

KLSI

ISSUE PAPER

제195호
2024-01호
(2024.1.22.)

www.klsi.org

ESG 평가지표에서 노동의 중요성

송관철 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

- I. 서론
- II. 해외 ESG 평가기관의 노동 평가 지표
- III. 국내 ESG 평가기관의 노동 평가 지표
- IV. 기타 ESG 노동 평가 이슈
- V. 맺음말

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 연희로 407 (백련빌딩) 701호

전화 02)393-1459

팩스 02)393-4449

www.facebook.com/ksli.org/

〈요 약〉

- ESG와 관련된 기관들이 바라보는 ESG 관점은 매우 다양한데, S&P, MSCI 등은 기업의 ESG 경영 활동을 평가하여 자본시장에 참고할 수 있는 데이터를 제공하고 있음.
- ESG 평가는 ESG 경영에서 잘하는 부분과 부족한 부분을 진단하는 것으로, ESG 평가지표를 통해서 ESG 경영에서 중요한 부분이 무엇인지를 추정해 볼 수 있음.
- 해외 ESG 평가기관의 노동 평가 지표를 살펴보면, 인권과 노동권 보장, 비정규직과 파견직을 포함한 작업장의 산업안전보건, 다양성과 평등, 양질의 고용, 우수 인재유치, 직원의 성장과 장기근속, 공급망 내 ESG 노동 관리 등이 노동과 관련된 지표임.
- 국내 ESG 평가기관의 노동 평가 지표는 노사관계, 산업안전보건, 고용 평등, 인권과 다양성 관점에서 접근하고 있으며 일부 지표에서 공급망 이슈나 산업안전에서의 협력사 포괄 등을 다루고 있지만, 구체적인 평가 정보가 공개되지 않아 중요도를 파악하는 것에는 한계가 있음.
- 그 외에도 K-ESG 가이드라인, 공급망 관리, 컨트롤러시 등의 노동 평가 이슈가 있음.
- ESG 평가 지표를 살펴보면, ESG에서 노동은 매우 중요한 영역이고, 매우 광범위하게 다루어지고 있음.
- 누구에게나 공정하고 민주적이며 평등한 기회가 주어지고, 누구나 깨끗하고 안전하게 일할 수 있는 권리가 보장되며, 노동자가 자신의 역량을 개발할 수 있도록 지원받으며, 서로 존중하는 노사관계 속에서 건전하고 발전적인 토의가 이루어질 수 있는 그러한 작업장이 만들어지고, 우리 사회 전체에 확산되어야 함.
- 단지 높은 평가 점수나 등급 달성을 목표로 하는 준비로서는 도달할 수 없다는 점을 명심하고, ESG 평가 지표에 담겨 있는 노동의 가치를 이해하고, 공감하는 마음으로 실행하고자 하는 내재화된 의지가 요구됨.
- ESG 평가 지표가 강조하는 노동의 중요성을 깨닫고 추구하다보면, ESG 노동 지표에 대한 평가에서도, ESG 노동 관련 컨트롤러시 관리에서도 어려움이 발생하지 않을 것이며, 나아가 그 결과가 기업의 가치에 반영되어 기업의 지속가능성은 보다 강화될 것임.

ESG 평가지표에서 노동의 중요성

송관철 | 한국노동사회연구소 연구위원

I. 서론

1. 개요

- ESG와 관련된 기관들이 바라보는 ESG 관점은 매우 다양함
 - ISO(International Organization for Standardization), GRI(Global Reporting Initiative) 등은 ESG를 실천하는 표준의 관점에서 접근하며, GSIA(Global Sustainable Investment Alliance), ICGN(International Corporate Governance Network) 등은 투자자를 위한 이니셔티브를 제시함.
 - SBTi(Science Based Targets initiative), TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 등은 주요 영역별 권고안이나 지침, 방법론을 제시하며, S&P, MSCI(Morgan Stanley Capital International) 등은 기업의 ESG 경영 활동을 평가하여 자본시장에 참고할 수 있는 데이터를 제공함.

〈그림 1〉 ESG 생태계와 관련 기관 현황



자료: CSES(2021), 『ESG Handbook Basic』

- 자본시장에 ESG 데이터를 제공한다는 것은 ‘ESG 경영 활동을 평가한다는 것’을 의미함.
 - 이는 기업이 ESG를 적절하게 수행하고 있는지에 대하여 측정하는 것으로 해당 기업이 어떠한 영역에서 ESG 경영을 잘하고 있고, 어떠한 영역에서 부족한 점이 있는지를 진단하는 것임.
 - 진단 결과는 점수나 등급 등 계량적으로 나타나기 때문에 피평가기업에서 점수나 등급 결과에 초점을 두는 경향도 있지만, 중요한 것은 ESG 경영을 잘하기 위해서 자사의 강점과 약점이 무엇인지를 점검하고 환류하는 과정으로써 ESG 평가를 받아들이는 자세가 필요함.
 - 글로벌 시장에서 경쟁하는 많은 대기업은 이미 국내외 여러 ESG 평가를 받고 있지만, 중견, 중소기업의 경우 ESG 평가에 대응하는 것에 인력, 예산 등에서 많은 어려움이 있음.
 - 그런데 2조원 이상의 자산을 보유한 기업을 시작으로 상장사 전체를 대상으로 하는 ESG 공시 의무가 계획되어 있으며, 공급망 관점에서의 ESG 논의가 점차 확산되기 때문에, ESG 평가를 받지 않았더라도 ESG 경영을 이해하고 적절하게 대응해야 할 필요가 있음.
 - 특히 노동은 산업의 구분 없이 ESG 경영에 있어서 중요한 영역이면서, 주요 컨트롤러시와 관련되어 있는바, ESG 평가지표를 통해 ESG 경영에서 노동의 중요성을 확인할 필요가 있음.

