발 간 등 록 번 호
11-1620000-000476-14

2014년 제1회 인권경영포럼

중소기업의 사회적 책임경영

| 일시 : 2014년 6월 11일(수) 14:00~17:00

| 장소 : 프레스센터 20층 국제회의장

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

중소기업청
Small & Medium Business Administration

개 회 사

여러분 안녕하십니까?

어느덧 무더워진 날씨에도 불구하고 인권경영에 대한 관심을 갖고 이렇게 찾아와 주신 여러분께 깊은 감사를 드립니다. 특히 오늘 포럼의 성공적인 개최를 위해서 적극적인 협조를 해주신 중소기업청장님과 먼 걸음 하셔서 이 자리를 빛내주신 김순철 차장님, 그리고 어려운 주제임에도 발제를 하고 논의를 해주시는 발제자 및 토론자 분들께도 감사의 인사를 드립니다.

국가인권위원회는 사회적으로 기업과 인권 관련 의제를 널리 알리며, 기업의 인권경영 문화 확산 및 기업의 자발적 인권경영을 유도하고자 2010년부터 지속적으로 인권경영포럼을 개최해 오고 있습니다.

특히 이번 포럼은 중소기업청과 공동으로 '중소기업의 사회적 책임경영'을 주제로 하여 개최하였습니다. 중소기업의 사회적 책임경영이 무엇인지 살펴보고, 사회적 책임경영을 할 수 있도록 하는 구체적 실천 방안에 대해서 논의하는 기회가 될 것입니다.

세계적으로 이미 UN에서는 인권경영에 대한 프레임워크(2008년) 및 이행지침(2011년)을 발표하였고, OECD에서도 1976년 다국적기업 가이드라인을 제정한 이래 2011년에 가이드라인을 개정하면서 인권에 관한 장을 별도로 추가하였습니다. 이에 맞추어 세계적인 기업들은 이미 자체적으로 인권경영 정책을 수립하여 이를 기업활동에 반영하고 있으며, 우리나라에서도 기업의 사회적책임(CSR) 부서를 운영하거나 지속가능보고서를 작성하는 등 적극적으로 대응하는 기업들이 늘어나는 추세입니다.

이제 인권경영은 다국적기업이나 대기업에 국한된 문제가 아닙니다. 국내 총 사업체 수의 99%를 차지하고, 총 고용인원의 88%를 차지하는 중소기업의 입장에서도 간과할 수 없는 화두입니다. 국내에서도 소비자들의 인식변화와 투자자들의 리스크관리 측면에서 인권경영에 대한 관심이 증가하고 있으며, 이러한 관심을 중소기업 입장에서도 더 이상 외면할 수 없는 상황입니다.

그러나 중소기업은 대기업과의 불균등한 협력관계 및 사회적·법제적 제약 때문에 인권경영에 대한 접근이 쉽지 않은 상황입니다. 특히 대기업이 사회적으로 문제 소지가 있거나 위험한 작업을 중소기업에 아웃소싱하면서 그에 따르는 무형적 비용을 부담하지 않는 구조적인 문제는 중소기업이 인권경영을 이행하는데 큰 제약입니다.

최근 발생했던 유해화학물질 누출에 의한 작업자의 사망이나 주변지역의 오염 같은 문제의 주요한 원인 중 하나로 지적되는 것이 바로 이러한 불균등한 협력관계이고, 세월호 참사 역시 이러한 구조적인 문제가 누적된 결과가 가장 비극적으로 나타난 사례라고 할 수 있습니다.

또한 인권경영에 대한 당위성은 누구나 인정할 수 있으나, 이러한 활동이 경영에 부담이 된다면, 대기업에 비하여 자원이 부족한 중소기업의 입장에서 현실적으로 인권경영을 시행하기에는 많은 어려움이 있을 것입니다.

오늘의 포럼은 이러한 문제점에 대해서 각계 전문가들로부터 다양한 의견을 듣고 해결방안을 논의하는 자리가 될 것입니다. 과연 중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인지에 대해서 묻고 답하며, 중소기업이 사회적 책임경영을 하기 위해서 부족한 여건을 어떻게 개선할 수 있는지, 구체적으로 사회적 책임경영을 위한 목표와 실행방안은 무엇인지 등에 대해서 논의하여 주시기 바랍니다.

이번 포럼을 계기로 앞으로 중소기업의 사회적 책임경영에 대한 논의가 더욱 활발하게 이루어지고 중소기업의 사회적 책임경영에 대한 인식이 확산되길 바랍니다. 국가인권위원회는 앞으로도 중소기업의 인권경영을 위한 사회적 공감대를 형성해 나가고 중소기업이 사회적 책임경영을 실천할 수 있도록 적극 지원할 것입니다. 끝으로 무더워진 날씨에도 불구하고 오늘 행사에 참석해 주신 여러분들 모두에게 다시 한 번 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다.

2014. 6. 11.

국가인권위원회 위원장 **현 병 철**

인 사 말

존경하는 중소기업인 여러분! 반갑습니다.

그리고, 현병철 위원장님을 비롯하여 바쁘신 가운데 참석해 주신 여러분께 감사 드립니다.

특히, 오늘 토론을 위해 열심히 준비해 주신 곽관훈 선문대학교 교수님, 김익성 동덕여자대학교 교수님을 비롯하여 토론자 여러분께도 진심으로 고맙다는 말씀을 드립니다.

최근에는 CSR이 기업의 윤리적 책임인 동시에 소비자, 근로자, 환경 등의 다양한 이익을 고려해야 하는 사회적 책임으로 확대되고 있습니다.

또한, CSR은 기업을 평가하는 글로벌 기준으로 이미 자리잡고 있으며, 기업경영에 있어 우선 고려되어야 하는 핵심 경영전략으로 인식되고 있습니다. 기업의 CSR 활동을 통해 소비자들에게 인식된 기업의 평판은 소비자의 구매결정에 중요한 판단기준이 됩니다.

따라서, 대기업과 중소기업으로 이뤄져 있는 공급망 사슬에서 기업의 사회적 책임경영은 비단 대기업만의 몫은 아니며, 중소기업 역시 CSR에 대한 중요성을 인식하고 사회적 책임 경영을 확대해 나가야 하겠습니다.

이번 인권경영포럼은 중소기업에 주어진 사회적 책임 경영 의무에 대한 공감대를 형성하고, 이에 대한 실천목표와 이행계획을 수립하여 중소기업이 사회적 책임 경영을 자발적으로 이행할 수 있는 방안에 대해 모색하고자 개최되었습니다.

정부는 2012년에 「중소기업진흥에 관한 법률」이 개정됨에 따라 중소기업 CSR 5개년 계획을 수립 중에 있으며, 올해 3월부터는 CSR종합지원센터를 지정하여 운영하고 있습니다.

특히, 올해 하반기부터는 경영혁신 마일리지 제도를 도입하여 CSR 경영 등 경영혁신을 추진하는 중소기업에게 마일리지를 부여함으로써, R&D, 자금, 보증, 수출 등 중소기업청 지원사업 참여시 마일리지에 따라 가점 또는 이에 상응하는 인센티브를 부여하여 중소기업의 경영혁신에

관심을 높여 나갈 계획입니다.

이 밖에도 중소기업이 CSR을 도입하여 추진하면서 겪게 되는 어려움을 스스로 해결 할 수 있도록 단계별 역량 지원도 강화하겠습니다. 이 자리에 참석하신 중소기업 대표들께서도 기업이 사회적 책임을 다할 수 있도록 경영혁신을 추진해 주시길 바라며, 그런 의미에서 오늘의 포럼이 여러분들께 유익한 시간이 되었으면 하는 바램입니다.

오늘 바쁘신 가운데서도 중소기업의 사회적 책임경영에 남다른 열정을 갖고 참석해 주신 모든 분들께 거듭 감사드리며, 늘 건강과 행운이 함께 하시길 기원 드립니다.

2014. 6. 11

중소기업청 차장 **김 순 철**

Program

• 일시 : 2014. 6. 11. (수) 14:00 ~ 17:00
• 장소 : 프레스센터 20층 국제회의장

구 분	내 용	시 간
개 회	**등록 및 접수**	13:30~14:00
개 회 사	**국가인권위원회** 현병철 위원장	14:00~14:05
인 사 말	**중소기업청** 김순철 차장	14:05~14:10
토론회 1	**주 제: 중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가** 좌 장: 이석준 과장 (인권위 인권정책과) 발제자: 곽관훈 교수 (선문대학교) 토론자: 강주현 대표 (글로벌경쟁력강화포럼) 신태중 사무국장 (좋은기업센터) 김용구 사무국장 (기업책임시민센터)	14:10~15:10
	종합토론 및 질의응답	15:10~15:30
휴 식		15:30~15:50
토론회 2	**주 제: 중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안** 좌 장: 조형석 팀장 (인권위 법제개선팀) 발제자: 김익성 교수 (동덕여자대학교) 토론자: 이춘선 상무 (한국생산성본부) 이영선 단장 (KOTRA 글로벌 CSR 사업단) 노재성 팀장 (대한상공회의소 지속가능경영원) 홍종희 차장 (중소기업중앙회)	15:50~16:50
	종합토론 및 질의응답	16:50~17:00
폐 회		17:00

Contents

▌주제 1

중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가 ····· 1

발제 : 곽관훈 (선문대학교 교수)

▌토론 1

중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가 ····· 23

토론 : 강주현 (글로벌경쟁력강화포럼 대표) ····· 25

토론 : 신태중 (좋은기업센터 사무국장) ····· 35

토론 : 김용구 (기업책임시민센터 사무국장) ····· 39

▌주제 2

중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안 ····· 43

발제 : 김익성 (동덕여자대학교 교수)

▌토론 2

중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안 ····· 65

토론 : 이춘선 (한국생산성본부 상무) ····· 67

토론 : 이영선 (KOTRA 글로벌 CSR 사업단 단장) ····· 71

토론 : 노재성 (대한상공회의소 지속가능경영원 팀장) ····· 75

토론 : 홍종희 (중소기업중앙회 차장) ····· 79

» 2014년 제1회 인권경영포럼
중소기업의 사회적 책임경영

주제 1

중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가

곽관훈
(선문대학교 교수)

중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가

Ⅰ. 서론

전 세계적으로 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)에 대한 관심이 증가하고 있다. CSR이라는 용어는 이미 보편적으로 사용되고 있는 용어로 낯설지 않다. 하지만 CSR을 일의적인 정의하기는 아직 어려운 상황이다. CSR은 말 그대로 기업이 존재하고 있는 그 사회에 대한 책임이기 때문이다. 사회적 상황은 국가나 시대에 따라 다양하게 나타나며, 따라서 사회에서 요구하는 기업의 책임도 다양한 모습으로 나타나게 됨에 따라 'CSR은 이것이다'라고 단정적으로 정의하기는 매우 어렵다. 최근 논의되고 있는 다양한 CSR에 대한 개념정의를 종합해 볼 때, 기업을 경영함에 있어 재무적 성과뿐만 아니라 환경·인권·사회·지역·윤리적 측면 등 다양한 측면들을 고려하는 것이라고 할 수 있다. 다만 해당 국가나 지역의 상황에 따라 인권적 측면 또는 환경적 측면이 강조되거나, 기부행위를 중요하게 고려하는 등의 차이가 발생하게 된다.

기업의 CSR경영에 대한 요구는 최근 새로운 국면을 맞이하고 있다. ISO 26000의 제정, UN의 기업과 인권에 관한 프레임워크의 발표 등 전 세계적으로 CSR을 규범화하고자 하는 노력들이 진행되고 있다. 물론 대부분 법적 구속력이 없는 일종의 가이드라인과 같은 성격을 갖고 있다. 하지만 이러한 가이드라인을 통해 기업을 평가하려는 움직임이 증가함에 따라 사실상 기업에 대한 평가기준이 되고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 더욱이 최근에는 CSR경영을 입법화하는 움직임이 나타나고 있다. 이제 CSR은 선택이 아니라 기업의 존립과 지속가능한 발전을 위한 필수적인 요소로 인식되고 있다.

우리나라의 경우 CSR경영은 특히 중소기업에 있어서 중요한 의미를 가지고 있다. 2012년 '중소기업 진흥에 관한 법률'의 개정을 통해 중소기업의 CSR 경영은 선택이 아니라 의무가 되었기 때문이다. 구체적인 측면에서는 아직 한계가 있지만 CSR경영이 법적 의무가 됨에 따라 향후 중소기업의 경영에 있어 많은 변화가 요구되고 있다. 이 글에서는 CSR에 관한 외국

의 입법례 등을 살펴보고, 이를 바탕으로 우리 중소기업에게 부과되고 있는 사회책임경영 의무가 무엇인지 살펴보고자 한다.

Ⅱ. 사회책임경영의 의의 및 주요국가의 동향

1. 사회책임경영의 의의

CSR의 정의는 매우 다양하게 존재하고 있어 일의적으로 정의하기는 쉽지 않다. EU는 '기업 스스로가 자신의 사업활동을 행할 때나 이해관계자(stakeholder)와의 상호관계에서 자발적으로 사회적 또는 환경적인 요소들을 함께 고려하는 것'이라고 하고 있다.[1] 또한, ISO는 '조직이 개인, 지역사회 및 사회를 위하여 경제, 사회 및 환경문제를 균형있게 고려하는 것'이라고 정의하고 있다.[2] UN의 경우는 CSR에 대해 직접 정의를 내리고 있지 않으나, 기관투자자들이 투자대상 기업을 선정함에 있어 기업의 재무적 측면뿐만 아니라 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 'ESG'측면을 강조하고 있다.[3] 즉, ESG을 종합적으로 고려하는 것을 CSR로 보고 있는 것이다. 한편 개별 국가들의 경우도 나름대로 CSR을 정의하고 있는데, 일본 경제산업성은 경제·사회의 중요한 구성요소인 기업이 스스로 확립된 경영이념에 기초하여 기업을 둘러싼 이해관계자와의 사이에 적극적인 교류를 통한 사업의 실시에 노력하고, 그 성과를 통해 기업의 지속적인 발전과 함께 사회의 건전한 발전에 기여하는 것을 규정하는 개념이며, 동시에 단순히 이념에 멈추지 않고 그것을 실현하기 위한 조직을 구성하는 등의 활동의 실천, 이해관계자와의 커뮤니케이션 등의 기업행동을 의미하는 것으로 CSR을 정의하고 있다.[4]

이처럼 CSR에 대해서는 다양한 정의가 내려지고 있지만, 공통적으로 중시하는 것은 기업을 둘러싼 이해관계자의 요구를 어떻게 반영할 것인가이다. 기업에 있어서 이해관계자란 그

1) The Commission of the European Communities, Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Reponsibility,(July 2001).
2) 森哲郎, 「ISO社會的責任(SR)規格はこうなる」(日科技連, 2004), 3頁.
3) UNEP. "The Principle for Responsible Investment"(2006. 4. 27), pp. 4~8.
4) 국제기구 외에 개별 국가에서도 CSR에 대해 나름대로 정의하고 있는데, 예를 들어 經濟産業省, 「'企業の社會的責任(CSR)に關する座談會'中間報告書」(2004.9).

지지가 없으면 기업이 존속할 수 없는 개인이나 집단을 의미한다고 할 수 있다.[5] 따라서 기업은 생존하고 발전하기 위해 이해관계자들의 요구에 적극적으로 대응해야 하는 것이다. 다시 말해서 CSR은 그 사회구성원인 주주, 종업원, 소비자, 지역 사회 등 이해관계자와의 관계 속에서 기업의 지속가능한 발전을 도모하기 위한 경영전략의 하나라고 할 수 있다.

2. 주요국가의 CSR경영의 현황

(1) CSR경영의 유형

CSR은 일반적으로 (ⅰ) 소극적 의미의 CSR과 (ⅱ) 적극적 의미의 CSR로 구분할 수 있다. 첫 번째 소극적 의미의 CSR은 법적 문제, 인권문제, 환경문제, 노동문제 등 사회와의 갈등을 유발하지 않는 차원에서의 CSR을 의미한다. 아울러 적극적 의미의 CSR이란 자선, 사회기여활동 등을 통한 이미지 제고와 같이 보다 적극적인 활동을 의미한다. 물론 현실에 있어서는 양자가 명확하게 구분되지 않고 두 요소가 혼재되어 있는 경우가 대부분이며 사회적 상황에 따라 중요시되는 부분에 차이가 있을 뿐이다.

어떠한 의미의 CSR이 더 중요한 가는 그 사회가 처한 환경에 따라 다소 차이가 있다. 예를 들면 CSR을 유럽식 CSR과 미국식 CSR로 구분하는 경우도 있는데, 이는 그 사회의 환경이 적극적 의미의 CSR을 요구하는가, 아니면 소극적 의미의 CSR을 요구하고 있는가의 차이이다.[6] 유럽에서의 CSR은 1990년대 직면했던 실업문제가 정부의 노력만으로 해결하는 것이 불가능하게 되자 기업에 대해서도 실업문제 해결에 대한 사회적 책임이 요구되면서 CSR이 본격화되었다.[7] 이후 유럽에 있어 CSR은 자선행위보다는 사회적 문제의 해결이라는 차원에 초점이 맞춰서 발전해 왔다고 할 수 있다.

---

5) 平田光弘 外,「コーポレート・ガバナンスとCSR」(中央經濟社, 2006), 60頁.

6) 물론 미국와 유럽에서 이야기하는 CSR의 개념이 다른 것은 아니다. CSR은 기업의 법적문제, 노동문제 등 사회적 문제의 발생을 예방하는 소극적 의미의 CSR과 사회에 대한 공헌을 요구하는 적극적 의미의 CSR을 모두 포괄하는 개념이다. 다만, 사회적 상황에 따라 중요시 되는 부분에 차이가 있을 뿐이다. 즉, 미국의 경우 적극적 의미의 CSR이 보다 강조되는 것에 비해 유럽의 경우 소극적 의미의 CSR이 더 중요시되고 있다는 차이가 있을 뿐이다. 藤井敏彦,「ヨーロッパのCSRと日本のCSR」(日科技連出版社, 2005), 41頁.

7) 江橋崇,「企業の社會的責任經營」(法政大學出版局, 2009), 4頁.

이에 비해 미국의 경우 CSR의 논의는 '자선행위(philanthropy)'를 중심으로 발전하여 왔다. 미국에 있어 CSR은 지역공헌 및 기부행위 등 기업이 사회에 대해 부과되는 사회공헌활동에서 유래되었으며, 오늘날에도 이러한 의미로 사용되는 경향이 강하다.[8] 다시 말해서 미국의 CSR은 기업시민(corporate citizenship)의 개념에 기반하여 사회공헌활동, 지역사회에의 공헌, 환경문제에 대한 배려, 기부행위 등 사회전체에 대해 선량하게 행위하는 것(doing good)에 초점을 맞추고 있다.[9]

한편, 일본의 경우는 초기 단계의 CSR은 자선활동을 중심으로 하는 미국식 CSR이 주를 이루었으나 2003년을 계기로 유럽식 CSR로 변화하였다.[10] 이러한 변화의 가장 큰 이유는 현재 일본사회에서 가장 필요한 것이 무엇인가에 대한 인식의 전환이라고 할 수 있다. 일본의 경우 대규모 기업부정행위가 빈발하는 상황에서 기업의 가장 큰 사회적 책임은 법령준수라는 인식이 확대되었다. 따라서 일본의 CSR은 기업의 법률위반행위를 예방하는 컴플라이언스 측면이 보다 강조되고 있는 상황이다.[11]

---

8) 水尾順一·田中宏司,CSRマネジメント -ステークホルダーとの共生と企業の社會的責任-」(生産性出版, 2004), 2~3頁.

9) 經濟産業省, "企業の社會的責任(CSR)を取り卷く現狀について"(2004), 4頁.

10) 일본에서 2003년을 계기로 CSR의 개념이 변화하기 시작한 배경에는 일본 경제동우회의 역할이 컸다. 경제동우회는 일본에서 현대적 의미의 CSR을 본격적으로 주장한 것은 경제단체이다. 경제동우회는 2003년에 유럽에 조사단을 파견하여 연구를 한 결과를 "「시장의 진화」와 사회적 책임경영"이라는 보고서로 발표하였으며 동 보고서를 계기로 유럽식 CSR로 전환이 이루어졌다고 평가되고 있다. 동 보고서에는 CSR의 중요성을 제시함과 아울러 경영자가 CSR경영의 실태를 스스로 체크해 볼 수 있는 자기평가기준을 제시하였다. 경제동우회가 기업가치를 평가함에 있어 CSR을 중요하게 본 이유는 (ⅰ) 글로벌화되고 있는 경제상황에서 기업의 활동영역이 확대되고 기업과 사회의 상호 영향력이 증가하고 있다는 점, (ⅱ) 많은 정보와 전문지식을 가지는 NGO 및 NPO가 증가하고 있는 상황에서 기업을 바라보는 시각이 점차 엄격해지고 있다는 점, (ⅲ) 소위 '주가편중형 미국식 경영'에 대한 반발로 새로운 경영형태의 필요성이 증가하고 있다는 점 및 (ⅳ) 개인의 가치관이 변화하고 있다는 점 등을 들고 있다. 동 보고서에서는 CSR을 '다양한 이해관계자(고객, 주주, 종업원, 장래의 세대, 지역사회 등)를 폭넓게 시야에 넣어, 기업과 사회의 이익을 그 시대의 사회적 요구에 따라 높은 차원에서 조화시켜 기업과 사회의 상승발전을 도모하는 경영방식'이라고 정의하고 있다. 아울러 동 보고서는 기업평가의 체계를 크게 기업의 사회적 책임과 코포레이트 가버넌스로 구분하고 있다. 먼저 기업의 사회적 책임을 크게 시장, 환경, 인간, 사회의 4가지로 구분하여 각각의 기준을 제시하고 있으며, 코포레이트 가버넌스에 대해서는 이념과 리더쉽, 매니지먼트체계, 컨플라이언스, 정보공시와 커뮤니케이션으로 구분하여 각각의 기준을 제시하고 있다. 植松和彦,"CSR(企業の社會的責任)のISO化への動向", 「金融資源レポート」(2006.5), 130頁; 古賀純一郎,,"經濟同友會と企業の社會的責任(CSR)"(2009). 〈http://www.jlea.jp/ZR09-004〉 ; 社團法人 日本機械工業聯合會, 「平成16年度 CSR(企業の社會的責任)概念の中小機械製造業への導入促進のための調査報告書」(2007.3), 22頁.

(2) CSR경영의 입법화 움직임

CSR과 관련한 내용을 법 규정으로 도입하고자 하는 논의는 주로 유럽에서 활발하게 진행되어 왔다. 2003년 EU위원회가 제시한 '회사법 현대화 지령'의 경우 비재무정보의 공시에 관한 규정 마련을 제시하였으며, 이에 따라 많은 국가들이 국내법에 이에 대한 규정을 마련하려는 움직임이 있었다. 특히 독일의 경우 2004년 상법 제289조를 개정하여 CSR에 관한 정보와 재무정보간의 정합성을 감사대상에 포함시키기도 하였다. 아울러 영국은 2006년 신회사법 제172조에서 이사의 일반적 의무로서 사회적 배려에 대한 요청을 명시적으로 규정하였다. 이사가 주주의 이익을 위해 경영판단을 하는 것이 원칙이지만, 그 결정을 할 때 장기적인 영향, 종업원의 이익, 거래선 및 고객과의 거래관계, 지역사회와 환경에 대한 고려를 요구한 것이다.[12]

우리와 비슷한 법제를 가지고 있는 일본의 경우도 CSR에 대한 입법화 움직임이 꾸준히 진행되었다. 일본의 경우 1966년 상법개정 당시 기업의 사회적 책임이라는 용어가 사용되기 시작하였으며, 본격적인 입법논의는 1970년대 중반부터 이루어졌다. 1975년 법무성 민사국 참사관실에서는 회사법 개정에 관한 문제점을 공표하고 각계 의견을 구하였는데 여기에서 제시된 문제 중 하나가 '기업의 사회적 책임'을 상법상 도입할 것인가이다.[13] 이에 대해 독일의 구 주식법 제70조 1항을 참고하여 사회적 책임에 대한 일반조항을 마련하자는 주장들이 제기되었다. 회사는 일반대중에서 중요한 영향을 미치므로 사적 소유물이 아니며 따라서 회사에 대한 사회적 책임을 규정하는 것이 필요하다는 것이다. 그러나 일반규정을 마련해도 법적 강제력을 부여하는 것이 사실상 곤란할 뿐만 아니라 그 적용범위 등이 불분명하여 이사의 재량을 지나치게 확대하는 결과를 가져올 수 있다는 점에서 반대견해가 많았다. 이에 따라 기업의 사회적 책임에 대한 일반규정을 마련하는 것에는 실패하였다.[14] 이후 2005년에

11) 藤井敏彦, 「ヨーロッパのCSRと日本のCSR」(日科技連出版社, 2005), 45頁.
12) 野村修也, "企業の社會的責任", 「會社法の爭點」 Jurist增刊(2009), 7頁 .
13) 당시 일본사회는 주식 및 부동산에 대한 투기가 증가하였으며, 1973년 오일쇼크를 계기로 기업의 매점매석 등 반사회적 행위가 증가하였고 이에 따라 기업의 사회적 책임에 대한 요구가 증가하였다. 이에 일본 법무성은 1974년 상법개정에 대한 부대결의를 하였으며, 이를 바탕으로 법제심의회 상법부회에서는 회사법에 대한 근본적인 개정을 논의하기 시작하였고 그 과정에서 기업의 사회적 책임에 대한 도입문제도 제시되었다. 中村一彦, 前揭書, 1~2頁.
14) 上揭書, 2頁.

들어서 내부통제시스템을 회사법상 제도로 도입하면서 CSR의 입법화가 이루어지게 된다. 물론 내부통제시스템이 곧 CSR을 의미하는 것이라고 하기는 어렵다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 일본의 경우 기업불상사가 사회적 문제로 제기되면서 기업의 가장 큰 사회적 책임은 법률준수라고 보았다. 내부통제시스템은 이러한 법률준수를 위한 컴플라이언스를 가장 중요한 요소로 하고 있다는 점에서[15] 일본에서 요구하는 기업의 사회적 책임과 밀접한 관련을 가지고 있다고 할 수 있다.[16] 즉, 내부통제시스템의 도입은 법률위반행위의 사전예방이라는 소극적 의미의 CSR을 입법화한 것으로 이해할 수 있다.[17]

3. CSR경영의 성장배경

CSR 경영이 성장하게 된 배경은 개별 국가들이 처하고 있는 상황에 따라 다양한 양상을 보이고 있다. 이러한 다양한 원인들을 종합하여 볼 때 CSR경영이 성장하게 된 배경은 크게 (ⅰ) 사회적 요구의 증대, (ⅱ) 기업의 리스크 관리측면의 필요성 증대 및 (ⅲ) 기업규제 패러다임의 전환이라는 점에서 찾아볼 수 있다.

