

KLSI

ISSUE PAPER

제 170호
2022-09호
(2022.5.18.)

www.klsi.org

ESG 노동 생태계 조성 방향

송관철 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

- I. 서론
- II. ESG 경영과 평가지표
- III. 국내·외 ESG 노동 생태계 동향
- IV. 결론 및 제언

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 연희로 407 (백련빌딩) 701호
전화 02)393-1459
팩스 02)393-4449
www.facebook.com/ksli.org/

〈요 약〉

- 최근 ESG 열풍이 산업 전반으로 확산되면서 재활용, 플라스틱, 전기차 등 친환경 이슈 및 에너지, 기후변화, 재생에너지 등 탄소 중립과 관련된 논의가 활발하게 이루어지고 있음.
 - 그러나 이와 같은 분위기는 자칫 ESG에서 사회(S)나 지배구조(G)보다 환경(E)에만 집중하게 되는 불균형성을 야기할 수 있음.
- ESG 경영은 주주의 부를 극대화하는 것이 기업이 목표가 아니며, 사회 전체의 효용을 극대화하는 방향으로 기업이 나아가야 한다는 것을 강조하고 있음.
- ESG 경영을 촉구하는 동력은 ESG 투자 움직임에서 확인할 수 있는데 글로벌 ESG 투자 규모는 2016년 41.3조 달러에서 2020년 58.6조 달러로 41.6% 증가하였음.
 - 7가지 ESG 투자 유형 중 ESG 통합, 네거티브 스크리닝, 기업관여 및 주주활동 등 3가지 유형의 비중이 2016년 81.7%에서 2020년 86.6%로 계속 증가하고 있음.
 - 투자 매니저가 재무적 분석에 ESG 요소를 체계적이고 명시적으로 포함시키는 투자방식인 ESG 통합 투자는 자금 규모가 2016년에 비해 2020년 143.4% 증가하였으며, 7가지 유형 내 비중이 2016년 25.0%에서 2020년 43.0%로 확대되는 등 기업 평가 시 비재무적 요인을 평가하는 움직임이 심화되고 있음.
- ESG 경영은 UNGC 10대 원칙, UN PRI 6대 원칙을 통해 추구하는 가치를 살펴볼 수 있고, UN SDGs를 통해 실천 목표를, ISO 26000을 통해 실행 방안을 확인할 수 있으며, GRI 등의 표준을 통해 작성된 보고서를 각종 ESG 평가 도구를 통해 측정할 수 있음.
- K-ESG 가이드라인에서 제시된 국내·외 13개 ESG 평가기관 지표의 평가영역을 살펴보면, 노동, 다양성 및 양성평등, 산업안전, 인권 등 여러 영역에서 노동과 관련된 이슈를 ESG 주요 평가 항목으로 다루고 있음.
 - 서스틴베스트는 근로조건, 고용평등 및 다양성, 노사관계관리, 근로자 보건 및 안전 등 인적자원관리 차원에서 노동을, 한국기업지배구조원은 고용 및 근로조건, 노사관계, 직장 내 보건 및 안전, 인력개발 및 지원, 직장 내 기본권(인권) 등 근로자 차원에서 노동을 평가하고 있음.
- ESG와 관련된 국제표준, 평가지표, 중대성 평가 결과, 법·제도 사례 등을 살펴본 결과 해외에서는 노동을 포함한 ESG 주요 이슈와 관련된 사안에 대해서는 공급망 차원에서 관리가 필요하다고 보고 협력사에 ESG 경영을 촉구하는 움직임이 확산되고 있으며 이를 바탕으로 ESG 노동 생태계가 형성되고 있음.

- 이러한 움직임은 글로벌 생산망 운영과정에서 발생한 강제노동, 환경오염 등의 이슈가 원청기업의 ESG 평가에 중대한 영향을 미치기 때문임.
 - 그러나 여전히 국내에서는 이에 대한 움직임이 미비한 수준이며 일부 대기업의 자율성에 의존하고 있는 현실임.
- 국내에도 ESG 노동 생태계가 형성되기 위해서는 기업 차원, 가치사슬 차원 및 사회적 차원의 환경 조성이 요구됨.
- 기업은 ESG 경영과 관련된 계획, 실행, 평가, 환류 등 모든 활동에 대하여 노동자 대표 등 핵심 이해관계자를 참여시키고 이들과 소통해야 함.
 - 협력사에서도 ESG 경영이 이루어질 수 있도록 공급망 관리가 진행되어야 함.
 - ESG 평가 산식 설계 시 적어도 법정 기준 등에 대해서는 미준수 기업에 대한 평가를 엄격하게 진행하고 현재 상태뿐만 아니라 추세를 함께 반영하여 지속적으로 관리될 수 있는 방향성을 제시해야 함.

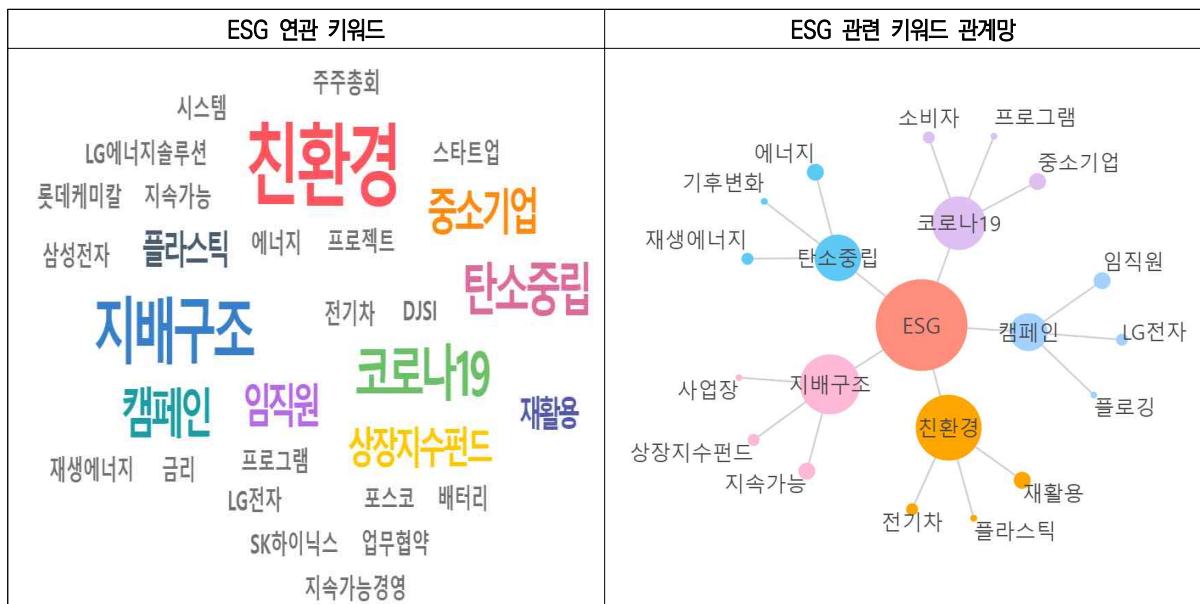
ESG 노동 생태계 조성 방향

송관철 | 한국노동사회연구소 연구위원

I. 서론

ESG 열풍이 계속되고 있다. 투자 중심에서 기업 경영으로 옮겨왔으며, 학계, 시민사회운동 등 이제는 우리 사회 전반에 중요한 영향을 미치고 있다. 그러나 분명 ESG는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 전체적으로 조망해야 하는데, 최근 국내에서 ESG에 대한 논의는 재활용, 플라스틱, 전기차 등 친환경 이슈나, 에너지, 기후변화, 재생에너지 등 탄소중립과 관련된 논의가 다수를 이루고 있어 마치 ESG는 환경(E)이 전부인 것 같은 착각을 불러일으키고 있다.