2. ESG 평가에서 노동의 접근

- ESG 평가에서 노동은 우선 지표 내 평가와 지표 외 평가로 구분할 수 있음.
 - 지표 내 평가는 각 평가기관에서 제시하는 평가 프레임 내의 지표로서 다루어지는 것을 의미하고, 지표 외 평가는 컨트롤러시(Controversy)라 불리는 영역, 즉 사회적 이슈를 평가에 반영하는 것을 의미함.
 - ESG 평가에서 노동을 다루는 관점은 직접적 요인과 간접적 요인으로 구분할 수 있는데, 직접적 요인은 해당 사업장 범위 내에서 이루어지는 문제를, 간접적 요인은 해당 사업장 범위 밖에 있지만, 해당 사업장의 경영 활동과 관련이 되는, 즉 공급망(Supply Chain) 영역에서의 문제를 다루게 됨.
 - 이를 도시화하면 아래와 같은 2×2 행렬(Matrix)로 정리할 수 있음.

〈표 1〉 ESG 평가와 노동

	지표 내	지표 외
직접	평가기관별 노동 지표	사내 컨트롤러시(Controversy)
간접	공급망(Supply Chain) 내 노동 지표	공급망 컨트롤러시(Controversy)

II. 해외 ESG 평가기관의 노동 평가 지표

1. Dow Jones Sustainability Indices Corporate Sustainability Assessment

- S&P Global에서 진행하는 DJSI CSA는 12개 요인을 중심으로 산업별 120개 문항을 적용하여 기업의 ESG를 평가함.
- 노동과 관련된 사항은 주로 사회(S) 영역에서 다루는데, ▲노동 관행 ▲인권, ▲인적자본 개발, ▲인재유치 및 유지, ▲산업안전보건 등이 이에 해당하며, 사회(S) 지표의 60~70%가 노동 영역에 해당함.
- 구체적으로 노동 관행은 차별과 괴롭힘, 성/인종/민족/국적 평등, 결사의 자유 등으로, 인권은 인권옹호 정책과 실사 과정, 평가와 개선율, 인적자본관리는 교육훈련과 역량개발 프로그램, 투자 대비 효과를, 인재유치는 채용과 평가, 이직률, 직원 만족도를, 산업안전보건은 정책과 프로그램, 사망자 수와 근로손실재해율 등을 다루며, 구체적인 영역과 세부 평가 항목은 아래와 같이 정리됨.

〈표 2〉 DJSI CSA 내 노동 지표

구분	세부 항목	주요 측정내용
노동 관행	차별과 괴롭힘	-직장 내 차별과 괴롭힘 방지대책 등
	인력 분석	-여성 근로자 비율, 여성 관리자 비율(전체, 상급, 임원), 부서별 여성 관리자 비율 등 -인종/민족/국적 근로자 비율, 관리자 비율 등
	성별 보수	-경영진/관리직 임금과 성과급, 일반직원 등에서 남성과 여성 임금 차이 등
	결사의 자유	-노조 가입 비율 등
인권	인권 옹호	-인권 정책 수립 및 공개
	인권 실사 과정	-인권 관련 잠재적 영향과 위험을 사전에 파악하고 평가하는 프로세스 보유
	인권평가	-최근 3년간 인권 관련 잠재적 영향과 위험성 평가 결과
	인권 완화와 개선	-인권 완화 및 구제조치 결과 공개 현황
인적자본관리	교육훈련	-교육훈련 투자 현황(교육훈련 시간, 교육 예산) 및 직원 입장에서 공정하게 설계되어 있는지(교육생 나이, 성별, 직위, 인종/국적 등)
	직원 역량개발 프로그램	-직무 능력 향상, 리더십, 법정 의무 교육, 산업안전보건 교육 등
	인적자본 투자 대비 효과	-총수익에서 인건비를 제외한 운영비를 감하고, 이를 인건비로 나눈 비율 (인건비는 보수와 복리후생비뿐만 아니라 교육훈련비, 채용 관련 비용, 퇴직금 및 연금 관련 비용 등을 포함한다.)
인재유치 및 유지	채용	-신규직원 채용, 개방형직위에 채용된 내부인력, 정규직 1인 평균 채용 비용
	성과평가 유형	-목표관리제, 다면평가, 팀 성과평가 등 평가유형과 평가 시기(빈도)
	직원지원 프로그램	-스트레스 관리, 스포츠/건강, 유연근무제, 재택근무, 시간선택제, 보육 시설, 육아휴직, 가족 돌봄 휴가 등
	이직률	-전체 이직률 및 자발적 이직률
	직원 만족도 경향	-직원 만족도 결과 경향성
산업안전보건	산업안전보건 정책	-산업안전보건 정책 수립 및 운영 현황

산업안전보건 프로그램	-위험성 평가 프로그램, 비상 대응체계, 내부점검, ISO 45001 표준준수 등
사망자 수	-사망자 수
근로손실 재해율	-정규직 및 계약직 근로손실재해율

*자료: S&P Global(2023), 『CSA Handbook 2023』.

