

정책연구  
2022-21

# ESG 경영과 노동

이장원 · 이민동

한국노동연구원

# KLI

정책연구  
2022-21

## ESG 경영과 노동

이장원 · 이민동



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서론 : ESG와 노동의 관계 .....	(이장원) ..... 1
제2장 해외 ESG와 노동 논의 동향과 사례 .....	(이민동) ..... 5
제1절 서 론 .....	5
제2절 배경 : 사회적 투자 운동의 역사 .....	7
제3절 ESG(Environmental, Social, Governance)란 무엇인가? .....	12
제4절 ESG와 노동/인사 .....	21
제5절 ESG 기업사례 .....	28
1. Case Study 1 : CBRE .....	28
2. Case Study 2 : Zurich Insurance North America .....	33
제6절 논의와 소결 .....	36
1. ESG 데이터는 더 다양하고 풍부해질 것이다 .....	37
2. ESG 관련 규제는 더욱 강화될 것이다 .....	39
제3장 국내 ESG와 노동 관련 동향과 시사점 .....	(이장원) ..... 45
제1절 ESG와 노동 관련 동향 .....	45
제2절 국내 동향의 평가와 시사점 .....	50
제4장 산업별 동향과 대응 수준 집단면접조사 .....	(이장원) ..... 53
제1절 집단면접조사 개요 .....	53

1. 조사항목 .....	53
2. 조사설계 .....	56
제2절 조사결과와 시사점 .....	56
1. 조사결과 .....	56
2. 조사결과의 시사점 .....	79
제5장 노사정 사회적 대화 의제와 정책 제언 .....	(이장원) 82
참고문헌 .....	88
[부록] 집단면접조사 내용 .....	96

## 표 목 차

<표 2-1> 2002년 ICCR의 주주결의 결과 .....	11
<표 2-2> Who Cares Wins 연구보고서 작성에 참여한 금융기관들 .....	13
<표 2-3> 운용자산 규모로 본 10대 ESG Equity Funds(2020년 12월 31일 기준) .....	15
<표 2-4> SRI와 ESG 운동의 차이점 .....	18
<표 2-5> UN Global Compact 10대 원칙 .....	22
<표 2-6> GRI Standards 구조 .....	24
<표 2-7> SASB Materiality Map for 4 Sample Industries .....	27
<표 2-8> Cross-sectional Correlation between Rating Agency Scores .....	38
<표 2-9> SEC의 ESG펀드 유형 구분 .....	41
<표 3-1> 공급망 실사 적용 대상 추산 .....	46
<표 3-2> K-ESG의 노동 관련 지표 .....	48

## 그림목차

[그림 2-1] PRI 서명기업 수와 총관리자산 성장세(2006~2021년) …	15
[그림 2-2] 글로벌 ESG 총 운용자산과 종교적 스크린을 사용한 자산 비교 ………………	20
[그림 2-3] ICCR 주주결의문 제출 숫자 ………………	26
[그림 2-4] Zurich ESG 이슈의 재무적 중요성 평가 매트릭스 (Materiality Assessment Matrix) ………………	34

## 요약

ESG는 기존의 CSR 가운데 환경과 사회 그리고 지배구조가 강조된 것이지만 궁극적으로 투자를 유치하기 위한 기업 전략으로 볼 수 있다. ESG가 CSR과 동떨어진 새로운 개념으로 보기 어렵지만 CSR이 윤리적 역할을 보다 강조한 것이라면, ESG는 기업의 생존을 위한 전략적 활동으로 이해할 필요가 있다. 이는 투자자가 ESG 성과를 가지고 투자 여부를 결정하기 때문이다.

ESG 패러다임 안에서 노동과의 연계성을 따져보는 것은 두 가지 차원으로 살펴볼 수 있다. 한 가지는 적극적인 입장에서 평가 요소에 노동의 가치를 충분히 담아야 한다는 것이고 다른 한 가지는 보다 방어적인 차원에서 기후변화나 탄소중립에 의거한 생산체제의 변화 과정에서 일자리나 인력의 안정을 확보해야 한다는 것이다.

E, S, G 세가지 요소 중 어떤 것이 분석하고 투자 전략에 통합하는 것이 가장 어렵느냐는 질문에 30%가 “E”(환경)를 선택했고, 가장 많은 46%가 “S”(사회)를 선택했고, 24%가 “G”(거버넌스)를 선택했다(BNP Paribas, 2019). 그 가장 큰 이유는 “S”를 측정하고 평가하는데 무엇이 있어야 한다는 업계의 합의도 부족하고 데이터 자체가 상당히 복잡하기 때문이다.

본 연구는 이런 맥락에서 ESG 경영과 노동 간의 관계를 보다 긴밀한 연계 속에서 통합적으로 검토하고, 향후 개선된 대응방안을 기업이나 종업원 나아가 정부가 마련하는 데 참고할 만한 시사점과 정책적 제안을 하고자 한다.

제1장인 서론에 이어 제2장에서는 ESG 논의의 출발점인 해외의 논의 동향을 정리하고 사례 및 실태를 분석한다. 이어서 제3장에서는 국내의 ESG와 노동 관련 동향을 정리하고 시사점을 도출한다.



제4장에서는 국내 주요 산업에서 ESG 및 노동 관련 인식과 대응 실태를 파악하고자 한다. 기업에서 관련 업무를 맡은 담당자들을 대상으로 집단면접조사를 실시한 결과를 바탕으로 시사점 및 정책적 함의를 도출한다. 마지막 제5장에서는 향후 ESG 대응을 위한 노사정의 정책적 대화를 촉진하기 위한 과제와 발전방안을 제시한다.

ESG 관련 문화적, 법적 투자환경의 변화가 한국 글로벌 기업들에게 무엇을 의미하는가? ESG의 재무적 중요성(materiality) 논리는 적어도 서구 금융시장에는 이미 확고히 자리 잡고 있다. 그리고, 투자기관들과 각 나라 정부 규제기관들은 ESG 전략과 성과에 대한 데이터를 앞으로 더 많이 요구할 것이다. ESG는 다양한 이슈들을 포괄하기 때문에 어떤 기업도 모든 ESG 이슈를 효과적으로 해결할 수 없다. ESG를 옹호하는 개인이나 단체들도 ESG와 재무성과 사이에 절충이 있을 수 있다는 것을 충분히 인식하고 있다. 따라서 기업은 재무적으로 가장 중요한 (material) ESG 이슈에 초점을 맞추고, 이러한 이슈에 대한 성과를 우선시하는 제품, 프로세스 및 비즈니스 모델에 대한 주요 혁신을 추구하는 것이 바람직하다.

ESG 관련 국내 동향을 간단하게 평가한다면 홍보는 많이 이루어지고 있으나 준비는 부족한 상황이라고 할 수 있다. 특히 사회분야의 평가지표들은 기존 지표들에서도 개선과 준비가 부족하지만 가장 중요한 것은 공급망 관리 차원에서 문제를 안고 있다는 점이다. 대기업들도 해외로부터의 압박과 요구에 대응해 자기 기업 안에서의 노동 이슈들을 관리하는 능력은 제고되었지만 원하청 관계에서 나타나는 노동 이슈들은 적절하게 대응하지 못하고 있다. 산업재해가 하청사에서 빈발하고 임금수준 및 근로조건에서 격차가 심한 문제는 단기간에 개선되기 어려운 구조적 문제이기 때문이다.

다음으로 나타난 주요 특징은 기업들은 상대적으로 환경 이슈에 치중한 대응에 집중하고 있는 반면에 국민들은 기업의 사회적 영역 이슈에 민감하게 반응하고 있다는 점이다. 환경이 투자나 기술적 지원을 받아 비교적 객관적으로 개선할 수 있는 영역이라면 좋은 일자

리, 일과 삶의 균형 등 사회 영역 이슈들은 기업의 경영 행위 전반의 혁신이 없이는 얻을 수 없는 성과들이기 때문이다.

마지막은 평가지표의 문제이다. 대표적인 평가지표로 정부, 한국기업지배구조원, 서스틴베스트 등이 가진 틀이 있지만 각각의 개발 목적 및 활용 방식은 상이하다. 정부의 평가지표는 ESG를 보편적이지만 너무 느슨하게 구성하고 있어 업종별이나 규모별 차별성을 가지기 어려워 기업들이 활용하고 대응하는 데 한계가 있다. 단적으로 현재 기업들이 가장 우려하고 있는 공급망 관리의 영역은 다루어지고 있지 못하다. 한국기업지배구조원이 상장사들을 대상으로 평가하는 틀은 이전 CSR 적용 단계부터 10년 넘는 실행과정을 거치고 기업들과 피드백을 통해 수용가능성을 높이고 있지만 ESG 최대 이해관계자 중 하나인 해외 투자자들의 입장에서 투자 행위 시 판단의 근거로 삼기에는 충분한 정보를 제공하지 못하기에 시장 민감도가 낮은 수준이라고 볼 수 있다.

반면에 서스틴베스트의 모형은 공급망 관리의 문제를 자세히 들여다보고 있고 영역별로 가중치를 유연하게 적용하고 있어 투자자들의 관심에 민감하게 부응하고 있으나 영리기관인 탓에 대표성이 약하기에 기업들이 활용하는 데 한계가 있다. 결국 향후에는 민관이 협력하여 보다 통합적인 평가 모형을 개발하고 이에 더해서 목적에 맞게 세부적으로 활용할 수 있는 하위 모형을 만드는 작업이 필요하다고 본다.

ESG 경영은 우리 산업과 기업에 상당한 압박 요인으로 작용하고 있다는 것을 집단면접조사를 통해 확인할 수 있었다. 특히 제조업에서는 매우 중요한 이슈가 되었고 일상적인 준비를 거친 혁신도 중요하지만 투자자어나 해외 거래처로부터의 자료나 보고서 요청이 빈번해져서 이에 대응하는 것도 중요한 일이 되었다. 이에 따라 과거 CSR 경영 체제에서는 한정된 담당 조직만이 지속가능보고서를 준비하는 경우가 많았던 반면에 ESG는 지속가능보고서의 준비는 물론이고 전사적인 혁신과 변화를 감당하기 위한 교육과 협력 시스템 구축

이 이루어지고 있는 것으로 보인다.

다만 중소기업이나 중견기업들은 대기업들보다 ESG 경영 환경에 노출된 압력 수준도 낮고 필요성을 인지하고는 있지만 대응할 수 있는 조직적 역량이나 규모가 마련되지 못해 전반적으로 미흡한 수준임을 알 수 있다. 담당 부서도 특정하지 못하고 경영관리 지원부서가 여러 가지 과업 중 하나로 ESG 업무를 담당하고 있으며 특히 수출 부문이 아닌 내수 부문이 중요한 중소기업은 이런 경향이 더 분명했다.

가장 주목할 만한 부문은 노조나 근로자들 수준에서 ESG 경영 패러다임의 도래를 제대로 인식하고 있는 정도가 낮다는 점이다. 정의로운 산업전환을 요구하는 목소리가 노조의 상급단체나 전국적인 노조 지지세력들 안에서는 고양되어 있지만 대부분의 제조업에서도 기후변화 대응이나 ESG 투자집단의 요구사항 등 중요한 변화에 대한 인식은 낮은 수준으로 보인다. 물론 이런 결과는 노조의 태만 탓으로만 돌릴 수 없고 경영 측이 노조에게 상세하게 관련 정보를 공유하거나 협의하는 것을 제한하거나 소극적으로 임하는 책임도 같이 있을 것이라 판단된다.

본 연구의 마지막 장에서는 노사정의 사회적 대화 의제로 ESG를 어떻게 다루어갈지 몇 가지 제언을 한다.

첫째, 노사정 모두에게 적용되는 공통적인 사항으로 ESG 실천 가이드라인의 개선이 필요하다. 개별 기업들이 준수할 수 있는 ESG 가이드라인은 사실 지속가능보고서 수준에서 상당히 축적되고 정리된 수준이라고 한다면 ESG 차원에서는 원하청 관계나 협력업체 등 공급망 관리상의 환경 및 사회 이슈들이 새롭게 부각되어 있다. 이는 단지 국내적인 관계만이 아니고 국제적인 공급사슬상의 문제들을 망라한다. 우리는 최근 들어서 이미 산업안전 문제와 더불어 원하청 관계에서의 노동 이슈들이 증가하고 있다. 이런 문제들을 실질적으로 해결하기 위해 최근 노동법 개정을 통한 노력을 하고 있지만 여타의 법령과 조화를 이루지 못해 해결이 어려운 상황이다. ESG를 통한

원청들의 자발적인 개선 노력을 가이드라인으로 구체화한다면 해외 투자자나 기업들로부터의 압력에 대처하는 것은 물론 우리 내부의 갈등 문제를 유연하게 풀어내는 데 큰 도움이 될 수 있다.

둘째, 기업 차원에서는 지속가능보고서 작성 수준에 집중되어 있는 ESG 경영을 조직 내에서 내면화하고 체계화하는 과정을 강화할 필요가 있다. 최근 국제적인 환경변화가 극심해서, 즉 러시아의 우크라이나 침공으로 인한 경제 위기, 미중 간 신냉전 질서에 의한 시장 재편, 고금리, 초인플레이션 등으로 인한 경영상 애로 요인 등으로 ESG 경영을 요구하는 해외 투자자들 및 거래처들의 압력이 다소 주춤해진 것은 사실이지만 가장 핵심적인 ESG 추동국가인 미국이 여전히 기후변화 대응과 노동권의 존중 등을 지지하고 있는 상황은 쉽게 바뀌지 않을 것으로 보인다. 따라서 지속적이고 체계적인 기후변화 대응은 물론 미국 주도 국제 경제협력에서 중시되는 노동 관련 규범 준수를 감안한 조직내 혁신과 교육을 강화해야 한다. 담당조직만이 분주한 현재의 상태에서 전사적인 대응 준비체계를 구축하는 것이 중요하다.

셋째, 노조의 입장에서는 일부 탄소중립 영향 사업장에 그치고 있는 ESG와 고용안정 이슈를 전체 산업에서 조망하고 관여할 수 있는 정책 역량을 강화해야 한다. 새롭게 일자리가 늘어날 수 있는 부분에 대해 노사간 합의를 하고 인력 양성은 물론 기존 인력의 재배치, 재훈련을 통한 충격 완화 방안을 제안하고 사업장 수준의 협의 및 사회적 대화를 강화하고 이에 적극 관여하는 능동적인 자세 전환이 필요하다.

마지막으로 정부의 역할이 가장 중요하다. 정부나 공공기관이 가이드라인을 만들어 확산시키는 노력도 필요하지만 기업들에 대한 인종 수단 정도로 그치는 서비스가 아니라 업종별, 규모별로 기준이나 가이드라인을 세분화하고 중소기업을 중심으로 실질적인 변화에 대해서는 인센티브를 부여하는 적극적 행정이 강화되어야 한다. 특히 ESG와 노동 간의 관계에서는 노사간에 사회적 대화에 적극 참여할

수 있는 인프라를 구축하고 산업전환 등에서 노사가 기업 수준을 넘어서 업종별로 공동 대응할 수 있는 지원방안을 강구해야 한다. 정부의 연기금 투자나 관리 정책에서도 ESG에 입각한 행동준칙을 분명하게 설정할 필요가 있다. 연기금이 단기간 수익 극대화가 아닌 장기적인 투자 수익을 유지하기 위해서는 정부가 ESG의 수호자 역할을 맡아야 한다.

## 제 1 장

### 서론 : ESG와 노동의 관계

ESG는 Environment, Society, Governance의 줄임 표현이다. 환경, 사회, 지배구조라는 것은 그저 중립적인 표현이지만 실제 현실에서는 중요한 행동양식을 요청하는 표현이다. 기업들이 기후변화 위기에 대응해서 탄소중립 등 환경규제나 규범을 준수해야 하고 사회적 차원의 이해당사자들의 가치를 존중해야 하며 경영방식에서 투명하고 공정한 의사결정 구조를 따라야 한다는 것이다.

ESG는 기존의 CSR 가운데 환경과 사회 그리고 지배구조가 강조된 것이지만 궁극적으로 투자를 유치하기 위한 기업 전략으로 볼 수 있다. ESG가 CSR과 동떨어진 새로운 개념으로 보기 어렵지만 CSR이 윤리적 역할을 보다 강조한 것이라면, ESG는 기업의 생존을 위한 전략적 활동으로 이해할 필요가 있다. 이는 투자자가 ESG 성과를 가지고 투자 여부를 결정하기 때문이다. 투자자는 ESG 성과가 높은 기업이 지속가능성도 클 것으로 판단하려고 한다(정홍준, 2022).

이런 ESG 경영에 대한 중시 경향은 투자자로부터 촉발된 영향이 크다. 전 세계 ESG 관련 투자는 2016년 41.3조 달러에서 2020년 58.6조 달러로 커졌고 투자 시에 ESG 요소를 포함하는 통합투자 규모는 2016년에 비해 2020년에 143.4% 증가했다(송관철, 2022a).

ESG 경영이 중요해지면서 기업들은 이전의 환경경영 체계를 더 강화하기도 하고 새로운 마케팅 전략으로 ESG 중시 상품을 출시하기도 하는 등 기본적인 대응을 하면서도 다른 한편으로는 이것이 경우에 따라서는

탄소중립이라는 새로운 경영 리스크로 작동하기에 기존 생산방식이나 공정을 혁신하기 위한 추가적인 대응을 하기도 한다. 이렇게 전개된다면 이는 기존 인력이나 일자리 생태계의 변화를 초래하고 노사간에 고용안정이나 배치전환을 둘러싼 갈등 요인을 낳기도 한다. 즉 ESG는 단지 병렬적인 가치들의 질서라기보다는 환경 위기에 대응하기 위해 산업사회를 지배했던 기존 일자리 질서나 노동방식을 변형하거나 폐기해야 하는 갈등적 관계를 가진다.

ESG 패러다임 안에서 노동과의 연계성을 따져보는 것은 두 가지 차원으로 살펴볼 수 있다. 한 가지는 적극적인 입장에서 평가 요소에 노동의 가치를 충분히 담아야 한다는 것이고 다른 한 가지는 보다 방어적인 차원에서 기후변화나 탄소중립에 의거한 생산체제의 변화과정에서 일자리나 인력의 안정을 확보해야 한다는 것이다. 전자의 경우는 비록 실천 수준에서는 여전히 미흡하지만 ILO의 핵심 노동기본권들을 ESG 평가나 정책들 안에서 제대로 반영해야 한다는 다소 규범적인 문제이다(Wass, 2021).

노동에 관한 가치를 높이는 방향으로 ESG를 전략화하는 것은 우리사회의 발전과 지속가능성을 위해 중요한 과제이다. 이를 위해 ESG 내 노동지표를 명확하게 하는 것이 중요하고 투자 이후 ESG 노동지표 이행에 대한 평가를 정기적으로 추진할 필요가 있다. 이에 관한 주요 노동지표는 이른바 핵심 노동기준을 중심으로 한다.

핵심적 노동기준은 결국 노동기본권적 기준으로 이는 UN Global Compact에서 기본권적 기준으로 제시되었고 GRI나 ISO 26000에서 채택되거나 논의되고 있는 ILO의 핵심 노동기준이다. 여기에는 결사의 자유를 중심으로 한 ① 노동3권(단체 결성, 단체교섭, 단체행동)의 보장, ② 강제노동 금지, ③ 아동노동 철폐, ④ 노동에서의 차별 금지가 포함된다. 노동에서의 차별 금지는 남녀간 차별이 당연히 포함되지만 외국인 고용과 장애인 고용에 관한 차별 금지도 포함될 수 있다(이장원, 2013). 다음으로, 이차적 기준으로 중요한 것은, ⑤ 고용의 책임(양과 질), ⑥ 산업안전과 보건, ⑦ 교육훈련이라고 볼 수 있다. 여기에 전체적으로 ⑧ 공급사슬에 대한(노동 이슈 관련)책임이 위에서 제기된 7가지 기준에 모두 관련되면서 별도의 기준으로 간주할 수 있다. ESG에서는 공급망 관리의 책임을 원청

사에 묻기 때문에 현재 만연된 외주화의 단점들을 보완할 수 있는 기제가 된다.

외주화의 문제는 직접고용이 간접고용으로 바뀌는 문제이다. 비정규직을 쓰는 것이 기업이 직접고용 책임을 지는 형태라면 외주업체에 고용을 맡기는 것은 간접고용이다. 그런데 이런 간접고용에 대해서는 사실 원청 기업이 지는 책임이 거의 없다. 그러니 2차, 3차 하도급을 주어 고용상의 책임을 점차 영세한 기업들이 지고 큰 기업은 상대적으로 여기서 벗어나려는 계산이 나오는 것이다(이장원, 2010). 특히 제조업의 사내하도급 노동 문제는 상당한 노사관계 문제를 초래하고 있다.

기업들은 국내 제조업에서 사내하도급 사용이 광범위하게 확산된 것은 정규직 고용 과보호가 근본 원인이라고 주장한다(이장원·이영호, 2012). 고용의 유연화는 전 세계적으로 거스를 수 없는 흐름이며, 특히 호황기와 불황기의 인력 운영이 중요한 제조업에 있어서 단기적 물량 증가에 따른 인력 운영 확대는 오히려 시장 침체에 극심한 고용불안을 야기한다. 이와 같은 현실 속에서 제조업의 경우 시장흐름에 따라 신규인력 충원, 혹은 배치전환의 필요가 발생하더라도 고용의 경직성으로 인해 이를 정규직 채용이나 전환보다 사내하도급을 통해 인력 운영의 유연성을 확보하였다. 광범위한 사내하도급 노동의 사용은 우리나라만의 문제가 아니라 전 세계적으로 직접고용 대신 외주노동에 의한 상거래가 활발해지면서 나타나고 있는 현상이며 정상적인 공정거래가 아닌 근로조건의 격차 및 열악한 노동환경이 문제가 내재된 사업 형태라는 점에서 ESG 패러다임의 주요 관심사가 되었다.

반면 보다 방어적인 측면에서 보면 ESG 내부의 긴장과 간접적 요인으로 환경과 노동 간의 관계 설정이 이슈가 된다. ESG 경영전략 안에서 환경(E)과 사회(S)는 충돌할 수도 있다. 예를 들어 탈탄소, 탄소중립 등 산업전환은 환경적 책임에 부합하지만, 인력구조조정, 지역 공동화 등 사회적 책임과 자칫 대립할 수 있다(정홍준, 2022). 그렇기에 탄소중립을 위한 산업구조조정의 과정에서 사회적 합의를 만들기 위해 지속해서 특별한 노력을 해야 한다. 지역별, 산업(업종)별 이해관계자 위원회를 구성하여 고용안정에 대한 대책을 마련하고 협력업체 직원의 고용안정도 동시에



고려하는 것이 바람직하다.

한편 노동에 대한 이슈를 과연 사회(S) 영역에서만 다루어야 하는가에 대한 근본적인 질문이 나올 수 있다. 2022년 전경련에서 300대 기업을 대상으로 실시한 조사결과, 기업들은 ESG와 관련된 사업규모를 확대할 계획을 세우고 있지만 의사결정 과정에서 노동자의 이견을 대변하는 노동이사제에 대해서 46.5%가 시행을 반대하고, 33.7%는 시기상조라고 응답하는 등 80% 이상이 현 시점에서 노동이사제를 거부하였으며, 19.8%는 판단을 유보하는 등 사실상 이해관계자로서 노동자 대표가 참여하는 것을 수용하지 못한다는 점을 분명하게 밝혔다. 노동에 대한 사항을 ESG에서 다룰 때에는 사회(S)뿐만 아니라 지배구조(G)에 대한 사항도 함께 다루어질 필요가 있다(송관철, 2022b).

현 단계에서 관련 정책을 잘 준수하는지에 치우친 측면 외에 보다 근본적인 문제는 ESG 경영이 경영진을 넘어서 전체 기업 종사자들에게 규범적으로 확산되지 못하고 여러 가지 경영관리 항목 중 하나로 담당자들만이 대응하는 제한적인 현실에 머물고 있는 점이다. 심각성과 중대성에 대한 전반적인 민감도가 낮기에 기후변화나 탄소중립으로 인해 발생하는 경영 리스크에 대한 대응을 넘어서 이것이 고용이나 노사관계 측면까지 포함한 통합적인 대응으로 진전되는 데 한계가 있다는 점이다.

본 연구는 이런 맥락에서 ESG 경영과 노동 간의 관계를 보다 긴밀한 연계 속에서 통합적으로 검토하고 향후 개선된 대응방안을 기업이나 종업원 나아가 정부가 마련하는 데 참고할 만한 시사점과 정책적 제안을 하고자 한다.

제1장인 서론에 이어 제2장에서는 ESG 논의의 출발점인 해외의 논의 동향을 정리하고 사례 및 실태를 분석한다. 이어서 제3장에서는 국내의 ESG와 노동 관련 동향을 정리하고 시사점을 도출한다. 제4장에서는 국내 주요 산업에서 ESG 및 노동 관련 인식과 대응 실태를 파악하고자 한다. 기업에서 관련 업무를 맡은 담당자들을 대상으로 집단면접조사를 실시한 결과를 바탕으로 시사점 및 정책적 함의를 도출한다. 마지막 제5장에서는 향후 ESG 대응을 위한 노사정의 정책적 대화를 촉진하기 위한 과제와 발전방안을 제시한다.

## 제 2 장

### 해외 ESG와 노동 논의 동향과 사례

#### 제1절 서론

ESG란 투자가의 입장에서 투자결정 가운데 기업의 장기적이고 지속적인 가치 창출을 위해 재무적 요소 외에도 환경(Environment), 사회(Social), 거버넌스(Governance) 분야의 정보를 적극적으로 고려하는 것을 말한다. 이 용어는 2004년 *Who Cares Wins*라는 유엔(UN)의 정책보고서를 통해 처음 도입되었으며(UN Global Compact, 2004), 그 목적은 투자 관련 연구와 결정에 환경, 사회 및 거버넌스 요소를 통합해야 할 필요성을 강조하기 위한 것이었다. 2004년 이후, 전 세계적으로 ESG 투자에 대한 관심이 급격히 증가하며 많은 기관 투자회사들이 ESG 투자 개념을 적극적으로 도입하고 있고 세계 3대 신용평가 회사들인 S&P, Moody's와 Fitch는 2019년부터 기업 신용평가 과정 중 ESG 요소를 반영하고 있다. Bloomberg Intelligence(2022) 연구에 따르면, 글로벌 ESG 관련 총 투자자산 규모는 2020년 35조 달러를 넘어섰고 2025년에는 50조 달러에 달해 글로벌 투자 자산 총액의 3분의 1을 차지할 것으로 예상된다고 한다.

ESG라는 용어는 최근에 도입되었지만, 환경, 사회 및 거버넌스 문제를 투자 결정과 통합하는 개념과 실천은 전혀 새로운 시도가 아니다. ESG의 전형은 Corporate Social Responsibility(CSR 혹은 기업의 사회적 책임)

이라고 할 수 있는데 1990년 초에 CSR은 이미 OECD나 UN과 같은 국제 기구와 다국적기업들에 의해 널리 받아들여지고 실행되어 왔다(Boli and Hartsuiker, 2001; Lee, 2008; Rodriguez-Gomez et al., 2020). CSR은 기업이 이해관계자들의 이익 관계를 균형 있게 관리하고, 환경과 사회적 복지에 대한 기여하는 바를 설명하는 광범위한 용어이다. 따라서, CSR이 어떤 특정 산업이나 상황에 적용할 경우에는 다른 이름으로 불리기도 한다. 예를 들어, 윤리학자들이 기업을 권리와 의무를 가진 법인으로 보며 그 기업의 사회적 책임을 강조하고자 할 때는 Corporate Citizenship이란 용어를 선호한다(Valor, 2005). 기업의 환경 관련 책임과 경영을 강조할 때는 Corporate Sustainability라는 용어가 널리 사용된다(Hart, 1997; Sharma and Lee, 2012). 금융 분야에서는 Socially Responsible Investment(SRI 혹은 사회적 책임 투자)라는 이름으로 CSR이 적용되었다.<sup>1)</sup>

SRI는 윤리적 이슈와 사회적 이슈에 관심이 있는 투자기관들이 자본과 주주 결의와 같은 자본시장 도구를 사용하여 기업의 의사결정자들이 사회적으로나 환경적으로 유익한 결정을 내리도록 유도하는 운동이다(Sandberg et al., 2008; Sparkes and Cowton, 2004). 2004년에 소개된 ESG 개념은 기존에 실행되고 있던 CSR과 SRI를 기반으로 하기 때문에, SRI운동과 유사점도 많지만 분명히 구별되는 부분도 있다. 사실, ESG가 처음 소개된 *Who Cares Wins* 라는 정책 연구보고서에서는 이전의 SRI 운동과 구별하기 위해 ESG라는 새로운 용어를 의도적으로 도입했다고 한다. 이 보고서의 저자들은 ESG라는 새로운 용어를 소개함으로써 ESG는 기존의 SRI와 분명히 다르다는 의도를 표현하고자 했다.

SRI와 ESG는 자본시장 안에서 투자자들의 관점에서 사회적 책임을

---

1) 사회적 책임투자(SRI) 운동도 다양한 명칭으로 불려왔다. 예를 들어, social investing, socially responsible investing, ethical investing, faith-based investing, mission-based investing, socially conscious investing, green investing 등 많은 다른 용어들이 이 운동을 묘사하기 위해 사용되었다. Eccles and Viviers(2011)는 1975년부터 2009년까지 발표된 190편의 학술 논문을 분석한 결과, 이 운동을 설명하는 데 두 가지 명칭이 가장 보편적으로 사용되었음을 발견했다. 첫번째는 1990년대까지 많이 사용된 “ethical investing(윤리적 투자)”였다. 그러나 1990년대 중반부터 “socially responsible investing(사회적 책임 투자)”가 가장 널리 쓰이는 명칭이 되었다.

추구하는 운동이라는 공통된 특성이 있지만, 그 운동을 이끌어가는 주체가 누구이고 운동의 프레이밍(개념적 틀)과 전략 면에서는 현저한 차이를 보인다. SRI 운동이 종교 및 시민 운동단체들에 의해 시작된 사회 운동이라고 한다면, ESG는 은행 및 투자회사와 같은 전통적인 금융단체들에 의해 시작된 특수한 목적의 투자 운동이라고 할 수 있다. 또한, SRI와 ESG는 그 운동을 지탱하는 개념적 프레이밍이 서로 상당히 다르다. 조직 이론에서 프레이밍이란 사회 운동 같은 거시적 변화를 이끌어가는 데 있어서 운동단체들이 의미의 틀을 만들고 유지하는 과정을 말한다(Benford and Snow, 2000; Kennedy and Fiss, 2009). SRI는 기업들로 하여금 사회적으로 유익한 행동을 강요하고 유도하는 규범적(normative) 프레이밍이 기초가 되었다면(Oh et al., 2013; O'Rourke, 2003), ESG는 더 효과적인 리스크 관리를 통해 장기적으로 지속성 있는 금융시장을 만들어 가고자 하는 도구적(instrumental) 프레이밍이 기초가 되었다. 이처럼 현상을 해석하고 의미를 부여하는 논리의 근본적인 차이점은 이 두 운동이 기업들과 관계를 어떻게 유지하는지에도 큰 영향을 미쳤다. SRI는 일반적으로 기업들에 대해 대립적인 접근 방식을 취했다면, ESG는 회유적이고 설득력 있는 전략을 취했다.

이 연구는 ESG와 SRI의 차이점을 분석하고 금융시장과 기업에 어떻게 달리 영향을 주었는가를 살펴보고자 한다. 특히, 이 연구는 ESG의 “사회적” 요소에 초점을 맞추어 ESG가 기업들의 인사정책과 노사관계에 어떤 영향을 주었는지를 두개의 케이스 스터디를 통해 깊이 살펴보고자 한다. 마지막으로 이 연구는 ESG의 향후 동향을 예시하고 그에 대해 글로벌 한국 기업들은 어떻게 대처해야 할지에 대한 제안을 나눈다.

## 제2절 배경 : 사회적 투자 운동의 역사

투자 결정에 도덕적, 종교적 가치를 체계적으로 통합하는 것은 18세기에 웨이커와 감리교 투자자들로부터 시작되었다. 그들은 투자대상 기업

을 선택하는 데 있어서 종교적 신념에 따라 노예매매나 담배, 술, 무기에 관련된 회사를 피하고자 했다(Schueth, 2003). 이처럼 비교적 간단한 screening 기준을 사용해 종교적 양심에 어긋나는 기업에는 투자를 하지 않으려는 노력이 SRI의 시초라고 볼 수 있다. 이러한 투자 관행은 19세기와 20세기 내내 일부 종교적 성격의 투자자들 사이에서 계속 진행되었지만 투자시장 전체에는 큰 영향을 미치지 못했다.

1950년대 Howard Bowen(1953)의 *Social Responsibilities of the Businessman* 출간과 함께 미국 사회 전반적으로 CSR에 대한 관심이 높아지면서 SRI도 더욱 주목받기 시작했다. SRI에 대한 관심이 높아지면서 투자 포트폴리오 구성하는 데 윤리적 요소를 접목한 투자상품을 정식으로 개발할 수 있는 기회가 왔다고 본 이들이 있었다. 그중 연합 감리교 본부에서 일하던 Luther Tyson과 Jack Corbett은 1971년에 최초의 사회적 책임 뮤추얼 펀드인 Pax World Fund를 출범시켰다. 대부분의 학자들은 Pax World Fund의 출시를 현대 SRI 운동의 공식적 시작점이라고 생각한다. 교회를 배경으로 시작한 운동이었기에, SRI 운동은 종교적인 이슈에 초점을 맞추었고 초기에 펀드를 구입한 투자단체들은 목회자 연금재단이나 가톨릭 교직원 연금 등 대부분 종교적 성격의 투자기관들이었다. 그러나 운동이 성숙해짐에 따라, SRI 관련 단체들은 점차 다른 사회, 환경 문제로 관심을 넓혀갔고 이런 관심을 공유하는 비종교적 단체들도 SRI 투자에 참여하게 되었다.

SRI 운동의 목적은 크게 두 가지라고 볼 수 있다. ① 사람들이 자신의 가치관에 따라 투자하는 것을 가능하게 하는 것, ② 기업이 사회적 및 환경적 책임의 특정 기준을 확립하고 준수하도록 도전하는 것(Pax World, 2006). SRI 운동을 주도하는 단체들은 이 두 가지 목표를 실천하는 전략을 나름대로 세워 실천해 갔다.

첫 번째 목표는 투자자들이 가치를 반영하는 선택적 투자를 통해 사회 개혁을 이루는 것이었다. 초기에는 이 목적을 실행하는 데 있어서 주로 가치관에 불합한 기업에 투자하는 것을 피하는 네거티브 스크리닝(Negative Screening)을 사용했다. SRI 펀드들은 투자 포트폴리오를 구성하는 데 있어서 종교 및 윤리 투자자들의 요구에 따라 특정 기업을 걸러내었는데,

이런 투자방법이 기업들의 사회적 책임에 의미 있는 영향을 미쳤다고 보기는 어렵다. 자산 규모도 크게 성장하지 못했다(Renneboog et al., 2008). SRI의 지지자들은 점점 더 네거티브 스크리닝만을 사용한 수동적인 접근 방식에 불만을 갖게 되었고 CSR 문제에 대해 기업 경영자들에게 직접 도전을 하는 보다 적극적인 방식을 모색하기 시작했다.

1980년대에 들어서며 SRI 운동은 기업의 사회적 행위를 바꾸기 위해 직접적인 영향력을 행사하는 전략을 시도했다. SRI 투자자들은 SRI 펀드의 자산 규모가 상대적으로 작다는 점을 인식하고 영향력을 확대하려면 대규모 기관투자자를 SRI 운동으로 영입해야 할 필요성을 느꼈다. 따라서, 그들은 연기금 기관의 지원을 요청했다. 연기금 단체들과 동맹을 맺기로 한 결정은 매우 전략적이었다. 1970년대에 미국 금융시장은 주로 연기금의 급속한 성장으로 인해 엄청난 변화를 겪고 있었다(Drucker, 1996). 연기금의 자산 규모가 커지면서 연기금 운용사들이 공기업 지분을 대거 보유하게 되었다. 그러나, 연기금의 지분이 커지면서 그들은 투자한 회사의 운영방침에 대해 만족하지 않을 때 쉽게 주식을 매각할 수 없게 되었다. 따라서, 연기금 투자 관리자들은 주식을 팔기보다는 주주로서의 영향력을 사용해 기업의 재무 성과를 향상시켜야 한다는 방향으로 생각을 바꾸게 된다(Barnard, 1991). 그 결과, 연기금 기관들은 “인내심 있는 자본가”들로서 지속가능한 투자를 위해 기업 경영자들에게 도전하는 것을 두려워하지 않게 되었다.

연기금의 힘과 영향력이 커짐에 따라, SRI 운동의 주도자들은 연기금을 자기들의 편으로 끌어들이기 위해 노력했다. 1978년, 유명한 사회운동가 제러미 리프킨은 연기금 투자를 사회적 목적을 위한 사용에 대한 논쟁을 자극하기 위해 *The North Will Rise Again*이라는 책을 썼다. 이 책은 특히 노조 간부들과 정책을 결정자들을 사회화된 연금 자본을 기반으로 한 대안적 경제 체제를 만들도록 설득하기 위한 메시지를 담고 있었다(Rifkin and Barber, 1978).

연기금을 더 많은 사회적 목적을 위해 사용하는 아이디어는 1981년에 시작된 경기 침체 기간 동안 훨씬 더 매력적인 아이디어가 되었다. 악화되는 경제 때문에, 정부 재정이 고갈되고 예산 적자가 급증하고 있을 때,

정부는 지역경제를 활성화하기 위한 대체 자금원을 찾고 있었다. SRI 지지자들은 연기금의 경제적 목표형 사회투자가 지역주택 개발과 인프라 구축 등 사회적 사업 자금조달로 지역경제를 활성화하는 데 사용될 수 있다고 주장했다. 그에 따라, 플로리다, 하와이, 앨라배마와 같은 몇몇 주들은 공공연금 기금을 사용하여 주 내의 지역 주택 담보 대출과 중소기업에 투자함으로써 주 경제를 활성화하기 시작했다(Clowes, 2000: 164).

그러나 연금의 의도적인 사회적 투자는 곧 법적으로 논란이 되는 문제가 되었다. 1974년 미국 근로자 퇴직 소득보장법(ERISA)에 따르면, 연금 기금은 “기금 참여자와 수혜자의 이익만을 위해” 운영되어야 한다고 되어 있다. 이 같은 수임자 의무(fiduciary duty)는 연기금 관리자들의 가장 근본적인 책임이다. 의도적인 사회적 투자는 그 자금이 가능한 최선의 투자 수익을 포기하고 공익을 위해 투자되는 것이라고 볼 수 있다. 결국 미국 노동부는 만약 사회적 투자가 위험 평균 시장수익률보다 좋지 않다면 ERISA를 위반한 것으로 간주한다고 발표했다(Hebb and Zanglein, 2014).

미국 노동부의 결정은 결국 민간연금 기금이 사회적 목표를 위한 자본 사용을 하지 못하도록 하는 결과를 초래했다. 연기금과 함께 사회적 책임 투자 운동을 펼치려던 꿈이 좌절되면서 SRI 운동의 선두자들은 결국 독립적으로 목적을 달성하기 위한 해결책을 다시 모색하게 되었고 그 대안으로 적극적인 주주권 행사를 통해 기업 운영진에 도전하는 주주행동주의(shareholder activism)를 선택하게 되었다.

주주행동주의란 투자자들이 주주로서의 법적 권리를 바탕으로 특정 이슈에 대한 기업 경영방침의 변화를 요구하는 사회운동인데, 만약 경영진이 반응을 보이지 않을 때는 주주 결의나 주주총회에서 발언을 통해 경영진에 대해 직접적인 압력을 넣기도 한다. SRI 주주행동주의 운동의 중심에는 Interfaith Center for Corporate Governance(ICCR)라는 단체가 있다. ICCR은 교단 연기금, 종교 공동체 투자금, 종교재단, 교구 펀드를 포함한 275개의 종교적 투자기관을 대표해 그들의 종교적, 사회적 의도를 주주행동주의를 통해 실행하는 것을 목적으로 세워진 단체이다. ICCR의 미션은 “부당하거나 해로운 기업 정책을 변화시키고, 평화, 경제적 정의,

환경보호를” 위해 회원 기관들의 주주 결의안(shareholder resolutions)을 조정하고 실행하는 것이다(ICCR, 2006).

1970년부터 1990년대 후반까지 30년간 SRI 운동은 투자기관들과 기업 경영자들의 사회적 책임에 대한 인식에 적지 않은 변화를 가져왔다. Rao 와 Sivakumar(1999) 연구는 적대적인 주주 결의안 운동이 1984년과 1994년 사이에 기업 내에 투자자 관계 부서(Investor Relations Department)를 설립하는 데 큰 영향을 미쳤다는 것을 발견했다. 투자자 관계 부서는 기업이 투자자들을 대상으로 기업의 현황 설명 및 홍보 활동을 통해 상호소통을 원활하게 하기 위해 만들어진 부서인데, 주주결의가 더 빈번해지며 기업 경영진들은 SRI 운동가들과 소통을 중재하기 위해 더욱 더 투자자 관계부서가 필요하게 되었다.

이처럼, 지난 30년간 SRI 운동을 통해 투자환경의 중대한 변화가 있었던 것은 사실이지만, 정작 사회적, 환경적 측면에서 기업의 행위가 크게 바뀌었다는 증거는 의외로 많지 않다. 예를 들어, 몇몇 연구에 따르면 많은 실제 행위의 변화가 없이 환경친화적인 홍보를 통해 이득을 보려는 그린워싱(greenwashing)이 오히려 증가했다고 한다(Delmas and Burbano, 2011; Laufer, 2003). ICCR의 주주 결의도 기업 경영진의 주목을 받기는 했지만, 과반수의 지지를 받는 경우는 사실 드물었다(표 2-1 참조).

〈표 2-1〉 2002년 ICCR의 주주결의 결과

(단위: %)

이슈	제출한 주주결의 숫자	투표결과
환경	67	10.3
인권과 노동권	66	13.0
포용성	51	18.0
건강/위생	38	5.0
거버넌스	11	22.6
폭력	11	5.6
채무	10	15.1

자료 : Ethvest(2002).



기업의 사회적 책임 행동에 큰 변화가 없었던 이유 중의 하나는 대부분의 대형 투자회사가 주주행동주의 운동에 참여하지 않았다는 것이다. SRI는 자본시장에서 기업의 사회적 책임에 대한 인식을 넓히는 기여를 하기는 했지만, 2000년대 초반까지도 SRI 운동은 가톨릭과 개신교 교회 연기금과 같은 종교 투자단체들에 의해 주도되는 비교적 한정된 사회 운동으로 남았다(Sparkes and Cowton, 2004). 사회적 책임 투자운동이 금융시장에 근본적인 큰 변화를 일으키기 시작한 것은 ESG 도입부터다.

### 제3절 ESG(Environmental, Social, Governance)란 무엇인가?

ESG의 개념은 유엔에서 스폰서한 연구보고서인 *Who Cares Wins*에 2004년에 처음 사용되었다(UN Global Compact, 2004). 그 보고서는 기존의 SRI 운동을 기반으로 ESG라는 개념을 소개했지만, SRI와는 몇 가지 근본적인 차이점이 있었다. 가장 가시적인 차이점은 운동을 시작하고 주도하는 그룹이 다르다는 것이다. 앞서 언급했듯이, 2004년 이전의 SRI 운동은 ICCR과 같은 종교 및 사회 운동 단체들에 의해 주도되었고 전통적인 금융기관들은 대체로 방관하고 있었다. 그런 면에서 볼 때, ESG 운동의 시발점이라고 볼 수 있는 *Who Cares Wins* 연구보고서는 유엔의 전폭적인 지원을 받아 6조 달러의 자산을 관리하는 20개의 주요 금융기관이 쓴 책이라는 점에서 독특하다(표 2-2 참조).

이 보고서의 발표와 동시에 유엔 환경기구(UNEP) 산하의 UNEP Finance Initiative는 12개의 금융기관과 함께 특별 조사위원회를 형성해 ESG의 재무적 중요성(financial materiality)에 대한 심층적 연구를 진행하고 그 연구결과를 발표했다(UNEP Finance Initiative, 2004). 그 연구결과와 의 요지는 ESG 관련 이슈들이 기업의 재무실적에 중요한 영향을 줄 수 있다는 것이었다. 그렇기 때문에, UNEP Finance Initiative는 증권거래위원회 같은 정부기관이나 증권거래소들은 기업들로부터 ESG 정보에 대한 더

〈표 2-2〉 Who Cares Wins 연구보고서 작성에 참여한 금융기관들

국가 (참여 금융기관 숫자)	금융기관 이름
미국(7)	Calvert Group, Citi Group, Goldman Sachs, Morgan Stanley, State Street Global Advisors, Morley Fund Management, Innovest
프랑스(4)	AXA Group, BNP Paribas, Credit Agricole, CNP Assurances Group
스위스(4)	Credit Suisse Asset Management, ISIS Asset Management, Bank Sarasin, UBS
영국(3)	Henderson Global Investors, HSBC, AVIVA
독일(2)	Allianz Dresdner Asset Management, Deutsche Bank
네덜란드(1)	ABN Amro
일본(1)	Mitsui Sumitomo Insurance
호주(1)	Westpac
노르웨이(1)	KLP Insurance
국제기관(1)	World Bank Group

자세한 공개를 요구해야 할 필요가 있고, ESG에 대한 고려가 자산관리자의 수입자 의무와 상충되지 않는다는 법안의 개정도 필요하다고 주장했다.

