

기업의 사회적 책임(CSR) 확대와 실행에 관한 연구: EU 사례를 중심으로

이 중 서*

I. 서론

냉전 종식 이후 지역 블록화 현상이 두드러지게 나타나면서 세계는 블록 별 역내 공동관세 및 시장 개방을 통한 하나의 시장 형성에 전력을 다하고 있다. 이러한 초국가적 시장 형성은 자연스럽게 다국적 기업의 등장과 함께 이루어졌다. 이윤추구를 목적으로 하는 기업은 국경을 넘어 이윤을 추구할 수 있는 모든 수단과 방법을 동원하여 세계경제를 이끌어 왔다. 세계경제가 빠르게 성장할수록 기업의 수는 늘어나게 되었고 기업들의 이윤추구 과정에서 발생하는 긍정적인 영향과 동시에 심각한 부정적인 효과 또한 발생하게 되었다. 이에 UN을 비롯한 국제기구들은 세계화의 부정적인 영향에 초점을 맞추기 시작하였다. 국가 또한 세계화의 부작용으로 인한 사회적 불안의 확산을 막을 필요가 있었다.

한편, 세계화로 인한 부작용의 원인 제공자로 몰린 기업들은 사회적 책임이라는 개념을 수용하지 않을 수 없었다. 이러한 과정에서 기업 스스로 방어 전략 기제로서 사회적 책임을 포함한 기업의 역할을 재조정할 필요가 발생한 것이다. 그 결과 국제기구는 사회적 책임을 다하는 기업들을 선별해서 이를 지속가능한 성장의 기준으로 삼았다. 이후 자본시장에서 사회책임투자펀드 (socially responsible investment fund, SRI)가 활성화되면서 기업들이 사회

* 중원대학교 인문사회과학연구소 연구원(junlee@naver.com)

적 책임에 대한 관심을 제고해야만 하는 중요한 계기가 되었다(Grayson and Nelson, 2013). 즉, 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)은 국가와 시장을 연결시키는 역할을 위해 탄생하였다.

기업은 크게 정부, 소비자, 투자자, 노동자로 구분되는 사회 행위자 그룹과 상호의존관계에 있다. 각 그룹의 행위자들은 기업이 생존에 필요한 중요한 자원을 통제한다. 정부는 기업이 사업을 할 수 있는 면허를 통제하고 사업과 거래를 규제하는 법률을 제정한다. 소비자는 기업이 생산하는 상품과 서비스의 수요를 통제한다. 투자자들은 기업이 경쟁력을 키우는 데 필요한 자본의 공급과 법률에 따라 기업의 지배구조를 부분적으로 통제한다. 기업은 생존에 필요한 중요한 자원을 확보하기 위해서 반드시 이들 이해관계자들과의 관계를 효과적으로 유지해야만 한다.

기업들이 사회적 책임을 수용하게 되면서 비즈니스 과정 속에서 다양한 사회적 책임 기준이 나타나게 되었다. 첫 번째는 공정한 가격지불, 뇌물수수 금지, 원자재나 부품 공급업체에 대한 공정한 대우, 이를 통한 하청기업들에 대한 사회적 책임 이행 강제화 등 원자재 구입과 관련한 사회적 책임. 두 번째는 공정한 임금, 노동자의 복지, 인권존중, 인종차별 금지, 성적 차별 없는 고용 원칙 준수, 작업장의 안전과 환경 향상, 지역 법률과 관습 존중, 환경오염물질 유출 통제 등 생산과 관련된 사회적 책임 준수, 세 번째는 투명경영 및 정보 공개 등 기업경영 관련 개선 요구, 네 번째는 가격담합금지 등 경쟁과 관련한 사회적 책임, 다섯 번째는 사회에 대한 외부효과를 최소화하는 운송방법 선택 등 판매 및 운송관련 사회적 책임, 여섯 번째는 기부금, 지역봉사활동 등 기업 마케팅과 관련된 사회적 책임 등이 등장하였다(이장원·이민동·강영희, 2006; David, 2016).

기업에 대한 투자선호도가 변함에 따라 이를 기업들이 수용하게 된 원인은 다양한 시민운동 단체와 국제기구의 압력이 작용하였기 때문이다. 유럽을 비롯한 미국기업들이 환경기준을 철저히 지키는 것도 1980년대 이후 시민운동의 압력과 이에 힘입은 환경분야에 대한 정부규제의 강화 때문이다. 그 결과 기업들은 환경적, 사회적 책임과 함께 지배구조상의 책임까지 더해 이

른바 ‘환경, 사회, 그리고 통치(Environment, Social and Governance, ESG)’ 원칙을 강조하게 되었다.

기업의 사회적 책임은 환경문제와 함께 국경을 넘어 세계 공통의 화두가 되었다. 그 결과 OECD 다국적기업가이드라인, UN Global Compact, 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)의 다국적기업선언 등 국제기구에 의해 기업 활동 책임에 대한 국제적 규범이 만들어졌다. 이외에 EU와 같은 지역공동체에서도 기업의 사회적 책임과 관련하여 다양한 논의들이 전개되고 있다. EU 차원의 기업의 사회적 책임 논의는 1995년 ‘사회적 소외 방지를 위한 유럽기업선언’으로부터 시작되었다. 이 선언의 결과 집행위원회는 사회화합을 위한 유럽 비즈니스 네트워크를 담당하는 ‘CSR 유럽’이라는 조직을 출범시켰다. 이후 2006년 집행위원회는 ‘CSR에 관한 새로운 소통(A New Communication on CSR)’을 위한 유럽의 새로운 전략을 발표하여 기업의 사회적 책임 전략 청사진을 제시했고 회원국 정부차원에서도 기업의 사회적 책임 정책 마련과 법제화를 적극 추진하였다.

같은 시기 집행위원회는 ‘CSR유럽동맹’을 발족시켜 기업과 이해관계자들을 위한 10가지 주요 원칙을 제시했다. CSR유럽동맹의 목표는 기업의 사회적 책임을 기업경영관행의 주류로 통합시킴으로써 기업들로 하여금 수익성, 지속가능한 성장, 인간적 진보를 이룰 수 있도록 지원하는 것이다. EU는 EU와의 FTA를 비롯한 시장의 완전개방이라는 압력에 맞서고 역내기업들의 경쟁력을 강화하기 위해서는 사회적 책임이라는 목적 하에 역외 기업에게 필요한 자원을 부분적으로 통제해야만 한다. 그 결과 최근 집행위원회는 기업의 사회적 책임 이행 여부를 공공조달 참여가능 기업의 필수요건으로 결정하였다. 본 논문은 제1장 서론에 이어 제2장에서는 사회적 책임의 국제적 규범 및 특징을 살펴본다. 제3장에서는 최근 EU 차원의 기업의 사회적 책임 논의 동향을 분석한다. 제4장에서는 사회적 책임의 확대 적용 사례를 검토한다. 마지막 제5장 결론에서는 EU의 사회적 책임 확대적용이 한국의 대유럽 공공조달시장 진입을 어렵게 하는 비관세장벽으로 변환될 가능성이 있는지를 조망한다.

II. 국제기구의 CSR 규범화 동향

학문적으로 기업의 사회적 책임에 관한 논의를 본격화한 보웬(Bowen)은 “기업가에게 주어진 사회 전체의 목적이나 가치에 맞게 정책을 추구하고 의사 결정을 하여 바람직한 방향으로 행동을 옮기는 의무”라고 정의하였다(Bowen, 1953). 캐롤(Carroll)은 사회적 책임을 경제적 책임(economic responsibilities), 법적 책임(legal responsibilities), 윤리적 책임(ethical responsibilities), 자선적 책임(philanthropy responsibilities)의 네 부분의 피라미드 모형으로 나누어 생각해 기업의 사회적 역할을 평가하기 위한 방법을 제시했다(Carroll, 1991). 한편, EU 집행위원회는 “기업들이 사회적, 환경적 관심사를 자신의 기업운영과 이해관계자들과의 상호작용에 자발적으로 통합시키는 개념”으로 정의하였다.

기업의 경제적 책임이란 기업 자체가 존재하는 목적으로서 제품과 서비스를 생산하여 적절한 가격에 판매하고 투자자들에게는 보상이 가능한 이윤을 창출하는 책임을 의미한다. 즉, 기업의 경제적 책임이란 생산 활동을 통하여 부가가치를 창출하고 고용 및 유효수요를 창출하는 등의 사회적 기여를 의미한다(Johnson, 1971; Davis, 1973; McWilliams and Siegel, 2001). 기업의 법적 책임은 기업 경영이 공정한 규칙 속에서 이루어져야 한다는 것으로서 사회가 만들어 놓은 법의 테두리 내에서 경영을 해야 하는 책임을 의미한다. 기업의 입장에서는 경제적 책임과 법적 책임은 당연히 수행해야 하는 의무라고 할 수 있다(Kinderman, 2017).

1. OECD 차원의 사회적 책임

사회적 책임에는 다양한 정의가 있을 수 있다. 가장 일반적인 정의로는 사회적, 환경적 책임을 강조하는 것이다. 사회적 책임은 이해관계자들의 이익을 고려한 경영활동과 방침을 의미하며 이는 재무적 이익과 더불어 사회적, 환경적 책임을 다하는 데 중점을 둔다. 존슨(Harold Johnson)은 기업에

서 사회적 책임이란 사회가 부여한 기업의 역할 속에서 사회의 규범을 실행함으로써 사회경제적 목적을 추구하는 것이라고 정의했다(Johnson, 1971: 51). 데이비스(Keith Davis)는 기업의 경제적 이익과 연관시켜 정의한다. 기업은 기업의 결정이 전통적인 이윤추구뿐만 아니라 사회에도 어떤 긍정적인 영향을 미치는지 평가할 의무가 있다는 것이다(Davis, 1973: 312-322). OECD는 2004년 발표한 ‘기업거버넌스 원칙’ 보고서를 통해 사회책임경영의 중요성을 강조하기 시작했다. 그 결과 OECD 국가들의 약 250개의 기업들이 윤리강령을 제정하기 시작하였다. 이후 미국의 공정근로협회(Fair Labor Association)가 설립되었고 영국에서는 공정무역관행(Fair Trading Initiative)이 법제화되었다(McWilliams and Siegel, 2001).