2. Morgan Stanley Capital International ESG Rating

- MSCI ESG Rating은 환경과 사회, 지배구조와 관련된 평가를 10개 주제, 35개 지표로 평가하는데, 노동과 관련된 부분은 인적자원 주제 내 4가지 지표(▲노무관리, ▲인적자원 개발, ▲보건안전, ▲공급망 노동 규범)로 평가하고 있음.
- MSCI는 공급망 노동 규범을 다루고 있다는 점에서 비즈니스 가치사슬(Business Value Chain) 전반을 함께 고려하고 있다는 특징이 있음.
- 구체적으로 MSCI 지표 내 노동은 인권 보호, 노동 관행 등을 다루는 노무관리, 고속련 인력을 유치하고 유지하며, 교육훈련을 담당하는 인적자원 개발, 작업장 내 안전 표준을 수립하고 준수하는 보건안전, 공급업체의 노무 관리 이슈를 다루는 공급망 노동 규범 등으로 구성되며, 구체적인 내용은 아래와 같이 정리됨.

〈표 3〉 MSCI 내 노동 지표

구분	측정 항목
노무 관리	인권 보호, 다양성 및 포용성, 성별 임금 차이, 이사회 다양성(여성 임원의 비율), 합리적이고 적법한 노동 관행(차별금지, 아동노동 및 강제노동 금지), 노동관계법 및 국제노동기구 권고 준수, 노조 가입률, 파업 등
인적자원 개발	고충 처리 신고 및 조치, 직원만족도 조사 빈도, 우리사주 범위, 성과급 적용 직원 범위, 비급여성 혜택 직원 범위, 직원 생산성, 이직률, 성과평가 체계, 역량개발 훈련대상 직원 범위, 종사자 대상 학위 프로그램 및 인증 지원, 리더십 훈련 및 기술개발 등
보건 안전	산업안전보건 정책의 범위, 정책 감사, 공인된 표준 인증 획득 여부, 위원회 운영, 사고 및 사망자 수(정규직, 계약직), 근로손실재해율 등
공급망 노동 규범	공급업체의 노무관리(차별금지, 아동노동 금지, 강제노동 금지, 결사의 자유 보장, 최저임금 보장, 근로기준법 준수, 공급망 관리, 작업표준 준수 및 투명성 등)

*자료: MSCI(2023), 『MSCI ESG Rating Methodology』,
MSCI(2020), 『MSCI ESG Metrics Calculation Methodology』.

3. Financial Times Stock Exchange Russell

- FTSE Russell은 환경, 사회, 지배구조의 3가지 축을 기준으로 14개 세부 주제, 300개 이상의 지표로 기업의 ESG를 평가함.
- 사회 영역의 5개 주제 중 4가지가 노동에 해당함.
- MSCI와 마찬가지로 공급망에서의 노동 규범 준수에 대한 실사와 모니터링을 함께 평가한다는 점에서 의미가 있음.

〈표 4〉 FTSE Russell 내 노동 지표

구분	측정 항목
보건안전	산업안전보건 정책, 지속적인 개선 노력, 사고 감소 목표, 목표대비 성과, 이사회 감독, 위험평가 및 실사, 안전보건 개선에서의 직원 참여, 사고조사 및 보고 등
노동 기준	ILO 규약 적용, 차별 없는 정책 방향, 노동 기준 적용, 근로시간 및 생활임금 정책 방향, 소외계층과 청년의 실업 정책, 위험평가 및 실사, 노동문제 해결 및 다양성 개선 조치
인권 및 공동체	국제표준 지원, UN 인권지침 준수, 아동권리 및 사업 원칙, 지역 고용에의 기여, 신규 및 기존 활동의 영향력 평가, 이해관계자 참여 및 보고, 고충 처리, 안전 사고 조치결과의 공개 등
사회 공급망	근로시간 및 생활임금, 산업안전보건에 대한 정책 등에 대하여 신규 및 기존 공급업체를 대상으로 하는 위험 평가, 모니터링 및 감사, 공급업체 역량강화 노력, 공급망 이니셔티브 등

*자료: FTSE Russell 홈페이지.

4. REFINITIV

- REFINITIV는 ESG를 10개 주제로 구분한 후 180개 세부 평가지표를 적용하여 기업의 ESG를 평가함.
- 사회 영역의 4개 주제 중 인권과 작업장 등 2가지가 노동에 해당함.

〈표 5〉 REFINITIV 내 노동 지표

구분	측정 항목
인권	기본적인 인권 규약을 존중하는 차원에서 효율성 등
작업장	다양성과 포용성, 경력개발과 교육훈련, 작업장 근무 조건, 건강 및 안전, 만족감, 안전한 작업환경, 평등한 기회 제공, 자기 계발 기회 증진의 효율성 등

*자료: REFINITIV(2022). 'Environmental, Social and Governance Scores From Refinitiv'

5. Bank of European Financial Group ESG Rating

- EFG는 GRI를 재편하여 4개 영역, 11개 세부 주제로 기업의 ESG를 평가함.
- 노동과 관련된 부분은 직원과 공급망으로 구분하여, 공급망에 대한 사항을 다른 지표보다 강조하고 있는 특징이 있음.
- 직원과 관련된 사항은 교육훈련, 다양성과 기회, 보건 안전, 고용의 질, 노동자의 권리 보장 등으로 구성되고, 공급망은 사회적 조건에서의 공급망 관리와 공급업체의 고충 처리 등 환경적 요인으로 구분함.

