현안분석 2011-18

공생발전 실현을 위한 국제적 동향 분석

박선욱 · 전광석 · 홍성필 · 현대호

Korea Legislation Research Institute

한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

현안분석 2011-18

공생발전 실현을 위한 국제적 동향 분석

박선욱 · 전광석 · 홍성필 · 현대호

한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

공생발전 실현을 위한 국제적 동향 분석

Overview and Analysis on the international trend in the realization of the eco-systematic development

연구자 : 박선욱(경원대학교 법학과 교수)
Park, Eon-Uk
홍성필(연세대학교 법학전문대학원 교수)
Hong, Seong-Phil
전광석(연세대학교 법학전문대학원 교수)
Chun, Kwang-Seok
현대호(한국법제연구원 연구위원)
Hyeon, Dae-Ho

2011. 12. 30.

한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

요 약 문

Ⅰ. 배경 및 목적

□ 공생발전이란 개념은 국제기구나 개별국가에 따라 다소간의 차이를 보임. 한국에 있어서 공생발전은 기업의 사회적 책임(CSR)을 의미하며 보다 적극적이고 포괄적인 개념임.

□ 우리사회는 경제적 고도성장으로 인하여 성장수혜층과 성장소외층으로 구분될 수 있으며, 사회적 양극화현상을 저지하고 상생발전 및 동반성장이라는 공생발전은 더욱 강조되고 있음. 이러한 공생발전의 실천을 위해서는 정부와 기업 모두의 적극적 노력이 필요함.

□ 정부는 시장기능을 고려한 이해관계자간의 지속적 의사소통은 물론 국제적 표준인 ISO 26000을 고려하여야 하며, 기업은 그 사회적 책임(CSR)의 인식하여 경영활동을 하여야 함.

Ⅱ. 주요 내용

□ 국제사회에서 공생발전은 국가와 국제기구의 공적역할을 중심으로 한 측면과 기업과 비즈니스 사이드에 대한 국가와 국제사회의 법률적 규제 및 기업의 자율적 규제라는 측면에서 살펴 볼 수 있음.

□ 오늘날 다국적 기업들의 인권 및 환경침해에 대해 ILO 3자 선언이나, OECD 지침과 UN 인권소위원회의 활동을 통해 그 책임을 규범화함. 특히 UNGC는 참여기업에 대해 성과 보고서를 제출하게 하고 있으며, Global Compact LEAD를 통해 기업의 지속가능성을 위한 새로운 기준을 제시함. ISO 26000은 사회적 책임에 관한 국제표준으로서 '인권존중'을 사회적 책임의 7대원칙 중의 하나로 제시함.

□ 복지생산의 장에서 공생발전은 연대의식에 기초함. 오늘날 인구구조의 불균형은 복지생산의 지속가능성을 위험으로 인식하고, 국가의 공적부담을 완화.

○ 노후보장제도를 다원화하고, 사적배려를 통해 국가와 사회 및 개인의 공동분담을 시도함.

○ EU 사회정책에 있어서 이른바 개방적 방법론이 새로운 거버넌스로 제시됨.

○ 공생발전은 사회적 약자에 대한 배려를 새로운 축으로 함.

Ⅲ. 기대효과

□ 관련 입법의 제정 및 개정에 기여.

□ 향후 국가정책 수립 및 집행에 기초 자료를 제공.

주제어 : 공생발전, 기업의 사회적 책임, 장애인권리협약, ISO 26000, 동반성장

Abstract

I. Purpose and Background

□ Despite the difference in understanding among the international players, including international institutions, and governments, the idea of eco-systemic development centers on the notion that stresses the co-prosperity, in society, ethical business management and greater corporate social responsibility(CSR).

□ Today's Korean society suffers from the schism between those who benefitted from the dramatic industrialization of Korea, and others who have been relatively left outside the benefit zone. As part of the attempt to address the gap, the idea of eco-systematic development gains ever increasing importance. The government, along with the business community centering upon large conglomerates, should make their utmost efforts to put the idea of eco-systematic development well in place.

□ Eco-systemic development offers a set of values on which to build a more cohesive society and to base the transition of the whole society upon the idea of a sustainable economic system. Through eco-systemic development, the Korean government and enterprises can significantly contribute to realizing the objectives of the sustainable development.

□ For the effectual implementation of such endeavors, an authoritative guidance is provided by internationally recognized principles and guidelines, in particular the ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility.

Ⅱ. Summary

□ The notion of eco-systematic development in the international plane stresses the importance of the public role of international organizations and governments, and in particular their legal regulations over the activities of multinational enterprises in the area of international business. It also encompasses the issues of voluntary regulation of companies themselves, including the subject of corporate social responsibility.

□ The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the ten principles of the United Nations Global Compact, the ILO Tri-partite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, along with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights represent a core set of internationally recognized principles and guidelines. Under the scheme UNGC, participating companies are required to submit progress report on a regular basis.

□ ISO 26000, an internationally recognized standards of CSR, also speaks of “espect for human rights”as one of its 7 cardinal principles.

□ In the area of welfare production, the idea of eco-systematic development is based upon the spirit of solidarity. The imbalance in the population composition in today's world has hampered the possibility in the realization of sustainable welfare production thereby creating the effort to lesson the burden of the government in its fiscal capacity.

○ In this regard, in Europe, diversification in the welfare system for the senior citizens, and burden sharing among governments, societies, and individuals have been the main direction in the welfare policy making.

○ EU has initiated so far the so-called open methodology as a new governance system in the social policy making.

○ The idea of eco-systematic system in Europe rests upon the notion of aiding the social vulnerable people in the society.

III. Expected effect

□ *Making* contribution to the establishment and revision of the relevant laws and regulations

□ *Creating* a base study in the making and implementing of the national policies in the future

Key Words : Eco-systemic Development, corporate social responsibility, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ISO 26000, Inclusive Growth

목 차

제 1 편 서 론 ····· 17

제 1 장 문제의 제기 ····· 17
제 2 장 연구의 범위 ····· 17

제 2 편 각국의 공생발전 동향 분석 ····· 19

제 1 장 공생발전 ····· 19
Ⅰ. 공생발전 개념 ····· 19
1. 논의의 배경 ····· 19
2. 공생발전 실천 ····· 20
Ⅱ. 공생발전과 기존「기업의 사회적 책임(CSR)」이론과의 연계성 ··· 21

제 2 장 주요국의 CSR 법제 및 기업 현황 ····· 22
Ⅰ. 우리나라 ····· 22
1. 정부의 CSR에 대한 태도 ····· 22
2. CSR 현황: 기업의 사회적 책임 관련 법제 ····· 24
Ⅱ. 미 국 ····· 28
1. CSR 발전과 주요 법제 ····· 28
2. CSR 특징: 기업의 자발적인 활동으로 시작 ····· 29
3. 글로벌 CSR 우수기업 선정: 국무부의 Award for Corporate Excellence(ACE) ····· 30
4. 국내 시장에서 CSR 중요성 ····· 31
5. 기업의 CSR 활동 사례 ····· 31

Ⅲ. 일 본 ····· 36
1. CSR 정의 ····· 36
2. 환경경영 지원에 정부 정책 중점 ····· 37
3. 환경 비즈니스 육성 지원 ····· 38
4. 법 제도・정책 ····· 38
5. 일본 기업과 CSR ····· 40
6. CSR 관련 NGO단체 활동 ····· 44
7. 기업의 CSR 활동 사례 ····· 45
Ⅳ. E U ····· 50
1. CSR 개념 및 특징 ····· 50
2. 법제도 및 정책 추진 현황 ····· 52
3. 유럽 CSR 위원회 ····· 55
Ⅴ. EU 회원국의 법 제도 및 정책 ····· 59
1. 영 국 ····· 59
2. 독 일 ····· 65
3. 프랑스 ····· 82
4. 스웨덴 ····· 91
5. 네덜란드 ····· 95
제 3 장 CSR 기반에서의 공생발전 ····· 102

제 3 편 국제적 공생발전의 동향 분석 ····· 109

제 1 장 공생발전 ····· 109
Ⅰ. 공생발전 개념의 도입과 전개 ····· 109
1. 2011년 대한민국 사회의 현황 ····· 109

2. 사회통합을 통한 공생발전의 지속 필요성 대두 ····· 110
Ⅱ. 국제사회의 공생발전 ····· 110
1. 개 관 ····· 110
2. 발전과 경향 ····· 113

제 2 장 국제사회에서의 공생발전의 정의와 실현 ····· 116
Ⅰ. 국제연합을 중심으로 한 공생발전의 전개 ····· 116
1. 문제의 소재 ····· 116
2. 인권증진과 보호에 관한 유엔 인권소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)-다국적 기업의 책임규범안 ····· 123
3. 기업과 인권: UN '보호, 존중, 구제' 정책프레임워크의 실행 ··· 124
4. UN Global Compact ····· 126
5. ILO 3자 선언 ····· 147
Ⅱ. 기타 국제적 공생발전의 전개 ····· 148
1. OECD 지침 ····· 148
2. OECD 동반성장론 (Inclusive Growth) ····· 156
3. ISO 26000 ····· 160
4. EU-유럽 CSR 위원회 ····· 164
5. 국제적 실효성을 가지는 미국의 입법동향 ····· 171
6. World Bank (세계은행): Compliance/Advisor Ombudsman of the World Bank Group ····· 174
7. CSR 사례 보충 ····· 175
8. 추가적인 국제적 접근 ····· 179
Ⅲ. 시사점 ····· 180

제 4 편 독일과 EU의 공생발전 동향 ····· 181

제 1 장 공생발전과 복지생산, 복지생산과 공생발전 ····· 181
제 2 장 EU의 복지생산에 있어서 실체법적 기준과 개방적 방법론 ····· 185
Ⅰ. EU에서 사회보장의 실체적 통일을 위한 논의와 결과 ····· 185
Ⅱ. 개별영역에서의 실체법적 기준과 거시구조 조성을 위한 입법작업 ····· 186
Ⅲ. 이른바 개방적 방법론에 따른 복지생산기능 제고를 위한 기준설정 ····· 187
1. 개방법 방법론의 이념 및 실현영역 ····· 187
2. 개방적 협력의 단계 ····· 188
3. 개방적 방법론의 정책효과 ····· 189
Ⅳ. 개방적 방법론의 향후 전망 ····· 190

제 3 장 EU의 장애인차별금지정책 ····· 192
Ⅰ. 차별금지의 개별화 ····· 192
Ⅱ. EU의 장애인차별금지기준 ····· 193
Ⅲ. 지침 제2000/78호의 내용 ····· 194
1. 이념의 전환 ····· 194
2. 적용영역 및 기능방식 ····· 194
3. 소극적 차별금지와 적극적 배려, 직접적 차별과 간접적 차별 ····· 195
Ⅳ. 지침 제2000/78호 Richtlinie 2008/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf(발췌) ····· 196

제 4 장 세계은행과 ILO 연금개혁안 비교연구 ····· 199
Ⅰ. 연금개혁안의 작성 배경 ····· 199
Ⅱ. 공통점과 차이점 ····· 201
1. 공통점 ····· 201
2. 세계은행 개혁안 ····· 202
3. 국제노동기구 개혁안 ····· 202
Ⅲ. 세계은행 개혁안의 문제점-특히 칠레의 연금보험 민영화에서 나타난 문제 ····· 203
1. 정책기대 ····· 203
2. 평 가 ····· 204
Ⅳ. 공적 연금과 사적 연금의 기능조정의 과제 ····· 205
제 5 장 독일 건강보험의 개혁단계 ····· 206
Ⅰ. 건강보험 개혁의 계기 ····· 206
Ⅱ. 개혁입법들 ····· 207
1. 1989년 건강보험구조개혁 ····· 207
2. 1993년 건강보험구조조정 ····· 208
3. 1997년 건강보험 개정법률을 통한 개혁 ····· 210
4. 2002년 보험료율안정화법과 2003년 건강보험현대화법 ····· 211
5. 2003년 건강보험 재정건전화법 ····· 212
6. 2007년 건강보험 경쟁강화법 ····· 213
Ⅲ. 정 리 ····· 214
제 6 장 독일 장기요양보험의 재정안정을 위한 기본구상과 개혁논의 ····· 216
Ⅰ. 장기요양보험의 도입, 재정건전화에 대한 인식 ····· 216

Ⅱ. 장기요양보험의 기본원칙 ····· 216
1. 보편성의 원칙 ····· 216
2. 기존 관리운영체계의 활용 ····· 217
3. 부분 보호, 재정방식의 특성 ····· 217
4. 예방 및 재활 우선의 원칙 ····· 218
5. 재정의 이원화 ····· 219
6. 경쟁적 공급구조 ····· 220
Ⅲ. 개혁조치들 ····· 220
Ⅳ. 향후 과제 ····· 223

제 7 장 독일 연금보험에서 공적 및 사적 배려의 재조정, 인구요소 삽입 ····· 224
Ⅰ. 독일에서 인구구조의 변화와 공적 연금의 부담 ····· 224
Ⅱ. 1992년 연금개혁-연금보험 법전화, 기본연금에 관한 논의, 재정안정화 조치 ····· 225
1. 연금보험 법전화 ····· 225
2. 기본연금에 관한 논의 ····· 225
3. 재정안정화 조치 ····· 226
Ⅲ. 2002년 연금개혁-사적 배려를 강화하기 위한 시도 ····· 227
1. 기본구상 ····· 227
2. 개정 법률의 내용 ····· 228
Ⅳ. 2004년 연금개혁-연금산정에 있어서 지속가능성 요소 도입 ···· 230
1. 기본구상 ····· 230
2. 기대효과 ····· 231
Ⅴ. 2005년 연금개혁 -조직변화와 관리운영비용 절감을 위한 개혁 ····· 231

제 8 장 독일 산재보험의 재정방식 개혁 ····· 232
Ⅰ. 기존의 재정방식 ····· 232
Ⅱ. 산재보험에서 재정조정의 도입을 통한 개혁 ····· 233
1. 개혁의 계기 ····· 233
2. 재정조정의 요건 ····· 233
3. 재정조정 참여의무 및 권리, 재정조정의 내용 ····· 234
4. 재정조정의 원칙 ····· 235

제 9 장 독일에서 공공부조와 고용보험의 재편을 위한 개혁,
그리고 기초노령 보장의 도입 ····· 236
Ⅰ. 이른바 하르츠개혁 ····· 236
Ⅱ. 제4차 개혁조치를 통한 고용보험과 공공부조의 개편 ····· 237
1. 기존의 실업보험과 사회부조의 관계 ····· 237
2. 제4차 개혁조치의 계기와 실업보험과 공공부조의 개편 ··· 238
Ⅲ. 노인빈곤의 문제 ····· 241

제10장 교육지원과 고용지원의 연계 ····· 242
Ⅰ. 계속교육지원제도의 도입 ····· 242
Ⅱ. 교육지원의 내용 ····· 242
Ⅲ. 계속교육지원에 관한 법률에 의한 고용연계의 내용 ····· 245

제 5 편 결론(요약) ····· 249

Ⅰ. 공생발전의 도입 ····· 249
1. 개 념 ····· 249
2. 배경 및 실천 ····· 249

Ⅱ. 각국의 법제 및 기업현황 ····· 249
1. 우리나라 ····· 249
2. 미 국 ····· 250
3. 일 본 ····· 250
4. EU 및 회원국 ····· 251

Ⅲ. 국제사회에서의 공생발전 ····· 252
1. 발전경향 ····· 252
2. 구체적 전개 ····· 252

Ⅳ. 공생발전과 복지생산 - 독일과 EU의 경우 ····· 253
1. EU의 개방적 방법론과 장애인차별금지 ····· 253
2. 독일 사회보험의 개혁과 계속교육지원제도 ····· 254

Ⅴ. 시사점 ····· 254

제 1 편 서 론

제 1 장 문제의 제기

우리나라는 2012년 현재 세계 12위의 경제규모를 가지고 있으나 성장위주의 발전전략으로 인해 사회적 양극화현상이 심화되고 있음. 이러한 상황에서 최근 대두되고 있는 공생발전은 국제사회에서 제기되고 있는 기업의 사회적 책임(CSR)과 같은 맥락으로 이해됨. 다만, 기업의 사회적 책임의 한국적 표현으로서의 공생발전은 보다 적극적이고 포괄적 의미를 갖는 것으로 보며, '윤리경영'과 '자본의 책임' 및 '상생번영'으로 표현되는 새로운 시장모델이라고 할 수 있음. 이러한 공생발전은 대기업과 중소기업 간의 불공정거래 및 관행을 극복하고 올바른 시장경제질서를 확립할 것을 목적으로 하며, 상생발전 및 동반성장을 통해 지속적 사회발전과 통합을 추구하고 있음. 또한 이를 실천하기 위해서 우리사회에 필요한 정책의 수립과 법제화가 요구됨.

따라서 이 보고서에서는 국제사회에서 논의되고 있는 공생발전, 즉 기업의 사회적 책임이 어떻게 실현되고 있는지, 그리고 국제기구는 물론 각국의 법제와 기업들의 활동을 조사하여 비교·분석함으로써 우리나라 공생발전의 실천에 관한 정책 및 법제를 형성하는 기초자료를 제공하고자 함. 아울러 향후 우리나라의 경제상황에 적합한 공생발전 경제모델을 개발하고, 사회복지 등에 관련 분야에서 국가정책을 수립하여 집행함에 있어서 그 기반이 되는 법제도를 개선함에 적극적으로 참조할 수 있도록 정책자료를 제공하는 것도 의도함.

제 2 장 연구의 범위

이 보고서에서는 다음과 같은 범위에서 외국의 공생발전에 대한 동향을 분석하였음(제1편, 제5편은 현대호박사, 제2편은 박선욱교수, 제3

편은 홍성필교수, 그리고 제4편은 전광석교수를 중심으로 작성하였음). 즉 본문은 전체 5편으로 구성되며, 제1편 서론에 이어 제2편에서는 각국의 법제도와 관련 동향 분석을 하였음. 우선, 우리나라의 CSR 관련 법제와 현황을 살펴보고, 미국, 일본 그리고 EU 및 EU 회원국인 영국, 독일, 프랑스, 스웨덴, 네덜란드 등 국가의 CSR 법제 및 정책과 그 특징을 분석하였음. 여기서 주요 국가 기업들의 CSR 활동을 함께 살펴보았음. 제3편에서는 공생발전을 위한 국제적 동향을 분석함에 있어서 국제사회에서의 공생발전의 정의와 실현 및 구체적 전개를 자세히 검토하고, 다양한 국제적 사례들을 제시하였음. 제4편에서는 각국의 연구동향을 독일과 EU를 중심으로 한 공생발전을 복지생산과 관련하여 살펴보았음. 특히, 장애차별금지, 사회보험의 재정안정화를 위한 개혁 및 교육과 고용의 연계제도를 소개하였음. 마지막으로 제5편에서는 본문을 요약 정리하여 결론에 갈음하였음.

제 2 편 각국의 공생발전 동향 분석

제 1 장 공생발전

Ⅰ. 공생발전 개념

1. 논의의 배경

○ 이명박 대통령은 2011년 8월 15일 제66주년 광복절 경축사에서 새로운 시장경제 모델로서 공생발전(Eco-systemic Development)을 제시함

- 이는 기업의 패러다임을 '탐욕경영'에서 '윤리경영'으로, '자본의 자유'에서 '자본의 책임'으로 전환시키고, 그로 인한 시장 성과를 '부익부 빈익빈'에서 '상생번영'으로 진화시키는 시장경제에서의 새로운 모델을 제시한 것으로 해석할 수 있음
- 공생발전을 위하여 인간애(humanity), 창의(creativity) 그리고 책임(responsibility)을 중심 가치로 제시하였음

○ 과거 정부의 주요 정책 어젠다로 거론되는 상생발전 및 동반성장이 대기업과 중소기업 간의 불공정거래 및 관행을 척결하고 올바른 시장경제질서를 확립하는 것을 주된 목적으로 하였음

- 이번에 제시된 '공생발전'은 이보다 더 적극적이고 포괄적인 기업의 사회적 책임을 요구하는 것으로 해석할 수 있음

○ 기존의 동반성장은 초과이익 공유제 등과 같이 대기업과 협력회사간의 이익분배 및 공정거래 등과 관련하여 '공정한 1대 1의 관계' 정립에 초점을 두고 있음

- '공생발전'은 동반성장은 기본이고, '약육강식이 아닌 공존공생', '다양성 및 개방을 통한 대립과 차별의 해소' 등 다자간 구성

체의 관계를 정립하는 '공생관계'를 강조하는 것으로 해석할 수 있음

2. 공생발전 실천

(1) 정부의 공생발전 실천

○ 정부가 공생발전을 위한 정책적 방안을 검토하기 위해서는 두 가지 측면을 고려하는 것이 바람직할 것임

- 첫째, 다양한 이해관계자에 의해 작동되고 있는 시장은 인센티브의 원리에 따라 작동되므로 시장은 때때로 일반적 개념의 공정성에 적합하지 않게 작동될 수 있다는 것임
- 둘째, 때때로 공정하지 않은 시장기능으로 인하여 예상할 수 있는 이해관계자간의 충돌을 예방하고 최소화하기 위해서는 이해관계자간에 지속적인 의사소통이 이루어질 수 있도록 하는 제도가 필요함

○ 이는 ISO 26000 개발과정의 처리 정당성(input legitimacy)에서 논의되듯이, 공정한 과정은 공정한 참여에 기초하기 때문에 이해관계자들간의 의사소통 방식(modalities of communication)을 확보하는 방안을 우선적으로 고려하는 것이 바람직함

○ 또한, 개별 이해관계자들간의 합의(consensus)를 이끌어 내기 위한 의사결정 방식(modalities of decision making)에 대한 검토가 꾸준히 이루어져야할 것임

(2) 대기업의 공생발전 실천

○ 최근 우리나라 대규모 기업집단의 경영활동 중에서 기업의 사회적 책임과 관련이 있으면서 동시에 공생발전 개념과 어긋나기 때문에 비난을 받고 있는 내용을 보면,

- 첫째는 영세 유통 상인이나 중소 협력업체와의 관계에 대한 것이고, 둘째는 재벌의 비상장 계열사에 일감 몰아주기임

○ 우리 대기업의 경우 자신과 직간접적으로 이해가 얽혀있는 이해관계자들에 대한 사회적 책임을 인식함과 동시에 공생발전의 보편적 개념을 적용해 본다면, 향후 공생발전의 실천을 위한 대기업의 경영활동 방향에 대한 해답을 쉽게 얻을 수 있을 것임

Ⅱ. 공생발전과 기존「기업의 사회적 책임(CSR)」 이론과의 연계성

○ 공생발전이란 용어는 새로운 내용을 담은 것이라기보다 좀 더 적극적으로 사회공헌 활동을 포함하는 것으로 이해됨

○ 공생발전의 내용은 기업이 이윤극대화에만 치중할 것이 아니라 사회의 요청에 부응하는 것이라는 점에서, '기업의 사회적 책임(CSR)'과 같은 맥락을 가짐

- CSR이 최근 국제사회의 현저한 흐름이라는 점을 고려한다면 공생발전은 국제사회의 흐름을 반영한다고 볼 수 있음

○ 공생발전이 CSR의 한국적 표현이라고 한다면, 우리의 공생발전은 국제사회의 CSR의 경험과 성과를 수용하여 좀 더 구체화하는 작업이 필요함

- 또한 기업의 이행적 측면에서 기업의 자율적 CSR 활동을 극대화하는 접근법이 필요함
- 정부에 의해서 주도되는 모든 활동은 기업의 참여라는 완성된 CSR 활동의 준비 과정에 불과함

○ 국제사회가 구상하는 CSR 활동은 정부가 아니라 시장적 기반 위에서 기업의 경영 관행으로 정착했을 때 CSR이 완성되고, 또한

우리나라의 공생발전도 완성됨

- 국제사회도 이러한 방향으로 움직이고 있으며, 우리의 공생발전 및 동반성장도 이와 같은 맥락에서 구체화되고 실행되어야 할 것임

○ 따라서 본 연구는 우리나라의 공생발전을 발전시키기 위하여 외국 정부의 CSR 법제와 이에 따른 각국 기업의 CSR 활동을 비교·분석하여 우리나라 공생발전에 관한 기초자료를 제공할 것임

- 먼저 우리나라의 CSR 관련 법제와 현황을 살펴보고,
- 미국, 일본 그리고 EU 및 EU 회원국인 영국, 독일, 프랑스, 스웨덴, 네덜란드 등 국가의 CSR 법제 및 정책과 그 특징을 분석할 것임
- 또한, 주요 국가 기업들의 CSR 활동을 살펴볼 것임

제 2 장 주요국의 CSR 법제 및 기업 현황

Ⅰ. 우리나라

1. 정부의 CSR에 대한 태도

○ 우리 사회는 오래전부터 대기업과 중소기업간의 협력을 도모하고자 상생경영 및 동반성장 등의 구호와 함께 다양한 정책이 시행되고 있으나, 대기업과 중소기업간의 격차는 점점 벌어지고 있으며 정부 정책을 비판하는 다양한 의견들이 제시되고 있음

- 무엇보다도 대기업의 사회적 책임과 이에 관한 이행을 강제하는 관련 법령을 제정하여야 한다는 의견이 있음

○ 우리나라는 1997년 IMF 외환위기를 극복하는 과정에서 대규모 기업집단(재벌)의 시장지배력을 완화하고 시장기능을 회복하기

위하여 기업지배구조의 개선, 기업경영의 투명성 강화, 소액주주의 보호 등과 관련된 선진 제도를 도입하여 시행하고 있음

○ 기업 관련 선진제도를 도입하는 과정에서 상당부분 미국식 주주중심 자본주의에서 통용되는 제도 등이 도입되었으며, 그 결과 현재 우리나라의 기업지배구조(조직거버넌스)를 비롯한 기업 관련 정책의 경우 유럽식의 이해관계자 중심 자본주의보다는 미국식의 주주 중심 자본주의에 가까운 정책들이 시행되고 있음

○ 미국식 주주 자본주의는 지속가능경영과 유사한 개념인 기업시민정신(corporate citizenship)을 바탕으로 성립되고 발전되어 왔음
  - 미국의 기업시민정신은 정부주도가 아닌 민간부문의 자발성에 기초된 것으로, 전통적으로 선량한 시민의 자선 및 기부로부터 발전된 개념으로 기업경영을 통해서 주주의 이익증대는 물론 사회적, 문화적, 환경적 책임을 이행하는 것을 의미함

○ 미국의 경우 기업이 사회적 책임을 자발적으로 이행하도록 하는 기업시민정신이 정부의 개입을 대체하고 있다고 해석할 수 있으며, 만약 기업시민정신이 제대로 작동되지 않는다면 정부의 개입이 불가피할 것임
  - 이는 미국이 2001년 엔론(Enron) 회계부정 사건을 겪으면서 당시 많은 반대에도 불구하고 Sarbanes-Oxely Act가 제정된 사실로부터 추론될 수 있음

○ 우리나라의 경우 IMF 외환위기 이후에 도입한 기업관련 선진 제도 등이 빠르게 정착되고 있으며, 또한 ISO 26000 같은 자발적 규범의 제정은 우리 기업들로 하여금 사회적 책임 이행에 자발적으로 참여할 수 있는 계기가 될 수 있을 것임

○ 기업의 사회적 책임과 관련된 정부의 역할 중 중요한 것은 기업이 사회적 책임이 있음을 스스로 인정할 수 있는 환경을 만들어 주는 것이 최우선 과제가 될 것임

○ 그러나 만약 대기업 등 조직의 사회적 책임 관련 실천이 바람직한 방향으로 전개되지 않는다면 우리 사회에서도 유럽식 이해관계자 중심 자본주의를 요구하는 목소리가 점점 더 커질 수 있음

2. CSR 현황: 기업의 사회적 책임 관련 법제

(1) 정부의 CSR 현황

1) 관련 법제

○ 우리나라의 경우 현재까지 기업의 사회적 책임을 내용으로 하고 있는 법령은 제정되어 있지 않으며, 다만 기업의 사회적 책임에 대한 국제사회에서의 논의와 국내 논의에 따라 개별 법령에서 부분적으로 다루어지고 있음

○ 기업의 사회적 책임에 관한 주요 내용을 직·간접적으로 반영하고 있는 법에는, 산업발전법, 지속가능발전법, 저탄소녹색성장기본법, 사회적기업육성법 등이 있음

□ 산업발전법

○ 산업발전법은 제1조(목적)에서 ‘이 법은 지식기반경제의 도래에 대응하여 산업의 경쟁력을 강화하고 지속가능한 산업발전을 도모함으로써 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다’라고 규정함

- 산업발전법은 CSR에 내포되어 있는 지속가능성장과 국민경제 발전으로의 방향성을 포괄적으로 제시하고 있음

□ 저탄소녹색성장기본법

○ 저탄소녹색성장기본법은 제1조(목적)에서 ‘ … 녹색성장에 필요한 기반을 조성하고 녹색기술과 녹색산업을 새로운 성장동력으로 활용함으로써 … 국민의 삶의 질을 높이고 국제사회에서 책임을 다하는 성숙한 선진 일류국가로 도약하는 데 이바지함을 목적으로 한다’라고 규정함

- 저탄소녹색성장기본법은 녹색성장을 통해 국제사회에 이바지하고자 함을 천명함으로써 CSR에 대한 제도적 토대를 제시하고 있음

○ 저탄소녹색성장기본법은 제6조(사업자의 책무)에서 기업의 사회적 책임(CSR)을 규정하고, 제4조(국가의 책무), 제5조(지방자치단체의 책무), 제7조(국민의 책무)에서 조직 등의 책무를 포괄적으로 다루고 있는 등 지속가능성장을 위한 모든 경제주체들의 사회적 책임을 강조하고 있음

□ 지속가능발전법

○ 지속가능발전법은 제1조(목적)에서 ‘이 법은 지속가능발전을 이룩하고 지속가능발전을 위한 국제사회의 노력에 동참하여 현재 세대와 미래세대가 보다 나은 삶의 질을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다’고 규정함

- 지속가능발전법은 사회적 책임에 관한 국제기구의 활동 및 ISO 26000 같은 국제적 규범을 준수할 의지를 표명하고 있음

□ 사회적기업육성법

○ 사회적기업육성법은 제1조(목적)에서 ‘ … 사회적 기업을 육성하여 우리 사회에서 충분하게 공급되지 못하는 사회서비스를 확충

하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회통합과 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다'라고 규정하며, 기업의 고용창출, 취약계층 배려 등의 사회공헌적 활동을 촉진시키기 위한 사회적 기업 인증 및 혜택 등에 대해 규정하고 있음

2) 지식경제부 등 정부 부처의 CSR 추진 현황

○ 2010년 11월, ISO 26000이 제정되는 등 세계적으로 지속가능경영 분위기가 확산되고 있는 것에 부응하여, 정부는 지속가능경영의 국내 확산을 위해 '지속가능경영 확산사업'을 지속적으로 시행하고 있음

○ 1999년 2월 8일 제정된 '산업발전법'은 2006년부터 지식경제부가 구체화하고 있는 '지속가능경영 확산사업'의 근거가 되고 있음

○ 녹색성장위원회는 저탄소녹색성장기본법 제9조에 의거 녹색성장 국가전략 3대 전략 및 10대 세부 정책방향을 확정 추진함
- 녹색성장 3대 국가전략은 ① 기후변화 적응 및 에너지 자립, ② 신성장동력 창출, ③ 삶의 질 개선과 국가위상 강화 등을 강조하고 있음

○ 고용노동부는 사회적 기업 육성법에 근거하여 사회적 기업 진흥원을 설립하고, 사회적 기업 인증 제도를 실시함

(2) **기업의 CSR 대응현황**

○ 국내 대기업의 경우 CSR 활동을 위한 기본적인 시스템은 마련한 것으로 보이나, 아직 정착단계에는 이르지 못해 향후 현실적이고 내실있는 발전이 필요한 상황임[1)]

1) 전국경제인연합회(2009), '윤리경영 현황 및 CSR 추진 실태 조사결과' 참조.

○ 윤리경영헌장을 채택하고 있는 대기업은 2005년의 80.5%에서 매년 지속적으로 증가하여 2009년에는 95.0%가 채택하고 있음

○ 대부분의 기업이 필요성을 인식하고 있었으나(97%), CSR 추진시의 애로사항으로는 노하우 및 정보 부족(36.3%), 추진성과에 대한 확신 부족(26.3%), 영업성과와의 갈등(25.0%), 의지 및 지원 부족(21.3%), 임직원 의식변화 지체(21.3%)의 순으로 나타남(복수응답)

○ 중소기업은 대기업에 비하여 CSR 인지도(75.2%) 및 추진 실적(38%)에서 저조한 수치를 보이고 있음[2)]

- 중소기업이 CSR 관련 낮은 인지도를 보이고 있는 원인으로는 시간・예산부족(33.3%), CSR 경영방법 모름(19.1%), CSR 효과에 대한 의문(15.4%) 등으로 나타나, 중소기업을 상대로 한 CSR 교육 및 홍보가 필요함

○ 기업의 사회적 책임과 관련된 정부의 역할 중 중요한 것은 기업이 사회적 책임이 있음을 스스로 인정할 수 있는 환경을 만들어 주는 것임

○ 그러나 만약 대기업 등 조직의 사회적 책임 관련 실천이 바람직한 방향으로 전개되지 않는다면 우리 사회에서도 유럽식 이해관계자 중심 자본주의를 요구하는 목소리가 점점 더 커질 수 있을 것임

○ 결국, 정부가 기업 등 조직의 사회적 책임을 강요할 수 있는 법령을 제정할 것인지 혹은 정부가 조직의 행태에 개입할 것인지의 여부는 사실상 대기업 등이 실질적으로 이해관계자를 고려할 것인지 그리고 진정으로 사회적 책임을 이행할 것인지의 여부와 관련이 있음

2) 한국생산성본부가 2008년 실시한, '중소기업 CSR 경영 실태조사' 참조.

Ⅱ. 미 국

1. CSR 발전과 주요 법제

○ 미국은 기업 경영과 관련하여 주주의 권한이 강조되는 주주자본주의(shareholder capitalism)를 기본으로 주주의 가치를 지향하는 법제도가 발전되어 왔음

- 미국식 주주자본주의는 기업 경영에 대한 주주의 통제를 강조하는 등 주주를 경영의 초점에 두고 있으며 자유로운 자본시장과 노동시장을 통해 자본축적을 수행하는 주식가치의 극대화를 목표로 함

○ 주주자본주의는 기업의 가치 제고를 기업의 사회적 책임 이행 여부와 연결시키고 있는 데, 이는 사회적으로 책임있는 기업의 경우 기업의 가치가 높아지고 장기적으로는 주주에게 더 큰 이익을 가져다준다고 판단하기 때문임

- 주주자본주의는 소액주주권리의 강화, 사외이사제도의 확대, 경영의 투명성, 이윤중심의 경영, 가치중시 경영전략 등을 기업경영의 표준으로 삼고 있음

○ 기업의 이해관계자에 대한 사회적 책임과 관련하여 미국에서는 지속가능경영과 유사한 개념인 '기업시민정신(corporate citizenship)'이 인정되고 있으며, 이는 정부 주도가 아닌 민간부문의 자발성에 기초하여 발전되어 왔음

- 기업시민정신은 전통적으로 선량한 시민의 자선 및 기부로부터 발전한 개념으로 기업 경영을 통해서 주주의 이익 증대는 물론 사회, 문화, 환경적 책임을 이행하는 것을 의미함

○ 미국은 기업 활동과 관련하여 정부의 규제를 최소화하고 시장을 중시하는 문화적 특징을 가지고 있어 기업 스스로 혹은 시민단체 주도하에 지속가능경영 확산을 추진하고 있음

- 지속가능경영 추진의 일환으로 시민단체 및 민간 기업이 주축이 되어 기업지배구조가 우수하거나 사회적 책임을 다하는 기업에 투자하는 사회책임투자(SRI)[3]가 활성화되어 있음

○ 미국은 사회책임투자와 관련하여 National Environmental Policy Act를 제정하고 사회, 환경, 지배구조 관련 정보를 공시하도록 함
- 미국의 사회책임투자회사인 KLD는 사회, 환경, 지배구조 측면에서 우수한 기업 400개를 선정하여 도미니 사회지수(Domini Social 400 Index)를 개발함

○ 기업 활동에 대한 정부규제를 최소화하고 시장을 중시하는 미국은 지속가능경영의 이행에 있어서도 정부주도로 추진되기 보다는 기업시민정신(corporate citizenship)을 기본으로 하고 기업과 시민단체가 중심이 되어 발전하고 있음
- 다만, 지속가능경영에 대한 국제적 논의 확대와 글로벌 표준의 제정 등으로 인해 경제, 사회, 환경 등 기업의 사회적 책임을 균형적으로 고려한 유럽식 지속가능경영을 일부 도입하려는 움직임도 나타나고 있음

2. CSR 특징: 기업의 자발적인 활동으로 시작

○ 기업의 기부 및 자선활동 매우 활발하며, 기업 주주의 이익을 최우선으로 보장하는 차원에서 윤리경영강조

---

3) 사회책임투자(SRI: social responsible investment)는 사회적 책임(CSR)을 다함으로써 지속가능성이 높아진 기업에 투자하고, 이를 통해 사회적 책임을 유도할 수 있도록 하는 투자방법이다. 오늘날 주목을 받게 된 SRI는 CSR을 다하는 기업이 지속가능하며, 착한기업이 오히려 수익성이 높다는 차원에서 안정적이며 수익을 극대화하는 투자방법이다.
미국의 경우 SRI 펀드는 전체 펀드시장에서 약 12% 이상을 점유하고 있고, 유럽의 경우 SRI가 전체 투자비중의 20%까지 성장하리라 예상된다. 우리나라도 SRI에 대한 관심이 증가하면서 2005년 말 SRI펀드가 도입되었고 이 제도 활동을 통해 금융시장에서의 CSR 채택 기업의 위상을 높일 수 있다.

