

# 노사협력 ESG 실천 가이드라인 개발 연구 결과보고서

---

2023. 12

# 노사협력 ESG실천 가이드라인 개발 연구

결 과 보 고 서

2023. 12

서울과학종합대학원대학교  
산업정책연구원



## ■ 머리말

국제연합(UN)은 2015년 제70차 UN총회에서 ‘한 사람도 소외되지 않는’ 지속가능발전 목표를 공표하였습니다. 변화하는 환경에 능동적으로 대응하고 지속가능한 성장을 위해 기업은 ‘이해관계자 자본주의’를 이해하고 실천하는 것이 중요한 과제가 되었고, ESG활동에 따른 성과를 의무적으로 공시해야 하는 등 앞으로 기업의 사회적 책임은 더욱 폭넓게 요구될 전망입니다.

본 연구는 ESG를 이해하는 것을 넘어 노사 공동으로 실천할 수 있는 ESG 로드맵을 제안하고자 하였습니다. 기업의 ESG경영에서 적극적인 노동조합의 역할을 모색하고자 하였고, 포용적 노동조합주의 관점에서 지속가능발전목표 달성을 위한 노동조합의 구체적 실천과제를 이끌고자 하였습니다.

ESG의 중요한 의제인 인권과 다양성, 산업안전 등에 노동조합이 스스로 기획하고 참여함으로써 사회적 정당성을 확보하고, 노동조합의 재활성화의 기회를 맞이하고, 노동조합 자체의 민주성을 강화하는 계기가 되리라 생각합니다. 아무쪼록 본 보고서의 연구 결과가 향후 기업과 노동조합의 건강하고 지속가능한 ESG경영 공동 이행을 위한 객관적이고 풍부한 정보를 제공하는 기초자료로 사용되기를 희망합니다. 더불어 발전적인 노사관계를 위한 정책과 지원책을 마련하는데 본 자료의 제언이 실질적인 도움이 되기를 기대합니다.

보고서를 작성하는 과정에서 정홍준 교수는 연구 구상과 대표 집필을 맡았고, 김현식 전문위원이 구체적인 노사협력의 ESG실천과제를 도출하는데 참여하였습니다. 아울러 이호동 연구교수와 원내 연구진이 본 연구의 진행과정 전반에 걸쳐 보고서의 질적 향상을 위한 귀한 의견을 더해주었습니다. 끝으로 바쁘신 와중에도 자문을 통해 연구에 도움을 주신 여러 자문위원께 깊은 감사를 드립니다.

2023년 12월

산업정책연구원 원장·연구총괄책임 김 영 기

## ■ 차례

<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
<b>제1절 연구배경</b> .....	<b>2</b>
1. 변화하는 사회 환경과 고용·노동 .....	2
2. 지속가능한 발전을 위한 국제적인 노력 .....	4
3. 기업의 사회적 책임과 ESG경영 .....	4
<b>제2절 연구목적과 내용</b> .....	<b>7</b>
1. 연구목적 .....	7
2. 연구내용 .....	7
<b>제2장 ESG의 전개와 발전</b> .....	<b>10</b>
<b>제1절 기업의 사회적 책임</b> .....	<b>11</b>
1. 자본주의의 위기와 이해관계자 이론의 등장 .....	11
2. 기업의 사회적 책임 등장 .....	15
<b>제2절 ESG 개념과 발전</b> .....	<b>24</b>
1. ESG 개념 .....	24
2. 국내·외 ESG 현황과 쟁점 .....	38
<b>제3절 소결</b> .....	<b>47</b>
<b>제3장 노동조합의 ESG참여와 의제</b> .....	<b>49</b>
<b>제1절 노동조합의 ESG참여</b> .....	<b>50</b>
1. 노동조합의 사회적 역할 .....	50
2. 노동조합의 ESG 도입에 관한 이론적 배경 .....	56
<b>제2절 노동조합의 ESG참여 방향과 의제</b> .....	<b>74</b>
1. 노동조합의 ESG참여 .....	74

2. 노동조합의 ESG 활용 .....	83
3. 노동조합의 ESG 의제 .....	87
<b>제4장 실천 과제별 가이드 .....</b>	<b>91</b>
<b>제1절 가이드 구성 .....</b>	<b>92</b>
<b>제2절 과제별 실행방안 .....</b>	<b>98</b>
1. 가이드라인 개요 .....	98
2. 실천과제 세부내용 및 실행방안 .....	100
<b>제5장 결론 .....</b>	<b>143</b>
<b>제1절 노사공동의 ESG 실행 방안 .....</b>	<b>144</b>
<b>제2절 기대효과 .....</b>	<b>148</b>
<b>【참고문헌】 .....</b>	<b>150</b>

## ■ 표 차례

〈표 2-1〉 UN 글로벌캠포트는 10대 기업 원칙	17
〈표 2-2〉 ISO26000 노동 관련 지표	18
〈표 2-3〉 GRI 노동 관련 지표	19
〈표 2-4〉 UN 지속가능발전목표(SDGs)	20
〈표 2-5〉 지속가능발전목표와 ESG경영의 가치 철학	21
〈표 2-6〉 책임투자원칙 중 ESG 관련 실천프로그램	29
〈표 2-7〉 Refinitiv의 ESG평가 지표	31
〈표 2-8〉 이해관계자 자본주의 측정 주요 내용	32
〈표 2-9〉 다우존스 평가항목	33
〈표 2-10〉 MSCI ESG 평가 지표	33
〈표 2-11〉 K-ESG 진단 항목	35
〈표 2-12〉 한국ESG기준원의 ESG평가 주요 항목	36
〈표 2-13〉 경기도 ESG경영 활성화 지원 조례(2022년 7월 19일 제정)	42
〈표 3-1〉 ILO 기본협약(Fundamental Conventions)	51
〈표 3-2〉 주요국의 노동조합 조직률 변화	52
〈표 3-3〉 기업규모별 노동조합 조직률 비교	54
〈표 3-4〉 프랑스 노동조합의 사회적 책임 활동	81
〈표 3-5〉 K-ESG 사회영역 지표	84
〈표 4-1〉 노사협력 ESG실천 20대 과제	96
〈표 4-2〉 자가진단 단계별 수준	98
〈표 4-3〉 실천과제1: 생물다양성 보존	100
〈표 4-4〉 실천과제2: 용수관리	102
〈표 4-5〉 실천과제3: 폐기물관리	104
〈표 4-6〉 실천과제4: 에너지 관리	107
〈표 4-7〉 실천과제5: 오염(유해) 물질 관리	109

〈표 4-8〉 실천과제6: 공정채용 .....	111
〈표 4-9〉 실천과제7: 양질의 일자리창출 .....	113
〈표 4-10〉 실천과제8: DE&I 관리 .....	115
〈표 4-11〉 실천과제9: 일생활균형 지원 .....	118
〈표 4-12〉 실천과제10: 직원 인권보호 .....	120
〈표 4-13〉 실천과제11: 노동 취약계층 보호 .....	123
〈표 4-14〉 실천과제12: 사업장 안전보건 .....	125
〈표 4-15〉 실천과제13: 노동기준 준수 .....	127
〈표 4-16〉 실천과제14: 교육훈련 지원 .....	129
〈표 4-17〉 실천과제15: 기업보안 및 개인정보 보호 .....	131
〈표 4-18〉 실천과제16: 협력사 ESG 지원 .....	133
〈표 4-19〉 실천과제17: 글로벌 지역사회 기여 .....	135
〈표 4-20〉 실천과제18: 윤리경영 .....	137
〈표 4-21〉 실천과제19: 근로자 참여 .....	139
〈표 4-22〉 실천과제20: 사회적 파트너십 활성화 .....	141

## ■ 그림 차례

[그림 1-1] 생산인구변화 .....	3
[그림 1-2] 기업인이 전망하는 글로벌 위험 .....	6
[그림 2-1] 자본주의의 전개 .....	13
[그림 2-2] 기업의 이해관계자 .....	14
[그림 2-3] 기업의 사회적 책임 피라미드 .....	16
[그림 2-4] 지속가능한 사회를 위한 프로세스 .....	23
[그림 2-5] ESG 글로벌 투자 현황 .....	25
[그림 2-6] CSV포터상 로고 .....	27
[그림 2-7] 대한민국 이산화탄소 배출량(연도별) .....	27
[그림 2-8] 국가별 이산화탄소 배출량(2022년 기준, mt) .....	27
[그림 2-9] 레피니티브의 커버리지 .....	30
[그림 2-10] Sosodia, Wolfe, Sheth(2003)의 기업수익 창출 방법 .....	39
[그림 2-11] 지역별 기업 공급망의 지속가능성 요구 변화 .....	40
[그림 2-12] ISO30414 보고 항목 .....	46
[그림 3-1] 노동조합 운영에 관한 대국민여론조사 결과 .....	56
[그림 3-2] 비정규직과 중소기업의 상대적 임금(단위: %) .....	59
[그림 3-3] 단체협약 적용률과 임금격차 간의 관계(2018년 데이터 분석) .....	60
[그림 3-4] 종속적 계약자의 특성 .....	61
[그림 3-5] 플랫폼 노동의 개요 .....	62
[그림 3-6] 플랫폼 노동자의 규모 변화(만 명) .....	63
[그림 3-7] 한국의 지방소멸 위험의 현재 .....	65
[그림 3-8] 노동조합의 현재와 미래에 대한 국민의식 조사(단위: %) .....	69
[그림 3-9] 기업의 이해관계자 모델 .....	72
[그림 3-10] 노동조합의 이해관계자 모델 .....	72
[그림 3-11] Dawkins(2012)의 USR 구조방정식 모델 .....	75

[그림 3-12] 노동조합의 ESG .....	76
[그림 3-13] 노동조합의 ESG추진 동인 .....	78
[그림 3-14] CSR에 대한 유럽노동조합의 대응 유형 .....	79
[그림 3-15] 노동조합의 사회적 책임 개념 .....	80
[그림 3-16] 노동조합의 패러다임 전환 .....	85
[그림 3-17] 사단법인 풀빵 .....	86
[그림 4-1] 노사협력 ESG활동 프레임 .....	93
[그림 4-2] 노사협력 ESG실천과제 도출 .....	94
[그림 5-1] 노사협력 ESG활동의 PDCA .....	148

## ■ 요약문

- 본 연구는 변화하는 사회에서 기업의 사회적 역할이 왜 중요하며 최근 주목받고 있는 ESG경영과 노사가 함께 추진할 수 있는 ESG 의제를 살펴해보았다.
- ESG경영을 이해하기 위해서는 자본주의의 구조적 위기와 더불어 자본주의 경제시스템에서 기업이 차지하는 역할에 대한 근본적인 이해가 필요했기에 본 연구는 초기 산업자본주의가 이해관계자 자본주의로의 진화하는 과정을 분석하였다.
- 2장에서는 ESG의 발전을 살펴보았다. 기업의 자발성을 강조하는 개념인 기업의 사회적 책임(CSR)을 넘어서 투자원칙으로서의 ESG경영이 확산되고 있음에 주목하였다.
  - 기업의 ESG를 평가하여 투자하는 사회적 책임 투자가 점점 늘어나고 있으며 특히 UN은 책임투자원칙을 발표하고 2015년 지속가능한 사회를 위한 목표(SDGs)를 발표하면서 국제사회가 나아가야 할 방향성을 제시하고 있음을 소개하였다.
  - UN의 일련의 활동은 ESG경영이 확산되는 계기가 되었다. 실제 UN SDGs의 17개 지표들은 ESG지표와 서로 긴밀하게 연결되는 것이기도 하였다. 본 연구는 국제기구가 천명하고 있는 지속가능한 사회는 구체적인 목표(SDGs)를 가지고 있으며 지속가능한 목표는 ESG경영을 통해 가능하고, 이는 노사 공동의 노력으로 달성될 수 있음을 강조하였다.
  - 2장의 2절에서는 국내 기업의 ESG활동을 소개하여 기업만이 아니라 정부도 기후변화에 대응하기 위한 탄소절감 정책을 계획, 추진하고 있음을 소개하였다.
- 3장에서는 노동조합이 ESG에 참여해야 할 이유와 참여한다면 어떤 의

제들을 다룰 수 있는지를 살펴보았다.

- 노동조합의 사회적 역할은 조합원을 보호하고 임금과 노동조건을 개선하는 목적이 강했으나 환경변화로 인해 노동조합의 영향력이 축소되고 있음을 진단하였다.
- 동시에 노동조합이 현재 직면해 있는 노동운동의 위기를 극복하기 위해서는 포용적 노동조합주의를 적극 검토할 필요가 있음을 제안하였다. 임금만이 아닌 사회적 연대를 모색하는 포용주의적 노동조합주의를 구체화하면 노동조합의 ESG와 문제의식이 맞물려 있다.
- 노동조합이 ESG에 대해 관심을 두어야 하는 이유는 사회 환경 변화와 관련되어 있다.
  - 기후변화에 대응하기 위한 산업전환이 이루어지고 있으며 노동시장은 MZ세대를 중심으로 재편되고 있으며 노동조합의 활동도 노동시장의 변화에 주목해야 한다.
  - 기술변화로 인해 플랫폼 노동 등 새로운 고용관계도 늘어나고 있다. 생산인구감소로 인해 외국인 노동자도 늘어나고 있는 중이다. 이러한 노동시장의 구조변화에 노동조합은 능동적으로 대응해야 하며 이를 위해서는 직원들에 대한 교육훈련도 적극 관심을 가져야 할 분야이다.
  - 노동시장 이중구조 문제도 노동조합이 외면해서는 곤란하다. 이에 본 연구는 UN이 제안한 지속가능한 사회를 위한 목표의 수립과 실천에 노동조합이 적극적으로 개입해야 함을 제안하였다.
- 4장에서는 노사협력 ESG실천과제를 환경, 사회, 지배구조 영역에서 총 20개의 협력의제를 도출하였다.
  - 환경영역에서 생물다양성을 보전하고 용수관리 및 폐기물 관리, 에너지 관리, 오염물질 관리 등 5가지 실천과제를 제안하였다.

- 사회 영역에서는 공정한 채용, 양질의 일자리 창출, 다양성 관리, 워라벨 지원, 직원들의 인권보호, 노동 취약계층 보호, 사업장 안전관리, 국내외 노동기준 준수, 직원 교육훈련, 기업 및 개인정보 보호, 협력사 ESG지원, 글로벌 지역사회 기여 등 12개 과제를 제안하였다.
- 지배구조 영역에서는 윤리경영, 근로자 참여, 사회적 파트너십 활성화 등 3가지 실천과제를 제안하였다. 총 20개의 지표에 대해 레벨1(관리활동 부재)부터 레벨5(노사가 지속적으로 점검하고 개선)까지 자가진단을 통해 평가할 수 있도록 하였다.

# 제1장



# 서론

## 제1절 연구배경

### 1. 변화하는 사회 환경과 고용·노동

- 글로벌 사회 환경이 자본주의 변화를 주도하고 있으며 경제시스템에도 영향을 미치고 있다. 최근 주목할 만한 사회 환경 변화는 코로나19 팬데믹으로 인류는 생존을 위해 바이러스와 전쟁을 하면서 살 수밖에 없음을 깨닫게 되었다. 코로나 팬데믹은 사회적 거리두기, 필수노동자와 같은 신종 언어가 만들었고, 국가와 기업의 역할, 부국과 빈국의 협력, 기후위기 관리의 중요성 등 많은 교훈을 남겼다.
- 글로벌 경제의 약화, 미국과 중국 간 경제적, 군사적 경쟁도 지속적인 우려를 낳고 있다.
  - 한국을 포함해 글로벌 경제의 수혜를 입은 국가의 경쟁력이 서서히 사라지고 있는 것도 예의주시할 부분이다.
- 코로나19 이후 경제회복을 기대했던 세계 경제는 러시아-우크라이나 간 전쟁에 이어 이스라엘-팔레스타인 간 전쟁이란 새로운 환경에 직면해 있다. 세계는 전쟁으로 인해 유가 불안과 식량 공급 등 위기를 안고 있는 상황이다.
  - 코로나19 이후 한국의 경제는 다른 선진국에 비해서도 낮은 성장으로 인해 고민이 깊어지고 있다.
- 기술변화도 주목할 만하다. Chat GPT 등 A.I의 등장은 인공지능 활용의 대중화를 이끌고 있으며 이는 과거 스마트폰의 등장에 비유될 정도로 파급력이 큰 변화이다. 빅 데이터로 가능해진 오픈 A.I의 등장은 일자리 등 고용과 노동에도 상당한 영향을 미칠 것으로 예상된다.
  - 현재의 전망은 기술진보가 생산성을 높이고 고강도의 단순 반복적인 일자리를 줄이고 고숙련 일자리를 늘릴 수 있을 것이란 점이다. 다만, 고숙련 일자리는

사회과학 분야보다 기술관련 일자리일 가능성이 크며 회계업무 등 복잡한 수를 다루는 일자리는 줄어들 가능성도 존재한다.

- 노동시장의 변화도 예의주시해야 한다. 새로운 가치관을 가진 세대가 노동시장 내 50% 이상으로 늘어난 상태이며 이들은 기존의 전통적인 경영 철학과 일에 대해서도 다른 가치관을 가지고 있다.
- 한국은 인구구조의 변화에 좀 더 주목해야 할 상황이다. 생산인구가 급격하게 감소하고 있으며 인구 고령화도 가속화되고 있는 상황이기 때문이다. 산업 현장에 외국인 인력의 급속한 증가도 예의주시해야 할 상황이다.
- 한국의 생산가능 인구는 2019년 3,763만 명을 최고점으로 하며 이후 지속적으로 감소하는 추세를 보인다. 생산인구의 감소에 따라 자동화와 외국인 노동력의 증가가 예상된다.

[그림 1-1] 생산인구변화



- 우리나라는 변화하는 사회 환경 변화에 주도적으로 대응하여 산업전환과 디지털 전환이라는 새로운 전환에 대비한 사회구조개혁 로드맵을 고민해야 할 단계에 진입해 있으나 이에 대한 구체적인 비전과 계획은 아직 부족한 상황이다.

## 2. 지속가능한 발전을 위한 국제적인 노력

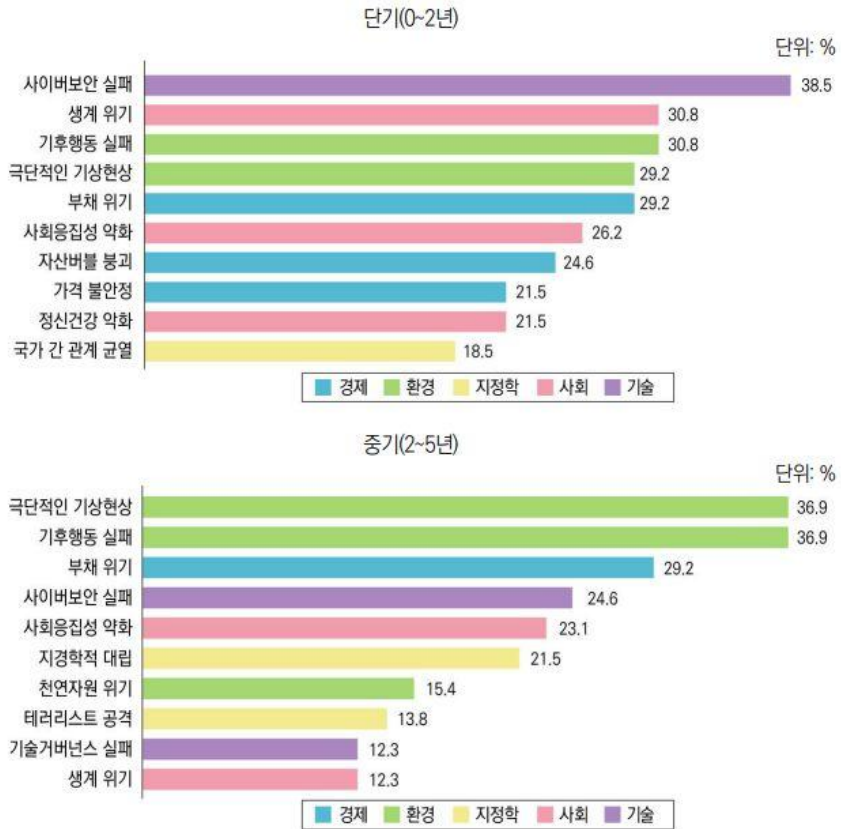
- 국제연합(UN)은 2015년 제70차 UN총회에서 ‘한 사람도 소외되지 않는’ 지속가능발전목표를 공표하였다. 지속가능발전목표는 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십이라는 5가지 영역의 17개 목표(169개 세부 목표 포함)를 제시하기도 하였다.
- UN 지속가능발전목표는 192개 회원국의 동의를 받았으며 2030년까지 이행을 목적으로 하는 의제이다.
- 지속가능발전목표는 회원 국가의 정책에도 반영되어야 하지만 내용적으로 기업의 사회적 책임과 동일한 문제의식을 가지고 있다.

## 3. 기업의 사회적 책임과 ESG경영

- 기업은 사회 환경 변화로부터 자유로울 수 없으며 사회적 압력에도 민감한 조직이다. 기업은 글로벌 경제, 기술진보, 노동시장의 변화 등 사회 환경변화가 빠르게 진행됨에 따라 내부적으로 사회 환경 변화에 능동적으로 대응하여 경쟁력을 갖출 필요가 커졌으며 외부적으로 변화로부터 더 나은 사회로 나아가는 데 있어 더 많은 기업의 사회적 책임을 요구받고 있다.
- 기업 간 경쟁은 과거보다 더 치열해졌으며 능동적이고 빠른 대응에 따라 기업의 생존이 결정되게 되었다.
- 글로벌 경제의 위축과 신기술의 도입으로 인해 기존에 가지고 있던 전통적인 기술 및 영업 경쟁력은 한계에 직면하고 있다.
- 디지털 기술발달과 플랫폼 기업의 등장은 기업의 고용 및 노동방식에도 영향을 미쳐 전통적인 노사관계 또한 새로운 도전을 받고 있다.

- 변화와 경쟁, 그리고 사회적 압력에 대처하기 위한 기업의 전략적 선택은 기업의 성장과 발전에 중요하며 이는 노동자, 주주, 사회 구성원 모두에 영향을 미친다.
- 변화하는 환경에 능동적으로 대응하고 지속가능한 성장을 위해 기업은 ‘이해관계자 자본주의’를 이해하고 실천하는 것이 중요한 과제가 되었다.
  - 이해관계자 관점의 기업의 사회적 책임은 1970년대 이후부터 지속적으로 논의, 확산되어 왔으며 최근 기업의 사회적 책임은 ESG경영으로 계승, 발전되고 있다.
  - 주요 투자기관들은 환경, 사회, 지배구조를 중심으로 하는 ESG경영이 기업의 지속가능성을 높일 수 있다고 판단하며 ESG지표를 개발, 기업평가를 통해 투자의 우선순위를 정하고 있다.
  - 기업은 ESG경영을 통해 투자 유치 외에 내부적 경쟁력을 강화하고 외부적으로 정당성을 확보하고자 한다.
- 최근 연구(임소영·양주영·강지현, 2022)에 따르면, 2022년 세계경제포럼에 참여한 기업인들은 2년 이내 단기적인 글로벌 위협으로 사이버보안 실패, 생계 위기, 기후행동 실패, 극단적인 기상 현상, 부채 위기 등을 꼽았으며 2~5년의 중기적인 위협으로 극단적인 기상 현상, 기후행동 실패, 부채 위기, 사이버보안 실패, 사회 응집성 약화 등을 지적하였다. 따라서 이를 관리할 수 있는 ESG경영은 글로벌 위기관리의 대안으로 지속적인 관심을 받을 전망이다.

[그림 1-2] 기업인이 전망하는 글로벌 위험



자료: World Economic Forum, Data on Global Risks Perceptions, 임소영(2022) 재인용

## 제2절 연구목적과 내용

### 1. 연구목적

- 본 연구는 단순히 ESG를 이해하는 것을 넘어 노사 공동으로 실천할 수 있는 ESG 로드맵을 제안하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 세 가지이다. 첫째, ESG가 무엇이고 왜 중요한지에 대한 이해를 제공하는 것이다. 이를 위해 기업 및 우리 사회가 처한 사회·환경을 살펴보았다.
- 둘째, 본 연구는 근본적으로 왜 노동조합이 ESG에 관심을 가져야 하는지에 대한 근거와 필요성을 제시한다. 사회 환경의 변화 및 노동조합 위기에 지속되는 상황에서 노동조합의 ESG참여는 노동조합의 사회연대전략에 기여할 것으로 판단하였다.
- 셋째, 본 연구는 노사협력 ESG실천 가이드라인을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 20개의 노사3공동 실천과제를 제시하고 자가진단 측정 방법을 통해 노사 스스로 ESG협력 수준을 측정할 수 있도록 하였으며 필요시 다른 기업과 비교할 수 있도록 하였다.

### 2. 연구내용

#### 1) ESG에 대한 이해

- 기업이 주요 행위자인 시장 경제에서 기업의 사회적 역할에 대한 수요가 커짐에 따라 본 연구는 ESG경영의 개념과 측정도구들을 살펴본다.
- 기업의 사회적 책임(CSR)은 경영활동의 결과물에 대해 기업 스스로 책임지는 활동을 의미하고 주로 기업에 영향을 미치고 영향을 받는 이해관계자들에 대

한 고려가 CSR의 출발점이었다.

- 기업의 자발성에서 더 나아가 투자원칙으로서의 기업의 사회적 책임 활동이 강조되었고 이는 ESG의 등장으로 이어졌다.
- ESG경영이 기업의 생존에 영향을 미침에 따라 등장 배경을 살펴보고 구체적인 내용과 측정 지표 등을 살펴보고자 한다.

## 2) 노동조합의 ESG참여

- 노동조합은 기업의 경영활동에 참여할 수 있고, 기업성과를 재분배하여 사회에 필요한 노동력 재생산에 기여하는 제도적 실체이다.
  - 노동조합의 기업과 대립하는 것처럼 보이지만 시장경제 위기를 배경으로 합법적인 활동을 보장받았으며 독점적 모습(monopoly)과 이해 대변(voice)의 특징을 모두 가지고 있다(Freeman & Medoff, 1984).
- 기업의 사회적 책임은 이해관계자의 균형적인 이해를 도모하는 것을 주요 원칙으로 삼고 있으므로 기업이 사회적 책임에 활발히 참여할수록 노동조합의 활동을 보장하고 노동조합과 협력할 수 있다.
  - 한편, 기업이 이해관계자 중심으로 기업의 사회적 책임을 다할수록 노동조합의 해야 할 역할이 줄어들어 노동조합의 위기를 가져올 수 있다는 주장이 있으나 현실에서 기업의 사회적 책임 활동이 노동조합의 위기로 드러나는 경우는 거의 없었다.
- 기업만이 아니라 노조에도 사회적 책임을 요구하는 목소리가 커지고 있다.
  - 노동조합 활동이 조합원만의 고용안정과 처우개선에 그쳐서는 안 되며 사회적 연대 활동을 병행해야 한다는 사회적 요구가 늘어나고 있다.
  - 노동조합 내부에서도 노동조합이 사회적 고립으로부터 벗어나기 위해서는 현장의 울타리를 넘어 사회발전을 위해 노력해야 한다는 주장이 적지 않다. 이러

한 맥락에서 포용적 노동조합주의가 제기되고 있다.

- 노동조합의 ESG참여는 노동조합이 ESG활동의 주체가 되어 독자적으로 활동하거나 노동조합이 회사와 함께 ESG활동을 실천하는 것도 방법일 수 있다. 두 가지가 서로 완벽하게 구분되는 것은 아니고 중첩되기도 하지만, 본 연구는 노사가 함께하는 ESG활동에 더 많은 비중을 두어 살펴보았다.

### 3) 노사 공동의 ESG

- ESG투자 확대 및 정부의 공시 등이 추진됨에 따라 기업의 ESG활동이 확대되고 있다. 이에 비해 노동조합의 ESG참여는 국내외 모두 미진한 편이지만 노동조합의 ESG참여에 대한 문제의식도 점점 확대되고 있다.
  - 노동조합의 ESG참여는 노동조합의 자원을 취약 노동계층 및 사회발전을 위해 활용해야 한다는 문제의식에 기초해 있다.
  - 국내에서는 노동의 관점에서 ESG를 연구하는 L-ESG포럼이 2023년 발족하여 ESG를 추진하는 데 있어 노동의 역할을 논의하고 있다.
- 국내외 다양한 ESG지표가 개발되어 있으나 노사가 함께 만들어 관리하는 지표는 부족한 상황이다.
  - 기업만이 아니라 노동조합의 참여를 통해 이루어진다면 S영역을 포함하여 실질적인 ESG활동이 가능하다.

## 제2장



### ESG의 전개와 발전

## 제1절 기업의 사회적 책임

### 1. 자본주의의 위기와 이해관계자 이론의 등장

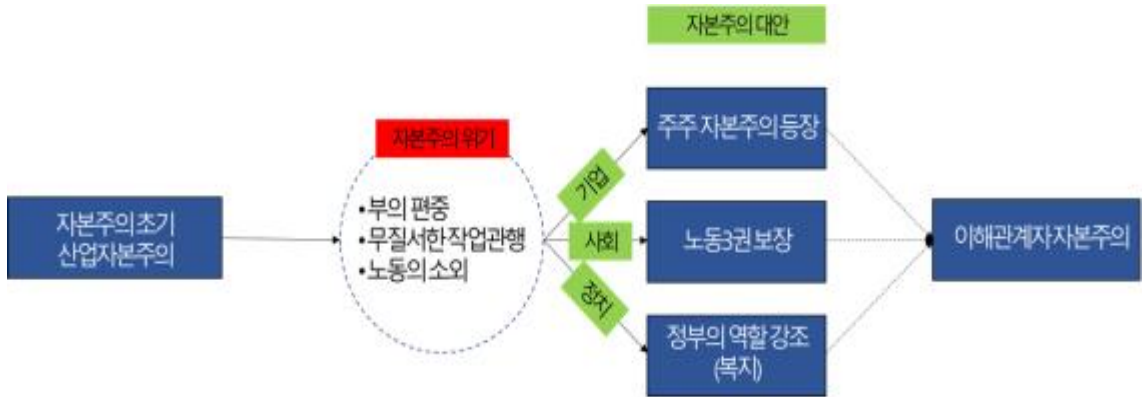
#### 1) 기업의 역할과 주주자본주의

- 초기 산업자본주의는 소유주(자본소유자)로의 부의 집중과 작업 관행의 무질서함으로 인해 시장경제가 위기에 직면하였다.
  - 초기 산업자본주의는 소유와 경영이 분리되지 않았고, 기업 내부 운영에 대한 규범들이 정착되지 않아 무질서한 노동관행이 많았다(예: 12시간 장시간 노동과 아동 노동 등). 초기 산업자본주의는 내부적으로 노동자의 반발에 직면했으며 정치·사회적으로 경제대공황이라는 극단적인 위기상황에 직면하였다.
- 산업자본주의의 위기는 크게 기업, 사회, 정치 영역에서 변화를 만들었다. 기업의 측면에서는 주주자본주의가 제안되어 소유와 경영이 분리된 새로운 기업 지배구조가 만들어졌다. 사회적으로 노동조합의 활동에 대한 법적 인정이 광범위하게 이루어져 단결권과 단체교섭권 및 단체행동권을 확보하게 되었다. 마지막으로 정치적으로는 국가의 역할을 강조하는 방향의 조치가 이루어졌다.
  - 주주자본주의는 경영의 전문성을 확립한 측면에서 산업혁명 초기 무질서했던 산업자본주의의 한계를 극복한 의의가 있었다. 그러나 전문경영인이 주주의 이익만을 가장 우선으로 고려하는 편향이 존재하여 주주자본주의에 대한 비판도 함께 증가하였다.
  - 정부의 역할 역시 산업자본주의의 위기를 보완하기 위해 확대되었다. 정부는 산업자본주의가 초래한 기업 활동에 따른 문제점, 즉 시장실패를 완화하기 위한 정책을 추진하였다. 예를 들면 취약 노동에 필수적인 사회복지를 제공하는 등의 복지국가 모델이었다.
  - 산업자본주의의 위기는 사회적으로 노동조합의 활동을 보장하도록 만들었다.

노동조합은 산업혁명 초기부터 숙련노동자들을 중심으로 한 직업노조(craft unions)가 공제회 형태로 존재했지만 법적으로 인정받은 것은 아니었다. 그러나 노사 갈등이 이념적으로 극대화되면서 정부는 1920~30년대 노동조합에 결사의 자유, 교섭의 권리 및 단체행동권을 부여하게 되었으며 노동조합의 집단적인 단체교섭을 통하여 부의 재분배를 추진하였다.

- 주주의 이해를 배타적으로 보장하는 주주자본주의는 주주의 이해만을 보장하기 때문에 기업의 지속가능성을 확보하기 위해 기업 활동을 둘러싼 다양한 이해관계자의 이해를 균형적으로 도모할 필요성이 커졌고 이는 이해관계자 자본주의로 발전하였다.
  - 기업이 주주의 이해만을 배타적으로 대변하는 경우, 기업 활동으로 인해 발생하는 사회적 문제(예: 환경오염, 자원 고갈 등 corporate causes)를 누가 책임질 것인지에 대한 이슈가 지속적으로 제기되었고 이에 대한 사회적 논의가 1960~70년대 일어났고, 이는 이해관계자 이론의 토대를 구축하는 계기가 되었다.
  - 이해관계자 이론은 기업 활동에 직, 간접적으로 연관되어 있는 노동자, 소비자, 공급회사 및 지역사회 등 다양한 이해관계자를 고려해야 한다는 주장이 핵심인 이론이다. 이러한 주장은 이해관계자가 기업 활동으로 인한 이익(예: 일자리, 상품, 이윤 등)과 불이익(예: 환경, 안전, 불공정거래 등)을 모두 경험하는 당사자이므로 이들의 이해(interests)에 대한 고려가 필요하며, 이해관계자들에 대한 균형적인 이해보장은 장기적으로 기업의 지속가능성에도 긍정적인 영향을 미친다는 것이 이해관계자 이론의 핵심적인 주장이었다.
  - 이상의 내용을 요약하면 아래의 그림과 같다. 산업자본주의는 자본주의의 위기를 가져왔으나 주주자본주의, 노동권 보장, 복지국가 모델로 극복하였으며 이해관계자 자본주의로 발전하였다.

[그림 2-1] 자본주의의 전개



자료: 정흥준 작성

## 2) 이해관계자 이론과 기업의 사회적 책임

- 이해관계자 이론(stakeholder theory)의 등장과 발전은 기업의 사회적 책임에 대한 이론적 토대를 제공하였다.
  - 이해관계자란 기업의 목적을 달성하는 데 있어 영향을 미치고 영향을 받는 개인이나 조직을 의미하며 주로 노동자, 소비자, 공급회사, 지역사회를 의미한다. 이해관계자 이론의 영어식 정의는 “Stakeholders are individuals or organizations impacting or impacted by a firm’s pursuit of its goals”이며 이해관계자는 개인과 조직 모두를 의미한다.
  - 이해관계자 이론을 체계적으로 정립한 학자는 Freeman으로 1984년 <전략 경영: 이해관계자 접근법, Strategic Management: A Stakeholder Approach>를 통해 이해관계자와의 관계가 기업 성과의 중요한 원천임을 제시하였다.

[그림 2-2] 기업의 이해관계자



자료: 연구진 작성

- Donaldson & Preston(1995)은 세 가지 접근법을 이용하여 이해관계자 이론을 체계화하였다. 세 가지 접근 중 첫째, 기술적 접근법(descriptive approach)은 이해관계자를 위한 균형적인 이해 추구를 당연한 것으로 받아들여야 한다는 것이며 둘째, 수단적인 접근법(instrumental approach)은 이해관계자를 위한 경영이 조직효과성을 확대할 수 있다는 주장이다. 마지막으로 규범적인 접근법(normative approach)은 기업이 명백한 혜택이 없더라도 이해관계자의 균형된 이해를 도모해야 한다는 의무론적 접근법이다. 이를 요약하면, 이해관계자와 기업 간 상생이 이해관계자의 이해를 도모할 수 있으며 기업의 지속가능한 생존에도 긍정적이라는 것이다.
- 이해관계자 이론은 논리적으로 주주 등 모든 이해관계자와 기업에 도움이 되지만 기업이 실제 이해관계자 이론에 기초하여 경영활동은 하는 것은 쉽지 않다. 무엇보다 이해관계자 이론대로 현실 경영을 하려면 단기적으로 기업의 이윤이 줄어들거나 추가비용을 부담해야 하는 이슈가 존재하기 때문이다. 따라서

이해관계자 이론은 논리적으로는 수궁이 간다고 할지라도 현실경영에 적용하는 것이 쉬운 결정이 아니다.

- 경영전략의 측면에서 이해관계자 이론을 적용하여 기업의 차별화에 성공한다면 경쟁우위를 가질 수 있지만 그렇지 않고 현실에 안주하게 되면 결국 경쟁력을 상실하게 되는데 이러한 관점은 이후 전략적 관점의 CSR로 발전하게 된다.

## 2. 기업의 사회적 책임 등장

### 1) 이해관계자 이론에 기초한 기업의 사회적 책임 경영

- 기업의 사회적 책임은 1970년대 등장하여 1990년대 이후 본격적으로 주목받은 윤리적 관점의 경영전략 활동이다.
  - 일부에선 기업의 사회적 책임을 윤리학의 관점으로 접근하려고 하지만 윤리경영만이 아닌 전략경영과도 긴밀하게 관련되어 있다. 즉, 기업의 사회적 정당성은 기업의 생존, 즉 지속가능성과 관련되어 있기 때문에 이를 윤리경영으로 받아들이고 있는 것이다.
  - 주주의 배타적 이익만을 강조하던 주주 자본주의의 한계를 극복하기 위해 등장한 이해관계자 자본주의는 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 강조하였다.
  - 1970년 밀턴 프리드먼(Friedman, 1970)은 기업의 사회적 책임은 주주의 이익을 극대화하는 것이라고 주장하였으나 이해관계자 이론을 옹호해 온 Carroll(1993), Freeman(1994) 등이 1990년대 기업이 사회적 책임을 이론화하면서 기업의 사회적 책임은 기업 이익을 극대화하는 경제적 책임만이 아니라 자발적이고 재량적(자선적)인 책임이 필요하다는 이론체계를 구축하였다.
  - 잘 알려진 학자로 Carroll(1991)은 사회적 책임의 피라미드 모델을 제시하여

학계의 주목을 받았다. 즉, 경제적 책임이 가장 아래 위치해 있고 위로 법적 책임, 윤리적 책임, 재량적(자선적; philanthropic) 책임이 존재하는 모형으로 정확하게 구분하기는 어렵지만 기업의 사회적 책임이 다양한 차원에서 존재할 수 있음을 보여준 점에서 의의가 있다([그림 2-3] 참조).

[그림 2-3] 기업의 사회적 책임 피라미드



자료: Carroll(1991)을 참고하여 연구진 작성

## 2) 기업의 사회적 책임 지표

### (1) UN 글로벌 컴팩트(UN Global Compact)

- 기업의 사회적 책임이 중요해지면서 다양한 기업의 사회적 책임 지표가 개발되었고 UN의 글로벌 컴팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패(지배구조) 관련 10대 원칙을 제안하였다.

〈표 2-1〉 UN 글로벌컴팩트는 10대 기업 원칙

원칙	내용
인권	원칙1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights;
	원칙2. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. Make sure that they are not complicit in human rights abuses.
노동	원칙3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
	원칙4. 모든 형태의 강제노동을 배제하며, the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
	원칙5. 아동노동을 효율적으로 철폐하고, the effective abolition of child labour; and
	원칙6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
환경	원칙7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
	원칙8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, undertake initiatives to promote greater environmental responsibility;
	원칙9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
반부패	원칙10. 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

자료: UN Global Compact Network Korea

## (2) ISO의 사회적 책임 지표

- 기업의 사회적 책임은 이론적 토대위에 실천적 영역으로 확장되어 다양한 지표가 만들어졌으며 그 중에서 국제표준기구(ISO)에서 제안한 ISO26000은 기업만이 아닌 정부, 시민사회단체 등 모든 조직의 사회적 책임 지표로 알려져 왔다.

- ISO26000은 GRI(Global Reporting Initiative)와 함께 세계적으로 널리 활용되어 왔다. ISO2600의 핵심 의제는 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정

운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여 및 발전 등 7개 영역이며 영역별로 세부 이슈가 존재한다. 이 중 3장 노동관행은 고용 및 고용관계, 근로조건 및 사회적 보호, 사회적 대화, 근로에서의 보건 및 안전, 작업장에서의 인적 개발 및 훈련 등 5가지 세부 이슈를 포함한다. 환경 관련 주제는 오염 예방, 지속 가능한 자원 이용, 기후변화 완화와 적응, 환경보호, 생물다양성 및 자연 서식지 복원 등이 포함되어 있다.

〈표 2-2〉 ISO2600 노동 관련 지표

이슈	관련행동규범
노동기본권	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 결사의 자유존중, 강제노동금지, 아동노동금지</li> <li>• 차별금지(성·인종 차별금지, 객관적 직무평가에 의한 보상)</li> </ul>
고용관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용관계상의 사용자적 책임을 위장된 관계를 이용하여 회피하지 않음</li> <li>• 과도한 기간제 근로나 임시직 활용을 피하고 고용안정성 제공</li> <li>• 사업체 폐쇄 등 고용에 심대한 영향을 미치는 사안에 정보 제공과 협의</li> <li>• 동등한 고용기회보장(여성, 장애인, 청년, 고령자, 이주노동자 등)</li> <li>• 자의적이고 차별적인 해고금지</li> <li>• 사용자적 책임과 양질의 고용관계를 보장할 수 있는 적법한 업체에 외주</li> <li>• 사업적 파트너십, 공급자, 하청업체로부터 부당한 수혜 금지</li> <li>• 다국적 경영 시 해당국에 대한 고용안정에 기여</li> </ul>
근로조건과 사회적 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로조건은 자국의 법과 규정을 준수하되 최소한 국제노동 기준은 상회</li> <li>• 자국법에 별도의 규정이 없다면 국제노동기준을 준수</li> <li>• 동종의 근로자와 비교해서 불리하지 않은 양호한 근로조건을 제공</li> <li>• 생활임금 보장</li> <li>• 48시간을 초과하는 정규노동 시간을 부여하지 않음</li> <li>• 주7일 중 1일은 휴가부여, 최소 1년에 3주의 유급휴가 부여</li> <li>• 초과근로시 근로자들에게 관련 위험에 대해 공지</li> </ul>
사회적 대화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 결사의 자유권에 대한 침해 및 방해행위 금지</li> <li>• 단체교섭 지지</li> <li>• 적절한 사용자단체에 참여하여 사회적 대화 이행</li> <li>• 재무 경영 행위의 실상을 이해할 수 있도록 정보제공</li> <li>• 결사의 자유를 제한하는 정부의 제한행위에 바탕을 둔 인센티브 거부</li> </ul>
사업보건안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업별 산재사고, 긴급위험에 대한 관리</li> <li>• 산업안전 및 보건을 조직의 최우선 원칙으로 천명</li> <li>• 산업안전 및 보건비용은 근로자 측에 부담지우지 않는다는 원칙 존중</li> </ul>
인간개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 차별 없이 동등한 기준에서 채용 및 교육훈련 기회를 제공</li> <li>• 육아 등 근로자의 가족적 책임을 존중하는 방침 채택</li> <li>• 원주민, 이주민, 장애인의 보호와 성취를 촉진하는 정책 채택</li> </ul>

### (3) GRI 지속가능 가이드라인

- GRI(Global Reporting Initiative)는 미국 NGO CERES와 UNEP(UN 환경계획)가 공동으로 개발한 지표로 세계적인 활용도가 높아 신뢰성을 갖춘 지표로 받아들여지고 있다(<표 2-3>참조).
- GRI 지속가능 가이드라인 중 노동 관련 지표를 보면, 고용, 이직, 차별, 단체교섭 적용률, 정보공유, 산업안전보건, 교육훈련, 남녀간 임금격차 등의 내용을 포함한다.