〈표 1〉 ESG 뉴스 통계



*출처: 뉴스기반통계검색서비스, (2022년 4월 3주차 기준 최근 1년)

물론 기후위기로 인해 전 지구적 위기, 전 인류의 생존 위기가 목전에 있다는 점에서 환경에 대한 논의가 집중되는 것이 불가피할 것이다. 그러나 ESG를 자세히 살펴보면 환경 외에도 사회 가치나 성별의 다양성, 노동 기준 준수, 임원 보상 등과 같이 사회나 지배구조와 관련된 이슈들이 존재하지만 이에 대한 논의가 상대적으로 너무 미비한 것은 아쉬운 점이라 하겠다. 특히 ESG 시대와 함께 노동에 대한 가치를 재조명할 필요가 있음에도 이러한 논의가 많지 않다는 것은 현재 이슈뿐만 아니라 산업의 변화를 반영한 미래의 노동 이슈로 논의를 확장함에 있어 맹점으로 작용할 수 있다.

따라서 ESG 프레임 안에서 그동안 많이 다루어지지 않고 있는 노동에 대한 이슈를 조금 더 상세하게 다룰 필요가 있다고 보고, 본 자료에서는 ESG에 대한 리뷰를 통해 왜 우리는 ESG를 하고 있는지를 다시 한 번 살펴보고, ESG에 담겨 있는 노동의 가치가 반영된 ESG 생태계가 어떻게 형성될 수 있는지에 대한 방향을 제시하고자 한다.

II. ESG 경영과 평가지표

1. ESG 경영의 필요성

ESG는 2004년 UNGC(United Nations Global Compact)의 『Who Cares Wins: Connecting Financial Markets to a Changing World』 보고서에서 처음으로 사용되었다(UNGC, 2005). 당시 HSBC, IFC, Goldman Sachs 등 20개 금융기관의 공동 이니셔티브를 촉구하는 과정에서 환경과 사회, 그리고 기업의 지배구조 문제를 함께 다룰 필요가 있다는 이슈가 제기되었고, 2005년 8월 Zurich Conference에서 금융기관이 투자분석 과정 및 의사결정 과정에서 ESG를 함께 고려해야 한다는 논의와 함께 널리 사용되기 시작했다(송관철, 2021).

ESG를 고려하여 투자한다는 것은 기업이 추구해야 하는 가치를 재조명한 결과라 하겠다. 즉, 기업은 주주의 부를 극대화하는 것이 목표가 아니라 사회 전체의 효용(Social Welfare)을 극대화하는 방향으로 나아가야 한다는 것이다. 이러한 주장은 기업의 비재무적 요인이 사회 전체의 효용을 높이며, 나아가 기업의 가치를 높이고 궁극적으로 주주의 부를 향상시킬 것이라는 기대에 기초한다. 이러한 움직임은 세계 최대 자산운용사인 BlackRock의 래리 핑크(Larry Fink) 회장을 통해 극대화되었다. 래리 핑크 회장은 ‘목적과 이익은 항상 함께해야 하며, 사회에 어떻게 기여함을 보여주어야 한다.’면서 2020년 연례서한에서 ESG를 자산운용에 적극 반영할 것을 표명하였다. 그는 화석연료 관련 매출이 전체 매출의 25% 이상인 기업은 투자 대상에서 아예 제외할 것을 천명하면서 기업의 ESG 경영 움직임을 촉구하였다.

이러한 움직임은 해외에서 그치는 것이 아니라 한국경제에도 큰 변화를 주었다. 850조 원

규모의 거대 자본을 움직이는 네덜란드 공적연금 운용공사(All Pension Group)는 석탄 화력 발전을 계속한다는 이유로 한전 지분을 일괄 매각하였고, 포스코에는 미얀마 군부와의 관계를 중단하지 않으면 투자를 종료할 것을 경고한 바 있다. 최근에는 삼성전자, SK, LG화학, 롯데케미컬, 포스코케미컬, 현대제철 등 10여개 기업에 탄소배출 감축을 위한 혁신적인 실행 전략을 촉구하는 등 기업의 경영활동에 적극 개입하고 있다.

ESG를 고려하는 기업 투자기관(자)의 움직임은 단기적으로 수익 창출보다는 ESG 관점에서 지속가능성을 확보하는 것이 투자수익 극대화에 효과적이라고 접근하는 사례로 볼 수 있는데 이들의 투자 유형은 크게 7가지 유형으로 구분된다(GISA, 2012).

〈표 2〉 ESG 투자 유형 및 내용

| ESG 투자 유형 | 세부 내용 |
|--|--|
| 임팩트/지역사회 투자 (Impact/Community investing) | 소외계층 지원, 지역사회문제 해결 등 사회, 환경문제를 해결하여 우리 사회의 긍정적인 영향력을 이끌어내는 분야나 기업에 투자하거나 명확하게 사회적 또는 환경적 목적을 주 사업으로 하는 기업에 투자하는 방식 |
| 포지티브 스크리닝 (Positive/best-in-class screening) | ESG의 기준(필요에 따라서는 E, S, G의 각 세부 영역에 국한하기도 함)을 적용하여 동종업계 대비 상대적으로 우수하다고 평가되는 산업이나 기업을 투자 포트폴리오나 펀드에 편입시켜 투자하는 방식 |
| 지속가능성 테마 투자 (Sustainability themed investing) | 청정에너지, 녹색기술, 지속가능 농업 등과 관련된 산업이나 기업에 투자하는 방식 |
| 규범 기반 스크리닝 (Norms-based screening) | OECD, ILO, UN, UNICEF 등 국제기구에서 정한 가이드라인, 기준 등의 규범에 기초한 최소한의 기준을 충족하는 기업을 대상으로 선정하여 투자하는 방식 |
| 기업관여 및 주주활동 (Corporate engagement and shareholder action) | ESG 기준에 맞는 기업 경영을 위해 적극적으로 기업에 참여(경영진과의 대화 또는 이사회 참여 등)하거나 주주 제안서 제출, 포괄적 ESG 지침에 따른 투표권 발동 등으로 의견을 관철시키는 방식 |
| 네거티브 스크리닝 (Negative/exclusionary screening) | 포지티브 스크리닝과 반대로 특정 ESG의 기준을 적용하여 부정적으로 평가되는 산업이나 기업을 펀드나 포트폴리오에서 배제하는 투자방식 |
| ESG 통합 (ESG integration) | 투자 매니저가 재무적 분석에 ESG 요소를 체계적이고 명시적으로 포함시키는 투자방식 |

*출처: GISA(2012), 『2012 Global Sustainable Investment Review』, p4.

〔그림 1〕 지역별-투자유형별 ESG 투자 규모(2020년 기준)

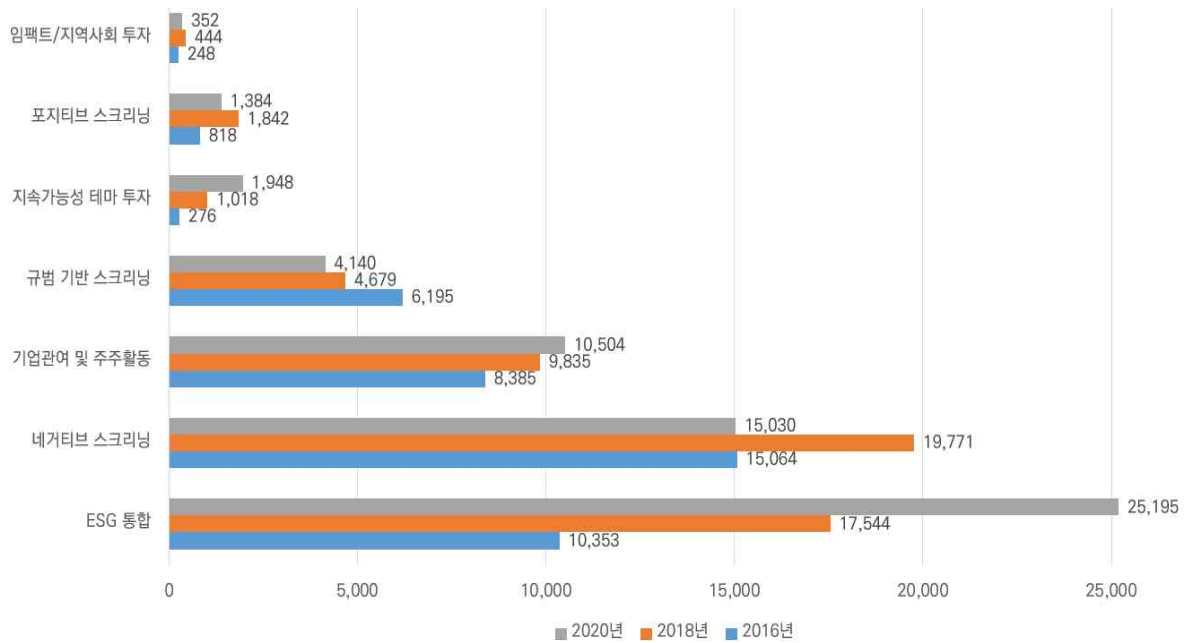
(단위: 10억 US달러)



*출처: GISA(2021), 『2020 Global Sustainable Investment Review』, p11.

