

I. 머리말

‘기업의 사회적 책임’(Corporate Social Responsibility, 이하: CSR)이라는 새로운 주제가 기업 전략 및 공공 정책의 중요한 의제로 등장하고 있다. 그러나 CSR을 둘러싼 국제사회의 다양한 토론 및 실천 활동에 비해 국내의 CSR 논의는 초보적인 수준이며 어찌 보면 무관심하다고 평가할 수 있다. 이렇게 국내 CSR 논의가 시민사회 및 국민들의 관심을 끌지 못하는 가장 큰 원인은 한국 사회의 재벌 및 독점 대기업에 대한 비판적인 사회 인식의 반영물이다.

CSR 논의의 핵심이 기업의 역할을 ‘이윤 추구 및 법률 준수’를 뛰어넘어 지역 및 이해당사자에 대한 폭넓은 책임에 기초한 것이라고 할 때 한국 기업들의 현 상태는 ‘사회적 책임’은 고사하고 가장 기본적인 ‘법률’조차 제대로 준수되지 않기 때문이다. 이 점에서 기업뿐 아니라 시민사회 및 노동계의 CSR 논의가 진척되지 못하고 있는 것은 어찌 보면 당연한 결과라고 할 수 있다.

그러나 경제의 세계화와 다국적기업의 위상 및 권한 확대에 따른 기업 규제 필요성이 높아지고, 글로벌기업들의 자발적인 CSR 참여가 확대되는 상황을 고려하면 CSR 논의에서 한국 사회가 언제까지나 비껴나 있을 수는 없다. 정부도 2005년부터 GRI와 같은 글로벌 지표들을 벤치마킹하여 ‘BSR(B.E.S.T 지속가능보고서)’ 가이드라인 세부 지표 작업을 추진 중이며, ‘환경운동연합’ · ‘함께하는 시민행동’ 등 시민단체들도 2004년부터 독자적인 기준에 의해 기업 감시 및 평가 작업을 추진하고 있다. 다른 한편 한국기업의 해외진출이 확대됨에 따라 삼성, LG, 현대차 등 글로벌 기업들의 현지 경영 성공을 위해서도 CSR 문제는 더 이상 피할 수 없는 새로운 숙제로 제기되고 있다.

이 글은 CSR 의제를 노동조합운동의 관점에서 살펴본다. 노동조합운동에 있어 CSR은 ‘양날의 칼’과 같다. 이것은 CSR 운동이 기업 주도의 자발적인(voluntary) 활동이라는 데 그 원인이 있다. 이에 따라 노조활동가들은 CSR이 국가 및 전통적인 노동조합 활동을 약화시킬 수 있다는 점, 그리고 CSR이 실행력이 담보되지 않는 기업의 일방적인 홍보활동(public relations)이 될 수 있다는 위험성을 지적하고 있다. 다른 한편

CSR은 노동조합운동의 이해당사자로서의 개입력을 신장시키고, 노조운동의 의제를 사회화할 수 있는 유력한 수단으로 인식하는 관점도 존재한다. 이 결과 국제노동계에서는 CSR 보다는 노사 당사자(勞=국제산별노련, 使=다국적기업)간 단체교섭을 통한 국제기본협약(International Framework Agreement¹⁾)의 체결 확대를 선호하는 것이 일반적인 흐름이라 할 수 있다. 이러한 흐름의 연장선 때문인지 국내 노동계의 CSR에 대한 태도는 모호하며 무대응으로 귀결되고 있다.

이 글은 노동조합운동의 조직 목표 실현과 사회적 시민권 확대를 위한 방안으로 노조운동이 CSR에 대한 방관자의 입장에서 벗어나, 적극적인 참여와 개입(engagement)을 통해 이해당사자의 역할에 충실하여야 함을 주장할 것이다. 글의 순서는 다음과 같다. 먼저, CSR이 촉진되는 사회경제적 배경을 살펴본 후 CSR의 정의와 내용을 정리한다. 2장에서는, CSR과 노동조합운동의 연계성을 파악하기 위해 CSR이 노동조합운동에 던지는 함의와 노동부문 CSR 국제행동규범 및 기준을 살펴본다. 3장에서는, 한국기업들의 ‘지속가능보고서’를 노동과 인권 영역에 초점을 맞추어 살펴본다. 이를 통해 기업의 CSR 활동 실태를 점검한다. 마지막으로, 5장에서는 노동조합운동의 CSR에 대한 구체적 대응전략을 살펴본다.

II. ‘기업 역할’ 재정의 작업 : CSR 정의 및 내용

1. CSR은 왜 제기되었는가?

‘기업의 사회적 책임’에 대한 논의는 최근에 부상된 것처럼 보이나 사실은 자본주의 산업사회의 출발과 함께 지속되었던 쟁점이었다. 산업사회는 어느 역사적 시기보다 물질적 부(富)의 창출이라는 놀라운 성과를 이뤄냈지만 노동자 착취, 환경 오염, 부의 불평등 등 사회적 갈등을 양산하였으며, 이러한 갈등의 중심에는 기업이 존재하였다. 산업사회의 사회적 갈등을 완화하기 위해 각국에서는 기업에 대한 ‘법률적 규제’뿐 아니라 ‘노동자의 권리’ 보장 및 ‘복지 국가’라는 시스템을 구현하여 사회의 갈등을 조정.

1) 국제기본협약은 대부분 모니터링 절차, 대화진정절차 및 인식제고 활동 등의 후속절차를 명시하고 있다.

완화하여 왔던 것이다.

그러나 경제의 세계화와 자유화, 탈규제(deregulation), 민영화 정책과 결합된 신자유주의 체제는 세계 경제의 패러다임을 한 순간에 뒤 바꾸어 놓았다. 이른바 국가(정부)의 역할 축소 및 ‘기업 권력’의 강화라는 새로운 환경이 형성되었다. 경제의 세계화가 촉진되면서 기업은 활동과 자산을 국제화하여 내부 생산망과 지배구조를 변형시켜 ‘기업의 책임’에 대한 국내 차원의 제도를 교묘히 피해가는 한편, 여러 종류의 제도를 자체 이익에 따라 이리저리 다룰 수 있는 권한을 보장받게 되었다. 반면, 기업의 공적 규제자였던 정부는 거꾸로 투자자들을 유치하기 위한 각종 ‘규제 완화’ 경쟁의 소용돌이에 빠져 들게 되었다.

‘공적 규제’의 실질적 ‘형해화(形骸化)’라는 기업을 둘러싼 새로운 환경변화는 다시 ‘기업의 사회적 책임’이라는 의제를 ‘기업’과 ‘시민사회’에 제기하는 동인(動因)이었다. CSR이 제기된 사회경제적 배경을 보다 세부적으로 살펴 보면 다음과 같다.

첫째, 경제의 세계화와 다국적기업의 영향력 확대가 주요 요인으로 지적된다. 다수의 기업이 경쟁적 조건에서 기업 활동이 수행되는 산업자본주의 시대에는 개별 기업 활동이 사회에 미치는 영향력이 크지 않았지만, 독점자본주의 시대로 접어들면서 기업의 규모 및 영향력은 지역사회를 뛰어넘어 국가 및 세계로 확대되었다. 이 결과 다국적기업의 자율적 의사결정은 해당 기업의 이익(또는 손실)에 끝나지 않고 사회적으로도 종업원, 소비자, 지역사회, 하청기업 등과 큰 이해관계를 형성하게 된다. 따라서 기업과 관계를 가지고 있는 사회구성원 및 이해당사자 조직들은 이에 상응하는 기업의 책임을 요구하는 것이다(김인재, 2005).

둘째, 시민사회 및 노동의 요구를 꼽을 수 있다. 세계화가 기업에게 무한한 성공의 가능성만을 보장하는 것은 아니었다. 글로벌기업의 ‘투자대상 물색(regime shopping)’을 통한 노동시장 유연화와 생산시설 해외 아웃소싱(offshoring)은 시민사회의 반발을 불러왔다. 노동조합을 비롯한 시민사회운동은 다국적기업의 하청구조와 자유무역지대에서 발생하는 노동·환경·인권 침해에 대하여 적극 대응하며 기업 경영에 도전하였다. 기업 입장에서는 합법적인 활동이지만 시민사회의 문제제기는 기업의 무형 자산인 상표명(brand name)과 명성(reputation)을 파괴하는 압력으로 작용²⁾하였다. 시민사회는 환경을 오염시킨 기업이나 인권을 억압하는 기업들을 규탄하고 그들 기업의 제품 구입을 보이콧하게 하거나 독자적인 기준을 마련하여 기업을 평가하고 그 정보를 소

2) 대표적인 사례로는 Nike의 사례를 볼 것(노광표, 2006).

비자에게 제공하여 제품구입을 장려하기도 한다. 기업들은 이미지 개선과 매출 증대를 위해서도 시민사회의 요구를 수용할 수밖에 없게 되었다.

셋째, 국제기구 및 NGO의 ‘기업행동규범’ 및 ‘기업 책임성 지표’ 제정 흐름이다. 경제의 세계화에 따라 다국적기업들의 영향력이 확대되면서, 국제기구에 의한 ‘기업의 책임을 요구하는 다양한 규범 및 기준이 제정되었다. 이들 국제기구 및 NGO의 기업의 사회적 책임에 대한 규범 및 표준화 작업은 환경문제 중심의 ‘지속가능개발지표 개발’에서부터 노동, 안전, 기부 등의 문제로 확대되었으며 최근에는 GRI의 지속가능보고서, ISO의 SR(Social Responsibility)표준화 작업에 이르기까지 광범위하게 이루어지고 있다³⁾(전경련, 2004). 국제기구 및 NGO들의 다양한 기업 규범 및 책임성 지표는 기업의 자발성에 기초한 활동을 요구하는 것으로 법률적인 책임은 없으나 기업에게는 무시할 수 없는 사회적 규범의 성격을 작용하고 있다.

이상의 논의에서 확인할 수 있는 것처럼 CSR은 경제의 세계화와 다국적기업의 영향력 확대라는 새로운 환경에서 형성된 시민사회의 압력에 조용한 기업의 전략으로 탄생한 새로운 의제이다. 이 결과 CSR은 한편으로는 기업 주도의 경영전략으로 그 위상이 폄하되기도 하며, 국가 규제(state regulation)를 대신하여 기업의 정책을 바꾸는 시민 규제(civil regulation)라는 적극적인 의미로 파악되기도 한다(Utting, 2002).