(1) CSR에 대한 사회적 요구의 증대

전통적으로 좋은 기업의 조건은 값싸고 질 좋은 물건을 만들어 시장에 제공하고 그 성과를 주주 등 이해관계자(stakeholder)에게 분배하는 것이었다. 하지만 최근에는 기업이 질 좋은 제품을 생산한다고 하여도 그 과정에서 환경문제, 인권문제 등 사회적 문제를 야기한다면 사회전체로 볼 때 이익이 되지 않는다는 인식이 증가하고 있다. 21세기 들어 인간의 생활이 보다 풍요로워지면서 기업을 둘러싼 이해관계자의 기대는 경제적 가치뿐만 아니라 사

15) 일본 회사법은 내부통제시스템을 '주식회사의 업무적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제'로 정의하고 있으며(회사법 제362조 제4항 제6호), 구체적으로 컴플라이언스체제, 정보보전관리체제, 리스크관리체제, 효율적 직무집행체제, 그룹내 내부통제 및 감사체제 등을 포괄하는 개념으로 이해하고 있다(회사법 시행규칙 제100조).

16) 野村修也, "企業の社會的責任", 「會社法の爭點」 Jurist增刊(2009), 7頁 .

17) 우리나라의 경우도 2011년 상법개정을 통해 내부통제시스템의 일종인 준법통제제도를 도입하였다(상법 제542조의13 제1항). 그러나 동 제도는 자산규모가 5천억원 이상인 상장회사에 대해서만 적용되는 제도이다. 따라서 중소기업과는 직접적 관련이 없으므로 논의의 범위에서 제외하기로 한다.

회적·환경적 가치까지 확대된 것이다.

기업에 대한 사회적 요구가 변화함에 따라 기업의 CSR경영에 대한 국제적 기준 및 가이드라인 등이 제시되고 있다. 대표적인 것으로는 'ISO 26000', 'UN PRI원칙' 및 'UN 기업과 인권을 위한 프레임워크'등을 들 수 있다. 이러한 기준에 따라 기업에 대한 평가가 이루어지면서 기업의 CSR경영의 필요성은 더욱 커지고 있다.

(2) 기업의 리스크관리 측면에서의 필요성

가. 경영리스크 측면

기업에 대한 사회적 시각이 변화함에 따라 기업의 리스크 관리 측면에서 CSR경영에 대한 필요성이 점차 커지고 있다. 기업을 둘러싼 이해관계인은 기업에 대해 경제적 이익만을 요구하는 것이 아니라 사회적 책임을 요구하고 있으며, 이를 다하지 않는 기업에 대해서는 적극적인 행동으로 대응하는 경향이 있다. 그 배경에는 IT기술의 발전이 큰 역할을 하고 있다. 인터넷 등 IT기술을 활용하여 보다 빠르게 정보를 공유할 수 있으며, 인터넷 웹사이트 등을 이용하여 조직적으로 대응할 수 있는 가능성이 커졌기 때문이다. 이제 법률을 위반한 기업이 형사적, 행정적 제재를 받기 전에 사회적 비난과 시민단체 등의 불매운동 등으로 인해 기업의 존립자체가 위협받는 상황이 발생하고 있다.[18)]

소비자나 시민단체 등과 같은 다양한 이해관계자가 기업에 적극적으로 대응하는 경우 기업에 대해 법적기준보다 더 높은 사회적 기준을 요구할 가능성이 커진다. 예를 들어 인체에 유해한 물질이 법적 허용치 이하로 포함되어 있는 경우, 법적으로는 문제가 없다. 그러나 소비자의 경우 유해물질이 포함된 사실자체에 문제를 제기할 수 있으며, 이 경우 사회적 비난

18) 1996년 미국의 잡지인 '라이프' 6월호에 12살까지 파키스탄 아동이 나이키 마크가 새겨진 축구공에 바느질을 하고 있는 사진과 아동노동문제를 지적하는 기사가 실렸다. 이 기사 하나로 전 세계적으로 나이키사를 비난하는 목소리가 커졌으며, 나이키의 매출과 주가는 급격히 하락하기 시작하였다. 또한 미국의 대표적인 화학회사인 '유니온 카바이드'사의 의 경우 1984년 인도 보팔공장에서 2시간 동안 맹독성 메틸이소시안산염을 유출시켜 지역주민 7천명을 잃는 사고가 발생하였다. 이 사고로 인도정부에 4억7천만달러의 보상금을 지급하였고, 그 결과 사세는 급격히 위축되어 1999년 다우케니컬에 합병되기에 이르렀다. 이처럼 기업의 인권문제 등은 이제 도덕적 비난에 그치는 것이 아니라 기업의 존립자체를 위협하는 리스크 요인이 되고 있다. 이기훈, 「지속가능성 경영과 기업가치평가」(박영사, 2005), 56면 이하 참조.

은 물론 경제적 손실까지 감수해야 하는 상황이 올 수 있다. 따라서 이제는 기업의 리스크 관리 차원에서 환경적, 인권적, 사회적 요소 등을 적극 고려해야 할 필요가 증가하고 있는 것이다. 오늘날의 CSR은 도덕적·윤리적 차원의 사회공헌활동이 아니라 기업의 지속가능한 발전을 위한 리스크 관리라는 측면에서 그 필요성이 더 커지고 있는 것이다.

나. 법률리스크 측면

우리 사회에는 나름의 목적을 가진 다양한 법률들이 존재하고 있으며, 기업을 운영하는 과정에서도 이러한 법률들을 준수해야 한다. 이들 법률들은 각기 행정적인 목적을 위해 기업에게 일정한 의무를 부과하고 있다. 만일 기업들이 이러한 의무를 준수하지 않는 경우 해당 법률이 이루고자 하는 목적을 실현할 수 없게 된다. 이에 대부분의 법률은 법에서 정하고 있는 의무를 위반하는 경우 형사적 처벌은 물론 행정적 제재와 손해배상 등 제재수단을 마련하고 있다.[19] 따라서 중소기업이 법률을 위반하는 행위를 하는 경우에는 벌금이나 과징금 등에 의한 금전적 손해는 물론 대외 신인도 하락 등으로 해당 기업의 존립자체가 흔들릴 수도 있다.

중소기업이 법률을 위반하여 발생하는 리스크는 다양하게 존재하고 있다. 대표적인 리스크를 구분해 보면 (ⅰ) 비용증가에 따른 리스크와 (ⅱ) 대외신인도 하락에 따른 리스크 및 (ⅲ) 경영자 등 개인의 법률위반행위에 따른 리스크로 구분해 볼 수 있다. 먼저 비용증가에 따른 리스크는 법률을 위반한 결과 부과되는 벌금이나 과징금 등으로 인해 부담하는 비용증가를 의미한다. 법률위반행위에 대해 다양한 제재수단이 마련되어 있지만, 최근에는 과징금 등 금전적 제재수단을 강화하는 경향이 있다. 따라서 비용증가에 따른 리스크는 중소기업의 법률위반행위로 인해 발생하는 대표적인 리스크에 해당한다.[20]

두 번째로 대외 신인도 하락에 따른 리스크를 들 수 있다. 기업이 법률위반행위를 하는

19) 이러한 제재수단의 내용 및 한계에 대한 상세한 내용은 곽관훈, "기업제재수단의 문제점과 개선방안", 「경영법률」 제19권 제1호(2008), 100이하 참조.

20) 예를 들어 '유해화학물질관리법'의 경우 화학물질 유출사고가 발생하는 경우 매출액의 5%를 과징금으로 징수하고 있다. 매출규모가 큰 대기업이 거액의 과징금을 부과하게 되지만 기업의 존립에 직접 영향을 미치지는 않을 것이다. 그러나 중소기업의 경우 매출액의 5%를 과징금으로 추징당하면 살아남기가 어려운 것이 현실이다. 즉, 과징금 부과는 대기업보다 중소기업에게 더 큰 영향을 미치는 제재수단이라고 할 수 있다.

경우 벌금 등의 부과로 비용이 증가하는 것뿐만 아니라, 대외적인 신인도가 하락하여 기업의 존립자체가 위협받는 경우가 적지 않다. 예를 들어 사회적 문제를 야기한 기업에 대한 시민단체의 불매운동 등은 실제로 기업에 심각한 타격을 주고 있다. 또, 고객인 소비자와 분쟁이 발생하는 경우 그 사실이 알려지게 되면 기업 이미지가 실추되고 그에 따른 매출감소 등의 손해가 발생하는 경우도 있다.[21)]

세 번째는 중소기업의 경우 특히 문제가 되는 것으로 대기업에 비해 상대적으로 내부통제 시스템 등이 구축되지 않다보니 경영자나 직원의 개인적 비리가 문제되는 경우가 많다. 중소기업의 경우 대부분 오너가 경영자인 점을 고려할 때, 경영자의 개인적 비리는 개인적인 문제에서 끝나는 것이 아니라 기업의 존립에 직접적인 영향을 미치게 된다.

이처럼 중소기업이 법률을 위반하는 경우 다양한 리스크가 발생하게 된다. 따라서 이를 어떻게 예방하는가는 곧 기업의 경쟁력 및 지속가능한 발전에 있어 중요한 과제가 된다. 결론적으로 중소기업의 CSR경영은 이러한 법률리스크를 사전에 예방할 수 있는 방안으로서 의미를 가지고 있다.

(3) 기업규제 패러다임의 전환

행정주체는 행정상의 목적을 달성하기 위해 기업에게 다양한 법상 의무를 부과하고 있다. 하지만 기업들이 자발적으로 준수하지 않는 경우에는 행정상 목적이 달성될 수 없으며, 이 경우 의무를 이행시키거나 이행된 것과 동일한 상태를 실현하기 위한 행정의사의 실효성확보수단으로서 다양한 제재수단을 마련하고 있다. 기업에 대한 제재수단은 (ⅰ) 행정적 제재와 (ⅱ) 형사적 제재 및 (ⅲ) 민사적 제재로 구분할 수 있다. 이러한 재제수단이 갖는 가장 큰 목적은 기업의 법률위반행위를 억지하기 위한 것이다. 위법행위를 한 기업을 강력하게 제재함으로써 동일한 위법행위가 반복되는 것을 사전에 예방하고자 하는 것이다. 그러나 기업 스스로 준법에 대한 의지가 없는 상황에서 강력한 제재수단만으로 위법행위를 억지하는

21) 작년에 남양유업의 경우 영업사원과 대리점주 간의 갈등이 알려지면서 소위 '갑의 횡포'에 대한 비난에 직면하였다. 그 사건 직후 냉장음료의 매출은 90%까지 감소하였을 뿐만 아니라, 공정위로부터 124억의 과징금을 부과받는 등 막대한 손실을 입었다. 남양유업의 경우 중소기업은 아니지만, 중소기업의 경우도 문제가 발생하는 경우 대외적 신인도 하락으로 인해 막대한 손실을 입을 가능성이 높다는 점은 동일하다.

데 한계가 있을 수밖에 없다.

예를 들어 가장 강력한 규제수단이라고 할 수 있는 행정형벌의 경우도 기업의 위법행위 억지에 한계가 있다. 행정형벌이 강력한 효과를 가지고 있는 것은 위반시 형사처벌을 받고, 전과자가 되는 등 불이익이 가장 크기 때문에서 심리적으로 효과를 극대화할 수 있기 때문이다. 형벌은 최후적 수단으로 도입되어야 한다는 형법상의 보충성의 원칙에도 불구하고 행정형벌이 제재수단으로서 가장 선호되고 있는 것도 이러한 이유 때문이라고 할 수 있다. 그러나 법인인 기업의 경우 개인의 경우와 같은 심리적 효과를 기대하기 어렵다는 점에서 한계가 있다. 특히 종업원의 위법행위가 기업이익을 위한 경우에는 행위자가 형사처벌을 받았다고 하여도 회사는 후임자를 선임하여 동일한 위법행위를 행할 가능성이 높다. 이 경우 조직 내의 비난은 물론 제재가 이루어지지 않는 경우가 많아 심리적 효과를 통해 동일한 위법행위가 억지되는 것을 기대하기는 더욱 어렵다.

이처럼 현행 제재수단은 기업의 법률위반행위를 억지하는데 효과를 가지기 어려운 구조이며, 기업에 대한 규제 패러다임의 근본적인 변화가 필요한 시기이다. 기업의 CSR경영은 이러한 규제 패러다임의 전환으로서 중요한 의미를 갖고 있다. 즉, 기업이 CSR 경영을 추구하도록 유도한다면 기업 스스로 법률위반행위를 사전에 예방할 수 있는 시스템을 구축하는 효과를 거둘 수 있다. 다시 말해서 기업의 자발적 법률준수 및 위법행위를 사전에 예방하고자 하는 노력을 이끌어 낼 수 있다는 점에서 기존의 사후적 제재중심의 규제보다 진일보한 규제패러다임이 될 수 있다.

Ⅲ. 현행 법상 중소기업의 사회책임경영 의무

1. CSR경영과 관련된 법률의 개요

우리나라에서 CSR경영과 관련한 최초의 법률로는 '산업발전법'을 들 수 있다. 동법은 1999년 제정된 법으로 '지속가능한 발전(sustainable development)'이라는 개념을 도입하였다. '지속가능한 발전'은 환경측면에서 시작되었으나 이후 사회, 정치적 측면까지 확대되고 있어 CSR경영과 밀접한 관련이 있다. 이후 2007년에 '지속가능발전법'이 제정되었다. 동법은

주로 환경적 측면에서 지속가능한 발전을 위해 정부 등의 역할을 규정하고 있다. 이러한 법률들은 환경적 측면, 사회적 측면에서의 지속가능한 발전을 위한 기본적인 내용을 정하고 있는 것으로 CSR경영의 일부분이라 할 수 있다. 하지만 직접적으로 CSR경영을 규정하고 있지 않다는 점에서 한계가 있었다. 우리나라에서 최초로 CSR경영을 직접 규정한 법제는 '중소기업 진흥에 관한 법률'이다. 동법은 중소기업의 CSR경영을 직접적으로 규정하고 있다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있다.

한편, 최근에는 CSR경영과 관련이 있는 법률개정안들이 제안되고 있다. 대표적인 것이 2013년 8월에 국회에 제출된 '국민연금법 일부개정법률안'이다. 동 법은 국민연금기금이 투자대상 기업을 선정함에 있어 환경·사회·지배구조(Environment, Social, Governnce: ESG) 요소를 고려하도록 하는 것을 주된 내용으로 하고 있다. 아직 국회에서 통과가 되지 않고 논의 중에 있으나 SRI를 법제화하여 기업의 CSR경영을 간접적으로 유도하고자 한다는 점에서 중요한 의미를 가지고 있다. 또한 2013년 7월에 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률(Financial Investment Services and Capital Market Act; 이하 '자본시장법') 일부개정법률안'이 발의되었다. 동 법률안은 상장법인이 의무적으로 제출해야 하는 사업보고서의 내용에 기업의 CSR 이행노력에 관한 정보를 추가할 것을 제안하고 있다.[22)]

22) 사업보고서에 추가되어야 할 구체적 기재사항으로 제시되고 있는 것은 다음과 같다.
① 임금, 근로시간 등 근로조건에 관한 사항
② 노동조합과의 단체교섭을 통한 단체협약 체결 현황 등 노사관계에 관한 사항
③ 임원 및 직원(기간제근로자 및 단시간근로자를 포함한다)의 수, 직원 1인당 교육시간 및 임원 중 여성이 차지하는 비율 등 임원 및 직원에 관한 사항
④ 직장어린이집 설치, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 등 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 사항
⑤ 근무 환경 및 안전실태, 안전규정 준수 여부에 관한 사항
⑥ 사업활동으로부터 발생하는 환경오염 및 환경훼손을 방지하기 위하여 실시하고 있는 친환경 경영활동에 관한 사항
⑦ 법률관계, 계약관계 또는 거래관계 등에서 사실상 지배력을 행사하고 있다고 인정되는 기업에 대하여 실천하고 있는 사회적 책임 이행에 관한 사항
⑧ 소비자의 안전과 정보 보호, 소비자 불만 및 분쟁 해결에 대한 계획수립과 실천노력에 관한 사항
⑨ 기업 내 위법행위에 대한 내부신고자 보호대책, 뇌물 및 부패 근절을 위한 제도 등 윤리경영에 관한 사항
⑩ 공정거래·금융·노동·환경 및 부패방지 관계법령 등으로서 대통령령으로 정하는 법령을 위반하여 행정처분이나 형사처벌을 받은 사항
⑪ 사회공헌 활동 및 지역인력채용 등 지역사회 참여 및 개발에 관한 사항

이러한 법률 중에서 중소기업에게 중요한 의미를 갖는 것은 중소기업에 대한 CSR경영을 규정하고 있는 중소기업 진흥에 관한 법률이다. 이하에서는 동 법상에서 규정하고 있는 중소기업의 CSR경영 의무에 대한 내용을 살펴보기로 한다.

2. 중소기업의 CSR경영 의무

(1) 중소기업 진흥에 관한 법률의 주요내용

'중소기업 진흥에 관한 법률'은 2012년 개정을 통해 '중소기업의 사회적책임경영'에 관한 사항을 규정하였다. 동 법은 중소기업에 대해 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력할 것을 정하고 있다(제62조의4 제1항). 아울러 국가와 지방자치단체는 중소기업의 사회적책임경영을 위해 필요한 지원을 할 수 있다고 규정하고 있다(제62조의4 제2항).

동 법은 중소기업을 대상으로 하고 있으며, 중소기업청으로 하여금 사회적책임경영의 활성화를 위해 필요한 조치와 지원을 하도록 요구하고 있다. 구체적으로 중소기업청장은 사회적책임경영 중소기업을 육성하고 체계적으로 지원하기 위하여 5년마다 사회적책임경영 중소기업육성 기본계획을 수립·시행하여야 한다(제62조의5 제1항). 기본계획에 포함되어야 할 내용은 ① 중소기업 사회적책임경영 조성정책의 기본방향 및 목표, ② 중소기업 사회적책임경영 활성화에 관한 사항, ③ 사회적책임경영 중소기업 지원에 관한 사항, ④ 사회적책임경영 중소기업의 실태조사에 관한 사항, ⑤ 그 밖에 사회적책임경영 중소기업의 육성 및 지원을 위하여 대통령령으로 정하는 사항 등이다(제62조의5 제2항). 여기서 대통령령으로 정하는 사항이란 ㉠ 사회적책임경영 전문인력의 양성에 관한 사항, ㉡ 중소기업 근로자의 사회적책임경영에 관한 교육·훈련에 관한 사항, ㉢ 중소기업의 사회적책임경영을 위한 이행지표의 개발 및 보급에 관한 사항 및 ㉣ 그 밖에 사회적책임경영 중소기업육성에 관련된 주요 시책에 관한 사항이다(시행령 제54조의3).아울러 기본계획에 따라 연차별 시행계획을 수립하여 시행하여야 하며(제62조의5 제3항), 이에 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있다(제62조의5 제4항).

또한 중소기업청장은 중소기업의 사회적책임경영을 효율적으로 지원하기 위하여 중소기

업 지원관련 기관이나 단체를 사회적책임경영 중소기업지원센터로 지정할 수 있도록 하고 있다(제62조의6 제1항).[23] CSR중소기업센터는 ① 중소기업 사회적책임경영에 대한 지침의 제공, ② 중소기업 사회적책임경영 관련 전문인력의 양성, ③ 사회적책임경영에 대한 인식제고를 위한 교육 및 연수, ④ 사회적책임경영에 필요한 정보 제공 및 컨설팅 지원 업무 등을 수행하게 된다(제62조의6 제2항). 중소기업청장은 동 센터의 운용에 필요한 비용을 출연 또는 보조할 수 있으며(제62조의6 제4항), 법에서 정하고 있는 지정기준에 미달하는 경우에는 지정을 취소할 수 있다(제62조의6 제5항).

(2) CSR경영 의무의 내용

'중소기업 진흥에 관한 법률'에서 정하고 있는 CSR경영에 관한 내용은 중소기업의 CSR경영 준수 의무와 국가 및 지방자치단체의 CSR경영 지원의무로 구분하여 볼 수 있다.

가. 중소기업의 의무

(가) CSR경영의 적용범위

'중소기업 진흥에 관한 법률'에서는 중소기업에 대해 CSR경영의무를 부과하고 있다. 즉, 중소기업은 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력해야 한다 (제62조의4 제1항). 동 규정은 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등의 이해관계자에 대한 사회적 책임을 규정하고 있는데, 법조문에서 언급하고 있는 이해관계자는 예시적인 것으로 볼 수 있다. 따라서 그 외의 다양한 이해관계자 및 환경·사회적 요소들도 모두 고려해야 하는 것으로 이해할 수 있다.

23) 동 규정에 따라 중소기업청은 '한국생산성본부'를 'CSR중소기업센터'로 지정하여 2014년 4월부터 운용을 시작하였다. CSR중소기업센터로 지정받기 위해 갖추어야 할 조건은 ① 비영리법인일 것, ② 중소기업의 사회적책임경영을 지원할 수 있는 전담조직을 갖추고 있을 것, ③ 기관 또는 단체의 업무에 사회적 책임경영 관련 컨설팅과 교육에 관한 업무가 포함되어 있을 것, ④ 교육시설을 합산한 면적이 150제곱미터 이상으로서 집합교육을 할 수 있는 1개 이상의 강의실 및 상담실을 갖출 것이 요구된다(시행령 제54조의5 제1항). 이러한 조건을 갖춘 기관 또는 단체는 이를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 지정신청서를 중소기업청장에게 제출하여야 한다(제54조의5 제2항).

(나) '사회적 책임(CSR)경영'의 의미

사회적 책임은 앞서 언급한 바와 같이 (ⅰ) 소극적 의미의 CSR과 (ⅱ) 적극적 의미의 CSR로 구분할 수 있다. 앞서 설명한 바와 같이 소극적 의미의 CSR은 중소기업이 법적문제, 인권문제, 환경문제 등 사회적 문제를 야기하지 않는 것을 말한다. 이에 대해 적극적 의미의 CSR은 단순히 사회적 문제를 야기하지 않는 것에서 더 나아가 적극적으로 사회에 공헌하는 활동을 말한다. 자선활동이나 최근 논의되고 있는 '공유가치창출(Creating Shared Valued: CSV)'을 위한 활동 등이 이에 포함되는 것으로 이해할 수 있다.

동 법에서 규정하고 있는 중소기업의 사회적 책임은 '소극적 의미의 CSR'로 이해할 수 있다. '적극적 의미의 CSR'은 기업의 이미지 제고차원에서 이루어지는 적극적인 사회공헌 활동을 의미한다. 이는 기업의 자발적 참여가 필요한 부분이며 이를 제도화하거나 강제할 수는 없다. 따라서 동 법에 의해 부과되는 기업의 CSR경영의무에 적극적 의미의 CSR경영이 포함된다고 보기는 어렵다. 결국 동법에서 이야기하는 CSR경영 의무란 법률위반행위나 인권문제, 노동문제 등이 발생하지 않도록 사전에 예방할 수 있는 경영시스템을 갖추어야 할 의무라고 이해할 수 있다.

많은 국가나 국제기구에서 CSR경영을 규범화하기 위한 각종 가이드라인이나 지침등을 제정하고 있는데, 이들 내용도 대부분 소극적 의미의 CSR경영에 관한 내용이다. 예를 들어 대표적인 국제규범인 ISO 26000의 경우도 CSR을 크게 7가지 분야로 나누어 각각 기준을 정하고 있다. 구체적으로 (ⅰ) 환경(Environment), (ⅱ) 인권(Human right), (ⅲ) 노동관행(Labour practices), (ⅳ) 지배구조(Organiziational governance), (ⅴ) 지역사회 참여 및 개발(Community involvement and development), (ⅵ) 공정거래(Fair operating practices), (ⅶ) 소비자 이슈(Consumer issues)로 구분하여 다음과 같은 구체적인 기준을 제시하고 있다.

환경	• 지구온난화 방지 • 자원절약 • 오염방지 • 자연 및 생태계 보존
인권	• 인권 개선을 위한 지원 • 모든 차별 및 인권침해 금지 • 전향적 인권보호 조치 • 조직의 경영방침에 인권 포함
노사관계	• 고용차별 제거 • 보건 및 안전 • 인적자원의 다양성 존중 • 아동노동 및 강제노동 금지
지배구조	• 주요 주주 지분율 및 투표권 관련 정보 제공 • 이사회 구성원 및 핵심 경영진 임명 방법과 절차 • 사외이사 구성 및 자격 • 이사회 역할과 권한
지역사회참여/개발	• 조직 관련 사회적 쟁점 선정 • 이해관계자와 협력 • 국제적 규칙과 다양성에 중점을 둔 활동조직 관련 사회적 쟁점선정
공정거래	• 윤리 반부패 관련 원칙 및 행동강령 • 업무수행의 공정성, 투명성 및 자유경쟁 보장 • 우월적 지위 남용 및 뇌물제공 금지 • 조직내, 외부 접근보장
소비자이슈	• 접근성 개선 • 법과 자율적 계약준수 • 결함 및 불만에 대한 적절한 대응

ISO 26000에서 제시하고 있는 내용을 보면 주로 기업들이 사회적 문제를 야기하지 않도록 예방하기 위한 시스템 구축에 대한 기준이다. 즉, ISO 26000에서는 사회적 책임을 조직의 영향이 미치는 지역 이해관계자와 적극적인 커뮤니케이션이나 개입(engagement)을 바탕으로 사회 및 자연환경에 미치는 부정적인 영향을 최소화하고 긍정적 영향은 극대화함으로써 조직의 계속성을 유지하는 활동으로, 궁극적으로 지속가능한 사회 및 환경에 기여하는 것을 목적으로 하고 있는 것이다. 이러한 점들을 고려할 때 우리 법에서 중소기업에게 요구하는 CSR경영 의무란 법적 문제나 사회적 문제 등의 발생을 사전에 예방할 수 있도록 기업을 경영해야 할 의무라고 할 수 있다.