OECD 차원의 사회적 책임에 대한 강조는 첫째, 공정한 경쟁, 둘째, 법률 준수, 셋째, 차별 없는 고용, 넷째, 노동권 보호, 다섯째, 환경보호, 여섯째, 기업시민권 등이다. 일반적으로 기업의 사회적 책임 준수는 다음과 같은 결과를 낳는 것으로 알려져 있다. 첫째, 기업의 이미지를 보호하고 향상시킨다. 둘째, 윤리적 행동에 대한 경영자의 관심을 높인다. 셋째, 이해관계자의 신뢰를 높인다. 넷째, 위기에 대응하기보다 예방을 강조한다. 다섯째, 기업의 책임과 투명성에 대한 압력을 느끼게 한다는 것 등이다(이영면·박상언, 2007: 211).

OECD 다국적 기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)에는 고용과 산업적 관계를 비롯한 기업윤리, 인권, 환경, 정보공개, 뇌물수수 퇴치, 소비자 이익, 과학과 기술, 경쟁, 과세 등의 모든 주여 분야에서 다국적 기업에 대한 일련의 자발적 권고가 들어 있다. 이 가이드라인을 고수하는 정부들은 이를 자신의 영역내지 영토에서 운영되는 다국적 기업에게 장려할 것을 약속했다.

OECD 차원의 사회적 책임에는 경제적 책임, 환경적 책임, 윤리적 책임을 포함한다. 사회에 대한 윤리적 책임에는 피고용인에 대한 인권보호와 양질의 일자리가 포함된다. 양질의 일자리란 고용, 사회적 보호, 사회적 대화, 충분한 보상, 작업장의 안정성 유무, 만족할만한 근로조건을 갖춘 일자리를 의미

한다. 사회적 대화에는 노동자들이 자신의 관심을 표명하고 자신의 이익 보호를 위해 사용자 또는 정부와 교섭할 수 있는 내용을 포함한다.

2. UN과 ILO의 사회적 책임 규범화

UN은 1999년 이래로 ‘인간의 얼굴을 한 글로벌화(Globalization with a Human Face)’를 강조하기 시작하였다. 이와 함께 ‘인간적 고용(Employment with a Human Face)’도 본격적으로 검토하기 시작하였다(Budd, 2004). UN과 ILO는 단지 기업들의 자율적 책임으로 사회적 책임 논의에는 한계가 있을 것을 예상하여 사회적 책임을 규범화하였다. 특히 인권의 글로벌 기준은 작업장 안전 및 건강유지, 아동노동 제한, 강제노동의 금지, 결사의 자유, 단체권, 단체교섭권, 적정임금 지급, 원주민의 권리, 교육훈련, 뇌물금지, 내부자 고발 보호를 강조하였다. 또한 UN과 ILO는 노동자의 사회적 보호와 관련된 글로벌 기준을 마련하였다. 여기에는 고용계약 및 고용형태, 주당 최장 근로시간, 휴식시간, 교육훈련, 징계, 규모축소, 일시해고, 성희롱, 모성보호, 차별금지 등의 조항이 포함되었다(이장원·이민동·강영희, 2006). 아래 <표 1>은 ILO가 규정한 주요 인권 및 노동권 보호에 대한 조항이다.

<표 1> ILO 인권 및 노동권 보호에 대한 주요 조항

ILO에서 정한 189개 협약과 205개의 권고 중 8개 핵심협약(근로자의 기본권리):
결사의 자유, 강제근로, 아동노동, 차별금지

- 제87호: 결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약(1948년)
- 제98호: 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(1949년)
- 제29호: 강제근로에 관한 협약(1930년)
- 제100호: 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약(1951년)
- 제105호: 강제근로의 폐지에 관한 협약(1957년)
- 제111호: 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년)
- 제138호: 취업의 최저연령에 관한 협약(1973년)
- 제182호: 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999년)
- 제188호: 어선근로 협약(2007년)
- 제189호: 가사노동 협약(2011년)

*자료: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>;

<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (검색일: 2019.7.20)

양질의 일자리 논의는 ILO를 중심으로 진행되어 왔다. ILO는 OECD와 함께 핵심적인 노동기준('core' set of labour standard)을 제시하였다. 이들과 함께 기업의 '지속가능성 보고서'의 지침을 입안하기 위한 연구센터인 GRI(Global Reporting Initiative's)도 유엔환경계획(the United Nations Environment Programme, UNEP)과 함께 사회보고서를 작성하는 기업을 지원하고 있다. GRI는 세리즈(CERES)와 텔루스 연구소(Tellus Institute), 유엔환경계획(UNEP)이 공동사업의 형태로 1997년에 창설한 기구로서 여러 이해관계자들의 참여 과정을 통해 표준화된 지속가능성 보고서 기반을 마련하려는 목적에서 출발하였다. 기업들은 세리지의 환경책임 원칙에 입각해 사회책임을 다할 수 있도록 책임 구조를 만드는 것이 목적이었으나 환경을 넘어서 경제적, 사회적, 경영구조의 영역까지 포함한 지속가능보고서가 필요하다는 목소리가 높아지면서 보고서 가이드라인에 중점을 두기 시작했다. 현재 가장 일반적으로 사용되는 보고서 가이드라인으로 기업의 이윤, 사회, 환경적인 측면, 즉, 트리플 보텀 라인(Triple Bottom Lines, TBL)에 따른 경영활동을 공개하고 이를 통해 지속가능경영에 대한 의지를 공유하고자 하는 보고 기준이다.¹⁾ GRI는 네덜란드에 본부를 두고 있으며 Organizational Stakeholder라는 이해관계자 위원회와 Technical Advisory Committee라는 기술자문위원회가 구성되어 지침개발과 기술적인 문제를 검토하고 있다. GRI는 지속가능성보고서 지침을 지속적으로 수정발표하고 있다.

3. GRI 가이드라인

GRI는 기업의 지속가능 보고서에 대한 가이드라인을 제시하는 UN의 협력기관이다. 기업들은 GRI 보고서라는 이름으로 간행물을 발간해 제출한다. 가이드 라인은 경제적 측면, 환경적 측면, 사회적 측면 등 3가지 범주에 걸쳐 분류돼 있다. 그 동안 회계보고서나 환경보고서를 각각 내오던 기업들이 사회적 책임 부문까지를 포함하는 GRI 보고서를 채택하면서 참여기업이 급

1) http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/ED9E9B36-AB54-4DE1-BFF2-5F735235CA44/0/G3_GuidelinesENU.pdf (검색일: 2019.7.24)

증하고 있다. GRI는 기업들이 사회적 책임 보고서를 작성하는 데 가장 많이 사용하는 가이드라인이다. G250(포춘 500대 기업 중 가장 큰 250) 중 89%가 GRI 기준을 사용하고 있다(임석준·모리나, 2019).

GRI는 사회보고 혹은 CSR보고의 가이드라인으로 트리플 보텀 라인 보고 시스템을 사용한다. GRI는 '지속가능 보고서'를 'TBL 보고서', '비(非)재무 보고서', 'CSR 보고서'와 같은 선상에서 바라볼 수 있다고 명시하였다. 보통 트리플 보텀 라인은 재무적 성과, 환경적 성과, 사회적 성과, 즉 세 가지 '보텀 라인'을 통합한 기업보고 메커니즘을 의미한다. 기존의 이윤, 투자 수익률, 주주가치론에 기반을 둔 계산을 넘어서 사회와 환경적 측면까지 아우르는 포괄적인 투자결과 분석은 사회의 지속가능성에 대한 전망을 구체화한다. 따라서 트리플 보텀 라인의 요소를 포괄적으로 살피는 기업은 총 비용을 계산해 경제적 성과를 효과적으로 알 수 있다. 현재 많은 기업과 비영리단체, 정부기관이 트리플 보텀 라인 성과 측정을 이용하고 있다.

GRI는 스스로를 '지속가능성과 관련한 기업의 영향을 내외부 이해관계자들이 이해하고 그 영향에 대해 소통할 수 있도록 도와주는 국제기구'라고 정의하고 있다. GRI는 지속가능 보고서의 기준을 지정하고 기업이 이해관계자들에게 자신의 정보를 투명하게 공개하도록 유도하는 역할을 한다. 경제적 책임뿐만 아니라 사회성과 환경성을 포함한 비재무 정보 공개를 통한 책임 확립 또한 강조하고 있다. 글로벌 250대 기업 중 92%가 지속가능 관련 정보를 공개하는데, 그중 74%가 GRI 기준을 적용하고 있다. 현재 GRI 데이터베이스에는 2만3,000개 이상의 GRI 보고서가 저장되어있다. 보고서를 내는 기업들은 가이드라인을 준수하기 위해 막대한 자금을 들여 외부 컨설팅을 받는 등 심혈을 기울인다.

지속가능성 보고서에서 강조하는 사항은 다음과 같다. 경제개발로 인해 환경의 파괴를 막고 지속가능한 성장을 유도하고 저개발국가의 인구증가에 따른 불평등을 해소하는 것이다. 이를 해결하기 위한 수단으로 지식과 기술을 활용하는 것이다. 지식과 기술의 적절한 사용과 발전은 성장과 동시에 발생 가능한 위험을 줄일 수 있으므로 새로운 기술과 관리방식들을 통해

대안을 마련해보자는 것이다. 대안을 제시함에 있어 투명하고 공정한 기준을 마련하는 것이 GRI의 목표이다.

2000년 GRI 가이드라인이 처음 만들어지고, 그 다음부터 G2, G3, G4, 그리고 GRI Standards(이하, GRI 표준)로 가이드라인이 발전해왔다. 최근까지 사용했던 GRI 가이드라인은 2013년에 GRI가 제시한 G4였다. G4가이드라인은 일반표준공개와 특정표준공개로 구성되어 있다. 국내의 대다수 기업이 지속가능보고서 작성 시 사용하는 지속가능경영 지표가 바로 GRI의 가이드라인이다. 2018년 7월 1일부터 G4는 효력이 없어졌고 GRI 표준이 사용되기 시작했다. 이는 지속가능 보고서가 가이드라인을 넘어서 표준이 된 것을 의미한다. GRI 표준은 공통 표준과 특정주제 표준을 포함한 총 36개의 표준으로 구성되어있다. 공통표준(Universal Standards)에는 기초(Foundation), 일반공시(General disclosures), 경영 접근(Management approach)이 포함된다(Fernandez-Feijoo and Blanco 2014: 244-254).

GRI 프로세스 워킹그룹에는 스타벅스 커피, BP, Bayer, AG, Business for Social Responsibility, Hewlett Packard, Price Water House Coopers, UNEP 등 18개 조직이 참여하였다. 특히 EU 집행위원회는 GRI 3.0과 4.0의 가이드라인을 만드는데 상당한 재정적인 지원을 하였다.²⁾ 현재는 the Netherlands Ministry of Foreign Affairs, the International Finance Corporation(IFC), and the Netherlands Ministry of Housing, Spatial Planning, and the Environment (VROM)가 가장 큰 후원자이다.

