

기업의 사회적 책임(CSR)과 노사관계

이 장 원*

I. 머리말

왜 최근 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: 이하 CSR로 약칭함)이 중요해지고 있을까? 여의도 증권가에서는 CSR을 잘 지키는 기업들이 장기적 성장가능성이 높다는 전제하에 사회책임투자(Socially Responsible Investment) 운동을 벌이고 있고 이들은 법개정을 통해 연기금들의 보다 적극적인 CSR 관련 투자를 요구하고 있다. 자본의 이익을 좇는 최일선이라고 할 수 있는 금융권에서 아직 일부이기는 하지만 이전까지 자본이익 창출에 가장 간접 요인으로 비추어졌던 기업에 대한 사회적 책임이라는 개념을 수용하게 된 배경은 무엇일까?

기업들에 대한 자본, 즉 주주(shareholder)들의 이익 및 기업과 관련된 사회적 이해당사자(stakeholder)들의 이익이 상충되지 않고 최근에는 시장경제와 시민사회 양자 모두 책임감 없는 기업들의 경영방식으로 인해 피해를 입고 위기를 당했다는 인식이 확산되기 시작했다. 이런 차원에서 2000년대에 들어와 미국에서조차 주주행동주의 운동이 시민운동과 결합되고 있다. 이제 뉴욕증시에서 주식이 국제적으로 가치를 인정받으려면, 심지어 국제시장에 상장되기 위해서도 기업의 지속가능성에 대한 주요 지표로 CSR 요건을 강화해야 한다. 그것이 글로벌 기업으로서 지속가능성 역량을 평가받을 수 있는 지표이기 때문이다.

이런 움직임은 단지 파편적인 진보적 자본운동이 아니고 세계적 규범운동이기도 하다. UN은 Global Compact를 통해 간접적이지만 기업들의 거버넌스에 관여하기 시작했고 이는 국가 중심의 국제규범이라는 기존의 패러다임을 넘어서서 다국적 기업들도 국제사회의 거버넌스에 공식적으로 참여하게 되었다는 것을 의미한다. 시민사회 NGO들도 국제적

* 한국노동연구원 선임연구위원(cwlee@kli.re.kr).

으로 Global Reporting Initiative(GRI) 지표 등을 개발해서 기업들의 CSR 성과를 평가하고 있다. 무역과 투자측면에서도 기업들은 2008년부터 시행될 사회책임(social responsibility) 표준인증인 ISO 26000에 대비해야 한다.

준비가 매우 미흡하기는 하지만 우리도 이런 동향에 대응해 범정부적인 논의를 시작했고 그 가시적 성과로 2006년 4월에 산자부가 ‘지속가능경영 자가진단지표’라는 이름으로 한국판 CSR의 준거틀을 발표한 바 있다. 여기에는 총 9개 영역에 걸쳐 104개 문항이 들어가 있다. 그러나 문제는 첫 걸음부터 잘못된 방향으로 CSR이 준비되고 있다는 점이다. 산자부 스스로 밝히듯이 이 지표는 UN Global Compact나 GRI 같이 국제적으로 매우 중요한 규범들을 원용해서 우리 실정에 맞게 수정했다고 하는데, CSR 국제규범은 우리가 변형해서 세워 나가는 것이 아니고 이미 주어진 것에 우리를 맞추어 가야 할 대상이다.

이미 주어진 UN Global Compact, GRI, ISO SR 등은 물론이고 대부분의 NGO 규범에서도 CSR이나 지속가능경영의 주요 지표는 인권, 노동권, 환경, 지배구조 등이며, 특히 기업들의 입장에서는 피하고 싶은 욕구들이 많지만 도저히 국제적 CSR의 핵심지표에서 제외할 수 없는 것이 노조활동 보장 및 단체교섭권 존중으로 대변되는 집단적 노동권의 보장 부분이다. 월마트 등 대표적인 해외기업들도 이 부분에서 문제가 되는 기업들이 많지만 국내기업 중에서도 아무리 다른 CSR 지표가 우수하더라도 노조의 인정이나 단체교섭의 존중이라는 차원에서 치명적인 결함을 가진 기업들이 많은 현실이 제대로 된 CSR 규범화 작업을 어렵게 만들고 있다고 보여진다. 그러나 이런 약점은 단지 우리가 보여주고 싶은 부분만 국제적으로 내놓을 수 없는 것이 CSR 규범환경이기 때문에 반드시 시정되어야 할 부분이다.