나. 국가 등의 의무

국가나 지방자치단체는 CSR경영을 위해 필요한 지원을 할 수 있다고 정하고 있다. 중소기업청장은 사회적책임경영 중소기업을 육성하고 체계적으로 지원하기 위하여 5년마다 사회적책임경영 중소기업육성 기본계획을 수립시행하여야 한다. 다만 산업발전법에 따라 정부가 '지속가능경영 종합시책'을 수립하는 경우 동 기본계획을 이에 포함하여 함께 수립·시행하는 것이 가능하다(제62조의5). 동 기본계획은 '지원'에 초점을 두고 있어, 실태를 조사하여 중소기업의 CSR경영을 유도하기 위한 지원정책을 수립할 것을 요구하고 있다. 아울러 전문성을 가지고 중소기업의 CSR경영을 지원할 수 있는 주체로서 '사회적책임경영 중소기업지원센터'를 지정하여 운영할 수 있도록 하고 있다(제62조의6)

동 법은 국가 등이 중소기업의 CSR경영 지원을 위해 필요한 지원을 할 수 있는 근거를 마련하면서, 이를 위해 5년마다 기본계획의 수립을 의무화하고 있다. 따라서 기본계획에는 정부 등이 행할 CSR경영 지원에 관한 구체적인 내용이 포함되어야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 중소기업의 CSR경영 의무를 소극적 의미의 CSR로 본다면, 정부등이 추진해야 할 기본방향도 역시 소극적 의미의 CSR이 되어야 할 것이다. 즉, 중소기업이 법률적, 사회적 문제를 야기하지 않도록 사전에 이를 예방할 수 있는 경영시스템을 구축하도록 지원하는 것이 궁극적인 목표가 되어야 할 것이다. 구체적으로 중소기업이 사전예방적 경영시스템인 '내부통제시스템'을 구축하도록 하기 위한 지원이 이루어질 필요가 있다. 즉, 중소기업의 실태를 조사하고 이를 바탕으로 내부통제시스템 구축 필요성을 교육하고, 내부통제시스템에 대한 구체적인 기준 등을 제시하는 방안이 기본계획에 포함되어야 할 것이다.

다. 강제성 여부

동 법은 중소기업에 대해 CSR경영의무를 하도록 '노력하여야 한다'고 규정하고 있다. 이에 따라 동 규정은 선언적 규정에 그치며, CSR경영을 할 것인가는 전적으로 기업이 선택할 수 있는 것처럼 인식될 수 있다. 그러나 다른 조문과의 관계등을 고려할 때 실질적으로는 선택사항이 아니라 의무사항이 될 수밖에 없다. CSR경영에 관한 기본계획의 수립이 의무화되어 있기 때문이다. 동 기본계획은 CSR경영의 기본방향과 목표 등 기본적인 내용을 정하게 된다. 특히 주목할 것은 '중소기업의 사회적책임경영 의한 이행지표의 개발 및 보급에 관한 사

항'이 포함되어야 한다(제62조의5 제2항 5호, 시행령 제54조의3 제3호). 이행지표의 구체적인 내용은 아직 알 수 없지만, 과거 중소기업청에서 제시하였던 CSR성과평가지표체계와 유사한 양상을 보일 것으로 예상된다. 중소기업청은 이미 오래 전에 중소기업을 위한 CSR 성과평가지표체계로서 'KOSBI-CSR모델'을 개발한 바아 있다. 동 모델은 외국의 주요 CSR관련 지표 등을 고려하여 작성한 것으로 새로운 이행지표는 동 모델과 큰 차이를 보이지 않을 것으로 생각된다.

과거 중소기업청이 제시한 'KOSBI-CSR모델'의 경우 명확한 법적 근거가 없는 것이며, 따라서 중소기업이 그 활용여부를 자발적으로 선택할 수 있었다. 그러나 향후 제시될 이행지표는 법률에 근거하여 작성된 것이므로 일정범위의 중소기업에 대해서는 의무적으로 활용하도록 할 가능성이 있다. 이처럼 중소기업의 CSR 경영여부가 이행지표 작성을 통해 공개된다면, CSR 경영을 하지 않는 기업은 시장의 평가나 사회적 평가가 저하될 수밖에 없다. 또한 이행지표를 바탕으로 정부나 지방자치단체는 CSR경영을 촉진하기 위한 시책을 시행할 것이다. 결국 중소기업의 CSR 경영은 선택이 아니라 기업의 지속가능한 발전을 위해 필수적인 요소가 될 가능성이 높다. CSR경영을 위해 노력해야 한다는 말의 의미는 CSR경영 자체를 선택할 수 있다는 의미가 아니라, 중소기업이 처한 상황에 따라 자신에게 적절한 CSR 경영 방법을 선택할 수 있다는 의미로 이해하는 것이 타당할 것이다.

(2) 의무위반의 효과

중소기업 진흥에 관한 법률의 경우 중소기업이 CSR경영 의무를 이행하지 않는 경우 제재수단에 대해 정하고 있지 않다. 따라서 CSR경영 의무를 위반한 중소기업에 대해 벌금 등 형사적 제재를 부과하거나 과징금 등 행정적 제재를 부과할 수는 없다. 제도의 실효성을 고려할 때 향후 개선이 필요한 사항이다.

다만, 동 의무를 이행하지 않아 손해를 입은 이해관계자의 경우 회사의 불법행위로 인한 손해배상을 청구하는 것이 가능할 것이다. 구체적으로 중소기업이 법률위반행위 등을 사전에 예방할 수 있는 경영시스템을 갖추지 않았고 그로 인해 손해를입은 이해관계자들은 자신들이 입은 손해의 배상을 청구하는 상황을 예상할 수 있다. 동 법에 의한 CSR경영 의무가 규정되기 전에는 피해자가 회사의 고의 또는 과실로 인한 위법한 행위를 입증하는 것이 용

이하지 않았다. 그러나 이제는 내부통제시스템 등을 갖추지 않아 문제가 발생하는 경우 그 자체가 법에서 정하고 있는 CSR경영의무를 위반한 것이기 때문에 중소기업에게 손해배상책임을 묻는 것이 훨씬 용이해 졌다고 할 수 있다.

한편, 중소기업의 경영자의 경우 고의 또는 과실로 법령 또는 정관에 위반한 행위를 하거나 그 임무를 게을리 한 때에는 회사에 대하여 연대하여 손해배상책임을 부담해야 한다(상법 제399조 제1항). 만일 중소기업 경영자가 법에서 정하고 있는 CSR경영 의무 이행을 위한 노력을 하지 않아 회사에 손해가 발행한 경우, 법령위반에 해당하여 손해배상책임을 부담할 가능성이 있다. 명백한 법령위반에 해당하지 않는다고 하여도 경영진의 주의의무를 판단하는데 있어 CSR경영 의무 이행을 위한 노력의 유무가 중요한 기준이 될 수 있다. 실제 미국[24]이나 일본[25]의 경우 내부통제시스템의 구축여부를 경영진의 법적 책임여부를 판단하는데 중요한 기준으로 하고 있다. 결과적으로 문제가 발생하였다고 하여도 경영진이 내부통제시스템을 잘 구축하고 있다면 경영진으로서의 책임은 다한 것이고, 따라서 경영진의 법적 책임을 면제하거나 경감해주고 있는 것이다. 이러한 점을 고려할 때 중소기업의 경영진이 CSR경영을 위한 내부통제시스템을 잘 갖추고 있는가의 여부는 경영진의 법적책임여부를 판단하는 기준이 될 수 있을 것으로 판단된다.

---

24) 미국에서 내부통제시스템이 의미를 갖기 시작한 것은 1991년 연방양형지침(Federal Sentencing Guidelines for Organizations)을 제정하면서부터이다. 동 지침에서는 내부통제시스템이 잘 정비되고 관리되어왔다는 것을 입증하는 기업에게는 임직원의 범죄행위에서 발생하는 회사의 형사책임을 최고 95%까지 감면해 주고 있다. 또한, 1996년부터는 민사책임의 영역까지 확대되어 회사가 내부통제시스템을 갖추고 있으면 이사들이 임직원의 행위로 인해 회사에 손해가 발생하였다고 하여도, 임직원에 대한 감시 소홀에 대한 임무해태의 책임을 면제해 주고 있다. 川崎友巳, 「企業の刑事責任」(成文堂, 2004), 235頁 이하 참조.

25) 일본의 경우는 내부통제시스템에 대한 논의가 본격화된 것은 법원의 판례를 통해서이다. 법원이 주주대표소송에서 이사의 주의의무를 판단하면서 내부통제시스템의 구축을 그 기준으로 인정하였다.[1] 이와 관련하여 대표적인 판례가 2000년 大和銀行 주주대표소송에 대한 판결이다(大阪地方裁判所 平成12年 9月 20日 判決, 資料版 商事法務 199号 248頁). 동 판결은 대표이사는 직원에 의한 부정행위를 방지하고 손실확대를 최소한으로 하기 위한 관리체제(내부통제시스템)을 구출해야 할 선관주의의무와 충실의무가 있고, 이사 및 감사는 대표이사가 내부통제시스템을 구축하고 있는가를 감시할 선관주의의무와 충실의무를 부담한다고 하고 있다. 또한 2002년 4월에 鐵鋼會社 이익공여사건의 경우에도 경영자가 유효한 내부통제시스템을 구축하고 이를 통해 기업내를 감시하는 것이 중요한 의무라고 판단하였다. 이에 대한 상세한 내용은 赤堀勝彦,"内部統制とリスクマネジメント-日本版SOX法對應時代に問われるリスクマネジメントの重要性について-", 「神戸學院法學」 第37卷第2号(2007.12), 177頁.

Ⅳ. 맺음말 : 중소기업의 대응

2012년 '중소기업 진흥에 관한 법률'이 개정되면서 중소기업에 대해 CSR경영의무가 부과되었다. 물론 '의무'라고 단정하기에는 조문 자체는 선언적 규정에 그치고 있다. 그러나 본문에서 살펴본 바와 같이 현실적으로는 중소기업의 의무가 될 것으로 보여지며, 향후 중소기업 경영에 있어 중요한 영향을 미칠 것으로 판단된다. CSR경영도입과 관련해서 중소기업이 무엇보다도 먼저 고려해야 할 점은 기업을 운용하는 과정에서 법률위반행위가 발생하지 않도록 사전에 예방하기 위한 시스템을 구축하는 것이다..

법률위반행위를 예방하기 위해서는 법률위반이 이루어지는 과정에 대한 검토가 필요하다. 중소기업의 비용증가로 이어지는 법률위반행위는 크게 (ⅰ) 기업의 이익을 위해 조직적으로 이루어지는 법률위반행위와 (ⅱ) 경영진 및 직원 개인에 의해 이루어지는 개인적인 법률위반행위로 구분하여 볼 수 있다. 먼저 조직적으로 이루어지는 법률위반행위를 막기 위해서는 기업의 의사결정과정에서 이러한 결정이 이루어지는 것을 적절하게 막는 것이 필요하다. 이를 위해서 회사의 의사결정 시스템이 적절하게 구성되고 운영될 수 있도록 하는 것이 필요하다. 두 번째로 개인의 법률위반행위가 발생하지 않도록 하기 위해서는 관련 법률에 대한 이해는 물론, 문제가 될 수 있는 요소를 사전에 점검하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 교육과 홍보를 강화하고 내부적으로 사전에 예방할 수 있는 시스템의 구축이 필요하다.

그러나 가장 중요한 것은 중소기업 스스로 CSR경영이 기업의 지속가능한 발전을 위해 필요하다는 점을 명확하게 인식하는 것이다. 이를 위해서는 법에서 정하고 있는 CSR경영의무가 단순히 자선 등 사회공헌활동만을 의미하는 것이 아니라 법적, 사회적 문제의 발생을 사전에 예방할 수 있는 내부통제시스템의 구축이라는 점을 명확하게 인식하는 것이 필요하다. 아울러 정부와 지방자치단체가 수립하는 CSR경영에 관한 기본계획에도 중소기업의 의식을 개혁하고 CSR경영의 필요성을 인식할 수 있도록 하기 위한 정책적 노력을 최우선 과제로 삼아야 할 것이다.

» 2014년 제1회 인권경영포럼
중소기업의 사회적 책임경영

토론 1

중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가

- **강주현** (글로벌경쟁력강화포럼 대표)
- **신태중** (좋은기업센터 사무국장)
- **김용구** (기업책임시민센터 사무국장)

“중소기업의 인권경영”

▌**강주현** (글로벌경쟁력강화포럼 대표)

1. 용어와 주제에 관한 질문

우리는 중소기업의 ‘사회책임경영’을 이야기하는 것인가?
중소기업의 ‘인권경영’을 이야기하는 것인가?

발제문에서는[1] CSR에 대한 개념정의를 ‘기업을 경영함에 있어 재무적 성과뿐만 아니라 환경·인권·사회·지역·윤리적 측면 등 다양한 측면들을 고려하는 것’이라고 정의하였다. 다만, 해당 국가나 지역의 상황에 따라 인권적 측면 또는 환경적 측면이 강조되거나, 기부행위를 중요하게 고려하는 등의 차이가 발생한다고 첨언하였다.

또한 CSR을 (ⅰ) 소극적 의미의 CSR과 (ⅱ) 적극적 의미의 CSR로 구분하여 소극적 의미의 CSR은 법적 문제, 인권문제, 환경문제, 노동문제 등 사회와의 갈등을 유발하지 않는 차원에서의 CSR이라고 정의하였고, 적극적 의미의 CSR은 자선, 사회기여활동 등을 통한 이미지 제고와 같이 보다 적극적인 활동이라고 정의하였다. 다만, 현실에 있어서는 양자가 명확하게 구분되지 않고 두 요소가 혼재되어 있는 경우가 대부분이며 사회적 상황에 따라 중요시되는 부분에 차이가 있다고 첨언하였다.

아울러, 2012년 개정된 ‘중소기업 진흥에 관한 법률’을 논하면서 법에서 정하고 있는 CSR 경영의무가 단순히 자선 등 사회공헌활동만을 의미하는 것이 아니라 법적, 사회적 문제의 발생을 사전에 예방할 수 있는 내부통제시스템의 구축이라는 점을 명확하게 인식하는 것이 필요하다고 강조하였다.

1) 1번 질문 배경 설명의 본문 내용은 발제문의 대부분을 그대로 요약하여 인용하였다.

(질문 A) 내용에 있어서는 토론자도 동의하는 바이다. 하지만 '소극적' 의미의 CSR과 '적극적' 의미의 CSR 이 기업이나 대중을 이해시키는데 있어서 효과적인 표현이라고 보는지? 인권에 관한 기업리더 이니셔티브[2]를 참조하면 '필수적' 과 '이상적' 이라는 표현이 보다 더 맞지 않을지?

그렇다면 결론적으로 상기 법에서는 규정하고 있는 중소기업의 사회책임경영은 '소극적' 의미의 CSR을 규정하고 있는 것인가?

(질문 B) 개념에 있어서는 토론자도 동의하는 바이다. 하지만 상기 법에서 규정하고 있는 중소기업의 사회책임경영이 아무리 법률위반행위나 인권문제, 노동문제 등을 규정한다고 하더라도, 그리고, 사회책임경영이 사회공헌만이 아닌, ISO26000의 7대 분야를 다 포함한 개념이라고 해도, **중소기업의 '사회책임경영'을 얘기하다 보면 중소기업의 '인권경영'은 희석되는 것이 아닌가?** 참고로 인권경영의 개념[3]에는 노동, 환경, 반부패 등 광범위한 분야도 포함되어 있다. **중소기업의 '사회책임경영'과 중소기업의 '인권경영'이 어떤 차이가 있다고 보는가?**

또한 기업의 이해관계자, 특히, 인권 침해에 취약한 그룹들의 권익 보호를 위해서 어떤 것이 더 효과가 있다고 보는가? 또한 인권보다 사회책임을 강조하면 기업에게 더 설득력이 있다고 보는지?[4]

---

2) Business Leaders Initiative on Human Rights: BLIHR 는 이해관계자를 대상으로 하는 기업 행동을 필수적(Essential), 기대되는(Expected), 이상적(Desirable)의 3가지 분야로 나누었다. 법적 규제 및 규범 준수는 필수적 분야에 속하고, 사회공헌 등은 이상적 분야에 속한다. 전직 아일랜드 대통령이자 전 유엔인권고등판무관인 마리로빈슨이 ABB, Body Shop, Barclays, Novartis, Novo Nordisk 등의 세계적인 기업들과 함께 주도했던 BLIHR는 현재 활동을 중지하였지만 기업과 인권 분야에 있어서 기업이 인권경영을 전향적으로 생각하는데 지대한 영향을 끼쳤다. 세 가지 매트릭스에 대한 인권경영의 사례를 보려면 BLIHR 보고서 1 참조.
http://www04.abb.com/global/seitp/seitp202.nsf/c71c66c1f02e6575c125711f004660e6/fd8d7d261d06a2adc1256df9003b68f0/$FILE/BLIHR1report.pdf

3) 인권경영 이슈에는 자유권, 노동권, 아동노동, 강제노동, 차별금지, 프라이버시권, 건강권, 소비자 보호, 환경 보호, 선주민 권리 등 다양한 분야가 있다. 기업 인권교육 교재 개발 연구용역 보고서. 국가인권위원회. 2013.

2. 2012년 개정된 '중소기업 진흥에 관한 법률' 영향과 범위에 대한 질문

발제문에서는[5] 2012년 '중소기업 진흥에 관한 법률'이 개정된 것은, 중소기업에 대해 CSR 경영의무가 '부과'된 것이라고 설명하였다. 물론 '의무'라고 단정하기에는 조문 자체는 선언적 규정에 그치고 있지만, 현실적으로는 중소기업의 의무가 될 것이며, 향후 중소기업 경영에 있어 중요한 영향[6]을 미칠 것으로 판단된다고 강조하였다.

발제자는 CSR경영이 성장하게 된 배경으로, (ⅰ) 사회적 요구 증대, (ⅱ) 기업의 리스크 관리측면 필요성 증대, (ⅲ) 기업규제 패러다임 전환을 꼽았고, 특히 법률리스크와 법률위반행위, 제재수단에 초점을 맞추었다.

법률리스크에 대해서는 (ⅰ) 법률위반행위로 인해 발생하는 비용증가에 따른 리스크('유해화학물질관리법'- 화학물질 유출사고가 발생 시, 매출액의 5%를 과징금으로 징수), (ⅱ) 대외신인도 하락에 따른 리스크 ('갑의 횡포'로 유명해진 남양유업 영업사원과 대리점주 간의 갈등 사건 직후 냉장음료 매출 90%까지 감소, 공정위로부터 124억 과징금 부과), (ⅲ) 경영자 등 개인의 법률위반행위에 따른 리스크 (내부통제시스템의 부재로 인한 경영자나 직원의 개인적 비리)의 세 가지를 강조하였다.

발제자는 중소기업의 비용증가로 이어지는 법률위반행위는 크게 (ⅰ) 기업 이익을 위해 조직적으로 이루어지는 법률위반행위 (ⅱ) 경영진 및 직원 개인에 의해 이루어지는 개인적인 법률위반행위로 구분하고 있다.

---

4) 유럽연합 집행위원회에서는 중소기업 눈높이에 맞도록 UN 기업과 인권에 대한 프레임워크 실행 매뉴얼을 발간하여 중소기업이 기업 경영에서 손쉽게 인권관련 이슈를 발견, 예방할 수 있도록 지원하고 있다.
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf

5) 2번 질문 배경 설명의 본문 내용은 발제문의 대부분을 그대로 요약하여 인용하였다.

6) 발제자는 예를 들어 중소기업청이 제시한 'KOSBI-CSR 모델'의 경우 법적 근거는 없지만, 향후에 제시되는 지표는 법률에 근거하여 작성되었기 때문에 일정 범위의 중소기업에 대해서는 의무적으로 활용하도록 될 가능성이 있다고 보았다. 이행지표를 바탕으로 시장이나 사회의 평가가 이루어지고, 정부나 지방자치단체가 CSR 경영 촉진시책을 시행할 것이라고 보았다.

이에 대한 제재수단으로 (ⅰ) 행정적 제재 (ⅱ) 형사적 제재 (ⅲ) 민사적 제재가 있으며, 행정형벌이 제재수단으로서 가장 선호되지만, 현행 제재수단은 기업 법률위반행위 억지 효과를 가지기는 어려운 구조라고 언급하였다.

발제자는 CSR 경영 의무를 위반한 중소기업에 대해 벌금 등 형사적 제재를 부과하거나 과징금 등 행정적 제재를 부과할 수는 없지만, 제도의 실효성을 고려할 때 향후 개선이 필요하며 손해를 입은 이해관계자의 경우 회사의 불법행위로 인한 손해배상 청구가 가능하도록 되어야 한다고 강조하고 있다.

발제자는 '중소기업 진흥에 관한 법률'에서 정하고 있는 CSR경영에 관한 내용은 중소기업의 CSR경영 준수 의무와 국가 및 지방자치단체의 CSR경영 지원의무라고 보았다. 중소기업이 법률적, 사회적 문제를 야기하지 않도록 중소기업의 경영진이 CSR경영을 위한 내부통제시스템을 잘 갖추고 있는가의 여부는 경영진의 법적책임여부 판단 기준이 될 수 있을 것으로 보았고, 사전예방 경영시스템 구축 지원이 궁극적인 목표가 되어야 한다고 강조하고, 구체적으로 중소기업 사전예방적 경영시스템인 '내부통제시스템'구축을 위한 지원이 이루어질 필요가 있음을 강조하였다.

발제자는 그 근거로, 미국이나 일본의 경우 내부통제시스템 구축여부를 경영진의 법적 책임여부를 판단하는데 중요한 기준으로 하고 있고, 문제가 발생해도 경영진이 내부통제시스템을 잘 구축하고 있다면 경영진 법적 책임을 면제하거나 경감해주고 있다는 것을 예로 들었다. 또한 일본은 경제동우회 활동과 관련 보고서를 통해 2003년부터 기업 법률위반행위 예방 컴플라이언스가 강조되고, 2005년 들어서 내부통제시스템을 회사법상 제도로 도입하면서 법률위반행위의 사전예방이라는 소극적 의미의 CSR을 입법화한 것으로 이해할 수 있고, CSR의 입법화가 이루어진 것이라고 보았다.

즉, 발제자는 기업이 CSR 경영을 추구하도록 스스로 법률위반행위 사전 예방 시스템을 구축하도록 유도하고, 기업의 자발적 법률준수 및 위법행위를 사전에 예방하고자 하는 노력을 이끌어 내는 것이 기존 사후적 제재중심 규제보다 진일보한 규제패러다임이라고 보았다.

CSR경영 의무가 규정되기 전에는 피해자가 회사의 고의 또는 과실로 인한 위법한 행위를 입증하는 것이 용이하지 않았지만, 내부통제시스템 등을 갖추지 않아 문제가 발생하는 경우 그 자체가 법에서 정하고 있는 CSR경영의무를 위반한 것이기 때문에 중소기업에게 손해배상책임을 묻는 것이 훨씬 용이해진다고 보는 것이다.

또한 중소기업 경영자 경우 고의 또는 과실로 법령 또는 정관에 위반 행위를 하거나 임무를 게을리 한 때에는 회사에 대하여 연대하여 손해배상책임을 부담해야(상법 제399조 제1항)하는데, 중소기업 경영자가 법에서 정하고 있는 CSR경영 의무 이행을 위한 노력을 하지 않아 회사에 손해가 발행한 경우, 법령위반에 해당하여 손해배상책임을 부담할 가능성이 있다는 것이다.

(질문 A) 발제자는 내부통제시스템이 곧 CSR을 의미하는 것이라고 보기는 어렵다고 조건은 달았다. 하지만, 법률준수를 위한 컴플라이언스는 내부통제시스템의 가장 중요한 요소이고, 법률준수를 기업의 가장 큰 사회적 책임이라고 보는 일본의 견해에 동의하고 있다. 또한 미국의 경우 내부통제시스템 구축과 실행이 입증 되면 형사책임을 95%까지 감면해 주는 예도 들고 있다.

반면, 한국에서는 준법경영에 해당하는 내부통제시스템 일종인 준법지원인 제도(상법 제542조의13 제1항. 2011년 개정, 2012년 시행) 도입범위에 중소기업은 해당되지 않도록 시행되고 있고, 아직 준법지원인 제도 이행에 대한 인센티브 안이 확정되지 못한 채, 자산 1조원 이상 상장기업에 의무화 되던 안이 자산 5천억 이상 상장기업에 의무화되어 대상이 확대되었다. 물론 발제자는 중소기업과는 직접적 관련이 없으므로 논의의 범위에서 제외하였다.

사실 현재 '중소기업 진흥에 관한 법률'개정안 제62조의 4, 5, 6조의 총 11항에서 보면 거의 전부가 '진흥'이나 '지원' 관련 규정이고, 의무에 대한 조항은 제62조의 4의 ① "중소기업은 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력하여야 한다."는 한 가지의 조항 밖에 없는 상황이다.

발제자는 현재 '중소기업 진흥에 관한 법률'개정안 에서 CSR경영을 위한 의무가 강화되고, 내부통제시스템 구축 의무도 추가되고, '내부통제시스템'구축을 위한 지원인 제도 같은 것이 추가가 되어야 한다고 보는가? 참고로 준법지원인 제도의 경우 중소기업은 제외되었다.

그렇다면 공기업이나 대기업 혹은 기타 민간 기업과 달리 상대적으로 물적 인적 자원이 열악한 경영여건을 가진 중소기업만 CSR 경영 의무가 강화되는 것인데 이것이 합당하고 보는가? 참고로 2013년 7월에 발의된'자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안'은 상장기업의 CSR 이행노력에 대한 '공시' 의무가 주된 핵심이다.