GRI 3.0의 목표는 경제적 성과, 환경적 성과, 사회적 성과 등 세 가지 측정지표들로 구성되어 있으며 사회적 책임관련 총 141개의 항목에 따라 작성되었다. 공공기관, 금융, 물류, 관광, 통신, 자동차산업 등은 별도 산업지침이

2) Charles Stewart Mott Foundation, UN Foundation, World Bank, John D. and Catherine T. MacArthur Foundation, Ford Foundation, Bill and Melinda Gates Foundation, Rockefeller Brothers Fund, Spencer T. and Ann W. Olin Foundation, United States Environment Protection Agency, V. Kann Rasmussen Foundation, the Soros Foundation, and governmental bodies from the United Kingdom, Sweden, Germany, and Australia 등도 상당 액수의 재정적인 지원을 하였다. <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/Funding/> (검색일: 2019.9.14)

추가되었다. 이후 2014년 GRI 4.0³⁾ 지속가능한 보고 가이드라인을 제정·공포하였다. 아래 <표 2>는 GRI 4.0의 구체적인 내용을 정리한 것이다.

<표 2> GRI 4.0의 목표 및 수행기준

측정내용	수행기준
환경적 성과 (Environmental Performance)	원재료(Materials) 에너지(Energy) 물(Water) 생물다양성(Biodiversity) 폐기물 및 쓰레기(Emission, Effluents, and Waste) 제품과 서비스(Products and Service) 규제위반(Compliance) 운송(Transport) 환경보호관련지출과 형태에 따른 투자(Overall)
인권 (Human Rights)	관리관행(Management Practices) 차별금지(Non-discrimination) 결사의 자유(Freedom of Association) 아동노동금지(No Child Labor) 강제노동(Forced and Compulsory Labor) 징계관행(Disciplinary Practices) 원주민권리보호(Indigenous Rights)
고용관행 및 기준충족 일자리 (Labour Practices, Decent Work)	고용(Employment) 노사 및 고용관계(Labor/Management Relations) 직업건강과 안전(Occupational Health and Safety) 훈련 및 교육(Training and Education) 다양성과 평등(Diversity and Opportunity)
사회 (Society)	지역사회기여(Community) 부패방지(Corruption) 공공정책참여(Public Policy) 반경쟁행위(Anti-Competitive Behavior)
생산물 책임 (Product Liability)	소비자 건강 및 안전(Customer Health and Safety) 제품과 서비스(Products and Services) 마케팅커뮤니케이션(Marketing Communication) 고객사생활보호(Customer Privacy)
경제적 성과	경제적 성과(Economic Performance)

3) GRI 4.0의 가이드라인에서는 크게 보고내용과 보고품질을 결정하는 지속가능성보고 시 준수해야 할 10가지 원칙을 기술하고 있다. 보고원칙(Reporting Principles)은 궁극적으로 지속가능성 보고의 투명성을 보장하기 위한 것이며 모든 조직이 지켜야 하는 원칙이다.

(Economic Performance)	시장반영(Market Presence) 간접적 경제적 영향(Indirect Economic Impacts)
------------------------	--

* 자료: Standard Disclosure: Performance Indicators, http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/DDB9A2EA-7715-4E1A-9047-FD2FA8032762/0/G3_QuickReferenceSheet.pdf에서 재구성

4. UN 글로벌 컴팩트(UN Global Compact)

1999년 1월 31일 스위스 다보스에서 열린 세계 경제포럼에서 비즈니스 리더들에게 사회 윤리와 국제환경 개선을 위해 UN 리더들과 기업들이 협조해서 새롭게 발의한 UN 글로벌 컴팩트는 UN사무총장이었던 코피 아난에 의해 발의되었다. 기업 경제 활동의 새로운 패러다임이 요구되는 국제상황 속에서 UN과 기업간 파트너십을 통한 세계 경제의 지속적 균형 발전을 이루려는 새로운 시도였다(Sagafi-nejad, Dunning, 2008). 2000년 7월 뉴욕 UN본부에서 개최한 글로벌 컴팩트 창설 회의에 세계의 많은 비즈니스 리더들과 기업, UN 기구, 노동 시민 단체 대표들이 참석하였다. 이후 UN 글로벌 컴팩트는 활동영역을 넓혀왔다.

UN 글로벌 컴팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패 분야에서의 기업전략을 UN 글로벌 컴팩트 10대 원칙과 결합시켜 나갈 수 있도록 하는 틀을 제공한다. 무엇보다도 기업과 시장의 사회적 합리성을 제시하는데 초점을 두고 있다. 비록 법적 강제력이 없고, 감시 및 강요 또한 없기 때문에 이 협약을 기업을 위한 값싼 블루워시(Bluewash)⁴⁾ 정도로 생각하는 비판적인 목소리도 있지만 기본적으로 이 기구는 자발적 참여를 우선으로 운영되고 있다. UN 글로벌 컴팩트의 목표는 크게 2가지인데 하나는 기업 경영전략과 그 이행과정을 통해 UN 글로벌 컴팩트의 기본 원칙이 시장에 반영되도록 하는 것이고,

4) 톰 소어(Tom Sawyer)의 모험에서 시작한 화이트워시라는 단어에서 나온 블루워시(Bluewash)는 기업들이 UN의 청색 깃발 및 인도주의적 필요와 평화에 관한 UN의 노력으로 연계 될 국제적 신임도와 연관되려 애쓰는 것을 의미한다. 비슷하게는 그린워시(Greenwash)라는 용어가 있는데 이는 환경친화적인 것으로 인식되게끔 하려는 노력을 의미한다.

다른 하나는 문제가 발생할 경우 다양한 산업과 이해관계자들이 함께 뜻을 모아 해결하도록 촉진하고자 하는 것이다(Rasche and Kell, 2010). 2019년 현재 UN 글로벌 컴팩트는 160개국의 9,500 기업 및 조직이 가입되어 있다.

UN 글로벌 컴팩트 10대 원칙(The Ten Principles)은 다음과 같다. 이 원칙들은 세계 인권선언, 노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 ILO 선언, 환경과 개발에 관한 리우선언, 부패방지협약에 기초하고 있다. 다국적 기업이 UN 글로벌 컴팩트에 가입할 경우 기업의 명성관리에 유리하여 해당 기업행위에 대해 주주 등 이해관계자 설득에 용이하다. 또한 UN 글로벌 컴팩트 가입 기업일 경우 개발도상국 진출 시 기업 이윤창출 행위에 대해 현지 국가로부터 정당성 확보에 유리한 고지를 선점하는 효과가 있다. 또한 UN 글로벌 컴팩트를 통한 다른 국가 기업, NGO 등 시민단체와 연결되는 확장기회를 얻게 되므로 기업의 브랜드 이미지를 고양시킬 수 있는 방안으로도 활용되고 있다(Cetindamar and Husoy, 2007). 가입하고자 하는 기업들은 CEO가 이러한 원칙들에 대한 약속을 표명하는 서한을 제출하고 자신들이 일한 원칙들을 어떻게 실행했는지에 대한 사례를 최소한 1년에 하나 이상 공유해야 한다.

〈표 3〉 UN Global Compact 10대 원칙

UN Global Compact 10대 원칙	
인권	원칙 1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
노동기준	원칙 3: 기업은 결사의 자유와 단체 교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 원칙 4: 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙 5: 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙 6: 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경	원칙 7: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙 8: 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 원칙 9: 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패	원칙 10: 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

*자료: 황상규, ISO 26000 제정과 정부, 기업, 시민사회의 대응전략, 2010.

5. ISO 26000

ISO 26000은 기업, 정부, NGO 등 사회를 구성하는 모든 조직이 지배구조, 인권, 노동, 환경, 소비자, 공정운영, 지역사회참여와 발전 등 7개 핵심 주제에 대해 준수해야 할 사항을 정리해 놓은 지침서이다. 이 지침서는 세계 인권선언, ILO협약, OECD 다국적기업가이드라인, UN Global Compact 등 지금까지의 사회적 책임과 관련한 국제지침을 총망라하였다. ISO 26000 지침을 준수함으로써 기업이 받을 수 있는 중요 혜택은 다음과 같다. 첫째, 정부가 ISO 26000 준수 여부를 중요한 자격 기준으로 간주하고 있기 때문에 정부 입찰 참여시 경쟁업체 대비 경쟁력 확보, 둘째, 투자자, NGO, 기타 활동가, 정부가 기업을 바라보는 관점 개선, 셋째, 브랜드 이미지, 명성 제고, 소비자 만족도 향상으로 인한 소비자 선호도 증가, 지역사회 및 환경 운동가들과의 관계 개선, 공정 거래 기업으로서의 이미지 구축 등 다양한 혜택 등이다(Hakuna, 2011: 665-718).

ISO 26000은 비정부간 국제표준화 기구로서 이 기구에서 제정된 표준은 원칙적으로 강제성이 없다. 그러나 이 표준 또는 가이드라인이 국내에서 규범화되거나 수입국 또는 수입하는 기업이 요구할 경우에는 사실상 강제적 효과가 발생하게 된다. 따라서 ISO 26000 표준은 새로운 비관세장벽이 될 가능성이 매우 높다. 기업이 국제 표준에 어긋난 행동을 했을 경우 무역마찰이나 불이익을 받을 수도 있으며 강제 집행 사항은 아닐지라도 국제사회의 판단 기준이 될 수 있기 때문이다.

ISO 26000의 7가지 핵심 사항은 환경, 지배구조, 공정한 운영관행, 인권, 노동관행, 소비자 문제, 지역사회 참여 등이다. ISO 26000은 사회적 책임이 기업뿐만 아니라 정부나 NGO 등 모든 형태의 조직에서도 적용됨으로써 사회적 책임의 범위가 확장되었다. ISO 26000은 단지 지침을 제공하는 것임에도 불구하고 국제 무역이나 해외진출, 투자유치가 필요한 기업에 중요한 평가 지표로 작용하고 있기 때문에 기업들로서는 하나하나의 항목들에 관심을 가져야

만 한다. 이외에도 다우존스지속가능성지수(Dow Jones Sustainability Index, DJSI)는 기업의 지속가능성 성과를 바탕으로 기존의 다우존스지수와는 별도로 개발되어 활용되고 있다. DJSI는 경제, 환경, 사회를 포함하는 다양한 지표들로 구성되어 있다. 사회지표의 위험요인에는 아동노동, 분쟁해결, 평등권 및 차별금지, 산업안전, 해고 및 결사의 자유 등이 포함되어 있다(이영면·박상언, 2007: 215-216).

