

# ESG 경영 실무를 위한 Social

| ESG Handbook |

E  
Environmental

G  
Governance

**S (in) ESG**

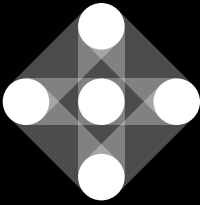
S  
Social

## 사회적가치연구원

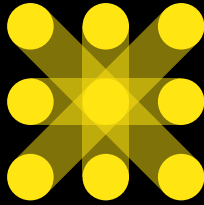
사회적가치연구원(CSES, Center for Social value Enhancement Studies)은 SK에서 설립한 비영리재단으로, 사회성과 인센티브 프로젝트, 사회적 가치 측정 및 연구, 사회문제와 사회적 가치 학술 연구 지원 사업 등을 이행하고 있습니다.

## 임팩트온

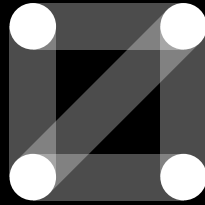
임팩트온(IMPACT ON)은 2020년 창간한 ESG 및 지속가능경영 전문 미디어 플랫폼입니다. 글로벌 ESG 뉴스 속보와 심층 분석을 매일 제공하며, ESG 뉴스 클리핑, 트렌드 및 정책 연구사업, ESG Event Report 등을 서비스하고 있습니다.



Environmental



Social



Governance

# CONTENTS

---

## S 일반

### PART 1 007 Social 생태계의 역사적 흐름

- 010 S는 왜 주목받는가
- 016 시대별 S의 주요 패러다임 변화
- 020 글로벌 주요 가이드라인
- 035 S 이니셔티브
- 046 꼭 알아야 할 국내 규제

-

### PART 2 049 Social 핵심 동향과 전망

- 052 글로벌 S 동향
- 066 국내 S 동향과 전망

-

### PART 3 079 체크리스트

- 080 글로벌 표준의 S 핵심지표 분석
  - 084 S 체크리스트
-

---

## DE&I FOCUSED

096 다양성 비율 의무화하는 글로벌 투자사 증가

098 국가별 다양성 의무화 규제

099 글로벌 기업 사례 연구

————— 099 1) 다양성 보고서 발간 기업

102 2) 다양성 목표와 임원보수 연계기업

106 3) 글로벌 평가기관 S 우수기업

114 4) 글로벌 톱 25개 기업의 S 활동 분석

---

## S in ESG

### 머리말

---

ESG가 기업경영의 최대 화두가 되면서 시장과 기업에서는 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance) 3가지 영역에서 이를 접목하려는 움직임이 광범위하게 일어나고 있다.

ESG가 각광받게 된 대표적인 배경으로 두 가지를 들 수 있다. 첫째, 기후변화로 인한 기후위기가 기업경영의 위기로, 개개인의 삶의 위협으로 직접적으로 다가옴에 따라, ESG에서 E(환경) 이슈를 부각시킨 중요한 배경이 되었다. 둘째, 이해관계자 자본주의의 대두는 S(사회) 이슈의 중요한 배경이 되고 있다. 직원, 공급망(협력업체), 소비자, 지역사회 등에 걸친 다양한 사회문제들을 해결하고, 이해관계자의 이익에 부합해야 한다는 논의가 최근 활발히 진행되고 있다.

이 책은 2021년 2월 출판한 <ESG Handbook: Basic>에 이은 <S in ESG> 편으로 ESG 경영 전략을 고민하는 실무자들을 대상으로 S(사회)에 대한 개괄적 이해와 현 시점에서 S(사회)에 대해 체계적으로 파악하는 데 필요한 정보를 제공한다. 구성은 크게 'S 일반'과 '다양성, 형평성, 포용성 (DE&I) Focused'로 이루어진다.

S 일반은 3개 파트로 구성된다. 「파트 1. Social 생태계의 역사적 흐름」은 지금 S가 왜 주목받고 있는지, 그리고 지금까지 시대별 S의 주요 패러다임 변화를 점검하고, 글로벌 주요 가이드라인, 이니셔티브, 국내 규제들에 관한 Social 생태계의 역사적 흐름을 정리한다.

「파트 2. Social 핵심 동향과 전망」에서는 ESG 담당자들이 꼭 알아야 할 글로벌 8대, 국내 8대 Social 핵심 동향과 전망을 제시한다.