<표 2-3> GRI 노동 관련 지표

지표번호	내용
LA1	고용유형, 고용계약 및 지역별 인력 현황
LA2	직원 이직 건수 및 비율
LA3	임시직 또는 시간제 직원에게는 제공하지 않고 상근직 직원에게만 제공하는 혜택
LA4	단체교섭 적용 대상 직원 비율
LA5	중요한 사업변동 사항에 대한 최소 통보 기간
LA6	노사공동보건안전위원회가 대표하는 직원 비율
LA7	부상, 직업병, 손실 일수, 결근 및 업무 관련 재해 건수
LA8	심각한 질병에 관해 직원 및 그 가족 그리고 지역주민을 지원하기 위한 교육 훈련
LA9	노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항
LA10	직원형태별 일인당 연평균 교육시간
LA11	지속적인 고용과 퇴직직원 지원을 위한 직무교육 및 평생학습
LA12	정기 성과평가 및 경력개발 심사대상 직원의 비율
LA13	이사 및 직원의 구성현황
LA14	직원 범주별 남녀 직원간 기본급 비율

### 3) UN의 지속가능발전목표(UN SDGs)

#### (1) UN의 지속가능한 사회를 위한 지속가능발전목표(SDGs) 수립

- UN은 2015년 17차 UN총회에서 지구와 인류를 위해 2030년에 달성할 지속가능개발목표(SDGs: Sustainable Development Goals)를 공표하였다.
- UN SDGs의 슬로건은 ‘단 한 사람도 소외되지 않는 것’이며 이를 위해 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십 등 5개 영역에서 인류가 나아가야 할 방향성을 제시하였다.

**(2) UN의 지속가능개발목표의 내용**

- UN SDGs는 5개 영역에서 17개 목표(169개 세부 목표)로 제시한 바 있다.
- <표 2-4>는 UN 지속가능개발목표 5개 영역의 예를 나타낸 것이다. 5개 영역은 인권 기반 정책, 포용성, 보편성, 형평성, 통합, 참가, 투명성 및 설명 책임 등으로 세부 내용이 포함되어 있다.

<표 2-4> UN 지속가능개발목표(SDGs)

영역	세부 내용
인권 기반 (Rights-based)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제인권규범에 강조된 만인의 기본적 인권 강조</li> <li>• 국가에 의한 보호 의무, 기업에 의한 존중 의무</li> <li>• 격차 확대를 허용했다고 평가되는 밀레니엄개발목표(MDGs)에 대한 반성</li> </ul>
포용성 (Inclusivity)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어느 누구도 뒤에 남겨두지 않는다(Leave no one behind)</li> <li>• 어느 곳도 뒤에 소외되지 않는다(Leave no place behind)</li> <li>• 여성, 피해자, 어린이, 소수 민족, 원주민, 이민, 난민 등이 직면한 구조적 차별 철폐</li> </ul>
보편성 (Universality)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선진국, 신흥국, 개발도상국을 가리지 않고, 모든 국가가 필요한 혁신 추진</li> <li>• 한 국가가 안고 있는 문제의 원인은 그 나라에만 있다고 할 수는 없음</li> </ul>
형평성 (Equity)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일률적으로 평등한 시책은 현존하는 격차 및 불평등을 덮어 감추고, 불평등한 결과를 만들어 내기도 함</li> <li>• 다양한 취약계층을 배려한 세심한 시책의 필요성</li> <li>• 약자의 위치에 있는 국가나 사람들에게 우선적인 자원배분</li> </ul>
통합 (Integration & Indivisibility)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경제·환경·사회의 균형을 중시</li> <li>• 환경파괴형 개발, 사회 분열을 가져온 성장지상주의에 대한 반성</li> <li>• 생태계를 중시하는 산업정책, 원주민의 권리를 존중한 환경시책, 시장원리를 활용한 온실가스 감소 대책 등</li> </ul>

참가 (Participatory)	<ul style="list-style-type: none"> <li>영향을 받는 사람들의 목소리를 반영한 정책</li> <li>효과적인 대표제도, 실효성 있는 행정기구, 공정한 사법 등</li> <li>PPP(public-Private Partnership, 민관합동) 사업</li> </ul>
투명성 및 설명 책임 (Transparency & Accountability)	<ul style="list-style-type: none"> <li>어느 누구도 뒤에 남겨두지 않기 위해 필요한 데이터 수집(마이크로 데이터, 주관적인 정보 등)</li> <li>SDGs의 취지와 타깃의 달성 의지에 걸맞는 시책</li> <li>결과에 대한 책임, 의무 이행 책임, Comply or Explain(준수 또는 이행하지 못할 시 이유 설명)와 DOE(Disclose or Explain, 정보를 공개 또는 하지 않을 시 이유 설명)</li> </ul>

- UN의 지속가능발전목표는 17개로 빈곤퇴치, 기아종식, 건강과 웰빙, 양질의 교육, 성평등, 깨끗한 물과 위생, 적정 가격의 깨끗한 에너지, 양질의 일자리와 경제성장, 산업 혁신과 사회기반시설, 불평등 감소, 지속가능한 도시와 지역사회, 책임 있는 소비와 생산, 기후 행동, 수생태계 보전, 육상 생태계 보전, 평화·정의·강력한 제도, 목표 달성을 위한 파트너십이다. 이러한 목표를 달성하기 위한 지표는 3,501개로 광범위하다.

### (3) 지속가능한 사회를 위한 지속가능발전목표(SDGs)와 ESG

- UN의 지속가능한 사회를 위한 지속가능발전은 ESG가 추구하는 방향과 크게 다르지 않다.
- <표 2-5>는 SDGs 17대 정책과제와 ESG 주요 부문별 연계 관계를 나타낸 것으로 UN의 지속가능발전목표가 ESG실천 활동으로 달성될 수 있음을 보여준다.

<표 2-5> 지속가능발전목표와 ESG경영의 가치 철학

SDGs 17대 목표	ESG가치
1. 모든 곳에서 모든 형태의 빈곤 종식	S
2. 기아해소. 식량 안보와 영양 상태의 개선 달성 및 지속가능 농업 강화	S
3. 건강 및 웰빙	S
4. 포용적이고 공평한 양질의 교육을 보장. 평생교육 기회 제공	S
5. 양성평등 달성. 모든 여성과 소녀의 역량 강화	S

6. 모든 사람에게 물과 위생에 대한 가용성과 지속가능한 권리를 보장	E
7. 모든 사람에게 적당한 가격의 신뢰할 수 있는 에너지 제공	E
8. 포용적이며 지속가능한 경제성장과 양질의 일자리 창출	S
9. 혁신과 인프라	S
10. 국내 및 국가간 불평등 완화	S
11. 지속가능한 도시	S
12. 지속가능한 소비와 생산	E
13. 기후변화 대응	E
14. 해양 생태계 보존	E
15. 육상 생태계 보존	E
16. 포용적인 사회 증진, 포용적인 제도 구축	G
17. 목표 달성을 위한 파트너십	G

※ E: Environmental issues, S: Social issues, G: Governance issues

#### (4) 지속가능발전목표(SDGs)의 수립 프로세스: 노사의 역할

- UN이 2030년 달성하고자 하는 지속가능한 사회는 지속가능발전목표(SDGs)를 통해 가능한 의제이다.
- 지속가능발전목표는 ESG 실현을 통해 가능하며 이는 기업의 전략적 의사결정만이 아니라 임직원 등 내부 구성원들이 ESG에 대한 목적의식을 가지고 실천할 때 가능하다는 것이다.
- 기업 구성원의 지속가능발전목표를 위한 실천을 위해서는 협력적 노사관계가 중요하다. 노동조합이 조직되어 있는 경우 노동조합은 구성원들의 가치 및 기업 활동에 대한 태도에 많은 영향을 미치기 때문이다. 노동조합이 조직되어 있지 않더라도 이해관계자 중심의 노사협력 문화가 기업의 ESG 성과에 영향을 미칠 수 있다.
- 이를 그림으로 도식화하면 [그림 2-4]와 같다. 노사가 함께하는 ESG활동은 지속가능발전목표를 돕고 이는 궁극적으로 지속가능한 사회를 이끌 수 있기 때

문이다.

[그림 2-4] 지속가능한 사회를 위한 프로세스



자료: 김영기(2022)

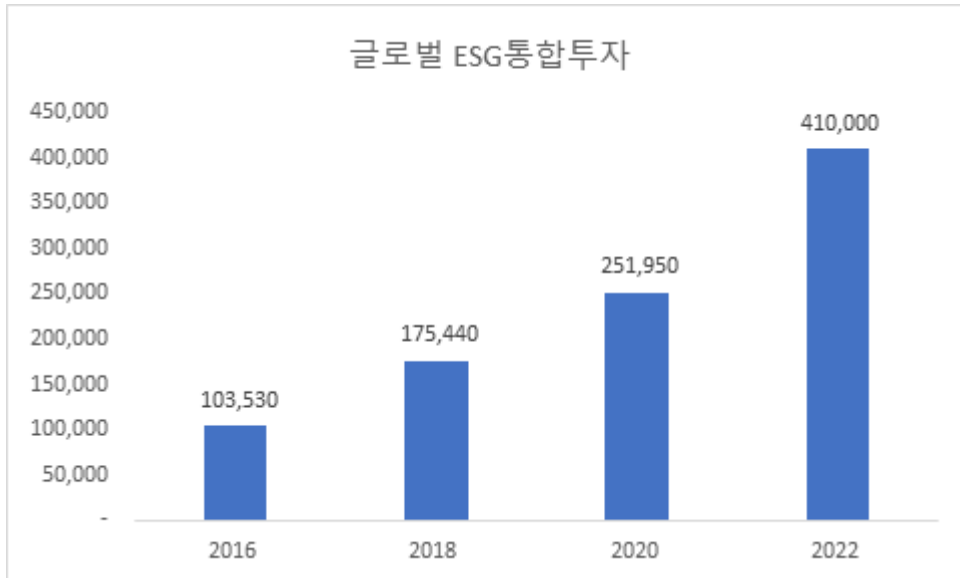
## 제2절 ESG 개념과 발전

### 1. ESG 개념

#### 1) ESG경영의 개념과 발전

- ESG는 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 의미하며, 2005년 투자자, 분석가, 정부기관 등이 모인 국제금융공사(International Finance Corporation, IFC)의 국제 컨퍼런스인 ‘Who cares wins’ 회의에서 처음으로 제기된 용어이다(김양민·박지현, 2021).
- IFC는 토론을 통해 투자회사는 기업의 ESG를 평가하여 더 나은 투자를 실현하고 기업은 투자회사로부터 투자를 받아 더 좋은 상품을 생산하되, ESG기준을 지침으로서 지속가능한 사회에 기여할 수 있다는 결론에 도달하였고 이후 ESG경영과 ESG투자는 기업과 투자회사 및 정부 모두로부터 상당한 주목을 받고 있다.
  - 국제금융공사(IFC)는 국제개발협회(IDA)와 함께 세계은행의 양대 기구 중 하나로 주로 투자자금을 조달하고 개발도상국에 대한 투자를 주도한다. IFC는 2005년 장기가치투자(Investment for long-term value)를 주장하면서 ESG를 잘 하는 기업이 장기적으로 투자가치가 높은 회사로 평가된 바 있다.
  - IFC 논의 결과 및 이어진 다보스포럼 등을 통해 기업들은 연·기금이나 대형 자산운용사의 투자를 받기 위해 ESG를 반드시 수행되어야 할 기업 활동으로 인식되어 왔다.
- 글로벌 투자사의 ESG종합 투자는 매년 늘고 있는 추세이다.
  - Global Sustainable Investment Review(2020)에 따르면, ESG 통합투자는 2016년 10.4조 달러에서 2020년 25.2조 달러로, 2022년에는 41조 달러로 매년 크게 늘어난 것으로 나타났다([그림 2-5] 참조).

[그림 2-5] ESG 글로벌 투자 현황



자료: Global Sustainable Investment Review

- 각국 정부도 ESG의 중요성을 인식하여 ESG에 기초한 투명 경영을 강조하고 있다.
  - ESG경영을 공시하는 국가는 2020년 84개국에 달하며 유럽연합은 2021년 EU 자체적인 CSR 지침에 따라 일정 규모 이상의 기업(500명 이상의 대기업 및 공익 관련 기업 등 11,700여 개 기업)은 ESG 관련 내용을 공시하도록 의무화 하였다.
  - ESG 관련 국가에서 공시하도록 요구하고 있는 내용은 환경문제, 사회문제 및 직원 처우, 인권존중, 반부패 및 뇌물문제에 관한 정보(김신영·홍운선, 2021)로 UN 글로벌 컴팩트의 10대 원칙에 관련된 조항들이다.

## 2) 기업의 사회적 책임과의 차별성

- ESG는 기업의 투자에 최적화되고 있는 지표를 포함하고 있으며 이를 통해 더

나은 사회에 도달할 수 있다는 이해관계자 관점을 기초로 한다.

- ESG를 강조한 경영은 2000년대 중반 등장하여 현재에 이르고 있으며 CSR과 ESG는 다른 배타적인 개념이 아니다. CSR이 이해관계자에 바탕을 둔 이론적인 논의라면 ESG는 환경과 사회적 책임 및 실천을 위한 구체적인 행동지침이라고 할 수 있기 때문이다.
- CSR이 직원(노동조합), 소비자, 지역사회 등 이해관계자를 고려하지 않는 기업은 지속가능한 경영이 불가능하다는 사회적 공감대를 기초로 발전해 온 것처럼, ESG는 기후위기를 극복할 수 있는 녹색경영, 양극화를 극복할 수 있는 포용과 상생, 그리고 이러한 과제를 실천할 수 있는 투명하고 열린 경영구조를 중요한 운영원리로 삼고 있다.
- ESG가 CSR에 비해 더욱 강조되는 이유는 기후위기에 따른 환경보호의 필요성이 과거에 비해 중요해지고 있기 때문이다.
  - 2015년 유엔기후변화협약에서 전 세계 195개 회원국과 함께 탄소중립을 선언하고 2050년까지 탄소제로를 구체화할 것을 결의하면서 정부 정책만큼이나 기업의 자발적인 탄소중립 참여가 중요해졌고, 이에 따라 ESG가 새롭게 주목을 받고 있다.
- 이러한 관점에서 지난 2011년에 하버드대 경영학과 마이클 유진 포터(Michael Eugene Porter) 교수가 제시한 'CSV(Creating Shared Value, 공유가치 창출) 개념도 지속적으로 주목할 필요가 있다.
  - CSV 활동은 '기업의 역량·제품·서비스를 이용하여 사회·환경적 문제를 해결하는 활동'으로 정리해 볼 수 있다. 기업의 경영전략과 CSR의 통합을 통한 '전략적 CSR 활동'이 CSV라고 정리할 수 있겠다.
  - CSV에 주목할 필요가 있는 이유는 기후위기에 따른 환경 문제의 해결을 위해서는 기업이 보유한 기술력을 바탕으로 실질적인 문제 해결에 기여할 수 있는 제품과 서비스의 적극적 개발 및 제공이 반드시 필요하기 때문이다.

- 산업정책연구원(IPS)은 지난 2013년부터 ‘CSV 포터상’을 선정·시상하고 있다. Porter Prize의 응모 부문은 프로세스(Process), 프로젝트(Project)로 나뉘며, 민간기업, 공공기관, 비영리기관, 해외기업의 국내현지법인 등이 모두 참여 가능하다. 2023년부터는 ESG 부문을 확대하여 기업의 공유가치창출(CSV)의 중요성과 함께 ESG경영 기반을 내재화시키고, 비즈니스 경쟁력을 갖추고 있는 베스트 프랙티스를 발굴하고자 특별 포상을 진행하고 있다.

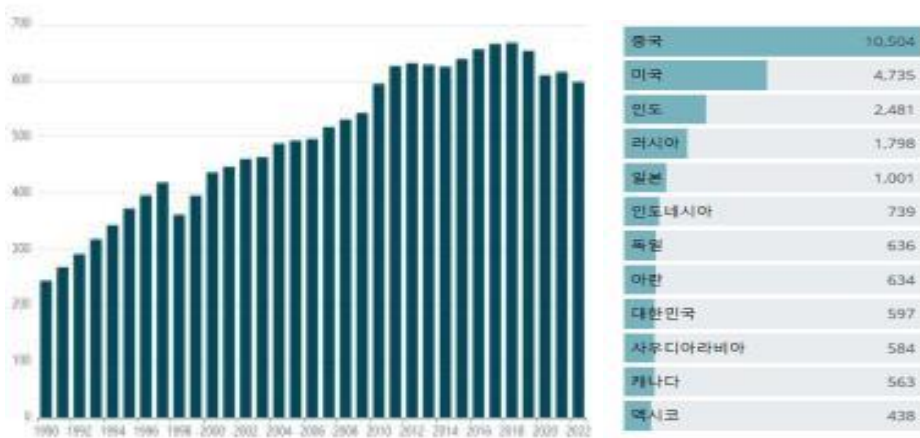
[그림 2-6] CSV포터상 로고



### 3) 기후위기와 ESG경영

- 우리나라는 전세계 이산화탄소 배출기준 9위(2022년)를 기록하고 있으며 2018년 이후 조금씩 감소하는 추세를 보이고 있다.

[그림 2-7] 대한민국 이산화탄소 배출량(연도별)      [그림 2-8] 국가별 이산화탄소 배출량(2022년 기준, mt)



자료: 세계 에너지 및 기후 통계(<https://yearbook.enerdata.co.kr>)

- 노동조합의 입장에서든 탄소중립으로 인한 산업전환은 고용에도 영향을 미치기 때문에 이해관계자의 희생을 최소화하는 정의로운 전환을 주장하고 있어 노사관계 차원에서도 ESG는 실천적 과제가 되고 있다.
- 정의로운 전환(Just Transition)은 미국 노동조합 리더인 토니 마조치(Tony Mazzocchi)가 처음 제기한 용어로 1990년 초 북미(미국과 캐나다) 노동조합이 환경보호와 노동자 교육을 위한 기금을 조성한 것이 출발점이다. 정의로운 전환은 탄소중립에 이르는 과정이 ‘누구도 희생되어서는 안 된다’는 비전을 강조하며 탄소중립으로 인한 일자리 감소 등을 막기 위해 정부, 노동조합과 사용자, 지역사회 등 이해관계자 간의 사회적 대화가 필요하다고 주장한다.
- 정의로운 전환은 2015년 ILO가 ‘정의로운 전환 가이드라인’을 발표하면서 세계적인 주목을 받게 되었음. 노동조합은 정의로운 전환 운동을 통해 기후위기 등 환경보호만이 아니라 노동자의 일자리를 보호할 수 있다고 기대하고 있다.
- ESG는 경제와 환경의 양립가능성을 지지하는데, 한민지(2021)는 경제와 환경이 대립하는 시각에서 병존 및 양립하는 상호 공존체계를 유지하는 것이 중요해 졌으며 이를 통해 지속가능한 사회를 만들 수 있다고 주장한다.

#### 4) UN 주도의 ESG

- UN 주도의 책임투자원칙(Principles for Responsible Investment)이 발표되면서 ESG는 본격적인 주목을 받게 되었다.
  - 2006년 UN은 책임투자원칙을 발표하여 ESG경영에 대한 투자확대를 꾀하였다.
  - 책임투자원칙은 UNEP의 주도로 4차례 대규모 미팅을 통해 제정된 원칙으로 금융기관이 투자이사 결정 시 ESG이슈 등을 고려하는 원칙을 수립한 것이 핵심 내용으로 2006년 4월 17일 뉴욕증권거래소에서 30여개 기관이 서명을 하

면서 공식화되었다.

- 책임투자원칙은 6대 원칙을 제정하였는데, △투자분석과 의사결정 과정에 ESG 이슈를 적극 반영 △투자 철학 및 운용원칙에 ESG 이슈를 적극 통합 △투자 대상에 ESG 이슈에 관한 정보공개 요구 △금융 산업의 책임투자원칙 준수와 이행 노력 △책임투자원칙의 효과를 증진할 수 있도록 상호 협력 추진 △책임투자원칙 이행에 관한 세부 활동과 진행사항 공개 등이다.

〈표 2-6〉 책임투자원칙 중 ESG 관련 실천프로그램

원칙	주요 실천 프로그램
투자의사결정시 ESG반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG 이슈에 대한 고려를 투자방침으로 명시</li> <li>• ESG 이슈 측정과 방법론 등 연구 수행</li> <li>• 임직원의 ESG 관련 역량 평가</li> <li>• 투자분석에 있어 ESG 이슈를 포함하도록 요구</li> <li>• ESG 이슈에 대한 학계 및 연구소 활동 장려</li> <li>• 투자전문가들에게 ESG 교육 장려</li> </ul>
투자철학과 운용원칙에 ESG이슈 통합	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기투자 관점에서 ESG이슈 고려사항의 준수에 대한 주주 결의문 작성</li> <li>• 임직원이 자산운용과 관련하여 ESG 관련 연계 사항을 보고하도록 요구</li> </ul>
ESG 관련 정보공개 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG 이슈들에 대해 GRI 가이드라인 등에 의거한 표준화된 보고를 요구</li> <li>• 기업 연례보고서에 ESG 이슈들을 반영하도록 요구</li> <li>• 기업들에게 UN Global Compact 준수 상황 등 ESG 관련 기준의 적용과 유지에 대한 정보 요구</li> <li>• ESG 관련 정보공개 확대에 대한 주주들의 활동을 지원</li> </ul>
금융산업의 책임투자원칙 준수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 투자자문사 등과 잠재적 ESG 이슈에 대해 논의</li> <li>• ESG 기대치를 충족하지 못하는 경우 투자자문사 등과 조사</li> <li>• ESG 통합 벤치마킹 기법을 개발</li> <li>• 책임투자원칙 이행을 위한 규제 및 정책 개발을 지원</li> </ul>
상호협력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 네트워크 구축 및 지원</li> </ul>
책임투자원칙의 이행에 대한 보고	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESG 이슈가 투자의사 결정 시 어떠한 형태로 반영되었는지를 공개</li> <li>• ESG 이슈와 PRI 원칙에 대해 기금 수탁자들과 의사소통</li> <li>• PRI 원칙의 영향을 측정하기 위한 논의</li> <li>• 다양한 이해관계자들의 인식제고를 위한 보고서 활용</li> </ul>

- ESG경영은 ‘사회적으로 좋은 일을 하는 것(doing good)’을 넘어서는 착한 자본주의를 지양한다는 것이며 착한 자본주의를 지양하는 기업이 지속가능한 성장을 할 것이라는 믿음에 기초해 있다.
- 마이클 E. 포터 등 전략경영학자들은 CSR과 마찬가지로 ESG가 기업의 경쟁우위를 확보하기 위한 전략적 활동이 될 수 있으며 동시에 사회에도 바람직한 결과를 낳기 때문에 전략적 가치 이론으로도 설명될 수 있다고 주장한다.
- ESG경영은 기후위기로 인한 환경문제 해결(E), 이해관계자 간의 상생(S), 노동자, 소비자, 시민, 지역사회 등 기업 내외 이해관계자가 다양한 목소리를 낼 수 있는 바람직한 지배구조(G)가 기업에 더 나은 성과를 보장할 수 있다는 것으로 이에 주목한 사회적 책임 투자가 ESG활성화를 도모하고 있다.

### 5) 투자기관(연기금, 자산운용사, 신용평가사)의 ESG

- 주요 투자기관들은 ESG경영 평가를 투자의 원칙으로 삼았으며 투자를 위한 구체적인 지표가 개발되어 왔다.
- 이중 영국증권거래소 그룹의 사업부인 레피니티브(Refinitiv)는 세계 최대의 금융 시장 데이터를 확보하고 있으며 ESG 평가를 수행하고 있다. 레피니티브가 커버하고 있는 국가는 76개국이다.

[그림 2-9] 레피니티브의 커버리지



자료: Refinitiv 코리아 홈페이지

- 레피니티브는 ESG지표를 통해 기업의 재무와 금융 상태를 분석할 수 있는 올바른 정보를 투자자들에게 제공하는 것을 목표로 한다. 이를 통해 레피니티브는 지속가능한 금융(sustainable finance)를 강조하고 있다.

〈표 2-7〉 Refinitiv의 ESG평가 지표

ESG구분	카테고리	ESG세부이슈
환경	자원절감	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 폐기물량, 저위험 폐기물량, 위험 폐기물량, 총 폐기물 저감량</li> <li>총 에너지 사용량, 재생에너지 사용량, 에너지 발자국 저감</li> </ul>
	배출가스 저감	<ul style="list-style-type: none"> <li>배출가스 저감 정책, 오존층 파괴 물질 저감</li> <li>수질오염물질 배출량, 총 온실가스 배출량</li> </ul>
	제품 혁신	<ul style="list-style-type: none"> <li>친환경 예산 지출, 에너지 효율성 정책, 친환경 건물, 친환경 공급망 관리, 친환경 수질 관리 기술</li> <li>친환경 연구개발 예산 지출, 신재생·청정 에너지 제품, 제품 환경 영향 최소화</li> </ul>
사회	고용의 질	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용의 질과 고용정책, 급여 수준, 직원 보너스 플랜, 직원 시상</li> <li>이직률, 직원만족도, 직원 복지, 급여 분포</li> </ul>
	건강과 안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>건강과 안전 정책, 재해손실 일수</li> <li>산업재해율, 재해손실일수</li> </ul>
	인적자원 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>평균 교육훈련 일수, 경영 교육훈련</li> <li>총 교육훈련비</li> </ul>
	다양성	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양성과 기회 정책, 여성관리직 비율</li> <li>여성직원비율, 유연근무제, 돌봄 시설</li> </ul>
	인권	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권 정책</li> </ul>
	지역 공동체	<ul style="list-style-type: none"> <li>총 기부액</li> </ul>
지배구조	이사회 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>이사회 구조 정책, 이사회 구조, 이사회 참석율</li> <li>이사회 경력과 전문성, 이사회 다양성</li> </ul>
	임원 보상	<ul style="list-style-type: none"> <li>보수 정책, 이사 보수, 고위 임원 장기 인센티브</li> <li>최고 보수 패키지, 스톡옵션 프로그램, 스톡옵션 부여 정책</li> </ul>
	이사회 기능	<ul style="list-style-type: none"> <li>감사위원회 독립성, 감사위원회 전문성, 보상위원회 독립성</li> </ul>
	주주권리 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>주주권리 보호 정책, 소유 구조</li> <li>의결권, 이사회 시차 교차제</li> </ul>
	비전과 전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR 지속가능성 위원회, CSR지속가능성 외부 감사</li> <li>CSR 지속가능성 리포트</li> <li>GRI가이드라인 준수</li> </ul>

자료: 문정빈(2021)

- 2020년 다보스포럼에서는 이해관계자 자본주의에 근거한 ESG경영 기준을 수립하였고 이후 이해관계자 자본주의 측정(Stakeholder Capitalism Matrics)를 핵심지표로 제시하였다.
  - 이해관계자 자본주의 측정은 주주만이 아니라 고객, 직원, 지역사회, 주주 등 모든 이해관계자를 고려하는 것이 중요하다는 기존 기업의 사회적 책임을 재확인하는 것이었다.
  - 2020년 9월 발간된 이해관계자 자본주의 측정 보고서는 환경, 지배구조 외에 사람(people)과 번영(prosperity)을 추가한 4대 원칙을 강조하였다.

〈표 2-8〉 이해관계자 자본주의 측정 주요 내용

거버넌스	지구환경	사람	번영
이해관계자 자본주의가 진화함에 따라 기업이 사회가 가져야 할 책임도 커지고 있다. 리더는 기업이 명시된 목적을 준수하고 윤리적으로 행동하며 자본을 책임감 있게 사용하도록 보장해야 한다	천연자원의 지속 가능한 사용과 기후변화에 대응하기 위한 노력을 포함하여 "지구를 파괴로부터 보호"하기 위한 기업의 노력이 필요하다	기업의 관행이 전 세계 빈곤 및 기아 등의 문제 종식을 지원하고 "모든 인류가 잠재력을 발휘할 수 있도록 보장"하는 데 도움이 되는 정도	기업의 관행이 사람들이 "풍요롭고 만족스러운 삶"을 살 수 있도록 지원하는가, 그리고 혁신이 고객을 위한 경제적 가치와 사회적 가치를 모두 창출하는가?

- 다우존스는 한국생산성본부와 함께 국내 시가총액 상위 200대 기업을 대상으로 다우존스 지속가능경영지수 코리아를 개발하여 평가하고 있다.

〈표 2-9〉 다우존스 평가항목

구분	평가 항목	
E(경제)	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업지배구조</li> <li>중대성</li> <li>리스크 관리</li> <li>윤리강령</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정부정책 참여</li> <li>공급망 관리</li> <li>조세 전략</li> </ul>
E(환경)	<ul style="list-style-type: none"> <li>환경성과 보고</li> <li>환경효율성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기후변화 전략</li> <li>제품 책임</li> </ul>
S(사회)	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동관행 지표</li> <li>인권</li> <li>인적자원개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인재 유치 및 유지</li> <li>기업 시민의식 및 자선활동</li> </ul>

자료: 이재혁(2021)

- 경제, 사회, 환경 3개 측면으로 구분해 재무적 성과와 비재무적 성과를 함께 측정한다. 지배구조 대신 경제 항목을 넣어 평가하는 특징을 가진다.
- 모건스탠리 캐피탈 인터내셔널 지수
  - 모건스탠리 캐피탈 지수(MSCI)는 사회책임 투자를 목적으로 사용되는 ESG지표로 환경, 사회, 지배구조 세 영역에 대한 평가지표를 제공한다. 2003년부터 평가를 시작했으며 전 세계 7,000여개 기업이 평가 대상이다.

〈표 2-10〉 MSCI ESG 평가 지표

구분	대분류	중분류
환경	기후변화	<ul style="list-style-type: none"> <li>탄소배출</li> <li>제품 탄소 배출</li> <li>환경적 영향에의 자금 조달</li> <li>기후변화 대응</li> </ul>
	천연자원	<ul style="list-style-type: none"> <li>수자원 관리</li> <li>원재료 조달</li> <li>생물다양성 및 토지이용</li> </ul>
	오염 및 폐기물	<ul style="list-style-type: none"> <li>유해물질 배출</li> <li>전략사용</li> <li>포장재 사용</li> </ul>
	환경적 기회	<ul style="list-style-type: none"> <li>친환경 기술에 대한 투자</li> <li>친환경 건축물에 대한 투자</li> <li>재생에너지에 대한 투자</li> </ul>

사회	인적자원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사관계</li> <li>• 인적자원 개발</li> <li>• 보건 및 안전</li> <li>• 공급망 내 노동 규범</li> </ul>
	제품에 대한 책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제품 안전 및 품질</li> <li>• 화학 안전</li> <li>• 금융상품 안전</li> <li>• 개인정보 및 데이터 보호</li> <li>• 사회책임 투자</li> <li>• 건강 및 인구통계학적 리스크</li> </ul>
	이해관계자의 반대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 분쟁광물 자원 사용</li> </ul>
	사회적 기회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보통신에 대한 접근성 강화</li> <li>• 금융에 대한 접근성 강화</li> <li>• 의료서비스에 대한 접근성 강화</li> <li>• 영양 및 보건서비스에 대한 접근성 강화</li> </ul>
지배구조	기업 지배구조	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이사회 다양성</li> <li>• 임원 보수</li> <li>• 소유 및 통제 구조</li> <li>• 회계</li> </ul>
	기업 행동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업윤리</li> <li>• 반경쟁적 행위</li> <li>• 조세 투명성</li> <li>• 부패 및 불안정성</li> <li>• 금융시스템 불안정성</li> </ul>

자료: 이재혁(2021) 자료를 수정

## 6) 한국정부 및 국내기관의 ESG

- 산업통상자원부는 기업의 ESG경영 필요성이 늘어나고 평가대응에 어려움이 있다고 판단하여 2021년 정부합동으로 K-ESG(버전 1.0)를 발표하였다.
- K-ESG는 다우존스지표, MSCI, 세계경제포럼, GRI 등을 종합적으로 고려하여 13개 평가지표와 61개 핵심 평가항목을 개발하였다

〈표 2-11〉 K-ESG 진단 항목

구분	범주	진단항목
정보공시	정보공시 형식	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG 정보공시 방식</li> <li>ESG 정보공시 범위</li> </ul>
	정보공시 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG 핵심이슈 및 KPI</li> </ul>
	정보공시 검증	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG 정보공시 검증</li> </ul>
환경	환경경영목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>환경경영 목표 수립</li> <li>환경경영 추진체계</li> </ul>
	원부자재	<ul style="list-style-type: none"> <li>원부자재 사용량</li> <li>재상 원부자재 비율</li> </ul>
	온실가스	<ul style="list-style-type: none"> <li>온실가스 배출량</li> <li>온실가스 배출량 검증</li> </ul>
	에너지	<ul style="list-style-type: none"> <li>에너지 사용량</li> <li>재생에너지 사용 비율</li> </ul>
	용수	<ul style="list-style-type: none"> <li>용수 사용량</li> <li>재사용 용수 비율</li> </ul>
	폐기물	<ul style="list-style-type: none"> <li>폐기물 배출량</li> <li>폐기물 재활용 비율</li> </ul>
	오염물질	<ul style="list-style-type: none"> <li>대기오염물질 배출량</li> <li>수질오염물질 배출량</li> </ul>
	관련 법·규제 위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>환경 관련 법과 규제 위반</li> </ul>
	환경 라벨링	<ul style="list-style-type: none"> <li>친환경 인증 제품 및 서비스 비율</li> </ul>
	목표	<ul style="list-style-type: none"> <li>목표 수립 및 공시</li> </ul>
사회	노동	<ul style="list-style-type: none"> <li>신규 채용 및 고용 유지</li> <li>정규직 비율</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>자발적 이직률</li> <li>교육훈련비</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>복리후생비</li> <li>결사의 자유 보장</li> </ul>
	다양성 및 양성평등	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성구성원 비율</li> <li>장애인 고용률</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>여성 급여 비율(평균 급여액 대비)</li> </ul>
	산업안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>안전보건 추진체계</li> <li>산업재해율</li> </ul>
	인권	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권정책 수립</li> <li>인권리스크 평가</li> </ul>
	동반성장	<ul style="list-style-type: none"> <li>협력사 ESG경영</li> <li>협력사 ESG 지원</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>협력사 ESG 협약사항</li> </ul>		
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> <li>전략적 사회공헌</li> <li>구성원 봉사참여</li> </ul>	
정보보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>정보보호 시스템 구축</li> <li>개인정보 침해 및 구제</li> </ul>	
관련 법·규제 위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>사회 법·규제 위반</li> </ul>	
지배구조	이사회 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>이사회 ESG 안건 상정</li> <li>사외이사 비율</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>이사회 성별 다양성</li> <li>사외이사 전문성</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>대표이사 이사회 의장 분리</li> </ul>
	이사회 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 이사 출석률</li> <li>사내이사 출석률</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>이사회 산하 위원회</li> <li>이사회 안건 처리</li> </ul>
	윤리경영	<ul style="list-style-type: none"> <li>윤리규범 위반사항 공지</li> </ul>
감사기구	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부감사부서 설치</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>감사기구 전문성(감사기구 내 회계, 재무전문가)</li> </ul>	
관련 법위반	<ul style="list-style-type: none"> <li>지배구조 법, 규제 위반</li> </ul>	

자료: 정부합동 K-ESG가이드라인(2021)

- 한국ESG기준원(舊 한국기업지배구조원)은 상장기업을 대상으로 한 ESG평가와 관련 정보를 제공하여 자본시장의 발전을 목표로 한다.
- 한국ESG기준원은 2003년 지배구조에 대한 평가를 시작으로 2011년부터 ESG 전 영역을 평가하고 있으며 평가 대상은 약 900여개의 기업이다. 코스닥시장 상장기업 일부(상위 100개 기업), 금융회사, 대기업집단 소속 회사, 기관투자자가 평가를 요청한 기업 등이다(이재혁, 2021).
- 정량평가의 경우 13개 대분류, 35개 평가항목, 242개 평가문항으로 구성되어 있으며 7개 등급으로 평가결과를 제시한다.

〈표 2-12〉 한국ESG기준원의 ESG평가 주요 항목

구분	대분류	중분류
환경	환경전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최고경영자의 의지</li> <li>• 환경전략과 방침</li> </ul>
	환경조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환경조직 문화</li> <li>• 환경조직 체계</li> </ul>
	환경경영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목표 및 계획수립</li> <li>• 친환경 공급망 관리</li> <li>• 청정생산시스템</li> <li>• 환경위험관리</li> <li>• 환경회계</li> <li>• 환경감사</li> </ul>
	환경성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자원</li> <li>• 기후변화</li> <li>• 환경법규 및 규제</li> </ul>
	이해관계자 대응	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 친환경 제품 및 서비스</li> <li>• 환경보고</li> <li>• 이해관계자 대응 활동</li> </ul>
사회	직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용 및 노동조건</li> <li>• 노사관계</li> <li>• 직장 내 보건 및 안전</li> <li>• 인력 개발 및 지원</li> <li>• 직장 내 기본권</li> </ul>
	협력사 및 경쟁사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공정거래</li> <li>• 부패방지</li> <li>• 사회적 책임 촉진</li> </ul>
	소비자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소비자에 대한 공정거래</li> <li>• 소비자 안전 및 보건</li> <li>• 소비자 개인정보보호</li> <li>• 소비자와의 소통</li> </ul>
	지역사회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지역사회 참여 및 사회공헌</li> <li>• 지역사회와의 소통</li> <li>• 지역경제 발전</li> </ul>

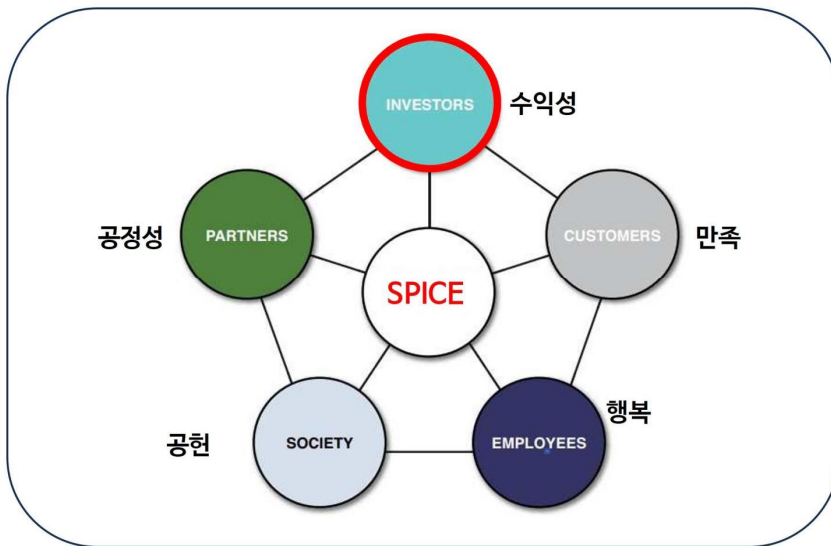
지배구조	주주권리보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주주권리의 보호 및 행사 편의성</li> <li>• 소유구조</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특수관계인과의 거래</li> <li>• 경영과실 배분</li> </ul>
	이사회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이사회</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이사회 내 위원회</li> </ul>
	공시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공시 일반</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 홈페이지 공시</li> </ul>
	감사기구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감사기구 조직</li> </ul>	

## 2. 국내·외 ESG 현황과 쟁점

### 1) 국내 기업의 ESG참여

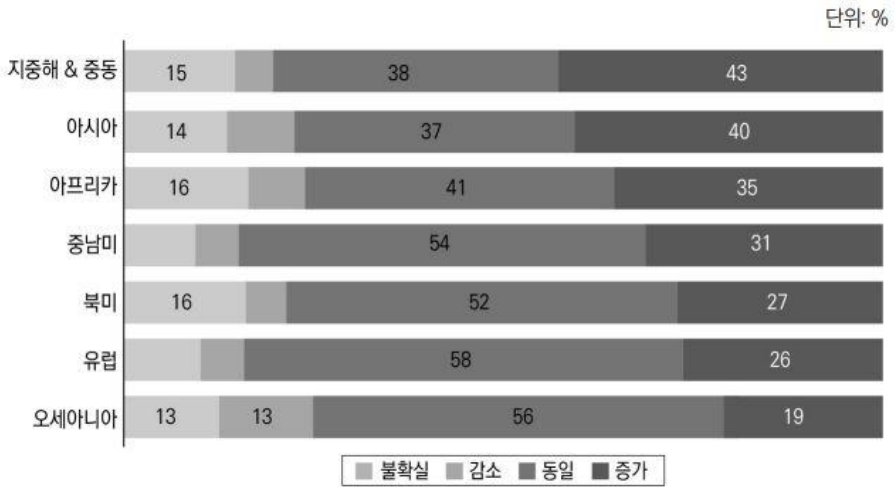
- ESG경영에 대한 국내·외 투자가 늘어나면서 국내기업의 ESG지표에 대한 관심 및 도입의 필요성이 확대되고 있다.
  - 선행연구(김대수, 2021)에 따르면, 국내 주요 대기업은 환경적 책임과 사회적 책임에 주목하고 있으며 기후변화에 대한 대응 및 소비자 보호, 직원 존중, 공급망 관리 등의 활동을 강조하고 있다.
  - 대기업이 ESG활동을 강조함에 따라 중견, 중소기업의 ESG에 대한 관심도 늘어나고 있다.
- ESG가 강조하는 이해관계자 관점의 기업경영이 궁극적으로 기업 성과에도 기여할 수 있으며 이는 Sisodia, Wolfe, Sheth(2003)에 의해서도 주장된 바 있다.
  - 저자들은 사랑받는 기업이 되기 위해서는 투자자에게는 수익성을 보장하고 파트너는 공정하게 대우하며 고객에는 만족을 제공하고 사회공헌과 직원들의 행복이 중요하다고 주장하였다. 여기서 직원들의 행복은 노동조합의 인정과 노사관계 분위기와 관련된다.

[그림 2-10] Sosodia, Wolfe, Sheth(2003)의 기업수익 창출 방법



- 대기기업의 ESG활동 확대는 글로벌 공급망의 ESG감시 및 참여로 이어지고 있다. 이는 글로벌 통상 압력과 관련되어 있으며 다국적 기업의 ESG참여를 요구하는 NGO활동에도 영향을 받고 있다
  - 우리나라 대기기업 역시 해외직접 투자가 늘어나는 상황에서 본사만이 아니라 해외 자회사 및 글로벌 공급망의 ESG를 모니터링하고 참여를 확대하는 활동을 늘리고 있다.
  - [그림 2-11]처럼 공급망의 지속가능성 압력은 유럽과 북미 기업보다 중동, 아시아, 아프리카에 있는 기업이 더 큰 것으로 나타났다.

[그림 2-11] 지역별 기업 공급망의 지속가능성 요구 변화



자료: MIT Center for Transportation & Logistics, State of Supply Chain Sustainability 2021, 임소영 외(2022) 재인용

- 이해관계자의 ESG경영에 대한 기대는 자사의 진정성 있는 ESG활동을 넘어서, 자사와 거래하는 협력사들의 ESG활동을 자사가 적극적으로 견인하고 역할을 해 주기를 기대하는 수준으로 발전해 가고 있다.
- 1996년에 미국의 Life라는 잡지에 나이키(Nike)의 축구공과 운동화 제품을 판매고 있는 저개발국 협력사의 아동 노동 사진이 실리면서, 협력사의 노동/인권 문제에 대한 글로벌 기업들의 책임론이 본격적으로 대두되었다.
- 2010년 애플(Apple)의 아이폰을 위탁 생산하는 팍스콘(Foxconn) 공장 근로자들의 열악한 노동 환경이 이슈화되면서, 애플은 전세계의 협력사에 대한 자체적인 ESG 리스크를 정기적으로 점검하고 개선하는 활동을 시작하였다.
- EU(유럽연합) 주도로 공급망 ESG 이슈가 기업 경영의 직접적인 규제로 나타나면서 한국의 기업들도 직간접적으로 공급망 ESG 이슈의 당사자로 역할을 요구받고 있다.
- 독일은 2023년부터 ‘공급망 실사법’이 발효되어, 일정 규모 이상의 독일 기업

과 독일 내에서 사업을 수행하는 외국계 기업은 그들의 공급망(협력사)의 인권 및 환경 이슈 현황을 점검하고 독일 정부에 보고해야 한다.

- 또한, 2023년 EU 의회는 ‘EU공급망실사지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive; CSDDD)’을 통과시켰다. 향후 EU 회원국들의 국내법 제정으로 연결되어 기업 경영에 직접적인 영향을 미칠 이 지침은 글로벌 공급망 ESG 이슈의 결정판이라고 할 수 있다.

## 2) 기후변화에 따른 정부의 대응

- 정부는 탄소중립법을 제정(2021년)하고 2022년 탄소중립 1차 기본계획 수립하는 등 적극적으로 기후위기에 대응하고 있으며 이는 앞으로 ESG경영에도 영향을 미칠 수 있다.
  - 탄소중립과 녹색성장위원회는 2030년 탄소배출량을 2018년 대비 40%로 줄이고 2050년 제로를 목표로 하고 있으며 이를 위한 구체적인 방안을 발표하였다.
- 기후위기에 대응하기 위한 기업의 협력이 중요해지고 있다.
  - 국내 기업의 ESG활동은 대기업을 중심으로 한 탄소중립 활동. 탄소정보공개 프로젝트(91개 기업 참여, 88개 기업이 탄소배출량을 공개 등), 기후위기와 관련된 재무정보 공개(121개 기관 참여), RE100에 21개 기업이 참여하고 있다(황인창 외, 2022). 장기적으로 기업의 활동은 대기업만이 아니라 공공기관, 중소기업으로 확대될 것으로 보인다.

