

# 노동·사회 측면에서 진단한 CSR의 실태와 발전방향

이 장 원\*

## I. CSR 패러다임의 등장과 노동사회의 입장

기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility : CSR)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 노동 및 인권은 그렇지 못한 실정이다. 기업들도 환경 분야에서의 책임 실적은 자랑스럽게 홍보하지만 노동 분야의 실적은 되도록 조심스럽게 보고하려는 자세를 보여주고 있고 이에 대한 심각한 문제 제기나 관심이 매우 부족한 실정이다.

노동사회의 관점에서 보면 CSR은 단지 관찰이나 비평의 대상이 아니다. 기업의 사회적 책임 패러다임의 등장은 시장경제와 노동사회 간에 쌍방향의 도전 과제들을 안겨 주고 있다. 첫째는, 시장경제에서 확산되는 CSR의 발전과정에 어떻게 효과적으로 관여할 수 있는지, 노동사회가 새로운 역할을 찾는 것이고 다른 방향에서는 CSR의 확산 과정에서 기존의 노동운동과 시민운동 자체의 전략적 변화에 대한 것이다.

만약 노동사회가 기업들의 CSR에 대한 성찰적·전략적 개입능력이 없다면 이는 시장에서 대기업들의 일방적 홍보수단이 될 가능성이 높다. CSR은 기업과 사회의 의사소통이 아니라 투자자와 기업 간의 권력게임으로 전략할 가능성이 있다. 아울러, 만약 CSR이 확산되는 추세에 노동운동이나 시민운동이 적응하지 못한다면 기업들이 사회를 변화시키는 흐름에서 노동운동과 시민운동은 자신의 역할을 사회적으로 규정하기 어려운 상황이 올 수도 있다.

\* 한국노동연구원 선임연구위원 (cwlee@kli.re.kr).

## II. CSR의 주요 동향과 사회책임투자의 연계

최근 UN, NGOs, 등이 기업으로 하여금 지속가능한 경영을 실천하고, 그 실적을 평가할 수 있도록 제시한 표준지침이 등장했고, 많은 기업들이 이 기준에 의해 보고서를 작성하고 있다. 여기서는 대표적인 기준으로 Global Compact, Global Reporting Initiative, ISO 26000을 살펴보기로 한다.

### 1. Global Compact

UN사무총장 코피 아난이 1999년에 제안하여 2000년에 공식적으로 출범한 자발적 이니셔티브(incitative)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 두 가지인데, 하나는 기업경영전략과 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 기본 원칙을 준수하기 위해서 자발적으로 행하고 있는 이니셔티브들과 그 결과를 Global Compact 홈페이지([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org))를 통해 교환하는 것은 물론, 서로 노하우를 공유하거나 파트너십 구축을 위해 국가 혹은 지역 수준의 네트워크를 제공하고 있다.

Global Compact의 회원 자격을 유지하기 위해서 각 회원사들은 Global Compact에 참여하고 있다는 것을 홍보하고, 연례보고서나 다른 공식적인 문서로 Global Compact 원칙의 이행 상황을 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, 우리은행 등이다. 참고로 중국은 63개, 일본은 47개 기업이 등록되어 있다.)

‘The Global Compact’는 UN 네트워크로서 그것의 핵심은 Global Compact 사무국과 6개

<표 1> 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.

UN 기관이고, 또한 정부, 기업, 노동계, 시민사회단체 등 모든 이해관계자를 포함시키고 있다.

## 2. GRI(Global Reporting Initiative)<sup>2)</sup> 가이드라인

GRI는 CERES와 UNEP가 공동사업 형태로 1997년에 창설된 기구로서 전 세계적이고 자발적이며, 여러 이해관계자들의 참여 과정을 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. 2006년 10월에 이는 다시 개정되었다.