2. CSR의 정의 및 내용

‘기업의 사회적 책임’ 논의를 진전시키기 위해서는 우선 사회적으로 공유된 개념 규정이 필수적이다. 그러나 CSR은 ‘움직이는 과녁(moving target)’처럼 일의적으로 정의하기 힘들다⁴⁾. 각 국가의 특성이나 시대적 상황에 따라 공통되는 것도 있고 차이가

3) 사회적책임의 표준화 작업은 표준화의 주체나 대상에 따라 다양하게 이루어지고 있다. 표준화의 주체는 국가, OECD, UN, 국제조직, 비영리조직, NGO들이 되고 있으며 표준화의 대상은 환경, 노동, 윤리, 사회 공헌, 사회적투자등 다양한 분야에 대해서 이루어지고 있다.

4) CSR의 개념이 정립되지 못한 이유는 다음 몇 가지에 기인한다. 첫째, CSR의 개념과 범위에 대한 학문적인 합의가 도출되지 않고 있기 때문이다. 각 논자마다 CSR을 기업의 ‘사회적 책임’, ‘사회적 성과’, ‘사회 공헌’, ‘기업윤리’, ‘윤리경영’, ‘사회적 반응’ 등 각양각색의 용어로서 대표된다. 일반적으로 유럽 학자들은 기업의 사회적 책임을 강조하는 반면, 미국 학자들은 경영방식이나 회계제도, 투명성, 건전성 등 기업윤리 측면을 강조한다. 둘째, CSR 연구가 경영학뿐 아니라 윤리학, 철학, 정치학 등 다양한 학문의 시각에서 접근되기 때문이다. CSR이 여러 학문의 시각에 의하여 형성된 개념을 구성 요소로 정의되므로 각 구성요소의 바탕이 되는 학문의 시각이 변하면 CSR에 대한 새로운 시각과 접근방법이 채택될 수밖에 없다. 셋째, 기업경영에 관하여 CSR이 강조하는 사항은 특정 사건을 중심으로 변화하였다. 예를 들어, 1989년

나는 사항도 있다. 이에 따라 CSR은 “자원을 활용하여 기업의 효율을 확대하는 것에 있다.”는 프리드만(Friedman)의 입장에서 기업은 “법을 준수하며, 이익이 되며, 윤리적이며, 좋은 기업시민이 되어야 한다.”고 폭넓게 규정하는 캐롤(Caroll)의 입장까지 그 편차가 크다.

현대적인 의미에서 CSR 논의는 1953년 보웬(Bowan)이 『기업가의 사회적 책임 (Social Responsibilities of the Businessman)』이라는 책에서 가장 먼저 제기하였는데 그는 “기업의 사회적 책임이란 기업가에 주어진 사회 전체의 목적이나 가치에 알맞게 자신들의 정책을 추구하고 의사결정을 하여 바람직한 방향으로 행동에 옮기는 의무”라고 정의하고 있다. 맥과이어는 그의 저서 ‘Business & Society(1963)’에서 사회적 책임을 “기업의 사회에 대한 경제적 법적 의무뿐 아니라 이러한 의무를 넘어서 전체 사회에 대한 책임까지를 의미한다.”고 밝히고 있다.

그러나 이들 논의는 기업의 책임을 기업가의 의무 및 윤리로 정의하여 과학적 연구에 있어서 양적 측정이 어렵다는 한계가 제기되었다. 이후 CSR 연구는 기업의 사회적 성과(corporate social performance)와 연동되면서 CSR의 의미가 변화한다. 이에 따라 CSR 연구는 경영자의 경영윤리보다는 사회적으로 유익하고 책임 있는 활동에 더 많은 관심을 두게 되었다(이장원, 2006). 이를 체계화한 대표적인 학자로 캐롤(Caroll)를 꼽을 수 있는데, 그녀는 기업의 사회적 책임을 사회적 성과모델의 한 부분으로 포함시켜 이를 경제적 책임, 법률적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 구분하였다.

캐롤은 ‘기업 성과의 3차원 개념 모델’을 체계화하였는데, 여기서 기업의 사회적 책임은 주어진 특정 시점에서 사회가 기업에 대하여 가지고 있는 경제적, 법적, 윤리적 기대를 모두 포함한 구성적 개념(Construct concept)이다. 즉 기업은 경제적 이익 창출, 법률 준수, 윤리적 책임, 자선적 책임 등 4가지 책임을 가지고 있다. 여기서 ‘경제적 책임’이란 기업의 사회적 책임 중 제 1의 책임이며, 기업은 사회의 기본적인 경제 단위로서 재화와 서비스를 생산할 책임을 지고 있다는 의미이다. 두 번째, ‘법적 책임’이란 사회는 기업이 법적 요구사항의 구조 내에서 경제적 임무를 수행할 것을 요구한다는 것이다. 세 번째 ‘윤리적 책임’이란 법으로 규정하지는 못하지만 기업에게 사회의

Exxon Valdez의 기름유출 사고가 났을 때는 환경문제가 부각되었고, 1990년대 초 Nike, Gap 등 의류기업들의 저개발국 생산기지에서의 착취공장(sweatshop)문제가 부각되었을 때는 인권과 노동문제에 초점이 맞추어졌으며, 2000년 초 Enron 사태를 계기로는 기업지배구조와 경영자의 윤리를 강조하는 방향으로 발전하였다.

일원으로서 기대하는 행동과 활동 등을 의미한다. 마지막으로 ‘자선적 책임’이란 기업의 개별적 판단이나 선택에 맡겨져 있는 책임으로서 사회적 기부 행위, 약물남용방지 프로그램, 보육시설 운영 등 자발적 영역에 속하는 것이다. 따라서 사회적 책임을 가지는 기업이란 ‘이윤을 내기 위해 노력하는 동시에 법에 복종하며, 윤리적이며 성실한 기업시민’이기도 하다(최정철 1998; 이상민·최인철 2002).

한편, 우드(Wood, 1991)는 캐롤이 주장한 기업의 4가지 책임 요소에 대해서는 동의하지만, 기업의 사회제도적 기능이 단순히 경제적 기능에 머무르지 않는다고 하고, 기업은 경제적 기능과 동시에 사회 통합, 사회 유형 유지, 목표 지향 기능을 수행하는 다기능 조직으로 파악한다. 따라서 그는 기업의 다기능성을 고려하여 기업의 사회적 정체성과 그에 따른 기업의 사회적 책임 요소의 우선 순위에 대해서는 캐롤과 달리 규정한다. 즉, 기업이 윤리적, 사회적 책임에 대한 이행 없이 경제적 책임만을 최우선 시 하는 것은 정당치 못하며, 기업이 사회적 존재 가치를 인정받기 위해서는 경제적 이윤을 창출해야 하나 이윤의 창출은 도덕적이나 법적으로 정당한 방법에 의한 것이어야 한다. 따라서 윤리적, 도덕적 책임을 보다 우위에 놓음으로써 기업으로 하여금 이윤을 추구하되 도덕적, 법률적 측면에서 할 일을 다하면서 이윤을 극대화하도록 요구한다(문용갑 2006).

이후 CSR 이론은 정의나 개념 규정에 대한 논의보다는 실증적 연구와 대안 모색같은 보다 구체화된 작업이 주류를 이루게 된다. Clarkson(1995)은 이해당사자 모델을 사용하여 사업장 조사연구에 적용하였으며, Jones은 ‘무엇이 사회적으로 책임있는 행동인가에 대한 합의에 이르기 어렵기 때문에 CSR은 일련의 결과물이 아닌 하나의 과정으로 이해해야 한다.’고 주장한다.

이상의 CSR 정의를 둘러싼 다양한 관점을 Garriga & Mele(2004)은 기업과 사회에 대한 관점을 바탕으로 도구주의 이론, 정치적 이론, 통합적 이론, 윤리적 이론 등 4가지 영역으로 구분하여 설명하면서, 각 이론들이 기업과 사회의 관계의 한 측면만을 강조하는 한계를 지적한다⁵⁾.

먼저, 도구주의적 접근은 기업의 사회에서의 역할은 법제도에 순응하면서 시장메커니즘으로부터 이탈하지 않으면서 생산 활동을 통해 이윤을 극대화하는 것으로 파악한다. 따라서 이 범위를 넘어선 이해당사자들의 요구는 기업이 아닌 정부 등 다른 제도

5) 이들은 이를 극복하기 위해서는 “기업과 사회의 관계 개념은 4가지 측면 모두와 함께 측면들 간의 관계를 포함하여야 한다.”고 주장한다.

에 의해 충족되어야 한다고 판단한다. 이 입장의 대표적인 학자는 Friedman으로, 그는 “사회에 대한 기업의 책임은 법적 틀 내에서 주주의 이익을 극대화하는 것”으로 본다. 도구적인 접근은 오랜 전통과 함께 경영계에서는 일반적으로 받아들여지는 이론이다. 이들 입장은 CSR을 이윤 획득의 수단으로 이해하기 때문에 ‘도구적 이론’으로 분류된다.

정치적 접근은 기업을 사회와의 연계관계에서 기업의 ‘사회 권력’으로서의 특징을 강조한다. 그 결과 기업의 권력과 지위에 걸 맞는 책임을 강조한다. 현대 산업사회에서의 기업의 확대는 막강한 사회적 영향력과 함께 권력 또한 갖게 되었다. 이 결과 기업의 권력이 경영자에 의해 남용된다면 이해관계자들의 권리는 침해 받을 수밖에 없

<표 II-1> CSR 이론과 관계된 접근 분류

이론 유형	접근	특징
Instrumental theories	주주가치의 극대화	장기적 가치 극대화
	경쟁적 이익을 위한 전략	○경쟁적 맥락에서의 사회 투자 ○기업의 본래 상태 그리고 기업의 역동적 능력에 기초한 전략 ○경제 피라미드의 하층을 위한 전략
	공익연계 마케팅	마케팅의 도구로서 사용되는 사회적으로 인정된 활동
Political theories	기업 현정주의	기업이 갖고 있는 사회적 권력에 상응하는 사회적 책임성
	통합적 사회계약	기업과 사회에 존재하는 사회적 계약
	기업 시민권	기업을 공동체에 참여하는 특정한 개인처럼 이해
Integrative theories	이슈 관리	중요하게 기업에 영향을 미치는 사회, 정치적 이슈에 기업이 응답하는 과정
	공공 책임성	법과 현존하는 공공정책 과정은 사회적 성과의 준거(reference)로 취급 됨.
	이해당사자 경영	기업 이해당사자들의 이해의 균형
	기업의 사회적 성과	사회적 정당성의 추구, 사회적 주제에 대한 적절한 반응을 제공하는 과정
Ethical theories	이해당사자 규범	기업의 이해당사자를 향한 신용적 의무를 고려. 도덕적 이론
	보편 권리	인권, 노동권, 환경 등에 기초한 구조
	지속적 발전	현재와 미래 세대를 고려한 인류 발전을 목표로 함.
	공익(common good)	사회의 공익 실현

자료 : Garriga & Mele(2004), p63-64.