## 3) 지방정부의 ESG 지원

- 기업만이 아니라 지방정부도 다양한 ESG 관련 활동 전개하고 있다.
  - 경기도, 충청남도, 충청북도, 경상북도, 울산광역시, 광주광역시 등이 ESG경영

지원 조례를 2021~2022년 사이에 수립하였다. 지자체 조례는 ESG경영 활성화 지원을 위한 기본계획 수립과 실태조사, 지원방안 등의 내용을 담고 있다.

- 현재 43개 지자체가 ESG경영 지원에 관한 조례를 자치의회를 통해 제정하였다. 주요 내용은 △ESG경영에 대한 홍보와 교육, △경영진단 및 전략 수립, △환경, 사회, 지배구조 등 분야별 전문가의 컨설팅 지원과 법률 상담, △ESG 우수기업 발굴, △대출 등을 포함한 금융지원 등이다.

〈표 2-13〉 경기도 ESG경영 활성화 지원 조례(2022년 7월 19일 제정)

<p>제5조(기본계획) ① 도지사는 중소기업 등의 ESG경영 활성화 지원에 필요한 기본계획을 수립·시행할 수 있다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ESG경영 현황 및 전망</li> <li>2. ESG경영 활성화 정책의 추진 방향 및 목표 수립</li> <li>3. ESG경영 활성화 지원사업 및 교육·홍보에 관한 사항</li> <li>4. ESG경영 활성화를 위한 중소기업 등의 협력에 관한 사항</li> <li>5. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항</li> </ol> <p>제6조(실태조사) 도지사는 효율적인 기본계획의 수립 및 지원사업 추진을 위하여 ESG경영 지원에 필요한 실태조사를 할 수 있다. 이 경우 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.</p> <p>제7조(기업 등에 대한 지원) 도지사는 ESG경영 활성화를 위하여 중소기업 등에 대해 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ESG경영 홍보 및 교육</li> <li>2. ESG경영 촉진을 위한 경영 진단 및 전략 수립</li> <li>3. 환경, 사회, 지배구조 등 분야별 전문가의 컨설팅 및 법률 상담</li> <li>4. ESG경영 우수 중소기업 등의 발굴 및 홍보</li> <li>5. 「경기도 중소기업육성기금 설치 및 운용 조례」에 따라 설치된 경기도 중소기업육성기금을 통한 중소기업 용자</li> <li>6. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 경기도 신용보증재단의 보증</li> <li>7. 그 밖에 ESG경영 활성화를 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사업</li> </ol> <p>제8조(협력체계 구축) 도지사는 ESG경영의 확산과 활성화를 위하여 필요한 경우 정부, 도내 시·군, 국내·외 기업, 기업 협의체 및 연구기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.</p>
---

- 지자체가 ESG 원칙을 직접 행정에 적용하는 사례도 등장하였다.
  - 서울 성동구는 E-ESG지표개발 및 행정 적용을 하기도 하였다.

“성수동의 소셜벤처는 13개로 시작해 최근에 400개까지 늘었습니다. 환경 관련해서는 성수동에 유독 많은 커피숍의 참여를 독려해 커피박을 재활용하는 사업을 하고 있습니다. 재활용 정거장도 운영합니다. 단독주택이나 기업에서는 재활용이 잘 안 되는데 재활용정거장에 자원관리사 225명을 배치해 분리배출을 돕습니다. 정 구청장은 “재활용 선별률이 2020년 55%에서 지난해 72%까지 올랐다”고 말했습니다. 사회적 문제 분야에서는 필수노동자 보험과 지원조례를 만들었습니다. 필수노동자는 일상 유지에 매우 중요한 역할을 하는 노동자들인데요. 이 조례에 따라 방역마스크, 자가진단키트를 제공하고 안전한 근무환경 조성을 위한 매뉴얼을 만들었습니다. 경력‘단절’여성을 경력‘보유’여성이라는 프레임으로 전환해 여성의 취업과 재취업을 돕는 제도를 마련했습니다. 어르신들을 위한 주치의 제도는 UN에서 공공행정상 대상을 받았습니다. 거버넌스 분야에서 시민 참여를 끌어낸 사업 중 하나는 ‘스마트 안전 통학로 만들기’ 리빙랩입니다. 정 구청장은 “초등학생들이 메타버스로 들어와 의견을 남기기도 했다”고 설명했습니다.”

희망제작소 토론자료 중

#### 4) ESG를 둘러싼 다양한 쟁점

- 다양한 ESG지표별로 상이한 결과가 나타나 평가의 신뢰성을 제고할 필요성이 제기되고 있다.
  - ESG경영이 중요함에도 불구하고 기업의 ESG에 대한 객관적인 비교평가는 어려움이 존재한다. 이는 평가기관마다 E, S, G 지표를 평가할 때 서로 다른 측정도구를 사용하고 있기 때문이다. 이러한 이유로 한 기관에서 좋은 평가를 받았다고 할지라도 다른 기관에서는 부정적인 평가를 받을 수 있고, 이는 전반적으로 ESG경영평가에 대한 신뢰성을 떨어뜨린다.
  - 이인형(2021)은 국내 ESG 평가기관인 한국ESG기준원과 서스틴베스트의 ESG 평가자료를 분석한 결과, 종합등급분포는 서스틴베스트가 전반적으로 높게 나타났으며 상호상관계수(0.61)를 해석해 볼 때 두 지표 간에 일관성이 높지 않다는 결론을 내렸다.
  - ESG에 관한 일관된 평가는 투자자의 보호 차원에서 중요한 문제이므로 향후

ESG평가지표를 개선해야 할 과제를 안고 있다.

- 추진과정에서 환경(E), 사회(S), 거버넌스(G) 간의 불균형적인 이해와 실천이 문제로 제기되고 있다.
  - ESG경영은 균형적인 사회적 성과가 중요한데 환경(E)이 강조되어 온 것에 비해 사회(S)영역과 거버넌스(G)영역은 상대적으로 덜 강조되어 온 측면이 있다. 특히 사회영역 중 노사관계 측면에서 ESG는 매우 제한적으로만 논의가 이루어지거나 중요성이 간과되고 있어 이에 대한 개선이 필요하다는 주장이 지속적으로 제기되어 왔다.
- ESG가 실질적으로 기업의 경영을 바꾸고 사회적 성과를 낼 수 있는지에 대한 실효성의 한계가 지적되어 왔다.
  - ESG경영이 실질적인 변화를 만들어 내기 위해서는 실효적인 조치들이 필요하지만 현재는 기업의 자발적인 노력에 의존해 있는 상태라 실질적인 효과를 거두기가 어렵다는 평가가 존재한다.
  - ESG실효성 문제는 노동조합의 ESG경영에 대한 소극적인 참여에도 영향을 주고 있다.
  - 국민연금기금 등 기관투자자들이 ESG경영을 투자의 원칙으로 세우는 등 변화가 있으나 주로 공공기관 및 대기업 위주로 ESG경영평가가 이루어지고 있어 중견, 중소기업으로의 확대가 필요한 상황이다.
  - CSR과 마찬가지로 기업 내에 ESG경영과 비윤리적 경영이 공존하는 모순적 상황이 발생하고 있어 지속적으로 간극을 줄이기 위한 노력이 필요하다.
- 마지막 쟁점은 기업 ESG활동에 대한 ‘공시(disclosure)’ 문제이다. 기업이 이해관계자들이 기대하는 비재무 영역에 대한 관리 활동을 수행하면서, 가장 중요하게 대두되는 책임이 바로 ‘설명책임(accountability)’이기 때문이다.
  - 이를 위하여 1997년에 설립된 ‘GRI(Global Reporting Initiative)’는 기업들의

공시 기준을 지속적으로 발표하고 자율적인 공시(설명)을 유도하고 있다. 한국 기업도 2003년에 현대자동차가 GRI 기준을 채택한 보고서를 최초로 발간한 이후, 많은 기업들이 이에 동참하고 있다.

- 또한, 기업 ESG활동의 가장 핵심적인 이해관계자인 투자자들에게 정확한 기업 ESG활동 정보 제공을 위하여 글로벌 차원의 통합 기준이 대두되고 강화되고 있다. 2023년 6월 글로벌 ESG 공시의 실질적인 통합 방안인 국제 지속가능성 기준위원회(International Sustainability Standard Board, ISSB)의 최종안 S1, S2가 발표되었다. S1은 일반 요구사항이고, S2는 기후변화 관련 요구사항이다. 유럽의 지속가능정보공개 방침(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), 미국 증권거래위원회(SEC)의 기후관련 공시와 함께 비재무정보공개 의무화의 국제적인 기준이 발표된 것이다.
- 이러한 국제적인 움직임에 맞추어 한국의 주식시장에서도 ‘정보공시 의무화’의 발걸음이 빨라지고 있다. 주식시장 상장 기업 대상으로 지배구조 현황에 대한 공시를 우선적으로 의무화하면서, ESG 전반에 대한 정보 공시를 기업 규모에 따라 단계별로 확산하겠다는 계획이 이미 발표된 상태이다(2030년 모든 상장자들의 ESG 공시 의무화).
- ESG공시와 관련하여 한국 기업들과 노동조합이 주목해야 할 또 하나의 이슈는 ‘ISO 30414’라고 할 수 있다. 2018년에 국제표준화 기구(ISO)에 의해 공표된 ‘인적자본 정보공개 가이드라인’이 바로 그것이다. 기업에 근무하는 직원들과 관련된 11개 영역 58개 지표를 중심으로 이해관계자들에게 설명하도록 가이드하고 있는 표준이다. 현재 ISO30414 준수는 국제적으로 선택사항이지만 글로벌 선도 기업들이 빠르게 도입하는 추세를 보이고 있기에, 한국 기업들의 이에 대한 관심과 대응도 필요하다고 할 수 있다.

[그림 2-12] ISO30414 보고 항목

No.	영역	지표	No.	영역	지표	No.	영역	지표	
1	윤리 컴플라이언스	1-1. 기재된 불평불만의 종류 건수	4	리더십	4-1. 리더십에 대한 신뢰	8	고용,이동,이직	8-10. 내부 이동수	
		1-2. 징계처분의 종류 건수			4-2. 관리직1명의 부하수			8-11. 간부 후보의 준비도	
		1-3. 관련 연수수강 증명원 비율			4-3. 리더십 개발			8-12. 이직율	
		1-4. 제3자에게 해결 위탁한 분쟁	5-1. 종업원 만족도	8-13. 자발적 이직율					
		1-5. 외부감사의 지적사항 종류 건수	5-2. 증명원 정착률	8-14. 핵심인력 이직율					
2	비용	2-1. 총노동력 비용	6	건강, 안전, 행복	6-1. 산업재해 손실시간	9	스킬과 역량	9-1. 인재개발 총비용	
		2-2. 외부 노동력 비용			6-2. 산업재해 건수(발생률)			9-2. 교육 참가율	
		2-3. 총급여 대비 특정직의 보수비율			6-3. 산업재해 사망자수(사망률)			9-3. 종업원당 교육시간	
		2-4. 총고용 비용			6-4. 건강,안전교육 수강비율			9-4. 카테고리별 교육 수강율	
		2-5. 1인당 채용비용	7-1. 1인당 매출/EBIT/이익	9-5. 종업원 역량 비율					
		2-6. 채용비용	7-2. 인적자본 ROI	10	승계계획	10-1. 내부 승계율			
		2-7. 이직으로 인한 비용	8-1. 모집포스트당 서류심사 통과자			10-2. 승계 준비율			
3	다양성	3-1. 연령	8	고용,이동,이직	8-2. 채용 사원의 질	11	노동력	11-1. 총 종업원수 (풀타임/파트타임)	
		3-2. 성별			8-3. 채용에 걸린 평균일수			11-2. 풀타임 기준 근무량(FTE)	
		3-3. 장애			8-4. 주요 포스트 총원시간			11-3. 임시노동력(독립사업주)	
		3-4. 기타			8-5. 미래 필요 인력의 역량			11-4. 임시노동력 (파견사업주)	
		3-5. 경영진			8-6. 내부 등용률			11-5. 결근	
					8-7. 주요 포스트의 내부 등용률				
					8-8. 주요 포스트의 비율				
					8-9. 평균 대비 주요 포스트의 공석율				

ISO 30414:2018  
Human resource management — Guidelines for internal and external human capital reporting

## 제3절 소결

- 이해관계자 자본주의가 발달함에 함께 기업은 주주에 대한 배타적인 이해만이 아니라 기업 활동에 의해 영향을 받거나 영향을 미치는 다양한 이해관계자(직원, 공급사, 소비자, 지역사회 구성원 등)를 고려한 경영을 기업의 사회적 책임 활동으로 추진해 왔다. 즉 기업은 사회적 책임 활동을 통해 기업의 경제적 성과만이 아니라 사회적 성과를 동시에 추구하게 되었다.
- 장기적인 관점에서 기업의 사회적 책임은 기업의 지속가능성과 양립할 가능성이 크다. 기업이 사회적 책임활동을 추진할 경우 단기적으로 사회적 책임 관련 비용이 발생하지만 장기적으로 이해관계자의 노력들이 기업의 사회적 책임 비용을 상쇄할 뿐만 아니라 더 많은 이익을 가져오기 때문이다. 예를 들어 직원들에 대한 경력개발은 비용이 들지만 기업의 역량강화가 될 수 있으며 공급사와의 공정거래는 높은 품질우위를 달성할 수 있다. 이러한 관점에서 연기금 등 투자회사들은 환경, 사회, 지배구조에 초점을 맞춰 ESG경영을 평가하는 것이 투자에도 바람직하다는 원칙을 수립하였으며 이를 계기로 ESG경영지표가 다수 개발되었고 ESG투자도 늘어났다.
- CSR이 자발적인 측면이 강했다면 ESG는 이를 구체화한 개념이다. CSR이 기업의 사회적 책임 전반을 강조했다면 ESG는 현실적으로 제기되고 있는 환경, 사회, 지배구조(투명성)에 초점을 둔 실천적인 경영이기 때문이다. 따라서 ESG가 강조되고 확산될수록 더 나은 사회(better society)에 근접할 가능성이 커진다. 이러한 맥락에서 ESG는 비단 기업만의 경영지침이 아니며 비영리조직에서도 ESG를 실천하는 것이 바람직하다. 이미 기업만이 아니라 지방자치단체 등이 ESG경영을 지원하고, 행정에도 ESG원리를 도입하고 있다.
- 다만, ESG가 실질적인 영향력을 획득하기 위해서는 기업의 ESG를 정확하게 진단할 수 있는 측정도구를 개발해야 하며 측정도구의 타당성과 신뢰성을 확인하는 활동도 병행되어야 한다. 이와 관련해서는 국제적으로 UN의 책임투자 원칙, 투자기관의 ESG(예: Refinitiv의 ESG지표), 모건스탠리의 ESG지표

(MSCI)가 존재하며 우리나라는 산업통상부 주도로 K-ESG지표(13개 항목, 61개 평가항목)을 개발한 바 있다. 또한 한국지배구조원과 한국표준협회도 유사한 내용의 ESG지표를 개발한 바 있다.

- 한편, 본 연구에서 관심을 두고 있는 노사가 함께 추진할 수 있는 ESG는 제안된 ESG지표 중 다양한 노동지표를 우선 검토해 볼 수 있으나, 노동조합의 ESG에 대해서는 그동안 연구가 거의 존재하지 않은 상태이다.
  - 노사가 함께 추진할 수 있는 한국형 노동지표들을 신규채용과 고용유지, 정규직 비율, 교육훈련 및 복리후생, 결사의 자유보장, 여성구성원 비율 및 여성급여 비율, 장애인 고용율, 산업안전 보건 체계 및 재해율 등이 제안된 바 있으며 (K-ESG) 부가적으로 사회적 대화(한국표준협회)가 제시되기도 하였다.
  - 노동조합의 ESG 도입에 대한 논의는 많지 않은 상태이다. ESG가 기업의 전유물이 아닌 것처럼 노동조합도 환경보호, 노동조합의 사회적 연대, 그리고 노동조합의 내부 민주주의와 관련된 ‘노동조합 ESG지표’를 개발하여 환경 및 사회적 기여, 그리고 내부 투명성을 강화할 수 있으나 이에 대해선 아직까지 거의 연구가 이루어지지 못한 상태이다. 따라서 본 연구의 3장에서는 노동조합이 ESG에 관심을 두어야 하는 이유를 중점적으로 살펴본다. 더불어 4장에서는 노사가 함께 할 수 있는 노동 관련 ESG는 무엇이고 노동조합이 자체적으로 도입할 수 있는 ESG활동을 논의한다.

## 제3장



### 노동조합의 ESG참여와 의제

## 제1절 노동조합의 ESG참여

### 1. 노동조합의 사회적 역할

#### 1) 노동조합의 제도화

- 노동조합은 200여 년 전에 숙련노동자의 공제조직인 직업노조(craft union)로 존재해 왔으나 법적으로 활동을 인정받은 것은 1,900대 초에 이르러서였다(미국의 경우 1935년 와그너법에 의해 노동3권을 인정받았고 우리나라는 1953년 노동관계법 정비를 통해 노동3권을 부여).
- 시장경제를 도입했던 주요 선진 국가들은 전쟁과 대공황 등으로 위기를 겪자, 부의 재분배를 위한 적절한 제도로 당시 비공식적으로 존재했던 노동조합을 인정하여 단결권 등 합법적인 지위를 부여하였다.
- 제도적 기구로서 노동조합은 단결권과 단체교섭을 통해 사용자와 협상하고, 이를 통해 조합원들의 노동조건 등 권리를 개선하는 데 노력해 왔다. 노동조합의 제도적 기반은 각 국가의 법제도를 통해 이루어졌으며 1919년 설립된 국제노사정 기구인 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)의 기본협약으로 강화되었다.
- ILO는 결사의 자유, 강제노동금지, 아동노동금지, 차별금지 등 8개의 핵심협약이 있다. 그중에서 노동조합의 단결권과 관련된 결사의 자유 87호는 1948년에 제정되어 1950년에 발효되었다. 또한 1949년 단결권 및 단체교섭권과 관련된 제98호가 1949년에 제정하여 1951년부터 발효되었다.

〈표 3-1〉 ILO 기본협약(Fundamental Conventions)

원칙	협약 번호	협약명칭	채택 연도
결사의 자유	87호	결사의 자유와 단결권 보호에 관한 협약	1948
	98호	단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약	1949
강제노동금지	29호	강제노동에 관한 협약	1930
	105호	강제노동의 폐지에 관한 협약	1957
아동노동금지	138호	취업의 최저연령에 관한 협약	1973
	182호	가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약	1999
차별금지	100호	동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약	1951
	111호	고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약	1958

## 2) 노동조합의 영향력 축소

- 영국과 미국은 1980년대 초, 그 외 북유럽 및 개발도상 국가를 제외한 다수의 국가에서는 1990년대 말과 2000년대 초반부터 노동조합의 영향력이 감소하기 시작하였다.
  - 예를 들어 스웨덴 등 북유럽 국가들은 노조 조직률을 유지하고 있으며 사회적 영향력 또한 유지되고 있으나 영국, 미국, 독일, 호주 등 주요 산업 선진국을 중심으로 노동조합 조직률이 크게 떨어지는 등 노동조합의 위기가 지속되고 있다.
- 노동조합의 조직률 하락에 영향을 미치는 요인은 크게 세 가지로 구분할 수 있다.
  - 첫째, 노동시장의 변화로 서비스업이 늘어나고 플랫폼 노동 등 근로관계를 갖지 않는 새로운 유형의 노동이 늘어날수록 노조 조직률은 감소한다. 둘째, 사회적 요인으로 노동친화적인 정부의 집권 등은 노조 조직률에 영향을 미치지 만 반노조분위기 등은 노조 조직률 하락의 원인이 될 수 있다. 마지막으로 개별노동자의 보호법과 같은 제도변화나 사용자의 인적자원관리 고도화도 노조의 필요성을 낮추어 노조 조직률 하락의 원인이 된다.
  - 호주의 경우 노동조합 조직률이 1986년 45.1%에서 2017년 13.7%로 급격하

게 낮아졌으며 독일, 미국, 영국 등도 노조 조직률이 지속적으로 하락하고 있다. 독일의 경우 노조 조직률이 2001년 23.7%에서 최근 14%까지 하락하기도 하였다. 한국은 낮은 조직률이 유지되다 최근 약간 반등한 상태이다.

〈표 3-2〉 주요국의 노동조합 조직률 변화

연도	한국	일본	호주	독일	영국	미국
1986	16.8	28.2	45.1		48.7	17.5
1987	18.5	27.6	-		46.9	17.0
1988	19.5	26.8	41.6		45.9	16.8
1989	19.8	25.9	-		44.4	16.4
1990	18.4	25.2	40.5		38.0	16.1
1991	17.2	24.5	-		37.0	16.1
1992	16.4	24.4	39.6		36.2	15.8
1993	15.6	24.2	37.6		35.3	15.8
1994	14.5	24.1	35.0		33.8	15.5
1995	13.8	23.8	32.7		32.4	14.9
1996	13.3	23.2	31.1		31.4	14.5
1997	12.2	22.6	30.3		30.7	14.1
1998	12.6	22.4	28.1		29.9	13.9
1999	11.9	22.2	25.7		29.7	13.9
2000	12	21.5	24.7		29.8	13.5
2001	12	20.7	24.5	23.7	29.3	12.9
2002	11.6	20.2	23.1	23.5	28.8	12.8
2003	11	19.6	23	23.0	29.3	12.4
2004	10.6	19.2	22.7	22.2	28.8	12
2005	10.3	18.7	22.4	21.5	28.6	12
2006	10.3	18.2	20.3	20.6	28.3	11.5
2007	10.8	18.1	18.9	19.8	28	11.6
2008	10.5	18.1	18.9	19.0	27.4	11.9
2009	10.1	18.5	19.7	18.8	27.4	11.8
2010	9.8	18.5	18.3	18.9	26.6	11.4
2011	10.1	18.1	18.4	18.4	26	11.3
2012	10.3	17.9	18.2	18.3	26	10.8
2013	10.3	17.7	17.0	18.0	25.6	10.8
2014	10.3	17.5	15.1	17.7	25	10.7
2015	10.2	17.4	-	17.6	24.7	10.6
2016	10.3	17.3	14.6	17.0	23.5	10.3
2017	10.7	17.1	-	16.7	23.3	10.3
2018	11.8	17.0	13.7	16.6	23.4	10.1
2019	12.5	16.7	-	16.3	23.5	10.3
2020	14.2	17.1	-	-	23.1	10.8

- 노조의 영향력 축소는 노동시장의 불평등을 확대할 가능성이 있다.
  - 노동조합의 영향력이 축소되면서 교섭구조의 분권화(중앙교섭 → 기업별 교섭으로의 변화)도 확대되고 이에 따라 노동시장 내 임금소득 격차가 확대되는 등 소득불평등이 커지고 있다.
  - 한국의 경우 서구와 달리 동일가치노동 동일임금에 따른 직무급 임금이 제도화되지 못함에 따라 소득이 일하는 직무의 가치보다 기업규모와 고용형태에 따라 결정되는 구조였다.
  - 동시에, 노동조합이 기업규모가 크고, 정규직 중심으로 조직되어 있어 노동조합의 교섭력을 통한 임금인상도 대기업과 정규직 노동자에게 주로 나타남에 따라 노동시장에서의 소득불평등은 더욱 확대되게 되었다.
- ESG는 이해관계자 이론을 기초로 발전해 왔으며 노조 조직률 등 노동조합에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.
  - ESG의 사회영역은 노동조합 등 노동자의 이해를 대변하는 조직을 존중하고 함께 공동의 문제를 해결할 것을 강조한다. 따라서 ESG를 실천하려는 기업은 노동조합을 반대하기보다 인정하고 대화를 통해 공동의 목표를 달성하려고 한다.
  - 일부는 ESG가 회사에 도입되고 고도화되면 회사가 노동조합의 주요 역할인 직원들의 고충을 적극적으로 해소할 것이기 때문에 노동조합의 필요성이 줄어들 것이라고 주장할 수 있으나 현실은 다르다. 노동조합이 조직되어 있는 기업에서는 경영진이 직원들의 요구를 적극적으로 수용하더라도 노동조합의 영향력이 축소되지 않는다. 오히려 직원들은 노동조합이 존재하기 때문에 회사가 적극적으로 문제를 해결한다는 인식을 가질 수 있다.

### 3) 한국의 노동조합

- 한국의 노동조합은 1987년 민주화와 함께 87노동자대투쟁을 통해 질적·양적

성장을 이루었고 2000년대 초·중반까지 작업장 민주주의, 노동자의 인권보호 등 사회적 정당성에 기초한 활동으로 적지 않은 영향력을 가지고 있었다.

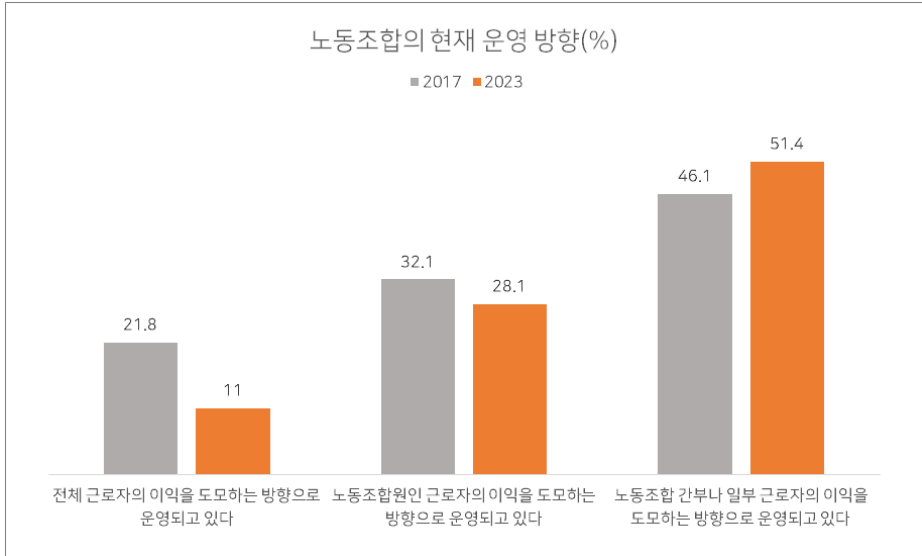
- 1987년 이후 한국 노동조합은 70년대 여성 지역 노동운동과는 다른 남성, 제조업, 대기업 노동조합 운동으로 차별화되었으며 1987년 노동자대투쟁 이후 우리사회 및 노동시장의 주요 이해관계자로 성장했다.
- 노동법 재개정, 최저임금, 진보정치활동 등 다양한 영역에서 노동조합의 의견을 개진해 왔으며 노동시장에 미치는 영향력 또한 크다고 할 수 있다.
- 한국 노동조합은 98년 한국의 금융위기 이후 급격하게 늘어난 비정규직 등 노동시장의 변화와 기업규모 간 임금격차로 인해 조합원 이외의 다수 시민들로부터 과거 획득한 지지를 잃어 왔다.
  - 주된 원인은 노동조합으로 조직된 노동자(14.2%)의 다수가 대기업 및 공공부문에 포진해 있고 비정규직이나 소규모 사업장의 노동자들은 조직되지 못했기 때문이다. 노동조합이 조직된 노동현장의 노동자들은 상대적인 고임금과 고용안정을 보장받을 수 있지만 노동조합이 없거나 조직될 수 없는 노동자들은 상대적인 저임금과 고용불안을 겪기 때문에 노동조합이 조합원만의 이해를 대변하고 있다는 오해와 비판을 받게 되었다.
  - 우리나라 노동조합 조합원 수는 254만 명 정도이며 이 중 87.8%가 300명 이상 대기업집단에 포함되어 있다. 중소기업에 노동자의 81.3%가 소속되어 있지만 노조 조직률은 10% 내외로 낮은 편이다.

〈표 3-3〉 기업규모별 노동조합 조직률 비교

	조합원수	노동조합원수 비율
30명미만	28,407	1.1
30~99명	96,814	3.8
100~299명	184,488	7.3
300명이상	2,229,943	87.8
합계	2,539,652	100.0

- 노동조합의 기업별교섭이 노동시장 이중구조를 해소하지 못하고 오히려 강화한 결과를 초래하였다.
  - 기업별 교섭에 따라 노사의 교섭결과는 조합원에게만 적용되며 노동조합의 조직률이 낮아짐에 따라 결과적으로 노동조합은 저임금, 미조직된 노동자의 이해를 대변하는 것에 실패하였고 이는 노동시장 내 임금격차 확대로 이어지게 되었다.
  - 이에 따라 노동조합에 대한 사회적 지지가 약화되고 노동조합의 사회적 고립 또한 심화되고 있다.
- 최근 대국민 설문조사 결과(한국비정규노동센터)에 따르면, 노동조합의 필요성에 대해서는 79.6%가 동의하지만 노동조합이 현재 하는 활동에 대해선 비판적인 여론이 적지 않았다.
  - 조사결과, 국민들은 2017년과 비슷하게 2023년 조사에서는 노동조합이 노조 간부와 일부 조합원의 이익을 도모한다고 인식하고, 응답 비중이 약간 더 높아진 것으로 나타났다.
  - 이러한 결과는 노동조합이 전체 노동자의 이해를 대변하는 활동을 하지 않고 있다는 국민의 부정적인 인식을 보여준다. 따라서 노동조합은 국민적 신뢰를 회복하고 더 나은 사회로 나아가기 위한 변화의 동력으로 인정받기 위한 활동을 전략적으로 고민해야 할 시점이다.

[그림 3-1] 노동조합 운영에 관한 대국민여론조사 결과



## 2. 노동조합의 ESG 도입에 관한 이론적 배경

### 1) 포용적 노동조합주의

- 노동조합의 영향력은 사회적 정당성(social legitimacy)과 깊게 관련되어 있다. 노동조건 개선 등의 노동조합 활동은 노동조합에 대한 사회적 공감에 따라 달라질 수 있기 때문이다. 따라서 노동조합은 조합원만의 지지로는 영향력 있는 조직으로 성장할 수 없으며 사회적 인정이 뒷받침될 때 의미 있는 활동이 가능하다.
- 노동조합에 대한 사회적 인정과 노조 활동에 대한 지지는 노동조합이 기업의 울타리를 넘어 전체 노동자와 사회를 위해 활동하며 기여할 때 비로소 획득된다.
- 이러한 이유로 임금 등 노동조건만이 아니라 사회적 연대에 관심을 둔 사회적

노동조합주의(social unionism)가 형성되었다.

- 지금까지 노동조합의 영향력이 전반적으로 쇠퇴하고 있는 상황에서 노동조합의 재활성화를 위해 포용적 노동조합주의의 필요성이 제기된 바 있고 이는 노동조합이 왜 ESG에 관심을 두고 참여해야 하는지를 설명한다.
  - 포용(inclusiveness)의 개념은 주장이 다른 사람이나 그룹의 의견을 존중하고 서로 다른 이해의 존중을 초월하여 화해와 혁신을 이루는 것을 의미한다(성경룡, 2019<sup>1)</sup>)
  - 포용노동체제란 ‘파편화되고 불평등한 노동체제를 균형 있게 만들려는 시도’이며 결과로서의 포용노동체제가 있고 과정으로서의 포용노동체제가 존재하는데 과정으로서의 포용노동체제는 과정에서 노동의 주체성을 얼마나 고양시키는가와 관련되어 있다(박명준, 2018<sup>2)</sup>)
  - 류경희 교수(University of Technology Sydney, 2019)는 포용적 노동조합주의(inclusive unionism)를 ‘a model of unionism that is open to integrating women, racial and ethnic minorities, immigrants, and sexual minorities into the union’s organizational realm through organizational practices’로 정의한 바 있다. 이는 포용적 노동조합주의가 여성, 이주노동자 등 취약노동자를 노동조합이 대변하는 모델로 노동조합 내부의 조직적인 노력이 중요함을 강조하는 것이다.
- 포용적 노조주의는 미국식 ‘bread and butter’ 노조주의와 반대되는 개념으로 사회적 약자를 위한 노동조합의 연대활동을 강조하는 모델이다.
  - 런던 LSE의 Niccolo Durazzi(2017) 교수는 2017년 발표한 논문에서 ‘유럽 주요 국가들과 노동조합은 지난 20여 년 동안 내부 구성원들의 이해를 대변해 왔으며 결과적으로 노동시장 이중구조(labor market dualization)의 확대에 기여했다고 알려져 있으나 이탈리아 노동조합의 사례는 기존의 인식과 다른 중

1) 성경룡 외(2019), 함께 잘사는 혁신적 포용국가 구상, 경제인문사회연구회.

2) 박명준(2018), 포용적 노동체제의 비전과 다면적 교섭의 활성화 방안, 한국사회학회 심포지움.

거를 제시하고 있는데, 저자는 이탈리아 노조가 비정규직에 대한 지원을 통해 포용적 노동조합주의를 실현하고 있다'고 주장하였다.

- 같은 맥락에서 Johnston 외(2011)는 노동조합이 노동시장 내 취약한 노동자들 (labor market outsiders)을 대상으로 하는 사회정책의 중요한 행위자가 될 수 있다고 주장한 바 있다.
- 우리나라 노동시장 역시 임금격차 등 이중구조가 심각하여 이를 해결하기 위한 노동조합의 노력이 요구된다.
  - 노동시장 이중구조는 서로 다른 구조를 가진 노동시장이 양립함을 의미한다. 노동시장은 상품시장과 달리 보이지 않는 노동력과 임금이 거래되는 시장인데 상대적으로 고용이 안정되고 임금이 높은 소수의 정규직, 대기업, 공공부문의 노동시장이 존재하며, 반대로 임금이 낮고 고용이 불안한 비정규직, 소규모 영세사업장 노동시장이 존재한다.
  - 문제는 이중화된 노동시장은 서로 이동하기가 어려워 안정적인 노동시장에 있는 사람들은 상대적으로 안정적인 보상을 받지만 그렇지 않은 노동시장에 있는 사람들은 일을 해도 빈곤한 삶을 살 수 있다.
  - 우리나라 노동시장은 다른 나라에 비해 차별적이다. 비정규직의 시간 당 임금은 정규직 시간 당 임금의 70% 수준으로 유럽 선진국(90% 수준)에 비해 상당히 낮고 가까운 일본(80% 수준)에 비해서도 낮은 편이다.
  - 그림에서처럼 비정규직의 상대적 임금(시간당 임금)은 정규직의 70.6%이며 300인 미만 중소기업 종사자의 대기업 종사자 대비 상대적 임금 비율은 56.8%로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라 노동시장이 고용형태보다 기업규모에 따라 임금격차가 더 크다는 것을 보여준다.

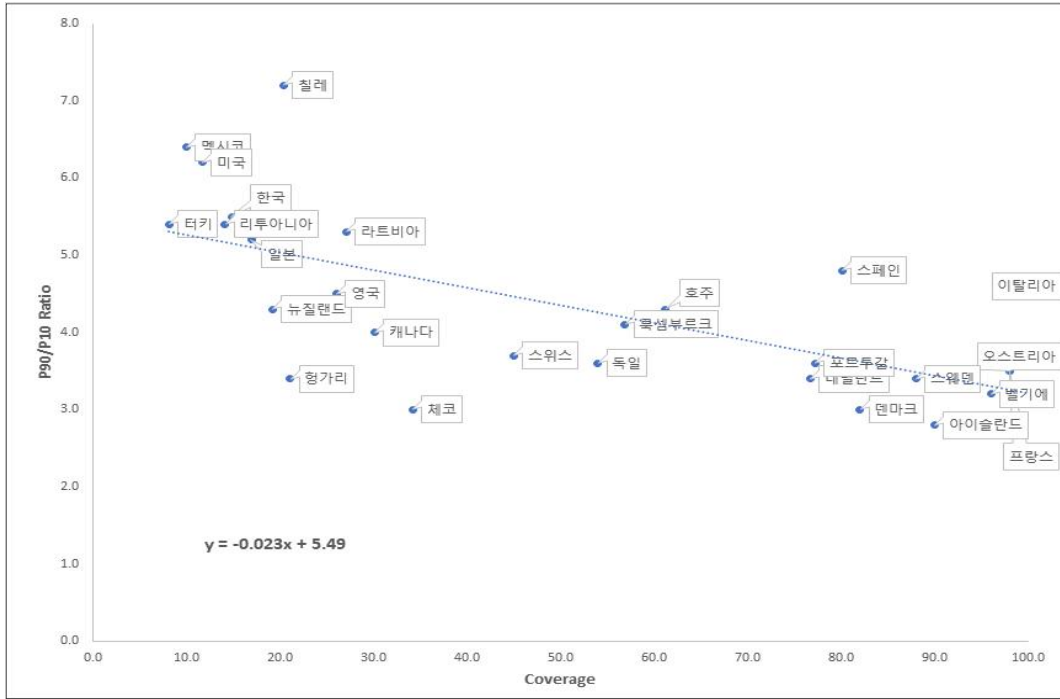
[그림 3-2] 비정규직과 중소기업의 상대적 임금(단위: %)



자료: 고용형태별근로실태조사

- 노사 간 단체교섭의 결과인 단체협약은 적용률이 높을수록 임금격차가 낮은 것으로 나타났다. 국가 간 단체협약 적용률과 임금 불평등을 분석한 결과 둘은 부(-)의 상관관계를 가지고 있었다. 단체협약 적용률이 높을수록 동일 산업 내에 통일적인 기준이 적용되므로 임금격차가 줄어들기 때문이다.
- [그림 3-3]을 보면 단체협약 적용률이 높은 나라일수록 상위 10% 소득자와 하위 10% 소득자 간의 임금격차가 줄어드는 것으로 나타난다(예: 핀란드, 스웨덴, 노르웨이, 이탈리아, 프랑스 등). 이에 비해 한국과 미국은 단체협약 적용률이 낮고 임금 격차는 큰 국가로 나타났다.

[그림 3-3] 단체협약 적용률과 임금격차 간의 관계(2018년 데이터 분석)



- 포용적 노동조합주의는 노동조합의 ‘권력자원(power resources)’으로도 설명될 수 있다. 권력자원은 사회적 영향력을 의미한다. 제도화된 노동조합은 자원을 활용하여 법제도 개선 등을 통해 취약노동자를 지원하기도 하는데 이러한 노동조합의 포용적 활동이 권력자원에 의해 설명될 수 있다는 것이다.
- ESG경영은 포용(inclusiveness)을 중요한 목표로 가지고 있으며 이를 실천하기 위해 사회적 과제를 제시한다. 예를 들면 여성노동에 대한 보호나 장애인 고용 등이 대표적이며 다양한 사회공헌과 구성원의 참여도 포용적 사회를 지향하고 있음을 드러낸다.

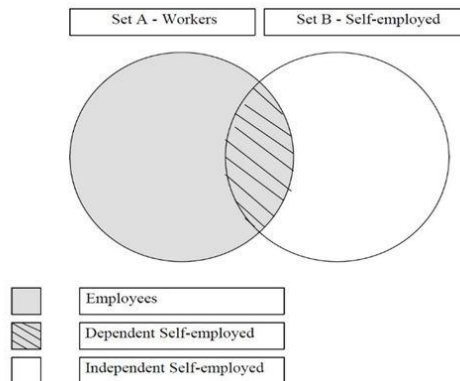
## 2) 기술 환경의 변화

- 환경은 늘 변화하고 있으며 환경변수는 노사관계의 결과를 설명하는 주요 요

인이었다(Dunlop, 1958). 시장과 직무를 강조했던 미국의 초기 노사관계학자들은 시스템이론을 바탕으로 기술 변화, 정치적 변화 등이 노사의 의사결정에 영향을 미치게 되며 이는 노사 간의 교섭을 통해 노사 및 사회적으로도 영향을 미친다고 주장하였다.

- 간접고용의 증가로 1인 도급 형태의 특수형태근로종사자가 나타났으며 그 규모가 2018년 220만 명을 넘어선 상태로 확대되고 있다.
  - 기술변화로 인한 고용관계의 변화는 1인 도급의 확대이다. 업무를 물량단위로 나누어 개인에게 도급하는 특수형태근로종사자가 나타났다.
  - 특수형태근로종사자는 ‘종속된 1인 자영업자(dependent contractor)’로, 종속이란 개념과 자영업자란 개념을 모두 가지고 있다. 종속되어 있다는 의미는 ‘경제적’ 종속 및 다른 사람으로부터 업무 지시를 받아 일한다는 사용종속성 모두를 의미하며 높은 종속성은 노동자성을 의미한다([그림 3-4] 참조).
  - 특수형태근로종사자는 법적으로는 근로계약을 맺지 않고 위·수탁 계약관계를 맺어 일하기 때문에 자영업자라는 개념을 동시에 가지고 있다. 노동자이지만 자영업자이기도 한 이상한 형태인데 일각에서는 노동자인데 자영업자로 위장되어 있어 ‘위장된 자영업자’로도 불린다.

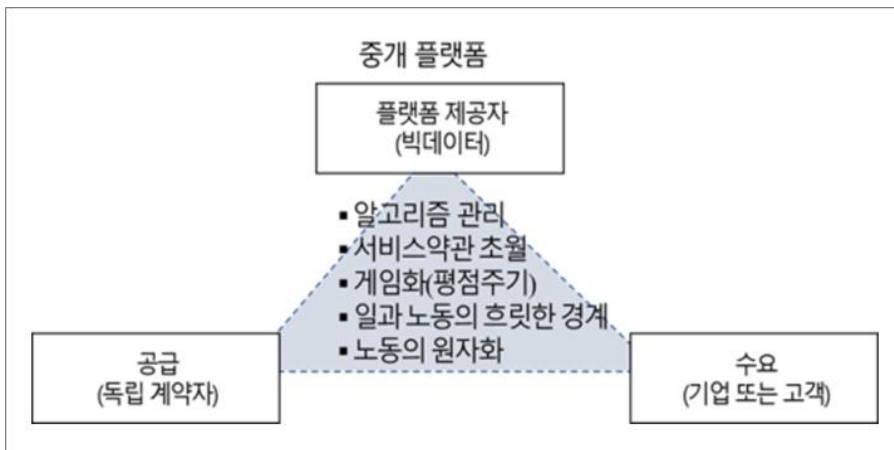
[그림 3-4] 종속적 계약자의 특성



자료: Burchell, Deakin, & Honey(1999: 19)

- 특수형태근로종사자 관련 쟁점은 두 가지로 하나는 임금노동자인데 특수형태 근로종사자로 일하는 오분류 문제가 있으며 다른 하나는 계약 당사자의 단체 교섭의 이슈로 현재 계약 상대방 회사는 교섭의 의무가 없으나 중앙노동위원회 등은 택배회사 등에 교섭 의무가 있다고 판결하기도 하였다.
- 고용관계에서 주목해야 할 또 다른 현상은 기술변화로 인해 고용관계의 변화이다. 최근 기술변화는 이전의 통신(인터넷 및 휴대단말기) 및 자동화를 넘어선 빅 데이터를 활용한 인공지능(A.I) 기술이 단연 주목을 받고 있으며 이를 통해 등장한 플랫폼 노동이 관심을 끌고 있다. 아래 그림은 플랫폼 노동의 개념을 나타낸다.

[그림 3-5] 플랫폼 노동의 개요



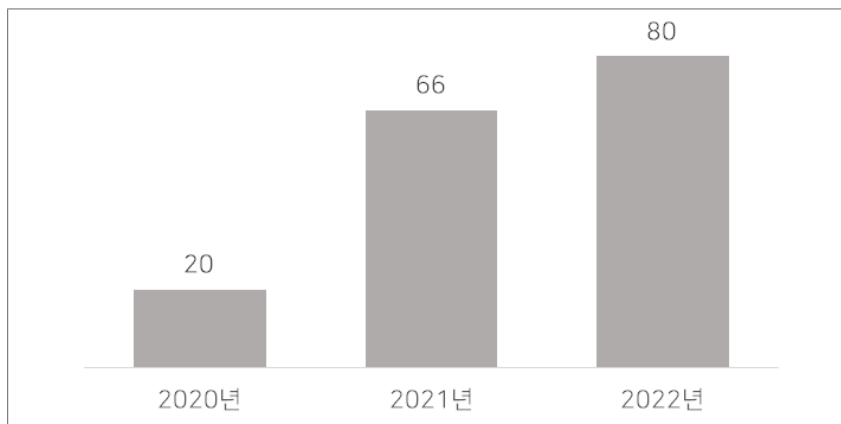
자료: 정흥준 외(2020) 플랫폼 기업의 고용노사관계

- 플랫폼 노동은 크게 두 가지로 구분된다. 하나는 온 디맨드 워크(on demand work)이고 다른 하나는 크라우드 워크(crowd work)이다.
- 온 디맨드 워크은 킷워크(gig work)이라고도 불리는데 고객에 의한 주문이 선행되면 그에 따라 특정 지역 내에서 일이 이루어진다. 예를 들어 음식배달, 대리운전, 심부름, 가사 노동 및 돌봄 등이 온 디맨드 워크에 해당된다. 온 디맨

드 워크는 전통적인 특수고용 노동자와 개념적으로 동일하기 때문에 디지털 특수고용이라고도 부른다.