<표 2> GRI 지속가능성 보고 기준의 성과지표<sup>3)</sup>

구분	범주	문항수	관점
경제	직·간접 경제적 영향	13 (EC1 ~ 13)	고객, 협력업체, 직원, 자본, 제공자, 공공부문
환경	환경	35 (EN1 ~ 35)	자재, 에너지, 물, 생명 다양성, 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 단체협상의 자유, 아동노동, 강제 및 강요노동, 징계관행, 보안관행, 생득권
	사회	7 (SO1 ~ 7)	지역사회, 뇌물과 부패, 경찰 역할 및 기여도, 경쟁과 가격 정책
	제품 책임	11 (PR1 ~ 11)	고객 보건과 안전, 제품과 서비스, 광고, 프라이버시 존중

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

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

3) <http://www.globalreporting.org> 참조.

전 세계적으로 지속가능경영보고서의 발간은 꾸준히 확산되는 추세이다. 최근의 통계 자료에 따르면 2005년 기준으로 Global Fortune 500 기업 중 상위 250개 기업의 52%, 미국영국 등 전 세계 16개 국 100대 기업, 즉 1,600개 기업의 41%가 환경보고서 또는 지속가능경영보고서를 발간하고 있다(KPMG, 2005). 2006년 3월 현재, 전 세계 51개 국 814개 기업이 GRI의 보고서 가이드라인에 따른 지속가능경영보고서를 공개하고 있으며<sup>4)</sup>, 한국전력, 삼성SDI, 현대자동차 등 한국에서는 12개 기업이 GRI에 지속가능성보고서를 등록하였다.

다. ISO 26000<sup>5)</sup>

주요 선진국 및 국제기구를 중심으로 CSR의 표준 규범화가 진행됨에 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·노조·시민단체 등

<표 3> ISO 26000의 주요 내용

명칭	- ISO26000 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	- 규격 내 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(2005), 『기업 및 조직의 사회적 책임』.

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

5) 경실련 (사)경제정의연구소(2006) 참조.

에게도 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 실행 지침을 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 <표 3>과 같다.

ISO 26000은 사회적 책임의 의미, 조직이 사회적 책임을 다하기 위해서 다루어야 할 이슈, 그리고 사회적 책임 추진 모범사례와 같은 사회책임을 실행하는 데 중요한 도구가 될 것으로 예상되나, 아직까지는 합의가 진행 중이므로 그 영향력은 두고 보아야 할 것이다. 향후 ISO 26000 개발의 일정은, 2006년 1차 초안 완료 후 2008년 10월에 표준규격을 발간할 예정이다. 2006년 초안에 따르면 노동 분야에서 결사의 자유가 기본권 준수 사항으로 들어가 있고 기존 GRI나 기타 CSR 기준들을 대부분 포함하고 있다.

CSR에 대한 국제기구와 국제 NGO의 규범 환경의 조성과 더불어 실제로 기업들이 CSR을 이행하도록 촉진시킬 수 있는 가장 강력한 내부적 메커니즘은 사회책임투자(Socially Responsible Investment: 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 부여 받고 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 연기금 운용주체 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 일반대중의 강제저축의 성격을 가진 연기금의 성격상 그 운용을 둘러싸고 논란이 벌어질 수밖에 없고 이의 해결

을 위해서는 금융자본주의 시대의 민주주의적 시장질서 구축이란 차원에서 접근해야 한다.

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 11조원으로 대폭 늘어난다.<sup>6)</sup> 나아가 중장기적으로 연기금의 주식시장 투자 확대는 불가피할 것으로 보인다. 채권투자는 심각한 초과수요 현상을 빚고 있어 대체투자가 불가피하고, 외국의 경우도 연기금의 주식투자 비중은 매우 높다. 우리나라와 비슷한 부분적립식 플랜인 일본 공적연금의 경우 2003년 현재 주식 37%, 채권 59% 등으로 운용되고 있으며, 적립식 DB 플랜인 미국 최대 단일 연금인 캘리포니아주 공무원연금(CalPERS)은 2004년 3월 말 현재 주식 투자가 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 하더라도<sup>7)</sup> 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, 현대자동차, 국민은행, 한국전력, 신한지주, 하이닉스, 포스코, LG전자, KT, SK텔레콤이며,<sup>8)</sup> 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 연기금의 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 한 번 투자한 기업에서 쉽게 빠져 나오기 어려운 조건을 감안한다면<sup>9)</sup> 연기금의 투자는 장기적 차원에서 기업 가치의 측정은 물론 해당 기업의 지배구조, 경영노선, 리스크 관리 등에 포괄적으로 개입해서 기업과 대주주 그리고

6) <머니투데이> 2006. 6.20일자.