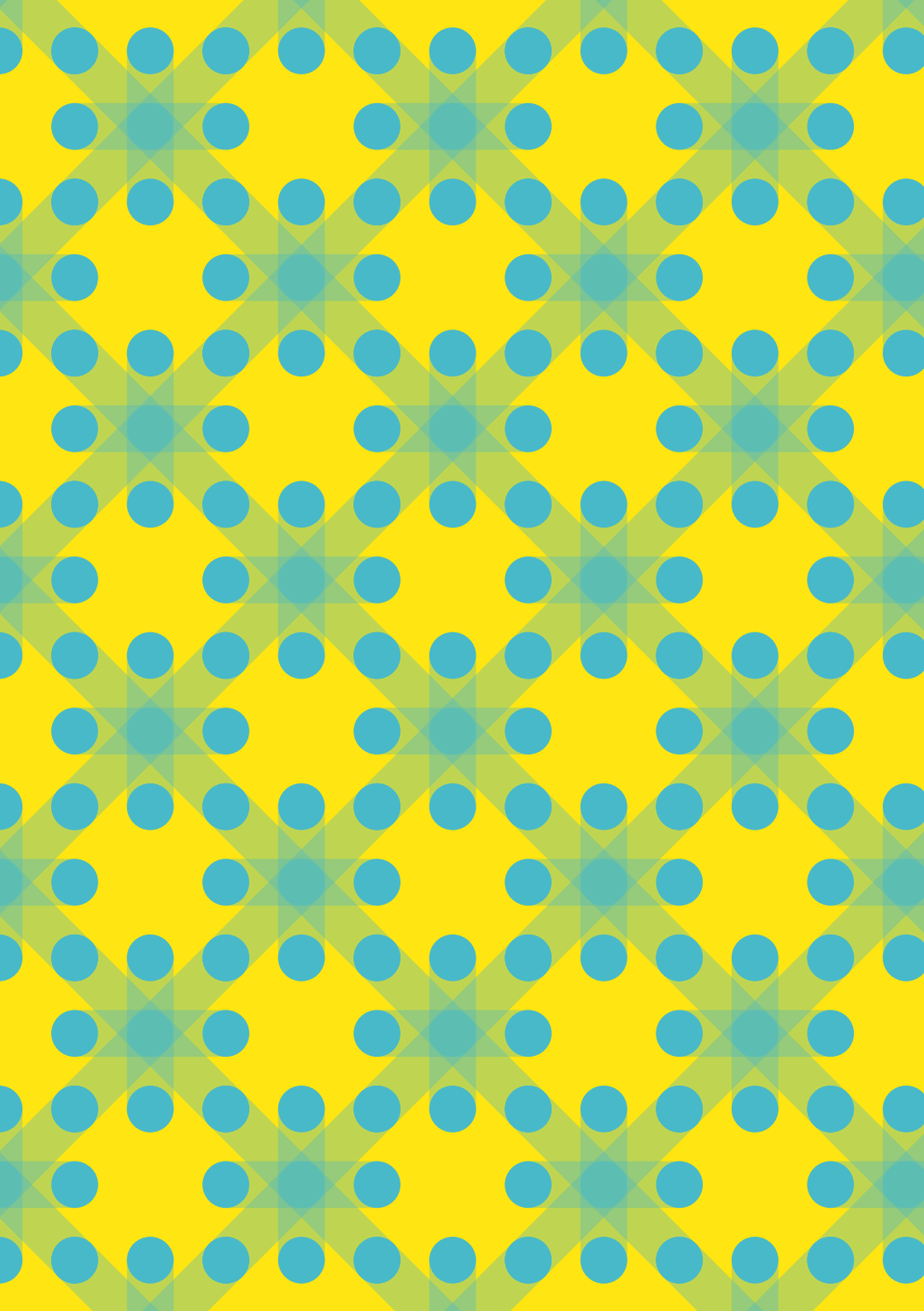
---

---

「파트 3. 체크리스트」는 기업들이 고려해야 할 S 영역의 대표적인 글로벌 기준과 원칙, 국내 대표 가이드라인 평가지표를 분석하여 직원, 공급망(협력업체), 소비자, 지역사회, 규제 집단을 대상으로, 주요 S 영역 가이드라인의 공통 지표를 보여준다. 또한, 국내외 S 영역의 주요 가이드라인을 반영해 기업이 자사의 S 수준을 평가해볼 수 있도록 실무에서 활용할 수 있는 체크리스트를 제공한다.

DE&I Focused는 글로벌 투자사, 국가별, 글로벌 기업들의 다양성, 형평성, 포용성(DE&I) 동향과 사례들을 별책으로 정리하였다. 특히, 다양성 보고서(Diversity Report)를 별도로 발간하는 해외 기업들의 사례, 다양성 목표와 임원 보수(인센티브)를 연계하는 주요 글로벌 기업의 대표 사례, 글로벌 평가기관으로부터 S 우수기업으로 선정된 기업들의 사례들을 중심으로 살펴본다. 마지막으로 'S 잘하는 글로벌 기업들, 이렇게 하고 있다'를 주제로 글로벌 톱 25개 기업의 S 활동을 10가지 핵심 내용으로 분석하여 제시한다.

이제 환경 문제의 시급성만큼이나 '이해관계자 행복을 통한 사회적 가치 창출'을 위한 구체적인 방법을 찾아가는 균형 잡힌 노력이 필요하다. 이 책이 ESG 경영전략을 고민하고 그 해답을 찾기 위해 노력하는 ESG 관련 실무자들에게 Social 전략 수립의 지침서가 되길 기대한다.