- 클라우드 워크는 지역적 구속력이 없으며 고객과 직접 대면하는 일도 없다. 주로 자율주행 등을 위한 빅데이터 구축에 필요한 데이터 입력 등을 수행한다. 아마존 메커니컬 터커(Amazon Mechanical Turk)가 대표적인 클라우드 워크 종사자이다.
- 플랫폼 노동은 중개플랫폼이 수요자와 공급자 사이에 일(서비스)을 중개하는 것이지만 단순하게 인력을 소개하는 개념이 아니라 일을 만들어내고 일을 조직하는 과정을 관리한다.
- 기술변화가 고용에 미친 영향은 여러 가지이지만 플랫폼 노동의 등장과 증가가 다양한 영역에서 주목을 받고 있다.

[그림 3-6] 플랫폼 노동자의 규모 변화(만 명)



자료: 김준영(2023)

- 플랫폼 노동은 노무제공자(독립계약자)가 노동력을 제공하는 과정을 통제하는데 사람이 직접 통제하는 방식이 아니라 알고리즘에 의해 관리하며 고객에 의한 평가를 활용한다.

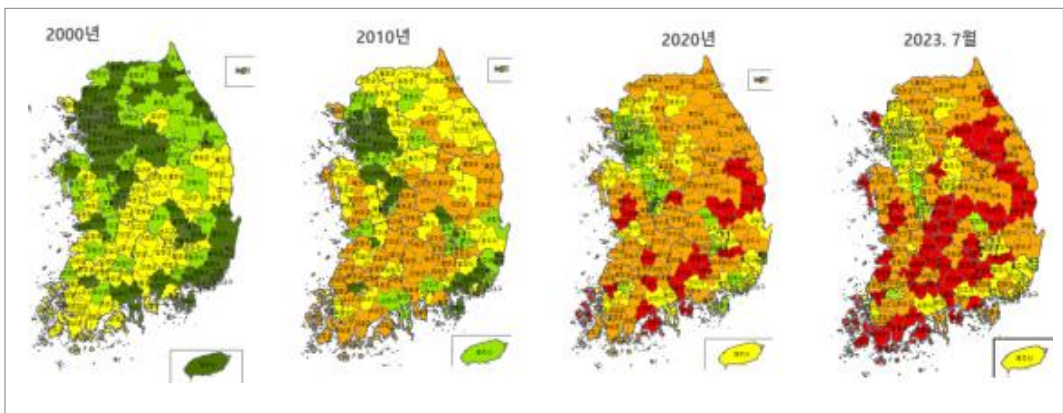
- 일과 서비스 등 노무 공급과 가격 등은 모두 플랫폼 기업이 만들어 놓은 규칙에 따라 정해지며 수요자(고객)와 공급자(노무제공자)는 플랫폼 기업의 규칙을 따라야 하는 점에서 단순한 인력중개업을 넘어선다.
- ESG활동을 통해 특수고용 및 플랫폼 노동자에 대한 기업 특수적 보호를 추진해 볼 수 있다.
  - 특수형태근로종사자나 플랫폼 노동이 주목받고 있는 이유는 노무제공자로서의 성격과 권리가 불일치하기 때문이다. 플랫폼 노동 종사자들은 근로계약이 아닌 독립적인 개별용역 계약에 의해 건별로 일이 이루어지기 때문에 노동관계법의 적용을 받지 못한다. 따라서 기업으로부터 받는 노동법상 보호는 거의 배제되어 있다. 그러나 타인을 고용하지 않고, 알고리즘 등에 의해 업무 지시와 통제를 받고 있으므로 일정한 고용보호와 사회적 보호가 필요하다는 논의가 존재한다.
- 플랫폼 노동이나 특수고용노동 관련 제도적 보완이 논의되어 왔으나 주목할 진전이 없는 상태에서 ESG활동이나 노사정 간의 사회적 대화는 취약한 노동자의 권익보호에 기여할 수 있다.
  - 특수형태근로종사자 또는 플랫폼 노동자에 대한 기업 자율적인 보호가 어느 시기보다 중요해졌으며 이는 ESG경영의 사회영역 활동으로 추진할 수 있다. 즉, ESG활동을 통해 파편화된 특수고용 및 플랫폼 노동자의 권리를 어느 정도 회복할 수 있는 점에서 ESG활동은 기술변화로 인한 고용관계에도 중요한 영향을 미친다.
- 플랫폼 노동과 관련하여 최근 전국대리운전노동조합과 카카오모빌리티 간의 단체교섭은 플랫폼화된 대기업에서 회사 측의 노동조합의 인정과 교섭 관련 사회적 책임 사례로 볼 수 있다.

### 3) 사회 환경 변화

### (1) 생산인구의 감소

- 사회 환경의 변화도 노동조합의 대응을 촉구한다. 여러 가지 사회 환경의 변화 중 노동시장의 변화를 주목할 필요가 있으며 이 글에서는 고령화에 따른 생산 가능인구의 부족과 세대변화를 살펴보고자 한다.
- 잘 알려진 대로 한국은 고령화 속도가 매우 빠르며 출산율 또한 세계적으로 낮은 수준이어서 향후 빠르게 인구가 감소할 국가 중 하나이다. 이에 따라 생산 가능인구가 줄어들고 있으며 최근 산업계에서는 제조업과 서비스업을 불문하고 일할 사람이 부족한 노동력 부족 현상을 겪고 있다. 대안으로 외국인 노동력을 활용하고 있으나 장기적인 대안이 되기는 어려운 상황이다.

[그림 3-7] 한국의 지방소멸 위험의 현재



자료: 이상호(2023)

- 인구감소는 제조업 등 산업이 분포되어 있는 지역에도 부정적인 영향을 미친다. 기존 연구에 따르면 2023년 소멸위험지역은 120개소이며 소멸고위험지역은 2023년 52개소로 나타난 바 있다.
- 생산인구의 감소는 노동조합의 활동에 직접적인 영향을 미치는 변수이다. 생산 가능인구가 줄어들게 되면 기업이 선택할 수 있는 경우의 수는 산업을 이전하거나 사람이 손을 줄이는 자동화 등으로 변화하기 때문이다. 외국인 노동력의 증가 역시 노동조합에 미치는 영향이 적지 않다. 어느 방향이든 인구감소와 고

령화는 노동조합의 활동을 축소할 가능성이 높다고 할 수 있다.

- 생산인구의 감소는 외국인 노동력에 대한 의존도를 높이고 있다. 지역의 단순 생산직이나 농어업 등에는 고용허가비자(E9)를 가진 이주노동자가 상당하다. 최근에는 전문직에 해당하는 E7비자도 조선업의 용접, 도장 등의 업무에 허용되면서 코로나19 시기 줄어들었던 이주노동자가 다시 늘어나는 추세이다.
- 합법적 이주노동자는 재입국취업 1회에 한하여 최대 9년 8개월까지 국내에 취업을 할 수 있기 때문에 이주노동자에 대한 중장기적인 정책이 필요한 상황이다. 예를 들어 이주노동자의 인권을 보호하는 한편, 불법체류의 확산 등을 막을 수 있는 정책이 필요하다.

## (2) 노동시장의 세대변화

- 노동시장 내 세대변화도 주목해야 할 사회현상이다. 베이비부머 세대의 은퇴에 이어 주로 40~50대의 X세대가 노동시장의 상층부에 있으며 MZ세대로 불리는 새로운 세대들이 노동시장의 50% 이상을 차지하고 있기 때문이다.
- 세대(generation)란 특정 시기에 태어나 당시의 고유한 사회적, 경제적, 문화적, 정치적 경험을 공유하게 되어 이전 세대와 다른 행동, 태도, 가치관 및 믿음 체계를 갖게 되는 것을 의미하며, 이들은 직장은 물론 노동조합에 대해서도 이전 세대와 확연히 구분되는 생각을 갖고 있으므로 세대변화는 노사 모두의 관심사가 되었다.
- 밀레니얼 세대(M세대, millennials)는 자아존중감(self-esteem)과 및 자신의 주장이 다른 세대보다 강한 특징을 가지고 있으며 학교를 졸업할 즈음부터 세계적인 경제위기를 겪은 탓에 경제적 이해관계를 중요하게 생각하는 가치관을 가지고 있다(Deal et al., 2010). 따라서 노동조합의 효과성 및 회사의 지불 공정성 등에 대해 높은 가치를 부여할 가능성이 높다.
- 또한 M세대는 의사결정에 참여하게 될 때 직무만족도가 높아지며 의사결정

중에서도 업무 관련 자율성만이 아니라 회사의 전반적인 사안에 대한 의사결정에 참여할 때 만족도가 높아지는 것으로 나타났다(Garcia et al., 2018). 이러한 성향 역시 노동조합의 민주성과 회사의 투명한 지배구조 등을 중시하는 태도로 이어질 수 있다.

- M세대는 기술습득 능력은 높지만 의사소통 기술은 낮고 이전 세대보다 더 많은 피드백을 받기를 희망하며 칭찬받는 것에 익숙하다고 한다. 일생활균형(WLB; work-life balance)을 중시하고 빠른 성장(진급 등)에 대해 이전 세대보다 강한 동기를 갖고 있다. 기존 연구에 따르면 M세대는 긍정적인 태도도 있지만 부정적인 태도(지나친 자신감, Narcissism, disloyalty 등)도 자주 언급되어 왔다.
- Z세대는 M세대와 비교하면 공통점과 차이점을 가지고 있다. Z세대의 가장 큰 특징은 ‘돈’에 대해 이전 세대에 비해 훨씬 더 민감하며 빠른 성취를 희망하는 것만이 아니라 동시에 의미 있는 일을 찾는 것이다(more money, opportunity of advancement, & meaningful work)
- 이러한 이유로 Z세대는 다양한 것을 배우는 것에 익숙하며 특정한 곳에서 계속 근무하기보다 특별한 가치를 좇아 일하는 것을 선호하는 특징이 있다. 결과적으로 유연한 일자리와 유연한 근무를 선호하기도 한다.
- 노동시장에 점점 MZ세대가 많아지고 이들이 중요한 역할을 해야 할 시기가 다가오고 있어 인사관리 또는 노사관계 측면에서 MZ세대의 특징을 고려한 의사결정이 노사 모두에게 중요해지는 상황이다. 특히, 젊은 세대의 노동시장 진입은 기존 노동조합의 리더십과 조직문화 등에 변화를 줄 수 있을 것으로 예상된다.
- 이해정&유규창(2013)은 국내기업에 근무하는 379명을 대상으로 한 설문조사에서 베이비부머 세대에서 M세대로 올수록 일에 대한 사회적 가치 및 금전적 보상이나 성취감을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

- Ozkan & Solmaz(2015)은 터키 대학생들을 상대로 한 조사에서 M세대와 Z세대는 공통점이 많지만 차이점도 존재하는 데 Z세대는 사회적 환경에 의해 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다.
- Garcia et al.(2018)은 콜롬비아 15개 도시 11개 회사에 다니는 2,103명의 M세대와 이전 세대를 비교한 결과, M세대가 다른 세대에 비해 직무에 대해 더 만족하는 것으로 나타나는 등 일에 대해 태도에 있어 차이가 있음을 보여주었다.
- 노동시장에서 MZ세대가 절반 이상을 차지하면서 기업의 보상 등 인적자원관리 정책도 달라지고 있다.
  - 미국 실리콘밸리의 하이테크 기업들은 보상에 있어 성과급과 주식 지급 비율을 높여 젊은 인재들의 이직을 막고 있으며 공정한 평가 시스템을 도입하는 데 심혈을 기울이고 있다.
  - 예를 들어, 마이크로소프트는 본인이 희망하면 제한 없이 재택근무를 선택할 수 있다. 개인과 팀의 성과를 강조하기 때문에 근무장소와 시간 등은 고려하지 않는 조직문화를 형성하였다.
  - Ram research(반도체 장비 회사)도 직원들에 대한 기회부여를 가장 중요한 HR전략으로 가져가고 있다. 누구에게나 공정한 기회를 부여하고 성과를 평가하여 차별적인 보상을 실시한다.

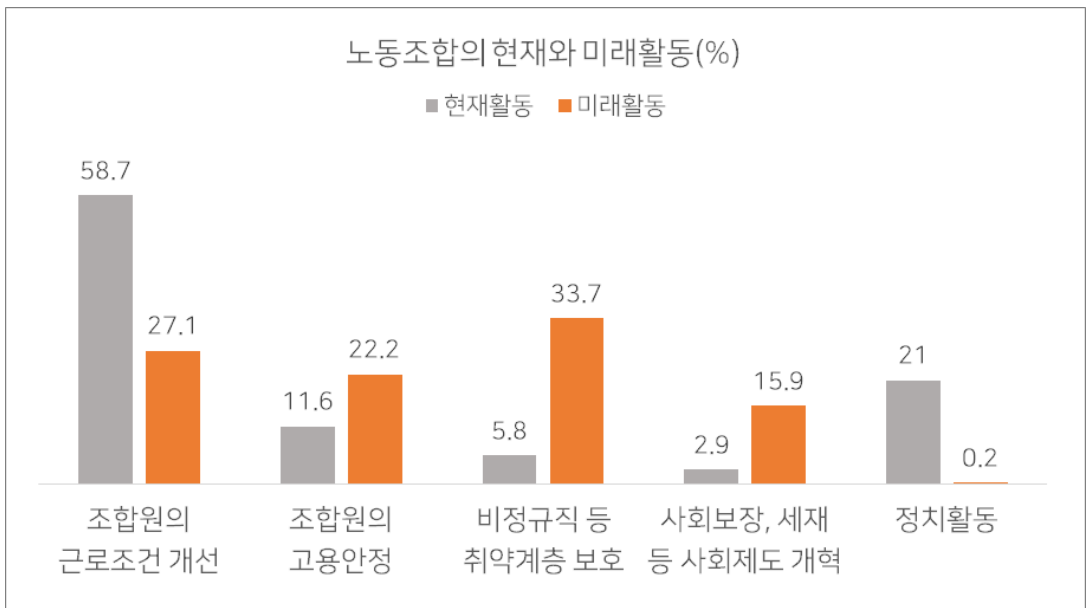
#### 4) 사회적 압력과 노동조합의 위기극복

- 노동조합의 활용 변화를 요구하는 사회적 목소리가 커지고 있으며 이는 노동조합의 전략을 수정해야 하는 과제를 제시한다.
  - 노동조합은 시장경제의 취약한 부분인 양극화 등을 해소해야 하는 임무가 있으며 관련된 자원을 가지고 있어 양극화 등 노동시장 이중구조를 줄일 수 있을 것이라는 사회적 기대가 있지만, 현실에서 노동조합은 기대에 부응하지 못한다

는 평가이다.

- 노동조합은 다수가 기업과 조합원이라는 좁은 울타리에 머물러 있으면서 ‘노조 밖’ 노동자들의 지지를 받지 못해 사회적 발언력이 축소되는 상황이다. 이러한 한계는 무엇보다 노동조합 정당성에 대한 위협이 되고 있으며 노동조합의 사회적 영향력을 축소시키는 결과를 초래한다고 할 수 있으며 이는 전반적인 노동조합의 위기로도 볼 수 있다.
- 2023년 조사결과에 따르면, 국민들은 현재 노동조합의 중심활동과 미래 노동조합의 중심활동에 대한 인식 차이를 보였다. 국민 다수는 정치활동이나 근로조건 개선활동은 다소 줄이고 취약계층의 보호나 사회제도의 개혁과 같은 사회구조를 바꾸는 데 노동조합이 더 많은 역할을 하길 희망하고 있었다.

[그림 3-8] 노동조합의 현재와 미래에 대한 국민의식 조사(단위: %)



- 노동조합의 정당성이 사회적 공감대에서 형성됨을 상기한다면 노동조합이 향후 지속적인 성장을 위해 노동조합의 자원을 사회적 연대를 위해 사용할 필요가 있다.

## 5) 노동조합의 사회적 책임

- 기업이 이해관계자 이론에 입각하여 기업의 사회적 책임을 수행한다면 노동조합은 포용적 노동조합주의에 입각하여 노동조합의 사회적 책임(Unions Social Responsibility, USR)을 수행할 필요가 있다.
- 선행연구로 김영기(2011)는 박사학위 논문에서 노동조합의 사회적 책임을 체계적으로 제안한 바 있다.
  - 노동조합이 사회적 책임에 관심을 가져야 할 이유는 경영환경만이 아니라 노동환경이 크게 달라졌기 때문인데 노동조합의 조직률의 지속적인 하락, 무노조 기업의 증가, 노동조건 개선 및 고충처리에 있어 정부의 개별법 차원의 보호가 확대 되어 노동조합의 사회에 대한 적극적인 관심이 필요하기 때문이다(김영기, 2011).
  - 연구결과 기업의 사회적 책임이 구성원의 신뢰를 얻는 것과 마찬가지로 노동조합의 사회적 책임(USR) 활동은 조합원의 노동조합에 대한 신뢰를 높이고 직무만족과 조직몰입 등 직무태도에도 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났다(김영기, 2011).
- 협력적 노사관계는 서로에 대한 신뢰와 존중, 그리고 협력을 통해 더 많은 성과를 기대할 때 실효적인 결과물이 나타날 수 있고 ESG는 이에 대한 제도적 기반을 제공한다.
  - ESG의 사회영역은 인권보호, 노동존중, 다양성 존중, 산업안전보장 등의 내용을 담고 있으며 지배구조 영역은 투명한 경영이 핵심 활동이다. 따라서 기업이 ESG를 실천하는 것은 다양한 이해관계자 중에서도 노동자에게 바람직한 결과가 될 수 있다.
  - 노동자의 이해가 대변되고 고충이 해소된다면 노동조합으로서도 불필요한 갈등을 초래할 이유가 없으며, 만약 노동조합이 회사와 이유 없는 갈등을 하려해

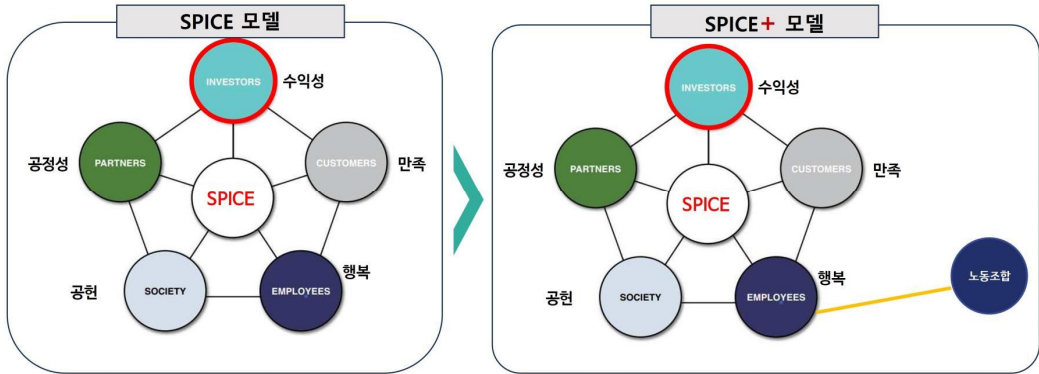
도 조합원의 지지를 확보하기가 어렵다.

- 따라서 노조의 ESG경영에의 적극적인 참여나 노조 자체적인 ESG활동을 추진할 필요가 있다. 더 나은 사회를 만들기 위한 ESG는 노동조합이 현재 위기를 극복하고 재활성화할 수 있는 전략적으로도 주목할 필요가 있다.
- 노동조합의 ESG 모니터링, 그리고 참여 등 협력은 단체교섭으로 해결할 수 없는 노동존중 기업문화를 만드는 데 기여할 수 있고, 이는 장기적으로 협력적 노사관계를 구축하는 동력이 될 수 있다.
- 노동조합의 ESG참여 사례는 많지 않지만 ESG에 대한 노동조합 차원의 전략을 수립하고 있다.
  - 예를 들어 미국의 트럭노조인 팀스터스(Teamster) 등이 함께하는 글로벌 노동조합인 CWC(The Global Unions' Committee for Workers' Capital)은 Bloomberg 등 세계 10대 ESG 평가지표를 분석하고 있으며 ESG와 노동, 그리고 노동조합의 대응 방안을 2024년 공표할 예정이다.
  - 최근의 연구로 Zielinski & Adamska(2022)는 PEG그룹의 발전소를 대상으로 한 연구에서 노동조합이 경영진에 비해 ESG의 사회영역에 대해 더 크게 중요성을 인식하고 있음을 보여주었다.

## 6) 노동조합의 이해관계자 모델

- 본 연구에서는 이해관계자 이론 및 포용적 노동조합주의 관점에서 노동조합의 이해관계자 모델을 제시하고자 한다. 앞서 설명한 Sisodia, Wolfe, Sheth(2003)가 제안한 기업의 이해관계자 모델(SPICE)을 바탕으로 노동조합도 그들의 이해관계자들에게 본격적인 관심과 이해관계자 만족 활동이 필요하기 때문이다 (김영기, 2022).

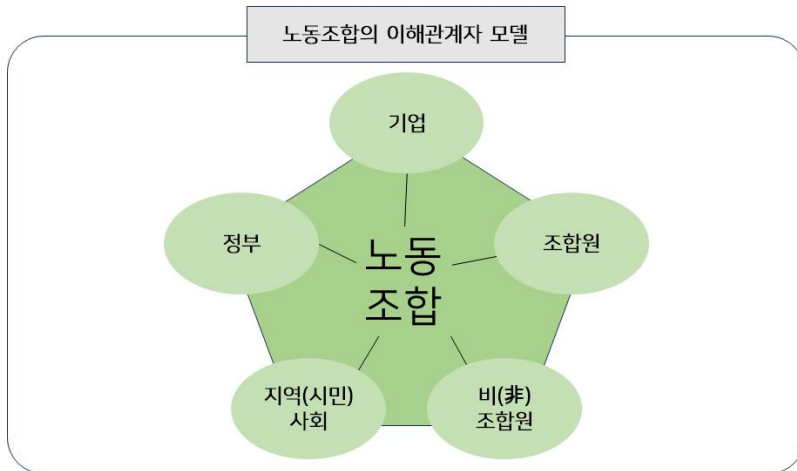
[그림 3-9] 기업의 이해관계자 모델



자료: 김영기(2022)

- 우선적으로 기업 입장에서의 중요한 이해관계자로 ‘노동조합을 추가하는 접근’이 반드시 필요하다. ESG경영 과정에서 모든 기업들은 직원을 중요한 이해관계자로 인식하고, 직원들의 기대를 충족하는 경영 활동을 ESG활동의 일환으로 추진하고 있다. 이제는 이를 넘어서 노동조합을 이해관계자 범위에 포함하여 상호 신뢰를 바탕으로 노동조합의 기대를 충족시키려는 노력을 ESG활동 차원에서 추진해야만 한다는 것이다(SPICE+ 모델).

[그림 3-10] 노동조합의 이해관계자 모델



자료: 연구진 작성

- 더 나아가 노동조합도 경제 주체의 일원으로 그들을 둘러싸고 있는 다양한 이해관계자들을 명확히 인식하고, 이해관계자들이 노동조합에게 기대하는 사항을 충족시키기 위해 노력해야 한다.
  - 내부적으로는 노사관계의 파트너인 기업(회사)을 중요한 이해관계자로 인식하고 공동의 목표 달성을 위한 협력적 노사관계 구축에 노동조합의 역할을 다해야 하며, 가장 중요한 이해관계자인 조합원들의 기대사항 충족을 최우선적으로 노력해야 한다. 더 나아가 사회적 관심이 높아지고 있는 비정규직 문제 등과 연계하여 회사 내에 근무하는 비(非)조합원 근로자들뿐 아니라, 우리 사회의 다양한 근로자들에 대한 관심과 보호 활동에도 역할을 다해야 한다.
  - 외부적으로는 기업과 노동조합의 운영에 직접적인 영향을 미치는 정부의 정책 동향을 정확하게 파악하고 대응하는 활동이 필요하며, 기업과 노조가 활동하고 있는 지역사회 그리고 다양한 시민사회의 목소리에도 관심을 가져야 하며, 더 나아가 글로벌 공동체의 문제에도 관심을 갖고 노동조합이 할 수 있는 역할을 적극적으로 찾는 노력이 필요하다고 할 수 있다.

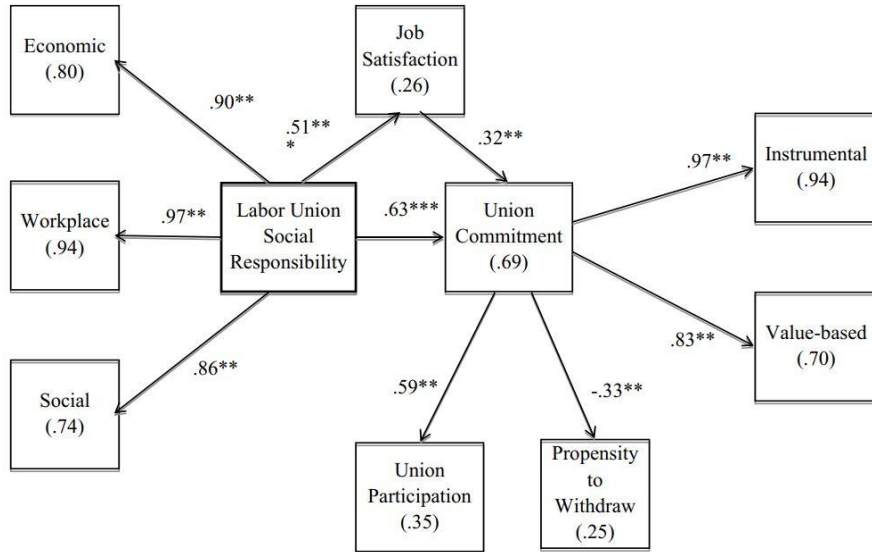
## 제2절 노동조합의 ESG참여 방향과 의제

### 1. 노동조합의 ESG참여

#### 1) 노동조합에 사회적 책임과 효과성

- 다수의 연구는 노동조합의 사회적 책임의 필요성을 인정하고 있다(김영기, 2012; 손영우, 2012; 정경호, 2013, 김남근, 2022).
- 김영기(2012)는 노동조합의 사회적 책임(USR)을 개념화하여 USR의 활동 영역을 조직지배구조, 인권, 노동, 환경, 공정관행 실천, 소비자 보호, 지역사회 참여 및 개발 등 7개 영역으로 나누었다.
- 권순원·정동일·김봄이(2013)는 국내 223개 기업을 대상으로 노조의 사회공헌 활동은 기업의 단기 재무성과와 정(+)의 관계가 있음을 보여주었다.
- Dawkins(2016)는 미국 노동조합 조합원 325명을 대상으로 한 연구에서 노동조합의 사회적 책임은 노조에 대한 몰입과 정(+)의 관계를 가지며 직무만족과도 정(+)의 관계를 갖는다고 밝혔다. 또한 노조의 사회적 책임은 노조몰입을 통해 노조에 대한 참여를 늘리고 노조탈퇴는 막을 수 있음을 실증적으로 보여주었다.

[그림 3-11] Dawkins(2012)의 USR 구조방정식 모델



자료: Dawkins(2016)

- 지역과 국가마다 노동조합이 바라보는 사회적 책임과 ESG는 차이가 존재한다.
  - Preuss, Haunschild & Matten(2006)은 유럽 내 노동조합들이 기업의 사회적 책임(CSR)에 대해 다양한 입장을 가지고 있다고 주장하였다. 예컨대, 강한 코포라티즘(Corporatism) 전통을 가지고 있는 덴마크, 독일의 노동조합은 기업의 사회적 책임(CSR)을 긍정적으로 바라보며 노동조합의 적극적인 참여를 주장하지만 정치적 노사관계의 특징을 가진 프랑스의 노동조합은 기업의 사회적 책임(CSR)에 대해 회의적인 입장을 가지고 있다고 주장하였다.

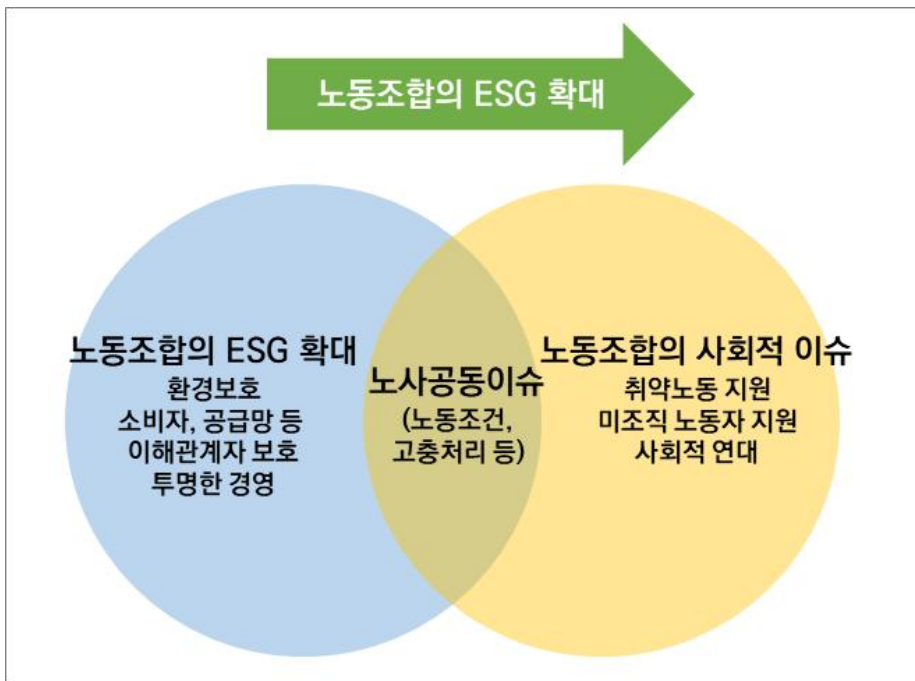
## 2) 노동조합과 ESG

- 사회적 책임(SR)과 마찬가지로 ESG 역시 기업조직만이 아닌 모든 조직에서 기획, 추진할 수 있는 활동이므로 노동조합도 자체적으로 환경, 사회, 지배구조 측면에서 ESG지표를 활용할 수 있다.
  - 예를 들어 노동조합 측면에서 환경은 기업의 환경보호에 대한 모니터링과 재

활용 등에 협력하고 노동조합이 중요하게 판단하는 정의로운 전환을 이행하는 것이 될 수 있다. 사회 영역은 비정규직, 고용취약노동자 등 다양한 소수자를 지원하는 것이 될 수 있고 지배구조 영역은 노동조합의 민주주의 확대가 핵심적인 의제가 될 수 있다.

- 이러한 관점에서 노동조합이 ESG에 참여한다는 것은 소극적인 의미로서 기업의 ESG경영을 모니터링하고 의견개진하며 협력하는 활동을 의미한다. 더 나아가 노동조합이 ESG활동을 직접 기획, 추진한다는 것은 노동조합의 사회적 책임(USR)과 마찬가지로 ‘노동조합의 ESG’ 로의 확대로 정의할 수 있다.
- [그림 3-12]는 노동조합의 ESG를 개념화한 것으로 노동조합은 기업의 사회적 이슈에 협력할 뿐만 아니라 노사공통의 이슈인 노동조건과 고충처리 등을 사측과 논의할 수 있다. 더 나아가 취약노동자 지원 등 노동조합의 사회적 책임을 위한 활동을 기획, 추진할 수 있다.

[그림 3-12] 노동조합의 ESG



자료: 연구진 작성

- 노동조합의 ESG는 기업이 전략적으로 CSR, ESG활동을 고려하는 것과 마찬가지로 전략적 접근이 가능하다. 문제는 어느 정도의 참여 혹은 노조가 직접 기획할 것인가의 판단이 필요하다.
- 기업은 ESG를 통해 조직 내부의 체질을 개선하고 경쟁력을 강화하며 나아가 외부로부터의 투자유치에 유리한 입지를 확보할 수 있는 장점이 있다. 노동조합 역시 스스로 ESG활동을 기획하고 참여하는 것을 통해 사회적 정당성을 확보하고, 노동조합의 재활성화의 기회를 맞이할 수 있으며 노동조합 자체의 민주성을 강화하는 계기를 맞이할 수 있다. 이를 통해 노동조합의 ESG활동이 사측을 옹호하는 어용노조 활동이라는 오해를 극복할 수 있다.
  - ESG는 노동조합의 투명성, 공정성을 위한 거버넌스도 함께 고민하는 기회를 제공할 수 있다. ESG가 조직운영의 투명성을 통한 정당성을 거버넌스로 제안하고 있기 때문이다.
  - 최근 한국노총과 민주노총은 회계 공개를 조직적으로 결정하기도 하였는데 정부의 압력에 의한 것이어서 갈등도 있었으나 장기적으로 노동조합에 대한 신뢰도를 높일 수 있는 계기가 될 수 있다.
- 김영기·김현식(2023)은 노동조합의 ESG 추진 동인을 사회적 압력, 노동조합의 내부적 전략, 환경변화의 측면에서 제안하였다.
  - 사회적 압력은 국제규범의 준수 등을 의미하며 노동조합의 전략은 사회적 정당성을 확보하기 위한 노력과 이에 대한 조합원 등 이해관계자의 지지를 의미한다. 사회변화는 조합원의 가치관 변화 등을 노동조합이 실현하는 것을 포함한다([그림 3-13] 참조).

[그림 3-13] 노동조합의 ESG추진 동인

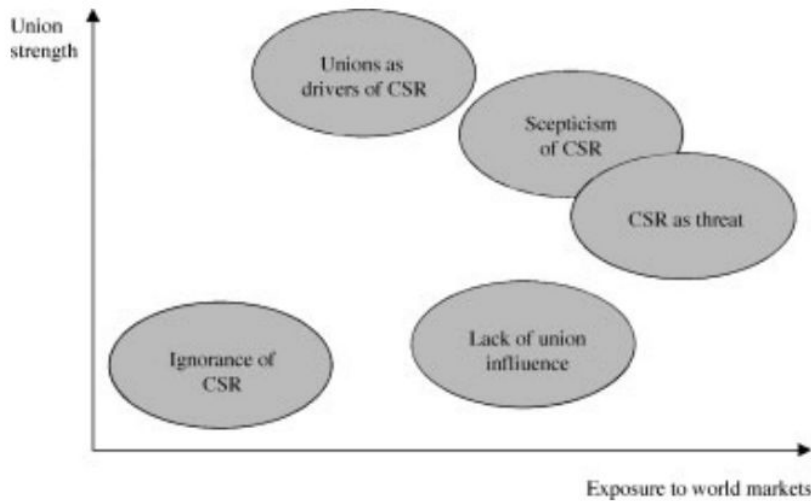


자료: 김영기·김현식(2023)

### 3) 전통적인 노동조합의 사회적 책임 활동

- 선행연구는 노동조합이 사회적 책임 활동에 적극적으로 참여하려면 노동조합의 교섭력이 크고, 상품시장이 덜 경쟁적이어야 한다고 주장한다.
  - Preuss et al(2006)은 노동조합이 약하거나 보통 수준인 경우 CSR활동을 주도적으로 추진하기가 어렵다는 주장을 제기하기도 한다. 저자들은 노동조합의 조직률이 높고 세계시장에서의 경쟁 정도가 상대적으로 높지 않을 때 노동조합이 CSR을 추진할 수 있다고 전망한다. 이를 통해 ESG를 추진하기 위한 조건은 대기업이나 공공부문 노동조합이 유리함을 알 수 있다.
  - Preuss et al(2006)의 주장은 환경과 주체의 역량을 함께 고려한 모델로 노사관계의 역동성을 고려할 때 노동조합 내부의 토론 등을 통해 노동조합의 사회적 책임 및 ESG활동을 기획할 수 있을 것으로 보인다.

[그림 3-14] CSR에 대한 유럽노동조합의 대응 유형

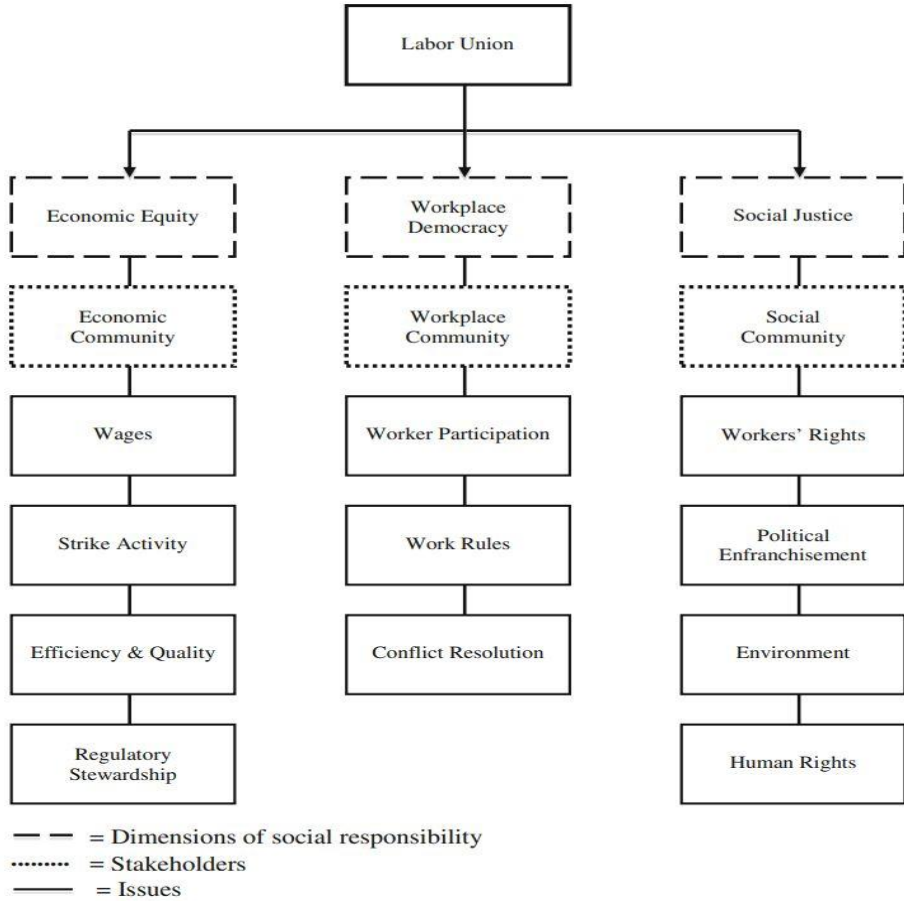


자료: Preuss et al(2006)

- 미국의 Dawkins 교수는 2010년 Journal of Business Ethics에 ‘Beyond Wages and Working Conditions(임금과 노동조건을 넘어서)’라는 논문을 통해 노동조합의 사회적 책임 개념을 제시한 바 있다([그림 3-15] 참조).
  - Dawkins는 노동조합의 사회적 책임은 크게 세 가지 사회적 책임을 갖고 있는데 첫째, 경제적 공정(economic equity), 둘째 일터 민주주의(workplace democracy), 셋째 사회적 정의(social justice)의 책임을 가지고 있다고 주장하였다.
  - 경제적 공정의 이해당사자는 경제적 공동체(economic community)이며 일터 민주주의의 이해당사자는 일터 공동체(workplace community)이다. 마지막으로 사회적 정의의 이해당사자는 사회 공동체(social community)라고 소개하였다.
  - 경제적 정의와 관련된 이슈는 임금, 단체행동 등 노사관계와 관련되어 있으며 일터 민주주의는 노동자 참여, 작업장 규칙과 갈등 해소 등의 이슈를 포함한

다. 사회적 정의 책임은 노동자의 권리, 정치적 인프라, 환경, 인권 등의 이슈를 포함한다.

[그림 3-15] 노동조합의 사회적 책임 개념



자료: Dawkins(2010)

- Sobczak & Havard(2015)는 프랑스 노동조합의 사회적 책임 전략을 분석하였다. 저자들에 따르면, 정치적 성향이 강한 프랑스 노동조합이 다양한 범주에서 기업의 사회적 책임을 전략적으로 이행하고 있음을 보여주었다. 아래의 <표 3-4>는 프랑스 주요 노동조합의 사회적 책임 전략을 보여준다.

- 기업의 사회적 책임 관련 전임자가 있는 곳은 5개 국가수준의 노동조합 중 4개 노동조합이 존재하며 긍정적인 입장을 가진 노동조합(CFDT, CGT)과 조건부로 긍정적인 노조(CFTC, CGC) 및 부정적인 노동조합(FO)이 존재하였다. 주된 활동은 교육훈련이었다.

〈표 3-4〉 프랑스 노동조합의 사회적 책임 활동

노동조합	CSR에 대한 입장	CSR팀	CSR 관련 활동
CFDT	긍정적, CSR을 통해 지속가능한 발전 가능	전임자 4명	2005년 이후 교육훈련 세미나
CFTC	이해관계자 관점의 CSR에 대해 동의	파트타임 2명	교육 세션
CGT	긍정적. 지속가능한 발전에 주목	전임자 4명	교육 세션
CFE-CGC	조건부 관점에서 CSR에 대해 수용	전임자 1명, 반전임 1명	교육 세션
CGT=FO	회의적. CSR은 회사와의 소통수단	전임 1명	교육 없음

자료: Sobczak & Havard(2015)

- 전투적인 노동조합주의를 표방하는 프랑스노총 다수가 ESG 혹은 CSR 관련 담당자와 담당부서를 두고 조합 내 교육 등 세션을 운영한다는 것은 노동조합의 ESG가 노동운동의 전략적인 측면에서 중요함을 보여준다.
- o 노동조합의 ESG참여는 다양한 도전들이 존재한다.
  - 문제는 현실적 어려움이다. 노동조합의 사회적 책임이 선도적으로 제기(김영기, 2011)된 이후 노동조합도 사회적 책임이 존재하고 바람직하다는 주장이 간헐적으로 제기되었고 일부 노동조합(LG전자)이 의미 있는 활동을 펼쳐 모범적인 사례로 주목받은 바 있으나 이후 노동조합의 사회적 책임 확산은 거의 이뤄내지 못했기 때문이다.
  - LG전자 노동조합의 USR이 다른 기업에 확산되지 못한 이유는 당시 USR을 주도적으로 지원한 전문가에 따르면, 다른 노동조합들은 노동조합의 사회적 활

등을 조합원의 권익향상보다 회사의 바람을 노조가 지원하는 것으로 이해하여 선뜻 노조의 사회적 책임을 전략적으로 채택하기가 어려웠기 때문이라고 설명하였다.

- 노사 간부들을 대상으로 한 면접조사 결과, 조합원이 참여하는 USR 2.0활동은 주로 사회공헌활동이었는데 코로나로 인한 사회적 거리두기로 인해 적극적인 외부 활동이 이어지지 못한 것으로 나타났다.
- 노동조합의 사회적 책임이 확산되지 못한 여러 이유 중 하나는 노동조합 활동의 상당 부분이 기업의 울타리 안에 갇혀 있기 때문이다. 특히, 산별교섭이 활발하지 않고 산별노동조합이라고 할지라도 기업별 교섭이 중심이 되는 구조에서 노동조합의 활동이 조합원의 임금과 노동조건 향상에 초점이 맞춰져 있었기 때문이다.
- 노동조합의 ESG참여와 확산을 위해서는 노동조합 내부의 인식변화와 구체적인 실천 프로그램들이 제안되어야 한다.
  - 노와 사의 관계에서 공통 이해가 존재하듯이 이해관계자의 권리와 참여를 강조하는 ESG와 노동자의 이해를 중시하는 노동조합 간에도 공통 분모가 존재함을 인식할 필요가 있다.
  - 노동조합은 전체 직원들의 인권과 다양성, 산업안전 등 전통적인 사회 영역 주제들에 있어서 인권개선, 노동조건 향상 등 다양한 역할을 ESG경영 참여를 통해 수행할 수 있음을 인식해야 한다.
  - 지속가능보고서와 검증보고서를 만드는데 노조도 검증 활동에 참여할 수 있도록 활용할 수 있으며, 노사관계에 따라 달라질 수 있으므로 노동조합의 자체적인 검증보고서를 제안하는 방법도 있을 수 있다.
  - ESG 관련 비즈니스 라운드테이블(Business Roundtable)의 2019년 8월 선언이 1)고객에 가치 제공, 2)직원에 대한 투자, 3)공급업체와 공정하고 윤리적인 경영, 4)지역사회 지원, 5)주주의 장기적인 가치 창출을 천명한 바 있는데 이러한

원칙은 노동조합의 고민이기도 하다.