7) 우리나라의 경우 2004년 말 기금관리기본법 개정으로 주식투자나 부동산투자가 전면 허용되었다.

8) 국민연금기금 홈페이지 참조([www.nps4u.or.kr/fund](http://www.nps4u.or.kr/fund)).

9) 대규모 처분시 매수자 확보가 어렵고, 아울러 해당 기업의 지배구조를 위협에 빠지게 할 수 있다.

이해당사자들간의 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 시작한 때, 미국 경영학의 아버지 피터 드러커는 미국 자본주의가 연기금의 장기투자에 의한 연기금 자본주의로 발전할 수밖에 없다고 예측하였으며, 이것이 미국 자본주의의 확대 성장을 실현할 수 있을 것이라 전망한 바 있다(Drucker, 1976). 그러나 연기금의 금융자본시장 확산은 누구에게나 이득이 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 비노조사업장으로 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 노동자의 자본전략(workers' capital strategy)을 고전적인 단체교섭체도의 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 자신들이 투자한 펀드의 운용기관들이 노동권을 포함한 사회적 책임에 입각해 의결권을 대리행사했는지 감시하는 행동을 하고 있다.

사회책임투자는 향후 CSR을 더욱 촉진하는 역할을 하게 될 것으로 보인다. 2004년 6월 뉴욕에서 열린 UN Global Compact 지도자 회의에서 약 6조 달러의 자산을 운용하는 세계적 금융회사들은 재무분석만이 아니고 지배구조 개선과 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 네덜란드 공무원연금(ABP), 캘리포니아 공무원연금(CalPERS), 뉴욕교원연금(NYCTRS), 영국대학교원연금(USS) 등 주요 연기금 기관장들이 뉴욕증권거래소에서 사회책임투자원칙을 발

표하고 이를 준수할 것을 서명한 바 있다. 선진금융기관들도 기관투자자의 수탁자 책무에 책임투자의 개념을 도입하기 시작했고, 환경, 사회 지배구조(ESG) 리스크 관리를 투자대상 기업의 장기 존속을 위한 주요 변수로 반영하고 있다. 영국의 경우 2000년 수정 연금법에서 모든 퇴직연금에 대하여 ESG 요인을 고려하도록 제도화 했으며 독일, 프랑스, 호주, 스웨덴 등도 연금 및 일반 펀드에 사회책임투자 원칙을 제도화하고 있다(노희진의, 2006; Europa Employment and Social Affairs, 2006).

### III. 한국기업의 노동분야 CSR 실태 분석

#### 1. 표본과 자료

보고서를 작성하든, 아니면 사회책임투자에 의해 평가를 받든, 실제 중요한 것은 기업들의 CSR 실천 내용이다. CSR의 실천이 없다면 보고서는 인증받기 어려워지고 투자자로부터는 냉정한 평가를 얻을 수밖에 없다. 한국 기업들의 CSR 실천 정도는 어느 수준인가? 궁극적으로 보고서는 곧 실사 및 인증을 수반할 것이라는 점에서 기업들의 실태를 파악하는 것이 중요하다. 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.