이 연구는 이렇게 국내외 현안으로 부상한 CSR의 제반 특징과 동향을 고찰하고 아울러 이것이 노사관계와 관련되어 있는 측면들을 도출하는 데 목적이 있다. 공평하게도 일부 기업에게 노동권과 관련된 CSR이 부담스러운 것처럼 일부 노동운동진영에게도 기업의 주도적 역할에 의한 노동권의 개선이라는 수정자본주의적 CSR 운동이 딱히 반갑지만은 않은 것이 현실이다. 그러나 단체교섭도 자본주의의 위대한 타협적 고안이었던 것처럼 CSR도 새로운 시대적 타협안이 될 수 있다는 점에서 주의깊은 관심과 참여가 노사 양 진영 및 정부에 요구되고 있다.

II. 기업의 사회적 책임(CSR) 동향과 특징

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 경영활동과 방침을 의미하며, 이는 재정적 이익과 더불어 사회적·환경적 책임을 다한다는 데 중점을 둔다(US GAO, 2005). 나아가 기업층의 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 혁명상황을 방지하기 위해 성찰적 기업가들에 의한 종업원 복지정책이 실시되었다. 20세기에 들어와서는 미국에서 1950년대 이후 본격적인 CSR 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).

1990년대 이후 CSR은 기업들의 참여와 관심이 현실화되면서 새로운 동력을 가지게 되었는데, 기업들은 무엇보다도 기업성과로서의 수익만이 아니라 수익을 얻는 과정도 공정해야 한다는 기업규범의 급변에 대응하여 기업의 생존전략으로 CSR을 다루게 되었고, 이는 기업자선 차원에서 수익을 사회에 환원하는 사회공헌모델과는 다르다. 민간 차원에서의 CSR운동은 시장에서 1960년대부터 나타난 진보운동의 반기업 정서에 대응하기 위해 전략적으로 나타났으나 이후 조용한 진화를 겪어 오다가 1990년대 이후 다시 활성화되었고, 그 국면에는 이전에 기업들의 최대 관심사였던 환경적 책임보다는 노동권의 존중을 위한 Code of Conduct 운동이 배경을 이루고 있으며, 이는 활발해진 사회책임투자 운동과도 연계되어 있다(Vogel, 2005). 아울러 SRI Fund가 자본시장에서 최근 활성화되면서 기업들의 CSR에 대한 관심이 제고될 수 있는 중요한 계기가 되었다.

미국에서 사회책임투자는 200여 개의 Mutual Funds가 시행하고 있으며 대표적으로는 Pax Balance World, Calvert가 있고 Pension Fund로는 CalPERS(캘리포니아 퇴직공무원연금)가 대표적이다. 전체 투자에서 SRI 투자가 차지하는 비중은 미국의 경우 15%, 영국은 12%로 알려져 있고, 아시아 지역에서 사회책임투자는 아직 초기 단계로 일본에 11개 펀드, 홍콩에 6개 펀드가 있으며, 한국에는 2개의 SRI 펀드를 삼성투신운용에서 담당하

고 있다(Association for Sustainable & Responsible Investment in Asia, 2003)

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

- 투명경영 및 윤리경영을 통한 기업가치 제고
- socially responsible investment: 초기의 negative selection approach에서 최근에는 positive selection approach로 발전
- 종업원 고용보장, 고용평등, 최저임금 준수, 교육훈련 강화, 노조활동 보장 등
- 기업관련 지역의 환경보호를 위한 환경중시경영
- 기업활동의 다국적화 및 아웃소싱 확대에 따른 supply chain value에 대한 책임

한편 최근 국제적으로 인정받은 CSR의 대표적 기업사례들은 다음과 같은 것들이 있다.

- NIKE: 스포츠 및 의류용품을 전세계에서 하청으로 생산하면서 Supply Chain 업체들의 노동조건을 모니터링(code of conduct 제정)
- IKEA: 인도의 양탄자 생산공급업체에게 아동노동을 금지하는 반면, 빈곤가족들을 지원
- Starbucks: 세계 커피원료 시장가격 이상으로 원료를 공급받아 Fair Trade 표시를 하여 판매
- BP: 온실가스 배출을 대폭 줄여 석유제품을 생산

다음으로, 주요 국가나 기구별 동향을 정리하면 다음과 같다.