〈표 3〉 ESG 투자유형별 투자규모 변동(2016-2020)

(단위: 10억 US달러)



| 구분 | 2016년 | | 2018년 | | 2020년 | | 증감 | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|------------|
| | 금액 | 비중 (%) | 금액 | 비중 (%) | 금액 | 비중 (%) | 2016-2020 증가율(%) | 연평균 증가율(%) |
| 임팩트/지역사회 투자 | 248 | 0.6 | 444 | 0.8 | 352 | 0.6 | 41.9 | 9.1 |
| 포지티브 스크리닝 | 818 | 2.0 | 1,842 | 3.3 | 1,384 | 2.4 | 69.2 | 14.1 |
| 지속가능성 테마 투자 | 276 | 0.7 | 1,018 | 1.8 | 1,948 | 3.3 | 605.8 | 63.0 |
| 규범 기반 스크리닝 | 6,195 | 15.0 | 4,679 | 8.5 | 4,140 | 7.1 | -33.2 | -9.6 |
| 기업관여 및 주주활동 | 8,385 | 20.3 | 9,835 | 17.8 | 10,504 | 17.9 | 25.3 | 5.8 |
| 네거티브 스크리닝 | 15,064 | 36.4 | 19,771 | 35.9 | 15,030 | 25.7 | -0.2 | -0.1 |
| ESG 통합 | 10,353 | 25.0 | 17,544 | 31.8 | 25,195 | 43.0 | 143.4 | 24.9 |
| 계 | 41,339 | 100.0 | 55,133 | 100.0 | 58,553 | 100.0 | 41.6 | 9.1 |

*출처: GISA(2021), 『2020 Global Sustainable Investment Review』, p11.을 참고하여 재구성.

ESG 투자의 흐름을 살펴보면 지난 4년간 지속가능성 테마 투자 규모가 605.8%로 가장 크게 성장하였고, ESG 통합 투자 규모 역시 143.4% 성장하였다. 그러나 가장 높은 성장률에도 불구하고 지속가능성 테마 투자가 전체 ESG 투자 규모에서 차지하는 비중은 2016년 0.7%에서 2020년 3.3%에 불과하지만, ESG 통합은 2016년 네거티브 스크리닝 36.4%에 이어 25.0%로 두 번째로 높은 비중을 차지했지만, 2020년에는 43.0%로 가장 높은 비중을 차지하고 있어, 사실상 ESG 통합의 영향력이 가장 크다는 점을 알 수 있다. 또한 7가지 투자 유형 중 상위 3개 유형(기업관여 및 주주활동, 네거티브 스크리닝, ESG 통합)의 비중은 2016년 81.7%, 2018년 85.5%, 2020년 86.6%로 점차 증가하는 등 기업의 ESG 경영에 적극적으로 개입하고 있음을 알 수 있다.

이처럼 투자자 등 이해관계자들이 ESG를 강조하고 있어 경영진은 ESG를 선택이 아닌 경영의 필수 요소로 인지하고 기업을 경영하는 시대가 되었기 때문에 노동자들 역시 ESG가 무엇이고 노동에 어떠한 영향을 미치게 될 것인가에 대하여 학습해야 한다. 나아가 ESG의 가치가 노동 환경 전반에 녹아들 수 있도록 ESG 노동 생태계 조성이 필요하다고 하겠다.

2. ESG 경영의 가치

ESG는 기본적으로 규제를 목표로 하는 제도가 아니다. 2019년 미국 Business Round Table에서 논의된 것처럼 이제는 더 이상 기업의 목표가 주주의 이익을 극대화하는 것에 그치지 말고 ‘모든 이해관계자의 가치 창출’이라는 담론과 함께 해야 한다는 점을 구체화한 것이 ESG라고 할 수 있다.

구체적으로 ESG가 담고 있는 가치는 환경과 사회, 그리고 지배구조 관점에서 모든 이해관계자를 고려하여 의사결정을 하고, 과정과 결과에 있어서의 책무성과 투명성을 확보하는 것이다. 즉, SDGs의 방향에 맞춰 목표를 정하고 ISO 26000에 맞춰 ESG를 실천하며 그 결과를 GRI(Global Reporting Index) 보고서로 작성한 후 ESG 평가기관을 통해 성과를 측정하는 일련의 과정을 통해 기업의 ESG 경영이 작동된다고 하겠다.

유관 가치 활동에 대한 세부사항을 살펴보면 경제, 사회, 환경 영향 리스크와 기회를 중심으로 기업의 지속가능보고서의 가이드라인을 제시하는 GRI와 기업 활동에서 친인권, 친환경, 노동차별 반대, 반부패 등 4개 영역 10대 원칙을 제시한 UNGC(UN Global Compact)와 UN PRI(Principles of Responsible Investment)는 ESG의 기틀이라 할 수 있다.

〈표 4〉 UNGC 10대 원칙

| 영역 | 10대 원칙 | 세부 내용 |
|-----|--------|--|
| 인권 | 원칙 1 | 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고 |
| | 원칙 2 | 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다. |
| 노동 | 원칙 3 | 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고 |
| | 원칙 4 | 모든 형태의 강제노동을 배제하며 |
| | 원칙 5 | 아동 노동을 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. |

*출처: Global Compact Network Korea 홈페이지

〈표 5〉 UN PRI 6대 원칙

| 6대 원칙 | 세부 내용 |
|-------|--|
| 원칙 1 | 우리는 투자 분석과 의사결정과정에서 ESG 이슈를 통합한다. |
| 원칙 2 | 우리는 투자 철학 및 운용원칙에 ESG 이슈를 통합하는 적극적인 투자자가 된다. |
| 원칙 3 | 우리는 우리의 투자 대상에게 ESG 이슈들의 정보공개를 요구한다. |
| 원칙 4 | 우리는 투자 산업의 PRI 준수와 이행을 위해 노력한다. |
| 원칙 5 | 우리는 PRI 이행에 있어서 그 효과를 증대시킬 수 있도록 상호 협력한다. |
| 원칙 6 | 우리는 PRI 이행에 대한 세부 활동과 진행사항을 보고한다. |

*출처: UN PRI 홈페이지

한편 2010년 등장한 ISO 26000은 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)에 대한 국제표준을 제정한 것으로 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정 운영관행, 소비자 이슈, 지역사회 참여 및 발전 등 7개 의제를 중심으로 CSR 실천방법을 제시하고 있다. 또한 UN SDGs(Sustainable Development Goals)는 사회적 포용, 경제발전, 지속가능한 환경에 대한 유기적 목표를 설정하고 인간 중심의 가치 지향을 최우선으로 모든 이해관계자의 참여와 협력을 강조하는 ‘모두의 발전(Leave No One Behind)’이라는 방향성을 제시하고 있다.