〈표 4〉 사회적 책임 관련 국제기구 평가지표

평가기관 및 지표	Global Compact	기업의 투명성과 사회적 책임을 강조 인권, 노동, 환경 등 10개 원칙 제시	UN
	GRI(Global Reporting Initiative)	지속가능성보고기준(Sustainability Reporting Guidelines): 기업의 경제, 환경, 사회분야의 성과에 대한 보고프레임 워크로서 기업의 지속가능성 보고 가이드라인	UN
	ISO 26000	사회책임경영가이드라인: 기업, 정부, 노조, 시민단체 등 모든 조직에 적용될 수 있는 사회적 책임(SR: Social Responsibility)에 대한 지침	ISO

*자료: 황상규(2010), ISO 26000 제정과 정부, 기업, 시민사회의 대응전략.

ISO는 1946년에 설립되어 2019년 현재 19,500개 이상의 국제적인 기준을 마련하였다. 현재 100개국의 개발도상국들을 포함한 162개 국가가 회원으로 가입되어 있다. 2001년 5월부터 1년 동안 ISO의 소비자위원회에서는 기업의 사회적 책임의 기준에 대한 검토 작업을 수행한 결과 2006년 1월부터 공식적인 기준을 개발하기로 결정하였다. 그 결과 탄생한 ISO 26000은 ISO 9000(품질경영), ISO 14000(환경경영)과 같은 역할을 한다. ISO 9000의 규격은 영국의 국가규격인 BS 5750을 기본으로 하였다. 5년마다 개정하는 것을 원칙으로 하고 있다. 처음에는 제조업 중심으로 적용범위가 한정되었으나 현재는 제조, 건설, 서비스뿐만 아니라 학교 및 지방자치단체와 같은 공공서비스 분야에 이르기까지 모든 제조업 분야에 걸쳐 적용 가능토록 개정되었다. ISO 14000은 환경경영 활동에 대한 인증시스템으로 기업의 생산 및 서비스 활동에 의해서 필연적으로 파생되는 부정적 환경영향을 최소화하면서

환경적으로 건전하고 지속가능한 발전을 도모하기 위해 제정되었다.⁵⁾ 한편, ISO 26000이 인증 목적으로 사용되지 않을 것이라는 예상이 있었으나 대부분의 하청업체에서는 이를 충족시켜야 하므로 비관세장벽으로 작용하고 있다. 기업은 제도적 외부환경에 영향을 받아 타조직의 CSR활동, 제도 등을 모방화, 규범화, 강제화 과정을 거치게 된다. 그런데 모방화, 규범화가 아닌 실질적 강제화를 통해 원청 기업의 요구를 내부적으로 수용해야만 하는 현상이 발생하고 있는 것이다.

금융위기 이후 미국과 유럽은 보호무역주의를 지양하겠다고 공언한바 있다. 하지만 미국이 도널드 트럼프 대통령 집권 이후 반세기 넘게 이어져 온 자유무역체제의 수호자로서의 역할에서 벗어나 자국의 이익을 최우선적으로 보호하는 방향으로 나아가고 있다. 따라서 가격경쟁력뿐만 아니라 기업의 사회적 책임 이행 여부가 미국 및 유럽시장 진입에 매우 중요한 역할을 할 것이며 ISO 26000이 그 기준이 될 것이다.

Ⅲ. EU 차원의 CSR 논의 동향

2017년부터 EU는 종업원 500명 이상 기업들이 비재무 정보를 의무적으로 공시하기 시작했다. 기업에게 사회적 책임 이행을 촉구하거나 강제하는 다양한 관행과 제도가 탄생하였지만, 하나의 거대 경제권에서 전체 기업을 대상으로 비재무 활동 공개, 즉 사회보고를 의무화한 것은 EU가 처음이다. 유럽은 환경보호 차원의 이산화탄소 배출절감을 관련법으로 제정하는 등 기업의

5) ISO 26000 제정에 있어서 유럽이 관심을 둔 분야는 주로 인권, 노동권, 소비자 문제, 환경, 공정한 운영관행, 조직의 지배구조 등이다. 지역사회 개발 문제는 크게 다루지 않았는데 이는 개발도상국들이 추진하도록 남겨두었다. 유럽 국가들은 제정과정 전체에서 매우 긍정적인 태도를 견지했으며 퍼준 제정을 강력히 지지했다. 유럽내 국가별로 보면 약간 상황이 다르다. 독일과 오스트리아는 최종 2회의 투표에 불참하였다. 그 이유는 주로 독일의 경우 국내 해당 위원회에서 노조들이 거부권을 행사했기 때문이고 오스트리아의 경우는 노조가 명확하게 반대 의사를 표현했다. http://www.isc_iso.com (검색일: 2019.10.2)

〈표 5〉 ISO 26000(사회적 책임) 핵심주제

핵심 주제	쟁점 사항
지배구조 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 의사결정과정 및 구조, 권한의 위임 * 투명성 및 윤리성 보장 환경 조성, 현재와 미래의 시대적 요구의 균형 유지
인권	<ul style="list-style-type: none"> • 비차별 및 취약집단 고려, 인권유린 공모 회피 • 정치경제사회문화적 권리, 직장에서의 기본권 * 공무원과 민간인 차별 금지, 인권유린 동조 금지, 표현의 자유 존중, 혼인 및 가정을 이룰 권리 보장, 물과 같은 필수 자원의 접근제한 금지
노동 관행	<ul style="list-style-type: none"> • 고용 및 고용관계, 사회적 보호 및 사회적 대화 • 직장보건안전, 인적개발 * 불법 노동관행에 의한 혜택 수혜 금지, 외국기업은 진출국의 고용상황 우선 고려, 노조대표의 작업장노동자조직정보 접근 보장, 스트레스의 위험성 인식
환경	<ul style="list-style-type: none"> • 오염방지 및 지속가능한 자원 사용 • 기후변화 완화 및 적응, 환경보호 및 복원 * 폐기물 감소, 독성화학물질 사용 공개, 재생자원 활용방안 마련, 온실가스 대책, 환경재해로 인한 손실의 보상, 풍토종 및 멸종위기종 보호
공정운영 관행	<ul style="list-style-type: none"> • 부패방지, 책임 있는 정치참여, 공정경쟁 및 재산권 존중 * 부패뇌물갈취 행위 저지, 보복의 두려움 없는 고발제도 마련, 투명한 로비, 윤리·환경·평등에 관한 기준을 구매분배·계약정책에 통합
소비자 이슈	<ul style="list-style-type: none"> • 공정한 마케팅·정보 및 계약관행, 소비자보전 및 안전 • 소비자 서비스 및 문제 해결, 소비자정보 및 사생활 보호 * 위조표질 금지, 상품가격의 구성 정보 제공, 리콜, 지속가능한 소비 지향, 합리적인 유자보수 서비스 제공, 소비자정보 보호, 적절한 소비자 교육
지역 및 사회적 개발	<ul style="list-style-type: none"> • 지역사회 참여, 고용창출과 기술 개발 • 경제발전 기여: 부와 소득 및 책임있는 투자, 교육, 문화, 보건 • 사회발전 기여 * 지역발전 모임에 참여, 정부관계자와 투명관계 유지, 고용확대 가능한 기술개발, 준법업체와 도급계약, 조세의무 준수, 문맹타파, 문화장려, 지속가능한 역량강화

*자료: ISO/TMB/WG/SR N 137에서 재구성.

사회적 책임 행위를 법의 제정 또는 정부의 규제를 통해 발전시켰다. 따라서 정부의 영향력이 비교적 크며 기업들도 기업의 사회적 책임을 당연히 따라야 할 명시적인 규제의 하나로 인식하고 있다. 반면, 미국은 유럽의 규범적이고 명시적인 노력보다는 기업이 정신에 의해 자발적인 기업의 결정이 사

회적 요구에 대응하고 순응하는 방향으로 발전해 온 차이가 있다(김도형·차경천, 2015).

EU는 매년 조사를 실시해 유럽인들이 특정 제품에 대한 구매요인을 분석하고 있다. 2007년 이전까지는 가격이 구매에 있어서 가장 중요한 요인이었고, 그 다음으로는 품질, 브랜드, 디자인 등이었다. 가격은 2008년 처음으로 1위 자리에서 내려와 5위가 되었다. 2019년 현재 지역을 중심으로 한 문제, 해당 제품이 어디에서 온 것이며, 환경친화적으로 생산되었으며, 유전자 조작 제품인지 여부 등이 구매결정 요인으로 가격을 압도하고 있다. 이는 생산자에게는 매우 중요한 문제이다. 두 번째 요인은 명성이다. 어떤 생산자도 아동노동을 통해 만들어진 제품을 시장에 내놓을 수는 없다. 가격이 아무리 저렴하다 해도 아동노동 착취는 사회적으로 용인될 수 없기 때문에 이는 유럽의 소비자들이 절대 용인하지 않을 문제이다. 따라서 유럽시장의 공급망에 있는 생산자들이 유럽의 소비자들의 기대를 충족시키도록 노력할 것이라는 점은 확실하다(Neureiter, 2010: 9).

유럽의 경우 기업의 사회적 책임 목표와 전략은 2010년 리스본 정상회담에서 정의한 “유럽을 가장 경쟁력 있고 역동적인 지식기반 경제로 만드는 것”이라는 목표와 부합한다(European Commission, 2016). 2005년에 기업의 사회적 책임 유럽(CSR Europe)⁶⁾이 발표한 ‘기업을 위한 유럽 로드맵 2010’은 리스본 전략을 구체화 시키는데 영향을 미쳤다. 기업을 위한 유럽 로드맵 2010은 첫째 지속가능하고 경쟁력 있는 기업을 지향하는 유럽의 기여에 대한 우리의 비전(Our vision for a European contribution towards a sustainable

6) 기업의 사회적 책임 유럽은 70개 이상의 선도적 다국적 기업들과 22개 국가 제휴 기관들을 회원으로 보유하고 있는 유럽 기업 네트워크이다. 1995년 출범 이래 기업의 사회적 책임 유럽은 기업들이 기업의 사회적 책임의 범위 및 규칙을 통합하도록 노력하는 것을 사명으로 삼고 있다. 기업의 사회적 책임 유럽을 구성하는 기업들은 유럽에서 경쟁력 있는 기업들로서 기업의 의제를 결정한다. 2005년 이 조직은 지속가능하고 경쟁력 있는 기업을 위한 유럽 로드맵(European Roadmap)을 발표했다. 기업의 사회적 책임 유럽은 세계적, 지역적, 국가적으로 활동하는 사람들뿐만 아니라 주제별 전문가 집단들과의 제휴를 통한 강력한 네트워크를 갖고 있다.

and competitive enterprise), 둘째, 지속가능하고 경쟁력 있는 유럽 기업에 대한 약속(Our commitments to a sustainable and competitive European enterprise), 셋째, EU, 회원국 정부 그리고 이해관계자들에 대한 비즈니스적 호소(Our Business appeal to the European Union, Government and Stakeholder) 등이다(Clemens-Hunt, Power, Gifford, and Malthouse, 2006). 이 로드맵은 기업의 사회적 책임을 일상적 기업관행으로 통합시키기 위한 일련의 목표와 전략 역할을 한다.