---

# Part 1

---

---

## Social 생태계의 역사적 흐름

- 1 S는 왜 주목받는가
- 2 시대별 S의 주요 패러다임 변화
- 3 글로벌 주요 가이드라인
- 4 S 이니셔티브
- 5 꼭 알아야 할 국내 규제

# Chronicle

1948  
YEAR

## ◀ 세계인권선언

개인의 다양성과 기본적 인권과 자유 보장

## ▶ 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 ▶

개인의 경제적·사회적·문화적 권리 명시

1966  
YEAR

2006  
YEAR

## ◀ 국제금융공사의 이행표준

금융기관을 위한 환경 사회 리스크 식별 및 관리 표준

## ▶ 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 ▶

인권, 노동, 환경, 반부패 등 기업의 사회적 책임 원칙

2000  
YEAR

2010  
YEAR

## ◀ ISO 26000

기업의 사회적 책임에 대한 국제표준

## ▶ 유엔 기업과 인권 이행지침 ▶

기업의 인권 책임 국제 프레임워크

2011  
YEAR

1966  
YEAR

◀ 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

개인의 시민으로서의 인정 및 그에 따른 정치적 보장받을 권리 명시

OECD 다국적기업 가이드라인 ▶

다국적 기업의 모범적 행동규범

1976  
YEAR

1998  
YEAR

◀ 노동의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언

모든 국가의 근로자를 위한 보편적 노동권 명시

글로벌 리포팅 이니셔티브 ▶

지속가능성보고 지침

1997  
YEAR

2013  
YEAR

◀ 국제통합보고 프레임워크

지속가능성보고 통합 지침

사회변혁 프레임워크 ▶

지속가능성 영역의 선도 기업 선정을 위한 프레임워크

2018  
YEAR

지속가능발전목표 ▶

MDGS 후속 의제로 국제적 지속가능발전목표 제시

2015  
YEAR

---

# Social

## 생태계의 역사적 흐름

---

### 1. S는 왜 주목받는가

뒤늦게 글로벌의 ESG 열풍을 뒤쫓아가고 있는 국내에선 탄소중립과 기후변화로 대표되는 'E(환경)' 분야가 가장 중요한 것처럼 여겨지지만, 실상은 좀 다르다. 유럽에서는 무엇이 사회적으로 지속 가능한 경제 활동인지 구분하는 '소셜 택소노미(Social Taxonomy)' 초안을 2021년 발간할 만큼 'S(소셜)' 분야가 점점 중요해지고 있다. 미국에서도 코로나19와 흑인 사망사건인 #BLM(Black Lives Matter) 이후 DE&I(Diversity, Equity, Inclusion, 즉 다양성, 포용성, 형평성의 약자)를 중시하는 움직임이 늘고 있다. 이를 단적으로 보여주는 것은 'S(소셜)'에 주목하는 글로벌 보고서들이다.

뉴욕대 기업과 인권 스탠센터는 「Putting the 'S' in ESG」(2017) 보고서에서 S를 평가하는 12개의 프레임워크를 분석해 1,750개 이상 소셜 기준을 검토한 결과를 발표했다. 그 결과, 상당수(92%)의 S 측정 방식이 '가장 의미 있는 정보보다, 측정하기 편리한 기업의 노력과 활동'을 담고 있는 것으로 드러났다. 때문에 어떤 기업이 S 부문의 리더급에 해당되는지 충분한 정보를 얻기 어렵고, S 측정을 뒷받침하는 일관된 기준이 없어 투자자들의 요구에 대응하기도 어렵다는 것이다.

보고서는 이를 해결하기 위해 기업의 실제 효과를 측정할 것을 권유하고 있다. 예를 들어, '회사

가 얼마나 많이 협력업체 교육시간을 할당했는지 혹은 '회사가 공급망 윤리정책을 갖고 있는지'를 물어보는 게 아니라, '협력업체 공장의 임금 위반 제보가 자주 있는지'나 '협력업체 사고는 경쟁업체 대비 높은지 낮은지' 등을 확인하는 것이다. 이처럼 S 평가를 위한 명확한 기준 마련이 필요함을 강조하고 있다.

한편, **하버드 로스쿨 기업거버넌스 포럼의 「Time to Rethink the S in ESG」(2020)** 보고서에서는 S에 대해 새롭게 정의했다. 보고서는 "S의 범위는 지난 20년 동안 점진적으로 넓어졌는데, 이는 기업과 시장이 점점 더 상호의존적임을 반영하고 있다"며 "인권, 노동문제, 작업장 보건 및 안전, 제품 안전 및 품질 등 기업의 'S' 관행은 기업 문화의 바로미터임을 알게 된다"고 밝혔다. 그리고 "ESG에서 그동안 S를 Social(사회적)이라는 용어로 사용함으로써, 오히려 S를 개념화하지 못했다"면서 "이는 시장에서의 집중력과 측정의 부재로 이어졌고, 이제는 Social을 버리고 Stakeholder(이해관계자)로 대체하는 게 낫다"고 강조하기도 했다.

ESG, 특히 S는 기업의 리스크 관리 프레임워크에서 매우 중요한 역할을 하면서 자본 비용을 낮추는 것이 증명되고 있기 때문에, 기업들은 사후 대응적인 입장에서 전향적인 자세로 전환해야 한다고 보고서는 주장했다. 이해관계자들에 대한 투자는 단기적인 비용이 될 수도 있지만, 장기적으로는 기업에 이익이라는 것이다.