〈표 6〉 ISO 26000 7개 주제

| 주제 | 세부 내용 |
|--------------|--|
| 지배구조 | 조직 거버넌스 |
| 인권 | 실사, 인권 리스크 상황, 연루/공모 회피, 고충처리, 차별 및 취약집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적, 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 기본 원칙 및 권리 |
| 노동관행 | 고용 및 고용관계, 근로조건 및 사회적 보호, 사회적 대화, 근로에서의 보건 및 안전, 작업장에서의 인적 개발 및 훈련 |
| 환경 | 오염예방, 지속가능한 자원의 이용, 기후변화 완화 및 적응, 환경보호, 생물다양성 및 자연 서식지 복원 |
| 공정운영관행 | 반부패, 책임 있는 정치적 참여, 공정경쟁, 가치사슬에서의 사회적 책임 촉진, 재산권 존중 |
| 소비자 이슈 | 공정 마케팅, 사실적이고 편중되지 않은 정보 및 공정 계약 관행, 소비자의 보건 및 안전 보호, 지속가능소비, 소비자 서비스 지원과 불만 및 분쟁 해결, 소비자 데이터 보호 및 프라이버시, 필수 서비스에 대한 접근, 교육 및 인식 |
| 지역사회 참여 및 발전 | 지역사회 참여, 교육 및 문화, 고용 창출 및 기능 개발, 기술 개발 및 기술 접근성, 부 및 소득 창출, 보건, 사회적 투자 |

*출처: 국가표준인증 통합정보시스템 홈페이지

3. ESG 평가 지표 현황

ESG의 역량과 성과를 측정하는 평가지표 역시 ESG의 가치를 이해하는 중요한 기준이다. ESG 평가와 관련된 대표적인 해외 평가 기준으로는 MSCI(Morgan Stanley Capital Inter-

national) ESG Score, S&P DJSI(Dow Jones Indices) ESG Score, Bloomberg ESG Score 등이 있다. MSCI(Morgan Stanley Capital International)는 ESG의 영역별로 2~4개 하위분류를 구분하여 총 10개 대분류, 37개 핵심 이슈를 중심으로 하는 약 1,000개의 지표로 기업을 평가하고, 정해진 내부 가중치에 따라 최종점수를 산출하는 방식으로 평가하고 있다. DJSI(Dow Jones Sustainability Indices)는 S&P 다우존스와 스위스 RobecoSAM이 공동으로 개발한 지표로 80~120개의 문항에 평가대상 기업이 응답한 내용을 기반으로 평가하는 방식이다. 블룸버그(Bloomberg)는 전 세계 102개국 11,700개 이상의 기업 정보를 바탕으로 자체적으로 개발한 700여개의 지표를 활용하여 기업 ESG를 평가하고 해당 Score를 공개하고 있다(송관철, 2021).

국내에서는 서스틴베스트, 한국기업지배구조원 등에서 ESG에 대한 평가를 진행하고 있다. 서스틴 베스트는 혁신활동(친환경 혁신역량, 환경성 개선 성과), 생산공정(환경사고 예방 및 대응, 공정관리, 온실가스), 친환경 공급망 관리, 그린마케팅 등 고객관리를 중심으로 환경(E) 영역을 측정하고, 인적자원관리(근로조건, 고용평등 및 다양성, 노사관계관리, 근로자 보건 및 안전), 공급망관리(공정거래, 상생협력, 공급사슬관리), 고객관리(고객정보보호, 소비자 만족 경영, 품질관리), 사회공헌 및 지역사회(국제이니셔티브 가입 및 활동, 사회공헌 활동, 지역사회 관계) 등을 중심으로 사회(S) 영역을 측정하며, 주주의 권리(경영자 보호장치, 주주총회, 주주가치 환원), 정보의 투명성(공정 공시, 공시위반, 회계 투명성), 이사회 구성과 활동(이사의 선임, 이사회 구성, 이사회 활동, 감사 및 감사위원회), 이사의 보수(이사 보수의 적정성, 보상위원회), 관계사 위험(관계사 우발채무, 관계사 거래, 내부거래 위반), 지속가능경영 인프라(지속가능경영 거버넌스, 지속가능경영보고, 윤리경영) 등을 중심으로 지배구조(G) 영역을 측정하는 등, 총 14개 카테고리에 52개 핵심성과지표(KPI)를 중심으로 기업의 ESG를 평가한다(Sustainvest, 2021).

한국기업지배구조원에서는 환경경영, 환경성과, 이해관계자 대응 등 3대 분류로 환경(E) 영역을 측정하고, 사회(S)는 근로자, 협력사 및 경쟁사, 소비자, 지역사회 등 4대 분류로, 지배구조(G)는 주주권리 보호, 이사회, 감사기구, 정보공개 등을 중심으로 측정하는 등 총 18개 분류, 265개 핵심 평가항목을 중심으로 ESG를 점수화하되, 부정적 ESG 이슈에 대해서는 별도로 감점 처리하는 방식으로 기업의 ESG를 평가한다(KCGS, 2022).

한편 국내·외적으로 ESG평가기관 및 지표가 너무 다양하고, 각급 기관의 평가범주 및 주안점에서 일관성 및 통일성이 없으며, ESG 측정을 위한 자료수집의 한계가 분명하게 존재하는 등(금융위원회, 2021), ESG 평가에 대한 신뢰성 문제가 종종 제기되었다. 이러한 문제를 해소하고자 정부에서는 산업통상자원부를 중심으로 한국형 ESG 가이드라인 제작을 추진하였다. K-ESG라 불리는 한국형 ESG 가이드라인은 국내·외 주요 13개 평가지표와 공시기준 등을 분석하여 핵심적인 공동지표를 발굴하고, 국내 상황을 고려한 ESG 요소를 추가함으로써 ESG 평가 시 기업에서도 자율적으로 활용할 수 있는 기준을 수립하는 기초가 되었다.

〈표 7〉 K-ESG와 국내·외 13개 ESG 평가영역의 비교

| K-ESG 범주 | A사 | B사 | C사 | D사 | E사 | F사 | G사 | H사 | I사 | J사 | K사 | L사 | M사 |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 정보공시 형식 | | | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | |
| 정보공시 내용 | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| 정보공시 검증 | | ○ | | | | | | | | | | | |
| 환경경영 목표 | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ |
| 원부자재 | | ○ | | | ○ | ○ | | | | | | | ○ |
| 온실가스 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 에너지 | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| 용수 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 폐기물 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ |
| 오염물질 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 환경 법/규제 위반 | | | | | | | | | | | | | |
| 환경 라벨링 | ○ | | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| 사회 목표 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ |
| 노동 | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 다양성 및 양성평등 | ○ | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 산업안전 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 인권 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 동반성장 | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ |
| 지역사회 | ○ | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ |
| 정보보호 | | ○ | | | ○ | | | | | | | | ○ |
| 사회/법 규제 위반 | ○ | | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| 이사회 구성 | ○ | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 이사회 활동 | ○ | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 주주권리 | | | ○ | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | |
| 윤리경영 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 감사기구 | | ○ | ○ | | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 지배구조 법/규제위반 | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | ○ | | |

*출처: 관계부처합동(2021), 『K-ESG 가이드라인 v1.0』, p19.

III. 국내·외 ESG 노동 생태계 동향

지속가능성회계기준위원회(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)에 따르면 SASB 기준은 기업이 장기간에 걸쳐 가치를 창출할 수 있는 능력을 유지 또는 향상시키는 기업활동을 측정, 관리, 보고하기 위해 ‘지속가능성회계’를 도입하고 있다(금융위원회, 2021). SASB 지속가능성 주제는 총 30개로 환경, 사회적 자본, 인적자본, 사업모형 및 혁신, 리더십 및 지배구조 등 5가지 범주를 중심으로 분류될 수 있다.

SASB에서는 노동에 대한 사항을 주로 ‘인적 자본’의 관점에서 7가지 주제로 분류하고 있으며 직원의 참여, 다양성, 성과에 대한 보상 등 직원의 생산성과 관련된 기업의 정책뿐만 아니라 기술 및 역량 관련 교육훈련과 같이 직원의 능력을 향상시키는 방안도 함께 평가한다. 또한 직원의 근로조건 및 노사관계, 직원의 건강 및 안전관리, 사업장의 안전에 대한 사항도 함께 다루고 있다.

〈표 8〉 SASB 지속가능성 주제

| 범주 | 세부 내용 |
|------------|---|
| 환경 | 온실가스 배출, 대기질, 에너지 관리, 연료 관리, 물 및 폐수 관리, 폐기물 및 유해물질 관리, 생물다양성 영향 |
| 사회적 자본 | 인권 및 지역사회 관계, 접근성 및 적정 가격, 고객 편익, 데이터 보안 및 고객 프라이버시, 공정한 공개 및 라벨링, 공정한 마케팅 및 광고 |
| 인적 자본 | 공정 노사관행, 노사관계, 다양성 및 포용성, 직원 건강·안전·복지, 보상 및 복리후생, 직원채용·개발·유지, 사고 및 안전성 관리 |
| 사업 모형 및 혁신 | 재화와 용역의 수명 주기에 걸친 영향, 자산 및 영업에 미치는 환경적·사회적 영향, 제품 포장, 제품 품질 및 안전성 |
| 리더십 및 지배구조 | 체계적 위험관리, 사업 윤리 및 지급 투명성, 경쟁적 행위, 규제포획 및 정치적 영향력, 자재 조달, 공급망 관리 |

*출처: 금융위원회(2021), 『SASB 지속가능성 보고기준 국문 번역본』.