으며, 이 권리 침해는 기업에 대한 반발을 가져오게 되며 결과적으로 기업 존속의 위협으로 작용할 수 있다. 따라서 사회로부터 정당성을 획득하여야 하는 기업은 사회가 수용할 수 있는 사회적 책임을 저야 한다.

통합적 접근을 보면, 사회에 의존해야만 하는 기업이 자신의 지속적 발전과 성장을 위해 사회의 요구와 기대를 어떻게 통합하느냐는 문제에 초점을 둔다. 따라서 기업의 책임 내용은 특정 시기에 사회적 가치에 근거하며 개별 기업의 기능적 역할로 규정된다. 기업들은 다양한 사회의 기대를 이해하고 이에 부응하여야 한다.

마지막으로 윤리적 접근은 기업과 사회의 관계를 연결하는 윤리적 요건들을 강조한다. 기업의 윤리적 책임이란 단순히 기존의 관습적, 도덕적 규범을 따르는 것만이 아니라 사회와 공익에 기여하는 새로운 규범을 형성하여 기업이 이를 조직의 목표와 기준으로 택함으로써 공익을 추구하는 행위이다. 그러므로 기업과 사회의 관계가 ‘윤리적 가치’로 결속되어야 한다고 본다.

이상에서 살펴본 것처럼, ‘기업의 사회적 책임’에 대한 다양한 정의와 접근방법이 존재하며, 아직 뚜렷한 결론에 이르지 못한 상태이다. 그러나 각 CSR 정의 및 이론들은 시간을 경과하면서 다음과 같은 일정한 수렴 결과를 보여주고 있다.

첫째, CSR은 ‘기업과 사회’의 관계에서 제기되는 기업의 역할을 규명하는 것이다. 기업의 사회적 영향력이 커짐에 따라 기업의 역할을 ‘이윤’ 추구에 두며 기업의 사회적 책임 문제를 경제적 영역에 한정하려는 ‘주식소유자(shareholder model)’ 모델로 CSR을 설명하는 접근은 설득력을 상실하고 있다.

둘째, 기업의 경제적 성과와 사회적 성과는 대립되는 것이 아니라 상호 선순환 할 수 있다는 인식이 폭넓게 인정되고 있다. 드러커(Drucker, 1984)도 지적하듯이 기업의 이윤 추구하고 사회적 책임은 양립 가능한 기업 활동임이 확인되고 있다. 최근 이러한 인식은 기업 자산을 단지 재무적인 요소뿐 아니라 ‘브랜드 평판(reputation risk)’을 중요시하는 것과 흐름을 같이 한다. CSR은 기업의 부담이 아닌 ‘자율적 책임’ 영역으로 확대되고 있다.

셋째, 사회공헌과 CSR은 동일한 개념이 아니다. 기업의 이윤을 사회 환원하는 사회 공헌은 CSR과 대치될 수 없다. 이러한 혼동은 우리나라와 일본에서 특히 많이 나타나고 있는데, 기업의 자선적(philanthropy)활동은 CSR의 한 부분은 될 수 있어도 CSR 자체는 아니다. 이런 논의는 미국의 엔론(Enron) 사태이후 보다 분명해지고 있다. 엔론은 미국 사회에서 사회 공헌을 강조하는 대표적인 기업이었으나 분식회계에 따른

기업 파산으로 엔론 노동자 및 국가경제에 막대한 피해를 일으킨 대표적 기업이다.

넷째, CSR 정의에 대한 논의보다는 CSR의 범주 및 내용 그리고 이들 간의 상호관계를 어떻게 구성할 것인가의 실용적 CSR 접근이 확대되고 있다, 이는 CSR에 대한 일반적 정의가 확립되면서 이를 어떻게 적용 발전시킬 것인가에 대한 실천적 접근의 확대를 뜻한다. 기업의 사회에 대한 책임의 범주는 무엇이며, 이들은 우선 순위가 있는가? 그리고 범주 내 세부 항목은 어떻게 구성되어야 하는가라는 ‘측정 지표’의 개발 문제이다.

이렇듯 CSR을 둘러싼 이론적 논의는 진화 중이며 완성된 것은 아니다. 그것은 ‘기업의 사회적 책임’이라는 개념 자체가 갖고 있는 장점이며 한계라 할 수 있다. 기업의 위상 및 역할이 시대에 따라 변화할 수밖에 없으며, 기업의 토대인 사회의 요구가 다양화하고 복잡화하기 때문이다. 다만, 이론적 논의의 발전을 위해서는 ‘기업과 사회’와의 관계를 어떻게 설정할 것인가라는 근본적이고 철학적인 논의는 중단될 수 없을 것이다.

이 글에서는 CSR을 “기업활동을 통해 이해관계자를 만족시키고 경제, 사회, 환경문제를 기업이 속한 공동체와 사회에 긍정적 영향을 미치기 위한 책임 있는 활동”이라는 일반적 정의에 기초하여 논의를 전개하고자 한다.

III. CSR과 노동조합운동

1. CSR이 노동조합운동에 던지는 함의

기업 주도의 CSR 활동은 노동조합과 어떤 연관성을 갖는가? 그리고 CSR에 노동조합이 참여한다는 것은 무엇을 의미하는가? 이 두 가지 질문은 노동자 및 노동자 대표 조직인 노동조합이 기업 조직에서 갖는 특수 성격을 이해하는 것에서 출발한다.

기업 조직에서 노동자가 갖는 특수성은, 노동자가 기업의 핵심 구성원이지만 법률과 계약만으로 이익을 보호받지 못하는 여타의 이해관계자와 마찬가지로 노동자가 기업에서 잠재적 위험을 부담한다는 것이다. 사실상 기업에 대한 노동자의 투자는 주주의 투자보다 훨씬 깊이 ‘매몰되어’ 있다. 이 결과 기업 지배구조 내에서 노동자가 대표성

을 제대로 확보하지 못하면 기업의 공적 존재 목적이 퇴색하며 노동자의 권리는 심각하게 훼손될 수밖에 없다. 이러한 분석의 출발점은 주주가 통제권을 배타적으로 보유해야한다는 가정에 대한 근본적 문제 제기에서 출발한다(Jones & habbard, 2005).

이렇듯 노동자(노동조합)는 CSR 논의에 있어 1차적 이해당사자로서의 위상을 갖고 있으나 핵심 이해당사자로서의 역할과 권리는 노동조합을 통한 ‘단체교섭권’으로 한정되어 있으며, 기업 지배구조에서 배제되어 있다. 그러므로 노동조합이 CSR에 참여한다는 것은 기업의 1차 이해당사자로서의 ‘위험 요인’을 제거하기 위해 법률과 계약에서 보장받지 못하는 노동자의 권리를 ‘핵심 구성원에 대한 책임’이라는 관점에서 요구하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 ‘단체교섭권’을 보완할 수 있는 기업의 의사결정과정에서의 노동자의 대표성이 강화되어야 한다. 물론 노동조합의 단체교섭권은 기업의 의사결정과정에서 노동자에게 발언권을 부여하는 핵심 견제·균형 시스템이다. 노동조합은 단순히 임금만을 협상하지 않으며 노조 구성원에게 영향을 미치는 직장 내의 다양한 조건에 대해서 광범위하게 협상한다. 그러나 단체교섭 통로는 ‘경영과 인사권’이라는 제약에 발목이 묶여 있는 상황이다.

노동조합이 기업의 책임성과 관련하여 기업 내 시스템을 구축하기 위해서는 다음과 같은 4가지 구조의 형성에 관심을 두어야 한다. 첫째, 법률과 규제 준수, 둘째, 효과적인 지배구조의 틀, 셋째, 단체교섭, 넷째, 광범위한 사회적 환경적 이니셔티브와 외부 이해관계자에 대한 공헌 등이다.

CSR이 노동조합에 던지는 함의는 ‘기업 활동’에 따른 노동자의 ‘위험 요인’을 제거하기 위해서는 노동자 스스로 기업의 핵심 이해당사자로서의 자기 위상을 확립하는 것과 함께 이를 실행할 수 있는 기업 의사결정 구조의 참여 보장을 제도화하는 것이 필요하다. 이런 점에서 ‘단체교섭’이라는 전통적인 노동조합의 활동은 종업원의 기업지배구조 참여로 뒷받침되어야 한다.

<표 III-1>은 OECD 회원국의 ‘Work Council’ 운영 및 이사회 차원의 종업원 대표권을 국가별로 비교한 것이다. OECD 회원국 총 30개국 가운데 16개국이 이사회 차원의 종업원 대표제에 관한 일반 규정을 마련하거나 부문별 협약을 체결하고 있다.

노동조합 활동이 기업지배구조에 주안점을 두면 ‘기업의 사회적 책임’도 강화될 수 있다. 노동조합을 통한 구속력 있는 규제를 강조함으로써 명확한 기준을 수립할 수 있다. CSR은 기업의 자발적 결단만으로는 부족하며 노동조합의 참여를 통해 그 성과를 더욱 확대할 수 있다.