〈표 6〉 EFG 내 노동 지표

구분		측정 항목
직원	교육 및 훈련	직원에 대한 교육, 훈련 및 투자
	다양성 및 기회	직원의 다양성 및 기회, 동일 노동 동일 임금, 차별 철폐
	보건 안전	산업안전 및 보건, 노동자 고충처리 메커니즘, 보안
	고용의 질	고용, 노사관계, 노동 관행
	노동자 권리	결사의 자유, 강제 노동, 인사 평가, 인사관리 고충 처리 메커니즘
공급망	공급망 관리 사회적 조건	사회에 미치는 영향에 대한 공급업체 평가, 공급업체 인권 수준, 공급업체 평가
	공급망 관리 환경	공급업체 고충 처리 메커니즘, 공급업체 환경 평가

*자료: EFG(2021). 'Responsible Investing ESG rating methodology'

6. 소결

- DJSI CSA, MSCI ESG Rating, FTSE Russell, REFINITIV, EFG ESG Rating 등 해외 평가기관은 노동과 관련하여 인권과 노동권 보장, 비정규직 및 파견직을 포함한 작업장의 산업안전보건, 다양성과 평등, 양질의 고용, 우수 인재유치, 직원의 성장과 장기근속, 공급망 내 ESG 노동 관리 등임.
- 이러한 주제들은 이미 CSR(Corporate Social Responsibility), GRI(Global Reporting Index), UNGC(UN Global Compact), ISO(International Organization for Standardization) 26000, UN SDGs(Sustainable Development Goals) 등에서도 다루어진 바 있음.
 - 다만 기존의 이슈는 주로 해당 기업 내에서의 사회적 책임과 지켜야 할 규범을 제시했다면 ESG 평가에서는 'ESG 생태계 관점'에서 공급망의 노동 규범도 함께 제시하였다는 점에서 차이가 있음.

III. 국내 ESG 평가기관의 노동 평가 지표

1. 한국ESG기준원

- 한국ESG기준원은 노동과 관련된 이슈를 사회(S) 영역 내 ▲노동 관행, ▲직장 내 안전보건, ▲인권, ▲공정운영 관행 등 4가지 영역에서 측정하고 있음.
 - 노동 관행은 고용에서의 공정성 확보, 차별금지, 일과 생활의 균형, 건전한 노사관계 형성 및 근로자의 역량개발 지원을 평가하고, 직장 내 안전보건은 안전보건 거버넌스와 위험관리를, 인권은 인권경영 거버넌스와 위험 관리를, 공정운영 관행은 공급망 위험 관리를 평가함.

- 세부 평가 기준은 공개되지 않기 때문에 ESG 모범기준을 준용하여 세부 평가사항을 추정할 수 있음.
- 인권경영의 경우 인권경영에 대한 기준을 수립하고 대내외에 공개할 것을 권장하며, 실무 부서 설치와 인권영향 평가를 주기적으로 실시할 것을 권고하고 있음.
 - 또한 인권 관련 고충을 접수 및 처리할 수 있는 인권 고충처리 채널을 운영하고 주기적으로 인권경영 효과성을 평가하고 그 결과를 공유해야 한다고 정하고 있음.
- 노동 관행은 고용에 있어서 성별, 장애, 학력 등에 따른 채용과 승진 등에서의 차별이 없어야 한다고 정하고 있고, 이로 인한 임금 차이가 발생하지 않도록 권장함.
 - 청년이나 여성, 장애인, 고령자 등 사회적 취약계층을 적극적으로 고용하며, 전체적으로 비정규직보다는 정규직(기간의 정함이 없는 근로자) 채용을 권장함.
 - ILO 등에서 정한 노동 규범을 준수하며, 노동자의 역량 개발을 위한 교육 훈련을 실시하고, 자사 및 협력사 근로자 전체를 대상으로 하는 안전한 작업환경을 보장하도록 정하고 있음.
- 공정운영 관행에서는 협력업체를 대상으로 노동 관행 및 인권에 대한 사항, ILO 노동 기준과 원칙 준수 등을 정하는 행동강령을 통해 공급망에 대한 노동의 위험관리를 평가하도록 정하고 있음.

〈그림 2〉 한국ESG기준원 사회(S) 평가 내 노동지표

리더십과 거버넌스	전략과 방침
노동 관행	공정하고 차별없는 고용, 일과 생활의 균형 지원, 건전한 노사관계 형성, 근로자 역량 개발 지원
직장 내 안전보건	안전보건 거버넌스, 안전보건 위험 관리
인권	인권 경영 거버넌스, 인권 위험 관리
공정운영 관행	공정운영 거버넌스, 공정운영 위험관리, 동반성장 기반 확립, 공급망 위험 관리
지속가능한 소비	거버넌스, 소비자 권익 침해 위험관리, 소비자와의 소통, 적극적이고 효과적인 피해보상, 지속가능한 소비친착
정보보호 및 개인정보보호	거버넌스, 위험관리, 정보보호 투자, 정보주체 권리보장
지역사회 참여 및 개발	지역사회 참여 거버넌스, 지역사회 위험관리, 지역사회 참여 성과 관리
이해관계자 소통	사회책임경영정보 공개