(1) 유럽의 동향

- 유럽 일부 국가(영국, 프랑스 등)들은 연기금의 사회적 책임투자 원칙과 결과를 공시하도록 법적으로 규제하고 있음.
- 유럽의 CSR은 기업을 이해당사자들(주주, 경영자, 종업원, 노조, 정부, 소비자, 하청업체, 지역사회 등)이 모여 행동하는 실체로 파악하는 이해당사자주의(Stakeholderism)에 입각하여 접근하며, 따라서 노조, 정부 등과의 협력이나(영국의 Ethical Trading Initiative가 대표적인 예) 정부 입법을 통한 CSR의 발전이 두드러짐(영국, 프랑스, 독일, 벨기에 등). 다만 EU 차원의 CSR 입법은 기업에게 너무 부담을 줄 수 있다는 이유로 부결되었음.
- 영국의 경우 1997년에 정부가 ETI(Ethical Trading Initiatives)를 도입하여 기업, 노조, 시민단체가 공동으로 참여하여 기업들의 사회적 책임 준수 여부를 평가하고 있음.
- EC(European Commission)는 2000년에 CSR Europe 프로그램을 시작하여 2002년부터 기업들의 CSR 준수 보고 등의 실행프로그램을 실시함.

(2) 미국의 동향

- Mutual Funds가 활성화된 미국에서는 사회책임투자(SRI)가 발전했고, 가장 주요한 공공연기금 중 하나인 캘리포니아 퇴직공무원연금(CALPERS)은 독립적으로 투자대상기업 및 지역의 사회적 책임부문 평가를 거쳐 투자를 결정
- 테프트-하틀리 법에 의해 조성되는 다수사용자연금은 노사대표가 동수로 이사회를 구성해서 반노동자 정서 기업의 지배구조 개선 등에 나서기도 함.
- CSR에 대한 NGO의 활동도 활발해서 독립적으로 사회적 책임의 인증제도를 가지고 있음(Social Accountability 8000 사례).
- 미국 기업의 CSR운동은 기업의 자선(philanthropy)이나 기업윤리(ethics) 차원에서 전개되는 일방적(unilateral) 측면이 강하지만 최근에는 기업의 지배구조 개선 필요성 및 SRI 활성화에 따라 투자한 기업의 사회적 책임을 감시하는 주주 행동주의(shareholder activism) 모델이 강조되고 있음. 아울러 SRI의 활성화 이면에는 종교단체의 윤리적 결정에 의한 집단투자운동이 자리잡고 있음.
- 미국 기업들의 입장에서 CSR에 방어적으로(defensive) 대응하는 것이 보편적이지만 최근에는 지역사회에 대한 투자를 통해 기업의 장기적 성장기반을 도모할 수 있다는 CSI(Corporate Social Innovation) 전략이 강조되기도 한다(Kanter, 1999, Porter & Kramer, 2002)

(3) UN의 동향

- 2000년에 코피아난 사무총장 주도로 Global Compact를 통해 기업들이 Human Rights, Labor Rights and Environmental Responsibility를 준수할 것을 천명(2006년 1월 현재 2,729개 기업들이 참여, 한국은 Eco-Frontier, 토지공사, 한전 등 3개 기업 참여)
- 강제력이 없는 국제규범이라는 비판에도 불구하고 선의를 가진 다국적기업들을 앞세워 악의를 가진 기업들을 견인한다는 전략을 구사(Ruggie, 2002)
- UN산하 ILO(국제노동기구)는 1998년에 노동자기본권 선언을 통해 핵심노동권 준수에 대한 국제적 감시를 강화
- UN의 Global Compact와 협력관계에 있는 GRI(Global Reporting Initiative)는 유럽에 본부를 둔 국제적 NGO로 기업들의 자발적인 지속가능성 보고서 작성 및 공개운동을 하고 있음.