코피 아난 유엔 사무총장은 이런 연구보고서들이 연달아 발표되는 모멘텀을 놓치지 않기 위해 기관투자자들이 ESG 요소를 투자 틀에 접목할 수 있도록 핵심 원칙을 개발하는 즉각적인 조치를 요구했다. 그 결과, 유엔은 UNEP Finance Initiative와 UN Global Compact의 협력을 받아 ESG 관련 통일된 원칙을 개발하기 위해 투자자 워킹 그룹을 소집했다. 그 결과로 2006년 4월 뉴욕증권거래소에서 출범한 유엔 책임투자원칙(PRI)이 만들어졌다. PRI는 의도적으로 투자자들의 입장에서 쓰여졌으며 ESG에 대한 고려가 투자자들의 이익과 기업 가치 창출에 긍정적인 영향을 준다는 것을 전제로 한다. PRI 서문에서는 그 목적을 이렇게 명시하고 있다.

“우리는 기관투자자로서 수혜자의 장기적 이익을 위해 행동할 의무를 지닌다. 이러한 책임을 지닌 수탁자로서 우리는 환경, 사회 및 지배구조(ESG)와 관련한 사안이 투자 포트폴리오의 실적에 영향을 미칠 수 있다고 믿는다(기업, 산업 부문, 지역, 자산 종목, 시간의 흐름에 따라 다양하게). 아울러 우리는 이러한 원칙을 적용함으로써 투자자와 사회가 이루고

자 하는 보다 광범위한 목표를 더 훌륭히 조율하리라는 사실을 인지한다.” (UNEP Finance Initiative and UN Global Compact, 2013: 2).

PRI는 다음 6개의 원칙으로 이루어졌는데 그 내용을 자세히 보면 아주 독특하다. 이 원칙들은 단순히 ESG 관행 개선을 위한 서명한 기업 자체만의 약속이 아니다. 원칙 1과 6은 자체 기업의 사회적 책임에 대한 약속이지만, 원칙 2와 3은 투자 대상 기업이 ESG를 수용하고 실천하도록 실질적 노력을 하겠다는 약속이고, 원칙 4와 5는 동 산업 내에 다른 금융기업들과 협력하고 함께 ESG 실천을 하는 것을 도모하겠다는 약속이다. 이런 관점에서 PRI는 처음부터 상당히 야심적이고 적극적인 계획이라고 볼 수 있다.

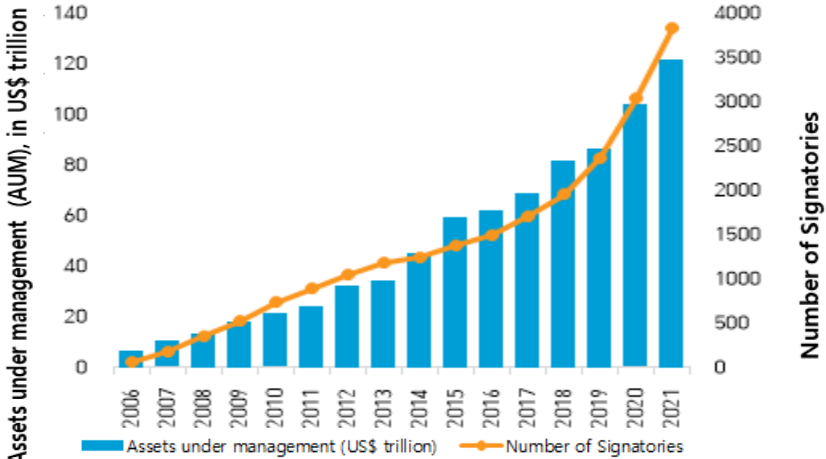
1. 사안을 투자 분석 및 의사결정 절차에 통합할 것이다.
2. 적극적 주주로서 활동하고 ESG 사안을 투자 보유 정책과 관행에 통합할 것이다.
3. 투자 대상 기업에 ESG 사안에 대한 공시를 요구하는 길을 모색할 것이다.
4. 투자산업 내에서 책임투자 원칙의 수용과 실천을 촉진할 것이다.
5. 책임투자 원칙 실천의 효율성을 개선하기 위해 협력할 것이다.
6. 책임투자 원칙 실천에 관한 활동과 진척 상황을 각기 보고할 것이다.

PRI 원칙의 출범과 함께, PRI라는 이름의 국제기관도 함께 만들어졌는데, 이 기관의 목적은 PRI 원칙을 수용한 금융기관들이 제대로 실행에 옮길 수 있도록 지원하는 것이다. PRI의 거버넌스 구조는 회원 기업이나 정부로부터 독립되어 운영되도록 재정은 유엔으로부터 직접 지원을 받는다. 2006년 출범 이후 PRI는 ESG 투자 관련 가장 영향력 있는 프레임워크가 되었다. 서명기업 수는 2006년 63개의 기업에서 3,826개의 기업으로 증가했으며, 그 서명 멤버 기업들이 관리하는 총자산은 120조 달러 이상에 달한다(그림 2-1 참조).

PRI 서명 멤버십의 급속한 성장은 글로벌 금융기관들이 이전의 SRI보다 ESG를 훨씬 더 가까이 수용했음을 보여준다. ESG가 자본시장에서 폭넓게 수용되면서 ESG 관련 펀드를 조성하는 투자기관도 주요 금융기관

이 참여가 시작되면서 훨씬 더 다양해졌다. 예를 들어 BlackRock, Vanguard, Northern Trust같은 미국 대표적 투자회사들도 모두 ESG 펀드를 조성해 각자 이미 수백억 달러의 투자 자본을 유치했다.

(그림 2-1) PRI 서명기업 수와 총관리자산 성장세(2006~2021년)



자료 : PRI(2022).

〈표 2-3〉 운용자산 규모로 본 10대 ESG Equity Funds(2020년 12월 31일 기준)

(단위 : USD, in Billions)

	펀드	운용 자산	결성 연도	국가
1	Parnassus Core Equity Fund	\$22.94B	1992	U.S.
2	iShares ESG Aware MSCI USA ETF	\$13.03B	2016	U.S.
3	Vanguard FTSE Social Index Fund	\$10.87B	2000	U.S.
4	Stewart Investors Asia Pacific Leaders Sustainable Fund	\$9.87B	2003	UK
5	Vontobel Fund - mtx Sust. Emerging Market Leaders	\$9.58B	2011	Luxembourg
6	Northern Trust World Custom ESG Equity Index	\$8.69B	2013	Ireland
7	Pictet - Global Environmental Opportunities	\$8.31B	2010	Luxembourg
8	Pictet - Water	\$8.02B	2000	Luxembourg
9	KLP AksjeGlobal Indeks I	\$7.69B	2004	Norway
10	Nordea 1 - Global Climate and Environment	\$7.37B	2008	Luxembourg

자료 : MSCI ESG Research(Mahmood, 2021).

이처럼 어떤 기업이 ESG 관련 투자상품을 결성하는지만 보아도 과거 SRI 운동과는 현저히 다르다는 것을 알 수 있다. 2000년 초까지의 SRI 펀드는 대부분 Pax World, Calvert, Domini와 같이 규모는 작지만 사회적 책임 투자에 전념한 SRI 투자회사들에 의해 결성되었다. 거기에 비해 2004년 이후 ESG 펀드 결성참여의 폭은 상당히 큰 변화였다. <표 2-3>을 보면 자산 규모에 따른 상위 10개 펀드 중 9개 ESG 펀드가 2000년 이후에 결성되었고, 상위 10개 ESG 펀드 중 6개가 2004년 이후에 결성된 것을 보여준다. 두 번째 순위인 BlackRock의 iShares는 2016년에 결성되었다. 이처럼 대표적 투자기업들의 참여가 확대되며 ESG 투자자산의 성장도 가속화됐다. Bloomberg Intelligence 연구(2022)에 따르면 2025년이면 ESG 관련 자산이 전체 관리 자산의 3분의 1에 이를 것으로 예상될 정도로 ESG 투자상품은 대폭 증가하였다. 그럼, 왜 과거에 SRI 상품에 관심이 없던 대규모 투자기업들이 ESG 상품에 관심을 가지고 펀드 결정에 적극적으로 참여하게 되었는가? ESG는 SRI와 어떻게 다른가?

유엔 *Who Cares Wins* 연구보고서를 저술한 20개 금융회사 대표들로 구성된 조사위원회는 사회적 투자 개념을 소개하면서 SRI이라는 기존 용어를 사용하지 않고 ESG라는 새로운 용어를 의도적 채택했다. 그 이유는 기존 용어들과 관련한 “용어에 대한 다른 해석에서 파생되는 오해를 피하기 위해, 지속가능성, 기업 시민권 등과 같은 용어의 사용을 의도적으로 자제했다”고 한다(UN Global Compact, 2004: 1~2). 이처럼 의도적으로 새로운 용어를 선택한 데는 중요한 법적, 관례적 이유가 있다. 미국 자본시장에서 투자상품 관리자들은 고객의 자금을 관리하는 대리인으로서 고객의 이익을 신의성실의 원칙에 따라 최대화해야 할 수임자 의무(fiduciary duty)가 있다. 대부분의 자산 관리자들은 사회적 책임 투자 운동은 투자수익보다 도덕적, 사회적 목적을 우선시하여 수임자 의무와 근본적으로 상충된다고 생각해왔다. 그래서, *Who Cares Wins* 연구팀은 새로운 용어의 선택을 통해 ESG는 처음 출발부터 수임자 의무와 상충되지 않는 새로운 프레이밍이라는 것을 보여주고자 했다.

앞에 이미 소개한 것처럼 ESG는 운동을 주도하는 단체의 성격들, 프레이밍, 그리고 전략 면에서 SRI와 분명히 차별화된다. SRI 운동은 종교 및

시민 활동가들에 의해 시작되었지만 ESG는 은행과 투자회사들과 같은 주요 금융업체들에 의해 시작, 유지 및 촉진되었다. 그리고, SRI와 ESG의 개념적 프레임도 현저히 다르다. 프레임이란 다양한 사회운동 참여자들이 어떤 문제에 대한 공통된 이해를 얻을 수 있도록 유도하기 위한 통일된 개념적 틀이라고 할 수 있다(Benford and Snow, 2000; Kennedy and Fiss, 2009). 사회학의 프레임 이론은 특정한 사회적 이슈가 어떤 프레임을 통해 소개 되었는지가 후속 참여자들의 해석과 행위에 상당한 영향을 미칠 수 있다고 주장하고 프레임을 통한 참여자들의 인지적 변화를 프레임 효과라고 부른다(Chong and Druckman, 2007; Dutton et al., 1983; Dutton and Jackson, 1987). ESG를 소개한 유엔 보고서는 사회적 책임투자 운동의 프레임 효과를 자아내기 위해 새로운 용어와 프레임을 소개했다고 볼 수 있다.

기존 SRI는 주로 기업이 사회적 책임을 실천하도록 강요하는 규범적인(normative) 프레임을 가지고 있었다(Oh et al., 2013; O'Rourke, 2003). 처음 시작부터 SRI 운동의 프레임은 도덕적, 종교적 목표와 논리에 근거했다. 예를 들어, 도미니카 수녀이자 ICCR의 회원인 Daly 수녀는 왜 경제적 환경적 정의(justice)에 대해 그렇게 깊은 사명감을 가지고 있는지를 800년 전통의 도미니카 수도회 언어로 설명한다. “우리는 자본주의라는 거대한 이단과 거짓과 싸우는 것이다”(Cortese 2002). ICCR 회원 기관들이 사회적 이슈에 참여하게 된 근본적인 동기는 그들의 도덕적, 종교적 가치관이다. 사회적 투자회사인 Domini 펀드의 설립자이자 KLD Analytics의 공동 창업자이기도 한 Amy Domini 사장은 사회적 책임 투자자들의 역할을 필요에 따라 기업의 잘못된 행동을 바로잡는 것이라고 설명한다(Roosevelt, 2000).

ESG 운동은 근본적으로 다른 도구적(instrumental) 프레임을 가지고 시작했다. ESG 운동은 기업 관리자들을 도덕적 목표에 굴복시키는 데 관심이 없다. 오히려, 그들은 기업 관리자들이 기업의 비재무적 위험과 기회에 대해 잘 이해함으로써 더 좋은 재무적 결과를 내기를 원한다. ESG 개념을 소개한 *Who Care Wins*의 저술팀은 처음부터 투자 커뮤니티를 널리 어필하기 위해 의도적으로 ESG라는 새로운 용어와 총체적인 위험 관

〈표 2-4〉 SRI와 ESG 운동의 차이점

	SRI 운동	ESG 운동
주체	종교 및 시민 운동가	주요 금융회사와 자산운용회사
펀드 발행기업	Calvert, Pax World, Domini, Parnassus	BlackRock, Vanguard, Northern Trust, State Street
평가 기관	KLD	MSCI, S&P Global, FTSE Russell, Sustainalytics(Morningstar)
프레이밍	규범적(Normative)	도구적(instrumental)
- 강조점	사회적 책임, 지속 가능성(sustainability)	리스크 관리, 재무적 중요성(Financial Materiality), 시장의 회복탄력성(Market Resilience)
- 주요 수혜자	사회	투자자
- 추구하는 이익	공익(Public Goods)	사익(Private Goods)
- 기업 상대 전략	대립적	회유적

리에 중점을 맞춘 새로운 프레임을 도입한다. <표 2-4>는 ESG의 특성을 SRI와 비교하여 구체적으로 나열한다.

*Who Care Wins* 유엔 보고서는 기업이 사회에서 직면하는 총체적 리스크가 점점 커지는 현재 상황에서 ESG 관련 투명한 공시는 투자자 입장에서 장기적 수익성을 위해 꼭 필요한 것이고, 따라서 ESG는 “신탁자, 재무 고문, 자산 관리자 및 중개기관의 수임자 의무의 범위”에 포함한다고 주장한다(UN Global Compact, 2004: 3). 다르게 표현하면, ESG는 공익을 위한 노력뿐 아니라 투자자들 개개인에게도 결국 더 이로운 결과를 내기 때문에 수임자 의무와도 상충되지 않는다는 것이다. 또한, 유엔 보고서는 ESG를 통해 “더 강하고 탄력적인 금융시장”을 만드는 것을 주요 목표로 삼고 있다는 것이 주목할 만하다.<sup>2)</sup>

이처럼 ESG의 프레임은 기업의 사회적 책임을 강조하기보다 환경과 사회와 지배구조에 대한 건전한 경영방식을 통해 장기적으로 재무적 가

2) 보고서의 서론에 “환경적, 사회적, 지배구조적 요인에 대한 더 나은 고려가 궁극적으로 더 강력하고 탄력적인 투자시장에 기여할 뿐만 아니라 사회의 지속가능한 발전에 기여할 것”이라고 주장한다(UN Global Compact, 2004: ii).

치 창출과 투자 안정성을 더 강조한다. 예를 들어, 2016년 Wells Fargo은행의 가짜 계좌 스캔들은 주가를 폭락시켰을 뿐만 아니라 많은 법정 소송이 제기됐고 결국 Wells Fargo은행은 30억 달러의 엄청난 합의금을 지불하게 되었다. 2015년 Volkswagen도 디젤차 배기가스 조작 사건과 관련해 310억 유로 이상의 손해를 보았다. ESG의 지지자들은 ESG를 제대로 관리하지 않을 때 이처럼 큰 투자손해를 볼 수 있기 때문에 투자상품 선택 과정에서 ESG를 미리 고려하는 것이 투자 리스크 관리에 도움이 된다고 말한다. 그래서, ESG를 통한 다양한 비내무적 정보 공시는 투자자들에게 더 유익할 뿐 아니라 결과적으로 금융시장의 안정성에도 기여한다고 주장한다.

이처럼 ESG의 기본 프레임은 사회적 책임투자를 도덕적 규범의 관점에서 논의했던 초기 SRI 운동과 큰 차이가 있다. 이러한 언어와 프레임의 변화는 자본시장에서 ESG가 널리 받아들여지는 데 필연적 요소였다. 2004년 ESG가 소개되기 전에는 수임자의 의무 때문에 전통적인 투자 관리자들은 투자 결정에서 비재무적 요소를 쉽게 고려할 수 없었다. 그러나 ESG라는 도구적(instrumental) 프레임이 소개된 이후로 “한때 수임자의 의무 때문에 투자 관리자들이 ESG를 고려하지 못하게 했던 많은 장벽이 무너지고 있다”고 Garz와 Volk(2018: 12)는 주장한다.

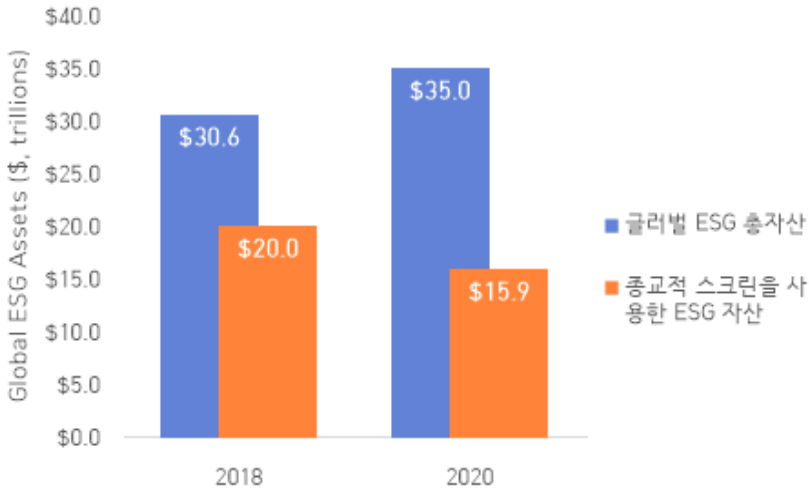
지난 10여 년간 ESG는 투자의 장기 수익성과 지속가능한 기업가치 증가에 초점을 맞추며 점점 더 보편화되고 시장에서 중요한 투자상품으로서 자리를 잡아가고 있다. 심지어 최근에는 영향력 있는 금융 분야 리더들도 ESG를 적극적으로 독려하기 시작했다. 예를 들어 2018년부터 Blackrock의 CEO인 Larry Fink는 ESG의 주요 대변인으로 부상했다. Fink는 2018년 CEO들에게 보내는 편지에서 “모든 기업은 재무 성과를 내야 할 뿐만 아니라 그것이 어떻게 사회에 긍정적인 기여를 하는지 보여줘야 하고, 주주, 직원, 고객 및 기업이 위치한 주변 커뮤니티를 포함한 모든 이해 당사자에게 이익을 제공해야 한다”고 강력하게 주장했다(Fink, 2018). Blackrock은 2018년 기준 운용 자산이 6조 달러가 넘고, 대부분 상장회사 지분의 5% 이상을 보유하고 있기 때문에 그의 발언에는 무게가 실린다. J. P. Morgan Chase은행의 CEO이자 미국 대기업 협의체인



Business Roundtable의 회장이었던 Jamie Dimon도 기업의 목적을 주주이윤 극대화라는 생각을 버리고 노동자, 고객, 납품업체 등 모든 이해관계자들을 섬김으로 장기적인 기업가치 창출이라고 다시 정의해야 한다고 주장했다(Dimon, 2020).

ESG가 더 보편화되며 투자자금도 ESG 관련 투자 상품으로 더 집중되어 가며 과거 SRI 운동의 중심이 되었던 종교적 스크린을 사용하는 펀드의 자산은 오히려 줄어드는 추세이다(그림 2-2 참조). 글로벌 ESG의 총 운용자산은 2018년 30조 6천억 달러에서 2020년 35조 달러로 16% 이상 성장한 반면 종교적 가치에 따른 스크린을 사용해 투자한 ESG 자산은 2018년 20조 달러에서 2020년 15조 9천억 달러로 20% 이상 감소했다(Bloomberg Intelligence, 2022). 이는 ESG가 주류 투자자들에게 받아들여지고 있고 SRI를 대체해 가고 있음을 보여주는 또 하나의 증거이다.

(그림 2-2) 글로벌 ESG 총 운용자산과 종교적 스크린을 사용한 자산 비교



자료 : Bloomberg Intelligence(2022).

## 제4절 ESG와 노동/인사

사회적 책임 투자 운동은 종교적 신념에 기초해 광범위한 사회 개혁의 의도를 가지고 시작되었다. 그러나 1960년대 반 베트남 전쟁 운동과 미국 인권 운동과 관련한 사회적 격변은 노동과 인권 이슈에 대한 사회적 의식을 일깨웠고 사회적 투자 운동에도 영향을 주었다(Schueth, 2003). 1970년대에는 남아프리카공화국의 인종차별 제도(apartheid)가 두드러진 사회적 이유가 되면서 미국 기업들의 남아프리카공화국으로부터 철회를 요구하는 투자 운동이 일어나기도 했다(Clowes, 2000). “사회적 책임” 투자라는 이름이 시사하듯이, 인권과 노동과 관련한 사회적 이슈들은 처음부터 SRI 운동의 중심점이었다고 볼 수 있다.

유엔에는 2004년에 ESG를 소개하기 전에 이미 기업의 사회적 책임을 권장하기 위해 시작한 유엔 Global Compact라는 이니셔티브가 있었다. Global Compact는 글로벌 기업들을 대상으로 인권, 노동, 환경, 반부패 분야에 10대 원칙을 세워 기업의 사회적 책임을 권장하기 위한 이니셔티브이다. 여기서 주시해야 할 사실은 2000년 Global Compact가 처음 출범했을 때, 인권과 노동을 포함한 사회적 이슈들이 가장 부각된 이슈들이었다. 글로벌 콤팩트 원칙 10가지 중 처음 6가지는 인권과 노동 관련 원칙이었고, 특히 노동은 네 가지 원칙으로 가장 많은 부분을 차지한다(표 2-5 참조).

유엔 Global Compact 원칙은 선진국과 개발도상국을 포함한 전 세계의 비즈니스 관행을 변화시키기 위한 목적으로 만들어졌지만 일부 원칙은 선진국 기업에는 적합하지 않았다. 예를 들어 미국에서는 노동자의 단체교섭권이 국가노동법에 의해 법적으로 보호되고 있고 대부분 OECD 국가에서도 강제 노동, 아동 노동, 직장 차별에 대한 법적 규정이 이미 존재한다. 따라서, Global Compact에서 규정한 다양한 사회적 이슈들은 노동 규제가 아직 약한 개발도상국에서 활동하는 기업에는 관련이 있지만, 주로 선진국에서 활동하는 기업에는 별 의미가 없다. 더 중요한 것은, 투

〈표 2-5〉 UN Global Compact 10대 원칙

이슈	10대 원칙
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. 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 : UN Global Compact(2004).

자자의 관점에서 볼 때, 이런 이슈들은 선진국에서 운영되는 기업에는 투자 위험의 평가와 관련하여 특별히 중요한 문제가 아니다.

이에 따라 유엔의 *Who Cares Wins* 보고서는 인권과 노동 문제를 하나로 묶고 상장기업의 위험을 평가하는 투자자의 관점에서 다음과 같이 재구성했다.

- 작업장 안전 및 직원 건강
- 지역사회와 관계
- 인권(회사 및 공급업체/계약업체 내에서 인권 포함)
- 해외에서 정부와 지역사회 관계
- 이해관계자 관리: 성과, 투명성, 책임성을 개선해야 한다는 시민사회의 압력으로 제대로 관리되지 않을 경우 평판 위험으로 이어질 수 있음

이처럼 2000년대 초반에 ESG가 소개될 때는 인권과 노동 문제를 중요하게 고려했지만, 그 뒤 20년 동안 기후변화와 환경에 대한 우려가 지배적인 이슈로 대두되면서 노동과 인권 문제는 상대적으로 덜 강조되게 되었다. 또한 환경에 대해서는 기업의 성과를 측정하고 평가하는 기준이 Global Reporting Initiative(GRI)<sup>3)</sup>나 Carbon Disclosure Project(CDP) 등

을 통해 이미 잘 개발이 되어 있다. 따라서, 기업의 입장에서 어떤 데이터를 수집해 공시해야 할지 분명하고, 투자가의 입장에서도 객관적으로 기업의 환경적 노력의 성과를 평가하기가 쉬운 편이라고 볼 수 있다.

사회적 부분은 그렇지 못했다. 2019년 프랑스의 BNP Paribas은행에서 자본관리자들을 상대로 실시한 ESG 설문조사에 따르면 ESG를 투자 분석 과정에 적용하는 데 가장 큰 걸림들은 데이터의 부족과 혹시 데이터가 있더라도 일관성이 없다는 것이다. 2017년에 발표된 O'Connor and Labowitz의 연구도 비슷한 결과를 찾았다. O'Connor and Labowitz(2017: 11)는 12개의 ESG 프레임워크 관련 데이터를 분석한 결과, 회사들이 보고하는 사회적 부분의 ESG 데이터는 전혀 객관성이 없고, “보고되는 것의 구조와 내용은 같은 산업 내에서도 회사마다 다르며 심지어 같은 회사에서도 매년 다르다”고 밝혔다. 기업들은 투자자들에게 가장 의미 있거나 중요한 데이터를 보고하기보다는 측정하기 가장 편리한 데이터를 선택해 보고했으며, 이러한 선택적이고 주관적 데이터는 오히려 투자자들의 신뢰를 상실하는 결과를 가져왔다.

이와 같은 데이터 관련 문제점은 꼭 기업만 탓할 것은 아니다. BNP Paribas 설문에서 E, S, G 세 가지 요소 중 어떤 것이 분석하고 투자 전략에 통합하는 것이 가장 어렵느냐는 질문에 30%가 “E”(환경)를 선택했고, 가장 많은 46%가 “S”(사회)를 선택했고, 24%가 “G”(거버넌스)를 선택했다(BNP Paribas, 2019). 그 가장 큰 이유는 “S”를 측정하고 평가하는데 무엇이 있어야 한다는 업계의 합의도 부족하고 데이터 자체가 상당히 복잡하기 때문이었다. ESG의 사회적 측면 데이터의 복잡성은 2000년에 경제, 사회 및 환경 등 비재무적 데이터 보고를 표준화하기 위해 만들어진 Global Reporting Initiative(GRI) 표준을 구성을 보아도 드러난다(표 2-6 참조).

GRI 표준은 크게 총체적 표준(universal standards)과 구체화된 주제별 표준(topic specific standards)으로 나누어진다. 총체적 표준은 모든 조직에 동일하게 적용되는 세 가지 보고지침으로 구성되었는데, 이 보고지

---

3) GRI는 현재 가장 널리 사용되고 있는 비재무 보고 기준으로 Global Fortune 250대 기업의 75%가 GRI 표준을 바탕으로 비재무 데이터를 모으고 발표한다.

〈표 2-6〉 GRI Standards 구조

표준그룹	시리즈	이슈
총체적 표준 (Universal Standards)	GRI 100 Series (총체적)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 101 : Foundation</li> <li>• GRI 102 : General Disclosures</li> <li>• GRI 103 : Management Approach</li> </ul>
구체화된 주제별 표준 (Topic Specific Standards)	GRI 200 Series (경제적)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 201 : Economic Performance 2016</li> <li>• GRI 202 : Market Presence 2016</li> <li>• GRI 203 : Indirect Economic Impacts 2016</li> <li>• GRI 204 : Procurement Practices 2016</li> <li>• GRI 205 : Anti-corruption 2016</li> <li>• GRI 206 : Anti-competitive Behavior 2016</li> <li>• GRI 207 : Tax 2019</li> </ul>
	GRI 300 Series (환경적)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 301 : Materials 2016</li> <li>• GRI 302 : Energy 2016</li> <li>• GRI 303 : Water and Effluents 2018</li> <li>• GRI 304 : Biodiversity 2016</li> <li>• GRI 305 : Emissions 2016</li> <li>• GRI 306 : Waste 2020</li> <li>• GRI 307 : Environmental Compliance 2016</li> <li>• GRI 308 : Supplier Environmental Assessment 2016</li> </ul>
	GRI 400 Series (사회적)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRI 401 : Employment 2016</li> <li>• GRI 402 : Labor/Management Relations 2016</li> <li>• GRI 403 : Occupational Health and Safety 2018</li> <li>• GRI 404 : Training and Education 2016</li> <li>• GRI 405 : Diversity and Equal Opportunity 2016</li> <li>• GRI 406 : Non-discrimination 2016</li> <li>• GRI 407 : Freedom of Association &amp; Collective Bargaining 2016</li> <li>• GRI 408 : Child Labor 2016</li> <li>• GRI 409 : Forced or Compulsory Labor 2016</li> <li>• GRI 410 : Security Practices 2016</li> <li>• GRI 411 : Rights of Indigenous Peoples 2016</li> <li>• GRI 412 : Human Rights Assessment 2016</li> <li>• GRI 413 : Local Communities 2016</li> <li>• GRI 414 : Supplier Social Assessment 2016</li> <li>• GRI 415 : Public Policy 2016</li> <li>• GRI 416 : Customer Health and Safety 2016</li> <li>• GRI 417 : Marketing and Labeling 2016</li> <li>• GRI 418 : Customer Privacy 2016</li> <li>• GRI 419 : Socioeconomic Compliance 2016</li> </ul>

침들은 공시 보고서를 작성할 때 따라야 할 핵심 원칙을 제시하도록 설계되었다. 구체화된 주제별 표준은 경제적, 환경적, 사회적 분야의 모든 중요한 이슈들로 구성되어 있다. <표 2-6>에서 보는 바와 같이 사회적 표준을 다루는 GRI 400 series 다양한 종류의 기업이 직면할 수 있는 모든 “사회적” 문제를 광범위하게 포괄하기 위해 만든 것이기 때문에, 경제나 환경 분야에 비해 범위가 훨씬 넓고 다양한 이슈들을 포함한다.

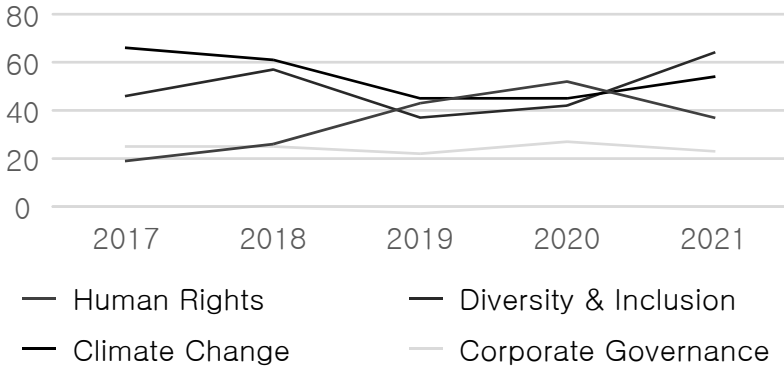
ESG 투자 운동에서 사회적 이슈에 대한 중요성을 회복하기 시작한 것은 2020년이였다. 사회적 이슈에 대해 특별히 더 관심을 갖도록 한 사건은 2020년 봄에 미네애플리스에서 조지 플로이드가 경찰에게 체포되는 과정에서 불의하게 사망한 사건이었다. 그 사망 전 과정이 동영상으로 촬영되어 인터넷을 통해 확산되면서 미국 전역에서 인종차별에 대한 대거 항의 시위가 일어났다. 미국 사회에서 인종차별이란 새로운 이슈가 아니다. 그러나, 2020년 조지 플로이드 사망 사건은 전 국민을 경악케 하고 이번에는 결코 그냥 넘어가서는 안 된다는 다짐을 하는 계기가 되었다. 그에 따라, “S”에 속한 다양한 이슈 중에서도 DEI(Diversity, Equity and Inclusion 혹은 다양성, 형평성, 포용성)가 2020년 이후 ESG의 가장 중요한 이슈로 부각되었다.

ESG 관련 투자기관들은 DEI를 연례 주주총회에서 중요한 의제로 다루고 주주운동단체들도 DEI 관련한 주주결의 운동을 적극적으로 추진했다. [그림 2-3]을 보면 2017년부터 2021년까지 ICCR에서 제출한 주주결의문 중에 DEI 관련 주주결의문이 전년과 대비해 50%가 증가한 것을 볼 수 있다.

ICCR 등 주주운동단체들과 투자기관들은 기업을 상대로 DEI 관련한 더 자세한 정보공개를 요구했고 많은 DEI 관련 주주결의문은 주주회의에서 쉽게 통과가 되었다. 일례로 2020년 6월 네트워크 보안업체인 Fortinet의 주주총회에서 기업 직원들의 다양성 공개를 요구하는 결의안은 70%의 찬성을 얻을 정도로 분위기가 급격히 바뀌었다.

2020년 이후 ESG의 ‘S’에 대한 중요성이 대두되며 기업들은 사회적 측면의 과시적인 결과를 보여주어야 한다는 압박감을 느끼고 있다(Fitzpatrick et al., 2020; O’Connor and Labowitz, 2017). 그에 따라, DEI와 같은 몇몇

[그림 2-3] ICCR 주주결의문 제출 숫자



자료 : ICCR(2022).

이슈들에 대한 좀더 구체적이고 보편화된 대응책이 개발되고 있지만 많은 기업들은 아직 ESG의 사회적 이슈들은 복잡하다고 생각하고 어떻게 실천해야 할지 모르는 경우가 많다.

ESG의 사회적 측면에는 다양한 이슈들이 있지만 이 이슈들이 모든 회사에 동일하게 적용되지 않는다. 어떤 이슈를 선택하는지는 각 기업이 속한 환경 속에서 재무적 중요성(financial materiality)에 대한 고려를 바탕으로 선택해야 한다. 한 기업이 다양한 ESG 이슈들 중에 어떤 이슈가 재무적으로 중요한지를 고려하는 데는 그 기업이 속한 산업 환경이 큰 영향을 미친다. 예를 들어, 미국 사회에서 DEI는 의료산업처럼 남녀 비율과 인종 비율이 좀더 균등한 산업보다, 소프트웨어나 IT산업처럼 여성 참여가 저조하고 백인과 동양인종이 치중된 산업에서 더 큰 이슈로 대두된다. 그 반대로, 고객 접근성(customer access) 이슈는 IT산업보다 오히려 비용이 높은 의료산업에 더 중요한 이슈로 대두된다. 이처럼 산업별 ESG 이슈의 중요성 차이점을 인식해, 미국 지속가능성 회계 기준위원회(Sustainability Accounting Standard Board : SASB)는 지속가능성 회계 표준을 구성하며 산업별 Materiality Map을 개발해 발표했다. SASB는 기업의 가치 입장에서 중요한 지속가능성 정보를 투자자에게 공개하는 공통된 회계기준을 만들기 위해 2011년 독립 비영리단체로 설립됐다.<sup>4)</sup> SASB는 77개 산

업에서 기업가치에 관련이 있는 ESG 이슈 26개를 파악해 산업별로 중요성을 분석한 결과를 시각적으로 표시했는데, 그것을 ‘Materiality Map’이라고 부른다(표 2-7 참조).

〈표 2-7〉 SASB Materiality Map for 4 Sample Industries

ISSUES		석유, 가스 유출 산업	의료 기기 산업	투자 은행/중개 회사	소프트 웨어 및 IT 서비스
산업내 기업에게 재무적으로 중요하지 않은 이슈	산업내 기업에게 재무적으로 중요한 이슈				
<b>Environment</b>					
	GHG emissions	■			
	Air quality	■			
	Energy management		■		■
	Fuel management				
	Water and wastewater management	■	■		■
	Waste and hazardous materials management		■		
	Biodiversity impacts	■			
<b>Social Capital</b>					
	Human rights and community relations	■			
	Access and affordability		■		
	Customer welfare		■		
	Data security and customer privacy				■
	Fair disclosure and labeling				
	Fair marketing and advertising		■		
<b>Human Capital</b>					
	Labor relations				
	Fair labor practices				
	Employee health, safety and wellbeing	■			
	Diversity and inclusion			■	■
	Compensation and benefits			■	
	Recruitment, development and retention				■

4) 2022년 8월 1일, SASB는 국제 지속가능성 표준 위원회(International Sustainability Standards Board, ISSB)와 합병되어 국제회계기준 위원회를 감독하는 IFRS 재단의 일부가 되었다.



<표 2-7>의 계속

ISSUES	석유, 가스 유출 산업	의료 기기 산업	투자 은행/중개 회사	소프트 웨어 및 IT 서비스
■ 산업내 기업에게 재무적으로 중요하지 않은 이슈				
□ 산업내 기업에게 재무적으로 중요한 이슈				
<b>Business Model and Innovation</b>				
Lifecycle impacts of products and services		■	■	
Environmental, social impacts on core assets & operations	■			
Product packaging				
Product quality and safety		■		
<b>Leadership and Governance</b>				
Systemic risk management			■	■
Accident and safety management	■			
Business ethics and transparency of payments	■	■	■	
Competitive behavior				■
Regulatory capture and political influence	■			
Materials sourcing		■		
Supply chain management	■	■		

자료 : SASB Standards(2022).

## 제5절 ESG 기업사례

SASB에서 산업별로 집중해 다루어야 할 이슈들을 좀더 구체화했지만, 동일한 산업 내 기업들 중에서도 모든 이슈가 균일하게 적용되지는 않는다. 기업들은 각자 속한 산업과 사회의 두드러진 이슈가 무엇인가 파악하고, 기업 내부적으로도 중요한 이슈를 나름대로 구분해서 적극적으로 측정하고 개선해야 할 필요가 있다. 이 보고서는 두 가지의 사례 연구를 통해 기업이 어떻게 재무적으로 중요한 (material) ESG 이슈를 파악하고 ESG 전략을 개발하는지 소개한다.

### 1. Case Study 1 : CBRE

CBRE는 세계에서 가장 큰 상업용 부동산 회사로, 2021년 기준 전 세

계 105,000명 이상의 직원이 있고 총매출액이 277억 달러가 넘는다. CBRE는 다년간 CSR 노력을 선도해 온 기업이고, 2007년부터 10년 이상 매년 CSR 보고서를 통해 다양한 환경, 사회, 거버넌스 부분의 데이터를 투명하게 보고해 왔다. 이런 노력의 결과로 CBRE의 CSR의 성과는 널리 인정받고 있다. 예를 들어, 미국 경제저널인 Barron's가 선정한 2022년 가장 지속가능한 기업 목록에서 CBRE는 11위를 차지했고, Fortune 500대 기업 중에서 MSCI ESG rating에서 AAA 등급을 받은 단 16개 기업 중 하나이다.

지난 10년간 CBRE는 ESG 관련 성과를 모니터링하고 개선하기 위해 꾸준히 노력해 왔다. SASB에서 기업마다 분석한 Materiality Map에 따르면 CBRE에게 재무적으로 중요한 이슈는 ① 제품 설계 및 라이프사이클 관리와, ② 비즈니스 윤리이다. CBRE는 이처럼 외부에서 지적하는 이슈를 관리하는 것 이외에도, 2017년에 내부적으로도 ESG 이슈에 대한 중요성(materiality) 평가조사를 실시했다. 그 내부조사에 따르면 CBRE의 가장 중요한 사회적 이슈는 ① 직업적 청렴(professional integrity), ② 부패방지(anti-corruption), ③ 다양성과 포용성(diversity and inclusion), 그리고 ④ 직업 건강과 안전(occupational health & safety)이다. 내부적 중요성(materiality) 평가는 CBRE가 어떤 ESG 이슈에 초점을 맞추고 전략을 구축해야 할지 결정하는 데 토대가 되었다. 그 평가 결과를 바탕으로, CBRE는 곧바로 산업 건강과 안전 성과를 개선하는 구체적 계획을 세우고 실천했다. 예를 들어, 2019년에는 전 직원들을 대상으로 안전과 웰빙 교육을 시작했다. 그 결과 2017년에 비해 2019년에는 총 기록 가능한 사고 발생률이 24% 감소했다.

CBRE의 ESG 전략에 영향을 미친 또 다른 중요한 요인은 DEI와 관련해 변화하는 사회적 환경이었다. CBRE의 선임 전무이사이자 DEI 리더인 윌리엄의 인터뷰에 따르면 CBRE와 같이 이미 ESG를 적극적으로 실천해 온 기업도 2020년은 엄청난 변화가 있었던 해였다. 윌리엄 전무이사는 지난 2년 동안 CBRE에서 DEI 관련 기업의 우선순위, 관행 및 문화에서 상당한 변화를 보았다고 한다.

“우리 입장에서 가장 흥미로운 변화는 문화적인 코드의 변화였다. 2020

년부터 우리는 전에 없던 실존적 질문을 하기 시작했다. 우리가 누구일까? 우리의 정체성은 무엇인가? 우리는 인종과 다양성에 대한 이 문제를 어떻게 해결할 것인가? 우리 고객들은 무엇을 하고 있나? 우리 고객들의 DEI 우선순위에 비해 우리의 우선순위는 어떤가?” 이런 질문들을 통해 이전에는 일어나지 않았던 훨씬 더 다양한 대화가 CBRE 내에서 일어나고 있고, 이런 대화에 대한 민감성과 개방성이 과거에 비해 훨씬 높아졌다.

변화한 것은 단순히 대화만이 아니다. 2020년 6월에 CBRE는 처음으로 고위 경영진 레벨의 Chief Diversity Officer(CDO) 직책을 신설하고 Tim Dismond를 초대 CDO로 임명했다. 불과 6개월 후인 2021년 2월에 CBRE는 Dismond 사장에게 더 광범위한 권한을 부여하고 회사의 전체 ESG 노력을 감독하는 Chief Responsibility Officer(CRO)로 재임명했다. 이는 DEI 문제가 전반적인 ESG 노력의 중심이 되었음을 나타낸다. 또한, CBRE는 DEI 이니셔티브를 지원하기 위해 상당한 예산을 할당했다.

CBRE가 전에 ESG를 무시한 것은 아니지만, 윌리엄 전무이사는 2020년에서 2021년 사이에 ESG에 대한 긴박감이 급격히 증가했고 기업의 문화도 현저히 달라졌다고 한다. 문화와 프레이밍 로직의 변화는 CBRE의 기업 커뮤니케이션에서도 명백히 드러난다. CBRE는 최근 ESG를 적극적으로 관리해야 하는 이유에 대한 연구를 실시해 연구보고서를 발표했다(CBRE Research, 2021: 3). 연구 발표내용에서 주목해 보아야 할 것은 ESG를 실천해야만 하는 이유 5가지를 소개하며, 각 주장마다 ESG의 중요성(materiality)에 대한 구체적인 증거를 같이 소개하였다.

1. ESG에서 진전을 보이고 있는 기업은 더 나은 재무적 성과를 낸다.  
NYU Stern Center for Sustainable Business는 2015~2020년 ESG와 재무성과 간의 관계를 조사한 결과, ESG 실천 성과와 재무성과 사이에 긍정적인 관계가 있음을 발견했다.
2. 직원들은 건전한 목적을 가진 회사에서 일하고 싶어 한다. CBRE의 Global Live, Work and Play 조사에 따르면 밀레니엄 세대는 입사 또는 회사에 남아있을지를 결정할 때 환경 관련 실천을 포함한 기업의 문화와 관행에 매우 민감하다.

3. 탄소중립의 목표를 공식화하고 달성을 약속하는 기업이 점점 더 많아지고 있다. 현재 Fortune 500대 글로벌 기업 중 30% 이상이 이미 탄소중립 목표를 달성했거나 적어도 30년까지 달성하겠다고 밝혔는데, 이 비율은 2016년에 불과 6%이었던 것에 비해 크게 증가한 수치이다.
4. 정책적 규제 압력이 계속 강화되고 있다. 전 세계적으로 정부들은 탄소중립 가속화를 위해 새로운 정책과 규제방안을 제정하고 있다. 예를 들어, EU는 2030년까지 탄소 배출량을 최소 55% 줄이겠다고 발표했고, 영국은 2035년까지 78% 줄이겠다고 약속했고, 미국도 2030년까지 50~52% 줄이겠다고 발표했다.
5. 2020년의 사건은 환경 및 사회적 변화를 촉진했다. 현재 전 세계 기관투자자들의 과반수(54%)가 지속가능한 투자를 위한 주요 동인이 사회와 지구에 긍정적인 영향을 미치려는 욕구라고 강조했다.

지난 2년간 CBRE는 ESG 실천에 대한 전략도 구체화했다. 예를 들어, CRO Tim Dismond가 이끄는 ESG 부서는 DEI의 회사 전반적 실천을 위해 세 가지 전략적 방향을 선택해 실천하고 있다(William, personal communication, August, 2022).

1. 문화: 문화는 전 직원을 대상으로 한 DEI 교육과 직원 참여도를 측정하고 개선하는 데 초점을 맞추고 있다.
2. 인재: 인재부분에서는 회사에서 더 다양한 리더십 파이프라인을 구축하는 것을 강조한다. 이에 따라 CBRE는 고용 대상과 구인채널을 재조정하고 내부에서도 다양한 인재를 고용하고 개발해 승진시키려는 혁신적이고 의도적인 인사전략이 세워졌다.
3. 시장(Marketplace): CBRE는 내부적인 노력 외에도 시장에서 공급업체와의 관계 속에서도 DEI를 의도적으로 추진한다. CBRE는 자체적으로 직접 공급업체에 지출하는 비용(Tier 1 Spend) 외에도, 임대 고객을 대신해서 시설 유지 및 개선을 위해 지출하는 비용이 연간 최대 100억 달러에 달한다(Tier 2 Spend). CBRE는 이런 지출을 DEI 목적에 부합하는 공급업체에 할당할 수 있는데, 2022년에는 적

어도 30억 달러를 여성이나 소수민족이 운영하는 공급업체와 거래할 것을 목표로 하고 있다. 마지막으로 CBRE는 고객과 공급업체가 직접 지출하는 비용도(Tier 3 Spend) 가급적이면 다양화하도록 장려하기로 결정했다.

마지막 실천전략에 포함된 Tier 3 Spend는 특별히 주목해볼 만하다. CBRE뿐만 아니라 ESG를 중점적으로 실천하기로 약속한 대부분의 기업들은 내부적 개선 노력 외에 시장에서 거래하는 다른 기업들에게도 긍정적인 영향을 주기 위해 노력한다. CBRE의 윌리엄 전무이사에 따르면, CBRE도 고객기업들로부터 동일한 요구와 압력을 받고 있다고 한다.

“우리의 고객들은 CBRE보다 오히려 더 다양한 인사구조를 가지고 있고 DEI 실천을 위해 더 적극적으로 노력하고 있는 경우가 많다. 예를 들어, 우리가 신규 사업 아이디어를 소개하러 가면, 우리에게 DEI 목표와 실천에 대해 자세히 묻고 DEI 관련 항목을 계약서에 포함할 것을 요구하기도 한다. DEI에 대한 약속들이 계약서에 일단 들어가면 이행하지 않을 수 없다. 이처럼 지난 몇 년간 DEI는 갑자기 비즈니스의 필수 사항이 되었다.”

