

노동정책연구
2015. 제15권 제2호 pp.113~144
한국노동연구원

연구논문

국내 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야에 대한 실태 분석: 2013년도 발간 보고서를 중심으로*

이정원**
정선욱***

본 논문은 국내에서 발간되는 지속가능경영보고서에 대한 전수조사를 통해 노동/인권 분야에 대한 실태를 분석한다. 국내 노사관계의 긴장이 지속되는 상황에서 지속가능경영보고서의 노동/인권 항목들이 실제 어떻게 다루지고 있는가는 현실적인 공급함의 대상이다. 기존 문헌 분석 결과, 영어권 문헌은 주로 ‘영미권 국가’에서 발간되는 지속가능경영보고서의 ‘환경 분야에 초점을 맞춰 분석해 왔다. 국내 문헌의 경우, 최근 들어 이 분야에 대한 연구가 늘고 있지만 노동/인권 분야에 초점을 둔 연구는 많지 않고, 또한 공개수준(disclosure level)에 대한 전반적인 실태분석에 이르지 못하고 있다.

이러한 배경을 바탕으로, 본 논문은 2013년도에 발간된 173개 보고서 중 GRI(Global Reporting Initiative) 지속가능경영보고 가이드라인 G3 또는 G3.1을 작성기준으로 따르는 126개의 지속가능경영보고서를 대상으로 노동/인권 항목의 공개수준을 분석한 결과, 노동보다 인권 항목의 공개수준이 낮았고, 두 항목에 공통적으로 내부변이(internal variation)가 크다는 것을 밝혔다. 구체적으로, 노동 항목에서 LA5, LA6, 인권 항목에서는 HR8, HR10이 다른 지표에 비해 현저히 낮은 공개수준을 보였다. 다양한 이해관계자 인터뷰를 통해 본 논문은 그 원인이 담당 직원의 잦은 변경과 보고서 작성 외부 위탁 등의 노력 부족, 가이드라인에 대한 이해 부족, 경영진의 관심부족, 민감한 이슈에 대한 의도적 누락, 국내 환경에서의 지표 내용 적용의 어려움에 기인한

논문접수일: 2015년 3월 4일, 심사의뢰일: 2015년 5월 4일, 심사완료일: 2015년 6월 1일

* 이 연구는 2013년 서강대학교 교내 연구비 지원에 의한 것이다(201310038.01). 논문을 위해 건설적인 코멘트를 해주신 익명의 심사자 두 분께 감사를 표한다.

** (제1 저자) 미국 미네소타대 Carlson School of Management 석사과정(leex7657@umn.edu)

*** (교신저자) 서강대학교 경영학부·경영전문대학원 조교수(sssj@sogang.ac.kr)

다는 것으로 잠정적으로 결론지었다. 마지막으로, 본 논문은 다음과 같이 추후 연구과제 세 가지를 제안하였다. 첫째, 공개수준과 실제 보고 내용 사이의 괴리(decoupling)와 그 결정요인에 대한 추후 연구가 필요하다. 둘째, 현재 대부분의 보고서가 독립적인 외부 검증기관의 검증을 거치고 있는데 검증기관 및 그 역할에 대한 심도 깊은 연구가 필요하다. 셋째, 특정 기관의 보고서에 대한 통시적인 분석을 통해 특정기관의 보고서 내용 변화의 양상과 그 결정요인 등을 연구할 필요가 있다.

핵심용어 : 한국, 지속가능경영보고서, 노동/인권, 공개수준, 실태분석, 전수조사

I. 서론

2000년대 들어 한국의 지속가능경영보고서 발간은 큰 변화를 맞이하였다. 크게 두 가지 측면에서 변화가 진행되었는데, 첫 번째로 발간 기관의 수가 크게 증가하였다는 점이다. 2003년에 불과 3개 기관에서 시작했으나, 2013년 기준 170여 개 기관에서 발행하고 있다. 두 번째로 주목할 만한 사항은 발행기관이 다양화되었다는 사실이다. 예전에는 주로 사기업이 발행의 주를 이뤘다면 현재는 공기업, NGO, 지방정부에 이르기까지 발행 주체가 다원화되었다. 본 논문은 이러한 지속가능경영보고서 발간의 양적 팽창 상황에서 노동/인권 분야가 어떻게 다뤄지고 있는지 살펴보고자 한다.

지속가능경영보고서의 증가와 한국의 노사관계 현실은 다소 상반되는 측면이 존재한다. 점점 더 많은 수의 기업 및 기관에서 지속가능경영보고서를 발간하며 그 안에서 노동/인권 분야를 다루고 있지만, 한국의 노사관계는 여전히 긴장관계가 지속되고 있다. 지난 권위주의 정권하의 수출지향적 노동억압 정책으로 인한 긴장관계는 현재에도 통상임금, 비정규직, 직업병, 구조조정 등으로 지속되고 있다. 또한, 한국 기업의 세계화와 더불어 해외법인의 노무 이슈 및 지역 원주민과의 갈등이 새롭게 중요 화두로 떠오르고 있다. 이러한 역설적인 상황 속에서 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야가 어떻게 다뤄지고 있는지는 현실적으로 궁금증의 대상이다.

실제로 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야에 대해서 양극단의 의견이 존재하고 있다. 지속가능경영보고서 발간을 기업의 사회적책임(CSR) 실행의 출발점으로 보는 긍정적인 평가가 있는 한편, 지속가능경영보고서를 단순한 보여주기(window dressing)나 위선으로 바라보는 비판적 시각이 공존하고 있다.

지속가능경영보고서 발간을 둘러싼 이러한 변화와 논란이 지속되고 있는 현 시점에서 지속가능경영보고서 내 노동/인권 분야가 어떻게 다뤄지고 있는지, 어떤 특징이 있는지에 대한 전반적인 분석이 필요하다. 따라서 본 연구는 질적·양적 방법을 통해 한국에서 발행되는 지속가능경영보고서를 분석하고자 한다.

본문은 다음과 같은 순서로 진행된다. 첫째, 지속가능경영보고서 관련 국내외 연구에 대해 비판적 문헌 고찰을 실시한다. 둘째, 국내에서 발간되는 지속가능경영보고서의 전반적인 상황을 분석하고, GRI(Global Reporting Initiative) 가이드라인을 작성기준으로 따르는 126개의 지속가능경영보고서를 대상으로 노동/인권 지표별 공개수준(disclosure level) 분석 결과를 제시한다. 마지막으로, 결론 및 토의 부분에서는 본 연구의 결과를 요약하고 기여점과 한계점을 다루며 추후 연구 주제를 제시한다.

II. 기존 문헌 고찰

이 글에서는 지속가능경영보고서에 관한 영어 및 한글 문헌을 긍정적인 관점의 연구와 부정적 관점의 연구로 나눠 차례대로 검토하고자 한다. 긍정론 입장의 주장들은 투명성의 긍정적 효과와 보고서 발간의 선순환 프로세스를 강조한다(Brown et al., 2009; Clarkson et al., 2008; Fung et al., 2007; Hale, 2008). 내부적으로 볼 때, 회사는 보고서 작성을 위해 정기적으로 정보를 취합·정리하고 외부에 공개하는 활동을 수행함으로써 구성원들에게 정보 공개의 의미와 중요성을 인지시키고, 조직 내에 좀 더 투명한 내부 프로세스 작동을 정착시킨다. 이와 동시에 외부적으로는 보고서 발간을 통해 외부 이해관계자들에게 양질의 정보를 제공함으로써 이해관계자들이 좀 더 생산적인 방향으로 조언할 수 있는 환경을 조성한다. 또한 이를 통해 외부 이해관계자들로 하여금 해당 기업이 좀

더 책임 있는 행위자가 되도록 하는 데 일조하게 만든다(Dingwerth and Eichinger, 2010).

부정론적 입장은 투명성 효과에 대해 회의적이며, 기업의 사회적책임 활동이나 보고서 발간은 명성 관리나 홍보를 위한 마케팅에 좀 더 큰 목적이 있다고 강조한다(Bondy et al., 2012; Marquis and Toffel, 2014; Siebecker, 2009). 즉, 기업의 사회적책임 활동은 사회적 요구나 압력을 기업 철학 및 운영에 반영해 지속가능한 성장을 도모한다는 본연의 목적보다는 회사의 브랜드를 관리하고 갑작스런 위기 상황에 대비하기 위한 주요한 리스크 관리 전략이라고 지적한다. 비슷한 관점에서, Hess(2008)는 기업들은 선택적으로 정보를 공개하고 명성 관리에 더 큰 무게를 두고 있으며, 이러한 전략을 통해 기업의 사회적책임 활동이라는 본연의 목적과 보고서 발간을 괴리시키고 있다고 강조하였다. 이처럼 지속가능경영보고서의 보고수준(reporting quality)에 의문을 갖게 되면서 많은 연구들이 보고서의 내용 분석을 수행하였는데, 보고되는 정보의 양과 질에 큰 괴리가 존재함을 지적하고 있다(Siebecker, 2009). 즉, 지속가능경영보고서의 정보들은 제대로 완성되지 않았고, 홍보성 내용들은 많은 반면 자사에 민감하거나 비판적인 내용들은 누락시킨 경우가 많다고 지적하고 있다(Comyns et al., 2013; Adams, 2004). 이러한 맥락에서 부정적 입장에 있는 연구들은 지속가능경영보고서를 리스크 관리, 인상경영, 상징적 행위를 위한 도구로 간주하고 있다(Castello and Lozano, 2011; Comyns et al., 2013; Coupland, 2006; Marquis and Toffel, 2014).

