Macy, Michael W.(1990), "Learning Theory and the Logic of Critical Mass," *American Sociological Review* 55, pp.809 ~ 826.
- Margolis, Joshua Daniel, and James Patrick Walsh(2001), *People and Profits? the Search for a Link Between a Company's Social and Financial Performance*, Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Margotta, Donald G.(1989), "The Separation of Ownership and Responsibility in the Modern Corporation," in *Business Horizons*, pp.74 ~ 77.
- Marx, Karl(1978), "Wage Labour and Capital," in Robert C. Tucker. (ed.), *The Marx-Engels Reader*, New York: Norton.
- Mayer, Gerald(2004), "Union Membership Trends in the United States,"

- edited by Congressional Research Service.
- McCarthy, John D., and Meyer Zald(1977), "Resource Mobilization and Social Movements," *American Journal of Sociology* 82, pp.1212 ~ 1242.
- McGuire, Joseph W.(1963), *Business and Society*, New York : Mc Graw-Hill.
- McKean, Roland N.(1974), "Collective Choice," in James W. Mckie. (ed.), *Social Responsibility and the Business Predicament*, Washington D.C.: The Brookings Institution, pp.109 ~ 134.
- McWilliams, A. & D. Siegel(2001), "Corporate Social Responsibility : A Theory of Firm Pespective," *Academy of Management Review* 26 (1).
- Merton, Robert King(1968), *Social Theory and Social Structure*, New York: Free Press.
- Meyer, John W., and Brian Rowan(1977), "Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony," *American Journal of Sociology* 83, pp.340 ~ 363.
- Miles, R. A.(1987), *Managing the Corporate Social Environment*, Englewood: Prentice-Hall.
- Mitchell, Ronald K., Bradley R. Agle, and Donna J. Wood(1997), "Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts," *Academy of Management Review* 22, pp.853 ~ 886.
- Mizruchi, Mark S.(2004), "Berle and Means Revisited: The Governance and Power of Large US Corporations," *Theory and Society* 33, pp.579 ~ 617.
- Mortimer, Jeylan T., and Roberta G. Simmons(1978), "Adult Socilization," *Annual Review of Sociology* 4, pp.421 ~ 454.
- Moyer, R. Charles(1974), "Efficiency and Corporate Social Investment," *Business and Society* 14, pp.5 ~ 11.

- Muirhead, Sophia A., Charles J. Bennett, Ronald E. Berenbeim, Amy Kao, and David J. Vidal(2002), "Corporate Citizenship in the New Century : Accountability, Transparency, and Global Stakeholder Engagement," New York: The Conference Board.
- Murray, Edwin A., Jr.(1976), "The Social Response Process in Commercial Banks: An Empirical Investigation," *Academy of Management Review* 1, pp.5 ~ 15.
- Nace, Ted(2003), *Gangs of America: The Rise of Corporate Power and the Disabling of Democracy*, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Nee, Victor(2005), "The New Institutionalisms in Economics and Sociolog," in Neil J. Smelser and Richard Swedberg. (ed.), *The Handbook for Economic Sociology*, Second Edition, Princeton: Princeton University Press, pp.49 ~ 74.
- Oliver, Pamela, and Gerald Marwell(1988), "The Paradox of Group Size in Collective Action: A Theory of the Critical Mass II," *American Sociological Review* 53, pp.1 ~ 8.
- Oliver, Pamela, Gerald Marwell, and Ruy Teixeira(1985), "A Theory of the Critical Mass I: Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action," *American Journal of Sociology* 91, pp.522 ~ 556.
- Olson, Mancur(1971), *The Logic of Collective Action : Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- O'Rourke, Dara(2003), "Outsourcing Regulation : Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring," *Policy Studies Journal* 31(1).
- Pearce II, John A., and Jonathan P. Doh(2005), "The High Impact of Collaborative Social Initiatives," *MIT Sloan Management Review* 46, pp.30 ~ 39.
- Perrow, Charles(2002), *Organizing America: Wealth, Power, and the*

- Origins of Corporate Capitalism*, Princeton, N.J. : Princeton University Press.
- Pfeffer, Jeffrey, and Gerald R. Salancik(1978), *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, New York : Harper & Row.
- Porter, Michael E., and Mark R. Kramer(2002), “The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy,” *Harvard Business Review* 80, pp.56 ~ 68.
- Post, James E.(1978), *Corporate Behavior and Social Change*, Reston, Va.: Reston Pub. Co.
- Preston, Lee E. (1975), “Corporation and Society: The Search for a Paradigm,” *Journal of Economic Literature* 13, pp.434 ~ 453.
- Quarter, J., I. Carmichael, J. Sousa, and S. Elgie(2001), “Social Investment by Union-Based Pension Funds and Labour-Sponsored Investment Funds in Canada”, *Relations Industrielles/Industrial Relations* 56 (1).
- Read, Richard(1999), “Houston-Based Electric Firm Pursues Elephant for Portland, Ore., Zoo,” in *The Oregonian*.
- Rebick, Marcus(2005), *The Japanese Employment System: Adapting to a New Economic Environment*, Oxford University Press.
- Rifkin, Jeremy and Randy Barber(1978), *The North Will Rise Again:Pensions, Politics and Power in the 1980s*, Beacon Press.
- Roosevelt, Margot(2000), “How Green is Your Money?,” in *Time*, p.79.
- Ruckelshaus, William D.(1993), “William D. Ruckelshaus: Oral History Interview,” edited by Environmental Protection Agency : Environmental Protection Agency.
- Samuelson, Paul A.(1954), “The Pure Theory of Public Expenditures,” *Review of Economics and Statistics* 36, pp.387 ~ 389.
- Sebastian, Pamela(1998), “Giving: A Special Background Report on