자료: 한국ESG기준원(2023), 'ESG평가 방법론'

2. 서스틴베스트

- 서스틴베스트는 ESG 평가에 대한 사항을 이해관계자의 궁금증을 해소할 수 있도록 ‘기업 ESG 분석보고서’를 공개하여 참고할 수 있도록 정하고 있음.
- 서스틴베스트는 총 14개 평가항목, 52개 평가 지표, 97개 세부 지표로 기업의 ESG를 평가하며, 노동은 인적자원관리(▲근로조건, ▲고용 평등 및 다양성, ▲노사관계 관리, ▲근로자 보건 및 안전)에서 주로 다루고 있음.
- 서스틴베스트는 공급망 관리를 14개 평가 항목 중 하나로 평가하고 있는데, 공급망에 대한 노동 관행을 구체적으로 평가하는지에 대해서는 확인되지 않음.

〈그림 3〉 서스틴베스트 사회(S) 평가 내 노동지표

평가 항목	평가 지표	세부 지표
인적자원관리	근로조건	근로자의 생산성과 만족도를 향상시킬 수 있는 업무환경을 제공하고 있는가?
	고용평등 및 다양성	고용평등 및 다양성 제고를 위해 노력하고 있는가? 사회적 약자의 고용수준이 어떠한가?
	노사관계 관리	협력적인 노사관계 구축을 위해 노력하고 있는가?
	근로자 보건 및 안전	근로자 보건 및 안전을 보장하기 위해 노력하고 있는가? 당사의 근로자뿐 아니라 협력업체 근로자들의 보건 및 안전까지 관리하고 있는가? 실제 산업재해 발생빈도가 높은가?
공급망 관리	공정거래	협력업체와의 거래에 있어서 법규를 충실히 준수하고 있는가? 우월한 지위를 남용하고 있지는 않는가?
	상생협력	상대적으로 영세한 하도급 업체의 성장 지원 등 상생협력을 위해 노력하고 있는가?
	공급사슬 관리	공급사슬 전반에 걸쳐 사회적 책임을 다하기 위해 노력하고 있는가?
고객관리	고객정보보호	고객의 정보 보호를 위한 전담조직 및 시스템을 구축하고 있는가?
	소비자 만족 경영	소비자의 불만을 수용하고 그에 대응할 수 있는 시스템을 구축하고 있는가?
	품질관리	제품 및 서비스의 품질관리를 위한 시스템을 구축하고 있는가? 협력업체에 대해서도 품질관리를 실시하고 있는가?
사회공헌 및 지역사회	국제 아니셔티브 가입 및 활동	지속가능경영 관련 아니셔티브에 가입하고 활동하고 있는가?
	사회공헌활동	기업의 자원을 활용한 사회공헌 활동을 하고 있는가?
	지역사회 관계	지역사회와의 신뢰관계 구축을 위해 노력하고 있는가?

자료: 서스틴베스트(2021), ‘기업 ESG 분석보고서’

3. 한국ESG연구소

- 한국ESG연구소는 13개 중분류로 구성된 사회(S) 평가지표에서 노동을 ▲인권경영, ▲다양성, ▲고용환경, ▲조직문화, ▲노사관계, ▲산업안전보건 등 6개 항목에서 측정하고 있음.
- 한국ESG연구소도 공급망 ESG 관리를 사회영역에서 측정하고 있지만, 세부적으로 노동을 측정하고 있는지는 확인되지 않음.

〈그림 4〉 한국ESG연구소 사회(S) 평가 내 노동지표

인권 경영과 다양성	인권 경영, 다양성
제품 및 서비스 책임	제품 서비스 안전, 소비자 보호
공급망 관리	공정거래 및 동반성장, 공급망 ESG 관리
인적자본 및 근무환경	고용환경, 조직문화, 노사관계
안전보건	산업안전보건
지역사회 관계	지역사회 공헌
정보보호	정보보호 시스템
사회위험	사회 제재 및 처벌

자료: 한국ESG연구소(2023), '한국ESG연구소 평가방법론 소개'

4. 소결

- 국내 평가기관의 노동 관련 지표는 주로 노사관계, 산업안전보건, 고용 평등, 인권과 다양성 관점에서 접근하고 있으며, 일부 지표는 공급망 이슈나 산업안전에서의 협력사 포괄 등의 관점에서 다루어지고 있음.
- 다만, 국내 평가기관은 공통적으로 평가지표에 대한 사항을 공개하지 않거나 일부 공개하더라도 인용 및 활용을 금지하는 원칙을 적용하고 있어, 구체적으로 평가요인과 중요도를 파악하는 것에는 한계가 있음.
- 이러한 보수적인 공개 태도는 ESG 평가와 관련된 다양한 이해관계자의 접근과 논의를 차단하여 ESG가 가지고 있는 투명성에 대한 사항이 평가기관부터 지켜지지 않는 문제로 연결된다는 점을 알 수 있음.

IV. 기타 ESG 노동 평가 이슈

1. K-ESG 가이드라인

- 위에서 살펴본 바와 같이 국내 평가기관에서 ESG 평가 지표와 관련된 사항을 투명하게 공개하지 않기 때문에 평가를 처음 준비하거나, 평가까지는 아니더라도 ESG 경영을 준비하려는 중견·중소기업은 어려움이 있음.