한편, 좀 더 현실적인 입장에서 약한 긍정론적 입장의 주장들도 있다. 이들은 지속가능경영보고서가 기업들로 하여금 근본적으로 운영방침을 바꾸게 만드는 것은 불가능하지만 환경, 노동, 인권문제 등에 대해 기업들이 좀 더 책임감을 느끼게 하고 기업 활동을 수행할 때 적어도 일정 정도를 고려하도록 압박하는 기능을 함으로써 작지만 점진적인 향상을 도모할 수 있다고 주장한다(Mitchell et al., 2012; Luke, 2013).

보고서 발간에 관한 이러한 영어 문헌들은 본 연구에 직접적인 시사점과 이론적 배경을 제공하지만, 두 가지 점에서 지적할 필요가 있다. 첫째, 지리적인 관점에서, 기존 연구 대부분이 미국, 영국, 독일, 이탈리아 등 서구 국가들 맥락

에서 연구되어 왔다(Boesso and Kumar, 2007; Gamerschlag et al., 2011; Gray et al., 1995; Ho and Taylor 2007; Reverte, 2009). Haider(2010)에 따르면, 아주 적은 숫자의 연구만이 위에서 언급한 국가 이외의 맥락에서 연구되어 왔기 때문에 서구 맥락에서 얻은 결과들을 역사, 제도, 문화가 다른 국가들에게 일반화시키는 것은 성급하다. 이런 측면에서 볼 때, 최근 국내 보고서 발간 숫자가 급격히 증가했음에도 불구하고 한국 맥락에 대한 연구는 많이 이뤄지지 않았기 때문에 본 연구가 기존 연구에 기여할 수 있을 것이다. 둘째, 소재 면에서, 기존 연구들은 보고서의 환경 영역에 초점을 둔 경향이 있다(Cormier et al., 2005; Wiseman, 1982). Hahn and Kuhnen(2013: 9)은 노동, 인권 등 사회적 이슈를 다룬 연구는 극히 드물다고 지적하고 있다. 이런 측면에서 보고서의 노동/인권 영역을 다루는 본 연구는 이 분야 연구에 보탬이 될 것이다.

지속가능경영보고서 발간에 관한 한글로 쓰인 문헌 정리는 다음과 같다. 최정철(2006)은 국내 기업 지속가능성보고서 도입실태를 분석한 뒤, 보고서 발행 기업 확대, ‘지속가능성보고서’로 보고서 명칭 통일, 제3자 인증 확대 등을 제안하였다. 또한, 노동관련 분야 대폭 보강, 종업원 만족도 설문분석 추가, 환경 및 산업안전보건 강조 등을 통하여 인적자원을 중시하는 지속가능성보고서가 될 것을 강조하였다. 전영승(2011)은 2009년과 2010년 사이에 발간된 지속가능성보고서 52개를 분석하여 실태조사 결과를 소개하였다. 주요 사항으로는, 보고서의 명칭이 통일되어 있지 않고, 경제적 성과 보고량이 상대적으로 적었으며, 이해관계자 관여가 부족하고, 독자 피드백이 아주 부족하였다. 이를 바탕으로, 보고서 명칭 통일, 이해관계자 참여 유도, 경제적 성과 및 사회적 성과에 대한 세부지표 추가, 독자 의견 피드백 시스템 보완 등을 주문하였다. 사회적기업 연구소·동아시아연구원(2013)은 공동연구 작업을 통해 국제CSR인식조사 <RADAR 2013>를 발표하였다. 조사 결과, 기업의 사회적책임 활동에 대한 한국인들의 인식을 크게 네 가지, 즉 대기업에 대한 불신 심화, CSR 규제 여론의 강화, 소비자의 CSR 소비행동의 약화, CSR 커뮤니케이션의 위축으로 요약하였다.

이장원(2006)과 이장원 외(2006)는 노동 분야의 기업의 사회적책임 활동에 대한 논의를 활성화시키는 데 큰 역할을 하였다. 이장원 외(2006)는 한국의 CSR 활성화는 아직 외형적 성장에 머물러 있어서 CSR에 대한 기본적인 인식

및 대응 등 내적 성장이 부족하다고 지적하며, 특히 노동 분야의 CSR이 취약하다고 강조하였다. 이장원 외(2006)는 CSR의 노동 영역은 기업 측에서 민감하게 반응하여 방어적 자세를 취하고 있으며 환경 영역과 비교해 볼 때 덜 발달되었다고 분석하였다. 이장원(2006)은 사안의 중요성과 현 상황 변화를 위해 노동계의 보다 적극적인 역할을 주문하였다. 그는 노동계가 기업의 CSR 활동을 정확히 모니터링하고 활성화시킬 강력한 이해관계자이기 때문에 향후 CSR 패러다임에서 노동계가 적극적으로 개입할 필요가 있다고 강조하였다. 구체적인 방안으로, 노동조합이 기업 내부를 엄밀하고 독립적으로 감시하고 사회책임 펀드를 운영하는 등 좀 더 발전적인 측면에서 CSR을 확산 및 제도화시킬 것을 제안하였다.

노동과 인권 분야의 지속가능경영보고서 지표 분석에 관해 다음의 세 연구는 주목할 만하다. 윤진기(2013: 56)는 한국 사회의 핵심 화두인 비정규직 관점에서 지속가능성보고서를 분석하였다. 그는 “많은 기업들이 지속가능성보고서를 발간하고 있으나, 비정규직에 관한 사항은 보고서에 그다지 반영되지 않고 있어서 기업의 사회적책임의 핵심적인 내용이라고 할 수 있는 비정규직의 보호 문제는 기업의 사회적책임 이행의 사각지대에 놓여 있다”고 지적하였다. 그는 인천국제공항공사와 현대자동차의 예를 통해 보고서에 비정규직 문제가 정확히 나타나지 않고 있다고 지적하며, 다수의 기업들이 채택하고 있는 GRI 지속가능경영 가이드라인은 “이 점에서 매우 취약하다”고 강조하였다(윤진기, 2013: 98). 저자는 상황을 개선하기 위해 ① 정부가 적극적으로 나서서 좀 더 세부적인 작성 가이드라인을 제공하고, ② 보고서 작성 시 정규직과 비정규직을 구분하고, ③ 보고서 성과지표에 대한 검증시스템 마련을 제안하였다.

조기홍 외(2009)와 조기홍(2012)은 지속가능경영보고서의 산업안전보건 분야(LA6, LA7, LA8, LA9)의 공개수준을 조사하였다. 조기홍 외(2009)는 2007년과 2008년에 발간된 지속가능경영보고서 중 국내 보고서 22개와 국외 보고서 45개를 분석하여, 노동안전보건 분야의 공개수준이 다른 분야에 비해 낮은 것을 밝혀냈다. 조기홍(2012)은 기업들이 환경 분야 활동과 노동 분야 활동에 있어서 대조적인 모습을 보인다고 하며, 노동 분야는 가급적 공개하지 않거나 감추려 한다고 꼬집었다. 하나의 예로, 기업이 발간하는 보고서에 산업재해 관련

뉴스는 거의 찾아보기 힘들다고 언급하였다. 조기홍(2012)은 현 상황을 개선하기 위해 한국형 현실에 맞는 새로운 지표 개발을 제안하였다. 즉, 새로운 지표는 주요 이슈들인 하청기업의 산재율과 직업성 질환 등을 포함시켜야 한다고 주장하였다. 한편, 조기홍(2012)은 노동안전보건 CSR에서 노동조합의 역할을 강조하였다. 노동조합이 조직 내에서 감시견 역할을 제대로 하고, 노사공동 TFT팀을 통해 실질적으로 활동에 참여할 필요가 있다고 주장하였다. 노한균(2010)은 GRI에 지속가능경영보고서를 등록한 46개 한국 기업과 기관의 9개의 인권 성과지표(2010년 기준)를 조사하여 몇 가지 중요한 사항을 지적하였다. 첫째, 작성기준을 형식적으로 적용한 경우가 많았고, 둘째, 중요하거나 민감한 성과지표는 누락되었거나 추상적으로 기술한 경우가 많았고, 셋째, 한국 현실과 잘 맞지 않는 지표들의 경우 공개수준을 충족시킨 경우가 드물고 명시적으로 제외한 경우도 많았다. 이러한 지적 사항을 바탕으로 저자는 한국 기업과 기관에 적합한 지표 개발을 제안하였다.

노동관련 분야의 지속가능경영보고서 분석에 있어서 눈여겨보아야 할 점 중의 하나는 특정 기업의 노동 분야에 대한 일련의 비판적 연구가 현재 진행 중이라는 점이다(조돈문, 2007; 이승협·신태중, 2014). 조돈문(2007: 161~162)은 삼성SDI의 지속가능성보고서의 비판적 분석을 통해, 이 기업이 사회적 논란이 되고 있는 노동 이슈는 회피하고 기업 이미지에 유리한 내용들만 선택적으로 강조한다고 주장하였다. 그는 무료개안 사업, 청각장애인 도우미견 지원 등의 사회공헌 활동들은 바람직한 사회적책임 활동이나 사회적책임 경영의 본질은 아니라고 지적하였다. 이승협·신태중(2014)은 삼성의 CSR 활동 및 보고서에 대해 크게 네 가지, 즉 경제성과에 대한 강조, 부정적 사안의 누락 및 은폐, 사회성과지표에서의 사회공헌 활동의 강조, 글로벌 가치사슬에 대한 기업의 사회적책임 소홀을 비판하였다. 또한, 이들은 삼성이 발간한 지속가능성보고서에 대한 상반된 평가가 존재함을 지적하였다. 즉, 삼성의 경제성과 및 사회공헌 활동에 주목하여 삼성의 CSR 활동을 긍정적으로 평가하는 그룹이 있는 반면, 다른 한편에서는 삼성의 노동 현안에 초점을 두어 비판적으로 평가하였다고 소개하였다.