ISO 26000에서는 인권과 노동관행의 관점에서 인권, 고충처리, 차별 및 취약집단, 고용관계, 근로조건, 산업안전, 교육훈련 등의 차원에서 노동에 대한 ESG 경영 실천 방안을 제시하는 등 SASB, ISO 26000 등을 통한 기업 내 노동 관점의 ESG 실행 기준을 제시하고 있으며, ESG 평가 관점에서 MSCI(Morgan Stanley Capital International)는 노동관행, 임직원 건강 및 안전 등 인적자원 관점에서 노동을 평가하고 있다.

한편 대표적인 ESG 평가기관 중 하나인 블룸버그(Bloomberg)의 경우 중대성 평가(Materiality assessment)결과에 따르면 기업 내·외부 주요 ESG 이슈를 총 3가지 단계(Tier)로 구분하여 접근하고 있다. 1단계(Tier 1)는 비즈니스, 환경 및 사회적 관점에서 기업과 구성

원에게 미치는 영향이고, 2단계(Tier 2)는 기업과 비즈니스에 직접적으로 영향을 미치지 않지만 전략적 파트너와 이해관계자 또는 환경에 영향을 미치는 사안들이며, 3단계(Tier 3)는 기업과 전략적 파트너에게는 영향을 미치지 않지만 중요한 사안이 이에 해당한다.

블룸버그는 사회영역의 1단계에서 주로 다양성/평등/포용성, 직원참여, 직원건강, 안전 및 복리후생 등을 중요하게 다루고 있어 ESG에서 노동을 상당히 중요한 이슈로 다루고 있다. 특히 ESG 개별 영역을 교차하는 통합 관점에서 공급업체를 선별하는 기준에 환경과 사회영역의 기준을 적용하고 있으며, 협력사의 노동 위험을 1단계 중요성으로 다루고 있다는 점은 ESG 메커니즘을 기업내부에서 기업의 가치사슬 전체를 고려하고 있는 특징으로 확인된다.

〈표 9〉 블룸버그 중대성 평가 결과

| 구분 | 환경 | 사회 | 지배구조 | ESG 통합 |
|-----|---|---|---|--|
| 1단계 | -사무실/데이터 센터의 에너지 효율성 -재생가능 에너지 활용 | -직원의 다양성/평등/포용성 -직원의 매력/유지/참여 -직원 괴롭힘/비차별 -사회적/인종적 평등 -직원 건강, 안전 및 복리후생 -지역사회 참여 | -사이버 보안 -윤리적 행위 -재해 대응과 비즈니스 연속성 -외부 ESG 공개 -이사회의 다양성 | -새로운/향상된 ESG 제품 및 서비스 -ESG 이슈에 초점을 둔 협력사 언론/홍보 -환경/사회 영역 기준을 적용한 공급업체 선별 -ESG를 ESG 미적용 제품 및 서비스와 통합 -협력사 공급망 노동 위험 |
| 2단계 | -협력사의 지속가능한 비즈니스 이동 관행 -매립지로부터 폐기물 감축 및 전환 -지역사회에서 협력사의 지리적 영향력 | -직원 고충처리 메커니즘 -빈곤 및 부의 불평등 | -ESG 위원회(이사회) 관리 감독 -ESG에 대한 관리 책임 -공공정책 참여 | -포괄적 경제발전에서의 협력사 참여 -협력사 활동에서의 탄소 배출 |
| 3단계 | -상하수도 관리 | -결사의 자유/단체교섭 | - | - |

*출처: Bloomberg(2022), 『2021 Impact Report』.

블룸버그의 중대성 평가 결과는 기업 내부의 활동과 이슈에 초점을 맞추었던 기존 ESG 평가 및 가이드라인 프레임이 가치사슬 전반으로 확산되는 움직임이 반영된 결과라 하겠다. 그렇기 때문에 이러한 변화로 국가별 법·제도에서의 변화도 발생하고 있는데 2021년 6월 독일에서는 ‘공급망 기업 실사에 관한 법률’이 통과되었다. 법률의 핵심 내용은 2023년부터 근로자 3천 명 이상 규모1)의 기업(2024년부터는 1천 명 이상으로 확대됨)은 공급망 전체에 발생할 수 있는 환경 및 인권에 대한 위험을 식별하고 이에 대한 정기적인 리스크 분석을 실시해야 한다는 것을 규정하고 있다. 인권침해에 대해서는 아동노동, 강제노동, 노예제, 산업안전기준 위반, 단결권 침해, 노동자 차별, 적정수준 임금 지급의 회피, 환경피해와 관련된 인권침해, 불법적인 인력 이동, 보안 인력의 폭력 등 10가지로 유형화하고 있다(Leifker, 2021). 이 법

1) 6개월 이상 파견 노동자를 포함한다.

률은 독일 기업뿐만 아니라 글로벌 기업 중 독일에 지사를 두고 있는 기업²⁾에 적용될 뿐만 아니라 공급망 관리 차원에서 1차 공급업체까지도 적용된다. 물론 공급망 전체(간접 거래를 포함한 모든 협력사)까지 의무적으로 확산되지 못한 점³⁾은 한계로 지적되기도 하지만, 환경과 인권에 대한 문제를 기업 내부로 제한하는 것이 아니라 기업의 가치사슬(Value Chain) 전반에 걸쳐 확장적인 생태계 조성의 기반을 마련했다는 점에서 큰 의의가 있다.

이러한 움직임은 다른 국가에서도 진행되고 있다. 프랑스 ‘기업경계법’, 네덜란드 ‘아동노동실사법’, 영국 ‘현대노예법’, 미국 ‘노예근절기업인증법’ 등 노동·인권과 관련되어 기업의 책무가 규정되었으며, 캘리포니아주는 ‘공급망 투명성법’을 통해 기업의 가치사슬로 노동과 인권의 문제를 확장하고 있다(전국경제인연합회, 2021). 이는 친환경 전기자동차를 선언하고 있음에도 불구하고 협력사의 코발트 채굴과정에서의 아동노동 착취와 환경오염 문제가 제기된 테슬라, 아동노동 이슈가 심각한 신장 위구르 생산 면화 사용으로 논란이 야기된 된 나이키, 인권침해로 기소된 O-film Tech와 거래중단을 결정한 애플 등 글로벌 가치사슬(Value-Chain)로 인해 ESG 평가의 컨트롤러시(Controversy) 리스크를 관리해야할 필요성이 점차 높아진 것과 밀접하게 관련되어 있다. 즉 이제는 ESG 경영에 대한 이슈가 기업 내부 활동에 국한되는 것이 아니라 가치사슬 전반에 걸쳐 고려해야 한다는 요구가 평가 기관과 소비자 모두에게서 제기되고 있다. 이처럼 해외에서는 ESG가 기업 내부가 아닌 산업 전반으로 확산되는 ESG 생태계가 형성되고 있는 분위기이다.

하지만 국내에서는 ESG 생태계 형성은 아직 미비한 수준이다. 국내에서는 국내 ESG 평가의 방향성을 제시하는 K-ESG 가이드라인에서 신규채용 및 고용유지, 정규직 비율, 이직률, 교육훈련비, 복리후생비, 결사의 자유 보장 등의 지표로 노동을 평가할 수 있다고 보고 있으며, 여성/장애인 고용 등으로 다양성 및 양성평등을, 안전보건추진체계 및 산업안전재해율 등 산업안전과 인권 등을 사회(S) 영역에서 다루면서 ESG에서 중점을 두어야 할 부분을 제안하고 있다. 이러한 방향성에 맞춰 대표적인 ESG 평가기관 중 하나인 한국기업지배구조원의 경우 고용 및 근로조건, 노사관계, 직장 내 보건 및 안전, 인력개발 및 지원, 직장 내 기본권 등 근로자 범주에서 노동에 대한 사안을 평가하고 있다. 서스틴베스트에서는 근로조건, 고용평등 및 다양성, 노사관계, 근로자 보건 및 안전 등 인적자원 관리관점에서 노동에 대한 주요한 사항을 평가에 반영하며, 공급망 관리 범주에서 공급 사슬에서 협력사의 사회적 책임에 대한 사항을 함께 모니터링하고 있다.