#### 2. 노동관련 사회적 책임 실천 실태분석

##### 가. 변수의 추출

노동분야에 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 구성 개념이 ‘교육훈련’, ‘차별금지’, ‘보상(복리후생)’, ‘협력적 노사관계’, ‘남녀고용평등’, ‘보건안

<표 4> 2004년 사업체패널 자료에서 추출된 CSR 관련 변수

항목	변수	연관된 GRI Index
고용	정규직 근로자에 대한 강제적 인원감축을 실시하지 않는다는 정책 보유여부	LA1
	지난 3년 간 비정규직 근로자 고용 추세, 향후 비정규직 고용 계획	LA1
	직원들을 수혜자로 하는 개인연금 지원여부	LA12
노사관계	노동조합 또는 노사협의회 존재 여부	LA6
	노사협의회의 효과적 운영 여부	-
	노사협의회의 활동범위	-
	의사결정 과정에 노동조합의 참여	LA13
	구조조정 과정에 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
다양성&기회	차별적 처우를 시정하기 위한 법률 제정시 준수 여부	-
	여성관리자 비율	LA11

전’, ‘다양성’이다. 다만 사업체패널 자료가 본격적으로 CSR 실태조사를 염두에 두고 만들어지지 않았기에 활용가능한 항목만으로 제한적인 분석을 했다는 것을 밝혀둔다.

이 구성 개념들은 다시 CSR 관련 평가지표로 보편적으로 사용되고 있는 GRI 가이드라인에서 요구하는 내용으로 각각의 세부 항목을 구성하였다. 그런데, 여기서는 ‘한국기업이 노동 관련한 CSR을 어느 정도 실천하고 있는가’를 보여주는 데에 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 실천현황은 생략하기로 하였다.

본 조사에서 추출한 변수에 대한 설명은 표로 대신하며, 이 변수들에 대한 응답 결과를 중심으로 현재 한국기업의 노동분야에서의 CSR 실천 정도를 살펴보았다.

#### 나. 종업원 고용(책임)에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

##### 1) 강제적 인원감축 미실시 정책 보유

Q) 정규직 근로자에 대해 강제적 인원감축을 실시하지 않는다는 정책 보유여부

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.

구분	빈도	%	유효 %	누적 %
있다	550	34.1	34.1	34.1
없다	1,058	65.5	65.5	99.6
무응답	7	0.4	0.4	100
전체	1,615	100	100	

2) 비정규직 고용 추세

Q) 지난 3년간 귀 사업장의 비정규직 고용 추세

현재, 노동 문제에서 중요한 쟁점이 되고 있는 비정규직 근로자의 고용에 대해서도 비정규 근로자를 사용한 적이 없는 기업은 불과 38.5%에 지나지 않았으며, 60%가 넘는 기업이 비정규직 근로자를 고용하고 있었다. 그리고, 비정규직의 비중을 줄이고 있다고 응답한 경우는 15%인 데 반해, 비중을 유사하게 유지하고 있거나 비중을 늘려온 기업들은 이보다 많은 것으로 나타나, 종업원의 고용안정에 대해서 기업이 그 책임을 소홀히 하였음을 짐작케 한다.

구분	빈도	%	유효 %	누적 %
비정규직 근로자를 사용한 적 없음	623	38.6	38.6	38.6
비정규직 근로자 채용을 시작하였음	76	4.7	4.7	43.3
비정규직 근로자의 비중을 유사하게 유지	537	33.3	33.3	76.5
비정규직 근로자의 비중을 늘려 왔음	126	7.8	7.8	84.3
비정규직 근로자의 비중을 줄여 왔음	243	15	15	99.4
해당 없음	4	0.2	0.2	99.6
무응답	6	0.4	0.4	100
전체	1,615	100	100	

3) 비정규직 고용계획

Q) 향후 비정규직 고용계획

구분	빈도	%	유효 %	누적 %
확대할 계획	109	6.7	6.7	6.7
현행규모를 유지	761	47.1	47.1	53.9
축소할 계획	204	12.6	12.6	66.5
전혀 활용하지 않을 계획	536	33.2	33.2	99.7
무응답	5	0.3	0.3	100
전체	1,615	100	100	

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

4) 개인연금 지원여부

Q) 직원들을 수혜자로 하는 개인연금 지원여부

구분	빈도	%	유효 %	누적 %
지원하고 있다	141	8.7	8.7	8.7
지원하지 않고 있다	1,474	91.3	91.3	100
전체	1,615	100	100	

개인연금을 지원하는 것만으로 복리후생에 대한 기업의 사회적 책임 실천 여부를 판단하기는 어려우나, 법에서 정한 수준 이상의 복리후생에 해당하는 개인연금 지원을 통해서 해당 기업의 복리후생 수준을 가늠할 수 있는 근거로 작용할 수 있다. 그런데, 직원들을 수혜자로 하는 개인연금을 지원하고 있다고 응답한 기업은 불과 8.7%로 91.3%는 이러한 부분에 대한 지원을 하지 않고 있었다.