이상의 기존 문헌 연구를 요약하면, 영어권 논문들은 지속가능경영보고서에 대한 다양한 연구를 진행해 왔지만, 지리적으로 서구적 맥락에 치우쳐 있고 연

구 소재 면에서 노동 및 인권 분야가 깊이 있게 다뤄지지 않았다. 연구가 서구권 중심이었던 이유는 그동안 지속가능경영보고서가 비서구권 맥락에서는 아직 보편적이지 않았기 때문이고, 연구 주제가 환경 분야에 치우쳤던 이유는 노동 및 인권 분야가 민감하게 다뤄지고 있는 현실과 큰 관련이 있다. 국내 한글 문헌의 경우, 노동/인권 분야에 있어서는 이장원(2006)과 이장원 외(2006)가 노사관계 측면에서의 중요 화두를 제시하며 논의를 활성화시키는 데 공헌하였지만 보고서의 노동/인권 분야에 대한 실제 분석에는 이르지 못하였다. 실제 분석과 관련해서 윤진기(2013), 조기홍(2012), 노한균(2010)이 각각 노동관행, 노동안전, 인권 분야의 내용과 공개수준을 분석하였지만 국내에서 발간되는 지속가능경영보고서 전체를 다루지는 못하고 있다. 삼성 관련 질적 분석에 초점을 둔 조돈문(2007), 이승협·신태중(2014)의 연구는 한 기업에 초점을 두고 수년간에 걸친 분석으로 중요한 시사점을 제공하고 있지만 일반화 가능성, 즉 이 분석 결과가 다른 기업이나 기관이 발간한 보고서에도 적용될 수 있을지에 대해서는 좀 더 면밀한 검토가 필요하다.

이상의 기존 문헌 고찰을 바탕으로, 본 연구는 국내에서 발행되고 있는 지속가능경영보고서 중 노동/인권 분야 지표(index)의 내용 및 정보 공개수준에 대해 광범위하고 체계적으로 분석하고자 한다.

Ⅲ. 조사 대상 및 방법

본 연구는 2013년 한 해 동안 국내에서 발행된¹⁾ 지속가능경영보고서를 전수 조사하여, 노동/인권 항목에 대해 세부적으로 분석하였다.²⁾ 일관된 분류를 위해 보고 대상연도 대신 보고서 발간연도(2013년)를 기준으로 하였다. 지속가능

1) 상장기업 및 비상장기업, 공공기관, 지자체, 정부 부처, NGO 등 비상장단체에서 발간된 지속가능경영보고서를 모두 포함시켰다.

2) 예를 들어 2012년 1월 1일부터 2012년 12월 31일 내용을 바탕으로 작성되어 2013년에 발간된 보고서는 포함시켰지만, 2013년 1월 1일부터 2013년 12월 31일 내용을 바탕으로 작성되어 2014년에 발간된 보고서의 경우는 조사 대상에서 제외하였다. 단, 격년 주기로 발간되는 보고서는 2012년에 발간된 경우, 조사 대상에 포함시켰다.

경영보고서는 총 다섯 곳의 데이터베이스(대한상공회의소 산하 지속가능경영원, UN Global Compact 한국협회, 한국표준협회, 한국기업지배구조원, ㈜마크스폰)에서 다운로드하였다. 데이터베이스에 정기적으로 업데이트되지 않은 기관의 경우 해당 기관 홈페이지에서 개별적으로 다운로드 하였다. 이 중 지속가능경영의 3요소인 Triple Bottom Line(경제, 사회, 환경)을 포괄하고 있지 않은 환경보고서, 탄소경영보고서, 사회공헌보고서 등을 연구 대상에서 제외한 결과, 173개의 보고서를 수집, 분석하였다. 173개 보고서를 바탕으로 우선, 보고서 명칭, 작성기준, GRI 가이드라인 적용수준(GRI Application Level) 통계를 바탕으로 개괄적인 국내 보고서 발간 현황을 살펴보았다. 2단계 작업인 세부적인 노동/인권 분야 분석을 위해서는 173개 보고서 중 GRI 지속가능경영보고 가이드라인(Sustainability Reporting Guidelines)을 작성기준으로 삼는 130개 보고서 중 G3 또는 G3.1 버전을 따르는 126개를 조사 대상으로 삼았다.³⁾ GRI G3 혹은 G3.1 가이드라인에는 경제, 환경, 노동, 인권, 사회, 제품 책임 등 총 6개 분야에 대해 각각 보고해야 할 성과지표가 있는데, 그 중 노동 및 인권은 G3.1 기준으로 각각 15개(LA 1-15), 11개(HR1-11)의 지표를 가지고 있다. 즉, 본 연구는 총 26개의 지표에 기초해 노동/인권 관련 내용을 검토하였다.

각 기관의 지표 준수 여부를 확인하기 위해서 해당 보고서 뒷부분에 있는 GRI 대조표(GRI content index)⁴⁾를 참조하였다. 각 기관은 GRI 대조표에 각 지표 내용을 찾을 수 있는 보고서 페이지뿐만 아니라 각 지표에 대한 공개수준을 자체적으로 평가하여 네 가지로 표기하고 있다. 보고기관은 가이드라인에서 각 지표별로 ‘Compilation’에 열거하고 있는 요구사항을 충족시켰을 경우 ‘전체 보고’, 일부만 충족시켰을 경우 ‘일부 보고’, 충족시키지 않았을 경우 ‘미보고’, 산업특성상 해당이 없는 경우 ‘해당 없음(Not Available)’이라고 표기하고 있다.⁵⁾

3) 2013년 5월 발표된 GRI G4 지속가능경영보고 가이드라인의 경우 G3 및 G3.1과 지표 구성이 다르기 때문에 2013년에 발간된 보고서 중 G4를 작성기준으로 삼은 유한킴벌리, 한국광해관리공단은 분석에서 제외되었다.

4) GRI 대조표는 모든 표준 공시안을 나열하여 공시 사항의 위치(페이지 번호 혹은 URL)를 쉽게 찾을 수 있도록 해주는 표로 이해관계자는 이 표를 통해 보고단체의 보고 현황을 한눈에 파악할 수 있다(GRI, 2006). GRI는 GRI 대조표를 표준 공시안에 포함시키므로 GRI 보고 기준을 따르는 대부분의 단체들은 이를 보고서에 포함시키고 있다.

〈표 1〉 GRI 대조표를 활용한 지속가능경영보고서 공개수준 점수 산출방식

GRI 대조표 표기	내 용	산출방식 1	산출방식 2
전체 보고	GRI 요구사항을 충족시켰을 경우	2점	1점
일부 보고	GRI 요구사항을 일부 충족시켰을 경우	1점	0점
미보고	GRI 요구사항을 충족시키지 않았을 경우	0점	0점
해당 없음	산업특성상 해당사항이 없는 경우	0점	0점

본 연구는 보고기관의 자체평가를 바탕으로 126개 보고서의 노동/인권 분야의 공개수준을 지표별로 <표 1>과 같이 두 가지 방식으로 점수화하여 비교분석하였다.⁶⁾ ‘산출방식 1’에서는 위에서 설명한 보고기관들의 자체평가를 토대로 공개수준을 ① 전체 보고, ② 부분 보고, ③ 미보고, ④ 해당 없음으로 분류하여 각각 2점, 1점, 0점, 0점을 부여하였다. ‘산출방식 2’에서는 ① 전체 보고, ② 부분 보고 혹은 미보고, ③ 해당 없음으로 분류하여 각각 1점, 0점, 0점을 부여하였다. 부분 보고에도 0점을 부여한 이유는 기업별 보고서를 검토한 결과, 부분 보고의 내용이 GRI 가이드라인의 보고 목적에 부합하지 않는 허술한 보고인 경우가 대다수였기 때문이다. 방식 1, 2가 모두 공통적으로 ‘해당 없음’에는 0점을 부여하였다. 이는 보고서 검토 결과 지표가 산업특성상 해당되더라도 공시하지 않는 경우가 빈번했기 때문이다. 참고를 위해 분석 내용에 ‘해당 없음’ 개수와 해당기관명을 함께 제시하였다.

지표별 비교검토를 통해 126개의 보고서에 기초해 국내 보고서의 전반적인

- 5) 일부 기관은 ‘일부 보고’ 없이 ‘보고’, ‘미보고’, ‘해당 없음’만으로 표기하고 있다. GRI 가이드라인은 산업특성 불문, 모든 기관에게 일반적으로 적용되는 표준이기 때문에 특정 산업에는 적용되기는 어렵다는 한계가 있다. 따라서 보고 단체들은 산업특성상 지표를 적용하기 어려운 경우 ‘해당 없음’ 혹은 ‘N/A’로 표기하고 있다.
- 6) 노한균(2013) 역시 보고기관의 자체평가 내용을 그대로 수용하여 GRI 성과지표를 완전 보고, 부분 보고, 미보고로 구분하였다. 그러나 노한균(2013)이 지적한 바와 같이 보고기관의 자체평가는 부정확할 수 있다. 실제로 선행연구 중 구자간·유재연(2012)과 노한균(2010)은 보고기관의 자체평가 대신 5개 자체 범주에 의거해서 각 기관의 보고수준을 재평가하였다. 그럼에도 불구하고 보고기관의 자체평가를 토대로 한 이유는 국내 기관이 보고 내용에 대해 스스로 어떻게 평가하고 있는지에 대한 실태를 진단하기 위해서이다.