## 1) E와 S의 상호의존성

2021년에는 톰슨로이터재단과 리피니티브 등 ESG 워킹그룹이 「**Amplifying the S in ESG: Investor Myths Buster**」라는 보고서를 발간했다. 여기서는 S에 관한 4가지 오해를 담았다. 첫째, S는 E에 비해 재무적 중요성이 덜하다고 여겨진다. 둘째, 어디서부터 어떻게 소셜 성과를 측정할지 모르겠다. 셋째, S 지표를 측정할 수 있는 신뢰할 만한 데이터가 없다. 넷째, 질적 조사나 설문과 같은 질적 접근 방법으로는 한계가 있다, 등의 오해가 바로 그것이다.

보고서는 이에 대해 조목조목 반박한다. 먼저, 수많은 기업 사례에서 나오듯 소셜 이유는 재무적 리스크의 핵심이다. 둘째, 소셜 성과 측정이 어려운 기업이라면 비즈니스와 인권 연결이 잘 정립돼 있는지를 보는 게 중요하다. 다음으로 S 지표 데이터가 없으면, 필요한 S 지표들을 최대한 많이 사용해 일단 시작하는 게 좋다. 마지막으로 질적 접근방법은 S 성과를 분석하기 위한 데이터 항목을

풍성하게 해주는 장점이 있다.

이러한 보고서들이 가리키는 방향은 한 쪽이다. S 이슈의 잠재적 중요성이 부각된다는 것이다. 최근 자본시장의 논의에서도 기업 가치 평가에서 ESG가 따로 분리된 것이 아니라는 주장이 제기되고 있다. 세계 최대 자산운용사인 블랙록(BlackRock)의 래리 핑크 회장도 「2021년 주주서한」에서 'E와 S의 상호의존성'을 강조했다.

“인종적 정의, 경제적 불평등, 지역사회 공헌 등은 종종 ESG 중에 S 문제로 분류되지만, 실상 ESG 범주들을 명확하게 선긋는 것은 잘못이다. 기후변화는 이미 전 세계 저소득 지역사회에 불균등하게 영향을 미치고 있는데, 이는 E인가 S인가.”

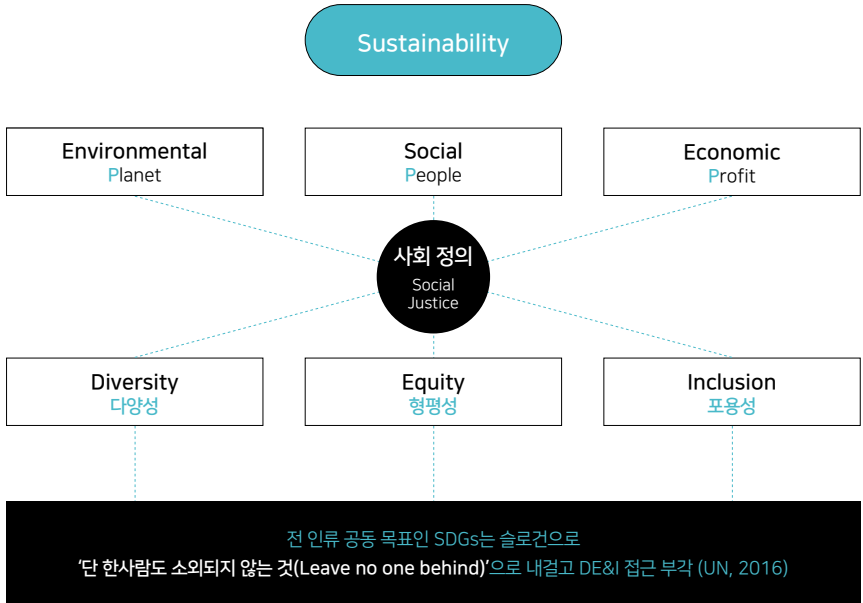
ESG는 분리된 것이 아니라 밀접하게 연결되어 있으며 통합적으로 관리되어야 한다고 밝혔다. 이를 위해 리스크를 효과적으로 관리하고, 투자 프로세스 전반에 지속가능성을 도입해야 함을 강조했다. 이제 기업과 투자자들의 주요 관심사는 기업의 지속가능성 관점에서 S를 어떻게 정의하고, 관리할 것인가로 옮겨가고 있다.

## 2) S는 이해관계자 자본주의의 핵심지표

그런데, 지속가능성 측면에서 'S'를 어떻게 정의할 지에 관한 개략적인 합의가 필요하다. 왜냐하면 S는 이미 1950년대부터 '기업의 사회적 책임(CSR, Corporate Social Responsibility)'에 관한 논의가 있었을 정도로 오래된 개념이기 때문이다.

1970년대를 전후한 시기까지만 해도 밀턴 프리드먼의 주주 자본주의(Shareholder Capitalism)는 교과서적인 원칙으로 여겨져왔기에, 기업의 사회적 책임은 주주가치 제고를 위한 방편의 하나로 여겨져왔다. 기업의 자선적인 활동에 해당하는 사회공헌이나, 법적 혹은 윤리적 책임을 다하는 활동도 주주 자본주의라는 큰 틀을 훼손하지 않는 선에서 고려되었다.