- 노동조합이 ESG경영에 주목해야 하는 또 다른 이유는 기업의 위기관리 부재에 공동으로 대응할 수 있기 때문이다. ‘다양성과 양성평등’, ‘인권’, ‘산업안전’ 등에 관한 쟁점에 노동조합의 참여, 노동조합이 직접 시민단체 전문가들과 평가분석 작업을 통해 해당 기업 노동자의 노동인권과 노사관계 개선을 요구(김남근, 2022)하는 활동이 가능하다.
- 기업의 ESG경영활동을 토의하기 위한 자리로 ESG경영협의회를 노사협의회와 별도로 두어 ESG활동에 대해 노사가 집중적인 토론을 진행하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

## 2. 노동조합의 ESG 활용

### 1) ESG와 노동조합

- ESG의 사회 영역은 노동조합이 추구하는 활동방향과 어느 정도 공통점이 존재한다.
  - ESG를 활용하여 상생의 노사관계를 구축하는 것에 대한 찬반이 가능하다. 일부에서는 노동조합의 전통적 활동인 단체교섭과 투쟁을 통해 노동조건을 개선해야 한다고 주장할 수 있으며 다른 한편에서는 다양하고 입체적인 활동으로 노동자의 노동조건을 개선해야 한다고 주장할 수 있기 때문이다.
  - 과거 노동조합은 CSR 참여에 대해 기회로 볼 것인지, 위협으로 볼 것인지에 대한 고민이 많았다. 기회의 측면은 기업의 사회적 책임 활동이 궁극적으로 노동자의 권익을 보호하는데 기여할 수 있기 때문이었으며 위협의 측면은 기업의 사회적 책임활동으로 인해 노동조합의 역할이 사라질 수 있기 때문이었다.
  - 이러한 쟁점에서 대해 선행연구는 노조의 활동과 중복되는 영역은 ESG를 통

해 해결할 수 있고, 그렇지 않은 부분은 노동조합의 독자적인 활동으로 해결하는 것이 바람직하다고 주장한다(김영기, 2011). 여기에 더해 노동조합이 기업 내부의 쟁점이나 노동조건이 아닌 사회적 역할을 확대하기 위해서는 ESG활동에 대한 폭넓은 참여와 관심이 필요하다.

- 노조의 ESG참여 논쟁은 실효적이지 않은 측면도 존재한다. ESG는 노동조합에 기회와 위협이 되는 속성을 모두 가지고 있는 것은 맞지만 결과적으로 노동조합이 추구하고자 하는 이해에 일치하는 영역이 존재하기 때문이다. 따라서 ESG 자체가 기회와 위협은 아니며 노동조합이 이를 어떻게 활용하고, 조합원을 설득할 것인가가 중요하다. 따라서 ESG를 둘러싸고 비슷한 논쟁이 있을 수 있으나 중요한 것은 노동조합이 어떻게 ESG에 대한 노동조합의 전략과 태도를 선택할지, 참여 여부 자체가 논쟁이 되지 않는다고 있다.

〈표 3-5〉 K-ESG 사회영역 지표

K-ESG 사회(22개 지표)	
목표 수립 및 공시	신규채용
정규직 비율	자발적 이직률
교육훈련비	복리후생비
결사의 자유 보장	여성 구성원 비율
여성 급여 비율	장애인 고용률
안전보건 추진체계	산업재해율
인권정책 수립	인권 리스크 평가
협력사 ESG경영	협력사 ESG 지원
협력사 ESG협약사항 점검	전략적 사회공헌
구성원 봉사 참여	정보보호 시스템 구축
개인정보 침해 및 구제	사회 법/규제 위반

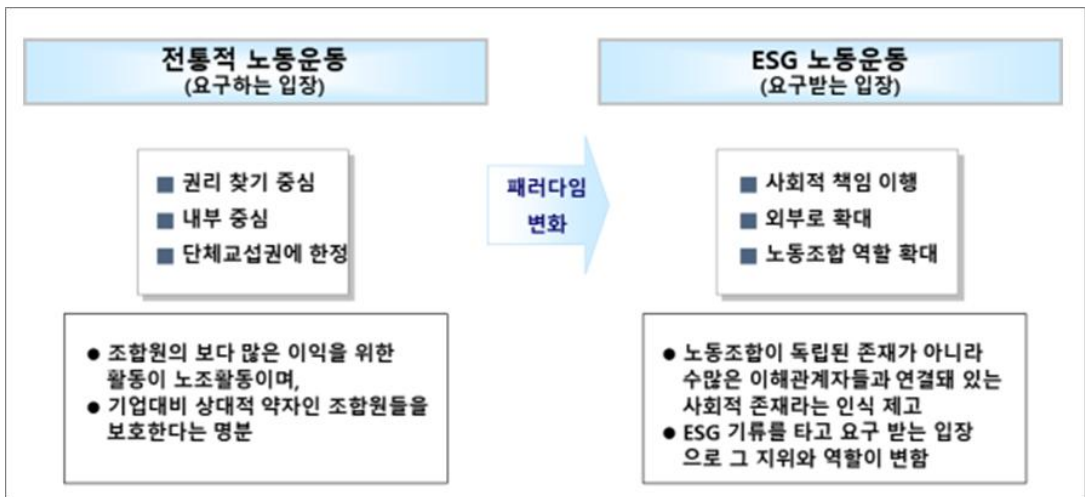
- 정부의 K-ESG 가이드라인을 보면 결사의 자유보장, 정규직 비율, 산업안전 등 노동조합의 활동과 직접 관련된 사항을 다수 포함하고 있다. ESG경영은 이해관계자 이론을 바탕으로 형성되어 왔기 때문에 노동자의 개인적, 집단적 이해를 포함하고 있으며 이중 집단적인 이해 대변은 노동조합의 주요 활동 목표

이기도 하다.

○ ESG를 활용한 노동조합의 역할 확대

- ESG와 노사관계 간에는 교집합이 존재하며 노사 공동의 ESG는 시너지가 존재함에도 불구하고 그동안 상호 협력적인 연결은 부족했다.
- 김영기·김현식(2023)은 노동조합의 활동의 패러다임이 양질의 노동조건을 요구하는 전통적인 역할에서 사회적 책임을 요구받는 역할로 바뀌고 있다고 지적한다.
- 전통적인 노동운동은 기업 내 권리에 집중하여 임금과 노동조건 개선 등 단체 교섭을 중심으로 요구하는 입장이었다면 새로운 ESG노동운동은 노동조합이 사회적 책임을 져야 하는 조직의 일원으로서 사회적 책임 역할을 다하는 것을 의미한다.

[그림 3-16] 노동조합의 패러다임 전환



자료: 김영기·김현식(2023)

## 2) 노동기금과 ESG

- 노동조합은 독자적 혹은 노사의 협력으로 다양한 사회적 활동 기금들을 만들

었으며 이를 통해 사회적 책임활동을 수행하고 있다.

- 사회가치연대기금, 우분투 기금, 공공상생연대기금, 금융산업공익재단 등이 금융 또는 공공기관 노사가 합의를 통해 만든 기금으로 취약노동자 보호를 위한 소액대출 사업, 사회안전망 강화를 위한 지원 사업, 사회적 책임 확대를 위한 정책연구 사업 등 다양한 사업을 펼치고 있다.
- 사회가치연대기금은 257개 사회적 가치투자를 하고 있으며 투자금액은 180억 원 정도이다. 대표적인 사업으로 △서울시 청년실업해소 사회성과보상사업, △부여군 치매예방 사회성과보상 사업, △의료복지 사회적 협동조합 출자, △지역자산화 클라우드 펀딩 매칭 대출, △로컬 크리에이터 클라우드펀딩 매칭 대출, △봉제인 공제회 대출, △불안정고용 노동자공제단체 대출, △서울시 사회주택 임대보증금 반환보증사업 등을 추진 중에 있다.
- 사단법인 풀빵도 노동조합 등 시민사회단체가 연대하여 만든 기금으로 소액대출 등 취약노동자의 지원 활동을 수행하고 있다.

[그림 3-17] 사단법인 풀빵



자료: 풀빵 홈페이지

- 해외사례로 많은 주목을 받는 노동기금은 캐나다 퀘백의 노동기금이다. 1998

년에 설립된 ‘Fonds de solidarité de des travailleurs(노동자연대기금)’인데 이 기금은 퀘벡노동자연맹 조합원과 일반 시민들의 참여로 조성되었다. 노동자연대기금은 주로 사회적 경제 분야에 집중적으로 투자를 하는데 지역의 일자리 창출에 관심을 두고 있다.

- 기금에는 76만 5천명이상 가입해 있으며 180억 달러 이상을 보유하고 있다.

### 3. 노동조합의 ESG 의제

- 선행연구는 ESG 관련 노동의 과제를 3가지로 정리(송관철, 2021)한 바 있다. 구체적인 의제로는 변화하는 노동환경을 포용할 수 있는 노동의제, 노동존중 가치사슬의 정립, 기후환경 이슈에 대한 대비 등이었다.
- E(환경) 영역
  - 탄소중립을 위한 프로세스에서 노동조합의 역할을 찾는 것은 조합원과 전체 노동자의 고용에 중요하다.
  - 각국은 2030과 2050 탄소중립 프로그램을 구체적으로 제시하였고, 기후문제 대응은 노사를 넘어 인류생존을 위한 중요한 과제가 되었다. 국가적으로도 탄소중립은 피할 수 없는 과제이며 경제적 이익/불이익과도 긴밀하게 연관되어 있으므로 노동조합도 이에 대한 전략적 입장과 실천적 행동전략을 만들 필요가 있다.
  - 노동 측면에서 산업전환과 노동전환이 양립되어야 하며 UN 기후변화협약도 정의로운 전환(just transition)을 구체적으로 언급하기도 하였다.
  - 노동조합 차원으로 ‘E(환경) 영역’에 대한 구체적인 프로그램(예: 단체협약으로 기후위기에 대응한 탄소절감 방안 명시 등)을 고민해야 한다.

○ S(사회) 영역

- ESG가 중시하는 인적자본에의 투자 및 직무교육 등이 실현되기 위해서는 동일노동 동일임금에 대한 노동조합의 참여와 실현을 위한 구체적인 방안이 명시될 필요가 있다.
- (동일노동 동일임금) 동일노동 동일임금을 위해서는 직무 가치가 반영할 수 있는 직무평가가 필요하고 직무평가의 결과를 반영한 임금체계(직무급)가 만들어져야 한다. 동일노동 동일임금의 목적은 고임금 집단의 임금삭감이 아닌 노동시장 내 임금격차를 줄이기 위한 방향으로 접근하는 것이 바람직하다.
- (인권보호) 직장 내 괴롭힘과 감정노동 예방, 다양성 존중(이주 노동 이슈), 여성의 직장 내 역할과 보상, 하도급(특고, 플랫폼 등 인적용역계약 포함)노동의 개별 권리 보장하는 방안을 고민해야 한다.
- (산업안전 및 인권) 중대재해 예방을 위한 활동 및 직장 내 안전문화 개선 역시 중요한 과제가 되고 이에 대한 예방 방안도 마련될 필요가 있다.

○ G(거버넌스) 영역

- 거버넌스 영역에서 노동조합의 ESG활동 참여를 고려해 볼 수 있다. 노동조합이 ESG위원회의 구성원으로 참여하는 방식이 있을 수 있으며 노사가 함께 ESG노사공동위원회(가칭)를 구성하여 ESG활동을 점검하고 계획하는 방법도 있을 수 있다.
- 노동조합 내 사회연대위원회 설치 등 구조 개편도 고려할 필요가 있다. 노동조합의 사회적 연대를 강화하여 기업과 조합원에 대한 관심을 넘어 사회적 역할을 찾고 노동조합이 가진 자원을 배분하기 위함이다.
- 노동조합은 사회적 논란이 되고 법적으로도 문제(예: 채용공정성 등)가 될 수 있는 사안들에 대한 법적 책임 준수를 내부적으로 교육하고 더 나아가 사회적 책임 활동을 자발적으로 수행할 수 있는 의사결정을 강화할 필요가 있다. 예를

들면 희망연대노동조합은 조합비의 ‘끝전’을 이용하여 해외(몽골) 학교짓기 등의 사회공헌활동을 결의하기도 하였다.

○ 세대 변화를 반영하는 ESG

- 노동시장의 50% 이상이 MZ세대로 교체되었고, 노동조합 조합원도 다르지 않은 상황이다. 일에 대한 새로운 가치관을 가진 젊은 세대가 회사 및 노동조합에서 다수이므로 이들의 의견을 존중하고 기업과 노동조합 조직에서 역할을 할 수 있는 분위기를 만들어 줄 필요가 있다.
- 노동조합의 활동 역시 임금이나 복리후생만이 아니라 일·생활 균형이 가능한 유연한 근무 형태, 실 노동시간의 단축, 상호 존중하고 괴롭힘 없는 직장 문화 등의 활동에도 관심을 두어야 한다.

○ 기술변화를 반영한 ESG

- 변화하는 기술변화로 고용에 대한 불안감이 커지고 있다. 기술변화로 인한 고용불안을 예방하기 위한 바람직한 방향을 ESG로 담아낼 수 있는 방안도 모색할 수 있다.
- 기술변화에 따라 전일제, 정규직 노동이 아닌 플랫폼 노동 등 새로운 고용관계가 늘어나고 있고 이로 인해 소득양극화, 사회보장 양극화, 노동시간 양극화 등이 발생하고 있으며 이는 전통적인 노사관계의 변화를 요구하고 있다.
- 오픈 A.I의 등장으로 이를 이용한 생산성 향상이 기대되지만 A.I가 인간에 비해 효과적으로 수행할 수 있는 일자리는 머지않은 미래에 인공지능으로 대체될 수 있다. 동시에 A.I 운용이 확대됨에 따라 고속런 기술직(컴퓨터, 엔지니어 등) 인력은 늘어날 것으로 예상된다.
- 기술진보에 따른 노동시장의 변화에 따라 과거 전통적인 조직모델이나 교섭모델은 한계가 있으므로 새로운 대안모델을 ESG를 통해 고민해 보도록 한다. 예를 들어 단체교섭의 의제로 지속적인 인재육성, 교육훈련, 재교육(re-skilling

& upskilling), 전직 지원 교육 등을 대폭 확대할 필요가 있다.

- 기술진보에 따라 변화하는 고용관계에서 노동조합이 책임을 다할 수 있는 자발적인 실천 가이드라인이 필요하다. 노동조합은 고용 형태를 떠나 플랫폼 노동자 및 특수형태 근로종사자의 차별을 줄일 수 있는 방안을 고민하고 해결방안을 사회적으로 제안하는 활동을 강화해야 한다. 이를 위해서는 사회적 대화를 적극 활용하는 방안을 고려할 수 있다.

○ 생산인구 변화를 고려한 ESG

- 고령화와 노인빈곤 및 저출산과 생산인구의 부족 등으로 인해 정년 연장의 필요성에 대한 요구가 많고, 정년연장 이후 계속고용 등 과제가 존재한다. 이 역시 노동조합이 ESG를 통해 해결방안을 모색해야 할 과제 중 하나이다.
- 생산인구 감소로 인해 늘어나는 이주노동자의 인간적인 권리를 옹호하는 활동이나 정주여건 개선을 위한 실천 활동을 사용자 및 지방자치단체와 함께 고민해 볼 수 있다.

## 제4장



### 실천 과제별 가이드

## 제1절 가이드 구성

- 기업의 ESG활동을 평가하고, 이해관계자를 대상으로 ESG경영 활동을 공시하는 기준은 전세계적으로 600여개가 넘는 것으로 알려져 있다.
- 이미 다양한 ESG측정지표가 존재함에도 불구하고 노사공동의 ESG지표를 제안하는 이유는 노사가 함께 계획을 세우고 함께 실천할 수 있는 ESG활동을 강조하기 위함이다. 노동조합이 경영진과 함께 ESG를 계획하고 추진하기 위해서는 공통된 이해관계가 있는 의제가 바람직하다. 따라서 본 연구는 기존 ESG지표를 재구성하여 노사가 공동으로 실현할 수 있는 ESG 의제들을 검토하고 제안한다.
- 본 가이드라인에서는 수많은 ESG활동과 관련된 기준 중에서 지난 2015년에 UN 회원국들이 합의하고 공동 실천하기로 약속한 목표인 ‘UN 지속가능발전 목표(이하 SDGs)’의 17개 목표(169개 세부 목표)를 핵심적으로 분석하였다. UN SDGs는 회원국들이 2016년부터 2030년까지 공동으로 달성하기로 한 약속이며, 경제성장·사회발전·환경보호라는 3가지 축을 기반으로 ‘인간 중심의 가치’를 제시하고 있다.
- 글로벌 시장에서 영향력이 지속적으로 커지는 한국 기업의 위상을 감안할 때 UN 차원의 목표 달성에 직접적으로 기여하는 리더십 발휘가 중요하다. 많은 ESG 기준 중 한국 기업의 노사가 우선적으로 검토할 수 있는 것을 제안하고자 한다.

[그림 4-1] 노사협력 ESG활동 프레임

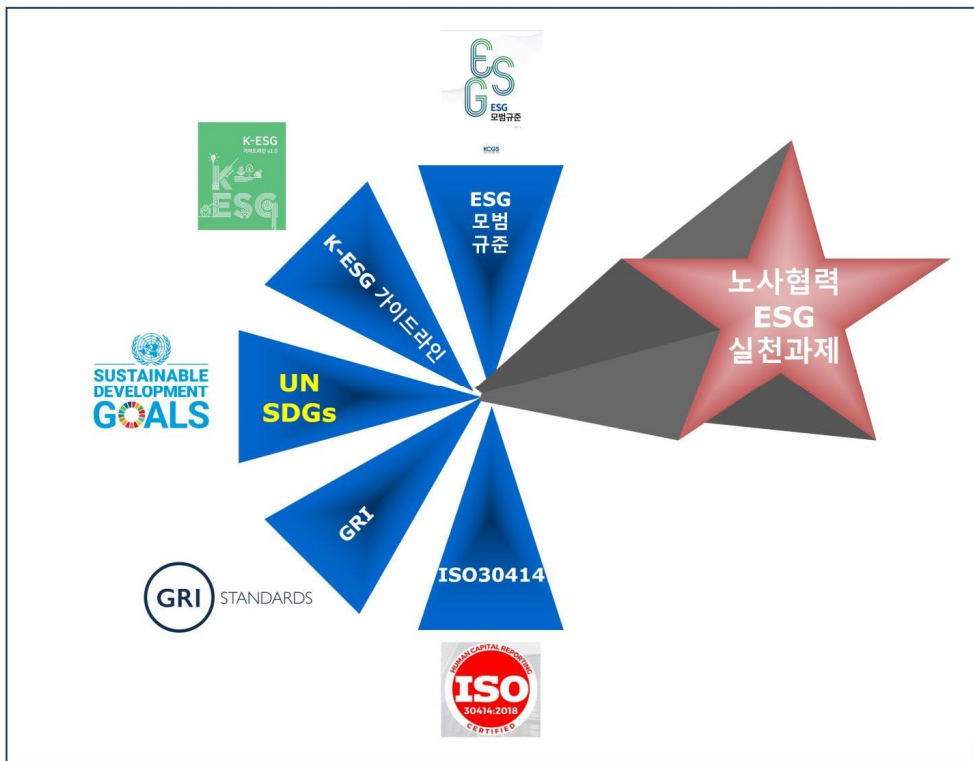


자료: 김영기(2022)

- 더불어 전세계적으로 노동 이슈에 있어 리더십을 발휘하고 있는 ILO(국제노동기구)에서 2022년에 개정한 ‘다국적기업의 사회정책에 관한 3자선언 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)’의 내용과 ILO에서 강조하는 ‘양질의 일자리(decent work)’ 지표를 핵심적으로 반영함으로써, 한국 기업들이 다국적기업으로서의 책임을 우선적으로 다하는 데 기여하고자 하였다.
- 또한, 한국 기업의 ESG경영에 직접적으로 영향을 미치는 아래의 국내·외 대표적인 ESG 기준 4개를 분석하고 공통적인 기대사항을 확인하였다. 이를 통해 한국 기업들이 이해관계자들의 핵심적인 기대사항을 빠짐없이 노사 공동의 ESG활동으로 연결할 수 있도록 가이드라인을 개발하였다.
  - K-ESG 가이드라인: 한국 정부부처 합동으로 2021년말에 공표한 ESG 기준이며, 한국 기업이 기본적으로 관리·준수해야 할 항목들을 정리한 대표적인 기준
  - ESG 모범기준: 한국ESG기준원의 기준으로 주식시장 상장사의 ESG경영을 정기적으로 평가하여 투자자 정보제공을 목적으로 활용되며, 상장사뿐 아니라 상장사와 거래하는 많은 중견·중소기업들에게도 영향을 미치는 기준

- GRI Standards(Global Reporting Initiatives): 기업들이 비재무 영역의 활동 내용과 성과를 이해관계자들에게 공시하는 과정에서 적용하는 국제 기준이며, 많은 기업들이 지속가능경영(ESG) 보고서를 발간할 때 작성 기준으로 활용
- ISO30414: 2018년 국제표준화기구(ISO)에 의해 공표된 인적자본 정보공개의 가이드라인이며, 유럽 기업을 중심으로 기업 임직원에 대한 지원활동 및 공시의 기준으로 활용

[그림 4-2] 노사협력 ESG실천과제 도출



자료: 연구진 작성

- 본 연구에서는 상기의 기준들을 분석하고 실천과제를 도출하는 과정에서 세 가지 기준을 적용하여 기업 현장에서의 실행 가능성을 제고할 수 있도록 하였다.

- 적용성: 한국 기업의 ESG경영 활동에 핵심적으로 적용되고 있는 기준 적용
  - 효과성: 노동조합과 기업의 목적 달성에 기여할 수 있는 항목
  - 현실성: 노사가 현실적으로 공동 관리·실행할 수 있는 항목
- 우선, ‘적용성’ 관점에서 UN SDGs와 ILO의 기준들을 핵심적으로 반영하여 ESG 관련 대표 기준들을 통합적으로 분석함으로써, 기업이 추진하는 ESG활동과 노사 공동의 실천 사이의 괴리를 최소화할 수 있도록 하였다.
  - ‘효과성’과 ‘현실성’ 관점의 분석을 통하여 기업 현장에서 노사가 공동으로 관리·실행할 수 있는 과제들을 선별하였다. 이를 통해 노와 사가 고유의 역할을 수행하면서 파트너십을 발휘할 수 있는 과제들로 구성하고자 하였다. 특히, 고령화 및 극심한 저출산 문제 등 우리 한국이 직면하고 있는 국가 및 사회적 특성(이슈)을 감안하여 기업에게 요구되는 역할도 반영하였다.
  - 연구진의 연구·논의와 자문위원들의 자문, 그리고 3개 기업 대상의 파일럿 적용을 통하여 한국 기업의 노사가 공동으로 추진하여 기업과 노동조합의 경쟁력을 제고할 수 있는 최종 실천과제를 아래와 같이 제시하였다.
  - 아래에 제시되는 실천과제는 회사(기업)의 ESG활동을 평가하는 항목이 아니다. ESG경영 관점에서 노동조합의 현실적인 참여와 역할이 가능하고 기업과 노동조합이 상호 협력하여 실천함으로써 미래 경쟁력을 제고할 수 있는 항목들을 설명하고 있음을 다시 한번 강조한다.

〈표 4-1〉 노사협력 ESG실천 20대 과제

번호	영역	과제명	과제설명
1	환경	생물다양성 보존	기후변화로 위협받는 생태계의 생물다양성 보존을 위하여 회사의 사업수행 과정에서 위험 요인을 사전에 발굴·제거한다. 특히 사업장 소재 지역의 생물다양성 보존을 위한 관리 활동을 자발적으로 실행한다. (지역 주민과의 사회적 대화 등)
2	환경	용수관리	지구온난화로 인한 물 부족 현상 해결을 위해 생산 및 조직 운영 과정에서의 물 사용량을 지속적으로 절감하며, 폐수에 대한 철저한 관리를 통하여 부정적 환경영향을 최소화한다. (생산·사무 현장의 개선활동 공동 추진 등)
3	환경	폐기물 관리	유한한 지구자원의 무분별한 사용 방지를 위하여 회사가 배출하는 폐기물 발생량을 감축하고, 폐기물의 재활용 비율을 제고하기 위해 노력한다. (생산·사무 현장의 개선활동 공동 추진 등)
4	환경	에너지 관리	온실가스 감축에 기여하고자 노사공동으로 생산과정을 포함한 에너지 사용량을 지속적으로 감축해 나가며, 신재생 에너지 사용을 확대하는 방안을 적극적으로 도입한다. 이때 직원들의 자발적 참여가 가능한 활동을 중심으로 이행한다. (생산·사무 현장의 개선활동 공동 추진 등)
5	환경	오염(유해) 물질 관리	대기·수질 오염물질의 배출을 지속적으로 저감하는 노력을 통하여 지구환경 개선에 기여하도록 노력한다. 또한, 근로자 안전에 직접적인 영향을 미치는 작업장에서의 유해물질에 대한 철저한 관리를 실행한다.
6	사회	공정채용	고용 취약계층(장애인, 경력단절여성 등)의 고용을 확대하고, 채용 과정에서 공정하고 투명한 채용 프로세스 구축을 위해 노사공동으로 노력한다.
7	사회	양질의 일자리창출	모든 직원들을 위한 완전 고용과 양질의 일자리를 창출하며, 동일가치 노동에 대한 동일 임금을 실현하기 위하여 지속적으로 노력한다.
8	사회	DE&I <sup>3)</sup> 관리	성별, 장애 유무, 국적 등에 따른 차별없이 회사와 노동조합이 다양한 인재를 수용하고 포용하는 운영을 할 수 있도록 조직문화와 제도를 점검하고 개선한다. (차별금지 강조)
9	사회	일생활균형 지원	평균 수명의 연장과 함께 새로운 세대(MZ세대) 중심으로 직원들의 기대가 증가하고 있는 일생활균형(work-life balance)을 효과적으로 지원하고자 생애주기관리 서비스(전직 지원서비스 포함)를 체계적으로 제공한다.
10	사회	직원 인권보호	기업 경영의 근간이 직원 인권에 대한 철저한 보호라는 노사 공동의 인식을 바탕으로 UN ‘기업과 인권 이행지침’ 등을 중심으로 국제적인 가이드라인을 준수하고 제반 인권 취약요인을 철저히 관리한다. (성희롱 및 괴롭힘 예방, 피해자 구제 등)

11	사회	노동 취약계층 보호	노동시장 유연화에 대응하여 비정규직 및 이주노동자 등 취약 근로자(불안정한 고용상태에 있는 근로자)들의 인권 및 제반 노동환경보호를 위하여 노사가 책임감을 가지고 노력한다.
12	사회	사업장 안전보건	안전보건을 위한 체계적인 관리를 노사가 공동으로 추진하며, 특히 산업재해 예방 및 정신건강(근로자 지원 프로그램) 지원, 그리고 재난 및 비상상황 대응을 철저히 관리함으로써 직원의 건강과 생명을 보장하고자 노력한다.
13	사회	노동기준 준수	근로시간 등의 국내법 규정과 아동노동 금지, 강제노동 금지 등 국제적으로 약속된 노동관행 준수를 위하여 노사가 철저히 점검하고 지속적으로 관리한다.
14	사회	교육훈련 지원	4차 산업혁명 및 평균수명 연장 등에 효과적으로 대응하기 위하여 직원 대상의 체계적이고 지속적 교육훈련 프로그램(재교육 및 향상 교육)을 제공한다.
15	사회	기업보안/ 개인정보 보호	물리적·인적 요인에 의한 기업 정보침해에 효과적으로 대응한다. 기업과 노동조합이 관리하는 이해관계자(고객, 협력사 등) 개인정보 침해에 대한 법·규제 요건을 명확하게 인식하고, 개인정보 침해 발생 시, 구제활동을 신속히 추진한다.
16	사회	협력사 ESG지원	협력사의 경쟁력 제고를 위하여 ESG경영 관점의 노동·인권·환경 등의 분야에서 노사공동으로 협력사의 애로사항을 청취·해결하며, 특히 노동조합의 경험과 강점을 활용한 진단·컨설팅·지원 활동을 실행한다.
17	사회	글로벌 지역사회 기여	기업시민으로서의 역할 수행을 위하여 UN SDGs(지속가능발전목표)를 중심으로 사회적 취약계층 보호 등 제반 사회·환경문제 해결에 앞장서며 그 과정에서 회사와 노동조합의 강점을 활용한 전략적 사회공헌과 직원들의 참여 기회 제공을 핵심적으로 실천한다.
18	거버 넌스	윤리경영	투명하고 공정한 조직 운영을 위한 노사 공동의 윤리 기준을 정의하고 경영진 및 노조간부들의 솔선수범, 그리고 직원참여를 위한 지속적인 관리 활동을 실행한다.
19	거버 넌스	근로자 참여	철저한 노동3권의 보장과 함께 근로자가 경영활동에 참여할 기회를 제공함으로써 공정하고 투명한 조직 운영 및 경영성과 창출에 기여하는 조직 풍토를 조성한다.
20	거버 넌스	사회적 파트너십 활성화	이해관계자가 기대하는 역할을 다하기 위하여 사회적 대화를 포함한 다양한 외부 파트너십을 강화하고, 회사와 노동조합이 보유한 지식·전문성·기술과 재원을 공유하는 노력을 전개한다.

3) DE&I: 다양성, 형평성, 포용성(Diversity, Equity & Inclusion)

## 제2절 과제별 실행방안

### 1. 가이드라인 개요

- 흔히 기업 경영에서 문제가 되는 이슈 중의 하나가 바로 지행격차 (knowing-doing gap)이다. 앞에서 제시한 실천과제는 기업 현장에서 노사 공동의 실천을 통하여 회사와 노동조합의 지속가능성을 확보할 수 있는 것이기에 효과적인 역할 분장을 통한 실천이 반드시 필요하며, 이를 통하여 ESG경영의 실천력을 제고할 수 있을 것이다.
- 본 가이드라인에서 설명하는 실행방안은 ①항목별 실행수준에 대한 자가진단, ②과제에 대한 설명, ③ESG 기준상 근거, ④이해가 필요한 주요 개념들, ⑤노사의 실행방안, ⑥사례 및 ⑦참고자료의 내용으로 구성하였다.
- 특히, ‘항목별 자가진단’은 노사의 자율적 실행을 촉진한다는 본 가이드라인의 목적을 기준으로 각 사 활동에 대한 평가의 의미가 아닌, 현재 우리 노사의 인식과 실행 수준을 확인해 보고, 구체적으로 실행 수준을 향상할 수 있는 단계별 방향성을 제시하고 있다.

〈표 4-2〉 자가진단 단계별 수준

단계명	단계 설명
레벨(level) 1	<b>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</b> (일차적인 ESG활동의 실행 책임이 있는 회사조차도 해당 이슈의 중요성과 관리 필요성은 인식하지 못하고 있으며, 그에 따른 관리 활동도 전혀 없는 수준)
레벨(level) 2	<b>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</b> (해당 이슈가 중요하다는 것을 회사가 인식은 하고 있으나, 제반 사정으로 인하여 구체적인 관리 활동은 진행되지 못하는 수준)
레벨(level) 3	<b>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</b> (해당 이슈의 관리 필요성을 인식하고 회사 주도의 기본적인 관리 활동을 실행되고 있으나, 노동조합의 참여는 전혀 없는 수준)

레벨(level) 4	<b>노조와의 정보공유 진행</b> (회사 주도의 관리 활동이 진행되면서, 필요한 경우에 노동조합에 해당 정보를 제공하는 수준)
레벨(level) 5	<b>노사가 지속적으로 점검하고 개선</b> (해당 이슈의 관리 활동에 노사가 공동으로 참여하고 각자의 역할을 수행하면서 지속적으로 협력해 나가는 수준)

- 또한, 본 가이드라인을 활용하는 기업의 입장과 상황에 맞추어서 ‘항목별 자가 진단’을 내부 평가 지표로 전환하여 사용도 가능하다(예: 전년대비 개선 수준의 확인 등). 특히, 본 가이드라인에서 제시하는 실천과제들은 기업의 ESG경영 과정에서 외부 이해관계자들의 평가에 반드시 포함되는 과제들이고 자칫 기업의 위험(risks)으로 작용할 수 있는 가능성이 있는 것들이기에 지속적인 점검과 관리(개선) 활동이 필요하다는 관점에서 실천과제들을 내부 평가 지표로 활용할 수 있다는 것이다.
- 이런 관점에서 각 항목별 인식 수준, 실행 수준, 협력 수준의 3차원으로 구분하여 5점 척도의 평가지표로 활용하는 방법도 가능할 것이다. 예를 들어 인식 수준이 취약한 항목을 진단하며 그에 대한 인식제고 교육을 실시해 그 수준을 제고할 수 있다. 이를 통하여 각 과제별 구체적인 개선 포인트를 확인하고 빠르게 개선 활동으로 연결할 수 있기를 기대할 수 있겠다.
- ‘노사 실행방안’은 회사와 노동조합이 해당 과제를 공동으로 실천할 수 있는 방안을 기본적으로 제시하면서, 경제 주체의 일원으로 노동조합 스스로의 점검과 관리가 필요한 일부 과제(예: 18번 윤리경영)는 노동조합 스스로의 관리 및 실행하도록 추가 제시하고 있다.
- 각 실천과제의 실행을 촉진하기 위하여 제시하는 ‘사례’는 노사 공동으로 추진한 사례가 현재까지 많지 않기에 기업 주도의 ESG활동 사례 중심으로 구성된 점이 아쉬우며, 향후 많은 한국 기업 노사 공동의 노력으로 우수한 실행 사례들이 창출되기를 기대한다.

## 2. 실천과제 세부내용 및 실행방안

- 기업과 노동조합의 미래 경쟁력을 제고하고 지속가능성을 실현하는 과정에서 공동 실행이 필요한 과제들을 선정하고 지속적으로 이행할 수 있기를 기대하면서 노사협력 ESG실천과제에 대한 세부 소개 및 실행방안을 제시한다.

〈표 4-3〉 실천과제1: 생물다양성 보존

과제번호	1	과제명	생물다양성 보존																	
기후변화로 위협받는 생태계의 생물다양성 보존을 위하여 회사의 사업수행 과정에서 위험 요인을 사전에 발굴·제거한다. 특히 사업장 소재 지역의 생물다양성 보존을 위한 관리 활동을 자발적으로 실행한다. (지역 주민과의 사회적 대화 등)																				
<b>자가진단</b>																				
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>						레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1																
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재																
( )	( )	( )	( )	( )																
<b>설명</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 해양 연안 생태계와 육지·내수면 생태계, 그리고 생물다양성을 포함한 산림 생태계 보존을 보장하고, 멸종 위기종을 보호한다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 생태계는 깨끗한 물과 공기, 식량안보와 인간 건강의 근간이 되며, 생물다양성은 생태계뿐 아니라 동식물의 생존, 유전적 다양성을 보호한다는 측면에서 중요한 요소이다. 기업은 경영활동으로 인해 생물다양성에 직·간접적으로 영향을 주는 범위를 설정하고, 사업장 내외부로 지정된 보호구역과 그 외 생물다양성 가치가 높은 구역 모두를 모니터링하여 생물다양성에 대한 영향을 관리할 필요가 있다. 생물다양성에 관한 기업의 활동 내용을 예시하면 다음과 같다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 멸종위기 동식물의 위협요인을 식별하고 해당 종(species)에 대한 보호 조치</li> <li>- 생물자원을 이용한 연구개발 및 그에 따른 생물자원 보호 활동</li> <li>- 생물다양성 관련 국제 이니셔티브 참여 등</li> </ul> </li> <li>• (GRI) 활동, 제품, 서비스가 생물다양성에 미치는 중대한 영향을 파악하고 최소화하는 노력을 한다.</li> </ul>																				
<b>(관련 지표)</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 6.6, 14.2, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5</li> <li>• ESG 모범규준(환경 6.1)</li> <li>• GRI(304)</li> </ul>																				

### 주요 개념

- 생태계: 식물·동물 및 미생물 군락과 기능적인 단위로 상호작용하는 비생태적 요소인 환경(공기, 물, 온도, 빛)의 역동적인 복합체
- 생물다양성: 수백만여 종의 동식물, 미생물, 그들이 가진 유전자, 그리고 그들의 환경을 만드는 생태계 등을 모두 포함하는 이 지구상에 살아 있는 모든 생명의 필요로움(1989년 세계자연보호재단)

### 노사 실행방안

- ▶ 사업 수행 과정에서 생태계보존과 생물다양성에 부정적 영향을 미칠 수 있는 위험성을 노사가 공동으로 점검하고 예방하는 활동을 전개한다.
- ▶ 또한, 일상의 근무 과정에서 직원들이 생물다양성 보존의 중요성을 인식하고 실천할 수 있는 프로그램을 노사가 공동으로 개발하여 운영한다. 그 과정에서 환경부의 '생물다양성 보전을 위한 8개 실천법(2023년 5월, 정책브리핑 자료)' 등을 참고할 수 있다.
 

1. 부상 야생동물 구조 신고	5. 불필요한 살생 금지
2. 생물다양성 중요성 교육	6. 서식지 주변 쓰레기 줍기
3. 생물다양성 친화 제품 소비	7. 밀렵·밀수품 구매 금지
4. 야생동물 개인 사육 지양	8. 생물다양성 보호 연대 참여

### 참고사례

#### <사례 1> 오투기 - 돌고래 보호 프로그램

오투기에는스에프는 참치캔 제조 시 돌핀 세이프 인증 선사로부터 원어를 구매하고 있으며, 프로그램 운영 기관인 어스아일랜드인스티튜트(Earth Island Institute)로부터 생산 공장에 대한 정기 심사를 받고 있다.

\* Dolphin Safe 라벨: 참치 어획 및 제품 생산 과정에서 돌고래의 안전을 보장한다는 것을 나타내는 인증이며, 그린피스는 이 라벨이 부착되지 않은 제품은 지속가능하지 않은 것으로 간주

#### <사례 2> 삼성디스플레이 - 사업장별 생물 보호활동

삼성디스플레이는 사업장 인근의 산업단지 내 녹지를 최대한 유지하고, 생태저수지 및 산책로 조성을 통해 녹지·저수지·하천을 유기적으로 연결하는 생태 네트워크를 구축하고 있으며, 외래어종 관리, 인공 식물섬 사업 등을 전개하고 있다.

#### <사례 3> 미쓰이스미토모보험 - 야생동물 사고 경보 시스템

미쓰이스미토모보험은 운전기록 진단 스마트폰앱 '스마호(스마保)' 앱메뉴에 '야생 동물 사고 경보 시스템'을 추가하였다. MS&AD인터리스크 연구소와 협력해 개발한 이 메뉴는 기업이 보유한 스마트폰 가속도계, GPS 정보, 사고 데이터 등을 기반으로 여러 지점에서 야생동물 사고 위험 가능성에 대한 경보 기능을 갖추었다. 야생동물 교통사고는 자동차·인명 피해뿐만 아니라 희귀 야생동물 로드킬로 생물다양성의 손실로 이어질 수 있어, 경보 시스템을 통하여 보험 이용 고객들이 야생동물 보호를 실천할 수 있는 기반을 조성해 가고 있다.

### 참고자료

- 세계생물다양성정보기구(Global Biodiversity Information Facility, GBIF)
- 제5차 국가생물다양성전략 2024~2028(환경부, 2023. 12)

〈표 4-4〉 실천과제2: 용수관리

과제번호	2	과제명	용수관리																
<p>지구온난화로 인한 물 부족 현상 해결을 위해 생산 및 조직 운영 과정에서의 물 사용량을 지속적으로 절감하며, 폐수에 대한 철저한 관리를 통하여 부정적 환경영향을 최소화한다. (생산·사무 현장의 개선활동 공동 추진 등)</p>																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 2030년까지 모든 부문에서의 용수 효율을 대폭 증대하고, 물 부족을 해결하기 위해 담수의 추출과 공급 가능하도록 보장하며 물 부족으로 고통을 겪는 인구의 수를 대폭 감소시킨다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 용수 재사용률은 이용하는 수자원에 대한 효율성 척도로 용수 재사용량이 증가하면 용수의 취수량과 배출되는 폐수의 양을 저감할 수 있고 제반 비용 또한 줄일 수 있다. 따라서 기업은 경제성과 환경성이 확보되는 경우, 중수도 설비 등의 수자원 재활용 시스템을 구축할 필요가 있다.</li> <li>• 전체 사업장의 용수 취수량, 소비량, 재이용량 등을 정량화하여 관리하고, 수자원 재이용을 위한 공정개선, 신규 설비 및 청정생산기술 도입 등 다양한 용수 사용 절감프로그램을 이행한다.</li> <li>• 또한, 회사가 용수를 공급받는 취수원을 보호하고 있는지, 또는 사업장이 위치한 지역의 수자원 고갈 리스크에 대비하고 있는지를 점검하고 회사가 사용하는 용수 총량(신규 취수량, 내부 재사용량)을 지속적으로 관리하여 사용량을 절감한다.</li> <li>• 재활용 관점에서 회사가 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 중수도, 하폐수 처리수 재이용시설 등을 설치하여 오수(汚水), 하수, 폐수를 효과적으로 순환·재사용하도록 노력한다.</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 6.4</li> <li>• K-ESG가이드라인(E-5-1, E-5-2)</li> <li>• ESG 모범규준(환경 3.3)</li> <li>• GRI(303)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 용수 사용량 = 환경에서 유입한 취수량 + 조직 내 재사용량 + 다른 조직에서 전달받은 폐수량</li> <li>• 지구온난화지수(GWP, Global Warming Potential): CO2의 지구온난화 기여도를 기준으로 하여 각 온실가스별로 지구온난화에 미치는 영향을 환산한 수치</li> <li>• 오수(sanitary drain): 사람의 생활 및 경제활동으로 액체성 또는 고체성 물질이 섞여 오염된 물</li> <li>• 폐수(wastewater): 산업활동과 관련하여 발생하는 폐수</li> <li>• 하수(sewage): 일상생활이나 산업활동에 기인하거나 부속되는 오수 또는 우수</li> </ul>																			

**노사 실행방안**

- ▶ 환경안전 활동과정에서 사업장 용수 사용량에 대하여 노사 공동의 모니터링을 진행한다.
- ▶ 지속적 모니터링 결과를 바탕으로 용수의 효과적 재활용을 위한 투자방안을 노사가 협의하고 실행한다.
- ▶ 물 절약에 대한 직원들의 인식도 제고를 위한 교육/홍보 프로그램을 운영하고, 그 과정에서 노조 간부 등 리더 계층의 솔선수범을 우선적으로 실천한다.
  - 특히, 생산현장에 근무하는 직원들의 용수 절감 아이디어 제안을 적극적으로 장려하고 공정 개선 등 필요한 지원 활동을 빠르게 진행하는 『직원 참여형 ‘물 절약 문화’』를 조성한다.

**참고사례**

**〈사례 1〉 삼성전자 - 물 사용 효율성 제고**

삼성전자는 철저한 수자원 관리를 환경보호의 시작점으로 인식하고 반도체 사업의 지속가능성을 높이기 위해 수자원을 아껴쓰고, 재사용하고, 재활용하는 3R(Reduce, Reuse, Recycle) 활동을 10년 이상 지속해 왔으며, 용수 사용량 저감을 사업장의 경영지표로 관리해 왔다. 반도체 제조공정은 청정도 확보와 생산성 향상을 위해 어떤 무기질이나 미립자가 포함되지 않는 ‘초순수’를 사용하며, 반도체 집적도가 높아질수록 용수 사용량이 많아질 수밖에 없다. 삼성전자는 용수 사용량을 최소화할 수 있도록 공정을 최적화하고, 멤브레인(특정 성분을 선택적으로 통과시킴으로써 혼합물을 분리할 수 있는 막) 기술을 도입해 고농도폐수를 정화시켜 유틸리티 설비에 사용하는 등 폐수 재이용률을 지속적으로 높이고 있다.

**〈사례 2〉 SK하이닉스 - 수자원절감 리더십 실행**

물 사용이 많은 반도체사업 확대에 따라 자연스레 연간 총 취수량도 증가할 수밖에 없으나 SK하이닉스는 효율적인 용수 사용을 통해 취수량 집약도를 감소시키고 있다. SK하이닉스는 2020년 기준, 2026년까지 취수량 집약도 35% 감축을 목표로 하며, 2022년은 14% 감축으로 목표(12%)를 초과 달성하였다. 또한, 폐수 재이용 시설을 구축해 2022년 국내 사업장에서는 약 3,608만 톤, 해외 사업장에서는 약 1,180만 톤의 용수를 재이용했다. SK하이닉스는 세계자원연구소(WRI, World Resources Institute)의 ‘Water Risk Atlas’를 기준으로 각 생산 사업장이 위치한 지역의 물 스트레스 수준을 파악하고, 스트레스 수준에 따라 필요한 목표를 수립해 관리하고 있다.