다. 노사관계에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

1) 노동조합 유무

구분	빈도	%	유효 %	누적 %
있다	452	28	28	28
없다	1,156	71.6	71.6	99.6
휴면노동조합	7	0.4	0.4	100
전체	1,615	100	100	

2) 노사협의회 유무

구분	빈도	%	유효 %	누적 %
있다	1,193	73.9	73.9	73.9
없다	422	26.1	26.1	100
전체	1,615	100	100	

설문에 응답한 기업체들 중에서 노동조합이 있는 기업은 불과 28%에 지나지 않았으며, 활동이 거의 없는 휴면 노동조합이 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.

노동자와 사용자, 즉 경영자간 의견을 조율할 수 있는 매개체가 되는 노사협의회의 경우, 있다고 대답한 기업이 전체 73.9%, 없다고 대답한 기업은 26.1%이다.

3) 노사협의회의 효과적 운영 여부

구 분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
매우 그렇다	95	5.9	8	8
그렇다	535	33.1	44.9	52.9
중간	453	28	38	90.9
그렇지 않다	82	5.1	6.9	97.7
매우 그렇지 않다	24	1.5	2	99.7
무응답	3	0.2	0.3	100
합계	1,192	73.8	100	
결측	423	26.2		
전 체	1,615	100		

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.

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 의견청취가 아니라 노사 간의 합의로 결정되는 성향이 강한 것으로 나타나, 노사협의회의 활동이 기업의 경영활동에 어느 정도 영향을 끼치고 있음을 알 수 있었다.

구 분	빈도	%	유효 %	누적 %
주로 정보제공 or 가벼운 의견 청취	22	1.4	1.8	1.8
↑	84	5.2	7	8.9
	155	9.6	12.9	21.8
중간	326	20.2	27.2	49
↓	322	19.9	26.9	75.9
	221	13.7	18.5	94.4
대부분 노사간 합의로 결정	61	3.8	5.1	99.5
해당 없음	3	0.2	0.3	99.7
무응답	3	0.2	0.3	100
소계	1,197	74.1	100	
결측	418	25.9		
전 체	1,615	100		

## 5) 의사결정 과정에 노동조합 참여

구 분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
매우 그렇다	6	0.4	1.3	1.3
그렇다	82	5.1	18.2	19.6
중간	181	11.2	40.2	59.8
그렇지 않다	157	9.7	34.9	94.7
매우 그렇지 않다	21	1.3	4.7	99.3
무응답	3	0.2	0.7	100
합계	450	27.9	100	
결측	1,165	72.1		
전 체	1,615	100		

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

## 6) 구조조정 과정에 노동조합 참여

구 분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
매우 그렇다	22	1.4	4.9	4.9
그렇다	174	10.8	38.7	43.6
중간	151	9.3	33.6	77.1
그렇지 않다	80	5	17.8	94.9
매우 그렇지 않다	14	0.9	3.1	98
해당 없음	5	0.3	1.1	99.1
무응답	4	0.2	0.9	100
합계	450	27.9	100	
결측	1,165	72.1		
전 체	1,615	100		

구조조정 과정에서 노동조합이 참여하고 있는가에 대해서는 43.6%, 그렇지 않다고 응답한 비율은 20.4%보다 높게 나타났다. 구조조정이 인력감축과 같은 사안을 동반하는 경우가 많기 때문에 이러한 부분에 대해서는 노동조합의 참여가 높은 것으로 짐작된다. 하지만, 근로자에게 중요한 영향을 미칠 수 있는 구조조정 과정에서 노동조합의 적극적으로 참여하고 있지 못하는 비율이 20.4%에 이르는 것도 바람직한 현상으로 보기 어렵다. 이런 점들을 미뤄 볼 때, 한국기업의 경우 여전히 구조조정 같은 보고 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

구분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
실시	260	16.1	16.1	16.1
없음	1,351	83.7	83.7	99.8
미응답	4	0.2	0.2	100
전 체	1,615	100	100	

경력개발을 위한 상담을 실시하는 기업은 전체에서 16.1%에 지나지 않았으며, 무려 83.7%에 해당하는 기업들은 이런 프로그램을 실시하고 있지 않는 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.