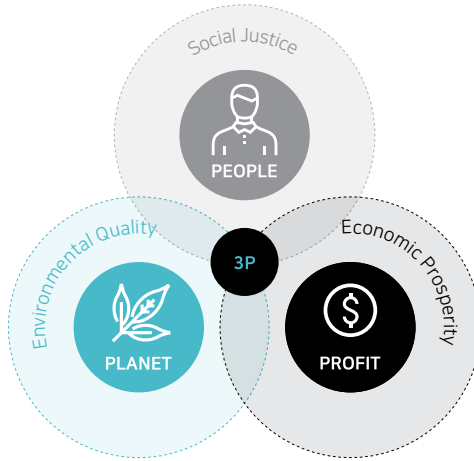
그러나 점차 기업의 사회적 책임(CSR)에 대해, 기업을 둘러싼 다양한 이해관계자 이슈(생태계 구축과 발전)로 다루어야 한다는 의견이 확대되기 시작했다. CSR의 세계적인 권위자인 존 엘킹턴(John Elkington)은 1994년 '지속가능경영의 3대 축(Triple Bottom Line, TBL)'이라는 개념을 제시했다. 지속가능한 성장을 위해선 재무적 성과 외에 환경과 사회에 끼치는 영향력까지 종합적으로 고려해야 한다는 것이다. TBL은 3P(Profit, Planet, People), 즉 경제적 번영(Economic



- ▶ 차이는 자신과 타인이 다르다는 인식 아래 형성된 것으로, 나이와 국적, 종교적 배경, 성적(sexual), 정치적 선호 등이 다양하게 파생 (Jackson, 1992; Triandis et al., 1994; Milliken & Martins, 1996; Williams & O'Reilly, 1998)
- ▶ 차이는 인종, 민족, 성별, 나이, 국적, 종교, 장애, 성적 성향, 사회/경제적 지위, 교육, 결혼 상태, 언어 및 신체적 외모 등 다양하며, 아이디어와 관점, 가치에서도 차이가 존재(Berkeley, CEID)

- ▶ 모두에게 공평한 힘, 접근, 기회, 치료를 보장하는 정책, 관행, 태도, 행동을 강화하는 것(Applied Research Center, 2009)
- ▶ 모든 사람의 출발선이 다르다는 것을 인정하고 불균형을 바로잡고 해결하는 과정. 정체성에 상관없이 모든 사람이 성장하고, 기여하고, 발전할 수 있는 기회를 보장(Tan, 2019)

- ▶ 다양한 사람들이 리더십 포지션과 의사결정 과정을 포함한 조직의 모든 업무 참여를 보장하기 위한 의도적이고 지속적인 노력 (Tan, 2019)
- ▶ 다양한 사람들의 목소리 및 권리에 대한 존중을 통해 불이익을 받는 사람들을 위한 사회 참여 조건으로 개선하는 과정(UN, 2016)



존 엘킹턴(John Elkington) 지속가능경영의 3대 축

Prosperity), 환경의 질(Environmental Quality), 사회 정의(Social Justice)로 구성된다.

여기서 S와 연결되는 사회 정의는 “사회의 모든 구성원에게 사회적 자원이 공평하게 분배 (Equity)되고 모든 구성원(Diversity)이 신체적 심리적 안전을 보호받아야 한다는 사회적 이성이며(Adam and Bell, 1997),\*1 누구도 이민, 인종, 민족, 연령, 사회경제적 지위, 종교, 신체적 능력, 성적 지향 등으로 인해 사회적 자원이나 권리, 의학적 치료에 접근하는 데 소외되지 않는 것 (Inclusion)”을 뜻한다.(Constantine, Hage, Kindaichi, & Bryant, 2007)\*2

결국 S는 ‘사람과 사람으로 구성된 그룹’을 대상으로 ‘DE&I(다양성, 형평성, 포용성)를 실현’하는 것으로 초점 맞출 수 있다. 이러한 개념은 결국 기업의 존재 목적이었던 주주 자본주의에 의문을 제기하고, 이해관계자 자본주의(Stakeholder Capitalism)로의 전환이라는 사회적 흐름과 연결



된다. 2019년 미국의 상공회의소 격인 비즈니스 라운드테이블(Business Roundtable)에서 밝힌 '기업의 목적에 대한 성명서', 2020년 다보스포럼의 '다보스 매니페스토 II'를 보면, 주주 자본주의에서 탈피해 근로자(직원)와 고객, 협력업체, 지역사회 등 모든 이해관계자의 이익에 부합하도록 노력하는 이해관계자로서의 본격적인 이전을 주창하고 있다. S는 이해관계자 자본주의를 견인하는 핵심 지표인 셈이다.

