

# 스웨덴 기업의 사회적 책임(CSR) 동향

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름경제대학교 경영학 박사과정)

## ■ 들어가는 말

스웨덴에서는 1970년대 초부터 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)에 대한 논의가 있었으나 본격적으로 활성화된 것은 2002년 사민당 총리 요란 페르손(Göran Persson)이 Swedish Partnership for Global Responsibility를 발표하면서부터이다. 이후 많은 스웨덴 기업들이 CSR 활동을 활성화하면서 스웨덴은 CSR 분야의 선도국으로 인정받아 왔다. Borglund, De Geer and Hallvarsson(2008)는 스웨덴 100대 기업 중 75개의 기업이 홈페이지에 CSR과 관련한 정보를 담고 있다고 언급했으며 Geer, Borglund and Frostenson(2009)은 스웨덴의 CSR 활동은 기업뿐 아니라 정부, NGO, 노조 등 다양한 이해관계자가 개입되어 있다고 평가했다. 이와 같은 노력에 힘입어 스웨덴은 17개의 환경, 사회, 거버넌스 지표(ESG)를 기준으로 CSR 활동을 평가하는 RobecoSAM 국가지속가능성 순위에서 2013년부터 2016년까지 1위를 유지하고 있다(RobecoSAM, 2016).

이 글에서는 CSR 분야에서 선도적인 지위를 차지하고 있는 스웨덴 기업의 CSR 활동과 CSR 관련 이해관계자 및 정부의 노력에 대해 소개한다. 또한 최근 이슈가 되고 있는 스웨덴 다국적기업 생산공장의 노동조건 관련 사회적 책임 사례에 대해 살펴본다.

## ■ 스웨덴 정부의 CSR 관련 정책과 범위

2011년 유럽연합 집행위원회(European Commission)는 CSR을 기업활동이 사회에 미치는 영향에 대한 책임으로 정의하였다(COM/2011/0681). 스웨덴 정부에서 정의하는 CSR은 사회, 환경, 경제에 긍정적인 영향을 미치는 기업의 활동으로 유럽연합 집행위원회의 정의와 크게 다르지 않다. 한편 스웨덴 정부가 제시하는 CSR 가이드라인은 UN의 글로벌 컴팩트(Global Compacts)와 OECD의 다국적기업에 대한 가이드라인(the OECD's Guidelines for Multinational Enterprises), 국제표준인 ISO 26000의 가이드라인 등에 준하며 인권, 노동, 환경, 부패방지에 대한 내용이 담겨있다(Government office of Sweden, 2016).

2015년 스웨덴 정부는 CSR과 관련된 정부의 새로운 정책 계획안을 스웨덴 의회에 제출했다(Communication 2015/16:69). 스웨덴 정부가 발표한 내용은 기존 CSR 가이드라인이 담고 있는 인권, 근로조건, 환경문제, 부패방지를 위한 노력뿐 아니라 양성평등, 다양성 존중, 기업 윤리, 기업의 세금 등을 포함하고 있다(Government office of Sweden, 2016).

정부의 가이드라인과 정책 계획에 따르면 스웨덴 기업의 환경 관련 CSR 활동의 범위는 제지 재활용, 자원의 지속가능한 이용, 환경 영향의 최소화, 물 소비 절감 등으로 매우 광범위하다. 예를 들어 스웨덴의 가구 유통업체 이케아(IKEA)는 '사람과 지구에 친화적(People and Planet Positive)'인 가구를 만들 것을 목표로 삼아 산림보호기준에 충족하는 FSC환경인증 목재를 사용하고 있으며 2016년부터는 친환경 LED 등을 판매할 계획이다(IKEA, 2015). 이 밖에 기업의 환경 관련 CSR 활동 중 청정기술 개발도 최근 주목받고 있다. 청정기술이란 제품 생산과 서비스 운영에 있어 작업장 내 생산성과 효율성을 개선함과 동시에 에너지 및 자원의 소비, 오염을 감소시키는 기술을 말한다. 스웨덴은 2014년 발표된 글로벌 청정기술혁신지수(Global Cleantech Innovation Index)에서 이스라엘, 핀란드, 미국에 이어 4위를 자리해 청정기술 부문에 있어서도 선도적인 위치를 점하고 있다(Cleantech Group and WWF, 2014).