**참고자료**

- 「물관리기본법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「물환경보전법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행

〈표 4-5〉 실천과제3: 폐기물관리

과제번호	3	과제명	폐기물관리																
<p>유한한 지구자원의 무분별한 사용 방지를 위하여 회사가 배출하는 폐기물 발생량을 감축하고, 폐기물의 재활용 비율을 제고하기 위해 노력한다. (생산·사무 현장의 개선활동 공동 추진 등)</p>																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 폐기물 관리에 특별한 주의를 기울여 도시인구 1인당 부정적 환경 영향을 감소하며, 2030년까지 전세계 인구 1인당 음식물 쓰레기 발생량을 절반으로 줄인다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 자원의 사용을 원천적으로 줄이거나 제품 및 서비스의 생산방식 등을 개선하여 폐기물 발생을 최대한 억제하여야 한다. 발생한 폐기물에 대해서는 소각 또는 매립의 방법으로 처분하기 이전에 가능한 범위에서 재활용할 필요가 있다.</li> <li>• 폐기물 발생량 및 처리량을 집계하여 체계적으로 관리하고 『폐기물관리법』에서 정하는 폐기물의 처리 기준에 따라 적법하게 처리하며, 다양한 프로그램을 통해 폐기물 발생을 최소화하고, 발생 폐기물의 재활용을 촉진한다(재활용은 조직이 자원순환 경제로 전환에 동참하기 위해 생산 단계에서부터 폐기물을 원천 감량하는 것을 넘어, 폐기물의 순환이용을 높이는 활동을 의미).</li> <li>• 조직이 배출하는 폐기물의 종류와 배출량은 환경부의 폐기물 적법처리 시스템(Allbaro), 환경정보 공개시스템에서 확인 가능하다.</li> </ul>																			
<p><b>(관련 지표)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 11.6, 12.3, 12.5</li> <li>• K-ESG가이드라인(E-6-1, E-6-2)</li> <li>• ESG 모범규준(환경 3.5)</li> <li>• GRI(306)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 순환경제: 자원 사용, 폐기물, 배출 등을 줄이는 것을 목표로 하는 경제모델로, 폐기물을 제거하고 제품과 재료를 순환시키며 자연을 재생하려는 접근법을 말하며, 재생가능한 에너지와 재료의 사용과 유한한 자원의 소비 감소가 중요한 해결책으로 언급되고 있음.</li> <li>• 폐기물: 쓰레기, 연소재, 오니(슬러지), 폐유, 폐산(산성의 액상 산업폐기물), 폐알칼리 및 동물사체 등으로 사람의 생활이나 사업 활동에 필요하지 않게 된 물질</li> <li>• 폐기물의 종류             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반폐기물: 배출시설의 설치, 운영과 관련하여 배출되는 사업장폐기물</li> <li>- 지정폐기물: 사업장폐기물 중 폐유·폐산 등 주변 환경을 오염시킬 수 있거나 의료폐기물 등 인체에 위해(危害)를 줄 수 있는 해로운 물질</li> <li>- 건설폐기물: 건설·토목공사로 인하여 발생하는 폐기물</li> </ul> </li> </ul>																			

- 폐기물 재활용 방식
  - 물질적 회수: 폐기물이나 부산물을 처리하여 유기금속, 철스크랩, 종이류, 목재 등 특정 2차 물질을 회수하여 재활용하는 방식
  - 화학적 회수: 폐기물이나 부산물의 분자구조를 변형시키는 것으로 이전에는 실질적으로 재활용할 수 없었던 것을 재활용할 수 있도록 변형하는 방식
  - 에너지 전환: 폐기물이나 부산물로부터 고형연료, 메탄가스 또는 기타 에너지원을 회수하여 새로운 에너지원으로 전환하는 방식

### 노사 실행방안

- ▶ 사업장내 폐기물 관리 현황을 지속적으로 노사가 모니터링하고, 추가적인 감축 방안을 검토/논의한다.
  - 폐기물 발생 공정 근무자(직원)의 감축 아이디어 및 재활용 의견 제안을 적극 장려하고 공정개선 등 필요한 지원 활동을 빠르게 진행하는 『직원 참여형 폐기물 감축 문화』를 조성한다.
    - ☞ 『직원 참여형 활동』: 가정 및 직장 생활에서 과도한 일회용품 사용을 자제할 수 있도록 노사가 캠페인성 활동을 지속적으로 진행한다. (예: 일회용 컵 사용하지 않기, 이면지 사용하기 등) 또한, 그 과정에서 노사의 대표자가 솔선수범하는 것이 중요하다. (예: 노사협의회시 참석자 텀블러 사용)
  - 폐기물 총량을 줄이는 4가지 방법을 기준으로, 우리 회사가 추가로 감축할 수 있는 개선 활동을 지속적으로 협의·실행한다.
    - ① Reduce-감축: 불필요한 것을 줄인다.
    - ② Reuse-재사용: 다시 사용한다.
    - ③ Recycle-재활용: 다른 용도로 사용한다.
    - ④ Recover-재생: 다른 형태로 전환한다.
- ▶ 제품 라이프 사이클 전반에 걸친 폐기물 감축 활동을 전략적으로 기획·실행함으로써 폐기물 감축의 획기적 성과 달성을 도모한다. (예: 전자제품 제조 기업의 폐가전 재활용 활동, 의류 제조 기업의 폐의류 재활용 활동 등)
- ▶ 필요시, 폐기물 재활용 기술을 개발·적용하고 있는 기업 외부의 벤처기업 등과의 협업을 통하여 자사 폐기물의 감축뿐 아니라 폐기물 절감에 대한 사회적 혁신 추진에 기여할 수 있다. (예: 페플라스틱 재활용 기념품 제작 사회적기업과의 협업 등)

### 참고사례

#### <사례 1> GS홈쇼핑 - 폐기물(테이프) 발생 근절을 위한 혁신

GS홈쇼핑은 친환경 배송의 일환으로 테이프를 사용하지 않는 조립형 핑거박스를 사용하고 있다. 박스 겉면이 절취선으로 되어 있고 접착제가 불필요하며, 이는 물류센터의 여러 제품을 한 박스에 담아 포장하는 합포장 상품에도 친환경 배송 컨셉이 적용됐다. 기존의 비닐 완충제와 테이프를 종이로 대체 재활용이 용이해졌다는 장점이 있다.

**<사례 2> LG전자 - 폐가전 회수 및 재활용 활동 강화**

LG전자는 생산사업장에서 발생하는 폐기물을 재활용하고 국내 전 사업장의 폐기물 매립 제로(Zero) 인증 추진하고 있다. 2030년까지 재활용률을 95% 이상 유지하는 목표를 수립하고, 글로벌 지역에서 폐전자제품을 회수하여 이를 재활용한 제품으로 만드는 활동에도 집중하고 있다. 지난 2006년부터 시작된 폐가전 회수 활동은 2022년 기준 399만톤의 성과를 창출하고 있다. 또한 '지속가능한 가전'을 목표로 2023년 스타일러 오브제컬렉션 슈케이스, 2022년 퓨리케어 에어로퍼니처 등 재활용 플라스틱을 사용한 제품을 지속적으로 출시하고 있다.

**<사례 3> 유한킴벌리 - 고객 참여형 재활용 캠페인**

2022년 4월, 유한킴벌리는 테라사이클과 비닐포장재(LDPE, HDPE) 재활용 촉진을 위해 '쓰담쓰담하기' 캠페인을 진행하였다. 비닐포장재가 페트병 등 여타 포장재에 비해 재활용률이 낮으며 대부분 열원으로 활용이 되어 자원순환 가치가 떨어짐을 고려하여 비닐 포장재의 수거 및 재활용을 촉진하고자 기획된 이 캠페인에 참여한 고객들은 기저귀 포장을 비롯해 다양한 포장재에 인쇄된 분리배출 마크를 확인한 뒤 쓰담 박스에 모아 보냈으며, 수거된 비닐포장재는 테라사이클을 통해 전량 새로운 자원으로 사용되었다. 이를 통해 유한킴벌리는 고객들에게 비닐포장재 분리배출 마크를 확인하는 올바른 습관을 제안하면서 자원 선순환에 대한 의미를 전달할 수 있었다.

**<사례 4> 월마트 - 식품 폐기물 관리**

유통기업의 특성을 살려 월마트는 자사가 취급하는 식품의 폐기물에 대한 전략적인 재활용을 추진하고 있다. 'IBM Food Trust'라는 블록체인 기술을 활용한 식품의 이동 과정과 수량을 추적하는 시스템을 기반으로, 미판매된 식료품을 푸드뱅크 등 비영리단체에 전달하고, 유통기한이 지난 제품은 비료와 바이오 연료로 재활용되도록 제공하며, 식품 폐기물을 줄이기 위한 제품 라벨링 및 다양한 식품 기부 프로그램을 운영하고 있다. 또한, 협력사들과도 식품 폐기물 데이터를 공유하면서 자사의 재활용 노하우를 공유하는 활동을 진행하고 있다.

**참고자료**

- 「폐기물관리법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 「폐기물관리법 시행규칙」, 환경부(2021. 9. 16. 시행) 중 [별표 5의3] 폐기물의 재활용 기준, [별표 5의4] 폐기물을 재활용하는 자의 준수사항

〈표 4-6〉 실천과제4: 에너지 관리

과제번호	4	과제명	에너지 관리																
<p>온실가스 감축에 기여하고자 노사공동으로 생산과정을 포함한 에너지 사용량을 지속적으로 감축해 나가며, 신재생 에너지 사용을 확대하는 방안을 적극적으로 도입한다. 이때 직원들의 자발적 참여가 가능한 활동을 중심으로 이행한다. (생산·사무 현장의 개선활동 공동 추진 등)</p>																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 신재생 에너지가 차지하는 비중을 대폭 늘리며, 에너지 효율성 개선율을 두 배로 늘린다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 조직 내에서 사용하는 에너지를 절감할 뿐 아니라 에너지 이용으로 발생하는 온실가스를 감축하기 위하여 친환경 에너지 사용 확대 및 화석에너지 절감 활동을 개발하고 실천하여야 한다. 또한 기업은 기존 설비의 에너지 효율 향상, 고효율 설비 도입, 건물 단열 강화, 연비 개선 등을 통해 합리적이고 효율적으로 에너지를 사용하여 에너지 소비로 인한 환경 피해를 줄이고 지구온난화 방지에 기여하여야 한다.</li> <li>• 전체 사업장에서 사용하는 에너지는 직접, 간접으로 분류하여 각각 사용량을 정량화하여 체계적으로 관리하고, 기존 설비의 에너지 효율 향상, 고효율 설비 교체, 연비 개선 등 효율적 소비를 통해 에너지 사용량을 절감한다.</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 7.2, 7.3</li> <li>• K-ESG가이드라인(E-4-1, E-4-2)</li> <li>• ESG 모범규준(환경 3.2)</li> <li>• GRI(302)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온실가스: 기후변화를 야기하는 물질로 유엔기후변화협약과 교토의정서가 명시하고 있는 이산화탄소(CO<sub>2</sub>), 메탄(CH<sub>4</sub>), 아산화질소(N<sub>2</sub>O), 수소불화탄소(HFCs), 과불화탄소(PFCs), 육불화황(SF<sub>6</sub>) 6가지 가스             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Scope1: 사업자가 직접적으로 소유하고 통제하는 배출원에서 발생하는 직접적인 온실가스</li> <li>✓ Scope2: 사업자가 구입 및 사용한 전력, 열(온수, 스팀 등)의 생산 과정에서 발생하는 간접 온실가스</li> <li>✓ Scope3: 조직이 소유·관리하는 사업장(경계) 외 가치사슬에서 발생하는 간접적인 온실가스</li> </ul> </li> <li>• 파리협정: 2015년 12월 12일, 제21차 유엔기후변화협약(UNFCCC) 당사국 총회에서 교토의정서가 만료되는 2020년 이후의 신기후 체제를 수립하기 위해 채택한 합의문이며, 선진국만 온실가스 감축 의무가 있었던 교토의정서와는 달리, 파리협정은 195개 당사국 모두에게 감축 의무를 규정한 첫 국제적 기후 합의이다. 지구 평균 기온을 산업혁명 이전 대비 2℃ 상승 이내로 억제, 온실가스 감축 이행 점검, 선진국의 개도국에 대한 기후대처 기금지원 등의 내용을 담고 있음.</li> </ul>																			

- 탄소중립: 대기 중에 배출·방출 또는 누출되는 온실가스의 양에서, 온실가스 흡수의 양을 상쇄하여 순배출량이 “0(Zero)”가 되는 상태
- 직접에너지: 사업장에서 직접 소유 또는 관리하는 배출원에서 사용하는 에너지
- 간접에너지: 사업장에서 구매한 전력, 열, 스팀 사용으로 인한 에너지
- 재생에너지: 재생가능한 자원에서 수집되는 에너지(태양광, 태양열, 풍력, 수력, 지열, 수열 등)

**노사 실행방안**

- ▶ 에너지를 절약하는 것은 기후변화 이슈에 대한 대응이라는 거시적 의미와 함께 기업 경영 과정에서 비용절감이라는 현실적 의미가 있는 활동임을 노사가 공동으로 인식한다.
- ▶ 일상의 근무 과정에서 직원들이 에너지 절약에 대해 인식을 하고 꾸준히 실천해 나가는 문화를 구축하는 것이 무엇보다도 필요하다. 이를 위하여, 직원들이 가정에서부터 에너지 절약을 실천할 수 있는 다양한 정보를 제공하는 것 또한 효과적일 수 있다. (예: 한국전력의 ‘주택용 에너지 캐시백’ 프로그램 홍보 및 참여 유도)
- ▶ 이러한 직원들의 인식과 참여를 바탕으로 지난 2021년 환경부에서 발간한 「탄소중립 생활실천 안내서 - 기업편」등을 참조하여 아래의 활동부터 실천해 나가는 프로그램을 노사가 개발하고 실행해 나갈 수 있다.
  - 고효율 전자기기 사용하기
  - 난방온도 2도 낮추고, 냉방온도 2도 높이기
  - 승강기 격층 운행 및 계단 이용
  - 컴퓨터 절전기능 사용
  - 전자기기 대기전력 차단

**참고사례**

**<사례 1> 종근당 - 에너지 관리시스템 도입**

종근당 천안공장에 에너지를 계측하고 모니터링 인프라를 구축하여 에너지 절감계획을 시행하는 공장에너지관리시스템(FEMS)을 도입하고, 고효율 인버터·저녹스버너 설치 등을 통해 장비효율을 개선했다. 또 옥상 부지에 태양광 패널 설치로 신재생 에너지를 도입하여 연간 총 1,645 tCO2-eq의 온실가스 저감과 NOx 배출량 40ppm이하 감축의 기대효과를 예측하고 있다.

**<사례 2> 현대자동차 - 사업장별 에너지 사용 절감활동**

현대자동차 울산공장은 한국수력원자력과 공동 투자로 2020년 9MW 규모의 태양광 발전시설을 완공하여 재생에너지 사용을 늘렸으며, 폐배터리를 재활용한 에너지저장장치(ESS) 설치 및 태양광 발전 계통에 연계하는 실증사업을 추진하였다. 또한 전주공장은 생산설비 에너지 사용량을 최소화하는 자동화 설비를 도입하고, 2020년에는 트럭 도장공장 세정공법 개선으로 내부온도 최적화를 실현함으로써 전기 및 가스 사용량을 절감하고 있으며, 노후된 흡수식 냉난방 시스템을 고효율의 EHP 냉난방시스템으로 변경하여 에너지 총사용량의 절감에 기여하고 있다.

**참고자료**

- 「저탄소 녹색성장 기본법」, 국무조정실(탄소중립위원회 사무처), 2020. 5. 27. 시행
- 「탄소중립 생활실천 안내서 - 기업편」 환경부, 2021. 8
- 「온실가스·에너지 목표관리 운영 등에 관한 지침」, 환경부, 2021. 3. 11. 시행
- 한국전력 ‘주택용 에너지 캐시백 신청’ 사이트(<https://en-ter.co.kr/ec/>)

<표 4-7> 실천과제5: 오염(유해) 물질 관리

과제번호	5	과제명	오염(유해)물질 관리																	
<p>대기·수질 오염물질의 배출을 지속적으로 저감하는 노력을 통하여 지구환경 개선에 기여하도록 노력한다. 또한, 근로자 안전에 직접적인 영향을 미치는 작업장에서의 유해물질에 대한 철저한 관리를 실행한다.</p>																				
<b>자가진단</b>																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>						레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1																
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재																
( )	( )	( )	( )	( )																
<b>설명</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 유해한 화학물질이나 공기, 수질, 토지 오염으로 인한 사망 및 질병을 대폭 줄이며, 공기의 질 관리에 특별한 주의를 기울여, 도시 인구 1인당 부정적 환경 영향을 감축한다.</li> <li>• 조직이 소유, 관리, 통제하는 물리적 경계(사업장 등) 내에서 발생하는 대기 및 수질 오염물질을 지속적으로 저감하는 등 환경 개선을 위한 노력을 이행한다.</li> </ul>																				
<p><b>(관련 지표)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 3.9, 6.3, 11.6</li> <li>• K-ESG가이드라인(E-7-1, E-7-2)</li> <li>• ESG 모범규준(환경 3.4)</li> <li>• GRI(305-7)</li> </ul>																				
<b>주요 개념</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대기오염물질: 「대기환경보전법」 제7조 등에 따라, 심사·평가 결과 대기오염 원인으로 인정된 가스·입자</li> <li>• 생물화학적 산소요구량(BOD): 미생물이 물속에 있는 각종 오염물질(유기물)을 호기성 분해하기 위해 필요로 하는 산소량으로써, 필요로 하는 산소의 양을 ppm 또는 mg/l 단위로 나타냄</li> <li>• 화학적 산소요구량(COD): 수중에 있는 각종 오염물질을 화학적으로 산화시키기 위해 필요로 하는 산소량으로써, 화학적 산소요구량의 수치가 클수록 유기물이 많다는 것을 의미함</li> </ul>																				
<b>노사 실행방안</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 우리 회사에서 배출하는 대기·수질 오염물질의 종류를 명확히 인식하고, 노사 공동의 모니터링을 통하여 배출량의 감축을 지향한다.</li> <li>▶ 오염물질 배출을 감축할 수 있는 설비 도입 등의 개선활동을 노사가 공동으로 검토하여 실행한다.</li> <li>▶ 특히, 우리 직원들의 건강에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 유해물질에 대한 철저한 관리활동을 노사가 공동으로 진행한다.</li> </ul>																				

**참고사례**

**<사례 1> 아모레퍼시픽 - 대기 및 토양 오염물질에 대한 체계적 관리**

아모레퍼시픽 그룹은 대기오염물질 배출 현황을 모니터링하고 설비 정기 점검을 실시하고 있다. 특히 아모레 뷰티파크는 2021년 뷰티 업계 최초로 환경부 통합환경허가를 취득하여 대기, 토양, 수질 등 환경오염물질 배출시설별 인허가를 사업장 단위로 통합하여 관리하고 있다. 대기방지시설의 송풍기 인버터 제어를 통해 대기배출시설 국소배기장치 댐퍼를 자동 제어하여 대기오염물질 회석 배출을 방지하고 있으며, 대기방지시설 가동 모니터링 시스템이 구축되어 시설의 가동 현황을 실시간으로 관제한다. 그 결과 법적 배출허용기준 대비 약 20% 정도의 낮은 수준으로 대기 물질을 배출하고 있다. 또한 토양 환경을 보전하기 위해 주기적으로 사업장 인근의 토양 오염도를 외부 전문기관에 의뢰하여 측정하고 있다. 측정 결과는 주기적으로 전사 환경담당자가 참석하는 환경소위원회에 보고되어 모니터링 한다.

**<사례 2> 한화솔루션 - 무독성 친환경 포장재 개발**

한화솔루션은 일회용 스티로폼 포장재를 대체하기 위해 EPP(발포폴리프로필렌)를 활용해 친환경 포장재를 개발했다. 포장재 가공업체 신혁과 '지속가능한 순환경제'를 내걸고 일회용 스티로폼 포장재를 대체하기 위한 공동 연구개발을 진행한 결과다. EPP는 화학발포제를 사용하지 않아 가볍고 웬만한 충격에도 부서지지 않는다. 기존 포장재는 화학발포제를 활용한 탓에 스티로폼 가루와 같은 미세 플라스틱이 발생한다. EPP는 이러한 단점을 해결하면서, 생산 과정에서의 근로자 안전과 건강에도 기여하는 효과를 창출하고 있다.

**<사례 3> 홈디포 - 유해물질 함유 제품 판매 금지**

미국에 본사를 둔 건축자재 및 인테리어 기업 홈디포는 2017년 화학물질전략(Chemical Strategy) 수립하고 2019년부터는 홈디포에서 판매하는 카펫에서 PFA(Perfluoroalkoxy, 독성물질의 일종) 제품의 판매를 중지했다. 홈디포는 'PFA 제품을 배제하는 것이 고객과 지구의 더 나은 미래 설계를 위한 약속의 한 예'라고 설명하고 있다. 또한 판매하는 상품에서 니코틴계의 신경 자극성 살충제인 네오니코티노이드와 화학공정에서 용매로 사용되는 다이클로로메테인을 줄이기 위해 공급업체와 함께 노력하고 있다. 홈디포는 제품 화학성분의 제3자 인증을 유지하고 높은 환경기준을 충족하는 제품을 늘리기 위해 노력하고, 공급업체와 협력해 실내 공기품질에 영향을 미치는 화학물질 사용 개선에 주력하고 있다.

**참고자료**

- 「대기환경보전법」, 환경부, 2021. 10. 14. 시행
- 「물관리기본법」, 환경부, 2021. 7. 6. 시행
- 화평법/화관법 산업계도움센터(<https://www.chemnavi.or.kr/main.do>)
- 안전보건공단 유해/위험성 정보(<https://msds.kosha.or.kr/MSDSInfo/kcic/chemList.do>)

〈표 4-8〉 실천과제6: 공정채용

과제번호	6	과제명	공정채용																
고용 취약계층(장애인, 경력단절여성 등)의 고용을 확대하고, 채용 과정에서 공정하고 투명한 채용 프로세스 구축을 위해 노사공동으로 노력한다.																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규채용은 지역사회 의 일자리 창출, 고용안정성 증대 등 사회의 지속가능성 향상을 위해 필요한 요소이지만, 기업이 수행하는 사업의 특성과 경영 상황 등과 연계되어 관리되어야 하기에 무조건적인 신규채용 확대를 기대할 수는 없다.</li> <li>• 다만, 채용 과정에서 이해관계자들이 기대하는 공정하고 투명한 채용 Process를 수립하고 준수하는 노력을 통하여 기업에 대한 신뢰 제고가 반드시 필요한 과제이다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 성별, 장애, 성적 지향, 연령, 인종, 출신지역, 학력 등을 이유로 채용, 승진 등의 과정에서 근로자를 차별해서는 안 되며, 동등하게 대우하여야 한다. 이를 위해 기업은 청년, 여성, 장애인, 고령층 등 사회 취약계층을 고려한 적극적인 고용 계획을 수립하고 공개하여야 한다. 나아가 상시적이고 지속적인 업무에는 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하도록 노력하여야 한다. 이에 대한 관리 지표로 취약계층 고용비율, 성별 임금 비율, 직급별 남성 및 여성 비율, 임시직 비율, 이직률 등을 설정하고 관리 및 공개할 수 있다.</li> </ul>																			
<p><b>(관련 지표)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-1, S-노동-추가1 고졸자 비율)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.1)</li> <li>• GRI(401-1)</li> <li>• ISO30414(2.4, 8.1~8.3)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용: 비정규직 형태(한시적근로자 또는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자 등)를 제외한 기간의 정함이 없는 임금근로자를 통칭하는 정규직 채용만을 대상으로 함.</li> </ul>																			
<b>노사 실행방안</b>																			
<p>▶ 이해관계자가 기대하는 공정채용 관점에서 우리 기업의 채용 활동이 진행되고 있는지를 노사가 공동으로 점검하고, 필요한 개선 노력을 기울인다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (참고) GRI 표준에서 신규 채용 관련 공시를 요구하는 항목: 연령별 분포, 성별 비율, 지역별 분포</li> <li>- (참고) ESG 모범규준의 제안: 채용 과정에서 성별/장애/성적 지향/연령/ 인종/출신지역/학력 등을 이유로 차별 금지, 청년/여성/장애인/고령층 등 사회 취약계층을 고려한 적극적인 고용 계획을 수립하고 공개, 상시적이고 지속적인 업무에는 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하도록 노력</li> </ul>																			

▶ 공정채용 관련 내부 지표를 노사가 공동으로 모니터링하고 지속적으로 개선할 수 있도록 노력한다.

- 취약계층 고용비율, 성별 임금 비율, 직급별 남성 및 여성 비율, 임시직 비율, 이직률 등

**참고사례**

**<사례 1> 한국전력공사 - 사회적 취약계층 채용 확대**

한국전력은 취약계층의 일자리 접근성과 직무 지원 기회를 늘릴 수 있도록 제도를 개선하고 있다. 장애인고용공단과의 컨설팅 및 지원협약을 체결하고 장애인 대상 제한경쟁 채용을 신규 도입하여 장애인의 정규직 채용이 전년대비 90% 증가(2021년 기준, 42명)하였으며, 장애인 인턴은 177명을 채용하였다. 국가유공자와 저소득층 역시 보훈특별채용 및 서류전형 면제 등의 우대를 통해 80명의 채용인원을 달성하였다. 다문화가족과 북한이탈주민의 경우, 1차 서류전형에서 5%의 가점을 부여하는 우대제도를 신설하고, 고졸 채용을 위해 자격취득 교육 제공 및 정규직 전환을 시행하여 195명의 고졸 인재를 채용하였다.

**<사례 2> 롯데케미칼 - 다양성을 존중한 열린 채용**

롯데케미칼은 성별, 학연, 장애, 출신 지역 등에 따른 차별이 없는 공정한 세상을 지향한다. 다양한 배경의 사람들이 존중받으며 개인의 능력 향상을 위해 나아갈 때 기업도 성장해 나간다고 믿으며, 개인의 성장과 함께 우리 사회를 보다 성숙하게 만들어 갈 열정과 책임을 갖춘 열린 인재를 유치하고 있다. 다양성 존중을 위해 비단 신입사원 채용, 전문/경력 인재 채용뿐만 아니라 장애인, 보훈 채용 등을 통해 적극적인 고용 창출을 위해 힘쓰고 있으며 특히, 장애인 채용의 경우 재택근무가 가능한 직무를 발굴하고 사내 카페 ‘Chemi Story’를 오픈하여 장애인 바리스타 고용을 확대하는 등 지속적으로 장애인 고용을 위해 힘쓰고 있다.

**참고자료**

- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」, 고용노동부, 2019

〈표 4-9〉 실천과제7: 양질의 일자리창출

과제번호	7	과제명	양질의 일자리창출																
모든 직원들을 위한 완전 고용과 양질의 일자리를 창출하며, 동일가치 노동에 대한 동일 임금을 실현하기 위하여 지속적으로 노력한다.																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 2030년까지 장애인 및 청년을 포함하여 모든 여성, 남성을 위한 생산적 완전고용과 양질의 일자리 창출 및 동일가치 노동에 대한 동일임금을 달성한다.</li> <li>• (국제노동기구, ILO) 양질의 일자리(Decent Work)란, 직장 생활에 대한 근로자의 희망사항의 집합체를 의미하며, 생산적이고 공정한 급여를 제공하는 일자리, 직장에서의 안전, 가족을 위한 사회적 보호, 개인 발전 및 사회 통합에 대한 더 나은 전망, 자신의 관심사 표현 및 평등한 대우에 영향을 미치는 결정에 참여할 수 있는 자료가 포함된다.</li> <li>• 양질의 일자리의 기반은 직원에 대한 기본적인 복리후생 서비스의 제공과 근무 과정에서의 직원 만족 실현이며, 이를 통하여 직원들의 자발적 이직률을 감소시킬 수 있다.</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 8.5</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-2 정규직 관리, S-2-3 자발적 이직률, S-2-5 복리후생비)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.1 적정임금, 2.3 학습과 성장의 기회)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자발적 이직: 일할 수 있는 능력을 가지고 있으면서 현재의 근로조건에서 일할 의사가 없어 자발적으로 이직(퇴사)하는 경우</li> <li>• 사회적 자본(Putnam, 1993): 사회 내에서 개인이나 그룹들이 서로 신뢰하고 함께 일하도록 만드는 공유된 가치와 이해(기업 경영 과정에서도 적용이 가능)</li> </ul>																			
<b>노사 실행방안</b>																			
<p>▶ ILO의 ‘양질의 일자리’ 지향점을 참고하여 우리 회사의 구체적인 지향점을 명확히 정의한다. (생산적이고 공정한 수입, 안전한 일터, 직원에 대한 사회적 보호, 개인 발전의 기회 제공 등)</p> <p>☞ 이 과정에서 EU(유럽연합)이 제시하는 소셜택소노미(Social Taxonomy; 사회활동 분류체계)의 내용 중 ‘양질의 일자리’ 개념을 참조할 수 있다.</p>																			
<table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30%;">1. 양질의 일자리 촉진</td> <td style="width: 35%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회적 대화, 결사의 자유 증진</li> <li>- 비정규직 보호</li> <li>- 기술교육, 평생학습</li> <li>- 강제노동근절(이주민 등)</li> </ul> </td> <td style="width: 35%;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생활임금 보장</li> <li>- 보건과 안전</li> <li>- 사회적 보호(연금 등)</li> <li>- 아동노동 근절</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>2. 직장에서의 평등/차별금지</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평등한 고용기회</li> <li>- 경영진과 근로자 임금격차 해소</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성차별 해소</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td colspan="3">3. 가치사슬에 전반에서의 근로자 인권/노동권 보장</td> </tr> </tbody> </table>					1. 양질의 일자리 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회적 대화, 결사의 자유 증진</li> <li>- 비정규직 보호</li> <li>- 기술교육, 평생학습</li> <li>- 강제노동근절(이주민 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생활임금 보장</li> <li>- 보건과 안전</li> <li>- 사회적 보호(연금 등)</li> <li>- 아동노동 근절</li> </ul>	2. 직장에서의 평등/차별금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평등한 고용기회</li> <li>- 경영진과 근로자 임금격차 해소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성차별 해소</li> </ul>	3. 가치사슬에 전반에서의 근로자 인권/노동권 보장								
1. 양질의 일자리 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사회적 대화, 결사의 자유 증진</li> <li>- 비정규직 보호</li> <li>- 기술교육, 평생학습</li> <li>- 강제노동근절(이주민 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생활임금 보장</li> <li>- 보건과 안전</li> <li>- 사회적 보호(연금 등)</li> <li>- 아동노동 근절</li> </ul>																	
2. 직장에서의 평등/차별금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평등한 고용기회</li> <li>- 경영진과 근로자 임금격차 해소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성차별 해소</li> </ul>																	
3. 가치사슬에 전반에서의 근로자 인권/노동권 보장																			

- ▶ ILO의 제안 및 일반적 수준에서의 ‘양질의 일자리’ 지향점을 참고하여 우리 회사의 구체적인 지향점을 명확히 정의한다. (생산적이고 공정한 수입, 안전한 일터, 직원에 대한 사회적 보호, 개인 발전의 기회 제공 등)
- ▶ 노사 공동의 지향점을 바탕으로 중장기적으로 실행할 과제들을 도출하고, 체계적이고 지속적인 실행이 가능하도록 노사가 공동으로 관리한다.
- ▶ 실행 과정에서 직원들의 만족도 및 기대사항에 대한 지속적인 모니터링과 반응을 통하여 진정한 『직원 만족 기반의 양질의 일자리 창출』 모델을 만들어 간다.

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 조합원들에게 안정적인 노동조합 활동 분위기를 조성해 주기 위한 노력한다.
- ☞ 조합원들이 자유롭게 자신의 의견을 노동조합에게 표현할 수 있는 ‘열린 소통’을 실현해 나간다.

**참고사례**

**<사례 1> 인텔 - 인종별/성별 급여 정보의 공개**

동일노동 동일임금 원칙에서 이해관계자들이 가장 염려하는 부분은 성별/인종별 차이에 따른 차별이다. 인텔은 직원들간의 임금 공정성을 제고하기 위한 노력을 지속적으로 기울이면서 직원들의 급여 정보를 정기적으로 외부에 공시하고 있으며, 이 공시 내용에는 인종별/성별/직급별 인원 분포현황 및 임금 수준을 상세하게 설명하고 있다.

**<사례 2> 아디다스 - 디지털 고충처리 플랫폼 구축**

아디다스는 근로자를 위한 맞춤형 공장 기반 디지털 고충처리 채널/메커니즘이자 어플리케이션 기반으로 운영되는 ‘근로자의 목소리(Workers Voice)’ 플랫폼을 구축함으로써 기존에 사용되던 ‘핫라인’에 대한 의존도를 줄였다. 디지털 플랫폼을 통해 고충처리 메커니즘의 운영 및 사용도를 점진적으로 개선하고 확대해 나갔으며, 2020년에는 전 세계 12개국, 111개 공장에 고용된 45만 명의 근로자가 이 시스템을 활용할 수 있게 되었다. 특히 COVID-19 기간 동안 디지털 기반 고충처리 메커니즘의 중요성 및 활용도가 더욱 증가하여 2020년 한 해 동안 약 46,000건의 인권 및 노동 권리에 관한 의견이 제기된 것으로 나타났다.

나아가 아디다스는 고충처리 메커니즘의 효율성을 개선하고 사업장 내 팀원들의 역량 강화를 위해 ‘Workers Voice’ 이용 만족도 및 문제해결능력 KPI를 구축하고 주요 사례들을 실시간으로 확인하는 등 적극적으로 관여하고 있다.

**참고자료**

- ILO의 ‘Decent Work’ 정의  
(<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>)

〈표 4-10〉 실천과제8: DE&I 관리

과제번호	8	과제명	DE&I 관리		
성별, 장애 유무, 국적 등에 따른 차별없이 회사와 노동조합이 다양한 인재를 수용하고 포용하는 운영을 할 수 있도록 조직문화와 제도를 점검하고 개선한다. (차별금지 강조)					
<b>자가진단</b>					
	<b>레벨5</b>	<b>레벨4</b>	<b>레벨3</b>	<b>레벨2</b>	<b>레벨1</b>
	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>설명</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 연령, 성별 장애 여부, 인종, 민족, 출신, 종교, 경제 및 기타 지위와 관계없이 모든 사람의 사회적·경제적·정치적 포용을 증진하고 확대한다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 다양성을 고려하여 고용을 증진하고 유치한 인재를 유지할 수 있도록 노력하여야 한다. 또한 공정한 성과관리 체계를 마련하여 적절한 임금을 보장하여야 한다.</li> <li>• (GRI) 성별, 연령별, 기타 소수자 또는 취약계층의 비율을 관리하고 공시한다.</li> <li>• 조직 전반의 다양성과 대표성 데이터를 추적하여 파악한 차별 현황을 바탕으로 전략을 수립하고, 승진 등 기회 부여에 있어서 자의적 평가가 발생하지 않도록 성과 평가의 명확한 기준 제시 및 조직 내 인식을 개선해야 한다.</li> </ul>					
<b>(관련 지표)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 5.1, 10.2, 10.3</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-3-1, S-3-2, S-3-3)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.1)</li> <li>• GRI(405, 202-1 현지인 고위직 비율)</li> <li>• ISO30414(3.1~3.5)</li> </ul>					
<b>주요 개념</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양성(Diversity): 한 개인이나 단체를 다른 개인이나 단체와 다르게 만드는 다양한 특성을 포괄하면서 사람들이 구별되는 모든 방식을 포함. 인종, 민족, 성별, 나이, 출신 국가, 종교, 장애, 성적 취향, 사회 경제적 지위, 교육, 결혼유무, 언어, 외모 등을 포함</li> <li>• 형평성(Equity): 기업이 직원 채용 및 승진 과정에서 다양한 사회적 배경을 고려하고 존중하는 것을 의미</li> <li>• 포용성(Inclusion): 기업이 사회적으로 책임 있는 방식으로 다양한 이해관계자들과 상호작용하고, 이들의 다양성을 존중하며, 그들의 의견을 수렴하고 반영하는 것을 의미</li> <li>• 장애인 의무고용: 국가, 지방자치단체와 50명 이상 공공기관, 민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고, 미 준수 시 부담금(100명 이상) 부과함. 장애인고용공단에서는 매년 국가 및 지자체, 공공기관, 민간기업의 장애인 의무고용률 및 부담기초액을 공시</li> </ul>					

**노사 실행방안**

- ▶ 사회적인 관심이 높은 ‘여성 근로자’에 대한 집중적인 관리활동부터 실행한다.
  - 여성 인재 채용 확대를 위한 전략적인 계획을 수립하고 실행한다.
  - 근무 과정에서 여성인재가 육성될 수 있도록 다양한 자기개발 및 직무 역량 향상 기회를 제공한다.
  - 여성인재 근속에 어려움이 되는 조직내 다양한 장애 요인(육아 근로자들의 시간 사용의 제약 등)을 지속적으로 발굴하여 개선해 나간다.
  - 회사 내 상위계층의 여성 비율을 늘리는 것이 가장 중요하다. 여성 리더(매니저 및 임원)가 확대될 수 있도록 회사 차원의 전략적인 지원 활동을 실행한다.
  
- ▶ 회사 내 ‘차별 문화’를 없애는 것이 DE&I 관리의 최종 목표임을 인식한다.
  - 취업규칙 및 인권정책에 ‘차별금지’를 정책목표로 명시, 임직원에 지속적으로 교육한다.
  - 법정 의무교육을 통하여 지속적으로 차별금지 준수를 독려하고 점검한다.
  - 차별사건 발생에 따른 관리체계를 수립하고, 이를 철저히 실행하여 빠른 조치와 개선이 가능하도록 한다.
  - 회사 내 차별이 발생하지 않고 다양성을 촉진할 수 있는 시설 개선 및 다양한 프로그램을 개발하고 실행한다.
    - ☞ 시설개선 사례: 장애인 직원 이동을 위한 경사로 설치 - 스타벅스는 매장 크기에 상관없이 90% 이상의 매장에 장애인 이동 경사로 설치
    - ☞ 다양성 프로그램: 다양성 교육, 직장생활 효율화 프로그램, 멘토링, 직원 네트워크 그룹, 리더십 교육, 포상, 다양성 협의회 구성
  - CEO를 포함한 경영진과 노동조합 간부들의 강력한 의지를 바탕으로 리더(조직책임자)들의 인식과 솔선수범이 반드시 뒷받침되어야 한다.
  
- ▶ 회사의 DE&I 실적 및 현황을 외부 이해관계자들에게 정확하게 설명하기 위한 홈페이지 공시, People Fact Book 발간 등을 회사와 노동조합이 협의하고 진행한다.

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 노조간부들의 DE&I 역량강화 노력을 전개한다(조합원 남녀비율에 따른 노조간부 여성 비율 제고).
- ☞ 다양한 조합원들에 대한 맞춤형 보호활동을 실행한다(장애인 조합원 관심 및 배려).

## 참고사례

### <사례 1> SK가스 - 여성 리더 육성 'WLP'

SK가스는 여성 인력을 육성하고, 이들의 조직 내 성장을 지원하기 위해 2021년부터 SK그룹 차원의 인재육성 프로그램인 WLP(Women in Leadership Program)을 적용 중이다. 리더 잠재력을 지닌 우수한 여성 인력을 육성하고, PL(팀장) 후보 Pool 확대를 목표로 하고 있다. 선발된 대상자에 대해서는 일을 통한 육성, 커리어 관리 뿐만 아니라 리더 역량/자질/전문성을 제고하는 종합 프로그램을 제공하고 있다.

### <사례 2> 한국 P&G - 다양성과 포용 컨퍼런스

한국P&G는 '다양성과 포용'을 회사의 주요 가치 중 하나로 표방하여 이를 통해 직원들의 창의력과 능력을 고취시킬 수 있는 업무 환경을 조성하고 있다. 일례로 P&G는 세계 여성의 날을 기념하여 '세상을 바꾸는 시간'(세바시)과 함께 #WeSeeEqual 컨퍼런스를 개최하여 '일상 속 평등', '대중문화 내 여성혐오와 성평등', '직장과 육아' 등을 주제로 강연을 진행하였다.

## 참고자료

- Allianz社の People Fact Book (<https://www.allianz.com/en/about-us/company/people.html>)
- 넷플릭스社の 포용성 보고서 (<https://jobs.netflix.com/inclusion>)
- 다양성과 포용성을 위한 CEO 행동 (<https://www.ceoaction.com/>)

〈표 4-11〉 실천과제9: 일생활균형 지원

과제번호	9	과제명	일생활균형 지원																
<p>평균 수명의 연장과 함께 새로운 세대(MZ세대) 중심으로 직원들의 기대가 증가하고 있는 일생활 균형(work-life balance)을 효과적으로 지원하고자 생애주기관리 서비스(전직 지원서비스 포함)를 체계적으로 제공한다.</p>																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>(ESG 모범규준) 기업은 업무 방식 변화, 저출산 및 고령화 등 인구 구조 변화와 전염병 및 감염병과 같은 질병 위기상황 등에 적극적으로 대응하여야 한다. 또한 근로자가 신뢰와 협력 속에서 근무할 수 있는 환경을 조성하고 근무 성과와 직무 만족이 조화를 이룰 수 있도록 노력하여야 한다. 나아가 장시간 노동관행과 조직문화를 타파하고 유연한 근무환경을 조성하기 위해 노력하며, 근로자의 일과 생활의 균형을 보장하여야 한다. 이러한 일·생활 균형 제도는 고용형태에 관계없이 모든 근로자에게 포괄적으로 적용하여야 한다.</li> </ul>																			
<p><b>(관련 지표)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• K-ESG가이드라인(S-노동-추가2)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.5)</li> <li>• GRI(401-3 육아휴직)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 워라밸(Work &amp; Life Balance): 일과 생활의 균형을 뜻하며 일과 가정, 여가, 건강, 자기개발, 사회활동 등의 삶을 조화롭게 하여 행복한 인생을 영위하기 위한 것을 의미</li> <li>• 가족친화경영: 일과 가정 생활 균형을 조성하는 기업 철학으로 근로자의 삶의 질을 높임과 동시에 기업은 생산성 향상으로 이어져 '기업과 근로자가 함께 유익한 경영이념'으로 평가</li> </ul>																			
<b>노사 실행방안</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 가족친화기업 인증제를 활용하여 직원들의 일생활 균형에 대한 제도적 지원을 충실히 제공한다. (여성가족부 주관으로 「가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률」 15조에 의해 추진되는 사업)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인증 기준에서 제안하는 사내 제도 및 활동들을 중점적으로 점검하고 관리한다. (자녀출산·양육 및 교육지원제도, 탄력적 근무제도, 근로자 지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화 조성 등)</li> </ul> </li> <li>▶ 법에서 정한 정년퇴직자를 중심으로 비자발 퇴직자들에 대하여 법에서 정한 '재취업지원 서비스'를 우선적으로 개발하고 제공한다(고령자 고용 촉진에 관한 법률: 50세 이상의 비자발 퇴직자에게 소정의 재취업지원 서비스를 제공해야 한다).</li> <li>▶ 직원들이 워라밸을 실현할 수 있도록 지원하는 다양한 조직문화(조직활성화) 프로그램을 노사가 공동으로 개발하고 제공한다. (가정의 날 운영, 가족초청행사, 생애지원 서비스 등)</li> </ul>																			

## 참고사례

### 〈사례 1〉 유한킴벌리 - 가족친화경영 활동 강화

유한킴벌리는 2008년부터 가족친화기업 인증을 받아왔고, 지난 2022년 12월에 재인증(유효기간 2022년12월 ~ 2025년11월)을 받았습니다. 재인증 기업 전체를 대상으로 한 심사에서 유한킴벌리는 대기업, 공공기관 등의 평균 점수를 상회하는 총점 95.6점을 획득하며, 법적의무제도 외 다양한 가족친화제도를 이용할 수 있는 문화가 잘 이루어지고 있다는 평가를 받았다. 우수 사례로 평가받은 '예비부모 간담회'는 저출산 시대의 출산 독려를 위해 2009년부터 시행해 온 제도로, 임신부와 임신부 배우자를 둔 남성사원, 그리고 해당 팀 리더를 초대하여 출산과 육아에 관련한 회사의 방침을 안내하고 제도를 활용하도록 격려하는 프로그램이다. 이러한 노력으로 2022년에는 여성가족부가 가족친화기업 인증제 도입 15주년을 맞이하여 선정한 '가족친화 최고기업'에 지정되기도 했다.