노동/인권 공개수준을 검토한 후 기업 CSR 담당자, 검증기관 등 이해관계자의 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 응답자는 총 12명으로 기업 관계자 4명, 컨설턴트 2명, 연구원 4명, 교수 2명으로 이루어졌다. 노동/인권 분야 조사 대상 기업은 [부록 1]과 같다.

IV. 국내 지속가능경영보고서 발간 현황

1. 보고서 명칭

2013년 발간 된 총 173개의 보고서 중 UN 글로벌콤팩트 이행보고서(Communication on Progress, COP)⁷⁾ 32개를 제외한 141개의 보고서 이름을 분석한 결과, 보고기관들은 <표 2>와 같이 총 10가지의 다양한 보고서 명칭을 채택하고 있었다. 전체의 77.3%에 해당하는 109개의 보고서가 ‘지속가능경영보고서’를 채택하고 있었고, ‘지속가능성보고서’가 12.8%로 그 뒤를 이었다. ‘지속가능

<표 2> 국내 2013년 발간 지속가능경영보고서 명칭

(단위: 개, %)

분류	보고서 명칭	개수	비율	
Sustainability	지속가능경영보고서	109	77.3	90.8
	지속가능성보고서	18	12.8	
	지속경영보고서	1	0.7	
통합보고	통합보고서	5	3.5	5.0
	연차보고서	2	1.4	
CSR	사회책임보고서	2	1.4	3.5
	CSR 보고서	1	0.7	
	사회적책임보고서	1	0.7	
	사회책임경영보고서	1	0.7	
기타	기업시민활동보고서	1	0.7	0.7
전 체		141	100	100

7) UN 글로벌콤팩트 회원은 매년 글로벌콤팩트 사무국에 이행보고서를 제출해 기업의 사회적책임 관련 보고를 하는 것이 의무이다(UN 글로벌콤팩트 한국협회 홈페이지: http://www.unglobalcompact.kr/wp/page_id=2589).

경영보고서, '지속가능성보고서', '지속경영보고서' 모두 영문으로 'Sustainability'로 번역되는 것을 고려했을 때, 90.8%에 해당하는 보고서가 Sustainability의 의미를 살리고 있음을 알 수 있다. 또한 통합보고서, 연차보고서 등의 통합보고는 5%에 해당되고 있다. 통합보고는 기관의 재무적·비재무적 통합한 보고 형식으로, 지속가능경영보고의 실효성을 제고시킬 수 있는 대안으로서 전 세계 CSR 선진기업들로부터 주목받고 있다. 우리나라 역시 이러한 트렌드에 편승해 통합보고서 수가 증가할 것으로 예상된다. 그 밖에 사회책임보고서, CSR보고서 등 CSR의 의미를 살린 보고서 명칭이 전체의 3.5%를 차지하였다.

2. 보고서 작성기준

173개 보고서 중 기준이 없거나 자체적으로 만든 기준을 따르고 있는 11개 보고서를 제외한 162개 보고서가 국내 혹은 국제적 작성기준을 따르고 있다(표 3 참조). 대부분의 보고기관들이 2~4개의 복수의 기준을 따르고 있는데, 그 중 약 77%에 이르는 보고서들이 GRI 지속가능경영보고 가이드라인을 작성기준으로 따르고 있었다.⁸⁾ 두 번째로 많이 쓰이고 있는 ISO 26000은 국제표준화기구(International Organization for Standardization)에서 발간한 기업의 사회적책임에 대한 국제표준으로 조사 대상의 34%에 해당하는 보고기관이 이를 GRI, BEST 가이드라인 등 다른 보고기준을 보조하는 차원으로 활용하고 있다. 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 역시 보조적인 기준으로 쓰이기도 하지만, 54개 중 31개 기관은 유엔글로벌콤팩트 회원사의 의무로서 10대 원칙에 기초한 보고서인 UN Global Compact Communication on Progress(COP, 이행보고서)를 발간하고 있다. 많은 수의 중소기업들이 COP를 작성하고 있는데, 이는 COP가 일반 지속가능경영보고서에 비해 형식이 간단하고 분량도 짧아 외부 업체 위탁 없이 스스로 작성할 수 있기 때문이다. 그 밖의 작성기준으로는 산업정책연구원에서

8) GRI는 전 세계 모든 단체에 통용 가능한 보고 프레임워크를 구축 및 보급하는 비영리단체이다. GRI는 2006년 10월에 G3를 발표하였고, 그 개정판인 G3.1을 2011년 3월에 발표하였다. 최신판인 G4는 2013년 5월에 발표되었다. 본 연구는 2013년에 발간된 보고서를 대상으로 하기 때문에 조사 대상 중 G4를 따르는 보고서는 3개(유한킴벌리, 한국광해관리공단, 한국교직원공제회)에 불과했다. 이를 제외하고는 모두 G3 혹은 G3.1을 따르고 있다.

〈표 3〉 지속가능경영보고서 작성기준

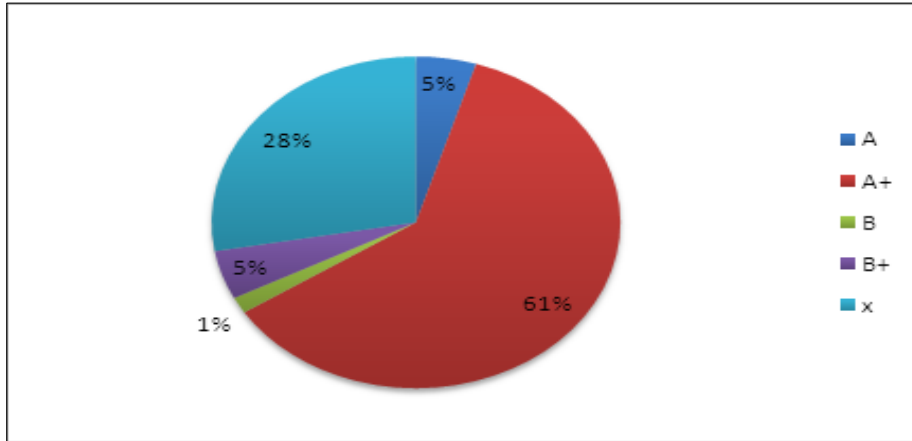
(단위: 개, %)

작성기준	보고서 개수	비율
GRI 지속가능경영보고서 가이드라인	134	77
ISO 26000	58	34
유엔글로벌콤팩트 10대 원칙	54	31
없음	9	5
B.E.S. Sustainability Reporting Guidelines(BSR 가이드라인)	8	5
IPIECA/API Guidance	3	2
IIRC <IR> 프레임워크	3	2
보고기관 자체기준	2	1
EICC 행동규범	2	1
DJSI	2	1

국내 기업환경에 맞게 개발한 BSR 가이드라인, IPIECA(International Petroleum Industry Environment Conservation Association)와 API(American Petroleum Institute)에서 개발한 석유산업에 특화된 가이드라인인 Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting, IIRC(International Integrated Reporting Council)에서 발간한 통합보고 기준 <IR(Integrated Reporting)> 프레임워크, 그 외에 EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) 행동규범, DJSI (Dow Jones Sustainability Index) 등이 있다.

국내 지속가능경영보고서의 또 다른 특징은 GRI 가이드라인을 따르는 보고기관들은 자체적으로 높은 GRI 적용수준(GRI Application Levels)을 선언한다는 것이다. GRI G3 및 G3.1을 따르는 보고기관들은 GRI 보고 프레임워크를 어느 정도로 준수하고 있는지 자율적으로 평가하고 선언해야 한다. 적용수준은 A, B, C로 나뉘는데, A로 갈수록 높은 GRI 적용수준을 의미한다. 외부 검증을 받을 경우 +A, +B, +C와 같이 '+'를 붙일 수 있다. GRI 가이드라인 내 지표들은 모든 국가 및 산업에 대한 공통 표준이기 때문에 국가와 산업의 특수성에 의해 모든 지표에 대해 보고하기 어렵다. 따라서 GRI는 각 보고기관의 특성에 맞게 가이드라인을 적용할 것을 권고하고 있다(GRI, 2011). 그럼에도 불구하고 국내 보고기관들이 자체 선언한 적용수준은 매우 높다. G3 혹은 G3.1을 따르는

(그림 1) 국내 지속가능경영보고서 GRI 적용수준



126개의 보고기관을 조사한 결과(그림 1 참조), 72%의 기관이 적용수준을 선언하고 있으며, 그 중 66%에 달하는 기관이 A 혹은 A+ 등급을 선언하고 있었다. B 혹은 B+ 등급을 선언한 기관은 6%밖에 되지 않으며 C등급은 전무하다. 인터뷰 결과, 전문가들은 이러한 현상은 우리나라 보고기관들이 적은 지표라도 기관 사정에 맞는 지표들만을 선정해 투명하게 보고하는 것이 아니라, 되도록이면 많은 지표에 대해 보고해서 A 등급으로 표기하고자 하는 데서 비롯된다고 설명하였다. 그러나 2013년 5월에 발표된 G4에서는 가이드라인 적용수준 자체 선언 부분이 폐지되었기 때문에 이러한 현상은 없어질 것으로 전망된다.

V. 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야 분석 결과

1. 노동 분야 지표(index)별 분석

노동 분야 지표(Labor Practices and Decent Work Performance Indicators)는 UN 인권 선언 및 규약, UN 시민권 및 정치적 권리에 관한 국제규약, UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약, ILO 근로자 기본권 선언, 비엔나 선언 및 행동계획, ILO 삼자 선언, 다국적기업 가이드라인 등 노동 관련 국제

표준을 바탕으로 도출되었다(GRI, 2006). GRI는 지표를 핵심(core)지표와 부가(additional)지표로 분류하고 있다. 핵심지표는 산업특성과 관계없이 일반적으로 적용 가능한 지표이고, 부가지표는 일부 보고기관들에게 해당되는 지표이다. 노동지표는 총 15개이며, 10개의 핵심지표와 5개의 부가지표로 이루어져 있다(GRI, 2006).