- 이러한 문제를 해결하고자 정부에서는 국내외 주요 13개 평가 기준과 공시 기준을 분석하여 공통적이고 핵심적인 사항을 중심으로 공시 항목을 정하고, 이에 대한 평가 기준을 제시하고자 K-ESG 가이드라인 v1.0을 2021년 제정 발표하였음.
- K-ESG 가이드라인 내 노동은 ‘노동’ 범주에 해당하는 6개 지표(신규채용 및 고용 유지, 정규직 비율, 자발적 이직률, 교육훈련, 복리후생비, 결사의 자유 보장), ‘다양성 및 양성평등’ 범주의 3개 지표(여성 구성원 비율, 여성 급여 비율, 장애인 고용률), ‘산업안전’ 범주의 2개 지표(안전보건 추진체계, 산업재해율), ‘인권’ 범주의 2개 지표(인권 정책 수립, 인권 리스크 평가) 등 13개 지표임
 - 이는 전체 사회(S) 영역 22개 지표 중 59.1%를 차지하는 비중임.
 - 중견·중소기업의 경우 K-ESG 가이드라인 중 일부만 간소화하여 적용하도록 권장하는데, 이때의 노동은 정규직과 결사의 자유 보장, 여성 구성원 비율, 여성 급여 비율, 장애인 고용률, 다양성 및 양성평등, 안전보건 추진체계, 산업재해율 등 7개 지표로 전체 사회(S) 영역 9개 지표 중 77.8% 비중을 차지함.

〈그림 5〉 K-ESG 가이드라인 내 노동 지표

노동	신규 채용 및 고용 유지, 정규직 비율, 자발적 이직률, 교육훈련비, 복리후생비, 결사의 자유 보장
다양성 및 양성평등	여성 구성원 비율, 여성 급여 비율(평균 급여액 대비), 장애인 고용률
산업 안전	안전보건 추진체계, 산업재해율
인권	인권정책 수립, 인권 리스크 평가
동반성장	협력사 ESG경영, 협력사 ESG 지원, 협력사 ESG 협약사항
지역사회	전략적 사회공헌

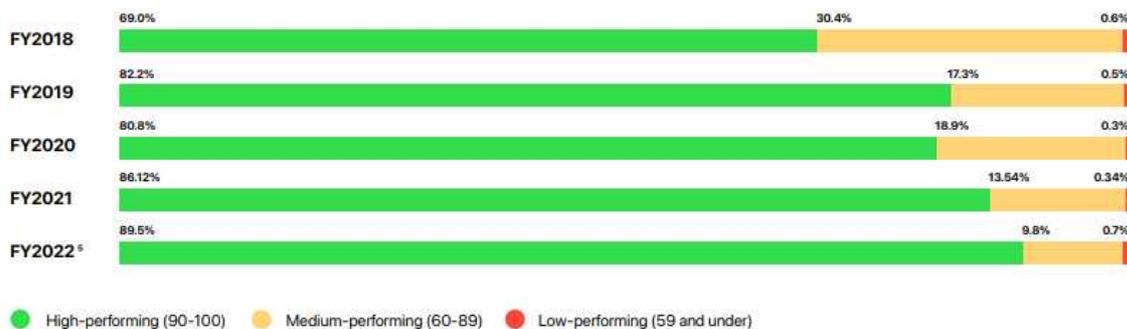
자료: 관계부처합동(2021), 'K-ESG 가이드라인 v1.0'

2. 공급망(Supply Chain)에서 노동 관리 필요

- ESG 이슈 중 가장 많이 알려져 있는 환경문제, 탄소 중립과 관련된 사항을 살펴보면, 탄소 배출 문제를 기업이나 국가 단위를 넘어 전 세계가 함께 노력해야 한다는 프레임으로 접근하고 있음.
 - 이렇게 접근하는 이유는, 환경 문제는 특정 집단에서만 노력한다고 해결된 문제가 아니라 모든 구성원이 같은 방향으로 함께 움직여야 비로소 해결될 가능성이 생기기 때문임.
- 마찬가지로 ESG의 노동 이슈도 특정 기업에서만 해결할 과제가 아니라 우리 사회의 모든 노동 현장에서 함께 변화해야 할 필요성이 있는데, 이러한 문제해결 방향성을 담고 있는 것이 공급망에서의 노동 관리임.