한편 스웨덴 정부는 기업 내 인권 문제와 관련된 CSR 활동의 명확한 기준을 세우기 위해 2015년 8월 스웨덴 기업의 인권 관련 시행계획(action plan for business and human right)을 발표하였다. 이 밖에도 CSR 관련 네트워크 기구인 CSR Sweden은 2013년 기업 내 인권문제에 대한 강의와 정보를 제공하는 경영활동에서의 인권을 위한 교육(Academy for Human

Rights in Business)을 만들어 노동인권과 관련된 CSR 활동의 확대를 기대하고 있다. 또한 스웨덴 정부는 기업들이 부패를 방지하고 투명성을 유지함으로써 지속가능한 성장을 위해 노력해야 한다고 강조했다. 2012년 7월 1일 스웨덴 정부는 뇌물 공여 및 수수를 중대 범죄의 범주에 포함시키는 부패방지법을 도입하는 등 제도적으로 기업의 부패방지를 돕고 있다. 그 결과 스웨덴은 2015년 국제투명성기구(Transparency International)인 부패인식지수(Corruption Perceptions Index: CPI)에서 덴마크, 핀란드에 이어 3위를 차지하는 등 부패 정도가 낮은 국가로 꾸준히 평가되어 왔다(Transparency International, 2015).

이 밖에도 스웨덴 정부는 기업들이 CSR 활동의 일환으로 기업 내 양성평등을 위해 노력해야 함을 주장한다. 이는 기업의 지속가능한 성장을 위해서는 구조적인 양성 임금 격차를 개선해야 하며 일과 가정의 양립이 가능한 환경을 제공해야 함을 강조한 것이다. 또한 유럽연합의 공동목표인 기업 이사진 내 여성의 비율을 40%까지 높일 수 있도록 노력할 것을 촉구하고 있다. 스웨덴 정부는 관대한 육아휴직, 차별금지법 등 제도적으로 양성평등을 지원하고 있지만 이러한 노력 외에도 기업들에 양성평등 확대에 대한 자율적인 책임을 요구하고 있다. 뿐만 아니라 스웨덴 정부는 2002년 외교부 내 CSR 업무를 담당하는 CSR 대사를 임명하여 스웨덴 기업의 사회책임경영을 감시하고 독려하게끔 하고 있다.<sup>1)</sup> 현재 스웨덴 기업의 매출 중 90% 이상이 해외에서 발생하고, 직원 역시 스웨덴 현지에서 일하는 직원보다 다른 국가에서 일하는 직원 수가 더 많다. 이에 따라 현지 자회사들의 CSR 활동을 주의 깊게 살펴볼 필요성이 제기되면서 CSR 대사직이 신설되었다. CSR 대사는 스웨덴 기업이 진출한 국가들을 순방하며 본사에서 제공하는 CSR 가이드라인이 현지에서 올바르게 시행되고 있는지, 작성된 보고서의 내용은 정확한지를 확인하고 있다. 또한 스웨덴 정부는 2007년 국영기업을 대상으로 GRI(Global Reporting Initiative) 가이드라인<sup>2)</sup>을 따라 CSR 활동 보고서를 제출하도록 하였다.

- 1) 스웨덴 내에서 발생하는 기업 관련 문제에 대해서는 다양한 부처에서 처리할 수 있지만 스웨덴 밖에서 일어나는 문제에 대해서는 특정 부처가 책임지고 관리하기 어렵다. 따라서 외교 무역을 통해 발생하는 기업 문제들에 대해 책임을 지고 대처하기 위해서 외교부 산하에 CSR 대사를 둔 것이다.
- 2) GRI 가이드라인은 기업의 지속가능성 보고서 작성에 필요한 기준을 제공하고 있다. 가이드라인은 크게 경제, 환경, 사회적 노력에 대한 내용을 담아야 함을 강조하고 있다. 경제 영역에는 기업의 성과와 시장 지위에 대해서 다루고, 환경 영역에는 환경친화적 물질의 사용, 에너지 절약 등의