<표 4>는 앞서 언급한 두 가지 산출방식에 따라 126개 기관의 지속가능경영보고서의 노동지표(LA1-LA15) 공개수준 점수를 각각 합산한 결과이다. 순서는 ‘산출방식 1’을 기준으로 점수가 높은 노동 성과지표부터 내림차순으로 나열하였다. 합산 결과, 두 가지 산출방법 공통적으로 LA6, LA5, LA15의 점수가 각각 189점, 202점, 202점으로 가장 낮았다. 그러나 LA15의 경우 2011년 3월 공개된 G3.1에 새롭게 추가된 지표이기 때문에 G3을 준수하거나 관련 제도가 아직 미비할 경우 보고가 미흡할 수 있다. 따라서 LA15를 제외하고 유의미하게 봐야 지표는 LA6와 LA5이다.

가. LA6

LA6은 ‘노사공동 보건안전위원회(formal joint management-worker health and safety committees)가 대표하는 직원 비율’에 대한 지표로서 임직원이 적극적으로 건강 및 안전 문제에 관여하고 있는지를 나타낸다. 노사공동 보건안전위원회는 작업장 내 보건 및 안전에 대한 노동자 측 참여를 제고한다. 따라서 LA6은 직원 전체가 얼마나 적극적으로 보건 및 안전 문제에 참여하고 있는지 측정하는 지표이다. 보고기관은 보고서에 노사공동 보건안전위원회 내 직원 비율을 보고해야 한다(GRI, 2011). 우리나라 산업안전보건법 제19조는 산업안전 보건에 관한 중요사항에 대해 심의의결하기 위해 근로자와 사용자가 동수로 구성되는 산업안전보건회를 설치운영하도록 하고 있다(산업안전보건법 제19조 산업안전보건위원회). 이 법은 모든 사업 및 사업장에 적용되기 때문에 모든 보고기관들은 LA6에 대해 노사공동 보건안전위원회 내 직원 비율을 50%로 보고해야 한다. 그러나 검토 결과, LA6은 두 가지 산출방식 모두에서 가장 낮은 점수(189점)를 보이고 있다. 뿐만 아니라 ‘해당 없음’ 개수 역시 8개로 가장 많다. 8개 기업 모두 산업안전보건법이 적용되는 사업장이기 때문에 보고서에 ‘해당 없음’이라고

〈표 4〉 노동 분야 지표(index)별 보고접수

지표	내용	산출방식 1 (점수합계)	산출방식 2 (점수합계)	해당 없음 (#)	‘해당 없음’ 표기 기업
LA1 (핵심)	고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황	237	116	0	
LA3 (부가)	임시직 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에에만 제공하는 혜택	237	120	2	다음커뮤니케이션, 홈플러스
LA8 (핵심)	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족, 지역주민을 지원하기 위한 교육, 예방 및 위험관리 프로그램	234	117	1	다음커뮤니케이션
LA13 (핵심)	이사회 및 직원의 구성 현황(성, 연령, 소수계층 등 다양성 지표 기준)	233	113	0	
LA4 (핵심)	기관 교섭 적용 대상 직원 비율	222	110	3	다음커뮤니케이션, 아이들과 미래, 해양환경관리공단
LA12 (부가)	정기 성과평가 및 경력 개발 심사 대상 직원의 비율	222	109	2	다음커뮤니케이션, 홈플러스
LA11 (부가)	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무 교육 및 평생학습 프로그램	221	108	4	경신공업, 다음커뮤니케이션, 삼성전자산용주식회사, 홈플러스
LA9 (부가)	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항	220	107	3	다음커뮤니케이션, 아이들과미래, 홈플러스
LA7 (핵심)	부상, 직업병, 손실일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수	213	102	5	경신공업, 한국지역난방공사, 한국보훈복지의료공단, 한국거래소(KRX), 해양환경관리공단
LA10 (핵심)	직원 형태별 일인당 연평균 교육시간	219	102	1	한국지역난방공사
LA14 (핵심)	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율	214	106	4	한국자산운용주식회사, 한국자산관리공사, 한국지역난방공사, 해양환경관리공단
LA2 (핵심)	직원 이직 건수 및 비율(연령층, 성별 및 지역별)	212	96	1	유니베라
LA15 (핵심)	성별에 따른 출산휴가 이후 업무복귀율 및 유지율	202	99	2	한국가스안전공사, 한국보훈복지의료공단
LA5 (핵심)	중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(기관 협약에 명시 여부 포함)	202	97	7	경신공업, 다음커뮤니케이션, 아이들과미래, 한국건설기술연구원, 한국전자통신연구원(ETRI), 한국지역난방공사, 해양환경관리공단
LA6 (부가)	노사공동 보건안전위원회가 대표하는 직원 비율	189	86	8	경신공업, 근로복지공단, 다음커뮤니케이션, 아이들과미래, 유니베라, 홈플러스, 한국보훈복지의료공단, 해양환경관리공단
평균		218.47 (86.69%)	105.87 (84.02%)	2.87	

표시한 이유는 관련 정보 부족 혹은 의도적인 비공개라고 해석할 수 있다.

나. LA5

LA5 지표에 대한 점수는 202점으로 두 번째로 낮다. LA5는 ‘중요한 사업 변동 사항(significant operational changes)에 대한 최소 통보 기간’에 대한 핵심 지표이다. 여기서 ‘중요한 사업 변동 사항’이란 구조조정, 아웃소싱, 직장폐쇄, 확장(expansion), 인수·합병 등 임직원에게 긍정적 혹은 부정적 결과를 가져오는 사업상 변동을 의미한다. 이 지표는 보고기관이 변동 사항에 대해서 임직원과 시의적절하고 효과적으로 협의하고 있는지를 보여준다. 기관 협약을 체결한 기관의 경우 통보 기간, 협의조항(provisions for consultation), 교섭 내용이 단체협약에 적시되어 있는지 보고해야 한다(GRI, 2011).

LA5는 산업특성에 구애 받지 않는 핵심지표임에도 불구하고 공개수준 점수가 낮음은 물론 ‘해당 없음’ 숫자도 두 번째로 많은 것이 주목할 만하다. LA5 보고에 대해 해당 사항이 없는 기관은 규모 및 산업특성을 감안해 NGO인 아이들과 미래를 제외한다면 확인되지 않는다. 즉, 산업특성상 보고하기 부적절하기 때문에 ‘해당 없음’이라고 표시하였다고보다는 LA6과 마찬가지로 의도적인 비공개에 가깝다고 해석할 수 있다.

다. 공개수준이 높은 지표들

반면 공개수준이 높은 지표는 LA1(237점), LA3(237점), LA8(234점)이다. LA1은 ‘고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황’, LA3은 ‘임시직 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택’, LA8은 ‘심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 지역주민을 지원하기 위해 교육, 예방 및 위험관리 프로그램’에 대한 지표이다. 세 지표 모두 보고하기 민감하지 않고, 관련 정보 취득이 비교적 쉽기 때문에 높은 공개수준 점수를 보이고 있는 것으로 해석할 수 있다. 한편, 핵심지표들은 부가지표들과 비교해 더 높은 점수를 기록하지 않고 있다. 다시 말해, GRI가 산업특성과 관계없이 보고할 것을 장려하는 핵심지표라고 해서 보고가 활발하지 않다는 것이다. 앞의 <표 4>를 보면 핵심지표와 부가지표가 혼재되어 있는 것을 볼 수 있다.

이상의 노동 분야 지표 분석 결과를 요약하면, LA6 ‘노사공동 보건안전위원회’, LA5 ‘중요 사업변동 사항에 대한 통보 기간’에 대한 지표 공개수준 점수가 낮았고, LA1 ‘고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황’, LA3 ‘임시직 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택’, LA8 ‘심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 지역주민을 지원하기 위해 교육, 예방 및 위험관리 프로그램’에 대한 지표의 보고점수가 높았다. 그 원인은 회사 입장에서 민감한 사항이나 비용이 많이 드는 지표의 경우 미보고하거나 ‘해당 없음’으로 분류하는 경향이 있고, 쉽게 실천할 수 있는 사항이거나 민감하지 않은 사항들은 공개하기 수월하기 때문인 것으로 해석된다.

2. 인권 분야 지표(index)별 분석

인권지표(Human Rights Performance Indicators, 이하 인권지표)는 UN 인권 선언 및 규약, UN 시민권 및 정치적 권리에 관한 국제규약, UN 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약, ILO 근로자 기본권 선언, 비엔나 선언 및 행동계획 등에서 도출된다. 인권지표는 총 11개이며, 9개의 핵심지표와 2개의 부가지표로 이루어져 있다(GRI, 2006). <표 5>는 두 가지 산출방식에 따라 126개 기관의 지속가능경영보고서의 인권지표(HR1-HR11) 보고점수를 각각 합산한 결과이다. 나열 순서는 ‘산출방식 1’을 기준으로 공개수준 점수가 높은 노동성가지표부터 나열하였다.

가. HR8과 HR10

합산 결과, HR8, HR9, HR10의 공개수준 점수가 각각 117점, 121점, 134점으로 가장 낮고, ‘해당 없음’ 개수도 각각 17개, 45개, 19개 등으로 가장 많았다. 그 중 HR9는 원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치에 대한 부가지표로 산업·기업특성상 해당 사항이 없는 기업들이 많기 때문에 보고 비율 및 평균 점수가 낮은 것으로 해석된다. <표 5>에서 보는 것처럼 ‘해당 없음’ 개수가 45개로 다른 지표들에 비해 압도적으로 많다.