### 〈사례 2〉 인천공항공사 - 일 가정 양립 지원제도 운영

인천국제공항공사는 여성 직원의 경력단절 방지를 위해 임신부터 육아까지 시기별 지원제도를 마련했다. 임신기 육아휴직, 난임치료·임산부 검진·유사산 휴가 지원 등 임신 출산 육아기 지원제도가 마련되어 있으며, 유연근무제 도입을 통해 일과 가정의 양립을 돕고 있다. 특히 6개월 이상 육아휴직 복귀 지원 교육을 운영하여 복직한 육아기 직원의 경력단절을 방지함으로써, 자녀 양육과 직장 생활의 병행을 지원하고 있다. 공사의 일과 가정의 양립, 남녀 차별 없는 기업문화 조성 등의 노력으로 2022년 12월에는 가족친화기업 재인증을 획득하였다.

### 〈사례 3〉 SK텔레콤 - 정년퇴직자 생애(전직)지원

SK텔레콤은 정년퇴직 예정인 구성원이 퇴직 이후의 새로운 삶을 체계적으로 설계할 수 있도록 전직 지원 프로그램과 정년퇴직 특별 휴가, 통신비·건강검진·경조사 등의 복리후생을 지원하고 있다. 회사에서 소요 경비를 부담하는 전직 지원 프로그램은 관련 분야의 3개 전문 교육기관과 협약해 진행한다. 자기진단, 진로설계, 재무설계, 생활상담과 같은 1:1 맞춤 컨설팅과 재취업·창업 관련 교육, 재취업·창업 알선, 사후 경력 관리 등의 과정을 통해 구체적인 실행 방안을 제시하여 성공적인 전직이 가능하도록 돕는다. 이외에도 25년 이상 장기근속자 혹은 50세 이상의 구성원을 대상으로 넥스트 커리어(Next Career) 휴직제도를 유급으로 운영하여 여유를 가지고 새로운 커리어를 준비할 수 있도록 지원한다.

## 참고자료

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 고용노동부, 2021. 11. 19. 시행
- 가족친화 지원사업 사이트(<https://www.ffsb.kr/>)
- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 고용노동부, 2022. 6. 10 시행

〈표 4-12〉 실천과제10: 직원 인권보호

과제번호	10	과제명	직원 인권보호																
기업 경영의 근간이 직원 인권에 대한 철저한 보호라는 노사 공동의 인식을 바탕으로 UN ‘기업과 인권 이행지침’ 등을 중심으로 국제적인 가이드라인을 준수하고 제반 인권 취약요인을 철저히 관리한다. (성희롱 및 괴롭힘 예방, 피해자 구제 등)																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>UN의 ‘기업과 인권 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights)’에 의하면, 국가는 인권을 보호할 의무를 부담하고, 기업은 자발적 이행을 전제로 인권을 존중할 책임을 지며, 인권 침해에 대한 실효적 구제절차가 제공되어야 한다.</li> <li>회사가 ‘인간으로서의 기본적인 권리’ 보장을 위하여 UN의 ‘세계인권선언’, ‘기업과 인권 이행원칙’, ‘ILO 핵심협약’, ‘OECD 책임있는 사업을 위한 실사 가이드라인’ 등에 기반하여, 인권경영 추진을 선언하는 대외 공식적 정책을 제시한다.</li> <li>모든 임직원들이 철저하게 인권을 보장받을 수 있는 회사의 정책적 목표와 약속을 명문화하여 선언함과 동시에, 그 실천 과정을 지속적으로 관리한다.</li> <li>조직의 사업운영과 관련된 구성원(직접고용 임직원, 협력사 근로자, 기타 사업장이 위치한 지역의 원주민 등)이 직면하거나, 또는 해당 구성원에게 잠재된 인권 리스크를 관리하고 있는지 확인하며, 조직이 인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 해당 인권 리스크 평가 체계에 따라 실제 인권 리스크를 평가 및 개선한다.</li> <li>그 과정에서 노동조합도 경영의 파트너로서 회사와 책임을 공유함과 동시에, 조합원들의 권익 신장을 위한 가장 소중한 기반이 ‘인권 보호’라는 인식으로 필요한 역할을 수행할 필요가 있다.</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>UN SDGs 5.1, 5.2</li> <li>K-ESG가이드라인(S-5-1, S-5-2)</li> <li>ESG 모범규준(사회 1.1~1.7)</li> <li>GRI(412 인권평가)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>인권: 모든 인류 구성원의 천부의 존엄성과 동등하고 양도할 수 없는 권리(세계인권선언, 1948)</li> <li>인권경영: 기업활동 전반에 있어서 인권을 존중하고 증진시키며, 인권과 관련된 부정적 영향이 발생하지 않도록 노력하는 활동(국가인권위원회 결정문, 2014)</li> <li>이해관계자: 기업의 경영활동과 관련된 자로서 노동조합, 공급망, 지역주민, 고객, 인권전문가 등 기업과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인</li> </ul>																			

**노사 실행방안**

- ▶ 일반적으로 제시되는 인권경영을 위한 기업의 관리 프로세스를 노사가 함께 정립하고 실행하면서 인권 이슈를 최우선적으로 관리한다.
  - **(인권정책 및 선언 내재화)** 기업 고위경영진의 인권경영 의지를 지속적으로 표명하는 것이 중요하며 정책 수립 및 이행, 관리감독에 대한 책임도 부여해야 한다. 더불어 회사 지침을 마련하고 정책선언문, 인권선언문 등을 홈페이지 등에 대외적으로 공시해야 한다.
  - **(인권영향평가)** 기업 운영 및 제품서비스, 비즈니스 관계에서의 실제적, 잠재적 인권 리스크를 식별 후 우선순위를 선정하고, 개선방안을 마련해야 한다. 우선순위가 높은 인권 리스크에 관련된 사업 파트너를 파악하고, 영향의 심각성을 분석하여 부정적 인권 영향을 해결하는 데 중점을 두어야 한다.
  - **(인권경영 시스템 수립 및 이행)** 인권경영에 대한 전반적인 시스템을 수립하고 경영방침 등을 임직원 및 주요 이해관계자를 대상으로 교육한다. 또한 비즈니스 의사결정에서는 인권 요소를 포함한 ESG를 고려해야 하며, 사업파트너·공급망과 함께 ESG 이슈 전반에 대한 소통·협력·관리가 필요하다.
  - **(모니터링 및 공시)** 인권경영 성과평가 지표와 함께 인권정책 및 시스템에 대한 모니터링 기준을 마련하여야 한다. 인권리스크를 해결하기 위한 다양한 노력들에 대해 이해관계자들을 대상으로 신뢰성 있는 정보를 바탕으로 지속적인 공시를 해나가야 한다.
  - **(고충처리 메커니즘)** 인권문제 해결에 있어서 가장 중요한 요소는 인권침해가 발생했을 때 효과적으로 고충을 처리하고, 구제하는 절차를 만드는 것이다. 이때 사법적 조치 혹은 비사법적인 구제절차를 모두 고려할 수 있고 절차의 독립·신뢰·형평성 등이 중요하다.
- ▶ 노사가 공동으로 이해관계자를 대상으로 기업의 인권경영 현황 및 실태 설문 또는 면담조사 등을 활용하여 기업의 인권현황 기초 실태조사를 정기적으로 실시하고 관리한다.
  - **(관리 항목)** 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 방지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권보호
- ▶ 파악된 인권경영 실태를 바탕으로 인권경영선언문 초안을 작성하여 공개적으로 의견을 수렴하고, 노사 공동의 합의를 도출한다.
- ▶ 기업 내·외부 이해관계자 대상 회사 차원의 정책 선언과 노동조합의 지지 선언을 한다.
- ▶ 노사 대표(리더)들의 솔선수범 행동 계획을 수립하고 실천하여 모범을 보이는 것이 중요하다. (예: 상호 존중의 언어 사용 등)
- ▶ 우리 회사의 직원(조합원)뿐 아니라, 회사의 사업 과정에서 영향을 미치는 고객 및 지역사회, 협력사 구성원들의 인권 보호에 대한 노사 공동의 책임 활동도 포함하는 것을 권장한다.

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 노동조합 운영 과정에서 조합원 및 이해관계자들에 대한 인권 침해 위험은 없는지를 지속적으로 점검하고 개선한다.
- ☞ 특히, 조합원 및 회사와의 대화 과정에서 '인권 존중'의 언행을 노조간부들이 생활화할 수 있도록 노력한다.

### 참고사례

#### <사례 1> 유니레버 - 직원 대상의 비즈니스 및 인권 교육 실시

유니레버는 자체적으로 '비즈니스 및 인권 교육 프로그램(Training Program on Business and Human Rights)'과정을 개발하여 전직원 대상으로 교육을 진행하였다. 이는 인권문제 및 대응방법 인식제고를 목적으로 총 5단계 학습프로그램으로 개발되었다. 웨비나, 영상 및 대면 모듈의 다양한 방식으로 개발된 이 과정은 특히 회사 내에서 일어날 수 있는 실제적인 사례를 중심으로 인권 문제를 다룸으로써 직원들의 업무 현장에서 구체적인 인권 보호 행동을 유발할 수 있도록 개발한 것이 가장 큰 특징이라고 할 수 있다.

#### <사례 2> 삼성화재 서비스 - 감정노동자 인권보호 프로그램 운영

삼성화재는 고객응대 직원이 기업 내 특히 인권 이슈에 취약한 직군 및 조직으로 보고, 이를 대상으로 인권보호 프로그램을 개발하여 운영하고 있다. 고객의 악성전화에 대한 단계별 대응 가이드를 제작하여 배포하고, 직원이 원하는 경우 전문가의 도움을 받을 수 있는 '마음케어 서비스'까지 이용할 수 있도록 시스템적인 접근을 통하여 직원 보호에 효과를 창출하고 있다.

### 참고자료

- UN, 「기업과 인권 이행원칙」
- OECD. 2011. 「OECD 다국적기업 가이드라인」
- 법무부. 2021 「기업과 인권 길라잡이」
- 국가인권위원회. 2018 「공공기관 인권경영 매뉴얼」

〈표 4-13〉 실천과제11: 노동 취약계층 보호

과제번호	11	과제명	노동 취약계층 보호		
노동시장 유연화에 대응하여 비정규직 및 이주노동자 등 취약 근로자(불안정한 고용상태에 있는 근로자)들의 인권 및 제반 노동환경보호를 위하여 노사가 책임감을 가지고 노력한다.					
<b>자가진단</b>					
	<b>레벨5</b>	<b>레벨4</b>	<b>레벨3</b>	<b>레벨2</b>	<b>레벨1</b>
	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>설명</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 이주노동자, 특히 여성 이주자와 불안정한 고용 상태에 있는 노동자를 포함한 모든 노동자의 권리를 보호하고, 안전하고 안정적인 노동환경 조성을 확대한다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 인권영향평가의 범위에 자사뿐 아니라 지역사회, 협력사 등 인권 침해를 발생시킬 수 있는 이해관계자를 포함하여야 한다.</li> <li>• (GRI) 회사가 채용한 임시직/일용직/파트타임 수를 관리하고 공시한다.</li> <li>• 특히, 한국의 사회적 특성을 감안할 때 비정규직 인원에 대한 보호 및 늘어나는 외국인 근로자에 대한 체계적 관리는 기업의 평판관리에 중요하게 영향을 미치는 요소가 되고 있다.</li> </ul>					
<b>(관련 지표)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 8.8</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-5-1)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 1.4 인권영향평가의 범위)</li> <li>• GRI(2-7 임시직/일용직/파트타임)</li> <li>• ISO30414(11.3, 11.4)</li> </ul>					
<b>주요 개념</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비정규직: 일정한 기간의 노무급부를 목적으로 사용자와 근로자가 한시적으로 근로관계를 맺는 모든 비조직화 된 고용형태로 기간제근로, 단시간근로(파트타임), 파견근로 등이 해당</li> <li>• 이주노동자: 대한민국 국적을 가지지 않은 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 취업활동을 할 수 있는 체류자격의 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외</li> <li>• 정규직 근로자: 사업주와 직접 계약을 맺으며 기간의 정함이 없고 통상적인 취업규칙 및 단체협약, 승진제도가 적용되는 근로자</li> <li>• 파견근로자: 파견사업주에게 고용되어 있으나 사용사업주의 사업체에 파견되어 근로하는 사람</li> <li>• 용역근로자: 용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근로하는 사람</li> <li>• 호출(일일)근로자: 고용·근무형태와 관계없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 사람</li> </ul>					

**노사 실행방안**

- ▶ 우리 회사에 직·간접적으로 연결되어 있는 노동 취약계층의 현황을 정확하게 파악한다. (직접 고용한 이주노동자, 사내 협력업체의 비정규직 인원 등)
- ▶ 노동 취약계층의 관리상의 Risk(위험) 요소를 정의하고, 각각의 위험 요소에 대한 관리 방안을 수립한다. (이주노동자들의 근로계약 체결 과정에서의 불이익 위험 → 근로자가 이해할 수 있는 모국어와 한국어로 병기된 근로계약서 사용)
- ▶ 관리 방안을 지속적으로 실행하면서, 노사 공동으로 정기적인 점검을 통하여 노동 취약계층에 대한 위험요소가 제거될 수 있도록 노력한다.

**참고사례**

**<사례 1> 한국수자원공사 - 정규직 전환 진행**

K-water는 정부의 정규직 전환 정책의 일환으로 ‘수도, 댐 시설 점검정비’에 종사하는 민간위탁 근로자에 대해 정규직 전환을 완료하였다. 2018년 공기업 1군 최초로 ‘기간제, 파견용역 근로자의 정규직 전환(1단계)’에 이어, 2021년 ‘점검정비 자회사 설립’을 통해 근로자 고용안정과 국가기반 시설 관리 기반을 강화하였고 나머지 민간시장에서는 계약기간 연장(2→5년), 대가 현실화 등을 통해 민간시장 활성화 기반을 마련한 것이다. 이러한 노력의 결과, 공사는 일자리위원회에서 주관하는 2021년 대한민국 일자리 우수사례에 선정되기도 하였다.

**<사례 2> 유니레버 - 협력사 노동 취약계층 보호활동**

유니레버는 이주노동자 채용이 비공식적으로 이루어져 강제노동환경에 놓이는 것을 방지하기 위해 EPP(Employer Pays Principle; 이주노동자 채용 방식 및 문제를 개선하고자 2016.05 출범한 이니셔티브)를 적용하고 있다. 또한 국제노동기구(ILO) 표준에 따라 모든 직원이 직간접적으로 고용 수수료 또는 관련 비용을 지불하지 않고 공정하고 투명하게 채용되고 대우받을 수 있도록 강령(Respect, Dignity and Fair Treatment Policy)을 수립하여 공급업체를 대상으로 새도우 감사(shadow audits)를 이행하고 있다. 이와 함께, 강제노동 근절 및 책임있는 채용 문화 촉진, 이주노동자 관리, 뇌물 수수 및 부패 방지, 노동 계약 관리 등 책임있는 소싱/조달 등에 관한 모범 사례를 공유함으로써 노동 취약계층의 보호에 앞장서고 있다.

**<사례 3> 휴렛패커드 - 특정 노동 취약계층에 대한 집중 보호활동**

휴렛패커드는 인권리스크 진단을 통해 노동 착취에 가장 취약한 집단으로 ‘외국인 및 이주노동자’와 ‘중국 학생 및 파견 근로자’를 도출하여 집중 관리하고 있으며, 공급망 내 불법 노동 관행이 허용되지 않도록 임금지불원칙(Employer Pays Principle)과 공급망 책임 프로그램을 통해 지속적인 감사, 모니터링 및 개선 절차를 진행하고 있다. 또 IT업계 최초로 2015년부터 ‘공급망 내 이주노동자 표준(Supply chain foreign migrant worker standard)’을 마련하여 공급업체에 이주노동자 직접고용계약을 체결하도록 요구하였으며, 이 표준을 기반으로 근로자의 채용 수수료 지불을 금지하고, 공급업체에게 대행사를 통한 채용 비용을 줄이도록 요구하는 등 강제노동의 위험을 줄이도록 노력하고 있다.

**참고자료**

- 외국인 고용관리 시스템(<https://www.eps.go.kr/index.jsp>)
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 고용노동부, 2021. 7. 20. 시행
- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 고용노동부, 2021. 5. 18 일부 개정
- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 고용노동부, 2020. 12. 9 일부 개정
- “기간제 근로자 고용안정 가이드라인”, 고용노동부, 2020
- “사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인”, 고용노동부, 2020

〈표 4-14〉 실천과제12: 사업장 안전보건

과제번호	12	과제명	사업장 안전보건																
안전보건을 위한 체계적인 관리를 노사가 공동으로 추진하며, 특히 산업재해 예방 및 정신건강(근로자 지원 프로그램) 지원, 그리고 재난 및 비상상황 대응을 철저히 관리함으로써 직원의 건강과 생명을 보장하고자 노력한다.																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td style="text-align: center;">노조와의 정보공유 진행</td> <td style="text-align: center;">회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td style="text-align: center;">회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td style="text-align: center;">회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">( )</td> <td style="text-align: center;">( )</td> <td style="text-align: center;">( )</td> <td style="text-align: center;">( )</td> <td style="text-align: center;">( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 기업 활동과 관련된 안전사고 및 보건 위험을 분석하고 통제하여야 한다. 모든 안전사고와 보건 위험 및 근로자가 제기한 문제를 기록하고 조사해 위험을 최소화하여야 하며, 조사·분석 시 성별, 연령 등의 차이를 고려하여야 한다. 위기상황 및 사고에 대한 실태는 철저히 분석·평가하여야 하며 위기상황 보고, 근로자 대상 대피 절차 마련, 근로자 훈련 시행, 화재 감지 및 진압 장비, 비상구 설치 및 복구 계획 등을 포함하는 위기관리대책을 마련해 발생가능한 피해를 최소화하고 관련 정보를 공개하여야 한다. 이와 더불어 신체적, 정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 건강장해를 예방하고, 건강장해 발생 시 치료 및 상담을 지원하여야 한다.</li> <li>• 기업은 산업인력 손실, 구성원 사기 저하, 생산성 및 품질 하락, 노사관계 악화 등 경제적 손실과 사회적 비용을 예방하기 위해, 안전 리스크 저감 및 건강·복지 증진 등 안전보건 성과 개선을 체계적으로 추진해야 한다.</li> <li>• 사업장내 안전보건관리 규정을 작성하여 모든 임직원에게 공유하고, 산업재해를 관리, 작업환경 정기점검, 안전보건교육 등 업무 전담하는 조직을 설치하여 안전보건 수준 제고를 위한 목표 달성 과정을 관리한다(정기적인 비상대피 훈련 등 비상상황 대응체계 구축 포함).</li> </ul>																			
<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%; vertical-align: top;"><b>(관련 지표)</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• K-ESG가이드라인(S-4-1, S-4-2, )</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.4)</li> <li>• GRI(403)</li> <li>• ISO30414(6.1~6.4)</li> </ul> </td> </tr> </table>					<b>(관련 지표)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K-ESG가이드라인(S-4-1, S-4-2, )</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.4)</li> <li>• GRI(403)</li> <li>• ISO30414(6.1~6.4)</li> </ul>													
<b>(관련 지표)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K-ESG가이드라인(S-4-1, S-4-2, )</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.4)</li> <li>• GRI(403)</li> <li>• ISO30414(6.1~6.4)</li> </ul>																		
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산업재해: 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원부자재·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것</li> <li>• 재해자 수: 근로복지공단의 휴업급여를 지급받는 재해자. 다만, 질병에 의해 사망한 경우와 사업장 밖의 교통사고·체육행사·폭력행위에 의한 사망, 사고발생일로부터 1년을 경과하여 사망한 경우는 제외</li> </ul>																			

**노사 실행방안**

- ▶ 안전에는 철저한 예방이 가장 중요하다. 이를 위하여 노사가 ‘하인리히의 법칙’ 관점에서 안전에 대해 민감하게 선행적으로 관리하는 것이 중요하다.
  - ※하인리히의 법칙: 대형 참사 1건이 나기 전에, 300건의 무상해 사고가 발생하고 29건의 경미한 부상이 발생한다.
- ▶ 효과적인 안전보건관리체계를 구축하고 이행하기 위해서는 일반적으로 아래의 요소들이 필요하다.
  - 1) 경영자가 ‘안전보건경영’에 대한 확고한 리더십을 가져야 한다.
  - 2) 모든 구성원이 ‘안전보건’에 대한 의견을 자유롭게 제시할 수 있어야 한다.
  - 3) 작업환경에 내재되어 있는 위험요인을 찾아내고 위험요인을 제거·대체하거나 통제할 수 있는 방안을 마련해야 한다.
  - 4) 급박하게 발생한 위험에 대응할 수 있는 절차를 마련해야 하며 사업장 내 모든 구성원의 안전보건을 확보해야 한다.
  - 5) 안전보건관리체계를 정기적으로 평가하고 개선해야 한다.
- ▶ 그 과정에서, 노동조합과 회사의 원활한 협의와 공동 실천이 반드시 필요함을 인식하는 것이 가장 중요하며, 법적 의무사항인 ‘산업안전보건위원회’(산업안전보건법 제24조제1항)를 통한 노사의 적극적 대화와 점검을 통하여 철저한 안전관리 문화를 구축할 수 있다.
- ▶ 특히, 최근에 기후변화 등으로 인하여 급증하고 있는 홍수, 태풍, 지진 등의 자연재해와 사회적 관심이 집중되고 있는 각종 사회적 재난 등에 대비한 철저한 대응 체계를 구축하고 관리하는 것이 중요하다. (예:수해에 대비한 사업장 대응규정을 노사가 공동으로 점검/보완, 코로나 확산에 따른 회사 차원의 강력한 방역수칙 제정, 대규모 사내 행사시 철저한 안전관리 대책 수립 등)

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 노동조합 사무실 등 관리 공간 내에서의 안전사고 발생 위험성을 평가하고, 자발적인 예방 활동을 실행한다.
- ☞ 특히, 노동조합 자체 행사(대의원대회 등)를 준비하면서 철저한 안전관리 대책을 최우선적으로 수립하고 관리한다.
- ☞ 최근 그 중요성이 증가하고 있는 보건관리 측면에서의 노조간부들의 ‘심리적/정신적 안정’을 위한 지원 활동을 실행한다.

**참고사례**

**<사례 1> 이마트 - 사고 위험요인에 대한 시스템적 예방활동**

이마트는 전 사업장을 대상으로 사업장 위험평가를 실시하였으며, 그 결과 총 753건의 개선과제를 도출할 수 있었다. 도출된 과제는 2022년 하반기까지 모두 개선하여 안전사고 위험성을 제거하였으며, 이 외에도 매달 전 사원이 참여하여 집기 콘센트 자체 점검을 실시하고, 소음, 조도, 온실가스(CO2)에 관한 작업장 환경측정을 2022년도에 새롭게 도입하였다. 본사 안전파트에서는 전문점을 대상으로 안전보건 관리 실태 점검을 수행하고 중상해 및 산재 다발 점포에 대한 특별 점검을 시행하며, 기술파트에서는 시설 정밀 안전진단과 예방점검으로 위험요인에 대한 사전 개선 작업을 진행하고 있다.

**참고사례**

**<사례 2> 포스코 건설 - '위험 드러내기 주간' 활동**

전 직원 및 현장 근로자가 참여해 숨겨진 위험요인을 발굴하고 이를 개선하여 현장 내 숨어 있는 사고 위험을 제거하기 위해 '위험 드러내기' 특별기간을 운영하고 있다. 2022년 위험 드러내기 활동은 1, 2차로 나눠 진행되었으며 특별기간 운영 전과 비교하여 4.1배 많은 위험을 개선하였다. 특별기간 운영 결과에 따라 우수 프로젝트를 대상으로 포상을 실시하였는데, 최우수/우수 프로젝트는 각 본부 별 2개씩 12개의 현장이 선정되어 각각 1,000만 원, 500만 원 포상을 수상하였다.

**참고자료**

- 「산업안전보건법」, 고용노동부, 2021. 11. 19. 시행
- 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」, 2022. 1. 27. 시행
- 「ISO 45001」, International Organization for Standardization, 2018

〈표 4-15〉 실천과제13: 노동기준 준수

과제번호	13	과제명	노동기준 준수		
근로시간 등의 국내법 규정과 아동노동 금지, 강제노동 금지 등 국제적으로 약속된 노동관행 준수를 위하여 노사가 철저히 점검하고 지속적으로 관리한다.					
<b>자가진단</b>					
	<b>레벨5</b>	<b>레벨4</b>	<b>레벨3</b>	<b>레벨2</b>	<b>레벨1</b>
	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재
	( )	( )	( )	( )	( )
<b>설명</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs)2025년까지 모든 형태의 아동노동을 없앤다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 국내법과 국제노동기구에서 규정한 노동기본권에 준하여 근로자에게 결사의 자유 및 노동조합 등 근로자 단체 가입의 자유를 인정하여야 한다.</li> <li>• (GRI) 회사는 일체의 차별사건, 아동노동, 강제노동이 근절할 수 있는 효과적 조치를 취해야 하며, 결사의 자유 및 단체교섭권을 지원하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.</li> <li>• 1999년 확정된 ILO의 4개 분야 핵심협약을 우선적으로 준수해야 하며(결사의 자유, 강제노동 금지, 차별 금지, 아동노동 금지), 이는 ESG경영 관점에서 이해관계자들의 기업에 대한 기대로 직결되는 요소들이다.</li> </ul>					
<b>(관련 지표)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 8.7</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-6 결사의 자유 보장)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.2)</li> <li>• GRI(406 차별금지, 407 결사 및 단체교섭의 자유, 408 아동노동, 409 강제노동)</li> </ul>					

**주요 개념**

- 아동노동: 강제노동과 불법 활동에 동원되어 교육 및 자유권을 침해당하고 위험성에 노출된 아동을 지칭하는데, 대한민국은 15세 미만으로 규정
- 강제노동: 근로기준법 제7조는 헌법 제12조의 강제노역금지규정을 구체적으로 실현하기 위해 강제노동을 금지하며, 해당 법률에서는 구체적으로 강제노동의 유형으로 폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 제시

**노사 실행방안**

- ▶ 이해관계자들의 기대가 증가하고 회사 차원의 관리 필요성이 명확한 노동기준 준수에 관한 노사 공동의 약속을 공식적으로 선언한다. (회사 차원의 인권/노동 정책 + 노사 공동의 노동 정책 약속)
- ▶ 특히, 법적 규제를 넘어서 사회 통념적으로 기대되는 '윤리적 수준'에서의 노동기준을 준수하는 노력이 필요하며, 해외 진출 기업은 해당국의 노동법 규정을 충족하는 제도 설계 및 운영이 반드시 필요하다.
- ▶ 우리가 약속한 노동 정책이 철저히 준수될 수 있는 관리(실행) 프로그램(노사협의회에서의 정기적인 점검 등)을 개발하고 실행한다.
- ▶ 실행 과정에서 우리 직원들의 만족도와 제안을 적극적으로 확인하고 수렴하여 노동기준 준수 활동의 수준을 지속적으로 제고해 나간다. 이때 노조간부 간담회, 회사가 진행하는 정기 설문조사 등을 활용할 수 있다.

**참고사례**

**<사례 1> 아디다스 - 협력사까지 확대되는 노동기준 준수활동**

아디다스는 1990년 말부터 인권 및 노동권 보호에 관한 사회규범 준수 프로그램을 운영함으로써 강제노동, 아동노동 및 이주민 권리와 관련된 리스크를 체계적으로 관리하고 있다. 2016년부터는 그 범위를 확대하여 2차 공급망의 가공시설, 3차 공급망의 원자재 공급사를 대상으로 인권 및 노동권을 보호하기 위한 '현대판 노예금지 지원 프로그램(Modern Slavery Outreach Program)'을 운영하기 시작했다. 2010년 발표한 '현대판 노예 정책(Modern Slavery policy)'을 바탕으로 강제노동, 인신매매, 노예 제도를 철저히 금지하고 있으며 맞춤형 위험 기반 실사 프로세스, 리스크 평가, 정기적인 모니터링 및 성과 측정, 교육 및 역량 강화 프로그램 등을 제공하고 있다. 2018년에는 현대판 노예 제도 및 강제노동에 관한 훈련 범위를 확대하여 한국의 2차 공급업체를 포함하기 시작했으며 강제노동 등에 대한 문제 인식 및 프로그램 개선 사항에 대한 논의를 위해 모든 공급업체를 대상으로 P2P(Peer-to-Peer) 학습 워크숍을 정기적으로 실시하고 있다.

**참고자료**

- 「노동조합 및 노동관계조정법」, 고용노동부, 2021. 7. 6. 시행
- 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」, 고용노동부, 2019. 7. 17. 시행

〈표 4-16〉 실천과제14: 교육훈련 지원

과제번호	14	과제명	교육훈련 지원																
4차 산업혁명 및 평균수명 연장 등에 효과적으로 대응하기 위하여 직원 대상의 체계적이고 지속적 교육훈련 프로그램(재교육 및 향상교육)을 제공한다.																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 인권, 성평등, 세계시민의식 등에 대한 교육을 통해 모든 학습자들이 지속가능발전을 증진하기 위한 지식과 기술을 습득할 수 있도록 한다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 근로자에게 인적 역량을 강화할 수 있는 다양한 교육·훈련 기회를 제공하여야 한다. 또한 근로자가 자율성, 창의성, 책임감을 기반으로 개인의 지적 능력과 업무역량을 제고하고 정서적으로도 풍요로운 삶을 누릴 수 있도록 지원하여야 한다. 이를 위해 기업은 근로자의 교육 훈련 및 개발에 적절한 예산과 인력을 투입하여야 한다.</li> <li>• (GRI) 훈련을 통해 구성원의 지적 기반을 증대시키고 인적자원을 유지 개선시키는 일이 조직의 발전을 위한 핵심 과정이라고 명시하며 교육훈련의 중요성을 강조한다.</li> <li>• 기업의 교육훈련비 관리는 상대적 비교가능성이 높은 ‘원단위’ 개념을 적용하여 인적자본 관리 기본 진단항목인 구성원 수 기반의 1인당 교육훈련비를 점검. 최근 5개 회계연도의 1인당 교육훈련비 추세를 함께 고려해야 한다.</li> </ul>																			
<table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 25%;"><b>(관련 지표)</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 4.7</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-4)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.3)</li> <li>• GRI(404)</li> <li>• ISO30414(9.1~9.5)</li> </ul> </td> </tr> </table>					<b>(관련 지표)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 4.7</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-4)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.3)</li> <li>• GRI(404)</li> <li>• ISO30414(9.1~9.5)</li> </ul>													
<b>(관련 지표)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 4.7</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-4)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.3)</li> <li>• GRI(404)</li> <li>• ISO30414(9.1~9.5)</li> </ul>																		
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육훈련: 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 태도를 습득 또는 향상시키기 위해 실시하는 교육 및 훈련</li> <li>• 재교육(re-skilling): 새로운 직무 수행에 필요한 역량을 개발하는 교육</li> <li>• 향상교육(up-skilling): 현재의 직무 수행 향상을 위한 교육</li> </ul>																			

**노사 실행방안**

- ▶ 회사 차원에서 임직원 대상의 교육훈련 체계를 수립하고 지속적으로 관리한다.
- ▶ 직무수행 역량 개발을 위한 교육뿐 아니라, 임직원들의 '삶의 질 제고'를 위한 다양한 교육 프로그램도 개발하고 제공한다.
- ▶ 회사 전체의 비용 관리와 함께, 각 부서(조직)별 교육훈련비를 배정하고 조직책임자 책임하에 관리하는 시스템을 구축한다.
- ▶ 우수인재의 영입과 유지를 위해서는 동종 업계 경쟁 기업의 교육훈련비 집행 현황도 모니터링하여 개선 활동을 실행해 나간다.
- ▶ 특히, 성별/조직별/직군별로 교육훈련비의 불평등이 발생하지 않도록 각별히 관리하며, 해당 임직원의 Needs 맞춤형 교육 훈련 프로그램을 지속적으로 개발 제공한다.

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 변화하는 환경 변화에 맞추어, 노조간부들에 대한 역량 강화(교육) 프로그램을 지속적으로 업데이트하여 제공한다.
- ☞ 노조간부 스스로의 '자기 주도 학습' 문화를 조성하여, 조합원들에 대한 리더십을 발휘할 수 있도록 한다.

**참고사례**

**<사례 1> 아마존 - 'A2T' 프로그램**

A2T 프로그램은 IT 기술자로서의 직무 전환을 지원하는 대표적인 재교육 프로그램이다. 직무 변경을 희망하는 직원을 90일간 임시 기술자로 채용하여 매일 6시간 동안 실습하고 2시간 국가 기술자격시험을 준비하도록 하는 제도이며, 90일 내 자격을 획득하면 기술직 역할이 임시에서 영구로 변경된다. 해당 프로그램을 통해 임직원은 신기술을 습득하고 성공적인 직무전환을 꾀할 수 있고, 기업은 충성심 있고 자격이 검증된 인재를 보유하는 효과를 창출하고 있다.

**<사례 2> SK텔레콤 - 자기 주도 학습문화 조성**

2021년에 론칭한 AI 기술 기반 러닝 큐레이터(learning curator)인 'SAM(Smart learning Assistant Manager)'을 통해 매주 구성원에게 차별화된 학습 콘텐츠 큐레이션 서비스를 제공하고 있다. 2022년에는 자격증이나 컨퍼런스 정보에 대한 개인화된 추천 서비스를 새롭게 시작하였으며 2023년 현재 약 1,200여명(약 24%)의 구성원이 SAM을 통해 추천받은 콘텐츠를 학습 중에 있다. 또한 스터디 메이트(study-mate) 프로그램을 통해 공통 관심사를 가진 구성원들이 자발적으로 모임을 구성하여 상호 학습이 가능하도록 지원한다. 2022년에는 약 800명(약 16%)의 구성원들이 자발적으로 103개의 스터디 메이트 모임을 만들고, 해당 주제에 대해 학습 활동을 진행하였다. 참여 구성원들의 만족도는 높은 수준(94%)이며, 우수 활동의 경우에는 조직 내 확산이 가능하도록 전사 차원에서 해당 사례를 소개하고 홍보하고 있다.

**참고자료**

- 「직업교육훈련 촉진법」, 고용노동부, 2021 시행

〈표 4-17〉 실천과제15: 기업보안 및 개인정보 보호

과제번호	15	과제명	기업보안 및 개인정보 보호																
<p>물리적·인적 요인에 의한 기업 정보침해에 효과적으로 대응한다. 기업과 노동조합이 관리하는 이해관계자(고객, 협력사 등) 개인정보 침해에 대한 법·규제 요건을 명확하게 인식하고, 개인정보 침해 발생 시, 구제활동을 신속히 추진한다.</p>																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 정보에 대한 대중의 접근을 보장하고 기본적인 자유를 보호한다.</li> <li>• 「개인정보 보호법」에 따르면 개인정보의 범위는 개인에 관한 정보로서 다음에 명시된 정보를 포함한다. ①성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보, ②해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보, ①또는 ②를 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용·결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(가명정보)</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 4.7</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-2-4)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 2.3)</li> <li>• GRI(404)</li> <li>• ISO30414(9.1~9.5)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보보호 시스템: 정보의 수집, 가공, 저장, 검색, 송신, 수신 중에 발생할 수 있는 정보의 훼손, 변도, 유출 등을 방지 및 복구하거나, 또는 암호, 인증, 인식, 감시 등의 보안기술을 활용하여 재난, 재해, 범죄 등에 대응하거나, 관련 장비, 시설을 안전하게 운영하기 위한 관리·기술·물리적 수단</li> </ul>																			
<b>노사 실행방안</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 우리 회사의 기업 정보보안을 위한 관리 활동을 노사가 공동으로 진행한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사의 운영 과정에서 물리적·인적 요인에 의한 정보(기업보안) 유출의 위험성을 정의하고, 각각의 위험성에 대한 예방 대책을 노사가 공동으로 검토하고 수립한다.</li> <li>- 특히, 직원 대상의 정보보안 교육 및 소통 과정에서 노동조합도 적극적으로 참여하여 역할을 수행한다.</li> </ul> </li> <li>▶ 회사 운영 과정에서 직원 정보를 포함한 개인 정보를 철저하게 보호한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법에 근거하여 회사에서 규정한 개인정보 보호 방침이 준수될 수 있도록 노사 공동의 관리 활동을 실행한다.</li> <li>- 법에서 정한 '개인정보 활용 동의' 등 필요한 조치를 일련의 활동 과정에서 철저하게 준수한다.</li> </ul> </li> </ul>																			

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 노동조합이 관리하는 조합원 정보를 포함한 이해관계자 정보 보호를 철저히 관리한다.
- ☞ 노동조합 자체 활동 과정에서 ‘개인정보 활용 동의서’ 등을 징구하고 관리하는 활동을 전개한다.

**참고사례**

**<사례 1> KB금융 - 개인정보 보호 환경 구축**

KB금융그룹은 안전한 개인정보보호를 위하여 데이터베이스 및 데이터 전송 구간 내 주민등록번호 등 고유식별 정보를 암호화하여 저장·관리하고 있으며, 문서 DRM(Digital Rights Management) 솔루션을 통해 임직원 PC 내 모든 문서를 암호화하고, 개인정보가 포함된 문서의 외부 반출 및 출력 시 무단으로 유출되지 않도록 사전 결재 및 사후 모니터링을 통해 철저한 보안 통제를 실시하고 있다. 또한 KB금융그룹은 침입방지시스템 운영, 24/365 KB금융그룹 통합보안관제 센터 운영을 통하여 침해사고 및 위협에 사전 대응하고 있다. 이 외에도 KB금융그룹은 개인정보처리시스템의 접근권한을 업무목적 범위 내에서 최소한의 임직원에게만 부여하는 접근통제 시스템을 운영하고 있으며, AI·빅데이터 기술을 적용한 개인정보 오남용 모니터링 시스템을 통해 개인정보 오남용·유출 위험을 탐지하고 예방하고 있다.

**<사례 2> 한국수력원자력 - 생체정보를 활용한 업무시스템 One-stop 접속**

한국수력원자력은 미인가 사용자 접속을 차단(제로 트러스트 구현)하고 안전한 원격근무 환경을 구현하기 위해 생체인증 기반 통합인증 플랫폼을 구축 운영하고 있다. 비밀번호 유출탈취, 빈번한 비밀번호 변경 등의 위험과 불편이 있던 ID/비밀번호 인증체계에서 비밀번호 없는(passwordless) 생체정보 기반으로 전환하여 편의성과 보안성을 제고한 것이다. 또한, 국제 표준 인증기술인 FIDO(Fast Identity Online), SAML(Security Assertion Markup Language) 신기술을 적극 도입하여 글로벌 수준의 신뢰성이 확보된 인증 플랫폼을 구현하였으며 협력회사 인증체계에서도 확대 적용하여 보안 역량을 동반 강화하는 성과를 창출하고 있다.

**참고자료**

- 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」, 방송통신위원회·과학기술정보통신부, 2020. 12. 10. 시행
- 「개인정보 보호법」, 개인정보보호위원회, 2020. 8. 5. 시행
- “개인정보 처리방침 작성 가이드라인”, 개인정보보호위원회, 한국인터넷진흥원, 2020

〈표 4-18〉 실천과제16: 협력사 ESG 지원

과제번호	16	과제명	협력사 ESG 지원																	
<p>협력사의 경쟁력 제고를 위하여 ESG경영 관점의 노동·인권·환경 등의 분야에서 노사공동으로 협력사의 애로사항을 청취·해결하며, 특히 노동조합의 경험과 강점을 활용한 진단·컨설팅·지원 활동을 실행한다.</p>																				
<b>자가진단</b>																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>						레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1																
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재																
( )	( )	( )	( )	( )																
<b>설명</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 공정거래질서를 확립하고 동반성장을 추진하여야 하며, 공급망의 지속가능성을 뒷받침할 수 있는 전략을 마련하여야 한다.</li> <li>• (GRI) 사회·환경적 기준에 따른 심사를 거쳐 신규 공급업체를 선정하며, 공급망내 부정적인 사회·환경적 영향을 파악하고 적절한 조치를 취해야 한다.</li> <li>• 협력사 ESG 리스크 관리 체계를 구축하고 있으며, 해당 관리 체계에 따라 실제 협력사 ESG 리스크를 진단·실사·개선해야 한다.</li> <li>• EU의 ‘공급망 실사지침’ 발효 등으로 글로벌 공급망에서의 ESG 중요성이 증대되고 있으며, 우리 협력사의 글로벌 경쟁력 제고를 지원한다는 관점으로 리더십을 발휘할 필요가 지속적으로 증대되고 있다.</li> </ul>																				
<p><b>(관련 지표)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• K-ESG가이드라인(S-6-1, S-6-2, S-6-3)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 3.1)</li> <li>• GRI(308, 414)</li> </ul>																				
<b>주요 개념</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가치사슬(value chain): 가치를 부가하여 투입물을 산출물로 변환하는 활동들을 의미하며, 여기에는 기업과 직간접적인 비즈니스 관계가 있고 (a)기업의 제품과 서비스에 기여하는 제품 또는 서비스를 제공하거나 (b)기업으로부터 제품 또는 서비스를 받는 주체가 포함</li> <li>• 실사(due diligence): 기업이 실제 및 잠재적인 부정적 영향을 해결하는 방법을 파악, 예방, 완화 및 설명하는 일련의 과정</li> </ul>																				
<b>노사 실행방안</b>																				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 정부의 ‘동반성장’ 정책에 맞추어 협력사에 대한 제반 지원 활동을 노사가 공동으로 협의하면서 실행한다.</li> <li>▶ 그 과정에서 최근 중요성이 증가하고 있는 협력사의 ESG 경쟁력 제고를 위한 지원 활동을 아래의 프로세스를 참고하여 실행한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진단: ESG 리스크에 직면해 있거나, ESG 리스크가 잠재되어 있는 협력사를 파악</li> <li>- 실사: 리스크 진단을 통해 확인한 잠재/직면 리스크 중 사업적/사회적으로 상당한 영향력을 끼치는 고위험 리스크를 확인</li> <li>- 개선: 리스크 진단 및 실사 결과, 조직에 상당한 영향력을 끼치나, 향후 영향력을 끼칠 것이라고 확정된 ESG 리스크에 대해 개선</li> </ul> </li> </ul>																				

- ▶ 특히, 협력사의 '개선' 활동 과정에서 노동조합의 역할이 효과적일 수 있다. 현장에서의 오랜 개선 활동 경험을 보유한 노동조합 간부들의 협력사에 대한 컨설팅 지원 활동 등을 회사와 협의하여 주도적으로 제공해 주는 것이 협력사의 경쟁력 강화에 핵심적으로 기여할 수 있다.

**참고사례**

**〈사례 1〉 포스코 - 친환경 컨설팅 지원단 운영**

포스코는 2021년 2월 1일 '친환경컨설팅 지원단'을 발족하고, 환경·설비·구매 부서, 포항산업과학연구원(RIST)과 함께 환경문제의 원인 규명에서 솔루션 제시까지 종합적인 환경개선 활동을 전개하고 있다. 최우선 목표는 포항시 철강공단 내 악취 문제 해소다. 그동안 포항시가 철강공단 주요 냄새 배출 사업장에 폐가스 소각설비 투자를 지원하는 등 자체적인 개선 노력을 진행해 왔지만 원천적인 해결은 어려웠다. 이에 1단계는 주요 악취 배출 사업장 총 14곳 중 포스코와 연관된 협력사·공급사 7곳에 대해 저악취 연료·원료 대체, 원료·제품 관리수준 강화, 단순 정비(밀폐 강화)를 통한 개선 등 단기적으로 개선이 가능한 부분부터 우선 관리하고, 2단계로 폐기물 처리, 매립, 소각 등 민간 시설의 환경개선을 지원하고 있다.

**〈사례 2〉 포드자동차 - 공급업체 교육 워크숍 확대 시행**

포드자동차는 공급망 전반에 책임있는 근로환경을 조성하기 위해 공급업체의 인사, 보건안전, 법무 부서의 관리자를 대상으로 교육 워크숍을 운영하고 있다. 각 참가자는 워크숍 참석 이후 4개월내 소속 회사의 임직원 및 2차 공급사에 관련 교육 자료를 전달하게 하며, 그 결과 북미 유럽 및 아시아 지역의 자동차 제조업체들이 AIAG(Automotive Industry Action Group)에 참여하였고 근로환경 관련 공동 지침까지 개발할 수 있었다. 포드는 현재까지 2만 5천여 명의 공급업체 관리자, 48만 5천여 명의 근로자와 10만명 이상의 2차 공급자에게 교육 서비스가 제공된 것으로 추산하고 있다.