- 
- \* 01 Adams, M., Bell, L. A., & Griffin, P. (1997). *Teaching for diversity and social justice: A sourcebook*. New York, NY: Routledge.
- 02 Constantine, M. G., Hage, S. M., Kindaichi, M. M., & Bryant, R. M. (2007). Social justice and multicultural issues: Implications for the practice and training of counselors and counseling psychologists. *Journal of Counseling & Development*, 85(1), 24-29.
- 참고 Jackson, S. E. (1992). Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse workforce. In S. Worchel, W. Wood, & J. A. Simpson (Eds.), *Group processes and productivity* (pp. 136-180). Newbury Park, CA: Sage.
- Triandis, H. C., Kurowski, L. L., & Gelfand, M. J. (1994). Workplace diversity. In H. C. Triandis, M. P. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 4, pp. 769-827). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Milliken, F., & Martins, L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*, 21, 402-433.
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior*, 20, 77-140.
- Berkeley CEID. (n.d.). Glossary of terms. Retrieved from <http://diversity.berkeley.edu/glossary-terms>. University of California-Berkeley Center for Equity, Inclusion and Diversity Applied Research Center. (2009). *Catalytic change: Lessons learned from the racial justice grantmaking assessment* (PDF). Retrieved from [http://racialequity.org/docs/Racial\\_justice\\_assessment\\_loresFINAL.pdf](http://racialequity.org/docs/Racial_justice_assessment_loresFINAL.pdf)
- Tan, T. Q. (2019). Principles of inclusion, diversity, access, and equity. *The Journal of infectious diseases*, 220(Supplement\_2), S30-S32.
- UN (2016). *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development*. <https://www.un.org/esa/socdev/rwss/2016/full-report.pdf>

## 2. 시대별 S의 주요 패러다임 변화

S의 역사가 오래된 만큼, 시대별로 주요한 패러다임 변화를 겪어왔다. 특히 시대적 상황에 따라 글로벌 주요 가이드라인, 이니셔티브, 규제 흐름이 달라졌다.

### 1) 보편적 인권에서 인권경영의 시대로

S의 핵심인 '기업을 둘러싼 이해관계자의 DE&I 실현'이라는 측면에서 볼 때, 이는 큰 틀에서 '인권' 이슈와 뗄레야 뗄 수가 없다. 독일에서 2021년 '공급망 실사법'이 통과하고, EU 차원에서도 공급망 실사를 의무화하는 법안을 내놓는 이유는 바로 기업이 제품과 서비스를 생산하는 과정에서 인권 문제를 제대로 다루는지 지켜보겠다는 의미다. 이렇게 기업의 공급망에까지 인권 절차를 의무화하는 이유는 그동안 인권을 둘러싼 부정적인 사건 사고가 끊이지 않았기 때문이다.

1950년대만 해도 '기업과 인권'이라는 개념은 거의 없었다. 대신 보편적 인권 개념이 주를 이뤘다. 1948년에 채택된 '유엔 세계인권선언'은 모든 사람이 태어날 때부터 인권을 가지고 있음을 전 세계가 처음으로 선언한 것이다. 모든 사람이 자유롭고, 평등하고, 존엄하게 살아가기 위해서는 자유와 권리를 보편적으로 보호해야 할 장치가 필요하다는 점에 합의한 역사적 선언이다. 동시에 인권을 존중할 의무는 국가뿐만 아니라 사회의 모든 조직과 개인에게도 부과된다고 선언했다.

세계인권선언 이후 인권의 개념은 보편적(universal)이고 불가침의(inalienable) 권리로 인식되어 왔다. 즉, 인간이라면 누릴 수 있는 당연한 권리로서 누구도 이를 박탈할 수 없는 인식에서 출발하는 '보편적 인권' 개념이다.

그러나 1960~70년대 국가 외에 사적 영역의 비국가행위자들, 대표적으로 다국적 기업들의 인권침해를 국가가 법적으로 통제하는 것이 불가능할 정도로 영향력과 범위가 커지면서 심각한 사회문제로 대두되었다. 법적 규제와 함께 기업의 자발적 노력을 강제할 수 있는 기업의 사회적 책임(CSR)이 부각되고, 인권 측면에서도 다국적 기업을 규율하는 국제 인권규범 및 인권 의무이행을 위한 절차적 장치가 마련되기 시작했다.

1970년대부터 국제사회는 기업의 인권존중 책임을 구체적으로 논의했는데, 첫 출발점의 대표격인 국제규범은 'OECD 다국적기업 가이드라인'(1976)이다. 다국적기업에 대한 OECD 회원

국 및 가이드라인을 수락한 정부의 공동 권고로서, 다국적기업의 행동규범에 대한 모범관행(good practice)을 확립하고자 만들어졌다.

## 2) 유엔글로벌콤팩트, 유엔 기업과 인권 이행 지침 등 가이드라인 강화

OECD 다국적기업 가이드라인이 만들어지면서, 이제 기업들은 '인권 경영' 및 '기업활동에서의 인권'에 관해 처음으로 관심을 갖고 대응하기 시작한다. 이후 관련 지침이나 가이드라인은 점점 더 강화되고 있는 추세다.


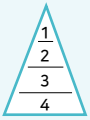
2000년대 들어 유엔도 인권경영문제에 적극적으로 대처하면서 2000년 유엔글로벌콤팩트(UNGC)가 출범했다. 기업이 사회적 책임을 이행함으로써 세계화로 인해 발생하는 문제를 해결하고, 인권·노동·환경·반부패의 네 가지 영역에서 10개의 원칙을 준수할 것을 권고하고 있다.