한편 공급사슬 관점에서의 ESG 및 사회적 책임을 관리하기 위해 삼성전자가 협력사 평가제도⁴⁾, 협력사 근로환경 관리⁵⁾ 등을 실시하고 있으며, 현대차그룹도 윤리경영, 인권·노동, 안

2) 이 경우에는 지사의 규모를 기준으로 한다.

3) 잠재적 인권 침해를 확실하게 인지한 경우에만 실사를 하도록 정하고 있다.

4) 신규 협력사 등록 시 산업안전 산업보건, 유해물질 등 환경안전 22개 항목, 자발적 근로, 근로시간 준수, 차별금지 등 20개 조항으로 구성된 노동인권 등에 대한 평가를 실시한다.

5) 전 공급망의 모든 협력회사를 대상으로 작업장 안전보장, 인권경영 실천 등 RBA(Responsible Business Alliance) 행동강령을 준수하는지 여부를 정기적으로 모니터링하고 있다.

전보건 등 협력사 행동강령 가이드라인을 제시하면서 협력사의 사회적 책임 활동을 유도하고 있고, LG에너지솔루션도 공급망 관리를 통해 협력사의 ESG를 주기적으로 평가⁶⁾하는 등 기업 단위의 자발적인 활동이 이루어지고 있다.

이처럼 제도화되고 있는 해외 사례와 달리 우리나라는 여전히 공급망에서의 노동 이슈를 개별 기업의 자율성에만 의존하고 있다. 이는 K-ESG 가이드라인에서도 공급사슬 내 노동의 이슈를 다루지 않고 있으며, 평가기관의 평가지표에서도 서스틴베스트에서 공급망 사슬에서의 사회적 책임을 언급하고는 있지만 사회적 책임 수준을 어느 정도의 깊이로 평가할 것인가에 대한 사안은 공개되지 않고 있다. 그러다 보니 노동에 대한 기업의 책무가 일부 대기업을 중심으로 제한적으로 진행되거나 ESG 가치가 기업의 가치사슬, 즉 산업 전반으로 확산될 것을 기대하기 어려운 현실이다.

〈표 10〉 ESG 평가 내 '노동'관련 지표

| 구분 | 영역 | 범주 | KPI | 주요 내용 또는 기준 |
|-------|--------|---|-------------------------|---|
| K-ESG | 사회 (S) | 노동 | 신규채용 및 고용 유지 | -신규채용 지수(전년-당해 연도 신규채용 인원, 전년-당해 연도 부가가치) *부가가치: 영업손익+대손상각비+인건비+순금융비용+조세공과+감가상각비 ※ 직년 1개년 신규채용지수의 산업평균 미만/동일/초과 -고용규모: 당해연도 총 인원 - 전년도 총 인원 ※ 직전 5개년 연평균(CAGR ⁷⁾)적 고용규모 감소/유지/증가 |
| | | | 정규직 비율 | -(해당 연도 말 기준 총 근로자수 - 한시적 근로자 또는 기간제 근로자 - 단시간 근로자 - 파견·용역·호출 등 근로자) ÷ 해당연도 말 기준 총 근로자수 ※ 미관리, 40%, 60%, 80%를 기준으로 5단계 구분 |
| | | | 자발적 이직율 | -해당 연도 총 자발적 퇴사자(이직자) ÷ 해당연도 말 총 직원 ※ 현재수준(직전 1개년 산업평균 초과/동일/미만)과 추세(5개년 자발적 이직율 증가/동일/감소)를 50%씩 반영 |
| | | | 교육훈련비 | -직전 1개년 교육훈련비 지출 ÷ 해당연도 말 총 직원 ※ 현재수준(직전 1개년 산업평균 미만/동일/초과)과 추세(5개년 감소/동일/증가)를 50%씩 반영 |
| | | | 복리후생비 | -직전 회계연도 복리후생비 지출 ÷ 해당연도 말 총 직원 ※ 현재수준(직전 1개년 산업평균 미만/동일/초과)과 추세(5개년 감소/동일/증가)를 50%씩 반영 |
| | | | 결사의 자유 보장 | -최근 5개 회계연도기준 노조가입 설립, 단체교섭 및 단체협약 체결, 단체협약 위반 여부, 노사협의회 설치 및 정기회의 개최, 노사협의회 의결(합의) 여부 등 *1단계: 노조 가입·설립과 노사협의회 정보 없음 2단계: 노조 가입·설립 또는 노사협의회 설치(30인 이상) 3단계: 2단계+단체교섭 진행+분기별 노사협의회 회의록 4단계: 3단계+임단협체결+노사협의회 추가 임시회의 5단계: 4단계+단협 위반여부+노사협의회 의결(합의)여부 |
| | | 다양성 ⁸⁾ 및 양성평등 | 여성 구성원 비율 ⁹⁾ | -직전 회계연도 말 여성 구성원÷ 총 구성원 ※ 전체 비율과 미등기임원 비율의 차이 80%/60%/ 40%/20% 기준으로 5단계 평가 |
| | 여성 급여 | -직전 회계연도 여성(또는 남성) 1인 평균 급여액 ÷ 직전 회계연도 조직 1인 평균 | | |

6) 신규 협력사 등록 시 인권, 노동, 환경 등 10개 평가항목으로 평가받고, 매년 근로자보호, 근로시간 준수, 보건 안전 등 60개 평가항목을 바탕으로 정기적인 평가를 실시하고 있다.

| 구분 | 영역 | 범주 | KPI | 주요 내용 또는 기준 | | |
|-------------|---|-------------|------------------|---|------------|---|
| | | | 비율(평균 급여액 대비) | 급여액 × 100 ※ 한쪽 성(여성/남성) 급여액 비율을 60%, 70%, 80%, 90%를 기준으로 5단계 평가 | | |
| | | | 장애인 고용률 | -Σ(월별 장애인 상시근로자수)/Σ(월별 상시근로자 수) ※ 직전 1개년 의무고용률 60%, 80%, 100%, 120%를 기준으로 5단계 평가 | | |
| | | 산업안전 | 안전보건 추진체계 | -안전보건경영시스템, 안전보건 정책, 안전보건 관리규정 ※ 5종 체크리스트(자원배정, 근로자참여, 위험관리, 비상계획, 과제/목표 이행평가) 충족여부 | | |
| | | | 산업재해율 | -재해자수 ÷ 연 평균 근로자수 × 100 ※ 현재수준(직전 1개년 산업평균 초과/동일/미만)과 추세(5개년 증가/동일/감소)를 50%씩 반영 | | |
| | | 인권 | 인권정책 수립 | -인권정책 내 차별금지, 근로조건 준수, 인도적 대우, 강제근로 금지, 아동노동착취 금지, 결사 및 단체교섭의 자유, 산업안전 보장, 지역주민 인권보호, 고객의 인권 보호, 기타 등 10개 항목에 대한 만족수준(3개/5개/7개/9개)에 따라 5단계 평가 | | |
| | | | 인권 리스크 평가 | -안전현장 인권정책 및 인권 리스크 관리 프로세스 | | |
| | | 서스틴 베스트 | 사회 (S) | 인적자원 관리 | 근로조건 | -근로자의 생산성과 만족도를 향상시킬 수 있는 업무환경을 제공하는가? |
| | | | | | 고용평등 및 다양성 | -고용평등 및 다양성 제고를 위해 노력하는가? -사회적 약자의 고용수준이 어떠한가? |
| 노사관계 관리 | -협력적인 노사관계 구축을 위해 노력하고 있는가? | | | | | |
| 근로자 보건 및 안전 | -근로자 보건 및 안전을 보장하기 위해 노력하고 있는가? -당사의 근로자뿐만 아니라 협력업체 근로자들이 보건 및 안전까지 관리하고 있는가? -실제 산업재해 발생빈도가 높은가? | | | | | |
| 공급망 관리 | 공정거래 | | | -협력업체와의 거래에 있어서 법규를 충실히 준수하고 있는가? -우월한 지위를 남용하고 있지는 않는가? | | |
| | 공급망 사슬 관리 | | | -공급사슬 전반에 걸쳐 사회적 책임을 다하기 위해 노력하는가? | | |
| 한국 기업지배 구조원 | 사회 (S) | | | 근로자 | 고용 및 근로조건 | -여성근로자 비중, 근로자 평균근속년수, 매출액대비 복리후생비 |
| | | | | | 노사관계 | -노사관계 |
| | | 직장내 보건 및 안전 | -안전보건교육, 안전보건 활동 | | | |
| | | 인력개발 및 지원 | -인당 교육훈련비 | | | |
| | | 직장 내 기본권 | -인권교육, 인권보호 활동 | | | |

*출처: 각 평가기관 공개된 자료 범위 내에서 재구성.