CBRE의 사례는 기업이 ESG 문제를 어떻게 파악하고 실천 전략을 만들어가는지 과정을 보여준다. 먼저 CBRE의 내부적 중요성(materiality) 평가조사는 초기 ESG 전략 개발에 매우 중요했다. ESG 전략을 성립하는데 또 한 가지 중요한 요소는 사회적으로 부각되는 이슈들에 대한 연구와 민감성이다. 일단 어떤 이슈에 초점을 맞추어야 할지가 결정되면 ESG의 실천을 위해서 반드시 전담 직책/부서를 구축하고 예산을 할당하는 등 인력과 재정을 투입해야 한다. 그리고, ESG에 대한 실천이 고용, 승진, 계약 과정 등 일반 비즈니스 과정 속에 일관적으로 반영될 때 ESG는 조직의 문화와 프레이밍에도 영향을 주게 되며, 그와 함께 점차 회사의 규범으로 자리 잡게 된다.

CBRE 사례가 ESG와 관련하여 한 기업이 어떻게 중대한 내부 변화를 겪었는지 보여준다면, 다음 사례는 그러한 변화를 촉진하는 데 있어 금융기관이 할 수 있는 역할을 보여준다.

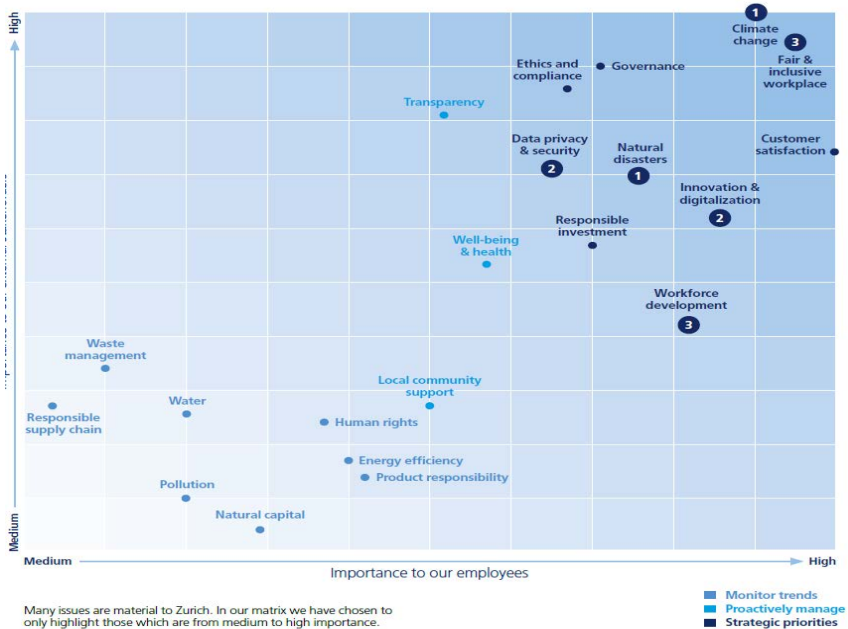
## 2. Case Study 2 : Zurich Insurance North America

Zurich 보험그룹은 1872년 스위스에서 설립된 글로벌 멀티라인 보험회사이다. 현재 Zurich 보험그룹은 210개 이상의 국가와 지역에서 운영되며 약 56,000명의 직원을 고용하고 있다. Zurich 북아메리카(Zurich North America: ZNA)는 1912년부터 북미에서 운영되고 있으며 현재 9,000명 이상의 직원을 두고 있다. Zurich 보험은 보험업계에서 ESG 실천에 있어서 선두주자로 널리 인정받고 있다. Zurich도 CBRE처럼 MSCI ESG 평가에서 AAA 등급을 받은 몇 안되는 기업 중에 하나이고, 멀티라인 보험 및 증권업계의 25개 기업 중 선두기업으로 지정되어 있다. Zurich는 2011년부터 CSR을 회사 전체 비즈니스 모델에 전략적으로 통합했으며, 2016년에는 CFI.co에 의해 그해 최고의 지속가능한 보험사로 인정받았기도 했다.

ZNA의 줄리아 상무이사에 따르면 회사 내에서 ESG와 관련한 대화는 2017년을 전후하여 본격적으로 시작되었다. ZNA는 그 이전부터 환경적 측면의 지속가능성과 사회적 책임을 강조했지만, 2017년부터 ESG는 ZNA 임원회의에서 심도 있게 다루어지는 토픽이 되었다. SASB는 보험 산업에 대해 네 가지의 재무적 중요성 있는 이슈를 지적한다. ① 판매 관행 및 제품 라벨링, ② 제품 설계 및 라이프사이클 관리, ③ 기후변화의 물리적 영향, 그리고 ④ 총체적 위험 관리. 이러한 업계 공통의 ESG 이슈를 적극적으로 관리하는 것 이외에, ZNA는 회사 자체적인 중요성(materiality) 평가를 수행하여 중점적으로 다뤄야 할 핵심 ESG 문제를 파악하기도 했다.

더 효과적인 ESG 전략을 세우기 위해, Zurich 보험그룹은 2018년에 처음으로 회사 전반적으로 ESG 이슈와 관련해 재무적 중요성 평가조사를 실시했고, 그 조사내용을 바탕으로 재무적 중요성 평가 매트릭스(Materiality Assessment Matrix)를 만들었다(그림 2-4 참조). 조사를 통해 발견된 중요한 사회적 이슈는 형평성과 포용성 있는 직장 환경과 직원 개발이었다. 많은 수의 일상적인 작업이 점점 자동화되고 인공지능 같은 신기술이 기존 일자리를 대체해감에 따라 일부 직종의 불필요함과 대량실업이 가장 심각

(그림 2-4) Zurich ESG 이슈의 재무적 중요성 평가 매트릭스(Materiality Assessment Matrix)



자료 : Zurich Insurance Group(2019).

한 문제점으로 지적되었고 그에 대응해 직원 역량 개발과 더 포용성 있는 직장 문화를 요구하는 것이다. 이 ESG 이슈 중요성 조사 결과를 토대로 Zurich 보험그룹은 “업무 지속가능성(Work sustainability)”이라고 불리는 새로운 업무 지속가능성 프로그램을 소개했다.

ZNA는 고용 안정감과 조직에 대한 신뢰감을 조성하기 위해 “외부 고용이나 아웃소싱보다 직원 개발과 재기술을 우선시”하기 시작했다(Julia, personal communication, September, 2022). ZNA는 신기술이 기존 업무를 대체하는 경우 직원을 해고하는 대신 직원들이 조직 내에서 다른 직종으로 이동할 수 있도록 인력 재교육(re-skilling) 및 내부 인재 시장 창출 계획을 발표해 곧바로 실행했다. 그 결과 2020년에는 내부적으로 충원된 일자리가 2019년에 비해 20% 가까이 늘어났다. 또한, 코로나 팬데믹 기간 동안 인종 불평등 이슈와 노동자의 건강과 복지에 대한 사회적 우려가 급격히 증가한 것에 대응해 ZNA의 업무 지속가능성 프로그램은 “업무 유

연성, 웰빙, 다양성과 포용성”과 같은 이슈들을 함께 포함하도록 확대되었다(Zurich Insurance Group, 2020: 38). 특히 인종차별과 관련된 사회적 격변은 ZNA 내부적으로도 DEI 이슈의 심각성을 더욱 깊이 인지하게 하였고, 회사 차원에서 포용성 있는 문화를 조성하기 위해 직원들의 Employee Resource Group(ERG)<sup>5)</sup> 형성을 적극 권장하였다.

2020년에는 ZNA의 DEI 관련 ESG 전략 수립을 가속화하는 또 한 가지 계기가 있었다. 미국 상법상 주식 가치에 부정적인 영향을 미치는 큰 사건이 있을 경우, 주주들은 회사의 운영진이 사건 예방을 위해 적절한 조치를 취하지 않았다는 이유로 이사들과 임원들을 상대로 주주대표소송(shareholder derivative lawsuit)을 제기할 수 있다. 최근 사회적 이슈와 관련한 주주대표소송이 늘어나고 있다. 예를 들어 2020년 Google의 모회사인 알파벳의 주주들은 알파벳을 상대로 회사 내 성희롱 문제를 제때 공개하고 처리하지 않았다는 이유로 주주대표소송을 제기했다. 결국, 알파벳은 3억 1천만 달러의 벌금을 지불할 것을 합의했고 그 벌금으로 DEI 실천을 위한 펀드를 만들기로 약속함으로써 소송을 해결했다. 이처럼 DEI와 관련된 주주대표소송이 증가함에 따라, ZNA의 고객들은 기업 이사 및 임원의 개인 책임 위험을 커버하는 보험상품을 찾기 시작했다.

ZNA는 이런 시장 요구에 부합하는 보험 상품을 개발하면서 또 다른 사업의 기회를 포착했다. DEI 정책을 수립하는 기업들은 적극적으로 이 계획을 감시하고 이행해야 할 책임이 있다. 그 책임을 제대로 수행하지 못할 때 주주대표소송의 대상이 될 수 있다. 따라서, ZNA는 기업 운영진의 책임 위험을 커버하는 보험상품 개발 외에 기업들이 주주대표소송을 사전 예방할 수 있도록 교육하고 도움 필요가 있다고 보았다. 그래서, 2020년 1월 ZNA는 보험업계 최초로 DEI 평가 및 컨설팅 서비스를 시작했다. 새로운 DEI 서비스 부서는 ISO 30415(Human Resource Management-Diversity and Inclusion) 표준을 벤치마크로 사용하며 고객 기업들이 조직 전반적으로 DEI를 통합할 수 있도록 지원한다(Zurich North America, 2022)

5) ERG는 공통의 관심사, 배경 또는 신앙을 가진 직원들이 함께 모여 서로 멘토링과 교류할 기회를 제공할 뿐만 아니라 함께 자원봉사 등 사회참여 활동을 통해 개인적 및 직업적 개발을 추구하는 회사 내부 모임이다.



CBRE와 마찬가지로 ZNA는 자체적으로 ESG 이슈들에 대해 재무적 중요성 평가를 실시해 업계 공통의 중요한 이슈를 외에도 회사의 특수한 상황에 부합한 중요한 이슈들을 찾아 해결책을 마련했다. ZNA의 ESG 실천에 있어서 한 가지 독특한 점은 ESG와 관련한 고객의 요구와 시장 필요에 대해 전략적으로 대응했다는 것이다. DEI가 사회적 이슈로 부각 되고 고객기업들이 DEI 관련 위험에 대해 염려하는 것을 보고 신속하게 DEI 서비스 부서를 설립해 새로운 사업을 만들었다.

## 제6절 논의와 소결

ESG 이슈에 대한 재무적 중요성 논리가 더욱 고착화될 것이다

재무적 중요성(materiality)과 리스크 관리(risk management)를 중심으로 한 ESG의 프레임은 금융시장에서 이미 널리 받아들여지고 있고 더욱 고착화될 것이다. 이런 예측을 받쳐주는 세 가지 추세를 소개한다. 첫째, 월가의 영향력 있는 금융기관들과 금융계의 알려진 리더들은 ESG 재무 중요성과 리스크 관리 프레임링을 보편화하기 위해 노력하고 있다. 최근, ESG 운동은 몇몇 저명한 금융 부문 리더들을 운동의 대변자로 얻었다. 예를 들어, 앞에 이미 언급한 것처럼 2018년부터 BlackRock의 CEO인 래리 핑크는 ESG의 주요 옹호자로 부상했다. 2018년 편지를 통한 본인의 ESG 관련 의견발표 이후 기업 리더들로부터 많은 반발에 직면했음에도 불구하고 핑크는 물러서지 않고 2019년 서한에서 ESG 투자에 대한 필연적 이유를 더 강조했다. “자산 소유주와 그에 따른 투자 선호도가 변화함에 따라 환경, 사회 및 거버넌스 문제가 기업 가치에 점점 더 중요해질 것이다”(Fink, 2019).

2019년 래리 핑크의 편지는 ESG 관련 시장 논리의 변화를 선포하는 발언이라고 할 수 있다. 이에 따라, BlackRock은 핑크의 발언을 구체적으로 시행하는 투자 가이드라인을 만들었다. 2022년 BlackRock 대리투표 가이드라인에는 “주주총회의 의결권 대리행사를 통해 환경, 사회, 거버넌

스 문제를 포함한 중요한 비즈니스 문제에 관련해 경영진 및 이사회와 대화하고 우리에게 의결권 대리행사 권한을 부여해준 고객의 자산이 장기적으로 가장 좋은 경제적 이익을 내도록” 대리권을 행사할 것이라고 분명한 의향을 표시한다(2022: 3).

둘째, 대부분의 재무 분석가들은 이미 ESG가 투자 포트폴리오에 중요한 영향을 미친다고 믿고 있다. 2021년, 공인 재무 분석가 자격증을 부여하는 CFA 연구소는 ESG와 관련된 기업 보고 및 투자 관리 관행에 대한 회원들의 견해를 조사하였는데, 응답자의 절대다수(79%)가 ESG 요소를 투자 관리자의 투자 결정 과정에 어느 정도 고려해야 한다고 대답했다. 응답자의 31%는 ESG 요인이 투자결정에 항상 반영되어야 한다고 대답했고, 48%는 투자관리자가 ESG 요소의 재무적 중요성을 인식할 경우에만 반영해야 한다고 대답했다(CFA Institute, 2021). 이는 재무 분석가들 가운데 이미 ESG의 재무적 중요성 논리가 보편화되었다는 것을 보여준다.

마지막으로, ESG와 기업재무성과(Corporate Financial Performance: CFP) 간의 관계를 조사한 최근 연구들은 대부분 긍정적 관계를 발견했다. Friede, Busch and Bassen(2015)이 실시한 ESG와 CFP 관계와 관련한 선행연구 검토에 따르면, 조사한 2,200개의 연구논문 중 90%가 ESG-CFP 관계가 부정적이지 않은 것으로 나타났다. 또한, 하버드 경영대학원의 Khan, Serafeim and Yoon(2016)의 연구에 따르면 ESG 문제에 대해 높은 평가를 받은 기업이 동일한 문제에 대해 낮은 평가를 받은 기업보다 재무적 결과가 크게 앞섰다는 강력한 증거를 제시한다. 이처럼, 많은 영향력 있는 금융계 리더들, 투자기업, 재무 분석가 및 학계 연구자들이 모두 ESG의 재무적 중요성 논리를 이미 받아들인 것을 감안할 때 이런 논리는 앞으로 더욱 고착화될 가능성이 높다.

## 1. ESG 데이터는 더 다양하고 풍부해질 것이다

ESG 운동에 대한 핵심적 비판 중 하나는 일관성 있고 객관적인 데이터의 부족이다(Madison & Schiehl, 2021). 기업에 대한 ESG 평가 점수를 제공하는 여러 평가기관들이 있지만, 평가기관들도 여전히 기업들이

〈표 2-8〉 Cross-sectional Correlation between Rating Agency Scores

	Sustainalytics	MSCI	RobecoSAM	Bloomberg ESG
Sustainalytics	1	0.53	0.76	0.66
MSCI		1	0.48	0.47
RobecoSAM			1	0.68
Bloomberg ESG				1

자료 : Kumar and Weiner(2019).

자발적으로 보고하는 내용에 크게 의존한다. 평가기관들 간에 각 이슈별로 어떤 데이터를 수집하고 점수 계산 방법론에 있어서 표준화된 것이 거의 없다. 따라서, State Street Global Advisors의 Kumar와 Weiner(2019)는 30개 이상의 데이터 공급자를 분석한 결과, 평가기관 점수 간의 상관관계 수치가 별로 높지 않다는 것을 발견했다. <표 2-8>은 2017년 6월 30일 기준 4개 평가기관 기업별 점수 사이의 상관관계 수치를 보여준다.

각 평가기관은 특정 기업이나 산업에 중요한 이슈를 결정하고, 데이터 수집 및 집계방법에 있어서 전부 자체 기준을 가지고 있기 때문에 서로 점수 차이가 있을 수밖에 없다(Madison and Schiehl, 2021). 그러나 지난 20년 동안 데이터의 양과 질은 지속적으로 개선되어 왔다. ESG 데이터 수집 및 보고에 MSCI, Morningstar(Sustainalytics의 모기업) 등 주요 금융기관들이 참여하며 그 어느 때보다 많은 ESG 데이터를 제공하고 있다.

GRI로 시작한 ESG 보고 표준화 노력도 상당히 발전했다. 2004년 ESG 도입 이후 여러 보고 표준이 만들어졌지만, 지난 2년간 이런 다양한 표준들이 통합되어 감을 볼 수 있다. 예를 들어, SASB는 2021년에 국제 통합 보고 위원회(IIRC)와 합병해 Value Reporting Foundation을 설립했다. 불과 1년 후에 Value Reporting Foundation은 IFRS 재단의 국제 지속가능성 표준 위원회(ISSB)로 통합되었다. 이 같은 표준의 통합은 투자 커뮤니티를 위해 더 포괄적이고 일관된 글로벌 ESG 공시 표준을 개발하기 위한 노력의 일환이다. 정부 기관들도 ESG 공시 관행 및 데이터의 신뢰도를 개선할 방법을 검토하고 있다.

## 2. ESG 관련 규제는 더욱 강화될 것이다

2010년대 중반까지 미국 증권거래위원회(SEC)는 ESG 투자 운동을 대체로 방치해 왔다고 볼 수 있다. 그러나 ESG 투자상품이 성행하고 ESG 상품에 대한 투자자들의 관심이 높아짐에 따라 SEC는 ESG 상품과 관행을 보다 세심하게 조사하기 시작했다. 2016년 초 SEC 투자자문위원회(Investor Advisory Committee)는 ESG 공시 문제에 대해 다양한 금융 및 투자기관들과 여러 차례 회의를 가졌다. SEC는 금융 및 투자기관들 사이에서 ESG 정보가 투자 결정에 중요하다는 강한 공감대가 있는 것은 감지했지만,<sup>6)</sup> “정작 투자 결정의 기반으로 삼을 수 있는 실질적이고 비교 가능하고 일관된 정보는 부족하다”고 보고했다(SEC Investor Advisory Committee Relating to ESG Disclosure, 2020: 2).

SEC는 또한 일관성 있는 보고 프레임워크의 결핍으로 인해 상장기업들은 서로 다른 ESG 평가기관들이 요구하는 여러 복잡한 설문지를 작성해야 하는 부담이 점점 커진다고 했다. 또한, 다양한 평가기관들이 주도하는 ESG 데이터 보고 관행은 의도하지 않은 결과를 초래했다. 크고 자금이 풍족한 대기업은 다양한 데이터 제공에 대한 요구를 쉽게 감당할 수 있지만, 중소기업들은 과도한 데이터 요구에 매번 응할 재정적 여유가 없다. ESG 평가 조사에 응하지 않는 중소기업은 그만큼 ESG 관련 점수를 올릴 수 없다. SEC는 중소기업이 직면한 이런 불이익을 인식하고 표준화된 ESG 데이터 공시 요구사항을 고려하기 시작했다. “ESG와 관련해 SEC가 기업으로부터 재무적으로 중요하고, 의사결정에 유용하며, 기업이 이미 사업 결정에 사용하는 기존 데이터를 기반으로 하는 단일 표준데이터 보고를 의무화한다면, 대기업과 중소기업 간의 경쟁의 장을 평등하게 만들 것이다”(SEC Investor Advisory Committee Relating to ESG Disclosure,

6) CFA 연구소는 회원들의 ESG 의견에 대한 자체 연구를 수행했다. 응답자의 73%는 상장기업의 지속가능성 보고 의무화가 있어야 한다고 답변했다. 응답자의 약 5분의 1(19%)은 규제기준에 따라 의무화해야 한다고 응답했고, 54%는 자발적 공시로 보완된 의무공시가 있어야 한다고 생각했다. 이를 지원하기 위해 거의 80%가 지속가능성 보고에서 어느 정도의 글로벌 일관성을 보길 원했다(CFA Institute, 2021).

2020: 8).

이에 따라 2020년 초, SEC 자산운용자문위원회(Asset Management Advisory Committee)는 투자상품에 대한 ESG 관행을 검토하고 ESG 공시 프레임워크에 대한 권고안을 마련하기 위해 흔히 ESG Subcommittee라고 불리는 소위원회를 구성했다. ESG 소위원회의 일차 보고서는 의무화된 데이터 공시표준의 채택을 권고했다. 그러나 SEC는 아직 포괄적인 글로벌 데이터 공시표준을 수용할 준비가 되지 않았다. 2021년 4월, SEC 상임위원 중 한 명인 Hester Peirce(2021)는 공통적인 데이터 공시 프레임워크의 잠재적 문제점을 지적하는 글을 발표했다. Peirce는 공통된 지표는 자본 배분 결정의 균질화를 가져오고 창의적인 사고를 방해할 수 있다고 주장했다. 그녀는 또한 주주 외에 다양한 이해관계자들을 감안한 데이터 공시표준은 “증권 거래위원회의 관할 범위를 확대하고, 기업에 새로운 비용을 부과하며, 우리 자본시장의 매력을 떨어뜨리고, 자본의 배분을 왜곡하며, 기업 지배구조에서 주주의 역할을 약화시킬 수 있다”고 우려를 표했다.

그래서, 2021년 7월에 발표된 ESG 소위원회의 제안은 이미 기존 법규를 따라 기업들이 재무적으로 중요한 위험 요소를 공개하고 있기 때문에 데이터 공시에 관한 기존 규제 틀을 변경할 필요가 없다고 발표했다. 대신 기업 ESG 공시관행 안내를 목표로 SASB와 같은 시장에 이미 존재하는 산업표준 설정기관과 연계해 표준을 개발할 것을 권고했다(SEC Asset Management Advisory Committee, 2021). ESG 소위원회는 어떤 특정 지표가 시장에서 널리 채택되게 될 경우에는 SEC가 규제 조치를 통해 더 구체적인 지침을 제공할 수 있지만 그러한 규정도 “SEC가 전통적으로 취해온 접근법과 일관되게 원칙적이어야 한다”고 주장한다(SEC Asset Management Advisory Committee, 2021: 6). 이처럼 SEC는 표준화된 공개 프레임워크를 채택할 필요성을 분명히 인식하고 있지만, 유럽 국가들이 취해온 규범적 접근은 피하려고 노력한다.

SEC는 다년간 업계의 다양한 의견을 수렴해, 2022년 5월에 보고 양식을 개정하는 공식 제안을 내놓았다. 제안의 주요 목표는 “ESG 자문 서비스 및 투자 회사가 투자자들을 보호함과 동시에 자산관리 산업의 변화하

〈표 2-9〉 SEC의 ESG펀드 유형 구분

	정의	데이터 공시 요구사항
ESG 반영 (Integration)	투자 결정 시 재무적 요소 외에 하나 이상의 ESG 요소를 고려하는 펀드	낮음 - 투자 선택 과정에서 ESG 요소를 반영하는 방법을 몇 문장으로 요약
ESG 중점 (Focused)	투자 선정 또는 투자대상 기업과 교류하는 데 있어서 하나 이상의 ESG 요소를 중요한 고려사항으로 적용하는 펀드	중간 - 펀드가 투자 선택 과정에서 어떻게 ESG 요소를 중점적으로 고려하는지에 대한 구체적인 정보 제공 (예: ESG 전략 개요, ESG Strategy Overview Table)
임팩트 투자	특정한 ESG 관련 임팩트 또는 혜택을 창출하는 것을 목적으로 하는 펀드	높음 - ESG 중점 펀드에 대한 공개 요구사항 외에도, 임팩트 펀드는 계획하는 임팩트 달성의 진행상황의 측정방법, 목적 달성 기간, 그리고 임팩트와 재무 수익 사이의 관계에 대해 보고

자료 : The Securities Exchange Commission(2022).

는 영역에서 혁신을 촉진할 수 있도록 일관되고 비교 가능하며 의사결정에 유용한 규제 프레임워크를 만드는 것”이라고 기술했다(The Securities Exchange Commission, 2022: 1). SEC는 ESG 펀드가 다양한 상품을 포괄한다는 점을 인식하고 ESG 반영, ESG 중점 및 임팩트 투자라는 세 가지 유형의 ESG 펀드를 구분했다(표 2-9 참조).

노동과 관련한 중요한 변화는, 최근 인적자본(human capital)에 대한 사회적 관심이 급증하며, 2020년 11월부터 SEC는 ESG의 인적자본이나 노동 관리 측면 관행을 추가로 공개하도록 요구했다. 새로 개정된 항목 101(c)(2)(ii)의 본문에는 등록된 기업들은 “직원 수 외에도 인적자원 유치, 개발, 유지 등 해당 산업에 적절한 다양한 인적자원 관리 정보와 인적자본 계획 또는 목표에 대한 설명을 제공해야 한다”고 명시되어 있다. 이는 직원 수만을 물었던 기존 요구사항보다 훨씬 더 강도 높은 요구사항이다.

2021년 8월, SEC의 Gary Gensler 위원장은 개인 트윗을 통해 ESG의 인적자본 측면의 중요성을 재차 강조했다. “투자자들은 회사의 가장 중요

한 자산인 인적자원을 더 잘 이해하기를 원한다. 나는 SEC 연구팀에게 인적자원 데이터 공시에 대한 SEC 입장을 조사해 적절한 규제 방안을 제안해 달라고 요청했다. 여기에는 인적자원의 이직, 기술개발훈련, 임금, 복리후생, 직원들의 다양성, 건강 및 안전 등 다양한 지표가 포함될 수 있다.”(Gensler, 2021). 이 제안은 아직 공개 의견 제출 기간에 있지만, SEC가 투자자들을 보호하고 기업의 보고 부담을 완화하기 위해 ESG 투자상품에 대한 규제와 표준화를 강화하는 방향으로 가야 한다고 본다.

ESG 관련 문화적, 법적 투자환경의 변화는 한국 글로벌 기업들에게 무엇을 의미하는가? ESG의 재무적 중요성(materiality) 논리는 적어도 서구 금융시장에는 이미 확고히 자리 잡고 있다. 그리고, 투자기관들과 각 나라 정부 규제기관들은 ESG 전략과 성과에 대한 데이터를 앞으로 더 많이 요구할 것이다. 또한 글로벌 한국 기업은 Scope 3 또는 Tier 3 ESG 성과를 보고해야 하는 서구 비즈니스 파트너들로부터 ESG 성과 개선에 대한 압력을 점점 더 많이 받게 될 것이다.<sup>7)</sup> 본 연구는 이런 추세를 고려하여 두 가지 구체적인 권장사항을 한국 기업에 제시한다. ① 재무적으로 중요한 ESG 이슈를 파악, 측정 및 개선하기 위한 전략 개발, ② ESG 전략 및 성과에 대한 적극적 홍보.

ESG 전략의 첫 번째 단계는 각 기업이 처한 특수상황을 고려해 볼 때 재무적으로 중요한 이슈가 무엇인지를 판단하는 것이다. ESG는 다양한 이슈들을 포괄하기 때문에 어떤 기업도 모든 ESG 이슈를 효과적으로 해결할 수 없다. ESG를 옹호하는 개인이나 단체들도 ESG와 재무성과 사이에 절충이 있을 수 있다는 것을 충분히 인식하고 있다. 따라서 기업은 재무적으로 가장 중요한(material) ESG 이슈, 즉 “우주 가치를 창출하는 기업의 역량에 가장 큰 영향을 미치는 문제”에 초점을 맞추고, 이러한 이슈에 대한 성과를 우선시하는 제품, 프로세스 및 비즈니스 모델에 대한 주

7) 환경 성과 측면에서 Scope 3 배출은 상류 배출과 하류 배출을 포함한 보고기업의 가치사슬(value chain)에서 발생하는 모든 간접 배출을 나타낸다. Tier 3 지출은 CBRE와 같은 기업의 고객과 공급업체가 그들의 공급업체를 상대로 지출하는 비용을 말한다.

요 혁신을 추구하는 것이 바람직하다(Eccles et al., 2013: 4).

그러면, 기업들은 재무적 중요한 이슈를 어떻게 분별하는가? 가장 쉽게 시작할 수 있는 것은 SASB가 개발한 Materiality Map을 바탕으로 소속된 산업에 일반적으로 적용되는 중요한 이슈를 파악하는 것이다. 다음 단계는 ESG 이슈에 대한 자체적 중요성 평가를 수행하는 것이다. 중요성 평가는 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴해 어떤 이슈를 우선적으로 관리해야 할지에 대한 결정을 도와주는 도구이다. 중요성 평가를 실시하는 과정에서 한 가지 유의할 점은 기업의 평판 및 법적 위험을 높일 수 있는 사회적 이슈가 무엇인가를 분별해 반영하는 것도 중요하다.

일단 가장 중요한 ESG 이슈가 파악되면 기업은 이러한 이슈에 대한 진전을 측정하고 성과 향상을 위한 전략을 개발해야 한다. 이슈를 파악하고도 아무것도 하지 않는다면 그 이슈와 관련된 사건이 회사에서 발생할 경우 심각한 법적 문제가 될 수 있다. CBRE, Zurich 등 ESG 점수에 높은 평가를 받은 기업들은 핵심 이슈를 체계적으로 파악하고 개선 방안과 전략을 개발하며 목표 달성 여부를 투명하게 보고한다. 이러한 적극적인 ESG 경영은 시장에 경영 능력에 대한 긍정적인 신호를 보내는 부수적 효과도 있다. 이 부수적 효과에 대해 래리 핑크(2018)는 “기업의 환경, 사회, 거버넌스 이슈 관리 능력은 지속가능한 성장에 필수적인 리더십과 거버넌스의 안정성을 보여준다”고 말한다.

마지막으로, ESG 이슈 관련 노력과 성과에 대한 적극적 커뮤니케이션도 ESG 전략의 필수적인 부분이다. 투자자의 관점에서 볼 때 ESG는 더 좋은 투자 결정을 내릴 수 있는 기업의 비재무적 분야에 대한 다양한 정보를 제공해 준다. 일부 투자자들은 ESG 관련 정보를 투자 대상 기업의 잠재적 위험/안전성을 나타내는 선행 지표로 취급한다. 2008년, 미국 CFA 연구소에서 발행한 투자자 매뉴얼에서는 투자 결정에서 ESG를 고려하는 주된 이유는 기업의 장래 가치에 대한 보다 완전한 그림을 가지기 위한 것이라고 설명한다. 따라서 ESG 요소를 회사의 미래 전망과 접목해 적절하게 해석할 수 있는 자금 관리자와 재무 분석가는 “ESG 관련 위험이나 기회를 인식하지 못하는 경쟁자들에 비해 경쟁우위의 시장위치를 가지고 있다”고 CFA 연구소는 주장한다(CFA Institute, 2008: 2). 투자자들이



ESG 정보를 기업의 장래 가치를 보여주는 지표로 보고 있다는 것을 감안할 때, 기업들은 ESG 전략과 진척 상황을 능동적으로 홍보함으로써 투자자들에게 위험부담이 적고 관리 역량이 뛰어난 기업이라는 인식을 심어줄 수 있다.

## 제 3 장

### 국내 ESG와 노동 관련 동향과 시사점

#### 제1절 ESG와 노동 관련 동향

국내에서 ESG와 관련된 대규모 조사 결과가 최근 나왔다. SK그룹의 사회적가치연구소는 최근 국민 5만 명 이상이 참여한 ESG 선호도 조사 결과를 발표했는데 개요는 다음과 같다. “2021년 3월부터 2022년 8월까지 5만 3,000명에게 ‘다음 중 사회에 필요한 기업은?’이라는 질문에 대해 ESG 15개 문항 중 고르도록 했다. 2022년 7월에는 2,500명에게 ‘다음 중 내가 다니고 싶은 기업은?’이라는 질문에 대해 ESG 15개 문항 중 선택하도록 물었다. 조사 결과, 국민들은 ‘우리 사회에 필요한 기업’과 ‘내가 다니고 싶은 기업’에 대해, 모두 사회(S) 영역을 잘하는 기업을 선호하는 것으로 나타났다. 두 질문에 대한 응답 상위 3위에 ‘일-삶의 균형을 높이는 기업’, ‘근로재해를 예방하는 기업’이 포함됐고 그 외에 ‘성과평가 보상을 합리적으로 하는 기업’이 상위에 올랐다”(IT World, 2022. 10. 25.일자 기사).

환경분야에 대한 항목들도 제시되었지만 상대적으로 국민들은 사회 영역, 그중에서도 노동 관련 이슈를 가장 중시하는 것으로 응답하고 있는 것이다. 우리나라 기업집단 중 가장 맏형인 삼성의 경우도 최고경영자가 최근에 노동 관련 기준을 잘 준수한다는 의지를 다시 천명했다. 이재용

삼성전자 부회장이 2022년 10월 12일 삼성준법감시위원회에 참가해서 “투명한 준법경영과 ESG(환경·책임·투명경영)에 적극 동참하겠다”고 밝힌 것이다. 이 부회장은 노동인권을 보호하고 다양한 이해관계자와 소통을 강화하겠다는 의사도 밝힌 것으로 전해졌다. 이 부회장의 이번 준법 위 방문은 여러 면에서 주목을 받았다. 회장 취임이 임박했다는 관측이 재계 안팎에서 흘러나오는 가운데 지난 8월 광복절 사면·복권 이후 처음으로 준법위를 찾았기 때문이다. 이 같은 상황에서 이 부회장이 준법경영과 ESG 경영에 대한 의지를 보인 것은 향후 경영 방향을 암시한다는 해석도 나온다(매일경제, 2022. 10. 12.일자 기사).

위 두 가지 사례가 보여주는 것처럼 국내의 ESG 경영은 거스를 수 없는 추세이고 노동분야에 대한 관심도 매우 커졌다. 그럼에도 불구하고 우리 기업들은 실상은 매우 미비한 ESG 준비 상황을 보여주고 있다. 보도에 따르면 “(2022년) 2월 23일, EU 집행위원회가 발표한 ‘기업 지속가능성 실사법’(Directive on Corporate Sustainability Due Diligence 이하 ‘ESG 실사법’) 초안은 지속가능한 생산방식을 기업 활동에 내재화하기 위한 목적으로 추진됐다. 이 제도가 본격 시행되면, EU 수출 기업 공급망에 연결된 납품·협력기업의 인권과 환경 침해 여부까지 조사하는 게 의무화된다. 이때 문제가 발견되면, 시정조치를 내리고 이후 해당 내용을 공시하는 방안까지 법안에 담겼다. 코트라(KOTRA)에 따르면, ESG 실사법 시행으로 EU 역내 약 1만 2,800개 사, 역외 4,000개 사가 영향을 받을 전망이다(동아일보, 2022 7. 18 일자 기사).

〈표 3-1〉 공급망 실사 적용 대상 추산

구분		범위	예상기업수
역내	대기업	근로자 500인 초과 및 전 세계 연간 판매출 1억5000만 유로 초과	9,400개사
	중견기업 (고위험산업)	근로자 251~500인 및 전 세계 연간 판매출 4000만 유로(초과)~1억 5000만 유로이며, 판매출액의 50% 이상이 고위험 산업군*에서 발생한 경우	3,400개사
역외	대기업	EU 내 연간 판매출 1억5000만 유로 초과(근로자수 기준 미적용)	2,600개사
	중견기업 (고위험산업)	EU 내 연간 판매출 4000만(초과)~1억5000만 유로이며, 판매출액의 50% 이상이 고위험 산업군*에서 발생한 경우(근로자수 기준 미적용)	1,400개사

자료 : 코트라.

“이제 EU에서 활동하는 우리나라 대기업과 중견기업, 그 기업에 중간재를 납품하는 협력사 등이 ESG 경영 준수 여부에 대한 실사를 준비해야 하는 상황이다. 하지만 이에 대한 대비 수준은 미흡한 실정이다. 대한상공회의소가 최근 국내 수출기업 300개사를 대상으로 실시한 ‘수출기업의 공급망 ESG 실사 대응 현황과 과제’ 조사에 따르면, 응답기업의 52.2%가 공급망 내 ESG 경영 수준 미흡으로 고객사(원청기업)로부터 계약·수주 파기의 우려가 있다고 응답했다. 원청기업이 ESG 실사를 시행할 경우, 이에 대한 대비도 부족한 것으로 조사됐다. ‘ESG 실사 대비 수준’을 묻는 말에 ‘낮다’는 응답이 77.2%(매우 낮음 41.3%, 다소 낮음 35.9%)로 나온 반면, ‘높다’는 응답은 22.8%(매우 높음 1.2%, 다소 높음 21.6%)에 그쳤다”(동아일보, 2022. 7. 18.일자 기사).

이런 준비 태세의 미비점은 공공기관도 비슷한 실정이다. “전국 공공기관 10곳 중 8곳은 ESG 경영 준비 수준이 미흡한 것으로 조사됐는데, 경기연구원이 공기업, 출자기관, 출연기관, 연구개발목적기관 등 76개 공공기관 152명을 대상으로 설문조사를 한 결과 전국 공공기관 85.5%가 ESG의 중요성을 인식하고 있지만, 현재 ESG 경영 준비 수준은 80.3%가 낮다와 보통이다로 대답해 대체로 미흡한 것으로 조사됐다. 공공기관의 ESG 도입 및 운영에 있어 공공기관 67.1%는 ESG 이해 교육 및 안내자료 부족을, 61.8%는 기관의 성격에 맞는 ESG 성과 및 평가지표 개발과 적용을 애로사항으로 꼽았다”(국민일보, 2022. 10. 20일자 기사).

기업들이 사실 가장 애로를 겪는 부분이 평가지표의 부족과 혼선이라고 할 수 있다, 특히 기존에 관련 인증 제도가 발전한 환경분야에 비해 사회분야에서는 평가지표가 취약한 것이 사실이다. 정부는 K-ESG 가이드라인을 제시하고 있고 거래소 산하 한국기업지배구조원의 경우도 ESG 노동 관련 지표들을 제시하고 있으나 기존 CSR 수준에서 크게 벗어나지 않는 수준에서 신규채용, 고용유지, 정규직 비율, 결사의 자유 등을 포함하고 있다. 다만 ESG 차원에서 가장 새롭게 부각된 공급망 관리 차원의 노동 관련 모니터링에 문제 의식이 없다는 것이 한계로 부각되고 있으며 이를 상대적으로 보완하는 평가 기준은 민간회사인 서스틴베스트이다. 여기서는 공급망 관리를 하나의 평가 범주로 넣고 있다(송관철, 2022a).

정부의 가이드라인인 K-ESG의 노동 관련 지표를 살펴보면, △ 신규채용 및 고용유지, △ 정규직 비율, △ 자발적 이직률, △ 교육훈련비, △ 복리후생비, △ 결사의 자유 보장을 다루고 있고, 다양성 및 양성평등으로 △ 여성 구성원 비율, 여성 급여 비율, 장애인 고용률을, 산업안전에서는 △ 안전보건 추진체계, △ 산업재해율을, 인권으로는 △ 인권정책 수립, △ 인권리스크 평가를 세부 지표로 하고 있다. 다만 K-ESG의 평가지표가 기업들에는 유용할 수는 있어도 정부 고용노동정책의 이행점검에 치우친 측면이 있다(송관철, 2022b).

〈표 3-2〉 K-ESG의 노동 관련 지표

	범주	KPI	주요 내용 또는 기준
사회(S)	노동	신규채용 및 고용 유지	- 신규채용 지수(전년-당해연도 신규채용 인원, 전년-당해연도 부가가치) * 부가가치: 영업손익+대손상각비+인건비+순금융비용+조세공과+감가상각비 ※ 직전 1개년 신규채용지수의 산업평균 미만/동일/초과 - 고용규모: 당해연도 총인원 - 전년도 총인원 ※ 직전 5개년 연평균(CAGR <sup>8)</sup> 적 고용규모 감소/유지/증가
		정규직 비율	- (해당연도말 기준 총 근로자수 - 한시적 근로자 또는 기간제 근로자 - 단시간 근로자 - 파견·용역·호출 등 근로자)÷해당연도말 기준 총 근로자수 ※ 미관리, 40%, 60%, 80%를 기준으로 5단계 구분
		자발적 이직률	- 해당연도 총 자발적 퇴사자(이직자)÷해당연도말 총 직원 ※ 현재 수준(직전 1개년 산업평균 초과/동일/미만)과 추세(5개년 자발적 이직률 증가/동일/감소)를 50%씩 반영
		교육 훈련비	- 직전 1개년 교육훈련비 지출÷해당연도말 총 직원 ※ 현재 수준(직전 1개년 산업평균 미만/동일/초과)과 추세(5개년 감소/동일/증가)를 50%씩 반영
		복리 후생비	- 직전 회계연도 복리후생비 지출÷해당연도말 총 직원 ※ 현재 수준(직전 1개년 산업평균 미만/동일/초과)과 추세(5개년 감소/동일/증가)를 50%씩 반영

8) 연평균성장률(CAGR: Compound Annual Growth Rate)

〈표 3-2〉의 계속

	범주	KPI	주요 내용 또는 기준
사회 (S)	노동	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 <sup>9)</sup> 및 양성 평등
	여성 급여 비율(평균 급여액 대비)	- 직전 회계연도 여성(또는 남성) 1인 평균 급여액÷직전 회계연도 조직 1인 평균 급여액×100 ※ 한쪽 성(여성/남성) 급여액 비율을 60%, 70%, 80%, 90%를 기준으로 5단계 평가	
	장애인 고용률	- $\Sigma(\text{월별 장애인 상시근로자수})/\Sigma(\text{월별 상시근로자 수})$ ※ 직전 1개년 의무고용률 60%, 80%, 100%, 120%를 기준으로 5단계 평가	
	산업 안전	안전보건 추진체계	- 안전보건경영시스템, 안전보건 정책, 안전보건 관리규정 ※ 5종 체크리스트(자원배정, 근로자참여, 위험관리, 비상계획, 과제/목표 이행평가) 충족여부
		산업 재해율	- 재해자수=연평균 근로자수×100 ※ 현재 수준(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 항목 에 대한 만족수준(3개/5개/7개/9개)에 따라 5단계 평가	
	인권 리스크 평가	- 안전현장 인권정책 및 인권 리스크 관리 프로세스	

한편 한국기업지배구조원(KCGS)이 개발한 ESG 통합 모형은 CSR 관련 국제 표준인 ISO 26000 등을 중심으로 구성되어 있다. 다만 이 모형은

- 9) 다양성은 성별 외 연령, 인종, 민족, 국적, 연령, 정치적, 종교적, 사상적 배경 등으로 다양화할 수 있다.  
10) 직급별, 직무별, 근속연수별, 지역별 여성 구성원 비율로도 평가 가능.

E, S, G 영역 간의 통합성을 강조하고 조사 대상 기업들에게 평가결과를 피드백하여 수정할 수 있는 기회를 부여하면서 상호 동의 수준을 제고하며 평가결과를 해당 기업에 무상으로 제공하여 자발적으로 개선을 할 수 있도록 매우 체계적인 시스템을 가지고 있다는 점이 특징이다(최유경·정아름, 2021).

서스틴베스트는 2006년 설립된 ESG 평가기관으로 연기금 등 투자자들에게 관련 평가 자료를 제공하고 자문하는 영리기관이다. 이 회사의 평가 모형은 국제적인 분석 프레임워크에 국내 정책담당자, 학계, 산업계 대상 조사 인터뷰와 증권사 애널리스트 의견을 종합한 모델이다. ESG 각각 세부 모형을 가지고 있는데 사회 영역 평가 기준은 인적자원관리, 고객관리, 사회공헌 외에 공급망 관리를 넣어 공정거래, 원하청 상생협력, 공급사슬 관리를 구체적으로 측정하는 것이 특징이다. 기업지배구조에 이어 사회 영역에 대한 가중치를 중시하고 있으며 환경은 제일 낮은 것이 또 특징이기도 하다(최유경·정아름, 2021).

2025년부터 상장사 중 일정 규모 이상 기업들은 지속가능보고서 의무 공시대상이 될 예정이다. 물론 지속가능보고서는 새로운 시도는 아니다. 2020년 말 기준 자산규모 2조 원 이상 기업 217개 중 112개 사가 지속가능보고서를 제출하고 있다. 관련 보고서를 의무적으로 작성하게 한다는 점은 중요한 발전이기는 하지만 더 중요한 점은 ESG 평가에서 환경, 사회, 지배구조 관점에서 각각의 중요도를 정하고 관점이 분산되기보다는 통합적으로 작용될 수 있도록 관련 논의와 협의를 강화해야 한다는 점이다(이인형, 2021).

## 제2절 국내 동향의 평가와 시사점

ESG 관련 국내 동향을 간단하게 평가한다면 홍보는 많이 이루어지고 있으나 준비는 부족한 상황이라고 할 수 있다. 특히 사회분야의 평가지표들은 기존 지표들에서도 개선과 준비가 부족하지만 가장 중요한 것은 공

급망 관리 차원에서 문제를 안고 있다는 점이다. 대기업들도 해외로부터의 압박과 요구에 대응해 자기 기업 안에서의 노동 이슈들을 관리하는 능력은 제고되었지만 원하청 관계에서 나타나는 노동 이슈들은 적절하게 대응하지 못하고 있다. 산업재해가 하청사에서 빈발하고 임금수준 및 근로조건에서 격차가 심한 문제는 단기간에 개선되기 어려운 구조적 문제이기 때문이다.

다음으로 나타난 주요 특징은 기업들은 상대적으로 환경 이슈에 치중한 대응에 집중하고 있는 반면에 국민들은 기업의 사회적 영역 이슈에 민감하게 반응하고 있는 점이다. 환경이 투자나 기술적 지원을 받아 비교적 객관적으로 개선할 수 있는 영역이라면 좋은 일자리, 일과 삶의 균형 등 사회 영역 이슈들은 기업의 경영 행위 전반의 혁신이 없이는 얻을 수 없는 성과들이기 때문이다. 특히 이 이슈는 최근 MZ 세대의 의식 변화와 연관되어 있는 문제이기도 하다. 산재와 같은 사건 사고는 즉각적인 시정이 필요한 부분이지만 인적자원의 개발 이슈는 중장기적인 과제로 인식하고는 했는데 새로운 세대는 직장 갑질부터 경력개발 기회, 일과 삶의 조화 등 질적인 부분의 조직문화 개선을 요구하고 있다. ESG는 외부로부터의 압박이 주된 동인이기는 하지만 기업 내부의 변화가 촉발되지 않는다면 기업의 지속가능한 성장이 어려워질 수 있다는 경고로도 볼 수 있다, 인재가 떠나는 기업의 미래가 보장되기 어렵기 때문이다.