EU 차원의 기업의 사회적 책임에 대한 접근 방식은 다양한데 그 핵심 요소들은 다음과 같다. 첫째, 정치사회적, 인구통계학적, 제도적, 기술적 고려 사항과 같은 요소들, 둘째, 평판, 신뢰, 운영 효율성과 관련해서 기업이 채택한 미래 전략들, 셋째, 기업이 투자자 및 비정부 기구와 같은 이해관계자들의 외부적 압력에 대응 할 수 있는 이해관계자 기반 요소들이다. 545개의 기업 솔루션과 140건의 네트워킹 활동에 근거한 2006년 '기업의 사회적 책임 혁신, 차이, 그리고 미래의 동향에 관한 유럽지도제작(European Cartography on CSR Innovations, Caps and Future Trends)'에서 유럽 전역에 걸쳐 기업의 사회적 책임 접근방법의 다양성에 대한 일부 증거가 수집된다.⁷⁾ 이처럼 EU의 기업의 사회적 책임에 대한 논의는 구체적으로 다뤄지고 있으며 특징으로는 이해당사자간의 상호협력과 신뢰구축에 집중적으로 기울이는 모습을 들 수 있다(Kinderman, 2017).

1. EU의 CSR에 관한 녹서 및 백서

EU 집행위원회는 2001년 5월 '기업의 사회적 책임을 위한 토대(Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility)'라는 녹서를 발간하였다. 집행위원회는 녹서를 통해 기업의 사회적 책임의 중요성을 강조

7) '기업의 사회적 책임 혁신, 차이, 그리고 미래의 동향에 관한 유럽지도' 제작은 기업의 사회적 책임 유럽이 발행한 것으로 철저한 학문적 분석이 아닌 비즈니스 실태에 대한 분석으로 총 19페이지 가량의 문서이다. http://www.csreurope.org/papers/en/cartography_report.html 참조.

하고 역내 주식시장에서 사회책임투자펀드 설립을 위한 주가지수를 개발하기로 하였다. 독서에 따르면 “기업은 자유의사에 따라 기업활동에 사회적 또는 환경적 요청을 고려하거나 기업의 각 이해당사자와의 관계에서 이를 실현하여야 한다. 그리고 기업이 사회적으로 책임 있게 활동한다는 것은 단지 기업관련 법 규정을 준수하는 것뿐만 아니라 인적자원, 환경과 지역사회, 각 이해 당사자와의 관계에 더 많이 투자하는 것을 의미한다”고 적시하고 있다. 또한 독서에는 인적자원관리, 업무에서의 건강과 안전, 변화에 대한 적응, 환경영향과 천연자원에 대한 경영, 지역사회, 비즈니스 파트너와 공급자 그리고 소비자, 인권, 세계 환경에 대한 고민들이 포함되어 있다.

2. 사회적 책임에 관한 다중 이해자 포럼(Multi-stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility)

독서 발표 이후 1년여의 협의 끝에 2002년 ‘기업의 사회적 책임-지속가능한 개발에 대한 기업의 기여’라는 제목의 백서가 발표되었다. 백서의 영향으로 2002년 10월 사회적 책임 이해관계자 포럼(Multi-stakeholder Forum)이 설립되었다. 포럼에는 기업, 노동조합, NGO, 투자자, 소비자 등 다양한 이해관계자들이 참석하였다. 기업의 사회적 책임에 관한 이해관계자 포럼에는 EU 집행위원회가 의장으로 있다. 집행위원회는 사회적 책임의 관행과 도구의 혁신, 의견 수렴, 투명성을 촉진하기 위해 유럽의 고용주, 기업 네트워크, 노동조합, 비정부 기구들의 대표적인 조직들을 하나로 모으는 역할을 수행했다. 점차로 이 포럼은 사회적 책임에 관한 다중 이해관계자 포럼의 주제별 원탁회의는 축적된 경험들을 나누는 교류의 장이 되었다.

이후 2009년 집행위원회의 기업의 사회적 책임의 진보(Progress in CSR)에 관한 논의를 필두로 이후 경제인, 무역단체, 투자자, NGO, 학계, 공공기관 별로 추가적 논의가 뒤따랐다. 여기에서 논의된 주제는 다음과 같으며 현재까지 이어지고 있다.

패널 1. 국제적 차원의 기업의 사회적 책임: 국제적 기업의 사회적 책임 전개와 방식에서의 유럽적 부가가치(The global dimension CSR: European

added-value in global CSR processes and instruments)

패널 2. 국제적 차원의 기업의 사회적 책임: 적절한 노동을 위한 공급체인
의 강화(The global dimension of CSR: Leveraging supply chains to support
decent work)

패널 3. 혁신과 기업의 사회적 책임(Innovation and CSR)

패널 4. 투명성과 기업의 사회적 책임(Transparency and CSR)

패널 5. 기업의 사회적 책임에 대한 교육(Education for CSR)

3. 사회적 책임 유럽동맹(European Alliance for Corporate Social Responsibility)

사회적 책임이 세계적인 관심사로 대두되자 EU에서는 2006년 3월 ‘사회적
책임 유럽동맹(European Alliance for CSR)’을 탄생시켰다. 곧이어 열린 사회
적 책임 유럽동맹 브뤼셀 회의는 EU를 사회적 책임 우수 사례(Implementing
the partnership for growth and jobs: Making Europe a role of excellence
on corporate social responsibility)로 만들기 위하여 성장과 일자리를 위한
파트너십을 주제로 채택하였다.⁸⁾ 여기에는 기업 및 산업 대표뿐만 아니라 고
용, 사회문제 위원들이 주요 유럽기업의 최고 경영자들과 함께 참여하였다.

이 동맹은 공동선언에 기반한 기업의 사회적 책임에 대한 새로운 정치적
접근을 명시했다. 구체적 내용은 첫째, EU 집행위원회가 기업친화적 환경을
강화할 것이며, 둘째, 자발적 접근을 통해 기업이 그들의 이해관계자들과의
대화와 협력을 통한 기업의 사회적 책임 전략과 목표를 심화할 것이며, 셋
째, 동맹은 모든 기업과 이해관계자들의 자본 이동을 위한 정치적 우산으
로서의 역할을 하게 될 것 등이다. 사회적 책임 유럽동맹의 목표는 다음과
같다. 첫째, 사회적 책임이 잘 알려지지 않은 EU 회원국에 사회적 책임 홍
보, 둘째, 회원국들간 협력을 통해 지역 차원의 사회적 책임 발전 도모, 셋

8) http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf
(검색일: 2019.9.15)

째, 소비자에게 사회적 책임 홍보, 지속가능한 발전, 기업 지배구조에 대한 연구지원, 넷째, 학교 교과과정에 사회적 책임 관련 과목 도입, 다섯째, 사회적 책임의 국제적 홍보 지원 등이다.

이 동맹은 기업의 자발적 발의에 역점을 두고 있다. 사회적으로 책임 있는 기업 활동을 조장하기 위한 추가적인 규정 혹은 의무적 발의를 명시적으로 없었다. 또한 동맹 조문을 통해 EU 집행위원회는 기업의 사회적 책임 유럽, 비즈니스 유럽, 유럽중소기업연합회(European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises, UEAPME) 등의 기구들과 대등한 관계가 이루어 질 수 있도록 노력할 것임을 천명하였다. 이 동맹은 이제까지 다중 이해관계자 접근 방법으로 특징지어진 EU 집행위원회의 기업의 사회적 책임에 대한 접근방식이 변화하는 계기가 되었다. 한편, 사회적 책임 유럽동맹은 일부 비정부기구와 노동조합으로부터 EU의 정책이 지나치게 기업의 이익에 끌려 다닌다는 비판을 받게 되었다. 그 결과 유럽노동조합총연맹(European Trade Union Confederation, ETUC)도 사회적 책임 유럽동맹에 대한 우려를 표명하였다. 유럽노동조합총연맹은 사회적 책임에 대한 자발적 접근은 반드시 필요한 부분임을 인정하였다. 그러나 EU의 사회적 모델 개발을 위해 UN Global Compact와 OECD의 가이드라인 등을 참고하여 제도를 마련할 것을 주장하였다.

이후 EU는 2011년 ‘2011~2014년 CSR을 위한 새로운 전략’ 보고서를 통해 기업의 사회적 책임의 새로운 전략을 제시하였다(European Commission, 2016). 동 보고서는 기업의 사회적 책임에 대하여 ‘기본적으로 기업들이 자발적으로 더 나은 사회와 더 맑은 환경에 공헌하는 것’이라는 새로운 정의를 내렸다. 이 정의는 이전에 비해 ‘자발성’에서 ‘책임’으로 기업의 사회적 책임 정의가 확대 강화되었다는 것을 의미한다.⁹⁾

9) [https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF%20\(검색일: 2019.10.1\)](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF%20(검색일: 2019.10.1))

4. 독일 기업의 CSR 사례

기업부문에 두드러지는 독일만의 특징은 정부규제가 강하다는 것이다. 특히 노동법, 복지법뿐만 아니라 환경법과 관련해서도 기업들이 운신의 폭이 매우 좁고 규범도 상세하게 기술되어 있다. 국가 규정 최소 기준을 지키는데 있어 자발성은 그 역할이 매우 미미하다. 독일에서는 기업의 사회적 책임을 국가 법질서의 테두리 안에 있는 규정 속에서 찾을 수가 있으며 의무이므로 자발적 참여의지는 적다고 할 수 있다. 기관의 통제는 세납 영역에만 국한된 것이 아니라 경쟁전략, 유해물질 배출 및 관리, 고객, 시민, 협력사 등에 관한 규정에서도 찾을 수 있다. 최근 독일도 의무적 규정 이외에 기업의 사회적 책임을 준수하기 위한 자발적 움직임이 일어나기 시작했다. 즉, 기업 측면에서도 EU에서 강조하는 자발성을 받아들이고 지속가능한 기업 문화를 만들기 시작한 것이다(Idowu, Schmidpeter, 2015: 125-136).