HR8과 HR10 역시 다른 지표들에 비해 ‘해당 없음’ 숫자가 많다. HR8은 업

〈표 5〉 인권 분야 지표(index)별 보고접수

항목	내용	산출방식 1 (점수합계)	산출방식 2 (점수합계)	해당 없음 (개)	해당 없음 표기 기업
HR7 (핵심)	강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치	223	110	8	대우조선해양, LG유플러스, 아시아나항공, 아이들과미래, 한국건설기술연구원, 한국동서발전, 한국표준협회, 한국거래소
HR6 (핵심)	아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치	218	109	12	대우조선해양, LG유플러스, 기업은행, 아시아나항공, 아이들과미래, 한국건설기술연구원, 한국동서발전, 한국자산관리공사, 한국전자통신연구원, 한국지역난방공사, 한국표준협회, 한국거래소
HR5 (핵심)	결사 및 기관 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치	218	107	8	SK하이닉스, 서울문화재단, 아시아나항공, 아이들과미래, 한국동서발전, 한국자산관리공사, 한국표준협회, 한국보훈복지의료공단
HR4 (핵심)	총 차별 건수 및 관련 조치	214	105	8	서울문화재단, 아시아나항공, 아이들과 미래, 한국동서발전, 한국지역난방공사, 한국보훈복지의료공단, 한국거래소, 해양환경관리공단
HR3 (핵심)	업무와 관련한 인권 정책 및 절차에 대한 직원 교육 시수(교육이수 직원 비율 포함)	214	99	2	경신공업, 홈플러스
HR11 (핵심)	공식적인 고충처리 체계를 통한 인권 소송/대응/해결된 불만제기 수	181	81	6	S-Oil, 아이들과미래, 한국지역난방공사, 함께하는시민행동, 한국가스안전공사, 한국보훈복지의료공단
HR1 (핵심)	인권보호 조항이 포함되거나 인권 심사를 통과한 주요 투자 협약 건수 및 비율	156	64	8	S-Oil, 경신공업, 아이들과미래, 한국건설기술연구원, 한국전력기술, 한국환경공단, 한국보훈복지의료공단, 해양환경관리공단
HR2 (핵심)	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사 비율	155	59	8	경신공업, 사립학교교직원연금관리공단, 아이들과미래, 한국건설기술연구원, 한국환경공단, 한국보훈복지의료공단, 한국거래소, 해양환경관리공단

〈표 5〉의 계속

항목	내용	산출방식 1 (점수합계)	산출방식 2 (점수합계)	해당 없음 (개)	해당 없음 표기 기업
HR10 (핵심)	인권관련 점검 및 평가를 받는 사업장 수 및 비율	134	53	19	DGB 금융그룹, GS칼텍스, S-Oil, 삼성중공업, 삼성증권, 아이들과미래, 우체국물류지원단, 포스코에너지, 한국건설기술연구원, 한국자산관리공사, 한국전력기술, 한국전자통신연구원, 한국지역난방공사, 한국표준협회, 한국환경공단, 함께하는 시민행동, 한국가스안전공사, 한국보훈복지의료공단, 해양환경관리공단
HR9 (부가)	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치	121	59	45	DGB 금융그룹, 대우조선해양, KT, LG생활건강, LG유플러스 외 40개 기업
HR8 (부가)	업무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안 담당자 비율	117	52	17	한국철도공사, LG생활건강, LG하우시스, 한국토지주택공사, S-Oil, 경신공업, 사립학교교직원연금관리공단, 삼성SDI, 아이들과미래, 포스코에너지, 한국동서발전, 한국타이어, 한국환경공단, 현대건설, 현대엔지니어링, 휴플러스, 해양환경관리공단
평균		172.33 (68.38%)	81.64 (64.79%)	13.17	

무와 관련한 인권 정책 및 절차 교육을 이수한 보안담당자 비율을 내용으로 하는 부가지표이다. 보안담당자는 제3자에게 물리적 힘으로 대응하기 때문에 명성 리스크와 소송 리스크를 줄이기 위해서는 보안담당자를 대상으로 한 인권 교육이 필요하다. 이 지표는 보안담당자가 얼마나 인권에 대해 인지하고 있는지를 나타내며, 보고 내용에는 ① 보고단체 총 보안담당 인원, ② 보고기관의 정책, 혹은 인권 이슈와 실제 적용에 대해 정식 교육을 이수한 보안담당자 비율, ③ 보안 용역을 공급하는 업체에 대한 교육 요구 여부 등이 포함된다(GRI, 2011). 산업특성상 보안담당자를 고용하지 않는 기관의 경우 ‘해당 없음’으로 표시하고 있다.

HR10의 경우는 사업장의 인권관련 점검 및 평가에 대한 핵심지표이다. 지표에 대한 보고는 보고기관이 사업장 위치 선정 시 인권에 대해서 어느 정도로 고려하는지에 대한 정보를 제공할 뿐만 아니라 인권 분쟁에 대한 리스크를 평가하는 데 도움을 준다. 보고에는 ① 사업장 국가, ② 국가별 사업장 수, ③ 국가별로 인권관련 점검 및 평가를 받는 사업장 수 및 비율 등이 포함되어야 한다. 아직까지 우리나라에는 관련 시스템이 미비하고, HR10이 G3에서 G3.1로 개정 후 추가된 지표이기 때문에 보고점수가 낮은 것으로 보인다. <표 5>를 보면 HR10에 대해 ‘해당 없음’이라고 보고한 19개 기업들은 대부분 국내 사업만을 하고 있는 기관들이다. 국제적으로 인권관련 조항을 중시하고 있는 추세이기 때문에 해외시장에 진출한 기업들의 경우, 이 지표에 대한 보고율이 높아질 것으로 예상된다. 아직까지는 삼성중공업 및 포스코에너지 등 해외 사업장을 가지고 있는 경우에도 인권관련 점검 및 평가를 수행하지 않는 기관들이 있었다. HR8, HR10 모두 보고를 위해서는 제반 시스템을 필요로 하기 때문에 아직 인권에 대한 인식이 발달되어 있지 않고 시스템도 미비한 국내에서는 공개수준이 낮은 것으로 보인다.

나. 공개수준이 높은 지표들

한편, 공개수준 점수가 높은 지표로는 HR7, HR6, HR5가 각각 223점, 218점, 218점으로 최하점수 지표인 HR8(117점)과 큰 차이를 보인다. HR7(강제노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 강제노동 근절을 위한 조치), HR6(아동노동 발생 위험이 높은 사업 분야 및 아동노동 근절을 위한 조치), HR5(결사 및 기관 교섭의 자유가 심각하게 침해될 소지가 있다고 판단된 업무 분야 및 해당 권리를 보장하기 위한 조치)의 경우 국내에서 발생하는 경우가 거의 없으며 이미 법제화 되어 있기 때문에 보고하기 수월하다. 따라서 공개수준 점수가 높고 ‘해당 없음’ 개수 역시 적은 것으로 파악된다.

이상 인권 분야 지표를 정리해 보면, 업무와 관련한 인권 정책과 절차 교육을 이수한 보안담당자 비율(HR8), 인권관련 점검과 평가를 받는 사업장 수 및 비율(HR10)에 대한 공개수준 점수가 낮았고, 강제노동(HR7), 아동노동(HR6), 결사 및 교섭의 자유(HR5)에 대한 지표들의 점수가 낮았다. 즉 노동 분야와 마찬

가지로 ① 보고하기 까다로운 지표(인권 교육, 인권 점검)에 대해서 미보고 혹은 ‘해당 없음’이라고 기재하고 있고, ② 이미 법제화되어 있거나 시스템 마련이 용이한 경우의 지표들의 보고는 보고가 수월하게 이뤄지고 있다. 전반적으로 인권지표는 노동지표에 비해 보고점수가 낮고 ‘해당 없음’ 비율이 높았다.

노동 및 인권 분야 내 공개수준의 내부변이의 원인은 전문가 인터뷰를 바탕으로 해석컨대, 담당 부서 및 직원의 잦은 변경, 보고서 작성 외부 아웃소싱으로 인한 세심한 노력 부족, GRI 가이드라인에 대한 실무자들의 이해 부족, 최고경영진의 관심 부족, 민감한 이슈에 대한 의도적 누락, 지표와 한국 기업 현실간의 괴리 등에 기인한 것으로 보인다.

VI. 결론과 토의사항

본 논문은 국내에서 발간된 지속가능경영보고서를 노동/인권 부분에 초점을 두어 실태를 분석하였다. 국내 노사관계의 긴장이 지속되는 상황에서 지속가능경영보고서의 노동/인권 항목들이 실제로 어떻게 다뤄지고 있는가는 현실적인 궁금함의 대상이다. 기존 문헌 분석 결과, 영어권 문헌은 주로 ‘영미권 국가’에서 발간되는 지속가능경영보고서의 ‘환경 분야’에 관심을 두어 한국과 같은 아시아 국가에서 발간되는 보고서나 그 안의 노동/인권 분야에 대해서는 거의 알려진 바가 없었다. 국내 문헌의 경우, 최근 들어 지속가능경영보고서에 대한 연구가 늘고 있지만 노동/인권 분야에 초점을 둔 연구는 많지 않았고, 또한 공개수준에 대한 전반적인 실제 분석에 이르지 못하였다. 이러한 배경을 바탕으로, 본 논문은 국내에서 발간된 지속가능경영보고서에 대한 전수조사를 통해 전반적인 보고서 발간 상황과 노동/인권 분야에 대한 공개수준을 분석하였다. 국내에서 발간된 173개 보고서 중 GRI 지속가능경영보고 가이드라인 G3 또는 G3.1을 작성기준으로 따르는 126개의 지속가능경영보고서를 대상으로 노동/인권 항목의 공개수준을 분석하였다.