○ 미국 정부, 기업의 글로벌화에 따른 CSR 지원에 초점
- 2005년 8월 의회 산하 연방 회계감사국(GAO; General Accounting Office)이 '글로벌화 미국 기업들의 글로벌 CSR 노력에 대한 연방정부 지원활동 보고서' 발간
- 미국 기업들의 글로벌화, 다국적화가 활발하게 증가하면서 기업 및 정부의 "글로벌 CSR 역할"을 강조함

○ 미국 연방정부 12개 기관에서 약 50개 지원 프로그램 운영
- 각 지원 프로그램은 크게 4가지 활동으로 분류
  보증(Endorsing): 글로벌 CSR 우수기업 시상
  활성화(Facilitating): CSR 정보 제공, CSR 이슈 노력에 대한 보상
  파트너링(Partnering): 공공-민간 파트너쉽 지원
  규제(Mandating): CSR 관련이슈 규제, 참여기업에 한해 CSR 위임 관리

3. 글로벌 CSR 우수기업 선정: 국무부의 Award for Corporate Excellence(ACE)

○ 1999년 제정, 매년 말 해외에서 우수 사회공헌활동을 한 미국 기업 선정
- 중소기업과 다국적 기업 분야로 나누어 선정
- 본 상의 목적:
  ① 미국 기업이 국내 및 해외에서 인류 삶의 질을 향상하는 데 기여하도록 장려
  ② 미국이 국제사회에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 알리면서 미국 이미지를 공고히 하기 위함

○ 우수기업 선정 절차: 전 세계 미국 재외공관장이 후보기업을 지명하면 선정위원회(Principals' Award Selection Committee)에서 최종 선정

- 선정위원회는 경제, 에너지, 농업 부문 부차관과 국제문제, 공공외교 및 대외홍보 부차관 등 다양한 분야의 차관보, 국제개발처(USAID), 해외민간투자공사(OPIC), 밀레니엄 챌린지 협회(MCC), 상무부 고위급 관리로 구성됨

4. 국내 시장에서 CSR 중요성

○ 2010년 투자가(65명)와 기업경영자(136명)를 대상으로 조사한 결과, 응답자의 85% 이상이 CSR이 기업에 투자를 결정하는데 매우 중요한 요소로 평가한다고 응답하였는데, 이는 2005년 44%에 비해 거의 2배 이상 상승한 수치로 기업의 CSR이 미치는 영향이 크게 증가했음을 나타냄

- CSR의 효과에 대해서는 응답자의 61%가 브랜드 이미지 향상, 67%가 직원들의 기업충실도에 긍정적인 영향을 미친다고 응답함
- 응답자의 85%는 CSR 활동 활성화는 기업의 기본을 다지는데 훌륭한 매개체 역할을 한다고 밝힘

○ 이러한 CSR의 중요성 증가는 주주들의 CSR에 대한 관심 증가, 기업 부정부패 관련 스캔들, 정부 규제 강화, 언론의 CSR에 대한 관심도 증가 등에서 기인함

5. 기업의 CSR 활동 사례

(1) 존슨 앤 존슨: 2년 연속 CSR 지수 1위

○ 기업이 경제적 혹은 법적 책임 이외에도 폭넓은 사회적 책임을 적극 수행해야한다는 CSR은 기업 경영방침의 윤리적 적합성, 제품 생산과정에서 환경파괴, 인권유린 등과 같은 비윤리적인 행위의 여부, 국가와 지역사회에 대한 공헌정도, 제품 결함에 대한 잘못 인정과 보상 등을 내용으로 함

○ CSRI(CSR 지수)는 기업의 사회·환경 공헌도를 측정하고 모니터하는 경영 벤치마커로 기업의 운영과 관리, 직원처우, 환경보호 및 사회구성요소로써의 기업 역할을 기초로 해 평가됨

○ The Reputation Institute가 보스턴 경영대학과 공동 연구한 결과에 따르면 2010년 미 150대 대기업을 대상으로 측정한 CSRI조사에서 존슨 앤 존슨이 2009년에 이어 2년째 1위 기업으로 선정됨

○ 125년의 전통을 자랑하는 미 최대 규모의 의료기기 및 관리제품 생산 업체인 존슨 앤 존슨의 CSR 사업은 크게 환경, 사회, 경제·경영 총 세 분야로 구성돼 있으며, 분야별로 목표를 수립하고 다양한 활동을 펼침으로써 기업의 사회적 책임을 실천하기 위해 노력함

○ 환경분야 주요 성과
- 2005~2010년 내 기업의 물 사용량을 9.5% 감소시켰으며 1990~2010년 내 이산화탄소 발생량을 23% 감소시킴
- 제품생산 공장 현지에서 발전시킬 수 있는 태양 에너지양은 2009~2010년 사이에 발전규모를 3배 성장시킨 결과, 현재 총 13메가와트로 미국 내 거대 규모 태양광 발전시스템 보유업체로 손꼽힘
- 세계 최대 규모의 전자제품 업체(기업명 미공개)와의 계약을 통해 전자제품 재활용사업을 펼침
- 제조공정 가운데 환경친화성을 높인 제품은 총 17개임

○ 사회분야 주요 성과
- 결핵과 에이즈 관련 의료연구 지원을 지속적으로 추진하며 2010년에는 결핵치료제 개발 가능성을 높이는 핵심 컴파운드를 개발했으며 2012년 초 미 FDA에 사용승인 신청을 할 예정

- 현재 FDA 승인 막바지 절차를 밟는 에이즈(HIV-1) 치료제를 생산할 제조라인 확보를 위해 인도, 남아프리카 제약회사와 라이선스 계약을 체결했으며 이후 에이즈로 고통받고 있는 개발도상국 국민에게 에이즈 치료제를 공급할 예정
- 존슨 앤 존슨은 밀레니엄 개발 목표 달성의 일환으로 여성과 어린이 인권·건강 보호를 위해 향후 5년간 UN과 공조하기로 약속함. 여성과 어린이 총 1억2000명을 돕는 것을 목표로 모바일 제품을 통한 출산정보 제공, 어린이 해충약 기부 등 다양한 활동을 펼침

(2) GE: **광범위하고 전략적** CSR

○ 지역사회를 기반한 자원봉사활동 외에도, 친환경 경영을 주도하며 2005년 'Ecomagination' 캠페인을 발표하고, 2009년에는 세계 보건 의료문제 해결을 위해 'Healthymagination' 출범함
- GE는 CSR 비용으로 매년 1억 달러 이상 지출함
- 자사 주가가 55% 폭락했던 2008년에도 CSR 비용은 삭감하지 않음
- 2008년 경기 침체 영향으로 후원금이 대폭 줄어 심각한 경영난을 겪고 있던 식량 및 주거지원 기관(Food and Shelter Organization)에 2008년 2천만 달러 지원

○ GE의 사회공헌활동: 자원봉사조직 '엘펀'과 GE 재단 주축으로 전개
- GE의 자원봉사조직 '엘펀(Elfun; Electrical Fund)' 운영:
  - GE 직원으로 구성된 글로벌 조직으로 전세계 146개 지부 운영
  - 엘펀은 자발적 봉사활동을 강조, 지역사회서비스 프로젝트 활동에 집중
  - 영국에서 문맹퇴치 캠페인, 브라질에서 학교운동장 건립, 말레이시아 도서관 건립 등 지역봉사 프로젝트를 전개함

- GE 재단(GE Foundation) 활동:
  - 1953년 설립되어 소외계층의 교육과 장학사업, 공공정책 지원 등의 활동 전개
  - 2009년에는 “Developing Futures TM in Education” 프로그램 발표 - 미국의 미래를 위한 수학 및 과학 분야 집중교육지원 시스템 구축

○ GE의 친환경 경영: Ecomagination 전략
- 2005년부터 온실가스 배출 감축 등을 위해 환경 R&D에 수십억 달러의 막대한 자금 투입 계획 추진
- 태양열 기관차, 공해 배출을 줄인 항공기 엔진, 에너지 고효율 전구 등의 개발에 집중하여, 기업 신규 수익 창출과 인류 삶의 향상을 모색함
- 이를 통해 환경파괴 기업 이미지를 벗고 친환경 기업 이미지 획득에 성공
- 지속가능성 평가에서 가장 인정받고 있는 다우존스 지속가능성 지수(Dow Jones Sustainability World Index)의 비중 높은 기업에 포함

(3) **에스티 로더**: **가장 성공한** CSR **캠페인**, **전 세계 확산된 ‘핑크리본 캠페인’**

○ 여성들의 유방암에 대한 인식 고취와 조기 검진의 중요성을 알리기 위해 1992년 처음으로 시작
- 자사 고객들에게 150만 개의 핑크리본과 유방암 자가 진단카드를 나눠준 것이 시작
- 2011년 70여개국에서 진행
- 식품, 의류, 항공사 등 다양한 협력 기업들이 본 캠페인에 동참함으로써 효과 극대화

○ 핑크리본 캠페인 성과

- 에스티 로더는 여성 건강 의식을 고취시키는 한편, 핑크리본 컬렉션 제품을 출시, 이를 판매한 수익금 일부를 유방암 연구재단(BCRF)에 연구기금으로 기부
- 캠페인 참여 기업들은 핑크색 관련 제품을 판매하거나 이벤트를 실시해, 수익금 일부를 유방암 기금으로 기증
- 유방암 연구재단은 기업들이 제품에 핑크리본 로고를 이용해 줌으로써 유방암에 대한 인식이 크게 향상되었다고 평가함

○ 글로벌 캠페인으로 확산

- 현재 수백 개 기업이 동참하면서 '핑크리본' 캠페인은 가장 성공적인 CSR 캠페인 중 하나로 평가

(4) **코카콜라**: '**물 관리**' **녹색경영**

○ 물 관리 3R 법칙과 범위

- 물 자원을 아끼고 재생하여 다시 채운다는 3R(Reduce, Recycle, Replenish) 법칙을 적용함
- 물에 대한 코카콜라의 종합 전략은 자사 공장의 물 사용 성과(물 효율, 수질, 폐수 처리)에서부터 상수원 보호, 물 자원에 대한 홍보 및 공공의식 증진까지 포함됨
- 이를 위해 2010년 폐수 처리 및 재사용 기준을 확립하는 한편, 빗물 저장과 농업용수의 효율적 공급 등에 대한 투자 및 실행 계획 중

○ 물 관리 CSR 기대효과

- 코카콜라는 자사 비즈니스가 지속 성장하면서 절대적인 물 사용량은 불가피하게 증가하나, 2012년까지 물 효율을 20% 향상시켜 약 500억 리터의 물을 절약할 것으로 기대함

○ 코카콜라와 친환경 기관의 협력
- 더욱 효과적인 물 관리 투자가 될 수 있도록 외부 전문기관과의 파트너쉽을 공고히 하면서 World Wildlife Fund(WWF)에 기금을 투자함
- '물 효율 관리 지침서'를 제작하여 자사 공장에 배포
- 그린피스(Greenpeac)와 함께, 코카콜라의 자동판매기 및 쿨러 기계에서 배출되는 탄소가스 감축노력을 하고 있음

Ⅲ. 일 본

1. CSR 정의

○ 정의에 대해서는 여러 가지 주체가 시도하고 있는데 일본에서 널리 합의되고 있는 것은 현재로서는 없음[4)]
- 기업활동의 성과로서 고용을 낳고(고용창출), 경상이익의 절반 정도를 납세하고(납세), 지역의 문화 활동을 하거나 기부 등을 하여 지원하는 것(mecenat)이 기업이 완수해야 할 사회적인 책임이라고 생각하여, 기업이 그 책임을 완수할 수 있도록 노력해 왔음
- 최근에는 법령 준수(컴플리언스)와 사회공헌 활동의 추진에 의해 사회와의 조화를 완수하는 것이 기업의 사회적 책임이라고 하여 많은 일본 기업이 그 실현을 위해 노력하고 있음

○ 일본 정부의 CSR에 대한 정의는 경제산업성의 '기업의 사회적 책임에 대한 간담회'에서 2004년에 발표한 중간보고서에서 찾아볼 수 있음
- 이 보고서에서 CSR를 '본래의 사업과 불가분의 다양한 사회적 행동으로서의 CSR, 예를 들어 최저한의 사회규범으로서의 법령

4) 日本総合研究所 2004.

준수는 물론, 사업과 밀접한 관계에 있는 제품, 서비스의 안전 확보, 지구환경, 폐기물 리사이클 대책을 포함한 환경 보호, 노동환경 개선, 노동기준 준수, 인재육성, 인권존중, 부패방지, 공정한 경쟁, 지역공헌 등을 성실하고 적극적으로 실천해, 기업과 주주의 공생관계를 구축하는 것이다'라고 함

○ 경제산업성이 환경 경영에 대해 일정 부분 관여하고 있을 뿐, 최근 논의되고 있는 포괄적인 CSR에 대해서는 거의 관여 없음
- 기업의 CSR 활동 인증을 위한 국제 표준 ISO 26000에 대해서도 일본 국내 심의를 위해 일본 규격 협회 내에 국내위원회를 두고 있으나 그 활동은 검토 의견제출, 정보제공, 사례연구 등으로 제한적임

2. 환경경영 지원에 정부 정책 중점

○ 환경 관리 회계 도입
- 일본 정부는 환경 관리 회계의 국제 표준화에 대해 'Material Flow Cost Account(MFCA)'를 2007년 ISO에 제안, 2008년 일본 제출안 채택
- 환경 관리 회계의 국제표준화에 MFCA 도입을 촉진해 일본 기업의 국제 경쟁력 향상 도모

○ 환경 라벨
- 2002년부터 본격 시행
- 기업의 환경 경영 정보를 제공하기 위해 정량적인 환경 데이터를 표시하는 에코리프(Eco leaf) 라벨 운영 지원

○ LCA(Life Cycle Assessment) 체제 구축
- 원료 조달부터 폐기까지의 모든 단계에서 유해 물질의 배출량을 체크하여 환경에 대한 부하를 종합적으로 평가

○ 환경효율 활용 촉진

- 환경효율이란 환경 부하 저감뿐만 아니라 가치 향상이라는 측면에서도 환경 경영성과를 평가하는 판단기준임
- 지속 가능한 사회 실현을 목표로 기업이 환경 효율적인 제품을 생산하고, 소비자가 환경 효율이 좋은 제품을 구입할 수 있는 판단 기준을 제공하고 그 활용을 촉진함

3. 환경 비즈니스 육성 지원

○ 에코타운 사업

- 축적된 지역 산업을 활용, 환경 산업과 연계하는 것으로 리사이클 사업 추진을 통한 지역 진흥과 자원 순환형 경제 사회 구축을 목표로 함
- 지자체를 중심으로 지역 주민, 지역 산업과 연계하여 선진적 환경 조화형 공동체 조성 도모
- 지자체가 에코타운 플랜을 작성 제출하면 이를 경제산업성과 환경성이 독창성, 선구성 등을 평가하고, 다른 지자체에 모델이 될 수 있다고 판단될 경우 이를 승인, 재정 지원함
- 1997년 키타큐슈시, 가와사키시 등에서 시작되어 현재 26개 지자체의 에코타운 사업 승인

4. 법 제도 · 정책

(1) 환경관련 법 제도 · 정책

○ 환경대책을 위한 법률로서는 환경배려활동촉진법(2004년 5월 성립)[5], 환경보고서에 관한 가이드라인으로서는 경제산업성이 작성한

5) 이 법의 정식 명칭은 環境情報の提供の促進等による特定事業者等の環境に配慮した事業活動の促進に関する法律이다. 이를 줄여서 環境配慮活動促進法이라고 한다. 이 법의 목적은 사업활동과 관련되는 환경배려 등의 상황에 관한 정보의 제공 및

「이해관계자 중시에 의한 환경리포팅 가이드라인 2001」, 환경성이 작성한 「환경보고서 가이드라인(2002년도판, 2007년도판)」이 있음

- 내용은 모두 환경정보의 개시가 중심임
- 2004년 4월부터는 경제산업성의 「기업의 사회적 책임(CSR)에 관한 간담회」가 시작되어 CSR을 실시하기 위한 사업환경 정비에 필요한 시책의 존재방식이 검토됨

(2) **기업관련 법제도 · 정책**

○ 기업지배구조(corporate governance) 관련의 법률로서 ① 공익통보자보호제도(2004년 제정), ② 개정상법이 있음

- 개정상법은 최근 15년간 행해진 일련의 상법 개정으로 주주대표소송의 용이화, 외부감사계약의 의무화를 포함한 감사회의 확충, 대기업에 있어서의 위원회 설치회사의 선택제 등을 정하고 있어 개인주주나 공익의 관점에서 본 기업 활동의 감시기능을 강화하였음

○ 지침으로서는 경제산업성이 작성한 「리스크 신시대의 내부통제(리스크경영과 일체가 되어 기능하는 내부통제의 지침)」 및 내각부의 국민생활심의회가 2002년에 작성한 「기업의 자주행동기준 지침」 등이 있음

○ 후생노동성은 「노동에 있어서의 CSR의 존재방식에 관한 연구회」를 환경성 종합환경정책국은 「사회적 책임(지속가능한 환경과 경제)에 관한 연구회」를 둠

이용 등에 관하여 국가 등의 책무를 분명히 하고, 특정 사업자에 의한 환경보고서의 작성 및 공표에 관한 조치 등을 강구하는 것으로 사업활동과 관련되는 환경보전에 대한 배려가 적절히 되는 것을 확보하는 데에 있다 (동법 1조-5조). <http://www.env.go.jp/policy/hairyo_law/> 참조.

5. 일본 기업과 CSR

(1) 일본 기업의 CSR 대처

○ 2003년은 일본 기업에 있어서의 「CSR 경영 원년」이라고 하면서 수많은 기업에서 CSR 대처가 활발하게 이루어짐
- 리코[6], J-폰, 테이진(帝人), 소니, 마츠시타전기산업, 유니참, 캐논 등은 CSR 경영 전환을 결정하고 행동지침을 정비・재정리함
- 미츠비시전기, 후지제록스, NEC, 토시바, 후지쯔, 아사히맥주 등은 조직내의 추진체제의 정비로서 CSR 담당조직의 설치나 CSR 담당임원의 임명 등 구체적인 CSR 경영을 개시함

○ 환경 이외에 고용, 인권, 컴플리언스, 사회공헌 등의 대처도 포함한 CSR 보고서를 작성하거나 지속가능성보고서 등을 책자나 홈페이지를 통하여 공표하거나 하는 기업이 증가함

○ 컴플리언스에 대해서는 사원의 윤리교육의 철저 등에 임하고, 이에 더하여 내부통보・상담창구(헬프라인) 등을 마련하는 기업도 증가함

○ 각종의 글로벌한 CSR 지침에 참가하는 기업도 증가함
- 유엔의 글로벌・컴팩트에 참가하고 있는 아사히맥주에서는 원재료의 조달처에 대해서 CSR 앙케이트나 현지조사를 실시

6) 리코는 2004년 1월에 「리코그룹헌장」 및 「행동규범」을 제정, 「리코그룹 사회적책임 경영보고서 2004」를 발행하였다. 동보고서는 「환경경영에 관한 대처」, 「사회적 책임 경영보고서 : CSR에 관한 대처」, 「연차보고서 : 경영・재무정보의 개시」의 3부로 구성되어 트리플 최종결과의 견해에 따른 보고서가 있다. 2003년 1월에 사장 직할의 「CSR실」을 설치하였다. 담당 임원(전무) 이하, 멤버는 6명(인사・기획 출신의 실장, 환경・법무 각 2명, 총무 1명)으로 구성된다. 이 외, 그룹 전체의 통괄기관 「CSR 위원회」도 설치・주관기능부문과 실시부문의 연계와 글로벌 전개에 대하여 CSR실과 CSR위원회가 각각 횡단적, 체계적으로 Plan-Do-Check-Action을 전개하고 있다. 공급체인(supply-chain)경영을 채용하여 그룹기업이나 주요 공급자에게도 CSR를 적용하고 있다. 리코는 책정중인 CSR규범을 그룹기업이나 주요 거래처에 대응을 요구할 방침이다.

하여 그 결과를 조달처의 선정평가시스템에 반영시키고 있음[7)]

(2) 일본 기업의 CSR 의식

○ 일본의 기업에 대해서 CSR를 의식한 대처를 실시하고 있는지를 조사한 결과를 보면, 「열심히 대처하고 있다」는 기업이 12.6%, 「대처하고 있다」는 기업이 45.8%으로 합계 약 60%의 기업이 CSR를 의식한 대처를 실시하고 있음[8)]

- 기업이 CSR 활동 중에서 무엇에 중점을 두고 대처하고 있는가에 대해서는 92.7%의 기업이 「법령 준수」를 들고 있고, 「기업지배구조・내부통제의 철저」, 「지역사회에의 공헌」, 「지구환경에의 배려」, 「제품・서비스의 고객에 대한 안전」이 40%, 「종업원에의 배려」나 「정보개시」에 대해서는 20%임[9)]
- CSR에 대처하지 않는 기업의 경우 그 이유로, 「평소부터 성실한 경영을 유의하고 있다」, 「인적 여유가 없다」가 압도적으로 많음[10)]

○ 일본의 노무라 종합연구소가 제창하는 CSR를 경영전략의 일부로서 기능시키는 「전략적 CSR의 기본 프레임」으로서 「수비의

---

7) 아사히맥주는 2002년 6월에 「글로벌・컴팩트」의 지지를 표명하였다. 글로벌・컴팩트는 1999년 1월 31일에 열린 세계경제 포럼의 석상에서 코피・아난 유엔 사무총장이 제창한 것으로 각 기업에 대해서 각각의 영향력이 미치는 범위 내에서 인권, 노동, 환경, 부패방지의 4분야 10가지의 원칙을 지지하고, 실천하도록 요청하고 있다. 그 목적은 각 기업이 각각의 사업을 수행하는 가운데 이러한 규범을 준수하고 실천하는 것을 통해서 세계에 적극적인 변화를 가져오는 것이다.
<htttp://www.asahibeer.co.jp/csr/philosophy/globalcompact.html> 참조.

8) ニッセイ, 景況アンケート 調査結果, 2009. 1.

9) 4가지 복수 선택이다 (ニッセイ, 景況アンケート 調査結果, 2009. 1).

10) ニッセイ, 景況アンケート 調査結果, 2007. 1. 전자에 주목하면, 일본기업의 내향적인 네트워크시스템이 아직 남아 있는 것을 알 수 있다. 성실한 경영의 내용은 기업에 따라 다르지만, 아무리 성실한 경영을 실시하고 있다고 해도 그것이 CSR에 대처하지 않아도 좋은 이유는 결코 안 된다. 원래 CSR에는 환경이나 경제・사회에의 배려뿐만이 아니, 정보개시 등의 설명책임도 포함되어 있는 것으로써 일본에서는 CSR에의 이해도가 아직도 충분하지 않다고 생각할 수 있다.

CSR」과 「공격의 CSR」이라고 하는 개념[11]을 살펴볼 필요가 있음

- 수비의 CSR:
  - 수비의 CSR이란 기업전략이라고 하는 것보다는 기업활동을 행하기 위한 전제조건임
  - 기업윤리나 사회책임이라고 하는 수비의 윤리에 근거한 책임행동을 가리킴
  - 기업은 사회적인 존재로서 지켜야 할 법령이나 완수해야 할 사회적 책임을 명확하게 하고, 그것들을 실행하는 수단을 수립할 필요가 있음
  - 윤리관이나 사회적 책임의 결여는 기업 자신뿐만 아니라 이해관계자에 대해서도 막대한 영향을 줄 수도 있고, 컴플리언스나 위기관리 등은 기업 존립의 중요한 요건이 되고 있음
- 공격의 CSR:
  - 공격의 윤리에 근거한 기업전략적인 성질을 가지는 CSR임
  - 사업 외의 영역으로서는 투자적 사회공헌활동, 사업내의 영역으로서는 사업활동을 통한 사회혁신 등을 가리킴
  - 사회공헌활동을 실시하는 것으로 기업 가치를 효과적으로 향상시키거나 혹은 사회적 접점이 많은 새로운 상품・서비스의 개발에 유용하게 쓰거나 하는 경영적 효과를 발생시키는 것이 가능함
- 일본 기업의 CSR에의 대처상황을 보면, 일본에서 일반적으로 인식되고 있는 CSR은 수비의 성질을 띤 것이라고 할 수 있음
- 일본에서는 기업의 사회적 책임이라고 하는 경우, 일반적으로 기업은 수비의 자세를 취하여 최저한의 대처 밖에 실시하지 않는 경우가 많음

11) 伊吹英子, “CSRと経営戦略守りのCSRから、攻めのCSRへ-活動領域を整理して実質的な経営革新を-” 「NIKEY NET」, <http://www.nikkei.co.jp/csr/pdf/enquiry/enquiry_csr_ks.pdf>.

- 그러나 유럽의 CSR 현황에서 보듯이 세계적 규모에 있어서는 CSR를 공격의 전략으로서 기능시키는 것이 중시되고 있음

(3) 일본 기업과 NPO의 대처

○ 기업이 CSR 활동을 실시하는데 있어서 NPO와의 연계 대처가 중시되기 시작하고, 최근 NPO가 여러 가지 측면에서 CSR과 관련되고 있으며, 그 관계를 보면 크게 다음의 세 가지로 분류됨

① 기업의 사회공헌 활동의 지원처: 기업이 사회·환경 과제해결에 공헌함에 있어서 각각의 분야에서 전문적으로 활동하고 있는 NPO를 지원하는 것으로 보다 효과적·효율적으로 성과를 올림

② 기업에 대한 감시자: CSR 보고서나 환경보고서에 대한 제3자적 입장으로부터의 의견서나 평가 등을 통해서 기업의 CSR 경영을 감시하는 역할을 완수하는 NPO가 증가함[12)]

③ 기업의 사회공헌 활동의 파트너: 기업이 사회공헌 활동이나 사회적 사업을 실시함에 있어서 각각의 영역에서 전문적인 지식이나 노하우, 커뮤니티를 가지는 NPO와 연계하는 것으로 성과를 올리는 예가 서서히 증가하기 시작함

- NPO측에서는 기업과의 연계에 의해서 활동장소나 영역을 확대하거나 인적·자금 원조나 설비 등의 경영자원을 얻거나하는 장점을 들 수 있고, 기업이 가지는 전문적이고 고도의 기술에 접하여 습득할 수 있음
- 기업측에서는 NPO는 각각의 영역에서 전문적인 지식이나 네트워크를 갖추고 있어 지역사회에 깊은 참가(commitment)를 가지고 있기 때문에 기업이 사회공헌활동이나 사회적 사업에

12) 「헤세이 20년(2008년)도 환경에 좋은 기업행동조사 조사결과」에 의하면, 환경보고서를 작성한 기업 가운데 「제3자 기관으로부터의 코멘트를 받고 있다」라고 회답한 기업은 30%를 넘고 있다. 平成20年度　環境にやさしい企業行動調査 調査結果.

관련되어 갈 때에 중요한 파트너가 되고, 기업의 종업원이 자원봉사 등을 경험하는 경우 지역사회의 요구를 적확하게 파악하고 있는 NPO와의 연계를 도모하는 것으로 보다 효과적인 활동을 실현할 수 있어 이해관계자로부터의 신뢰를 얻을 수 있음

6. CSR 관련 NGO단체 활동

○ 일본에서는 유럽 국가들의 경우처럼 NGO단체에 의해서 CSR이 진전해 온 것이 아니라, 경제단체나 기업에 의한 자주적인 대처나 CSR를 요구하는 글로벌 흐름을 따라서 진전해옴

○ CSR 관련 시민사회의 행위자로서는 NGO 그린구입 네트워크[13], 주부연합회[14], 일본 소비자연맹[15], 전국 소비자단체 연락회[16], 일본노동조합 총연합회(연합)가 있는데, CSR 관련 활동은 제한적임

---

13) 그린구입 네트워크(GPN)는「환경에의 부하가 작은 제품이나 서비스의 우선적인 구입을 진행시키는 소비자・기업・행정의 네트워크」로 1996년 2월에 설립되었다. 제품 분야별 구입 가이드라인이나, 제품의 환경정보, 그린구입법의 판단기준에의 적합, 가격・기본성능 등에 관한 상세정보를 제공하는 데이타베이스를 통해 그린구입을 촉진하는 활동을 실시하고 있다.
<http://eco.goo.ne.jp/gpn/>.

14) 주부연합회는 불량성냥의 배급에 반대하는 운동을 계기로서 1948년 9월에 설립되었다.「소비자의 권리를 확립하고, 생명과 일상생활을 지키기 위해서 필요한 활동을 하는」것을 활동의 목적으로 하고 있다. 소비자 중시의 사회, 안심・안전한 생활을 실현하기 위해서 서명활동이나 기업에의 문서에 의한 요청, 소비동향조사 등을 실시하고 있다.

15) 일본 소비자연맹은 1969년에 설립된 이래, 생명의 안전과 건강을 지켜 경제적 불공정을 없애기 위해서 제품의 부당표시의 적발 등을 통해 기업이나 행정에 대해서 활동을 실시해 왔다. 1969년에 창간 한「소비자리포트」는 현재 월 3회 발행되고 있다.

16) 전국 소비자단체 연락회는「소비자의 권리의 확립과 일상생활을 지켜 향상을 목표로 하기 때문에 전국의 소비자조직의 협력과 연락을 도모하고, 소비자운동을 촉진하는 것」을 목적으로 하고, 정부나 국회의원에 대해서 요청을 실시한다. 또한, 세계적 수준으로 로비활동을 실시하는 국제적인 소비자조직「국제소비자기구(Consumers International)」의 정회원이다. 주부연합회나 일본소비자연맹을 포함한 42단체가 가맹하고 있다. <http://www.shodanren.gr.jp/>.

○ 그린피스와의 대화에 의해 논프론가스(non fron gas) 냉장고를 개발한 마츠시타전기산업과 같이 일본 기업이 해외의 NGO와의 대화에 의해 CSR 활동을 하는 경우도 있음

7. 기업의 CSR 활동 사례

(1) KDDI

□ CSR을 통한 토탈 고객 만족 추구

○ KDDI는 2008년 4대 CSR 중점 과제를 선정하고 전문 부서를 설치해 CSR을 통한 TSC(Total Customer Satisfaction)를 추구
- 안전한 정보통신 사회 실현, 안정적인 정보통신 서비스 공급, 지구 환경 보전, 다양한 인재 육성을 통한 활력 있는 기업 실현이 4대 중점 과제

□ KDDI의 정도 경영: 내부 통제 시스템 구축

○ 재무 보고의 신뢰성 확보를 위한 내부 통제 전담 조직 설치
- 2010년부터는 KDDI 본사 및 주요 그룹 계열사에 37명의 내부통제 책임자를 선정하고, 이를 통괄하는 9명의 내부 통제 부사장을 임명해 모든 조직의 내부통제 시스템의 정비 운용 및 업무 개선 모색

○ 윤리 경영
- ‘KDDI 그룹 윤리 위원회’를 설치하여 정책 수립 및 규정에 반하는 사항이 발생할 경우의 대처, 외부 정보 공개, 재발 방지책 등을 검토하고 있으며, 위원회의 활동 상황은 전 직원에 공개
- KDDI는 전 직원을 대상으로 기업 윤리 및 준수에 대한 의문사항이나 고민 등을 상담하는 창구로 ‘기업 윤리 상담’을 설치함

□ KDDI의 환경 경영

○ 그린 전력 조달 시스템을 통한 에너지 절약
- 상용 전원 외에 태양광 전력과 심야 시간대에 축전지에 충전된 전력을 활용, 시간대별로 가장 효율적인 전력 공급 시스템 구축

○ 리사이클 시스템 구축을 통한 자원 절약
- 전국 판매 대리점을 통해 폐휴대폰 회수 및 리사이클 운동 전개
- 철거되는 노후 통신 설비의 재활용에도 적극적

○ 고객과 함께하는 KDDI의 환경 경영
- 2010년 6월부터 모든 고객에게 웹 청구서만 제공
- 산림보호에 앞장: KDDI가 발행하는 모든 청구서를 종이에서 웹으로 전환할 경우 연간 3만 톤의 온난화 가스를 줄일 수 있으며, 12만 그루의 나무 보호 효과를 봄
- 자사의 ‘solamido’라는 휴대폰 사이트에서 착신음을 다운로드 할 경우 그 수익 중 일부를 산림 정비에 기부함
- KDDI의 휴대폰을 통해 ‘Think the Earth 프로젝트 협찬 사이트’에서 제공하고 있는 환경 앱을 이용하면 그 수익 중 일부를 자연 재해 관련 활동에 지원함
- KDDI의 스포츠 지원 서비스인 'au Smart Sports Run & Walk'를 이용해 걷기, 달리기 또는 자전거 주행을 하면 1km당 1엔으로 환산해 환경 보전 활동에 기부함

□ KDDI의 사회 공헌

○ 개발도상국 통신 환경 정비
- 고정 WiMAX 기술을 활용, 현지 통신 인프라 구축 및 고품질 인터넷 브랜드밴드 보급 추진

- 방글라데시, 캄보디아, 베트남, 필리핀 등에 현지 지자체와 함께 무선 광대역 통신 환경 구축, 기술 이전 등을 실시함

○ 돌고래 생태 조사
- 2005년부터 도쿄대, 인도 공대, WWF 인디아와 협력하여 서식 환경 변화로 멸종위기에 있는 간지스카와 돌고래 보호 활동 전개

○ 산림 보전 활동
- 'au Smart Sports Run & Walk'을 통한 수익과 설명서, 포장 상자 회수 실시로 얻는 폐지 판매 수익 등으로 산림 보호 활동에 기부함
- '후지산 숲 만들기 프로젝트'에 참가해 2008년부터 지금까지 총 3ha의 면적에 약 3000그루 나무 심기 활동

(2) **아사히 맥주**

□ CSR 8대 중점 테마[17)]

○ 8대 중점 테마 선정: 저탄소 사회 구축, 인재의 다양성 추진, 잘못된 음주 문화 근절, 사회 기여 상품 및 서비스 제공, 규정 준수 강화, 지역 생활 문화 창조에 기여, CSR 활동의 커뮤니케이션 강화, CSR 조달 추진 등

○ 맥주의 기본 원료인 물, 보리, 호프 등은 모두 자연으로부터 얻는 것들이기 때문에, 지구 환경 보전 활동이 곧 기업의 생존과 연결된다는 인식하에 환경 경영에 주력

□ 정도경영

○ 법률 프로모터 제도 운영
- 각 현장에서 규정 준수의 중요성을 이해하고 이를 실천할 수 있도록 1999년부터 법률 프로모터 제도 운영

17) 2010년 1월 제정.