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 전체 8%에 지나지 않았으며, 72.4%에 해당하는 기업들은 이런 프로그램을 실시하고 있지 않은 것으로 나타났다.

구분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
있음	129	8	8	8
없음	1,040	64.4	64.4	72.4
해당 없음	439	27.2	27.2	99.6
무응답	7	0.4	0.4	100
전 체	1,615	100	100	

3) 교육훈련 전담 파트나 전담자 유무

구분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
전담부서 있음	337	20.9	20.9	20.9
전담자만 있음	734	45.4	45.4	66.3
둘 다 없음	540	33.4	33.4	99.8
무응답	4	0.2	0.2	100
전 체	1,615	100	100	

직원들의 교육훈련을 위해서는 이를 담당하는 부서가 필요한데, 전담부서가 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 책

임의식이 부족함을 짐작할 수 있다.

4) 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 전체에서 52.2%를 차지하고 있었고, 직원의 90% 이상이 교육을 받은 기업은 18.8%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.

구분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
0% 이상~10%	202	12.5	17.5	17.5
10% 초과~20%	157	9.7	13.6	31.2
20% 초과~30%	109	6.7	9.5	40.6
30% 초과~40%	66	4.1	5.7	46.4
40% 초과~50%	67	4.1	5.8	52.2
50% 초과~60%	43	2.7	3.7	55.9
60% 초과~70%	54	3.3	4.7	60.6
70% 초과~80%	62	3.8	5.4	66.0
80% 초과~90%	83	5.1	7.2	73.2
90% 초과~100%	269	16.7	23.4	96.5
무응답	40	2.5	3.5	100
소계	1,152	71.3	100.0	
결측	463	28.7	평균	84.4476
전 체	1,615	100	표준편차	177.211

마. 다양성과 기회에 대한 한국기업의 CSR 실천 현황

1) 차별적 처우를 시정하기 위한 법률 제정 시 준수 여부

정부에서 차별적 처우를 시정하기 위한 법률을 제정할 경우, 준수하려고 노력한다는 기업이 72.2%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 있는지를 파악하기는 어렵다.

구분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
절대 준수한다	69	4.3	8.9	8.9
준수하려고 노력한다	492	30.5	63.7	72.7
중립적이다(모르겠다)	179	11.1	23.2	95.9
준수할 수 없을 것으로 보인다	30	1.9	3.9	99.7
절대 준수할 수 없다	2	0.1	0.3	100
합계	772	47.8	100	
결측값	843	52.2		
전 체	1,615	100		

## 2) 여성 관리자 비중(과장급 이상의 전체 관리자 중)

구분	빈도	비중(%)	유효 %	누적 %
0%	1,024	63.4	63.4	63.4
0.1 ~ 100%	588	37.7	37.7	99.8
무응답	3	0.2	0.2	100
전 체	1,615	100	100	

과장급 이상의 전체 관리자들 중에서 여성 관리자가 한 명도 없다고 응답한 기업이 63.4%로 매우 높게 나타나고 있다. 기업에서 여자 직원이 수적으로 열세이므로 관리자 들 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 점도 짐작할 수 있다.

2004년에 한국노동연구원에서 조사한 사업체패널 자료를 이용해서 GRI 가이드라인의 기준에서 한국 기업의 CSR 수준(현황)을 조사한 결과, 현재 한국기업의 CSR은 전반적으로 매우 낮은 수준이었다. 그리고 조사 결과를 항목별로 요약하면, 우선 고용은 비정규직의 고용이 증가하고 있고, 많은 기업이 강제 인원감축을 실시하지 않는다는 것을 정책적으로 보장하지 않고 있으며, 법에서 정한 수준 이상의 복리후생을 실시하고 있지 않다는 점에서 미흡한 수준이었다. 다음으로, 직원들의 교육훈련 기회가 부족하고, 경력 개발을 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 보여주질 못했다.