마지막은 평가지표의 문제이다. 대표적인 평가지표로 정부, 한국기업지배구조원, 서스틴베스트 등이 가진 틀이 있지만 각각의 개발 목적 및 활용 방식은 상이하다. 정부의 평가지표는 ESG를 보편적이지만 너무 느슨하게 구성하고 있어 업종별이나 규모별 차별성을 가지기 어려워 기업들이 활용하고 대응하는 데 한계가 있다. 단적으로 현재 기업들이 가장 우려하고 있는 공급망 관리의 영역은 다루어지고 있지 못하다. 한국기업지배구조원이 상장사들을 대상으로 평가하는 틀은 이전 CSR 적용 단계부터 10년 넘는 실행과정을 거치고 기업들과 피드백을 통해 수용 가능성을 높이고 있지만 ESG 최대 이해관계자 중 하나인 해외 투자자들의 입장에서 투자 행위 시 판단의 근거로 삼기에는 충분한 정보를 제공하지 못하기에 시장 민감도가 낮은 수준이라고 볼 수 있다. 반면에 서스틴베스트의



모형은 공급망 관리의 문제를 자세히 들여다보고 있고 영역별로 가중치를 유연하게 적용하고 있어 투자자들의 관심에 민감하게 부응하고 있으나 영리기관인 탓에 대표성이 약하기에 기업들이 활용하는 데 한계가 있다. 결국 향후에는 민관이 협력하여 보다 통합적인 평가 모형을 개발하고 이에 더해서 목적에 맞게 세부적으로 활용할 수 있는 하위 모형을 만드는 작업이 필요하다고 본다.

종합적으로 본다면 국내 ESG는 과거 CSR과의 차별적인 목표와 방법론을 더 명확히 할 필요가 있으며, 국제적으로 요구되는 사항들을 평가 지표로 적극 반영하고 나아가 기업들, 국민들, 투자자들이 공동의 관심을 합칠 수 있는 통합적 활용으로 나아가야 한다. 그리고 노동 이슈에 있어서도 현안 리스크 관리만이 아니라 지속가능한 인력개발을 위한 적극적인 이슈들을 평가지표로 확대 반영할 필요가 있다.

## 제 4 장 산업별 동향과 대응 수준 집단면접조사

### 제1절 집단면접조사 개요

#### 1. 조사항목

환경, 사회, 지배구조 이슈들을 중시하는 ESG가 기업에 미치는 영향이 커짐에 따라 이는 단지 관련 부서의 지속가능보고서 수준으로 대응하기 어려울 뿐 아니라 고용과 노사관계에 전면적인 대응이 필요한 이슈가 되었기에 사업장 수준에서 구체적으로 어떤 영향이 나타나고 있고 어떻게 대응하고 있는지를 업종 간 비교를 통해 파악하고자 했다. 특히 환경 요인인 기후변화 대응, 탄소중립은 막대한 영향을 줄 것으로 보이기에 이것이 인사노무 이슈에 어떻게 영향을 주는지를 집중적으로 파악하고자 했다. 이에 기반해서 구조화된 질문들을 만들었고 이에 따라 집단심층조사가 이루어졌다. 질문들은 다음과 같다.

#### 가. ESG의 전반적인 상황

##### 1) ESG 관련 기업별 영향의 전반적인 상황

- 회사 내 담당조직이나 담당자들이 특별히 만들어졌는가?
- 주주나 투자기관들로부터 관련 보고나 자료 제출 요청이 늘어났는가?

- 지속가능보고서의 작성과정이 더 복잡해진 부분이 있는가?
- 관련 교육이나 홍보과정이 강화된 부분이 있는가?
- 해외 투자 법인이나 협력사의 ESG(또는 기업의 사회적 책임) 모니터링 요구가 있는가?

## 2) 업종별 생산방식 특징과 ESG 이슈의 차별성

- 탄소중립이나 탈탄소 계획이 새롭게 설정되었는가?
- 이를 위해 새로운 공정이나 기술이 도입되었는가?
- 기업의 사회적 책임을 강화하기 위한 활동이 증가되었는가?
- 투명경영이나 윤리경영이 강화되었는가?
- 직장 만족도 제고를 위한(일가정 양립 등) 대책이 강화되었는가?

## 3) 탈탄소 계획 등 환경 요인 압박으로 인한 기업별 동향

- 관련 투자가 늘거나 매출 감소가 발생했는가?
- 인력운영이나 인사정책상의 변화가 발생했는가?
- 노사간에 새로운 갈등 요인이 늘어났는가?

## 나. 인사노무 이슈에서 ESG의 영향과 대응

### 1) 일자리나 직무별 고용안정에 미치는 부정적 영향

- 당장 인력 감축 요인이 발생했는가?
- 장래 고용불안정 요인들이 증대되었는가?
- 생산직과 사무직 간에 영향이 상이한가?

### 2) 새로운 일자리나 직무의 개발 필요성

- ESG로 인해 새로운 기능이나 능력을 갖춘 인력을 충원할 필요가 발생했는가?
- 일하는 방식에서 스마트화나 디지털화가 더 촉진되었는가?
- ESG 대응 전담인력 확대 필요성이 증가했는가?

### 3) 탄소중립으로 산업전환에 따른 노동방식의 전환 상황(배치전환, 자연 감원, 인력이동 등)

- 공정 간, 부서 간 줄어드는 일자리로 인해 배치전환 필요성이 증가했는가?
- 정년 및 중도 퇴직자들 자리를 충원하지 않는 자연 감원이 계획되었는가?
- 새로운 기능과 지식 습득을 위한 교육훈련 과정이 강화되었는가?

### 다. 노동조합 및 근로자대표들의 ESG 인식 및 대응 양상

#### 1) 노조 및 근로자들의 ESG 인식 정도

- 투자자나 자본시장으로부터 ESG 요구가 강화된 것을 공유하고 있는가?
- 기후변화 대응으로 인해 공정이나 업무의 변화가 필요하다는 점을 이해하는가?
- 무역이나 투자국 동맹(미국 중심의 중국 견제 경제블럭 조성 등)에서 기업들의 ESG 기준이 중요하다는 점을 인식하고 있는가?

#### 2) 산업전환이나 생산방식 변화에 대한 반응

- 배치전환, 인력조정 등의 상황이 초래될 수도 있다는 점을 인식하고 있는가?
- ESG 대응 또는 산업전환에서 노조나 근로자대표의 의사결정 참여를 요구하고 있는가?
- 단체교섭이나 노사협의회의 주제로 ESG 이슈가 제기되고 있는가?

#### 3) ESG 기업정책 결정과정에서의 참여 정도

- 사외이사 참여나 주요 기업 의사결정과정에 노조나 근로자대표가 참여하고 있는가?
- 노조가 산업전환에서 이른바 정의로운 노동전환을 요구하고 있는가?
- ESG 보고서 작성이나 지속가능보고서 작성 시 노조나 근로자대표가

참여하고 있는가?

## 2. 조사설계

- 1) 조사 방법: 줌을 이용한 표적집단면접법(FGI: focus group interview)
- 2) 조사 대상: 인사담당자 또는 ESG 담당자
- 3) 조사 대상 업종 : 조선, 화학, 자동차, 전자, 섬유/의류
- 4) 대상 모집: 실사망을 통한 선정 질문지 기반 적격자 모집 및 선발 (Pre-Recruitment)
- 5) 토의 진행 : 전문 Moderator에 의한 Focus group interview
- 6) 결과 분석 : 기록자(Scripeter)의 기록과 녹음된 내용을 참조하여 질적인 방법으로 토의내용 분석(Verbatim Analysis)

## 제2절 조사결과와 시사점

### 1. 조사결과

#### 가. 회사 및 부서 소개

조사 대상자들이 소속한 기업들은 모두 제조업으로 한정했다. 서비스업에 비해 특히 환경 관련 요인들의 영향이 분명한 것이 제조업이라 한정된 조사 대상자들을 추출하면서 제조업으로 한정해서 진행하였다. 업종별로 화학, 자동차, 조선, 전자, 섬유업종 등으로 다양하고 조사 대상자들은 담당간부급들이고 이들은 지속가능보고 업무나 ESG 업무를 담당하는 그룹과 인사노무 파트를 담당하는 그룹으로 나뉘는데 이렇게 두 그룹을 나누어 선발한 이유는 ESG 전반에 걸친 동향과 더불어 이것이 인사 노사, 즉 노동에 미치는 영향을 종합적으로 파악하기 위함이었다.

## 회사 및 부서 소개

## • 화학

“ESG 경영관리팀장을 맡고 있으며, 지속가능보고서를 발간하고 다양한 ESG와 관련된 initiative에 대해 대응하고 있고, 평가에 대해서도 대응하고 있음. 작년에 ESG 팀이 신설되었고, 이에 맞춰서 ESG 경영전략을 수립하고 진행해나가고 있음.”

## • 자동차

“자동차 부품제조사이며, 인사팀에서 보상관련 업무를 하고 있음.”

## • 조선 1

“조선 기자재 사업을 영위하고 있으며, 신산업에서 HSE 팀에서 환경관리자업무를 하고 있음. ESG에서 E파트에 대한 혁신과제나 성과관리를 맡고 있으며, S와 관련해서도 안전보건 업무도 함께 진행하고 있음.”

## • 조선 2

“지속성장전략부 책임업무를 맡고 있으며, 저희는 선박 제조업이고, 지속성장전략부라는 부서가 기존에 있던 전략기획부의 이름을 변경하면서, ESG 기능을 강화하면서, 부서가 지속성장전략부라는 이름으로 재편하게 되었고. 거기서 ESG 추진 업무를 담당하고 있음”

## • 전자

“인사총무팀 선임이며, 자동차 전자제품회사임. 대표적인 아이템으로는 AV, AYN 등 차량에 들어가는 네비게이션이나 전자장체 제품을 개발하는 제조회사로 현대나 기아차 등 완성차 업체에 납품을 하고 있음. 내수보다는 95% 이상 수출을 하고 있음. ESG 관련해서는 전기자나 자율주행차, 수소차 등에서 내연기관이 바뀌에 따라 연관이 있음.”

## • 섬유/의류

“경영지원부서에서 인사총무, 회계 업무를 하고 있음. 타올을 제조해서 도매 및 소매로 납품을 하고 있음”

화학, 조선의 경우는 ESG 업무 전반을 맡고 있는 간부이며 자동차와 섬유는 인사 관련 업무를 맡고 있는 간부들이다. 섬유의 경우는 내수 중심의 중소기업으로 인사만이 아니라 총무 기능 전반을 담당하고 있는 상황이다.

## 나. ESG 전반적인 상황(담당조직, 자료 요청, 교육 등)

## ① ESG 담당조직, 자료 요청, 교육 등에 대한 의견

### » ESG 담당조직 유무

- 화학, 조선, 자동차 업종은 ESG를 2021년 또는 올해 조직을 구성하여 운영하고 있음.
- 전자 업종은 ESG에 대한 관심있고, 별도의 TFT팀을 조직하여 운영함.
- 섬유 업종은 ESG에 관심은 있으나 별도의 조직을 구성하지 않음.

### » 외부 자료 요청

- 화학은 주주나 외부투자기관에서 점점 관심이 많아지고 있으며, 자료에 대한 문의가 많이 오고 있음
- 조선은 협력사나 거래처에서 ESG 관련 데이터나 메일 유선상으로 요청이 음. 또한 고객이 주로 해외(유럽이나 미국)에서 간혹 요청이 오고 있음.
- 자동차 업종은 투자기관들로부터 보고서나 자료 제출에 대해 아시아쪽 지구에서 데이터를 취합한 후 보고하고 있으며, 자료제출 요청이 많아지고 있음.
- 전자나 섬유 업종은 자체 자료 취합수준이며, 자료 요청은 없는 상태임.

### » 교육

- 현장 직원, 본사 부분별로 별도로 교육을 진행함. 이해관계자나 실무자들, 현장관계자를 대상으로 상반기에 교육을 진행함.
- 교육이나 홍보과정에서 사내 그룹웨어라든지, ESG 홍보 게시판을 신설하여 토픽이나 이슈를 다루고 전사에 공유 또는 배포됨.
- 그룹웨어를 통해 진행되는 교육이나 커리큘럼이 많이 늘어나고 있음.
- 사내 홍보 ESG, 지속가능경영 관련 홍보나 커리큘럼을 마련해서 직원들에 대한 교육은 현재 기획 단계에 있음. 하반기에 실시할 예정임.
- 생산성본부에서 제공하는 중소기업 대상 무료교육을 유관담당자 및 팀장들에게 배포하여 수강할 수 있도록 함.
- 최근에 ESG 컨설팅을 받고 있으며, 회사에 대해 전반적인 모니터링을 하고 있음.

모든 업종에 걸쳐서 ESG가 주요 이슈가 되고 있고 이에 따라 대응 조직을 만들어서 체계적으로 대응하고 있다. 섬유회사의 경우는 상대적으로 규모가 작은 중견기업에 속했는데 유일하게 별도의 조직을 두고 있지 않은 것으로 나타났다.

현재 이 중 화학, 조선, 자동차 회사들은 주주, 외부투자자, 거래처로부터 ESG 관련 자료나 데이터를 제공해줄 것을 요청받고 있으며 최근 들어 증가하는 추세라고 응답했다. 전자나 섬유 회사는 자체적으로 자료를 취합해서 업무나 보고서 작성에 활용하고 있지만 외부로부터 자료 요청

은 없는 상황이라고 응답했다.

아울러 내부 직원들을 대상으로 ESG 관련 교육, 홍보, 컨설팅이 확산되고 있는 추세라고 공통적으로 응답하고 있다. 그런 움직임은 특정한 담당부서에만 국한된 것이 아니고 전사 차원에서 실시되고 있는 것이 추세라는 응답을 얻었다. 사내 그룹웨어를 통하거나 별도의 프로그램 참여를 통한 것이 대표적인 방식인 것으로 나타났다.

구체적으로 보면 화학, 조선, 자동차의 경우는 ESG를 담당하는 조직을 2021년과 2022년에 만들었으며 전자업종의 경우는 부서는 없지만 TFT를 만들어 대응하고 있고 섬유는 관심은 있지만 별도의 조직을 만들지 못하고 있다. 아울러 화학, 조선, 자동차는 외부로부터의 자료 요구가 있으나 전자, 섬유의 경우는 자료 요청은 없지만 내부 관련 자료들을 구축 중이라고 응답했다. 전자의 경우는 담당 임원을 선정해서 대응 중이다. 섬유의 경우도 중소기업이긴 하지만 외부 컨설팅사의 도움을 받아 진단을 마치고 대응을 준비 중이다.

#### ESG 관련 담당조직, 자료 요청, 교육 등

##### · 화학

“2021년 6월부터 준비해서 9월에 ESG 경영관리팀이나 전담조직이 새롭게 조직되었으며, 팀장과 팀원해서 총 7명으로 구성되어 있음. ESG 경영전략 수립이나 액션플랜/실행하는 부분들을 같이하고 있고, 지속가능경영보고서 작성이나 외부 내부 이해관계자에 대한 대응, 커뮤니케이션 등의 업무를 진행하고 있음.”

“주주나 외부 투자기관에서 점점 관심이 많아지고 있으며, 정기적으로 지속가능전략이라든가, 변동사항에 대해 주기적으로 요청하는 부분들이 있어 특정한 상황에 대해서 탄소중립이나 이러한 부분에 대한 문의도 많아지고 있음. 지속가능보고서는 이전에 저희 전담팀이 생기기 전엔 타 부서에서 작성을 하였던데, 저희가 작성하면서 외부의 가이드라인이나 프레임 워크에서 요구하는 부분들이 다양해졌고, 그러한 부분들에 대응하고 평가기관에서 요구하는 자료를 충족시키기 위해서 공개하는 자료의 수준, 질적인 부분, 양적인 부분에 대해서도 많이 늘어났음.”

“요구하는 부분에 대해 니즈를 파악하고, 대응을 해야 하기 때문에 사전 조사나 보고기준을 어떻게 잡을 것인지 등 이러한 부분들이 이전과 대비해서 많이 복잡해졌다고 생각함.”



## ESG 관련 담당조직, 자료 요청, 교육 등

“해외 투자법인이나 협력사에 대한 부분도 지속적으로 평가기관들이 요구하고 있으며, 현재 보고하고 있는 범위도 더 넓어져서 저희와 연결된 종속기업에 대한 요구라든가 저희와 함께 일하고 있는 공급망에 대한 ESG 데이터나 평가에 대해서도 많이 요청을 받고 있는 상황임.”

“교육분야는 자체적으로 현장에 있는 직원들, 그리고 본사에 있는 부분별로 교육을 별도로 진행하고 있음. 임원이나 관리자를 대상으로 하기보다는 이해관계자나 직접 대응하는 실무자들, 현장에 있는 분들이 관련된 주제에 직접 대응이 가능하도록 자체적으로 교육을 상반기에 한번 진행했고, 하반기에는 협력사나 다른 이해관계자들을 대상으로 진행하려고 검토중에 있음.”

“국내, 국외 가리지 않고 최근 요구들이 많이 늘어나고 있음. 국외 평가기관 같은 경우에는 저희한테 직접 요구하는 경우도 있고, 저희가 선제적으로 대응하려고 노력하는 경우도 있음. 공급망이나 고객사 쪽에서 이런 기관들의 등급은 가지고 있는지, 어떻게 대응하는지, 이런 부분들을 요구하는 경우도 있고, 투자기관들이 직접적으로 요청하는 경우도 있음.”

“블랙록 같은 경우에는 저희 기후변화 대응에 대한 부분을 어떻게 관리하고 있고, 향후 전략이 어떻게 되고, 목표가 어떻게 되는지, TCFD 프레임 워크라는걸 어떻게 대응하고 있고, 그 기준으로 자료들을 요청하는 경우들이 있음. 국민연금 같은 경우에는 자체적으로 저희 데이터를 수집하는 것으로 알고 있는데, 중요한 투자자들 중 하나이기 때문에 요구하는 부분이 있으면 즉각적으로 대응하고 있음.”

### · 조선 1

“저희는 올해 ESG 경영위원회가 신설되었으며, 그룹사로 지주사에서 전략경영부서를 신설하여 각 경영지원이나 환경안전, 유틸리티에 각 담당자가 설정되어 지표를 관리하고, 보고가 되고 있음. 주주나 투자기관들로부터 관련 보고나 요청이 늘었는지에 대해서는 투자기관들로부터 지금 해외나 국내외 투자기관에 상관없이 자료 제출 요청이 들어오고 있는 상태임.”

“관련 교육이나 홍보과정이 강화된 부분은 사내 그룹웨어라든지, ESG 관련 홍보 게시판 같은 부분들이 신설되어서 관련 토픽이나 이슈를 다루고 전사에 공유되고 배포되고 있음.”

“협력사나 거래처에서 ESG와 관련해서 데이터 요청이나, 메일이나 유선상으로 연락해서 요청하는 경우도 있음.”

“거래처라고 하면 대부분 조선사들인데, 대우조선해양, 현대중공업, 현대상선과 같은 빅쓰리 조선사 쪽에서 ESG 관련 데이터를 요청하여 회신한 상태임.”

## ESG 관련 담당조직, 자료 요청, 교육 등

## · 자동차

“저희는 해외에 본사를 두고 있는 외국계 기업이어서 ESG라는 명칭은 사용하고 있지는 않지만, 부서가 sustainability(지속가능성) 관련 부서가 새로 신설되어서 관련한 조직이나 담당자들을 개편하고 있음.”

“저희는 주주가 100% 해외에 있는 법인으로 되어 있고, 해외 법인에서 요청하는 투자기관들로부터 관련 보고나 자료 제출에 대해서는 아시아쪽 지구에서 데이터를 전부 취합한 다음에 한번에 보고하고 있음. 자료 제출 빈도는 예전보다 많이 늘어나고 있음.”

“관련 교육이나 홍보 과정과 같은 경우에는 그룹웨어에서 진행되는 교육, 커리큘럼이 sustainability(지속가능성) 관련 교육들이 올해 많이 늘어나고 있는 상황임. 해외 투자법인이나 협력사, 그리고 ESG 모니터링 요구와 같은 경우에 회사 내부 지침으로 sustainability(지속가능성) 관련한 HSE, 인사팀, 재무팀에서의 자료 요청이라든지, 모니터링, 현재 하고 있는 항목들에 대해서 각각 취합해서 제출하라는 보고도 계속해서 있음.”

“지속가능보고서나 이런 요건에 대한 보고서 협의 등에 대해서는 영업팀을 통해 있으며, 내용과 관련해서 주로 영업팀, 기획팀에서 담당하고 있음.”

## · 조선 2

“저희는 2021년부터 ESG를 시작했다고 볼수 있으며, 실무를 추진하는 추진국과 의사결정기구라고 할 수 있는 ESG 추진단 두 개의 체계로 구성되어 있으며, 3개 분과(환경, 사회, 기계구조)를 만들어 운영하고 있음 ”

“지속가능경영보고서를 연차보고서와 팀 형태의 통합보고서로 시작을 했고, 이해관계자 평가대응 업무나 ESG 전략수립 업무들을 수행하고 있음.”

“교육부분은 사내홍보 ESG, 지속가능경영 관련 홍보나 커리큘럼을 마련해서 직원들에 대한 교육은 기획 단계에 있다고 생각함. 하반기 정도부터 시작할 예정이고, 협력사 같은 경우에는 지금 공급망 ESG 등이 많이 필요하다는 얘기가 나오고 있는데 이것도 역시 현재는 기획 단계이고, 올해 하반기나 내년 정도부터 협력사에 대한 ESG 그런 전략을 세우고 있음.”

## · 전자

“임원 중 한 명이 경영진으로부터 ESG 관련 미션을 전달받아 진행하고 있는 상황임. 5월달에 ESG 경영체계 도입 구축 계획을 세우고 유관부서에 자료를 배포한 상태임. ESG TFT으로 조직되어 있음.”

“중소, 중견 K-ESG 가이드라인에서 제공하는 중소, 중견기업이 이행해야 하는 수준에 한해서만 일단 현황 체크나 측정 지표에 맞춰서 현재 점수가 어느 정도인지 체크한 상태임.”

## ESG 관련 담당조직, 자료 요청, 교육 등

“저희가 중견기업 최초로 ESG 채권을 발행하였음. ESG 채권이 3가지가 있는 걸로 알고 있는데 저희는 녹색 채권 쪽 환경 쪽으로 받았고 그 명목은 이제 저희도 이제 자동차가 내연기관에서 전기, 수소차, 자율주행 이렇게 친환경으로 넘어가다 보니까 저희도 그거에 맞는 이제 자동차 관련된 부품을 연구개발 하고 해야 되다 보니까 그 명목으로 ESG 채권을 중견기업 최초로 발행하였음.”

“교육부분에 대해서는 생산성본부에서 제공하는 중소기업 대상으로 무료교육이 있음. ESG에 관여하는 임원분이 유관 담당자들하고 팀장들한테 배포함. 10시간 정도 되는 교육으로 알고 있으며, 팀장과 유관담당자들이 다 수강하게끔 하고 있음.”

#### · 섬유/의류

“ESG에 좀 관심을 가지고 근래 보고 있는데, 고관여 제품으로 진행하다 보니까 소비자들이 원하고 요즘 트렌드가 무엇인지 보니까 ESG 경영이 많이 대두되고 있음. 그쪽으로 좀 마케팅을 좀 펼치려고 했는데 마침 저희가 시스템은 정리는 되어 있지 않지만 관련된 노력은 하고 있음.”

“자료 제출 요청과 관련해서는 저희는 대주주가 산업은행이고, 기타 대형 해외 투자자가 없기 때문에 어떤 투자자가 요청하는 부분은 많지 않은데, 저희는 고객사들이 매출의 90% 이상이 해외에서 이루어지기 때문에 유럽이나 미국 고객사 쪽에서 간혹 요청을 하고 있음. 요청 빈도는 점점 늘어가고 있는 추세이며, 기업에 직접적으로 요청하기보다는 CDP에 정보 공개가 되기 때문에 탄소와 관련된 정보라든지 CDP나 MSCI 등 기타 공시하거나 공개하고 있는 정보를 찾아서 사용하고 있는 것으로 보임.”

“최근에 또 ESG 컨설팅을 받고 있으며, 저희 회사에 대해 전반적인 모니터링을 해보니 자주 ESG가 얘기는 나오고 있음. 그러나 아직 구체적으로 정립되지는 않음.”

“저희는 저희 업종에 비교한다고 하면 ESG 이슈에 대한 참여성은 가지고 있다고 나름대로 생각하고 있으며, 시스템을 갖추거나 이런 쪽으로 하지 못한 것 같은데 공정이나 기술은 아까 말씀드렸다시피 염색공장 같은 경우는 상당히 많이 환경오염이 많이 발생하고 있고, 그래서 그런 쪽으로도 상당히 개발을 하고 있고 최근에는 친환경 염색 개발을 또 하기 위해서 업체와 미팅을 많이 하고 있음. 환경 쪽으로 이슈에 대해서 좀 저희가 ESG 경영은 못하더라도 ESG 경영에 대한 트렌드를 마케팅적으로 가져갈 수 있는 부분과 저희가 직접 할 수 있는 부분이 어느 부분이 되는가에 대한 연구를 자체적으로 하고 있습니다만, 심도 있게 임원 배치를 한다든가 정확한 매뉴얼을 해서 하자는 생각까지 아직 진행하고 있지는 않음.”

외부 기관 중 해외의 대표적인 투자자인 블랙록 같은 경우는 세부적인 정보를 요구하고 있고 국내 대표적인 투자자인 국민연금의 경우는 자체적으로 해당 회사의 정보를 구축 중인 것으로 나타났다. 이에 대응해 최근 전반적으로 국내 기업들은 교육을 강화하는 수준은 유사하게 관찰되고 있다. 담당부서가 서류 작업만 해서 대응하는 수준을 벗어나서 실제 내부 변화가 수반되어야 한다는 점을 인식하고는 있다.

## ② 생산방식 특징과 ESG 이슈, 탈탄소 계획 및 기업동향

### ▶▶ 탈탄소화 계획 및 기술

- 기후변화 전담부서 중심으로 2050년까지 scope 1, 2에 대해서 탄소중립 계획을 수립하고, scope 3에 대해서는 완벽하게 중립을 하기 어렵기 때문에 배출량을 최대한 늘리지 않는 선에서 동일한 수준으로 가겠다는 방침을 세우고 외부에 공표함. CCUS라고 해서 탄소를 포집하는 기술을 통해 100% 신재생 에너지로 전환하기보다는 천연가스로 전환한 다음 수소로 전환해서 탄소중립을 하려고 함.
- 석유화학에 사용되는 폐열회수 공정, 공정에 대한 설비 개선으로 온실가스를 저감하고 있으며, 유해화학물질 사용량을 줄이기 위해서 친환경 세척제를 개발해서 도입하고 있음. 또한 컴프레서의 가동방식을 인버터 방식으로 변경하여 전기 사용량을 절감하기 위해서 많은 공정이나 기술을 도입하고 있음.
- 전통적인 배기가스로 인한 자동차에서 수소탱크, 수소배터리, 전기차 시대로 넘어가는 추세이기 때문에 수소배터리 관련 차량을 준비하고 있음. 관련 부품생산에 있어서 생산공정, 기존 배기가스로 인해 발생하던 시험으로 인한 매연들, 탄소 배출량이 많이 줄어들고 있음. 장기적으로 2035년까지 각각 탄소배출량 목표를 세워서 점점 감소시키고 있는 추세임.
- 탄소중립이나 탈탄소 계획은 지금 계획 단계에 있음. 혁신주력사업으로 LNG 추진 선박이나 LNG 선박이 핵심사업 분야이기 때문에 기술개발을 지속적으로 하고 있음.
- 환경과 관련해서 ISO14001이라는 환경인증을 취득하고 그에 따른 프로세스를 계속 발전시키는 노력을 하고 있음.
- ISO인증이나 친환경 인증, GOTS 인증 등을 받음.

### ▶▶ 사회적 책임

- 봉사활동을 비롯하여 사회환원활동을 하고 있음. 코로나로 인해 활동에 제한이 있으며 장애시설이나 소외 계층을 지원하기 위해 노력함.
- 부산기업에 문화예술 저변 확대를 위한 순수예술분야에 지원을 하고 있음.
- 자동차 업종은 투자기관들로부터 보고나 자료 제출에 대해 아시아쪽 지구에서 데이터를 취합한 후 보고하고 있으며, 자료 제출 요청이 많아지고 있음.

- 사회적 책임과 관련해서는 각 지자체와 연계하여 수행할 수 있는 봉사활동이나 기부, 각종 사회적 활동에 대해서 기획하고 수행하고 있음.
- 안전과 환경이 중요하기 때문에 HSE라는 총괄조직을 신설하여 강화하고 있음. 협력사 안전활동이나 인권 쪽에서 외국인이나 장애인 관련 지원제도들을 통합보고서에 자세히 기록함. 지역내 사회적 책임으로 장학금 지급 사업 등을 진행함.
- 지역사회를 위해 정부 쪽과 봉사활동을 하거나 헌혈활동 등 계속적으로 사회공헌 활동을 하고 있음.
- 장애인협회 등에 기부활동을 꾸준히 진행함.

#### » 윤리경영/투명경영

- 윤리경영 측면은 윤리와 관련된 교육들이나 직장내 괴롭힘, 성희롱 방지 등에 대해 지속적으로 교육을 진행, 사외이사 쪽을 강화하고, 각종 위원회 구성 시 사회이사 100% 참여를 통해 투명하게 경영하고 있음.
- 경영과 관련해서 전사에 공유하고 있음.
- 투명경영이나 윤리경영 측면에서는 내부 또는 외부적으로 감사가 많이 진행되고 있음.
- 윤리신문고 신고, 윤리수준에 대한 의무 계약, 사내 업무 진단 등 윤리경영이 많이 강화됨.
- 생산성본부에서 제공하는 중소기업 대상 무료교육을 유관담당자 및 팀장들에게 배포하여 수강할 수 있도록 함.
- 최근에 ESG 컨설팅을 받고 있으며, 회사에 대해 전반적인 모니터링을 하고 있음.

#### » 일가정 양립 및 직원 만족도

- 육아와 보육 측면에서 여성직원들이 보육에 집중하거나 도움이 되도록 재택근무를 장려하고, 자율복장 제도를 운영함.
- 여직원에 대한 시험관 시설이나 난임휴가 등 복지 제공을 통해 만족도와 일가정 양립을 위해 노력함.
- 재택근무를 실시한다거나 생산직 같은 경우 생산직 휴일을 기획함으로써 일가정이나 직원만족도 제고에 노력함.
- 사람 중심 경영을 통해 인사, 문화, 복지 관련해서 직원들의 의견을 청취하고, 실행에 옮기는 작업을 진행중임. 사람중심경영 TF팀을 중심으로 만족도 제고를 하고 있음.
- 가족친화인증이나 직원교육, 자기개발을 위해 노력하고 있음.

#### » ESG가 고용에 미치는 영향(환경압박)

- 고용에 부정적인 영향을 미치지 않음. ESG 경영관리팀이 신설되거나 관련 인력이 충원되고, 안전과 환경 부서 분리 등 인력은 지속적으로 늘어나고 있는 상황임.

- 유해 화학물질 사용량 절감을 위해서 기존 세척제 대비 4배 정도 비용을 더 소요하고 있어 환경적인 투자비용은 계속해서 늘어나고 있음. 비용과 공정 개선 간의 차이가 생겨서 진행이 느려지는 부분이 어느 정도 존재함.
- 수소탱크 관련 투자설비, 관련 인력 등에 투자를 많이 하고 있고, ESG로 인한 매출 감소는 크게 발생하지 않음.
- 탈탄소 계획 등 환경 압박이라기보다는 기회적인 측면이 더 많음. LNG 선박분야에서는 투자를 더 많이 했으면 했지, 감소하지는 않음.
- 기존 비즈니스와 관련해서 고용부분과는 큰 영향은 없음. 신사업(자율주행/전기차)을 준비하기는 하지만 그에 따라 장기적으로 조금 변화가 있을 것으로 생각함.
- 고용에 특별한 압박을 받거나 영향을 미치지 않음.

기후변화에 따른 탈탄소의 압박은 가장 대표적으로 기업들이 경험하는 사례라고 할 수 있다. 기후변화 전담부서를 두고 구체적인 실행을 하고 있는 기업도 있고 친환경적 생산방식이나 제품을 생산하려는 노력은 대부분에서 관찰되고 있다. 아울러 관련 환경 인증을 획득하려는 노력도 나타나고 있다.

사회분야에서는 기존의 지역사회 공헌이나 기부활동이 지속되고 있으면서 일가족 양립과 가족친화적 경영을 통한 인적자원 관리가 확대되고 있다. 거버넌스 이슈와 관련해서는 투명하게 경영정보를 공개하려는 시도와 사외이사 제도 강화, 윤리경영 강화 등이 특징으로 나타났고 모니터링 활동도 강화되고 있다.

ESG가 고용에 미치는 영향과 관련해서는 현 단계에서는 오히려 고용에 긍정적 영향이 나타나는 기회 요인으로 ESG 강화를 보고 있다. ESG 관련 부서가 강화되고 인력 확충이 나타나고 있으며 당장 매출 감소 등으로 인한 인력조정 부정적인 모습은 나타나지 않고 있다. 장기적으로는 변화가 있을 것으로 보이지만 고용 불안정을 유발할 요인은 관찰되지 않다는 것이 대체적인 의견이다.

보다 세부적으로 비교해 보면 탄소중립 등 환경분야 기준과 감소 목표치를 달성하기 위해 관련 인증의 취득, 친환경 제품과 공정 개발 등의 노력은 국제적 또는 국가적 프레임에 따라가고 있으며 사회 분야나 지배구조 분야는 사회공헌 활동, 윤리경영 활동, 직원존중 경영 등이 전개되고

있으나 기업별로 다양한 종류와 수준을 보이고 있어서 편차가 커 보이는 상황이다. 다만 안전분야는 사회분야 중에서 최근 관련 법규 강화 등으로 인해 중요도가 커졌으며 내수시장을 고려하면, 즉 소비자들을 대상으로 ESG를 마케팅 기법으로도 연계하려는 노력도 일부 나타나고 있다. 이는 전략적 활용을 중시하는 CSR의 영향이 이어지는 것으로 보인다.

#### 생산방식, 탈탄소 계획 및 기업별 동향

##### · 화학

“탄소중립과 관련해서는 저희는 기후변화와 관련된 대응하는 전담부서가 있는데, 그쪽을 중심으로 해서 2050년까지 scope 1, 2에 대해서 탄소중립을 하겠다고 일단 계획을 세운 부분이 있고요. 3부분에 대해서는 완벽하게 중립을 하긴 어려우니 배출량을 최대한 늘리지 않는 선에서 동일한 수준에서 지속적으로 가고. SCOPE 1, 2에 대한 부분에 대해서는 탄소중립 부분을 2050년까지 달성 하겠다는 목표를 세우고 외부에도 공표한 상황임.”

“현재 추진하고 있는 부분은 우선 CCUS라고 해서 탄소를 포집하는 기술을 진행하고 있음. 실제로 포집한 탄소를 판매할 계획까지 세우고 있고, 100% 신재생에너지로 전환한다기보다는 천연가스로 전환을 한 다음에 수소로 전환해서 탄소중립을 하겠다는 부분이 있음. 부가적으로 녹색프리미엄이나 PPL 투자제 같은 경우도 진행해서 신재생에너지 관련 부분도 확보하고 추후에는 탄소 상쇄제도를 적극적으로 활용해서 궁극적으로 2025년에 탄소중립을 하겠다는 것이 내부 목표임.”

“사회적 책임과 관련해서는 봉사활동을 비롯하여 사회환원 활동들이 있는데, 코로나 상황이 녹록치 않다 보니 2020년부터는 실질적으로 활동하는 부분들이 축소될 수밖에 없었고, 이런 부분들은 좀 극복하기 위해서 장애인시설이나 소외계층을 지원하는 활동들을 많이 하고 있음.”

“윤리경영이나 투명경영은 보고서에 많은 내용을 공개하는 것 자체가 일단 투명하게 정보공개를 하겠다는 의지를 가지고 있는 부분이고, 윤리경영 측면은 윤리와 관련된 교육들, 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 방지 등에 대해 지속적으로 교육을 진행하고 있음. 특히, 관리자들과 임원급 들을 대상으로 별도로 추가적으로 진행하는 부분도 있음. ESG 경영을 준비하는 과정에서 이사회 쪽을 많이 강화함. 사외이사도 많이 늘어났고, 내부에 ESG위원회라든가 보상위원회, 사외이사후보 추천위원회, 다수의 위원회를 구성하고 대부분은 사외이사 100%로 진행을 하면서 투명하게 경영활동을 하고 있음.”

“일가정 양립과 관련해서는 육아와 보육 측면에서 여성직원들이 좀더 보육에 집중하거나 도움이 될 수 있도록 재택근무를 장려하고 있고, 임산부들의 경우 100% 재택근무를 할 수 있도록 지원함. 100% 자율복장이며, 고용안정에 미치는 부정적인 영향은 없음. 오히려 저희팀 같은 경우 ESG 경영관리팀이 인력이 충원되었고, 안전이나 환경 같은 경우에는 부서가 분리되었음. 인력은 지속적으로 늘어나고 있는 상황임.”

## 생산방식, 탄소 계획 및 기업별 동향

## · 조션 1

“저희는 일단 ‘D캐미컬’이라는 그룹 산하에 있는데, 캐미컬 그룹은 석유화학 그룹이어서 석유화학에 사용되는 폐열회수 공정이라든지 공정에 대한 설비 개선으로 온실가스를 저감하고 있고, 저희 쪽에서는 유해 화학물질 사용량을 줄이기 위해 친환경 세척제를 개발해서 세척제 도입을 하고 있음. 또한 컴프레서의 가동 방식을 인버터 방식으로 변경하는 등 전기 사용량을 절감하기 위해서 많은 공정이나 기술을 도입하고 있음.”

“사회적 책임 강화를 위한 활동으로 부산기업에서 문화예술 저변 확대를 위한 순수예술 분야에 대한 지원을 하고 있음.”

“투명경영이나 윤리경영에 대해서는 경영과 관련해서 전사에 공유하고 있고, 직원 만족도 제고를 위해 여직원에게 대한 시험관 시술이라든지, 난임휴가 등이 복지로 제공되고, 이러한 부분이 일가정 양립 대책이라고 생각함.”

“환경 요인 압박으로 인한 기업별 동향에서 관련 투자가 늘거나 매출 감소 발생에 대해서는 유해 화학물질 사용량 절감을 위해서 기존 세척제 대비 4배 정도 비용을 더 소요하고 있어 환경적인 투자비용은 계속해서 늘어나고 있음. 비용과 공정 개선 간의 차질이 생겨서 진행이 느려지는 부분은 어느 정도 있다고 생각함.”

## · 자동차

“자동차업계 자체가 전통적인 배기가스로 인한 자동차에서 수소탱크, 수소 배터리 혹은 전기차 시대로 넘어가는 추세이기 때문에, 저희 회사도 발 맞춰서 수소 배터리 관련 차량 준비를 하고 있음. 그래서 관련 부품 생산에 있어서 저희가 생산 공정, 그리고 기존에 배기가스로 인해 발생하던, 시험으로 인한 매연들, 탄소 배출량이 지금 많이 줄어들고 있고, 저희는 이미 시설 투자라든지, 조직구조 변경을 이미 한 3, 4년 전부터 해오고 있었기 때문에. 저희는 단기적으로는 2025년까지, 장기적으로는 2035년까지 각각 탄소 배출량 목표를 세워서 지금 점점 감소시키고 있는 추세에 있음.”

“사회적 책임과 관련해서는 작년부터 인사팀에서 각 지자체랑 연계하여 수행할 수 있는 봉사활동이라든지, 기부, 각종 사회적 활동에 대해서는 기획안을 많이 제출하고 실제로 수행하고 있는 상태임.”

“투명경영이나 윤리경영 부분에서도 내부, 외부적으로 감사가 많이 진행되고 있음.”

“ESG 경영으로 인해서 강화된 부분은 없다고 보이며, 직장 만족도 제고를 위한 대책으로 재택근무를 실시한다거나 생산직 같은 경우에도 기아자동차라든지 이런 곳과 협의를 해서 생산직도 휴일을 가질 수 있도록 협의중에 있음.”

“수소탱크 관련 투자설비라든지, 관련 인력이라든지 저희가 투자를 굉장히 많이 발생시키고 있고, 관련해서 매출 감소는 크게 발생하지 않음.”



## 생산방식, 탈탄소 계획 및 기업별 동향

## · 조선 2

“탄소중립이나 탈탄소 계획 같은 경우에는 저희가 지금 수립을 하고 있는 계획 단계에 있음. 올해 하반기에 개편을 할 예정이고요. 계획에 따라서 투자들이 앞으로 이루어지거나, 저희가 어떤 대책들이 나와야 될 것이기 때문에, 지금까지 탈탄소와 관련해서 특별한 사업을 진행하거나, 한 것은 없는 상황임. 대신에 이제 저희는 내부의 공정이나 이런 부분보다도 매출이 발생하는 부분들에 있어서 혁신 주력 사업으로 가지고 가고 있는 LNG 추진 선박이라든지, LNG 선박들이 핵심 사업 분야이기 때문에, 그런 부분에 있어서 기술 개발을 지속적으로 하고 있음.”

“사회적 책임 강화 활동으로 저희는 안전과 환경이 중요하기 때문에 HSE라고 부르는데 안전과 환경을 총괄하는 조직을 신설하는 등 이 분야를 강화하고 있음. 협력사 안전활동이라든지 지원 등을 강화하고 있음. 인권 쪽에서도 외국이나 장애인 관련 지원제도들도 통합보고서를 작성하여 자세하게 작성하고 있으며 지역 내 사회적 책임으로 교육기관의 장학금 지급 사업 등을 진행하고 있음.”

“투명경영이나 윤리경영으로 저희 대주주가 산업은행으로서 어떻게 보면 재벌 기업이나 이런 기업과는 다르게 무조건 투명해야 하는 지배구조를 가지고 있기 때문에 자의반 타의반으로 매우 투명할 수밖에 없는 구조임. 윤리경영 부분에서도 윤리신문고 신고라든지 윤리준수에 대한 의무 계약 부분, 사내 업무 진단 등 윤리경영이 매우 강화된 상태임.”

“직장 만족도 부분에서는 올해 사람중심 경영이라고 하는 테마 아래 새로 스태프를 꾸려서 인사, 문화, 복지 관련해서 직원들이 원하는 부분이나 필요로 하는 것 등에 대해 의견을 청취하고 실행에 옮기는 작업들을 현재 진행중에 있음. 사람중심경영 TF팀을 중심으로 직장 만족도 제고 사업들이 이루어지고 있음.”

“탈탄소 계획 등 환경압박에 대해 저희는 압박이라기보다는 기회적인 측면이 더 많다고 생각함. LNG 추진 선박이라든지 저희가 추진 선박을 주로 하고 있기 때문에, 그러한 부분에 대해서 투자를 더 많이 했으면 했지 감소가 있거나, 적어주신 이러한 상황이 발생하진 않는다고 보면 될 것 같음.”

## · 전자

“환경과 관련해서는 저희가 ISO 14001이라는 환경 인증이 있음. 취득을 했고 그 취득한 걸 기반으로 해서 거기에 나온 프로세스들을 계속 디벨롭하려고 전 부서에서 노력하고 있음. 최근에 또 그 ISO 행사가 있어서 그것도 다녀왔었는데 그런 ISO 인증을 취득하고 그거를 행하려는 노력이 자연스럽게 ESG의 E 활동과 연결이 되며, 그 부분이 있고 환경 쪽은. 그리고 이제 사회분야 같은 경우에는 저희는 기본적으로 이게 활동이라고 볼 수 있을지 모르겠는데 비정규직을 거의 채용을 하지 않고 있음.”

“사회공헌활동은 지금은 천안, 저희가 공장이 천안에 있는데 공장에서 먼저 조금 주도적으로 시행을 하고 있는데 올해 2분기부터 지역사회에 천안 공장이 있는 천안 쪽하고 정부 쪽하고 위어서 같이 봉사활동도 직원들이 같이 다니고 헌혈활동도 하고 이런 식으로 분기별로 계속 장기적으로 사회공헌활동을 계속 해서 해나가고 있음.”

## 생산방식, 탈탄소 계획 및 기업별 동향

“기존 비즈니스, 전장 비즈니스와 관련해서는 아직까지 크게 없어요. 저희도 당연히 신사업을 준비를 하는데, 저희도 어쨌든 자동차랑 떼려야 뗄 수 없는 회사인데 저희가 신사업을 준비한다는 건 향후 몇십 년을 보고 준비하는 거인데 그런 차원에서 보면 아무래도 전기차라든지 자율주행이라든지 이런 쪽과 관련, 유관된 경력, 경험이 있거나 이런 분들을 채용할 수밖에 없거든요. 그래서 그런 차원에서는 신사업 쪽에서는 조금 변화가 있다고 생각함.”

## · 섬유/의류

“생산현장 같은 경우에는 저희가 집진기를 다 설치할 해서 타올 같은 경우는 상당히 분진이 많이 일어나는 작업장이며, 집진기를 설치하는 데도 중소기업에서 몇 억 투자한다는 게 쉽지 않지만 투자해서 환경개선을 했음. 첨단기술제품 확인을 받았단든지 염색공장 관련해서 받았음. 유해, 위험 염료라든지 이런 거 줄이는 데 주력을 했고 인증을 보자면 아까 ISO 14001도 최근에 받았었고 저희가 친환경 인증도 최근에 또 받았고 GOTS 인증, 오가닉 인증을 받았음.”