- 일정 연수에 참가해 일정 법률 지식을 갖춘 직원을 법률 프로모터로서 전 사업장에 배치하여 최신 법률 지식과 사례를 공유함

○ 클린라인 제도 운영
- 기업 활동에 따른 위험의 조기 발견 및 문제를 미연에 방지하는 목적
- 각종 법령 및 기업 윤리규정 등을 위반하거나 위반의 우려가 있을 경우 직제 라인을 통해 보고할 수 없을 때 이용할 수 있는 내부 신고제도

□ 환경경영

○ 아사히맥주의 환경 경영은 '저탄소 사회 구축', '순환형 사회 구축', '생물다양성 보전', '환경 교육' 등 4가지 테마를 중심으로 추진함

○ 저탄소 사회 구축을 위한 활동
- 발전시 배출되는 배기가스를 다시 에너지로 활용하는 코제너레이션 시스템과 폐수 중 메탄가스를 재활용할 수 있는 폐수처리 시설 도입
- 전 공장에서 맥주 발효 공정에서 발생하는 이산화탄소를 수집하여 탱크에 저장하였다가 병, 캔 등 포장 공정에 재활용
- 2003년부터 구마모토현의 '아소니시하라윈드팜' 풍력발전사업 지원

○ 순환형 사회 구축을 위한 활동
- 제조 과정에서 발생하는 부산물 등의 폐기물을 100% 재활용
- 총 연간 30만 톤의 폐기물이 발생하는데 1996년 이바라키 공장에서 처음으로 폐기물 재활용 100%를 달성한 이래 1998년 전 공장으로 확대

- 환경 부하가 적은 포장 용기 개발 및 병, 캔 등의 재활용에도 적극적

○ 생물 다양성 보전을 위한 활동

- 히로시마현에 '아사히의 숲'을 조성하고 직원과 그 가족들이 자원 봉사자로 참가해 유지 관리
- 니시노미야 공장은 직원과 아이들이 쉼터로 이용할 수 있도록 잠자리 연못을 조성하였으며, 카나가와 공장은 공장 준공 때부터 반딧불이 살 수 있는 환경 조성을 목표로 반딧불 유충을 사육하여 지금은 매년 많은 관광객들이 반딧불을 보러 오고 있음

○ 환경 교육 활동

- 지역 사회를 중심으로 각종 환경 행사 및 환경 교육 실시

□ 사회공헌

○ 문화예술 공헌활동

- 아사히 아트스퀘어: 아사히맥주가 운영하는 예술 시설로 미술, 무용, 연극, 영상 등 다양한 예술 분야를 부담 없이 즐길 수 있음
- 아사히 아트페스티발: 2002년부터 아사히맥주가 주최하는 미술, 음악, 댄스 등 장르를 초월한 예술 축제
- 아사히 에코아트시리즈: 환경보전 활동과 예술문화 활동을 연결하면서 예술가와 지역 주민이 함께 즐길 수 있는 프로그램

○ 사회공헌 활동

- 에코 마일리지: 직원들이 직장 인근의 쓰레기 줍기 등 자원봉사를 해 쌓은 포인트를 금액으로 산출해 지역 사회 공헌 활동에 기부

Ⅳ. E U

1. CSR 개념 및 특징

○ 유럽에서는 기업 활동과 관련이 있는 이해관계자의 가치를 존중하는 문화적 환경에 따라 주주보다는 모든 이해관계자를 고려하는 이해관계자 자본주의(stakeholder capitalism)가 발달되어 자연스럽게 기업의 사회적 책임이 강조되어 왔음

- 이해관계자 자본주의에서는 시장을 권리와 도덕적 의무를 동시에 지니고 있는 사회적 제도라고 인식하고 있기 때문에 시장의 사회적 책임을 강조하는 등 자본의 구조적 권력에 대한 견제장치를 제도화함
- 독일, 프랑스, 오스트리아 등의 경우 국가 법질서의 구속적 규정에 기업의 책임이 내재되어 있어, 자발적 참여보다는 의무가 강화된 기업의 사회적 책임(implicit CSR)을 이행하고 있음

○ 이해관계자 가치존중의 문화가 정착되어 있는 유럽에서 1993년의 경제통합 이후 심각한 수준의 실업문제와 역내 국가간의 경제격차 등의 문제에 봉착하자, 이의 해결을 위해 정부뿐 아니라 기업의 역할을 강조하면서 지속가능경영 논의가 시작되었으며 EU 집행기관인 EU 위원회와 각국 정부의 주도로 CSR 활동이 추진되었음

○ EU의 CSR 추진 특징으로는 ① 정부주도의 CSR 추진, ② CSR을 자신의 사업과 연관되게 추진, ③ 법령의 준수, ④ 계약상 의무의 이행, ⑤ 기업윤리 등은 기업의 당연한 의무이므로 CSR 활동으로 인식하지 않으며 기부 및 자선활동도 CSR 활동의 중심에 두지 않고 있음

- EU는 CSR의 추진 범위에 대하여 '자신의 사업 활동과 관련하여 자율적으로 사회, 환경 등의 문제를 해결하는 활동이며 법적 요청이나 계약상의 의무 이상의 활동을 수행하는 것'이라고 정의함
- 기업의 기부 및 자선활동 자체보다 기부금의 원천인 이익을 어떠한 방법으로 창출하였는가의 과정을 중시함

○ EU 출범 후 1996년 CSR 논의의 시작이라 할 수 있는 'European Declaration of Business Against Social Exclusion'에서 실업문제 해결 및 사회적 통합을 위한 기업의 사회적 책임 추진 방향을 제시함
- EU는 2000년 3월 리스본 회의에서 CSR 활동을 통해 '고용증대와 사회적 통합으로 세계에서 가장 역동적이고 경쟁력 있는 지식기반경제권의 실현 달성'을 선언하는 등 경제성장과 고용확대에 초점을 맞춘 장기 경제성장계획을 발표함
- 2002년에 EU 다자간 이해관계자 포럼(EU Multi-stakeholder Forum)이 형성되어 최근까지 기업, 노동조합, 투자자, 소비자, 학계 등 다양한 이해관계자가 참여하여 지속가능경영의 적극적인 전개와 향후 방향 등을 논의함

○ 2006년 3월 브뤼셀에서 열린 EU 정상회의에서는 지속가능경영 추진을 위해 다음의 여덟 가지 지원 노력을 논의함
- 인식제고 및 최상의 관행(best practice) 제공
- 다양한 이해관계자에게 이니셔티브 제공
- EU 회원국들간 협력을 통한 EU지역차원의 지속가능경영 발전 도모
- 소비자에게 투명한 상품 정보 제공 지원
- 지속가능경영 연구 지원
- 학교 커리큘럼에 지속가능경영 관련 과목 도입

- 중소기업들에 지속가능경영 활동위한 구체적 방향 제시
- 지속가능경영의 국제적 홍보 지원

○ EU 국가 중 영국과 프랑스는 세계 최초로 'CSR 담당 장관'을 임명
- 영국은 2000년, 프랑스는 2002년에 CSR 담당 장관을 임명하며 정부 주도로 CSR을 강력하게 추진하고 있음
- 영국은 2007년 무역산업성(Department for Trade and Industry) 명칭을 기업규제개혁부(Department for Business and Regulation Reform)로 바꾸고 비즈니스 하기 좋은 나라를 위한 정책을 지향하고 있음
- 영국의 기업규제개혁부는 지속가능경영을 지지하면서 기업의 사회적 책임 이행을 후원하고 있는 민간 조직인 BitC(Business in the Community)를 적극 지원하고 있음
- 2007년 1월 발효된 영국의 개정 회사법(Companies Act 2006)은 환경적 영향뿐 아니라 직원, 지역사회 관련 이슈 및 재무·비재무적 핵심성과지표(KPI: Key Performance Indicators)를 활용한 기업분석정보를 포함시켜 이해관계자들에게 투명한 정보를 제공하고 지속가능경영 이슈를 고려할 수 있도록 함

○ 유럽은 이해관계자 자본주의에 기초하여 기업의 사회적 책임 이행이 규범적으로 내재되어 왔으며, 특히 EU 출범 이후 지속가능성장에 대한 논의가 본격화되면서 각국 정부의 적극적인 지원을 통해 지속가능경영을 추진하고 있음

2. 법제도 및 정책 추진 현황

○ EU에서는 종래 법령준수나 납세, 문화활동이나 문화활동에 대한 기부행위는 기업활동으로서 당연하게 여겨져 CSR로서는 그다지 논의되고 있지 않았음

○ 그러나 EU통합에 의해서 실업문제의 심각화가 사회불안이나 경제정체를 일으킬 가능성에 대하여 EU가 매우 염려하게 됨에 따라 CSR에 관심을 갖게 됨

- EU는 1990년대 이후, 단일시장(1993년 1월 1일)에 수반하여 사회적 배제문제, 노동력의 급격한 유동화에 의한 실업・고용문제 등이 심각하게 됨

○ 경제・시장・경영의 글로벌화에 수반하는 개발도상국에서의 노동・인권문제, 환경 문제 등에의 대응이 요구됨

○ 이러한 사회적 문제에 대하여 기업이 완수해야 할 역할이나 책임을 묻게 되어 기업의 사회적 책임이 CSR로서 논의됨

○ EU집행위는 2001년에 처음으로 기업의 사회적 책임에 대한 녹서를 발표함[18)]

- 이에 따라 기업의 사회적 책임에 관한 국내적, 유럽지역적, 그리고 국제적 논의를 시작하고자 함[19)]
- 녹서에 따르면, CSR는 “기업은 그 활동과 이해관계들과 관계에 있어서 자발적으로 사회와 환경을 고려해야 함”을 의미한다고 함[20)]

○ CSR이 강제성을 띄지 않고 자발적인 비강제적인 것으로 인식되자, EU집행위는 “EU의 접근방식은 유럽 국가들의 기존 활동에 원칙을 개발하고 최상의 관행을 이어갈 수 있도록 새로운 가치를 부여하면서 효율성과 신뢰성을 증진시킬 수 있는 유럽 CSR 관행을 만들고 이를 정착시키기 위함”이라고 함[21)]

---

18) Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM (2001) 366 final (July 18, 2001) [이하 “EU집행위 녹서”라 한다].

19) Id. at 7.

20) Id. at 8; Commisson Communication on Promoting Core Labour Standards and Improving Social Governance in the Context of Globalization, COM (2001) 416 final (July 18, 2001).

21) Olivier De Schutter, Corporate Social Responsibility European Style, 2 European Law

○ 2002년 6월에 ‘A business contribution to sustainable development’[22], 2006년 3월에 “Implementing the partnership for Growth and Jobs: Making Europe a pole of Excellence on CSR”[23]라는 제목의 커뮤니케이션을 발표함으로써 CSR 도입을 권장함

○ EU집행위 Enterprise and Industry 총국 내 CSR 부서 설립하면서, 유럽 기업들이 자율적으로 CSR 행동지침을 도입하고 이를 실천하도록 권장하고 지원함

○ EU집행위 Enterprise and Industry 총국 내 CSR 부서의 주요 사업은 다음과 같음:

① 중소기업의 CSR 증진[24]: EU집행위는 대기업뿐만 아니라 특히 중소기업들이 CSR에 대한 인식을 가지고 CSR 사업에 적극적으로 관여하도록 하기 위한 프로젝트(European funding programme-Mainstreaming CSR among SMEs)지원함. 이에 대한 자원은 프로젝트 추진자와 공동으로 비용을 분담하는 형식을 띠고 있음

② CSR과 경쟁력의 연계성에 관한 조사 자료 배포[25]: CSR 도입이 기업 경쟁력 제고에 기여하는 한편 그룹에 대한 신뢰도를 높여 주는 점을 인식시키려는 목적으로 CSR과 경쟁력의 연계성을 심층적으로 분석 조사한 보고서 등 연구 자료들을 배포함

Journal 203, 207 (2008); EU집행위 녹서, at 7.

22) Commission Communication concerning Corporate Social Responsibility: a Business Contribution to Sustainable Development, COM (2002), 347 final (July 2, 2002).

23) Commission Communication Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on CSR, COM (2006) 136 final (Mar. 22, 2006).

24) Report from the European Expert Group on Corporate Social Responsibility & Small and Medium-sized Enterprises, Opportunity and Responsibility - How to Help More Small Businesses to Integrate Social and Environmental Issues into What They Do, (May 2007), <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/sme/european-expert-group/index_en.htm>.

25) Id. at para. 6-10 & 15.

③ 산업분야의 CSR 증진을 위한 노력[26]: 산업분야별 CSR 도입이 경쟁력에 미치는 영향을 현장 조사하는 프로젝트 지원을 통해 CSR 도입이 경쟁력 제고에 유리함을 입증함으로써 기업들이 CSR 도입을 설득함

④ 'European Alliance on CSR' 네트워크 조성[27]: EU 집행위는 2006년에 유럽 기업의 CSR 증진을 위해 business-lead initiative에 기초한 'European Alliance on CSR'를 신설함. 'European Alliance on CSR'는 지속발달, 경제 성장, 고용 창출의 목적 하에 유럽 기업과 이해 당사자들의 자원과 능력을 동원하는 매체이며 CSR Europe(유럽 CSR 네트워크), BUSINESS EUROPE(유럽 경제인협회), UEAPME(유럽 중소기업협회: The European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterptises) 등 3개 단체가 지원 플랫폼 역할을 담당하고 있음

⑤ Multi-stakeholder Forum 주최[28]: 기업, 협회, 비정부단체, 여타 기관들의 다수 이해당사자들과 2년에 한 번씩 정기 총회를 갖고 비즈니스와 인권 등 CSR 관련 보고서, 관련 책자들에 관해 논의함

3. 유럽 CSR 위원회

○ 2005년 3월에 열린 유럽 이사회 보고서에서 유럽 CSR 위원회는 기업의 사회적 책임은 영속적인 발전을 위해 큰 공헌을 하며 유럽의

---

26) Günter Verheugen, Vice-President, European Comm'n Responsible for Enter. & Indus., Corporate Social Responsibility Essential for Public Trust in Business (Feb. 10, 2009), <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/09/53&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

27) Commission Decision Setting up a High Level Group on Competitiveness, Energy and the Environment, 2006 O.J. (L 36) 43 (EC).

28) Peter Gjørtler, *Recent European Union Initiatives & The Danish Experience,* 21 Ind. Int'l & Comp. L. Rev. 435, 438 (2011).

혁신 역량 및 경쟁력을 강화시킬 수 있을 것이라 함

- 위원회는 사회적 의제(Sozialagenda)에서, 회원국 및 이해당사자들과 공동으로 기업의 사회적 책임의 투명성 및 이의 개선을 위한 새로운 안을 제시할 것이라 함
- 위원회는 지속적인 발전을 위한 수정 전략에서 유럽의 경영진 및 다른 중요한 활동가들은 정치인과 함께 지속적인 발전을 위한 중·장기적인 조치를 위한 과정에 참여해 줄 것과, 현재 법률에서 규정하고 있는 최저 요건 이상으로 기업가가 사회에 대한 책임을 부담해 줄 것을 호소함

○ 위원회는 기업의 사회적 책임에 대한 계속적인 지원을 하면서 다음과 같은 사항에 중점을 두고 있음

① 의식화 및 모범 사례의 교환

- 위원회는 기업의 사회적 책임에 대한 의식화를 촉진하고, 사회적 책임의 발전 과정을 서로 교환하기 위하여 이에 대한 모범 사례들을 교환하도록 장려함
- 위원회는 소위 환경관리 시스템 또는 유럽 환경마크와 같은 환경 보호 수단의 자발적인 도입을 장려함
- 위원회는 시민들이 사회 및 환경 문제와, 소비와 투자결정의 효과에 대하여 의식하도록 하는 운동(ex. 소비자운동)을 장려함

② 다양한 분야의 이해관계자들로 구성된 이해당사자 포럼 주최

- 이해당사자들을 끌어들임으로써 기업의 사회적 책임 계획의 효율성은 증대되었고, 이에 따라 위원회는 이해당사자 포럼의 정기적인 평가 회의를 주최함
- 기업의 사회적 책임에 대한 사회적 인식을 제고하고 기업의 사회적 책임에 대한 신뢰를 강화하기 위해서 사회적 동반자와 비정부기구를 포함한 이해당사자들의 각 분야에서의 사회적 책임 실천 운동을 장려하고 이를 후원함

③ 회원국과의 협력

- 유럽에서는 기업의 사회적 책임에 대한 정의에 대해서는 폭넓게 합의가 형성되어 있는 반면에, 그 구체적인 실천 과정은 국가 및 문화적인 여건에 따라 다양하며, 회원국들은 기업의 사회적 책임의 촉진을 위한 매우 다양한 수단들을 가지고 있음
- 회원국과의 협력, 특히 회원국의 고위 대표자로 구성된 CSR 그룹(CSR-Gruppe)을 통한 협력을 도모함

④ 소비자정보 및 투명성

- 책임감 있는 상품생산 및 책임의식 있는 기업가의 행동에 대한 동기를 부여하는데 소비자가 중요한 역할을 하기 때문에 소비자들은 비판적인 선택을 하고 좋은 상품 및 좋은 기업을 선호하여야 하나, 소비자들은 여전히 상품 및 서비스의 사회적 및 경제적 급부에 관한 명확한 정보를 제공받지 못함
- 위원회는 다른 모든 이해당사자들과 협력하여 투명성 및 소비자 정보의 실현을 위해서는 어느 정도까지 자발적인 조치들이 요구되느냐 하는 점에 대하여 연구를 하고 있음

⑤ 연 구

- 기업의 사회적 책임에 대하여는 보다 많은 학제간 연구가 필요함
- 특히 사회전체 및 지역사회에서의 기업의 사회적 책임, 경쟁력, 지속적인 성장 사이의 관련성, 사회적 및 환경정책적 목표를 달성하는데 있어서의 사회적 책임의 효용, 혁신, 기업지배구조, 사회적 동반자 또는 공급망 사이의 관계, 더 나아가 생산방법, 상품 및 서비스의 라이프 사이클에 대한 사회적 영향 역시 연구하여야 함

⑥ 교 육

- 기업에서의 사회적 책임이 보편적인 관행이 될 수 있기 위해서는 장래의 기업가, 경영진, 관리자 및 종사자들은 이에 상

응하는 지식 및 능력을 배양하여야 함

- 위원회는 경영대학원, 대학 및 다른 교육기관에 기업의 사회적 책임 및 이와 연관이 있는 주제에 대하여, 특히 장래의 경영진에 대한 교육 및 대학원 교육에 대하여, 학제적으로 그 수업 계획에 포함시켜 줄 것을 요청함

⑦ 중소기업

- 기업의 사회적 책임의 실천이 유럽에서의 성장과 고용 및 지속적인 발전을 위해 충분히 기여할 수 있다고 보고, 중소기업의 사회적 책임의 실천 및 이에 따른 효과도 중요한 의미를 지닌다고 판단함
- 위원회는 중소기업에 있어서의 기업의 사회적 책임을 장려하기 위해서는 이에 대한 특별한 구상(concept)이 필요하다는 사실을 인식함
- 이러한 구상은 이미 많은 중소기업들이 기업의 사회적 책임의 영역에서 실천하고 있는 것에 대한 사회적 인정을 요구하면서, 중소기업, 중개기관 및 지원서비스의 적극적인 상호 협력을 강조함
- 위원회는 유럽의 중소기업에서의 기업의 사회적 책임이 어떻게 하면 가장 잘 발전할 수 있느냐에 대한 경험을 교환하도록 장려함

⑧ 국제적인 영역에서의 기업의 사회적 책임

- 위원회는 더 나아가 유엔의 밀레니엄 목표의 실현을 위한 기업의 사회적 기여를 최적화하기 위해 국제적으로도 기업의 사회적 책임을 장려함
- 국제노동기구의 다국적 기업과 사회정책에 대한 3자간 원칙선언, 다국적 기업에 대한 OECD 가이드라인 등 책임있는 기업가의 행동에 대한 국제적인 기준을 적용하도록 장려하며,

타국의 정부 및 이해당사자들과 함께 그 효율성을 증대시키기 위해 노력함

○ 위원회의 견해에 따르면 기업의 사회적 책임은 유럽식 사회모델의 본질적 구성부분이라고 함

○ CSR은 지속적인 성장이라는 목표를 이루는데 기여를 하며 동시에 유럽의 혁신력 및 경쟁력을 강화함으로써 고용력 증진 및 일자리 창출에 이바지함

○ 기업의 사회적 책임의 촉진은 더 나아가 성장과 고용을 위한 새로운 동반자 관계뿐만 아니라 지속적인 성장이라는 목표를 실현하는데 있어서도 핵심적인 요소가 됨
  - 위원회는 각 참여자들에 대하여 이러한 명예로운 새로운 계획의 실천에 동참해 줄 것을 호소함

○ 위원회는 CSR이 유럽의 기본가치를 반영하기 때문에, 회원국, 기업들 및 모든 관련 이해당사자들에 대하여 유럽이 기업의 사회적 책임 분야에서 선도적 위치를 차지할 수 있도록 밀접한 동반자적인 협력을 호소함

Ⅴ. EU **회원국의 법 제도 및 정책**

1. **영 국**

(1) CSR **정책의 특징**

○ 빈곤지역개발 참여 장려
  - 지방 기업들의 전략적 제휴와 공동 프로젝트에 자금 지원
  - 스코틀랜드에서는 Community Planning Partnership을 통해 민간부문에서도 지방의 공공서비스 개발에 대한 부분 결정권 부여

- 지역 빈곤층의 취업 장려

○ 피고용인 근무환경 관련 CSR 인식 증진
- 무역투자부는 모든 기업의 CSR 도입 촉진을 위한 온라인 역량 개발 체계인 CSR Academy 서비스 개시
- 근무환경 안전수칙 준수를 뛰어넘는 The Health and Safety Executive (HSE) 프로그램의 업무환경 안전성 개선
- Business Healthcheck Tool을 통한 직원 건강관리 프로그램 운영
- CSR 표준을 따르는 기업들의 종합주가지수 발표 (FTSE4GOOD)

○ 환경 보호
- 탄소 배출을 2020년까지 26%, 2050년까지 60%를 줄이는 법안 의회 심의 중
- Carbon Trust를 지원, 2001년부터 4억 파운드의 자금을 지원
- '지속가능 소비와 생산' 정책 프로그램을 통해 기업 공급망의 단계별 환경에 미치는 영향 분석 및 대책 자문

(2) **정부의 국제적** CSR **정책**

○ International Institute of Business and Human Rights 설립 기금 지원

○ 국제표준 제정 및 민주주의 정착 지원
- 영국 표준협회를 통해 ISO 26000 표준 개발에 참여
- 영국 국세청은 중동, 아시아, 아프리카 지역의 자체인력을 사용, 시민 정부 수립과 신뢰할 수 있는 세금 시스템 개발에 참여함

○ 공정무역 장려
- Ethical Trading Initiative (ETI) 에 자금지원
- International Fairtrade Labelling Organisation(FLO)의 프로젝트 자금 지원

(3) CSR **관련 세금 인센티브**

○ 기부금/기부자산에 대한 세금 면제
- Gift Aid 정책 통해 개인사업 및 기업들의 기부금 세금 면제
- Payroll Giving 정책 통해 개개인의 자선 기부금 세금 면제
- 기업이 부동산, 주식 등의 자산을 기부할 경우 해당 소득세 및 자본이득세 면제

(4) CSR **법제**

○ EU 유럽위원회와 마찬가지로 영국에 있어서도 CSR이라고 하는 개념을 경쟁력의 핵심으로서 파악하고 있음

○ 영국에서는 무역산업성(Department of Trade and Industry: DTI)을 중심으로 정부가 적극적으로 움직이고 있음

○ DTI는 「CSR이란 무엇인가」에서 「정부는 CSR를 우리의 지속가능한 발전이라고 하는 목표를 향한 기업의 공헌이라고 보고 있다」고 함

1) ‘CSR 담당 장관’의 임명

○ 2000년 3월 국제적으로 처음 CSR촉진 목적에서 'CSR 담당 장관'이 임명됨과 동시에 DTI안에 CSR 담당부국이 설치됨

2) 영국 연금법

○ 2000년 7월 영국 연금법(United Kingdom Pension Act)이 개정되어 연금기금의 운용에 관하여 윤리적, 사회적, 환경적 측면을 어느 정도 고려했는지에 관한 정보개시를 의무지우고 있음
- 연금의 운용에 대해서 SRI(사회적 책임투자)가 법적으로 강제당한 것은 아니지만, 투자규제에 관해서 처음으로 CSR에 언급한 점에서 의의가 있음

○ 2002년에 연금법이 개정되어 자산운용에 있어서의 개시의무가 강화됨

- 연금기금의 운용수탁자에 대해, ①「투자명칭(시장에서 거래대상이 되는 유가증권이나 상품의 명칭)의 선정, 유지, 현금화에 있어서 사회, 환경, 윤리면의 고려를 행하고 있다면 그 정도」, ②「투자에 관련되는 권리행사(의결권을 포함)의 기본방침」이 존재하는 경우에는 그 방침에 대한 정보개시 의무를 부과

3) 회사(감사, 조사 및 지역공헌사업)법

○ 2004년 제정된「2004년 회사(감사, 조사 및 지역공헌사업)법(the Companies (Audit, Investigations and Community Enterprise) Act 2004)」에 있어서 새롭게「커뮤니티 이익회사(Community Interest Companies: CIC)」라고 하는 법인격이 창설됨

- 이 제도가 도입되기 이전, 영국에 있어서의 사회적 기업의 법인격으로서는 유한책임보증회사가 약 70%를 차지함
- 유한책임보증회사 법인격은 주로 비영리사업을 실시할 때에 이용되어 왔는데, 비영리와 영리의 경계선을 넘은 사업주체인 사회적 기업에 있어서 반드시 적합하다고는 할 수 없었음
-「회사조직의 유연성과 확실성을 겸비한 사회적 기업의 형태」로서 커뮤니티 이익회사제도가 창설됨

○ 영국에는 사회 비즈니스(social business)를 실시하는 사업자를 지원하는 중간지원기관이 존재함

- 중간지원기관: 사회 비즈니스를 실시하는 사업자의 활동에 필요한 자원을 중개, 매개하여 사업자에게 제공하는 기능을 가짐. 중간지원기관은 사회 비즈니스의 코디네이터 기능을 지니며, 구체적으로는 정보・네트워크, 인재육성・인재발굴, 경영・자금지원, 코디네이터, 평가・인정 등을 들 수 있음

- Social Enterprise London과 같은 지역적인 중간지원기관과, Social Enterprise Coalition이라고 하는 전국적인 네트워크가 존재함
- Social Enterprise Coalition의 활동: ① 사회적 기업에 관한 로비활동의 전개(정치가에의 어프로치나 마니페스트 작성 등), ② 사회적 기업 대사프로그램 등의 일반사회에의 보급 활동, ③ 사회적 기업에 관한 조사와 그 성과의 공유, ④ 법률이나 회계에 관한 전문가와의 제휴체제의 구축, ⑤ 성공사례의 표창 및 ⑥ 컨퍼런스의 주최[29)]
- Social Enterprise Coalition의 주요 임무: 개개의 사회적 기업에 대해 지원을 실시한다고 하는 것보다도 영국에 있어서의 사회적 기업의 지위향상이나 식견의 공유 등을 주요한 임무로 함

4) 개정 회사법상 CSR 정보의 개시의무

○ 「기업 활동 재무보고서(Operating and Financial Review)」는 이용 가능한 자원, 기업이 직면한 리스크와 불확실성, 환경, 고용, 사회와의 커뮤니티에 관한 정보를 개시하여야 함
- 비즈니스 리뷰(Business Review)에 있어서 비재무정보의 요구사항이 추가됨[30)]
- 영국 정부는 일련의 법제도에 의해 기업을 지도하는 것이 아니라 기업이 주체적으로 CSR를 행하기 위한 환경정비나 정보의 제공이라고 하는 지원 역할을 담당함

(5) 기업의 CSR 활동 사례

1) Barclays Bank

□ 영국내 CSR 활동

○ 빈곤 지역에 거주하는 약 844,000명 국민에게 Cash Card Account 제공

29) Social Enterprise Coalition. <http://www.socialenterprise.org.uk/>.
30) Company Act 2006, section 417.

○ Money SKills 프로그램을 통한 취약계층 개인 금융관리 자문

○ 영국의 고령자 시민들에게 무료 재무자문 서비스 제공

○ Association of British Credit Union, Community Development Finance Association(CDFA)와 협력해 지속적으로 지역 경제 발전 기여

○ Financial Inclusion Fund를 통해 기업들의 금융 소외 해소 지원

□ 국제적 CSR 활동

○ 아프리카, 아시아, 남아메리카에 미소금융 활동

- 2009년 International Development Organisations, Pland and CARE International 과 협력, Banking on Change 라는 미소금융 프로그램으로 인도를 포함한 11개국 취약 계층에 약 1000만 파운드 금융지원
- Ghanaian Microbanking 프로그램을 통한 가나 미소금융 지원
- World Wildlife Fund(WWF)와 협력, 탄자니아 미소금융 개발

○ WWF 와 함께 동아프리카지역 자연 보호 활동

○ 아프리카에 AIDS/HIV 관련 프로젝트 인력지원

2) GlaxoSmithKline

□ 국제적 의료 및 위생 발전 공헌

○ 28개국에 걸쳐 림프사상충증 박멸을 위해 4.25억 파운드 기부

○ 의약품 판매에서 발생된 수익의 20%는 최빈국들의 의료시설과 필수 의약품 보급 향상 사업에 기부

○ HIV 바이러스의 모자감염 예방을 위해 5천만 파운드 지원 (Positive Action for Children)

○ 아동 위생 인식을 장려시키는 PHASE 프로그램에 5백만 파운드 지원

○ 아프리카 국가들의 말라리아 퇴치에 150만 파운드 기부

○ 말라리아 백신 가격을 낮춰 아프리카 7개국의 말라리아 대응에 적극 기여하고, 발생한 수익은 차세대 말라리아 백신 개발에 재투입

○ 8천만 파운드에 해당하는 필수 의약품들을 US Patient Assistance Program을 통해 약 50만 명의 미국 환자들에게 무료로 보급

□ 환경 보호

○ UN의 CEO Water Mandate를 준수하며, 회사 전체의 물 사용량도 2006년부터 현재까지 15% 감소

○ 2006년 이후 휘발성 유기화합물 폐기량 27% 감축

○ 2009년에 진행, 완료된 300여개의 에너지 절약 프로젝트를 통해 이산화탄소 배기량 56천만톤 감축

2. 독 일

(1) CSR **정책의 특징** : **협조 국가주의의 전통**

○ 유럽 CSR의 상황을 소개하고 있는 “Corporate Social Responsibility Across Europe”에 의하면, 독일은 사용자 단체와 노동조합에 의해서 형성되고 있는 「협조 국가주의(corporatism)[31]」가 전통적으로 뿌리 깊고, 그 영향이 오늘날 CSR 발전에까지 영향을 미치고 있다고 함

31) 협조 국가주의(corporatism)는 국가의 정책결정에 이익 추구로 인한 대립을 완화하기 위해 유력기업이나 단체의 참가를 요하는 정치제도를 의미한다.

- 강고한 협조 국가주의의 전통이기 때문에 CSR의 주체로서 노동조합, 소비자, 교회 관련 단체 등에 적극적인 역할을 기대하기 어렵다고 여겨져 「협조 국가주의 단체가 장래의 과제에 잘 적응해 적극적으로 시민사회에 공헌할 수 있게 되는지의 여부가 그러한 단체의 장래의 영향력을 결정한다」, 그리고 「독일의 CSR은 완성된 모습이 아니고 CSR의 퍼즐 그림의 여러 가지 부분에 지나지 않는다」고 함

○ CSR에 관한 국가 전체적으로 결정된 이미지, 컨셉을 그리기는 어렵지만 세계적인 영향력을 가지는 독일의 다국적기업이 CSR 과제에 대처하고 종업원 대표도 그것을 지지하고 있는 경우도 눈에 띄게 볼 수 있음

- 다임러・크라이슬러는 2002년 7월에 종업원의 의견을 받아들이기 위한 「세계종업원위원회」를 설치하여, 이 위원회와 합동으로 ILO(국제노동기관) 조약에 준거한 그룹 전체의 사회적 책임 가이드라인을 작성하고, 거래처에도 이 가이드라인을 지키도록 요구함
- 노동조합측도 IG메탈(독일 금속산업노조)이 다국적기업 그룹마다 IFA(국제범위협약)를 체결하도록 움직이고 있음
- 노동조합의 주된 목적은 ILO의 「핵심적 노동기준」의 준수이지만, 서플라이 체인(supply-chain)도 포함하면 광범위한 영향력을 가진다고 볼 수 있음

(2) **연금운용 수탁자에 대한** CSR **정보의 개시의무**

○ 독일에서는 영국과 마찬가지로 연금제도를 개정하여 연금운용 수탁자에 대해서 CSR에 대한 고려의 유무와 정도, 의결권 행사의 방침 등에 대해서 개시할 것을 요구하고 있음[32)]

32) Deutscher Rechnungslegungs Standard Nr. 15, 2005; 「News Release」 2004. 9. 10.

(3) 상법상 CSR 정보의 개시의무

○ 독일에서는 2004년 12월에 상법(Handelsgesetzbuchs)[33]이 개정되어 기업의 연차재무 보고서의 영업보고(Lagebericht)에 사업 전개나 회사의 상황을 이해하는 데 있어서 필요한 범위에서 고객의 발전, 환경이나 종업원에 관한 정보 등의 비재무지표를 포함할 것을 의무화 하고 있음

- 상법에 의하여 연결연차보고서와 대규모 자본회사의 개별 연차보고서에 CSR 정보의 개시를 의무화 하고 있음
- 기재사항에 관해서 회계기준위원회(DRSC)에서는 「연결상황보고서에 관한 회계기준서(DRS15)」가 공표되고, 독일 경제감사사협회(Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V: IDW)로부터도 「상황보고서의 작성에 관한 회계의견서(IDW RH HFA 1.007)」가 공표되어 있음
- IDW의 회계의견서에서는 종업원 정보(종업원 수의 변동, 임원수, 보수구조, 연수제도, 내부인재의 육성제도), 환경정보(방출물량, 배출물량, 에너지소비량, 환경감사의 실시상황), 그 외의 정보(고객의 구성, 고객만족도, 공급업자와의 관계 등)가 예시되고 있음

(4) 2009년 연방 환경청의 「CSR의 혁신 - 지속가능한 미래설계」

○ 2009년 3월 독일 연방 환경성은 소책자 「CSR의 혁신 - 지속가능한 미래설계」의 완성을 발표함

- 이는 기업이 사회적 책임의 준수를 실천적으로 형성해 나가는 방법, 혁신 프로세스에 통합해 나가는 방법, CSR를 기업

<http://www.meti.go.jp/policy/economic_ industrial/press/0005570/0/040910csr.pdf>.

33) <http://www.standardsetter.de/drsc/docs/press_releases/BilReG_BGBl_091204.pdf>.

활동에 도입하는 방법 등이 독일 기업의 다수의 사례와 함께 소개됨[34)]

(5) **국가 차원의** CSR **전략** “CSR Action plan” **도입**

○ “CSR Action plan” 개요 및 목적

- 독일 연방 정부는 2010년 10월 법적 제도를 초월하는 국가참여 전략과 함께 기업의 사회적 책임 확대를 위한 국가 차원의 “CSR Action plan”을 최초로 도입하기로 결정함
- 이 계획은 연방 노동부가 소집한 전문위원회인 국가 CSR 포럼의 추천에 의거하여 작성되었으며, 여기에는 국가차원의 지속성장 전략 실행 추진 담당 “지속성장 개발위원회(Rat fur Nachhaltige Entwicklung)”의 전문가 역할도 일조함
- 국가 참여전략의 세부 전략목표:
  - 연방정부, 연방주 및 지자체 간의 업무 조정
  - 재단 및 시민 참여 활동의 기업 연계
  - 자발적 활동에 대한 인정 강화
  - 자발적 활동 관련 조건 개선
- “CSR Action plan” 관련 세부 추진목표
  - 기업과 공공 행정기관의 사회적 책임 풍토 토착화
  - CSR 관련 중소기업의 참여 확대
  - CSR 활동의 가시화 및 신뢰성 고취
- 독일 제품의 품질 인증으로 자리 잡게 된 슬로건 “Made in Germany”를 CSR과 연계하여 “CSR – Made in Germany”로 재부각함

34) BMU-Broschüre: Innovation durch CSR - die Zukunft nachhaltig gestalten, 24. Januar 2009, <http://www.bmu.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/broschuere_innovation_csr.pdf>.