<표 III-1> OECD 회원국의 노동자 평의회 및 이사회 차원의 종업원 대표제

국가	Work council	이사회 대표권(Board level representation)	
		국유 기업 (State Owned Enterprises)	공개 상장 기업 (Public Listed Corporations)
오스트리아	있음*	이사회 구성원의 1/3	
벨기에	있음	없음	
체코	있음*	이사회 구성원의 1/3	
덴마크	있음	2인-이사회 구성원의 1/3	
핀란드	있음	단체교섭에 의해 결정	
프랑스	있음	Work Council 대표 2인 참여(의결권 없음)	
		3명-이사회 구성원의 1/3	민영화 기업 2-3명, 이사회구성원의 1/3까지(기타 기업, 자발적 차원)
독일	있음*	기업 규모에 따라 1/3에서 1/2까지, 주주가 선출하는 의장	
			철강석탄산업: 경영이사회의 직원이사 임명
그리스	있음	이사회 구성원의 2-3 인	없음
헝가리	있음*	종업원 200명 이상의 기업의 경우 이사회 1/3	
아일랜드	없음	있음	없음
이태리	없음	없음(제도적인 법률은 없음)	
룩셈부르크	있음	이사회 구성원의 1/3에서 1/2	
한국	있음	없음	
네덜란드	있음	이사회 추천자(들)에 대해 노동자평의회가 연례 주주총회(AGM)에 전달하는 구속적 권고사항	
노르웨이	있음*	있음	
폴란드	있음*	2명-이사회 구성원의 2/5	경영이사회 구성원 1인
포르투갈	있음*	없음(제도적인 법률은 없음)	감사위원회 구성원 1인
슬로바키아	있음	이사회 구성원 1/2	이사회 구성원 1/3
스페인	있음	이사회 구성원 2명	No
스웨덴	있음*	이사회 구성원 2-3명	
스위스	있음	1-2(Post, Swisscom, SBB)	없음
호주, 캐나다, 일본, 멕시코, 뉴질랜드, 터키, 영국, 미국 등에서는 노동자평의회 또는 이사회 차원의 종업원대표에 관한 규정이 없음			

주 : * 은 공동결정권 포함.

자료 : OECD(2005) 『COMPARATIVE REPORT ON CORPORATE GOVERNANCE OF STATE-OWNED ENTERPRISES』 p85.

2. 노동부문 CSR에 관한 국제행동 규범 및 기준⁶⁾

전세계적으로 노동권이 처음으로 법제화된 것은 1919년으로, 새로 설립된 “국제노동기구(ILO)”가 국제적으로 구속력 있는 조약을 채택했다. ILO 설립이후 기업행동에 영향을 미칠 수 있는 수단으로 노동조합과 단체교섭의 중요성이 강조되었으며, 2차 대전 이후에는 결사의 자유와 단체교섭권, 근로자 보호 및 사회보장에 관한 많은 협약과 선언들이 채택되었다. 이들 협약과 선언들은 노동 분야에 있어 기업의 사회적 책임에 관한 중요한 행동 규범이 되고 있다. 하지만 ILO 조약들은 제재가 없기 때문에, 실제로는 무력한 경우가 너무 많이 발생하였다.

이후 UN, ILO, OECD 등 국제기구들은 CSR 추진에 대한 다양한 문서들을 채택하여 왔으며, 최근에는 국제기구뿐 아니라 NGO들도 노동부문에 영향을 미치는 CSR 규범화를 추진하고 있다.

가. UN Global Compact

UN Global Compact은 1999년 유엔 사무총장인 코피 아난(Kofi Annan)의 제안으로 2000년 7월 공식 출범한 대표적인 기업 행동 규범이다. 이 협약은 10대 원칙을 전 세계 기업들의 활동에 부여하고 UN의 목적을 지지하는 활동을 촉진하는 목적을 가지고 있다. 2005년 현재 전 세계 2,300여 기업이 이 협약에 가입하고 있으며, 한국은 한국전력을 비롯한 11개 기업이 등록되어 있다. Global Compact의 10대 원칙은 <표 III-2>와 같으며, 이 중 ‘원칙 10’은 2004년 6월에 신규로 추가되었다.

글로벌 컴팩트는 세계 인권 선언, 노동의 기본 원칙 및 원리에 관한 ILO 선언 및 전 세계 수뇌회담에서 채택한 의제21(Agenda 21) 환경 원칙에 기인하고 있다. 그러나 글로벌 컴팩트는 협약 준수에 대한 구체적 행동이 기업 자율에 맡겨져 있으며 행동 결과를 평가 측정할 수 없기 때문에 어떻게 실효성을 확보할 것인가가 과제라 할 수 있다.

6) 노동부문의 CSR 지표 작업의 첫 시작으로는 프랑스의 Bilan Social을 꼽을 수 있으며 노동과 관련된 기업의 사회적책임 표준화 작업의 대표적인 것 중의 하나는 SA 8000이다. 여기에서는 이를 다루지 않는다.

<표 III-2> UN Global Compact의 10대 원칙

구분	원칙	주요 내용
인권	1	기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지, 존중해야 한다
	2	기업은 인권 학대에 공모하지 않을 것을 확신해야 한다
노동	3	기업은 단체교섭에서 조합의 자유와 권리에 대한 인식을 지지해야 한다
	4	기업은 모든 형태의 강제노동을 배제해야 한다
	5	기업은 아동노동을 효과적으로 폐지해야 한다
	6	기업은 고용 및 업무에서 차별을 배제해야 한다
환경	7	기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지해야 한다
	8	기업은 환경에 대한 책임 수행에 솔선수범해야 한다
	9	기업은 환경친화적인 기술개발 및 보급을 지원해야 한다
반부패	10	기업은 부당한 가격 청구 및 뇌물을 포함한 모든 형태의 부패에 대응해야 한다

나. OECD 다국적 기업 가이드라인

OECD 다국적 기업 가이드라인은 경제협력개발기구(OECD)에서 다국적기업의 사회적 책임(Social Responsibility)을 제고하기 위하여 1976년 제정된 “다국적기업 가이드라인(Guidelines for Multinational Enterprises)”에 뇌물방지, 소비자 보호 등을 추가하여 2000년 6월 새롭게 개정된 가이드라인이다. 개정 가이드라인은 법적 구속력은 없으나, 가이드라인의 실효성을 확보하기 위하여 가이드라인을 수락한 한국을 포함한 총 33개국⁷⁾이 각기 연락사무소(NCP: National Contact Point)를 설치하여 가이드라인에 대한 홍보 및 가이드라인의 이행과 관련하여 제기된 문제를 처리하도록 규정하고 있다. 가이드라인은 회원국 공동의 명의로 다국적기업에 대해 일정한 사회적 책임을 부여하는 국제규범이라고 할 수 있다.

가이드라인은 기업이 준수해야 할 일반적인 원칙으로 정보공시, 고용 및 노동관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학기술, 경쟁, 세금 등의 8개 항목에 대한 상세한 행동 기준을 규정하고 있다⁷⁾. 노동관련 내용은 제4장 ‘고용 및 노사관계’의 장에서 “다국적 기업은 법령과 노사관계 및 고용에 관한 일반적인 관행의 기본 틀 안에서 아래의 사항을 이행하여야 한다.”고 규정하고 있다.

첫째, ①기업은 노동조합 또는 근로자대표에 의해 대표되는 근로자의 권리를 존중하

7) OECD 다국적기업 가이드라인 전문은 www.mocie.go.kr에서 확인할 수 있다.

여야하고, 고용조건에 관하여 이들 대표와 개별적으로 또는 사용자단체를 통해 협상에 임해야 한다. ㉠기업은 아동노동을 실효적으로 금지시켜야 한다. ㉡기업은 모든 형태의 강제노동을 근절시켜야 한다. ㉢기업은 근로자의 인종, 피부색, 성별, 종교, 신조, 국적, 사회적 신분 등을 이유로 고용 또는 직무에 있어서 근로자를 차별하여서는 안된다.

둘째, ㉣기업은 효과적인 단체협약의 진행을 지원하는데 필요한 편의를 근로자대표에게 제공하여야 한다. ㉤기업은 고용조건에 대한 효과적인 협상을 위하여 필요한 정보를 근로자대표에게 제공하여야 한다. ㉥기업은 관심 사항에 대하여 근로자들 또는 근로자대표간의 협력·협의를 촉진하여야 한다.

셋째, 기업은 근로자 및 그 대표들로 하여금 개별 사업장의 성과나 필요한 경우 당해 기업 전체(the enterprise as a whole)의 성과에 대해 사실적이고 공정한 견해를 가질 수 있도록 이들에게 정보를 제공하여야 한다.

넷째, ㉦ 진출국의 상응한 사용자(comparable employers)가 준수하는 기준보다 불리하지 않은 고용 및 노사관계 기준을 준수하여야 한다. ㉧ 기업은 직업상 건강과 작업중의 안전을 보장하기 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.

다섯째, 기업은 그 운용에 있어 가능한 최대로 현지 인력을 채용하고, 근로자 대표 및 적절한 경우 관련 정부당국과 협력하여 숙련도를 향상시키기 위한 훈련을 제공하여야 한다.

여섯째, 기업은 근로자들의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 기업 운영상의 변화를 검토함에 있어, 특히 집단 정리해고(collective lay-offs or dismissals)를 수반하는 사업장의 폐쇄(the closure of an entity)를 검토하는 경우, 그러한 변화사항을 근로자 대표와 적절한 경우 관련 정부당국에 합리적으로 통보하여야 하며, 발생할 수 있는 부정적인 영향을 최대한 줄이기 위해 근로자 대표 및 적절한 정부 당국과 협력하여야 한다. 각 경우의 특별한 상황을 고려하되, 경영진은 최종 결정을 내리기 전에 그러한 통보를 할 수 있다면, 마땅히 그렇게 해야 할 것이다. 그러한 결정에 따른 영향을 완화하기 위한 실질적인 협력을 제공하기 위하여 다른 방법을 이용할 수도 있다.

일곱째, 기업은 고용조건에 대해 근로자 대표와 신의 성실한(bona fide) 협상을 진행중이거나 근로자들이 단결권을 행사하고 있는 동안에는, 그러한 협상에 부당하게 영향을 행사하거나 단결권의 행사를 방해할 목적으로 작업부서(an operating unit)의 전부 또는 일부를 당해 국가로부터 이전하겠다고 위협하거나 근로자들을 당해 (다국적)기

업의 일정 사업장(the enterprises's component entities)에서 다른 나라로 전근시키겠다고 위협해서는 아니 된다.

여덟째, 기업은 권한을 부여받은 근로자 대표는 단체교섭이나 노사관계 문제에 대해 협상할 수 있어야 하고, 당사자들에게 상호관심사항에 결정권한을 가진 경영진 대표와 협의하도록 허용하여야 한다.

이렇듯 OECD 다국적 지침은 법적 구속력이 없다는 점에서 ‘자발적’이라는 성격을 띠지만, 경영진에게는 선택의 여지가 없다. 왜냐하면 해당지침은 정부의 실패 메커니즘인 국가연락사무소(NCP)가 뒷받침하는 정치적 공약이기 때문이다. 이 점은 OECD 다국적 지침이 여타의 CSR 행동강령 등의 여타 제도와 다른 핵심적 차이점이다.