- Trends in Industry and Finance,” in *The Wall Street Journal*.
- Selznick, Philip(1996), “Institutionalism ‘Old’ and ‘New’,” *Administrative Science Quarterly* 41, pp.270 ~ 277.
- Simmel, Georg(1895), “The Problem of Sociology,” *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 6, pp.52 ~ 63.
- Simpson, J. A., and E. S. C. Weiner (Eds.)(1989), *Oxford English Dictionary*, Oxford: Oxford University Press.
- Smith, Adam(1976), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Chicago: University of Chicago Press.
- Stinchcomb, Arthur(1997), “On the Virtues of the Old Institutionalism,” *Annual Review of Sociology* 23, pp.1 ~ 18.
- Sutton, John R., Frank Dobbin, John W. Meyer, and W. Richard Scott (1994), “The Legalization of the Workplace,” *American Journal of Sociology* 99, pp.944 ~ 971.
- Swedberg, Richard(2005a), “Can There Be a Sociological Concept of Interest?,” *Theory and Society* 34, pp.359 ~ 390.
- _____ (2005b), *The Max Weber Dictionary: Key Words and Central Concepts*, Stanford, Calif. : Stanford Social Sciences.
- Ullmann, Arie A.(1985), “Data in Search of a Theory: A Critical Examination of the Relationships among Social Performance, Social Disclosure, and Economic Performance of U. S. Firms,” *Academy of Management Review* 10, pp.540 ~ 557.
- US Government Accountability Office(2005), “Globalization: Numerous Federal Activities Complement U.S. Business's Global Corporate Social Responsibility Efforts,” Report to Congressional Requesters.
- Useem, Michael(1984), *The Inner Circle: Large Corporations and the Rise of Business Political Activity in the US and the UK*, Oxford: Oxford University Press.
- Uzzi, Brian(1997), “Social Structure and Competition in Interfirm

- Networks: The Paradox of Embeddedness,” *Administrative Science Quarterly* 42, pp.35 ~ 67.
- Vogel, Steven K.(2006), *Japan Remodeled: How Government and Industry are Reforming Japanese Capitalism*, Cornell University Press.
- Vogel, David(1978), *Lobbying the Corporation*, New York: Basic Books.
- _____ (2005), *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, Washington, D.C. : Brookings Institution Press.
- Waddock, Sandra(2002), *Leading Corporate Citizens : Vision, Values, Value-Added*, New York : McGraw-Hill.
- Wallich, Henry C., and John J. McGowan(1970), “Stockholder Interest and the Corporation's Role in Social Policy,” in William J. Baumol. (ed.), *A New Rationale for Corporate Social Policy*, New York: Committee for Economic Development.
- Wartick, Steven L., and Philip L. Cochran(1985), “The Evolution of the Corporate Social Performance Model,” *Academy of Management Review* 10, pp.758 ~ 769.
- Weber, Max(1964), *The Theory of Social and Economic Organization*, New York : The Free Press.
- _____ (1978), *Economy and Society : An Outline of Interpretive Sociology*, Berkeley : University of California Press.
- Weick, Karl(1977), “Educational Organizations as Loosely Coupled Systems,” *Administrative Science Quarterly* 21, pp.1 ~ 19.
- Wick, Ingeborg(2003), *Workers' Tool or PR Ploy?: A Guide to Codes of International Labour Practice*, Friedrich Ebert Stiftung.
- Wilson, James Q.(1980), *The Politics of Regulation*, New York : Basic Books.

- Wisman, Phil(1985), "EPA History(1970 ~ 1985)," Washington D.C. : Environmental Protection Agency.
- Wood, Donna J.(1991), "Corporate Social Performance Revisited," *Academy of Management Review* 16, pp.691 ~ 718.
- Wright, Mary(2005), "Always at Odds? Congruence in Faculty Beliefs about Teaching at a Research University," *The Journal of Higher Education* 76, pp.331 ~ 353.
- Zenisek, Thomas J.(1979), "Corporate Social Responsibility : A Conceptualization Based on Organizational Literature," *Academy of Management Review* 4, pp.359 ~ 368.
- Zorn, Dirk, Frank Dobbin, Julian Dierkes, and Man-Shan Kwok(2005), "Managing Investors: How Financial Markets Reshaped the American Firm," in K. Knorr-Cetina and Alex Preda. (eds.), *The Sociology of Financial Markets*, Oxford; New York: Oxford University Press, pp.xii, 319.