## ■ 스웨덴 CSR의 이해관계자들

CSR 활동에 있어 가장 중요한 행위자는 기업과 정부이지만 오늘날 스웨덴에서는 CSR과 관련하여 다른 이해관계자들, 이를테면 비영리단체(NGO), 언론 등의 역할도 매우 중요하다. 스웨덴의 CSR 관련 비영리단체(NGO)들은 CSR의 기준 설정에 있어 큰 역할을 담당해왔다. Jutterström(2006)은 스웨덴의 CSR 활동 기준 및 가이드라인 설정의 초기 단계에 비영리단체의 역할이 중요했다는 점을 지적하고 있다. 한편 CSR 관련 비영리단체들은 기업의 비윤리적 행위나 법규의 위반 같은 행위를 감시하는 역할도 담당하고 있다(Frostenson and Borglund, 2006). 특히 CSR 관련 대표 비영리단체 중 하나인 스웨드와치(SwedWatch)는 스웨덴 기업들이 개발도상국에서 하는 활동을 보고 및 감시하는 기관으로, 이 단체는 기업의 활동이 인권 위반의 소지가 있는지를 살펴보고, 필요할 경우 해당 활동을 고발하기도 한다. 또한 기업들로 하여금 국제기준을 따르고 사회적 책임을 다할 수 있도록 활동을 독려하는 역할도 한다. 스웨드와치의 목표는 CSR 활동을 통해 전 세계적으로 빈곤을 감소시키고 개발도상국에서 지속가능한 발전이 이루어질 수 있도록 돕는 것이다. 뿐만 아니라 기업이 사회에 긍정적인 기여를 할 수 있도록 기업 활동의 사회적 책임(인권, 환경 등에 대한 관심)에 관한 연구 및 조사를 수행하여 지속적으로 발표하고 있다.

스웨덴의 언론 역시 CSR 관련 이슈를 지속적으로 제기하는 중요한 이해관계자 중 하나이다. 예로 스웨드와치가 2008년 가을, 13개의 스웨덴 의류기업들을 대상으로 동남아시아 내 생산공장에서의 환경 및 인권 문제에 대해 질의했으나 그중 6개 회사가 응답을 거절한 일이 있었다. 이 사건에 대해 스웨덴 언론들은 생산공장 내 환경 문제에 대한 응답을 거절한 의류기업들이라는 제목으로 기사를 내놓아 스웨덴 의류기업들의 적극적인 CSR 활동을 촉구하였다. 이러한 활동은 스웨덴 기업들의 사회적 책임에 대한 민감성을 증진시키기 위한 의도였다고 볼 수 있다(Geer, Borglund and Frostenson, 2009).

내용을, 사회 영역에는 작업 환경과 인권 등의 내용을 다룬다.

## ■ 스웨덴 다국적기업 생산공장의 CSR 이슈

스웨덴 내 CSR 이슈 중 최근 관심을 모으고 있는 것은 스웨덴 다국적기업 생산공장에서 발생하는 인권 및 근로환경의 문제들이다. 특히 2013년 방글라데시의 라나 플라자 공장이 무너지면서 여러 의류기업에 소속되어 의류를 생산하던 1,100명 이상의 근로자들이 사망했는데, 이 비극적인 사건으로 생산공장 내 새로운 안전지침이나 높은 급여 등 다양한 근로환경 개혁 방안이 이루어졌다.