요약하면, 노동지표의 경우, 노사공동 보건안전위원회가 대표하는 직원 비율(LA6)과 중요한 사업 변동 사항에 대한 최소 통보 기간(LA5)은 공개수준이 낮

거나 의도적인 비공개(‘해당 없음’으로 보고)가 많았다. 반면, 고용 유형, 고용 계약 및 지역별 인력 현황(LA1), 임시직 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택(LA3), 심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 지역주민을 지원하기 위해 교육, 예방 및 위험관리 프로그램(LA8)에 대한 지표의 공개 수준 점수가 높았다. 회사 입장에서 민감한 사항이나 비용이 적게 드는 지표의 경우 공개수준이 높았고, 쉽게 실천할 수 있는 사항이거나 민감하지 않은 사항들은 공개수준이 높은 것이라고 해석된다.

인권 분야 지표는 전반적으로 노동지표에 비해 보고점수가 낮고 ‘해당 없음’ 비율이 높았다. 그러나 노동 분야와 마찬가지로 ① 보고하기 까다로운 지표(인권 교육, 인권 점검)에 대해서 미보고 혹은 ‘해당 없음’이라고 기재하고 있고, ② 강제노동(HR7), 아동노동(HR6), 결사 및 교섭의 자유(HR5) 등 보고가 수월한 지표들의 점수가 높았다.

노동/인권지표 관련된 내부변이의 원인은 이해관계자들에 대한 인터뷰를 바탕으로 도출한 결과, 담당 부서 및 직원의 잦은 변경, 보고서 작성 외부 아웃소싱으로 인한 세심한 노력 부족, GRI 가이드라인에 대한 실무자들의 이해 부족, 최고위층(top management)의 관심 부족, 민감한 이슈에 대한 의도적 누락, 해당 지표와 한국 기업 현실과의 괴리 혹은 적용의 어려움 등에 기인한 것으로 보인다.

지금까지 영어로 쓰인 외국 문헌에서는 한국의 지속가능경영보고서에 대한 연구가 없었고 한국어로 된 문헌에서도 노동/인권 분야에 대한 연구가 많지 않았다. 또한, 기존 외국 문헌은 환경 분야 항목에 치우친 측면이 있었고, 한글 문헌은 노동/인권 분야의 한 부분 혹은 몇몇 기업에 대한 사례연구에 머문 경향이 있다. 이런 측면에서 본 연구는 한국 지속가능경영보고서의 노동/인권 분야에 대한 광범위한 분석을 통해 이 분야에 대한 좀 더 체계적인 지식을 제공하고 있다. 또한, 노동/인권 부분의 공개수준의 내부변이(internal variation)를 밝히고 그 원인에 대한 잠정적 해석을 제공함으로써 향후 지속가능경영보고서에 대한 본격적인 양적·질적 연구에 대한 출발점을 제공하고 있다.

마지막으로, 지속가능경영보고서 실태분석을 바탕으로 본 연구는 좀 더 심도 깊은 연구가 필요한 세 가지 연구 토픽을 제시하기로 한다. 첫째, 공개수준과

실제 보고 내용 사이의 괴리(decoupling)에 대한 연구가 필요하다. 몇몇 보고서의 경우, GRI 대조표에 자체적으로 ‘완전 보고’라고 표기했지만, 실제 보고서에서는 해당 지표에 대한 피상적인 내용만이 있을 뿐 GRI에서 요구하는 사항을 충족시키지 못하고 있었다. 이러한 괴리 현상이 한국에서 발간되는 지속가능경영보고서 전반에 걸쳐 어느 정도 존재하는지에 대한 실태분석 후 어떤 경우에 이러한 괴리가 좀 더 두드러지는지 조직이론(organization theory) 관점에서 가설을 세우고 검증하는 것은 매우 흥미로운 주제가 될 것이다(e.g., Crilly et al., 2012; Wijen, 2014).

이와 관련된 또 하나의 흥미로운 토픽은 검증기관(assurance agency)에 대한 연구이다(e.g., Laufer, 2003; Park and Brorson, 2005). 본 연구에서 노동/인권 분야 GRI 보고와 관련 조사한 126개의 지속가능경영보고서 중 90%가 독립적인 외부 검증기관의 검증을 거쳤다. 이렇게 높은 검증기관 검증 비율에도 불구하고 위에서 소개한 공개수준과 실제 보고 내용 사이의 괴리가 존재하고 실제로 보고서에 대한 외부 신뢰가 그다지 높지 않은 이유는 검증 프로세스에 일부 기인하는 것으로 해석된다. 이해관계자의 인터뷰 결과, 검증기관 간의 치열한 경쟁 및 검증 의뢰기관과 검증기관과의 힘의 불균형 등으로 인해 철저한 검증이 쉽지 않다. 이와 관련하여 검증기관 및 의뢰기관의 특성이 보고서의 질에 어떤 영향을 미치는지 좀 더 체계적인 연구가 필요하다.

세 번째 추후 연구 주제는 특정 보고서에 대한 통시적인(longitudinal) 분석이다. 기업의 사회적책임 활동이 두드러진다고 언론에 소개된 몇몇 기업을 선정하여 지난 5년간의 지속가능경영보고서를 탐색적으로 분석한 결과 발견한 공통점을 소개하면 다음과 같다. 첫째, 2-3년 주기의 검증기관 교체, 둘째, 공개수준과 보고서 내용 간의 괴리, 셋째, GRI 기준에 대한 자의적 해석, 넷째, 특정 지표의 경우 공개수준 및 보고 내용의 질적 저하 등이다. 지속가능경영보고서 발간의 주요 목적 중의 하나가 기업의 사회적책임 활동 및 자체의 미진한 부분에 대한 점진적 향상인 점을 감안할 때, 특정 기업의 보고서가 점진적으로 어떤 변화를 보이는지 살펴보면서 건설적인 비판 혹은 제안을 제시한다면 감시견 역할을 통한 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 구자건·유재연(2012). 「국내기업의 업종별 지속가능성 순위 평가」. 『ECO』 16(2): 41~64.
- 노한균(2010). 「지속가능보고서 인권항목 분석과 제언」. 『2010년 기업과 인권 포럼 보고서 - 인권 경영의 이해』. 국가인권위원회·유엔글로벌콤팩트 한국네트워크·한국인권재단, pp.177~235.
- 노한균(2013). 「건설사의 지속가능성보고서 발간: 삼성엔지니어링 사례를 중심으로」. 『KBR』 17(1): 41~64.
- 사회적기업연구소·동아시아연구원(2013). 「CSR Monitor Vol.1 국민 여론으로 본 한국 CSR의 4대 딜레마」.
- 윤진기(2013). 「GRI G3.1 노동관행 및 양질의 일자리 성과지표에 관한 연구」. 『노동법학』 46: 55~107.
- 이승협·신태중(2014). 「삼성의 ‘지속가능보고서’, 이대로 좋은가」, 『위기의 삼성과 한국 사회의 선택』. 후마니타스.
- 이장원(2006). 「노동·사회 측면에서 진단한 CSR의 실태와 발전방향」. 『노동리뷰』 12: 20~39.
- 이장원 외(2006). 「기업의 사회적 책임(CRS) 확산과 노사관계에 대한 함의」. 한국노동연구원.
- 전영승(2011). 「지속가능성보고서의 실태와 개선방안」. 『상업교육연구』 25(2): 135~162.
- _____(2012). 「지속가능성보고서의 제3자 검증에 관한 연구」. 『상업교육연구』 26(3): 135~158.
- 조기홍·임화영·최순영(2009). 「국내·외 지속가능경영보고서의 산업안전보건 분야의 GRI guideline을 이용한 평가 및 산업안전보건법을 이용한 지표 개발에 관한 연구」. 『대한안전경영과학회지』 11(4): 1~6.
- 조기홍(2012). 「노동안전보건은 기업의 사회적 책임 밖에 존재하는가」. 『노동

과 건강』. 여름호.

조돈문(2007). 「재벌기업 지속가능성보고서의 이데올로기적 기능」. 『동향과 전망』 70 : 139~172.

최정철(2006). 「사회책임 경영과 지속가능성보고 : 국내 기업의 지속가능성보고서 도입 실태분석을 중심으로」. 『기업윤리연구』 11 : 1~36.

Adams, C. A.(2004). “The Ethical, Social and Environmental Reporting-Performance Portrayal Gap.” *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 17 (5) : 731~757.

Boesso, G. and K. Kumar(2007). “Drivers of Corporate Voluntary Disclosure : A Framework and Empirical Evidence from Italy and the United States.” *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 20 (2) : 269~296.

Bondy, K., Moon, J. and D. Matten(2012). “An Institution of Corporate Social Responsibility(CSR) in Multi-National Corporations(MNCs) : Form and Implications.” *Journal of Business Ethics* 111 (2) : 281~299.

Brown, H. S., De Jong, M. and T. Lessidrenska(2009). “The Rise of the Global Reporting Initiative : A Case of Institutional Entrepreneurship.” *Environmental Politics* 18 (2) : 182~200.

Castelló, I. and J. M. Lozano(2011). “Searching for New Forms of Legitimacy through Corporate Responsibility Rhetoric.” *Journal of Business Ethics* 100 (1) : 11~29.

Clarkson, P. M., Li, Y., Richardson, G. D. and F. P. Vasvari(2008). “Revisiting the Relation between Environmental Performance and Environmental Disclosure : An Empirical Analysis.” *Accounting, Organizations and Society* 33 (4) : 303~327.