(4) ISO의 동향

- 1998년 나이키사의 아동노동착취 사건, 2001년 엔론(Enron)사 스캔들 등 국제적 기

업들의 사회적 책임이 기업의 가치를 평가하는 데 중요 요인이 됨에 따라 국제표준화기구(ISO)가 CSR의 표준화에 착수

- ISO TMB(기술관리이사회)가 표준을 마련하여 2008년부터 CSR 국제규격인 ISO 26000을 실시할 예정임.
- 2005년 9월 Working Group에서 기업들의 Stakeholder로 6자를 정의: 산업, 정부, 소비자, 노동자, NGO, 서비스/지원/연구 그룹

(5) 다국적기업들의 동향

- 기업 스스로의 Code of Conduct운동(Nike의 대변신 사례)
- 기업과 노조(국내 및 국제노조단체)와의 Social Compact(Global Union Federation과 다국적기업들 간의 협정) 체결
- 기업과 국제적 NGO 간의 사회협약(Code of Conduct의 민간 인증제) 체결

한편 이런 국제적 동향에 대한 국내의 대응양상은 다음과 같다.

(1) 정부차원의 대응실태

- 산자부를 중심으로 CSR에 대한 법제화 방안이 추진중으로 CSR보고서 평가시스템 구축 및 SRI법안 도입을 검토중(전경련, 2006).
- 금감원은 모든 은행들에 대해 CSR 경영 도입을 추진중
- 한국표준협회는 ISO의 SR 표준화 작업에 대응하여 기술표준원, 산자부와 공동으로 SR표준화 포럼 운영

(2) 기업들의 참여실태

- 한국에는 자발적으로 가입하여 GRI(Global Reporting Initiatives) 보고를 하고 있는 기업이 2006년 1월 현재 12개인데, 대표적으로는 현대자동차, 기아자동차, 포스코, 삼성 SDI 등이 있으나 모든 항목에 대해 보고하는 것이 아니고 자의적 수준에서 기업이 PR할 부분만 보고하는 실정임.
- 특히 한국의 NGO(대표적으로, 함께하는 시민행동)들이 한국 기업의 지속가능보고서(환경 및 사회책임분야)들을 검토한 결과, 환경분야는 계획과 실적이 비교적 충실한 데 비해 사회분야(노동기준 및 정치자금 기부 등)는 매우 부실한 실정임(함께하는 시민행동, 2005).
- 사회적 책임투자를 위해 각 기업들의 사회적 책임실적을 평가하는 작업을 전문적

으로 수행하는 대표적인 투자자문회사인 Innovest와 한국의 Eco-Frontier가 공동으로 수행한 한국 기업들의 사회적 책임 실적평가결과, 한국 기업들은 일단 정보 공개에 서 매우 방어적 성격을 가지고 있고 CSR을 담당할 조직이나 이에 대한 계획이 매우 취약하며 국제적 기구나 단체와의 협력이 미미하다고 나타났음(정수영, 2005).

III. 기업의 사회적 책임과 노사관계

CSR에서 환경이나 인권보다 노동기본권은 가장 다루기 힘들고 기업들도 상대적으로 방어적인 부분이다. 동 기본권의 준수는 CSR에서 환경기본권이나 인권보다 덜 중시되거나 저개발되어 있는 실정인데, 이는 환경은 기업의 경영 위험과 직접적으로 관련성이 큰 반면에 노동권은 인권적 차원에서 가장 최악의 노동기본권 위반인 열악한 근로환경이나 아동노동 부분만을 경영환경 위협요인으로 중시하기 때문이고 결과적으로 생활임금(living wage)의 보장이나 노동조합을 결성할 수 있는 권리의 보장 등은 논의만 무성하지 제대로 감시되거나 교정되지 못하고 있다(O'Rourke, 2003). 가장 대표적 노동기본권 관련 CSR은 바로 Code of Conduct 운동인데 이를 선도하는 단체는 FLA(Fair Labor Association)로, 의류 및 스포츠 용품 등을 중심으로 이를 대량구매하는 대학교들과 인권, 종교, 소비자단체들이 기업들과 공동으로 노동권을 감시하고 개선하는 단체인바, Nike, Adidas, Liz Calborne, Gear, Polo, Reebok 등의 다국적기업들이 가입하고 있다.

한편 노동기준에 대한 사회적 책임을 검증하는 기준이 상이한데서 오는 파편적인 성과를 극복하기 위해 국제적 인증사업이 NGO에 의해 진행되고 있는데 가장 대표적인 것이 SA 8000(Social Accountability 8000) 인증으로 미국에서 1997년에 CEPAA(Council of Economic Priorities Accreditation Agency)에 의해 시작되었고 근로자 안전 및 보건, 최저임금, 단체교섭 등 9개 항목의 사회적 책임에 대해 다국적기업 및 그들의 하청업체들을 인증하고 있다.