(질문 B) 중소기업 진흥에 관한 법률'개정안에서 중소기업 범위는 무엇을 말하는 것인가?[7] 예를 들면 중견기업 관련 CSR 경영 의무 강화는 어떻게 해야 한다고 보는지? 참고로, 중소기업청은 중견기업연합회를 법정단체화(2014년 7월) 하고, 중견기업 단체로서의 위상에 걸맞는 사회적 책임경영(CSR) 확산* 및 기능 강화를 추진 중에 있다고 2014년 3월

7) 중소기업 진흥에 관한 법률 제2조 (정의)에서는 가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업자, 나. 「중소기업협동조합법」 제3조에 따른 중소기업협동조합, 다. 「산업기술연구조합 육성법」에 따른 산업기술연구조합 중 대통령령으로 정하는 것, 라. 그 밖에 대통령령으로 정하는 중소기업 진흥을 위한 단체라고 정의 되어 있으며, 중소기업기본법 제2조 (중소기업자의 범위)에서는 아래와 같이 중소기업자의 범위를 규정하고 있다. 제2조(중소기업자의 범위) ① 중소기업을 육성하기 위한 시책(이하 "중소기업시책"이라 한다)의 대상이 되는 중소기업자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업(이하 "중소기업"이라 한다)을 영위하는 자로 한다. 〈개정 2011.7.25., 2014.1.14.〉
1. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추고 영리를 목적으로 사업을 하는 기업
   가. 업종별로 상시 근로자 수, 자본금, 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것
   나. 지분 소유나 출자 관계 등 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것
2. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업 중에서 대통령령으로 정하는 사회적기업
3. 「협동조합 기본법」 제2조제1호에 따른 협동조합 중 대통령령으로 정하는 협동조합
4. 「협동조합 기본법」 제2조제2호에 따른 협동조합연합회 중 대통령령으로 정하는 협동조합연합회

②중소기업은 대통령령으로 정하는 구분기준에 따라 소기업(小企業)과 중기업(中企業)으로 구분한다.
③제1항을 적용할 때 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 3년간은 중소기업으로 본다. 다만, 중소기업 외의 기업과 합병하거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우에는 그러하지 아니하다.
④중소기업시책별 특성에 따라 특히 필요하다고 인정하면 「중소기업협동조합법」이나 그 밖의 법률에서 정하는 바에 따라 중소기업협동조합이나 그 밖의 법인·단체 등을 중소기업자로 할 수 있다.

밝혔다. 활동으로는 중견기업 CSR포럼 운영, 중소-중견 기술 커뮤니티, 온누리상품권 구매 확대 등을 들었다.

3. 인권경영 범위에 대한 질문

발제자가 강조하는 중소기업의 사회책임경영이나, 2013년 7월 발의된'자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안'발의를 보면 한국기업이 취약한 인권 경영 부분들은 제외가 되었다고 볼 수 있다.

대한상공회의소가 공개하는 2010년 매출액 기준 국내 30개 기업 대상 중 19개 기업의 지속가능경영 보고서를 평가한 보고서는 한국 기업들이 차별금지, 취약집단 보호, 강제노동이나 아동노동의 금지, 노동3권의 보장 분야에 대해서는 내용이 충실한 적극적인 정보 공개 및 공시를 하고 있다는 결과를 내놓았다.

반면에, 그 외 분야(GRI에서 HR1 인권심사, HR2 공급망 관리, HR8 보안인력, HR9 선주민 권리, HR10 인권영향평가 및 ISO26000에서 실천점검의무, 인권위험상황, 연루회피)에 대해서는 기업의 인권침해 연루 가능성에 대한 감수성이 부족하고 기업의 인권현황 파악 등에 관심을 기울이지 않고 있다는 평가 결과를 내놓은 바 있다.[8)]

또한 국가인권위원회는 "주요 한국기업의 인권정책 현황 분석과 한국형기업인권 가이드라인 연구"를 통해 2009년 FTSE에 편입한 한국기업 98개 대상으로(응답률 37%) 설문조사를 통해서 인권경영 현황을 조사한 바 있다.

조사 결과, 차별금지, 산업보건안전, 결사의 자유보장, 단체협약, 강제노동 및 아동노동 금지, 생활임금 수준 급여 보장, 육아휴직 및 보육지원, 부패비리 금지 및 방지, 환경 보호와 지속가능발전, 임직원 내부 고발과 이해관계자 불만처리 시스템 운용에서는 80-90점 범위로 양호하다는 결과가 나왔다.

8) 기업과 인권에 관한 보고서. 국가인권위원회. 2013. P142-144

하지만 회사 리스크 관리 체계에 인권 리스크 통합관리, 협력업체 직원 인권 교육, 협력업체 인권 준수 평가에 따른 구매 거래 연계, 협력업체 인권정책 시스템 보유 및 인권 준수 여부 평가, 국내외 사업장 인권 정책 준수 여부 모니터링, NGO 및 이해관계자와의 협력, 해외 신규사업 및 프로젝트 추진 시 인권영향평가 실시, 해외 진출 시 국가 주권과 지역 문화 존중, 보안요원의 물리력 및 무력 사용 지침, 공정한 토지 수용 및 보상, 진출국에 의한 인권 침해 연루금지 등에서는 17~55점 범위로 취약분야도 나타났다.

즉, 정리하면, 협력업체와 관련된 공급망 관리 및 구매와 연결, NGO와 이해관계자와의 협력과 상생, 회사 주요 사업 특히 해외진출 사업과 인권경영과의 연계 등의 세 가지 분야에서 특히 취약하다고 볼 수 있다.

(질문 A) 중소기업의 '인권경영'보다 '사회책임경영'이 강조되는 면이나, 상장기업에 관련된 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안'등의 내용에 있어서는 한국기업이 특히 취약한 부분 – 공급망 관리, 이해관계자와의 협력, 해외진출 사업과 인권경영 연계 - 에서 발전을 추구하는 데는 한계가 있다고 본다.

즉, 비록 '사회책임경영'이 강제화가 되더라도 '인권경영'의 중요한 부분은 간과가 되는 것이나 다름없다.

특히 선주민의 권리[9] 같은 경우에는 국내나 해외 인권 분야에서 가장 크게 이슈로 대두

9) 포스코의 인도의 사례나 한전 밀양의 사례의 경우 모두 선주민의 권리에 해당되는 것이라고 볼 수 있다. 유엔글로벌 콤팩트 한국협회에 따르면, 유엔본부에서는 2014년 5월 12일에서 23일까지 제13회 유엔선주민포럼(UNPFII, United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues)이 열렸고, 유엔글로벌콤팩트는 선주민에 대한 기업의 역할에 관한 행사를 개최했다. 5월 16일에는 유엔글로벌콤팩트와 ICMM의 공동주최로 선주민과 광업에 대한 도전과제를 찾고 모범사례를 촉진시키기 위한 워크샵이 열렸으며, 5월 20일에는 "First Peoples World Wide", "Future 500"와 함께 기업들이 선주민 공동체와 진정한 협력관계를 강화시켜 나갈 수 있도록 실질적인 전략에 대한 교육을 제공하는 워크샵이 열렸다. 즉, 유엔 글로벌콤팩트, 유엔 선주민 포럼(UNPFII, United Nations Permanent Forum on Indigenous Issues)에서 기업과 인권 유엔 특별대표의 비즈니스와 인권 프레임워크(The United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework)에서의 기업의 "기업의 인권존중 책임" 역할이 강조된 것이다.

되고 있는 분야이다. 또한 분쟁지역이나 독재정부 나라에서 인권침해에 연루(Complicity)[10] 되는 경우도 인권경영에서 기업이 경영리스크로 예방과 리스크 관리에 관심을 기울여야 할 분야이다.

중소기업도 예외는 아니다. 대기업과 동반해외진출하거나, 해외 사업을 운영하고 있는 경우가 많다. 이 점에 대한 발제자의 의견은 어떠한가?

질문 B. 기업과 인권 유엔특별대표의 비즈니스와 인권 프레임워크(The United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework)[11]와 관련 이행지침(Guiding Principles on Business and Human Rights)에서는 인권을 보호해야할(Protect) 국가의 의무(Duty)와 존중할(Respect) 기업의 책임(Responsibility), 고충처리 제도로의 접근성(Access to Remedy)의 3대 축을 강조하고 있다.

인권경영에서 "국가의 보호 의무"와 "기업의 인권존중 책임", "고충처리 제도 접근성 개선"이라는 공통 프레임워크와 용어가 확립되었지만, 인권 피해자를 위한 고충처리 제도 접근성 개선에는 더 많은 노력이 필요하다.

특히 법률리스크와 법률위반행위, 제재수단이 강조되다 보면, 고충처리 제도[12]의 중요성

10) 특히 인권경영에서 가장 큰 리스크 중의 하나로 여겨지는 것은 연루(Complicity)이다. 연루란 기업활동에 대한 직접, 간접적인 관계를 통해서 인권에 부정적 영향을 미치는 인권침해 행위를 뜻한다.
연루에는 세 가지가 있다. 첫째, 직접적 연루: 고의로 인권침해에 실제적 기여를 하는 연루로 사법적 책임을 지는 결과를 초래한다. 둘째, 수혜적 연루: 실제적 기여는 하지 않더라도 인권침해를 일으키는 활동으로 해당 기업이 반사 이득을 얻는다면 법적 의무를 지지 않더라도 문제가 해당된다. 셋째, 암묵적 연루: 법적 의무를 지지 않더라도 인권침해 지역에 기업이 존재하는 것만으로도 연루가 성립된다.
기업들이 가장 주의해야 할 리스크는 암묵적 연루(Silent Complicity)로서 정부나 타인에 대한 인권침해 현장을 목격하고 함구할 때도 성립된다. 이것은 비즈니스 리스크 측면 중에서도 아주 난이도가 높은 요소에 해당한다. 만약 인권침해가 일어나는 곳에서 기업활동을 하거나 침해 활동으로 반사 이득을 얻는 상황에 처한다면 기업은 인권침해에 연루되지 않았음을 확실히 증명해야 한다.

11) http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework

12) Grievance Mechanism. 고충처리제도에는 형사/민사 법정, 노동재판소와 같은 사법적 고충처리 제도와 비사법적 고충처리 제도가 있다. 비사법적 고충처리 제도는 국가인권기구, OECD 다국적기업 가이드라인 상의 국가연락사무소, 고충처리 관공서, 정부 운영 진정 접수처 등의 정부 기반 고충처리 제도가 있

이나 접근성이 상대적으로 강조되지 않을 수 있다. 이 점에 대해서 어떻게 생각하는가?

참고로 족적이 큰 산업에서의 지역주민(community)의 고충처리 매커니즘은 선주민의 권리와 직결되며, 이것은 소극적, 적극적 CSR 가지고는 해결 안 되고, 정통적인 인권경영 방식으로 집중해야 풀 수 있다. 중소기업의 인권경영의 경우에도 공장 노동자 대상의 고충처리 매커니즘이 할 수 있는 면이 많다고 볼 수 있다.

사회책임경영 강화도 중요하다. 하지만 한국적 현실에서 인권경영이라고 하면 북한 인권을 떠올리거나, 노동 인권 이외의 인권경영 분야를 잘 인식하지 못하는 상황에서 인권경영의 개념과 인식은 확대되어야 한다.

인권과 관련된 기업 경영 분야는 너무 넓기 때문에 법으로 강제하는 것이 쉽지 않다. 인권경영 발전을 위해서는 인권과 기업 경영이 어떻게 접목될 수 있는지, 인권 침해자에 대한 권리 보호는 어떻게 하는지, 인권 리스크에 대한 사전 실천점검(Due Diligence)[13]이나 예방이나 관리는 어떻게 선행되어야 하는지 등에 대하여 기업을 설득하는 노력이 절실하다고 볼 수 있다.

고, 기업 단독, 타기업과 협력, 산업협회, 기업과 타 이해관계자들이 운영하는 비정부 기반 고충처리 제도가 있다. 기업인권 교육교재, 기업 인권교육 교재 개발 연구용역 보고서. 국가인권위원회. 2013.

13) 기업이 인권을 존중하는 책임은 실천점검의무를 통해서 현실화 될 수 있다. 실천점검 의무란 1) 인권에 대한 위험을 회피하고 경감할 목적으로 기업활동의 전체 수명 주기 동안 실제적이고 잠재적인 인권 위험을 발견하려는 포괄적이며 선행적인 시도, 2) 기업활동을 하고 있는 나라의 배경을 고려하여 특정 인권침해적 위험요소를 파악하고, 자신의 기업활동이 인권에 어떠한 영향을 미치는지 판단하는 책임 3) 해당기업 뿐 아니라 사업 파트너, 공급망, 정부기관, 비정부주체들과 같은 관련 이해관계자들과 기업활동 간의 관계를 통해 인권을 침해하고 있는지의 여부를 파악하는 노력 4) 인권영향평가를 할 때 원주민과 여성, 민족 혹은 인종, 종교적, 언어적 소수 집단, 아동, 장애인, 이주노동자와 그 가족이 직면한 특정 도전과제들을 인식하고 취약계층 그리고 소외계층의 문제를 효과적으로 다루기 위해서 노력하는 것. 기업 인권교육 교재 개발 연구용역 보고서. 국가인권위원회. 2013.

▌**신태중** (좋은기업센터 사무국장)

○ 중소기업 사회책임경영의 필요성

- 국내 경제에서 중소기업이 차지하는 비중이 매우 높음. 이는 해외의 경우도 마찬가지임.
- 우리나라의 경우 2011년 기준 전체 사업자수 중 99.9%, 전체 종사자수 중 86.9% 차지

(천개, 천명)

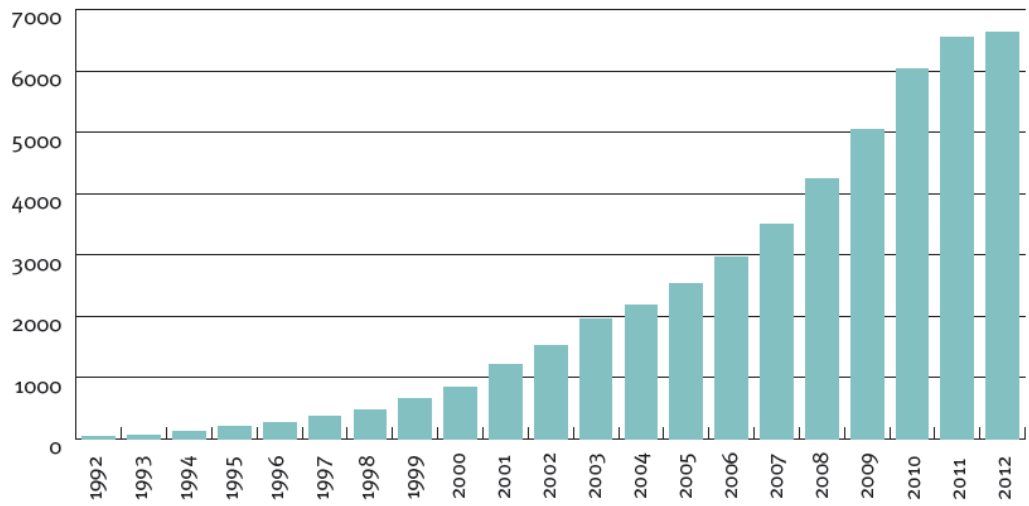
구 분	사업체수		종사자수	
	중소기업	비중(%)	중소기업	비중(%)
한 국	3,122	(99.9)	12,263	(86.8)
일 본	5,796	(99.0)	44,255	(76.1)
대 만	1,280	(97.6)	8,337	(77.9)
미 국	5,717	(99.7)	54,997	(49.1)
독 일	2,087	(99.5)	15,523	(62.7)
영 국	4,436	(99.9)	13,760	(58.8)

자료: 중소기업중앙회, 해외중소기업통계

- 대다수 국가에서 중소기업이 경제성장과 고용에 상당한 기여를 하고 있는 상황. 특히 우리나라의 경우 중소기업은 선진국에 비해 중소기업 비중이 다소 높은 수준으로 우리경제의 근간을 이루고 있음.
- 그렇지만, 기업의 사회적 책임은 그동안 주로 다국적기업이나 대기업에 초점이 맞춰져 왔음. 일반적으로 기업의 사회적 책임이 기업의 결정과 활동이 사회와 환경

에 미치는 영향에 대해 기업이 지는 책임으로 정의하고 있어, 아무래도 중소기업에 비해 대기업의 영향력이 매우 크기에 자연스럽게 대기업과 다국적기업을 중심으로 CSR 논의가 전개되어 왔음.

- 하지만, 중소기업이 개별 기업 차원에서 사회적, 환경적 영향은 적지만, 중소기업 집단의 영향력을 상당함. 세계경제의 생산과 고용에서 차지하는 중소기업의 중요성을 감안할 때 중소기업의 사회책임경영의 필요성은 증가하는 상황.
- 중소기업이 CSR 부문에서 중요한 주체로서 인식되면서 국내는 물론 해외에서도 중소기업의 사회책임경영에 주목하기 시작함.
- 유럽의 경우, 대기업 중심의 사회책임경영 정책이 실제 비즈니스 현장에서 확산되기 어렵다는 점을 깨닫고 2000년대 초부터 중소기업의 사회책임경영을 핵심과제로 설정하여 추진하고 있다고 함. 먼저 유럽연합은 중소기업 사회책임경영 육성을 위한 라운드테이블 회의에 사업자단체, 소비자, 노조, 시민단체 18개 기관과 ILO와 같은 국제기구 등 중소기업과 관련된 다양한 이해관계자를 초대하여 중소기업의 사회책임경영 도입의 중요성을 공감하고, 향후 지속적으로 논의하며 협력하는 토대를 마련함. 또한 2005년부터 2년간 유럽 전역에 걸쳐 여러개의 중소기업 사회책임경영 연구 프로젝트를 진행하여 현실에 기초한 실질적인 지원방안을 마련함.(가이드북 발간 등) 그리고 중소기업의 사회책임경영의 성공 경험과 지식을 공유할 수 있는 기회를 제공함. (한겨레경제연구소 HERI Review, 2014. 3. 25.)
- 사회책임경영의 성과를 담고 있고 이해관계자와의 주요한 커뮤니케이션 수단인 사회책임보고서의 발간에서도 마찬가지임. 과거 소수 업종의 글로벌 기업을 중심으로 보고서가 발간되었다면 최근에는 업종과 기업 규모에 상관없이 보고서 작성이 증가하고 있음. (CRPerspectives 2013, CorporateRegister.com, p.5)



자료: CRPerspectives 2013

○ 중소기업의 사회책임경영 현황

- 중소기업중앙회의 조사 결과(2012. 5)에 의하면, 응답기업의 92%가 중소기업의 CSR 이행의 필요성을 인식한다고 답변, 그렇지만, CSR을 추진하지 않는 이유에 대해 79.0%가 경제적, 물리적 여건 부족을 꼽고 있음.
- 한국지배구조연구원의 CSR 평가 결과에 의하면, 중소기업의 EGS 평균 점수가 대기업에 비해 상당히 미흡한 실정. 특히 사회부문이 가장 낮고 격차도 크게 나타남.

기업군	기업수	지배구조	사회	환경
대기업	262	122.7	121.0	121.9
중소기업	117	89.6	62.8	87.4
전체	710	106.3	90.8	104.3

자료: 중소기업의 사회적 책임(CSR) 활성화를 위한 제언, <표 1 대기업과 중소기업의 ESG 점수 비교>

- 사회책임보고서 발간에 있어서도 중소기업의 참여는 부족한 실정임. 나노엔텍 등 소수의 기업만이 참여. 국제적으로는 2006년에 비해 2012년에 중소기업의 보고서

발간이 7.7배 증가했다는 발표도 있음.(해외지속가능송보고서 발간 및 비재무적 정보 공시규정 현황, p.12)

- 이런 점에 비춰, 국내에서 중소기업의 사회책임경영의 도입과 확산을 위해 많은 노력을 기울이고 있지만, 아직까지는 눈에 띄는 성과는 부족한 실정.

○ 중소기업의 사회책임경영 접근

- 중소기업 사회책임경영의 핵심이 자선적 책임이나 적극적인 사회환경 문제의 해결에 있지 않다는 점에 전적으로 공감. 중소기업에 대한 사회적인 기대나 요구도 적극적인 사회공헌활동의 참여는 아닐 것임.
- 유럽연합의 접근방법처럼, 현황와 실태에 대한 정확한 분석을 토대로 취약한 부분을 중심으로 접근하는 방식. (이를테면 한국지배구조연구원의 평가 결과에서는 사회부문이 환경과 지배구조 부문에 비해 법적 제약이 미비하여 중소기업의 자발적인 CSR 활동이 미흡한 것으로 평가)
- 정부의 지원도 중요하지만, 중소기업의 사회책임경영을 위해서는 거래기업인 대기업의 역할과 지원도 중요해보임. ISO26000과 GRI G4, UNGC 모두 공급망에서의 사회책임을 강화하는 흐름.
- 정부의 중소기업 사회책임경영 도입과 확산에 관한 정책이 또 다른 규제로 인식되기보다는 중소기업의 경쟁력을 확보하고 새로운 판로를 확보 등의 유효한 지원 수단으로 인식될 필요.

중소기업의 사회적 책임경영이란 무엇인가

▌**김용구** (기업책임시민센터 사무국장)

1. 기업은 왜 사회적 책임을 이행하는가?

기업이 사회적 책임을 인식하고 실천하는 이유는 그 결과가 장기적으로 기업에 이익이 될 것이라는 신념과 믿음이 있기 때문입니다. 사회적 압력에 대한 대응차원에서 마지못해 하는 시늉이 아니라면 말입니다.

법 준수 수준에서 사회적 책임을 인식하는 기업은 법위반에 따른 손실보다 법위반을 통해 손에 쥘 수 있는 이익이 크다면 법을 지킬 필요가 없을 것입니다. 복잡하게 얽혀있는 내외부 이해관계자들과 커뮤니케이션하는 비용이 그 노력의 결과 벌어들일 이익보다 크다면 굳이 대화를 통해 이해관계자들의 의견을 기업 활동에 반영하려고 하지 않을 것입니다. 지역사회에 대한 자선활동이 결국 기업 스스로를 위한 미래 투자라는 확신이 없다면, 이를 수행할 조직도 인력도 자금도 필요하지 않을 것입니다.

거꾸로 말해 국가기관의 법집행이 엄격하지 않다면, 기업 활동의 긍정적, 부정적 영향에 대해 이해관계자들과 시장이 적절한 반응을 하지 않으면 기업들의 사회적 책임에 대한 관심도 실천의지도 사라질 것입니다. CSR 증진을 위해서 기업내부 조직뿐 아니라 정부, 투자자, 언론, 소비자, NGO 등 사회구성원 모두의 관심이 요구되는 이유입니다.

'착한 기업이 보상 받는다'는 간단한 명제가 과학적으로 증명 되었다기 보다, 법적, 윤리적 문제를 이유로 내외부 이해관계자들은 언제든 기업을 곤란에 빠뜨리거나 비난의 대상으로 삼을 수 있다는 두려움에 대한 확신이 CSR의 동력이라고 이해하는 것이 과장되지 않는 해석일 것입니다.

2. 중소기업 사회책임경영에 대한 접근

올해 4월 15일 EU집행위원회가 기업 지배구조를 향상시키기 위해 제안한 비재무정보 공개 의무화 법안을 의회가 채택하였습니다. 대상 기업을 500인 이상 기업으로 한정하고 있으

며, 정보는 최대한 간소화하였고, 공개 주체도 개별 회사 보다는 그룹단위로 축소하고 있습니다. EU의 6천개 회사와 그룹이 그 대상이 될 것입니다.

환경(재생가능 에너지 사용, 온실가스 배출, 물사용, 대기오염 등), 사회(양성평등, 근무조건, 인권존중, 반부패와 뇌물 이슈, 이사회의 다양성 등) 관련 비재무 정보가 공개 대상인데 정보를 취합하고 관리하는 체계를 구축하는 비용이 500인 이하 기업에 짐이 된다고 판단한 것입니다.

중소기업에 CSR을 이야기할 때는 '짐을 덜어주고, 제재가 아닌 지원을 중심으로 한다'는 공통점이 있습니다. 이는 넓은 의미의 CSR관점에서 중소기업이 'CSR수행을 위한 시스템을 구축하는 비용이 그 결과로 기대할 수 있는 수익을 초과한다'는 인식을 전제로 하고 있습니다. 곽관훈 교수님께서 발제문에서 중소기업의 사회적 책임을 소극적인 CSR로 규정한 것도 짐을 덜어주는 것이고, 중소기업의 사회책임경영을 의무화한 법률은 제재에 대한 구체적인 내용은 없고 국가와 지방자치단체의 지원내용을 구체화하고 있습니다. 중소기업의 사회책임경영 필요성, 범위, '제재 보다는 지원'이라는 방향 설정에 대한 합의는 이미 구축되어 있은 셈입니다. 하지만 기업활동 범위, 영향력에 따른 CSR활동 범위가 다를 뿐, 대중소기업의 사회적 책임이 다른 의미일 수 없습니다. 사실 10년 전 대기업에 CSR을 이야기할 때에도 CSR의 필요성, 범위, 방향에 대한 접근은 다르지 않았습니다.

3. 지원 방향에 대한 추가 제언

1) 중소기업 CSR지원 극대화을 위한 거버넌스 구축

CSR 주제는 크게 인권과 환경, 관련 거버넌스라 할 수 있다. 더 좁게는 거버넌스와 환경이 추구하는 바를 추적하면 결국 '인권'으로 귀결됩니다. 정기적인 중소기업CSR 실태조사는 물론, 중소기업 사회적책임경영 관련 전문인력의 양성, 사회적책임경영에 대한 인식제고를 위한 교육 및 연수를 수행 할 시, 지원센터는 CSR전략 및 시스템 구축, 실행에 대한 기술적 교육을, 국가인권위원회는 국제노동기구의 핵심협약, 유엔글로벌콤팩트 10대원칙, OECD다국적기업가이드라인, 유엔인권이사회의 '기업과 인권 이행지침' 등 CSR의 근간이 되는 국제규범에 대한 교육을 분담할 필요가 있습니다.

또한 중소기업 오너나 실무책임자, 직원들의 CSR교육 이수성과에 따라 세제, 국가조달참여시 인센티브를 부여할 수 있도록 관련 기관들과 협력해 법제도 지원 방안을 모색하는데 현재 시행되고 있는 중소기업CSR포럼을 활용할 필요가 있습니다.

2) 기술적 접근보다는 관련 국제규범 취지에 대한 이해와 공감을

CSR 관련 지침, 평가지표, 보고가이드라인은 앞서 열거한 국제노동기구의 핵심협약 등 몇 가지 국제 규범을 바탕으로 업데이트하고 기술적으로 개발한 지침, 방법론 및 도구들입니다. 대표적으로 ISO26000, GRI가이드라인, 글로벌 CSR평가회사 수만큼 다양한 평가지표들을 들 수 있습니다. 그런데 정작 기업과 CSR 책임자(담당자)들은 근간이 되는 규범보다는 규범을 바탕으로 비즈니스에 활용하는 기관(ISO, GRI, CSR평가회사 등)의 지표에 더 익숙합니다. 실무자들이 해당 기업의 글로벌 사회책임투자지수 편입여부, 사회책임경영 및 관련 보고서 평가에서 수상한 실적 등을 바탕으로 보상을 받는 시스템이 지속되는 한은 수요자 요청에 따라 중소기업CSR지원센터 업무가 사회책임경영에 필요한 정보 제공 및 컨설팅 지원 업무 수행에 초점이 맞추어질 수밖에 없을 것입니다.