다만, 노사협약에 대한 기업의 CSR 실천은 보통 수준이었는데, 이는 노사협약의회가 원만하게 운영되고 있고 노사협약의회의 활동도 노사 간의 합의를 통해 이루어지는 기업이 많았다는 점에서 다른 분야에 비해 긍정적인 결과를 보여주었기 때문이다. 그러나 이는 우리 기업들의 상당수에 노조가 없다는 실태와도 관련이 많다. 노조 대신 노사협약의회의 기능이 강화된 사례이다. 그러나 국제 CSR 기준들에서 노조 대신 노사협약의회 기능만으로 높은 평가를 하는 경우는 거의 없다. 결국 노조가 없거나 노조와 성실히 협의하지 못하는 우리 기업들의 실태는 향후 가장 큰 문제가 될 수밖에 없다.

이런 결과가 시사하는 바는 우리 기업들의 미래상에는 종업원이나 인적자원이 상대적으로 결여되어 있다는 것이다. 오직 재무적 관심이나 물질 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 국제 동향과 국내 동향 사이에는 매우 큰 간극이 존재하고 있다는 것을 보여준다.

이렇게 우리 사회에서나 우리 기업 안에서 사람의 값을 존중하지 않는 경향성은

특히 1997년 외환위기 이후 우리 경제와 기업들의 경영 패러다임이 국내적으로는 차치하더라도 국제적인 흐름과는 매우 동떨어진 방향으로 진행되어 왔다는 것을 나타낸다. 이미 선진국 기준으로는 이런 문제들에 대한 적극적 개선 의지를 담아 노동분야의 CSR에 대해 지난 10여 년간 고민해 왔다면 우리는 비용절감과 단기 수익주의 목표하에 지속가능한 경영에 대해 심각하게 고민하지 못했고 그 결과 이런 상황에 이르렀다고 할 수 있다.

#### IV. CSR에 대한 노동사회 차원의 정책방향

우리 사회의 CSR 관련 실태는 한편으로는 본격적인 태동기의 특징을 보여주면서 다른 한편으로는 사회적인 주체들간에 공감대 및 협력이 매우 부진하다는 것이 특징이다. 정부의 입장에서 보면 최근에 들어서야 CSR에 대한 기준들을 국제규범에 맞게 제정했지만 이를 정부가 주도적으로 끌고 나갈 추진체계나 법제화의 노력이 부족한 현실이며, 기업들은 한편으로는 지속가능보고서의 작성이 확산되고는 있지만 이를 개별 기업들의 자의적 노력에만 맡겨두고 기업들간의 공동규범으로 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 다가서지 못하고 구호와 홍보에만 치중하고 있다고 비판하고 있다. 이는 국제규범에서 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 투자운용 책임을 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.

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 노동분야에 대한 사회적인 각종 지표의 산출이나 기업의 관련보고서 체계도 준비가 미흡하지만 나아가 실태조사를 통해 본 결과는 CSR의 내용적으로도 우리 기업들이 노동사회분야의 사회적 책임에 해당되는 요건들을 제대로 실천하는지를 평가받을 때

자신 있게 공개할 수 있는 상황이 아니라는 점이다. 그러나 국제규범상으로는 CSR에서 노동을 버리고 가지 않겠다는 것이 지금까지의 추세이다.

이런 추세를 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 기업성과에 차이는 있지만 궁극적으로는 기업들이 규범·순응적이지 못할 때 기업의 지속가능성이 위험에 빠질 수 있는 속성을 내포하고 있다.