노동계와 비판적 NGO들은 기업 주도의 CSR에 비판적 지지 입장을 보여주고 있기도 하는데, Code of Conduct는 의류 및 신발산업에 집중되어 있고 다른 산업에 대한 참여는 미미하며 아울러 모니터링의 공표가 외부에 객관적으로 이루어지지 않고 해당 기업들의 경비지원을 주로 받는다는 데서 기업들의 PR전략이라고 비판하고 있다. 나아가 노동계는 Code of Conduct 중심의 CSR은 종업원들이나 노조의 견해가 제대로 반영되지 않는 자칫 기업 일방적인 운동이 될 가능성이 높기에 노동계를 포함한 Global Compact 방식의 CSR을 강조하고 있고 아울러 CSR이 정부의 노동보호법제나 노조의 단체교섭력을

훼손하지 말아야 한다는 우려를 나타내고 있다.

이를 보다 자세히 설명하자면, 코피아난 사무총장이 UN의 뉴밀레니엄 사업으로 강력하게 추진하고 있는 Global Compact에 ICFTU(국제자유노련)를 비롯한 노조들이 참여하고 있는데 CSR에 대한 선진국 노조들의 입장은 기본적으로 ‘참여하의 비판’ 기조이다. 지금까지 견제받지 않은 상태에서 나타난 다국적기업들의 문제점들을 시정하는데 CSR이 분명한 효과가 있을 것으로 보이기 때문이다. 그러나 여전히 노조들은 CSR에 비판적인 입장도 동시에 견지하고 있다. CSR안에서 노조의 영향력이 제대로 구현되기 힘든 긴장을 느끼고 있기 때문이다.

우선 총론적으로 CSR을 통해 얻는 기업들의 이미지 제고 효과에 비해 실제로 사회적 책임, 특히 노조 입장에서 중요한 노동기준의 준수나 생활임금 보장이란 측면에서 개선 효과는 뚜렷하지 않다는 우려가 있다. 특히 이른바 Code of Conduct를 기업 스스로 제정하거나 혹은 사회운동단체와 협력하여 제정한 경우, 이의 검증 절차나 혹은 관련 비용을 기업 스스로가 제공하는 절차에 대해서는 매우 비판적이다. 그런 이유에서 노조는 CSR에 있어서 다국적기업들이 국제적인 노조나 노조단체와 협약을 체결하여 노조가 직접 기업의 이행 과정을 들여다볼 수 있는 절차를 더 중시한다.

다음으로 노조는 노동기준이나 노동권이 다른 인권적·윤리적 기준과 통합되거나 또는 연계하여 무분별하게 다루어지는 CSR운동의 일부 경향에 대해서도 경계를 하고 있다. CSR의 많은 부분들은 실제로 인권 기준에서 최악의 형태의 비윤리적 행위를 금지하고 개선하는 데 주된 초점이 있다. 예를 들어 최저임금을 지키는 것이 최저임금을 높이는 것보다 중요하고 아울러 최저임금을 높이는 것은 생활임금을 보장하는 것보다 우선 시된다. 직접적으로 또는 간접적으로 개별적인 윤리기준에 노동기준이 포섭되면서 노조의 역할이 제한되거나 무시될 가능성이 있고 실제로 일부에서는 분명한 무노조기업이 다른 노동기준을 잘 준수한다는 차원에서 우수한 CSR기업 인증을 받는 경우도 있다.

궁극적으로 보면 이런 긴장은 노조가 아닌 기업과 시민사회로부터의 동력에 더 의존하여 CSR이 추진되면서도 기업이 사회와 타협하기 위해서는 가장 강력한 제도적 대화 상대인 노조를 회피해서는 안 된다는 이중적 상황에서 연유한다고 보여진다. 그러나 노조와 상대하기 위해서는 고전적으로 노조가 지지하는 단체교섭이란 제도와 이를 확장한 다국적기업과 국제노조 간의 협약이란 제도가 존재하기에 기업이나 다른 시민사회단체가 자의적으로 들어가서 행동할 공간이 넓지 않다. 결과적으로는 단체교섭이나 노조의 역할은 CSR안에서 이런저런 이유로 제대로 자리를 잡지 못하고 표류하고 있는 실정이다.