7) 연평균성장률(CAGR: Compound Annual Growth Rate)

8) 다양성은 성별 외 연령, 인종, 민족, 국적, 연령, 정치적, 종교적, 사상적 배경 등으로 다양화할 수 있음.

9) 직급별, 직무별, 근속연수별, 지역별 여성 구성원 비율로도 평가 가능

IV. 결론 및 제언

위에서 살펴본 바와 같이 ESG 경영에서 중요한 지표 중 하나인 노동은 컨트롤러시(Controversy) 이슈와 함께 기업 단위를 넘어 협력사의 노동 ESG를 촉구하는 등 ESG 노동 생태계 형성으로 움직이고 있다. 그런데 국내에서는 아직 이와 관련된 변화 움직임이 미약하거나 일부 기업의 자발성에만 의존하고 있는 등의 한계가 있다. 따라서 국내에서도 ESG 노동 생태계가 잘 조성될 수 있도록 기업, 가치사슬, 사회 환경 등 3가지 관점에서 변화가 필요하다.

1. 기업 차원의 환경 조성

기업이 ESG 경영을 하는 이유가 무엇일까? 2019년 Business Round Table에서 다룬 것처럼 이제는 기업이 주주의 이익 극대화만 추구해서는 안 되고 모든 이해관계자의 가치를 창출하는 방향으로 나아가야 하는 것이다. 그런데 국내 기업의 움직임은 아직 더디다. 2021년 4월 전경련 조사결과에 따르면, 국내 500대 기업 중 42.3%는 기업의 이미지 제고를 위해서 ESG 경영을 하고 있다고 밝혔다(전국경제인연합회, 2021.4.6.). 또한 ESG의 사회(S) 영역의 주요 대상은 소비자(31.7%), 지역사회(19.8%), 근로자(18.8%) 순으로 나타나 여전히 ESG 경영의 방향성을 사회공헌의 연장선 상에서 바라보고 있는 것이 아닌가 하는 우려가 있다. 하지만 기업이 ESG 경영을 하는 이유는 사회에 공헌(Contribution)하는 것이 아니라 책무(Accountability)를 이행하는 것이다. 즉 기업이 소비자를 대상으로 좋은 이미지를 형성하는 것이 중요한 것이 아니라 기업이 근로자, 소비자, 지역사회 등에 마땅히 해야 할 일을 하는 것이고 이를 위해 환경과 사회 그리고 지배구조 차원에서 책무를 이행해야 하고 경영활동 및 절차에 있어서도 공정성과 투명성을 확보해야 한다. 기업이 여전히 사회공헌의 시각으로 ESG를 접근하는 행동을 보이는 것은 ESG에 담겨있는 가치에 대한 학습이 충분하지 않다는 점을 보여주는 증거다.

한편 ESG에는 사회적 포용과 지속가능한 발전의 가치가 내재되어 있다. 즉 인간 중심의 가치를 최우선으로 하고, 모든 이해관계자의 참여와 협력을 강조하고 있어 다양한 이해관계자가 함께 참여하여 논의하고 협력하는 것을 강조한다. 그러나 국내 기업의 인식은 이와 다르다. 2022년 300대 기업을 대상으로 실시한 ESG 사업 키워드 조사결과에서 응답 기업의 81.4%는 ESG 사업규모를 2021년보다 확대할 계획을 가지고 있으면서도, 응답 기업의 72.1%는 ESG 비재무정보 공시¹⁰⁾를 ‘기업에의 부담’으로 인식하고 있었다. 이는 사업예산을 확대하지만 ESG 정보를 공시하는 것은 어렵다는 입장으로 비칠 수 있다. 또한, ESG 투자에서의 행동주의

10) 자산규모 2조원 이상의 코스피 상장 기업은 2025년부터 ESG 공시 의무가 발생함.

중 하나인 주주대표소송에 대해서 58.1%는 지나친 개입이라고 보고 있었으며, 기업의 의사결정과정에서 노동자의 의견을 대변할 수 있는 노동이사제에 대해서도 46.5%는 시행을 반대하고, 33.7%는 시기상조라고 보았으며, 19.8%는 판단을 유보하는 등 80% 이상의 기업에서 노동이사제를 거부하는 의견을 명확하게 밝혔다(전국경제인연합회, 2022.2.9.).

이러한 움직임은 기업이 ESG 경영을 하지만 이는 기업의 이미지를 개선하기 위해 소비자를 대상으로 하는 기존 사회공헌의 연장수준으로 생각하는 증거다. 특히 ESG 경영의 의사결정 과정 및 결과에서 노동조합 등 기업 내 핵심 이해관계자의 참여를 보장하지 않을 뿐만 아니라 주주 등을 대상으로 하는 대외적인 정보 공개 역시 회피하는 등의 행위는 기업 경영의 투명성을 저해하는 행위로 ESG 가치 지향점에 반한다고 보인다. 이에 기업 단위에서 ESG 경영의 본질이 우선적으로 바뀌어야 한다. 우선 적어도 기업 내에서 ESG 중 어느 영역이 부족한지를 진단하고, 어느 영역을 어느 수준까지 개선할 것인가를 결정하는 과정에 노동자를 대표하는 이해관계자가 참여할 수 있어야 한다. 하지만 단순한 참여 형식만을 갖추어 참여한 이해관계자 대표가 이사회 또는 위원회의 거수기로 전락한다면, 그런 기업의 ESG는 '0점'이다. ESG 경영의 가치를 위반하는 기업이 ESG 평가지표에 맞춰 몇 가지 활동을 했다는 것은 단기적으로는 유의미할지 모르지만 장기적으로는 전혀 의미가 없다. ESG 경영이 변질될 가능성이 높기 때문이다.

따라서 기업은 노동자를 대표하는 이해관계자의 참여와 의견 개진이 보장되는 환경을 마련해야 한다. 이는 노동의 사안을 사회(S)에 국한하는 것이 아니라 지배구조(G) 관점에서도 살펴보아야 한다는 점을 의미한다. 즉, 최소한 다양성, 평등, 산업안전, 복리후생, 노사관계 등 노동자의 권익 보호에 대한 사안을 노동자가 참여한 ESG 위원회 또는 이사회 등에서 진행해야 한다. 그렇게 된다면 지금보다 더 높은 목표를 향해 기업 ESG 경영이 진화할 수 있을 것이다.

2. 가치사슬 차원의 환경 조성

위와 같은 변화에도 불구하고 그 변화의 중심이 지금처럼 기업 단위의 ESG 경영 변화 촉구에만 매몰된다면, 글로벌 기업이나 대기업을 중심으로 ESG 경영이 이루어지는 것으로 그쳐 ESG 변화 흐름의 낙수효과를 기대하기 어렵다. 이러한 흐름과 한계를 기업 경영진들도 잘 알고 있기 때문에 전경련 2022 ESG 키워드 조사결과에서도 공급망 ESG 리스크 관리를 사업장 안전·보건관리에 이어 두 번째로 중요한 과제로 정하고 있다(전국경제인연합회, 2022.2.9.). 조사결과에 따르면 응답한 기업의 82.6%는 이미 협력사에 ESG 컨설팅 등을 지원하고 있거나 지원할 예정이라고 답하고 있어 공급망 ESG 리스크 관리에 대한 사안의 중요성을 기업들이 잘 인식하고 있는 것으로 확인되었다. 그래서인지 앞에서 다룬 것처럼 국내 ESG 평가 가이드라인이나 지침에는 명확하게 드러나지 않고 있음에도 불구하고 국내 기업들의 자발적 움직임이 선행되고 있는 것이다.