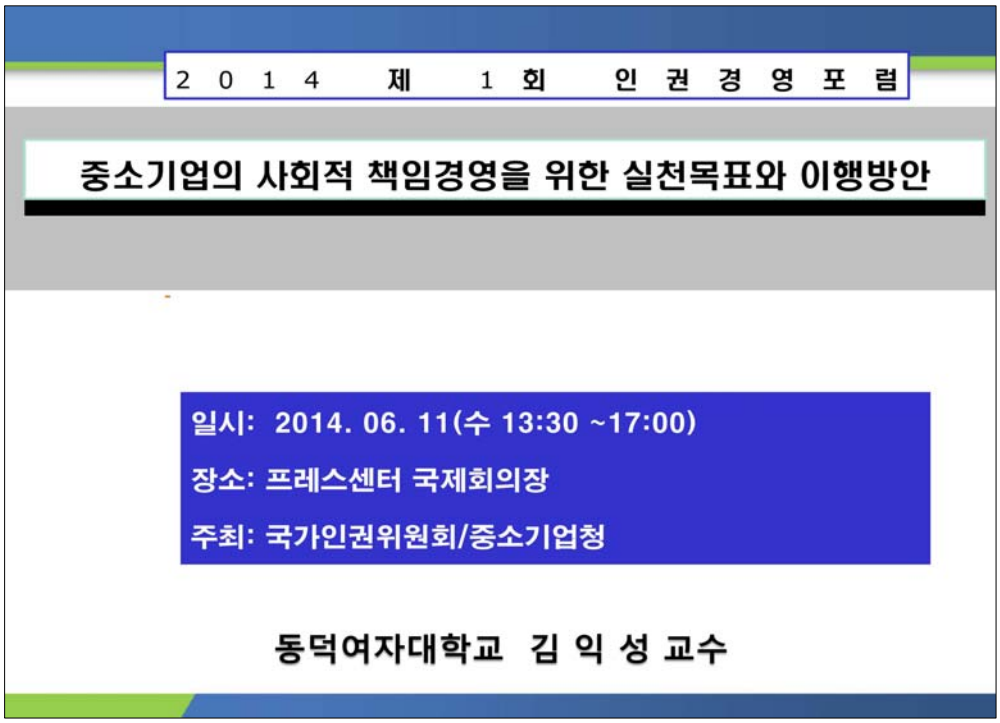
해당 국제규범은 협약 당사국의 준수의무가 있고 다수가 이미 국내법에 의해 의무화되어 있다는 관점에서 CSR은 자발성에 기초한 것이라 말하기 어렵습니다. 특히 소극적(협의의) CSR 관점에서는 더욱 그렇습니다. 현재 노출되고 있는 개도국 진출 국내 중소기업의 인권침해 문제나 외국인 노동자에 대한 인권침해 문제들은 정보부족이나 시스템 등 기술적 문제에서 기인하기도 하나 무엇보다 국제규범에 대한 기업들의 이해와 공감이 선행되어야 한다는 생각입니다.

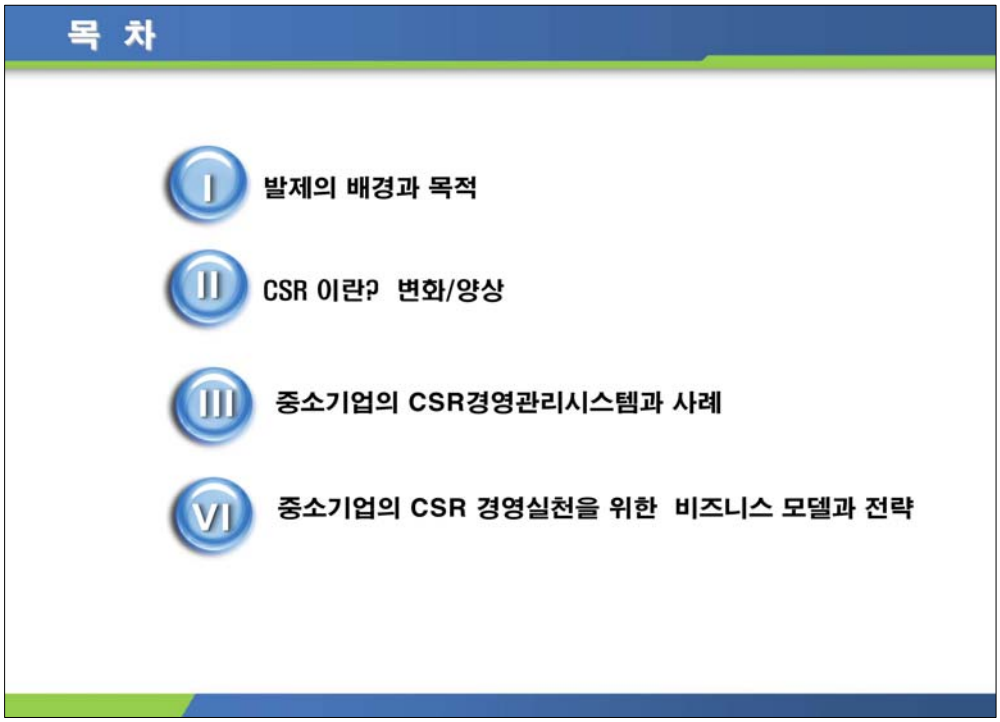
» 2014년 제1회 인권경영포럼
중소기업의 사회적 책임경영

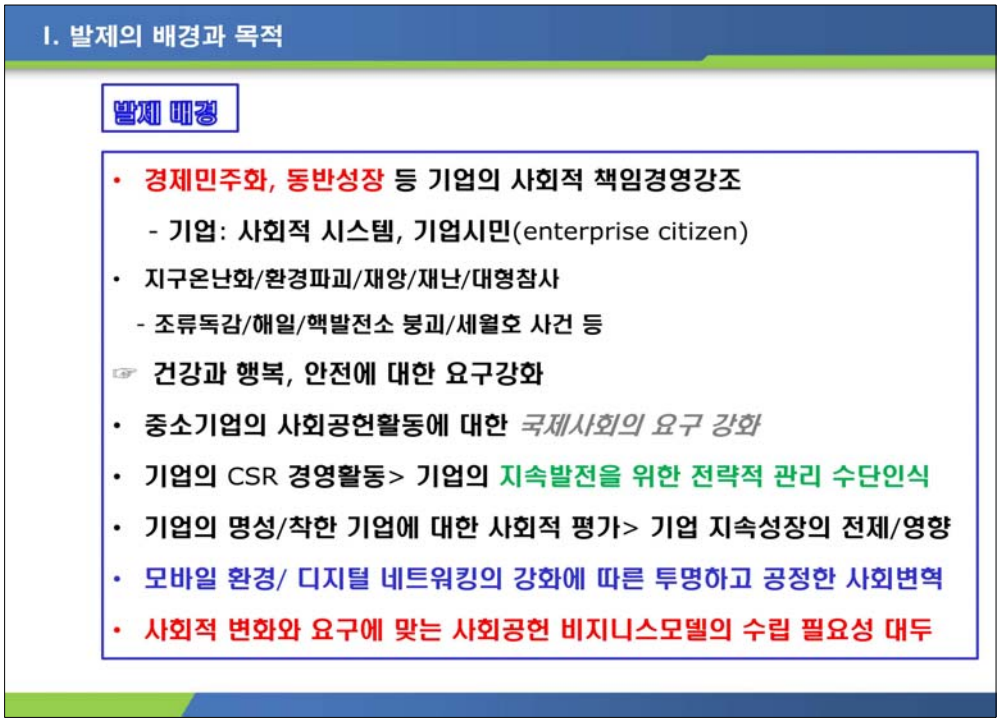
주제 2

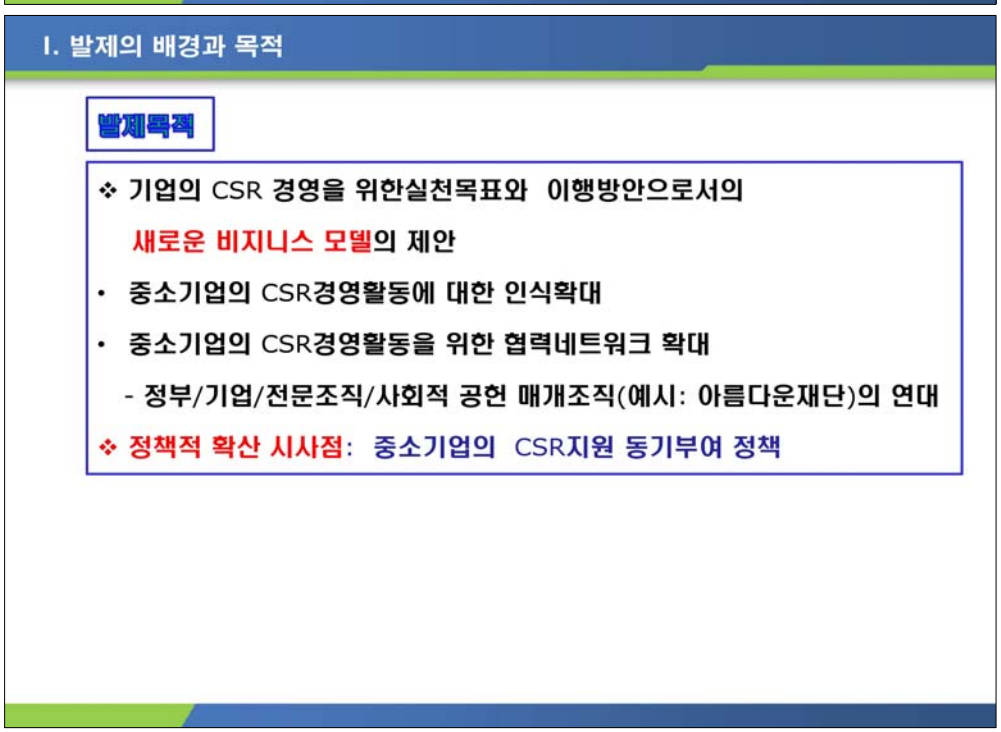
중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안

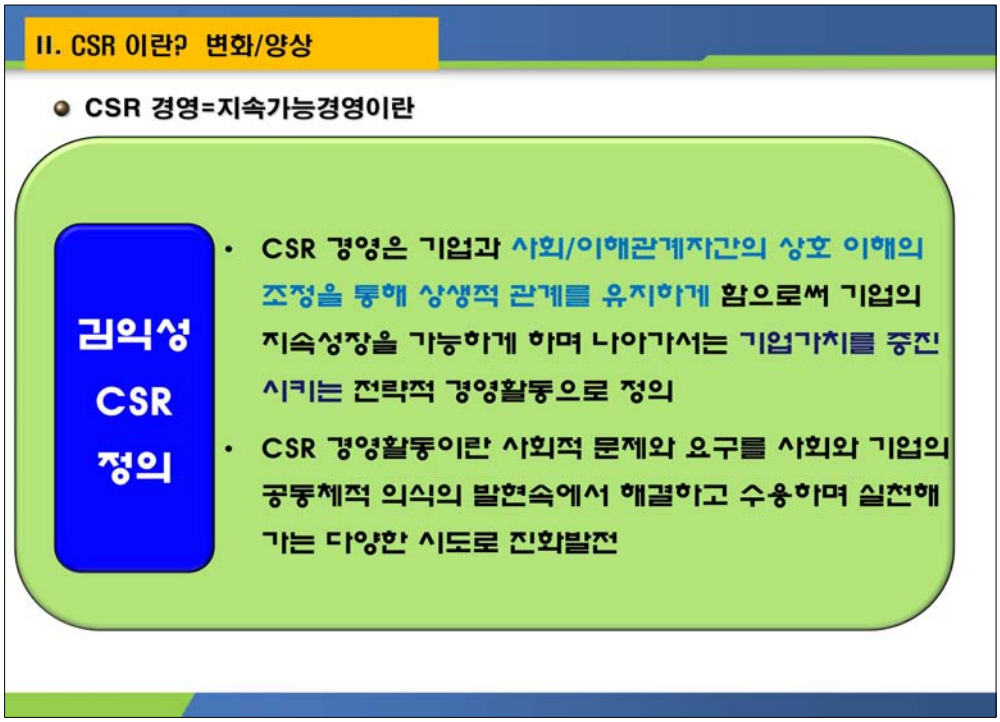
김익성
(동덕여자대학교 교수)

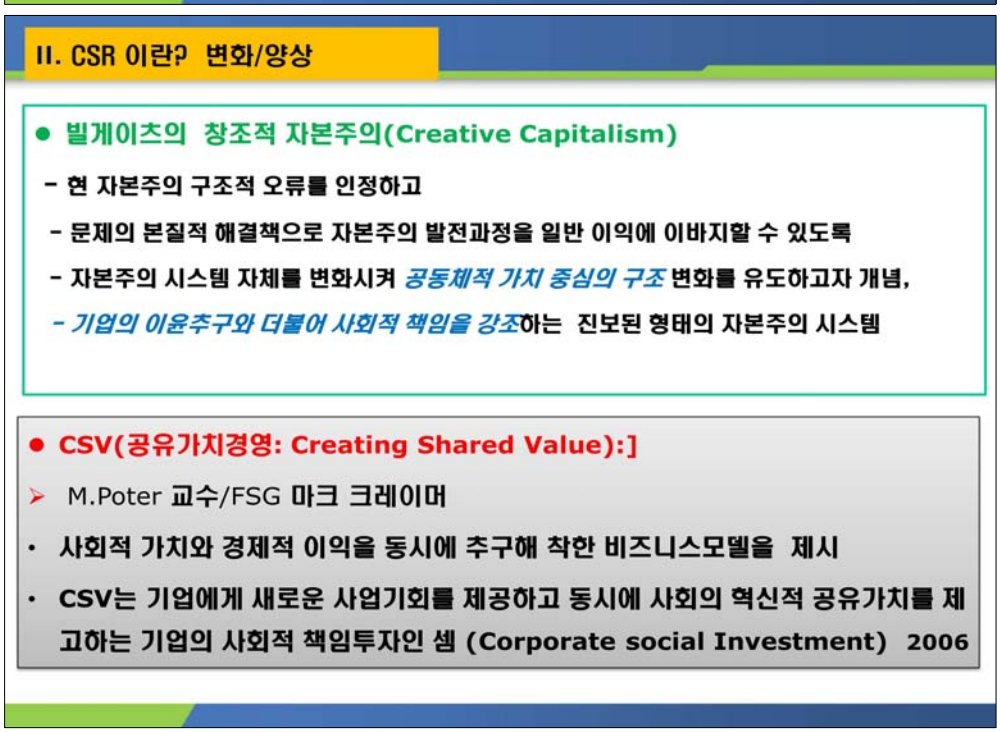

2 0 1 4 제 1 회 인 권 경 영 포 럼
중소기업의 사회적 책임경영을 위한 실천목표와 이행방안
일시: 2014. 06. 11(수 13:30 ~17:00)
장소: 프레스센터 국제회의장
주최: 국가인권위원회/중소기업청
동덕여자대학교 김 익 성 교수


목 차
I 발제의 배경과 목적
II CSR 이란? 변화/양상
III 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례
VI 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략


I. 발제의 배경과 목적
발제 배경
• 경제민주화, 동반성장 등 기업의 사회적 책임경영강조
- 기업: 사회적 시스템, 기업시민(enterprise citizen)
• 지구온난화/환경파괴/재앙/재난/대형참사
- 조류독감/해일/핵발전소 붕괴/세월호 사건 등
☞ 건강과 행복, 안전에 대한 요구강화
• 중소기업의 사회공헌활동에 대한 국제사회의 요구 강화
• 기업의 CSR 경영활동> 기업의 지속발전을 위한 전략적 관리 수단인식
• 기업의 명성/착한 기업에 대한 사회적 평가> 기업 지속성장의 전제/영향
• 모바일 환경/ 디지털 네트워킹의 강화에 따른 투명하고 공정한 사회변혁
• 사회적 변화와 요구에 맞는 사회공헌 비지니스모델의 수립 필요성 대두


I. 발제의 배경과 목적
발제목적
❖ 기업의 CSR 경영을 위한실천목표와 이행방안으로서의
새로운 비지니스 모델의 제안
• 중소기업의 CSR경영활동에 대한 인식확대
• 중소기업의 CSR경영활동을 위한 협력네트워크 확대
- 정부/기업/전문조직/사회적 공헌 매개조직(예시: 아름다운재단)의 연대
❖ 정책적 확산 시사점: 중소기업의 CSR지원 동기부여 정책


II. CSR 이란? 변화/양상
CSR 경영=지속가능경영이란
김익성 CSR 정의
• CSR 경영은 기업과 사회/이해관계자간의 상호 이해의 조정을 통해 상생적 관계를 유지하게 함으로써 기업의 지속성장을 가능하게 하며 나아가서는 기업가치를 증진시키는 전략적 경영활동으로 정의
• CSR 경영활동이란 사회적 문제와 요구를 사회와 기업의 공동체적 의식의 발현속에서 해결하고 수용하며 실천해 가는 다양한 시도로 진화발전


II. CSR 이란? 변화/양상
● 빌게이츠의 창조적 자본주의(Creative Capitalism)
- 현 자본주의 구조적 오류를 인정하고
- 문제의 본질적 해결책으로 자본주의 발전과정을 일반 이익에 이바지할 수 있도록
- 자본주의 시스템 자체를 변화시켜 공동체적 가치 중심의 구조 변화를 유도하고자 개념,
- 기업의 이윤추구와 더불어 사회적 책임을 강조하는 진보된 형태의 자본주의 시스템
● CSV(공유가치경영: Creating Shared Value):]
➢ M.Poter 교수/FSG 마크 크레이머
• 사회적 가치와 경제적 이익을 동시에 추구해 착한 비즈니스모델을 제시
• CSV는 기업에게 새로운 사업기회를 제공하고 동시에 사회의 혁신적 공유가치를 제고하는 기업의 사회적 책임투자인 셈 (Corporate social Investment) 2006

II. CSR 이란? 변화/양상

- **CSR 3.0 . (Corporate social responsibility 3.0)**
- 기업의 성장이라는 기업본연의 가치 준수, 이해관계자와의 상호이해조정을 통한 상생고려로 지속성장이 가능한 기업
  - •사회적, 경제적 가치를 만드는 기업사회혁신
    (CSI: Corporate Social Innovation) 실현
- 사회혁신이라는 가치 변화를 통해 즉 공유적 가치의 창조와 확산을 통해
- 기업과 사회를 함께 성장시킬 수 있다는 개념(Corporate social integration & innovation)
- CSV과 CSR: CSR의 새로운 비즈니스 모델/도구적 방법론 > CSV

II. CSR 이란? 변화/양상

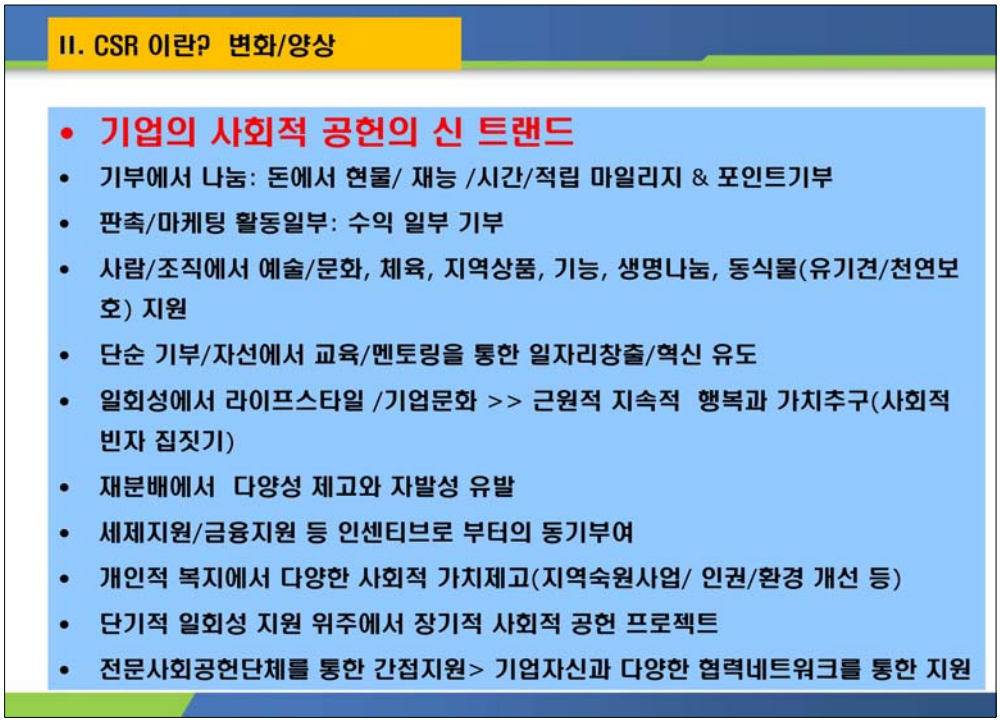
- 기업의 사회공헌활동 < CSR 경영=지속가능경영

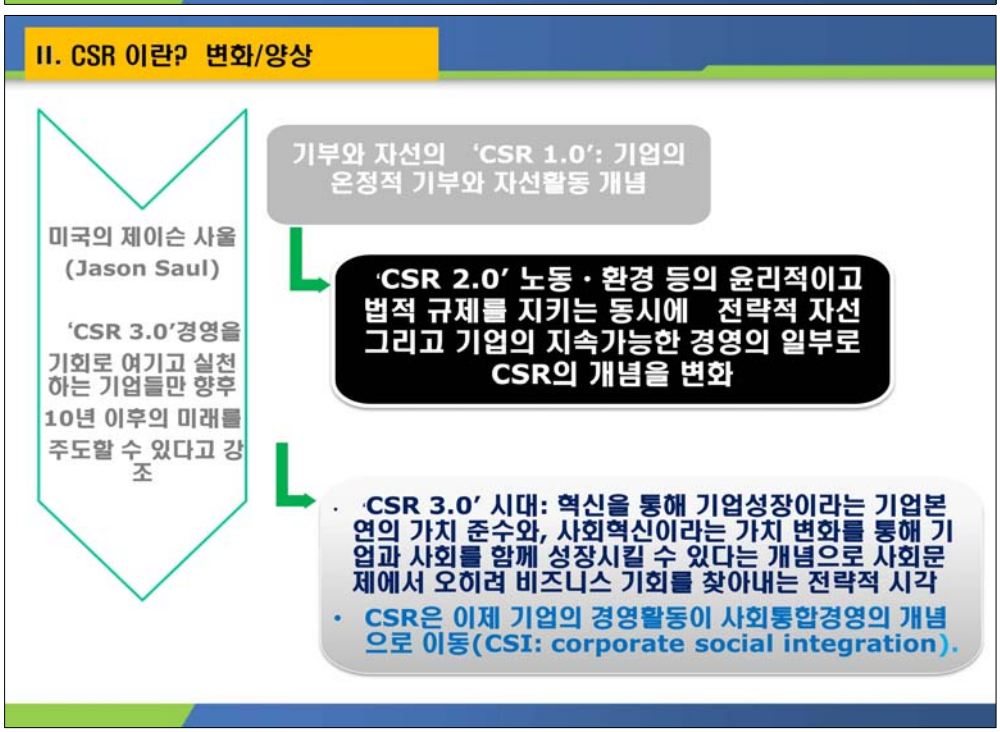
기존

- •기업 사회적 공헌 기본활동: 기부, 자선, 봉사
- •자선과 기부의 대상: 지역사회 내 빈곤층 , 사회적 약자(여성/무의탁노인/장애인),
- •주요 공헌주체 : 공적 사적 사회복지단체/조직, 기업, 개인

변화

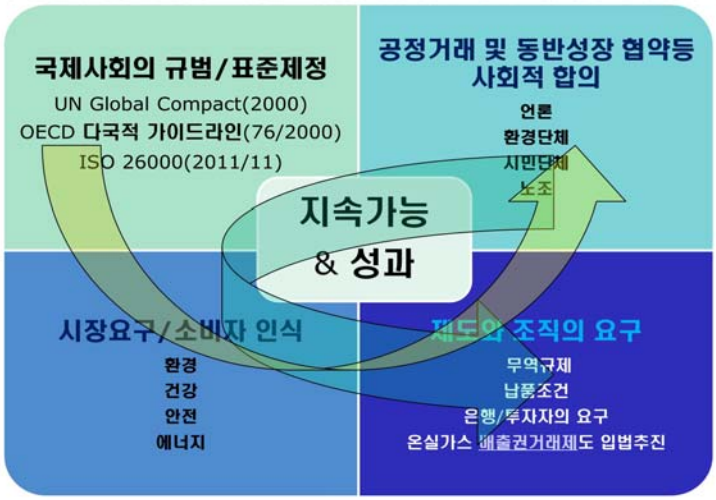
- •기업 사회적 공헌 기본활동: 기부, 자선, 봉사
- •자선과 기부의 대상: 지역사회 내 빈곤층 , 사회적 약자(여성/무의탁노인/장애인),
- •주요 공헌주체 : 공적 사적 사회복지단체/조직, 기업, 개인


II. CSR 이란? 변화/양상
• 기업의 사회적 공헌의 신 트랜드
• 기부에서 나눔: 돈에서 현물/ 재능 /시간/적립 마일리지 & 포인트기부
• 판촉/마케팅 활동일부: 수익 일부 기부
• 사람/조직에서 예술/문화, 체육, 지역상품, 기능, 생명나눔, 동식물(유기견/천연보호) 지원
• 단순 기부/자선에서 교육/멘토링을 통한 일자리창출/혁신 유도
• 일회성에서 라이프스타일 /기업문화 >> 근원적 지속적 행복과 가치추구(사회적 빈자 집짓기)
• 재분배에서 다양성 제고와 자발성 유발
• 세제지원/금융지원 등 인센티브로 부터의 동기부여
• 개인적 복지에서 다양한 사회적 가치제고(지역숙원사업/ 인권/환경 개선 등)
• 단기적 일회성 지원 위주에서 장기적 사회적 공헌 프로젝트
• 전문사회공헌단체를 통한 간접지원> 기업자신과 다양한 협력네트워크를 통한 지원


II. CSR 이란? 변화/양상
미국의 제이슨 사울 (Jason Saul)
'CSR 3.0'경영을 기회로 여기고 실천하는 기업들만 향후 10년 이후의 미래를 주도할 수 있다고 강조
기부와 자선의 'CSR 1.0': 기업의 온정적 기부와 자선활동 개념
'CSR 2.0' 노동 · 환경 등의 윤리적이고 법적 규제를 지키는 동시에 전략적 자선 그리고 기업의 지속가능한 경영의 일부로 CSR의 개념을 변화
· 'CSR 3.0' 시대: 혁신을 통해 기업성장이라는 기업본연의 가치 준수와, 사회혁신이라는 가치 변화를 통해 기업과 사회를 함께 성장시킬 수 있다는 개념으로 사회문제에서 오히려 비즈니스 기회를 찾아내는 전략적 시각
· CSR은 이제 기업의 경영활동이 사회통합경영의 개념으로 이동(CSI: corporate social integration).