이렇게 본다면 CSR은 기업의 전횡에 대해 노동자들이 이를 견제할 수 있는 수단이 될 수도 있고 일방적인 기업들의 홍보전략으로 전락할 수도 있는 양자의 가능성이 동시에 있다. 이 중 어느 하나가 득세할지는 CSR영역에서 벌어지는 각축전의 양상에 달려

있다. 현재는 기업, 시민사회운동, 노조가 서로간에 2인 3각의 동맹과 견제관계를 형성하고 있는 형상이다. 기업은 시민운동과 대립하면서도 노조 회피 용도로 시민단체와의 CSR에 열중하기도 한다. 노조는 단체교섭에서의 기득권을 일부 양보하면서 기업을 견제하기 위해 주주시민운동단체와 의결권 행사를 위한 동맹을 하기도 한다.

장기적으로 이런 긴장감을 넘어선 CSR과 노사관계의 친화력은 노동관련 규범의 내재화 정도에 달려 있다고 하겠다.

CSR에 있어서 환경기준을 지키고 환경보호를 위해 기업이 투자하는 행동규범은 이미 많은 기업들의 규범으로 내재화되어 있는 상태이다. 오히려 생산공정에서 환경친화적인 기술을 개발하여 미래의 규범경쟁에서 결정적인 사업기회로 삼고자 하는 것이 기업전략이 되고 있다. 현재 대부분 기업들의 Code of Conduct나 CSR 프로그램에서 가장 많이 발견되는 것이 환경권의 존중사항이다. 이런 의미에서 적어도 지난 몇 십년 동안 CSR의 발전에 환경권이 가장 중요한 영향을 끼쳤다고 할 수 있다.

그 다음이 인권기준이라고 할 수 있다. 아울러 노동권 중에도 가장 최저기준의 인권적 차원의 문제인 아동노동금지나 강제노동금지 그리고 여성에 대한 차별금지 등이 가장 많이 채택되는 기준이자 프로그램이라고 할 수 있다. 그러나 아무리 결사의 자유를 비롯한 노조의 권리(union rights)가 인권(human rights)이라고 설득해도 이를 경제권(economic rights)으로 보고 굳이 인권적 차원의 사회적 책임기준에 넣지 않으려는 경향이 현실에서 작동되고 있다. 즉, 개인주의적이면서도 보수적인 성격의 동력이 개혁주의적인 CSR운동 안에 자리잡고 있는 것이다.

이에 대해 노조는 기본적인 인권적 기준과 더불어 노조를 인정하고 노조와 단체교섭을 해야 하는 것 자체를 핵심적인 노동기준으로 CSR안에서 다루어 나가야 한다는 입장을 견지하면서 노조의 존재를 인식시키려고 한다.

그러나, 기업 입장에서는 자주 노조와의 단체교섭을 강조하기보다는 오히려 예전의 온정주의적(paternalistic) 종업원 복지를 강화하려는 움직임을 보여주고 있다. 예컨대, 생활임금의 보장을 노조와의 단체교섭에서 내주기보다는 기업의 자발적인 결단으로 내놓는 전략이다. 이 점에서 많은 CSR 참여기업들은 종업원과 노조를 차별적인 대상으로 접근하고 있다. 예전과 다른 점이 있다면 종업원들에 대한 태도에서 단순한 기업복지 외에 미래형 부가가치 창조를 위해 인적자원개발에도 많은 투자를 하고 있는 점이다. 역설적이게도 노조가 발전되어 있고 노조와의 단체교섭이 강한 나라에서는 CSR에 해당하는 많은 기준들이 기업들에 의해 이미 받아들여지는 경향이 있기에 CSR을 별도로 추진할 동기가 없을 수도 있다. 따라서 기업의 CSR은 적어도 노동분야에서 상당히 복잡한 비용과 투자전략을 통해 이루어진다. 노동관련 기준 중 어떤 것은 적극적으로 하고 어떤 것은 무시하면서 기업의 이익을 극대화하려는 것이다. 반면에 환경과 인권은 피해

가기 어려운 경영여건에 대한 단순한 순응이라는 생존전략 성격이 더 짙다.