둘째, CSR 안에서 노동사회분야는 기업이나 시민 및 노동운동 양자 모두가 적극적 역할을 주저할 수 있는 속성이 존재하고 있으나 이로 인해 CSR에서 노동사회 이슈가 무시되거나 위축되기보다는 향후 더욱 관련 지표 개발 및 규범 설정이 강화될 가능성이 높기에 기업과 시민단체 및 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 규범 경쟁에서 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 지속가능 성장간의 갈등을 화해 및 조정해 주는 성숙한 전략을 확립하는 계기로 삼아야 한다.

마지막으로, 정부는 CSR에 대한 심층적인 정책 사고가 필요하다. CSR을 단지 국제규범에 대한 기업들의 대응을 도와준다는 입장을 넘어서서 이것이 향후 국제무역 및 투자 질서에서 가져올 제약과 기회를 면밀히 파악해야 한다. 이른바 윤리 라운드는 21세기 선진국과 선진국 진입을 누리는 후발주자들, 예컨대 한국중국인도 같은 국가들간의 가장 중요한 표준화 싸움이 될 가능성이 높기에 CSR을 통해 단지 보고서를 잘 꾸미는 것이 아니라 관련 기준을 실체적으로 충족시킬 수 있도록 정책이나 법제도를 통해 지원해야 한다. 유럽과 미국에서 기업경영과 투자에 관련한 CSR 기준을 입법화하고 정부 조직상으로 이를 담당할 장관까지 두는 것은 단지 선진국들이 더 도덕적이어서 그런 것이 아니고 이들이 더 선견지명을 가지고 윤리 라운드를 준비하고 있기 때문이다.

CSR의 발전 과정에서 살펴보았듯이 선진국들의 경우에 기업들이 CSR을 내면화하기 까지, 즉 CSR에 대한 기업들의 사회화 기능을 사회책임투자운동과 시민운동이 제공했

다면 우리와 같은 후발주자들은 기업 외부에서 이를 효과적으로 추동할 수 있는 세력이 미진하기 때문에 정부의 적극적 역할이 요청되는 것이다. 아울러 우리에게도 CSR과 관련하여 국내에서 기업들과 견줄 만한 세력이 미약하지만 국제적인 규범과 압력 수단이 구체적으로 영향을 주고 있다는 점에서 정부가 현재의 상황에 안주하지 말고 CSR 관련 제도 정비에 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 통합 과정에서 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 국제 기준에 맞추어야 하고 아울러 노동사회의 이해관련자들이 인정하는 인증이 되어야 한다. 셋째, 정부 부처 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 지속가능 경영을 위한 가이드라인을 발표했지만 이것을 확산시키기 위한 강제력 있는 조치없이 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 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 기초가 아닌 협력적 기초에서 CSR 운동을 진행해야 한다. **KL**

#### <참고문헌>

- 경실련 (사)경제정의연구소(2006), 「기업지배구조의 글로벌 트렌드와 바람직한 정책대안」, 학술진흥재단 기초학문육성지원사업 2차년도 연구결과 발표 세미나.  
노희진 외(2006), 『사회책임투자 개념 및 국제동향』, 한국증권연구원.

산자부(2005), 『기업 및 조직의 사회적 책임』.

이종오·주 정(2003), 「기업의 사회적 성과평가 제도」, 『사회과학논총』, 22(2), pp.151~171.

조성훈·고광수·박창욱(2004), 『공적연금의 지배구조에 관한 연구』, 한국증권연구원.

한국노동연구원(2006), 「한국노동패널 8차년도 노사관계 부가조사」 Data.

Drucker, Peter Ferdinand(1976)(1996수정판), *The Pension Fund Revolution*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.

EUROPA-Employment and Social Affairs(2006), “Socially Responsible Consumption and Socially Responsible Investment”, [http://europe.eu.int/common/employment\\_social/social\\_dial/csr/abc.htm](http://europe.eu.int/common/employment_social/social_dial/csr/abc.htm).

Fung, A., T. Hebb, & J. Rogers eds.(2001), *Working Capital: The Power of Labor's Pensions*, Cornell University Press.

Rifkin, Jeremy and Randy Barber (1978), *The North Will Rise Again:Pensions, Politics and Power in the 1980s*, Beacon Press.