스웨덴의 의류기업 H&M은 2011년부터 생산공장의 지속가능한 성장을 위해 기업 투명성, 아동 및 여성 인권, 작업장 내 환경, 안전 및 보건 등 10개 영역의 100개 지표로 구성된 행동강령 기준을 수립해 체계적인 관리를 실시하고 있다. 더불어 평가 기준과 평가 결과를 매년 보고서로 발표해 투명성을 확보하고자 노력하고 있다. 이에 그치지 않고 H&M은 2015년 11월, 기업의 생산공장에서 일하는 160만 명의 근로자들에게 개선된 노동권을 제공하는 협약을 체결하였다. 이 협약은 캄보디아, 방글라데시, 미얀마, 터키 등지의 국가에 있는 H&M의 1,900개의 공장에서 일하는 근로자들을 대상으로 하며, 국제노동조합연맹인 IndustriALL Global Union과 스웨덴의 IF 금속노조(IF Metall Union), H&M이 공동으로 체결하였다. 이 협약에는 노동조합을 결성할 수 있는 권리, 위험한 환경에서 근무하는 것을 거부할 수 있는 권리, 더 나은 급여를 위해 단체협상을 할 수 있는 권리 등이 포함되었다. H&M(2015)은 모든 생산공장들로 하여금 기업의 행동강령 기준을 100% 준수하도록 하는 일이 CSR 활동 중 가장 어려운 일임을 밝히며 활동이 올바르게 이루어지고 있는지 관리하고 감시하는 데 더욱 많은 노력을 기울일 것을 약속했다.

한편 스웨덴 가구 유통기업 이케아는 1990년대 있었던 파키스탄, 인도, 베트남, 필리핀 등 아시아 생산공장 내 아동 노동력 착취와 1998년 루마니아 생산공장의 열악한 근로환경이 알려지면서 많은 비난을 받았다. 이에 이케아는 2000년 생산공장 내 환경보호와 근로조건에 대한 행동강령인 '아이웨이(IWAY)'를 도입하였다. 아이웨이는 2005년, 2008년, 2012년 세 차례의 개정을 거치면서 생산공장 내 근로조건에 대한 조항을 강화해 나갔다. 2005년 개정을 통해서는 근무지 내 안전, 근로계약 문제 등 생산공장에서 발생하는 기본적인 갈등과 문제들을 다루었고 2008년과 2012년의 개정은 근로자의 인권과 관련한 차별과 학대 문제, 현지

인 채용 문제 등을 포함시키며 그 내용에 있어 많은 개선이 이루어졌다(IKEA, 2015).

현재 아이웨이에는 아동노동 금지, 강제노동 및 담보노동 금지, 차별 금지, 결사의 자유 보장, 최저임금 및 초과근무수당 보장, 안전하고 건강한 근무환경 조성 등의 내용이 포함되어 있다. 특히 근로자의 건강과 안전을 규정한 항목에는 근무 중 보호장비 착용과 같은 근로조건이 상세히 규정되어 있으며 어떠한 경우에도 노조 설립, 근로자단체 결성 등 결사의 자유를 침해할 수 없다고 명시되어 있다. 또한 직장 내에서 성, 출신, 계급에 따른 어떤 차별도 허용하지 않는다는 내용도 포함되었다. 마지막으로 근로자들이 해당 국가가 법으로 정한 최저임금 이상을 받도록 해야 한다는 항목과 법정시간을 초과해 근무하는 것을 금지하는 항목이 포함되어 있다.

## ■ 맺음말

앞서 살펴보았듯 스웨덴은 CSR 분야에서 선도적인 국가로 알려져 있다. 스웨덴이 CSR 분야에서 선도적인 지위를 차지하게 된 배경은 기업의 자발적인 참여와 정부를 비롯한 다양한 이해관계자들의 노력 때문임을 확인할 수 있었다. 우리나라에서도 CSR에 대한 관심은 높아지고 있지만 비영리단체, 언론 등 관련 이해관계자들의 활동은 아직 부족하다. 최근 기존의 가이드라인을 보완, 강화하며 기업에 더욱 강한 사회적 책임을 요구하고 있는 스웨덴 정부와 달리 우리나라 정부는 기업의 CSR 활동을 촉진하는 뚜렷한 정책을 내놓지 못하고 있다.<sup>3)</sup>

스웨덴은 국영기업의 CSR 활동 보고서 제출을 의무화하고 매년 관련 활동 목표를 설정해 실행하도록 하는 한편, 외교부 내 CSR 대사를 두어 기업의 국외 CSR 활동을 독려하고 감시하는 역할을 맡겼다. 이는 스웨덴이 CSR 분야에서 선도적인 지위를 차지하고 있는 이유를 보여주는 대표적인 사례라 할 수 있다. 현재 우리나라도 다양한 의류기업들이 방글라데시, 스리랑카 등에 생산공장을 두고 있지만 이들 공장 근로자를 대상으로 한 CSR 활동은 활발하지 않은

3) 현행 산업발전법(제18조, 제19조)은 기업의 지속가능경영에 대해 규정하고 있지만 구체적인 가이드라인은 부재한 상태다.