한편, CSR에 대한 지지자들의 고민은 바로 정부 입법으로 가야 할 문제들을 기업들의 선처에 맡기는 것은 아닌가 하는 점이다. 노동기준의 준수, 인권존중, 환경보호 등은 근대화과 근대화의 극복이라는 단계에서 나타난 문제들에 대한 해법이면서 그 성격상 상당히 법제도적 성격이 강화되어 온 문제들이다. 기업들에게 최소한의 사회적 책임을 지라고 할 때의 최소한의 기준은 사실 사회가 지속가능하게 유지 발전되기 위해 법제도로 이행되어야 할 문제들이 대부분이다. 그러나 UN Global Compact의 10가지 기준도 그렇지만 대부분의 CSR 기준들은 기업들이 많은 기준들을 한꺼번에 충족시키지 못하는 현실에서 다국적기업들이 이들 규범을 지켜 가도록 유인하기 위해서 자율적 순응기제부터 발전시켜야 한다는 입장이다.

IV. CSR의 확산을 위한 노조의 역할

국제적인 규범환경의 조성과 더불어 기업들이 CSR을 이행하도록 촉진시킬 수 있는 가장 강력한 도구는 노조의 역할이다. 노조는 실제로 기업 안에서 CSR이 제대로 이행되고 있는지를 독립적으로 감시하고 이를 가지고 외부자들과 의사소통할 수 있는 유일한 존재이다. 실제로 모니터링의 문제는 기업 스스로 하는 자율적 모니터링이나 외부자가 일시적으로 들여다 보는 외부 모니터링 모두 이해관계상 또는 기술적인 측면에서 한계를 보여주어 왔다. 기업은 자신들의 실태를 누구보다 잘 알고 있지만 이해관계상 스스로 모든 것을 드러내 보이기 쉽지 않다. 시민운동단체와 같은 외부자들은 독립적인 이해관계를 가지고 기업 안을 들여다 볼 수 있으나 일시적인 진단과 조사만으로는 진상을 다 들여다 보기 어렵다는 지적을 받아 왔다. 그로 인해 기업측에 많은 부분의 정보를 의존하는 결과를 낳고 있다.

한편 노조는 향후 CSR 패러다임하에서 새로운 역할을 부여받을 가능성이 많다. 즉, 외부자가 아닌 내부자의 자격으로 볼 때, 단체교섭을 통한 선순위 이익의 확보라는 이익단체적 원칙이 축소되고 이해당사자들을 대표하는 내부 감시자의 자격으로 기업의 CSR 기능을 견인하는 역할을 하는 것이다. 이 경우 당연히 노조의 이익은 이해당사자 및 사회의 이익과 절충되거나 조화된 이익의 형태로 단체교섭을 통해 관철될 것이다. 만약 그렇지 않다면 CSR운동에 의해 노조가 내세우는 일방적인 이익은 대체되거나 지속적으로 제어될 가능성이 높다. 임금의 경우도 CSR운동 안에서는 기업이이익의 분배기제가 아닌 전체 근로자(중소, 하청기업 포함)의 생활임금의 보장이라는 산업관계적 관점

이 산별교섭의 제도적 성취를 떠나서 실제적으로 강조될 가능성이 높다. 전체적으로는 CSR 패러다임이 노조에 의해 받아들여진다면 기업별 노사관계의 노사 통합적 속성을 해체하는 효과와 더불어 노동운동의 사회운동내 포섭과 시민사회 NGO와의 연계성이 강화될 것으로 보인다.

마지막으로 노조는 CSR을 위해서 이른바 노동의 자본전략(workers' capital strategy)을 적극적으로 모색할 수 있다. 자본시장에 대한 참여적 개혁을 목표로 노동운동이 CSR을 주요 전략으로 수용하고, 노조가 관여할 수 있는 연기금이나 사회책임투자 펀드의 운용에 적극적으로 개입해서 CSR을 잘하는 기업을 지원하고 문제가 있는 기업을 교정해 나가는 것이 최근 미국노총의 주요 관심이기도 하다. **KLI**

<참고문헌>

임대웅(2004), 「BSR 2004 Annual Conference: Intergrating CSR 참관기」, Sustainability Issue Paper Eco 2004-17, 에코-프런티어.

전경련(2006), 「기업의 사회적 책임(CSR) 논의 동향」, CEO Report on Current Issue.

정수영(2005), 「사회책임투자와 한국 기업평가」, Sustainability Issue Paper Eco 2005-05, 에코-프런티어.