II. CSR 이란? 변화/양상

- 지속가능경영에 대한 인식 변화: 왜 전략적으로 CSR경영해야 하나? 필요성인식
  - 지역사회 사회공헌 기업: 시장/소비자 호감/ 낮은 자본도입비용/무역규제 회피

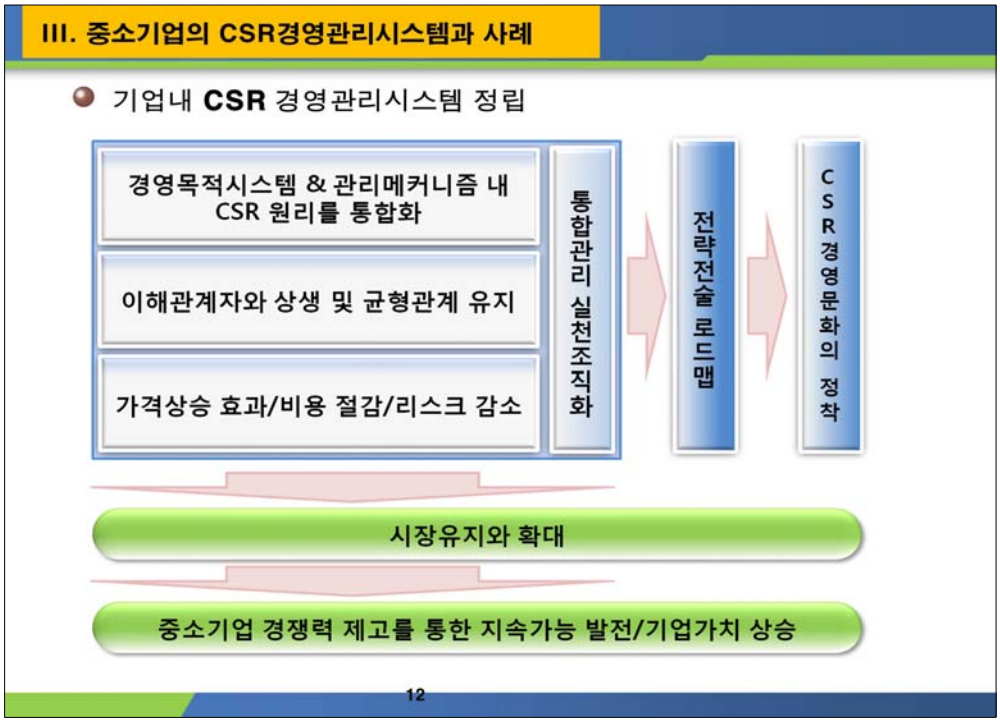


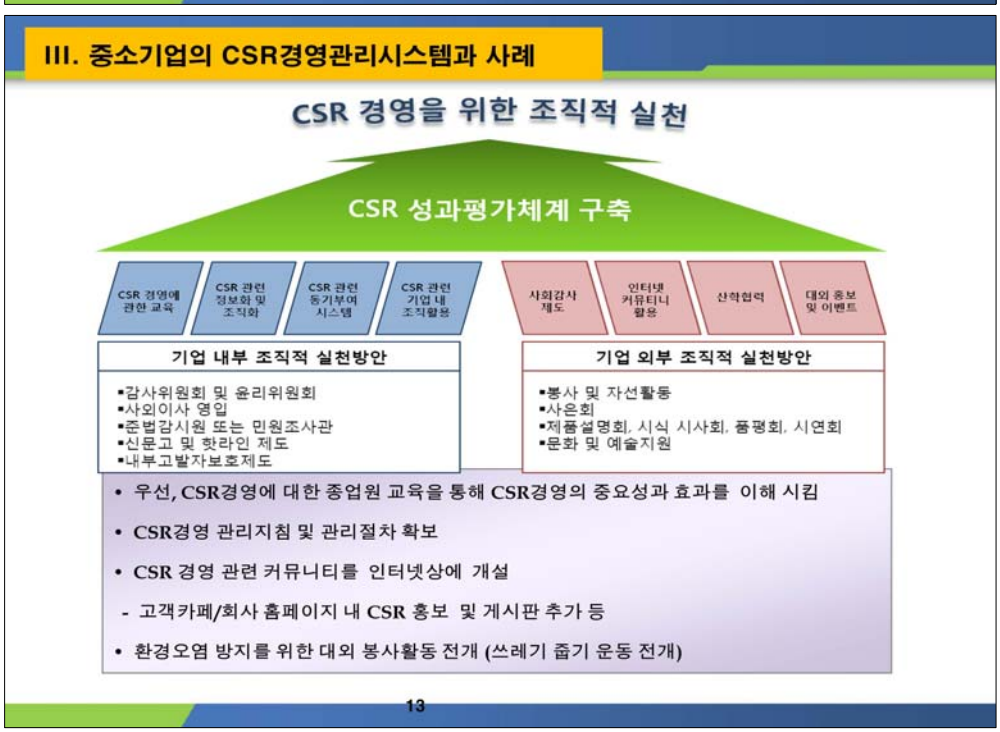
II. CSR 이란? 변화/양상

- **ISO26000와 GRI(Global Reporting Initiative)> 지속가능 보고서의 영향요인**

❖ GRI(Global Reporting Initiative)는 기업의 사회책임경영과 관련한 가이드 라인을 만들어 제시하는 UN의 협력기관으로 국내에서도 관련 GRI 4 보고서의 작성과 관련된 영업활동전개 예상

- 기업경영의 보고: 펙터와 개선/영향보고> 리스크관리/협력관계 > 지속가능한 미래지향적 발전 경영
- 사회에 대한 공헌활동 >기업의 지속가능한 전략활동의 보고 >> 협력과 투자 의 전제적 조건 > 착한기업에 대한 소비자의 보상
- 건전하고 따뜻한 기업 > 경제 및 지역 > 국제사회의 지속발전에 기여 >> 선진국가로의 진입


III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례
기업내 CSR 경영관리시스템 정립
경영목적시스템 & 관리메커니즘 내 CSR 원리를 통합화
이해관계자와 상생 및 균형관계 유지
가격상승 효과/비용 절감/리스크 감소
통합관리 실천조직화
전략전술 로드맵
CSR경영문화의 정착
시장유지와 확대
중소기업 경쟁력 제고를 통한 지속가능 발전/기업가치 상승
12


III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례
CSR 경영을 위한 조직적 실천
CSR 성과평가체계 구축
CSR 경영에 관한 교육
CSR 관련 정보화 및 조직화
CSR 관련 동기부여 시스템
CSR 관련 기업 내 조직활용
사회감사 제도
인터넷 커뮤니티 활용
산학협력
대외 홍보 및 이벤트
기업 내부 조직적 실천방안
▪감사위원회 및 윤리위원회
▪사외이사 영입
▪준법감시원 또는 민원조사관
▪신문고 및 핫라인 제도
▪내부고발자보호제도
기업 외부 조직적 실천방안
▪봉사 및 자선활동
▪사은회
▪제품설명회, 시식 시사회, 품평회, 시연회
▪문화 및 예술지원
• 우선, CSR경영에 대한 종업원 교육을 통해 CSR경영의 중요성과 효과를 이해 시킴
• CSR경영 관리지침 및 관리절차 확보
• CSR 경영 관련 커뮤니티를 인터넷상에 개설
- 고객카페/회사 홈페이지 내 CSR 홍보 및 게시판 추가 등
• 환경오염 방지를 위한 대외 봉사활동 전개 (쓰레기 줍기 운동 전개)
13

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

● CSR 경영 8정도: 기본전제>> 지역사회공헌

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

❖ CSR 3.0 : 변화에 대한 전략적 관리 대응 절실

- 사회적 요구와 동의>중요함에 대한 기업의 전략 인식
- CSR 추구에 대한 필요성 인지

❖ 변화에 대한 사례

- 두산 패놀방출 사건(1991)
  - 낙동강 오염/고기 멸사/수돗물 오염
  - 불매운동/구미공장 10일 조업 정지/회장사임/본부장 등 6명구속
- 남양유업사례: 대리점 상품(2013)
  - 밀어내기> 5/6월 매출감소분만 330억원 격감
  - 상생기금 620억 약속
  - 공정위 과징금 부과 123억원

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

CSR 경영사례: 나노엔텍

❖ 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 선정하는 지역사회나눔상 ‘수상

- CEO의 지원과 최고경영진의 참여 (최고경영진 정기적 회의)와 조직화
- 기업의 의사결정프로세스와 관리시스템 내 통합>> CSR 매뉴얼/지속 교육
- CSR경영 관련 기업의 모든 재무적& 비재무적 활동 모니터링과 성과평가
- CSR 활동들의 체계적 성과 관리를 통해 중소기업최초 지속가능경영보고서 작성
- 임직원 사내교육과 동기부여를 통해 지역사회공헌 유도

❖ 심혈관 진단기기 ‘프렌드” 2008년 보건산업기술대상에서 최우수 국무총리상을 수상

- 상금 300만원을 전액 한국심장재단과의 결연을 통해 심장병 어린이 수술비용지원, 판매 수익의 일부를 관련 재단 또는 소외계층 및 지역사회를 위한 지원 기부활용

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

❖ CSR 지역사회발전 사회공헌 사례: 전략기부 >자기기업의 제품 홍보전략

지역 내 기부/자원봉사

- 휴온스: 전 임직원은 월 급여의 일정 금액을 다수의 복지시설과 결손가정 등에 기부 의료품 기증, 의료품 기부, 헌혈
- 스타키코리아 (보청기판매): 장애인 단체/노인의 날 보청기 기증
- 신선설렁탕(식당): 지역 내 '사랑의 밥차' 운영 (2013년 10회 진행)
- 대전 성심당 (베이커리): 지역 내 아동보호시설 빵 기부
- 농기계 조합: 지역 농기계 수리 재능 기부

녹색성장 환경캠페인 등

- 에코버 세제: 환경친화적 제품개발사업이벤트,
- 놀부: 저탄소경영: 음식물쓰레기절감환경경영

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

CSR 지역사회발전 사회공헌 사례: 전략기부> 자기기업의 제품 홍보전략

- **일자리 창출/지역기업과 상품판매를 통한 지역 경제 발전**
  - 하나로 마트: 지역 명장 명품 판매대 설치
  - 상무대골프: 지역 상품판메
  - 부산은행 등 지역 은행 : 지역 일자리 창출 기업 대출 지원
- **교육/전시 및 장학사업**
  - 생활가전 전문기업 리홈 '사랑의 밥상' 요리교실을 개최
  - 필룩스(조명 기구), 조명 전문 박물관
  - 루이엘(모자제조) : 전주모자박물관
  - 애듀윌(교육사업): 장학사업
  - 뮤직홈: 지역 사회 저소득층 자녀 악기대여 및 레슨

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

❖ **지역사회발전을 위한 중소기업 유진크레베스 해외 CSR 사례**

- 베트남 캄보디아 필리핀 등 저개발 국가 빈곤 가정의 선천성 심장병 어린이를 대상으로 220명 무료 수술지원, 베트남 하노이에 '선의 적십자병원을 설립, 인근 빈민을 대상으로 무료진료,
- 다낭에 태권도 전용체육관을 설립하고 전국 태권도대회를 개최
- 베트남 1,2, 3공장건립가동 가능
- 30여종. 연간 8,000만개, 약 300억원 이상 미국, 유럽으로 수출

❖ **방역연무기 제조 중소기업 IZ FOG 사례**

- 미얀마 등 10개국의 방역 당국에 자사의 방역연무기를 기부, 수인성 질병 예방에 기여
- 사회공헌활동을 통해 얻은 네트워크와 착한 기업의 이미지를 바탕으로 20만 달러의 수출 실적

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

해외기업 CSR/CSV 사례

❖ GE 예시

- Ecomagination(에코매지네이션): 담수화 시설/풍력발전기 투자
- Healthymagination(헬시매지네이션):
  - GE헬스케어와 사회적기업 임브레이스의 협력 역시 파트너십을 통한 공유 가치를 실현한 저가형 베이비 인큐베이터

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

해외기업 CSR/CSV 사례

● 스타벅스

- 공정무역 인증 커피를 공급하는 CAFE(Coffee And Farmer Equity)를 통해 86%의 원두를 구매하고 있으며,
- 오는 2015년까지 그 비율을 100%로 올릴 스타벅스에 매출 증가,

➢ 다른 경쟁기업인 카페베네, 커피빈 등도 공정무역을 통해 커피를 생산하게 하는 데 영향

● 네슬레

- 코트디부아르에서의 코코아 생산, 인도에서의 우유 생산 과정에서 자신들이 가진 새 품종과 농사짓는 기술, 가공 기술 등을 현지 농부들에게 전달
- 180곳에 불과하던 원유 공급 농가가 7만5000곳으로 늘어났으며, 젖소 농가의 우유 생산성도 50배나 증가했다
- 현지 농가의 수입은 300%가량이나 증가/슬레도 양질의 원료를 확보

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

해외기업 CSR 사례

❖ 독일 기업 '힙'(HiPP) 유아식분야 유럽 1위를 고수

- 친환경 유기농 어린이 이유식 집중함으로써 집중화
- 산모와 어머니들에게 아기교육과 건강이유식단과 질병관리 등에 관한 정보를 제공

❖ 독일의 청소장비 전문기업 카처(Karcher) 세계 산업용 청소기의 60% 이상을 점유한 1위

- 청소기기업으로 세계 유수 건물이나 명소를 청소/세척봉사
- 1980년 브라질 리우데자네이루의 거대 예수상/미국 뉴욕의 자유의 여신상(1985),
- 독일 통일 상징 브란덴부르크 문
- 2012년 충주댐/ 2011년에는 서울타워와 남산 팔각정 세척
- 카처(Karcher)의 이러한 특이한 사회공헌활동은 동사의 매출유지와 확대를 위한 기업의 평판을 극대화함으로써 가능

III. 중소기업의 CSR경영관리시스템과 사례

해외기업 CSR 사례

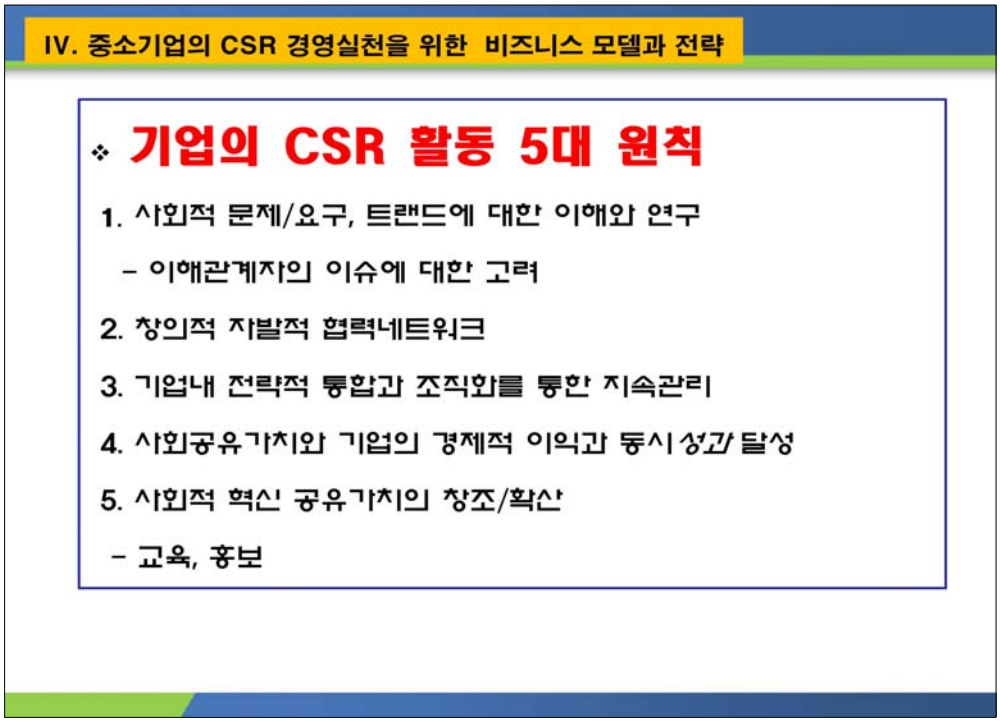
❖ 적정기술(appropriate technology) 적정기술은 그 기술이 사용되는 사회의 정치적, 문화적, 환경적 조건을 고려해 해당 지역에서 지속적인 생산과 소비가 가능하도록 만드는 기술

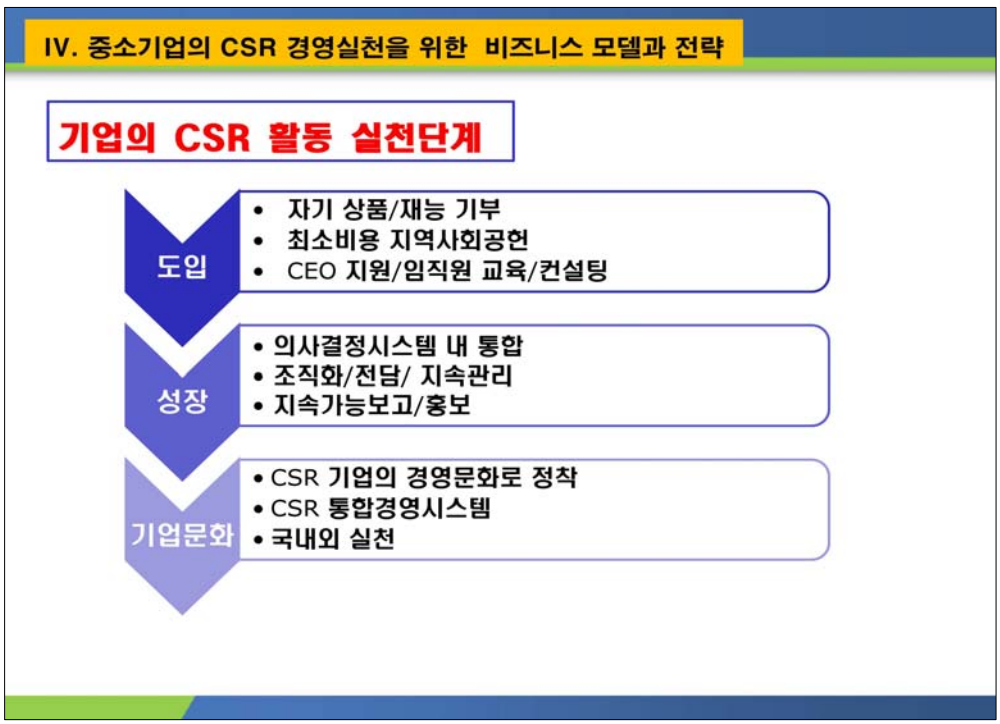
❖ 케냐의 킥스타트가 개발한 슈퍼 머니 메이커 펌프(Super MoneyMaker Pump)

- 슈퍼 머니 메이커 펌프는 이 지역의 농부들에게 척박한 땅에도 농작물을 재배할 수 있도록 함으로써 수십만 명을 빈곤에서 탈출 기여

❖ 스위스 베스트가드프랑센(Vestergaard Frandsen)의 라이프 스트로

- 정수기능이 있는 빨대인 라이프 스트로(Life Straw) 전기장치 없이 매일 2ℓ의 물을 약 1년간 정수할 수 있는 라이프 스트로
- 제거율이 99.99999%, 기생충제거율 99.999%, 박테리아제거율 99%
- 정수 능력은 약 1000ℓ. (1인 일 년 동안 마실 양)
- 2010년 아이티 지진, 2011년 파키스탄 대홍수 등 피해 지역의 주민들에게 무상으로 제공


IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략
❖ 기업의 CSR 활동 5대 원칙
1. 사회적 문제/요구, 트랜드에 대한 이해와 연구
– 이해관계자의 이슈에 대한 고려
2. 창의적 자발적 협력네트워크
3. 기업내 전략적 통합과 조직화를 통한 지속관리
4. 사회공유가치와 기업의 경제적 이익과 동시성과 달성
5. 사회적 혁신 공유가치의 창조/확산
– 교육, 홍보


IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략
기업의 CSR 활동 실천단계
도입
• 자기 상품/재능 기부
• 최소비용 지역사회공헌
• CEO 지원/임직원 교육/컨설팅
성장
• 의사결정시스템 내 통합
• 조직화/전담/ 지속관리
• 지속가능보고/홍보
기업문화
• CSR 기업의 경영문화로 정착
• CSR 통합경영시스템
• 국내외 실천

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

❖ 중소기업의 CSR경영의 새로운 방안

- 기업내 경영관리시스템 안에 통합: 철학>비전> 전략> 전술
- 기업내 CSR CEO 지원/전담 요원/조직과 교육/컨설팅
- 자기 기업의 제품제공> 마케팅 홍보효과
- 자기 기업 내 재능 기부> 기술 인력 교육
- CSV 제품과 서비스 개발> 시장 개척 > 적정이익 > 지속성장 > 사회공헌

  (선순환시스템)

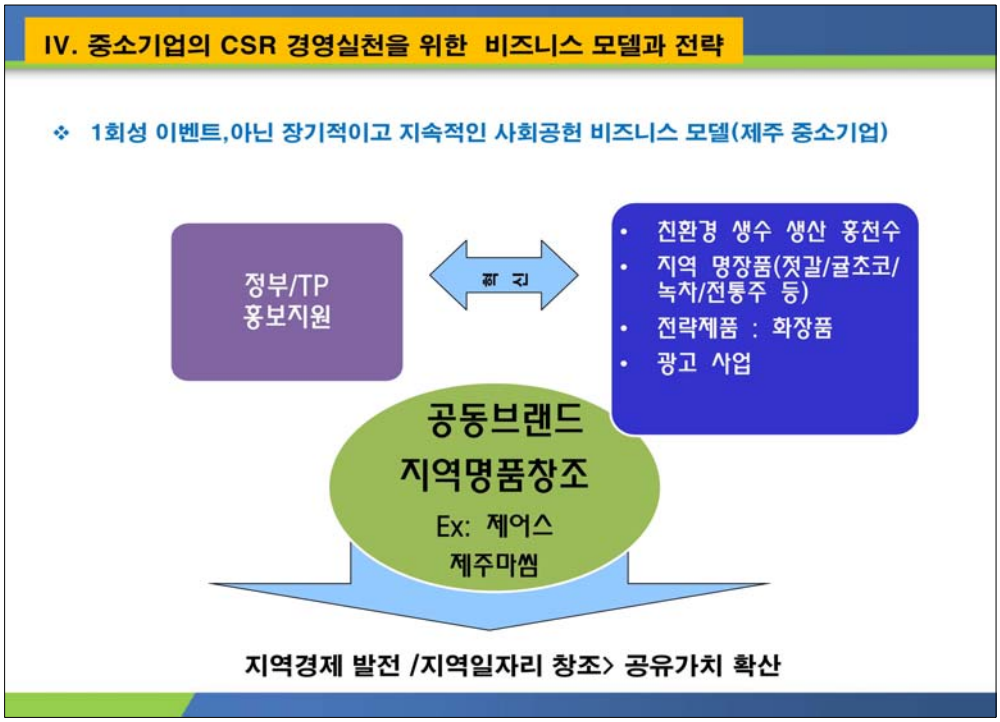
● 지역사회 CSR 활동

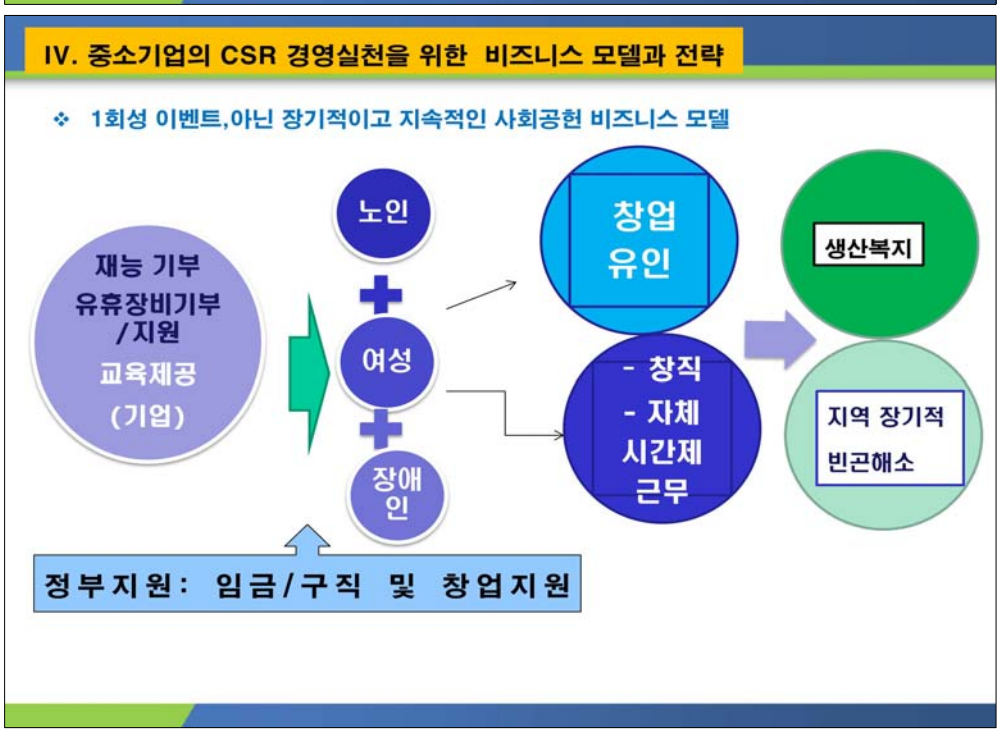
- 혁신활동> 일자리 창출
- 지역숙원사업 참여: 도로/제방 건설지원, 지역 축제 지원
- 지역 명품 홍보 및 판매 대행
- 교육, 지역 문화/예술/ 스포츠 활동 지원 등으로 확대