○ “CSR Action plan”의 주안점 및 향후 추진 계획

- 독일 정부는 독일과 유럽의 글로벌화의 경제 및 사회적 도전을 성공적으로 성취하기 위해서는 이를 일관성 있게 실행에 옮겨나가는 일이 중요하다고 판단함
- Action plan은 특히 재계와 정계 및 사회의 네트워크에 초점을 두고 있는데, 이는 모든 사회적 구성원들의 협력 속에 CSR의 지속적인 성공이 가능하기 때문
- “CSR-Made in Germany” 슬로건 확대 보급과 관련하여 연방정부는 “21세기 글로벌 세계의 핵심 도전과제 성취를 위한 대책” 관련 초안을 마련, 독일 기업에게 특히 공공 입찰 및 구매와 관련하여 CSR 활동을 적극 펼쳐 나갈 것을 촉구
- 특히, 연간 3,600억 유로에 이르는 국가 차원의 수주는 지속가능한 혁신기술 기업의 시장 진출에 기여하게 될 전망
- 또한 연방 정부는 기업의 신용 및 투명성, CSR 활동 비교 등과 관련한 정보 제공 포털사이트를 신설하여, 특히 어느 기업들이 실질적으로 사회적 책임과 관련하여 일관성 있게 활동하는지에 대한 보도와 함께 소비자들의 구매 선호도에도 직접적인 영향을 줄 수 있을 것인지를 파악하고자 함
- 메르켈 독일 수상은 “CSR Action plan”을 통해 학교나 시민의 CSR 의식 고취에 기여하고자 하며, 이 외에도 중소기업을 위한 컨설팅 프로그램 및 지역적 차원에서의 정보 교환을 위한 모임 계획

○ “CSR Action plan”의 의의

- 연방 정부의 “CSR Action plan”은 기업의 사회 책임의식의 지속 발전에 큰 기여를 할 것으로 기대되며, 독일 기업의 사회 책임 강화를 위한 전략적 협력관계 조성에 전기 마련

- 연방 정부는 독일내 다수의 기업의 사회 및 환경에 대한 책임의식은 제도적인 장치를 넘어서 당연시되고 있는 상황으로 파악하고 있으나, 이 Action plan을 통해 독일이 유럽 국가 중 CSR 선두 대열에 자리 잡게 될 것으로 기대함

(6) CSR **관련 제도 도입 추이**

○ 2001년 4월 지속성장 개발위원회(Rat fuer nachhaltige Entwicklung) 발족
- 15명의 공공 인사로 구성되며, 국가차원의 지속성장 전략 실행을 위한 구체적 행동 영역 명시, 지속성장 관련 공공 이해 증진 관련 프로젝트 추진 등의 업무 담당

○ 독일 정부는 메르켈(Angela Merkel) 총리의 강력한 의지 표명으로 2008년 이후 경제기술부의 주도 하에 10여개의 관할부와 33개의 기업 및 협회와 함께 CSR 관련 정치적 전략 마련 대책 추진
- 2009년 11월 중순 52개 기관 및 42개의 기업 회동
- 그 결과 사회 프로젝트 관련 100여개의 파트너쉽을 결성하기로 결정

○ 국가차원의 CSR 포럼 설립
- 2009년 노동부 산하 설립
- 경제, 노조, 기관, 학계의 총 44명의 전문가로 구성
- 기능: 국가 차원의 CSR 전략 개발과 관련하여 연방노동부에 자문 제공

○ 2009년 독일 내 CSR 관련 공동 이해관계를 확인하고, 지속가능한 기업 경영 및 CSR 전략 관련 초안 마련
- 직원들에게 공정한 대우, 지원 및 참여 기회 마련
- 자원 보호 및 자원의 효율적 사용
- 관련 분야 내 사회적으로나 생태학적으로 책임감 있는 생산

- 인권과 국제노동기구(ILO)의 주요 근로기준 준수, 이를 국제적으로 실행
- 공동체에 긍정적 기여 방안
- 교육에 대한 투자 강화
- 기업 내 문화적 다양성과 관용 정신 장려
- 공정 경쟁
- 부패 예방 대책 지원
- 기업 경영의 투명성 고취
- 소비자의 권리와 이해 관심도 유의

○ 2010년 6월 국가 CSR 포럼은 학술적 관점에서 각 분과별로 CSR 대책 관련 소견서 제출
- CSR 활동의 가시화 및 신뢰성 고취
- CSR 의식 확대 지원, 특히 중소기업에서의 CSR 의식 고취
- CSR과 교육 및 학술 연구와의 융합 가능성
- 글로벌 및 개발 정책과의 연계성 속에서의 CSR 강화
- 사회 도전과제 해결에 있어서의 CSR의 기여도
- CSR 촉진 환경 조성

○ 2010년 7월 국가 CSR 포럼은 국가 “CSR Action plan” 관련 추천 보고서를 연방 노동부장관에게 전달
- 주요 핵심 사안은 CSR 활동의 가시화 및 신뢰성 고취, 중소기업 지원, 연구 개발과 CSR의 연계 가능성 및 CSR 국제 협력 관련 제안 등

(7) ISO 26000 **등 국제 표준 도입**

○ 2004년 이래 세계 각국의 대표 차원에서 논의되었던 CSR 관련 국제 표준인 ISO 26000 2010년 9월 도입

○ 독일의 경우, 독일 전자기술 및 전자산업 중앙협회(ZVEI)가 독일 표준연구소(DIN)에 ISO 26000에 반대하는 입장을 표할 것을 문서로 요청한 바 있듯이, 대체적으로 반대 의견이 우세한 가운데, 찬반 논의가 지속됨

- 반대 사유: 너무 많은 국가의 영향과 관료적인 절차 중복 및 높은 관리 비용과, 이를 표준 규격으로 도입하는 것은 특히 소기업에게 동기 상실 우려
- 찬성 사유: BMW과 같은 대기업의 경우, 향후 30년 투자 계획과 관련하여 CO_2 감축과 관련한 정치적 도달 과제가 계획 수립에 이점이 된다는 입장 표명

○ 연방 정부차원에서 ISO 26000 표준 도입과 관련하여 별도의 지원 방안을 제시하지 않고 있으나, 최근 발표된 국가 “CSR Action plan”에서 이와 관련하여 언급하면서, 향후 다각적인 차원에서 CSR 활동 지원을 적극 추진해 나갈 예정

- 연방 정부는 CSR Action plan에서 특히 소비자 및 투자자를 비롯하여 사회 다방면에서 CSR에 대한 인식을 확대 보급하고자 함
  - 소비자를 위한 연방소비자보호부의 정보 카탈로그
  - 지속가능한 친환경 경영 시스템
  - EU의 공동 “Eco-Management and Audit Scheme(EMAS)”
  - 연방환경부 관할 DIN EN ISO 14001
  - ISO 26000, ILO의 근로 기준 원칙 및 근로법 관련 정보 보급
- 연방 정부는 특히 CSR과 관련하여 중대한 의미를 가지게 될 “투자” 관련 G20 위원회 발족에 앞장설 계획

- 연방 정부는 이미 독일이 CSR 관련 선도적인 입장을 취한 바 있는 ASEM(Asia-Europe Meeting)을 비롯한 기타 국제 포럼에 있어서도 CSR 지원 계획
- ISO 26000 표준 및 다국적 기업을 위한 ILO 헬프 데스크 개발에도 지속적인 지원을 할 계획

○ 독일 연방 산업협회(BDI)는 정·재계 및 학계 전문가와 함께 독일 산업계의 ISO 26000 표준 도입의 영향 및 실행 대책 관련 워크숍 개최 예정

(8) CSR **기업에 대한 인센티브 제도**

○ 2010년 2월 독일 본(Bonn) 소재 중소기업 연구소(IfM) 발표에 따르면, CSR은 독일의 대다수 기업에서 자발적으로 추진해 오고 있으며, 현재 독일 중소기업의 경우에도 약 94.3%가 CSR 활동을 추진하고 있음

- CSR 인센티브는 단지 현재 CSR 활동 심화 및 기업 정책 확대에만 해당되며, CSR 전략 확대를 위한 기타 기업에 있어서의 적용과 관련해서는 큰 영향력을 미치지 못해, 이와 관련한 인센티브 제도는 상이한 입장차를 보임
- 중소기업 연구소(IfM)는 기업의 성공에 기여할 수 있는 모든 대책은 인센티브 없이도 추진되어야 할 사항이며, 또한 CSR이 기업의 경제적 성공에 충분한 영향력이 있다는 사실을 입증할 수 있는 학술적 증명이 가능하지 않은 상황이라고 언급
- 이에 따라 국가차원에서의 인센티브 지급이 비효율적인 국고의 재정 소비가 될 위험이 명백한 상황
- 특히 정치의 과제는 기업에게 CSR 활동에 대한 자유를 보장하는 것이며, 이를 기타 규제 등을 통해 조정하는 데 있지 않다는 판단이 우세하며, 이에 따라 정부는 기업이 품질 인증 등을

통해 CSR 활동을 개선해 나갈 수 있도록 도와주고자 하는 입장임

- 이에 따라 중소기업연구소는 CSR 관련 국가의 과제를 아래와 같이 표명
  - 기업의 CSR 활동 지원
  - CSR 관련 정보 제공
  - CSR 협력 증진을 위한 지원
- 이외 CSR 관련 세제 혜택이나 공공 수주 관련 특혜와 관련해서는 기업의 내부 결정 사항에 대해 충분한 근거 없이 정부가 직접적으로 개입할 가능성이 있어 비판적으로 논의되고 있는 사항임

○ 이 외, 독일 CSR 포럼[35]은 2010년부터 경제전문 언론인 설문조사를 통해 CSR 관련 모범이 되는 기업에게 “독일 CSR 상” 수여

- 2010년 제6회 독일 CSR 포럼에서는 BASF, Bertelsmann, BMW, Volkswagen 등 4개 기업이 CSR상 수상
- 2011년 4월 개최된 제7회 포럼에서도 Volkswagen, Bertelsmann, BMW가 전년도에 이어 CSR상을 수상함

○ Zukunft Mittelstand에 따르면, 독일 기업의 CSR 활동은 크게 인사 경영, 환경보호, 소재지 협력사업(Corporate Citizenship), 부가가치사슬, 기업 내 커뮤니케이션 등 5개 분야로 분류돼 대기업뿐만 아니라 중소기업에서도 상당히 보편화돼 있고, 특히 대부분의 기업은 다양한 CSR 활동을 동시에 펼쳐나가며, 기업의 이미지를 제고할 뿐만 아니라 직원의 만족도를 확대해 나가며, 고객의 신뢰를 쌓아나가고 있음

35) 2005년 다수의 정·재계 및 미디어 분야 인사가 자발적으로, 독일에서의 지속가능성, 환경보호 및 CSR 발전을 위한 플랫폼으로서의 역할을 담당하고자 하는 취지로 “EnviComm” 설립하였고, 2008년 독일 CSR 포럼으로 개칭하였다.

(9) 기업의 CSR 활동 사례

1) Bayer

□ Bayer의 기업윤리 정책

○ 교육, 건강 및 스포츠, 환경보호 등 프로젝트 중심의 CSR 활동을 전개해 나가는 바이엘(Bayer)
- 2010년 연 매출 351억 유로를 기록하며 세계 150여 개국에 진출한 글로벌 제약이자 화학기업인 바이엘은 독일뿐 아니라 세계적으로 기업의 사회적 책임 경영을 선도하는 모범적인 기업으로 손꼽히는 기업임

○ “보다 나은 삶을 위한 과학(Science for a better life)”이라는 기업 이념을 추구하는 독일 바이엘은 혁신적이고 품질 지향적이며, 공정한 경쟁 추구
- 이에 따라 기업 내부적으로 기업윤리 강령을 마련, 직원들과 사업 파트너가 이를 함께 준수할 것을 요구
- 현재 기업의 CSR 일환으로 다양한 교육, 건강 및 스포츠, 환경 보호와 관련해 300여 개의 프로젝트를 운영 중이며, 매년 지원되는 금액만도 4500만 유로선임

○ 10대 기본 윤리 강령
- 공정한 경쟁: 공정한 경쟁 원칙 준수, 특히 독점 금지법 엄수
- 정직한 거래: 부패 비용인
- 지속 가능성의 원칙: 환경 보호 및 개인의 건강 및 안전 보장에 대한 책임 인식
- 대외무역법 준수: 각국 및 국제 대외 무역 거래 규정 준수
- 증권 거래 시 동등한 기회 보장: 모든 직원은 주가에 영향을 미칠 수 있는 사내 정보를 기밀 사항으로 다뤄야 할 의무

- 적절한 서류 관리와 재정 리포트의 투명성: 내부 관리 시스템 상 주요 사업 절차에 관한 적절한 문서 기록, 회계 관련 정보는 완전하고 오차 없이 작성
- 공정하고 존경할만한 업무 조건: 동료와 제 3자에 대하여 친절하고, 객관적이며, 공정하고, 존중하는 직원들의 자세 요구, 어떤 종류의 차별과 괴롭힘도 비용인
- 자체 지적 재산권 보호 및 제3자의 지적 재산권 존중: 제3자에게 회사 기밀 정보 누설 및 발표 금지, 제3자의 지적 재산권도 존중
- 기업과 개인 관심사 구별: 인사 결정과 제 3자와의 사업 관계는 객관적 기준이 중요
- 관계 당국과의 협력: 모든 관련 기관과 협력 관계 유지, 정보는 완전하고, 투명하고, 올바르며, 시기적절하고 이해 가능하도록 제공되어야 함

□ 친환경 공정 및 CO_2 방출 감축을 위한 프로그램 추진

○ 1985년 캐나다에서 시작된 화학 산업계의 자발적인 활동인 'Responsible Care(책임을 다하는 사업)'에 적극적으로 참여
- 헬스케어, 안전 및 환경과 관련하여 자발적 품질 경영 시스템 구축
- 헬스케어, 안전, 환경, 품질(HSEQ: Health/Safety/Environment/Quality) 관련 리스크 최소화, HSEQ를 사업 전략 및 과정에 융합, HSEQ에 대한 인식 고취, 사업 관계자와의 열린 대화 및 Responsible Care 관련 협력 및 교류

○ 바이엘은 제품의 개발 및 생산 단계에서부터 소비자의 사용 단계 및 사용후 폐기까지의 모든 과정에서 인체나 환경에 위험한 요소를 배제하고 최적의 기술을 사용하는 것을 원칙으로 삼고 있음

○ 친환경 경영은 ‘바이엘 기후변화 대응프로그램(Bayer Climate Program)’을 중심으로 실행

- 생산 공정에 있어 CO_2 방출 감축을 위해 새로운 온실가스 방출 측정시스템인 ‘Bayer Climate Check’ 도입, 새로운 세계 생산 공정 감독 체제 구축, 이로써 향후 제품 소재에서 운송까지 온실가스 방출을 감소시킬 수 있는 전기 마련
- 에너지 효율적으로 염산에서 염소를 재활용할 수 있는 기술 개발로 향후 전력 소비와 CO_2 방출에 있어 30% 절감효과, 동 신기술은 에너지 효율성 상승효과를 인정받아 2008년 6월 연방 독일 산업협회에서 수여하는 친환경 기술 부문 환경상 수상
- “STRUCTese®”(Structured Efficiency System for Energy)로 불리는 시스템화된 에너지 경영 프로그램 도입하여 에너지 소비가 많은 시설에 있어서 지속적이고 체계적으로 CO_2 감축

○ 이러한 노력과 함께 1990년에서 2007년까지 37%의 온실가스 방출 감축이라는 경이로운 성과를 기록한 데 이어, 2013년까지 2008년 대비 10%의 생산 공정에서의 에너지 효율화 달성 및 연간 35만t에 이르는 CO_2 감축 효과 달성 목표

- 또한 염소 생산에 있어서 신기술로 2020년까지 약 25만톤의 온실가스 추가 감축 가능

○ 글로벌 기업들의 온실가스 배출정보 및 기후변화 대응전략과 관련하여 선정된 탄소배출량 공개 친환경 우수기업 인덱스(CDLI: Carbon Disclosure Leadership Index)에서 여러 차례에 걸쳐 해당 분야 최우수 기업으로 선정되는 영예를 안음

□ ‘EcoCommercial Building(에코 상업용 빌딩)’ 이니셔티브

○ 바이엘의 기후변화 대응 프로그램 ‘Bayer Climate Program’의 일환

으로 2007년 이래 'EcoCommercial Building(에코 상업용 빌딩)' 이니셔티브를 추진

- 산하 Bayer CropScience의 주관으로 최고의 소재, 시스템, 기술을 한데 묶어 친환경 에너지 및 신소재를 활용한 CO_2 무방출형 건축 모델 개발
- 이미 'EcoCommercial Building' 첫 모델로 태양광과 지열 및 혁신 신소재를 이용한 독일 몬하임(Mohnheim) 소재 직원 가족을 위한 탁아소 2009년 11월 완공, 이는 연방 경제기술부가 수여하는 "2009 에너지 효율화 건축상" 수상
- 2009년 5월 벨기에 다이젬(Diegem)에 기존 건물 대비 50%의 에너지 절감효과가 있는 신 사무실용 건물 개관, 이는 2009년 벨기에 건축 및 에너지상 수상
- 2009년 5월 인도 뉴델리에 이산화탄소 무방출 그린 빌딩 설립 프로젝트 계획발표하여 2010년 9월 완공. 이 건물은 고기능 하이테크 플라스틱 소재와 태양전지 등의 신기술을 사용해 해당 지역의 기후조건에 적합하도록 고안된 시스템으로 70%의 에너지 절감 기대

□ 국제연합 환경계획(UNEP)과의 협력을 통한 청소년 및 환경 프로젝트 추진

○ 바이엘과 국제연합 환경계획(UNEP)은 공동으로 매년 국제 어린이 그리기대회 주최

- 2010년 개최된 제 19회 경영대회에서는 세계 95개국 만 6~14세의 60만 명의 어린이가 참여, "종의 다양성(Artenvielfalt)"라는 주제 하에 그림 제출
- 중국에서 지역 파트너와 연계 하에 별도로 중국 그림 경연대회 개최, 약 260만 여명이 참가하여 최고의 기록인 총 320만 점의 그림 제출

- 매년 세계 각국의 어린이들이 그린 그림 중 우수작은 전시회에 전시되고 있으며, 2009년의 경우 상위에 입상한 어린이들은 국제 어린이 환경행사에 초대됨
- 이 글로벌 경연대회는 1991년부터 2009년까지 세계 100여 개국의 19만 명이상의 어린이들이 참가, 이를 통해 장래 기후변화에 대한 어린이들의 품부한 상상력과 예리한 시선 관찰 가능, 아울러 어린이들의 환경보호 인식 확대에도 큰 기여

□ 기타 활동

○ 바이엘은 위 활동외에도, 세계 곳곳에서 어린이와 청소년을 위한 12개의 환경 프로젝트를 추진중

○ 세계적인 학술기관인 내셔널 지오그래픽(National Geographic)과 함께 세계 식수보호 등을 위한 세계 탐험 기금 지원

○ 공장 가동 시 발생하는 폐수는 물론 본사가 위치하고 있는 레버쿠젠시에서 나오는 생활하수까지 정화시설을 거쳐 내보내는 등, 도시의 친환경 사업과 문화 및 스포츠 활동 등에도 다양한 지원
- 글로벌 친환경 의지 실천으로 이전 작은 마을에 불과했던 레버쿠젠(Leverkusen)은 현재 독일 내 화학, 제약, 기계 등의 제조업과 스포츠, 문화생활이 활발한 기업도시로 성장
- 100여 년 이상 기업과 지역사회가 동반 성장한 모범 사례

2) 차별화된 친환경 경영철학과 마케팅으로 돋보이는 Memo사

○ Memo사는 사무기기 및 문구용품 전문 판매업체로 1989년 온라인 유통망을 구축해 주문 판매 영업을 시작한 이래 1850만 유로에 이르는 매출을 달성하고 110여 명의 직원을 보유한 기업으로 성장함

○ ‘품질과 친환경’을 경영 목표로 삼아 친환경 제품을 기존 일반 제품 가격 수준으로 공급할 뿐만 아니라, 이를 모든 투자 결정과 영업 운영의 기준으로 삼고 있음

○ 특히 ‘품질 및 환경 경영’이라는 부서를 별도로 마련하고, 품질 및 환경관리경영인(QUM)을 두어 체계적인 품질 관리와 차별화된 경영 시스템을 운영 중임

○ Memo사는 제품 판매용 카탈로그를 출간할 때부터 제품 소재뿐만 아니라 제품의 생산 공정 및 재활용 가능성을 고려, ‘폐기처분에 앞서 재활용하고, 재활용에 앞서 오염원을 방지한다’는 기본 운영 방침을 지켜나감

○ 에너지 절약제품을 비롯한 독일 친환경 인증 및 FSC 인증을 획득한 제품, 시즌별 기획상품 코너 등을 별도로 운영함으로써 소비자들의 구매 욕구를 자극할 뿐만 아니라 구매 편이성을 돕고 있음

○ 독일 대표 운송기업인 DHL사와 협력 하에 친환경 그린소포 우송 시스템을 실시해 제품 우송 시 방출되는 환경오염원인 이산화탄소량에 비례해 국제환경 프로젝트를 지원하는 등 친환경 마케팅을 추진하고 있는 타 업체, 기관과의 협력 속에 시너지 효과를 창출함

○ 아울러 Memo사는 ‘Memo사에서 구매를 하게 되면 지구 온난화로 세계 곳곳에서 이상 징후가 나타나고 있는 현시점에 배기가스 방출을 최소화하고 기후보호에 직접 동참할 수 있다’는 점을 소비자에게 각인시키며, 소비자들의 의식 전환을 꾀하며, 일관성 있는 기업 경영 철학을 토대로 진정한 의미에서 친환경 마케팅과 친환경 철학을 실행해나가는 기업으로 본보기가 됨

3) 친환경 섬유 Hess Natur-Textilien GmbH

○ Hess Natur-Textilien GmbH사는 인체에 무해한 자연섬유 소재로 여성, 남성, 유아 및 아동의류를 생산하는 기업으로 이 분야 선도 기업임

○ 친환경과 기업의 사회적 책임을 중시하는 경영 원칙을 준수하며, 건강한 패션제품을 친환경과 사회규범에 맞게 생산해 현대 소비자가 요구하는 품질 수요에 맞는 제품을 생산하는데 부단한 노력을 기하고, 독일 중소기업 CSR 관련 Best Practise 기업 중 하나임

○ 자체적으로 윤리, 사회, 생태학적 기준과 관련한 행동 규범을 마련해 파트너사와 협력 관계를 다져나가며, 사회적 책임과 관련해 공정한 경영을 실천해 나가고 있음

○ 특히 이 회사의 CSR 활동은 직장과 가정생활의 합일 유도, 자연소재 사용 및 생산시스템에서 사회표준 준수, 친환경 부가가치사슬 창출 등으로 대변되는데, 특히 기업경영진의 시간제 근무와 근무유연제 도입, 육아비 지급이나 비상시 자녀를 위한 도우미 제공 등 친가족 정책으로 직원들의 만족도가 매우 높은 기업임

○ 이 외에도 철저히 검증된 유기농 품질의 자연 소재 섬유를 사용하고, 유해할 수 있는 보조 첨가제 및 색소 등을 배제하며, 제3기관을 통해 정기적인 유해물질평가를 받는 등 소재에서 가공생산 및 완제품에 이르기까지 친환경 부가가치 사슬을 통해 2005년 비즈니스에서의 윤리(Ethics in business)에서 수여하는 '윤리활동의 선구자'라는 인증을 획득함

○ 이러한 엄격한 조건을 납품기업에도 적용함으로써 상호근무 환경 개선에 크게 기여하고, 소비자의 신뢰를 제고하는 등 상호간에 win-win 관계를 쌓아나감

(10) **시사점**

○ 독일 내에서 기업의 사회적 책임은 이미 오래 전부터 자리 잡고 있으며, 환경경영이나 윤리경영 및 사회공헌분야 등 다방면에 걸쳐 적극적인 활동을 전개해 나가는 독일 기업은 글로벌 기업 경영의 모범이 됨

○ 특히 근래에 들어서는 공정거래에 대한 소비자의 인식 제고로, 소비행태에서도 공정거래 제품을 선호하는 경향이 더 확대되며, GlobeScan이 최근 발표한 연구보고서에 따르면, 93%의 소비자가 Fairtrade 제품 인증에 대해 높은 신뢰를 나타냄

○ 독일 기업의 사례는 세계 시장에서 더 안전하고 믿을 수 있는 제품을 생산하고, 환경을 우선시하며, 소속 직원뿐만 아니라 거래기업에도 긍정적인 영향을 불러일으킬 수 있는 트렌드로 자리잡아 나가기 위해서는 기업의 자발적인 노력이 선행돼야 한다는 점을 보여주며, 특히 이는 무엇보다 기업뿐만 아니라 기업의 생산 제품에 대한 소비자의 신뢰를 향상시킬 수 있는 지름길로 시사하고 있음

3. **프랑스**

(1) CSR **관련 일반 현황**

○ 프랑스 기업의 사회적 책임(CSR)론은 유럽위원회 고용사회문제총국의 녹서「기업의 사회적 책임을 위한 유럽차원의 범위의 촉진」(2001년),「기업의 사회적 책임 : 지속가능한 발전에의 기업의 공헌」(2002년)에 큰 영향을 받았음

○ 대부분 주요 선진국뿐 아니라 개도국에까지 기업의 사회적 책임에 대한 인식과 그 중요성이 관심의 대상이 되면서 프랑스에서도 심심치 않게 해당 내용이 각종 언론과 재계에서 다뤄짐

○ CSR 관련 사항을 의무화하는 법과 조치 역시 정부 차원에서 마련되는 추세인데 반해 미준수 시 제재조치가 명확하지 않다는 점에서 실질적인 구속력은 없으나 사회적인 분위기가 CSR을 중요시하고 있다는 점에서는 매우 바람직하다고 할 수 있음

○ 오늘날 대기업을 비롯한 상당수 중소기업들이 CSR의 중요성을 인식, 자체적으로 다양한 활동을 전개하며 소비자 역시 사회적 책임을 다하는 기업의 제품·서비스 구매 의사가 높은 것으로 알려져 앞으로 이 분야에 대한 관심과 투자 확대 등 전망이 밝음

○ 관련 법에서는 연차보고서에 CSR 관련 활동과 성과를 명기토록 권장하는데, 상당수의 기업들은 이 외에도 각종 뉴스레터, 매거진 발행을 통해 자사의 CSR활동을 적극 홍보함으로써 기업 이미지 제고에 활용

○ 주요 활동 분야는 환경경영, 윤리경영, 빈곤층 후원, 자선사업 등 각종 사회공헌 활동, 문화・예술・스포츠 활동 후원, 사회책임투자(SRI) 등 매우 다양하며 규모가 큰 기업일수록 한 분야에 국한되지 않고 여러 분야에 걸쳐 추진함

○ CSR 추진 과정에서 소비자단체, NGO, 노조, 투자자 등 이해당사자들과의 원활한 파트너십 구축을 통해 부가가치 창출을 위한 노력을 기울이는 가운데 이러한 노력에 힘입어 프랑스 기업의 CSR 활동은 인근 유럽 국가와 비교할 때 최고 수준인 것으로 평가받고 있음

- 프랑스 사회・노동 분야 컨설팅업체인 Viageo사가 올해 실시한 CSR 활동 현황 조사에 따르면 고용시 차별 철폐 분야나 구조조정 타당성 부문에서 국제노동기구(ILO) 권장 기준과 규정을 가장 잘 준수하는 것으로 나타남

○ 이윤추구라는 기업 본연의 목적과 기능은 변함이 없으나 오늘날 사회적 책임을 게을리하거나 외면하는 기업은 프랑스 시장에서 제대로 된 기업으로 대우받기 점점 어려워지는 상황임
- 그만큼 소비자들의 구매로 이익을 창출한 기업에 대해 시민사회에서는 일정 수준의 사회 환원과 공헌을 기대하는 경향이 두드러짐

○ 프랑스의 경우 대기업의 상당수가 다양한 분야에서 CSR 활동을 벌이는 등 CSR을 기본적인 기업 책무로 자리잡아가고 있는 분위기임
- 따라서 경쟁기업보다 이에 대한 노력을 게을리하는 업체의 경우 이미지 구축 혹은 제고에도 차질이 빚어질 수밖에 없으며 나아가 영업 활동에도 직·간접적으로 부정적인 영향을 받는 것으로 분석됨

○ 프랑스 CSR 전문가들이 공통적으로 지적하는 부분은 CSR 활동이 기업문화로 공고히 자리잡기 위해서는 초기 단계에서의 경영진의 각별한 관심과 의지가 성공의 열쇠인 것으로 분석함

(2) EU**차원의 논의 이전의 법률**

○ 프랑스의 경우 국내법의 일정한 영역에 대해서는 EU차원의 논의가 시작되기 이전부터 CSR을 위한 법제가 존재하고 있었음
- 주로 연금자금(2001년 7월 17일의 법률)이나 종업원저축(2001년 2월 19일의 법률)의 운용, 공적 기관의 계약(신공공사업계약법전 14조)에 있어서 기업에 환경이나 사회, 윤리에의 배려를 재촉하는 법규정이 존재하고 있음
- 이것들은 공공성이 높은 자금의 이용에 관한 법규정이며, 그러므로 당해 자금을 이용한 활동이 사회나 환경에의 배려나 윤리성을 높은 차원에서 요구하고 있는 것으로도 생각됨

- 연금재원의 운용을 담당하는 공적인 금융기관, 예금공탁금고는 그 경영의 일반원칙으로서 CSR을 중시하는 방침을 채택하고 있고, 운영하는 재원의 크기를 고려할 때 기업행동에 일정한 영향을 미칠 가능성 있음

(3) **프랑스 정부의** CSR **권장조치**: SD 21000

○ 2003년 5월, AFNOR(Association francaise de la normalisation: 프랑스 표준화기구)에서 채택한 기준
- 기업별 경영전략에 지속가능한 발전 등과 관련된 사회적 책임 이슈를 반영토록 권장
- AFNOR 인증 라벨 종류
  - HR부문 라벨로 성별·출신에 따른 차별 금지, 균등한 기회 제공, 다양성 추구 등을 준수하는 기업에 부여
  - 고용 부문 양성평등 준수 기업에 부여
  - 프랑스 내 각종 협회 및 재단 활동 투명성 관련 인증

(4) **신경제규제법상** CSR **정보의 개시의무**

○ 2001년 5월에 회사법 개정의 일환으로서 성립한 신경제규제법(Nouvelles Regulations Economiques： NRE법)[36]에 의하여 프랑스의 모든 상장기업은 2003년 이후의 연차재무보고서에 기업 활동의 사회적·환경적 영향에 관한 정보데이터를 작성하여 공표하는 것이 의무임[37]
- NRE법은 회사의 연차보고서에 포함되어야 할 정보로서 「회사의 활동이 사회적으로 또한 환경에 대해서 주는 영향을 고려하는 방법에 관한 정보」를 지정하고, 사회적 보고의 기재항

36) 프랑스어 정식법률명칭은 Loi relative aux nouvelles régulations économiques 이다.
37) Decret no 2002-221, 2002.

목은 노동・고용, 보수, 기회균등, 교육훈련, 안전・위생, 지역 공헌 등이고, 환경적 보고의 기재 항목은 현저한 환경측면의 특정, 천연자원이나 재생가능한 에너지의 사용상황, 대기・수질 토양오염 상황 등임

- 이러한 항목의 공개는 데크레(Decret)에 의해서 규정됨
- 이 법에서는 정보개시에 특정한 양식은 지정되지 않고 벌칙도 법률상 예정되어 있지 않지만, 기업이 정보개시 해야 할 분야를 특정하고 있는 점에서 EU차원의 CSR론이 상정하고 있는 것보다도 기업의 대처에 대한 국가의 직접적 관여의 정도가 강하다고 할 수 있음
- 프랑스에서는 적어도 일부의 법제도에 대해서는 기업이 사회나 환경에 배려해 사업을 전개해야 한다고 하는 인식이 침투하고 있는 것이 분명함

○ 프랑스 정부는 국가목표 중에 「지속적 발전」을 내걸어 그 달성 수단의 하나로서 SRI를 명확하게 평가하여 기업의 등급설정의 보급, 금융계의 SRI에의 관여 촉진 등에 의해 경제계 전체가 지속적 발전에 관여해 나가는 환경 만들기를 하고 있음

○ 2001년의 상장기업에 대한 CSR 정보의 개시를 의무화한 「신경제규제법」(2001년 5월 15일 법률 제 2001-420호)이나 연금준비기금의 운용 시에 CSR배려를 규정한 「사회, 교육, 문화적 성격을 가지는 제규정을 정하는 법률」(2001년 7월 17일 법률 제 2001-624호) 등의 구체적인 법적 제조치는 SRI를 지지함

○ 그르넬 법안(Loi du Grenelle I, Grenelle 2)

- 2009년~2010년에 도입된 법안으로 기업별 CSR 활동 및 성과 공개, 제3자 감사를 통한 적정성 평가, 평가기준 및 방법 통일이 주요 골자

- 이 법안은 상장기업 뿐 아니라 비상장기업에게도 CSR 관련 보고를 의무화하고 있어 신경제규제법의 단점 일부 보완
- 또한 하위 법령에 보고 내용과 방법, 미준수 기업에 대한 세부 제재조치 등이 보완, 반영될 예정

(5) **프랑스 CSR 관련 주요 기관**

○ 환경부: 부처 산하에 지속가능한 발전 관련 부서 운영

○ 표준화기구(AFNOR): ISO에 해당하는 기구로 CSR 관련 표준 제정

○ 기업사회적책임(CSR) 연구소(ORSE: Observatoire sur la responsabilite societale des entreprises)
- 이 분야 관심 기업, 기관, 단체, 비정부기구, 노조 등이 가입, CSR 관련 연구 수행

(6) **기업의 CSR 활동 사례**

1) Danone: 관심분야 지원 프로젝트와 기금 조성으로 사회에 공헌

□ 프랑스 최대 식품기업이라는 위상에 걸맞게 여러 분야에서 CSR 활동전개

○ 활동 분야는 식품안전, 환경경영, 책임구매(purchasing social responsibility 혹은 CSR procurement), 소외계층/지역 지원, 각종 문화/스포츠/예술 후원 등 광범위함
- 주요 분야 중 하나인 환경경영의 경우 기후변화, 수자원 보호, 농업 증진, 생물학적 다양성, 자원 재활용과 관련된 이슈가 주를 이룸

○ 타겟 분야별로 다양한 프로그램과 지원 프로젝트, 기금 조성을 통해 CSR 활동 구현

- 마르코폴로 프로젝트 (The Marco Polo Project)
  - 제품 운송 시 독일-프랑스 구간은 기존 트럭 운송에서 100% 철도 운송으로 전환, 온실가스 방출량 43%, 연간 운송연료 사용량 41% 감축
- 다논 자연보호기금(the Danone Fund for the Nature)
  - 습지대 보호 및 복원을 목표로 조성된 기금
- 나이지리아 식수 공급 캠페인(1 litre bought=10 litres pumped)
  - 2006년 나이지리아 마라디 지방 주민에게 총 15억 리터를 공급했으며, 6개 신규 우물 건설, 이후 15년간 1억6천명에 식수 지속 공급

□ Danone Ecosystem Fund 운영

○ 이 회사 여러 활동 중에서도 백미로 꼽히는 Danone Ecosystem Fund는 전 세계 사회·환경 관련 중요 이슈에 대한 보다 체계적이고 효율적인 해결책 지원을 위해 조성된 기금으로 이 회사 기업 활동과 관계된 모든 이해 당사자(공급자, 하청업체, 운송·물류업체, 지자체 등)의 애로사항 해결을 위해 마련됨

- 2009년 도입 당시 기금 규모는 1억 유로로 이후 5년간 순이익의 1%까지 기금 확대를 목표로 하는데 기금 조성 및 지원 대상 프로젝트 선정 등 모든 과정에서 NGO, 관련 기관·단체와 긴밀한 협조 구축하는 한편 이 회사 윤리헌장에 부합하지 않는 프로젝트나 지원대상은 제외
- 2010년에만 10여 개 프로젝트가 지원됐는데 대표적인 예는 우크라이나 전체 우유 생산의 80%를 차지하는 소규모 농가 지원 프로젝트로 고품질 우유 생산을 위한 정보 제공, 기술 보급을 위한 러닝센터 운영 등을 추진함

○ 우크라이나 우유 생산 농가 지원
- 우크라이나 전체 우유 생산의 80%를 담당하는 소규모 농가 지원
- 고품질 우유 생산을 위한 정보 제공, 기술 보급을 위한 러닝 센터 운영, 지역 농가 발전 및 지속가능한 가치창출에 기여

2) Societe Generale

□ 프랑스 2대 은행 중 하나로 1위인 BNP Paribas와 더불어 금융권 CSR 활동의 주축 담당

○ 최근 경제위기의 주범이라는 오명에서 벗어난 이미지 회복을 위해 동 분야에 적극적인 관심과 투자가 이어질 것으로 기대됨

○ 은행권 대표 기업으로 사회책임투자(SRI)에서도 활발히 활동하는 것으로 알려져 있으나 그에 국한되지 않고 다양한 분야의 CSR 활동을 추진중

○ 주요 관심분야로 인적자원 개발 및 지원, 환경보호, 책임구매, 교육·문화예술·스포츠 활동 후원 등을 들 수 있음

□ 환경경영 구현을 위한 Carbone Neutrality 계획

○ 목적: 2008~2012년간 직원 1인당 CO_2 배출량 11% 감축을 통한 환경경영 실현

○ 내 용
- 각 사업 부문별 다년간 액션플랜 수립
- 건물 유지, 교통, 정보통신 사무기기 사용, 종이 사용 등 업무 진행 과정에서 발생하는 유해가스 감소를 위한 최상의 관행 발굴
- 이산화탄소 배출 감소 등 환경 요소를 감안한 의사결정 문화 도입

3) 오샹(Auchan): 협력업체와의 상생 추구를 통한 시너지 효과 창출

○ 대기업과 중소기업 간의 협력관계에 대한 관심과 이를 촉진시키는 방안에 대한 논란과 토론, 방법론 제시가 이어짐
- 특히 프랑스의 경우 유럽 인근국과 비교할 때 대기업과 중소기업간의 불균형이 상대적으로 심한 것으로 지적되고 있음
- 일부 전문가들의 경우 프랑스 대기업들이 유리한 지위를 악용, 중소기업인 협력업체들이게 일방적인 납기 통보, 납품가 강요 등을 자행하고 있고 심각한 경우 특허권을 비롯한 지적재산권 침해도 서슴치 않는 등 횡포를 부리는 경우도 있어 상생관계 정립에 결정적인 걸림돌이 되고 있다고 경고한 정도임

○ 이러한 가운데 프랑스 대표 대형유통기업으로서 납품업체를 비롯한 협력업체에 대한 각종 지원과 올바른 상행위 장려, 불량제품이나 기술 퇴치 등을 통해 협력업체들은 선도하고 이를 통한 상생관계 구축에 적극적으로 나서고 있는 오샹의 사례는 해당 분야 업체들에게 귀감이 됨
- 청바지 납품 과정에서 이 회사는 일명 '스톤워시(바지가 닳은 듯하게 보이기 위해 워싱 또는 효소 처리해 탈색, 스크래치 가공)'를 하는 과정에서 인체에 유해한 물질 흡입을 통해 심각한 폐관련 질환이 야기될 수 있음을 인식, 지난 2010년 9월부터 진제품 OEM 납품업체에 스톤워시 기술 사용을 금지토록 요청, 2011년 콜렉션부터는 이를 완전 배제한 상품만 공급받아 판매함

4) BNP Paribas: 각종 후원 프로그램으로 기업의 부정적 이미지를 탈바꿈한 사례

○ 2008년 미국 리먼브라더스 사태로 촉발된 글로벌 경제위기와 거의 2년 가까이 유럽을 궁지로 몰아넣고 있는 재정위기로 은행을 비

롯한 금융 관련 기업에 대한 이미지가 악화되는 가운데 시가총액 기준 제1위인 BNP Paribas의 경우 매우 의욕적으로 다양한 방면의 CSR 활동을 추진

- 각종 환경친화적 정책과 조치 외에 오늘날 CSR의 중요한 축으로 인식되는 부분인 시민사회와 문화·경제·사회적 이슈를 공유하고 이에 함께 참여하거나 지원하는 것임을 일찍이 인식한 데 기인

○ 2010년 각종 문화・사회・예술 후원활동에만 2080만 유로를 투입할 정도로 적극적인 행보를 보이고 있는 BNP의 경우 2010년에는 BNP Paribas Corporate Philanthropy라는 후원 전담 재단을 설립, 문화, 교육, 의료연구, 환경, 사회적 연대 등 다섯 가지 기본 주제를 선정, 이와 관련된 후원프로그램을 일관적으로 개발, 추진하고 있음

- 문화 부문 공헌 사례로는 예술작품 복원 지원 프로그램의 일환으로 유럽에서 가장 오래된 극장 중 하나인 이탈리아 San Carlo극장 복원 사업을 추진, 2010년 1월 재개장에 성공
- 사회적 연대 강화를 위한 활동으로는 인도 뭄바이 교외에 위치한 Panvel 센터 후원을 통해 가정환경이 어려워 사회적 일탈을 일삼을 수밖에 없는 8세에서 18세 사이 여학생 50여 명에게 일종의 쉼터를 제공, 이들이 제대로 된 교육과 직업 훈련을 받고 사회에 진출할 수 있도록 돕고 있음

4. 스웨덴

(1) CSR 현황

○ 스웨덴 CSR의 대처는 주로 환경 관련 사례임

- 1986년 4월의 체르노빌 원전사고 이후 농산물・식품가공 등의 분야에서 기업의 책임을 강하게 요구함

○ 복지선진국을 자부하며 노멀라이제이션(normalization)[38]에의 대처, 장애자의 고용촉진 등의 분야에 있어서도 CSR은 중요함

○ 스웨덴 기업은 이해관계자와의 관련에서 좀 더 폭넓을 사회적 책임을 짐

- 범위는 노동조건, 인권, 환경보호, 지역사회에의 공헌에까지 미침

(2) **사회 전반적인 부문에서 사회적 책임**(Social Responsibility)**을 강조**

○ 2002년 발표한 지속가능 성장정책에는 기업의 사회적 책임도 포괄적으로 포함됨

- 2002년: 스웨덴의 지속가능한 성장정책 발표(The Swedish Strategy for Sustainable Development)
- 2006년 3월: 경제, 사회, 환경으로 압축되는 환경경영, 정도경영, 사회공헌 등의 3대 분야를 포함한 Strategic Challenges 발표

(3) **정부 차원의** CSR

○ GDI의 1%를 사회적 책임 명목으로 사용

- 정의와 글로벌 경제개발, 민주화, 평등 등 UN사업 지원
- UN의 Marrakech process 주도국, OECD의 AMSDE 일원으로 활동하는 등 국제 CSR 부문에서도 활발하게 활동하고 있음

(4) **연차계산서법상** CSR **정보의 개시의무**

○ 1997년 연차계산서법(Årsredovisningslag) 개정

- 1999년 이후에 개시하는 사업연도의 연차보고서의 경영보고(Fövvaltningsberättelsen)에 환경정보의 개시를 의무화함

38) 고령자나 장애인 등 모두가 함께 사는 사회야말로 정상이라고 하는 복지개념의 주장이다.