2010년 10월 독일은 기업의 사회적 책임에 대한 국가 전략을 발표했는데 이는 매우 전향적이고 광범위한 영역을 아우르는 것이었다. CSR-메이드 인 저머니(CSR-Made in Germany)로 변경하는 작업에서부터 외국 원조시 기업의 사회적 책임을 비즈니스 스쿨 학생들뿐 아니라 모든 학교의 학생들을 위한 교과목에 포함시키도록 조건을 내세워 이들에게 정보를 제공하고 양심 있는 소비자가 되도록 교육한다는 것이다.

기업의 사회적 책임 대표적 운영사례로 독일 전자제품 기업인 지멘스(SIEMENS)를 들 수 있다. 지멘스는 일반적 독일 기업들의 기업의 사회적 책임 목표 및 목적 그리고 그 의도와 운영 원칙 등을 포함하고 있다. 지멘스의 기업의 사회적 책임 목표는 다음과 같다.

지멘스의 기업의 사회적 책임에 관한 운영원칙은 이상과 같이 전략적 성격을 띠며 국제사회 및 EU의 기준과 가이드라인에 그치지 않고 자체적 역량 강화와 구체적 기준을 수립하고자 하는 자발성을 기반으로 하고 있다.

〈표 6〉 지멘스의 기업의 사회적 책임 목표

- 지멘스의 기업의 사회적 책임은 사업에 지대한 영향을 미칠 것으로 기업의 미래 보장에 큰 기여를 할 것이다. 따라서 지멘스의 기업의 사회적 책임 운영은 경영전략의 일환이다.
- 지멘스의 기업의 사회적 책임 전략은 기업적 가치, 기업의 비전, 기업 프로그램을 통해 실현한다.
- 지멘스의 기업의 사회적 책임은 기업이 모든 측면에서 윤리적으로 결함이 없게 행동하는 것이다. 즉, 기업의 사회적 책임은 지멘스에 있어 단순히 법과 규칙을 따르는 것 이상을 의미한다.
- 지멘스의 기업의 사회적 책임은 단순한 공적 관계가 아니다. 기업 스스로 기업 행동에 대한 책임을 지며 스스로가 그 증거가 되었을 때 비로소 사회적 책임은 구체적인 실체를 띠게 될 것이다.
- 지멘스의 기업의 사회적 책임에 따른 목표에는 투명성과 예측 가능성이 포함된다. 이를 위해 지멘스는 정기적으로 발행하는 사회적 책임 보고서를 통해 연간 운영에 대해 보고할 뿐만 아니라 지속적으로 기업의 사회적 책임 웹사이트에 관련 정보를 제공한다.
- 지멘스는 다음과 같은 행동계획에 부합하는 기업의 사회적 책임 프로그램을 운영한다.
 1. 컴플라이언스: 이 분야는 기업의 사회적 책임 내부적으로 가장 상위 개념이다.
 2. 공급자를 위한 기준: UN 글로벌 컴팩트의 10대 원칙과 세계적 행동기준으로서의 지멘스 경영수행 가이드라인을 부합시킨다.
 3. 의료보장과 고용안정: 의료보장과 고용안정을 위해 지멘스는 국제적 기준을 적용한다.
 4. 생산자재 관리: 생산에 있어 문제의 소지가 있는 자재의 사용을 피한다.
 5. 환경포트폴리오: 지멘스는 생산과 처리에 3가지 방식을 명시한다.
 - 효율적 생산과 처리
 - 대체에너지 사용을 위한 장비와 구성요소
 - 환경기술
 6. 환경에 대한 영향: 온실가스를 줄이기 위해 효율적 수자원 사용과 산업 폐기물의 양을 적극적으로 줄인다.
 7. 교육: 미취학 아동의 교육으로부터 고등교육까지를 포함하는 “지멘스 제너레이션 21”을 국제적 교육 현황에 부합시킨다.
 8. 재난구호활동: 지멘스 복지사업(SIMENS Caring Hands)을 통해 기반 시설 구축, 기술 경험전수, 현금기부 등을 진행한다.
 9. 새천년 개발프로젝트: 지속가능성을 위한 지멘스의 전략은 선진국과 개발도상국에 모두 적용된다. 이를 통해 기업은 수자원이나 에너지 경제 또는 교통, 공중위생 등을 포함하는 공공 기반 시설 등에 기업의 역량을 투자하고 이를 통해 UN의 새천년 개발 목표 달성에 일조한다.
 10. 인권: 인권 존중은 지멘스와 지멘스의 파트너 모두에게 요구된다. 이 지침은 유엔의 인권일반선언, 인권보장과 기본적 자유에 관한 유럽협약, UN 글로벌 컴팩트 원칙, 지멘스 내부적 경영 수행 가이드라인과 같은 내외적 규정 원칙에 따른다.

*자료: Siemens, Sustainability Information 2018.

그러나 자발적 성격임에도 불구하고 이러한 보이지 않는 압력의 결과는 비관세 장벽으로 작용할 가능성이 크다. 지멘스는 ILO와 스스로 마련한 지멘스 행동규칙(SIEMENS Code of Conduct)에 기반 한 직업 건강 및 안전(Occupational Health and Safety, OHS) 규칙을 시행하고 있으며 지사들간 모범 사례를 공유하고 있다. 특히 지멘스 유로포럼(SIEMENS Euro Forum)을 통해 기업문화, 고용 및 생산, 조직 개발에 관한 의견을 공유함으로써 경영진과 종업원간의 거리를 좁히고 있다. 노동에 대한 기업의 사회적 책임을 강조하는 지멘스의 원칙은 엄격한 하청업체 선정기준에서 잘 나타난다. 지멘스는 납품업체의 근로 조건에 대해 엄격하게 평가하여 윤리적으로 결함이 있는 업체는 공급업체 리스트에서 탈락시킨다.

지멘스는 주주들의 장기적인 가치를 실현하기 위해 환경, 사회, 윤리적 원칙을 지지하며, 최상의 수준에서 윤리적 규범과 법 준수, 환경보전, 인권관리 존중, 다양한 존중, 인권과 환경법에 충실한 공급업체 선정등을 강조하고 있다. 지멘스의 하청업체들은 지멘스는 이 행동 규칙을 준수하여야만 한다. 지멘스는 EU 집행위원회의 통합 제품 정책에 적극 협력하고 있다. 제품의 생산에서부터 수명이 다한 제품의 처리까지 책임지는 생명주기를 기반으로 한 환경전략을 구사하고 있다. 그 결과 원자재 관리, 반품된 제품과 폐품의 재활용에 대한 대비, 에너지 효율에 초점을 두고 관리한다.¹⁰⁾

IV. 기업의 사회적 책임 확대적용

유럽은 현대경제가 출발한 공간이며 동시에 기업문화와 기업윤리에 대한

10) EU에서는 지멘스 전 제품에 EU의 폐전기전자제품 처리지침(Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 규정이 적용되므로 EU 내 버려지는 노키아 제품은 의무적으로 회수처리를 이행하고 있다. 이에 더해서 노키아는 유럽이외의 지역에서도 생명주기에 기반한 환경보존 방침을 실천하고 있다. 2006년 7월부터 시행된 EU의 제품 내 유해화학물질 함유 금지 규제인 RoHS(Restriction of Hazardous Substances)에 적극적으로 대응하기 위해서 친환경제품 개발과 협력업체와 공급업체 등 지멘스와 관련된 모든 기업에 관련 규제 준수를 요구하고 있다.

논의가 가장 많이 진행된 장소이다. 또한 유럽은 자본주의, 신자유주의로 대변되는 미국에 비해 사회민주주의라는 기조 속에서 사회와 기업 간의 관계에 대한 깊은 고찰을 통해 기업의 사회적 책임에 대한 논의가 심도 있게 진행되어 왔다. 최초의 기업의 사회적 책임과 관련된 연구는 산업화와 함께 등장했다. 초기 기업의 사회적 책임은 19세기 노동자들의 소요나 사회적 동요를 미연에 방지하기 위해 피고용인에 대한 복지정책의 일환으로 시행되었다. 기업의 사회적 책임은 1930년대 대공황시기를 거치면서 중요한 사회적 이슈로 떠오르게 되었고 본격적인 논의는 20세기 들어 미국으로부터 시작되었다. 이후 이에 대한 논의는 1980년대 중반부터 다각적으로 정당성을 인정받았고 1990년대 초에는 사회적 책임에 대한 관심이 투자기관과 일반인들에게까지 확대되었다.

국가경제에서 기업이 차지하는 비중이 커지고 영향력이 확대됨에 따라 사회는 기업에게 경제적 책임과 법적 책임 이외에 추가적으로 윤리적 책임과 자선적 책임을 요구하게 되었다. 특히 최근 들어 급속히 전개되고 있는 시민단체의 활동과 정보화의 요구는 기업의 사회적 책임에 대한 인식을 제고시킴과 동시에 윤리적 책임과 자선적 책임을 강하게 요구하는 계기가 되고 있다. 기업의 윤리적 책임은 아직 법적 강제성을 띠고 있는 것은 아니지만 사회가 기대하고 요구하는 바를 충족시킬 수 있어야 한다는 것이다. 즉, 기업은 기업의 모든 이해관계자들의 기대, 기준, 가치에 부합하는 행동을 할 책임이 있다는 것이다. 이와 연계하여 기업의 자선적 책임은 자발적인 책임의 수행, 경영활동과는 직접 관련이 없는 문화활동, 기부, 자원봉사 등을 의미한다. 이 자선적 책임이 일반적으로 생각하는 기업의 사회적 책임의 모습이다. 이처럼 오늘날 기업의 사회적 책임은 그 정의가 단순한 가치의 개념 정의로 마무리 지어지는 것이 아니라 ISO 26000 등 국제 사회의 규제에 이어지는 경향을 보여주고 있다(Antošová, Csikósová, 2015: 733-737). EU와 북미 중심의 이러한 기업의 사회적 책임에 대한 구체적인 논의와 확대적용이 한국을 비롯한 역외 국가들에게 있어서는 수출장벽으로 작용할 수 있다는 점이 중요하다.