다. GRI 지속가능보고서 가이드라인

GRI(Global Reporting Initiative)는 1997년 CERES와 UNEP가 공동사업의 형태로 창설된 기구로서 전 세계적이고 자발적이며 여러 이해관계자들의 참여 과정을 통해 표준화된 기업 지속가능성 보고서 가이드라인의 개발과 보급을 사명으로 하고 있다. 2000년 6월 지속가능성 보고 가이드라인을 발표하였으며, 2002년 7월에 두 번째 버전의 지속가능성 보고서 가이드라인을 발표하였다. 또한 2006년 하반기 세 번째 가이드라인이 공표될 예정에 있다.

<표 III-3> GRI 지속가능경영 보고서 가이드라인 2002

구 분		정보공개항목
비전과 전략		CEO의 의지표명과 기업의 장기비전 및 실천을 위한 전략
지배구조 및 경영체제		장기비전 및 사회책임을 이행하기 위한 지배구조, 조직 및 경영체제, 의사소통체계
성 과	경 제	고객(매출액, 시장범위), 공급(구매관련 지출, 협력사관계), 임직원(임금 및 복리후생 비용 등) 등
	사 회 ⁸⁾	고용, 노사관계, 보건 및 안전, 교육훈련, 다양성, 기회, 차별금지, 집회와 단체교섭의 자유, 아동노동, 강제노동, 인권, 보안 등
	환 경	생물다양성, 지구온난화 가스, 오존층 파괴, 주요 환경오염물질, 유해물질, 용수사용 등

8) 사회영역 중 노동 및 인권 부분의 상세 지표는 p76 <표 IV-2>를 참고할 것.

GRI의 지속가능성 보고서(Sustainability Reporting)는 기관의 경제적, 사회적 성과를 공적으로 알리는 과정이다. 많은 기업들이 재무보고만으로는 전반적인 조직의 성과에 대한 주주들과 고객, 지역공동체, 다른 투자자들의 필요를 더 이상 채워줄 수 없다는 한계에 직면해 있음으로 지속가능 보고서를 통해, 경제적 영향뿐 아니라 환경 보호와 사회적 후생에 대한 성과에 대해서도 보고하고 있다. 많은 기업들이 자발적으로 환경적, 사회적 보고서를 발행하고 있지만 서로간의 비교가능성, 일관성, 신뢰성이 결여되어 객관적인 기준이 되지 못하고 있다. 이러한 문제점 때문에, GRI의 가이드라인은 모든 유형(기업, 공조직, 비영리조직), 규모(적은 인원에서 대규모 인원까지), 어떠한 입지의 조직에 의해서 활용될 수 있도록 고안되었다. GRI 사회적 책임의 세 가지 카테고리인 경제적 성과, 환경적 성과, 사회적 성과는 다시 세부적인 지표로 구분된다(전경련, 2005).

2006년 9월 현재, 전 세계 860개 기업이 GRI 보고서 가이드라인에 따른 지속가능 보고서를 발간하고 있으며, 한국은 삼성SDI, 현대자동차 등 12개 기업이 GRI에 보고서를 등록하고 있다.

이상에서 살펴 본 노동부문 CSR에 관한 국제행동 규범 및 기준의 주요 내용 및 범주는 부분적인 차이는 있지만 다음과 같이 요약할 수 있다. 먼저 노동 분야의 CSR이란 기업의 이해당사자 중 ‘근로자’ 또는 구직중인 자 및 노사관계에 대한 ‘기업의 책임’이라 할 수 있다. 그 주요 내용은 ①단결권 단체교섭권 등 노동기본권 보장 및 근로자대표의 인정, ②아동노동의 금지, ③강제노동의 금지, ④근로자의 교육훈련 프로그램, ⑤고용유지(정리해고, 배치전환)와 전직지원 프로그램, ⑥산업재해의 예방과 보상, ⑦여성·비정규직·아동·외국인·장애인에 대한 차별금지, ⑧실업휴업 급여 및 사회복지복리후생, ⑨외국인(소수민족) 근로자의 인권보장, ⑩법규의 준수 및 보편적인 인권보호 등으로 요약된다.

이러한 내용은 대부분 이미 ILO 협약과 국내법으로 정립되거나 편입되어 있다. 다만 제도의 설정만으로 노동 분야의 CSR이 완성되었다고 할 수 없고 또 그 구체적인 이행에 있어서 법령과 행정감독의 한계가 있기 때문에, 이 부분이 노동 분야 CSR 추진의 의의가 있다고 할 수 있다(김인재, 2005).

IV. 한국 기업의 CSR 활동 : 지속가능보고서의 노동, 인권 평가

한국 기업들의 CSR 활동은 ‘지속가능보고서’의 발간 여부를 통해 간접적으로 확인할 수 있다. 국내 기업의 지속가능보고서 발간은 2003년 현대자동차, 삼성SDI을 시작으로 점차 확산되는 추세이며 2006년 9월 현재 총 22개 기업이 발간하고 있다(<표 IV-1>참고). 2005년부터는 한국전력공사 등 공기업으로 확대되고 있으며 금융기관으로는 신한은행과 대우증권이 참여하고 있다.

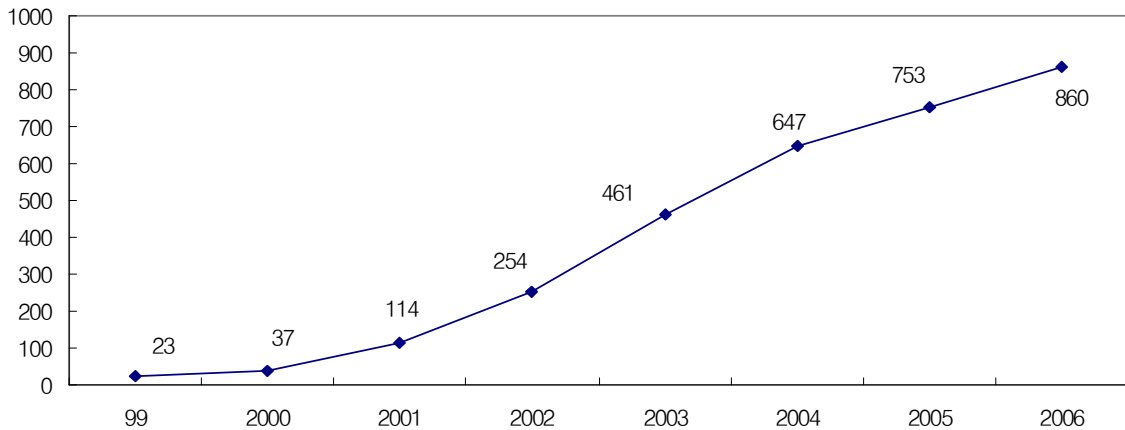
<표 IV-1> 국내 CSR보고서 발간기업 현황

년도	기업 명	수
2003	삼성SDI, 현대자동차, 기아자동차, 한국 다우코닝	4
2004	(주) 포스코, BAT코리아, 디아지오 코리아	3
2005	한국전력, SK(주), 대한항공, 신한은행, 현대해상, 한화석유화학, 롯데백화점, 한국수자원공사, 한국토지공사	9
2006	KT, 삼성전기, 유한킴벌리, 웅진코웨이, LG전자, 대우증권	6
계		22

그러나 국내 기업들의 ‘지속가능보고서’ 발간은 한국 기업들의 국제적 위상과 비교해 볼 때 상대적으로 취약한 양상을 보이고 있다. 전 세계 지속가능 보고서 발간 기업은 06년 상반기 현재 860개로 5년 전 114개에 비해 7.5배 이상으로 급증하였으며, 일본은 124개 기업이 발간하고 있다.

국내 기업들의 ‘지속가능보고서’는 초기 ‘환경보고서’에서 출발하여 2004년부터는 대부분 GRI(Global Reporting Initiative)가이드라인에 기초하여 작성되고 있다. 여기에서는 ‘지속가능보고서’를 발간하고 있는 22개 기업 중 민간기업과 공기업, 산업별을 고려하여 대표적인 6개 기업인 현대자동차, 포스코, 삼성SDI, 한국전력, 대한항공, 롯데백화점의 ‘지속가능보고서’를 ‘노동과 인권’ 부분에 초점을 맞춰 살펴보고자 한다. <표 IV-2>는 GRI 가이드라인 중 사회적 성과(노동 및 인권) 관련 지표 들이며, <표

[그림 IV-1] 전 세계 지속가능보고서 발간기업 추세 (단위 : 개)



자료 : 산업정책연구원, BSR 보도자료(2006.10).

IV-3>은 지표의 보고 기준 준수 여부를 각 항목별로 평가한 내용이다. 6개 기업의 ‘지속가능 보고서-노동 및 인권 영역’의 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 6개사 ‘보고서’ 모두 2002년 GRI 가이드라인에 기초하여 보고서를 작성하였다고 하나 전체적으로 GRI가 요구하는 준수율이 취약하며 특히 사회적 성과 중 ‘노동과 인권’ 부분의 기록은 총론적 언급에 그치고 있으며 구체적인 세부사항에 대한 기록은 전반적으로 부실하며, 특히 노사관계 영역에서 두드러지게 나타난다.

둘째, 조사 대상 기업의 ‘고용 및 교육훈련’ 현황을 보면, 고용의 경우 직접고용 현황은 자세히 기록하고 있으나 비정규직 등 간접 고용 현황이 누락되어 있으며, 해외 사업장은 총 인원만 기록하고 있다. 교육훈련을 보면 교육 총량(교육시간 및 비용)은 나타나 있지만 직급별, 고용형태별, 성별 교육훈련 실시현황이 누락되어 있는 것이 공통적이다. 퇴직 후 생애설계 교육 프로그램인 아웃플레이스먼트 제도를 도입하고 있는 곳은 한국전력이 유일하며 삼성SDI가 부산공장에서 한시적으로 실시하였다.

셋째, ‘보고서’의 노동인권 분야는 ‘사실 왜곡 및 축소’의 문제점이 드러나고 있다. 특히 이 문제는 노동조합 결성 권리 및 노사관계 영역에서 그 정도가 심했다. 삼성 SDI는 노조 결성의 자유가 보장되어 있다고 주장하지만 노조 결성을 둘러싼 기업 내부의 갈등 문제⁹⁾에 대해서는 일절 언급하고 있지 않으며, 포스코는 합법적인 노동조합이 존재하고 있음에도 불구하고 노동조합의 실태·현황·활동에 대해 기술하지 않

9) 자세한 내용은 조돈문(2006)의 글을 참고할 것.