- 구체적인 개시 항목에 대해서는 회계기준심의회(BFN)가 책정한 환경 정보에 관한 의견서(BFN U 98:2)에 규정됨
- 연차계산서법의「제5장 그 외의 정보(5 kap. Tillaggsupplysningar)」에는 고용관련 정보의 개시 규정이 있어 사업연도중의 병결자, 임원의 남녀구성, 임금・사회 보장비에 관한 정보개시를 요구함

○ 2007년 연차계산서법 재차 개정
- EU의 회계법현대화지침(2003/51/EC)을 국내법화하기 위해서 회사의 기말 상태, 사업경과, 실적을 이해하는데 필요한 범위에서 경영보고에 환경정보와 종업원정보를 포함한 비재무적 지표의 개시를 의무화함(6 kap. Fövvaltningsberättelse och finansierings-analys 1§ 9(2))

(5) **국영기업에 대한** CSR **보고 제도**

○ 2007년 후반, 55개사의 국영기업 전체에 대하여 2009년까지 환경, 경제, 사회에 있어서의 성과(performance)를 보고할 것을 의무지우는 가이드라인이 가결됨
- 사회 및 환경성과의 보고에 있어서 국영기업이 앞장섬
- 스웨덴 정부가 국영기업에 대하여 지속가능성에의 대처와 보고를 적극적으로 요구하였던 결과

(6) **기업의** CSR **활동 사례**

1) H&M

○ CSR 전담부서 운영: Global CSR Team 운영
- 전 세계 총 83명, 스웨덴 본사에 CSR Support Department 운영(11명)

○ SRI(Socially Responsible Investment) 기업

- FTSE4 Good Index
- ECPI
- OMX GES Sustainability Sweden
- Global 100 Most Subtainable Coporation 세계 4위 기업

○ PETA Proggy Award 2009상 수상

○ 사회적 공헌내역
- Water Aid: 64만 USD, 방글라데시, 인도, 파키스탄 지원
- 암 퇴치 운동: 17만 USD, 덴마크, 스페인, 포르투칼, 미국 지사에서 지원
- H&M Anniversary Foundation: 25만 USD, Integrated Community Development Programme(Tamil Nadu 지역)
- Save The Children Sweden: 31만 USD, 중국 어린이들의 인권 및 CSR 활동
- UNICEF 지원
  - 캐나다 H&M: 케냐 어린이 돕기, 2만3천 USD
  - 핀란드 H&M: 14만 USD
  - 스웨덴 H&M: UNICEF 핀 판매 및 소아마비 백신 모금 캠페인(33만 USD)

2) IKEA

○ CSR 전담부서 운영: The IKEA Social Initiative
- UNICEF의 Key 파트너로 10년 이상 활동, 어린아이들의 인권 보장을 위해 장기적 투자

○ 사회적 공헌내역
- UNICEF 인도: 어린이 생존보호 5개년 프로그램에 100백만 USD 지원

- 전 세계 IKEA 매장
  - 어린이용 Soft Toy 판매금액의 일부 기증
  - 휴가시즌 내 판매되는 Soft Toy 판매금의 일부를 기증하는 시스템으로, Soft Toy 1개당 1유로 기증
  - UNICEF 교육프로그램에 5년간 14백만 USD 지원
- 책상 지원: 리베리아, 브룬디 등 아프리카에 학교와 보건소용 책상 18,000개 지원
- UNICEF 응급프로그램 지원: 2005년 이래 10백만 USD 지원
- 재난 응급지원
  - 국제 재난 시 지원
  - 응급상황: 86만5천 USD 지원
  - 이재민구호: 인도네시아, 스리랑카, 파키스탄, 중국 등에 담요, 타월, 침낭, 학생가방, 식기 등 각종 구호물품 지원 등

5. 네덜란드

(1) CSR의 특징

○ 네덜란드에서의 CSR 발전 배경:「폴더 모델 (Polder Model)」
- 정부뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 협조 하에서 노동자의 참가, 공정한 분배, 지속가능성이 있는 균형 잡힌 사회·경제적 성장을 지향한다는 사고방식

○ 네덜란드에서는 정부주도에 의한 CSR의 역사는 그다지 길지 않지만, 민간차원에서는 SRI 펀드 투자[39]나 환경배려·공공성이 높은 프로젝트에 융자하는 금융기관의 설립[40] 등 오랜 역사가

39) 1993년 The ASN Groenprojectenfonds라는 SRI 투자신탁이 상장되었다.

40) 환경배려나 공공성이 높은 프로젝트를 지지하는 금융기관을 설립하기 위해 재단을 만들었던 것이 계기가 되어 사회적·윤리적인 측면을 고려한 금융을 행하는 Toriodos은행이 1968년 설립되었다. Toriodos 은행은 종래의 이윤추구를 위한 융자

있고, NGO나 소비자단체[41] 등의 활동도 오랜 역사를 가짐

○ 네덜란드 CSR의 특징은 정부주도라기 보다는 기업의 자주적인 대처나 NGO・소비자로부터의 강한 요구에 의해 CSR이 발전했다는 것, SRI이 초기에 발달했다는 것임

- 네덜란드에서는 시민사회의 활동이 활발하여 Brent Spar사건[42]이 대표하는 것처럼 정부보다도 소비자나 NGO가 더 기업 활동을 규율(control)하고 있음

가 아니라 사회적・윤리적인 측면을 고려한 금융을 행하는 유럽의 대표적인 대안은행이다. 이 은행은, 1968년에 네덜란드의 대기업 은행을 빠져나온 2명의 은행원과 컨설팅, 세무사가 지역경제에 공헌하고, 환경배려나 공공성이 높은 프로젝트를 지지하는 금융기관을 설립하는 목적으로 재단을 만든 것이 계기가 되어 설립되었다.

41) 기관・개인투자가가 지속가능한 발전을 위한 투자가협회(Association of Investors for Sustainable Development)를 1995년 설립하였다. 이 협회는 기업에 대해서 주주제안을 많이 실시하고 있다.

42) 1976년부터 1991년까지 북해유전에서 사용되어진 거대한 부표(Brent Spar)의 투기방법에 대해서 정부에서 승인 받은 계획에 따라서 해상시설을 처분하려고 했던 기업이 NGO로부터 불매운동의 대상으로 간주되고, 일반 소비자뿐만이 아니라 다른 EU 국가에서도 투기계획의 재고를 요구받아서 그 결과 한번 결정한 계획을 백지로 되돌릴 수밖에 없었던 사건이다.
네덜란드에서는 오래 전부터 네덜란드에 공헌한 기업에 대해서 1업종 1사에 한하여 명예칭호(Royal)가 주어지는 전통이 있다. Brent Spar사건에서는 이 예칭을 가지는 기업의 상징적인 존재인 로열 더치 셸이 타깃이 되었다. 동사가 사용한 Brent Spar의 투기방법에 대해서 독립된 외부기관 등에 의한 조사에 의해서 「심해투기는 육상처리에 비해 리스크, 비용 면에서 적은 것으로 해결할 수 있다」라는 결론을 얻었다. 이것을 받아서 셸사는 1994년 12월에 무역산업성(DTI)에 심해투기계획을 제출하고, 1995년 2월에 영국정부는 셸의 계획을 승인하는 결정을 내려 EU 및 다른 EU가맹국에 그 뜻을 통보하였다. 그런데 환경 NGO Green peace의 활동가가 「Brent Spar는 석유나 유해물질이 잔류한 채의 상태에서 투기된다」고 하여 심해투기에 반대하여 투기예정지를 점거했다. 그 후, 유럽 전역에서 셸제품의 불매운동이 전개되고, 독일에서는 셸의 서비스 스테이션에서 화염병이 던져지는 사태까지 발전하였다. 당시 독일의 콜 수상이 영국의 메이저 수상에게 심해투기를 재고하도록 신청을 하여 결국 6월 20일에 셸은 심해투기계획 중지를 표명하였다. 그 후 Brent Spar의 처분방법에 관한 세미나에서의 검토를 거쳐 1998년 1월에 셸은 페리용의 부두(기저부분)로써 Brent Spar를 재이용할 것을 결정하였다. 1999년 7월에 노르웨이에서의 공사가 완료되고, 9월에는 런던에서 이해관계자 등에 대한 세미나가 열리고 자세한 내용이 보고되었다.
<http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku/h13/html/1333z600.htm>.

○ 정부는 규제 등에 의한 직접적인 개입보다도 오히려 이해관계자 간의 네트워크구축을 위한 환경조성 및 조사에 힘쓰고 있음

○ CSR에 있어서의 정부의 역할은 ① OECD 가이드라인의 추진, ② 보고서에 의한 투명성확보, ③ 정부의 사회적 책임 있는 조달, ④ CSR에 관한 회의 개최 등 이해관계자간의 대화 촉진에 한정됨

○ CSR의 중점 분야는 네덜란드의 사회적 배경으로 인해 고용, 사회적 포괄, 도시재개발, 범죄방지임

○ 정부가 OECD 가이드라인이나 ILO의 기준 등 기존의 국제적 프레임워크의 준수와 추진을 도모하고 있음

(2) CSR **전담기관 설치**

○ OECD Guidelines에 부합하고 네덜란드내 CSR 도입 및 확산을 위해 경제부 산하에 National Contact Point(NCP)를 설치
- 구성은 외부 관련분야 대표자들(4명)과 경제부, 외교부, (내무) 고용부, 환경부 등 유관부처 파견관(4명), 운영은 경제부가 전담

○ NCP의 주요 업무
- 기업들로 하여금 OECD Guidelines에 친숙하게 하고 실제 적용할 수 있도록 지원
- Guidelines을 위반한 사례에 대한 조사 및 조정
- Guidelines 적용 경험 및 사례의 수집전파
- 고용주, 노동자, 공공기관 등의 대표자들과 이해관계 조정을 위한 상담
- 타국 NCP 및 비OECD 국가 정부의 질의 및 불만 조정 등

○ 2006년에는 NCP의 업무를 지원하기 위해 CSR 관련 지식센터인 ‘CSR Netherlands’를 설립

- CSR Netherlands는 경제부 산하기관으로 OECD Guidelines을 전파하고 베스트 프랙티스 공유를 주로 지원

(3) CSR **확산 지원정책**

○ CSR 확산 및 실제 적용을 지원하기 위해 기업 및 단체들을 대상으로 CSR 홍보 및 정보제공에 주력
- 설명회, 워크샵, 세미나, 정보제공 및 홈페이지운영 등이 대표적
- 네덜란드 내 다국적 화학회사 구매책임자 대상 프리젠테이션 및 워크샵 개최, 50개 다국적기업의 중앙노동자 위원회 대상 설명회 개최 및 면담, Dutch Sustainable Trade Initiative(IDH) 주관 국제회의 개최 등
- 중소기업 대상 CSR 홍보 및 정보제공

○ NCP는 CSR 전파의 효율성 제고를 위해 연간 2회 개별기업, 기관, 산업분야, 무역협회, NGO, 정부기관 등 CSR 이해관계자들과 정기 미팅

○ 언론매체 홍보
- 신문, 무역잡지, 기업잡지, 산업잡지 등 언론매체 홍보를 통해 CSR 확산
- 특히, 특정 사례조사결과에 대한 NCP의 최종 성명 등을 게재하여 CSR 관련 사례 등을 대외에 전파

(4) **사회경제평의회**(Social Economic Council, SER)[43]**의 보고서**

○ 네덜란드 경제성 장관이 CSR과 정부의 역할에 대해서 SER에 심의를 의뢰하여, SER은 이에 의해 보고서를 작성함

43) 네덜란드의 정부기관의 하나인 사회경제평의회(Social Economic Council, SER)는 노동조합연합, 경영자연합과 함께 경제 분야 3자기관인데, 이 평의회가 CSR정책에 대해서 정리하고 있다.

- 이 보고서는 정부의 CSR에 있어서의 역할에 대하여 ① 파트너십 양성, ② 독자의 CSR정책 추진, ③ 보조금이나 세금 등에 의한 시장의 방향을 정하는 것이라고 하고, 기본적으로는 규제가 아닌 기업의 자발적인 운동을 지원하는 환경을 만드는 것에 중점을 두어야 한다고 논함

(5) **정부지침보고서**

○ 네덜란드 정부의 지침보고서: 네덜란드 정부에 있어서 최근 CSR과 관련된 정책은 주로 CSR에 관한 지식과 정보제공의 증진과 회사 체인에 있어서 CSR의 통합에 있음[44)]

- 이를 달성하기 위해 CSR경영을 위한 일련의 가이드라인을 개발함: ① 지식과 정보제공(Knowledge and awareness), ② 투명성과 책임성(Transparency and accountability), ③ CSR의 감독(The drivers of CSR), ④ CSR과 혁신(CSR and innovation), ⑤ 무역증진활동에 있어 국제 CSR(International CSR in trade-promoting activities), ⑥ (공급)체인에 있어서 CSR(CSR in the chain), ⑦ 모범책정을 위한 정부의 역할(The government's role in setting an example)[45)]

(6) CSR **활동에 대한 세제혜택**

○ 네덜란드 정부는 그린투자나 그린저축에 대한 세제우대조치를 마련함[46)]

- 현재, 대상이 되는 분야는 자연・삼림・경관, 유기농업, 환경기준을 만족 시킨 온실에서의 원예재배, 재생가능한 에너지,

44) Government standpoint CSR 2008-2011, December 2007.

45) Effectiveness and Quality Department(DEK), Results in development Report 2007-2008, May 2009, p. 199.

46) 세제우대의 대상 분야는 정부가 인정한 것에 한정되어 분야이고 요건 등은 해마다 재검토된다. 프로젝트의 실시대상 지역이 동구나 개발도상국을 위한 곳까지 확대되었다.

지속가능한 주택건설, 자전거 전용도로의 정비, 환경보호프로젝트 등임

○ 네덜란드의 주요 은행의 그린뱅크

- 네덜란드의 주요한 은행은 중개금융기관으로서 인정된 자회사(그린뱅크라고 총칭)[47]를 가짐
- 프로젝트로부터 융자신청을 받으면 그린뱅크는 일반융자와 같은 심사를 실시하여[48], 융자 가능한 안건에 대해서 주택·국토계획·환경성에 그린·증명서) 신청하고, 증명서를 얻어 그린 프로젝트로서 인가된 융자에 세제우대조치가 적용됨
- 증명서의 발행에 관한 심사는 주택·국토계획·환경성으로부터 위탁받은 2개의 인정기관(Laser, SenterNovem)이 담당하고, CO_2의 삭감효과 등 프로젝트가 환경에 가져오는 효과를 심사함
- 증명서는 조직이 아닌 개별 프로젝트마다 주어져 신규의 것만을 대상으로 하며, 유효기간은 통상 10년간이지만 자연보호에 관한 것의 경우는 30년간이라고 하는 경우도 있음

(7) **기업** CSR **현황**

○ 네덜란드의 경우 CSR은 시장의 상황 여하에 관계없이 기업의 질적 향상을 가져오는 것으로 평가되고 있고, 이러한 평가는 CSR에 대하여 수비적 입장으로부터 공격적 입장으로의 빠른 전환을 촉진하는 계기가 됨

- 조사에 의하면 장기간 CSR을 실천하고 있는 기업의 경우 그렇지 않은 기업에 비하여 11-15% 정도의 이익을 더 얻는 것으로 나타남

47) ABN AMRO계 2 社, ASN, Fortis, ING, Rabo, Stichting Nationaal, Triodos의 합계 8社.
48) 그린뱅크는, 네덜란드 중앙은행의 감독을 받고 있고, 융자의 심사는 담보의 설정 등도 포함하고, 일반의 융자와 동일하게 이루어진다.

○ 네덜란드의 기업은 국제적인 CSR 모범기업이 되고 있는데, 필립스(Philips), 유니레버(Unilever), 티엔티(TNT) 그리고 아크조 노벨(Akzo Nobel) 등의 기업이 모두 다우존스의 지속가능성 월드인덱스에서 높은 점수를 얻고 있음

- 그러나 네덜란드에 있어서도 중소기업(Small and mediumsize enterprises)의 경우에는 CSR 경영을 보급하고 있는 단계임
- 독립조사기관인 RIM에 의하면, 100명 이상의 종업을 갖는 기업 중 68%는 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility)이라는 용어에 친숙하지 않다고 함

○ 네덜란드에는 Samenleving & Bedrijf 라는 비즈니스 네트워크가 설립되어 있으며 CSR의 추진력이 되고 있음

- 이 네트워크는, 중소기업의 CSR 활동에 관한 실천적 가이던스나 툴 키트를 포함한 「Rabobank 중소기업을 위한 가이드(Rabobank Hows to do Guide for SMEs)」를 개발하고 있음[49)]

(8) 기업의 CSR 활동 사례

1) JAVRA SOFTWARE: 카트만두 아웃소싱 센터

○ IT 인력 양성 및 채용, 현지 복지시설 운영

- 네팔의 젊은이들에게 집중적인 IT 교육을 실시하여 IT 인력을 양성함과 동시에 동사에 취업을 시켜 낙후된 지역경제 발전에 기여
- 노동자들에게 합리적 보수를 지급하여 안정적인 비즈니스 환경 구축
- 노동자 복지를 위한 저축펀드 설립, 아동교육 및 보호 시설 운영

49) Copenhagen Center, CSR Europe (2003); Dr. R. Hoevenagel, Maatschappelijk verantwoord ondernemen in het midden- enkleinbedrijf, Zoetermeer, mei 2004, p. 6. <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/A200318.pdf>.

2) Royal Haskoning: 어린이를 위한 에너지절약 교육 프로젝트 실시

○ 에너지 절약이 지구환경을 보호할 수 있는 훌륭한 방법이라는 점을 어린이들에게 알려주는 프로젝트를 추진
- 프로젝트 내용은 초등학교 학생들을 대상으로 직접 'energy scan', 즉 학교 내의 어떤 설비들이 얼마만큼의 에너지를 소비하는지를 알 수 있도록 에너지 소모량을 측정하도록 함과 동시에 불필요하게 낭비되는 에너지의 양을 산출하여 올바른 에너지 사용법으로 절약할 수 있는 에너지량도 측정토록 교육

3) Royal Dutch Shell: Shell Foundation 운영

○ 자금과 교육이 필요한 아프리카 기업들을 지원하기 위해 1억7천만불 배정
- 소기업들에게 비즈니스 기술과 자금을 공급하며 고용창출과 지역경제 발전에 기여 전망

○ 인도에서는 면화 재배 농민들의 수확과 소득을 높이는 'Cotton Connect' 프로젝트 진행
- 적은 양의 물과 농약을 사용해 수확량을 높일 수 있는 새로운 면화 재배법 소개
- 소매상들과 직거래를 할 수 있도록 유통망을 개선하여 소득 증가에 기여

제 3 장 CSR 기반에서의 공생발전

○ CSR은 기업이 윤리경영, 환경이나 인권의 보호, 사회공헌 등 그 가치를 높이는 행동을 행함으로써, 이해관계자뿐만 아니라 지역사회, 더 나아가 사회 전체에 이익이 되도록 하는 책임으로 해석해야 함

○ 기업은 다른 사회적 실재와의 관계에서 전체 사회의 이익을 위하여 행동하여야 할 의무를 부담해야 함
- 즉 사회적 실재로서의 기업은 사회의 요구에 응해야 하며 CSR은 그러한 의무에 대한 행위규범으로서의 책임임

○ 사회 이익이라는 의미에 대한 시각은 매우 광범위하며 포괄적이고 다양하며 소비자・노동자・협력기업・지역사회・국가 등 여러 사회적 실재들과의 관계에서 윤리・노동・복지・환경・경제 질서 등 다양한 이익의 측면으로 CSR이 발현될 수 있음

○ 과거 CSR은 윤리적 혹은 도덕적 책임이라는 의미로 사용되어, 법적 책임이 수반되지 아니하며 이행강제력이 없었고, 사회사업이나 기부 등과 같은 기업의 자발적 행동 혹은 서비스 영역으로 인식되었으나, 현재 CSR은 윤리적 책임인 동시에 소비자, 노동자, 국가사회복지, 환경과 공해방지, 지역사회 등의 다양한 이익을 충족하도록 하는 법적 책임으로 파악됨

○ CSR에 대한 법제는 주요 국가들에 따라 다소 특색있는 모습으로 발전해왔음

○ 미국에서는 '기업시민정신'이 인정되고 있으며, 이는 정부 주도가 아닌 민간부문의 자발성에 기초하여 발전되어 왔고, 사회책임투자와 관련하여 National Environmental Policy Act를 제정하고 사회, 환경, 지배구조 관련 정보를 공시하도록 함
- 기업의 기부 및 자선활동이 매우 활발하며, 기업 주주의 이익을 최우선으로 보장하는 차원에서 윤리경영을 강조하고 있음
- 최근 미국기업의 글로벌화, 다국적화가 활발하게 증가하면서 기업 및 정부의 "글로벌 CSR 역할"을 강조함

○ 일본은 포괄적인 CSR에 관한 논의보다는 환경 경영에 중점을 두었으나 2000년초부터 환경 이외에 고용, 인권, 컴플리언스, 사회공헌 등의 대처를 포함한 보고서를 작성하는 기업이 증가함

○ 유럽에서는 기업 활동과 관련이 있는 이해관계자의 가치를 존중하는 문화적 환경에 따라 주주보다는 모든 이해관계자를 고려하는 이해관계자 자본주의가 발달되어 기업의 사회적 책임이 강조되어 왔음

- 법령준수나 납세, 문화활동이나 이에 대한 기부행위는 기업활동으로서 당연하게 여김
- 그러나 EU 출범 후 실업문제 해결 및 사회적 통합을 위한 기업의 사회적 책임 추진 방향을 제시함

○ 영국은 2000년 국제적으로 처음 CSR 촉진 목적으로 'CSR 담당장관'이 임명됨과 동시에 무역산업성(DTI)안에 CSR 담당부국이 설치됨

- 국내적으로는 빈곤지역개발 참여 장려, 피고용인 근무환경 관련 CSR 인식 증진, 환경 보호 등의 정책을 추진하고, 국제적 CSR 정책으로는 국제표준 제정과 공정무역 등을 지원함

○ 독일은 사용자 단체와 노동조합에 의해서 형성되고 있는 '협조국가주의'가 전통적으로 뿌리 깊고 그 영향이 오늘날 CSR 발전에 영향을 미침

- 독일 연방 정부는 2010년 법적 제도를 초월하는 국가참여 전략과 함께 기업의 사회적 책임 확대를 위한 국가 차원의 "CSR Action plan"을 최초로 도입하기로 결정함
- 이에 따라 기업과 공공 행정기관의 사회적 책임 풍토 토착화, CSR 관련 중소기업의 참여 확대, CSR 활동의 가시화 및 신뢰성 고취 등을 세부 추진목표로 세움

○ 프랑스에서는 CSR 관련 사항을 의무화하는 법과 조치는 정부 차원에서 마련되지만 미준수 시 제재조치가 명확하지 않다는 점에서 실질적인 구속력은 없으나 사회적인 분위기가 CSR을 중요시하고 있다는 점에서는 매우 바람직하다고 할 수 있음

- 주요 활동 분야는 환경경영, 윤리경영, 빈곤층 후원, 자선사업 등 각종 사회공현 활동, 문화·예술·스포츠 활동 후원, 사회책임투자(SRI) 등 매우 다양함

○ 스웨덴은 노동조건, 인권, 환경보호, 지역사회에의 공헌 부문에서 기업과 이해관계자와의 관계에서 폭넓은 사회적 책임을 부담함

○ 네덜란드에서는 정부주도에 의한 CSR의 역사는 그다지 길지 않지만, 민간차원에서는 SRI 펀드 투자나 환경배려·공공성이 높은 프로젝트에 융자하는 금융기관의 설립 등 오랜 역사가 있고, NGO나 소비자단체 등의 활동도 오랜 역사를 가짐

- 네덜란드 CSR의 특징은 정부주도라기 보다는 기업의 자주적인 대처나 NGO·소비자로부터의 강한 요구에 의해 CSR이 발전했고 SRI이 초기에 발달했다는 것임
- 정부는 규제 등에 의한 직접적인 개입보다도 오히려 이해관계자간의 네트워크구축을 위한 환경조성 및 조사에 힘쓰고 있음

○ 이상에서 살펴보았듯이 주요 국가들에서의 기업의 사회적 책임의 촉진은 공통의 가치를 보호하고 사회적 연대 및 통합의 의의를 강화해야 할 필요성을 반영함

○ 주요 국가들은 기업들에 대하여 새로운 기회의 장을 제공하고, 동시에 사회적 안정 및 공공의 이익을 위해 기업 스스로의 행동을 요구하고 있음

○ 유럽 등 주요국은 현재 점증하는 국제 경쟁 및 인구의 노령화에 대비하여, 기회균등, 높은 삶의 질, 사회적 통합 및 건전한 주변

환경을 모티브로 하는 유럽사회 모델을 유지하기 위해, 지속적인 성장 및 보다 많은 양질의 일자리 창출이라는 요구에 직면하여, 유럽식의 기업의 사회적 책임을 만들어 가고 있음

○ 미국・유럽・일본 등은 2000년대 초부터 CSR에 대응한 법제의 마련이 이루어지고 있음[50]에 비하여, 우리나라는 정부차원의 준비가 2007년부터 이루어지기 시작하였으며, 2008년 이후 지식경제부와 중소기업청 및 표준협회 등에서 CSR과 ISO 26000에 대한 설명회 등을 개최하고 있음

○ 우리나라는 기업의 사회적 책임을 기업이 자발적으로 사회문제 및 환경문제를 해당 기업의 기업 활동 분야로 편입시키고 동시에 이해당사자에 대한 관계로 통합하기 위하여 그 근거로 삼을 수 있는 개념으로 인식해야 함

- 기업은 이러한 행위를 함에 있어서 사회적 요청에 부응하기 위하여 그 수준이 법률에서 규정하고 있는 최저기준 및 단체협약에 의한 책무를 초과하는 결정(경영행위)을 하고, 이러한 자신의 사회적 책임에 대하여 부응을 함으로써 모든 기업들은

50) 미국은 1977년 해외부패방지법, 1986년 기업윤리행동원칙, 동년 부정청구법, 1989년 내부비리고발자보호법, 2001년 증권상장시 윤리경영의무화, 2001년 기업회계투자보호법(Sarbanes-Oxley Act) 등이 제정하였다. 유럽연합은 2001년 7월 CSR Green Paper 발간, 2004년 10월 기업연례보고서 작성지침을 발표하였다. 영국은 2000년 7월 SRI 연금펀드투자 기준을 의무화하는 연금법을 개정하고, 2001년 지속가능성에 관한 최초의 정부 보고서를 발간하였으며, 기업책임법 제정을 추진중이다. 프랑스는 2007년 노동조건보고서 제출을 의무화하고, 2001년 상장기업의 재무 환경 사회 보고서 제출을 의무화하는 회사법 개정을 단행하였고, 2001년에는 상장기업의 연차 재무보고서에 사회적 환경적 영향 내용의 포함을 의무화하는 신경제규제법을 제정하였고, 연기금 SRI의 법제화를 추진중이다. 독일은 2001년 연기금 운용회상체 대해 윤리 환경 사회보고서 제출을 의무화하였다. 이 밖에 네덜란드 노르웨이 덴마크 등은 1999년 환경보고서의 법제화를 단행하였다. 중국은 2006년 중국기업의 CSR 가이드라인을 제정하였고, 동년 회사법개정을 통해 CSR을 명시하도록 하였으며, 2008년 종신고용 규정과 파견근로 종료시 경제적 보상 등 노동자 보호조항을 삽입하는 신노동법을 개정하였다.

그의 이해당사자들과 공동으로 기업의 경제적, 사회적 및 환경 목표들이 상호 조화를 이루도록 해야 함

○ 기업의 사회적 책임은 이런 이유로 국제적으로 점차 중요한 요소가 되었으며 기업의 세계화, 경쟁력 및 지속가능경영과 관련한 논의에 있어서도 새로운 화두로 등장하게 되었고 우리나라에서는 공생발전이라는 용어로 발전됨

○ 이에 따라 우리나라도 기업의 영속적인 발전, 경제적 성장 및 일자리 창출을 위한 협조와, 다른 이해당사자들과 협력하여 기업의 사회적 책임 활동을 강화해야 할 필요가 있음

- 능동적이고 적극적인 기업가 정신은 다른 이해당사자로 하여금 경제에 대한 신뢰를 가지게 하며 그 결과 기업은 많은 이익을 창출할 수 있음
- 기업 또한 구체적인 사회 문제를 해결하는데 있어서 공헌을 할 수 있기 때문에 새로운 기업환경을 필요로 함

○ 우리나라도 이상의 주요 국가들이 추진하고 있는 보다 더 높은 장기적인 목표인 지속적인 발전과 완전한 조화를 이루고, 국내적으로도 지속적인 성장과 고용이 촉진되도록 하기 위하여 경제성장, 일자리 창출 및 혁신을 위한 동력으로서의 기업 활동 환경을 만들어야 하고, 이에 본 연구, 주요 국가들의 CSR 법제와 각국 기업의 사회적 책임에 관한 비교법적 연구가 이루어짐

제 3 편 국제적 공생발전의 동향 분석

제 1 장 공생발전

Ⅰ. 공생발전 개념의 도입과 전개

1. 2011년 대한민국 사회의 현황

▶ 2012년 대한민국은 세계 12위의 경제규모를 가지고 있으며, 2010년 GDP 6.2 % 성장, 1인당 GDP 미화 3만 달러 육박, 무역 1조 달러(세계 9위)의 실적과, 년간 1300만 해외여행, 700만 해외동포의 역동적 국가형태를 지님.

▶ 반면에 성장위주의 국가발전 모델에 대하여 수정을 요구하는 사회적 도전에 봉착함.

- 자살률 OECD 1위, 매년 545만 (인구의 17%) 정신질환 치료, 2010년 출산율 1.15명, 사회지출(정부/민간) OECD 최저.

- 사회정책에 의한 소득격차시정 효과, 빈곤감소효과 : OECD 25개국 중 23위, 가계의 교육투자는 OECD 최고 (40조 추산), 정부의 공적 지원 OECD 최저, 이혼률 OECD 최고.

- 비정규직 600 만명, 자영업자 600만명-50대 자영업 (도소매, 운수, 숙박, 음식업: 4인이하 영세업 비중 90 %-사상 최대), 총생산 자영업 비율 (미국 5.8 %, 일본 9.8 %, 한국 25.8 %).

▶ 고도성장으로 인한 성장수혜층과 성장소외층의 발생

- 성장수혜층 : 대기업, 대기업 연계 중소기업, 지가상승기 토지/주택 구입자. 연금수혜층.

- 성장소외층 : 독자 중소기업, 비숙련노동자, 경력단절층, 비정규직, 20-40대, 연금납부층.

2. 사회통합을 통한 공생발전의 지속 필요성 대두

▶ 지속적 발전과 사회 통합의 필요성 절감

- 일자리 창출: 실력 중심 고용사회, 재창업, 재취업의 기회 보장.
- 동반성장: 영세영업자 보호, 기업의 사회적 책임, 대/중소기업 협업 활성화.
- 균등한 기회 보장: 취약계층 교육기회 확대, 고용관계 평등 확립.
- 궁극적으로 공정사회 “기회를 균등하게 제공해주고, 경쟁에서 탈락한 이에게 새로운 기회를 제공해주는 사회” 구현의 필요성 대두.

▶ 과거 정부의 주요 정책 어젠다로 거론되는 상생발전 및 동반성장은 바른 시장경제질서를 확립하는 것을 주된 목적으로 하였음.

▶ 이에 비하여, ‘공생발전’은 보다 적극적이고 포괄적인 기업의 사회적 책임을 요구하는 것으로 해석됨.

▶ ‘공생발전’은 동반성장은 기본이고, ‘약육강식이 아닌 공존공생’, ‘다양성 및 개방을 통한 대립과 차별의 해소’ 등 다자간 구성체의 관계를 정립하는 ‘공생관계’를 강조하는 것임.

Ⅱ. 국제사회의 공생발전

1. 개 관

▶ 국제사회에 있어서 공생발전은 다양한 의미로 해석되고, 기관별, 국가별, 주제별로 다각화된 발전이 이루어져왔음.

▶ 대체적으로 국가와 국제기구 등의 공적인 역할을 중심으로 한 측면과, 기업과 비즈니스 사이드에 대한 국가들과 국제사회에 의한 법률적 규제와 기업들의 자율적 규제라는 측면들이 있음.

▶ 국제연합을 중심으로 한 공생발전의 전개는 다음과 같이 대별하여 볼 수 있음

- 2000년대 이후 인권증진과 보호에 관한 유엔 인권소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)-다국적 기업의 책임규범안.

- 2005년 이후 John Ruggie 유엔사무총장특별대표에 의한 기업과 인권 유엔정책프레임워크: 기업과 인권 이행지침, 유엔 "유엔 '보호, 존중, 구제' 정책프레임워크"의 실행 외.

- UN Global Compact와 UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

- UN 인권이사회 (Human Rights Council)의 이행지침.

- UN 비즈니스와 인권 실무작업반 (Working Group on Business and Human Rights)의 활동.

- UNDP (유엔개발계획)를 중심으로 한 지속가능한 성장 (Sustainable Growth)론에 근거한 빈곤의 감소 및 국가간, 계층간 간극 축소 노력.

UNDP를 중심으로 한 CSR (기업의 사회적 책임) 사업의 전개.

- UNEP (유엔환경계획)을 중심으로 한 GRI(Global Reporting Initiative) 사업-의 전개 (특히, 네덜란드, 97 NGO 세리즈와 UNEP 합작사업).