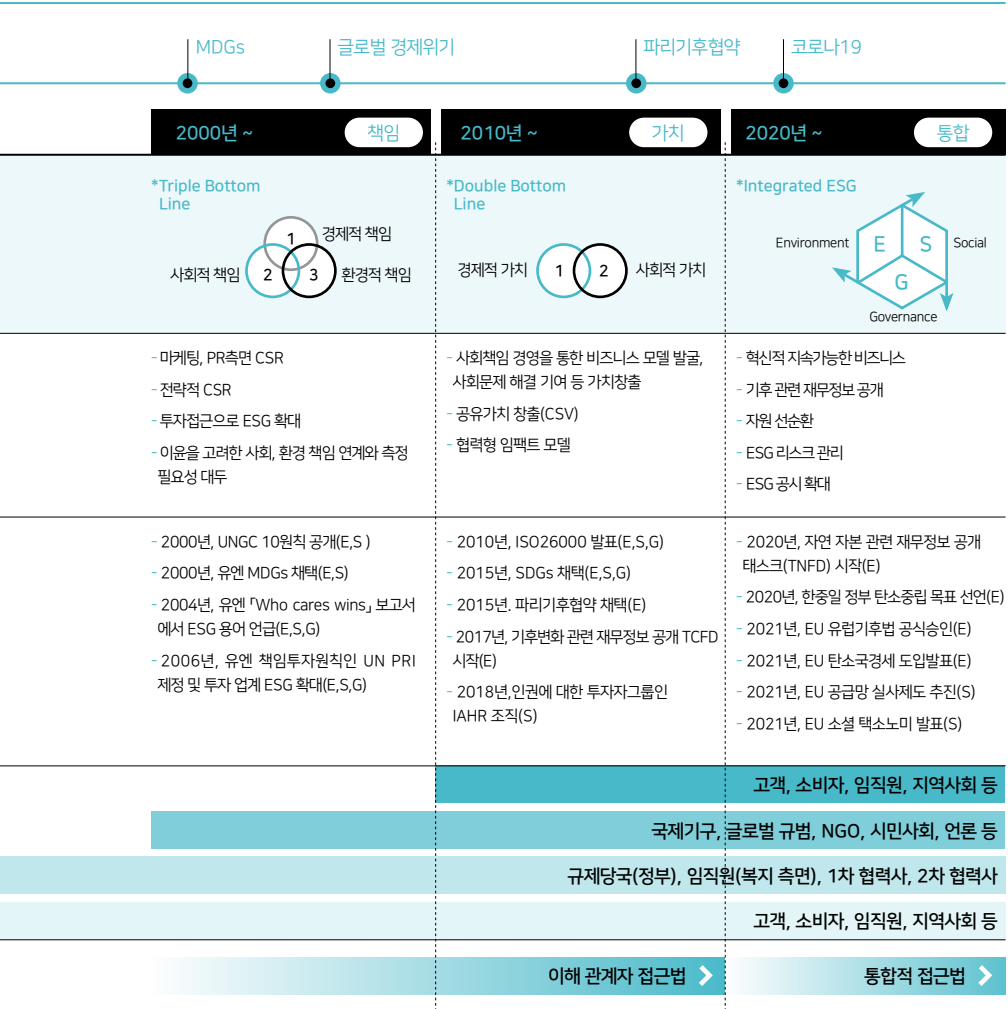
국제표준화기구인 ISO(International Organization for Standardization)는 그간의 논의를 총괄해 2010년 새로운 사회적 책임표준(ISO 26000)을 발표했다. 인권경영에 대한 가장 권위 있는 문서로 자리 잡은 2011년에 발표된 「유엔 기업과 인권 이행지침(UNGPs)」은 인권존중 책임을 다하기 위한 수단으로써 기업의 인권정책선언과 실천점검의무(Due Diligence)를 그 핵심으로 한다. UN, ILO, OECD, EU, 세계은행 등 국가 간 기구뿐 아니라, ISO, GRI, IFC(International Finance Corporation) 등 다양한 국제기구들이 「이행 지침」에 부합하는 인권경영을 실천하기 위해 노력하고 있다.\*3

이처럼 UN, OECD 등 국제기구를 비롯한 국제사회에서는 기업의 인권존중책임을 강화하는 동시에 기업활동으로 인한 인권침해를 사전에 예방하고, 이를 신속히 구제하기 위한 국제규범을 정립해가고 있다. 이에 따라, 기업의 책임 범위 또한 초창기 핵심 주주에서부터 서서히 이해관계자로 확대되고, 기업이 어떻게 이해관계자에 대한 책임을 기업활동과 통합할 것인가에 대한 통합적인 접근법으로 나아가고 있다.

\* 03 「인권경영가이드라인 및 체크리스트」, 국가인권위원회, 2014.