그러나 일부 기업에서는 협력사에 ESG 경영을 요구하는 것을 갑질 논란과 혼용하여 오해하고 있다. 물론 공급망 관리라는 핑계로 다른 기업의 경영에 깊숙하게 개입하는 것은 바람직하지 않다. 하지만 ESG 경영은 다르다. 앞서 다른 것처럼 ESG 경영에는 ESG 가치를 지향하는 것에 대한 방향성이 담겨 있고, 이를 협력사에서도 준수하도록 요구하는 것은 사회 전체의 변화로 누구도 소외되지 않는 작업 환경을 조성할 수 있다는 점에서 적극 권장해야 할 것이다.

따라서 이러한 가치사슬 차원의 변화를 일부 대기업의 자율성에만 맡길 수는 없다. 즉 ESG 평가 가이드라인이나 평가지표에 공급망 ESG 리스크 관리에 대한 사안이 반드시 담겨있어야 한다. 그렇게 된다면 ESG 경영에 대한 요구가 거세질수록 ESG 경영이 특정 기업군에만 국한되지 않고 사회 전반에 확산될 수 있기 때문이다. 물론 그 과정에서 ESG 평가 가이드라인 및 평가지표 등을 통해 공급망 ESG 리스크 관리에 대한 구체적인 방향과 실천 전략을 제시해야 한다. 공급망 ESG 리스크를 빌미로 협력사 구성원의 성별/인종별 다양성, 지역사회 참여 및 사회공헌활동 등을 강요할 수는 없지만 인권, 환경규제 및 노동 관계법 준수 등은 요구할 수 있다. 즉 공급망 ESG 리스크 관리에 대한 최소한의 기준을 제시하여 가치사슬 내 이를 준수하지 않는 기업은 설 곳이 없도록 하는 방향으로 협력사 ESG 경영의 최소 기준을 제시해야 한다. 아울러 해당 기준 이상의 협력사 ESG 경영에 대해서는 요청 시 지원하되 협력사 경영에 지나친 개입을 막고, 나아가 원청사의 ESG 경영 수준을 높이는 방향으로 협력사 ESG 경영을 함께 향상시킬 수 있는 기준을 제시할 수 있다. 이러한 변화가 기업경영 가치사슬 차원에서 활발하게 이루어진다면, 국내 ESG 경영 수준은 국제적인 경쟁력을 갖출 수 있을 것이다.

3. 사회 환경 조성

이처럼 기업 및 가치사슬 차원에서 노동을 존중하는 ESG 경영 환경이 조성될 수 있도록, 또는 조성된 이후에도 지속가능할 수 있는 사회 환경 조성이 필요한데, 그 핵심은 ESG 가이드라인 및 ESG 평가기준이다. 의무적용 유무를 떠나 ESG 경영을 실천하는 기업은 그 결과를 대외적으로 공개하기 때문에 보고서에 대한 외부 시각에 다소 민감하게 반응할 수밖에 없다. 그래서 ESG 경영의 실천방법을 명확하게 제시한다는 점에서 ESG 평가 가이드라인 및 평가지표가 중요하다.

예를 들어 K-ESG 가이드라인에 따르면 다양성 및 양성평등 관점에서 '장애인 고용률'을 다루고 있는데, 구체적인 산식을 보면 의무고용률 준수 수준이 법정 기준의 60%, 80%, 100%, 120%를 기준으로 5단계로 나누고 있다. 그런데 이는 법정 기준을 미달하더라도 일정 점수를 획득할 수 있다는 점에서 잘못된 신호(Signal)를 줄 수 있다. 물론 법적 기준을 준수하지 못하는 기업이 상당히 많다는 점을 고려하여 현실과 타협한 산식일 수도 있다. 그러나 ESG 지표가 방향성을 제시하는 기능도 함께 가지고 있다는 점을 고려한다면, 정해진 의무고용률을 미달하는 사업장은 1단계로 하고 초과 수준에 따라 단계를 상향하여 상위 등급을 적용

하는 방식으로의 전환이 필요하다. 필요하다면 장애인고용률 역시 현재수준(1년)과 추세(5년)를 반영하여 산식을 구체화할 수도 있다. 그렇게 된다면 법정기준을 달성하지 못하고 있지만, 달성하려는 기업의 노력에 대한 긍정적인 평가도 함께 진행될 수 있기 때문이다. 그러나 이것만으로는 부족하다. 이는 ESG 평가를 중요하게 여기지 않는 기업에는 무용지물이기 때문이다. 따라서 이를 공급망 ESG 리스크 관리 등의 관점에서 협력사 ESG 관리지표에도 함께 적용하면, 적어도 ESG 경영을 수행하는 기업 또는 해당 기업의 협력사는 적어도 장애인 고용률을 준수하거나 장애인 고용률 개선을 위해 꾸준히 노력하게 되는 것이다. 이러한 방식으로 ESG 평가지표를 통해서 기업이 마땅히 해야 할 일을 규정하고 개선할 방향을 제시할 수 있다.

이러한 방법론은 비정규직, 파견·용역 등 작업장 내 불평등성을 완화하는 부분에도 확대 적용할 수 있으며, 산업안전 평가에도 적용할 수 있다. 특히 산업안전 평가에서 소속 여부가 아닌 작업장 내에서의 산재 전반을 다루게 된다면, 중대재해처벌법이 바라보는 시각을 함께 다룰 수도 있으며, 노동 조건(급여, 복리후생 등) 관점에서도 함께 다루게 된다면, 최근 계속 제기되고 있는 공공부문에서 자회사 노동자와 관련된 차별문제 등에 대한 사안도 일정 부분 개선할 수 있을 것이다.

따라서 ESG 평가 가이드라인 및 평가기준을 어떻게 제시하느냐에 따라서 ESG 경영 가치가 사회 전반에 확산될 수 있는 동력을 갖게 된다. 이처럼 기업과 평가기관, 정부 등 ESG 경영과 관련된 모든 주체가 ESG 가치를 고려하여 기업 경영과 이해관계자 참여, 소통 및 정보 공개 등 ESG 전반의 활동을 함께한다면 기업평가에 비재무적 요소를 함께 평가하고자 하는 ESG 평가의 가치가 충분히 실현될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 관계부처합동(2021), 『K-ESG 가이드라인 v1.0』.
- 금융위원회(2021), ‘ESG 국제동향 및 국내 시사점’.
- 금융위원회(2021), 『SASB 지속가능성 보고기준 국문 번역본』.
- 뉴스기반통계검색서비스, data.kostat.go.kr.
- 송관철(2021), ‘ESG와 노동’, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 제148호, 2021(7), pp.1-18.
- 전국경제인연합회(2021), ‘(ESG MEMO) ESG 공급망 인권 관리 동향과 시사점’, 2021.9.30.
- 전국경제인연합회(2021), ‘500대 기업 ESG 준비실태 및 인식조사’, 2021.4.6.
- 전국경제인연합회(2022), ‘300대 기업 2022 ESG 사업 키워드’, 2022.2.9.
- Bloomberg(2022), 『2021 Impact Report』.
- GISA(2012), 『2012 Global Sustainable Investment Review』.
- KCGS(2022), 『한국기업지배구조원 ESG 평가안내』.
- Maren Leifker(2021), ‘독일 공급망 실사법의 의미와 한계’, 『국제노동브리프』, 11월호, 한국노동연구원, pp.30-39.
- UNGC(2005), 『Investing for Long-Term Value: Integrating environmental, social and governance value drives in asset management and financial research』.
- Sustainvest(2021), 『서스틴베스트 기업 ESG 분석보고서』.
- Global Compact Network Korea, unglobalcompact.kr
- UN PRI, www.unpri.org
- 국가표준인증 통합정보시스템, e-ks.kr