기업의 사회적 책임이란 원칙적으로는 기업들이 자발적으로 경제적, 환경적, 윤리적 책임을 다함으로써 기업의 지속가능한 성장의 발판을 마련하는 것이다. 그럼에도 EU는 한-EU 자유무역협정의 '무역과 지속가능발전 장'의 ILO 핵심협약 비준을 위해 지속적인 노력을 한다는 조항을 들어 정부간 협의를 요청해왔다.¹¹⁾ 한-EU FTA의 무역과 지속가능발전(제13장)은 노동과 환경 분야 의무 가운데 하나로 ILO 핵심협약 비준을 위해 노력해야 한다고 규정하고 있다. EU는 우리 정부에 ILO 핵심협약(8개) 중 아직 비준하지 않은 4개 협약의 비준 문제를 제기했다. 한국과 EU는 한-EU 자유무역협정 체결 시 ILO 핵심협약 비준 약속했다. 한국은 1991년 ILO 정식 회원국이 됐지만, 핵심협약 8개 가운데 결사의 자유(제87호, 제98호)와 강제노동 금지(제29호, 제105호 협약)에 관한 협약 등 4개는 미비준 상태이다.

EU가 전문가 패널 소집 요청 조짐을 보이자 정부는 지난 5월 ILO 핵심협약 4개 가운데 3개의 비준 동의안을 국회에 제출한다는 방침을 밝히고 EU 측에도 설명했다. 그러나 결국 EU는 2019년 7월 4일 한국의 노동 기준에 대한 오랜 우려를 다루기 위해 패널을 요청했다. 2019년 1월 공식 정부 협의 후 한-EU FTA 따른 중재 절차의 두 번째 단계 시작되었다. 우선 정부간 회의가 진행되고 여기서 결론이 나지 않으면 무역과 지속발전 가능위원회를 소집해 논의한다. 90일간의 회의에서도 결론이 나지 않으면 EU와 한국, 그리고 제3국 전문가 6명의 패널이 구성되어 시안 검토 후 권고를 담은 보고서를 발간하게 된다. 전문가 패널이 한국의 한-EU FTA 위반 결론을 내리면 한국은 FTA 역사상 처음으로 노동 조항을 위반한 '노동권 후진국'의 낙인이 찍힐 가능성 존재하고 이는 기업의 투자 회피로 이어질 가능성이 있다. 이처럼

11) 한국은 1991년 ILO 정식 회원국이 됐지만, 핵심협약 8개 가운데 결사의 자유(제87호, 제98호)와 강제노동 금지(제29호, 제105호 협약)에 관한 협약 등 4개는 미비준 상태이다. EU는 2018년 12월 분쟁해결을 위해 한국과 정부간 협의 요청하였고, 이후 2019년 4월 EU통상집행위원인 세실리아 말스트롬(Cecilia Malmström) 방한하여 한국 정부와 정치권, 노사 단체와 미팅을 진행하였다. 결국 EU는 2019년 7월 4일 한국의 노동 기준에 대한 오랜 우려를 다루기 위해 패널을 요청하였다. 2019년 1월 공식 정부 협의 후 한-EU FTA 따른 중재 절차의 두 번째 단계 시작되었다.

EU가 한국의 ILO 핵심 협약 미비준을 비관세장벽화할 가능성이 있다는 사실에 주목해야 한다.

〈표 7〉 한국의 ILO 핵심협약 비준상황

분야	협약	연도	비준국가	한국비준현황
결사의 자유	제87호 결사의 자유와 단결권의 보장협약	1948	155개국	×
	제98호 단결권과 단체교섭권 협약	1949	166개국	×
강제노동 금지	제29호 강제노동협약	1930	178개국	×
	제105호 강제노동철폐 협약	1957	175개국	×
차별금지	제100호 동등보수 협약	1951	173개국	O(1997.12)
	제111호 차별(고용과 직업 협약)	1958	175개국	O(1998.12)
아동노동 금지	제138호 최저연령 협약	1973	171개국	O(1999.1)
	제182호 가혹한 형태의 아동노동 협약	1999	186개국	O(2001.3)

*자료: 김근주(2017), ILO 핵심협약 비준의 쟁점, 월간 노동리뷰, p. 3.

한편, EU와 베트남은 2019년 6월 30일에 자유무역협정(FTA) 및 투자보호협정(Investment Protection Agreement)에 서명하였다. 해당 협정은 당초 2017년 비준 후 2018년 초 발효될 예정이었으나 EU가 베트남에 ILO 노동규약 가입을 요구하는 등 베트남 노동권 보장 문제로 비준 절차가 지연되어 발효가 늦춰지고 있다. 베트남은 EU의 16번째 교역 상대국이자 동남아국가연합(ASEAN)에서 싱가포르에 이어 EU의 두 번째로 큰 거래 파트너이다. 해당 협정은 EU가 아세안 10개국 중 싱가포르 이후 두 번째로 맺은 협정이다.¹²⁾ 해당 협정으로 EU는 FTA 발효 즉시 84% 품목에 대해 관세가 철폐되고 7년에 걸쳐 99%까지 철폐될 예정이다. 베트남은 65%의 품목에 대해 즉시 철폐 및 그 외 품목에 대해서는 10년에 걸쳐 단계적으로 철폐된다. EU는 베트남과의 FTA 체결 조건으로 '결사의 자유 보장' 등 노동 관련 기준에 베트남 국회 차원에서 보증을 요구하였다. 따라서 EU-베트남 FTA 발효를 위해서는 베

12) EU는 아세안과 당초 지역협정을 추진하다 2009년, 아세안 각국과 양자 무역협정 추진으로 방향을 돌렸고 이후 2018년 3월, 아세안과 협상 재개할 의사를 밝혀 양측이 조율 중에 있다.

트남 국회가 ILO 8개 핵심 조약 중 3개 조약 (결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 조약, 단결권 및 단체교섭권에 대한 원칙의 적용에 관한 조약, 강제노동의 폐지에 관한 조약)에 대하여 동의하여야 해야만 한다. 이처럼 EU는 사회적 책임의 확대를 역외국들에게 요구하고 있는 상황이다.

특히 한-EU 자유무역협정 이후에도 우리가 부진을 면치 못하고 있는 EU의 공공조달 부문은 EU GDP의 약 14%를 차지한다. 공공조달의 주체인 관청은 EU에 25만개가 있다. 이들의 조달국은 현재 다양한 공급업체와 하청협약을 체결하고 있으며, 공급업체 등록 과정에는 환경적(eco-friendly), 윤리적(ethical), 사회적(social) 측면이 우선적으로 고려된다. 윤리적, 사회적 기준은 확연히 눈이 띄거나 구입한 상품의 성격을 반영하지는 않지만 공급 형태를 바꿀 수도 있는 상당히 중요한 이슈이다.

사실상 사회적, 윤리적 구매는 공공기관이 오랫동안 사회정책들을 지원하기 위하여 사용해 온 전통적인 경제적 도구이다. 그러던 것이 오늘날에 와서는 FTA의 확산, 무역자유화, 반보호주의(anti-protectionism)에 대한 규정과 함께 구매 관련 사회적 조항이 비관세장벽으로 작용하기 시작하였다. 윤리적 혹은 사회적 구매로 인한 금전적 이익을 수량화하기도 어렵지만 윤리적 혹은 사회적 구매에 대한 고려가 비관세장벽으로 작동하는지 여부를 증명해내기가 쉽지 않다.

V. 결론

사회적 책임이란 주로 기업이 경제적, 환경적, 윤리적 책임을 다함으로써 기업의 지속가능한 성장을 유도하는 것이다. 기업의 관점에서 볼 때 미래의 새로운 기회창출이 사회적 책임에 좌우될 수 있다는 사실에 상당한 기대감과 불안감을 동시에 느낀다. 사회적 책임을 수행하는 데 들어가는 비용을 투자로 인식하는 기업은 기업의 경쟁력 강화로 이어질 가능성이 크다. 이들이 사회적 책임을 강조하는 배경에는 소비자들과 단기적 거래관계가 아닌 장기

적인 가치 중심의 관계를 추구하는 기업의 전략이 내재되어 있다고 할 수 있다. 그러나 기업의 사회적 책임에 대한 정당성에 의문을 제기하는 기업들도 많은 것이 사실이다. 그 이유는 기업의 목적은 어디까지나 이윤창출이고 납세를 통해 기업이 사회적 책임을 충분히 준수하고 있다고 생각하는 기업들도 많기 때문이다. 이는 개인의 자유가 우선이나 공동체의 이익이 우선이나를 놓고 끊임없이 갈등하는 자유주의-공동체주의 논쟁과도 같다. 즉, 기업의 이윤창출과 사회적 책임은 함께 가야만 하는 것이지만 어떤 것이 우선시되어서는 안 된다.

기업의 사회적 책임은 환경문제와 함께 국경을 넘어 세계 공통의 화두가 되었다. 그 결과 OECD 다국적기업가이드라인, UN Global Compact, ILO의 다국적기업선언 등 국제기구에 의해 기업 활동 책임에 대한 국제적 규범이 만들어졌다. EU도 기업의 사회적 책임과 관련하여 다양한 논의들이 전개되고 있다. 최근 집행위원회는 기업의 사회적 책임 이행 여부를 공공조달 참여 가능 기업의 필수요건으로 결정하는 등 기업의 사회적 책임이 강화되고 있다. 이처럼 EU의 기업의 사회적 책임은 시장이 아닌 초국적 기구 중심이다. 이처럼 초국적 기구 중심의 EU의 기업의 사회적 책임은 공공재적 성격의 문제를 해결하기 위한 포괄적인 정책과 규제 시스템이 잘 작동하고 있다. 즉 기업의 사회적 책임을 시장 변화에 대응하는 기업의 기회로 보고 있다. 유럽 기업들의 사회적 책임, 환경적 책임 강조와 이와 관련한 하청기업들의 규정 준수의 의무는 연성권력 확대와 맞닿아 있다.

기업의 사회적 책임을 자본주의 기업 경영의 본질에서 일시적으로 일탈한 행위로 볼 수도 있지만, 이미 기업의 사회적 책임은 그 자체가 경영활동의 본질로 통합되었다. 기업의 사회적 책임은 결코 영리성의 포기가 아니며 보다 많은 이익을 얻기 위해 공익적 요소를 고려하는 것이다. 이에 이미 양적으로 세계경제의 상당 수준에 도달한 우리 기업은 자율적이든 강제적 규제이든 기업의 사회적 책임을 준수하지 않을 수 없다. 우리나라에도 산업발전법, 중소기업 진흥에 관한 법률, 국민연금법, 자본시장법 개정안 등에서 기업의 사회적 경영과 관련된 규정이 제시되었지만 국제기준을 충족시킨다고 할

수 없다. 국제 기준에 대해 우리나라의 경제·사회·문화적 특성을 고려한다 할지라도 국제 기준에 준하는 구체적인 지표를 개발하여 활용하고 그에 따른 평가를 내릴 수 있는 노력을 기울일 필요가 있다.