보편적 인권에서 인권경영의 시대로

패러다임의 변화	시대적 상황	
	1950년 ~	1980년 ~
패러다임의 변화	정립 석유파동 체르노빌 원전 사고	윤리 체르노빌 원전 사고
프레임워크	*Profit Maximization 	*Pyramid Model 자선적 책임 윤리적 책임 법적 책임 경제적 책임 *Carroll (1979) 
패러다임 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 하워드 보웬이 기업가의 사회적 책임 정의</li> <li>- 밀턴 프리드먼의 주주이익 극대화와 기업 책임은 이윤 증대</li> <li>- 기업의 사회적 책임이 주주 중심주의에서 이해관계자 대상으로 논의 확대 시작</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자선 및 기부</li> <li>- CSR</li> <li>- 준법경영</li> <li>- 윤리경영</li> </ul>
주요 글로벌 회담 이니셔티브	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1965년, 인종차별철폐협약(CERD) 채택(S)</li> <li>- 1968년, 로마클럽 결성(E)</li> <li>- 1972년, 성장의한계 보고서 공개(E)</li> <li>- 1972년, 여성차별철폐협약(CEDAW) 채택(S)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1983년, 세계환경개발위원회(WCED) 설립</li> <li>- 1987년, 브룬트란트보고서에서 '지속가능한 개발' 개념 등장(E,S)</li> <li>- 1989년, 유엔 아동권리협약(UNCRC) 채택(S)</li> <li>- 1992년, 지구정상회담(UNCED) 및 리우선언(E)</li> <li>- 1997년, 교토의정서채택(E)</li> <li>- 1997년, GRI 설립(E,S,G)</li> </ul>
주요 이해 관계자		
핵심 접근법		주주 중심주의 접근법 >



출처 「한국기업들의 ESG 경영을 위한 변화: ESG 경영의 개념과 접근 방법」, 딜로이트, 2020

\*출처 바탕으로 저자 재정의

### 3. 글로벌 주요 가이드라인

ESG 이슈 중 S는 개념을 정의하기 쉽지 않고 S 요소가 기업의 가치에 어떠한 영향을 미치는지 보여줄 수 있는 객관화된 데이터가 상대적으로 부족한 실정이다. 우선 S와 관련 있는 인권 경영과 인적자본 관리 측면에서 S에 대해 적절한 대응이 가능한 시스템을 구축하고, 평가 요소에 대한 이해가 필요하다. 가장 먼저 살펴볼 부분은 글로벌 주요 가이드라인, 이니셔티브, 국내 기업 규제이다.

1948년

세계인권선언

Universal Declaration of Human Rights(UDHR)



단체 UN

이슈 경제, 사회, 문화 권리

- 개인의 자유와 권리 명시와 인권과 기본적 자유가 모든 사람, 모든 장소에서 똑같이 적용된다는 사실을 세계 최초로 인정

- 사회에 존재하는 다양성을 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 입장이나 여타의 견해, 국적이나 사회적 출신, 재산, 출생이나 여타의 신분 등으로 구분

- 세계인권선언은 1948년 12월 10일 유엔총회에서 채택된 인권에 관한 세계 선언문이다.
- 자유와 평등에 관한 세계적인 지침 역할을 하는 문서로, 전 세계가 처음으로 모든 사람이 자유롭고, 평등하고, 존엄하게 살아가기 위해서는 자유와 권리를 포괄적으로 보호해야 할 장치가 필요하다는 점에 합의했다.
- 세계인권선언문에는 개인의 자유와 권리 30가지가 명시되어 있다. 고문을 받지 않을 권리, 표현의 자유, 교육을 받을 권리, 비호를 신청할 권리 등과 생명권, 자유권, 사생활권과

CSES 연구총서

CSES 연구총서 ①

### **사회적 혁신 생태계 3.0**

장용석, 김희성, 황정윤, 유미현 저

정가 14,000원

CSES 연구총서 ②

### **사회적 경제와 사회적 가치 자본주의의 오래된 미래**

고동현, 이재열, 문명선, 한솔 저

정가 22,000원

CSES 연구총서 ③

### **사회적 가치의 재구성:**

### **대한민국 사회문제 지도로 사회적 기업의 미래를 그리다**

장용석, 조희진, 김보경, 황정윤, 이영동 저

정가 25,000원

CSES 연구총서 ④

### **커넥트 파워:**

### **초연결 세상은 비즈니스 판도를 어떻게 바꾸는가?**

박명규, 이재열, 한준, 이원재, 강정환, 임이숙 저

정가 16,800원

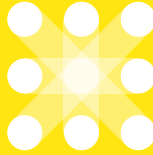
-

CSES 발간자료

- 한국인이 바라본 사회문제 2021 인식조사 & 이슈 분석
- ESG Handbook Basic
- IMPACT IVM(Identification Valuation Management) 가이드라인

\* 사회적가치연구원 홈페이지에서 다운로드 가능

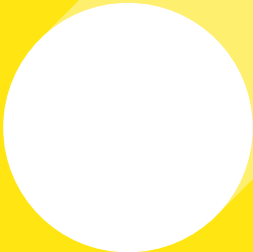
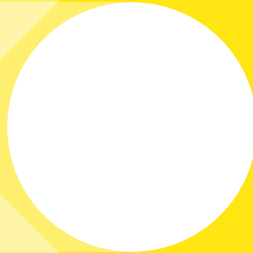
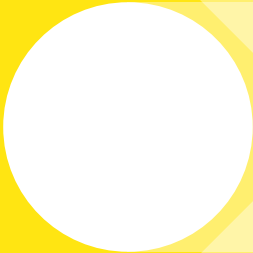
[www.cses.re.kr](http://www.cses.re.kr)



**E**  
Environmental



**G**  
Governance



**S**  
Social