“사회적 책임으로는 장애인협회 등에 기부활동을 꾸준히 진행하고 있고, 가족 친화 인증, 베스트 HR도 받음. 직원 교육이라든지, 직원들의 자기 계발을 위해서 노력하고 있음.”

“저희는 내수기업이거든요. 타올 특성상 탈탄소 뭐 이런 걸 가지고 환경 요인에 압박을 받는 건 인사는 그런 생산이든 영향은 없는 것 같음. 다만, 저희가 이제 마케팅적으로 지금 이러한 부분은 좀 활용을 하고자 이쪽에 대해서 관심을 가지고 이쪽 제품을 오히려 좀 만들어보려고 마케팅적인 부분으로 좀 준비를 하려고 하고 있지 이걸 압박을 받고 있는 상황은 아님.”

“마케팅 확대를 위해서 새로운 사람들을 뽑거나 하는 정도까지는 아님.”

## 다. 인사 노무 이슈에서 ESG 영향과 대응

## ▶▶ 인력 감축

- 인력 감축보다는 매출 확대, 환경이나 ESG 관련 부분으로 인해 연구를 비롯한 다양한 분야에서 인력이 증가하고 있음. 팀이 신설되거나 환경/안전 인원이 충원됨.
- 일자리나 직무별 고용안정 측면에서 부정적인 영향은 없음. 오히려 전략부서 신설이나 환경, 안전 파트 인력 충원으로 증가 추세임.
- 현재 수소로 넘어가는 과도기에 있기 때문에 인력 감축 요인이 어느 정도 발생하고 있지만 새로운 부분에 대한 인력 충원이 있어 감축 요인과 증가 요인이 동시에 발생함.

- ESG 이슈가 리스크 차원보다는 기회요소로 다가오는 경우가 많음. 인력 부분에서도 새로운 LNG 추진 선박이라든지 이런 부분에 있어서 필요한 인력이 발생하고 있음.
- 고용불안정 요인은 크지 않음. 신사업으로 전기차나 자율주행 트랜스에 맞추어 기존 사업 매출 비중이 넘어선다거나 이런 정도의 단계가 온다면 기존 사업을 하던 인원들의 가치는 떨어질 수밖에 없지만 현재로서는 직무 변화나 인원감축은 없음.
- 탄소중립으로 인한 영향을 봤을 때 인원에 대한 영향을 받고 있지 않음. 향후 새로운 일자리나 직무개발 등이 필요하다고 느끼고는 있지만 탄소중립이라든가 그런 쪽에서 포커스를 맞춘다면 변화가 있을 것으로 예상됨.

#### ▶▶ 새로운 직무

- EGS 관련 데이터 관리나 디지털화, 이러한 자료를 바탕으로 공시 자체가 의무화되거나 감사나 공시 등에 대응 등의 업무 인력이 늘어남.
- 새로운 기능이나 능력을 가진 인력 충원은 이루어지고 있으나 ESG와 관련된 전문인력 채용은 어려움. 일하는 방식에서 스마트화나 디지털화는 계속해서 진행되고 있음.
- 향후 새로운 에너지 연료의 전환 등이 이루어지는 것을 고려할 수는 있지만 5년, 10년 안에 일어날 일이라고 생각하지는 않음.
- 향후 새로운 일자리나 직무개발 등이 필요하다고 느끼고 있음.

#### ▶▶ 노동방식 전환

- 노동방식 전환에 따른 배치전환 부분은 아직 이슈가 없는 상태임. 내부적으로 ESG 특히, 사회분야에 대한 전반적인 관리나 중요도가 있기 때문에 별도의 TF팀을 구성함.
- 공정의 자동화가 이루어지고 있고, 로봇의 도입으로 생산과정에서 생산직 인원의 배치가 안되어도 작업이 가능하게 되고 재택근무가 실시되고 있음. 로봇화되면서 협력사 생산라인에서는 자연 감원이 될 것으로 보임.
- 생산직과 사무직 간의 영향이 다름. 사무직은 영향이 그렇게 많지 않으나 생산직의 경우 기존에 생산하는 설비나 기술이 요구되는 사항이 다르기 때문에 영향을 많이 미치고 있음. 정원관리 차원이나 향후 자연 감원 등 배치전환과 관련해서는 아직 계획하고 있지 않음.
- 생산직과 사무직 간의 영향은 상이한 편인데 생산직의 경우 안전이나 근로조건, 환경 등에 영향은 있음, 사무직의 경우 직접적으로 영향을 미친다기보다는 제품과 관련성이 높다고 생각함. 설계직이나 연구직 같은 경우 제품의 친환경성을 맞추기 위해 개인의 능력이 필요하고, 탄소배출, 에너지 절감과 관련된 자체적 인원은 부족한 상황임.

앞서서 확인이 되었지만 다시 ESG 확산에 따른 고용상의 변화를 구체적으로 살펴보았다. 환경과 안전 관련 인력의 충원이 나타나고 있고 친환경 중시 제품의 확대로 새로운 고용기회가 창출되고 있다. 일부 기존 생산 현장에서 불가피하게 일자리가 없어지기도 하지만 이는 늘어나는 인력 수요로 상쇄되고 있고 장기적인 영향은 모르겠지만 가까운 시기에 인력조정 필요성은 느끼지 않는다는 응답이 주종을 이루고 있다.

산업전환이 본격적으로 이루어지지 않았고 자동화 등의 영향이 있지만 배치전환의 필요성을 느낄 수준은 아니라는 것이 대체적인 응답이다. 오히려 설계나 연구직 분야는 전문적인 인력을 구하기 쉽지 않아서 문제이다.

다만 사무직들에 비해 생산직 일자리는 일하는 방식이나 근로조건에서 변화 요인이 많이 발생하고 있다는 것이 상대적인 차원에서 관찰되고 있고, ESG에 적응하기 위해서라기보다는 이전의 디지털화, 자동화의 추세에 따라 로봇 작업의 확대 등이 나타나고 있다.

결국 ESG 업무의 증가는 신규인력을 늘리고 전문적인 인력수요를 늘리고 있지만 기존 생산방식에서 친환경, 탈탄소의 위협은 직접적이지 않다는 것이 현실이라고 할 수 있다. 이는 아직 ESG 추진 동력이나 외부로부터의 압력이 현실화되지 않은 상태여서 나타난 측면도 존재하는 것으로 볼 수도 있고 다른 한편으로는 새로운 일자리 수요가 위협받는 일자리에 비해 더 클 수도 있다는 점을 시사하기도 한다.

그러나 대기업들의 경우는 환경이나 안전 기준을 따라가기 위한 생산과정 합리화나 개선활동이 본사 기준으로는 직접적인 인원 조정으로 나타나지 않지만 협력업체 등에 대한 부정적 영향은 남게 될 것이란 점도 지적하고 있다. 즉 제조업 대기업에는 강한 노조가 있어 인원 조정은 나타나지 않지만 대신에 고용조정 압박이 협력업체로 전가될 가능성이 높아 보인다.

아울러 집단면접에 참여한 업종이 아직 상대적으로 산업전환 압력을 받는 정도가 강하지 않은 업종들이란 점도 고려할 필요가 있다. 발전과 철강 등 직접적인 산업전환 압박을 받는 기업들이 빠진 것이다.

## 인력 감축, 새로운 직무, 탄소중립에 의한 인력 배치 전환 등

## · 화학

“인력 감축보다는 오히려 최근 진행중인 부분들이 매출 확대나 환경이나 ESG 관련된 부분 때문에 오히려 연구를 비롯한 다양한 분야에서 조금씩 인력이 증가하고 있다고 생각함. ESG와 관련해서 저희와 같은 팀이 신설되고, 환경이나 안전 쪽 관련해서는 인력이 충원되고 있음..”

“ESG 관련 데이터를 관리하는 부분들에 대해서는 계속적으로 데이터의 정확도나 연속성, 신뢰성을 확보해야 하는 부분이기 때문에 내부적으로는 이 데이터 관리하는 부분도 디지털화하기 위해서 프로젝트를 함께 진행하고 있으며, 이러한 시스템을 통해서 향후 ESG 관련 공시 자체가 의무화되는 건 당연한 사실이기 때문에 감사에도 대응하고, 공시에도 대응하기 위해서 디지털화는 계속적으로 진행되고 있다고 생각함. 외부투자기관이나 평가사 그리고 이니셔티브 등등 요구하는 부분들이 점점 많아지고 있는 상황이기 때문에 이러한 부분들에 대한 전문성 있는 인력이라든지, 대응하고 있는 부분들은 지속적으로 확대될 수밖에 없는 상황이라고 생각되고, 저희 내부적으로도 인원들이 늘어났다고 판단됨.”

“노동방식 전환에 대해서는 사실 배치전환 관련된 부분은 저희 쪽에서는 아직은 이슈가 없는 상태임. 오히려 내부적으로 ESG 특히 사회분야에 대한 전반적인 관리나 중요도를 알고 있기 때문에 별도의 혁신 TF팀을 구성해서 진행하고 있음.”

“교육 훈련 자체는 지속적으로 강화될 수밖에 없는 것 같음. ESG뿐만 아니라 complians 관련된 부분들의 중요성이 강조되다 보니까 윤리경영이나 보안 관련된 부분들. 이런 부분들은 지속적으로 강화될 수밖에 없는 부분들이기 때문에 내부적으로 지속적으로 교육 훈련을 강화하고 있는 상황임.”

## · 조선 1

“일자리나 직무별 고용안정 측면에서 부정적인 영향은 없다고 생각함. 오히려 증가하는 추세임. 전략부서의 신설이라든지, 환경이나 안전파트의 인력 충원이라든지 현재 채용이 증가하고 있는 시점임.”

“한 가지 조금 우려되는 부분은, 저희 환경 안전 파트에서 인원이 차출되거나 아니면 배치전환이 되어서 ESG 전략과 관련된 일을 하게 되는 경우가 조금 있음. 이러한 부분에서 환경 안전 파트에 공백이 잠깐 생기게 되는데, 그러한 고용 불안정이 발생할 수 있을 것 같음. 그리고 새로운 기능이나 능력을 가진 인력에 대한 충원은 지속해서 지금 관련된 인원들을 채용하고 있으나, 지금 ESG와 관련된 인력에 대한 채용이 상당히 어려운 것으로 들었음. 그래서 initiative 대응이라든지 아니면 ESG 관련된 지속가능경영보고서 작성이라든지 이런 업무에 대한 전문 인력의 채용이 상당히 어려운 부분이 있어서 좀 늦춰지는 부분도 있다고 함. 일하는 방식에서 스마트화나 디지털화는 계속해서 진행되고 있음.”

## 인력 감축, 새로운 직무, 탄소중립에 의한 인력 배치 전환 등

“공정의 자동화가 거의 다 이루어지고 있고, 그리고 로봇의 도입으로 생산 과정에서 생산직 인원이 배치가 안 되어도 작업이 지속적으로 가능하게 되었고, 재택근무도 어느 정도 서울 사무소에서는 자리를 잡아서 실시되고 있음.”

“로봇이 들어오면서 생산라인 파트에서의 협력사 인원은 자연 감원될 것 같음.”

### · 자동차

“저희는 지금 수소로 넘어가는 과도기에 있기 때문에 인력 감축 요인이 어느 정도 발생하기도 하지만, 새로운 부분에 대해서는 어느 정도 상쇄하는 부분이 있어서 감축 요인과 증가 요인이 동시에 발생한다고 생각함.”

“고용 불안정 같은 경우에는 기존 전통적인 배기가스사업부 같은 경우에는 고용 불안정 요인들이 증대되고 있는 추세이고, 반대로 수소사업부 같은 경우에는 오히려 고용 안정이라든지, 새로운 일자리들이 새로 생기니까 신규 채용도 굉장히 많이 발생하고 있는 상황임.”

“생산직과 사무직 간의 영향이 저희는 상이한데. 사무직 같은 경우에는 아무래도 생산하는 사업부가 새로 생긴다고 해도 기존에 수행하던 업무를 수소사업부에서 수행할 수 있는 경우가 많기 때문에 기존 사무직 쪽에는 영향이 그렇게 많지 않음. 생산직 같은 경우에는 기존에 생산하는 설비라든지, 기술이 요구되는 사항들이 다르기 때문에 조금 여기에는 영향을 많이 미치고 있음.”

“정원관리 차원이나 향후 자연 감원을 충원 안 한다거나 배치전환 교육 등과 관련된 이슈는 아직 계획이 없는 상태임”

### · 조선 2

“ESG의 이슈가, 특히 환경적인 이슈가 저희 쪽에는 어떤 리스크 차원보다는 기회 요소로 다가오는 경우가 많다고 봄. 그래서 인력이나 이런 부분에 있어서도 추가적으로 새로운 LNG 추진 선박이라든지 이런 부분에 있어서 필요한 인력이 발생하고, 하는 부분이 더 크기 때문에, ESG로 인해 추가적인 감축 요인이 발생했다라고 말씀드리긴 어려울 것 같음.”

“향후에 산업의 전환 같은 것들이 이루어지는 것도 고려할 수 있겠지만, 당장은 발생하지 않을 것으로 보임. LNG도 역시 브릿지 연료로서 역할을 할 뿐이지 향후 10년, 20년 후에는 그것이 어떤 메인 연료로서 역할을 하기 힘들어지고, 친환경 연료들이 개발되는 상황이 오면, 그것에 맞는 인력이 고용이 되어야 하는 상황이 오게 될 것 같은데, 그것이 지금 당장 5년, 10년 안에 일어날 일이라고 생각되진 않음. 저희도 그런 것들에 대해서 크게 대비한 인력 계획을 수립하거나 그렇게 하고 있진 않음.”

## 인력 감축, 새로운 직무, 탄소중립에 의한 인력 배치 전환 등

“생산직과 사무직 간의 영향은 상이한 편이며, 특히 생산직 같은 경우에는 가장 중요한 여건들이 안전이라든지, 근로조건, 환경 이런 부분에 있어서의 영향은 분명히 있고, 하지만 사무직 같은 경우에는 실제로 그런 것이 직접적으로 영향을 끼친다기보다는 제품과 관련성이 있을 것 같음. 설계직이라든지, 연구직 같은 분들은 제품의 친환경성을 맞추기 위한 어떤 개인적인 능력이라든지, 그런 것들이 조금 더 필요하기 때문에 그런 것들에 있어 영향이 상이하다고 말씀드릴 수 있을 것 같음. 그리고 이어서 말씀드리면, 탄소배출 건이라든지 에너지 절감과 관련된 자체적 인원이 부족한 것은 맞는 것 같음. 그러한 부분에서 인력 충원은 앞으로 계속 있을 것으로 생각함.”

“산업전환과 관련된 것은 향후 10년 내에서는 이루어질 것 같진 않지만, 이후의 상황에서는 분명히 이것에 맞는 인력의 배치전환이라든지 인력의 추가투입이라든지 이런 부분들이 필요할 것 같음.”

## · 전자

“저희는 고용 불안정 요인은 사실 크지 않다고 느끼고 있음. 점차 이제 신사업 쪽이 전기차나 자율주행 트렌드에 맞춰서 신사업 쪽이 기존 사업 매출 비중을 넘어선다거나 이런 정도의 단계가 온다면 저희도 기존 사업을 하던 인원들의 직무 경험이나 이런 부분들이 지금보다는 가치가 현저히 떨어질 수밖에 없다고 생각함. 이 인원들이 사실 고직급에 임금도 굉장히 높은 분들이 많은데 이 인원들을 예를 들어서 신사업으로 바로 전환을 할 수 있는지에 대한 고민은 좀 있을 것 같음. 왜냐하면 20년 동안 똑같은 일을 해오신 분을 갑자기 트렌드가 바뀌었다고 다른 일을 하라고 했을 때 그분들이 적응을 하실 수 있을지 기존에 받던 임금을 맞춰줄 수 있을지 그런 부분들이 현실적인 인사 쪽의 고민이 있을 것 같음.”

“기존 직무가 단기간에 사라질 직무는 저희는 없음. 아직은 괜찮은 것 같음.”

## · 섬유/의류

“저희가 대기업에 납품한다거나 그런 부분이 아니다 보니 탄소중립이라는 것만 국한해서 봤을 때, 사실 저희 쪽은 영향을 받고 있지는 않음.”

“ESG라는 건 사회적 책임부터 해서 비재무적인 부분을 보는 부분이 있는데, 전통 제조업이다 보니까 탄소중립을 제외하고 ESG를 비재무적인 부분으로만 본다고 하면 인적자원 관리라든지 아니면 회사가 어떤 식으로 복지를 준비하고 환경요소는 어떻게 되어 있고 이런 쪽으로 준비가 안 되어 있다면 살아남기가 힘들겠더라고요. 그런 거를 외부적인 어디 공급을 하기 위해서 이렇게 하기보다는 인력관리 차원에서 좀 느끼고 있음.”

“소프트 개발이라든가 이런 쪽이야 환경이 좀 괜찮고 어떤 대우나 이런 부분이 그런 쪽에 되어 있지만 저희 같은 전통 제조업은 이런 부분을 생각하고 준비하지 않는다고 하면 자연 도태되게 생겼다는 걸 인식하고 그거에 대해서 준비를 하고 있습니다. 그런 쪽으로 비재무적인 부분으로 본다면 새로운 일자리나 직무개발 이런 게 필요하다고 느끼고는 있는데 정확한, 여기서 얘기한 탄소중립이라든가 요즘 대두되고 있는 탄소 뭐 그런 얘기하고 그런 쪽으로 포커스를 맞춘다면 관련이 있기도 함.”

## 라. 노동조합, 근로자대표 등의 ESG 인식 및 대응

## ▶▶ ESG 인식

- ESG 인식과 관련해서 내부적으로 교육자료를 만들고 교육을 진행하고 있어 관련 부서(지회 팀이나 환경, 안전 부서)에서는 인지가 조금씩 되고 있으나, 현장 생산직 근로자들에게는 인식 수준에서 차이가 발생함.
- ESG를 담당하는 환경안전부서나 유틸리티, 경영기획부서에서는 ESG를 어느 정도 이해하고 있으나 생산, 현업 부서에서는 부정적으로 바라보는 경우가 있으며, ESG에 대해 모르는 부분이 많다고 생각함.
- 투자자나 자본시장으로부터 ESG 요구가 많이 강화되었고, 지속가능경영보고서를 작성하는 부서에서는 ESG에 대해 많이 느끼고 있지만, 일반 근로자 특히 생산직의 경우에는 모르는 분들이 많음. 교육을 통해서 독려도 하고, 필수 교육으로 넣어서 많이 듣고 있지만 충분히 공감대가 형성되기에는 시간이 필요함.
- 교육이나 홍보를 통해 ESG의 중요성, 앞으로의 방향 등에 대해 이야기 하고 있지만 근로자들, 특히 생산직 근로자나 현업에 계신 분들이 모두 체감하고 있지는 않음.
- 사내 공유부분은 전 직원에게 공유하기보다는 유관부서나 담당자들에게 공유되고 있음. 앞으로 전사적으로 ESG에 대한 인식 개선이 필요하다고 느끼고 있음.
- ESG에 대한 내부 인식은 거의 없는 상태임.

## ▶▶ 노조나 근로자대표의 참여

- ESG 이슈가 단체교섭이나 노사협의 상황에서는 제기되는 부분은 없음. 노조나 근로자대표가 기업정책 결정 과정이나 지속가능경영 보고서 작성시 참여하지는 않음.
- 모든 의사결정 과정에 근로자대표가 지정되어 있고, 근로자대표의 참여를 독려하고 있음. 노사협의회에서 ESG 이슈가 제기되고 근로자의 안전이나 복지 관련 내용들이 협의회에서 계속 다뤄지고 있음.
- 노조나 근로자대표의 참여를 요구하고 있지는 않지만 임원회의 결정사항으로 앞으로는 참여를 요구할 계획임. ESG 대응을 하는 데 있어 점점 요구사항들이 기획팀이나 재무팀, 영업부에서 준비할 수 있는 정도를 벗어나는 경우가 있음. 각 근로자들의 자발적인 데이터 수집이 필요한 정도의 요구사항이 있어 근로자나 각 팀장들이 참여할 수 있는 여건이 되도록 미리 의사결정을 해놓으려 함.
- 경영자 회의(임원회의)에 노조가 참석하고 있으나 어떤 의사결정의 핵심이 되어서 이루어지지는 않음. 현재는 참여를 하는 정도임. 지속가능보고서 같은 경우 노조와 근로자들의 주장을 넣고는 있지만, 회사의 중요 이슈나 ESG 전략을 구성하고 강화하는 데 노조의 의견이 핵심으로 작용한다거나 미치는 영향은 크지 않음.
- 노조는 없으며, 지속가능보고서 등에서 노사협의회 근로자대표나 여성직원대표의 참여는 없음.
- 노조는 없으며, 지속가능보고서 등을 작성하고 있지 않고 그러다 보니 근로자대표에서 참여한다거나 하는 얘기는 없음.



노조는 ESG에 대해 어떻게 대응하고 있는지를 질문했을 때 대부분 노조는 별 관심이 없다는 응답을 하고 있다. 노조가 생산직이나 현장직을 중심으로 구성되어 있다는 점을 감안하면 외부에서 ESG로 인한 생산현장의 변화나 불안 요인이 많을 것이란 우려는 현재로서는 나타나지 않고 있다. 현장에서는 잘 모르기도 하고 관심도 없는 상태이고 노사협의회에서 안전이나 복지 이슈 정도가 제기되는 실정이다.

지금도 지속가능보고서를 작성하는 데 노조의 의견을 반영하려는 노력을 하고는 있지만 체계적으로 여기에 같이 참여한다고 볼 수준은 아니라는 것이다. 회사 차원에서 ESG 관련 전략이나 이슈 등을 결정하는 단계에서는 경영진이나 담당 간부가 주도해서 일 처리를 하고 있으며 더욱이 노조가 없는 회사의 경우 노사협의회를 통한 참여는 더 미미한 실정이다.

안전, 환경, 생산기술을 담당하는 사무관리기술직을 중심으로는 ESG에 대한 이해와 정보 공유가 상당히 이루어진 상태이나 현장이나 생산부서에서는 정보 공유나 공조 활동이 미미한 수준이며 노조가 없는 사업장들에서는 더욱 정보 공유나 협의가 이루어지기 어려운 상황으로 나타났다.

아울러 일부 현장직 근로자들은 ESG 관련 사항들에 대해 무관심을 떠나서 부정적으로 바라보는, 즉 고용이나 근로조건에 부정적 영향이 있을 수 있다고 보기에 외면하는 경향도 관찰되고 있다. 향후 이런 간극은 ESG 경영을 본격화하는 단계에서 갈등을 유발할 가능성도 있기에 사전적인 교육과 의사결정 참여 및 바람직한 대안 모색에 노조나 근로자 참여가 더 요구되는 상황이다.

결과적으로 노조나 근로자대표가 관심을 두지 않아 ESG 경영에서 사실상 배제되어 있는지 아니면 ESG가 현장에서 별 영향을 주지 않고 있기에 노조의 관심이 낮은 것인지를 분간하기는 쉽지 않아 보인다. 대체로 두 가지 요인이 다 작동되고 있는 것으로 볼 수 있다. 국가적 수준에서 그리고 노사의 상급단체 수준에서 논의되고는 하지만 ESG는 우리 노사의 현장에서 아직 활성화된 의제가 못되고 있다고 보는 것이 타당할 것이다.

## 노동조합 및 근로자대표 등의 ESG 인식 및 대응

## · 화학

“ESG 인식과 관련해서는 제 생각이 많이 들어갈 것 같은 한데, 어떤 이슈들이 있는 경우에 교육자료를 만들고 내부적으로 교육을 진행하고 있음. 최근 내부적으로 많은 이슈가 있었지만, 공시기준이 변동된 부분들, 공급망 관리, 강화 이런 부분들에 대한 사업장별로 주요 이슈라고 할 수 있는 부분들에 대해서는 교육을 지속적으로 진행하고 있음.”

“저희 팀이나 환경, 안전 관련 부서들에서는 ESG에 대한 인지가 조금씩 되고 있고, 다만 현장 생산직 근로자한테도 교육은 하고 있지만 인식 수준에 대한 차이는 조금씩 있다고 생각함.”

“안전, 환경 부서, 생산과 직접적으로 관련된 생산기술 관련 부서 등은 일반직 군들에 비해서 조금 높다고 생각함. 본사 사무직군에서도 투자관련 부분이나 외부 이해관계자와 직접적으로 대응하는 영업기획 쪽은 해마다 달라지는 점이 보이는데, 매달, 매 분기마다 인식이 달라지고 있다고 생각함.”

“ESG 이슈가 일단은 단체교섭이나 노사협의 상황에서는 아직까지는 제가 알고 있는 선에서는 제기되고 있는 부분은 없음. 의사결정 역시도 이런 부분에서 요구를 한다거나 저희가 의사결정 참여를 경영진 쪽에서 요구를 한다거나 하는 점은 없음. 기업 정책 결정과정에서도 마찬가지로 생각함. 보고서 작성에서도 올해 보고서는 저희 부서에서 직접 주도해서 작성을 했기 때문에 노조나 근로자대표가 직접적으로 참여하는 부분은 없음.”

## · 조선 1

“그룹웨어로 뉴스나 토픽 같은 걸 공유를 하고 있는데 생산 현업에서 바라봤을 때는 그게 부정적인 시선이 강한 편이어서 ESG를 담당하는 환경안전부서나 유틸리티, 그리고 경영기획 본사 쪽에서는 ESG를 어느 정도 이해를 하고 있음. 생산, 현업 부서에서는 부정적인 측면으로 바라보는 경우가 있고, ESG에 대해서 잘 모르는 부분이 많다고 생각함.”

“배치전환, 인력 조정의 상황이 초래할 수 있다는 점에 대해서는 환경, 안전팀이나 관련 부서에서 담당자들이 ESG 파트로 넘어가는 상황이 발생할 수도 있다고 생각함..”

“근로자대표 의사결정에 관련해서는 ISO에서도 의사결정을 무조건 하기 위해서 의사결정 참여를 요구하고 있기 때문에 저희는 모든 의사결정 과정에 근로자대표가 지정되어 있고, 근로자대표의 의사결정 참여를 독려하고 있음. 그리고 노사협의회에서 ESG 이슈 제기 여부에 대해서는 저희는 근로자 안전이나 복지 관련된 내용들이 협의회에서 끊임없이 다뤄지고 있음.”

## · 자동차

“충분히 투자자나 자본시장으로부터 ESG 요구가 많이 강화된 것을, 사실 지금 지속가능경영보고서를 작성하고 있는 부서 간에서는 이걸 많이 느끼고 있지만, 일반 근로자분들 특히 생산직 같은 경우에는 이걸 잘 모르시는 분들이 많은 상황임. 저희가 교육으로는 이걸 많이 독려하고 필수교육으로 넣어서 많이 듣고 계시긴 하지만 그런 게 충분히 공감대가 형성되기엔 시간이 필요한 것으로 생각함.”

## 노동조합 및 근로자대표 등의 ESG 인식 및 대응

“기후변화 대응으로 인해 공정이나 업무 변화가 필요하다는 점에 대해서는 이견 저희가 ESG 경영에서 발생하는 것보다는 산업의 변경으로 인한 것이 더 크기 때문에 사실 ESG 경영과 관련해서 공정이나 업무 변화가 필요하다는 점에 대해서는 전반적으로 거의 이해하지 못하고 있다고 생각함.”

“노조나 근로자대표의 의사결정 참여는 임원회의에서 결정사항으로 노조나 근로자대표의 참여를 요구하고 있지는 않지만 앞으로는 참여를 요구할 계획이며, 이러한 부분이 노사 쪽에 전달되면 앞으로는 참여가 될 것으로 생각함. ESG를 대응하는 데 있어서 점점 저희가 요구사항들에 대해서 기획팀이나 재무팀, 그리고 영업부 이렇게 각 부서에서 준비할 수 있는, 취합해서 보고할 수 있는 정도의 공유 한계를 벗어나서 각 근로자들의 자발적인 데이터 수집이 필요한 정도의 요구사항까지 가고 있기 때문에, 조금씩 각 근로자나 팀의 팀장들에 대해서 그런 데에 참여할 수 있는 여건이 되도록 미리 의사결정을 해 놓으려고 함.”

## · 조션 2

“ESG 경영이라는 것이 어찌 됐든 이해관계자의 이익을 극대화한다는 측면에서 보면 근로자들의 노사관계에 근로자들의 의견들이 반영이 되어야 한다는 것이 이상적인 부분에서는 공감을 하고 저희도 당연히 최종적으로 그렇게 가야 한다는 것을 인식하고 있지만, 어떤 근로자들의 공감이라든지 이런 부분이 가장 어려운 부분인 것 같음. 교육이나 홍보를 통해서 ESG가 중요하다는 것, 앞으로 이러한 방향으로 나간다는 것을 계속해서 이야기하고 있지만, 그것이 근로자들 특히 생산직 근로자라든지 현업에 계신 분들이 모든 것을 체감하고 본인들이 업무를 하는 것에 있어서 그것들을 고려해서 업무를 하느냐는 부분에선 거기까지 가기엔 먼 상황이라고 생각함.”

“기후변화 대응 때문에 공정이나 업무가 변화가 필요하다는 것 자체에도 지금 현재 저희가 탄소중립 로드맵을 현재 설정하고 있는 단계이기 때문에 실제로 어떤 변화가 필요한지조차도 명확하게 나와 있지 않은 상태여서 이해하는 데는 조금 더 시간이 걸릴 것으로 보임.”

“노조나 근로자대표가 의사결정 참여에 대한 것도, 현재 경영자 회의라고 하는 임원회의에 노조가 참석하고 있으나, 그들의 요청사항들이 어떤 의사결정의 핵심이 되어서 이루어지고 있거나 그런 단계는 아니고 현재는 참여를 하는 정도임. 단체교섭같은 같은 경우에서도 임금협상 외에도 매우 중요한 안건으로 다루어지고 있는 것이 저희가 노동조건이라든지 인권, 안전 관련된 것은 매년 핵심 아젠다로 이루어지고 있기 때문에 S 측면에서도 매우 중요하게 다뤄지고 있다고 볼 수 있음.”

“지속가능경영보고서 같은 경우에도 이것이 핵심은 아닐 수 있으나 중재성 평가라는 과정을 통해서 저희가 노조와 근로자의 주장을 꼭 넣어서 그들이 생각하고 있는 우리 회사의 중요한 이슈가 무엇인지, ESG 측면에서 가장 다루어야 할 것들이 무엇인지에 대해서는 계속 판단을 하고 우선순위 평가를 하고 있음. 하지만 실제로 우리 회사가 ESG 전략을 구성을 하고 ESG를 강화하는 데 있어서 노조의 의견이 핵심으로 작용한다든가 그 정도 수준은 아직까진 아닌 것 같고 하지만 앞으로 그렇게 나가야 할 방향이라는 것은 공감하고 있고 진행하려고 계획을 하고 있음.”

## 노동조합 및 근로자대표 등의 ESG 인식 및 대응

## · 전자

“노조는 없음. 사내 공유부분은 전 직원한테 공유한다기보다는 유관부서와 담당자들에게 공유되고 있음. 앞으로는 전사적으로 ESG에 대한 인식 개선도 필요할 것 같고, 전 직원이 해나가야지 기업의 성장 교두보가 마련될 것으로 생각함.”

“구성원들의 참여를 많이 이끌어내는 ESG 활동들을 많이 기획하는 걸 사례로 봤는데 저희도 아직은 규모가 작아서 그 단계가 아닐지 몰라도 점차 그 방향으로 가게 되지 않을까라는 생각함.”

“노사협의회에서도 ESG와 관련해서 아직 밀접하게 관련이 있다고 생각하지는 않음.”

“지속가능보고서는 잘 모르겠지만, 그 과정에서 근로자대표나 여성직원대표 같은 분들이 참여하고 있지는 않는 것으로 알고 있음.”

## · 섬유/의류

“노조가 있지는 않고 협의체가 있는 정도임. ESG라는 단어 자체도 근로자들이 잘 쓰지 않음.”

“그동안 저희는 작업환경 개선, 환경 개선 혹은 그런 쪽의 단어를 사용해왔는데, 현재 ESG라는 단어를 사용하면서까지 직원들하고 근로자들하고의 그런 이슈를 제기한다거나 이슈에 대해 문제 제기를 하고 어떤 개선방안을 찾자 이런 얘기까지 나온 적은 없음.”

“마찬가지로 지속가능보고서를 작성하고 있지는 않고, 그러다 보니 노조나 근로자대표에서 참여하거나 작성에 대한 얘기가 나온 적은 없음.”

## 2. 조사결과의 시사점

ESG 경영은 우리 산업과 기업들에게 상당한 압박 요인으로 작용하고 있다는 것을 집단면접조사를 통해 확인할 수 있었다. 특히 제조업에서는 매우 중요한 이슈가 되었고 일상적인 준비를 거친 혁신도 중요하지만 투자자들이나 해외 거래처로부터의 자료나 보고서 요청이 빈번해져서 이에 대응하는 것도 중요한 일이 되었다. 이에 따라 과거 CSR 경영체제에서는 한정된 담당 조직만이 지속가능보고서를 준비하는 경우가 많았던 반면에 ESG는 지속가능보고서의 준비는 물론이고 전사적인 혁신과 변화를 감당하기 위한 교육과 협력 시스템 구축이 이루어지고 있는 것으로 보인다.

다만 중소기업이나 중견기업들은 대기업들보다 ESG 경영 환경에 노출된 압력 수준도 낮고 필요성을 인지하고는 있지만 대응할 수 있는 조직적 역량이나 규모가 마련되지 못해 전반적으로 미흡한 수준임을 알 수 있다. 담당 부서도 특정하지 못하고 경영관리 지원부서가 여러 가지 과업 중 하나로 ESG 업무를 담당하고 있으며 특히 수출 부문이 아닌 내수 부문이 중요한 중소기업은 이런 경향이 더 분명했다.

가장 주목할 만한 부문은 노조나 근로자들 수준에서 ESG 경영 패러다임의 도래를 제대로 인식하고 있는 정도가 낮다는 점이다. 정의로운 산업 전환을 요구하는 목소리가 노조의 상급단체나 전국적인 노조지지 세력들 안에서는 고양되어 있지만 대부분의 제조업에서도 기후변화 대응이나 ESG 투자집단의 요구사항 등 중요한 변화에 대한 인식은 낮은 수준으로 보인다. 물론 이런 결과는 노조의 태만 탓으로만 돌릴 수 없고 경영 측이 노조에 상세하게 관련 정보를 공유하거나 협의하는 것을 제한하거나 소극적으로 임하는 책임도 같이 있을 것이라 판단된다.

앞서 해외 동향 연구를 통해 소개된 정보와 향후 전망을 고려한다면 이제 우리 기업에 ESG에 관한 보고서, 자료 요구는 물론 입증 책임도 점점 증가될 것이 분명하다. 특히 이에 대응하기 위해선 이해관계자들과의 사전적인 문제점 모니터링과 공정이나 업무 프로세스 혁신이 중요하다. 따라서 경영진은 종사자나 노조 대표들과 성실한 정보 제공 및 지속적인 개선 활동을 함께 해나가야 하고 노조는 ESG 준수를 일방적으로 경영 측에 요구하는 입장을 넘어서 경영 혁신을 추진하는 파트너가 되어야 한다. 특히 공급망 관리 차원에서 원하청 격차의 해소와 근로조건 개선이 지속적으로 문제가 될 것이기 때문에 임금, 복지, 산업안전 등의 이슈들은 경영 측과 노조 측이 공동으로 대응해 나갈 필요가 있다.

정부는 중소기업이나 중견기업들이 ESG 경영환경 변화에 능동적으로 대응할 수 있도록 협회나 업종별 회의체를 지원할 필요가 있다. 업종 특성에 따른 중요한 ESG 이슈들을 파악하고 관련 해외 동향을 소개하고 효과적인 가이드라인 활용이 가능하도록 해야 한다.

특히 정부가 주목해야 될 점은 대기업 중심으로 ESG 경영이 확산되는 과정에서 원하청 관계에 놓인 협력업체로 그 비용과 부정적 영향이 전가

되는 지점들을 잘 관리할 필요가 있다. 일반적으로 ESG 정책 가이드라인 적용에서 공급망 관리를 강화해야 되는 것은 물론이고 환경 요인만이 아니고 환경적 위험을 회피하기 위한 공정개선 등에서 협력업체, 특히 사내 하청업체의 고용이 일방적으로 희생되는 경향이 없는지를 잘 관리할 필요가 있다.

## 제 5 장

### 노사정 사회적 대화 의제와 정책 제안

첫째, ESG 경영은 노동에 어떤 영향을 주고 있는가? 실질적으로 노동 관련 요인들의 개선을 끌어낼 정도로 작동을 하고 있는가?

둘째, ESG 경영에 대한 기업들의 관심은 주로 어디에 놓여 있는가? 기업의 사회적 책임을 다한다는 내재화된 관점에서 노동 관련 이슈들을 해결하는 데 방점이 있는가? 아니면 자본시장과 공급망의 상대 기업으로부터의 평가를 의식한 방어적 성격을 가지고 임하고 있는가?

셋째, E에 해당하는 환경 관련 이슈 중 탄소중립 요구는 가장 중요한 요인이지만 이것이 실제로 노동조건의 향상이나 고용안정에 긍정적 요인으로 또는 부정적 요인으로 작용하는 방식은 무엇인가?

이상의 세 가지 질문들이 본 연구를 관통하는 문제의식이었다. ESG는 대부분의 기업에 이전의 CSR 사례보다는 보다 중대한 영향을 미치고 있다는 점을 알 수 있다. 대외적으로 요구되는 관련 자료들을 제출하는 빈도가 늘어나고 있고 내부에 대응 팀이나 담당자들을 마련하고 있고 기존 지속가능보고서의 작성에 있어서도 보다 내실 있는 내용을 담고 있다. 그럼에도 불구하고 노동 관련 이슈들에 대한 중요한 관심 변화는 아직 기업들 안에서 충분히 목격되지 못하고 있다. 탄소중립 등 환경 요인에 대한 높은 관심에 비교하면 상대적으로 관심이 적은 것이 사실이고 더욱이 지난 2년여 동안 코로나19 대응 시기에 일종의 비상 인력관리의 필요성이 높아졌기에 체계적인 인력관리 방식의 질적 개선은 활발하게 전개되지 못한 실정이다. 코로나19 기간 동안 늘어난 재택근무 방식은 방역 위기감

이 현저히 낮아지자 다시 출근 체제로 돌아가고 있고 이직이 늘어나는 상황도 최근에 두드러진 특징 중 하나이다.

국가적 차원의 대응이나 기업 차원의 대응에서 ESG 경영이 이전의 사회적 책임 경영과 확연히 구분될 수 있는 것이 협력업체 등 공급망의 노동 이슈들을 관리하는 것인데 이는 제대로 반영되고 있지 못하다. 해외로부터, 특히 해외 자본투자자들이나 거래 대상 대기업들이 요구하는 노동 관련 기준들을 달성하고 관리하는 수동적인 입장에 머물고 있는 것이 대체적인 상황이다. 기업 내부자들은 과거와 크게 달라진 대응 방식을 체감하지 못하고 있다고 평가하고 있으며 이는 우리 기업들이 ESG 경영을 리스크 관리 차원에서 접근하는 수준이지 경영 체계의 혁신으로는 이끌어 내지 못하고 있다는 판단을 할 수 있다.

현재 기업들이 당면한 가장 큰 ESG 영역의 리스크는 탄소중립 의무화로 인한 생산방식의 변화에 대응하는 것이라고 할 수 있다. 화석연료 사용을 비롯한 기존의 탄소 배출을 억제하고 신재생 에너지 사용을 확충하는 일은 기존의 관련 산업만이 아니라 거의 모든 산업에서 생산방식이나 일하는 방식을 바꿔야 하는 문제이다. 이는 일부 사업장을 장기적으로 폐쇄하거나 새로운 방식으로 대체하는 급진적인 변화를 요구하고 있고 관련 직원들의 고용 불안정성을 높인다. 그럼에도 불구하고 대부분의 기업들은 탄소중립에 대한 구체적인 노사협의를 진행한다는지 조직 내 의견 수렴을 구하는 절차가 취약한 실정이다. 아직 위기의식을 체화하지 못한 부분도 있고 경영 측의 결정으로 조용한 준비태세를 취하는 부분도 있다.

종합하면 ESG 경영은 노동에 대한 영향력이 상당하고 아울러 노동 이슈가 ESG 경영에서 중요한 이슈이기도 하지만 의미 있는 조직 내 변화나 변화에 대응한 노사간 협력은 미약한 상태이다. 이에 관해서 노사정이 향후 어떻게 대응해 가는 것이 좋을지 관련 제언을 뒷부분에서 제시하고자 한다. 아울러 본 연구는 다음과 같은 전망 관련 질문을 던져보고 나름대로 답을 제시하고자 한다.

첫째, 최근의 경제위기, 에너지 위기 국면은 ESG 경영을 후퇴시킬 것인가? 또는 축소시킬 것인가?

둘째, 미·중 간 대립적 경제블록 형성은 ESG 공급망 관리의 필요성을



강화시킬 것인가? 약화시킬 것인가?

셋째, 노동의 관점에서 ESG 경영에 효과적으로 관여하고 간섭할 수 있는 방안은 무엇이 될 수 있는가?

이런 질문들과 전망들에 관련해서 가장 최근의 동향은 매우 의미있는 변화가 ESG에 나타나고 있음을 보여준다. 러시아의 우크라이나 침공으로부터 촉발된 전쟁의 후과로 유럽의 에너지 조달이 매우 어려워지자 석유, 석탄 같은 화석연료의 사용이 증가하고 있다. 자본시장에서는 급격한 경제침체 국면으로 들어가면서 기존 ESG 원칙에 다소 어긋나더라도 시장 성과가 좋은 기업들에 투자하는 행동주의 펀드들이 늘고 있다. 장기간의 수익도 중요하지만 당장 투자가치가 있는 대체 기업들이 많지 않은 상황에서 현재까지 실적이 입증되어 온 기업들에 의존하게 되고 에너지 기업 등 실적이 높은 기업들이 여기에 속한다.

아울러 ESG 경영 패러다임은 결국 국제적인 자본시장이나 무역질서가 유지되는 전제조건에서 압력과 제재가 작동되는 방식인데 러시아, 중국 등이 여기서 이탈하거나 격리되는 신냉전 질서가 등장하면서 글로벌 규범으로서의 전망이 불투명해졌다.

미·중과 미·러 간의 신냉전 질서는 안보 동맹이자 경제 동맹을 겸비한 복합적 동맹국들을 각자 끌어들이는 방식으로 경쟁적으로 확대 재생산할 것으로 보인다. ESG 패러다임은 세계적 차원의 자본과 노동의 분업 구조 하에서 지속가능한 성장을 추구하기 위한 규범으로 작동되었다. 그러나 신냉전 상황은 갈등과 대립 구도를 낳고 이 안에서는 상대방이 주도하는 규범을 준수할 이유가 약화되고 경쟁으로 인한 기존 방식의 고수가 전략적으로 더 중요해질 가능성이 높다. 예컨대 기후변화협약은 얼마 전까지만 해도 중국을 포함해서 서방이 모두 준수해야 될 공동규범이었지만 신냉전 구도하에서는 생산량과 GDP 성장을 저해할 수 있는 탄소중립의 실천 약속이 형해화되거나 무력화될 가능성이 높아진다. 기업들 관계에서도 당연히 상대 거래 기업들을 공급망 관리 차원에서 엄격하게 모니터링하고 개선을 요구하는 압력도 제한적인 동맹국 안에서만 작동할 것이고 축소된 공급망 안에서 옥석을 가려서 거래할 여유가 줄어들 것이다. 개도국들이 탄소중립을 준수하지 않는 방식으로 거래하더라도 전략적으

로 이를 용인할 수밖에 없는 상황이 전개될 가능성이 높다.

불확실하지만 ESG 앞에 놓인 이런 상황 변화를 전제로 한다면 노동 측에서는, 즉 노조나 노동 이슈를 중시하는 관계자 그룹들이 앞으로 ESG에 어떤 방식으로 관여할 수 있을지 진단해 보아야 한다. 국내적인 차원에서 기업의 ESG 경영에 참여해서 영향력을 행사할 수 있는 것은 노사협의회, 단체교섭, 노동이사제 등이다. 다만 공공기관에는 부분적으로 노동이사제가 도입되어 있지만 민간기업에는 제도가 도입되어 있지 않다. 중소기업에는 노조가 없는 경우도 많아 사실 가장 보편적으로 노사가 ESG 경영 관련 논의를 할 수 있는 제도는 노사협의회라고 할 수 있다. 그러나 노사협의회에서 다루는 안건들이 현재의 사업장 관련 현안에 모아지고 있다는 점을 감안하면 정책적으로 광의의 대화가 필요하고 경제사회노동위원회와 같은 사회적 대화기구가 활성화되어 업종별로 관련 가이드라인에 합의하고 이를 준수해 가는 방식이 노동 측에서는 가장 효과적이라고 할 수 있다.

이런 제도적 장치들을 통해서 노사 및 노사정이 ESG 관련 논의와 협력을 추진하는 것이 바람직하지만 이것과는 별개로 정말 우려되는 상황은 경영층보다도 노조가 ESG 이슈에 대해 관심이 부족하다는 점이다. 일부 발전사 등에서는 기후변화 요인으로 인한 발전소 가동 중단 등의 이슈가 현안이 되어 있어서 이른바 정의로운 전환이 요구되고 있지만 국제 자본시장의 동향이나 무역 관련 이슈에 대한 노조의 대응능력이 부족하고 정책적 관심도 부족하다는 점을 개선해야 한다. 역설적이지만 노조 상급단체들이 공동으로 출자해서 자본시장연구원을 만들고 여기에서 ESG와 노동 관련 대안들을 생산하는 것이 필요할 수 있다. 자본시장에 대한 충분한 이해와 연구를 통해 노동이 구체적이고 객관적으로 ESG 이슈에 대응할 수 있어야 한다.

이제 마지막으로 노사정의 사회적 대화 의제로 ESG를 어떻게 다루어갈지 몇 가지 제언을 해보려고 한다.