고 있다. 또한 대한항공은 모범적인 노사관계를 유지하고 있다고 주장하나 노조 활동 중 해고자들의 ‘차별 문제’에 대해서는 사실을 언급하지 않고 있다.

넷째, 인권영역 중 ‘전략 관리’ 부분을 보면 GRI가 요구하고 있는 기업의 공급 사슬 (supply chain) 및 투자와 조달의사 결정시 인권을 고려하는 기업은 한 곳도 없다. 이는 CSR의 범주가 기업 내에 한정되어 있으며, 원하청 관계 및 물품 조달 영역으로 확대되고 있지 못함을 보여주는 대표적인 예라 할 수 있다.

다섯째, L12 문항인 복지 혜택 부분은 조사 대상 모든 기업들이 그 내용을 상세히 기록하고 있다. 6개사 모두 대기업이라는 점 그리고 ‘기업복지’ 혜택이 상대적으로 우월하다는 점은 인정하더라도 특정 부분에 대한 과도한 소개 및 해석은 ‘보고서’을 기업의 ‘홍보 수단’으로 인식하고 있다는 비판에서 자유로울 수 없다고 본다.

여섯째, LA 10, 11 문항인 ‘다양성과 기회’의 문제를 보면 동등 기회 정책 및 이를 위한 다양한 프로그램을 소개하고 있으나, 실제 모니터링 운영 상황 및 결과를 제시한 경우는 한 곳도 없다. 또한 지배구조 기구의 구성에 대한 정보는 제시되고 있으나 성별, 경력별 특성 및 구성의 다양성 지수를 포괄하여 기록하고 있는 기업은 한곳도 없었다.

이상과 같이 노동 및 인권 관련 항목에 대한 정보를 정확하게 제공하지 못하는 국내 기업의 지속가능보고서는 CSR이 기업의 1차 이해당사자가 아닌 2차 이해당사자들에게 초점을 두고 있는 현실을 반영한 결과라 할 수 있다. 특히, 글로벌기업으로 해외 진출이 확대되고 있는 국내 대기업들조차 CSR의 핵심영역인 노사관계 부분에 대한 국제 기준을 기업 내부적으로 확립하지 못한 실태를 확인시켜 주는 내용이다.

<표 IV-2> GRI 가이드라인 중 '사회적 성과(노동 및 인권)' 관련 지표

구분		인덱스	세부 내용
사회적 성과 (노동)	고용	LA1	지역/국가, 위상(고용/비고용), 고용 형태별(정규/임시), 고용계약 (무한/유한/임시)별 분류별 종업원 현황, 간접고용 제시
		LA2	지역/국가별 순 고용창출과 이직율
		LA12	법적으로 규정된 내용 이상의 직원 복리
	노사관계	LA3	지역별 독립 노조 소속의 직원 또는 자발적 참여직원의 비율 또는 지역, 국가별 단체 협상의 적용을 받는 직원의 비율
		LA4	보고 조직의 운영변화에 대한 정보, 협의, 종업원과의 협상과 관련한 정책과 절차
		LA13	의사결정 또는 경영, 기업 지배구조에 공식적인 지원 참여를 위한 조항
	산업 안전 보건	LA5	산업재해와 질병 기록과 통지에 대한 사례
		LA6	경영진과 종업원 대표로 구성된 공식 합동 보건안전 위원회의 설명. 그리고 그러한 위원회가 커버하는 인력의 비중
		LA7	표준부상, 손실일수, 결근율과 작업관련 사상자 수(하청 계약근로자 포함)
		LA8	에이즈에 대한 정책과 프로그램 설명
		LA14	산업보건 관리시스템을 위한 ILO 가이드라인 준수를 보여주는 증거
	교육 훈련	LA15	작업 중 보건과 안전을 다루는 노조 또는 자발 노조 참여 직원과의 공식 합의에 대한 설명, 그러한 합의에 의해 포괄되는 인력의 비중
		LA9	직원 카테고리별 직원당 한해 평균 교육 시수(예/ 고위관리자, 중간관리자, 전문직, 기술직, 행정직 등)
		LA16	직원들의 지속적인 고용가능성과 경력관리를 지원하는 프로그램 설명
	다양성과 동등	LA17	기술관리 또는 평생교육을 위한 정책과 프로그램을 구체적으로 명시
		LA10	동등 기회 정책 또는 프로그램 준수를 위한 모니터링 시스템과 모니터링의 결과 설명(성희롱, 역차별 조치 등)
	LA11	고위 관리자 및 기업 지배구조 기구의 구성(이사회 포함) 남녀 구성비와 문화적 적절성으로서의 다른 다양성 관련 지수	
사회적 성과 (인권)	전략관리	HR 1	기업의 운영과 관련되어 모든 측면의 인권을 다루기 위한 모니터링 메커니즘과 결과를 포함하는 방침, 가이드라인, 기업구조 및 절차에 대한 기술
		HR 2	투자자와 조달의사결정시 인권의 영향을 고려하고 있다는 증거
		HR 3	기업의 공급사슬과 계약자에 대한 인권에 대하여 모니터링 시스템과 모니터링 결과를 포함하여 평가하고 주의를 기울이는 방침과 절차에 대한 기술
		HR 8	기업의 운영과 관련된 인권의 모든 측면에 관한 기업의 방침과 사례에 대한 종업원교육(종업원교육유형, 교육생수, 평균교육기간)
	차별대책	HR 4	기업의 운영에 있어서 모든 형태의 차별을 배제하기위한 모니터링 시스템과 모니터링 결과를 포함하는 글로벌 방침과 절차/프로그램에 대한 기술
	노조결성	HR 5	결사의 자유 정책의 대한 기술
	아동노동	HR 6	ILO 조약 135에서 정의된 아동노동을 차단하기 위한 방침이 눈에 띄게 언급되고 적용되는 정도와 모니터링시스템과 모니터링 결과에 의해서 이 이슈를 설명하는 절차와 프로그램에 대한 기술
	강제노동	HR 7	강제노동을 방지하기 위한 방침이 눈에 띄게 언급되고 적용되는 정도와 모니터링 시스템과 결과에 의해서 이 이슈를 설명하는 절차와 프로그램에 대한 기술
	고충처리	HR 9	인권이슈를 포함하여 이의제기 사례 기술
		HR 10	비보복의 방침과 효과적이고 비밀이 보장되는 종업원 고충시스템의 기술
	보안관행	HR 11	보안직원에 대한 인권교육, 교육훈련유형, 교육생수, 평균교육기간
		토착주민 관리	HR 12
	HR 13		공동으로 관리하는 지역사회 고충처리 메커니즘과 기관의 기술
	HR 14		지역사회에 재분배되는 매출의 비중

주 :  

핵심지표, 추가지표.

자료 : Global reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines(2002), GRI.

<표 IV—3> 국내 6개 기업 지속가능보고서의 GRI 보고 기준 준수 실태-사회적 성과(노동/인권)

구분	인덱스	기업						
		현대차	삼성SDI	포스코	한국전력	대한항공	롯데백화점	
노동	고용	LA1	○	○	○	□	□	○
		LA2	□	□	○	□	□	□
		LA12	○	□	○	○	○	○
	노사관계	LA3	▽	X	▽	□	▽	X
		LA4	□	▽	▽	□	▽	□
		LA13	□	▽	▽	○	▽	▽
	산업 안전보건	LA5	○	X	○	□	○	X
		LA6	○	○	○	○	▽	▽
		LA7	▽	X	▽	□	▽	X
		LA8	X	□	X	X	X	N/A
		LA14	X	○	○	○	○	▽
		LA15	□	X	X	▽	▽	▽
	교육훈련	LA9	○	○	□	○	○	○
		LA16	□	□	□	○	▽	○
		LA17	□	○	○	○	□	□
	다양성과 동등	LA10	□	□	□	□	□	□
		LA11	○	○	□	○	□	▽
인권	전략관리	HR 1	□	□	□	X	□	▽
		HR 2	X	□	X	X	X	X
		HR 3	▽	▽	X	□	□	X
		HR 8	▽	▽	X	□	□	▽
	차별대책	HR 4	○	▽	□	○	▽	□
	노조결성	HR 5	□	▽	X	○	□	▽
	아동노동	HR 6	□	□	□	□	N/A	X
	강제노동	HR 7	□	□	□	□	N/A	□
	고충처리	HR 9	□	□	X	□	X	X
		HR 10	□	□	X	□	X	□
	보안관행	HR 11	X	X	X	X	X	▽
	토착주민 관리	HR 12	□	□	X	X	□	□
		HR 13	X	X	X	X	□	□
		HR 14	X	▽	X	X	□	X

주 : 보고 기준 준수 여부는 ○(우수), □(보통), ▽(미흡), X(미기재)로 구분함.
 자료 : 해당 기업의 '지속가능보고서' 2005년 판.

V. CSR과 노조운동의 과제

1. 참여를 통한 개입 전략의 필요성

이상에서 확인 할 수 있듯이 CSR은 시민 사회의 요구에 응답하는 기업 주도의 새로운 패러다임이라 할 수 있다. CSR이 말 그대로 기업의 사회에 대한 ‘책임’을 강화하는 유력한 수단이 될지 아니면 기업의 새로운 홍보 수단으로 끝날지는 기업의 선택 못지않게 기업 이해관계자들의 향후 태도 및 전략에 달려 있다 할 것이다. 이점에서 기업의 핵심적 1차 이해당사자(primary stakeholder) 집단인 노동자 및 노동조합의 태도가 중요하다.

현재 한국노조운동은 CSR에 대한 구체적인 정책적 개입 및 활동을 추진하고 있지 못한 상태이다. 그것은 CSR이 기업 주도의 정책이라는 점, 지속가능보고서를 발간하는 기업이 22곳에 불과하다는 점, CSR이 법적 구속력이 없는 기업의 자발적인 활동이라는 점에서 노동조합의 전통적인 기능인 단체교섭 활동에 비해 그 의미와 위상이 떨어지기 때문이다¹⁰⁾.

그러나 노동조합운동이 기업 주도의 CSR 활동에 적절한 대응책을 마련하지 못한다면, 기업에 대한 감시자 및 규제자로서의 자기 기능 약화 및 CSR를 매개로 한 ‘경영참여’의 폭을 축소하는 한계를 드러내게 될 것이다. 이 점에서 CSR은 노동조합운동의 입장에서 볼 때 새로운 ‘기회’이며 ‘도전’이라 할 것이다(W.Justice, 2003).