편이다. 영원무역이 2009년부터 CSR 활동의 일환으로 방글라데시 소나가르온 지역 주변에 위치한 바라 사르다르 바리(Bara Sardar Bari)의 유적 복원, 보전 작업을 시행해 현지에서 기업 이미지를 제고하는 데 기여했다고 평가받고 있지만(Kotra, 2010), 그 외 현지 공장 근로자를 대상으로 인권, 노동권 보장, 근로환경 개선에 관한 CSR 활동을 진행한 사례는 찾아보기가 어렵다. 이런 상황에서 스웨덴 기업들이 해외생산공장에서 현지 노동자들의 더 나은 노동조건을 위해 노력하는 모습은 우리 기업들이 배울만 한 부분이라 여겨진다. **KLU**

---

#### 참고문헌

---

- Kotra(2010), 「해외진출 우리기업의 CSR 실태 및 성공사례」, 『Global Issue Report』 10-010.
- Borglund, T., De Geer, H., and Hallvarsson, M.(2008), “Värdeskapande CSR: hur företag tar socialt ansvar,” Nordstedts Akademiska Förlag.
- Cleantech Group and WWF(2014), “The Global Cleantech Innovation Index 2014,” Retrieved July 22, 2016, from <https://wwf.fi/mediabank/6751.pdf>
- De Geer, H., Borglund, T., and Frostenson, M.(2009), “Reconciling CSR with the role of the corporation in welfare states: The problematic Swedish example,” *Journal of Business Ethics* 89(3), pp.269-283.
- Frostenson, M. and Borglund, T.(2006), “Foretagens sociala ansvar och den svenska modellen,” Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS) Report 2006:9.
- Government office of Sweden(2016), “The Swedish Government policy for corporate social responsibility,” Retrieved July 22, 2016, from [http://www.government.se/contentassets/639ce39f69eb48ec931258a4de0a08eb/faktablad\\_hallbart\\_foretagande\\_160520\\_eng\\_webb.pdf](http://www.government.se/contentassets/639ce39f69eb48ec931258a4de0a08eb/faktablad_hallbart_foretagande_160520_eng_webb.pdf)

- H&M(2015), “Conscious Actions Sustainability Report,” Retrieved July 21, 2016, from [http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/2015%20Sustainability%20report/HM\\_SustainabilityReport\\_2015\\_final\\_FullReport\\_en.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/2015%20Sustainability%20report/HM_SustainabilityReport_2015_final_FullReport_en.pdf)
- IKEA(2015), “Sustainability Report,” Retrieved July 21, 2016, from [http://www.ikea.com/ms/en\\_US/img/ad\\_content/2015\\_IKEA\\_sustainability\\_report.pdf](http://www.ikea.com/ms/en_US/img/ad_content/2015_IKEA_sustainability_report.pdf)
- Jutterström, M.(2006), “Corporate Social Responsibility: The Supply Side of CSR-standards,” SCORE (Stockholms centrum för forskning om offentlig sektor).
- RobecoSAM(2016), “Country Sustainability Ranking Update – May 2016,” Retrieved July 22, 2016, from [http://www.robecosam.com/images/Country\\_Ranking\\_Update\\_May\\_2016.pdf](http://www.robecosam.com/images/Country_Ranking_Update_May_2016.pdf)
- Transparency International(2015), “Corruption Perceptions Index 2015,” Retrieved July 22, 2016, from [http://www.transparency.org/whatwedo/publication/cpi\\_2015](http://www.transparency.org/whatwedo/publication/cpi_2015)