첫째, 노사정 모두에게 적용되는 공통적인 사항으로 ESG 실천 가이드라인의 개선이 필요하다. 개별 기업들이 준수할 수 있는 ESG 가이드라인은 사실 지속가능보고서 수준에서 상당히 축적되고 정리된 수준이라고

한다면 ESG 차원에서는 원하청 관계나 협력업체 등 공급망 관리상의 환경 및 사회 이슈들이 새롭게 부각되어 있다. 이는 단지 국내적인 관계만이 아니고 국제적인 공급사슬상의 문제들을 망라한다. 우리는 최근 들어서 이미 산업안전 문제와 더불어 원하청 관계에서의 노동 이슈들이 증가하고 있다. 이런 문제들을 실질적으로 해결하려고 최근 노동법 개정을 통한 해결 노력이 나타나고 있지만 여타의 법령과 조화를 이루기 어려운 문제이다. ESG를 통한 원청들의 자발적인 개선 노력을 가이드라인으로 구체화한다면 해외 투자자나 기업들로부터의 압력에 대처하는 것은 물론 우리 내부의 갈등 문제를 유연하게 풀어내는 데 큰 도움이 될 수 있다.

둘째, 기업 차원에서는 지속가능보고서 작성 수준에 집중되어 있는 ESG 경영을 조직 내에서 내면화하고 체계화하는 과정을 강화할 필요가 있다. 최근 국제적인 환경변화가 극심해서, 즉 러시아의 우크라이나 침공으로 인한 경제 위기, 미·중 간 신냉전 질서에 의한 시장 재편, 고금리, 초인플레이션 등으로 인한 경영상 애로 요인 등으로 ESG 경영을 요구하는 해외 투자자들 및 거래처들의 압력이 다소 주춤해진 것은 사실이지만 가장 핵심적인 ESG 추동 국가인 미국이 여전히 기후변화 대응과 노동권의 존중 등을 지지하고 있는 상황은 쉽게 바뀌지 않을 것으로 보인다. 따라서 지속적이고 체계적인 기후변화 대응은 물론 미국 주도 국제 경제협력에서 중시되는 노동 관련 규범준수를 감안한 조직 내 혁신과 교육을 강화해야 한다. 담당조직만이 분주한 현재의 상태에서 전사적인 대응 준비 체계를 구축하는 것이 중요하다.

셋째, 노조의 입장에서는 일부 탄소중립 영향 사업장에 그치고 있는 ESG와 고용안정 이슈를 전체 산업에서 조망하고 관여할 수 있는 정책 역량을 강화해야 한다. 새롭게 일자리가 늘어날 수 있는 부분에 대해 노사간 합의를 하고 인력 양성은 물론 기존 인력의 재배치, 재훈련을 통한 충격 완화 방안을 제안하고 사업장 수준의 협의 및 사회적 대화를 강화하고 이에 적극 관여하는 능동적인 자세 전환이 필요하다.

마지막으로 정부의 역할이 가장 중요하다. 정부나 공공기관이 가이드라인을 만들어 확산시키는 노력도 필요하지만 기업들에 대한 인증 수단 정도로 그치는 서비스가 아니라 업종별, 규모별로 기준이나 가이드라인

을 세분화하고 중소기업을 중심으로 실질적인 변화에 대해서는 인센티브를 부여하는 적극적 행정이 강화되어야 한다. 특히 ESG와 노동 간의 관계에서는 노사간에 사회적 대화에 적극 참여할 수 있는 인프라를 구축하고 산업전환 등에서 노사가 기업 수준을 넘어서 업종별로 공동 대응할 수 있는 지원방안을 강구해야 한다. 협력업체 등이 대기업의 ESG 대응 과정에서 낙오되거나 희생되지 않도록 할 필요가 있다. 정부의 연기금 투자나 관리 정책에서도 ESG에 입각한 행동준칙을 분명하게 설정할 필요가 있다. 연기금이 단기간 수익 극대화가 아닌 장기적인 투자 수익을 유지하기 위해서는 정부가 ESG의 수호자 역할을 맡아야 한다.

## 참고문헌

- 송관철(2022a), 「ESG 노동 생태계 조성 방향」, 한국노동사회연구소 이슈  
페이퍼 2022-09호.
- 송관철(2022b), 「ESG와 일자리 연계보고서 토론편」, 한국노동연구원 전문  
가 간담회(6. 15) 토론자료.
- 이인형(2021), 『ESG 평가체계 현황과 특성분석』, 자본시장연구원 이슈보고  
서 21-09.
- 이장원(2010), 「사회적 책임의 상생협력적 고용정책에 대한 함의」, 중소기업  
업고용개선위원회 발표자료 경제사회노동위원회.
- 이장원(2013), 「CSR이 노사관계에 주는 영향과 함의」, 제4차 KLI-VVGNLI  
세미나 발표자료. 한국노동연구원.
- 이장원 · 이영호(2012), 『상생의 고용관계 구축을 위한 사내하도급 개선방안  
연구』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 정홍준(2022), 「ESG와 고용노동정책」, 한국노동연구원 전문가 간담회(6.15)  
발표자료.
- 최유경 · 정아름(2021), 『사회적 가치창출을 위한 ESG 활용방안(1): 국내외  
ESG 공시 동향과 법제화 전망』, 한국법제연구원 보고서 21-19.
- Barnard, J. W.(1991), “Institutional investors and the new corporate  
governance”, *North Carolina Law Review* 69, pp.1135~1187.
- Benford, R. D., and D. A. Snow(2000), “Framing Processes and Social  
Movements: An Overview and Assessment”, *Annual Review of  
Sociology* 26, pp.611~639.
- BlackRock(2022), “BlackRock Investment Stewardship: Proxy voting  
guidelines for U.S. securities. BlackRock Inc”, <https://www.blackrock.com/corporate/literature/fact-sheet/blk-responsible-investment-gui>

- delines-us.pdf.
- Bloomberg Intelligence(2022), “ESG 2022 Market Outlook”, Bloomberg Finance, pp.1~31.
- BNP Paribas(2019), “THE ESG GLOBAL SURVEY 2019, file:///C:/Users/MINDON~1/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/374f0bf5-bac7-484f-af93-945c63d53c29/ss-brochure-esg-global-survey-2019.pdf.
- Boli, J., and D. Hartsuiker(2001), “World Culture and Transnational Corporations : Sketch of a Project”, International Conference on Effects of and Responses to Globalization.
- Bowen, H.(1953), *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper and Brothers.
- CBRE Research(2021), “Purpose-driven : Corporate Real Estate’s Role in the Environmental, Social”, Governance (ESG) Agenda. <http://cbre.vo.llnwd.net/grgservices/secure/ESG-Occupier-2021.pdf?e=1657554926&h=64c0ebf4e4c996c2739f0c53dfde5691>.
- CFA Institute(2008), “Environmental, Social, and Governance Factors at Listed Companies : A Manual for Investors”. <https://www.cfainstitute.org/en/advocacy/policy-positions/environmental-social-and-governance-factors-at-listed-companies>.
- CFA Institute(2021), “Survey of CFA Institute members on latest ESG matters”, CFA Institute.
- Chong, D., and J. N. Druckman(2007), “Framing Theory”, *Annual Review of Political Science* 10 (1), pp.103~126. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.10.072805.103054>.
- Clowes, M. J.(2000), *The money flood: How pension funds revolutionized investing*, Wiley.
- Delmas, M. A., and V. C. Burbano(2011), “The Drivers of Greenwashing”, *California Management Review* 54 (1), pp.64~87, <https://doi.org/10.1525/cm.2011.54.1.64>.

- Dimon, J.(2020), “CEO Letter to Shareholders”, 2020.
- Drucker, P. F.(1996), *The pension fund revolution([Transaction])*, Transaction Publishers.
- Dutton, J. E., and S. E. Jackson(1987), “Categorizing Strategic Issues : Links to Organizational Action”, *The Academy of Management Review* 12 (1), pp.76~90, <https://doi.org/10.2307/257995>.
- Dutton, J. E., L. Fahey, and V. K. Narayanan(1983), “Toward Understanding Strategic Issue Diagnosis”, *Strategic Management Journal* 4 (4), pp.307~323.
- Eccles, R. G., G. Serafeim, D. Seth, and C. C. Y. Ming(2013), “The Performance Frontier : Innovating for a Sustainable Strategy : Interaction”, *Harvard Business Review* 91 (7), pp.17~18.
- Fink, L.(2018), “Larry Fink’s 2018 Letter to CEOs”, BlackRock, <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/2018-larry-fink-ceo-letter>.
- Fink, L.(2019), “Larry Fink’s 2019 Letter to CEOs”, BlackRock. <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/2019-larry-fink-ceo-letter>.
- Fitzpatrick, G., J. Neilan, and P. Reilly(2020, June 28), “Time to Rethink the S in ESG”, The Harvard Law School Forum on Corporate Governance. <https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/28/time-to-rethink-the-s-in-esg/>.
- Friede, G., T. Busch, and A. Bassen(2015), “ESG and financial performance : Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies”, *Journal of Sustainable Finance & Investment* 5 (4), pp. 210~233, <https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917>.
- Garz, H., and C. Volk(2018), “The ESG Risk Ratings : Moving up the Innovation Curve”, Sustainalytics.
- Gensler, G.(2021, August 18), “Investors want to better understand one of the most critical assets of a company : Its people,” <https://twitter.com/>

- GaryGensler/status/1428022885889761292?ref\_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1428022887382978569%7Ctwgr%5E1dc326af08d2f2809e4bba1f52d123cdfc227546%7Ctwcon%5Es2\_&ref\_url=https%3A%2F%2Fwww.cnn.com%2F2021%2F08%2F20%2Fthe-sec-wants-to-know-how-well-companies-are-treating-their-workers.html.
- Hart, S. L.(1997), “Beyond Greening : Strategies for a Sustainable World”, *Harvard Business Review* 75, pp.66~76.
- Hebb, T., and J. Zanglein(2014), “Economically targeted investing : Changing of the guard”, In A. G. F. Hoepner, E. J. Waitzer, J. P. Hawley, J. Sandberg, and K. L. Johnson(eds.), *Cambridge Handbook of Institutional Investment and Fiduciary Duty*, pp.112~126. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139565516.013>.
- ICCR(2002), “EthVest—ICCR’s Ethical Investing Database”, <https://www.iccr.org/ethvest-iccrs-ethical-investing-database>.
- \_\_\_\_\_(2006), “Working Together for Peace, Economic Justice and Stewardship of the Earth”, <http://www.iccr.org/about/>
- Julia(2022, September), “Personal interview with a senior DEI officer at Zurich North America”, [Personal communication].
- Kennedy, M. T., and P. C. Fiss(2009), “Institutionalization, Framing, and Diffusion : The Logic of TQM Adoption and Implementation Decisions among U.S. Hospitals”, *Academy of Management Journal* 52, pp.897~918.
- Khan, M., G. Serafeim, and A. Yoon(2016), “Corporate Sustainability : First Evidence on Materiality”, *The Accounting Review* 91 (6), pp.1697~1724, <https://doi.org/10.2308/accr-51383>.
- Kumar, R., and A. Weiner(2019), “The ESG Data Challenge”, State Street Global Advisors.
- Laufer, W. S.(2003), “Social Accountability and Corporate Greenwashing”,



- Journal of Business Ethics* 43 (3), pp.253~261, <https://doi.org/10.1023/A:1022962719299>.
- Lee, M.-D. P.(2008), “A Review of the Theories of Corporate Social Responsibility :Its Evolutionary Path and the Road Ahead”, *International Journal of Management Reviews* 10, pp.53~73.
- Madison, N., and E. Schiehl(2021), “The effect of financial materiality on ESG performance assessment”, *Sustainability* 13(7), 3652.
- Mahmood, R.(2021), *The Top 20 Largest ESG Funds –Under the Hood*, MSCI ESG Research.
- O'Connor, C., and S. Labowitz(2017), “Putting the ‘S’ in ESG: Measuring Human Rights Performance for Investors”, NYU Stern Center for Business and Human Rights. <https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/global/putting-s-esg-measuring-human-rights-performance-investors>.
- O'Rourke, A.(2003), “A new politics of engagement : Shareholder activism for corporate social responsibility”, *Business Strategy and the Environment* 12, p.227.
- Oh, C. H., J.-H. Park, and P. N. Ghauri(2013), “Doing right, investing right : Socially responsible investing and shareholder activism in the financial sector”, *Business Horizons* 56 (6), pp.703~714, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.07.006>.
- Peirce, H.(2021, April 16), “Statement by Commissioner Peirce on Rethinking Global ESG Metrics”, The Harvard Law School Forum on Corporate Governance. <https://corpgov.law.harvard.edu/2021/04/16/statement-by-commissioner-peirce-on-rethinking-global-esg-metrics/>.
- Principles for Responsible Investment(2022), *About the PRI*, PRI. <https://www.unpri.org/about-us/about-the-pri>.
- Rao, H., and K. Sivakumar(1999), “Institutional Sources of Boundary-Spanning Structures :The Establishment of Investor Relations

- Departments in the Fortune 500 Industrials”, *Organization Science* 10 (1), pp.27~42, <https://doi.org/10.1287/orsc.10.1.27>.
- Renneboog, L., J. Ter Horst, and C. Zhang(2008), “Socially responsible investments: Institutional aspects, performance, and investor behavior”, *Journal of Banking & Finance* 32 (9), pp.1723~1742. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2007.12.039>.
- Rifkin, J., and R. Barber(1978), *The North will rise again: Pensions, politics and power in the 1980s*. Beacon Press.
- Rodriguez-Gomez, S., M. L. Arco-Castro, M. V. Lopez-Perez, and L. Rodríguez-Ariza(2020), “Where Does CSR Come from and Where Does It Go?”, *A Review of the State of the Art. Administrative Sciences* 10 (3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/admsci10030060>.
- Roosevelt, M.(2000), “How Green is Your Money?”, *Time*, 156, p.79.
- Sandberg, J., C. Juravle, T. M. Hedesström, and I. Hamilton(2008), “The Heterogeneity of Socially Responsible Investment”, *Journal of Business Ethics* 87 (4), p.519, <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9956-0>.
- Schueth, S.(2003), “Socially Responsible Investing in the United States”, *Journal of Business Ethics* 43 (3), pp.189~194, <https://doi.org/10.1023/A:1022981828869>.
- SEC Asset Management Advisory Committee(2021), “U.S. Securities and Exchange Commission Asset Management Advisory Committee Recommendations for ESG”, The Securities Exchange Commission.
- SEC Investor Advisory Committee Relating to ESG Disclosure(2020), “Recommendation from the Investor-as-Owner Subcommittee of the SEC Investor Advisory Committee Relating to ESG Disclosure”, The Securities Exchange Commission.
- Sharma, A., and M.-D. P. Lee(2012), “Sustainable Global Enterprise: Perspectives of Stuart Hart, Ans Kolk, Sanjay Sharma, and Sandra Waddock”, *Journal of Management Inquiry* 21 (2), pp.161~178.

- Sparkes, R., and C. J. Cowton(2004), “The Maturing of Socially Responsible Investment: A Review of the Developing Link with Corporate Social Responsibility”, *Journal of Business Ethics* 52 (1), pp.45~57, <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000033106.43260.99>.
- The Securities Exchange Commission(2022), “Enhanced Disclosures by Certain Investment Advisers and Investment Companies about Environmental, Social, and Governance Investment Practices”, The Securities Exchange Commission.
- UN Global Compact(2004), “Who cares wins: Connecting financial markets to a changing world. United Nations”, [https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc/Financial\\_markets/who\\_cares\\_who\\_wins.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc/Financial_markets/who_cares_who_wins.pdf)
- UNEP Finance Initiative, & UN Global Compact(2013), 『PRI 기대목표의 정립: 운용사 선정, 지명 및 모니터링 과정에서의 ESG 요소 통합 - 자산 소유주를 위한 안내서』, <https://www.unpri.org/download?ac=2956>.
- UNEP Finance Initiative(2004), “The Materiality of Social, Environmental and Corporate Governance Issues to Equity Pricing”, [https://www.unepfi.org/fileadmin/documents/amwg\\_materiality\\_equity\\_pricing\\_report\\_2004.pdf](https://www.unepfi.org/fileadmin/documents/amwg_materiality_equity_pricing_report_2004.pdf).
- Valor, C.(2005), “Corporate social responsibility and corporate citizenship: Towards corporate accountability”, *Business and Society Review* 110 (2), pp.191~212.
- Wass, Bernd(2021), “The “S” in ESG and International Labour Standards”, *International Journal of Disclosure and Governance* 18, pp.403~410.
- William(2022, August), “Personal interview with a senior DEI officer at CBRE”, [Personal communication].
- Zurich Insurance Group(2019), “Zurich Sustainability Highlights 2019”, Zurich Insurance Group.
- \_\_\_\_\_ (2020), “Building a Better Way: Zurich Insurance Group Sustainability

Report 2020”, <https://www.zurich.com/sustainability/reporting-and-news/news/zurich-sustainability-report-2020>.

Zurich North America(2022), “Zurich Resilience Solutions adds DEI service for customers”, <https://www.prnewswire.com/news-releases/zurich-resilience-solutions-adds-dei-serv>.

## [부록] 집단면접조사 내용

사회자: 제가 호명하면 무슨 파트에 뭘 맡고 있는 누구인지, 상호 인사를 하고 시작하도록 하겠습니다. 제가 떠 있는 순서대로 여쭙겠습니다. D사에서 먼저 인사를 해주시죠. (오디오 문제) 그러면 테크니컬한 문제가 있는 것 같아서 고치시는 동안에 G사에서 말씀해주시죠.

김○○: G사 ESG 경영 관리팀장을 맡고 있는 김○○부장이구요. 장○○과장과 같이 참석했습니다. 장 과장은 지속가능보고서 발간을 비롯해서 다양한 ESG와 관련된 initiative에 대해 대응하고 있고, 평가에 대해서도 대응하고 있습니다. 저희 팀은 작년에 ESG 팀이 새로 신설되었고, 이에 맞춰서 ESG 경영 전략을 수립하고 follow up해 가고 있고요. 박사님께 한 가지 궁금한 사항이 있다면.

사회자: 네

김○○: ESG 중에서 S 특히 노동조합에 관련된 연구를 하신다고 방금 소개를 받았었는데요. 혹시 저희가 인터뷰하고 연구 결과가 어디 따로 레포트되는 건지, 그런 목적이 있는지 추가적으로 질문을 드려보겠습니다.

사회자: 이걸 정부로부터 저희가 주문을 받아서, 수탁이라고 하는데, 그렇게 해서 하는 연구는 아닙니다. 연구원의 기본적인 사업으로 그때그때 중요한 이슈들을 잡아서 저희가 자율적으로 선정해서 연구를 하고요. 당연히 연구의 성과물은 보고서에 담겨서 연말 또는 늦어도 내년 연초에 오늘 FGI한 내용뿐만 아니라 전체 이론적인 연구나, 미국의 동향 연구나 이런 것들과 다 합쳐져서 보고서 체계로 담길 예정이고요. 당연히 보고서는 노사정 모두에게 공급되니까, 그렇게 해서 다 간접적으로는 업무나 정책에 참고를 하시겠죠. 저희 보고서 내용을. 근데 당장 정부가 특히 관심이 많으실텐데 노동부가 무엇무엇을 하기 위해서, 조치를 취하기 위해서, 실태 점검을 하기 위해 저

회에게 의뢰한 연구는 아니다. 그런 급박성이나 그런 건 아니다. 오히려 이 연구는 ESG가 각 산업 현장에서 지금 어떤 상황이고 어떤 애로 사항들이 있고, 이런 것들을 전달해서, 노사정이 향후 ESG 정책을 수정하거나 또는 개선하는 데 반영할 수 있도록 그런 목적으로 쓰여지고요. 회사 이름도 FGI의 기본이기도 하지만, ‘G사에서 이렇게 이야기를 했다.’ 혹은 ‘G사에서 참여를 했다.’, ‘누가 참여를 했다.’ 이런 특정할 수 있는 정보는 익명처리할 예정입니다. 석유화학의 대기업, 거기에 ESG 담당자 이런 식으로 저희가 익명처리할 예정입니다. 그래서 그 부분은 FGI를 할 때 저뿐만 아니고, 가장 효과적이고 솔직한 조사가 되기 위해서 익명 처리할 예정입니다. 혹시 뭐 추가적으로 더 궁금하신 점?

김○○: 아닙니다. 최대한 저희 쪽에서 잘 답변드리도록 하겠습니다.

사회자: 저는 뭐 한마디로 말씀드리자면, 탄소중립도 그렇고, 전반적으로 국가의 대강 계획만 남았지. 현장에서, 특히 우리 인사노사 파트에서 상당히 많은 애로 사항과 현실적인 난점들이 있다는 것을 전제로 그런 부분을 잘 드러내기 위해 제가 연구를 하는 겁니다. 이게 현실에 착근을 해야 한다. 큰 패러다임이 변하는 것은 우리가 인정하겠지만. 우리 연구의 취지입니다. H사 소개 좀 해주시죠.

박○○: 네, 들리실까요.

사회자: 네, 잘 들립니다.

박○○: 네, 안녕하세요. 저는 H사의 박○○이라고 합니다. 저희 기업이 생소하신 분들도 계시겠지만, 저희는 조선 기자재 사업을 영위하고 있고요. 그리고 현재 저는 생산 현업에서 HSE팀에서 환경관리자로 근무하고 있습니다. 그래서 ESG에서 E파트에 대한 혁신 과제나 성과 관리를 도맡아 하고 있고요. 그리고 S에 관련해서는 안전보건 파트도 함께 진행하고 있습니다. 감사합니다.

사회자: 네, 감사합니다. 그다음 F사의 김○○님.

김2○○: 네, 안녕하세요. 저희는 자동차부품제조사 F사의 김○○매니저

라고 합니다. 지금 인사팀에서 보상 전반과 관련된 일을 맡고 있습니다.

사회자: 네, 감사합니다. 그 다음 D사의 임○○님 들리시면 말씀 좀 해주시죠.

임○○: 혹시 들리시나요?

사회자: 작게 하시는지요? 옆에 누가 계셔서.

임○○: 아니요.

사회자: 목소리를 조금만 톤을 올려주시면 좋겠네요.

임○○: 예, 지금은 들리시나요?

사회자: 네, 지금 딱 좋습니다.

임○○: 죄송합니다. 제가 설정을 한다고 했는데, 처음엔 좀 안됐던 것 같습니다. 네, 안녕하세요. 저는 D사의 지속성장전략부의 임○○책 임이라고 합니다. 저희는 선박 제조업을 영위하고 있고요. 지속성장전략부라는 부서가 기존에 있던 전략기획부의 이름을 변경하고, ESG 기능을 강화하면서, 저희 부서가 지속성장전략부라는 이름으로 재편하게 되었고요. 거기서 ESG 추진 업무를 담당하고 있습니다. 반갑습니다.

사회자: 네, 그럼 바로 질문지 순서를 따라가면서, 물론, 앞에 말씀하시다보면, 뒤에 것과 연관돼서 나오기도 하니까. 그런 건 너무 신경 쓰지 마시고요. 다음에 저희가 나중에 정리할 때, 주제별로 다시 선별할 수도 있으니까요. 편집하시는 분이. 오늘 대화 내용을. 그래서 뒤에 얘기해야 되는데, 앞에 얘기해도 되나, 그렇게 걱정 안하셔도 되시고요. 순서대로 가다 보면, 같이 붙어서 갈 수도 있고. 그다음 이제 담당하는 업무가 아니다. 잘 모른다. 특정 질문에 대해서는. 그러면 잘 모르면 잘 모르는 상태로 간략하게 말씀하시면 됩니다. 모든 질문을 공통적으로 오늘 참여하신 네 개 기업들이 다 똑같은 수준에서 잘 알고 계시거나 잘 파악하고 계실거다. 그렇게 생각하진 않으니까요. 혹시 잘 아시는 부분은 많이 설명해주시고. 잘 파악이 안된다. 거의 해당 사항이 없다. 하는 부분은 간략하게 말씀해주

셔도 됩니다. 그럼 지금 인사한 말 소개하신 순서를 원칙으로 한 분씩 말씀을 듣고, 물론 중간에 가다 보면 순서대로 안 갈 수 있지만, 그렇게 준비를 해주시면 되겠습니다. 먼저, ESG의 기업별 사업장별 전반적인 상황을 진단해볼 생각인데요. 회사 내에 아까 잠깐 말씀해주셨지만, ESG 관련해서 담당 조직이나 담당자를 특별히 만든 경험, 간략하게 말씀해주시죠.

장○○ : 네, 안녕하세요. G사의 장○○입니다. 저희 같은 경우에는, 작년 6월부터 준비가 돼서 작년 9월에 ESG 경영관리팀이나, 전담 조직이 새롭게 조직이 됐고요. 현재에는 저희 옆에 계신 팀장님과 팀원은 저까지 포함해서 총 6명, 해서 총 7명으로 구성되어 있습니다. 저희 같은 경우에는 잘 알고 계시겠지만, ESG 경영 전략을 수립하는 분들, 액션 플랜이나 그런 것들을 세워서 실행하는 부분들을 같이 하고 있고요. 그 밖에 아까 말씀드렸던, 지속가능 경영보고서 작성이나, 외부 내부 이해. 이해 관계자에 대한 대응. 커뮤니케이션이라고 하는 부분들을 위주로 업무를 많이 진행하고 있습니다. 그 밖에 initiative에 대한 부분들에 관심을 많이 가지고 있어서 전역 말부터 가입이나 이런 부분을 알아봐서 진행을 하고 있고요. 쪽 말씀드리면 될까요?

**사회자:** 네네.

장○○ : 네, 뭐 언급하신 부분처럼 주주들은 당연하고요. 외부 투자기관에서 점점 관심들이 많아지고, 저희 쪽에 정기적으로 저희 쪽에 지속가능전략이라든가, 변동사항에 대해 주기적으로 요청하는 부분들이 있을 뿐더러, 특정한 상황에 대해서, 나중에 나오지만, 탄소중립이나 이런 부분들에 대한 전략에 문의를 하는 부분도 굉장히 많아지고 있는 상황입니다. 지속가능보고서 작성 과정 같은 경우에는. 이전에는 저희 전담팀에 생기기 전엔 타 부서에서 작성을 했었는데, 저희가 작성하면서 일단은 저희 자체를 좀 보고를 하거나, 확장해야 한다는 부분도 있었습니다만, 외부에 이제 가이드라인이나 프레임 워크에서 요구하는 부분들이 다양해졌기 때문에, 그런 부분들에 적극적으로 대응하고 평가기관에서



요구하는 자료를 충족시키기 위해서, 공개하는 자료의 수준. 질적인 부분은 당연하고요. 양적인 부분에 대해서도 굉장히 많이 늘었다고 할 수 있고. 요구하는 부분들에 대해 니즈를 파악하고 대응을 해야 하기 때문에, 사전에 조사하거나, 보고 기준을 어떻게 잡을 건지, 이런 부분들이 이전과 대비해서 몇 배 더 복잡해졌다는 생각을 하고 있습니다. 실제 결과물은 최근에 나온 부분도 이전과 조금 다른 결과물이 나왔다고 할 수 있고요. 교육 같은 경우는 저희 자체적으로 현장에 있는 직원들, 그리고 본사에 있는 부분별로 교육을 별도로 진행을 하고 있습니다. 저희 같은 경우에 임원분들이나 관리자분들을 대상으로 한다면보다는, 실제 이제 이해관계자들하고 직접 대응하는 실무자들이나, 현장에 있는 분들이 관련된 주제에 직접 대응이 가능하도록, 자체적으로 교육을 1차적으로 상반기에 한번 진행을 했고요. 하반기에는 협력사나, 다른 이해 관계자들을 대상으로 진행하려고 검토 중에 있는 상황입니다. 그리고 이제 해외 투자법인이자 협력사에 대한 부분도 지속적으로 이제 평가기관들에서 요구를 하고 있고요. 저희가 현재 보고하고 있는 보고 범위보다 더 넓혀서 저희 연결 대상 종속기업에 대한 요구라든가, 아니면 저희랑 함께 일하고 있는 공급망에 대한 ESG 데이터나 평가에 대해서도 요새 많이 요청받고 있는 상황입니다. 이 정도로 말씀드릴 수 있습니다.

**사회자:** 네, 아주 개괄적으로 잘 설명해주셨고요. 표본적으로 답변해 주시면 다른 데서도 그러면 될 것 같고. 제가 궁금한 점은 평가기관이라고 하시면, 국내외 평가기관들이 다 포함되니까?

**장○○:** 네, 국내 국외 가리지 않고 최근 요구들이 많이 늘어나고 있고요. 국외 평가기관 같은 경우에는 저희한테 직접 요구하는 경우도 있고, 저희가 선제적으로 대응하려고 노력하는 경우도 있고요. 직접적으로 저희 공급망이나 고객사 쪽에서 이런 기관들의 등급은 가지고 있는지, 어떻게 대응하고 있는지, 이런 부분들을 요구하는 경우도 있고. 투자기관들이 직접적으로 저희에게 요청하는 경우도 있습니다. 국내 기관 쪽에서는 저희가 직접 대응하는 경

우도 있고, 외입이 와서 저희가 대응하는 경우도 있고요. 그렇게 대응하고 있습니다.

**사회자:** 블랙... 뭐죠?

장○○: 블랙록 말씀하시는건가요?

**사회자:** 네, 블랙록이나 국내에는 국민연금이나 큰손들인데, 이런 데가 큰손들인데, 이런 데서 구체적으로 그런 요구사항들이 있습니까?

장○○: 네, 블랙록 같은 경우에는 저희 기후변화 대응에 대한 부분을 어떻게 관리하고 있고, 향후 전략이 어떻게 되고, 목표가 어떻게 되는지, 그리고 알고 계시겠지만 TCFD 프레임 워크라는 걸 어떻게 대응하고 있고, 그 기준으로 자료들을 요청하는 경우들이 있고요. 국민연금 같은 경우에는 자체적으로 저희 데이터를 수집하는 부분으로 알고 있는데, 저희한테도 말씀하신 것처럼, 중요한 투자자들의 하나이기 때문에, 요구하는 부분이 있으면 즉각적으로 대응하고 있는 상황입니다.

**사회자:** 예. 일단 여기까지 마무리를 하고요. 다음번엔 H사에서 관련 말씀 쪽 해주시면 고맙겠습니다.

박○○: 예. 저희는 올해 ESG 경영위원회가 신설되었고요. 그리고 저희는 일단 그룹사로 지주사인 'D케미칼'에서 전략경영 부서를 신설하여서 필두로 각 경영지원이나 환경안전, 그리고 유틸리티에 각 담당자가 설정돼서 지표를 관리하고 지금 보고가 되고 있습니다. 현재 주주나 투자기관들로부터 관련 보고나 요청이 늘었는지에 대해서는, 투자기관들로부터 지금 해외나 국내외 투자기관에 상관없이 자료 제출 요청이 들어오고 있는 상태고요. 그리고 지속가능보고서 작성 과정에 대해서는 제가 지금 전략 부서에 있는 게 아니기 때문에 자세한 내용을 말씀드리기 조금 어려울 것 같습니다. 그리고 관련 교육이나 홍보 과정이 강화된 부분은 저희 사내 그룹웨어라든지, ESG 관련 홍보 게시판 같은 부분들이 신설되어서 관련 토픽이나 이슈를 다루고 전사에 공유되고 배포되고 있습니다. 그리고 저희 협력사나 거래처에서 ESG 관련해서

데이터를 요청받은 적이 있고, 메일이나 직접적으로 유선상으로 연락이 와서 요청이 들어온 경우도 있습니다.

**사회자:** 협력사가 요청했다는 것은 H사보다 큰 더 위에.

박○○: 맞습니다.

**사회자:** 거래처와 비슷한거죠? 납품을 하시는.

박○○: 저희와 거래를 하고있는 거래처라고 하면, 대부분 조선사들인데 요. 여기 D사도 계시겠지만, 빅쓰리 조선사 쪽에서 저희쪽으로 ESG 관련된 데이터를 요청하였습니다. 그래서 ESG의 데이터를 회신한 상태이고요.

**사회자:** 그렇습니다. F사에서 말씀해주시죠.

김2○○: 네. 저희는 해외에 본사를 두고 있는 외국계 기업이어서 ESG라는 명칭을 사용하지 않는 것으로 알고 있고, 부서가 sustainability 관련 부서가 새로 신설되어서 관련한 조직이나 담당자들을 개편하고 있는 것으로 알고 있고요. 포레시아코리아 같은 경우에는 주주가 100% 해외에 있는 법인으로 되어 있고, 해외 법인에서 요청하는 투자기관들로부터 관련 보고나 자료 제출에 대해서는 저희 아시아 쪽 지구에서 한두 개에 대한 데이터를 전부 취합한 다음에 한 번에 보고하는 걸로 알고 있습니다. 관련해서는 자료 제출 빈도는 예전보다 훨씬 늘어난 것으로 알고 있고요. 지속가능보고서 작성은 사실 저희도 인사팀에서 작성하는 부분이 아니기 때문에 이 부분도 저는 파악이 어려울 것 같고요. 관련 교육이나 홍보 과정과 같은 경우에는 저희 회사에서 진행하고 있는, 그룹웨어에서 진행되는 교육, 커리큘럼이 sustainability 관련 교육들이 올해 굉장히 많이 늘어나고 있는 상태입니다. 해외 투자법인이나 협력사, 그리고 ESG 모니터링 요구와 같은 경우에 저희 회사 내부 지침으로 sustainability 관련한 HSE 그리고 인사팀, 재무팀 이쪽에 지금 자료 요청이라든지 모니터링, 현재 하고 있는 항목들에 대해서 각자 취합해서 제출하라는 보고가 저저번달쯤에 있었고, 지금도 계속해서 아마 있는 것으로 알고 있습니다.

**사회자:** 그러면 협력사가 국내에 완성차들과 주로 거래를 하고 있는

것인가요?

김200: 네, 맞습니다. 주 고객사는 현대, 기아차입니다.

사회자: 그럼 그쪽에서 지속가능보고서나 이런 것들 요건에 맞춰 보고서를 달라, 협의를 하자 이런 요청이 있나요?

김200: 네, 영업팀을 통해 제가 알기론 있는 것으로 알고 있고, 내용 관련해서는 주로 영업팀, 그리고 기획팀에서 담당을 하기 때문에 정확한 내용까지는 잘 모르겠습니다.

사회자: 네, 감사합니다. 그럼 이제 D사에서 말씀 해주시죠.

임00: 네, 저희 같은 경우에는 작년, 2021년부터 ESG를 시작했다고 볼 수 있고요. 체계가 실무를 추진하는 추진국과 의사결정 기구라고 할 수 있는 ESG 추진단. 두 가지 체계로 조직을 구성하였습니다. 작년에 저희의 안전이나 환경 쪽에 총 책임자라고 할 수 있는 조선 소장이라고 저는 표현을 하는데, 부사장님이신데, 그 소장님이 ESG 추진단장이 되셔서, 환경 분과, 사회 분과 그리고 기계 구조 분과 이 세 개의 분과를 만들고, 이게 실제로 새로운 어떤 부서를 만들었다기보다는, 기존에 있는 부서들을 각 분과별로 매칭을 해서 기업이 어떤 ESG 의사결정을 할 수 있는 조직 구조를 작년에 구성하였습니다. 제가 지금 소속되어 있는 지속성장전략 부가 현재 추진국의 다른 이름으로 활동하고 있습니다. 어떻게 보면 2021년 초부터 조직을 구성해서 기본적으로는 저희는 통합 보고서로 작성을 하는데요. 지속가능경영보고서를 연차보고서와 팀 형태의 통합보고서로 시작을 했고, 저희가 그 이외에도 이해관계자 평가 대응 업무, 그다음 ESG 전략 수립 업무들을 수행하고 있습니다. 그리고 자료 제출 요청 같은 경우에는 저희는 아까 말씀하셨던 G사라든지, 다른 기업들과는 다르게 투자자가, 저희 대주주가 산업은행이고, 기타 대형 어떤 해외 투자자가 없기 때문에, 그러한 어떤 투자자 부분에 있어서 자료 제출 요청이 많지는 않은데 오히려 저희는 고객사들이, 매출의 90% 이상이 해외에서 이루어집니다. 유럽이나 미국 고객사들이 많기 때문에, 그 쪽에서 이런 자료들을 간혹 요청하고 있습니다. 하지만 그 요청

을 통해서 영업에 영향을 끼친다거나 그 정도까지 수준까지는 아직 안 온 것 같고요. 현재까지는 그런 요청들이 있는 상황이다. 하지만 이제 빈도가 늘어가고 있는 추세로 보이고. 현재는 기업에 직접적으로 요청하기보다는 CDP에 정보 공개가 되기 때문에. 탄소 관련된 정보라든지, 이런 것은 CDP라든지 혹은 MSCI 등 기타 공시하고 있거나 공개하고 있는 정보를 찾아서 사용하고 있는 것으로 보입니다. 직접적으로 요청을 하거나 이런 것은 많지는 않은 편입니다. 그다음에 지속가능경영보고서는 아까 말씀드렸지만 저희는 작년부터 원래는 한 10년 전부터 하긴 했는데 그 당시에는 어떤 체계를 가지고 한 게 아니었고, ESG라는 이름으로 활동을 하면서 GRI라든가, TCFD, SASB 같은 체계에 맞추어 공개를 시작한 건 작년부터였고, 그러다 보니 오히려 저희는 복잡해졌다라기보다는 예전에는 서술식으로 나열했던 부분이 있다면 어느 정도 지금은 글로벌 가이드라인이라든지, 명확하게 요청하는 부분 어떤 것들을 공시해야 되는지 명확하게 때문에, 복잡하다기보다는 조금 더 명확하게 저희가 공개해야 되는 정보 이런 것들을 구분해서 할 수 있는 것 같습니다. 그러한 과정이 작년, 올해 두 번 정도 진행된 것으로 아시면 될 것 같습니다. 교육 관련된 것은 저희가 사내에서 외부적으로 어떤 사내 홍보 ESG에 관한 것, 지속가능 경영에 관한 것은 홍보는 하고 있으나 커리큘럼을 마련해서 직원들에 대한 교육은 기획 단계에 있다고 보시면 될 것 같습니다. 하반기 정도 부터 시작을 할 예정이 있고요. 협력사 같은 경우에도 지금 공급망 ESG라든가 이런 부분들이 많이 필요하다는 얘기가 나오고 있는데, 이것도 역시 현재 지금 기획 단계에 있고, 올해 하반기 혹은 내년 정도부터 협력사에 대한 ESG를 함께 하는 그런 전략을 세우고 있습니다. 이상입니다.

**사회자:** 임〇〇님 소리가 다시 죽었는데, 다음번 말씀하실 때는 조금 소리를 키울 수 있으면 조금만 더 크게, 중간중간에 불분명하게 들린 부분들이 있어서, 지금 말씀 잘릴까봐. 다 끝나고 말

씀드렸고요. 다음번 말씀하실 땐 조금만 더 크게 말씀해 주시고요.

임○○ : 네네.

사회자: 두 번째하고 세 번째 묶어서 제가 관심이 있는 것은 회사별로 각 사업장 안에서 ESG 중에서 탄소중립이라든가 탈탄소, 다음에 이거와 관련된 새로운 공정 기술 도입의 여부, S 관련해서 기존에 어떤 사회적 책임 활동이 증가하였는지. 또 투명경영이나 윤리경영 부분도 어떻게 변화가 있는지. 그다음 역시 S 관련해서 일가정 양립과 같이 종업원분들의 웰빙, 만족이나 이런 것들을 위해서 그런 대책 같은 것들도 최근에 혹시 강화된 게 있는지하고, 그래서 연관해서 최근에 어떤 부분은 회사가 키웠는데 어떤 부분은 줄었다든지, 혹은 매출이 확 떨어졌다든지. 또 인력 운영이나 인사 정책상으로도 이런 것들이 어떤 변화로 이어졌는지. 또 그래서, 노사간의 갈등 요인이 새롭게 발생된 게 있는지. 이런 흐름으로 이걸 나눠서 할 수 있겠지만, 어떻게 보면 이어서 말씀하시는 게 현황과 영향이겠지요. 말씀을 해주시면 고맙겠습니다. 당연히 잘 모르는 부분은 이러 이러한 것들 때문에 알 수가 없다고 말씀해 주시면 되시고요. 다시 G사부터 말씀해주시죠.

장○○ : 박사님께서 제가 답변드리다가 부족한 부분을 말씀해 주시면 제가 다시 말씀드릴 수 있도록 하겠습니다. 일단 질문지 주셨던 부분에 대해서, 탄소중립 관련된 부분에 대해서는 저희 이제 3월달 즈음에 기사가 한번 대대적으로 나간 부분이 있어서. 그런 부분들 위주로 말씀을 드리면, 기후변화와 관련된 대응을 전담하는 부서가 있거든요. 그쪽을 중심으로 해서 2050년까지 scope 1, 2에 대해서 탄소중립을 하겠다고 일단 계획을 세운 부분이 있고요. 3 부분에 대해서는 완벽하게 중립을 하긴 어려워니 배출량을 최대한 늘리지 않는 선에서 동일한 수준에서 지속적으로 가고. SCOPE 1, 2에 대한 부분에 대해선 탄소중립 부분을 2050년까지 달성을 하겠다는 목표를 세우고 외부에도 공표를 한 상황입니다.

그래서 이러한 부분들을 가지고 여러 가지 기술이나 공정은 필요한 상황인데요. 우선적으로 저희가 공표를 하고 나서 실질적으로 진행하고 있는 부분과 관련된 부분이 있다고 한다면, 현재 추진하고 있는 부분은 우선 CCUS라고 해서 탄소를 포집하는 기술을 저희가 지금 진행을 하고 있습니다. 실제로 포집한 탄소를 판매할 계획까지 세우고 있고, 이걸 JVC 형태로 진행을 하는 부분이 기사로도 이미 나와 있는 부분들이 있어서 그렇게 진행하고 있는 부분들이 있고요. 추가적으로 앞으로 하려고 하는 부분들은 친환경 연료를 전환을 한다든가, 국내에선 항상 사실 신재생 에너지로 100% 전환한다는 저희 같은 굴뚝 기업은 사실 쉽지가 않은 부분이거든요. 그래서 신재생 에너지를 100% 전환하겠다. 이러한 부분은 아니고, 우선적으로 천연가스로 전환을 한 후에 그 부분을 가지고 수소로 전환을 해서 탄소중립을 하겠다는 부분이 있고요. 부가적으로 알고 계시는 녹색 프리미엄이나 PPL 투자제 같은 경우를 진행해서 신재생 에너지 관련된 부분도 확보를 하고, 추후에는 탄소 상쇄 제도를 적극적으로 활용해서 궁극적으로 2050년에 탄소중립을 하겠다는 것이 저희의 목표입니다. 사회적 책임과 관련된 부분은 사실 시도는 많이 하고 있거든요. 여러 각도로 하고 있는데, 이게 여러 가지 측면이 있겠지만, 가장 손쉽고 빠르게 진행할 수 있는 부분들은 봉사활동을 비롯한 사회 환원 활동들인데, 코로나 상황이 녹록치 않다 보니까. 사실 2020년 특히 2020년부터는 특히 실질적으로 활동하는 부분들이 축소될 수밖에 없었고 이런 부분들을 좀 극복하기 위해서라고 해야 하나? 그런 식으로 해서 장애인 시설들이나 소외 계층을 지원하는 활동들을 위주로 많이 하고 있습니다. 요새는 내부적으로 저희 팀에서 관심을 가지고 있는 부분을 중심으로 해서 어떻게 좀 많은 일들을 해보려고 하는데 지금도 아시다시피 코로나 상황이 이렇게 강해지다 보니까, 이 상황에서 계획은 열심히 수립하고 있고, 실행은 조금은 아직 어려운 상황이긴 합니다. 그리고 윤리 경영이나 투명경영은 아시다시피 보고서에 많은 내용을 공개하

는 것 자체가 일단 투명하게 정보 공개를 하겠다는 의지는 가지고 있는 부분이고요. 윤리경영 측면은 저희도 중요하게 여기고 있어서 이런 측면에서 기본적인 부분입니다만, 윤리와 관련된 교육들, 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 방지 이런 부분들에 대한 교육을 지속적으로 진행을 하고 있고요. 특히나 관리자들이나 임원급들을 대상으로 해서 별도로 추가적으로 진행하는 부분도 함께 하고 있습니다. 그리고 저희 같은 경우에도 ESG 경영을 준비하는 과정에서 이사회 쪽을 많이 강화한 부분도 많이 있거든요. 사외이사 부분도 굉장히 많이 늘어났고, 내부에 ESG 위원회라든가 보상위원회 그다음에 사외이사 후보 추천위원회라든지 다수의 위원회를 구성하고, 대부분은 사외이사 100%로 진행을 하면서 투명하게 경영활동을 지속하기 위해서 노력하고 있습니다. 그리고 일가정 양립에 대해서는 특히 코로나 때문에 시작된 부분이 있긴 할텐데, 여러 가지 측면에서 하고 있습니다만 특히 육아와 보육 관련된 부분에 있어서 여성 직원들이 조금 더 보육에 집중하거나, 도움이 될 수 있도록 재택근무를 적극적으로 장려하고 있고요. 임신부들 같은 경우에는 100% 재택근무를 할 수 있도록 지원하고 있습니다. 그리고 당연한 얘기일 수 있습니다만, 잘 지켜지지 않는 부분들이, 출산 후에 복귀를 할 때 사무소로 전입이 된 다든가 하지 않고요. 기본적으로 출산휴가 들어가기 전에, 혹은 육아휴가 들어가기 전에 본래 부서로 복직하는 걸 기본적인 제도로 구성하고 있습니다. 기타 여러 가지 부분들이 있긴 합니다만 갑자기 말씀드리려다 보니까 딱히 생각이 나진 않는데, 일단은 현재 코로나 상황에 맞추어 재택근무를 가장 적극적으로 하고 있다는 부분들, 본사 직원들 같은 경우에, 사무직 직원들 같은 경우에 저도 복장을 프리하게 입고 있는 상태인데, 복장이나 이런 부분들에 대해선 많이 하고 계실겁니다만, 저희는 100% 다 자유롭게 복장해서 출퇴근하고 있고요. 뒤쪽에 인사 노무 이슈 관련된 내용들도 마저 말씀을 제가 아는 선에서.