정해봉(2004), 「연기금의 사회책임투자 필요성」, 에코-프런티어.

함께하는 시민행동(2005), 「기아자동차의 사회적 책임 수행에 관한 의견제출」, www.action.or.kr.

ASrIA(2003), “SRI in Asian Emerging Markets: South Korea”, Report.

Baker, Jim(2002), “Social Responsibilities of Business”, www.icftu.org/displaydocument.asp.

Bowen, Howard(1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper and Brothers.

Buren III, Harry J. Van(2005), “An Employee-Centered Model of Corporate Social Performance”, *Business Ethics Quarterly* 15 (4).

Business Leaders Initiative on Human Rights, UN Global Compact(2005), *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, UN Global Compact.

Carroll, Archie B.(1999), “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”, *Business & Society* 38 (3).

Cavanagh, Gerald F.(2004), “Global Business Ethics: Regulation, Code, or Self-Restraint”,

- Business Ethics Quarterly* 14 (4).
- Chappel, Wendy & Jeremy Moon(2005), "Corporate Social Responsibility in Asia", *Business & Society* 44 (4).
- de Baker, F., P. Groenewegen and F. den Hond(2005), "A Bibliometric Analysis of 30 Years of Research and Theory on Corporate Social Responsibility and Corporate Social Performance", *Business & Society* 44 (3).
- Dutch SER(2001), *Corporate Social Responsibility: A Dutch Approach*, SER.
- Ethical Trading Initiative(2005), "Freedom of Association and Collective Bargaining: ETI Briefing", ETI.
- 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.
- 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.
- Global Reporting Initiative(2006), "GRI Reporters-Republic of Korea", www.globalreporting.org/guidelines/Rep_country.asp.
- Hancock, John(ed.)(2005), *Investing in Corporate Social Responsibility*, Kogan Page.
- Harrison, Ann & Jason Score(2006), "Improving the Conditions of Workers?: Minimum Wage Legislation and Anti-Sweatshop Activism", *California Management Review* 48 (2).
- Haigh, Matthew & James Hazelton(2004), "Financial Markets: A Tool for Social Responsibility?", *Journal of Business Ethics* 52 (1).
- International Confederation of Free Trade Unions(ICFTU)(2004), *Behind the Brand Names: Working Conditions and Labour Rights in Export Processing Zones*, ICFTU.
- Kanter, Rosabeth Moss(1999), "From Spare Change to Real Change: The Social Sector as Beta Site for Business Innovation", *Harvard Business Review*, May-June.
- 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.
- McWilliams, A. & Siegel, D.(2001), "Corporate Social Responsibility: A Theory of Firm Perspective", *Academy of Management Review* 26 (1).
- O'Rourke, Dara(2003), "Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring", *Policy Studies Journal*. 31 (1).

- Porter, Michael E. & Kramer, Mark R.(2002), “The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy”, *Harvard Business Review*, December.
- 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).
- Ruggie, John Gerard(2002), “The Theory and Practice of Learning Networks: Corporate Social Responsibility and the Global Compact”, *Journal of Corporate Citizenship*, 5 Spring.
- Smith, N. Craig(2003), “Corporate Social Responsibility: Whether or How?”, *California Management Review* 45 (4).
- Steele, David(2000), “The Living Wage Clause in the ETI Base Code”, Ethical Trading Initiative, www.ethicaltrade.org/Z/lib/2000/06/livwage/index.shtml.
- US Government Accountability Office(2005), “Globalization: Numerous Federal Activities Complement U.S. Business’s Global Corporate Social Responsibility Efforts”, Report to Congressional Requesters.
- Vogel, David(2005), *The Market for Virtue: The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*, Brookings Institution Press.
- Wall Street Journal(2006), “Corporate Social Responsibility: Good Citizenship or Investor Rip-off?”, A Special Report, Jan. 9.
- Wick, Ingeborg(2003), *Workers’ Tool or PR Ploy?: A Guide to Codes of International Labour Practice*, Friedrich Ebert Stiftung.
- Williams, Oliver F.(2004), “The UN Global Compact: The Challenge and the Promise”, *Business Ethics Quarterly* 14 (4).
- Zammit, Ann(2003), *Development at Risk: Rethinking UN-Business Partnership*, The South Center and UNRISD.