- ICC (International Coordination Committee: 국가인권위원회의 국제적 회합기구)의 비즈니스와 인권 실무작업반 (Working Group on Business and Human Rights).

- UN/ICC/APF(아시아 태평양 국가인권기구 협의체) 공동 지침(Guideline)
    - o The Edinburgh Conference and Declaration
    - o The Network of African NHRIs Draft Plan of Action on Business and Human Rights
    - o 인권과 기업/정부에 대한 APF 법률가자문위원회 (Advisory Council of Jurists)의 행동계획
    - o ICC와 아세안 국가간 인권위원회 (ASEAN Intergovernmental Commission for Human Rights)가 인권과 기업 기초 연구 시작
    - o ICCR (국제 NGO) “Principles of Global Corporate Responsibility: Benchmarks for Measuring Business Performance”
- OECD의 동반성장론 (Inclusive Growth)과 혁신론 (Innovation)에 근거한 활동
    - o OECD 뇌물금지협약-한국법 포함
    - o 1999 OECD Principles of Corporate Governance
    - o OECD 1976 다국적 기업 가이드라인 8개 분야-정보공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세-다국적 기업의 사회적 책임
    - o OECD 다국적 기업 Guideline과 National Contact Point
- World Bank (세계은행)
- EU-유럽 CSR 포럼 등의 활동
- 사회적 책임투자 (SRI)- 미국 SRI Index SA 8000의 제정 (CEP: 구 CEPAA)
- 개별 국가 차원의 법제운영
    - o 윤리 및 준법경영: Foreign Corruptive Practice Act(외국에서의 부패관행 처벌법) 등

- o ISD (투자분쟁해결제도) 상 국제투자의 국내법 준수의무, 국제강행규범위반
- o 외국인에 대한 불법행위 청구에 관한 법률 (Alien Torts Claims Act) - 기업 대상 80여 건의 소송

2. 발전과 경향

▶ 1970년대 중반 이후 제시된 'OECD 지침(1976년)'과' ILO 선언(1977: ILO Tripartite Declaration)' 등이 초기 형태로 기업의 윤리적 측면에 관한 인식을 제고함.

OECD 지침은 다국적기업의 책임에 관한 OECD 소속 국가들의 권고로서 정보공개의무, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자, 과학기술, 경쟁, 조세 등 포괄적인 분야에서 행동원칙과 기준을 제시하였음.

▶ ILO 선언은 국제노동기구의 특징인 정립구조 (3자구조)를 통한 합의의 산물로서 노동관계에 있어서 다국적기업의 행위규범을 제공함.

▶ 국제적인 평면에서 기업의 사회적 책임에 관한 논의는 2000년대 이후 고조되기 시작함.

2000년 7월 유엔글로벌콤팩트(UNGC)는 기업의 사회적 책임을 10개의 원칙으로 세분화하고, 적극적인 활동을 전개함.

▶ 최근 주목받고 있는 활동은 ISO에 관한 것임. ISO 26000은 90개 국가와 40개 이상의 국제적·지역적 조직들의 공조를 통하여 산출된 국제적 기여물임.

세계인권선언(Universal Declaration on Human Rights), ILO 선언, OECD Guidelines, UNEP기후변화협약 (Climate Change Convention)등 그간 논의된 적용 가능한 국제규범들을 포함하고 있음.

▶ ISO 26000은 “당해 조직의 결정과 활동이 사회와 환경에 대해 미치는 영향에 대해서 투명하면서도 윤리적인 행위를 통해 부담하는 책임”으로 사회적 책임을 정의함.

- o 지속가능한 발전에 기여하고
- o 이해관계자의 기대를 충족시키며
- o 법원칙들과 행동규범을 준수하는 것으로서 이러한 행동의 규범과 관행이 조직 전체 속에 통합되는 것을 의미함.

▶ ISO 26000은 책임성, 투명성, 윤리적 행동, 이해관계자의 이익 존중, 법의 지배원칙의 존중, 국제적 행위규범의 존중, 인권존중 의무 등 규범적 차원에서의 틀을 제시하고 있음.

구체적으로 행동규범들을 7개 분야로 적시하고 있음. 지배구조, 인권, 노동, 환경, 공정거래, 소비자, 공동체의 참여와 개발 등을 포함함.

▶ UN의 인권소위원회는 1990년 대 후반이후부터 다국적 기업 내지 초국제적 기업의 활동에 대한 국제인권법적인 측면의 규제를 시도하여 왔음.

인권소위원회 미국 위원인 미네소타 로스쿨의 David Weissbrodt 교수의 주도하에, 국제인권법, 국제형사법, 국제강행규범 등에 착목하고, 2차 대전 이후 Nuremberg, Tokyo 국제군사재판 등에서 책임이 있는 기업들과 기업인들을 처벌하였던 관행을 참고하여 구체적인 국제규범안을 작성함.

▶ 다만 동 규범안은 기업들의 행위를 국제형법의 기준에서 판단하여 기업의 사회적 책임을 국제의무화하고, 동시에 불법 내지 부정한 기업활동에 대하여 국제형사적 처벌의 대상이 되도록 하는 접근방식이라는 점에서 산업계의 저항에 부딪힌 바가 있음.

▶ 이후 2005년 유엔 사무총장인 코피 아난이 유엔 사무총장특별대표로 존 러기 (John Ruggie)를 임명하여 기업 활동과 관련한 인권문제의 현황과 대책을 새로이 모색하게 됨.

동 작업의 성과가 "유엔 '보호, 존중, 구제' 프레임워크"라는 보고서로서 2008년 이후 2011년까지 매년 발간되고 있음.

▶ OECD 역시 2011년 OECD 지침을 개정하면서 인권에 관한 장을 추가함. 2010년 영국, 2011년 10월 서울에서 국가인권기구들의 국제회의에서 기업과 인권의 주제가 다루어짐.

▶ CSR (기업의 사회적 책임론)에 대하여 제기되는 근본적인 문제점은 CSR은 자발주의 (voluntarism)에 근거하고, 구체적인 구속력을 가지지 못하고 있다는 점임.

다만 ILO 선언과 같은 경우는 ILO 자체가 가지는 구조적인 특성으로 인하여 구체성과 구속성을 겸비한 형태의 효율적인 이행형태를 제시하고 있기도 함.

▶ OECD 지침의 경우, 각 국가별로 연락사무소(National Contact Point)를 설치하고, 지침을 홍보하며, 지침의 준수에 관한 분쟁 발생시 권고안을 제시함.

▶ UNGC의 경우는 가입기업에게 UNGC 원칙의 이행성과에 대한 연례 보고서(COP)를 제출하도록 함.

▶ 이와 같은 자율주의의 한계를 보정하거나 극복할 수 있는 방안 중 하나는 보고(reporting)제도를 채택하는 것임.

보고제도는 국제인권법에서 전통적으로 사용되어온 이행수단들인 오류의 지적 (condemnation), 보고서 제출 강제, 국가간 내지 개 청원 수리 및 심사를 통한 모니터링, 운영기구를 통한 구체적인 규범내용 확인 등의 방법들 중 하나에 해당함.

▶ 기업들은 업무, 재무 등의 전형적인 기업활동과 함께 사회 및 환경적 측면의 실적에 대해 보고할 의무가 주어지며, OECD 지침, UNGC의 COP도 동일함.

이러한 보고제도는 기업 활동의 투명성 제고를 통하여 기업들이 사회적 책무에 합당한 의사결정을 내릴 수 있도록 유도하는 것임.
소위 GRI(Global Reporting Initiative)는 표준화된 환경보고서의 틀(framework)을 제공하기 위한 것으로 출발하여 기업 활동 전반을 포괄하는 보고서의 틀로 발전하였음.

▶ GRI에 입각한 보고서는 지속가능성보고서 (Sustainability Report)'로 불리우기도 하며, GRI 가이드라인은 보고의 내용을 경제, 환경, 사회로 세분하고 상세한 성과지표(indicator)를 제시하고 있음.

결과적으로 GRI는 기업의 사회적 책임을 거양하기 위한 효과적인 도구를 제공하는 것이라고 할 수 있음.

▶ SRI (Socially Responsible Investment)는 연기금 등 공적 자금의 투자에 있어서 사회적 측면을 고려할 것을 요건으로 부과하는 것을 의미함.

투자자가 사회적 고려를 할 경우, 기업들 역시 사회적 책임의 측면에 중점을 두게 되어 결과적으로 기업의 책임을 거양시킬수 있다는 전제에서 시행되고 있음.

제 2 장 국제사회에서의 공생발전의 정의와 실현

Ⅰ. 국제연합을 중심으로 한 공생발전의 전개

1. 문제의 소재

▶ 경제현상의 급속한 세계화로 인하여 과거 국가의 활동영역이었던 부문들에 대한 사적 주체의 활동의 기회가 증대되고 있음.[51]

51) 세계화의 인권 및 환경침해적 영향에 대하여서는 J. Oloka-Onyango and Deepika

다국적기업들의 국제투자활동-특히 소위 포트폴리오 투자-은 지역사회 전체를 포함하는 광범위한 이해관계자들에게 지대한 영향을 미치고 있으며, 기업들은 이미 전 세계 부의 5분의 1 이상을 통제하고 있고, 미국, 독일, 일본, 영국, 이태리, 프랑스 등 6개국의 조세수입만이 9대 다국적 기업의 매출을 넘어서는 수준에 있음.[52)]

▶ 다국적 기업들의 활동으로 인한 인권 및 환경침해 사례들은 빈번히 보고되고 있으며, 특히 의류산업과 관련한 노예적 노동에 관한 사례로 아시아에서의 나이키와 리복[53)] 사건 등이 있음.

- 유해산업의 제3세계로의 이전과 관련하여 환경, 생명권의 중대한 침해로 이어진 인도 보팔에서의 Union Carbide의 MIC 가스유출 사례[54)], 미얀마에서의 Unocal[55)] 사례, 지역주민들에 대한 폭력과 억압에서 야기된 EnRon[56)]사례, 수단에서의 석유사업과정에서 나타난 인권 및

Udagama, U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Globalization and its Impact on the Full Enjoyment of Human Rights, E/CN.4/Sub.2/2001/10, para. 72 (Aug. 2001).

52) Mahmood, id., at 971. Steve R. Ratner, Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility, 111 Yale L. J. 443 (2001).

53) William H. Meyer, *Human Rights and International Poltical Economy in Third World Nations: Multinational Corporations, Foreign Aid, and Repression* 198, 202 (1998)

54) 1984년 보팔참사는 전체적으로 60만명의 사상자와 후유증으로 인한 피해자를 양산하였으며, 미국과 인도법정에서의 소송 등이 진행되기도 하였으나, 결과적으로 1인당 50-60 만원의 피해배상으로 종결되었다. 최근의 양상과 2008년 4월 10일의 Union Carbide 사의 입장에 관하여 http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/766838/link_page_view 참조.

55) Unocal 석유회사가 건설중이던 미얀마에서 태국으로 연결되는 가스송유관공사와 관련하여 노예노동, 마을들의 이동과 재배치 (relocation), 미얀마 군인들에 의한 고문, 강간, 살해행위 등이 문제되었던 사건.

56) 인도지방정부 (Maharashtra) 와 전력발전소를 건설하기로 계약했던 다볼 전력회사 (DPC: Dahbol Power Corporation)-Enron, GE, Bechtel 사의 합작회사-의 운영과 관련된 사건. Human Rights Watch, The Enron Corporation: Corporate Complicity in Human Rights Violations (1999), at www.hrw.org/reports/1999/enron. 참조.

환경침해사례[57], 에쿠아도르에서의 Chevron 사의 환경침해[58], 미얀마의 대우인터내셔널[59] 등이 보고되어 왔음,

- 특히, 나이지리아에서 석유채굴사업을 진행하여왔던 메이저 석유회사 SHELL이 2-30년간 나이지리아의 국영석유회사인 NNPC (Nigerian National Petroleum Company)와 콘소시움을 구성하여 니겔 삼각주 지대에서 사업을 확대하였던 기간 동안 지역주민들인 오고니 종족 사람들과 6백만명에 달하는 거주민들은 극심한 고통을 강요당하였음.

- 1990년대 초, 나이지리아 정부군은 오고니인들의 생존을 위한 운동을 극심한 가혹행위를 통하여 진압하였고, 이에 대한 정부의 조사나 기소는 이루어지지 않았으며, 오히려 운동을 주도하였던 부족민들에 대하여 사형이 집행되었음. 이 과정에서 SHELL측은 운송수단, 무기 등을 공급하고, 기타 편의를 제공함.

▶ 현재 국제사회는 걸맞는 법적 규제의 틀을 가지고 있지 못함. 다만, 지난 20-30년간 다국적 기업의 지위에 상응하는 법률책임의 구조가 있어야 한다는 국제적인 컨센서스가 형성되어오고 있었음.

▶ 현재의 규율체계의 본질적인 문제점은 투자국 정부들은 전반적으로 다국적 기업의 해외에서의 수익활동에 대하여 유화적 태도를 가지고 있고, 국적국들 입장에서는 자국기업의 외국지사는 물론이고,

57) “Sudan's Oil Industry - Facts and Analysis” - Dossier by 2 NGO coalitions http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/647217 참조.

58) 에쿠아도르에서 Chevron사가 끼친 환경손해로 인한 소송에서 배상명령이 내려진 사례, Ecuador: Court-appointed expert says Chevron should pay $7-16 billion to compensate for pollution; Chevron rejects expert's conclusions, http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/534847.

59) 미얀마에서의 대우 인터내셔널의 활동에 관하여는 http://www.business-humanrights.org/Categories/Individualcompanies/D/DaewooInternational 참조. 미얀마 군부의 인권침해에 대한 경제적 보이콧 캠페인에 대하여 대우측은 공식적으로 불참을 선언한 바 있으며, 이로 안하여 국제여론의 비난대상이 되고 있다. http://www.ibtimes.com/articles/20070928/daewoo-myanmar.htm 참조.

일반적으로 해외에서의 사업활동을 규제하는 것도 용이하지 않다는 것임.

▶ 투자유치국들은 경제적 동기, 정치적 무능과 부패, 법제도의 후진성, 구성원 간 갈등 등의 이유로, 특히 환경과 노동의 면에서 낙후된 체제를 방치하고 있는 경향을 보이고 있음. 결과적으로 다국적 기업에 대한 법적 규제는 많은 부분 공백이 있는 상태에 놓여있음.

▶ 현실에 있어서 회사들은 이미 다양한 형태로 국제법상 권리와 의무의 주체가 되고 있음. 국제투자보호에 있어서 회사들은 최혜국대우, 내국민대우, 국유화의 경우 공익, 무차별, 적절한 보상의 제공 등 일정한 실정법상의 권리주체로 인정되고 있음.

▶ 다국적 기업의 개념 정의의 불명확성 역시 문제의 발생에 일조하고 있음. 2000년 ILO 3자선언과 2000년 OECD 지침 등은 광범위한 기업활동을 대상으로 하고 있으나, 구체적인 다국적 기업의 정의의 확정은 피하고 있음.

▶ 반면에, 2003년 UN 인권소위원회의 규범안의 경우 초국경기업(TNC: Transnational Company)은 “1개국이상에서 활동 중인 경제주체, 혹은 2-3개국 이상에서 활동 중인 경제집단으로서, 법률적 형태, 활동국가(국적국, 활동국), 소유형태를 불문한다”는 광의의 정의를 유지하고 있음.

▶ 국제형사법 및 인도법 분야에서는, 오랜 동안 회사와 개인의 법적 책임을 인정하여왔음.[60] 영국에서는 2차대전 중 독일정부에 독가

60) Beth Stevens, The Amorality of Profit: Transnational Corporations and Human Rights, 20 Berkerly J. Int'l. L.45, 73-8 (2002); 회사에 대한 국제형사법의 적용에 관하여, Anita Ramasastry and Roberts C. Thompson, Commerce, Crime and Conflict: Legal Remedies for Private Sector Liability for Grave Breaches of International Law, FAFO. 2006, www.fafo.no/pub/rapp/536/index.htm.

스를 공급하였던 사업자들이 가스가 강제수용소에서 사용될 것을 알고 있었던 것을 이유로 인도에 반한 죄로 처벌되었던 바가 있고[61], 연합군의 통제위원회법[62]에 의하여 설치되었던 재판소에서도 I. G. Farben 사건의 경우 유대인학살에 조력한 행위에 대하여, 회사의 구성원뿐만 아니라, 회사 자체의 법률적 책임이 있음을 명확히 하였음.[63] 르완다 국제형사재판소에서도 범죄의도를 알고서 단순 조력하는 경우, 범죄의사 내지 의도가 없다하여도 공모책임을 인정하였음.[64]

▶ 아파르트헤이트 협약[65], 국제조직범죄에 관한 국제협약[66], 뇌물과 부패에 관한 일련의 협약들[67]에서도 법인의 형사책임을 자연인의 경우와 동일하게 규정하고 있음. 유해물질(쓰레기)의 초국경이동에 관한 협약 역시 법인의 형사책임을 인정하고 있으며[68], 오염으로 인한 손해들에 관한 협약[69]은 민사적 책임의 주체로 규정하고 있음.

---

61) The Zyklon B case, 1 Law Reports of Trials of War Criminals 93 (1997) (Brit. Mil. Ct. 1946)..

62) 소위 제2의 뉘렘베르크재판으로 불리웠던 연합군의 독일내 전범 재판소의 근거 규정으로 Control Council Law No. 10 (Dec. 20, 1945).

63) US v. Krauch, 8 CCL No. 10 Trials (U.S. Mil. Trib. VI 1948).

64) Prosecutor v. Jean-Paul Akayesu, Case No. ICTR-96-4-T.

65) International Convention on the Suppression and Punishment of the Crime of Apartheid, G.A. res. 3068 (XXVIII)), 28 U.N. GAOR Supp. (No. 30) at 75, U.N. Doc. A/9030 (1974), 1015 U.N.T.S. 243, entered into force July 18, 1976.

66) U.N. Convention Against Transnational Organized Crime, G.A. Res. 25, annex I, U.N. GAOR, 55th Sess., Supp. No. 49, at 44, U.N. Doc. A/45/49 (Vol. I) (2001), not in force.

67) Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, Dec. 17, 1997, entered into force 15 Feb. 1999, http://www.oecd.org/daf/nocorruption/20nov1e.htm. 특히 제2조는 가입국들에게 법인들의 책임을 명확히 할 것을 규정하고 있다.

68) Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal, done Mar. 22, 1989, arts. 4(3), 9(5), 1673 U.N.T.S. 57, 132, 137.

69) 예를 들어, Convention on Civil Liability for Damage Resulting from Activities Dangerous to the Environment, June 21, 1993, Arts. 6-7, 32 I.L.M. 1228 (1993);

▶ 회사에 의한 구체적인 인권침해의 형태는 첫째, 직접적인 인권유린의 경우, 둘째, 간접적인 인권유린의 경우, 셋째, 국가들의 범죄에 대한 동조의 예로 나누어 볼 수 있음. 다만 국제법상 회사의 직접적인 법률적 책임이 인정되고 있음에도 불구하고, 논의의 많은 부분은 회사의 간접적인 국가와의 공모책임에 집중되어 있음.[70]

▶ Clapham은 인권침해에 대한 회사의 공모책임을 3가지 형태로 설명하고 있음.[71] 1) 직접적 공모 (Direct Complicity): 인권침해의도 (Intention)가 없다 하여도 가능성에 대한 지식 (Knowledge)을 가진 채 국가의 행위에 직접 참여하는 경우[72], 2) 수혜적 공모 (Beneficial Corporate Complicity): 사업수행과정에서 동업관계에 있는 국가 등 주체들에 의한 인권유린을 통하여 사업적 혜택을 입는 경우, 예를 들어 정부와 공동으로 석유채굴과 수송사업을 진행하면서 정부 측이 노예노동, 고문, 강압적 진압의 수단을 사용한 경우[73], 3) 소극적 공모 (Silent Complicity): 피투자국 정부에 의한 인권침해에 대하여 아무런 의사표시 없이 지속적으로 사업을 진행하는 경우임[74],

▶ Ratner는 1) 회사가 직접적으로 정부의 대리인으로 행동하는 경우 (Corporations as Governmental Agents), 2) 회사가 국가와 공모하는 경우 (Corporations as Complicit with Governments), 3) 회사가 오히려

International Convention on Civil Liability for Oil Pollution Damage, Nov. 29, 1969, Art. 3, 973 U.N.T.S. 4.

70) 세계인권선언과 국제인권규약들의 규정 형식이 개인이 특정한 권리를 향유한다고 되어있는 것을 근거로 국가와 동일하게 회사를 포함한 비국가주체의 직접적인 인권보호책임을 인정하는 견해로는 Jordan Paust, Human Rights Responsibilities of Private Corporations, 35 Vand. J. Transnat'l L. 801, 810-17 (2002).

71) A. Clapham & Scott Jerbi, Categories of Corporate Complicity in Human Rights Abuses, 24 Hastings Int'l & Comp. L. Rev. 339 (2001).

72) Id., at 342.

73) Id., at 346-7.

74) Id., at 347-9.

국가에게 명령하는 경우 (Corporations as Commanders)로 나누어 설명하고 있음.[75]

▶ 회사의 공모책임을 인정하는 것은 논리적으로 국가간의 공모가 인정되어 왔던 국제책임법의 법리와, 국가의 행위에 대한 개인의 공모책임을 인정하여왔던 국제법의 관행들을 유추함으로써 가능함. 인권침해의도가 없었다하여도 가능성을 인지하고 국가의 인권유린 행위에 조력하였다면, 회사들 역시 공모책임을 부담하여야 함.

▶ 일반적으로 회사들은 국가의 하위에서 국가의 행위를 보조하는 것으로 인식하기 쉬우나, 반대의 경우도 있을 수 있음. 회사가 광산지역의 회사시설의 안전을 보장받기 위하여 정부군을 활용하는 것과 같은 경우임.[76]

이러한 정부의 활동에 대하여서는 오히려 회사가 상급자 내지 감독자로 인정되어, 정부(군)의 행위에 대한 상급자로서의 책임 (Responsibility as Superiors, or Command Responsibility)을 부담하여야 함.[77] 회사가 국가의 하위자로서 범죄에 가담하는 경우는 예외적이며, 오히려 국가와 함께, 또는 국가와 계약하거나, 상위자로서 국가의 범죄를 지시하는 경우가 일반적이므로, 국가의 행위 여부와 별도로 적극적으로 개별적인 회사의 책임을 인정하여야 한다는 견해도 있음.[78]

---

75) Steven R. Ratner, Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility, 111 Yale L. J. 443 (2001) at 499-506.

76) *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Company*, 2002 WL 319887 (S.D.N.Y.).

77) Ratner, id., at 443.

78) Andrew Wilson, Beyond Unocal: Conceptual Problems in Using International Norms to Hold Transnational Corporations Liable Under the Alien Tort Claims Act, at 59-61, in Olivier De Schutter ed., *Transnational Corporations and Human Rights* (Hart Publishing, 2006).

2. 인권증진과 보호에 관한 유엔 인권소위원회(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)-다국적 기업의 책임규범안

▶ 여러 해 동안의 토론을 거쳐 2003년 마침내 UN 인권소위원회-26명의 인권전문가로 구성-에 의하여 채택된 규범안의 경우 가장 유력한 규제의 틀을 제공하고 있는 것으로 평가됨.[79]

▶ 동 규범은 전문과 총 23개 항의 본문으로 구성되어 있으며 일반적 의무, 평등한 기회와 비차별적 대우에 대한 권리, 안전에 대한 권리, 근로자의 권리, 국가주권과 인권존중, 소비자보호에 관한 의무, 환경보호의무, 일반적 이행, 용어정의 등의 분류와 함께 주석이 첨부된 형태임.

▶ 규범안은 환경이나 노동과 같은 다수의 주제를 담는 대신에 인권기준에 관하여 명확히 하는 접근법을 보이고 있고, UN헌장을 비롯한 국제인권규범과 강제규범들, 조약상의 의무들을 들고 있으며, 국제인권규범과의 연결을 통해 의무의 구속력을 보다 강력한 형태로 명시하고 있음.[80]

- 동시에 현존하는 인권체제의 활용을 통한 이행확보수단들을 활용할 수 있도록 하고, 인권침해에 대한 적절하고 명확한 배상 등의 의무를 명기하고 있음.[81] 또한 다국적 기업들 뿐만 아니라 기타의 상업적

79) Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003) approved August 13, 2003, by U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights resolution 2003/16, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11 at 52 (2003); Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003).

80) Id.

81) Id.

주체들에 대하여도 적용이 가능하도록 하고 있으며, 회사의 직접적인 책임을 인정하고 있음.[82)]

▶ 이러한 인권소위원회의 기존 국제인권법에 근거한 접근에 대하여도 인권위원회를 구성하는 국가들과 기업로비단체들은 커다란 저항감을 숨기지 않았고, 이후 소위원회는 더 이상의 기여를 할 수 없었음.[83)]

- 국가들의 모임인 인권위원회 (과거의 Human Rights Commission, 현재는 Human Rights Council로 변경)는 소위원회의 동 작업이 애초에 소위원회에 부탁된 사항이 아니라고 하였고, 더 이상의 관련업무진행은 허용할 수 없다고 하였음.[84)] 서방국가들과 비즈니스 로비 그룹들은 회사의 국제법상의 주체성을 포함하여, 국제법의 주제로 삼는 것 자체에 대하여 격렬한 반대의사를 표시하였음.[85)]

3. 기업과 인권: UN '보호, 존중, 구제' 정책프레임워크의 실행

▶ 후속 업무는 2005년 7월 새로이 국제연합 사무총장에 의하여 임명된 "인권과 다국적 기업들, 기타 기업들"의 주제에 관한 유엔사무총장특별대표 (Special Representative of the UN Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises)인 John Ruggie 하바드 대학 케네디스쿨 교수에게로 위임됨.[86)] 특별대표는 2 회 임기가 연장되었으며 2011년까지

82) 규범안에 대한 전반적인 검토에 대하여서 Larry Cata Backer, Multinational Corporations, Transnational Law, 37 Colum. Hum. Rts. L. Rev. 287, (2006); David Weissbrodt and Muria Kruger, "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights," 97 AJIL 90 (2003) 참조.

83) 지속적으로 전개되어온 규범안 제정 노력에 대하여 Backer, supra note 61, at 322-328.

84) UN Doc. E/CN.4/2004/L.11/Add.7, 22 April 2004. Backer, id., 주) 2 참조.

85) Backer, Id.

86) 권한부여는 Commission on Human Rights Resolution 2005/69로 이루어졌다. 보고관은 E/CN.4/2006/97, A/HRC/4/35:"Mapping International Standards of Responsibility

7년 동안 활동하였음.

▶ 2010년 11월 22일 존 러기 특별대표는 보호/존중/구제 프레임워크 이행 지침의 초안을 발표함. 이 지침은 2008년 유엔인권이사회에서 통과된 보호/존중/구제 프레임워크를 실천하는데 있어서 기업과 국가, 기타 이해관계자들이 기업이 개인의 인권에 미치는 영향을 다루는 실질적인 단계들을 명확히 설명하고 있음.

- 존 러기 대표는 2011년 1월 31일까지 초안[87]에 대한 공공의 의견을 접수, 반영한 뒤 인권이사회에 제출함.
- 2011년 3월 21일 UN인권이사회에서 "기업과 인권에 대한 지도 원칙들: UN의 보호, 존중, 구제 프레임워크의 이행"[88]을 결의함.

▶ 2008년 "보호, 존중, 구제 - 프레임워크"는 포괄적으로 기업과 인권 정책의 문제를 위한 프레임워크가 필요하다는 인식에서 기업의 인권보호를 '보호, 존중, 구제'의 관점으로 구분하고 있음.[89]

▶ 국가의 인권보호의무는 적절한 정책, 규제, 결정을 통해 기업의 침해로부터 인권을 보호하고 동시에 기업의 인권침해에 대해 조사, 처벌, 교정을 위한 적절한 조치를 취함을 의미함.

---

and Accountability for Corporate Acts"와 Addenda 1-4 (State Responsibility to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the United Nations' Core Human Rights Treaties. Prepared for the mandate of the SRSG on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. 12 February 2007. A/HRC/4/35/Add. 1 포함); A/HRC/4/74 의 보고서를 제출하였고, 가장 최근 A/HRC/8/5, 7 April 2008: "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights"를 제출하였다. http://www.business-humanrights.org 참조.

87) Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, "GUIDING PRINCIPLES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE UNITED NATIONS 'PROTECT, RESPECT AND REMEDY' FRAMEWORK".

88) "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework", UN Doc. A/HRC/17/31, 21 March 2011.

89) U.N.Doc. A/HRC/8/5, 7 April 2008.

▶ 기업의 인권존중책임은 기업이 국가와 같은 기준에서 인권을 존중하며, 인권침해 예방을 위해 상당한 주의의무(due diligence)를 기울여야 함을 의미함.

▶ 동시에 기업은 스스로만 아니라 사업 파트너, 공급자들, 정부기관, 비정부 행위자들과 같은 행위자들에 의한 인권침해도 유의하여야 함.

▶ 기업은 인권정책의 채택, 인권영향평가를 실시, 기업 활동 전반에 대한 인권통합, 감시 또는 감사를 통한 사업프로세스 관찰 등을 행해야 함.

▶ 또한 기업에 의한 인권침해의 피해자들은 국가에 의한 경우에 있어서와 같이 효율적으로 사법적 내지 비사법적 구제수단에의 용이한 접근이 보장되어야 함.

- 구체적인 구제방안으로서는 일반적인 인권침해에 있어서와 같이 배상, 원상회복, 재발방지의 확약, 법률 개정, 만족 등의 구제조치가 취해져야 함.

4. UN Global Compact

▶ 1999년 코피 아난 사무총장의 다보스 포럼에서의 제안으로 마련된 UNCG(UN Global Compact)는 인권, 노동, 환경에 관한 10개 원칙으로 이루어져 있음. UNGC는 회사들에게 위의 3개 영역에 대한 주요 가치들에 대하여 지지하고, 개별적인 기준들을 수립할 것을 권고하고 있음.[90]

▶ 4대 주요활동영역은 1) 국가적, 세계적 차원에서 GC 실현을 위한 활동 지원, 2) 회사들과 정책적 대화를 추진, 3) 노동단체들과 시민

90) The United Nations Global Compact, available at http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/humanRights.html.

단체들에 의한 학습 포럼 개발, 4) 공/사 부문의 협력에 기반을 둔 개발계획 수립 등임.[91]

▶ UNCG는 세계 최대의 자발적 기업 시민(corporate citizenship) 이니셔티브로서, 인권, 노동, 환경, 반부패 등 10대 원칙을 기반으로 지속가능한 개발과 기업의 사회적 책임을 촉구하고자 발족함.

▶ UNCG에의 참여절차는 단순하며 기업의 CEO나 단체의 대표가 CG의 원칙을 준수하겠다는 내용의 서면을 UN 사무총장에 제출하면 됨. 참여기업은 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 및 유엔개발 목표 이행을 위한 프로젝트 등의 경과를 보고하기 위해 매년 성과보고서 COP(Communication on Progress)를 제출함.

▶ COP는 참여기업이 UNGC 10대 원칙 준수의지 표명과, 사업 활동에서 글로벌콤팩트의 원칙들을 어떻게 이행하고 있는지를 이해관계자들에게 투명하게 보고하고 공개하는 역할을 수행함.

▶ UNGC에 가입 후 5년간 10대 원칙의 네 가지 분야 중 최소한 두 가지 분야에 대한 COP를 작성해야 하며, 5년 이후는 모든 분야에 대한 COP를 제출해야 함. 소정의 기간 내에 COP를 제출하지 못할 경우 해당 기업은 non-communicating 기업이 되며, 1년 이후에도 COP를 제출하지 못하면 UNGC 회원 자격이 박탈됨.

▶ UNCG의 10 원칙 중에 원칙 1, 2는 인권에 관하여 규정하고 있음. 원칙 1은 “기업이 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중”해야 하고, 원칙 2는 “기업이 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력”해야 한다고 밝힘.

기업의 인권침해 공모는 정부, 기업, 개인 등 타인에 의해 자행되는 인권침해에 기업이 가담하거나 조력하는 것을 뜻함. 공모는 행위와

91) Id.

인지의 두 가지 요소로 구성되며, 1) 기업의 작위와 부작위가 인권침해를 돕는 것 2) 기업의 작위와 부작위가 그러한 도움을 제공한다는 사실을 인지하는 것을 의미함.

▶UNGC의 10대 원칙 중 3, 4, 5, 6 원칙은 군로기준에 관한 것임.
원칙 3: 결사의 자유와 단체교섭권
원칙 4: 모든 형태의 강제노동을 철폐
원칙 5: 아동노동의 효율적 철폐
원칙 6: 고용 및 업무에서의 차별 철폐.

▶ 7, 8, 9 원칙들은 환경보호에 관한 것으로서
원칙 7: 환경문제에 대한 예방적 접근
원칙 8: 환경적 책임을 증진하는 조치 이행
원칙 9: 환경친화적 기술의 개발과 확산 촉진.

▶ 10 원칙은 부패방지에 관한 것으로
원칙 10: 부당이득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대.

▶ 다만 UNGC는 기본적으로 회사들과의 대화를 위한 정책수단이며, UN 등이 관할권을 가지는 구속력있는 정책집행 내지 분쟁해결 체제의 성격을 가지지 아니함.

- 동시에 기준의 추상성과 모호성이 지적되고 있고, 회사들이 제출하도록 되어있는 연례보고서의 경우 역시 회사들의 행위에 대한 감독기관이 없는 현실에서는 단순한 의식에 불과할 수 있다는 비판이 제기되기도 함.

▶ 2011년 1월 28일 스위스 다보스에서 열린 세계경제포럼(WEF) 연례회의에서 반기문 UN 사무총장은 기후변화에서부터 세계적인 빈곤이나 인권의 위험사태 등에 관한 기업의 역할을 강조하여온 기조 속에서 글로벌 컴펙트 리드 Global Compact LEAD의 발표를 위해 자리를 함께 함.

▶ 글로벌 컴펙트 리드는 UN 글로벌 캠펙트에 의해 새롭게 제시된 강령으로서 환경적, 사회적, 행정적 성과를 새로운 단계로 인도하고 기업의 지속가능성을 위한 새로운 기준을 제시하는 것을 목적으로 함.

▶ 54개 기업의 최고경영자들이 참석하였으며, 모두 UN 글로벌 컴팩트의 구성원으로서 기업지속가능성 리더십을 위한 청사진 (Blueprint for Corporate Sustainability Leadership)의 확립을 위한 합의를 이루어냄.

▶ 청사진은 구체적으로 다음의 내용을 가짐.

o 관련되는 UN의 목표 및 이슈들과 연계하여 기업들이 핵심 사업 전략을 수립하고 목표 이행에 기여할 수 있는 제품, 서비스 생산, 비즈니스 모델을 개발함.

o 기업의 경쟁력과 사업환경들과 연계하여 전략적인 사회투자와 자선활동을 추구하고, 불필요한 중복과 효율성 제고를 위해 기타 기관과 이니셔티브들과 협력함.

o UN의 목표 및 이슈와 관계되는 행동의 중요성을 공개적으로 강조 및 홍보하고 공공 정책 개발에 참여함.

o 공공 및 민간단체와 함께 사회 투자에 대한 파트너십 프로젝트를 개발 및 시행하고, 이해관계자들과 협력하여 지역 내에서, 동시에 지구적 차원에서의 도전과 딜레마들을 공동의 행동을 통하여 해결함.

▶ 이 청사진은 지속가능성의 중대를 위한 약 50개 항목의 구체적인 사업내용을 규정하고 있는 포괄적인 로드맵이며, 2010년 6월 글로벌 컴팩트에 의하여 처음 소개되었음.

글로벌 컴팩트에 가입한 기업들은 향후 90개 이상의 국가들에 퍼져있는 지역 네트워크 등을 통하여 그들의 지식을 공유하고, 활동내용들을 보다 향상된 수준에서 보고할 것으로 예상됨.[92)]

▶ 2007년 9월 17일 설립된 UNCG 한국협회는 192개 기업 및 단체가 가입되어 있음.

▶ UN '보호, 존중, 구제 프레임워크'에 비하여, UNCG는 보다 적극적인 내용의 '인권 지지 (support)'를 도모함.

참여 회원들은 UNGC 원칙뿐만 아니라 인권 향상을 위한 보다 광의의 UN 인권원칙들을 지지하고 구체적인 이행을 도모함.

▶ 회원들은 사회에서 스스로의 역할들을 광의로 해석하며, 넓은 범위에서 역량들을 발휘하여 자신들의 영향권 안에서 인권의 증진과 보호업무를 수행함.

▶ 동시에 UNCG는 인권 보호와 증진을 위한 구체적인 가이드라인과 모범적인 사례들을 제시하기도 함.

▶ 또한 UNCG는 기업들이 스스로 자신들의 인권증진 노력에 대해 구체적으로 보고 및 자기측정을 이행하도록 함.

이행성과보고서는 기업의 투명성을 증대시키고, 신뢰를 확립시키며 결과적으로 기업의 가치를 제고하여 경영 의 위험요인을 사전에 파악하고 대응할 수 있는 유용한 도구로 활용될 수 있음.