Comyns, B., Figge, F., Hahn, T. and R. Barkemeyer(2013). “Sustainability Reporting : The Role of ‘Search’, ‘Experience’ and ‘Credence’ Information.” *Accounting Forum* 37 (3) : 231~243.

Cormier, D., Magnan M. and B. Van Velthoven(2005). “Environmental Disclosure

- Quality in Large German Companies : Economic Incentives, Public Pressures or Institutional Conditions?" *European Accounting Review* 14 (1) : 3~39.
- Coupland, C.(2006). "Corporate Social and Environmental Responsibility in Web-Based Reports : Currency in the Banking Sector?" *Critical Perspectives on Accounting* 17 (7) : 865~881.
- Crilly, D., Zollo, M., and M. Hansen(2012). "Faking It or Muddling Through? Understanding Decoupling in Response to Stakeholder Pressures." *Academy of Management Journal* 55 (6) : 1429~1448.
- Dingwerth, K. and M. Eichinger(2010). "Tamed Transparency : How Information Disclosure under the Global Reporting Initiative Fails to Empower." *Global Environmental Politics* 10 (3) : 74~96.
- Fung, A., Graham, M. and D. Weil(2007). "Full Disclosure : The Perils and Promise of Transparency." Cambridge University Press.
- Gamerschlag, R, Möller, K. and F. Verbeeten(2011). "Determinants of Voluntary CSR Disclosure : Empirical Evidence from Germany." *Review of Managerial Science* 5 (2-3) : 233~262.
- Gray, R., Kouhy, R. and S. Lavers(1995). "Corporate Social and Environmental Reporting : A Review of the Literature and a Longitudinal Study of UK Disclosure." *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 8 (2) : 47~77.
- Global Reporting Initiative. 『지속가능경영 보고서 가이드라인 G3 버전(한글판)』. 2006 <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Korean-G3-Reporting-Guidelines.pdf>(accessed January 25, 2015).
- Global Reporting Initiative. G3.1 Sustainability Reporting Guidelines. 2011 <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/g3.1-guidelines-incl-technical-protocol.pdf>(accessed January 25, 2015).
- Global Reporting Initiative. G4 Sustainability Reporting Guidelines. 2013 <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>(accessed January 25, 2015).
- Hale, T. N.(2008). "Transparency, Accountability, and Global Governance." *Global*

- Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations* 14 (1) : 73~94.
- Hahn, R. and M. Kühnen(2013). “Determinants of Sustainability Reporting : A Review of Results, Trends, Theory, and Opportunities in an Expanding Field of Research. *Journal of Cleaner Production* 59 : 5~21.
- Haider, M. B. “An Overview of Corporate Social and Environmental Reporting (CSER) in Developing Countries.” *Issues in Social and Environmental Accounting* 4 (1) : 3~17.
- Hess, D.(2008). “The Three Pillars of Corporate Social Reporting as New Governance Regulation: Disclosure, Dialogue, and Development.” *Business Ethics Quarterly* 18 (4) : 447~482.
- Ho, L. J. and M. E. Taylor(2007). “An Empirical Analysis of Triple Bottom Line Reporting and its Determinants: Evidence from the United States and Japan.” *Journal of International Financial Management & Accounting* 18 (2) : 123~150.
- Laufer, W. S. Social Accountability and Corporate Greenwashing(2003). *Journal of Business Ethics* 43 : 253~261.
- Luke, T. W.(2013). “Corporate Social Responsibility : An Uneasy Merger of Sustainability and Development.” *Sustainable Development* 21 (2) : 83~91.
- Marquis, C. and M. W. Toffel(2014). “Scrutiny, Norms, and Selective Disclosure: A Global Study of Greenwashing.” Harvard Business School Organizational Behavior Unit Working Paper, pp.11~115.
- Mitchell, M., Curtis, A. and P. Davidson(2012). “Can Triple Bottom Line Reporting Become a Cycle for “Double Loop” Learning and Radical Change? *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 25 (6) : 1048~1068.
- Park, J. and T. Brorson(2005). “Experiences of and Views on Third-party Assurance of Corporate Environmental and Sustainability Reports.” *Journal of Cleaner Production* 13 : 1095~1106.
- Reverte, C.(2009). “Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure

Ratings by Spanish Listed Firms.” *Journal of Business Ethics* 88 (2) : 351 ~366.

Siebecker, M. R.(2009). “Trust & Transparency: Promoting Efficient Corporate Disclosure Through Fiduciary-Based Discourse.” *Washington University Law Review* 87 (115) : 115~176.

Wijen, F.(2014). “Means versus Ends in Opaque Institutional Fields: Trading off Compliance and Achievement in Sustainability Standard Adoption.” *Academy of Management Review* 39 (3) : 302~323.

Wiseman, J.(1982). “An Evaluation of Environmental Disclosures Made in Corporate Annual Reports.” *Accounting, Organizations and Society* 7 (1) : 53~63.

〈부표〉 노동/인권 분야 조사 대상 기업 리스트

No.	기업명	No.	기업명	No.	기업명
1	BS금융그룹	46	롯데건설	91	한국교직원공제회
2	CJ제일제당	47	롯데쇼핑	92	한국남동발전
3	DGB 금융그룹	48	롯데칠성음료	93	한국남부발전
4	GS건설	49	롯데케미칼	94	한국농수산물유통공사(aT)
5	GS칼텍스	50	사립학교교직원연금관리공단	95	한국동서발전
6	KB금융그룹	51	삼성SDI	96	한국보훈복지의료공단
7	KC그린홀딩스	52	삼성물산	97	한국산업단지공단
8	KDB대우증권	53	삼성생명	98	한국서부발전
9	KT	54	삼성엔지니어링	99	한국석유공사
10	KT & G	55	삼성자산운용주식회사	100	한국수자원공사
11	LG디스플레이	56	삼성전기	101	한국예탁결제원
12	LG생활건강	57	삼성전자	102	한국인터넷진흥원
13	LG유플러스	58	삼성중공업	103	한국자산관리공사
14	LG이노텍	59	삼성증권	104	한국전력공사(KEPCO)
15	LG전자	60	삼성화재	105	한국전력기술(KEPCO E&C)
16	LG하우시스	61	서울문화재단	106	한국전자통신연구원(ETRI)
17	LG화학	62	서울특별시 농수산물관공사	107	한국지역난방공사
18	LS엠트론	63	신한금융그룹	108	한국철도공사(KORAIL)
19	LS전선	64	아모레퍼시픽	109	한국철도시설공단
20	OCI	65	아세아시멘트	110	한국타이어
21	SK C&C	66	아시아나항공	111	한국토지주택공사(LH)
22	SK 이노베이션	67	아이들과미래	112	한국표준협회
23	SK케미칼	68	우리투자증권	113	한국환경공단
24	SK텔레콤	69	우체국물류지원단	114	한전KPS
25	SK하이닉스	70	울산항만공사	115	한진해운
26	S-Oil	71	웅진씽크빅	116	한화케미칼
27	강원랜드	72	유니베라	117	함께하는 시민행동
28	경신공업	73	인선이엔티	118	해양환경관리공단
29	교보생명	74	인원광역시	119	현대건설
30	국립공원관리공단	75	인천국제공항공사	120	현대모비스
31	국민연금	76	중소기업진흥공단	121	현대엔지니어링
32	국민체육진흥공단	77	코웨이	122	현대자동차
33	근로복지공단	78	팬택	123	현대제철
34	금호타이어	79	포스코건설	124	현대해상화재보험
35	기아자동차	80	포스코에너지	125	홈플러스
36	기업은행	81	풀무원	126	효성
37	다음커뮤니케이션(Daum)	82	하나금융그룹		
38	대림산업	83	한국가스공사(KOGAS)		
39	대우건설	84	한국가스안전공사		
40	대우조선해양	85	한국감정원		
41	대한무역투자진흥공사(KOTRA)	86	한국거래소(KRX)		
42	대한주택보증	87	한국건설기술연구원		
43	대한항공	88	한국공항공사		
44	동부화재	89	한국관광공사		
45	두산중공업	90	한국광물자원공사		

abstract

A Critical Analysis of Labor/Human Rights Sectors in Korean Sustainability Reports

Jungwon Lee · Sunwook Chung

This study offers a comprehensive analysis of labor/human rights sectors in Korean sustainability reports. Amid the continuing tension between labor and management in Korea, how the sustainability reports handle labor/human rights issues deserves close attention.

Current western studies tend to focus on western contexts overlooking Asian countries, and also mainly deal with environmental issue in sustainability reports. Similarly, existing studies in Korea tend to focus on environmental issue. Although a growing number of studies handle labor or human rights issues, they have yet provided a systematic, comprehensive picture of labor/human rights sectors in the sustainability reports published in Korea.

Against this background, this study conducts a complete enumeration of 173 sustainability reports published in 2013 in South Korea, with its focus on labor/ human rights sectors. This study selected 126 reports which conform to GRI Sustainability Reporting Guidelines. The analysis results indicate as follows: in general, labor shows a higher level of disclosure than human rights. There exists internal variation between indexes of both labor and human rights sectors, namely, while LA5, LA6, HR8, HR10 show far lower level of disclosure than other indicators. Based on multiple interviews with various stakeholders, this study provides a tentative conclusion that internal variation is attributed to 1) frequent turnover of employees in charge or outsourcing SR publishing to the third party, 2) lack of top management's commitment

toward CSR and SR, 3) intentional concealing on sensitive issues, and 4) the difficulty of application of some indicators to Korean firms due to contextual differences. This study ends by recommending three research topics which deserve further attention.

Keywords : sustainability reports, labor, human rights, disclosure level, south korea