아직도 대다수의 국내기업들은 기업의 사회적 책임을 사회공헌이나 투명경영과 같은 협의적인 개념에서 접근하고 있다. 특히 사회적 성과의 중요한 구성요소인 고용의 질에 대해서는 소극적이라고 할 수 있다. 이는 노사정 협의에 의해 단기간에 이루어질 수 있는 간단한 과제는 아닐 것이다. 최근 EU의 ILO 핵심협약 비준 요구와 기업의 사회적 책임 확대적용이 유럽의 공공조달시장 진입을 어렵게 하는 비관세장벽으로 변환될 가능성이 크다. 따라서 기업의 사회적 책임과 그 일환인 고용의 질 이슈와 관련하여 EU의 동향과 환경의 변화에 적극적으로 대응해 나갈 필요가 있다.

참고문헌

- 고동수(2006), “기업의 사회적 책임(CSR):국제논의 동향 및 우리의 대응방안”, 『산업연구원』, 1-65쪽.
- 곽관훈(2017), “기업의 사회적 책임 논의의 최근 동향”, 『경영법률』, 제22권 2호, 205-233쪽.
- 권동혁·박지혜(2006), “GRI 지속가능경영보고서 가이드라인 2006(G3)”, Sustainability Issue Paper, Eco 2006-39, 에코프론티어. 1-202쪽.
- 김도형·차경천(2015), “국가 제도적 환경요인이 공개기업의 CSR활동에 미치는 영향: 유엔글로벌 컴팩트(UNGC) 가입 공개기업을 중심으로”, 『마케팅관리연구』, 제20권 4호, 44-59쪽.
- 김창호(2007), “기업의 사회적 책임경영(ISO 26000)에 관한 소고”, 『인적자원관리연구』, 제14권 4호, 85-118쪽.
- 서민교(2018), “한국기업의 글로벌 CSR전략 유형에 관한 사례연구: LG전자를 중심으로”, 『국제경영리뷰』, 제22권 4호, 229-255쪽.

- 이영면·박상언(2007), “고용의 질에 관한 글로벌 기준과 측정지표”, 『한국 인사관리학회』, 제31권 제2호, 200-211쪽.
- 이장원(2006), “기업의 사회적 책임(CSR)과 노사관계”, 『월간 노동리뷰』, 제20권, 28-40쪽.
- 이장원·이민동·강영희(2006). “기업의 사회적 책임 확산과 노사관계에 대한 함의”, 『한국노동연구원』, 제13권, 54-56쪽.
- 이종오·주정(2003), “기업의 사회적 성과평가 제도”, 『사회과학논총』, 제22권 제2호, 151-171쪽.
- 임석준·모리나(2019), “미국과 중국의 기업의 사회적 책임: 다양성과 공동성의 모색”, 『사회적기업연구』, 제22권 제1호, 3-27쪽.
- 황상규(2010), “ISO 26000 제정과 정부, 기업, 시민사회의 대응전략”, 『기업 지배구조리뷰』, 1-13쪽.
- Martin Neureiter(2010), “CSR과 ISO26000: 유럽연합에 대한 영향”, 『국제노동브리프』, 제8권 11호, 3-11쪽.
- Antošová, Mária and Adriana Csikósová(2015), Influence of European Union policy to Corporate Social Responsibility, 2nd Global Conference on Business, Economics, Management, Technical University in Košice, Park Komenského 19, 042 01 Košice Slovakia.
- Bowen, Howard. R.(1953), *Social responsibility of the businessman*, New York: Harper and Row.
- Budd, John(2004), *Employment with a Human Face*, Ithaca, NY.: Cornell University Press.
- Carroll, Archie. B.(1979), “A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, *Academy of Management Review*, 4(4), pp. 497-505.
- Cetindamar, Dilek and Kritoffer Husoy(2007), “Corporate social responsibility practices and environmentally responsible behavior: The case of the United Nations Global Compact”, *Journal of Business Ethics*, 76(2),

pp. 163-176.

David, Monciardini(2016), “The ‘Coalition of the Unlikely’ Driving the EU Regulatory Process of Non-Financial Reporting”, *Social and Environmental Accountability Journal*, 36, pp. 76-89

European Commission(2001), Promoting a European framework for corporate social responsibility. COM(2001) 366 final, Brussels 18 July.

_____ (2011), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility’. COM(2011) 681 final, Brussels, 25 October.

_____ (2016), Communication from the commission to the European Parliament, The council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Nest steps for a sustainable European future European action for sustainability. pp. 1-19.

European Union(2014). Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. Brussels: Official Journal of the European Union.

Fernandez-Feijoo, Belén and Silvia Ruiz Blanco(2014), “Commitment to Corporate social responsibility measured through global reporting initiative reporting: Factors affecting the behavior of companies”, *Journal of Cleaner Production*, 81, pp. 244-254.

Grayson, David and Jane Nelson(2013), *Corporate Responsibility Coalitions: The Past, Present, and Future of Alliances for Sustainable Capitalism*, Stanford Business Books, Stanford.

- Hakuna, Ward(2011), "Mapping the Hard Law/Soft Law Terrain: Labor Rights and Environmental Protection: The ISO 26000 Global Guidance Standard on Social Responsibility: Implications for Public Policy and Transnational Democracy", *Theoretical Inquiries in Law*, 12, pp. 665-718.
- Idowu, Samuel O., René Schmidpeter(2015), *CSR, Sustainability, Ethics & Governance*, London: London Metropolitan University, pp. 125-136.
- Kinderman, Daniel(2013), "Corporate Social Responsibility in the EU, 1993-2013: Institutional Ambiguity, Economic Crises, Business Legitimacy and Bureaucratic Politics", *Journal of Common Market Studies*, 51, pp. 701-720.
- Kinderman, Daniel(2016), "Time for a reality check: Is business willing to support a smart mix of complementary regulation in private governance?", *Policy and Society*, 35, pp. 29-42.
- Kinderman, Daniel(2017), "Global and EU-Level Corporate Social Responsibility: Dynamism, Growth, and Conflict", *Gesellschaftliche Verantwortung vbon Unternehmen in Deutschland*, pp. 100-113.
- Meyer, John W., Shawn Pope, and Andrew Isaacson(2015), "Legitimizing the Transnational Corporation in a Stateless World Society", In: Tsustui K, Lym A (Eds) *Corporate Social Responsibility in a Globalizing World*, Cambridge University Press, New York, pp. 27-72.
- Rasche, Andreas and Georg Kell(2010), *The United Nations Global Compact: Achievements, Trends and Challenges*, New York: Cambridge University Press.
- Ruggie, John Gerard(2008), *Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, United Nations Human Rights Council, New York, www.refworld.org/docid/484d2d5f2.html, Zugegriffen:

14.03.2017.

Ruggie, John Gerard(2013), *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. W. W. Norton, New York.

Sagafi-nejad, Tagi, John H. Dunning(2008), *The UN and Transnational Corporations From Code of Conduct to Global Compact*, Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.

Ungericht, Bernhard, Christian Hirt(2010), “CSR as a Political Arena: The Struggle for a European Framework”, *Business and Politics*, 12, pp. 1-22.

European Commission(2011), Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions(A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility), <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF%20> (검색일: 2019.10.1)

European Commission(2011), Promoting a European Framework for Corporate Responsibility,(COM(2011) 366 final), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf (검색일: 2019.9.15)

European Commission(2019), Key recommendation from subgroup on “Corporate Social Responsibility”, https://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_en (검색일: 2019.10.2.)

GRI(2005a), GRI’s First Sustainability Report 2003-2004: “It’s not enough just to BE”, Amsterdam: Global reporting Initiative, <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/Funding/> (검색일: 2019.9.14)

GRI(2006), Sustainability reporting guidelines V3.0, Retrieved January19, 2011, http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/ED9E9B36-AB54-4DE1-BFF2-5F735235CA44/0/G3_GuidelinesENU.pdf (검색일: 2019.7.24.)

ILO 핵심협약(2019), <http://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?>

newsId=148862514 (검색일: 2019.10.14)

ISC KOREA인증원(2005), ISO 14000; 1996에서 ISO 14001: 2004로의 EMS
인증전환에 대한 지침, http://www.isc_iso.com (검색일: 2019.10.2.)

ISO(2019), ISO 26000 Social Responsibility, <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> (검색일: 2019.10.16)

SIEMENS(2018), Sustainability Information 2018, https://www.siemens.com/investor/pool/en/investor_relations/siemens_sustainability_information_2018.pdf (검색일: 2019.10.15)

United Nations Global Compact(2019), The Ten Principles of the UN
Global Compact, <http://unglobalcompact.kr/about-us/10point/> (검색
일: 2019.10.5)

United Nations Global Compact(2019), The world's largest corporate sustainability
initiative, <https://www.unglobalcompact.org/> (검색일: 2019.10.4)

〈Abstract〉

A Study on the Expansion and Implementation of CSR: Focusing on Cases of the European Union

Lee, Jong-Sue

Corporate social responsibility, along with environmental issues, has become a global topic across borders. As a result, international norms of corporate responsibility have been created by international organizations such as the International Labor Organization's Declaration of Multinational Enterprises, the UN Global Compact, and the OECD Multinational Enterprise Guidelines. In recent years, the European Commission has decided whether a company should fulfill its social responsibilities as a requirement for publicly funded companies. Korean companies, which have already reached a considerable level in the global economy, are compelled to comply with corporate social responsibility, whether autonomous or compulsory. Still, many domestic companies are approaching corporate social responsibility through narrow concepts such as social contribution and transparent management. In particular, the quality of employment, an important component of social performance, is passive. This may not be a simple task that can be accomplished in a short time by tripartite consultation. However, governments and companies should not overlook the fact that the recent calls for

ratification of the European Union's ILO Convention and the expansion of corporate social responsibility could translate into non-tariff barriers that make it difficult to enter the European public procurement market.

Key words: Corporate Social Responsibility, UN Global Compact, International Labor Organization, European Alliance for Corporate Social Responsibility, Non-tariff barriers

논문접수일: 2019년 11월 04일, 심사완료일: 2019년 12월 07일, 게재확정일: 2019년 12월 14일