이러한 CSR에 대한 인식은 국제자유노련(ICFTU)의 2004년 12월 8일 18차 총회에서 채택된 “글로벌 경제 시대의 기업의 사회적 책임(The Social Responsibilities of

10) 노동운동이 CSR에 대해 무관심하거나 비판적 견해를 제기하는 이유는 다음과 같다. 첫째, CSR 개념이 기업의 국제 노동 기준의 준수나 생활임금의 보장을 제기하고 있으나 그 효과는 뚜렷하지 않은 채 기업의 홍보 수단으로 활용되고 있다는 것. 둘째, CSR의 노동기준이 기업의 책임 영역에서 2차적 수단과 혼재되어 통합되어 노동의 문제를 우선 순위 바깥으로 내몰거나 다른 사안들과 동일 범주로 취급되는 문제이다. 이는 개별적인 윤리기준에 노동기준이 포섭됨으로써 노동 문제를 하위 범주화하는 위험성을 갖는다. 셋째, 기업이 CSR 준수를 이야기하나 그 정확성이나 타당성이 현장 실사에 기초하여 확립된 것이 아니라 기업의 입장만을 대외적 공포되어 이에 대한 검증 절차 결여가 나타나고 있다(O'Rourke, 2003; ICFTU 2003 등).

Business in a Global Economy)”에서도 동일하게 지적되고 있다. ICFTU는 이 결의문에서 “양질의 고용 창출, 기술과 지식의 보급 등 기업 활동이 가져오는 대부분 중요한 영향은 규제가 행해지지 않거나 정부가 시민의 사회적 경제적 복지와 권리를 옹호하고 추진하지 않는 한 충분히 실현될 수 없다. 따라서 세계화는 정부간 협력이나 기업의 국제적 규제를 더욱 필요로 하고 긴급을 요한다.(제1항)”, “기업은 기업의 사회에 대한 책임을 자신들만이 정의할 정치적 정당성을 가지고 있지 않다. ……기업이 그 책임을 재정의 또는 재해석하기 위해서 CSR을 이용하는 위험성이 있다는 점을 경고함과 동시에 민간에 의한 기준설정이 ILO 또는 정부의 본래적 역할을 대체하는 것은 허용되지 않는다.(제10항)”고 주장하고 있다. 즉, 노동조합운동은 CSR를 만든 주체는 아니지만 CSR를 형성·촉진할 수 있는 유력한 주체이다. 노동조합운동은 새로운 상황에 적합한 도전을 제기하고 기회의 이익을 적극화하는 것이 필요하다.

한국노조운동이 ‘기업의 사회적 책임’ 의제에 관심을 갖고 정책적 참여(개입) 및 활동을 해야 할 이유는 다음과 같다.

첫째, 노동조합운동의 의제(Agenda) 확대이다. 노동운동은 87년 이후 임금 및 근로조건 개선을 위한 활동을 추진해왔으며 외환위기 이후에는 고용안정 및 비정규직노동자의 차별 철폐를 위한 활동을 전개하고 있다. 그러나 노동조합운동의 활동 변화에도 불구하고 노동조합운동이 제기하는 의제가 작업장 영역에 국한되어 있으며, 기업 감시자의 역할에 소홀하다는 비판에서 자유로울 수 없다. CSR은 노동운동의 의제를 사회화하고 확장할 수 있는 유력한 무기로 작용할 수 있다. 노동조합의 역할이 기업의 ‘법적, 경제적, 환경적, 사회적’ 역할을 감시하는 주도자로 나설 수 있는 계기가 CSR 활동에서 구해 질 수 있다.

둘째, CSR 활동은 단체교섭 활동을 보완하는 역할과 기능으로 갖는다¹¹⁾. 한국노조운동은 ‘기업별노조체계’와 ‘10%대의 낮은 조직율’로 인해 계급 대표성 위기에 직면해 있다. 이 결과 노조운동의 성과가 기업 울타리를 뛰어넘지 못하여 노동자계급 연대의

11) 노동조합의 조직율이 낮아지는 오늘날 노동조합의 교섭력에 의하여 항상 충분한 근로조건이 획득될 수 있는가는 의문이다. 또 노동조합 구성원들의 직접적인 관심을 가지지 않는 사안에 대해서는 노동조합에 의한 해결을 쉽게 기대할 수 없다. 예를 들어 남성조합원만의 노동조합에 산전산후휴가제도 개선을 자신들의 임금인상에 우선하여 기업에게 요구하는 것을 기대하기는 어렵다. 이러한 경우에 기업은 노동조합이 요구하지 않더라도 CSR를 고려하여 제도개선의 조치를 취할 수도 있다. 이밖에도 과로사의 증가, 여성고령자장애인의 고용불안정, 업무와 가정생활(지역생활)과의 양립 등 기업의 정보가 외부에 공개되기 어려운 노동 분야에서도 기업의 사회적 책임이 적용될 여지는 적지 않다(김인재, 2005).

상실이 현실화되고 있다. 물론 이를 정면 돌파하는 방법은 조직을 향상과 산업별 노조 건설을 통한 단체협약의 효력 확장이다. 그러나 CSR은 대기업의 사회적 책임을 다양한 영역에서 강화할 수 있는 또 다른 접근 방법이다. 노동운동 및 시민사회의 요구로 CSR 범주는 ‘핵심노동기준의 준수’, ‘간접고용의 차별 금지’, ‘생산 사슬 및 하도급 관계’ 문제로 확대되어 있다. 노동운동의 CSR 참여는 기존의 단체교섭 활동으로 보장되지 않았던 다양한 영역의 문제를 해결할 수 있는 또 다른 ‘창구’가 될 수 있다.

셋째, CSR운동은 시민사회와 노동운동이 소통·연대할 수 있는 매개 지점이다. CSR이란 주제는, 노동운동이 사회적으로 자신을 확장 발전시키는 데 있어 문제의식을 가질 때, 그리고 시민운동이 생산영역에 대한 보다 근본적인 운동적 도전을 생각할 때 만나는 지점이다(하승창, 2004). 즉, 노동운동과 시민운동이 만날 수 있는 영역인 것이다. 그동안 시민운동과 노동운동의 연대는 ‘정치적 요구’를 중심으로 사안별로 연대가 이루어지면서, 뚜렷한 정치적 목표를 갖고 있지 않은 시민운동으로서는 그 요구를 공유할 수 없었다. 공통의 정치적 목표가 없는 시민운동의 경우에는 노동운동과 일상적 연대를 이루어 낼 기본적인 프로그램을 갖지 못한 셈이었다. 그러나 기업의 사회적 책임의 경우에는 시민운동과 노동운동이 추구해야 할 공통의 가치에 기반 한 영역이 존재하게 되므로 뚜렷한 공통의 목표를 가질 수 있다. 이를 매개로 이전과는 다른 ‘연대’의 가능성이 시민운동과 노동운동에 열릴 수 있다. 노동운동의 CSR 참여가 늦어지면서 1차 이해당사자들인 노동자의 참여 없는 시민단체들의 ‘기업감시운동’이 외롭게 진행되고 있다.

넷째, CSR은 국제노동운동의 연대를 실현할 수 있는 매개 고리이다. 세계화에 대한 노동자의 대안은 국가를 뛰어 넘는 보편적 노동 권리를 실현할 수 있는 노동계급의 연대라 할 수 있다. 그러나 그 연대는 ‘구호’가 아닌 실현가능한 대안으로 제시되어야 한다. 그 동안 한국노조운동은 국제노동운동의 엄호 속에서 발전해 왔고 이제는 그 ‘빛’을 제3세계 노조운동에 대한 지원과 연대로 보답할 시점이다. 그것은 외국 다국적 기업의 한국 진출만큼이나 한국 다국적기업의 세계시장 진출이 확대되고 있기 때문이다. 거창한 구호가 아닌 해외진출 기업의 노동탄압의 문제가 빈발하지 않도록 감시하는 역할은 또 다른 국제노동운동의 출발점이라 할 수 있다. 이미 이 영역은 CSR의 중요한 영역으로 자리 잡고 있다.

2. CSR 참여를 위한 노조의 실천 방안

노동조합이 CSR운동에 개입하고 참여한다는 것은 무엇을 요구하는 것인가? 기업의 사회적 책임 실천을 위해서 노동조합이 해야 하는 역할¹²⁾은 다음과 같이 세 가지로 구분된다. ①기업의 사회적 책임의 영역 혹은 기준을 ‘무엇으로(What)’ 설정할 것인가, ②사회적 책임실천과 감시를 ‘어떤 방법(How)’으로 수행하는가, ③‘누가(Who)’ 그러한 활동을 수행하는가의 세 가지 문제이다(김주일, 2004).

첫째, CSR 측정 지표 개발 문제이다. 기업의 사회적 책임영역은 노사관계부터 지배 구조를 비롯하여 환경문제에 이르기까지 다양할 수밖에 없다. 산업이나 기업의 특성에

12) 노동조합의 CSR 활동은 UI 쟁쟁동맹, IMF-JC 등 일본 노동조합의 활동 경험을 벤치마킹 할 필요가 있다. IMF-JC는 “CSR 추진시 노동조합의 역할에 관한 제언“에서 다음과 같이 단계별 노조 활동을 제안하고 있다.

1단계 : CSR에 관한 노동조합 독자의 점검 활동- 노동조합의 가장 중요한 임무는 기업이 CSR를 추진할 때, 노사협의회를 통해 함께 논의하는 것과 함께 현장으로부터 정보를 파악하고, 늘 상황을 점검하여 필요한 경우에는 노사협의회, 특히 CSR관련 기관에 문제제기를 하여야 한다. 당연히 노동고용에 관한 분야뿐 아니라 그 밖의 분야에 대해서도 적극적으로 발언을 실시하여야 한다.