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

❖기업의 사회적 공헌활동 유인을 위한 공헌매개 조직의 컨셉 및 비지니스모델

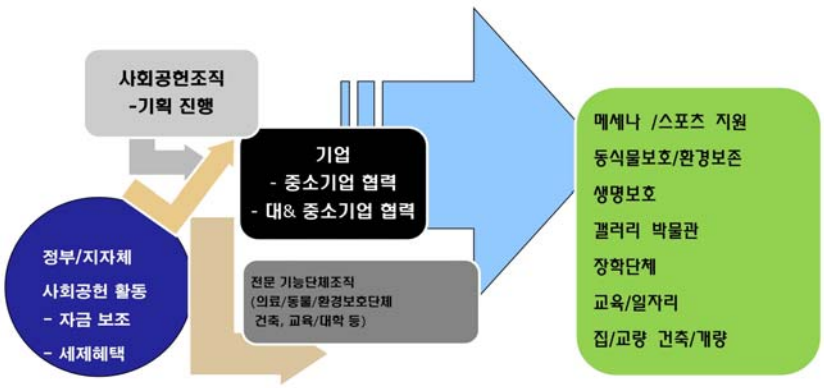
- 다양한 기부대상: 현금/현물에서 재능/생명/ 등
- 기획 및 사업 마케팅 능력 확대,
- 기업의 인적자원에 대한 투자(교육/임금체계> 봉사/자부심 한계 > 사회공헌 전문 양성
- 사업다각화 : 단순 기부.자선 대행, 기부자선 사례 교육 및 정보제공
- 기부자의 사회공헌 동기유발 상품개발
  - 기부자 후손의 생활보장상품, 기부자산 증식프로그램 개발
- 관련 협력인적 전문네트워크 형성
  - 전문 조직과의 협력 연계
    * 예시: 사랑의 집짓기 > 빈곤층 거주 새집짓기 : 건축설계사, 자재 보관소 등
    * 사회적 기업 창업> 전문 컨설팅사와 재능 기부(창업컨설턴트 등)
    * 재무 및 투자자문


IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략
❖ 1회성 이벤트,아닌 장기적이고 지속적인 사회공헌 비즈니스 모델(제주 중소기업)
정부/TP
홍보지원
지 원
• 친환경 생수 생산 홍천수
• 지역 명장품(젓갈/귤초코/녹차/전통주 등)
• 전략제품 : 화장품
• 광고 사업
공동브랜드
지역명품창조
Ex: 제어스
제주마씸
지역경제 발전 /지역일자리 창조> 공유가치 확산


IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략
❖ 1회성 이벤트,아닌 장기적이고 지속적인 사회공헌 비즈니스 모델
재능 기부
유휴장비기부
/지원
교육제공
(기업)
노인
여성
장애인
창업
유인
- 창직
- 자체
시간제
근무
생산복지
지역 장기적
빈곤해소
정부지원: 임금/구직 및 창업지원

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

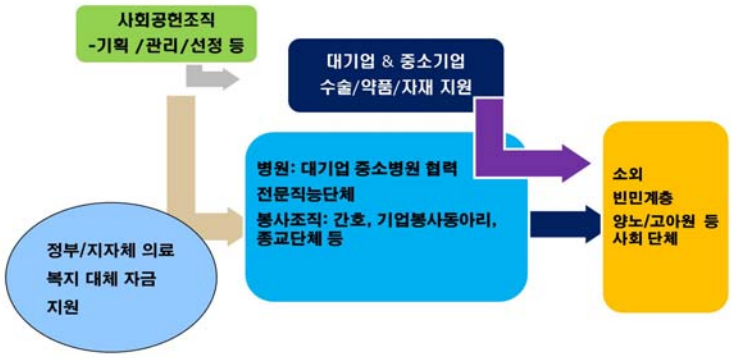
• 기업전략과의 연계 : 전문화 된 사회공헌/전문 기능 매개조직에 위탁> 사회공헌 활동 전개



IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

가상 예시:

◆사회공헌 조직(기획과 진행) & 대학병원 > 정부 자금지원 > 대 & 중소기업 장비 & 약품지원 > 지역 소외계층 수출 및 치료 지원



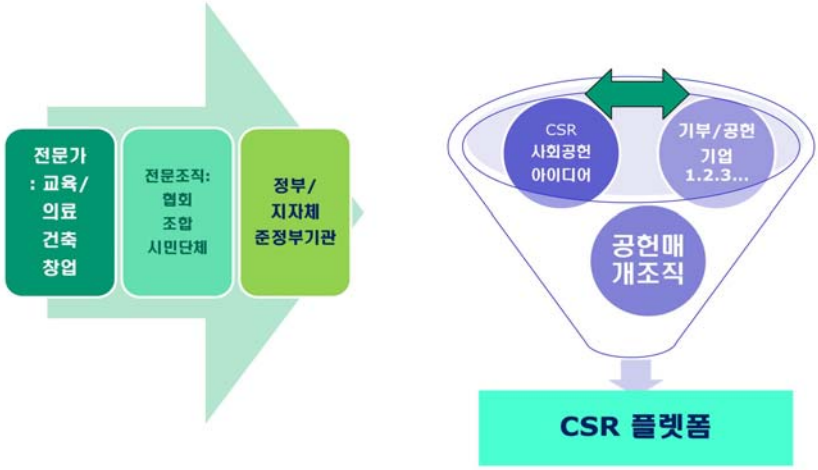
IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

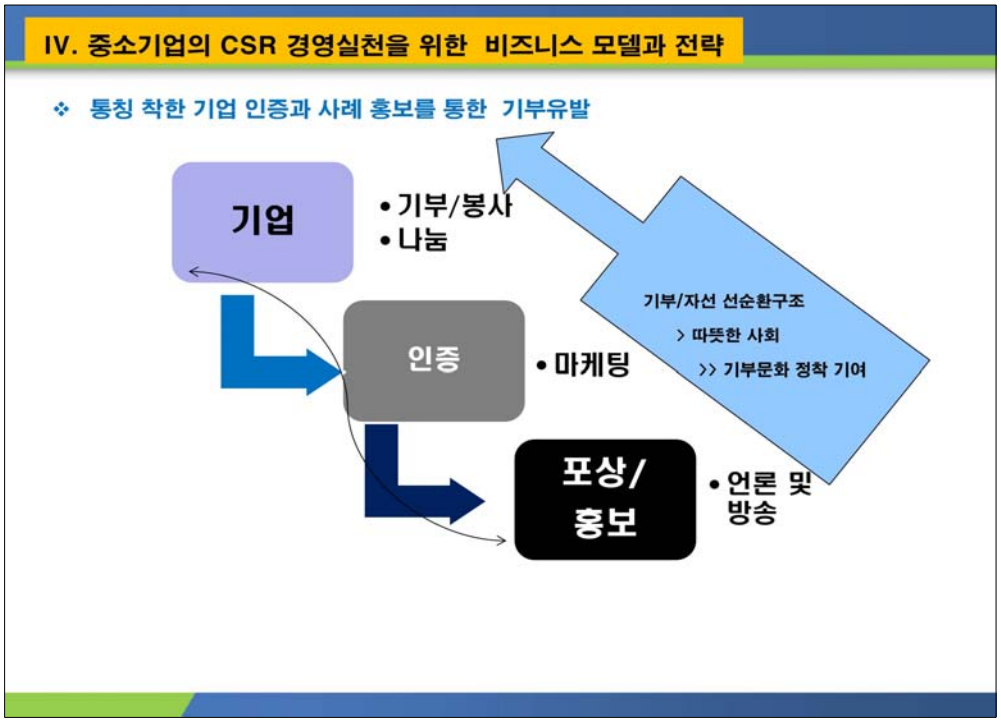
◆ 사회공헌 조직 (기획과 진행) & 정부 자금 지원 > 대기업 S 태양광보일러 전기(지역전기시설 지원) & 중소전기시공사(설치 및 원거리 온라인 운영): 지역 내 소외 마을 난방/대중목욕탕

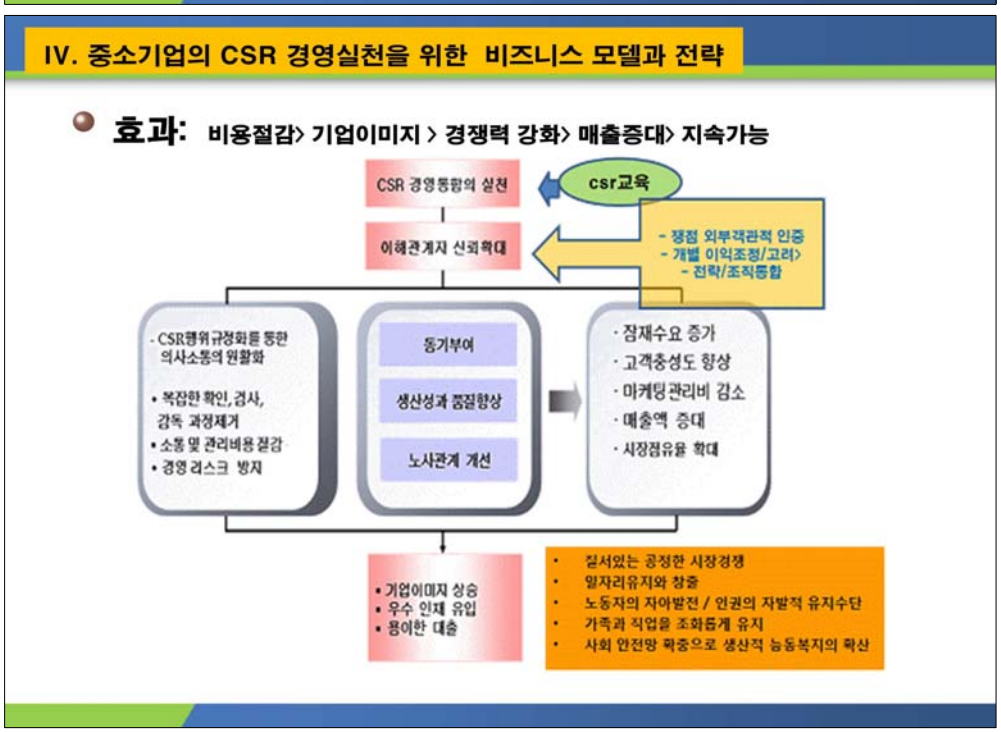
◆ 사회공헌 조직(기획과 진행) & 정부 자금 지원 > 대 & 중소기업 건축자재지원 & 중소 건축사 시공 & 전문설계사 설계 감리> 소외계층 집짓기

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

❖ 기부플렛폼 & 협력네트워크




IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략
❖ 통칭 착한 기업 인증과 사례 홍보를 통한 기부유발
기업
• 기부/봉사
• 나눔
인증
• 마케팅
포상/
홍보
• 언론 및
방송
기부/자선 선순환구조
> 따뜻한 사회
>> 기부문화 정착 기여


IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략
효과: 비용절감> 기업이미지 > 경쟁력 강화> 매출증대> 지속가능
CSR 경영동참의 실천
csr교육
이해관계자 신뢰확대
- 쟁점 외부객관적 인증
- 개별 이익조정/고려>
- 전략/조직통합
- CSR평위규정화를 통한 의사소통의 원활화
• 복잡한 확인, 검사, 감독 과정제거
• 소통 및 관리비용 절감
• 경영 리스크 방지
동기부여
생산성과 품질향상
노사관계 개선
· 잠재수요 증가
· 고객충성도 향상
· 마케팅관리비 감소
· 매출액 증대
· 시장점유율 확대
• 기업이미지 상승
• 우수 인재 유입
• 용이한 대출
• 질서있는 공정한 시장경쟁
• 일자리유지와 창출
• 노동자의 자아발전 / 인권의 자발적 유지수단
• 가족과 직업을 조화롭게 유지
• 사회 안전망 확충으로 생산적 능동복지의 확산

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

2013 아름다운재단 설문조사 (N 400기업)

- 기업이미지 개선 등 평판도 향상" 이며 (83.2%),
- 사회공헌활동을 통해 기업의 "조직문화가 개선" 되는 성과
- 가 있었다는 평가 (77.7%)
- 사회공헌활동을 통해 매출액 증가 등 경영성과가 향상되었다는 평가는 36.1%
- 이는 CSR 활동에 대한 성과가 기업이미지개선, 기어문화로의 정착을 통해 기업내부 임직원들의 사기진작에 기여함으로써 장기적으로 기업의 매출증대에도 영향

효과: 비용절감> 기업이미지 > 경쟁력 강화> 매출증대> 지속가능

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

❖ 정부의 지원정책

- 착한 지역사회공헌 & 기부 중소기업의 포상 및 성공사례
- 공영방송 홍보의무제
- 나눔 & 따뜻한 사회 유도 > 소득 양극화 해소
- 착한 지역사회공헌 & 기부 중소기업 >금융지원, 정부지원사업 가산점 혜택
- 기업내 분사창업지원 > 지역 내 일자리 창출
- 지역내 사회적 기업 보조지원
- 사회공헌 매개 조직/시민단체과의 관련 협력모델 제시 시, 지원 확대
- 세제혜택
- 사회적 기업 육성 지원
- 공동브랜드지원

IV. 중소기업의 CSR 경영실천을 위한 비즈니스 모델과 전략

❖ **정부의 지원**

- 기업의 CSR 해외지원 : 국가 위상 제고
  - KOICA 공공민관협력(Public Private Partnership, PPP) 모델
  - 대기업& 중소기업& 대학 & 시민단체 협력모델
  - kotra CSR 글로벌 해외지원사업 등

❖ **KOICA PPP** 모델

- 사업분야는 KOICA 5대 분야인 보건, 교육, 공공행정, 농림수산, 산업에너지
- 2012~2013년 지원 리스트. 10개기관 총 11개 사업을 진행, 24억원 투입
- 정부(KOICA), 기업, NGO/대학 등 의 매칭 방식, 해외 지방정부와 협력이 강화
- 공헌 중소기업의 해당국 기업진출용이> 사회혁신 전략

발표자 김익성

- 현재 동덕여자대학교 인문대/독일학과 유럽통상 & 경영담당 교수
- 중소기업연구원, 판로유통연구실장/선임연구위원 역임
- 저서 논문(학진등재지): No CSR No Future 등 약 75편

- 09-11 KBS 라디오 경제를 배웁시다 /MBN 황금거위 고정 패널
- 06-07 대통령직속 중소기업특별위원회 예산사정조정위원(수출판로분과위원장)
- 06-07 대통령직속 국민고충처리위원회, 환경·산업/재경분과자문위원
- 11~12 지속가능경영포럼 운영위원
- 11~12 장애인기업종합지원센터 자문위원
- 2011 국가산업발전 공로 대통령표창
- 2012 국가과학기술위원회 중소기업 R&D협의회위원
- 00~13 서울/이화여대, 서강대(MBA), 경희/동국대 /한양대 경영분야 겸임교수/강사

❖ **현재**

- 중소기업청, 규제심의위원/갈등조정위원
- 중소기업청, 중소기업사회적책임포럼, /연구위원장
  "중소기업사회적책임경영 논문현상공모전" 심사위원장(현)
- 산업자원통상부, 지속가능경영대상, 심사위원
- 중소기업기술정보진흥원, 창업진흥원, 소상공인진흥원, 중소기업진흥공단/유통센터 등 정책사업 심의/선정/평가위원(장)
- 한국유통학회, 한독경상학회 등 부회장, 상임이사

» 2014년 제1회 인권경영포럼
중소기업의 사회적 책임경영

토론 2

중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안

- **이춘선** (한국생산성본부 상무)
- **이영선** (KOTRA 글로벌 CSR 사업단 단장)
- **노재성** (대한상공회의소 지속가능경영원 팀장)
- **홍종희** (중소기업중앙회 차장)

중소기업 CSR을 위한 실천목표 및 이행방안

▌**이춘선** (한국생산성본부 상무)

□ CSR은 법적, 경제적 책임에서 윤리적, 자선적 책임에 이르기 까지 **다양한 스팩트럼이** 존재

- ○ 환경, 노동 등 일부 영역은 **기업이 사회적 비용을 초래하지 않고**, 관계적 부를 형성하기 위해 **규제적 요소가 반드시 필요**
- ○ 반면, 윤리적, 자선적 책임의 경우 기업을 규제 하기보다 **중소기업의 재량에 맡기는 것**이 더욱 바람직

□ 중소기업의 사회적책임 이행은 중소기업이 CSR을 이행하지 않았을 경우, **기업의 경영이익의 감소와 함께 사회적 또는 환경적 비용을 초래**할 수 있는 영역에서부터 실천목표가 제시되고 **장기적 또는 단기적 목표가 구분**되어야 함.

- ○ CSR을 통해 장기적으로는 프리미엄 브랜드 가치로 이어질 수 있지만 비용이 발생하는 사회공헌활동 보다는 **단기적으로 중소기업의 경영에 도움이 되는 노동자 인권경영**을 우선적으로 고려할 수 있음.
  - 노동자의 인권경영은 단지 **노동시간을 준수하고, 아동노동이나 강제노동을 하지 않는 것** 뿐만 아니라 **임직원의 고충처리 절차나 제도를 도입**하고, 직무수행으로 인해 발생할 수 있는 **보건/안전 문제의 발생 가능성을 교육**하는 것을 포함
  - 또한 **사건발생시 대처요령을 훈련시키는 것**은 어쩌면 중소기업이 사회공헌활동보다 **우선 해야 할 사회책임경영**이라 할 수 있음.
  - 중소기업이 사회공헌활동을 하지 않음으로써 사회적 비용은 발생하지 않으나, **노동자의 인권경영이 이루어지지 않을 경우**, 최근 발생한 세월호 참사나, 대형화재와 같이 **막대한 사회적 비용이 발생할 수 있기 때문**

□ 중소기업이 CSR을 추진하는 방식에 있어서는 **다양한 이해관계자Engagement (참여)를**

통한 방식으로 우선순위를 정하는 것이 타당할 것으로 보임

○ 이해관계자 Engagement란 기업의 전략목표 달성에 영향력을 미치거나, 전략목표를 달성하는 과정에서 영향을 받는 **이해관계자들에 대해 사회적책임 관점의 주요 이슈와 관심사항을 파악**하는 것을 의미함.

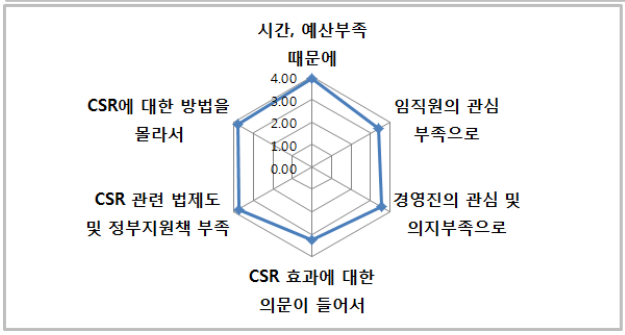
- 특정 대기업의 구매 의존도가 50% 이상인 중소기업은 **해당 대기업이 어떤 협력업체 CSR 이슈에 관심**을 가지고 있는지, 또는 **어떤 이슈를 주요하게 평가하고 있는지를 파악**할 필요가 있음.
- 또한 특정 국가에 수출을 하거나 특정 기업에 납품을 하는 중소기업의 경우 **해당 국가나 기업이 어떤 CSR 이슈를 주요하게 다루는지 확인** 할 필요가 있음.
- 애플의 경우 우리나라 협력업체에 대해 정기적인 Audit을 실시하는데, **안전 관련 사항뿐 아니라, 근로조건이나, 작업환경, 근로자의 휴게공간과 같은 근로자의 기본적인 인권**관련 사항들에 대해 점검하고 있음
- 유해물질을 배출하지 않거나, 법규를 위반하지 않는 것 만큼 근로자의 권익이 중요하다는 의미임. 이러한 경우, 근로자 조건을 개선하는 사회책임활동이 우선적인 목표가 되어야 할 것임

□ **반면** 중소기업 스스로 **CSR 관련 이슈들을 파악하고 문제를 해결하기에는 한계**가 있음

○ 중소기업청과 한국생산성본부가 실시한 중소기업 CSR 인식조사 및 실태파악 보고서에 따르면

○ **(제약 요인)** 중소기업의 CSR의 제약요인으로는 **시간 및 예산 부족**이 가장 높은 것(3.91점)으로 조사되고, **CSR에 대한 추진 방법을 모른다**(3.80)가 다음 제약요인으로 조사됨

CSR 활동 제약 요인



시간, 예산부족 때문에	3.91
임직원의 관심 부족으로	3.40
경영진의 관심 및 의지부족으로	3.56
CSR 효과에 대한 의문이 들어서	3.24
CSR 관련 법제도 및 정부지원책 부족	3.77
CSR에 대한 방법을 몰라서	3.80

〈2013년 중소기업 CSR 인식 및 실태조사, 한국생산성본부〉

○ CSR이 요구하고 있는 **영역이 너무 방대하고 광의적**이며, 중소기업의 **자원 부족**으로 인해 CSR 이행을 위해서는 **정부의 역할이 매우 중요**함

- 중소기업 CSR 활동의 조기 정착을 위해서는 **예산·인력·전문지식에 대한 지속적인 지원**이 필요하며, **규제적 측면의 접근보다는 육성정책 측면의 접근**이 요구

□ **CSR활동에 대한 이행 방안**

○ **(법적 규제 대응)** 기업이 CSR을 이행하지 않아 발생하는 **사회, 환경적 비용을 최소화**하기 위해서는 **제도에 대한 정보제공과 육성 정책**이 필요

- (정부) 법적 규제 및 대응 방안에 대한 정보를 확인할 수 있는 CSR 관련 법률 및 규제 **DB 구축과 활용을 위한 홍보 추진**
- (정부) CSR은 리스크적 측면과 함께 기회적 측면이 존재하기 때문에 **CSR에 대한 육성정책**에 대한 정부측면의 관심이 필요

〈육성 정책 예시〉

- 에너지/온실가스 목표관리제가 적용되는 일부 대기업과 달리 목표관리제를 적용할 수 없는 중소기업에게는 온실가스 배출량 정보를 공개하고, 감축량을 제시하라고 요구하는 것 자체가 불가능

- 육성정책 관점에서 접근하여 중소기업이 에너지 절감을 통해 비용을 절감하고 온실가스를 줄일 수 있는 인센티브를 제공하면 중소기업도 온실가스 정보를 관리할 수 있음

- 이렇게 관리된 정보는 B to B 거래처나 소비자들에게 제공되게 되고, 궁극적으로 CSR 활동성과가 우수한 기업이 더 환영받는 결과로 이어질 수 있음

  - (기업) 관련 규제에 대한 현황 확인 후 해당 사항이 있는 규제 및 법령에 대한 대응 방안 수립

○ **(임직원 근로 조건 향상)** 작업장 환경(안전 및 보건), 임직원 교육, 고충처리 등을 통한 임직원 만족도 향상 추진

  - (정부) 안전 및 보건 관련 인증 추진기업에 대한 컨설팅 지원 및 대기업과 연계한 확산 사업 추진
  - (기업) 임직원 설문조사 등을 통해 우선적으로 개선되길 바라는 영역(작업장 환경, 교육, 복지 등)을 파악 후 내부 사항을 고려한 개선활동 추진
  - (기업) 고충처리 및 의견수렴에 대한 채널을 통해(임직원 간담회) 상시적인 근로조건 향상 활동 추진

중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안

▌**이영선** (KOTRA 글로벌 CSR 사업단 단장)

오늘날 전세계적으로 사회적 책임경영의 요구는 점차 높아져, CSR을 준수하지 않는 기업은 생존이 어려워질 것입니다. 아동노동으로 세계적 비난을 받은 나이키의 사례, 바레인에 최루탄을 수출한 한국 기업이 OECD 가이드라인을 위반하였다는 이유로 NGO 단체에게 제소를 당한 사례는 사회적 책임경영의 중요성을 보여줍니다.

하지만 현재 우리나라 중소기업의 사회적 책임경영의 수준은 많이 부족한 것이 현실입니다. CSR 전담부서를 설치하여 사회적 책임경영을 수행하는 대기업과는 달리, 대다수 중소기업들은 CSR 예산과 전문성이 부족합니다.

1. KOTRA 해외 CSR을 위한 전담조직 신설

KOTRA는 이러한 중소기업의 어려움을 해결하기 위해 2012년 10월 공공기관으로서는 최초로 CSR 전담조직을 신설하였고, 우리 중소/중견기업을 지원하는 CSR 모델을 제시하였습니다. 우리기업이 해외 CSR 가이드라인 준수를 돕는 사업과 CSR 활동을 돕는 사업으로 구성되어 있습니다.

2. CSR 동향 전파 및 우리기업의 준수 지원

CSR을 법제화한 나라도 있습니다. 인도는 매출액 2천억원 이상의 기업은 순이익의 2%를 CSR 활동에 지출하도록 의무화했습니다.

국제적으로 CSR 친화적으로 조달기준이 강화되고 있습니다. UN이 발주하는 공공조달사업에 참여를 원하는 기업은 UN Global Compact 가입이 의무화될 것입니다.

바이어 기업의 벤더기업에 대한 CSR 감사가 증가하고 있습니다. 수출 중소기업에 대한 업종별·국가별 CSR 교육을 통해 더욱 엄격해지는 CSR 감사에 대응케 해야 합니다.

따라서 우리 정부는 교역국의 CSR 법령과 정책규제 동향을 우리 기업들에게 지속적으로 제공하여 이에 대응할 수 있어야 합니다.

3. Good Company Initiative 사업

저임금, 인권유린 등에 대한 동남아 한국기업 고용 근로자들의 시위*로 부정적인 이미지. 우리기업의 현지직원 인권 개선, 합리적 노사관계 구축을 통한 착한 기업' 이미지 구축을 위한 프로그램이 필요합니다.

** 캄보디아('14.1월), 방글라데시('14.1월) 등 동남아에서 저임금, 열악한 근무환경으로 인한 대규모 근로자 시위가 발생하여 국내기업의 경제적 손실은 물론 기업이미지가 크게 실추. 최근 베트남 반중(反中) 시위관련 중국기업으로 오인되는 것을 막기 위해 태극기를 내건 한국기업들의 피해가 거의 없었던 것은 기업 이미지의 중요성을 보여주는 좋은 사례임*

현지정부·사회의 한국기업에 대한 우호적 분위기 형성, 선진 노무관리, 한국인 관리자의 현지인 직원에 대한 인식 개선이 필요합니다.