- 즉, 기업의 ESG 경영에서 노동에 대한 존중은 기업 내부뿐만 아니라 공급망을 포괄하여 다루어야 하는 것이 기업의 사회적 책임이라고 할 수 있음.
- 실제 ESG 평가 시, 공급망 노동 이슈가 부정적으로 작용한 사례를 다수 찾아볼 수 있음.
 - 2019년 테슬라, 애플, 구글, MS 등의 기업이 자국 또는 주요 생산공장에서 아동 노동 착취 문제가 없었지만, 피소된 사례가 있음.
 - 당시, IT 제품의 핵심 재료로 사용되는 코발트의 최대 생산지인 콩고에서 아동 광부의 노동력이 착취되고 있었는데, 해당 기업들이 이렇게 착취된 코발트를 공급받고 있기 때문에 ‘공급망 ESG 관점’에서 바라보자면, 원재료 생산지인 콩고에서 아동 노동착취가 발생하지 않도록 하는 것 역시 해당 기업의 사회적 책무라는 점을 지적하고 있는 것임.
 - 유사하게 면화(Cotton) 산업에서도, 불법 노동이나 아동 노동착취 방지를 목표로 하는 BCI(Better Cotton Initiative)가 신장 위구르 지역의 인권탄압과 관련하여 회원사인 나이키, 아디다스, 버버리, 퓨마 등에 해당 지역의 면화 사용 중단을 촉구한 바 있음.
- 이러한 사회적 분위기에 맞춰 애플은 협력사에 대한 노동 감시 체계를 외부 단체에 위탁하고, 공급망 책임(Supplier-Responsibility)에 대한 정기 점검 결과를 매년 발표하고 있음.
 - 공급망 책임은 협력사의 노동과 인권, 산업안전보건, 환경 대응 등 3가지 관점에서 문제가 없는지를 평가하는 것으로, 90점 이상을 우수한 협력사로 평가하는 방식임.
 - 최근 5년간 평가 결과를 살펴보면 90점 이상을 받는 협력사의 비중이 점차 증가하는 추세라는 점을 확인할 수 있는데, 이는 기업이 공급망 관리가 우리 사회에 미치는 파장이 얼마나 훌륭하게 작동할 수 있는지를 예상할 수 있는 지표라 하겠음.

〈그림 6〉 애플 공급사 연간 평가 결과



자료: Apple(2023), 'SR 2023 Progress Report'.

- 공급망 관리에 대한 사항은 기업 단위를 넘어 국가 단위에서도 시행되고 있음.
 - 독일의 '공급망 기업 실사에 관한 법률', 프랑스의 '기업경계법', 영국의 '현대노예법', 네델란드의 '아동노동실사법', 미국의 '노예근절기업인증법' 등 기업이 노동에 대한 사회적 책임을 자사뿐만 아니라 공급망 영역까지 확대해서 살펴보고 관리해야 할 필요성이 있다는 점이 점차 강조되고 있는 현실임(송관철, 2022).

3. 컨트롤러의 중요성: 지표만 잘 대응하면 되는 것이 아닌가?

- 우리나라 기업들의 강점이자 약점 중 하나는 평가에는 잘 대응한다는 점임.
 - 평가지표 산식을 파악하고 나면, 해당 평가에서 좋은 등급을 받을 수 있는 다양한 활동과 증거를 바탕으로 평가를 잘 대비하는 능력을 갖추고 있음.
- 그런데 노동은 상대가 있고, 대내외 환경 영향을 많이 받으며, 여건에 따라서는 냉탕과 온탕을 빠르게 오가기도 하는 특징이 있음.
 - 그래서 세계적으로 많은 기업들이 ‘인적자본’과 관련된 사항을 중요 이슈로 다루고 있으며, 평가와 별개로 자사뿐만 아니라 공급망을 포괄하여 근로자 인권이나 노사관계를 예의주시하여 컨트롤러 리스크를 관리하려고 노력하고 있음.

〈그림 7〉 업종별 중요 이슈 및 컨트롤러 유형

글로벌 기업 업종	중요(Material) 이슈	컨트롤러시(Controversy) 사건사고유형
의류·섬유	인적자본 / 기업지배구조 / 자원사용(공급망) / 기업윤리	근로자인권(공급망), 노사관계(공급망), 노사관계(원청 근로자 관련), 회계부정·탈세(기업윤리)
미디어	지배구조 / 기업윤리 / 제품거버넌스 / 인적자본 / 개인정보보호	노사관계(근로자 관련 사건), 기업윤리, 독점 등 반경쟁관행(소비자), 미디어 윤리(소비자), 지배구조
소매업	지배구조 / 인적자본 / 인권(공급망) / 제품·서비스의 E&S 임팩트, 탄소(오퍼레이션)	품질·안전(소비자), 노사관계(근로자), 근로자인권(협력사 등 공급망), 회계부정·탈세(기업윤리), 기업윤리, 개인정보보호
내구 소비자	지배구조 / 제품거버넌스 / 인적자본 / 제품·서비스의 E&S 효과	품질·안전(소비자), 지식재산권(기업윤리), 반경쟁관행(소비자), 노사관계(근로자), 회계부정·탈세(기업윤리), 근로자인권(공급망)
S/W·서비스	지배구조 / 개인정보보호 / 인적자본 / 기업윤리	개인정보보호(소비자), 품질 및 안전(소비자), 노사관계(근로자), 반경쟁관행(소비자), 회계부정·탈세(기업윤리), 기업윤리
반도체	지배구조 / 인적자본 / 기업윤리 / 자원사용	반경쟁관행 / 품질·안전 / 지식재산권, 지배구조
가정용품	지배구조 / 제품·서비스의 E&S 임팩트 / 자원사용 / 제품거버넌스 / 기업윤리	마케팅관행(소비자), 품질·안전(소비자), 토양사용·생물다양성(공급망), 반경쟁관행(소비자), 인권(공급망)

자료: 한국경제인협회(2021.08.22.), ‘글로벌 기업 ESG리스크 MAP’

- ESG 경영을 선포하면서도 노동 관련 컨트롤러시로 인하여 부정적으로 평가받은 기업의 사례는 주변에서 쉽게 찾아볼 수 있음.
 - 전기차를 필두로 친환경 기업을 대표해 온 테슬라도 캘리포니아 공장에서 발생한 인종차별과 열악한 노동환경 등을 이유로 S&P ESG 지수에서 퇴출당한 경험이 있으며, 아마존은 열악한 산업안전 환경에 따른 높은 이직률로 인하여 노동 관련 평가 등급의 하락을 경험한 바 있음.
 - 국내에서도 네이버가 2021년 발생한 직장 내 갑질 사망 사건의 영향으로 ESG 평가 등급 하락을 경험하였고, 현대제철과 대우건설 등 건설업계는 빈번한 근로자 사망 사건을 이유

로 여러 기업이 ESG 평가 등급 하향 조정을 겪었음.