2단계 : CSR에 관한 사내 체제 형성시 노동조합의 참여기획-기업 내에서 CSR과 관련된 사내 체제가 형성 될 때에는 CSR의 실효성을 높이기 위해 현장의 정보에 정통한 노동조합이 이것을 기획하는 것이 필수적이다. 구체적으로는 ① 사내체제 형성을 위한 프로젝트 팀을 구성할 경우에는 노동조합 대표가 이 팀에 참여하는 것이 필요하다. 또한 이러한 특별한 조직을 설치하지 않는 경우에는 최소한 노사협의회를 통해 검토하고, 노동조합의 의견을 반영하는 것이 필요하다. ② 특히 기업행동지침의 본문의 부속문서를 작성할 경우, 노동조합이 참여하는 것이 필요하다. 해외사업을 추진하는 경우 노동고용에 관한 기업행동규범에 관해서는 노사의 체계를 기본으로 한다. ③ 법률준수위원회, 기업윤리위원회, 환경위원회 등 사내 위원회를 설치할 경우에는 노동조합 대표도 이 위원회들에 참가하는 것이 필요하다. 이러한 조직이 설치되지 않는 경우에는 최소한 노사협의회를 통해 CSR에 관한 제반 문제에 대하여 경영측에 보고를 요구하고 검토하여야 한다. ④ SA8000, ECS2000, ISO의 기업책임규격 등, CSR에 관한 제3자 인증을 취득하는 경우 노사가 결합하여 작업을 추진하는 것이 유익하다.

3단계 : CSR에 관한 실효성의 확보- CSR의 유효성을 확보하기 위해서는 단지 시스템을 정비하는 것만으로는 불충분하며, 일상적인 사원교육, 점검활동, 모니터링 활동이 수반되어야 하며, 노동조합도 실효성을 확보하기 위한 역할을 수행하여야 한다. ① CSR에 관한 정기적 교육, 신입사원 교육 때는, 노동조합도 그 적절한 실시를 위한 기획에 참여하는 것이 중요하다. ② CSR에 관하여 전사 차원의 설문조사를 실시하고, 부서 개인 단위의 평가를 행할 경우도, 노동조합이 초기단계에서 참여하는 것이 필요하다. ③ 특히, 노동문제에 관한 해외의 정보수집, 모니터링(monitoring)에 대해서는 노동조합의 국제적인 네트워크를 활용하는 것이 유용하다는 것을 경영측에 알린다. ④ 법령과 기업행동지침 위반에 관한 사내통보에 관해서는 노동조합도 그 창구라인(line)의 역할을 수행함과 함께 고발자가 불이익을 받지 않도록 하는 것이 중요하며, 이에 따른 차별이 발생할 경우 신속히 시정하는 점검이 필요하다.

따라 차이가 날 수밖에 없으며 특수성을 반영한 지표가 개발되어야 한다. 현재 노동운동의 참여가 이루어지지 않은 상태에서 국제 기준이 마련되고 있으며, 국내에서도 BSR 가이드라인이 완성되는 상황이다. 중앙조직 단위의 노조 참여를 통해 최소한 ‘노동 및 인권’ 영역의 책임 지표를 각 산업별 특성을 반영하여 구성하여야 한다.

둘째, CSR은 기업 주도의 활동이지만 그 실효성을 높이기 위해서는 노사공동의 준비작업(노사공동의 ‘T/F’ 팀 구성)이 필요하며, 이것이 가능하지 않다면 CSR 관련 기업 내부 위원회에 노동조합의 공식적 참여가 필요하다. 기업 단위의 ‘지속가능보고서’ 위원회에 노조의 참여가 보장될 때 ‘보고서’의 구성 및 모니터링 작업이 실효성 있게 추진될 수 있다.

셋째, 노동조합은 CSR 활동을 보다 효과적으로 추진하기 위한 노조 산하에 별도 위원회를 구성할 필요가 있다. 이 위원회에는 노조의 정책담당자를 포함하여 지역사회의 전문영역별 시민단체의 참여가 보장되어야 한다. 위원회는 지역사회의 요구를 수렴하고 노조의 부족한 전문성을 보완하는 창구가 될 수 있다. 이를 통해 노동조합과 시민단체의 1회적 협력과 상시적 연대로 발전 할 수 있다.

이상과 같은 노동조합의 CSR 활동을 효과적으로 추진하기 위해서는 ‘단체협약’의 내용으로 CSR 활동 및 ‘지속가능보고서’ 발간에 대한 노사 공동의 역할을 규정할 필요가 있다. 그 세부 내용으로는 CSR의 목표, 이해당사자와의 관계, 보고서 작성 및 검증방법, 반론 청구권 등이 검토될 수 있다.

노동조합운동에게 CSR은 낯선 운동이다. 그러나 한국의 특수한 사회경제적 상황 및 노사관계 그리고 기업지배구조는 노동조합의 CSR 활동을 역설적으로 더 강하게 요구하고 있다. 이에 따라 기업 및 산업 단위 노사관계에서는 ‘기업의 사회적 책임(책무)’을 요구하는 단체교섭 활동을 추진한 경험과 자산이 형성되어 있다¹³⁾. 노조운동은 추

13) 대표적인 사례로 현대차와 금융노조의 소개하면 다음과 같다. 현대차 단협은 [제 3 장 사회적 책무와 경영공개] 제 19조에서 ‘기업의 사회적 책무’를 별도로 합의하고 있다. 1. 회사와 조합은 기업의 사회적 책무를 다하고 지역사회의 문화발전, 환경보존 및 교통편의 개선을 위해 공동 노력하며, 중소기업(사외 협력업체 포함) 육성 및 지역사회 발전에 기여함으로써 전종업원이 회사생활에 긍지와 자부심을 느끼며 지역시민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 적극 노력한다. 2. 회사는 투명경영과 공정한 거래를 통해 주주 및 협력업체와의 신뢰를 형성하는 데 최선을 다하며, 노사는 품질향상으로 고객만족 경영을 실현하는 데 공동 노력한다. 3. 회사는 관계법령에 의거하여 사외협력업체의 자율적인 경영 및 노사관계를 존중하며 일체의 부당한 불이익 조치를 하지 아니 한다.

또한 금융노조 단협 제119조를 보면 (사회적 책무 등) ① 사용자와 조합은 사회공헌 등 사회적 책무를 다하고 사회발전에 기여하여야 한다. ② 사용자는 사회복지 단체에 기부하는 각종 기부금품 중 적정규모를 노동조합이 운영하는 재단법인을 지정하여 기탁할 수 있다. ③ 사용자는 사내급식 등 집단급식 제공

상적인 범주의 요구 내용을 보다 분명히 하고 이를 제도화하기 위한 활동을 모색해 나가야 할 것이다. 다른 한편 노조의 CSR 활동이 추진되기 위해서는 기업의 적극적인 협력이 관건적이라 할 수 있다. 협력적 노사관계의 출발이 노동조합의 실질적 인정에서부터 시작되듯이 기업의 CSR 활동은 기업 내부의 핵심적 이해당사자인 노동조합을 경영의 파트너로 인정하는 것에서 시작된다.

시 우리 농수임산물을 우선적으로 사용하도록 노력한다.④ 사용자와 조합은 금융의 공공성 실현, 금융의 지역공헌, 지방금융 활성화, 중소기업 발전 등을 위해 최대한 노력한다. ⑤ 사용자는 장애인의 고용확대를 위하여 최대한 노력한다.

참고문헌

- 김인재 (2005), 「노동분야의 CSR과 노동법적 과제」, 노동법연구 18, 서울대노동법연구회, pp.267-303.
- 김주일 (2004), 「기업의 사회적 책임과 노동조합」, 월간 『노동사회』 92, 한국노동사회연구소.
- 노광표 (2006), 「포스코, 나이키 그리고 기업의 사회적 책임」, 월간 『노동사회』 113, 한국노동사회연구소.
- 문용갑 (2006), 「한국인의 기업의 사회적 책임에 대한 지향」, 한국인의 경제 및 시민의식과 사회연결망, 삼성경제연구소.
- 이상민·최인철 (2002), 『재인식되는 기업의 사회적 책임』, 삼성경제연구소.
- 이장원 외 (2006), 『CSR과 노사관계』, 한국노동연구원.
- 전국경제인연합회 (2005), 『기업 사회공헌 지표개발 연구보고서』, 전경련.
- 조돈문 (2006), 「‘인간존중’ 삼성재벌 ‘무노조’ 전략의 실제」, 『삼성재벌 연구보고1』, 대안연대회의.
- 최정철 (1998) 「한국기업의 사회적성과 평가시스템 구축에 관한연구」, 인하대 박사학위논문.
- 하승창 (2004), 「노동운동과 시민운동이 만나는 곳, 기업의 사회적 책임」, 월간 『노동사회』 94, 한국노동사회연구소.
- 한국학중앙연구원 편 (2005), 『기업시민과 시민공동체』, 백산서당.
- Bruno Melckmans (2003), “Strengths and weaknesses of Belgium’s social label”, *Corporate social responsibility: Myth or reality?*, Labour Education 2003/1 No. 130.
- Bowen, Howard (1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper and Brothers.
- Carroll, A. B. (1991), “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Towards

- the Moral Management of Organizational Stakeholders”, *Business Horizons* (July/August), 39-48.
- Carroll, A. B. (1979), “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, *Academy of Management Review* 4(4), 497 ~ 505. :Routledge.
- Clarkson, M. B. E (1995), “A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance”, *Academy of Management Review* 20.
- Dwight W. Justice (2003), “Corporate social responsibility: Challenges and opportunities for trade unionists”, *Corporate social responsibility: Myth or reality?*, Labour Education 2003/1 No. 130.
- Elisabet Garriga and Dome`nec Mele (2004), “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”, *Journal of Business Ethics* 53: 51 ~ 71.
- Lisa Whitehouse (2006), “Corporate Social Responsibility: Views from the Frontline” *Journal of Business Ethics* 63: 279 ~ 296.
- Pava, M. L. J. and J. Krausz (1997), “Criteria for Evaluating the Legitimacy of Corporate Social Responsibility”, *Journal of Business Ethics* 16(3), 337 ~ 347.
- Roy Jones & Pierre Habbard (2005), *Workers' Voice in Corporate Governance- A Trade Union Perspective*, Friedrich Ebert Stiftung.
- Utting, Peter (2002), Regulating business by multistakeholder initiatives: a preliminary assessment, *Voluntary Approaches to Corporate Responsibility*, Geneva: NRISD/UN-NGLS.
- Wick, Ingeborg (2003), *Workers' tool or PR ploy?: A guide to codes of international labour practice*. Friedrich Ebert Stiftung.
- 労働政策研究報告書 (2005), 『グローバル化と企業の社会的責任—主に労働と人権の領域を中心として—』, No.45, 労働政策研究・研修機構.
- 全日本金属産業労働組合協議会 (2004), 『CSR(企業の社会的責任) 推進における 労働組合の役割に関する提言』, 金属労協.
- 十川廣國 (2005), 『CSRの本質:企業と市場・社会』, 中央経済社.