현지정부와 공동으로 모범적인 CSR활동을 수행하는 현지진출 한국기업, 현지기업을 위한 현지'CSR 포상·포럼' 개최, 자사 제품·서비스 기부, 인력양성 등을 수행하여 기업 이미지를 제고하거나,

터키에 진출한 15개 한국업체는 현지 한국 경제행사에서 참전용사 후손과 현지 구직자 100명을 대상으로 채용상담회를 개최하였습니다. 고용을 돕는 것은 최고의 CSR인데 이러한 방식으로 정부행사와 융합하는 CSR 활동도 효과적입니다.

현지직원에 대한 인식개선과 선진 노무관리를 위해 노무관리 가이드 (사례집), 노무관리 세미나 개최 그리고 ILO와 같은 한국형 Better Work 프로그램을 도입하여 노사관계를 개선해야 합니다.

〈ILO의 Better Work 프로그램〉

○ (개요) 국제노동기구(ILO)와 국제금융공사(IFC)가 각각 노동기준과 민간부문 개발에 관한 전문성을 통합한 프로그램
○ (목적) 바람직한 노사관계를 구축하고, 생산성 향상을 지원
○ (내용) 평가, 자문, 트레이닝의 3단계 모듈로 구성
- (평가) 국제 노동법, 국가별, 지역별 노동법을 토대로 기업자문단이 기업 평가, 문제점 진단
- (자문) 평가 후 노사정협의체를 구성하여 문제점 해결을 위한 실행계획 수립 자문
- (훈련) 매니저, 근로자, 감독자를 위한 노무관리 스킬, 생산성향상 등 다양한 훈련프로그램 지원
○ 효과
- 국제 노동법, 지역별, 국가별 노동법에서 요구하는 노동기준 및 평가 기준점에 대한 명확한 이해와 준수 가능
- 기존의 비효율적인 사회감사에서 탈피하여 바이어들로부터 중복 감사 비용 감소
- 노사정 협의체를 통한 관리자와 근로자 간의 사회적 대화를 원활히 하여 노사문제 해결을 통한 생산성향상과 바이어와의 신뢰구축을 통한 기업 경쟁력 확보

4. 해외 CSR 활동을 위해 우리기업에게 필요한 역량

첫째, 해외에서 CSR 활동을 하려는 우리기업은 7가지 CSR 요소인 '지역사회 발전', '노동', '인권', '소비자 보호', '환경개선' 등에서 진정성을 갖고 임하는 것이 가장 중요합니다.

기업이 CSR 활동을 단기적인 이익 창출의 한 수단으로 추진하면 진정성이 없는 것이고, 반면 기업의 성과와는 관계없이 장기적인 CSR 활동만 추진한다면 봉사단체가 아니고 이윤을 추구하는 기업에게는 이 또한 지속가능한 모델이 아닙니다. 즉 기업의 성과와 현지사회에 기여할 수 있는 그 기업 고유의 진정성 있는 CSR 활동 모델이 필요합니다. 이러한 진정성 있는 모델은 궁극적으로 현지 지역사회에 기여하고 기업의 이미지를 상승시킬 수 있습니다.

둘째, 자사의 핵심 역량에 기반하고, 현지의 사회문제 해결을 돕는 CSR 활동을 수행해야 합니다. 자사의 핵심역량에 기반한다는 것은 자사가 생산하는 제품이나 서비스를 활용하는 것인데 이는 우리기업이 가장 잘할 수 있는 CSR 활동입니다.

KOTRA가 기업의 CSR 활동을 지원한 사례를 말씀드리겠습니다. 방역연무기를 제조하는 한국의 IZ FOG사는 수인성 전염병으로 고통 받는 동남아시아 4개 국가의 보건당국에 방역 연무기를 기부했습니다. 자신들이 생산하는 제품이기 때문에 현지 방역에 가장 적합한 자사 모델을 선정했고, 별도의 외부전문가 동원 없이도 자사 직원이 직접 가서 사용법을 설명하여 간접비용을 줄 일 수 있었습니다. 그리고 전염병이라는 사회문제 해결에 도움을 준 것입니다.

건축 설계 소프트웨어를 개발하는 마이다스IT는 멕시코, 루마니아, 러시아의 대학교에 자사의 소프트웨어를 기부하고 학생들에게 사용교육을 실시하였습니다. 한 대학은 정규 커리큘럼에 소프트웨어 사용법을 포함하기도 했습니다. 설계를 전공하는 대학생들을 전문가로 양성하는 CSR 활동을 한 것입니다.

한국의 인프라 (철도, IT, 수자원, 전기 등) 기관과 국내 관련 분야 업체들이 공동으로 실무 노하우를 신흥국과 공유하여 현지 전문인력 육성을 돕고, 발주처와의 유대를 강화하고 있습니다.

마지막으로, 지난해 무역 1조 달러를 달성한 우리나라가 무역 2조 달러로 나아가기 위해서는 신흥국을 단순히 수출과 투자 대상으로만 보지 않고, 상대국의 필요한 부분을 채워주자는 쌍방향의 상생협력 마인드가 필요합니다. KOTRA는 수출과 투자의 대상으로만 여겼던 신흥국을 우리나라와의 동반성장 파트너로 인식하고, 상대국의 니즈를 충족시키는 쌍방향의 글로벌 상생협력을 실현키 위해'유휴장비 신흥국 이전사업'과'해외지역개발사업'으로 구성된 상생가치창출사업을 추진하고 있습니다.

중소기업의 사회적 책임경영 이행을 위한 실천목표 및 이행방안 토론문

▌**노재성** (대한상공회의소 지속가능경영원 팀장)

전 세계적으로 기업의 경쟁이 특정 지역에 국한되지 않고 글로벌화되면서 무한경쟁의 형태로 변화하기 시작한지 오래되었으며, 특히, 최근에는 우리 경제를 둘러싸고 있는 경영환경은 낙관하기 어려운 상황이다. 이러한 시기에 우리 기업들은 혁신과 창조를 바탕으로 기업 체질을 개선하고 새로운 부가가치 창출에 노력하는 기업 본연의 역할에 더욱 충실해야 함. 더불어, 기업은 이윤 창출 극대화라는 재무적인 목표에 더해 사회 구성원으로서의 책임을 다해야 하는 경영 패러다임의 변화에도 적극적으로 대응해야 하는 상황에 직면해 있음.

◉ 기업의 사회적 책임의 중요성

사회에 대한 기업의 영향력이 빠르게 증대되면서 이에 상응하여 기업에 대한 사회적 책임에 대한 요구도 증대되고 있음. 기업들도 더 이상 시장점유율과 수익성 등 경제적인 성과만 중요시 하는 과거 시스템으로는 기업의 성장에 한계가 있다는 것을 인식하고 있음. 이제는 투명하고 올바른 경영을 통해 사회가 바라는 새로운 가치를 창출하고, 고객의 안전과 시장의 신뢰를 중시하고, 이해관계자가 모두 만족할 수 있는 공동의 목표를 추구해야만 기업은 비로써 사회로부터 신뢰와 인정을 받아 존경받는 기업이 될 수 있음. 이는 기업의 규모와 상관없이 중소기업도 당연히 해야 하는 경영활동으로 이해해야 함.

◉ 중소기업의 사회적 책임경영 - As Is…

앞서 설명한 바와 같이, 요즘 날 우리는 기업의 사회적 책임에 대한 중요성을 인식하고 있음. 중소기업의 사회적 책임경영에 대한 현황을 몇 가지 이슈와 사례를 통해 알아보고자 함.

1) 지속가능경영 보고서 발간

기업의 재무성과뿐 만 아니라 비재무성과(인권, 환경, 노동 등)의 중요성을 인식하고, 이를 이해관계자에게 공개하는 지속가능경영보고서 (Sustainability Report) 발행은 점진적으로 증가하고 있는 추세이며, 이를 발간하는데 있어 이용하는 보고작성 기준으로 GRI, ISO26000, UNGC 10대원칙 등의 글로벌기준을 활용하고 있음.

우리 기업들도 2003년에 SR 발간을 시작으로, 현재 1년에 약 120개 기업 및 기관들에서 보고서를 발간하고 있으나, 중소기업은 소수에 불과함.

2) 중소기업의 사회공헌활동

체계와 규모를 갖춘 대기업에 비해 중소기업들은 아직 사회공헌 활동에 필요한 인력이나 재원이 많이 부족한 상황이지만, 우리나라의 많은 중소기업들은 사회와 상생할 수 있는 많은 노력을 하고 있음. 2013 중견·중소기업 사회공헌 백서에 따르면, 조사한 기업 62%가 지역사회를 위해 많은 사회공헌활동을 실행하고 있는 것으로 나타났으며, 내용면에서도 사회복지, 환경보호, 문화예술, 보건의료 등 다양한 분야에서 활동하고 있으며 또한 물적자원의 제공은 물론 임직원들의 재능을 살린 봉사 등 방법적인 측면에서도 다양화하려고 노력하고 있음.

3) 중소기업의 사회적 책임 지원 체제

지난 3월 중소기업청에 따르면, 중소기업의 사회적책임경영을 효율적으로 지원하기 위한 사회적책임경영 중소기업지원센터를 출범 하였음. 센터는 앞으로 중소기업 CSR경영에 대한 지침의 제공, CSR에 필요한 전문 인력 양성, 인식제고를 위한 교육 및 연수, 중소기업의 CSR관련 정보 제공 및 컨설팅 지원의 사업을 체계적으로 추진할 예정으로, 중소기업의 사회책임경영 중요성에 대해 강조되고 있음.

◉ 중소기업의 사회적 책임경영 - To Be…

1) 지속가능경영 보고서의 내실화

최근에는 공공기관의 평가로 인해서, 공기업의 발간 현황이 좀 두드러지게 증가하고 있으나, 우리 기업들의 발간현황은 살펴보면 양적인 측면이나 질적인 측면에서 아직 만족할 만한 수준은 아님. 특히, 보고서를 발간하는 기업들에 있어서도 보고서가 지나치게 기업들 홍보용이라는 비판과 함께, 기업들이 필요로 하는 정보만을 담고 있으며, 이해관계자들이 관심있어하는 이슈나 부정적인 이슈는 다루지 않는다는 비판의 목소리에도 귀를 기울여 할 것임. 이는 평가에 대응하기 위해 지속가능경영 보고서를 발간하는 자체에 목적을 두는 것이 아니라, 지속가능경영을 위해서는 우리는 무엇을 할 것이며, 목표 달성을 위해서 그 동안 우리는 어떤 활동을 해서 현재는 어디까지 왔으며, 앞으로는 어떤 부분에서 좀 더 노력하겠다 등과 같이 우리 기업이 지속성장을 하기 위한 필요한 부분을 계획-실행-검토-조치하는 일련의 과정으로 인식하고, 그에 따른 결과물의 하나로써 보고서 발간에 의미를 두어야 할 것임.

중소기업의 경우에도, SR보고서 발간은 일부 대기업이나 공공기관 등에서 필요로 하는 것이라는 인식에서 벗어나 조금 더 능동적으로 대응이 필요로 함.

2) 사회공헌활동의 지속성과 전문성

일회성의 단순한 이벤트가 아닌 진정성을 가지고 지속적인 사회공헌 모델 개발이 필요로 함. 여기에는 업의 특성과 연계되고, 사회문제를 해결하는데 기여할 수 있고, 기업가치 향상에도 도움이 되는 프로그램이 되어야 함.

또한, 효과적인 사회공헌 활동을 위해서는 어느 정도 수준 이상의 예산 투입이 필요하다는 것은 부정할 수 없는 사실이다. 그렇지만 대기업이 아닌 이상 사회공헌활동에 큰 비용을 투자하기는 쉽지 않은 경우가 많음. 따라서, 업이 비슷한 기업들 또는 특정 지역에 모여 있는 기업이 공동으로 진행한다면 부담은 낮추면서도 효과를 높일 수 있음. 또한, 전문기관과 연계하여 전문성을 높이는 것도 실효성을 높이는 방안중의 하나 임.

3) 지속가능경영의 법제화

지난 4월 유럽연합의회에서는 일정 수준이상의 기업에 대하여, 환경/사회/고용/인권/반부패 등 비재무적인 정보 공개를 의무화하는 지침(directive)를 통과시켰으며, 인도의 경우에는, 인도에서 비즈니스를 하는 모든 기업은 지난 3년간 평균 순이익의 최소 2%를 CSR활동에 의무적으로 지출해야 하고 이를 정부에 보고해야 함. 이처럼 기업의 비재무적인 정보 및 활동에 대해 법제화하려는 움직임들이 있기에, 이에 대한 대응이 필요하다. 우리나라의 경우에도, '자본시장과 금융투자업에 관한 법률' 일부 개정법률(안) 등과 같이 비재무정보에 대한 공시를 의무화하는 법안이 국회에 제출 되어 있기도 함.

물론 중소기업이 당장은 직접적으로 영향을 받지 않을지 몰라도, 대기업의 공급망 시스템 상에서 요구될 수도 있기에 이러한 움직임을 파악하고 선도적으로 대응해야 함. 이는 그 동안 기업들의 자발적 참여를 유도하는 접근방법에 한계가 있으며, 최소한의 요건을 규제하는 것이 오히려 기업의 투명성 제고 및 지속가능한 발전을 위한 길이 될 것이라는 것을 시사함.

지속가능경영의 법제화되는 흐름과 맞물려, 인력과 자원이 풍부하지 않은 중소기업들의 지속가능경영을 도울 수 있는 시스템과 함께 전문인력의 육성도 필요로 하다고 판단 함.

제1회 인권경영포럼 토론자료

▌**홍종희** (중소기업중앙회 차장)

◎ 중소기업의 올바른 이해
◎ 중소기업과 함께하는 사회적책임경영 인프라 확산

□ 중소기업의 올바른 이해

1. 중소기업 (행복한 중기씨)의 주민등록번호 (중소기업 현황, 2014)

○ "행복한 중기씨"는 강하지만 작은 중소기업들의 친근한 표현으로 중소기업이 우리나라의 활력있는 다수로서 행복한 대한민국을 만들어감에 있어 중소기업이 희망이라는 의미

○ 우리나라 중소기업을 대표적으로 상징하는 4가지 사실이 있으며 이를 10자리의 숫자로 나열한 것이 중소기업의 주민등록번호 즉, "99 88 66 - 1233"이며, 그 의미는

▶ 99 : 대한민국 전체 산업별 총 사업체수는 3,354,320개
이중 중소기업 사업체수는 3,351,404개로 중소기업의 산업별 비중은 99.9%
대기업 사업체수는 2,216개

▶ 88 : 전체 산업체에 종사하는 근로자수는 14,891,162명
이중 중소기업 종사자수는 13,059,372명으로 중소기업의 종사자 비중은 약 88%
대기업 종사자수는 1,831,790명

▶ 66 : 중소기업 종사자의 가족까지 합하면 약 3천3만명
주민등록상 인구가 약 5천 1백만명으로 우리나라 전체 국민의 약 66%가 중소기업 가족

▶ 1233 : "국가는 중소기업을 보호·육성하여야 한다."라는 내용의 조문이 들어있는 헌법

제123조 제3항

이상에서 보는 바와 같이 중소기업은 우리나라에서 차지하는 일자리 창출비중과 다양한 사회적 책임을 실천하는 주요 대상임을 알 수 있으며 이들 중소기업들의 적극적 참가는 사회적책임에 대한 문화형성이 자리잡는데 절대적 역할의 수행대상

☆ 일러두기

⇒ 사업체수 및 종사자수는 2014년도에 통계청에서 발표한 "2012년 기준 전국사업체조사" 결과

⇒ 우리나라 인구수는 안전행정부에서 년도별로 매월 발표하는 "주민등록인구통계"로 2012년 12월 기준

⇒ 중소기업 종사자의 가족수는 안전행정부 "주민등록인구통계" 2012년 12월 기준 세대당 인구수 2.52명을 중소기업 종사자수에 곱한 것

2. 중소기업역사관 (2014. 1. 23 개관)

우리나라 경제발전과 산업화에 중요한 역할을 수행한 중소기업의 활동과 역사를 재조명하고 새로운 미래비전을 제시하고자 중소기업중앙회가 서울 마포구 상암동 1622, 중소기업 DMC타워 1층에 건립한 국내 유일의 중소기업 전문 역사관

중소기업역사관에는 1950년대부터 2000년대 까지 시대별 중소기업의 주요 활동과 생산제품 등이 전시되어 있으며, 숫자로 보는 중소기업, 사회적책임에 관심이 있는 중소기업중 세계시장에 진출하여 꾸준히 발전해가고 있는 스몰자이언츠 강소기업과 40년 이상 묵묵히 자신의 분야를 지키고 있는 장수기업 등이 전시·소개되어 있으며,

청소년들의 진로체험을 위한 교육장소로 활용되고 2013. 12. 19일에는 박근혜 대통령께서 방문, 관람하시어 중소기업에 대한 사회적관심을 환기

3. 제10회 중소기업사랑 청소년 글짓기 공모전 大賞 “풀꽃” 발췌

(2013, 미래창조과학부장관상 수상)

……

음악을 들으며 작년의 일을 회상하면서, 언뜻 하굣길에 본 자그마한 풀꽃들과 함께 평소 좋아하던 나태주 시인의‘풀꽃’이라는 시가 생각났다.

“자세히 보아야 예쁘다.
오래 보아야 사랑스럽다.
너도 그렇다.”

중소기업이 이 시의 풀꽃과 같은 존재가 아닐까? 풀꽃은 길가의 화려한 꽃들에 묻혀 그 존재조차 알아차리기가 힘들다. 화려한 꽃에는 주의를 기울이지 않아도 자연스럽게 눈길이 가지만, 풀꽃은 일부러 관심을 가지고 허리를 굽혀 오랜 시간동안 자세히 바라보아야만 그 속에 숨어있는 진가와 사랑스러움을 발견하게 되는 것이다.

중소기업 또한 그렇다. 평소에는 화려한 대기업의 그늘에 가려져있어 사람들은 그 존재조차 잘 깨닫지 못한다. 하지만 중소기업이라는 존재에 관심을 가지고 애정 어린 눈길로 바라보면 비로소 그 속에서 치열히 일하는 사람들의 구슬땀과 그들이 이룩한 빛나는 성과를 깨닫게 된다.

문제는 바로 하나하나의 꽃을 바라보는 사람의 마음가짐에 달려있다. 마음가짐에 따라 누군가는 평생 화려한 꽃에서만 아름다움을 찾을 수 있지만 다른 누군가는 화려한 꽃과 자그마한 풀꽃, 그리고 그 둘이 함께 어우러져 만들어내는 조화의 아름다움을 모두 알 수 있다. 장미나 튤립 같은 꽃만 가득한 정원에서는 그 개개의 아름다움이 돋보이지 않는다. 또, 수수한 풀꽃만 가득한 정원에서는 단조로움밖에는 느낄 수 없다. 하지만 화려한 꽃과 풀꽃이 조화를 이룬 정원에서는 누구하나 묻히는 일 없이 개개의 아름다움을 뽐낼 수 있다.

그리고 나는 작년의 일을 통하여 풀꽃의 순수한 사랑스러움을 알게 된 것 같다. 내일은 등굣길에 허리를 굽혀 자그마하지만 꽃을 피우기 위하여 보이지 않는 곳에서 열심히 노력했을 풀꽃에 애정 어린 눈길을 주어야겠다.

□ 중소기업과 함께하는 사회적책임경영 인프라 확산

1. 중소기업 사랑나눔 재단

지난 50년간 중소기업의 목표는'이윤극대화'만이 핵심이었으나, 1990년대 페놀사건과 2000년대 ISO26000제정 등'기업의 사회적 책임(CSR)'은 이제 기업의 생존을 좌우할 만큼의 중요한 영역

이를 인지한 국내 중소기업들도 1990년대 초반부터 사회적 책임에 관심을 가지고 실천하기 시작했으나, 일부 대기업에 국한된 것이 사실이었습니다. 하지만 2000년대 들어 기업의 사회적 책임에 대한 국민적 관심이 높아짐에 따라 중소기업 또한 사회적 책임에 본격적인 관심을 가지게 됨

이에 따라 전체 기업의 99%를 차지하는 중소기업들이 크고 작은 규모로 전국에서 다양한 사회공헌활동을 전개하기 시작하였으나 중소기업은 사회공헌활동에 대한 높은 관심에도 이를 실행할 방법을 몰라 실천하기 어려운 경우도 발생하는 등 중소기업계의 체계적인 CSR이 필요해짐에 따라

법정 중소기업 대표 민간단체인 중소기업중앙회에서 2007년부터 본격적으로 범중소기업계를 아우르는 사랑나눔활동을 실천하였고, 그 결과 2012년 '중소기업사랑나눔재단'을 설립하고 다양한 중소기업들과 적극적인 활동을 추진

중소기업사랑나눔재단은 중소기업의 체계적이고 지속적인 사회공헌활동을 전개하고 아울러 중소기업계로 나눔 문화를 확산하여 기업과 사회의 진정한 동반성장을 통해 국민들로부터 사랑받는 중소기업을 육성지원

안으로는 저소득층과 사회소외계층의 복지증진사업, 중소기업가족 장학사업, 재난재해구호활동, 농어촌 도서지역 지원사업, 중소기업 바로알기 등 인식개선 사업, 중소기업 문화경

영 확산 사업을 추진하고 있으며, 밖으로는'아프리카 어린이 돕기'등 인도적 차원의 국제구호활동을 전개

[2013. 10. 17, KBS 생방송 "행복한 동행, 중소기업이 함께합니다"]

2. 중소기업의 사회적 책임 활동 등 장애요인 제거

○ **정보제공 등 행정업무 가중 부담**

- 기재부, 안행부, 중기청(주무관청) 각 부처 관리감독에 따른 정보제공

  → 기부금품 모집·사용 등 관리감독 부처 단일화 시급

○ **중소기업 사회공헌 추진동력 부족**

- 대·중소기업 간 경영여건 차이를 고려, 사회공헌 추진 중소기업에 '규제개혁' 통한 단순 세액공제 이상의 인센티브 제도 필요

> 예시) ① 대·중소기업 사회공헌 세액공제 비율 차등제
> ② 사회공헌 중소기업에 금융 대출기준 완화

○ **근로자 자원봉사 여건 마련**

- 근무시간 중 자원봉사활동 가능한 여건 마련 위한 기업문화 형성

  * 기업별 근로규칙에 따라 자원봉사 여건 상이

  → 휴일 자원봉사 집중화 또는 자원봉사 포기 현상 발생

예시) ① 정부 주관「기업 나눔문화 캠페인」추진
: 기업 자원봉사 사례 등 홍보, 문화확산 위한 정부차원 노력 필요

② 기업 자원봉사 활성화 위한 포상 등
:「나눔시상」등 '나눔' 통한 기업 포상 기회 확대

3. 중소기업의 사회적 책임 활동 활성화 인프라 구축

○ **중소기업내 봉사활동을 조장 할 수 있는 인력 인프라 구축 필요**

- 도슨트 등과 같은 인력 지원 필요

○ **사회적 책임에 대한 기본마인드 인식개선 교육프로그램 운영(기업가정신연계)**

- 중견기업 이상이 되어야 가능하다는 생각
- 투자에 대한 단기 효과가 없다는 생각
- 사회적책임은 봉사나 기부행위에 국한된다는 생각 등

○ **사회적책임 활동에 대한 종보의 부족**

- 봉사활동 등을 하고 싶어도 어떻게 어디서 해야 하는지 모른다

○ **사회적책임 수행 관리지원기관 활성화**

- 개별 중소기업의 자발적 참여는 인식 등의 부족으로 미흡한 것이 현실
- 참가의지는 있으나 수행 방법과 여건 등 이 부족한 중소기업을 대신하여 사회적 책임 온도를 높일 수 있는 방안 마련
- 중소기업 대표 대행기관(중소기업중앙회)의 기능 활성화를 위한 역할정립 및 정부지원 필요(예산 및 조직)

※ 세월호 사건 관련 지원활동에 참가코자하는 중소기업계 의견 통합

「범중소기업계 희망모금운동」- 세월호 피해돕기 성금 지원

- 범중소기업계 모금운동 추진 [2014. 5. 30(금)까지]
- 세월호 사고 수습 후, 유족협의회 등과 협의하여 지원방법 결정

○ **사회적책임 개념에 대한 조기 교육필요**

- 기업가정신 이해 및 중소기업 바로 알리기 사업과의 연계 필요
- 초중등 교육과정 개발
- 교대, 교원대, 사범대 등 교원양성기관 대상 교양 필수 과목 지정

○ **현장체험 참가 기업에 대한 다양한 정부 및 사회적 관심 부여**

- 존중받는 기업 또는 명품기업 등으로 인증
- 인건비지원, 세금감면, 1금융권 2차 금리 보전 등
- 참가기업에 대한 동영상 제작, 마케팅 아이디어, 홍보포스터 등을 통하여 좋은 기업 이미지를 홍보 연계 (청소년 NIE 교재 작성 활용)

○ **자유학기제 참가 중학교 학생들과의 현장체험 연계**

- 착한 중소기업을 알리고 사회적책임 활동에 중학생들의 동참 유도

○ **기업의 사회적 책임에 대한 인식개선 및 오해 해소**

- 기부 및 봉사활동에만 국한 되고 있는 사회적 책임에 대한 개념의 확산이 필요
- 기업의 현장지원이 청소년들의 조기진로이해가 학교폭력예방, 사교육비 절감 등에 기여 함으로서 결국 공교육이 활성화되는데 현장참여 기업이 함께함을 이해시키는 것이 적극적 사회적 책임 활동임을 공감하는 교육 필요
- 기업에 대한 단순 재능 기부 독려는 지양

○ **중소기업중앙회 및 협동조합 연계 사회적 책임활동 활성화 지원**

- 900여개 업종별 전국 단위 협동조합 활용

○ **사회적책임 활동 참여기업의 직업세계 등을 만화 등으로 제작 배포**

- 24개시선, 행복한 중기씨 만화, 선택프로그램 미니컴퍼니경영 교과서 등 활용

○ **제4회 신임사무관 현장체험이 주는 시사점** (137개 기업, 419명, 4일간 체험)

- 체험 현장 공급자(기업)의 목소리 절대적 경청 필요

2014년 제1회 인권경영포럼

중소기업의 사회적 책임경영

| 인 쇄 | 2014년 6월
| 발 행 | 2014년 6월

| 발행인 | **현 병 철** (국가인권위원회 위원장)
| 발행처 | **국가인권위원회 정책교육국 인권정책과**
| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교로 6
금세기B/D (을지로1가 16번지)
| 전 화 | (02) 2125-9833 | F A X | (02) 2125-0919
| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**
| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

ISBN 978-89-6114-336-8 93320

사전승인 없이 본 내용의 무단복제를 금함