**참고자료**

- 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」, 중소벤처기업부, 2021. 10. 19. 시행
- 동반성장위원회, 홈페이지 > 동반성장위원회 주요기능 > 협력사 ESG 지원

〈표 4-19〉 실천과제17: 글로벌 지역사회 기여

과제번호	17	과제명	글로벌 지역사회 기여																
기업시민으로서의 역할 수행을 위하여 UN SDGs(지속가능발전목표)를 중심으로 사회적 취약계층 보호 등 제반 사회·환경문제 해결에 앞장서며 그 과정에서 회사와 노동조합의 강점을 활용한 전략적 사회공헌과 직원들의 참여 기회 제공을 핵심적으로 실천한다.																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">레벨5</th> <th style="background-color: #d9ead3;">레벨4</th> <th style="background-color: #d9ead3;">레벨3</th> <th style="background-color: #d9ead3;">레벨2</th> <th style="background-color: #d9ead3;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 관리 활동만 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	( )	( )	( )	( )	( )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
( )	( )	( )	( )	( )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs) 모든 국가, 특히 개발도상국의 지속가능발전목표 달성을 지원하기 위해 지속가능 발전을 위한 글로벌 파트너십을 강화한다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 기업은 지역사회가 필요로 하는 바를 파악하고, 지역사회와 상생하며 상호 발전할 수 있는 참여 전략을 수립하여야 한다. 기업은 임직원에게 지역사회 참여 활동을 장려하고, 지역사회 참여 활동에 투입되는 자원과 성과를 측정 및 관리하여야 한다.</li> <li>• 조직이 지역사회로부터 사업을 운영할 권리(license to operate)를 획득함과 동시에, 지역사회 일원으로서 공동의 환경/사회 문제 해결에 필요한 활동에 앞장서는 등 전략적 사회공헌을 추진해야 한다. (단편적인 활동수행보다는 거시적인 관점에서 기업 및 지역 특성을 고려해 장기적인 전략을 수립·이행하고, 활동의 지속성 및 효과성 확보를 위해 투입 자원, 성과 등을 수치화하여 관리해야 함)</li> <li>• 인센티브 제도 등을 통하여 직원의 자율적 봉사활동을 활성화하는 노력도 필요하다. 사회·환경적 문제 해결에 직접 참여를 통하여 직원들의 만족도 제고 및 회사와 노동조합에 대한 소속감을 제고할 수 있기 때문이다.</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 17.16</li> <li>• K-ESG가이드라인(S-7-1, S-7-2)</li> <li>• ESG 모범규준(사회 6.1, 6.2)</li> <li>• GRI(413)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs(Sustainable Development Goals, 지속가능발전목표): 유엔총회에서 전세계 회원국의 만장일치로 채택된 SDGs는 2016년부터 2030년까지 이행해야 할 국제사회의 공동 아젠다로서 17개 목표 및 169개 세부목표로 구성</li> <li>• 지역사회: 지역사회란 회사의 사업활동으로 인해 영향을 받는 개인, 조직, 단체를 의미한다. 회사의 주 사업장의 위치와 관계없이 회사의 사업 활동으로 인해 경제적, 환경적, 사회적 영향을 받는 모든 개인 또는 조직이 포함</li> <li>• 취약집단(vulnerable group): 차별이나 불리한 사회적, 경제적, 문화적, 정치적, 보건 상황에 의한 특성과 자신의 권리 실현이나 동등 기회를 누릴 수단 부족의 원인이 되는 특성을 하나 이상 공유하는 집단</li> </ul>																			

**노사 실행방안**

- ▶ 노동조합의 의견을 수렴, 회사의 '전략적 사회공헌' 방향을 수립한다. 전략적 사회공헌이란 특정한 목적과 방향성을 가지고 사회공헌을 추진할 수 있으며, 해당 목적 달성을 위한 방안이 구체화되는 것을 의미한다.
  - 사업운영 방식, 고객 관계 및 형태(B2C, B2B) 등을 반영한 사회공헌 비전
  - 사회공헌 분야의 전략적 결정(선택과 집중)
  - 회사의 '대표 사회공헌 프로그램' 개발
  - 노동조합이 참여하거나 주도할 수 있는 프로그램 개발
- ▶ 직원들의 봉사·기부 활동 참여 활성화를 위하여 노사가 공동으로 다양한 인센티브 프로그램을 개발하여 실행한다.
  - ①구성원 핵심성과지표(KPI) 내 봉사활동 반영, ②봉사활동 참여 유급휴가, ③봉사활동 참여 비용 지원, ④우수 봉사활동 참여자 금전적 포상, ⑤우수 봉사활동 참여자 표창, ⑥자율봉사자 대상 네트워킹 모임 지원, ⑦자원봉사처 연계 등
- ▶ 일련의 사회공헌 활동 과정에서 이해관계자(활동 참여 직원들, 수혜 대상자들 등)들의 다양한 의견과 만족도를 확인하고 활동에 반영함으로써 사회공헌 활동을 효과성을 제고한다.

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ 노동조합이 자발적으로 실행할 수 있는 기부 프로그램을 개발하여 실행한다. (예: 조합비 우수리 모금하여 지역 취약계층 지원사업 전개)
- ☞ 노조간부들과 조합원들이 참여하는 다양한 봉사 활동 프로그램을 개발하여 제공한다.

**참고사례**

**<사례 1> CJ대한통운 - 회사 사업과 연계한 취약계층 지원**

CJ대한통운은 '실버택배'를 통해 노인일자리·노인빈곤 해소에 앞장서고 있다. 실버택배란 택배차량이 아파트 단지까지 물량을 신고 오면 노인들이 친환경 전동 카트를 이용해 각 가정까지 배송하는 사업 모델이다. 고령사회에 필요한 노인 일자리를 창출하고 노인 빈곤문제 해소에 기여하는 등 높은 사회적 가치를 창출하고 있다. 또 회사는 단지 내 마련된 공동체 친화형 택배 네트워크를 확보해 서비스 만족도를 높일 수 있다. 기업과 사회가 모두 윈-윈할 수 있는 공유가치창출(CSV)형 모델이다. 이는 아파트 단지 내 거점으로 운송된 택배상품을 청각장애인 배송원이 각 가정까지 배송하는 '블루택배 서비스', '오렌지택배'는 경력단절 여성을 고용하여 노동 강도가 낮은 파트타임형 배송사업모델인 '오렌지택배' 등으로 확장하고 있다.

**<사례 2> 세일즈포스(미국) - 봉사활동 참여자에 대한 차별화된 지원**

봉사와 기부를 통한 직원들의 사회참여 활동은 사회적 이슈 해결 기여하며, 직원만족감과 몰입감을 높이는 데 기여하는 활동이다. 세일즈포스는Sales Force는 직원들의 자발적인 봉사 활동을 장려하기 위하여 연간 7일간의 '봉사 휴가'를 부여하는 파격적인 인사 제도를 운영하고 있다. 또한, 봉사활동에 초기에 참여하는 직원 100명에게는 회사가 부담하는 1천만원 상당의 기부금을 제공한 단체를 선택할 '권한'을 부여함으로써 직원들에 대한 동기부여도 실현하고 있다.

**참고자료**

- 대한민국 지속가능발전목표 기업 실천사례(<https://www.ncsd.go.kr/example?content=3>)
- 「자원봉사활동 기본법」, 행정안전부, 2017. 7. 26. 시행

〈표 4-20〉 실천과제18: 윤리경영

과제번호	18	과제명	윤리경영		
투명하고 공정한 조직 운영을 위한 노사 공동의 윤리 기준을 정의하고 경영진 및 노조간부들의 숙선수범, 그리고 직원참여를 위한 지속적인 관리 활동을 실행한다.					
<b>자가진단</b>					
<b>레벨5</b>	<b>레벨4</b>	<b>레벨3</b>	<b>레벨2</b>	<b>레벨1</b>	
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	
( )	( )	( )	( )	( )	
<b>설명</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (UN SDGs ) 모든 형태의 부정부패와 뇌물수수율 대폭 감소시킨다.</li> <li>• (GRI) 사업장별 부패 위험을 평가하고, 직원 대상의 반부패 정책 및 절차에 관한 커뮤니케이션 및 교육을 실시하고, 확인된 부패 사례에 대한 적절한 조치를 취한다.</li> <li>• (ESG 모범규준) 산업별/기업별로 주요 부패방지 이슈가 상이할 수 있으므로 기업은 이를 반영한 고유의 윤리규정을 제정하고 공개하여야 한다. 기업은 청렴성과 신뢰, 정직성을 바탕으로 윤리규정을 제정하되 다음과 같은 주요사항들은 반드시 포함되어야 한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 차별금지</li> <li>- 임직원의 횡령·배임 금지</li> <li>- 임직원의 돈세탁 및 내부자거래 금지</li> <li>- 공정거래 및 공정경쟁(독과점 및 반경쟁 행위 금지)</li> <li>- 회사 또는 고객의 비밀 정보 및 내부 정보 등 정보기밀 준수</li> <li>- 미공개 내부정보를 이용한 불공정 행위 금지</li> <li>- 환경·안전·보건·의식 함양</li> <li>- 불법적·비윤리적 행위 발생시 보고 의무 및 내부고발 보호</li> <li>- 임직원의 사익편취 금지</li> <li>- 임직원의 부패행위 금지</li> <li>- 임직원의 뇌물 수수 및 청탁 금지</li> </ul> </li> <li>• 윤리경영시스템을 구축하여 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령 등 모든 형태의 부정행위를 금지하는 무관용 정책으로써 윤리강령을 제정하고, 교육 가이드를 통해 임직원의 구체적인 행동지침을 교육하고 평가해야 한다.</li> </ul>					
<b>(관련 지표)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• UN SDGs 16.5</li> <li>• K-ESG가이드라인(G-4-1, G-윤리경영-추가1)</li> <li>• ESG 모범규준(지배구조 1.11)</li> <li>• GRI(205)</li> </ul>					
<b>주요 개념</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 윤리규범: 윤리경영을 실천하기 위한 올바른 의사결정과 윤리적 판단 기준을 구성원에게 제공하는 것으로서, 조직에 속한 구성원 및 해당 조직과 거래관계에 있는 자들이 업무수행 과정에서 준수해야 하는 행동방식이 담겨 있는 문서. 회사마다 윤리규범을 일컫는 용어는 다양하며, 윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 행동규범, 청렴규범 등의 용어가 존재</li> <li>• 컴플라이언스(compliance): 통상 법규준수/ 준법감시/ 내부통제 등의 의미로 사용되며, 컴플라이언스 프로그램(compliance program)이란 “사업 추진 과정에서 기업이 자발적으로 관련 법규를 준수하도록 하기 위한 일련의 시스템”을 의미</li> </ul>					

- 부패: 개인이나 단체가 사적 이익을 위해 위임된 권한을 남용하는 행위(부패에는 뇌물, 급행료, 사기, 갈취, 공모, 자금 세탁과 같은 관행이 포함 - GRI)

**노사 실행방안**

- ▶ 회사 차원의 윤리규정(지침)과 함께 노동조합 스스로의 윤리 기준을 명확히 설정한다.
- ▶ 약속한 윤리 기준이 철저히 준수될 수 있는 관리(실행) 프로그램을 개발하고 실행한다.
  - 정기적인 윤리교육 실시
  - 전직원 대상의 '실천 서약서' 징구
  - 노사협의회에서의 정기적인 윤리기준 준수여부 점검
  - 위반 사례에 대한 신속한 조치 및 개선
- ▶ 회사와 노동조합의 리더들이 윤리경영의 중요성을 직원(조합원)들에게 지속적으로 강조하고, 솔선수범하는 것이 가장 중요하다.
- ▶ 실행 과정에서 우리 직원들뿐 아니라, 외부 이해관계자들의 만족도와 제안을 적극적으로 확인하고 수렴하여 윤리기준 준수 활동의 수준을 지속적으로 제고해 나간다.

**<노동조합 자체 관리방안>**

- ☞ '노동조합 설립 규약'에 명시된 내용에 따라 투명하고 공정하게 노조 조직을 운영한다(조합원 권리 보호, 총회 등 기구 운영, 임원진/부서의 운영, 재정관리, 표창 및 규율관리 등).
- ☞ 특히, 조합비의 징수 및 집행 실적을 조합원들에게 투명하게 설명하는 활동이 필요하다.
- ☞ 노조 대표자 및 임원진, 그리고 간부들의 청렴하고 공정한 업무 수행을 통하여 윤리 수준의 향상을 도모한다.

**참고사례**

**<사례 1> 한국지역난방공사 - 노사가 함께 하는 청렴윤리문화 조성**

공사는 윤리경영의 생태계를 조성하는 데 전념하고 있다. 먼저, CEO, 상임 감사위원, 노조 위원장의 3-Track 소통을 통하여 청렴 의지를 전파하고 있다. CEO는 전직원을 대상으로 청렴 간담회를 시행하고, 상임 감사위원은 본사 및 지사의 교대근무자, 건설공사 현장소장, 열수송관 공사 현장소장을 대상으로 청렴 간담회를 시행하고 있다. 이와 함께 노조위원장은 조합원을 상대로 청렴 간담회를 실시하여 공사의 청렴을 향한 굳건한 뜻을 확산하고 있다. 또한, 윤리 취약분야 및 전문성 강화 교육으로 조직 내 청렴 문화의 고도화에도 매진하고 있으며, 다층적인 소통 채널 운영으로 쉰 임직원의 자율적인 윤리·준법경영 참여를 독려하고 있다.

**<사례 2> SM엔터테인먼트 - 체계적인 윤리경영 활동 전개**

SM엔터테인먼트는 엔터테인먼트 업계의 선도기업으로서 윤리경영과 준법경영에 모범을 보여야 한다는 책임감을 가지고 있으며, 이에 따라 2009년 9월 『내부정보관리규정』, 2019년 11월 『준법통제기준』에 이어 2020년 5월 『윤리규범』을 이사회 의결로 제정하였다. 제정된 규정들은 SM엔터테인먼트 모든 임직원의 의사결정 및 행동 기준이 되고 있으며, 이를 위하여 매년 정기적인 윤리교육을 2020년부터 실시하고 있다.

**참고자료**

- 윤경ESG포럼, 산업정책연구원([https://www.ips.or.kr/04\\_01.php](https://www.ips.or.kr/04_01.php))

〈표 4-21〉 실천과제19: 근로자 참여

과제번호	19	과제명	근로자 참여																
<p>철저한 노동3권의 보장과 함께 근로자가 경영활동에 참여할 기회를 제공함으로써 공정하고 투명한 조직 운영 및 경영성과 창출에 기여하는 조직 풍토를 조성한다.</p>																			
<b>자가진단</b>																			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">레벨5</th> <th style="width: 20%;">레벨4</th> <th style="width: 20%;">레벨3</th> <th style="width: 20%;">레벨2</th> <th style="width: 20%;">레벨1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>노사가 지속적으로 점검하고 개선</td> <td>노조와의 정보공유 진행</td> <td>회사 차원의 기본 실행</td> <td>회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재</td> <td>회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재</td> </tr> <tr> <td>(            )</td> <td>(            )</td> <td>(            )</td> <td>(            )</td> <td>(            )</td> </tr> </tbody> </table>					레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	(            )	(            )	(            )	(            )	(            )
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1															
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재															
(            )	(            )	(            )	(            )	(            )															
<b>설명</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>(UN SDGs) 모든 수준에서의 의사결정이 대응적, 포용적, 참여적, 대의적일 수 있도록 보장한다.</li> </ul>																			
<b>(관련 지표)</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>UN SDGs 16.7</li> <li>ESG 모범규준(이해관계자 소통)</li> <li>GRI(102-43 이해관계자 참여 방식)</li> </ul>																			
<b>주요 개념</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자 참여의 목적: 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업 평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지하는 것(「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제1조)</li> <li>독일의 근로자 참여 제도: 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz)에 따라 △근로환경 관련 근로자에게 의사결정 참여권을 부여하며, △노조와 별개로 근로자평의회(Betriebsrat)를 설치하여 근로자 권리를 보호하고, △일정 규모 이상의 사업장에 대해서는 근로자경영참여제도법(Mitbestimmungsgesetz)에 따라 근로자 대표가 참여하는 감독이사회(Aufsichtsrat)의 설치가 의무화</li> </ul>																			
<b>노사 실행방안</b>																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」에서 정한 근로자 참여 제도 등(노사협의회 구성 및 운영, 고충처리위원회 운영 등)을 충실히 운영하는 것이 우선 필요하다.</li> <li>▶ ‘비노조 근로자 대표제도(Non-union Employee Representation Programs)’등과 같이 근로자 참여와 관련한 세계 각국의 법과 제도 변화를 지속적으로 모니터링하면서, 우리 기업에 맞는 제도를 빠르게 논의하고 도입한다.</li> <li>▶ 이와 함께, ‘의사결정 참여’ 관점에서 회사와 노동조합간의 단체협상 항목에 ‘ESG경영’을 추가하고, 근로자의 의견을 반영한 ESG활동을 노사가 정기적으로 점검하고, 추가적인 실천 노력을 강화하는 것이 필요하다.</li> </ul>																			

### 참고사례

#### <사례 1> 아모레퍼시픽 - 직원 참여형 사내 온라인 방송

‘아모레 블루밍’은 매월 구성원의 제보로 함께 만들어가는 사내 온라인 라이브 방송으로 조직과 구성원 간의 원활한 소통에 기여하고 있다. 구성원이 익월 방송에서 만나고 싶은 경영자를 선정하고, 댓글 참여를 통한 실시간 질의응답을 진행하거나 구성원의 의견을 경영에 반영하기 위한 즉석 설문조사를 진행한다. 구성원의 참여 기회를 넓힘으로써 아모레 블루밍은 대표적인 사내 쌍방향 소통 채널로 자리매김하고 있다.

#### <사례 2> KPMG - 회사 목적과 직원 개인 목적의 정렬

컨설팅 서비스 전문기업인 KPMG는 2015년 회사의 새로운 목적 선언문(신뢰를 부여하고 변화를 주도하라)을 발표했다. 이러한 기업의 목적 달성을 위하여 직원들의 수용성 및 실행력을 제고하기 위하여 직원들의 목적 의식을 고취하는 활동을 우선적으로 진행하였다. 4만 2천 명이 넘는 직원들로 하여금 개인 차원의 목적을 공유하도록 유도한 것이다. “나는 테러와 맞서 싸운다.” 혹은 “나는 농장이 성장하도록 돕는다.” 등의 내용이 담긴 포스터를 제작하도록 지원하고 각 포스터에 직원의 이름과 얼굴, 그리고 KPMG가 어떻게 그런 일을 하는지를 설명하면서 끝에는 “KPMG, 당신은 목적을 가지고 이 곳에 있습니다.”라는 문구를 적었다.

### 참고자료

- 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」, 고용노동부, 2019. 7. 17. 시행

〈표 4-22〉 실천과제20: 사회적 파트너십 활성화

과제번호	20	과제명	사회적 파트너십 활성화		
<p>이해관계자가 기대하는 역할을 다하기 위하여 사회적 대화를 포함한 다양한 외부 파트너십을 강화하고, 회사와 노동조합이 보유한 지식·전문성·기술과 재원을 공유하는 노력을 전개한다.</p>					
<b>자가진단</b>					
레벨5	레벨4	레벨3	레벨2	레벨1	
노사가 지속적으로 점검하고 개선	노조와의 정보공유 진행	회사 차원의 기본 관리 활동만 실행	회사 차원의 인식은 있으나, 관리 활동은 부재	회사 차원의 기본적인 인식 부족 및 관리활동 부재	
( )	( )	( )	( )	( )	
<b>설명</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>(UN SDGs) 지식, 전문성, 기술, 재원을 동원하고 공유하는 다양한 이해관계자간 파트너십으로 글로벌 파트너십을 보완한다.</li> </ul>					
<b>(관련 지표)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>UN SDGs 17.16</li> <li>ESG 모범규준(이해관계자 소통)</li> <li>GRI(102-43 이해관계자 참여 방식, 102-12 외부 이니셔티브)</li> </ul>					
<b>주요 개념</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>기업시민: 기업도 지역사회의 일원으로서 존재하고 사회에 공헌해야 하는 시민이라는 개념. 특히 해외에 진출한 다국적 기업의 경우 현지 사회의 건전한 발전을 위해 기업시민으로서 환경이나 교육, 문화 등 다방면에 걸친 융화와 소통이 중요한 과제가 되고 있다.</li> </ul>					
<b>노사 실행방안</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 글로벌 공급망의 중요성이 지속적으로 증가하고 있고, 4차 산업혁명 등으로 우리 기업 현장의 변화가 가속화되는 상황에서 전통적인 노사관계의 주체인 회사와 노동조합뿐 아니라, 지역사회와 지자체, 협력사 등의 중요성을 노사가 인식하는 것이 우선 중요하다.</li> <li>▶ 이해관계자들과 사회적 파트너십을 구축하는 기반은 '신뢰' 구축이다. 경영과정에서 'Washing'은 없는지 노사가 공동으로 점검하고 관리하는 활동부터 진행한다. (Washing: 실제 활동을 왜곡하거나 과장하여 홍보하는 것)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Green Washing: 환경과 관련된 과장된 홍보</li> <li>- Pink Washing: 가시적이고 감성적인 질병 해결에 기여하는 기업 활동의 과장된 홍보</li> <li>- Red Washing: 인권, 노동과 관련된 기업 활동의 과장된 홍보</li> <li>- CSV Washing: 공유가치창출 활동의 사회적 성과, 비즈니스 성과를 과장되게 홍보</li> </ul> </li> <li>▶ 이해관계자들의 의견과 제안을 적극적으로 경청하는 우리 회사만의 활동 프로그램(예:협력사 간담회 노사 공동 진행, 고객 VOC 청취, 이해관계자 초청 자문회의 개최 등)을 개발하고 노사가 적극적으로 참여한다.</li> <li>▶ 더 나아가 우리 회사의 ESG 전략을 기준으로 보다 적극적으로 외부 이니셔티브 가입 등을 검토하고 추진한다.</li> </ul>					
<b>〈노동조합 자체 관리방안〉</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 노동조합을 둘러싸고 있는 주요 이해관계자들과의 사회적 대화를 주도적으로 진행한다.</li> <li>☞ 조합원들의 권익향상 등에 필요한 경우에, 노동조합이 외부 단체와 협력관계를 구축하고 지속적으로 강화해 나간다.</li> </ul>					

**참고사례**

**<사례 1> LG전자(주) 노동조합 - UN ‘특별협의 지위’ 획득**

LG전자(주) 노동조합은 지난 2011년부터 추진해 온 ‘USR(Union Social Responsibility)’활동의 성과를 인정받아, 지난 2020년 5월 UN 경제사회이사회 산하의 상임위원회에 NGO 협의 지위를 신청하여 특별협의 지위를 획득했다. 이는 UN이 특정 영역에서 특별한 역량과 관련성을 갖추고 있는 NGO에게 부여하는 지위로, UN 경제사회이사회의 회의에 참가하고 의견서를 제출할 수 있는 권한이 부여되는 지위이다. 국내 대기업의 노동조합으로서 국제사회의 주요 아젠다에 노동조합의 의견을 제출하는 활동을 통하여 글로벌 영향력을 확대하면서 기업과 노동조합의 위상을 강화할 수 있는 기반을 구축했다는 의미가 있는 것이다.

**<사례 2> 부산도시공사 - UN Global Compact 가입**

공사는 UN 글로벌 컴팩트에 23년 10월 가입하고 본격적인 ESG경영을 추진하고 있다. UNGC는 UN 산하 자발적 기업시민 이니셔티브(자율협약)로 인권, 노동, 환경, 반부패 등에 관한 사회적 책임 이행 가이드를 제시하고 있다. 현재 165개국 1만9000여 회원이 참여 중이며, 회원사는 UNGC의 10대 원칙을 준수하고 이행실적 보고서를 매년 제출해야 하는 의무가 부과되지만, 활동 과정에서 UN을 중심으로 한 국제사회와 이슈와 동향에 대한 최신 정보를 입수할 수 있기에 이해관계자 관점의 효과적인 활동을 추진할 수 있다.

**<사례 3> LG생활건강 - 협력사와의 소통 강화**

LG생활건강은 협력회사의 의견을 청취하고 실질적으로 반영하기 위해 다양한 채널을 통해 열린 소통을 추구하고 있다. 1985년 설립된 ‘LG생활건강 협력회’를 중심으로 ‘최고경영자 아카데미’와 ‘경쟁력 강화 워크숍’을 운영하고 있다. 매년 1~2회 개최되는 ‘협력회사 정기총회’에서는 130여 개 주요 협력회사 대표와 실무자들을 초대하여 우수 협력회사를 시상하고 유명 연사를 초청하여 청강하는 행사를 진행하고 있다. 한편 ‘협력회사 동반성장 심의위원회’는 임원단 협력회사 대표, 사회 저명인사, 하도급 거래 내부 심의위원으로 구성되어 있으며, 3개의 회의체를 통해 동반성장 지원 제도, 하도급 거래 이슈 등을 협의하고 협력회사 대표들과 함께 안건을 심의 및 의결하고 있다. 협력회사와 긴밀한 소통과 협업을 통해 함께 성장하고 지속적으로 발전하는 방향으로 나아가고 있는 것이다.

**<사례 4> 리오틴토(Rio Tinto) - 지역사회와의 지속적 파트너십 강화**

호주의 광산 회사인 리오틴토는 광산 채굴 사업을 진행하기 전, 오래 기간에 걸쳐 개발지역에 대한 이해를 높이기 위한 문화와 환경을 연구하고 있다. 특히, 해당 지역의 문화 유산을 보존하기 위해 정부와 원주민 조직과 협력한다. 채굴에 따른 영향 및 문제 최소화를 위해 지역사회, 정부 및 종교 기관 등과 지속적으로 소통하고 있다. 몽골 Oyu Tolgoi 지역에서는 문화 유산 관리를 위한 서약을 체결하고 Cultural Heritage Management System(CHMS)을 구축하여 유형 및 무형 문화재 관리 및 보호를 보장하기 위한 다양한 절차를 마련했다. 2020년 5월, 자연재해로 인하여 서호주 Juukan Gorge 지역의 암석 보호소 2개가 파괴된 사건 이후 문화 유산 예방 차원에서 보호뿐만 아니라 국제 프로세스의 일환으로 원주민 커뮤니티에 대한 보상, 철저한 모니터링 이행, 의회 조사 지원 등을 마련하고 있다.

**참고자료**

- UN Global Compact 한국협회(<http://unglobalcompact.kr/>)
- 동반성장위원회(<https://www.winwingrowth.or.kr/>)

## 제5장



## 결론

## 제1절 노사공동의 ESG 실행 방안

- 일부 대기업을 제외하고 대부분의 한국 기업들에게 ESG경영(활동)은 아직은 새로운 경영 활동으로 인식되고 있다. 최근 몇 년 사이에 기후변화와 전 세계적인 다양한 문제의 대두로 인한 글로벌 이해관계자들의 기대 증가로 경영 과정에서 각별하게 관리해야 할 필요성이 증가하였기 때문이다.
- 더욱이, 노사가 협력하여 ESG활동을 공동으로 추진하고 이를 통하여 기업과 노동조합 모두의 미래 경쟁력을 제공한다는 ‘노사협력 ESG활동’은 많은 기업들에게 생소하게 다가올 수 있다.
- 그렇기에, 노사협력 ESG활동을 도입·추진하기 위해서는 일련의 변화관리(change management) 활동이 반드시 필요하다고 할 수 있다. 변화관리는 특정한 변화 목표를 향하여 조직을 체계적(단계적)으로 관리해 나가는 일련의 과정을 의미한다. 좀 더 개념적으로 상세히 풀어 보면 ‘예측 불가능하고 불확실한 대내외 환경과 경영맥락(context)의 변화에 효과적이고 효율적으로 대응하기 위해서 일련의 계획을 수립하고 실행하고 촉진해 나가는 프로세스’라는 의미이다. 회사와 노동조합 그리고 조합원의 동의와 지지를 획득하면서 소기의 목표를 달성하기 위한 효과적인 관리 활동이 필요하고 그 과정에서 체계적인 단계별 활동 계획을 수립해야 한다는 것이다.
- 기업의 모든 경영 활동과 마찬가지로, 변화관리 활동도 기본적으로는 ‘PDCA 사이클’을 기준으로 관리할 수 있다.

[그림 5-1] 노사협력 ESG활동의 PDCA



- 본 가이드라인에서는 이를 좀 더 구체화하여 5단계의 실행 프로세스를 제시하고자 한다.

### (1) 노사 공동의 의미 정의

- ESG경영의 개념이 무엇이고, 우리 노와 사가 노사협력 ESG활동을 추진한다는 것이 어떤 의미(meaning)가 있는지를 노사 대표가 심도있게 논의하고 검토하여야 한다. 명확한 의미 정의 없이 추진하는 노사협력 ESG활동은 자칫 일시적이고 보여주기식의 활동에 머물 가능성이 높기에, 종국적으로 조합원을 포함한 이해관계자들의 신뢰를 저해할 수 있는 부작용으로 연결될 수 있다. 우리가 추진하는 노사협력 ESG활동의 의미를 명확히 정의하기 위해서는 우선적으로 ESG의 개념과 실행 방안에 대한 회사와 노동조합 관계자 대상의 교육을 통하여 인식(awareness) 수준을 높이는 활동이 필요하다고 할 수 있다.

### (2) 전략 과제 선정

- 기업이 ESG경영을 추진하는 과정에서 가장 핵심적으로 진행하는 프로세스는 중대성 분석(materiality analysis)이다. 수많은 ESG이슈 중에서 우리 기업에게 중요하고, 이해관계자들의 기대가 높은 이슈를 분석하고 이 이슈 해결에 ESG 활동을 집중하는 작업이다(예: 물 사용량이 많은 반도체 기업이 용수 사용량 절감 활동에 집중). 마찬가지로, 우리의 노와 사가 공동으로 ESG활동을 시작 하면서 핵심적으로 집중할 과제가 무엇인지를 분석하고 결정하는 과정이 반드시 필요하다고 할 수 있다. 이 과정에서 본 가이드라인에서 제시하는 20개의 실천과제를 유용하게 활용할 수 있을 것이다. 또한, 전략과제 분석 과정에서 기업과 노동조합의 입장과 특성에 따라, 본 가이드라인에서 제시하는 20개의 실천과제를 넘어서는 추가적인 과제를 설정할 필요도 있을 것이다.

### (3) 실무 추진팀 구성

- 기업과 노동조합의 모든 활동과 마찬가지로 노사협력 ESG활동도 철저한 실행이 뒷받침 되어야 한다. 이를 위하여 반드시 필요한 것이 노사 공동의 ESG 추진팀이다. 회사와 노동조합의 핵심적인 이해관계자들을 참여시킬 수 있고, 추진 과제들에 대한 실행을 모니터링하고 실행 과정에서의 문제점을 조기에 해결할 수 있는 역할을 수행하는 팀이다. 또한, 실무팀의 성공적인 역할 수행을 위해서는 회사와 노동조합 대표자들의 실무팀에 대한 강력한 승인과 지원이 반드시 필요하다.

### (4) 노사협력 ESG 의사결정 체계

- 노사협력 ESG활동이 해당 기업과 노동조합의 핵심 활동으로 정착하고 이를 통하여 소기의 성과를 창출하기 위해서는 공식적인 의사결정 체계가 반드시 필요하다. 일반적으로 ESG경영 활동 과정에서 'ESG위원회'란 이름으로 이사회 차원의 공식적인 의사결정과 리더십 발휘를 이해관계자들이 기대하는 것과 동일한 맥락으로 이해할 수 있겠다. 지금도 일부 기업에서 ESG위원회 멤버의 일원으로 노동조합이 참여하는 방식을 채택하고 있는데, 향후 이러한 노동조합

이 수동적 방식을 넘어서 기업과 노동조합이 운영하는 책임있는 회의체(노사협의회 등)를 통하여 노사협력 ESG활동의 진행상황을 정기적으로 점검하고, 주요 장애 요인들에 대한 문제 해결을 결정하는 노사 공동의 리더십이 필요한 것이다.

### (5) 이해관계자 소통

- ESG경영은 본질적으로 기업을 둘러싸고 있는 이해관계자들의 기대와 요구에 부응하는 ‘이해관계자 경영’이라고 할 수 있다. 그렇기에, ESG활동 과정에서 이해관계자들과의 지속적인 소통과 설명은 핵심적으로 요구되고 있다. 많은 기업들이 자사의 ESG활동 내용과 성과를 설명하기 위하여 정기적으로 ESG보고서를 발간하는 이유이다. 이런 관점에서 노사협력 ESG활동을 추진하는 과정에서 놓치지 말고 관리해야 하는 중요한 활동이 바로 이해관계자 소통이라고 할 수 있다. 더욱이, 조합의 권익향상을 존재 이유로 하면서 조합원과의 쌍방향 소통을 하고 있는 노동조합의 입장에서는 ESG활동 추진과정에서 보다 세밀히 조합원의 의견을 청취하고, 활동 결과를 정확히 설명해 줄 필요가 있는 것이다. 더 나아가 내부 조합원뿐 아니라 노동조합을 둘러싸고 있는 다양한 이해관계자들에게도 보다 적극적인 소통 활동을 추진할 필요가 있는 것이다. 기업이 발간하는 ESG보고서에 노사협력 ESG활동 설명 세션을 추가, ESG보고서 내용에 대한 노동조합의 의견을 추가로 설명, 조합원 대상의 뉴스레터 정기 발행, 조합원과의 ESG활동 간담회 등 그 동안 회사와 노동조합이 실행해 오던 다양한 소통 프로그램을 활용하여 노사협력 ESG활동에 대한 설명 및 의견 청취가 가능할 것이다.

## 제2절 기대효과

- 본 연구는 다음과 같은 시사점을 가진다. 첫째, 본 연구는 기업의 사회적 책임과 구분되는 개념인 ESG가 무엇이고, 왜 중요한지를 이해하는 데 기여한다. ESG경영은 국제적인 실천과제로, UN 등 국제기구가 사회적 책임투자과 지속가능한 사회 목표 등을 제시하고 있기에 소홀하게 다룰 수 없는 실천과제이다. 이러한 이유로 국제적인 지표와 함께 국내에서도 K-ESG지표가 개발되어 있다.
- 본 연구는 ESG가 단순히 기업의 전략 중 하나로 이해해서는 곤란하며 자본주의 경제시스템에서 중요한 역할을 담당하고 있는 노사정 등 다양한 이해관계자 조직들이 더 나은 사회로 나아가기 위한 공동의 실천과제임을 강조한다.
- 둘째, 본 연구는 노동조합이 왜 ESG에 관심을 두어야 하며 노사공동 혹은 노동조합 독자적으로 ESG활동을 계획하고 추진해야 하는지에 대한 이론적 근거를 제시한다. 산업혁명 초기 미숙련 노동자의 집단적인 이해를 대변하기 위해 합법적인 지위를 획득한 노동조합은 노동시장의 변화, 기술변화, 사용자의 대노조 전략의 변화 등으로 인해 다양한 도전에 직면해 있다. 노동조합의 위기는 사회적 정당성의 훼손과 관련되어 있으며 사회적 영향력을 획득하기 위한 노력이 필요한 상황이다. 이에 본 연구는 포용적 노동조합주의로의 회복이 필요하며 이를 위한 실천적 과제로 노동조합의 ESG 의제들을 살펴보았다.
- 셋째, 본 연구는 노사가 함께 실천할 수 있는 ESG실천 활동을 제안한 점에서 이론적 함의만이 아닌 정책적 시사점을 가진다. 그동안 제안되어 온 ESG 과제 중 노사 공동의 이해가 반영되어 있으며 사회적으로 중요한 과제들을 선별하여 20개의 노사공동 ESG지표를 제안하고 노사의 자가 평가를 통해 ESG활동에 대한 기업 노사차원의 평가 및 기업 간 평가가 가능하도록 하였다. 그동안 다양한 ESG지표가 제안되어 왔으나 노사공동의 ESG지표가 제시된 것은 처음이다. 따라서 본 연구가 제안한 지표는 산업현장에서 노사가 공동으로 ESG실천 활동을 시작하는 데 방향성을 제공할 수 있다.



## 【참고문헌】

### □ 국내문헌

국가인권위원회(2018), 「공공기관 인권경영 매뉴얼」

권순원·정동일·김봄이(2013), 「노동조합의 사회적 책임 활동 참여가 기업 재무성과에 미치는 영향」, 경영교육연구, 28(5), 465-487.

김남근(2022), ESG경영에 대한 노동조합의 참여. 노동연구, 45, 97-128.

김대수(2021), 「지속가능 공급사슬 운영관리와 사회·환경적 가치창출」, ESG시대의 사회적 가치와 지속가능경영, 201-233.

김재필(2021, 2022)「ESG경영이 온다 1,2」

김양민·박지현(2021), 「ESG 또는 기업의 사회적 책임, 그리고 기업 재무성과: 실증연구 고찰과 향후 발전 방향」, 전략경영연구, 24(2), 75-114.

김영기(2011), 「노동조합의 사회적 책임과 조직성과」, 서울과학종합대학원대학교 박사학위 논문.

김영기(2023), 「노사가 함께 ESG로 지속 가능한 사회를 만들자」, 노사공포럼, 60, 75-89.

김영기·김현식(2023), 「노사협력시대의 ESG」, 노사공포럼 발제문.

김준영(2023), 「최근 플랫폼종사자 노동시장의 변화와 시사점」, 한구고용정보원.

문정빈(2021), 「사회적 가치: 정의, 측정, 의의」, ESG시대의 사회적 가치와 지속가능경영, 87-118.

법무부(2021), 「기업과 인권 길라잡이」

사회적가치연구원(2021), 「ESG Handbook」

산업통상자원부(2021/2022), 「K-ESG 가이드라인」

- 손영우(2012), 「노동조합에게도 사회적 책임이 있는가?: 사회적 책임의 대상 확대와 노조 적용에 관한 연구」, 기억과 전망, (27), 214-247.
- 송호근 외(2023), 「ESG시대의 지속가능경영 기업시민」
- 이상호(2023), 「지역의 노동 일자리」 토론회 토론문.
- 이인형(2021), 「ESG 평가 체계 현황과 특성 분석」, KCMI이슈보고서.
- 이재혁(2021), 「사회적 가치와 지속가능경영」, ESG시대의 사회적 가치와 지속가능경영, 167-198.
- 이형종(2022), 「퍼포스 경영」
- 이혜정·유규창(2013), 「Y 세대의 일과 삶의 균형: 세대별 일의 가치를 통해 본 의미 및 역할」, 노동정책연구, 13(4), 1-31.
- 임소영·양주영·강지현(2022), 「글로벌 공급망의 ESG 강화 방안」, 산업연구원.
- 안전보건공단(2023), 「안전보건 교육 가이드」
- 알렉스 에드먼스(2021), 「ESG 파이코노믹스」
- 엘라 F. 워싱턴(2022), 「다정한 조직이 살아 남는다」
- 정경호(2013), 「노동조합의 사회적 책임」, 노동연구, 26, 217-268.
- 정흥준·이정희·이상준·강수돌·노성철·이찬우·조규준(2020), 「플랫폼 기업의 고용노사 관계」, 한국노동연구원.
- 한국ESG기준원(2021), 「ESG 모범기준」
- 한민지(2021), 「ESG 체제에 따른 유럽연합의 대응과 동향-기후위기 대응과 지속가능한 사회로의 전환을 중심으로」, 법과기업연구, 11(2), 3-36.
- 환경부(2021), 「유엔 지속가능발전목표」
- 정부합동(2021), 「K-ESG가이드라인」

중소기업중앙회(2021), 「중소기업 안전관리 진단 매뉴얼」

천성현(2021), 「HR 메가트렌드 - 패러다임의 전환」

한국경제인협회(2021), 「K기업 ESG 백서」

한국경제인협회(2021), 「글로벌 기준으로 본 ESG경영 사례집」

한국경제신문(2023), 「인권경영 해설서」

한국인사조직학회(2020), 「글로벌 시대의 노사관계, 길을 묻다」

한국인사관리협회(2022), 「HR Best Practice 100」

환경부(2021), 「탄소중립생활실천 안내서 - 기업편」

황인창·김고운·백종락·이윤희(2022), 환경·사회·지배구조 (ESG) 경영 확대 위한 서울시 정책방안. 서울연구원 정책과제연구보고서.

KoFID & KOICA(2016), 「알기 쉬운 지속가능발전목표」

KOTRA(2021), 「해외 기업의 ESG 대응 성공사례」

## □ 국외문헌

Burchell, B., Deakin, S., & Honey, S. (1999). *The employment status of individuals in non-standard employment* (Vol. 110). London: Department of Trade and Industry.

Carroll, A. B. (1991), The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders, *Business Horizons*, 34(4), 39-48.

Carroll, A. B. (1993), *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*, Cincinnati: South-Western College Publication.

- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191-199.
- Dawkins, C. (2010). Beyond wages and working conditions: A conceptualization of labor union social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 95, 129-143.
- Dawkins, C. E. (2016). A test of labor union social responsibility: Effects on union member attachment. *Business & Society*, 55(2), 214-245.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995), The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Durazzi, N. (2017). Inclusive unions in a dualized labour market? The challenge of organizing labour market policy and social protection for labour market outsiders. *Social Policy & Administration*, 51(2), 265-285.
- Freeman, R. E. (1994), The Politics of Stakeholder Theory: Some Future Directions, *Business Ethics Quarterly*, 4(4): 409-42
- Freeman, R. E. (2010), *Strategic management: A stakeholder approach*, Cambridge university press.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984), *What do unions do?*, New York, NY: Basic Books
- Friedman, M. (1970), The social responsibility of business is to increase its profits, *NY Times*.
- García, G. A., Gonzales-Miranda, D. R., Gallo, O., & Roman-Calderon, J. P. (2019). Employee involvement and job satisfaction: a tale of the millennial generation. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 374-388.

GRI(2021), 「GRI Standards」

Global sustainable investment review(2020)

ISO(2018), 「ISO 30414」

ILO(2019), 「Work for a brighter future」

Microsoft(2021), 「Global Diversity & Inclusion Report」

OECD(2011), 「OECD Guidelines for Multinational Enterprise」

Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees-generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483.

Preuss, L., Haunschild, A., & Matten, D. (2006). Trade unions and CSR: a European research agenda. *Journal of Public Affairs: An International Journal*, 6(3-4), 256-268.

Sisodia, R., Wolfe, D., & Sheth, J. N. (2003). *Firms of endearment: How world-class companies profit from passion and purpose*. Pearson Prentice Hall.

Sobczak, A., & Havard, C. (2015). Stakeholders' influence on French Unions' CSR strategies. *Journal of Business Ethics*, 129, 311-324.

UN(2011), 「Guiding Principles on Business and Human Rights」

Verizon(2020), 「Human Capital Report」

Yu, K. H. (2019). Inclusive unionism: Strategies for retaining idealism in the Service Employees International Union. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 33-56.

Zieliński, M., & Adamska, M. (2022). ESG Assessment from the Perspective of the Management Board and Trade Unions on the Example of the

Opole Power Plant. *Energies*, 15(21), 8066.

□ 웹사이트

대한 상공회의소 ESG플랫폼 으쓱 - <https://esg.korcham.net/>

세계 에너지 및 기후 통계 - <https://yearbook.enerdata.co.kr/>

한국표준협회 ESG보고서 DB - <https://ksaesg.or.kr/>

통계청 나라지표 - <https://www.index.go.kr/>

KRX ESG 포털 - <https://esg.krx.co.kr/>

Refinitiv 코리아 - <https://www.refinitiv.com/>

UN Global Compact 한국협회 - <https://unglobalcompact.kr/>

## ■ 연구진

연구책임자 김영기 (산업정책연구원 원장)  
참여연구원 정흥준 (서울과학기술대학교 교수)  
김현식 (산업정책연구원 전문위원)  
이호동 (산업정책연구원 연구교수)  
김유진 (서울과학종합대학원대학교 산학협력실장)

## ■ 연구자문위원 (가나다순)

권순원 (숙명여자대학교 교수)  
김기찬 (중앙일보 대기자)  
김종대 (인하대학교 교수)  
배상호 (前 LG전자 노동조합 위원장)  
윤종수 (김·장 법률사무소 고문 | 前 환경부 차관)  
이장원 (한국노동연구원 선임연구위원)  
이형철 (경제민주화시민연대 공동대표)  
임무송 (숙명여자대학교 경영전문대학원 MBA 주임교수)

## © 2023 서울과학종합대학원대학교·산업정책연구원

---

발행인 문휘창·조동성

발행처 서울과학종합대학원대학교(www.assist.ac.kr)  
서울시 서대문구 이화여대2길 46  
산업정책연구원(www.ips.or.kr)  
서울시 서대문구 신촌로 203

발행 2023년 12월 31일

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처를 표시해 주십시오.

서울과학종합대학원대학교·산업정책연구원(2023), 「노사관계 협력 ESG실천 가이드라인 개발 연구」.

---

# 노사협력 ESG 실천 가이드라인 개발 연구

aSSIST University

I|P|S 산업정책연구원  
The Institute for Industrial Policy Studies

---

서울과학종합대학원 [www.assist.ac.kr](http://www.assist.ac.kr)

산업정책연구원 [www.ips.or.kr](http://www.ips.or.kr)