▶ 그동안 UNGC는 인권, 노동기준, 환경 및 반부패와 같은 원칙을 상정하면서 기업의 책임을 강조하는 데에 큰 역할을 해왔음.

지속가능한 발전을 도모하고, 빈곤완화를 위해 기업들이 책임있는 비지니스활동과 파트너십을 통하여 사회에 기여하며 이해관계자들과의

92) www.unglobalcompact.org/news/96-01-28-2011.

의미있는 의사소통을 이루어갈 수 있는 중요한 이니셔티브로 존재하여왔음.

▶ 다만 UNGC 참여자들이 근로자 수 250인 이하의 중소기업이 대부분인 점은 UNCG의 실질적 중요도를 높이는 부분에 있어서 문제로 지적되고 있음.

이에 따라 2010년 4월 UNGC의 보고조건을 충족하지 못하는 비OECD/G20 국가 소속 회원들이 목록에서 삭제되는 것을 1년간 유예하도록 결정한 바가 있음.

▶ 기업의 인권침해 개입에 대한 영향권 (Sphere)의 개념에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

"국제인권기준에는 [영향권의] 개념이 상세하게 규정되어 있지 않지만, 여기에는 기업이 일정한 정치적, 계약상, 경제적 혹은 지리적 근접성을 가지는 개인들이 포함된다. 기업의 규모가 보다 크거나 전략적 중요성이 더할 경우 동 기업의 영향권 역시 확대되겠지만, 규모에 상관없이 모든 기업은 영향권을 가진다."

비즈니스 활동의 영향을 받는 이해관계자 집단을 살펴봄으로써 기업의 영향권을 이해할 수 있다. 보통 기업 영향권의 가장 중심에 놓이게 되는 핵심적 이해관계자 집단은 직원들이며, 비즈니스 파트너, 하청업체, 노조, 지역 사회, 소비자와 같은 다른 집단들이 연결된다. 마지막 집단은 대체로 정부와 보다 광범위한 사회 전반이 될 것이다.

▶ 인권 유린의 개입 회피에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

"어떤 기업이 기업과 관련이 있는 주체에 의해 벌어지는 인권 유린을 승인, 묵인하거나 고의적으로 무시할 경우, 혹은 사실을 알면서도 인권 유린 행위에 상당한 영향력이 있는 실질적 도움을 제공하거나 장려할 경우 동 기업은 인권 유린의 공범이 되는 것이다. 기업의 참여가 반드시 실제 유린을 야기할 필요는 없다. 오히려 기업의 지지나 장려는 기업의 관여가 없었을 경우 침해가 동일한 방식으로 혹은 동일한 정도로 발생하지는 않을 것이라 간주되는 정도이면 된다."

인권 유린에의 개입을 피하는 것은 기업에 있어서 중요한 과제이다. 정부, 기업, 시민사회조직 간의 관계가 변화함에 따라 서로 다른 조직들이 어떠한 형태로 인권 현안에 대한 책임을 지게 되는 가의 이해관계도 달라진다. 다음의 네 가지 상황은 공범 개념이 어떻게 제기되는가를 보여주는데 도움이 될 것이다.

1. 기업이 다른 주체들에 의한 인권침해를 직간접으로 적극적으로 지원할 경우. 예를 들어 인권침해에 활용될 것을 알면서 정부에 정보를 제공할 경우.
2. 기업이 당해 정부가 상호간의 합의를 이행하는데 있어서 인권침해, 예를 들어 강제이주를 행할 가능성이 있다는 것을 알고 있는 경우 및 알 수 있었을 경우에, 당해 정부와 파트너십관계를 수립할 경우.
3. 기업이 적극적으로 인권 유린을 지원하거나 유발하지 않았다 하여도, 예를 들어, 기업 활동을 반대하는 평화적 시위로부터 회사 시설물을 보호하기 위하여 진압 또는 진압장비의 사용 등과 같이 보안군이 자행한 인권침해로부터 이익을 얻을 경우.

4. 체계적인 혹은 지속적인 인권 침해, 예를 들어, 특정 집단에 대한 조직적 고용상의 차별을 묵인하거나 용인함에 있어서 기업이 침묵하거나 방관한 경우.

국제범죄에 대한 기업의 개입의 경우, 기업이 범죄행위에 조력하고 범죄행위에 대해 실질적 효과를 발생시키고 기업의 행위가 범죄행위에 대한 조력을 구성함을 기업이 인지하고 있는 경우, 비록 직접적인 범죄수행의 의도가 없었다고 하여도 공범이 될 수 있다.

국영기업은 국가의 일부에 해당하기 때문에 국제인권법에 따른 직접적 책임을 부담한다는 것을 인지하여야 한다.

공범이 될 수 있는 잠재성을 확인하고 공범이 되지 아니하도록 보장하는 정책과 절차를 개발하기 위해서는 경영위험평가와 관리도구가 필요하다.

▶ '인권인지적 접근'(human-aware approach)에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

기업과 인권의 관계를 이해한다는 것은 경영실천에서 '인권인지적 접근'(human-aware approach)을 택한다는 것을 의미한다. 이는 기업이 다른 이해관계자들의 관점으로부터 도전과 난점을 이해하고 사회적 위험에 더 잘 대처하도록 해준다. 이 접근방법은 또한 기업이 자사의 경제적, 정치적 활동 전반에 걸쳐 전 세계적으로 인정된 전략적 틀을 선택할 수 있도록 해준다. 이런 방식으로 기업은 '선을 위한 힘'으로 기능할 수 있다. 인권은 어디에나 어떤 이해관계자에게나 적용될 수 있는 보편적이고 정당한 틀을 제공한다.

인권을 분석함으로써 어떤 기술적 결정이나 투자 결정을 내리기 전에 특정 프로젝트의 추가적 위험이나 기회를 부각시키는데 도움이 된다. 이런 방식으로 인권인지적 접근은 정보에 더욱 밝은 사업 결정이 가능해진다.

인권 통합 기업 경영에 착수하려면 고위 경영진의 지원과 더불어 인권인지적 접근이 사업에 대해 제공하는 이점의 이해를 공유하는 것이 요청된다.

이는 종종 기업이 인권에 의해 직면하게 되는 위험과 기회의 본질을 충분히 이해하기 위하여 일정 정도의 초기 투자가 필요하다는 것을 의미한다.

이러한 투자에는 필요한 전문가들을 기업 외부에서 영입하거나 핵심 직원들에게 인권을 교육하는 비용이 포함될 수 있다.

기업리더 인권이니셔티브 기업들은 대부분 이러한 접근법이 어떤 점에서 사업상 이득을 가져왔는지에 관한 사례를 제공해줄 수 있다.

‘인권인지적’ 접근
‘인권인지적 접근’이란 이해관계자들이 보편적 권리를 갖고 있고 기업의 모든 결정이 이를 존중하기 위해 노력해야 해야 함을 기꺼이 수락한다는 것을 의미한다.
수많은 난점이 여전히 존재하고 있고 한 쪽의 이해관계자 집단의 이익이 반대 집단과 충돌하는 ‘권리의 경합’이 존재한다는 점은 분명한 사실이다.

인권인지적 접근은 기업이

1. 현안이 되는 권리를 확인하고
2. 국제인권기준 측면에서 자사의 책임을 확인하고
3. 적절한 조치를 결정하는 것을 의미한다.

▶ '경영책임의 정착-몇몇 사례들'에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

회사 정관 노보 노디스크(Novo Nordisk)의 정관은 구체적으로 '재정적, 환경적, 사회적으로 책임 있는 방식으로 활동을 전개하고자 힘쓰겠다'고 명시하고 있다.

지속가능한 발전을 위한 노보 노디스크의 참여는 회사의 기업지배구조와 "노보 노디스크 경영방식"이라고 불리는 그 근본적인 기업원리에 깊숙이 연결되어 있다. 노보 노디스크의 경영방식은 분명하게 3중 핵심사항(Triple Bottom Line; TBL)－사회적, 환경적, 재정적 책임－을 회사의 기초를 이루는 기업원리로 언급한다. 1999년부터 노보노디스크의 경영방식은 유엔 세계인권선언을 지지하고 일상 비즈니스에 인권 고려사항을 통합시키겠다는 공개 약속을 포함하고 있다.

이사회 차원의 책임-내셔널 그리드(National Grid)의 이사회 하부 위원회인 위험과 책임 위원회는 비(非)중역이사가 의장을 맡고 있으며 비재정적 현안, 정책, 기준의 관리와 집단의 성과를 검토할 책임을 맡고 있다.

상황이 허락된다면 계약자와 공급업체에 대한 책임도 포함된다. 직업 및 공공보건, 직업위생, 환경, 포괄과 다양성, 인권, 기업윤리,

지역사회관여 등이 위원회 임무에 포함된다.

중역 차원의 책임-ABB의 인권정책은 그 사회정책 속에 정착되었고 지속가능성 담당 부서 수장의 책임이다. 그는 집단의 기업활동의 경제적, 환경적, 사회적 국면들과 인권정책과 방침을 지속가능성 현안의 총체적 책임을 지고 있는 집단의 집행위원회에 보고한다. 환경적, 사회적 정책들은 ABB가 활동하고 있는 100개 국가들에서 국가 및 지역의 지속가능성 감독관들에 의해 감시되고 강화된다.
윤리 지도 위원회-“지역사회와 기업 주주의 관심사 간에 균형을 이룩해 2006년까지 브라질 에너지 부문에서 최고의 기업으로 거듭나겠다”는 비전을 갖고 있는 코펠(Copel)에는 윤리지도위원회가 있다.

이 위원회의 역할은 코펠의 행동을 토론 및 지도하고, 적절한 제재를 권고하고, 회사 행동이 건전한 원칙에 따라 이루어지도록 하며, 회사 전체 부문에 코펠 행동강령이 보급되고 효과적으로 적용되는지 감독하는 것이다. 자치권의 보장을 위해 위원회는 각기 다른 직업부문을 대표하는 직원들로 구성되며 시민사회 대표가 이를 조정한다.

인권의 주류화-노바티스(Novartis)는 인권관련 기업 시민의식 가이드라인을 개발하고 이행하였으며 이를 계선관리를 통해 이행해 왔다.

최고경영책임자의 직접참여-모든 타타(Tata)회사의 사장은 동시에 윤리 임원과 지역 윤리 자문팀을 지명하는 윤리 임원 대표이기도 하다. 이 팀은 회사 내에서 비즈니스윤리경영(MBE: Management

of Business Ethics)과 문서화되어 있는 타타 행동강령 준수를 함께 책임진다.

인적자원-2005년 1월, 프랑스에 본사를 둔 자동차회사 발레오(Valeo)의 CEO는 그룹 내 인권정책이행과 감시 책임이 인적자원기능에 필수적인 요소가 되어야 한다고 판단했다. 현재 이 그룹의 인사부장은 모든 인권침해를 다룰 책임을 지고 있으며 이는 그룹 전체의 다른 인사담당자들 또한 마찬가지다.

▶ 각종 통제 시스템에 있어서의 인권 – 몇몇 사례들에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

시장 기회 파악-내셔널 그리드(National Grid)는 인권 측면에 있어 '긴박한 고려'를 요하는 것으로 간주되는 국가들에 사업을 확장하지 않는다. 그리하여 이 전력회사는 신흥시장에서 새로운 사업을 펼치면서 인권 위험과 기회에 봉착할 수 있는 지역들을 파악하고 이해함으로써 기존 위험관리 영역을 확장하는 일에 주안점을 두고 있다.

시장 기회 파악에 따르는 인권 위험분석이 사업개발과정에 포함되었다. 내셔널 그리드는 또한 잠재적 표적으로 삼은 기업들에 대한 분석을 용이하게 하고 인권현안에 관한 그들의 접근방법과 기록을 평가하기 위한 협약을 발전시켰다.

편집관행-MTV 유럽은 해당분야에서 인권가치에 기반을 둔 첫 시도가 될 편집행동강령을 개발하고 있다. 행동강령과 그 절차는 MTV의 영향권 이해에 기초하여 창의적 사고와 의사결정을 위한

내부절차를 제공할 것이다. 여기에 검열제도는 결코 포함되지 않을 것이다. 이는 대신 기업이 위험을 더 잘 파악할 수 있도록 해줄 것이다.

구매관행-갭(Gap Inc.)은 공급망 운영을 개선하고 사업관행에 노동기준을 정착시킴으로써 인권준수가 더 잘 이루어지도록 노력하고 있다. 궁극적으로 갭은 대개가 다국적기업인 의류제조업자들이 자신들이 소유하고 운용하는 공장의 근로환경에 대한 책임을 져야 한다고 믿는다. 그들이 진지한 자세로 책임에 임하도록 독려하기 위해 갭은 주문 시에 의류제조업자의 인권 준수 기록 – 비용, 신속도, 품질, 기술혁신 이외에 – 을 고려할 수 있는 공식 도구를 개발하고 있다. 아울러 갭은 자사의 사업관행이 준수 형태에 영향을 미칠 수 있다는 것을 인지하여, 회사 제조업자들과 같이 일하는 보다 개선된 방식에 관해 적극적으로 탐구하고 있다.

과도한 초과업무를 초래하는 일을 막기 위해 갭은 의류제조업자들이 주문 이전에 우선적으로 공장의 생산능력을 정확히 측정하도록 하는데 더 큰 노력을 기울이고 있다. 갭은 또한 속달주문이나 막판변경과 같은 비효율적 구매관행을 줄이기 위해 노력하고 있다.

대출평가 금융거래보호를 위한 사회/환경기준을 규정하는 '적도원칙'에는 토착민 권리와 같은 인권현안들이 포함되어 있다. 바클레이즈(Barclays)는 2003년 6월에 적도원칙을 채택한 초기 그룹 중 하나였으며, 이 기준은 사업프로젝트 관련 대출로 한정된 반면, 바클레이즈는 다른 종류의 대출을 평가할 때까지 적도원칙의 "정신"을 확장시킨다.

재정착을 위한 수행기준-국제금융공사(The International Finance Corporation: IFC)는 고객들에게 대출조건의 하나로 엄수하도록 요청할 일련의 수행기준을 채택하는 과정에 있다. 수행기준들 중 하나는 비자발적 재정착 - 도로나 하수처리 공장과 같이 공공이익에 기여하는 계획의 이행을 위해 정부가 사람들을 이동시키는 과정 - 을 다룬다.

새로운 수행기준을 준비하면서, 국제금융공사(IFC)는 주거권에서의 인권보호사항을 재검토하고, 민간부문이 프로젝트 맥락에서 조치를 취할 수 있는 주거권 형태들을 통합시켰다.

▶ 각종 컨트롤 시스템에 있어서의 인권 - 몇몇 사례들에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

가령, 이동되는 모든 사람들은 비록 이전 지역에서 토지에 대한 소유권을 가지지 못했다고 하더라도 새로운 지역에서는 소유권을 보장받아야 한다. 이는 모든 사람에게 소유권을 보장할 것을 강조하는 주거권, 즉 불법퇴거로부터의 보호를 반영하는 것이다.

만일 국제금융공사(IFC)가 자금을 조달하는 프로젝트가 비자발적 재정착을 포함할 경우, 해당 기업은 세부 재정착계획을 준비해야 하며 여기에는 비공식 정착민들에게 새로운 지역에서의 소유권을 보장하는 계획이 포함되어야 한다. 동 조건들이 충족될 경우 국제금융공사(IFC)가 이 계획을 재정지원조건으로 재검토하고 승인한다. 차후 재정지원조건으로서 고객은 계획을 이행하고 감시하며 수행기준과 재정착계획에 명시된 목적에 따라 활동이 이루어지도록 보증해야 한다.

재정착이 매우 광범위하거나 어려울 경우, 국제금융공사는 독립적인 제3자에게 재정착활동 이행 감시를 요청할 것이다.

예정되거나 예정되지 않은 감찰-리앤풍(Li & Fung (Trading) Limited)은 홍콩에 본사를 둔 세계적 무역회사로서 대량판매와 시기에 민감한 소비재들 중에서도 특히 의류, 가구, 선물, 가정용품, 장난감, 스포츠와 여행상품 관련 공급망을 관리한다.

홍콩에서 리앤풍은 거의 40개국에 있는 지사의 네트워크를 통해 상품 생산을 조율한다. 리풍의 모든 납품업체들은 아동노동 금지 및 차별금지 원칙 등 14개 원칙으로 이루어진 판매자 행동강령을 지키도록 요구된다.

서명이 담긴 사본을 30일 안에 리앤풍에 제출하여야 하며, 기한 내에 응답하지 못할 경우 “(납품업체)와의 관계가 재고”된다. 행동강령은 예정되거나 예정되지 않은 감찰을 통해 강화된다.

제3자 관계 관리-노바티스의 제3자 가이드라인의 목적은 (1) 제3자의 평가와 승인, (2) 비즈니스 관계의 지속적 관리를 위한 기준, 도구, 절차를 제공하는 것이다. 이 제3자 가이드라인에 명시된 기준은 기업 직능과 노바티스 전 부서 및 사업단위에 적용된다. 노바티스의 부서 및 사업 단위들은 이러한 가이드라인을 그대로 채택하거나 이와 동등한 안내서를 제작해야 한다.
http://www.novartis.com/corporate_citizenship/en/guidelines.shtml

공급망 관리- 휴렛 팩커드는 공급망 사회환경 책임(SER) 프로그램의 초점을 인권에 맞추고 있다. 휴렛 팩커드(HP)가 당면한 난제들 중 하나는 직접통제가 안 되는 공급망에 인권정책을 어떻게 적용시키느냐 하는 것이다.

휴렛 팩커드(HP)가 이에 대처하는 방법 중 하나가 2004년에 휴렛 팩커드(HP), 델(Dell), IBM 및 여타 대규모 납품업자들이 공동 개발한 전자산업 행동강령(EICC)이다. 이 강령은 진행 중인 납품업체 감사 및 HP 인권정책 준수 보증을 위한 여타 노력들에 중요한 초석을 제공한다. 또한 강령 덕분에 납품업체의 수행감사와 입증이 더 용이해질 수 있다.

갭(Gap Inc.)은 의류 제조업체들이 적극적으로 따라야 할 국제노동기준의 최우선적인 것으로 사회책임 8000(SA8000)을 든다. 갭의 납품업체들 중 일부는 이미 SA8000 인증을 받았다. 사회책임 국제기업참여 프로그램의 멤버로서 갭은 최근 회사의 판매자 행동강령과 SA8000을 비교한 격차분석을 실시함으로써 자사의 정책과 프로그램을 SA8000에 더 가까이 일치시킬 수 있는 영역들을 검토하고 있다.

아울러 이들은 회사 내의 국제 모니터링 팀 전원이 SA8000 인증 코스를 이수하도록 요구하여왔다.

▶ 사내 소통에서의 인권-몇몇 사례들에 관하여 UNGC[기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

직원들에게 기업 행동강령 내의 인권사항 전달-인권은 노바티스(Novartis) 행동강령의 주요 요소이다.

전 세계 제휴회사들의 일상 행위에 대한 프로정신 기준을 설정함으로써, 강령은 제휴회사들이 다양한 잠재적 난제들 앞에서 어떻게 윤리적이고 안전하게 행동해야 하는지 설명한다.

직장에서 일어날 수 있는 난점과 강령이 어떻게 적용될 수 있는지에 대한 전 세계 매니저들과 제휴회사들의 이해를 돕기 위해 온라인 이-러닝 패키지가 개발되고 있다.

모든 효율적인 인권 소통은 주요취지를 정확하게 제시하는 한편 필요 수준의 관심을 이끌어내고 유지하기에 충분한 호소력과 매력도 있어야 한다. 이런 이유로 노바티스 지속가능 개발 재단(Novartis Foundation for Sustainable Development)은 회사 전체를 위한 인권 헬프데스크를 제공하고 있으며 강령의 잠재적 사용자들이 사용할 수 있는 '롤아웃 키트(roll-outkit)'도 개발했다.

직원 업무평가에 사용되는 '균형채점표'에서의 인권-노보 노디스크(Novo Nordisk)는 기업의 책임을 약속하고 실천해 나간다는 것을 보증하는 다양한 시스템을 갖추고 있다. 매년 회사는 회사의 "균형채점표"에 담긴 몇 개의 기업책임 목표들을 규정한다. 직원 평가와 경영 특별수당은 이러한 목표들과 관련한 수행 결과에 의해 좌우된다.

지주회사 노보 A/S에서 일한 국제적 배경을 가지고 있는 노련한 직원들로 구성된 간사들은 각 부서의 노보 그룹 가치 준수 정도에 대한 독립적인 평가를 내놓는다.

전 직장 내에서 직원들과 소통 인권분야에서 타즈 호텔(타타 그룹의 탁월한 멤버)이 이룩한 성과 대부분은 기업 '가치'를 강조한 결과다.

이 기업은 이메일 꼬리말, 컴퓨터 화면보호장치, 포스터, 퀴즈프로그램과 광고게시판 등 다양한 수단을 통해 자사의 가치를 직장

내에서 다양한 방식으로 전달하고 강화시킨다. 성과관리시스템 또한 활용되고 있다.

▶ 사외 소통에 있어서의 인권 - 몇몇 사례에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

일반 대중시장에서의 인권 대중시장을 상대로 한 소매업자로서, 더바디샵(The Body Shop)은 진열장과 수천만 명에 이르는 고객들과의 일상적인 접촉을 인권 현안에 대한 인식 증대에 활용하려 한다. 지난 수년에 걸쳐 더바디샵은 전 세계 인권운동을 지지하기 위한 다양한 캠페인을 펼쳐 왔다.

최근에 이 기업은 고객들, 직원들, 지역 사회가 처한 현안들에 초점을 맞추고 있는데 특히 HIV/AIDS에 대한 인식 증진뿐 아니라 가정폭력 철폐를 위한 캠페인을 성공적으로 잔행하고 있다.

이해관계자 자문 패널-전기장과 자기장이 건강에 악영향을 끼치지 않는다고 보는 과학적 증거가 대다수를 차지함에도 불구하고 내셔널 그리드는 그 반대 의견을 제시하는 과학적 증거가 있다고 하는 사실과 사회 일부에서 이 현안에 대해 우려하고 있다는 사실 역시 인정한다.
2003년, 내셔널 그리드는 이해관계자 포럼을 개최하여 이 현안에 관심을 가진 사람들 간의 대화를 주도적으로 증진시켰다. 내셔널 그리드는 산업, 정부, 학계, 전문단체, 이익집단 대표들을 초청하는 워크숍 개최와 활성화를 위해 독립 기구인 영국 환경위원회를 끌어들였다.

이로써 다양한 견해를 가진 사람들이 처음으로 테이블에 모여 앉을 수 있었다. 내셔널 그리드가 왜 포럼을 여는지 주변에서 의구심이 일었으나, 일부 이익집단들을 모임계획과정에 포함시켰다는 사실이 우려를 잠재우는데 도움이 됐다. 현재 포럼 참가자들은 보건부 후원 하에 더 많은 공식 이해관계자 자문단체를 구축하는 일에 뜻을 같이하고 있다.

반대 견해를 가진 이해관계자들이 자신의 관심사에 대해 목소리를 낼 수 있는 기회를 제공하는 일은 해당 주제에 관한 상대방의 입장을 폭넓게 이해하고 해당 영역의 민감한 정책을 발전시키는 것 모두에 대해 절대적으로 이득이 된다는 것이 입증되었다.

주요 이해관계자들과 협의 세계적 전자통신기업인 텔레포니카(Telefónica)는 고용기회균등과 장애인권리 옹호로 유명하다. “이용 가능한 텔레포니카” 계획을 통해 회사는 이해관계자와의 대화와 참여를 이용해 고용기회균등과 전자통신 서비스 및 상품에 대한 접근수준을 향상시켰다.

이 계획은 텔레포니카 기업의 사회적 책임(CSR) 부서에서 조율하고 있으며 여러 사업 분야와 자회사들이 관여하고 있다. 이 계획은 스페인 내 장애인을 대변하는 주요 기반과의 파트너십 및 기본 합의에 대한 동의를 통해 개발되었다. 계획의 일환으로 장애인 고객들은 협의과정에 참여하고 상품 및 서비스를 테스트하며, 그들의 필요와 기대 충족 정도에 따른 피드백을 제공한다.

이 계획에는 접근 가능한 서비스 및 상품 개발, 텔레포니카 이해관계자들과 함께 하는 복지와 인식증대, 노사통합과 고용정책,

접근성을 증진시키는 내부규정, 연구개발과 같은 프로젝트 범위가 포함된다.

인권과 방송 프로그램-MTV 네트웍스 유럽에 "사외 소통에서의 인권"은 외부에 내부 현실을 전달하는 것보다는 인권실행으로서의 의미가 더 크다. 특히 그 핵심시청자인 젊은이들을 상대로 방송 내외에서 인권을 증진시키는 것을 말한다.

가장 강력한 두 가지 예로 현재 방영중인 MTV 멀티플랫폼 인권 캠페인 두 가지를 들 수 있다. MTV의 '착취와 인신매매 종식을 위한 퇴출 캠페인'과 '생존 HIV/AIDS 캠페인'이 그것이다. 두 캠페인 모두 MTV 프로그래밍(안젤리나 졸리가 진행한 인신매매에 대한 인식을 높이고 이를 방지하기 위한 다큐멘터리 "비인간적 인신매매" 및 생존 특별프로 "만델라와의 만남"과 같은 MTV 특별프로들), 인식과 예방 이벤트, 다중언어 웹사이트 www.mtvexit.org와 www.staying-alive.org, 인신매매와 HIV/AIDS에 맞서 싸우는 NGO들에 대한 지원으로 이루어져 있다.

핵심 시청자들에게 중요성을 갖는 현안들을 다루는 그와 같은 캠페인들을 개발하고 이행함으로써, MTV는 자기 핵심 영향권 내에서 일부 근본적인 인권 증대와 이해를 극대화한다.

▶ 다양한 유형의 교육에 있어서의 인권 - 몇몇 사례에 관하여 UNGC [기업의 인권통합 경영을 위한 안내서]는 다음과 같이 상술하고 있음.

이-러닝 시스템 - 노바티스의 모든 매니저와 제휴업체들은 웹에 기반한 여러 교육과정을 쳐야만 한다. 이는 집단의 인권 준수 이

니셔티브에 대한, 그리고 제휴업체들을 가능한 최고 수준으로 대우하겠다는 약속의 일환이다.

140개 국에 걸친 노바티스 직원들이 기업의 인권 가이드라인과 그 배경 전략을 확실하게 이해하도록 하는 것은 매우 어려운 일이다. 따라서 2005년에 미국 이외의 모든 노바티스 제휴업체들은 인권을 주요 요소로 포함시키는 내부자 교육, 이해 상충, 기업 시민의식, 판매 관행, 마케팅 관행, 재정 투명성과 같은 6개 교육 과정 가운데 4가지 이상을 이수해야 하도록 정해졌다.

기업단위를 위한 특수 교육 - 내셔널 그리드는 8,000개가 넘는 공급업체를 갖고 있다. 집단 조달 팀들은 공급업체의 환경, 안전, 품질성과 평가에 대해서는 숙달되어 있으나 다른 인권관련 성과에 관한 경험은 없다. 2005년 한 해 동안 집단의 영국, 미국 조달 팀원들은 인권 인식 교육을 받고 인권평가를 최우선으로 고려하는데 도움이 될 수 있는 실용적인 도구를 소개받았다.

이 도구는 각 구매상품에 연관된 인권 위험과 구매자가 각 상품의 공급자에 대해 가질 수 있는 영향력을 평가하는데 활용된다. 이 분석은 잠재적 공급업체들의 인권 관련 관심 수준과 우선순위를 파악하는데 쓰인다.

직원 유도 - 더바디샵의 전 직원들은 윤리적 사업, 지역사회사업, 캠페인, 환경보호, 동물복지 등에 대 해 회사가 헌신하는 주목할 만한 내용을 다루는 안내행사에 참석할 것이 요구된다. 아울러, 가정폭력 철폐 캠페인 착수와 관련하여 모든 지점들은 이러한 현안과 캠페인 활동의 중요성에 대해 전 직원들이 확실하게 이해하도록 하기 위한 교육 자재를 제공받을 것이다.

경영 안내서와 입문서 - 쉘(Shell)이 1998년에 제작한 비즈니스와 인권경영 안내서는 비즈니스 부문에서 이루어진 최초의 시도 가운데 하나였다. 회사 내 인권 교육프로그램의 주요 원천인 이 안내서는 교육 목적에 관한 실생활 속에서의 일련의 경영 난점들에 의해 보강되었다. 또 다른 좋은 예로 리오 틴토(Rio Tinto)가 개발한 인권 안내 보고서가 있다.

5. ILO 3자 선언[93]

▶ 1977년 발효한 다국적 기업과 사회정책에 관한 3자 선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 2000년 새로이 개정한 형태임.

▶ 다국적 기업, 정부, 고용자 단체, 피고용자 단체 등에 대하여 "자발적인 준수를 권고하는"내용으로 구성되어 있다. 대부분 근로의 권리에 관한 내용을 담고 있으나, 세계인권선언과 양대 인권규약에 대한 준수를 동시에 규정하고 있음.

▶ 이러한 점에서, 비록 3자 선언이 권고의 내용만을 담고 있기는 하나, 국제노동법이 개별 기업들과 다국적 기업들에게 국제인권의무들을 준수할 것으로 요구하고 있다는 점에서 특기할 만함.

▶ 다만 여전히 단순나열식의 구성, 감독기구 내지 이행기구의 부재 등의 문제점들을 가지고 있음.

---

93) Int'l Labor Org. [ILO], Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 204th Sess., 83 I.L.O. Official Bull. (2000), available at http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Document CIT/1998/PR20A (June 1998), available at http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.static_jump?var_pagename= DECLARATIONTEXT.

▶ 모든 원칙들의 준수의무는 강력한 의무성을 표현하는 shall이 아니라 should의 형태로 기록되어 있고, 이행기구로 예정된 다국적 기업위원회 (Committee on Multinational Enterprises)의 역할 역시 당사자 간의 분쟁이 발생할 시, 3자 선언 규정들을 해석하는 것에 그치고 있음.

▶ 결과적으로 동 선언은, 이후 국제관습의 형성에 미칠 수 있는 영향은 별도로 하고, 단순한 희망적 진술에 불과하다는 평가가 제기되고 있음.[94]

Ⅱ. 기타 국제적 공생발전의 전개

1. OECD 지침

▶ OECD에 관한 부분은 OECD 반부패협약을 비롯한 부패방지 활동, 다국적 기업들에 대한 지침과 국가별 콘택트 포인트의 설립, 보다 광의로 국가별, 국제적 평면에서의 동반성장 (inclusive growth) 활동에 대한 평가가 이루어져야 함.

▶ 이들 중 OECD 뇌물금지협약은 한국을 포함하여 OECD 회원국들에서 광범위하게 적용되고 있음.

▶ OECD 반부패협약과 최근 발효된 영국 U. K. Bribery Act등은 광범위한 적용으로 국제적인 기업활동에 있어서 집중적인 우려의 대상이 되고 있기도 함.

▶ 1999년 OECD Principles of Corporate Governance 이후로, 1976년의 8개 분야-정보공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세-에 걸친 OECD 다국적 기업 가이드라인이 성안됨.

94) Surya Deva, Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where From Here?, 19 Conn. J. Int'l L. 1, 12-3 (2003).

▶ 2011년 5월 25일 각국정부가 기업의 책임 있는 경영활동을 위해 다국적 기업에게 적용하도록 포괄적 원칙과 기준을 제공하는 OECD 가이드라인 개정안이 채택되고, 인권이 독자적인 항목으로 확대됨.

▶ 동 가이드라인은 원래 1976년 OECD의 '국제투자 및 다국적기업 선언'에 첨부된 것으로 1979년, 1984년, 1991년, 2000년 까지 수차례 개정되었고, 2011년 5월 25일 개정안이 장관급 이사회를 통과하였음.

▶ 2011년 동 지침은 OECD 회원국인 34개국과 8개의 비OECD 국가(아르헨티나, 브라질, 이집트, 라트비아, 리투아니아, 모로코, 페루, 루마니아) 총 42개국이 수락하였음.

▶ 가이드라인의 내용은 1. 전문, 2. 실체적인 규정, 3. 이행절차에 관한 규정으로 구성되며, 실체적 규정은 개념 및 원칙, 일반정책, 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등으로 구성됨.

▶ 이행절차에 관한 규정은 국내연락사무소에 관한 규정이 주를 이루고 있음.

▶ 주요 내용은 다음과 같음

전문

- 가이드라인.... 원칙과 기준은 적용가능한 법과 일치할 뿐 아니라, 국제적으로 인정된 기준과도 일치한다. '기업의' 가이드라인의 준수는 자발적이고 법적인 구속력을 갖지 않으나, 가이드라인이 다루는 일정한 사항에 대해서는 국내법이나 국제법에 의해 규율될 수 있다.

- 가이드라인은 ...국내법이 규정한 내용 이상을 다루고 있으나, ...국내법을 대체하려는 것이 아니므로, 국내법을 준수하는 것이 기업의 최우선적 의무이다. 국내법과 가이드라인이 충돌할 경우 기업은 국내법을 위반되지 않는 한도에서 가이드라인의 원칙과 기준을 최대한 존중할 방법을 모색하여야 한다.
- 정부들은 국제법이 허용하는 한도에서 관할 내에 있는 다국적 기업의 활동 조건을 규정할 권리를 가지며 다국적기업이 [이에 충돌하는] 요구에 직면할 경우, 당해 정부는 ...문제의 해결을 위해 신의성실의 원칙에 기초하여 협력 할 것을 권장한다.

일반정책

- 다국적 기업은 기업의 활동으로 영향을 받는 사람들의 '국제적으로 인정되는 인권'을 존중할 의무를 부담한다.
- 다국적 기업은 환경, 보건, 안전, 노동, 조세, 금융 인센티브 뿐 아니라 인권과 관련된 규범 등이 의도하고 있지 않은 적용배제를 의도하거나 받게 되는 것을 삼가야 한다.
- [비록 상당한 주의 의무의 범위와 본질은 상황에 따라 상이할 수 있으나] 다국적기업은 리스크에 기초한 '상당한 주의'를 기울여야 한다. 즉 현실적이고 잠재적인 ...'부정적인 영향'을 인식, 예방, 완화하기 위해서 기업의 리스크 관리 시스템에 '상당한 주의'가 포함되어야 한다.
- 다국적기업은 자기 자신의 활동을 통해 가이드라인이 다루고 있는 사항들에 관한 부정적인 영향을 '야기'하거나 '기여'하는 것을 삼가야 한다.
- ....부정적인 영향이 다국적기업의 사업상의 관계에 의한 사업활동, 상품, 서비스와 직접적인 관련이 있는 경우, 다국적기업은 그 부정적인 영향을 예방하고 완화하도록 추구하여야 한다.

- 다국적기업은....협력업체들이 가이드라인과 일치하는 책임 있는 기업 행동 원칙을 적용하도록 권고하여야 한다.
- 지역 공동체에 상당한 영향을 줄 수 있는 활동이나 프로젝트에 대한 계획을 세우거나 의사결정을 내릴 경우 이해관계자들의 의견이 고려될 수 있는 '의미 있는 기회'를 제공하기 위해 그들과 관계를 유지하여야 한다.
- 다국적기업은 기업의 활동, 구조, 재무 상태, 실적 뿐 아니라 소유관계 및 지배구조에 관한 모든 중요한 사항에 대한 정보들이 정확히 그리고 적절한 시기에 공개될 수 있도록 하여야 한다.
- 국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 다국적기업은 국제적으로 인정된 인권, 관련된 국내 법률과 규정, 소재 국가의 국제적인 인권 의무의 프레임 속에서 다음과 같이 행동하여야 한다.

o 다국적기업은 인권을 존중하여야 한다. 즉 다국적기업은 타인의 인권을 침해하여서는 아니 되며, 자신이 관련된 인권에 대해 발생할 수 있는 부정적인 영향에 대비하여야 한다.

o 다국적기업 자신의 활동의 관련성 내에서 인권에 대한 부정적인 영향을 미치거나 영향 발생에 기여하는 것을 회피하여야 하고, 영향이 발생한 경우 이에 대처하여야 한다.

o 다국적기업은 자신이 인권에 대한 부정적인 영향을 미치거나 영향 발생에 기여하지 않았다 하여도 사업상의 관계에 의해 자신의 사업운영, 상품, 서비스와 직접적으로 관련된 인권에 관한 부정적인 영향을 예방하거나 완화하여야 한다.

o 다국적기업은 인권 존중을 위한 기업정책상의 약속을 하여야 한다.