- 친환경 리유저블컵을 제공하는 MD 행사를 추진한 스타벅스 코리아도 직원들의 노동강도를 전혀 고려하지 않았다는 비판으로부터 자유롭지 못했으며, 근로자 사망 사고 이후에도 아무 일이 없었던 것처럼 공장을 가동했던 파리바게트의 불매운동과, 파리바게트를 포함한 SPC 계열 제품을 거래처에서 제외하라고 요청하는 소비자의 움직임이 발생한 사건 모두가 기업의 노동 컨트롤러시, 나아가 공급망 컨트롤러시와 관련되어 있던 사건이라 하겠음.
- 컨트롤러시는 단순히 ESG 평가 등급에 부정적 영향을 미치는 것으로 그치지 않기도 함.
- 2013년 대리점 갑질 사건에 이어 과대광고, 허위 정보 제공 등 다수의 부정적 컨트롤러시의 영향으로 경영권이 한순간에 무너진 남양유업 사례에 비춰볼 때 컨트롤러시의 중요한 영역 중 하나인 노동(노사관계, 근로자 보호, 인권, 산업안전 등)과 관련하여 적절하게 대응하지 못한다면, 남양유업과 마찬가지로 ESG 와상이나 부도덕한 기업이라는 낙인으로 기업 존폐에 심각한 영향을 미칠 수도 있다는 점을 명심해야 함.

V. 맺음말

- 코로나19, 탄소 중립 사회로의 전환 등 사회적 분위기에 맞물려 환경이 마치 ESG 경영을 대표하는 것으로 오해하는 부분이 우리 사회 일부에서 확인되고 있음.
- 이는 과거 사회공헌(Corporate Philanthropy)이 기업의 사회적 책임(CSR)의 전부인 것처럼 호도되었던 사례를 답습하는 것이 아닌가 하는 우려가 됨.
- ESG 평가 지표를 살펴보면, ESG에서 노동은 매우 중요한 영역이고, 매우 광범위하게 다루어지고 있음.
- 특히 공급망과 관련된 영역에서 노동에 대한 사안이 함께 다루어지고 있다는 점은 기업이 ESG 경영을 통해 양질의 노동 생태계를 조성해야 한다는 책무가 부여된 것으로 판단할 수 있음.
- 누구에게나 공정하고 민주적이며 평등한 기회가 주어지고, 누구나 깨끗하고 안전하게 일할 수 있는 권리가 보장되며, 노동자가 자신의 역량을 개발할 수 있도록 지원받으며, 서로 존중하는 노사관계 속에서 건전하고 발전적인 토의가 이루어질 수 있는 그러한 작업장이 만들어지고, 우리 사회 전체에 확산되어야 함.
- 이를 위해서는 ESG 평가 지표에 나타난 노동 규범과 기준을 정확하게 이해하고 준수해야 할 것이며, 이러한 기준이 자사뿐만 아니라 공급망 관리에서도 이루어져야 한다는 점을 명심해야 함.
- 단지 높은 평가 점수나 등급 달성을 목표로 하는 준비로서는 도달할 수 없다는 점을 명심하고, ESG 평가 지표에 담겨 있는 노동의 가치를 이해하고, 공감하는 마음으로 실행하고

자 하는 내재화된 의지가 요구됨.

- ESG 평가 지표가 강조하는 노동의 중요성을 깨닫고 추구하다 보면, ESG 노동 지표에 대한 평가에서도, ESG 노동 관련 컨트롤러시 관리에서도 어려움이 발생하지 않을 것이며, 나아가 그 결과가 기업의 가치에 반영되어 기업의 지속가능성은 보다 강화될 것임.

참고문헌

- 관계부처합동(2021), 'K-ESG 가이드라인 v1.0'.
- 송관철(2022). 'ESG 노동 생태계 조성 방향', 《KLSI 이슈페이퍼 2022-09》, 제170호, 한국노동사회연구소.
- 송관철·김이랑·우현희(2022), 『ESG 평가 시 공익법인 기부금 반영 방안』. 한국공인회계사회.
- 서스틴베스트(2021), '기업 ESG 분석보고서'.
- 한국경제인협회(2021.08.22.), '글로벌 기업 ESG리스크 MAP'.
- 한국ESG기준원(2023), 'ESG평가 방법론'.
- 한국ESG연구소(2023), '한국ESG연구소 평가방법론 소개'.
- Apple(2023), 'SR 2023 Progress Report'.
- CSES(2021), 『ESG Handbook Basic』.
- EFG(2021). 'Responsible Investing ESG rating methodology'.
- MSCI(2020), 『MSCI ESG Metrics Calculation Methodology』.
- MSCI(2023), 『MSCI ESG Rating Methodology』.
- REFINITIV(2022). 'Environmental, Social and Governance Scores From Refinitiv'.
- S&P Global(2023), 『CSA Handbook 2023』.