**사회자: 네. 전반적으로.**



장○○: 예. 저희 같은 경우에도 사실 고용안정에 미치는 부정적 영향은 사실 없습니다. 별로. 오히려 저희 팀같은 경우에는 ESG 경영 관리팀이 오히려 인력이 충원됐거든요. 그리고 안전이나 환경 쪽 같은 경우에는 부서가 분리되었어요. 아예. 그래서 이제 대표이사님 직속으로 별도의 조직이 생기면서 오히려 인원이 충원되고 있는 상태고, 그렇다고 다른 부서의 티오를 빼서 충원한다는 그런 부분들은 아니고요. 보고서에도 있습니다만. 저희 같은 경우에는 인력은 지속적으로 늘어나고 있는 상황이라고 보시면 될 것 같고, 몇 년 전에 이슈가 됐었던 비정규직 관련된 부분도, 저희 같은 경우에는 파견직이 없는 상태고요. 파견직 직원들에 대해선 직접 고용식으로, 직고식으로 전환이 되어서 현재 파견직은 거의 없다고 보시면 될 것 같습니다.

**사회자:** 인사 노사는 뒤에 또 구체적으로 말씀하실 수 있는 단계가 있으니까 일단 거기까지 체계적으로 잘 설명해주신 것 같습니다. 그러면 지금 말씀해 주신 것을 벤치마킹 삼아 비슷하게 그런 순으로 말씀해 주시면 될 것 같습니다. H사 말씀해주시죠.

박○○: 예, 저희도 말씀해 주신 것처럼 기사화가 돼서 나온 부분이 있어서 그것 관련해서 어느 정도 말씀드리고 저희 현재 실태에 대해 말씀드리겠습니다. 저희는 일단 ‘○○ ○○○’이라는 그룹 산하에 있는데, ○○그룹은 석유화학 그룹이어서 석유화학에 사용되는 폐열회수 공정이라든지 공정에 대한 설비 개선으로 온실가스를 저감하고 있고, 저희 쪽에서는 유해 화학물질 사용량을 줄이기 위해 친환경 세척제를 개발해서 세척제 도입을 하고 있습니다. 또한 컴프레셔의 가동 방식을 인버터 방식으로 변경하는 등 전기 사용량을 절감하기 위해서 많은 공정이나 기술을 도입하고 있고요. 그리고 사회적 책임을 강화하기 위한 활동이 증가되었는데 이에 대한 답변을 드리자면 저희는 부산 기업에서 문화예술 저변 확대를 위한 순수예술 분야에 대한 지원을 아끼지 않고 있습니다. 예를 들면, ‘아트부산’이나 부산지역 오케스트라의 지원을 통해서 사회 전반의 문화 수준을 높이기 위해 노력하고 있고요.

투명경영이나 윤리경영이 강화되었는가에 대한 부분에 대해서는, 제가 느끼기에는 투명경영이 당연하게 실시되고 있다고 생각합니다. 지금 경영적인 부분이나 이런 부분이 모두 전사에 공유되고 있고, 직장 만족도 제고를 위한 대책에 대해서는 저희 여직원에게 대해 시험관 시술이라든지, 난임휴가에 대한 부분이 복지로 제공되고 있고, 이러한 부분이 일가정 양립에 대한 대책이라고 생각합니다. 그래서 이런 부분도 강화되고 있습니다. 그리고 환경요인 압박으로 인한 기업별 동향에서 관련 투자가 늘거나 매출이 감소가 발생이 되었는가에 대한 대답은 저희 쪽에서는 유해 화학물질 사용량 절감을 위해서 기존 세척제 대비 한 4배 정도 비용을 더 소요하고 있습니다. 그래서 이러한 환경적인 투자 비용은 계속해서 지금 늘어나고 있고요. 지금 그러한 비용과 공정 개선 간의 차질이 생겨서 진행이 느려지는 부분도 어느 정도 있다고 생각합니다.

**사회자: 인사 노사는 잘 모르시지요.**

박○○: 네, 인사 노사는 제가 알아보지 않아서.

**사회자: 네, 됐습니다. 거기까지 말씀해 주시면 됐고요. 다음에 F사부터 말씀해 주시죠.**

김○○: 예, 저희 회사 같은 경우에는 지금 아시다시피 자동차 업계 자체가 전통적인 배기가스로 인한 자동차에서 수소탱크, 수소 배터리 혹은 전기차 시대로 넘어가는 추세이기 때문에, 저희 회사도 발 맞춰서 수소 배터리 관련 차량 준비를 하고 있습니다. 그래서 관련 부품 생산에 있어서 저희가 생산 공정, 그리고 기존에 배기가스로 인해 발생하던, 시험으로 인한 매연들, 탄소 배출량이 지금 많이 줄어들고 있다고 알고 있고요. 저희는 이미 시설 투자라든지, 조직 구조 변경을 이미 한 3, 4년 전부터 해오고 있었기 때문에. 저희는 단기적으로는 2025년까지, 장기적으로는 2035년까지 각각 탄소 배출량 목표를 세워서 지금 점점 감소시키고 있는 추세에 있습니다. 그리고 저희가 수소 쪽에서 알려진 업체를 저번에 인수합병을 해서 공장도 새로 짓고 새로운 공정이나 기술

도 그쪽에서 많이 유입이 돼서 새로운 기술들이 많이 도입이 된 걸로 알고 있고요. 그리고 기업의 사회적 책임 같은 경우에는 저희가 사실 기존에는 저희가 크게 수행하는 봉사활동이라든지 이런 게 없었는데 작년부터 저희 인사팀 본부장님 지시하에 각 지자체와 연계하여 수행할 수 있는 각종 봉사활동이라든지, 기부, 각종 사회적 활동에 대해서 기획안을 많이 제출하고 실제로 수행도 하고 있는 상태입니다. 또 투명경영이나 윤리경영 같은 경우에는 저희 같은 경우에는 내부 외부적으로 감사가 많은 편인데, 이런 걸로 인해서 투명경영이나 윤리경영이 지속적으로 계속되고 있었고, ESG 경영으로 인해서 딱히 강화된 부분은 없는 것으로 생각을 합니다. 직장 만족도 제고를 위한 대책 같은 경우에는 저희는 일단 기존에는 코로나로 인해서 탄력적으로 코로나 팬데믹 시기에는 재택근무를 실시했다가 많이 안 걸리는 시기에는 주로 회사에 다들 나와서 근무를 했었는데. 최근에 리모트 워킹이라고 해서 흔히들 말하시는 재택근무 시스템과 그리고 저희 같은 경우에, 생산직 같은 경우에도 많이 코로나가 걸릴 경우에는 좀 다른 기아 자동차라든지 이런 곳과 협의를 해서 생산직도 휴일을 가질 수 있도록 협의 중에 있고요. 네, 이런 식으로 대책이 많이 강화되었습니다. 또 수소탱크 관련 투자설비라든지, 관련 인력이라든지 저희가 투자를 굉장히 많이 발생시키고 있고. 관련해서 매출 감소는 크게 발생하지 않은 것으로 알고 있습니다.

**사회자:** 네, 말씀 다해주신 거죠? 인사 노사 부분은 말씀해주실 게 없는 걸로.

김○○: 네.

**사회자:** 일단 뒤에 또 한 번 있는데. 일단은 말씀 다해 주신 걸로 알고. 그다음엔 D사 말씀 좀 해주시죠.

임○○: 제 목소리 적당한가요? 더 크게 말씀 드릴까요?

**사회자:** 네, 조금만.

임○○: 네. 크게 말씀드리겠습니다 그러면. 탄소중립이나 탈탄소 계획

같은 경우에는 저희가 지금 수립을 하고있는 계획 단계에 있습니다. 지금 올해 하반기에 개편할 예정이고요. 계획에 따라서 투자들이 앞으로 이루어지거나, 저희가 어떤 대책들이 나와야 될 거기 때문에, 지금까지 탈탄소와 관련해서 특별한 사업을 진행하거나, 한 거는 없는 상황이라고 보시면 될 것 같습니다. 대신에 이제 저희는 내부의 공정이나 이런 부분보다도 매출이 발생하는 부분들에 있어서 혁신 주력 사업으로 추진하고 있는 LNG 추진 선박이라든지, LNG 선박들이 핵심 사업 분야이기 때문에, 그런 부분에 있어서 기술 개발을 지속적으로 하고 있는 상황이라고 할 수 있습니다. 또 이제 스마트식 분야에서 DIS4라는 고유의 스마트 솔루션이 있는데요. 이를 통해서, 최적 운항 솔루션을 통해서 저희의 선주들이 조금 더 효율적인 운항을 통한 탄소 배출량을 줄일 수 있는 솔루션들을 저희가 제공을 하고 있습니다. 그리고 이제 사회적 책임 강화를 하기 위한 활동들은, 기존에 저희는 아시다시피 안전이라든지, 환경에 대한 부분들은 아주 중요한 부분이기 때문에, 저희가 HSE라고 부릅니다. 안전과 환경을 총괄하는 조직이 있는데. 이 조직이 기존에 상무급이었다고 한다면 지금은 전무급으로 격상을 하여서 올해 초에 조직의 격상이 있었습니다. 이를 통해 안전이나 환경 분야를 강화하였고요. 협력사 안전 활동이라든지, 이런 것들에 대한 지원도 강화해서 진행을 하고 있습니다. 또 인권 쪽에 있어서도 외국인이나 장애인 관련 지원 제도들도 통합보고서에 자세하게 적혀져 있습니다. 또한 지역 내 사회적 책임이라 한다면 교육기관의 장학금 지급 사업이라든지, 이런 것들도 꾸준히 해오고 있는데, 사실 이런 것들이 ESG가 이번에 활성화되거나 이슈화가 되어서 급하게 시작되었다기보다는 저희는 거제도에 있는 기업의 특수성으로 인해서 거제도 지역과 상생한다는 기업이라는 이미지가 매우 강하고 이것에 대해서 중요하게 생각하고 있습니다. 그래서 ESG라는 어떤 특수성이 아닌 이전부터 지속적으로 해오던 업무의 일환으로 저희가 지속적으로 해오고 있다고 말씀드릴 수 있을 것 같습니다.

투명경영이나 윤리경영같은 경우에는, 투명경영은 저희 대주주가 산업은행으로서 어떻게 보면 재벌 기업이나 이런 기업과는 다르게 무조건적으로 투명해야 하는 지배구조를 가지고 있기 때문에, 자의 반 타의 반으로 매우 투명할 수밖에 없는 구조를 가지고 있고요. 윤리경영 같은 경우에도 과거에 기사를 보시면 아시겠지만 안 좋은 사건들이 좀 있었습니다. 2015년, 14년 이후에 저희가 이런 것들을 위해서, 이 사건 이후 많이 대비를 해서 윤리 신문고 신고라든지, 윤리 준수에 대한 의무 계약 부분에 대한 부분이라든지, 사내 업무 진단 이런 부분을 강화해서 현재는 윤리경영이 매우 강화된 상태라고 볼 수 있습니다. 현재 직장 만족도 부분에서는 저희는 올해 사람 중심 경영이라고 하는 테마 아래 새로 스태프를 꾸려서 인사, 문화, 복지와 관련해서 직원들이 무엇을 원하며, 어떤 것을 필요로 하는지에 대한 의견들을 청취하고 실행에 옮기는 작업들을 현재 진행중에 있습니다. 사람중심경영 TF팀을 중심으로 직장 만족도 제고 사업들이 이루어지고 있다라고 말씀드릴 수 있을 것 같습니다. 그다음에, 탈탄소 계획 등 환경 요인 압박으로 인한 동향에 대한 문제가 있는데, 사실 저희는 환경 요인 압박이 어떤 리스크적인 측면이라기보다는 기회적인 측면이 더 많습니다. 일례로, LNG 추진 선박이라든지 저희가 추진 선박을 주로 하고 있기 때문에, 그러한 부분에 대해서 투자를 더 많이 했으면 했지 감소가 있거나, 적어주신 이러한 상황이 발생하진 않는다고 보시면 될 것 같고요. 인력운영이나, 인사정책 변화라든지, 갈등 요인이 ESG라는 이슈에 의해서 등장하거나 하지는 않는 걸로 보시면 될 것 같습니다. 그 정도인 것 같습니다.

**사회자:** 네, 감사합니다. 이제 큰 첫 번째 질문 세트에 대해 저희가 의견을 들어봤고요. 두 번째 세트가 있고, 세 번째 세트가 있는데요. 두 번째 세트는 지금 뭐 인사 노사에 큰 관련성이 없든지 잘 모른다는 분들도 있으셨지만 그냥 이거는 당장 현안일 수도 있고 전망일 수도 있어요. 앞으로 ESG 이걸 쫓아 가

다 보면, 강화되다 보면 앞으로 어떤 가능성이 있다. 이런 예견, 전망 이런 것까지 포함해서 말씀해 주시면 됩니다. 이때까지 말씀해주신 거는 현재와 관련되었다고 보면, 그래서 제가 설명을 드리면 일자리나 직무 이런 것들이 불완전해지는 게 있고, 또 어떤 거는 유망해지는 게 있고. 생산직과 사무직 간에도 희비가 달리 나타날 가능성이 있는지, 더 talent가 있는, 더 특정한 기능이나 기술을 가진 인력들을 더 찾아야 하는 가능성이 있는지. 사람 중심이라는 말씀하셨지만은 사람들 간의 고용을 유지해야 한다고 하더라도 배치전환. 교육 훈련을 동반할 수도 있겠지만. 배치전환 또 자연 감원. 정년퇴직하신 어떤 어떤 직무들은 더 이상 충원하지 않는 쪽으로 간다든지. 즉, 늘어나는 일자리는 다른 쪽이기 때문에 이쪽은 더 이상 충원하지 않는다든지. 이런 인사 노사상의 지금부터 향후까지 전망을 해서 해당 사항이 있는 곳들을 중심으로 이 중에 뭐 건너뛰셔도 되니까, 하나하나 다 답변 안 하셔도 되니까 편하게 세트로 묶어 말씀을 해주시면 됩니다. 그럼 다시 G사부터 말씀 해주시죠.

장○○ : 저희가 인력 감축 요인의 발생. 이런 부분은 저희는 조금 와닿지는 않는 것 같습니다. 오히려 최근 현재 진행 중인 부분들이 매출 확대나 이런 부분들이 당연히 있겠습니다만. 예전처럼 생산 현장에서 모든 걸 사람들이 다 처리하는 상황은 아니지 않습니까? 그런 부분이 아니고 많이 자동화가 되어 있는 부분이 있기 때문에, 전체적인 인력 감축 부분이 발생했다기보다는 오히려 환경이나 ESG 관련된 부분 때문에 오히려 연구를 비롯한 다양한 분야에서 오히려 저희는 조금씩 인력이 증가하고 있다는 것으로 보이고요. 다만 이건 사건입니다만, 평균 직원들의 연령대 자체가 높아지고 있기 때문에. 이 부분들이 흔히들 말하는 베이비부머 세대들이 은퇴할 때 되면 그 이후엔 어떻게 진행이 가능할지 이러한 부분들에 의문은 있습니다만. 이러한 부분들이 크게 인력 감축 요인이다. 이렇게 보긴 조금 어려울 것 같습니다. 그리고 방

금 말씀드린 것처럼 ESG로 인해서 저희 같은 팀이 새로 생긴 건 당연한 부분이고요. 아까 잠시 말씀드렸습시다만, 환경이나 안전 쪽 관련된 인원은 오히려 증가하고 있는 추세가 계속 나타나고 있고, 실제로 계속적으로 충원을 하고 있거든요. 그렇기 때문에 이런 충원 필요성은 계속해서 있는 것 같고 특히나 다른 여기 계신 분들도 마찬가지로겠습니다만, 특히나 안전 환경 쪽 같은 경우에는 오히려 인원이 없어서 난리인 것으로 알고 있습니다. 그리고 일하는 방식에 대해서는 ESG 경영과 관련해서도 저희가 ESG 경영 관련된 데이터를 관리하는 부분들에 대해서는 일단은 계속적으로 데이터의 정확도나 연속성, 신뢰성을 확보해야 되는 부분이기 때문에 내부적으로는 이 데이터 관리하는 부분도 디지털화 하기 위해서 프로젝트를 함께 진행하고 있거든요. 그래서 ESG 관련 데이터들을 이제 관리할 수 있는 시스템을 만들고 있는 상황이고요. 이런 부분들을 가지고 보고서도 작성하고 향후 ESG 관련된 공시 자체가 의무화가 되는 건 당연한 사실이기 때문에 그런 부분에 대한 감사에도 대응하고 공시에도 대응하기 위해서 디지털화는 계속적으로 진행되고 있다고 생각합니다. 그리고 전담 인력 같은 경우에도 아까 박사님께서 말씀하셨지만 외부 투자기관이나 평가사 그리고 initiative 등등 요구하는 부분들이 점점 많아지고 있는 상황이기 때문에 이러한 부분들에 대한 전문성 있는 인력이라든가, 대응하고 있는 부분들은 지속적으로 확대될 수밖에 없는 상황이라고 생각되고, 저희 내부적으로도 인원들이 늘어났다고 판단이 됩니다. 노동방식의 전환에 대해서는 사실 배치전환과 관련된 부분은 저희는 아직까지는 이슈가 없어 보이고요. 사업을 저희도 지속적으로 갑자기 확 확산된다기 보다는 지속적으로 확산되고 있는 부분이기 때문에, 그 인원들에 대해서 줄어드는 일자리가 있어서 그 부분을 다른 분야로 대체한다, 이런 부분들은 아직까지 없는 걸로 알고 있습니다. 비즈니스 상황에 따라 달라질 순 있겠습니다만 아직까진 그런 움직임이나 제가 아는 선에서는 없고요. 오히려 이제, 내부적으로는

ESG 특히 사회 분야에 대한 전반적인 관리나 중요도를 알고 있기 때문에 별도의 혁신 TF팀을 구성해서 진행을 하고 있거든요. 그런 부분들을 보면 저희 같은 경우에는 감원이 개입된다든가, 배치가 전환된다든가, 이런 부분에 대해서는 조금 거리가 있는 내용인 것 같고요. 교육 훈련 자체는 지속적으로 강화될 수밖에 없는 것 같습니다. ESG뿐만 아니라 complians 관련된 부분들의 중요성이 강조되다 보니까 윤리경영이나 보안 관련 부분들. 이런 부분들은 지속적으로 강화될 수밖에 없는 부분들이기 때문에 내 부적으로 지속적으로 교육 훈련을 강화하고 있는 상황입니다. 이렇게 답변드릴 수 있을 것 같습니다.

**사회자:** 네, 감사합니다. 참고로 현재 있는 실태를, 이게 지금 실태 파악 조사가 아니기 때문에, 여러분들 개인, 이걸 내 개인 판단인데, 내 의견인데 이런 것들을 자연스럽게 전망 속에서 또는 예상 속에서 자연스럽게 말씀해주시면 됩니다. 너무 이제 이걸 내 개인 판단인데, 이걸 회사 입장이 아닌데, 너무 그렇게 생각 안 하셔도 될 것 같습니다. 말씀해주시죠.

**박○○:** 네. 일자리나 직무별 고용의 안정에 미치는 부정적 영향에서 안전에 대해서는 당장의 인력 감축은 없는 것 같고요. 오히려 아까 말씀하신 것처럼 증가하는 추세인 것 같습니다. 그래서 전략 부서의 신설이라든지, 아니면 환경이나 안전 파트의 인원 충원이라든지 인력에 대한 채용이 증가하고 있는 시점이고요. 한 가지 조금 우려되는 부분은, 저희 환경 안전 파트에서 인원이 차출되거나 아니면 배치전환이 되어서 ESG 전략과 관련된 일을 하게 되는 경우가 좀 있습니다. 이러한 부분에서 환경 안전 파트에 공백이 잠깐 생기게 되는데, 그러한 고용 불안정이 발생할 수 있을 것 같고요. 그리고 새로운 기능이나 능력을 가진 인력에 대한 충원은 지속해서 지금 관련된 인원들을 채용하고 있으나, 지금 ESG 관련된 인력에 대한 채용이 상당히 어려운 것으로 들었습니다. 그래서 initiative 대응이라든지 아니면 ESG 관련된 지속가능경영보고서 작성이라든지 이런 업무에 대한 전문 인력의 채용



이 상당히 어려운 부분이 있어서 좀 늦춰지는 부분도 있다고 들었고요. 그리고 일하는 방식에서 스마트화나 디지털화는 계속해서 진행되고 있습니다. 공정의 자동화가 거의 다 이루어지고 있고, 그리고 로봇의 도입으로 생산 과정에서 생산직 인원이 배치가 안 되어도 작업이 지속적으로 가능하게 되었고, 그리고 재택 근무도 어느 정도 서울 사무소에서는 자리를 잡아서 실시되고 있습니다.

**사회자:** 로봇이 들어오면 거기에 들어갔던, 생산 라인에 들어갔던 사람들은 자연 감원을 생각하시는 건지, 아니면 배치전환 쪽으로 생각하시는 건지.

**박○○:** 저희는 협력사 인원이어서요. 협력사에 대한 인원이 자연 감원될 것 같습니다.

**사회자:** 뒤로 갈수록 잘 모르시니까 말씀을 그 즈음에서 딱 그치신 것 같아요.

**박○○:** 네. 뒤에 질문을 읽어보고 있는데. 조금

**사회자:** 이게 이 모든 걸 다 알려면 사실 조를 짜서 분석을 하거나 아까 두 분이 계셨지만 서너 명이 사실은 같이 계셔야 되지만 사실은 되는 문제여서. 아까 말씀드렸겠지만 개별 회사 차원에서 완벽하게 어떤 그 정보의 세트를 구축하려는 게 아니고, 저희는 의견들을 다 모아서 기존 중장대형 제조업에서는 이러한 의견들이 모아졌다. 이렇게 정리될 수준이니깐, 너무 크게 개의치 않으셔도 될 것 같아요. F사 말씀 해주시죠.

**김○○:** 예, 우선 저희는 인력 감축 유인과 고용 불안정 요인을 좀 묶어서 말씀드릴 수 있을 것 같은데, 저희 회사가 아까도 말씀드렸지만 지금 수소로 넘어가는 과도기에 있기 때문에 인력 감축 요인이 어느 정도 발생하기도 하지만 새로운 부분에 대해서는 어느 정도 상쇄하는 부분이 있어서 감축 요인과 증가 요인이 동시에 발생하고 있다고 볼 수 있고요. 이로 인해서 고용 불안정 같은 경우에는 기존 전통적인 배기가스사업부 같은 경우에는 고용 불안정 요인들이 증대되고 있는 추세이고, 반대로 수소사업부 같은

경우에는 오히려 고용 안정이라든지, 새로운 일자리들이 새로 생기니까 신규 채용도 굉장히 많이 발생하고 있는 상황입니다. 그리고 생산직과 사무직 간의 영향이 저희는 상이한데, 사무직 같은 경우에는 아무래도 생산하는 사업부가 새로 생긴다고 해도 기존에 수행하던 업무를 수소사업부에서 수행할 수 있는 경우가 많기 때문에 기존 사무직 쪽에는 영향이 그렇게 많지 않다고 생각이 들고요. 생산직 같은 경우에는 기존에 생산하는 설비라든지, 기술이 요구되는 사항들이 다르기 때문에 조금 여기에는 영향을 많이 미치고 있는 실정입니다.

**사회자:** 예, 뭐 정원 관리 차원에서 향후 자연 감원을 충원 안 한다든지 배치전환 교육을 잘 한다든지 그런 건 없으시지요?

김200: 네, 그런 거는 크게 없습니다. 계획되어 있지 않습니다.

**사회자:** 네, 현재 없다라는 것이 아니라 계획이 없다.

김200: 예, 아직은 계획이 없는 상태입니다.

**사회자:** D사 말씀 해주시죠.

임00: 네, 아까 말씀드렸던 비슷한 맥락인데요, ESG의 이슈가, 특히 환경적인 이슈가 저희 쪽에는 어떤 리스크 차원보다는 기회 요소로 다가오는 경우가 많습니다. 그래서 인력이나 이런 부분에 있어서도 추가적으로 새로운 LNG 추진 선박이라든지 이런 부분에 있어서 필요한 인력이 발생하고, 하는 부분이 더 크기 때문에, ESG로 인해 추가적인 감축 요인이 발생했다고 말씀드리긴 어려울 것 같은데, 그것은 지금의 상황을 말씀드린 거고요. 아까 박사님께서 말씀하셨던 것처럼 향후에 산업의 전환 같은 것들이 이루어지는 것도 고려를 할 수 있겠습니다. 당장은 발생하지 않을 것으로 보고 있으나, LNG도 역시 브릿지 연료로서 역할을 할 뿐이지 향후 10년, 20년 후에는 그것이 어떤 메인 연료로서 역할을 하기 힘들어지고, 친환경 연료들이 개발되는 상황이 오면, 그것에 맞는 인력이 고용되어야 하는 상황이 오게 될 것 같은데, 그것이 지금 당장 5년, 10년 안에 일어날 일이라고 생각되진 않습니다. 저희도 그런 것들에 대해서 크게 대비한 인력 계획을 수립

하거나 그렇게 하고 있진 않다라고 말씀드릴 수 있을 것 같고요. 또 앞서도 말씀하셨던 부분과 비슷하게 저희도 생산직과 사무직 간의 영향은 상이한 편입니다. 특히 생산직 같은 경우에는 가장 중요한 여건들이 안전이라든지, 근로 조건, 환경 이런 부분에 있어서의 영향은 분명히 있고, 하지만 사무직 같은 경우에는 실제로 그런 것이 직접적으로 영향을 끼친다기보다는 제품과 관련성이 있을 것 같습니다. 설계직이라든지, 연구직 같은 분들은 제품의 친환경성을 맞추기 위한 어떤 개인적인 능력이라든지, 그런 것들이 조금 더 필요하기 때문에 그런 것들에 있어 영향이 상이하다고 말씀드릴 수 있을 것 같습니다. 그리고 이어서 말씀드리면, 탄소 배출 건이라든지 에너지 절감과 관련된 자체적 인원이 부족한 것은 맞는 것 같습니다. 그런 부분에 있어서 충원할 필요는 앞으로 계속적으로 있을 것 같고요. 지금도 니즈는 산업에 계속 발생하고 있습니다. 뿐만 아니고, ESG 대응 전담 인력도 저희는 아까 전에 말씀드렸던 ESG 추진국에 전담 인력이 현재 3명이 있습니다. 이 인력도 역시 향후 ESG에 관련된 회사의 대응이라든지, 산업의 전환 수준에 따라서 증가하는 부분이 앞으로 더 필요할 것으로 보이고 있습니다. 이제 위에 있는 질문 중에 스마트화나 디지털화가 촉진되었는가 부분에 있어서는 당연히 사회적인 현상이기도 하고, 그런 것들이 저희 제품이라든지 공정에 많이 녹아드는 것은 사실이지만, 이게 현재 발생하고 있는 ESG 경영에 어떤 트렌드라든지 이것에 맞춰서 했다고보다는 하나의 별도의 트렌드인 것 같습니다. 스마트화나 디지털화가 꼭 ESG와 연관성을 가지고 촉진되었다고 꼭 집어서 말하기는 어려울 것 같고요. 산업전환과 관련된 것은 말씀드린 것처럼 향후 10년 내에서는 이루어질 것 같진 않지만, 이후의 상황에서는 분명히 이것에 맞는 인력의 배치전환이라든지 인력의 추가투입이라든지 이런 부분들이 필요할 것 같다고 말씀드릴 수 있을 것 같습니다.

**사회자:** 예, 감사합니다. 잠깐 쉬시면 좋겠지만, 설 환경이 아닌 것 같

아서. 원래 오프라인에서 만나면 좀 쉬었다가 하곤 했는데 대신 조금 일찍 끝내도록 하겠습니다. 그래서 쉬는 시간 없이 바로 세 번째 질문 세트로 넘어가겠습니다. 이게 아마 뒤로 갈수록 잘 모르실 것 같아요. 왜냐하면, ESG를 아시는 분을 우선적으로 저희가 섭의를 했고 그래서 그것이 인사 노사 쪽에 어떤 영향과 같이 있는가를 보려고 하니까. 뒤에 인사가 아닌 노사, 노조를 포함한 노사 관련 이슈니까. 뒤로 갈수록 잘 모를 수 있어요. 민감한 것은 계속 말씀드리지만 오피셜하게 처리되는 건 없으니까, 의견을 여쭙는 겁니다. 담당하시는 분들이 어떻게 전망하고 예상하고 있다. 틀리다 맞다 이렇게 부담 안 느끼셔도 되니까. 그래서 이제 노조 및 근로자대표들, ESG의 문제입니다. 그래서 첫 번째는 어떻게 ESG를 인식하고 있는가. 우리 회사가 지금 투자자들이나 평가기관 이런 곳에서부터 ESG가 최근에 강화되었다. 이런 것들이 종업원들이나 직원들과 공유되고 있는지. 또 기후변화 특히 대응과 같은 것들은 우리가 하는 일에 상당한 변화를 가져올 가능성이 높다. 어떻게 이해를 하고 있는지. 또 더 나아가서 배치전환이나 인력 조정 상황에 대해서도 우려 내지는 예상하는 경우가 있는지. 그래서 단체교섭이나 아까 이제 이사회도 잠깐 나왔지만, 이사회에 우리 대표가 얘기를 이런 것들을 같이 협의의 해야 한다. 노사협의회에서 이런 주제로 얘기를 좀 해보자. 이런 것들이 나타나고 있는지. 또 보고서 작성할 때 노조 의견을 반드시 같이 첨부 내지는 회람을 해서 우리 쪽에서 OK한 내용을 써라. 이런 요구를 하는 경우가 있는지. 이런 것들에 대해서 해당되는 사항 중심으로 전반적으로 종업원, 직원, 또 그 대표들. 그런 쪽에서 ESG 관련된 이슈들을 어느 정도로 인식하고 있고, 어떻게 자기네들 요구를 하고 있는 건지 이렇게 정리를 해주시면 고맙겠습니다. G사부터.

장○○ : 말씀하신 것처럼 여기서부터는 약간 제 생각이 많이 들어가는 부분인 것 같긴 한데. 첫 번째 ESG 인식 정도에 관련해서는 서

두에 맨 처음에 질문지에 있던 내용으로 말씀을 어느 정도 드렸던 부분처럼 일단 저희가 어떤 이슈들이 있는 경우들에 그걸 가지고 교육 자료들을 만들어서 내부적으로 교육을 진행하고 있습니다. 최근 내부적으로 많은 이슈가 있었지만, 공시 기준이 변동된 부분들, 그리고 이제 해외 탄소국경이나 공급망 관리, 강화 이런 부분들에 대한 사업장별로 주요 이슈라고 할 수 있는 부분들에 대해서 교육을 지속적으로 진행하고 있는데요. 일단 저희 팀하고 직접적으로 대응하는 환경 관련된 부서라든가 안전 관련된 인사 관련 부서들 쪽에서는 조금 인지가 그래도 조금씩 되고 있는 것 같고, 다만 현장에 있는 생산직 근로자분들한테도 교육은 하고 있지만 수준에 대한 차이는 조금씩은 있다고 생각을 합니다. 기본적으로 전달을 하려고 노력은 하고 있고요. 그래서 그런 부분들 때문에 기후변화 대응으로 인해서 업무와 관련된 변화가 필요하고 앞으로 어떤 쪽으로 진행을 해야 한다는 부분에 대해선 지속적으로 상기는 시키고 있습니다만, 실제로 어떻게까지 느끼고 있는지에 대해서는 조금 의문이긴 합니다. 다만, 같은 말씀이긴 합니다만, 안전 환경 관련된 부서라든가, 생산과 직접적으로 관련된 생산 기술과 관련된 부서들에 대해서 이런 부분에 대한 이해도가 일반 직원들에 비해선 조금 높다고 할 수 있고요. 본사에는 사무직군 쪽에서도 투자 관련된 부분들이나 외부 이해관계자랑 직접적으로 대응하는 영업기획 쪽이나 특히 영업 쪽 같은 경우에는 해마다 달라지는 게 보입니다. 매달, 매 분기마다 인식도 달라지는 부분들은 보이고요. 다만 현장에 있는 직원들은 아직 조금 더 필요하다고 인식하고 있습니다. 그리고 기업들에 대한 ESG 인식이 중요하다는 점은 마찬가지로 말씀을 드릴 수밖에 없을 것 같습니다. 조금씩 담당하는 부서별로 조금 차이가 있을 것 같고요. 그리고 배치전환이나 인력 조정과 같은 상황에 대해서는 아까도 말씀드렸지만 아직 내부적으로 그런 계획을 확인하진 못했고 장기적 관점에서 그런 부분은 없기 때문에 현장에 있는 분들도 이런 부분들을 인식하고 있을 것 같지 않

고요. 그리고 ESG 이슈가 일단은 단체교섭이나 노사협의 상황에서는 아직까지는 제가 알고 있는 선에서는 제기되고 있는 부분들은 없구요. 의사결정 역시도 이런 부분에서 대해서 요구를 한다든가 저희가 의사결정 참여를 경영진 쪽에서 요구를 한다든가. 역으로. 그런 부분들은 없습니다. 그리고 기업정책 결정 과정에서도 마찬가지로일 것 같고요. 보고서 작성에서도 제가 아까 말씀드린 바와 같이 올해 보고서에서는 제가 직접 주도해서 작성을 했기 때문에, 이런 부분에 대해서도 노조나 근로자대표가 직접적으로 참여하고 있는 부분은 없습니다. 이렇게 말씀드릴 수 있을 것 같습니다.

**사회자:** 예, 감사합니다. 아주 담백하고 깔끔하게 제가 예상했던 것보다 잘 말씀해주신 것 같습니다. 그다음 이제 H사.

**박○○:** 네, 저희도 앞에서 말씀드렸다시피 그룹웨어로 뉴스나 토픽 같은 걸 공유를 하고 있는데 생산 현업에서 바라봤을 때는 그게 부정적인 시선이 강한 편이어서 ESG를 담당하는 환경안전부서나 유틸리티, 그리고 경영기획 본사 쪽에서는 ESG를 어느 정도 이해를 하고 있습니다. 근데 생산 현업에서는 살짝 부정적인 측면으로 바라보는 경우가 있고, ESG에 대해서 잘 모르시는 분들도 제법 있습니다. 저희가 충분한 홍보라든지 이슈나 토픽을 아무리 공유를 해도 잘 안되는 부분이 어느 정도 있는 것 같고요. 그리고 배치전환, 인력 조정의 상황이 초래할 수 있다는 점에 대해서는 저는 아까 말씀드린 것처럼 환경안전팀이나 관련 부서에서 담당자들이 ESG 파트로 넘어가는 상황이 발생할 수도 있을 것 같다고 생각합니다. 그리고 근로자대표 의사결정에 관련해서는 ISO에서도 의사결정을 무조건 하기 위해서 의사결정 참여를 요구하고 있기 때문에 저희는 모든 의사결정 과정에 근로자대표가 지정되어 있고, 근로자대표의 의사결정 참여를 독려하고 있습니다. 그리고 노사협의회에서 ESG 이슈가 제기되고 있느냐에 대한 답변으로는 저희는 근로자 안전이나 복지와 관련된 내용들이 협의회에서 끊임없이 다뤄지고 있고 이런 거는 소셜 부문에 영

향을 미친다고 생각합니다. 감사합니다.

**사회자:** 예, 감사합니다. 다음은 F사.

**김○○:** 예, 우선 저희 쪽도 충분히 투자자나 자본시장으로부터 ESG 요구가 많이 강화된 것을, 사실 지금 지속가능경영 보고서를 작성하고 있는 부서 간에서는 이걸 많이 느끼고 있지만, 일반 근로자 분들 특히 생산직 같은 경우에는 이걸 잘 모르시는 분들이 많은 상황이고요. 저희가 교육으로는 이걸 많이 독려하고 필수교육으로 넣어서 많이 듣고 계시긴 하지만 그런 게 충분히 공감대가 형성되고 하기엔 시간이 필요한 것으로 생각되고 있습니다. 그리고 기후변화 대응으로 인해 공정이나 업무 변화가 필요하다는 점의 경우에는 이걸 저희가 ESG 경영에서 발생하는 것보다는 산업의 변경으로 인한 것이 더 크기 때문에 사실 ESG 경영과 관련 해서 공정이나 업무 변화가 필요하다는 점에 대해서는 전반적으로 거의 이해하지 못하고 있다고 생각을 하고요. 또 배치전환이나 인력조정 등 상황 같은 경우에는 저희가 아까 바로 전 질문에서 말씀드렸었다시피 구조조정이라든지 인력 감축 계획 같은 것을 전혀 계획하고 있지 않기 때문에 이런 점에 대해서도 저희가 아직 인식을 전혀 하고 있지 않고, 그리고 노조나 근로자대표의 의사 결정 참여는 저희 임원회의에서 결정 사항으로는 지금 노조나 근로자대표의 노사협의회 때 올릴 것으로 예상이 되고 있습니다. 그래서 아직까지는 요구하고 있지 않지만, 앞으로 요구를 할 계획이고 아마 이게 노사 쪽에 전달이 되면 전반적으로 앞으로는 참여가 될 것으로 생각이 됩니다.

**사회자:** 노사협의회에 올릴 계획이라는게 뭘 올린다는거죠? ESG 관련 주제 중에?

**김○○:** ESG 대응하는 데 있어서 점점 저희가 요구사항들에 대해서 기획팀이나 재무팀, 그리고 영업부 이렇게 각 부서에서 준비할 수 있는, 취합해서 보고할 수 있는 정도의 공유 한계를 벗어나서 각 근로자들의 자발적인 데이터 수집이 필요한 정도의 요구사항까지 가고 있기 때문에, 조금씩 각 근로자나 팀의 팀장들에 대해서

그런 데에 참여할 수 있는 여건이 되도록 미리 의사결정을 해 놓으려고.

**사회자:** 그거는 오히려 회사 경영 쪽에서 필요에 의해서 같이 논의를 해야 한다. 이렇게 진행되고 있는 거네요?

김○○ : 네, 맞습니다.

**사회자:** 네, 감사합니다. D사에서 말씀해주시죠.

임○○ : 네, 앞에 들어보니까 비슷한 것 같아요. ESG 경영이라는 것이 어찌됐든 이해관계자의 이익을 극대화한다는 측면에서 보면 근로자들의 노사 관계에 근로자들의 의견들이 반영이 되어야 한다는 것이 이상적인 부분에서는 공감을 하고 저희도 당연히 최종적으로 그렇게 가야 한다는 것을 인식하고 있지만, 어떤 근로자들의 공감이라든지 이런 부분이 가장 어려운 부분인 것 같습니다. 저희도 마찬가지로 교육이나 홍보를 통해서 ESG가 중요하다는 것, 앞으로 이러한 방향으로 나간다는 것을 계속해서 이야기하고 있지만, 그것이 근로자들, 특히 생산직 근로자라든지 현업에 계신 분들이 모든 것을 체감하고 본인들이 업무를 하는 것에 있어서 그것들을 고려해서 업무를 하느냐는 부분에선 거기까지 가기엔 먼 상황이라고 말씀드릴 수 있을 것 같고요. 마찬가지로 기후변화 대응 때문에 공정이나 업무가 변화가 필요하다는 것 자체에도 지금 현재 저희가 탄소중립을 설정하고 있는 단계이기 때문에 실제로 어떤 변화가 필요한지조차도 명확하게 나와 있지 않은 상태여서 이해하는 데는 조금 더 시간이 걸릴 것으로 보고 있습니다. 그리고 이제 노조나 근로자대표가 의사결정 참여에 대한 것도, 현재 경영자 회의라고 하는 임원회의에 노조가 참석하고 있으나, 그들이 어떤 의사결정의 핵심이 되어서 이루어지고 있거나 그런 단계는 아니고 현재는 참여를 하는 정도로 보일 것 같습니다. 그다음에 단체교섭같은 같은 경우에서도 임금협상 외에도 매우 중요한 안건으로 다루어지고 있는 것이 저희가 노동 조건이라든지 인권, 안전과 관련된 것은 매년 핵심 아젠다로 이루어지고 있기 때문에 S 측면에서도 매우 중요하게 다루지



고 있다고 볼 수 있습니다. 그리고 지속가능경영보고서 같은 경우에도 이것이 핵심은 아닐 수 있으나 중대성 평가라는 과정을 통해서 저희가 노조와 근로자의 주장을 꼭 넣어서 그들이 생각하고 있는 우리 회사의 중요한 이슈가 무엇인지, ESG 측면에서 가장 다루어야 할 것들이 무엇인지에 대해서는 계속 판단을 하고 우선순위 평가를 하고 있고요. 뼈대로 해서 지속가능보고서가 작성된다고 볼 수 있습니다. 하지만 그것도 역시 현재의 수준을 보고하는 데 사용되고 있지 실제로 우리 회사가 ESG 전략을 구성을 하고 ESG를 강화하는 데 있어서 노조의 의견이 핵심으로 작용한다든가 그 정도 수준은 아직까진 아닌 것 같고 하지만 앞으로 그렇게 나가야 할 방향이라는 것은 공감하고 있고 진행하려고 계획을 하고 있습니다.

**사회자:** 네, 감사합니다. 준비했던 질문 세트는 차례대로 답변들 해주셨고요. 여건이 좋지 않은데 응해주셔서 감사드리고. 마지막으로 마무리 발언 시간을 드리겠습니다. 준비했던 제 질문에 들어가 있지 않거나 해서 말씀을 못 하셨지만 ESG와 관련해서 말씀해주실 부분을 정리해서 말씀해주시면서 정리하도록 하겠습니다. G사부터요.

장○○: 일단 비슷한 업무를 하고 계신 분들을 만날 기회들이 생각보다 많지 않아서 항상 뵙고 싶었는데 좋은 얘기들 저도 메모하면서 듣고 있어서 즐거운 자리이기도 했고요. 이 자리에서 할 말인지는 모르겠습니다만, 사실 내부적으로 준비를 하고 있음에도 외부에서 바라보는 시각은 사실 저희 내부에서 진행을 하는 것과 의도와 다르게 호도되는 경우들이 많은 것 같아서 그런 부분들에 대해서 안타까움이 사실 요새는 좀 많은 것 같습니다. 이런 기회, 그리고 박사님께서 말씀해주신 이런 보고서나 이런 부분을 통해서 생각보다 기업들이 워싱하려고 하는게 아니라 굉장히 많은 노력들을 하고 있고 이런 부분들이 알려졌으면 하는 기대감이 조금 있고요. 다른 기회들을 통해 만나 뵙게 되면 인사드리고 같은 직종이나 같은 업무를 하는 분들이랑 많이 얘기를 나눌 수 있

있으면 하는 기회가 많이 있었으면 하는 바람 같은 부분들. 그리고 오늘 좀 한정적인 시간이라 많이 얘기 드리지 못했던 부분들이 있는데 혹시 박사님께서 추가적으로 궁금하신 사항들은 저희 대응업무팀에서 열심히 일을 하더라도요. 공개 가능한 부분들은 기사로도 많이 나와 있는 부분들이 있으니까요. 보시고 궁금하신 사항 있으시면 저한테 연락주시면 좋을 것 같습니다. 감사합니다.

**사회자: 예, 감사합니다. H사 말씀해주시죠.**

박○○: 네, 저는 생산 현업에서만 바라보는 관점으로 가지고 있었는데, 전략이라든지 인사 노무 쪽에서 바라보는 방향까지 같이 들을 수 있어서 좋은 기회라고 생각합니다. 그리고 질문에 대해선 조금 부족한 부분도 많았겠지만, 그래도 양해 부탁드립니다. 감사합니다.

**사회자: 네, 감사합니다. F사 말씀해주시죠.**

김○○: 일단 저도 굉장히 저희 회사뿐만 아니라 다른 전문적인 ESG 팀까지 꾸려서 하시는 분들에 대해서 어떻게 진행하고 계신지 알게 돼서 굉장히 좋았고요, 저도 많이 답변을 조금 부족하게 드린 것 같지만 앞으로 이러한 자리에 참여해서 많이 배우고 갔으면 좋겠습니다. 감사합니다.

**사회자: 네, 마지막 D사 말씀해주시죠.**

임○○: 마이크 상태가 좋지 않아서 초반에 좀 삐걱거렸던 점 죄송스럽다고 말씀드리고 싶고요. ESG라는 업무가 사실 여기 계신 분들도 마찬가지로 처음 해보신 업무들이 많은 것 같아요. 몇 십년 동안 해온 업무들이 아니기 때문에 저희도 마찬가지로 맨땅에 헤딩하는 부분들로 일을 해오고 있기 때문에 어떻게 보면 다른 기업들이 어떻게 하고 있는지, 공통 산업에서 트렌드는 무엇인지 이런 부분들에 대해서 궁금한 점들도 많았고 그래서 이런 기회가 있으면 최대한 참석을 해서 들어보기도 하고 의견도 드리고 하는 그런 적극적으로 참여를 하려고 하고 있습니다. 뿐만 아니라 저희가 또 주신 질문지를 보면서 적으면서 보다 보니

까 스스로 정리를 할 수 있었던 것 같기도 해요. 이런 기회를 통해서. 이때까진 앞만 보면서 ESG 추진에 대해 달려온 경향이 있었는데, 대부분의 기업들이 1, 2년차 정도 됐을 것 같습니다. ESG 경영을 시작한지. 이쯤 되면 우리가 맞는 방향으로 나가고 있는지, 되돌아보고 할 수 있는 그런 기회였던 것 같아서 좋았고, 기회가 앞으로도 자주 있어서 교류하고, 의견 나눌 수 있었으면 좋겠습니다. 감사합니다.

사회자: 네, 감사합니다. 연구원도 그렇고 저도 그렇고 ESG와 관련해서 이게 투자기관이나, 평가기관이 아니니까 상당히 어떻게 보면 객관적이고 있는 그대로 현재 어떻게 대응하고 있고, 어떤 생각들을 가지고 있고, 앞으로 어떤 일들을 우리가 준비를 해 나가야 되는지를 보고서에 담자. 이런 취지가 컸습니다. 나중에 보고서가 나오면 모임 주관하신 쪽에서 연락처를 받아서 여러분들에게 보고서를 드리도록 하겠습니다. 오늘 어려운 여건에서 적극적으로 임해주셔서 감사합니다. 나중에 또 계기가 되면 뵙기를 바라면서 이상으로 FGI 줌 미팅은 마치도록 하겠습니다. 감사합니다.

사회자: [회사 소개 및 진행 방법 소개]

제가 이제 취지는 이렇게 설명을 드렸고요. 두 분 간단하게 먼저 M사에서 먼저 들어와 계시니까 제가 질문하는 순서는 M사 다음에 C사의 한○○님은 제가 일단 직함은 모르니까 님이라고 하는데요. 두 번째로 이렇게 답을 주시면 되고요. 먼저 차례대로 회사 소개 어떤 회사하고 그 다음에 하고 계신 일 어떤 일을 하고 있다. 이렇게 말씀해주시죠.

조○○: 예, 안녕하세요. 저는 M사 인사총무팀에 조○○선임이고요. 저희 회사는 자동차 전자제품 회사입니다. 대표적인 아이টে็ม으로는 저희는 AV, AVN 이런 식으로 부르는데 사용자들한테 친숙한 거는 내비게이션. 차량에 들어가는 내비게이션이나 이런 전자장치 제품을 개발하고 제조해서 현대, 기아차로 대표되는 완성차 업체에 납품을 하고 있고요. 저희는 내수보다는 거의 95% 이상 매출

비중이 수출 형태로 나타나고 있는 회사입니다. 그래서 ESG 관련해서도 약간 관련이 있다고 볼 수 있기는 해서 저희도 전기차나 이런 자율주행차나 수소차 이런 쪽으로 내연기관이 바뀔 때 따라서 연관이 있는 업체여서 관심을 가지고 보고 있는데 저희도 아직 규모가 대기업은 아니고 중견기업 정도여서 아직은 초입 단계로 살펴보고 있는 단계입니다. 저는 인사에서 평가보상보협업무를 담당하고 있습니다.

**사회자: 다음 C사 한○○부장님?**

한○○: 안녕하세요, 저는 C사의 한○○부장입니다. 지금 소리 어떻게 들리시나요?

**사회자: 잘 들리는 것 같습니다.**

한○○: 저희는 타올 제품을 제조해서 도매도 취급을 하고 소매도 취급을 하고 있는데요. 그동안은 거의 OEM 위주의 제품을 제조해서 납품을 했었어요. 그런데 몇 년 전부터 이제 타올이라는 시장이 B2C 시장이 자리를 잡을 것이라 예상하고 브랜드를 클라우망이라고 만들고 B2C 관련된 사업을 좀 준비를 했습니다. 이전에는 타올이라고 하면 판촉물이나 선물로 많이 인식을 하셨는데 지금은 이제 고관여 제품으로 자리 잡아간다고 그러시거든요. 1인 가구가 늘어남에 따라서 예전에는 집에 어떤 축개업 이런 식으로 타올이 많이 있었을 거예요. 그런데 지금은 이제 젊은 친구들이 혼자 이제 가족을 꾸리지 않고 혼자 나와 있는 1인 가족이 많이 있다 보니까 그런 것에서 타올은 필수제품이지 않습니까. 직접 구매하는 게 늘어나기 시작을 했어요. 저희 같은 경우는 이제 코로나 때 조금 타격이 있기는 했지만 기존에 비해서 크게 이제 타격이 있지 않고 오히려 올해 같은 경우 오히려 코로나 전보다 상당히 매출 상승이 있는 상황이거든요. 그 이유는 기존에 타올업계 같은 경우는 얘기했듯이 판촉업계나 일반 대리점에서 납품하는 것만 생각을 하고 준비를 못했는데 저희 같은 경우는 B2C라고 하면 아마 개인 소구가 강한 제품들을 찾을 것이라는 예상하고 이런 기능적이라든가 디자인 쪽에 조금 관심을 두고 그쪽

으로 준비를 몇 년 정도 했습니다. 그러다 보니까 올해 매출 일어나는 상황들이 예전에 판촉물이나 선물용으로 했던 타올들 시장 완전 죽었어요. 코로나 때문에 아시겠지만 행사 다 없어졌고 축제나 개업식 이런 거 안 하지 않습니까. 그런 쪽으로 죽고 오히려 저희 사업이 매출이 일어나고 있는 것은 리빙상품이라든가 인테리어적인 부분 이러한 타올이라는 제품을 그동안 상품화하는 곳이 하나도 없었더라고요. 그리고 타올 제품을 좀 상품화하고 싶어서 새로 들어오는 업체들이 많이 있음에 따라서 그쪽으로 매출이 되거든요.

**사회자:** 부장님, 소개가 좀 길어져서 제가 잘랐는데 담당하고 계신 직무 일을 좀 먼저.

한○○: 예, 알겠어요. 담당은 경영지원부 일을 맡고 있고요. 저희 경영지원부 안에는 인사총무, 회계가 있습니다.

**사회자:** 그러면 본격적으로 오늘 준비된 질문지 순서대로 가지고 계시죠? 제가 그 질문지 순서대로 여쭙려고 하고 있습니다. 그래서 지금 오늘 주제가 ESG와 인사 노사인데 첫 번째는 ESG의 전반적인 상황을 여쭙고자 합니다. 그래서 먼저 회사의 ESG 관련된 동향으로 보면 회사 내에 이걸 담당하는 조직이 있는지 또 담당자들이 몇 분이나 계시는지, 그다음에 주주나 투자기관 또는 해외 평가기관 이런 데서 혹시 보고서나 자료제출 요청이 있는지, 그다음에 지속가능보고서를 만들고 계시는지, 그다음에 ESG와 관련된 교육이나 홍보가 회사 내에서 이루어지고 있는지, 그다음에 지금 관련된 협력업체나 이런 해외 쪽에 그런 쪽에 ESG를 모니터링을 같이 해야 되거나 또는 해외로부터 우리가 서플라이체인이기 때문에 ESG 관련된 거를 보고를 어느 회사한테 해줘야 되는 상황이 있는지 이런 것들을 여쭙고자 합니다. 그래서 M사부터 말씀을 해주시죠?

조○○: 그냥 자유롭게 얘기하면?

**사회자:** 예, 제가 그냥 예시적으로 들었는데요. 관련된 사항 중심으로 말씀해주시면 되고 해당 사항이 없으면 없다고 하시면 되고요.

조○○ : 일단 담당 조직부터 말씀을 드리면 저희는 올해 저는 사실 주관 담당은 아닌데요. 저희 임원분 중에 한 분이 약간 ESG 관련 미션을 경영진으로부터 전달을 받고 좀 주관하셔서 진행을 하고 계세요. 저는 그중에 인사 쪽 참여 인원으로 사실 들어가 있는 거고 제가 장은 아니고요. 임원분이 주도적으로 하고 계시고 저희가 5월달에 이제 ESG ‘경영체계도입 구축계획’이라는 걸 그 전무님께서 임원분께서 만드셔서 유관 부서 쪽에 이제 배포를 하셨고요. 그래서 그 ESG 경영과 관련해서 보면 평가 같은 것도 있고 이러더라고요. 각 요소별로. 그래서 그 유관 담당자 지정 요청을 하셨고 유관된 부서에서 각 담당자들을 굳이 부르자면 프로젝트ESG TFT 일원으로 이제 선출을 해준 거고요. 저도 어떻게 보면 그중에 한 명이라고 이해를 해주시면 될 것 같고 그래서 그런 의미로 보면 담당 조직, 담당자가 있습니다. 저희는 ESG를 총괄하시는 임원분이 계시고 그분을 필두로 해서 전사에 유관된 조직에 담당자들이 지정이 되어 있다. 별도로 무슨 무슨 팀이라든지 무슨 무슨 ESG그룹 이런 식으로 설정을 하지 않았지만 그 업무를 수행하는 역할을 가지고 계신다고 이해를 해주시면 될 것 같고요. 제가 저는 인사부서의 일원이기 때문에 제가 이제 아는 부분에서만 말씀을 드리겠습니다. 그리고 저희가 아직 대기업이 아니고 코스피 상장사가 아니기 때문에 ESG 공시라든가 이런 부분에 있어서는 조금 자유로운 걸로 알고 있습니다. 그래서 아직은 그 단계는 아니고 K-ESG라는 가이드라인이 나온 걸로 알고 있는데 거기에 보면 중소기업, 중견기업이 갖춰야 되는 요소들을 별도로 지정해 놓은 것들이 있더라고요. 저도 전무님께 전해 들은 건데 우리는 아직 대기업군이 아니기 때문에 그 중소, 중견 K-ESG 가이드라인에서 제공하는 그 중소, 중견기업이 이행해야 되는 수준에 한해서만 일단 현황 체크를 요청을 받았고요. 그래서 전사에서 우리가 현재 K-ESG 가이드라인에서 제시하는 측정 지표에 맞춰서 현재 점수가 어느 정도인지 일단 현황 체크를 현재까지 상반기에는 진행을 했었습니다. 저는 이제 인사

쪽에 여성직원의 비율이라든지 정규직 직원의 비율이라든지 이런 부분을 이제 마킹을 해서 보고를 드렸고 다른 현업 부서들도 아마 그런 식으로 진행을 한 걸로 알고 있습니다. 그리고 저도 이게 제가 IR 담당자가 아니지만 저희가 중견기업 최초로 ESG 채권이라는 거를 발행을 했거든요. 그래서 ESG 채권이 3가지가 있는 걸로 알고 있는데 저희는 녹색채권 쪽 환경 쪽으로 받았고 그 명목은 이제 저희도 이제 자동차가 내연기관에서 전기, 수소차, 자율주행 이렇게 친환경으로 넘어가다 보니까 저희도 그거에 맞는 이제 자동차 관련된 부품을 연구개발하고 해야 되다 보니까 그 명목으로 ESG 채권을 중견기업 최초로 발행해서 이제 뉴스에도 나왔었거든요. 그래서 그런 부분도 있고 또 이제 교육 쪽도 말씀을 주셨는데 저희가 아직 유료교육 같은 거를 자체적으로 시행할 수 있는 수준은 안 돼서 생산성본부에서 제공하는 중소기업 대상으로 제공하는 무료교육이 있습니다. 그래서 그거를 ESG 관여하시는 임원분께서 서칭을 하셔서 유관 담당자들하고 팀장들한테 배포를 해주셨어요. 이번 달에 수강을 해야 되거든요. 10시간짜리 교육으로 알고 있는데 그거를 이제 이번 달까지 유관 저 같은 유관 담당자 그리고 저희 팀장님들 유관 팀장님들이 다 수강을 하시게끔 지금 가이드가 나와 있는 상태고요. 저는 아직 수강을 하지 못했는데 수강할 계획에 있고요, 교육 쪽은. 그리고 전체 질문에 대해서 다 말씀을 드려야 될까요?

**사회자:** 제가 이제 여쭙본 것 중에서 제가 이제 번호로 ESG 관련 기업별 상황 이거 여쭙보고 있는 거고 그 밑에 이제 어떤 ESG 구체적인 이슈들, 차별적으로 어떤 것들이 더 중요한가는 그 다음에 그래서 전반적인 상황을 말씀해주셨고 그 정도면 충분할 것 같고요. 다음에 이제 C사에서 전반적인 상황 ESG 관련된 상황을 말씀을 해주시죠?

**한○○:** 저희는 M사 같은 경우는 중견기업이라고 말씀을 하셨는데 저희는 중소기업이고요. 인원이 한 100명 정도밖에 안 되다 보니까 ESG에 관련된 것뿐만 아니라 많이 시스템적으로 많이 부족한

부분이 있거든요. 저희가 ESG에 좀 관심을 가지고 이제 이 근래 보고 있는데 서두에 말이 길었지만 고관여 제품으로 진행하다 보니까 소비자들이 원하고 요즘 트렌드가 무엇인지 보니까 ESG 경영이 많이 대두가 되고 있거든요. 그쪽으로 좀 마케팅을 좀 펼치려고 했는데 마침 저희가 시스템은 정리는 되어 있지 않지만 관련된 노력은 하고 있더라고요. 예를 들어서 저희가 섬유업종 최초로 산업통상자원부에서도 이게 얘기하기로 섬유 쪽에서는 최초인 것 같다고 친환경 관련된 최첨단 기술 제품 확인을 받았거든요. 타올업계에서는 최초고요. 섬유 쪽도 거의 최근에 없는 걸로 알고 있어요. 왜냐하면 국내 같은 경우는 섬유업종이 점점 제조업이 쇠퇴해 가고 있다 보니까 저희 같은 경우는 이런 작업 환경이라든지 아니면 이런 쪽으로 상당히 관심을 가져왔었고 이런 쪽으로 관심을 가진 사실 어떤 식의 정보가 입수를 해야 되고 어떤 식의 이런 거를 봐야 되는지에 대해서는 잘 알지 못합니다. 그런데 다만, 중소기업이다 보니까 여러 공단이라든가 다른 협회에서 이제 컨설팅이 최근에 많이 대두가 돼서 자가진단이라든가 이런 컨설팅에 대해서 많이 생겼더라고요. 최근에 또 ESG 컨설팅이 있어서 신청을 해서 이번 주 금요일 날 오시기로 했고요. 저희 회사에 대해 전반적인 모니터링을 해서 어떤 식의 이제 정확하게 또 그냥 찾아봐도 ESG가 얘기는 나오고 있지만 정립이 정확하게 된 게 뭔지 모르겠어요. ESG, ESG 하지만 대략적으로 환경 쪽이다 이렇게 생각이 되고 있어서. 중소기업 같은 경우는 이거를 특히 업무 담당자를 배정한다거나 이게 ESG 경영을 통해서 사업방향을 정하고 이런 쪽으로 힘든 것 같아요, 사실은. 다만 현재 요구되는 그 트렌드라든가 요구되는 방향은 인지를 하고 준비하는 거는 중요하다고 생각을 하거든요. 다른 타 업종까지는 못 가더라도 저희 업종에 비교한다고 하면 ESG 이슈에 대한 참여성은 가지고 있다고 나름대로 생각을 하고 있습니다. 시스템을 갖추거나 이런 쪽으로 하지 못한 것 같은데 공정이나 기술은 아까 말씀드렸다시피 염색공장 같은 경우는 상당히 많이



환경오염이 많이 발생하거든요. 그래서 그런 쪽으로도 상당히 개발을 하고 있고 최근에는 친환경 염색을 개발을 또 하기 위해서 업체와 미팅을 많이 가지고 있어요. 그런 쪽으로 최대한 좀 환경 쪽으로 이슈에 대해서 좀 저희가 ESG 경영은 못하더라도 ESG 경영에 대한 트렌드를 마케팅적으로 가져갈 수 있는 부분과 저희가 직접 할 수 있는 부분이 어느 부분이 되는가에 대한 연구, 자체적인 연구하고 있는 것 같아요. 그 심도 있게 임원 배치를 한다는가 정확한 매뉴얼을 해서 하자는 생각까지 아직 못간 것 같습니다.

**사회자:** 한○○부장님이 설명을 굉장히 디테일하게 많이 해주셔서 제 예상으로는 1시간 정도면 충분할 줄 알았는데 1시간 반은 걸리겠는데 이 속도로 가면. 제가 그래서 간결하게 좀 답변을 해주시면 1시간 정도에 맞추는 게 목표인데요. 사실은 이제 연 관해서 지금 설명도 조금은 해주셨지만 큰 상관 없습니다. 두 번째 질문이 바로 회사에서 가장 쉽게 풀면 친환경 공정, 생산 시스템을 구축하는 것 그게 뭐 이제 E에 해당되는 거겠죠. 그 다음에 S에 해당되는 거는 예전에 많이 얘기했던 기업의 사회적 책임활동 이런 것들 그다음에 거기에 종업원 중시 경영 이런 게 포함되겠죠. 다음에 G에 해당되는 것 중에 투명경영, 윤리경영 이런 이슈들이 있겠죠. 그래서 이런 관련된 이슈 중에서 지금 회사에서 가장 특징적으로 좀 중시되고 있는 이슈가 뭐고 어떤 사례가 있는지를 말씀을 해주시죠. 조기현 선임 말씀 좀 해주시죠?

**조○○:** 제가 공장에서 일어나는 상황을 자세히는 몰라서 생산라인 쪽을 말씀드리기는 좀 어려울 것 같고. 환경 관련해서는 저희가 ISO 14001이라는 환경 인증이 있습니다. 그거를 취득을 했고 그 취득한 걸 기반으로 해서 거기에 나온 프로세스들을 계속 디벨롭하려고 전 부서에서 노력을 하고 있고요. 최근에 또 그 ISO 행사가 있어서 그것도 다녀왔었는데 그런 ISO 인증을 취득하고 그거를 행하려는 노력이 자연스럽게 ESG의 E 활동하고 연결이 되는 것

같더라고요. 그래서 그 부분이 있고 환경 쪽은. 그리고 이제 소셜 쪽 같은 경우에는 저희는 기본적으로 이게 활동이라고 볼 수 있을지 모르겠는데 비정규직을 거의 채용을 하지 않고 있습니다. 정규직 비율이 거의 90% 이상 회사고 최근에 이제 아까 말씀해주셨던 것처럼 구성원 참여를 통한 이제 경영 그것도 좀 강화를 하고자 노사협의회 이런 거를 강화를 해서 이제 주니어모드라고 해서 요즘 대기업들이 많이 하는데 젊은 직원들의 목소리를 많이 기울이고 그것들을 인사제도나 기타 경영활동에 녹이고자 그런 활동들을 준비하고 있고요. 그리고 또 사회공헌활동이라 그래서 지금은 천안, 저희가 공장이 천안에 있는데 공장에서 먼저 조금 주도적으로 시행을 해주고 있는데 올해 2분기부터 지역사회의 천안 공장이 있는 천안 쪽하고 정부 쪽하고 엮어서 같이 봉사활동도 직원들이 같이 다니고 헌혈활동도 하고 이런 식으로 분기별로 계속 장기적으로 사회공헌활동을 계속해서 해나가고 있습니다. 제가 이는 현황은 이 정도 설명드릴 수 있을 것 같습니다.

**사회자:** 예, 그러면 앞에 이제 들으셨으니까 이 관련된 비슷한 사례들을 C사 같은 경우에는 어떤 것들이 있는지 말씀 좀 해주시겠어요?

한○○: 생산 현장 같은 경우에는 저희 집진기를 다 설치를 해서 타올 같은 경우는 상당히 분진이 많이 일어나는 작업장이거든요. 집진기를 설치하는 데도 중소기업에서 몇 억 투자한다는 게 쉽지 않지만 투자해서 환경개선을 좀 했고요. 아까 말씀드렸다시피 첨단기술제품 확인을 받았단든지 염색공장 관련돼서 받았거든요. 그쪽으로 많이 유해, 위험 염료라든지 이런 거 줄이는 데 주력을 했고 인증을 보면 아까 ISO 14001도 최근에 받았었고 저희가 친환경 인증도 최근에 또 받았고 GOTS 인증. 오가닉 인증 받았거든요. 이런 것들을 인증으로 끝나는 것이 아니라 실제로 우리 시스템에 접목해서 실제로 활동할 수 있게끔 노력하고 있습니다. 사회적 책임으로는 저희가 기부활동을 지금 꾸준히 지금 하고 거든요. 타올이라든가 이런 거를 장애인협회라든가 이런 쪽에 보내

드리고 있는데요. 저희 구성원을 위한 경영참여는 사실 중간책임 관리자라든가 이런 부분에서 좀 거기까지는 아니더라도 총괄책임자급 저희 일반 주주가 아닌 책임자급들이 모여서 회사를 위해서 어떻게 할 것인가 꾸준히 정기적으로 모여서 회의를 하고 있습니다. 또 일반 직원들을 위해서는 가족친화 인증이 저희가 연장이 도래를 하는데요. 가족친화 인증도 받은 상황에서 실제로 그런 것들을 인증을 준비하다 보니까 이런 거를 시스템화 시킨다고 하면 상당히 도움이 직원들 구성원한테 좋겠더라고요. 그런 것도 하고 있고 직원들도 작년에 저희가 받은 게 베스트 HR이라고 해서 베스트 HR도 받았습니다. 또 그것도 보니까 직원들 교육이라든지 아니면 직원들의 자기계발을 위해서 상당히 중요한 이슈들을 또 인증을 준비하면서 많이 느끼게 되고 꾸준히 이런 비재무적인 부분에 관심을 기울이게 되다 보면 ESG 경영에 직간접적으로 참여가 되는 것 같더라고요. 그런 비재무적인 노력에 관심을 갖고 기울이는 게 중요할 것 같습니다. 이상입니다.

**사회자:** 감사합니다. 이번에는 ESG 전반적인 상황 중에서 마지막 질문이기는 한데요. 환경 중시 규범 중에서 지금 가장 최근에 이제 중요한 게 탄소중심 또는 탈탄소 이거는 이제 수출하는 기업은 특히나 국제적인 무역 갈등 상대 쪽에서 상대방 국가나 상대방 기업이 이런 것들의 어떤 기준을 맞췄느냐 이런 요구도 있는 거고 또 우리 국가적으로도 정부가 몇년도까지 업종별로 특히 중화학공업 같은 데 더 심각하지만 탄소중립을 위해서 탄소배출을 줄이는 거죠. 이렇게 해서 줄여나가겠다. 이런 게 이제 탈탄소 계획이라고 할 수 있는데 이런 것들의 압박 요인이 이제 회사에 얼마나 들어와 있는지 그래서 이런 거 때문에 뭘 많이 생산해야 되고 또 어떤 부분은 생산을 나중에 중단하거나 바꿔야 되고 이러다 보면 당연히 인력 운영이나 인사정책상으로도 지금 어떤 변화가 있을 수 있고 또 그래서 노사 간에 또 갈등 상황도 있을 수 있는데 지금 우리 두 기업은 앞서서 설명하신 거 보면 어제는 조선, 완성차 등등 이런

중화학 이런 쪽에는 당연히 그게 큰 이슈인데 두 기업에도 어느 정도는 이런 관련성이 있는 건지 한번 설명을 좀 해주시면 좋겠습니다. M사부터.

조○○ : 말씀해주신 것처럼 완성차 쪽은 아마 그런 영향이 클 것 같아요. 내연기관 부품들이 전기차로 많이 넘어가면서 기존에 내연기관 담당하셨던 분들이 일자리가 없어질 수도 있고 변화를 강제로 해야 될 수도 있고. 그런데 저희가 아까 회사 소개 드릴 때 저희는 쉽게 말씀드리면 내비게이션 같은 제품이잖아요. 사실 휘발유 차나 전기차나 내비게이션은 똑같거든요. 그래서 사실 저희가 완성차처럼 직접적으로 그렇게 영향을 받지는 않지만 제 생각에 저희 같은 경우는 이제 현대, 기아차의 자회사 개념이 아니기 때문에 현대, 기아차가 대부분의 매출을 차지하지만 저희도 끊임없이 해외 완성차라든지 이런 부분들하고도 계속 고객을 확대하기 위해 노력을 하거든요. 제가 알기로는 유럽 등 서구에 있는 기업들 같은 경우에는 그쪽 나라의 정책으로 인해서 훨씬 더 우리나라보다 ESG에 대한 기준이 높다고 알고 있어요. 말씀하신 탄소 중립에 대한 기준도 훨씬 더 빠르고. 그래서 이제 저희 같은 경우에 예를 들어서 저희가 유럽이나, 서구사회의 완성차 기업과의 거래를 확대하기 위해서는 그들이 요구하는 그 ESG 조건에 어느 정도는 같이 따라가줘야 되는 걸로 이해를 하거든요. 그리고 투자유치 같은 거를 할 수도 있는데 그런 부분에 있어서도 이제 ESG나 이런 부분들이 점점 중요해지고 있기 때문에 그런 간접적인 측면에서 저희도 이제 좀 진입을 하고자 올해부터 계속 이렇게 활동을 해나가고 있는 건데. 말씀해주신 것처럼 우리나라 전통적인 완성차나 이런 그런 쪽은 아니기 때문에 상대적으로는 영향이 좀 덜하다고 볼 수 있을 것 같습니다.

**사회자:** 기존 직원들에 대한 인사 노사 정책이나 또 신규직원을 어떤 사람들을 앞으로 더 뽑아야 된다는지 이런 인사정책상에 이렇게 영향을 주고 있는 건 없습니까?

조○○ : 저희가 이제 기존 비즈니스, 전장 비즈니스 관련해서는 아직까지

크게 없고요. 저희도 당연히 신사업을 준비를 하지 않습니까. 저희도 어쨌든 자동차랑 떼려야 뗄 수 없는 회사인데 저희가 신사업을 준비한다는 건 향후 몇십 년을 보고 준비하는 건데 그런 차원에서 보면 아무래도 전기차라든지 자율주행이라든지 이런 쪽과 관련, 유관된 경력, 경험이 있으시거나 이런 분들을 채용할 수 밖에 없거든요. 그래서 그런 차원에서는 신사업 쪽에서는 조금 변화가 있다고는 보여집니다.

**사회자:** 예, 그다음 C사 경우에는 어떠신지요?

한○○: 저희 같은 경우는 내수기업이거든요. 타올 특성상 탈탄소 뭐 이런 걸 가지고 환경요인에 압박받는 건 인사든 그런 생산이든 영향은 없는 것 같습니다. 다만 저희가 이제 마케팅적으로 지금 이러한 부분은 좀 활용을 하고자 이쪽에 대해서 관심을 가지고 이쪽 제품을 오히려 좀 만들어보려고 마케팅적인 부분으로 좀 준비를 하려고 하고 있지 이걸 압박을 받고 있는 상황은 아닙니다.

**사회자:** 마케팅을 그쪽으로 확대하기 위해서 그 기존 직원들이 충분히 어떤 능력을 발휘해서 그건 다 대처할 수 있는 수준이다. 새로운 사람들을 대치해서 뽑아야 되고 그럴 것까지는 없고?

한○○: 예, 그 정도까지는 아닙니다.

**사회자:** 예, 감사합니다. 이제 인사 노무 이슈로 들어와서 이제 지금부터는 ‘우리 회사는 현재 영향이 있습니다.’ ‘없습니다.’라는 사실관계, 팩트 꼭 이 문제뿐만 아니고 어떻게 보면 지금 이게 어떻게 진행될 것 같아서 이런 준비를 해나가야 되지 않을까 하는 의견. 꼭 회사를 대표해서 말씀하신다기보다 담당하시는 전문성을 가지고서 이런 우리 회사 같은 경우에는 좀 이제 이런 식으로 영향이 있을 수도 있겠다. 이런 식으로 앞으로 대응해 가야겠다. 이런 의견까지 포함해서 말씀을 좀 해주시면 좋을 것 같습니다. 그래서 역시나 ESG 전반적인 영향 속에서 장래 이게 생산직이나 사무직 간의 어떤 영향이 좀 상이할 수 있겠는지 그다음에 고용불안정을 느끼는 직군들이나 이런 경우가 있겠는지 또 뭐, 조금 더 밑에 질문까지 같이 드리면 아

까도 잠깐 나왔지만 새로운 어떤 기능이나 능력을 가진 사람이 ESG에 대응하면서는 앞으로 우리 회사에 더 필요하다, 어떤 사람들이 더 필요하다 이런 어떤 인사업무에 관련된 게 주로 있겠지만 말씀을 좀 해줘보시죠. 먼저 M사부터요.

조○○ : 의견을 드리면 아무래도 이제 저희 회사의 상황에 빗대어서 생각을 할 수밖에 없기 때문에 저도 ESG 관련해서 자료 같은 거를 꼼꼼히 읽어보는 편인데 나올 때마다. 이게 과거에 CSR이라는 비슷한 게 있었거든요. 이걸 사실 예전부터 있었던 건데 조금 개념이 달라진 것 같은 게 예전에 CSR은 단순히 그냥 기업의 약간 우리는 이런 사회공헌을 하고 있다는 홍보 목적이 좀 컸던 것 같아요. 이미지. 그런데 이 ESG는 지금 약간 경영과 굉장히 맞닿아 있는 느낌이 많이 들거든요. 실제로 금융사들이나 투자사들이 이 ESG 평가를 기반으로 해서 투자를 철회하기도 하고 이런 사례들이 점점 많아지고 있더라고요. 이게 단순히 회사 이미지를 챙긴다는 느낌이 아니라 이제는 앞으로 계속 이 사업을 확대하고 투자도 받고 신사업을 증대시키기 위해서는 필수적인 요건이 돼가고 있는 것 같아요. 그래서 차량 저희가 자동차 산업이기 때문에 차량이 가장 민감한데 서구나 이런 데는 언제부터 벌써 내연기관 차를 생산하지 않는다든지 이런 부분이 있어서 완성차 업체들은 아무래도 그 부분에 있어서 그 해당 기업들을 사실 우리나라 같은 경우에는 노동 경직성이 굉장히 크기 때문에 당장이 일을 할 수 없다고 해서 해고할 수 없거든요. 그러다 보니까 아무래도 완성차 그런 생산직들을 많이 고용하고 있는 완성차 기업들 같은 경우에는 그 인원들을 또 노조도 있기 때문에 어떻게 그 인원들을 무리 없이 업무를 피벗할 수 있는지에 대한 고민이 굉장히 크다고 알고 있어요. 다행인지 모르겠지만 저희는 그런 이제 내연기관에서 전기차 쪽으로 전환이 되더라도 그런 쪽과는 직접적으로 연관이 없기 때문에 그런 부분에 대한 고민은 사실 덜하고 다만 이제 앞서 말씀드렸던 것처럼 질문에 말씀드리면 그렇기 때문에 저희는 고용 불안정 요인은 사실 크지 않다

고 느끼고 있습니다. 다만, 신사업이 확대되고 기존 사업이 만약에 줄어드는 형태가 저희가 없다면 아직은 기존 사업이 너무 우세한 비율이기 때문에 점차 이제 신사업 쪽이 전기차나 자율주행 트렌드에 맞춰서 신사업 쪽이 기존 사업 매출 비중을 넘어선다거나 이런 정도의 단계가 온다면 저희도 기존 사업을 하던 인원들의 직무 경험이나 이런 부분들이 지금보다는 가치가 현저히 떨어질 수밖에 없거든요. 이 인원들이 사실 고직급에 임금도 굉장히 높으신 분들이 많은데 이 인원들을 예를 들어서 신사업으로 바로 전환을 할 수 있는지에 대한 고민은 좀 할 것 같습니다. 왜냐하면 20년 동안 똑같은 일을 해오신 분을 갑자기 트렌드가 바뀌었다고 다른 일을 하라고 했을 때 그분이 적응을 하실 수 있을지 기존에 받던 임금을 맞춰줄 수 있을지 그런 부분들이 현실적인 인사 쪽의 고민이 있을 것 같아요.

**사회자:** 당장의 배치전환이나 이런 재훈련이나 이런 것들을 고민할 정도의 시급성은 없지만 좀 장기적인 지금 예상으로 그렇게 고려할 수 있다는 거죠? 지금 바로 그분들이 불안정을 느낄 만큼 상황이 그렇게 신사업이 지금 갑자기 확대되는 그런 개념은 아니더라도?

조○○: 예, 기존 직무가 단기간에 사라질 직무는 저희는 없거든요, 아직은. 그래서 현재로서는 괜찮은 것 같습니다.

**사회자:** C사 같은 경우는 어떠시죠?

한○○: 이게 ESG가 인증이 따로 있거나 말이 정립된 게 혹시 있나요?

**사회자:** 이게 가장 지금 정확하게 하는 거는 각 그 평가기관이나 투자기관이 요구하는 게 가장 무서운 거죠. 그런 데서 요구를 받은 것 어떻게 하고 있는지 혹시 그런 걸 받으신 게 있나요?

한○○: 따로 저희는 중소기업이다 보니까 어떻게 어필을 한다거나 어떤 가점 사항을 챙길 게 인재에 치중돼서 준비를 하고 거기에 맞춰서 좀 부족한 부분을 맞춰가고 있거든요. 그런데 질문 자체가 탄소중립에 대한 얘기가 많다 보니까.

**사회자:** 탄소중립이 가장 중요하죠. 그러니까 지금 ESG 중에도 순서

대로 하면 E가 제일 중요하고 E 중에서도 탄소중립이 가장 보편적으로 모든 기업들이 중요한 거죠.

한○○ : 저희가 대기업 납품한다거나 그런 부분 아니다 보니까 사실 탄소중립이라는 것만 국한해서 본다면 사실 저희가 영향이 아직 받은 건 없습니다. 그런데 다만 ESG라는 건 사회적 책임부터 해서 비재무적인 부분을 보는 부분이 있잖아요. 전통 제조업이다 보니까 탄소중립을 제외하고 ESG를 비재무적인 부분으로만 본다고 하면 인적자원관리라든지 아니면 회사가 어떤 식으로 복지를 준비하고 환경요소는 어떻게 되어 있고 이런 쪽으로 준비가 안 되어 있다면 살아남기가 힘들겠더라고요. 그런 거를 외부적인 어디 공급을 하기 위해서 이렇게 하기보다는 인력관리 차원에서 좀 느끼고 있어요. 저희가 그렇지 않고는 지방에 있는 중소기업들이 살아남지 못하겠구나, 도태되겠구나. 소프트개발이라든가 이런 쪽이야 환경이 좀 괜찮고 어떤 대우나 이런 부분이 그런 쪽에 되어 있지만 저희 같은 전통 제조업은 이런 부분을 생각하고 준비하지 않는다고 하면 자연 도태되게 생겼다는 걸 인식을 하고 그거에 대해서 준비를 하고 있습니다. 그런 쪽으로 본다고 하면 비재무적인 부분으로 본다면 새로운 일자리나 직무개발 이런 게 필요하다고 느끼고는 있는데 정확한 여기서 얘기한 탄소중립이라든가 요즘 대두되고 있는 많이 얘기하잖아요. 탄소 뭐 그런 얘기하고 그런 쪽으로 방향 포커스를 맞춘다면 그쪽으로 관련이 있기는 하거든요.

사회자: 너무 자책하지 않아요 되는 게 이게 수준별로 또 기업 규모 별로 업종별로 당연히 영향이 상이하죠. 그래서 왜 똑같은 영향이 가는데 왜 이쪽은 왜 대응이 저쪽보다 없는가 이런 우열의 문제는 아닌 것 같아요. 현재 느끼는 압박 요인이나 환경 요인이 이제 수준이 다 상이한 상태고 오히려 어제는 대기업이 많았지만 대기업, 중견기업, 중소기업 차이를 보려고 하는 것도 이번에 중요한 또 연구의 목적이기도 해요. 그래서 어느 정도 수준에서 고민하고 계신지 의견을 들었고요. 세 번째 질



문 세트로 넘어가겠습니다. 혹시 다 하신 다음에 ESG와 인사 노사 관련해서 못다한 얘기가 있다 그러면 마지막 마무리 시간을 드릴게요. 자유롭게 마무리하실 수 있는 그때 또 말씀하시면 됩니다. 그래서 지금은 질문 순서에 따라서 이렇게 일단 진행을 하는데 마지막 이제 세트인데요. 노조가 양쪽에 있는 지 모르겠는데 하여튼 노사협의회는 있고 또 거기 대표들도 있고 노조가 있을 수 있고 그래서 이제 이런 노사 쪽이죠. 그래서 ESG를 이런 근로자대표나 노조 쪽에서 이렇게 세상이 지금 이렇게 돌아가고 있다, 변하고 있다 이런 것들이 요구되고 있다 이런 것들 얼마나 정보를 공유하고 있는지 그 수준하고요. 어느 정도 공유하고 있는지 하고 향후에 이런 것들을 대응해가기 위해서는 우리가 어떤 좀 대응을 해나가야 되겠다 이런 혹시 의견이나 이런 것들이 근로자 그룹, 종업원 그룹에서 나오고 있는지 이런 것들만 먼저 한번 말씀을 해주시죠?  
M사부터요.

조○○ : 저희는 일단 노조는 없고요. 공유에 대한 부분은 사실 아직은 아까 처음에 말씀드렸던 것처럼 전 직원한테 공유를 한다기보다는 유관 부서와 담당자들 그리고 이제 현업 리더분들 정도한테만 이제 좀 공유가 되고 있는 것 같고요. 앞으로는 아무래도 전사적으로 ESG에 대한 인식개선도 필요할 거고 이 부분을 같이 전 직원이 해나가야지 기업의 성장 교두보가 터질 거라고 생각을 해서 왜 인사 쪽에서도 아무래도 그런 ESG 관련된 인식개선 교육이나 이런 부분들을 준비하게 되지 않을까. 대기업들 사례를 보니까 보통 그런 식으로 준비를 하더라고요. 구성원들의 참여를 많이 이끌어내는 ESG 활동들을 많이 기획하는 걸 사례로 봤는데 저희도 아직은 규모가 작아서 그 단계가 아닐지 몰라도 점차 그 방향으로 가게 되지 않을까라는 생각을 가지고 있습니다.

사회자 : 예, 그러면 노사협의회에서도 ESG 관련해서 의견이 왔다갔다 하는 수준은 아닌가요?

조○○ : 예, 저희는 아직 밀접하게 연관이 있지는 않다고 다들 느끼는 것

같습니다.

**사회자:** 예, 그러면 같은 질문에 대해서 C사 같은 경우에 혹시 해당 사항이 어떤 게 있을까요?

한○○: 저희도 따로 노조가 있는 건 아니고요. 협의체가 있는 정도고 ESG라는 단어 자체도 근로자들이 거의 잘 쓰고 있지 않아요. 그런데 이제 지금 분위기를 봐서는 사실 이 ESG 하나하나 따지고 들어가면 비재무적인 부분을 모두 통칭을 사실 하고 있더라고요. 이제 그 포커스가 이제 아까 말씀하신 대로 환경 쪽에 탄소 쪽 이런 쪽에 포커스를 맞추면서 ESG 얘기를 하니깐 저도 순간 헛갈리는 게 ‘ESG가 환경? 탄소?’ 이렇게만 생각을 하게 되는 경향이 사실 없지 않아 있습니다. 그런데 여기에서 실제로 얘기하는 S나 G라는 부분까지도 강화해서 이제 얘기를 하게 된다고 하면 저희가 어떤 비재무적인 인증을 준비할 때 ESG라는 게 그냥 하나의 당연하게 들어가는 평가의 단어가 되지 않을까 그런 생각이 들기는 하더라고요. 그런 쪽으로 본다고 하면 ESG라는 게 그동안 저희는 작업환경개선, 환경개선 혹은 뭐 이런 그런 쪽으로 단어를 쓰고 있었거든요. ESG라는 말이 이제 편안하게 얘기를 하고 그런 쪽으로 인식이 되지 않을까에 대한 생각이 들기는 하는데 지금 현재 ESG라는 단어를 사용하면서까지 직원들하고 근로자들하고의 그런 이슈를 제기한다거나 이슈에 대해 문제제기를 가지고 어떤 개선방안을 찾자 이런 얘기까지 나온 적은 없습니다, 아직.

**사회자:** 예, 대충 이제 뒤로 갈수록 해당 사항 관련성이 적어서 제가 일일이 설명 안 드리고 대답하실 수 있는 가능성이 있는 것들만 제가 지금 질문을 드리고 있는데요. 그 ESG 관련된 아까 회의를 앞으로 계속 같이 종업원들도 참여시키고 직원대표도 참여하는 ESG위원회 같은 것들도 아까 계획이 있다고 말씀하셨지만 지속가능성보고서 이런 것들 같은 경우에 지금 발간을 하고 있는 건지. 근로자대표, 특히 아까 잠깐 나왔지만 비정규직 비율, 남녀 간의 그런 고용상의 차별 금지 등등 해서

이슈들 같은 거 정리할 때에 노조나 그 해당 직군 대표들이  
 종업원대표들이 우리하고 같이 작성을 해야 되지 않냐. 왜 회  
 사 경영진이 혼자 작성하느냐 혹시 이런 요구나 사례들이 있  
 었는지 한번 M사 같은 경우에 어떠시죠?

조○○ : 저희가 지속가능보고서를 작성하고 있는지까지는 제가 파악이  
 안 되긴 하는데 그 과정에서 근로자대표나 여성직원대표 같은  
 분들이 참여하고 있지는 않은 걸로 알고 있습니다.

사회자 : C사 같은? 말씀하시죠.

조○○ : 아직은 저희가 본격적으로 보고서를 어디 외부에 제출할 정도는  
 아닌 걸로 알고 있고 내부 진단 단계여서 그런 것 같습니다.

사회자 : 예, C사 말씀해주시면 됩니다.

한○○ : 저희도 뭐 따로 이런 거에 대해서 지속가능보고서를 작성하고 있  
 지는 않습니다. 그러다 보니까 그거에 대한 노조, 근로자대표에서  
 얘기하는 참여 같이 작성하자 얘기 자체가 나온 적이 없어서.

사회자 : 이 질문이 어제 대기업들에서는 상당히 관련성이 많았는데 지  
 금 아무래도 중견기업하고 중소기업 쪽 같은 경우에는 준비하  
 고 있는 단계고 고민하고 있는 단계라고 이렇게 이해를 하겠습  
 니다. 제가 오늘 이렇게 준비했던 질문 순서는 이상으로 마무리  
 짓고요. 아까 말씀드린 것처럼 ESG와 이제 인사 노사와 관련  
 해서 이제 자유발언입니다. 못다하셨던 얘기나 의견을 마지막  
 으로 한번 개진을 좀 해주시죠. M사 같은 경우에 어떻습니  
 까?

조○○ : 사실 말씀해주신 것처럼 저희 규모가 규모다 보니까 아직 직원  
 들이나 리더분들이 대기업처럼 당장 피부로 느끼진 못하는 것  
 같아요. 아무래도 그것보다는 당장 저희 같은 경우에는 생존이  
 더 우선인 중소, 중견기업은 아마 대부분 그러실 건데 생존하고  
 당장 내년도, 올해 매출이익을 달성하는 데도 사실 쉽지 않은 상  
 황들이기 때문에 아무래도 그런 부분에 대한 인식이 조금 떨어  
 지는 것도 같은데 그래도 이 ESG라는 부분을 그냥 회사의 이익  
 과는 동떨어진 개념으로 이해하는 것보다는 앞으로는 이 ESG

평가 같은 부분을 점수 같은 거를 올리면 회사의 재무적으로도 이익이 된다는 인식을 경영진과 리더분들이 가질 수 있는 그 환경을 누가 구축해야 되는지 모르겠습니다. 사실 국가가 뭐 그런 부분을 좀 많이 어필을 해줘야 되는 건지 모르겠지만 이게 그냥 ‘회사 이미지 메이킹용이 아니라 진짜로 이걸 잘하면 회사의 이익에도 도움이 되는구나’라는 부분을 경영진 분들이 느낄 수 있으면 자연스럽게 수직 하달이 돼서 모두가 다 인식개선이 될 것 같은데 그게 아니라 이제 이런 부분이 당장 ‘지금 당장 바빠 죽겠는데 무슨 ESG냐’라는 인식이 생기게 되면 사실 개선하기가 어려운 부분이라고 생각을 하고 있습니다.

**사회자:** 좋은 의견 주신 것 같습니다. 제가 그런 부분은 잘 반영을 하도록 하겠습니다. C사 한○○부장님 마지막 마무리 발언 좀 해주시죠.

한○○: 저도 ESG 헛갈리거든요. 지금 얘기하는 부분이 정말로 ESG에서 지금 이슈되고 마케팅적으로 지금 저희가 활용하려고 하는 것도 ESG에서는 환경 쪽으로 얘기하고 있지 않나 생각을 하거든요. 지금 사실 ESG라는 게 비재무적인 부분을 다 아우르고 있지 않습니까. 이런 뭐라고 해야 되나. ESG에 대한 정립이 우선 필요할 것 같아요. 정확하게 이게 뭘 얘기하는 건지 여기에 코에 걸면 코걸이, 귀에 걸면 귀걸이 이런 부분이 있어서 이게 그냥 하나의 트렌드 단어로 나온 건지. 예전에도 과거에도 보면 이런 단어들이 많이 이렇게 튀어나오곤 했었거든요. 이게 정말로 ESG라는 걸로 가고자 한다면 정립부터 해서 우리 중소기업은 뭘 준비해야 되고 중견기업은 뭘 기대해야 되고 어떤 단계별로 뭘 준비해야 되는지 감을 더군다나 중소기업은 이런 시스템 인력을 이쪽으로 연구할 인력이 없거든요. 그런 게 정립돼서 좀 나온다면 우리 공단이라든가 협회라든가 아니면 개발원이라든가 이런 쪽에서 많이 개발연구를 하실 거잖아요. 그쪽으로 좀 잘 정립된 내용들이나 하나의 여기저기 여기서 얘기하는 거 다르고 저기에서 얘기하는 거 다른 게 아니라 그래서 단계별로 중소기업도 준비

비할 수 있게끔 해주셨으면 하는 생각이 드네요.

사회자: 오늘 두 분이서 열심히 답변해주시고 설명을 해주셔서 중견기업과 중소기업이 어제 했던 대기업하고 어떤 점이 공통적이고 어떤 점이 차이가 있는지 잘 정리를 할 수 있을 것 같습니다. 그래서 향후에 저희가 ESG 관련된 아까 정책, 생태계 이런 것들 조성해 나가는 데 많이 반영될 수 있도록 보고서를 잘 정리하도록 하겠습니다. 오늘 예정됐던 1시간 거의 다 이제 된 것 같습니다. 이렇게 줌으로 봤지만 같이 만나 뵈게 돼서 오늘 감사했구요. 고맙습니다. 그러면 이상으로 마치도록 하겠습니다.

◆ 執筆陣

- 이장원(한국노동연구원 선임연구위원)
- 이민동(미국 Wheaton College 교수)

ESG 경영과 노동

- 발행연월일 | 2022년 12월 26일 인쇄  
2022년 12월 30일 발행
- 발 행 인 | 김 승 택 원장직무대행
- 발 행 처 | **한국노동연구원**  
30147 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997
- 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
- 등 록 번 호 | 제2015-000013호

© 한국노동연구원 2022      정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0628-1

**KLI**  
한국노동연구원

**한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083    <http://www.kli.re.kr>