- o 다국적기업은 규모, 성격, 경영 상황과 인권에 대한 부정적인 영향의 심각성에 따라 인권에 대하여 상당한 주의의무를 기울여야 한다.
- o 다국적기업은 자신이 인권에 대해 부정적인 영향을 미치거나 영향 발생에 기여해온 것을 인정하고 이에 구제를 할 경우 정당한 절차를 마련하고 당해 절차를 통해 협력하여야 한다.
- o 다국적기업은 적용 가능한 법과 규정, 노사관계 및 고용에 관한 일반적인 관행 뿐 아니라 적용 가능한 국제 노동 관행의 틀 안에서 다음과 같은 사항을 이행해야 한다.
- o 다국적기업은 노동자들이 노동조합 또는 노동자 대표 기구를 자신의 선택에 따라 설립하거나 가입할 수 있는 권리를 존중하여야 한다.
- o 다국적기업은 단체 교섭을 할 노동조합과 노동자 대표기구를 가질 권리를 존중하여야 한다.
- o 다국적기업은 아동노동을 효과적으로 금지하는데 기여하여야 할 뿐 아니라, 긴급한 문제인 최악의 형태의 아동노동을 금지하고 근절하기 위한 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 한다.
- o 다국적기업은 모든 형태의 강제노역을 근절하는데 기여하여야 할 뿐 아니라, 그들의 사업운영 현장에서 강제노동이 존재하지 않도록 효과적인 조치를 취하여야 한다.
- o 다국적기업은 사업운영 전반의 고용에 있어서 기회와 대우의 균등 원칙에 따라야 하며, 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국적, 사회적 신분과 그 밖의 지위를 근거하여 근로자를 차별하여서는 아니 된다.

o 다국적기업이 개발도상국에서 사업 활동을 하는 경우, 비교 대상이 되는 사용자가 없을 경우, 가능한 최고 수준의 임금과 복지 수준, 근무환경을 제공하여야 한다. 이는 해당 기업의 경제적인 사정을 고려함과 동시에 최소한 근로자들과 그 가족들이 기본적인 생계를 유지할 수 있는 정당한 수준을 유지하여야 한다.

o 다국적기업은 측정 가능한 목적의 수립하고, 적절한 경우, 환경적인 이행내용의 개선과 자원 사용에 있어서의 개선을 위한 목표를 설정하여야 하며, 이러한 목표는 관련 국가 정책과 국제적인 환경보호의 의무와 일치되어야 한다.

o 다국적기업은 기업의 활동이 환경, 보건, 안전에 미치는 잠재적인 영향에 관한 정보를 일반 및 노동자들에게 제공하여야 하며, 정보의 제공은 적절한 시기에, 적절한 방법을 통하여서 뿐만 아니라 측정가능하고, 입증이 가능할 경우 입증이 가능한 방식으로 제공하여야 한다.

o 다국적기업은 의사 결정함에 있어서 기업의 제조공정, 제품, 서비스의 전 과정에서 예견 가능한 환경, 보건, 안전에 미치는 영향을 (피하기 위해서, 만일 피할 수 없다면 완화시키기 위해서), 평가하고 대처해야 한다.

다국적기업은 뇌물의 요청과 강요를 회피하여야 한다.

o 다국적기업은 공무원이나 거래 상대방 직원에게 ‘부적절한 금품이나 다른 이익’을 ‘약속’하거나 제안하거나 제공하여서는 아니 된다. 동시에 다국적기업은 공무원이나 거래상대방의 직원으로부터 부적절한 금품이나 다른 이익을 요구하거나, 공여를 수락하거나, 제공받아서는 아니 된다. 다국적기업은 제3

자를 공무원이나 거래상대방의 직원 혹은 그들의 친척이나 사업관계자에게 연락하는 수단으로 활용하여 부적절한 금품이나 다른 이익을 제공하여서는 아니 된다.

o 다국적기업은 뇌물방지를 위해 적절한 내부 통제, 기업윤리, 준법 프로그램 또는 조치를 채택하고 개발하여야 한다.

이러한 내부 통제, 기업윤리, 준법 프로그램 또는 조치는...기업이 당면한 개별적인 환경....에 대처하는 '위험 평가에 기초'하여 개발되어야 한다.

내부통제, 기업윤리, 준법 프로그램 또는 조치에는 공정하고 정확한 회계 기록과 장부 기재 및 회계업무수행을 하도록 하고, 금품 수수의 목적으로 혹은 금품 수수를 숨기기 위한 목적으로 회계장부를 이용할 수 없도록 하는 재무 및 회계 절차 시스템을 포함한다.

기업의 내부 통제, 기업 윤리, 준법 프로그램 또는 조치가 지속적으로 효과를 유지하고 기업이 뇌물요청 및 강요에 연동되는 위험을 완화시킬 수 있도록 ...개별적인 환경과 뇌물에 대한 위험을 정기적으로 감독하고 재평가하여야 한다.

o 다국적기업은 내부 통제, 기업 윤리, 준법 프로그램 또는 조치에서 소액의 '수고비'의 사용을 ...금지시켜야 한다. 만일 그러한 '수고비'가 지급될 경우, 회계 장부에 정확하게 반영되어야 한다.

o 기업이 직면하는 특정한 뇌물 위험을 고려하여 에이전트를 정기적으로 또한 적절하게 감독할 뿐 아니라 에이전트를 고용함에 있어서 적절히 문서화된 형태의 상당한 주의의무를 기울여야 한다. 에이전트에 대한 보수는 적정하고, 합리적인 서비스에 대하여서만 지급되도록 하여야 한다. 공공기관 및 국영 기업

과의 거래에 관여한 에이전트의 명부는 정보 공개 요건에 따라, 보존하여야 하며, 관련된 관할 당국이 이를 이용할 수 있도록 하여야 한다.

o 다국적기업은 뇌물과 싸우기 위해 투명성을 제고해야 한다. 제고 방법에는 관리 시스템뿐 아니라 내부 통제, 기업 윤리, 준법 프로그램 또는 조치를 공개하는 포함한다.

o 다국적기업은 회사 정책 뿐 아니라 내부 통제, 기업 윤리, 준법 프로그램 또는 조치에 대한 피용자의 인식과 준수를 고양시켜야 한다.

o 다국적기업은 소비자가 정보에 기초한 결정을 내릴 수 있도록 상품과 서비스의 가격에 관한 정보를 포함하여, ...성분, 안전한 사용 방법, 환경적인 속성, 유지, 보관, 폐기 등에 대한 정보 등을 정확히 입증이 가능한 방법으로 명확하게 제공하여야 한다.

o 다국적기업은 소비자가 - 복잡한 제품, 서비스, 시장과 관련해서 정보에 기초한 결정을 할 수 있고, - 결정이 미칠 경제적, 환경적, 사회적 영향력에 대해 보다 적절히 이해할 수 있고, - 지속가능한 소비를 하는, 소비자들의 능력을 향상시킬 수 있도록 소비자 교육을 증진하기 위한 노력을 기울여야 한다.

o 다국적기업은 소비자의 프라이버시를 존중할 뿐 아니라 기업이 수집, 저장, 처리, 배포한 개인의 정보를 보호하는 합리적인 정책을 채택하여야 한다.

o 다국적기업은 사기적인 시장관행을 예방하고 금지하며, 제품의 소비, 사용, 폐기로 인한 공중 보건, 안전, 환경에 대한 심각한 위험을 예방하고 줄이기 위해서 '공공 당국과 최대한 협조'를 하여야 한다.

o 기술이전의 경우, 소재국의 장기적이고, 지속가능한 발전에 기여하는 방식으로 이루어 져야 한다.

o 다국적기업은 적용가능한 모든 경쟁법과 규율에 양립하는 방식으로 활동하며, 기업의 활동이 어느 관할권내에서 경쟁침해적인 영향을 미칠 경우, 당해 관할권의 경쟁법을 고려하여야 한다.

o 다국적기업은 경쟁자들과 반경쟁적인 합의를 체결하거나 그러한 합의를 이행하는 것을 회피하여야 하며, 이러한 합의에는 가격 고정, 입찰 담합 등이 포함된다.

o 다국적기업은 기업이 활동하는 소재국가의 조세법규와 규칙의 조문과 정신을 준수하여야 한다....

▶ 이외에도 개정된 가이드라인과 이행지침으로 인하여 민간 이해관계자는 가이드라인에 대해 투자위원회에 유권해석을 요청할 수 있고, 자신의 의견을 구두 또는 서면으로 개진할 수 있음.

▶ 정부는 국내연락사무소가 이용 가능한 인적, 재정적 자원을 마련해야 하는 등의 구체적인 의무를 부담함.

2. OECD **동반성장론** (Inclusive Growth)

▶ OECD는 산업의 성장과 기술혁신을 통하여 동반적인 성장을 이루어야 한다는 기본적인 인식을 가지고 있음.

▶ OECD의 동반성장론을 심층적으로 분석한 자료들은 다음과 같음.

- OECD-World Bank conference on challenges and policies for promoting inclusive growth

http://www.oecd.org/site/0,3407,en_21571361_46834088_1_1_1_1_1,00.html

- Pier Carlo Padoan (OECD Deputy Secretary-General and Chief Economist): [Pro-competition structural reforms and more inclusive growth, 2011]
- Pier Carlo Padoan (OECD Deputy Secretary-General and Chief Economist): [Innovation policies to promote more inclusive growth]
- Pier Carlo Padoan (OECD Deputy Secretary-General and Chief Economist): [Making green sources of growth more inclusive]
- Andrew Mold (Head of Competitiveness and Structural Analysis Unit, OECD Development Centre)
  [Shifting wealth and what it means for development policy]
- Pier Carlo Padoan (OECD Deputy Secretary-General and Chief Economist) [Financial deepening and inclusive growth]
- Pier Carlo Padoan (OECD Deputy Secretary-General and Chief Economist) [The political economy of inclusive growth]
- Sanjeev Gupta (Deputy Director, Fiscal Affairs Department, IMF) [Fiscal policy, budget consolidation and inclusive long-term growth]
- Sanjeev Gupta (Deputy Director, Fiscal Affairs Department, IMF) [Labour market flexibility and customized service delivery for inclusive growth]
  [How to make growth more inclusive?]
- Kyung Wook Hur (Ambassador, Permanent Delegation of Korea to the OECD)
  [Inclusive Growth in Korea]
- Ajay Shah (Professor, National Institute for Public Finance and Policy, India) [Indian social democracy: The resource perspective]
- OECD Global Forum on Trade_ICITE: Trade, Jobs and Inclusive Growth http://www.oecd.org/site/0,3407,en_21571361_40155008_1_1_1_1_1,00.html

- Gary Banks (Productivity Commission)
  [Trade, Employment and Growth]
- Stephen Pursey (ILO)
  [Making Globalisation Socially Sustainable]
- Doug Brooks (ADB)
  [Trade and Employment in Asia]
- Stefano Scarpetta
  [Trade integration and income inequality: links and policy responses]
- Bernard Hoekman (World Bank)
  [Trade and Inclusive Growth]
- Jean-Pierre (Asian Institute of Technology)
  [Connectivity, trade facilitation and inclusive growth: Some lessons from the Greater Mekong Subregional cooperation program Verbeist]
- Paolo Giordano (IADB)
  [Employment implications of regional trade integration: Is it all about trade policy?]
- John Martin
  [Labour Market policy and Trade]
- Marion Jansen (ILO)
  [Labour market and social policies when markets are open]
- Steven J. Matusz (Michigan State University)
  [Trade, Adjustment and Labour Market Policies]
- OECD - NIPFP India Symposium, June 2011
  http://www.oecd.org/document/25/0,3746,en_36335986_36336523_47340185_1_1_1_1,00.html
- Dipak Dasgupta (Principal Economic Advisor, Ministry of Finance
  [On Some Aspects of Economic Reform and Outcomes in India]

- Ravi Narain(Managing Director and CEO, National Stock Exchange)
  [Financial Reforms and Inclusion]
- Nachiket Mor (Chairman, Sugha Vazhvu Health Care)
  [New Directions in Healthcare]
- Mark Pearson (Head of Health Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD)
- World Economic Forum
  http://www.weforum.org/s?filters=type%3Areport&s=inclusive%20growth
- Mastering Quality Growth
  Annual Meeting of the New Champions 2011
- From Vision to Action, Africa's Next Chapter
  World Economic Forum on Africa2011_
- From Vision to Action, Africa's Next Chapter_Responding to the New Globalism
- World Economic Forum on East Asia2011
  http://www.oecd.org/dataoecd/9/14/48093854.pdf
- Orientations strategiques du Secretaire General pour 2011 et au-dela
  Reunion du Conseil au niveau desministres Paris, 25-26 mai 2011
  http://www.ipc-undp.org/pub/IPCPovertyInFocus22.pdf
- Long-Term Social Protection for Inclusive Growth
  International Policy Centre for Inclusive Growth Poverty Practice, Bureau for Development Policy, UNDP
  http://www.ipc-undp.org(International Policy Centre for Inclusive Growth)
  http://www.ipc-undp.org/pages/newsite/menu/inclusive/whatisinclusivegrowth.jsp?active=1
  http://www.icicifoundation.org(ICICI Foundation for Inclusive Growth)
  http://www.icicifoundation.org/uploads/annual/pdf_2011091209401003.pdf

3. ISO 26000[95]

▶ 2010년 10월 국제표준화기구는 사회적 책임에 관한 국제표준인 ISO 26000을 제정하였고 '인권존중'은 사회적 책임의 7대 원칙중의 하나로 제시됨.

▶ ISO 26000에서 인권은 사회책임 핵심 주제와 사회책임 원칙으로서의 두 가지 의미를 지님.

▶ ISO 26000의 사회책임 핵심 주제는 다음과 같이 7개로 나뉨.

- o 조직 거버넌스 organizational governance (26000 6.2절)
- o 인권 human rights (26000 6.3절)
- o 노동관행 labour practices (26000 6.4절)
- o 환경 the environment (26000 6.5절)
- o 공정사업관행 fair operating practice (26000 6.6절)
- o 소비자 이슈 consumer issues (26000 6.7절)
- o 지역사회 참여와 발전 community involvement and development (26000 6.8절)

▶ ISO 26000에 있어서 7개 사회책임 핵심 주제란 발생가능성이 가장 높아 조직이 다루는 것이 바람직한, 경제, 환경, 사회 영향을 의미함 (26000 5.2.2절).

▶ ISO 26000은 인권을 존중, 보호, 보장의 의무와 책임은 기본적으로 국가가 부담하나, 조직도 자신의 영향권을 포함한 조직 내부에서 인권을 존중할 책임이 있다고 밝힘 (26000 4.8절, 6.3.1.1절, 6.3.1.2절, 6.3.2.2절).

▶ ISO 26000에 따르면 인권은 다음과 같은 다섯 가지 특성을 가짐 (26000 6.3.2.1절).

95) ISO (2010) Guidance on Social Responsibility (ISO 26000), Geneva: ISO.

- o 고유한 권리: 인권은 모든 사람이 단지 인간이라는 이유만으로 향유하게 되는 권
- o 불가양의 권리: 설령 개인 인권 포기에 동의하더라도, 정부나 다른 어떤 기관도 인권을 임의로 박탈할 수 없는 권리
- o 보편적 권리: 인권은 지위 내지 신분에 상관없이 모든 사람에게 적용됨.
- o 불가분의 권리: 어떤 인권도 선택적으로 존중되거나 무시될 수 없음
- o 상호의존적인 권리: 특정한 인권의 실현은 다른 인권의 실현에 기여함.

▶ 인권의 8개 이슈

ISO 26000은 인권의 이슈로 o 상세검토, o 인권 위험상황, o 연결 회피, o 불평 구제 o 차별과 취약계층, o 시민적 및 정치적 권리, o 경제적/ 사회적/ 문화적 권리, o 근로에서의 근본원칙과 권리를 들고 있음.

▶ ISO 26000은 시민・정치권으로 생명권, 존엄하게 살 권리, 고문으로부터 자유로울 권리, 안전할 권리, 재산소유권, 형사상 기소 관련 정당한 법절차와 공정한 공판을 받을 권리, 언론과 표현의 자유, 평화로운 집회와 결사의 자유, 종교 선택과 종교생활의 자유, 신앙의 자유, 프라이버시, 가족・집・사적 교신에 대한 개입으로부터 자유로울 권리, 명예나 명성에 대한 공격으로부터 자유로울 권리, 공공서비스 접근권, 선거참여권 등을 열거함 (26000 6.3.8.1절).

▶ 경제・사회・문화권으로 교육의 권리, 공정하고 호의적인 조건에서 일할 권리, 결사의 자유, 적절한 건강수준에 대한 권리, 본인과 가족의 신체적・정신적 보건과 행복에 적절한 생활수준을 영위할 권리, 의식주・의료・사회보호에 대한 권리, 종교생활과 문화에 대한 권리 등을 열거함. (26000 6.3.9.1절).

▶ ISO 26000에서 취약계층은 “차별을 받거나 불리한 사회, 경제, 문화, 정치나 보건환경의 근거가 되고, 자신들의 권리를 달성하거나 동등한 기회를 누릴 수단을 향유할 수 없도록 하는 하나 또는 몇 개의 특징을 공유하는 개인들의 그룹”으로 정의됨 (26000 2.26절).

여성과 여자 아동, 장애인, 아동, 원주민, 이주자, 혈통에 기초해서 차별받는 사람들, 인종에 기초해서 차별받는 사람들을 포함함 (26000 6.3.7.2절)

▶ 차별은 “(구분, 배제, 선호의) 고려가 정당한 근거보다는 편견에 기반하고 있을 때, 대우나 기회의 평등을 효력 없게 만드는 모든 구분, 배제, 선호”로 정의됨 (26000 6.3.7.1절).

▶ 인권 위험상황

ISO 26000은 인권 위험상황을 “인권 관련 도전과 딜레마에 직면하기 쉽고, 인권 침해의 위험이 악화될 수 있는, 특정 상황과 환경”으로 정의하고, 다음과 같은 상황을 예시함 (26000 6.3.4.1절).

- o 충돌 또는 극단의 정치 불안, 민주・사법 시스템의 실패, 정치적・시민적 권리의 부재
- o 빈곤, 가뭄, 극단의 건강 위험이나 자연재해
- o 물, 산림, 대기 같은 자연자원에 중대한 영향을 미칠 수 있거나 지역사회를 혼란을 야기할 수 있는 채굴 또는 기타 활동에의 참여
- o 원주민 지역사회와 거리가 가까운 조직 운영
- o 아동에게 영향을 미치거나 아동을 포함시키는 조직의 활동
- o 부패 문화
- o 법적 보호 없이 비공식 근거에 의해 수행되는 근로를 포함하는 복잡한 가치사슬

o 조직의 부지나 기타 자산의 안전을 보장하기 위해 필요한 포괄조치

▶ 근로에서의 근본원칙과 권리 (26000 6.3.10.1절).

▶ 7개 항목의 사회책임 원칙

ISO 26000은 4절에 7개의 시회책임원칙을 열거하고 있으며, 인권존중 역시 포함된다.

o 책임성 (accountability) (26000 4.2절)
o 투명성 (transparency) (26000 4.3절)
o 윤리적 행동 (ethical behavior) (26000 4.4절)
o 이해관계자 이익 존중 (respect for stakeholder interests) (26000 4.5절)
o 법의 지배 존중 (respect for the rule of law) (26000 4.6절)
o 국제행동규범 존중 (respect for international norms of behavior) (26000 4.7절)
o 인권 존중 (respect for human rights) (26000 4.8절)

▶ 동시에 다음과 같은 부가적인 조건들을 포함시키고 있음 (26000 2.18절).

o 투명하고 윤리적인 행동 (transparent and ethical behavior)
o 지속가능발전에 기여 (contribute to sustainable development)
o 이해관계자 기대 고려 (take into account the expectations of stake-holders)
o 적용 법규의 준수 (compliance with applicable law)
o 국제행위규범 준수 (consistent with international norms of behavior)
o 조직 전반에 걸친 통합 (integrated throughout the organization)

4. EU-유럽 CSR 위원회

▶ EU (유럽연합)는 기업의 사회적 책임이라는 개념을 확립하기까지 다소 시간이 걸린 면이 있음.

반면에 비즈니스 영역에서 오랜 기간 기업규제의 측면에서 자발적인 이니셔티브가 있어 왔음.

▶ 유럽연합 차원에서는 유럽고용전략 (European Employment Strategy), EU 에코레이블(EU-Ecolabel), 친환경경영 및 감사제도 (Eco-Management and Audit Scheme)등을 채택하여 사회적인 책임을 담당하는 경영적 방향의 확립을 모색하여 왔음

▶ 이 중 EU 에코레이블은 환경친화적인 상품과 서비스를 제공하는 것을 촉진하기 위한 것을 목적으로 하는 비즈니스계의 자발적인 이니셔티브임

소비자들에게 경영의 투명성을 높여 기업에 대한 호감도를 증진시키는 것도 목적으로 함

▶ 친환경경영 및 감사제도는 자발성을 기초로 참여하는 기업들이 스스로의 사업적 성과 속에서 나타나는 환경에 대한 영향을 평가하여 공개함으로써 결과적으로 비즈니스계의 환경보보호의 목표가 지속적으로 향상될 수 있도록 하는 것을 의미함

▶ 동시에 EU는 EU와 직간접적으로 긴밀한 영향을 주고 받는 아프리카, 캐리비안, 태평양 국가들과 협약을 체결하여 인권증진을 위한 노력을 기울이고 있기도 함.

동 협약 (Cotonou Agreement with African, Caribbean, and Pacific Nations)은 기본적으로 국가들에게 일정한 법률적 구속력을 지우고 있다는 점

에서 산업계의 자발적인 이니셔티브들에 대하여 상대적으로 규범성이 강하여 보다 실효적인 측면이 있음.

▶ 유럽위원회 (European Commission)는 2001년 EU내에서 정상회담을 기반으로 기업의 사회적 책임에 관한 녹서 (Green Paper)를 발간함.

녹서는 그 자체로서 일정한 규범과 구체적인 규제의 내용을 기술하는 것을 목표로 하는 것이 아니라, 점차적으로 기업의 사회적 책임에 관한 구체적인 논의의 발생을 장려하기 위한 것이었음.

▶ 녹서는 기업의 사회적 책임에 있어서 기업 내부적인 측면에서 인적 자원의 관리, 근로에 있어서 안전과 보건, 변화에 대한 기업구성원들의 적응, 기업 활동의 환경적인 영향과 천연자원에 대한 관리 등을 거론함.

기업 외부적인 측면에서는 지역사회, 사업의 파트너들, 공급자, 소비자 등의 사업 활동자들, 인권, 지구적 환경의 보호 등을 들고 있음

▶ 녹서는 다음과 같은 것들을 요구하고 있음.

- 기업의 경영에 있어서 필수적으로, 동시에 근로자들의 교육과정에 있어서 핵심적인 부분으로 기업의 사회적 책임의 부분이 포함되어야 함
- 환경, 보건, 안전과 같이 확립된 분야에 있어서의 기업의 보고서들은 다수 발간되고 있으나, 구체적으로 인권, 특히 아동의 권리, 여성의 권리 등에 관한 보고서들은 제대로 발간되고 있지 않음
- 동시에 사회적 책임에 관한 합의된 정의가 기업들간에 공유되지 않으며, 이에 따라 공개되는 정보의 내용이나 종류 역시 통일성을 결여하여 국제적인 차원에서의 합의가 필요함을 강조.
- 이에 따라 SR 8000이나 GRI (Global Reporting Initiative: 국제적인 보고 이니셔티브)등이 나타나고 있으며, 주로 국제노동기구 (ILO)를 중심으로 전개되고 있는 보고의무의 표준화를 주목할 필요가 있음.

- 기업의 사회적 책임의 완수에 있어서는 근로자들의 참여가 중요함. 경영층과 근로자들 간의 대화의 확대를 통하여 환경적인 성과의 증진을 꾀할 수 있음.
- 소비자들 역시 제품의 생산과정이 친환경적이며 사회적으로 책임있는 방법으로 진행되었는지에 대하여 관심을 가짐.

다수의 유럽소비자들은 사회적 책임을 다하는 방식으로 생산된 제품에 대하여 고가를 지불하고도 구입할 용의가 있는 것으로 보도되고 있음.

사회적 책임성을 가진 방식에 의하여 생산된 제품에 대한 이러한 선호는 신규시장의 형성을 의미하기도 함.

시장의 이러한 변화의 힘을 통해 기업의 자세를 전환시키는 친사회적, 친환경 레이블 부착시스템이 나타나고 있음. 다만 유럽지역에서 친사회적, 친환경 레이블은 수입제품에 대해서만 적용되는 등 제한적인 사용에 그치고 있음.

동시에 단순히 노동착취의 방식에 의해 생산된 것이 아님만을 입증하는 제한적인 용도로 사용되고 있으며 적용된 노동기준의 구체적인 수준 역시 확인할 수 없는 것이어서 한계가 있음.

▶ 사회적으로 책임있는 투자로 불리워지는 사회적 책임투자 (Socially Responsible Investment): 소정의 사회적 및 환경적 기준을 충족시키는 기업에게 투자하는 펀드를 의미함.

▶ 유해상품 을 투자대상에서 제외하는 negative list 방식과 보다 적극적으로 환경친화적이거나, 사회적 책임성을 가지는 제품에 투자하는 방식의 positive list 방식이 있음.

▶ 기업들이 개발한 표준들과 기업평가회사들이 개발한 표준들을 조화시켜 나가는 표준화 standardization 방식이 필요함

▶ 2001 녹서의 연장선에서 2002년 Communication(Commission of the European Communities, Communication from the Commission Concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, Brussels, 2.7.2002, COM(2002) 347 final) 마련.

이후 EU Multi-Stakeholder Forum을 설립.

▶ 2001년 녹서를 통하여 세 가지의 기본적 요소들 (사람, 지구, 이익 (people, planet, profit))들을 기본 요소로 하여 광범위하게 이해관계인들에 대하여 의견을 수렴하였음.

CSR 발전에 있어서 EU의 역할, 개별 기업들의 전략에 있어서 CSR의 역할, 기타 이해관계인들의 역할, CSR 전략에 대한 통제와 평가, CSR 발전을 위한 메카니즘.

▶ 이해관계인들의 입장에 따라 견해의 차이가 나타남

[경영자층]
- CSR의 비구속적이며 자발적인 성격을 강조. 지속가능한 개발의 맥락에 통합되어야 하며, 국제적 차원에서 논의가 발전되어야 함을 강조.
- 전적인 문제의 일회적 해결은 불가능하며, EU 차원의 지역차원의 해결 노력은 비생산적임.
- CSR을 성공시키려는 경영인들의 창의성과 혁신 노력을 저해할 수 있음

[노동조합과 근로자들]
은 CSR에 대하여 구속력을 부여하는 것을 선호함.
- 최소한의 기준들을 설정하여 동등한 수중에서의 활동을 가능하게 하는 규제의 틀을 마련하는 것을 선호함 경영자 측의 일방적인 관점에서만 CSR이 개발되어서는 아니되며 모든 이해관계인들의 참여가 중요함.

- 사회적, 환경적 영향과 관련된 기업의 책임성을 담보할 수 있는 효율적인 메카니즘이 요구됨.
- 투자자들은 정보공개와 투명성을 높이는 일에 관심을 가짐. CSR과 SRI의 운영에 관한 평가체계가 개선되어야 함을 강조.

[소비자들]은
상품과 서비스에 대한 사회적, 환경적 조건에 대한 신뢰할 만하고 완전한 정보의 중요성을 강조. 동 정보는 소비자들의 결정에 있어서 핵심적인 요소들임.

▶ 다음과 같은 의견의 일치도 있음.

- CSR은 비즈니스사이드에서 경영자들이 장기적인 이익의 관점에서 자발적으로 채택한 것임.
- CSR은 지속가능한 개발의 개념과 불가분적으로 연계되어 있으며, 경영자들은 경제적, 사회적, 환경적 영향을 그들의 경영에 통합시켜야 함.
- CSR은 경영활동의 핵심에 해당하는 것으로서 단순히 경영의 부차적인 하나의 내용이 아님.

▶ 위의 의견들을 기초로

- CSR이 기업과 사회에 미치는 영향에 대한 지식을 증대시킴.
- 기업들, 회원국들간에 경험과 모범사례들을 교환하도록 함.
- 중소기업의 CSR을 강화하도록 함
- CSR 업무와 수단들 사이의 유사성과 투명성을 증대시킴- 윤리강령, 경영전략, 회계, 감사 및 보고, 레이블링, SRI 등의 영역에 있어서 표준들을 통일시키고 투명성을 높임
- 환경친화적 경영과 감사제도 (Eco-Management and Audit Scheme)는 환경친화적인 성과를 평가, 관리, 증진시키는 일에 관심을 가지는

회사들이 사용할 수 있는 제도임.

- Global Reporting Initiative (GRI)의 가이드라인이 유용한 출발점이 될 수 있음.
- CSR의 성공을 위해서 다양한 이해관계인들의 참여를 확보하는 것이 중요하므로 EU Multi-Stakeholder Forum on CSR을 제안함
- 노동, 사회정책, 기업정책, 환경정책, 소비자정책, 공공조달정책, 개발 및 무역정책, 공공행정 등의 모든 분야에 CSR을 포함시킴

▶ 유럽을 2010년까지 세계에서 가장 경쟁적이고 동적인 지식경제지역으로 만들면서 동시에 더욱 더 많은 일자리를 창출하고 와 사회통합을 이루어내는 지속 가능한 성장경제로 만들려는 EU 이사회의 소위 리스본 전략 (Lisbon Strategy)과, 2005년의 심사 (Review)는 성장과 고용의 측면에서 CSR을 파악하려고 하여왔음.

▶ 다만, CSR의 독자적인 성격을 상대적으로 무시하는 경향을 보임.

Forum 이후의 회의체는 소위 European Alliance on CSR (자발적인 유럽 기업체들의 연합)만 남게 되어 CSR의 자발적인 성격만을 강조하게 됨.

▶ 2006년 Communication

Commission of the European Communities, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee-Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility, Brussels, 22. 3. 2006 COM(2006) 136 final.

- 여전히 2001년 녹서의 입장과 같이 CSR의 자발적인 성격을 강조함 (이에 반하여 EU 의회는 자발성과 규제적 측면을 모두 포함하는 복합적인 형태를 선호함).

- 결과적으로는 산업계의 목소리가 압도함.
- 지속가능한 성장과 더 많은 일자리 창출이 EU가 국제경쟁과 노령화에 대비하여 해결해 나가야 할 과제로 인식,
- 사회적 취약계층의 보다 많은 고용이 통합적인 근로시장의 형성과 사회적 통합에 기여함.
- 기술개발, 평생교육, 평생고용에 투자하여 국제적인 지식경제에서 경쟁력을 유지하며 유럽의 노령화현상에 대응할 수 있음.
- 기업들의 자발적인 레이블링을 통하여 공중보건의 증진을 가져올 수 있음.
- 이해관계인들과의 협력을 통하여 사회문제들의 해결을 위한 혁신을 가져올 수 있음.
- 천연자원을 보다 합리적으로 활용할 수 있고 공해를 감소시킬 수 있음.
- 기업과 기업인들에 대한 보다 긍정적인 이미지를 창출할 수 있음.
- 빈곤감소와 UN밀레니엄 개발계획 (Millenium Development Goals)의 발전을 가져올 수 있음.
- 동시에 ILO, OECD, UN 등에서 정립된 가이드라인들을 충분히 고려하도록 함.

▶ 2007년 EU 의회의 Resolution on CSR은 이사회의 Communication에 대하여 대응하는 입장을 취한 것으로서 CSR에 있어서 회사책임의 원칙을 강조하고 포럼의 운영과정과 이사회 Communication 채택과정에서의 비투명성과 군형성 상실을 우려하는 의사를 표명.

▶ CSR에 대한 이해관계인들의 합의가 부재함을 확인.

▶ Jan Wouters, Leen Vhanet, Corporate Human Rights Responsibility: A European Perspective, 6 Nw. U. J. Int'l Hum. Rts. 262 (2008)은 EU의 CSR 정책은 실패하였고, 기업들의 인권책임, 민형사상 구속력

있는 책임의 확립과 이해에 실패하였다고 비판.

▶ 기 타

Sorcha MacLeod, Corporate Social Responsibility within the European Union Framework, 23 Wis. Int'l L.J. 541 (2005)

Pall A. Davidsson, Legal Enforcement of Corporate Social Responsibility within the EU, 8 Colum. J. Eur. L. 529 (2002) 등 참조.

5. 국제적 실효성을 가지는 미국의 입법동향

▶ 부패, 인권침해등과 관련하여 미국법의 역외적 적용을 광범위하게 인정하고 있는 "외국인에 대한 불법행위로 인한 청구 소송법 (Alien Tort Claims Act)"[96],

▶ 외국에서의 부패행위를 대상으로 하는 소위 리코법 (the Racketeer-nfluenced and Corrupt Organizations Statute)[97],

▶ 고문피해자보호법 (Torture Victim Protection Act)[98]

▶ 외국에서의 부패행위를 처벌하는 부패행위 처벌법 (Foreign Corruptive Practice Act)을 포함한다.

---

96) Alien Tort Statute, 28 U.S.C. § 1350. "연방법원은 외국인이 국제법위반을 이유로 제기한 불법행위를 원인으로 한 민사소송에 대하여 관할권을 가진다. (The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States."). 1789년에 제정된 이 법령은 미국연방고등법원이 1980년 파라구아이에서의 공권력에 의한 고문살해사건에 대하여 국제법위반을 인정하고 관할권을 행사한 이후, 특히 미국법의 특유한 징벌적 배상 제도 (punitive damage)와 결합하여, 해외에서 발생한 인권침해에 대한 미국 내 구제의 주요한 수단을 제공하고 있다.

97) Title IX of the Organized Crime Control Act of 1970, Pub. L. No. 91-452, 84 Stat. 922 (1970).

98) Pub. L. No. 102-256, 106 Stat. 73 (1992), codified as amended at 28 U.S.C. § 1350 (1999).

▶ 이중 가장 선도적이라 할 수 있는 ATCA의 경우, 회사의 행위에 대하여 적절히 적용될 경우 자연인과 달리 소재확보가 상대적으로 용이한 다국적 기업들은 상당한 영업적, 금전적 압박을 받게 될 것이므로 현실적으로 다대한 효과를 가질 수 있음.

▶ 다만 구체적인 적용에 있어서는 여러 가지의 한계를 지속적으로 극복하여야 하는 아쉬움이 있음.

- 첫째로, 좁은 범위의 국제법 위반에 국한된다는 점이다.[99] 집단살해, 고문, 약식처형, 성적 학대, 인도에 대한 죄와 전쟁범죄, 강제노동, 노예화 등의 경우 외에는 제한적으로 법위반이 인정된다는 점.
- 따라서 환경권, 수감자들에 대한 강제노동, 개인재산의 몰수, 건강, 교육, 주거 등을 포함하는 경제적, 사회적, 문화적 권리는 보호의 대상에서 제외되는 한계가 있음.
- 둘째로, 기본적으로 ATCA는 국가의 공적 행위에 대하여 적용된다는 점. 비국가주체들은-국제법상 강행규범에 위반되는 해적행위, 노예화행위, 인도에 대한 죄 등을 제외하고-국가공무원과 협력하였거나, 주요한 지원을 제공하였을 경우에 한해 제한적으로 책임을 부담한다는 것임.[100]
- 또 하나의 제한은 판례법국가들의 특성상 미국의 경우에도 소위 “인적 관할권” (personal jurisdiction)이 있는 경우만 법원의 판단이 가능하다는 것이다.
- 피고회사와 법정지로서의 미국의 관련성이 인정되어야만 함. 결과적으로 동법의 적용범위가 외국의 지사에 대하여 엄격한 통제를 가지는 미국의 다국적 기업에만 국한되며, 외국기업과의 합작의 경우 외

99) Sarah Joseph, *Transnational Human Rights Litigation Against Corporations, Ch. 2* (Hart Publications, 2004); Beth Stevens and M. Ratner, International Human Rights Litigation in US Courts (1996).

100) Craig Forcese, ATCA's Achilles Heel: Corporate Complicity, International Law and the Alien Tort Claims Act, 26 Yale J. Int'l L. 487 (2001) 참조.

국기업의 책임을 확인하는 것은 어렵다는 비판이 제기되고 있음.

- 예를 들어, Unocal 사건에서 합작법인 파트너였던 프랑스의 Total사는 미국 증권시장에 자사 주식을 상장한 것과 자사주식의 판매를 위한 광고행위를 한 것 이외에는 직접적인 미국과의 접촉을 유지하고 있지 않았음.[101)]
- 연방 제 9순회 재판소(the Ninth Circuit)는 비록 Total사가 캘리포니아에 지사를 가지고 있었지만, 단순히 지사가 있는 것만으로는 본사에 대한 인적 관할권을 확립하기 어렵다고 판시하였다.[102)] 관할권이 인정되는 경우는 지사가 본사의 또 다른 자아 (Alter Ego)이거나, 완전한 통제 하에 있을 경우에 한한다고 하였다.[103)]
- 더불어 관할권이 인정되는 경우에도 연방법원의 판례법원칙들인 불편의법정이론 (inconvenient forum: forum non convenience)[104)], 국가행위론 (act of state)등의 법률적 장애들을 극복하여야 함.[105)]
- 이러한 법률 기술적 고려 이외에도 다국적 기업에 대한 통제가 한 국가의 국내법원에 의하여 이루어져야 하는가에 대한 비판도 있다.
- 이러한 사정에도 불구하고, ATCA 프레임은 국가와 공모관계에 있는 다국적 기업, 자회사에 대하여 통제권을 행사하는 모회사들의 경우 등 회사에 의한 인권침해에 대한 주요한 사법상의 구제수단으로서 인정되며, 판례의 축적과 함께 기여의 정도가 확대될 것으로 판단됨.

▶ FCP Act와 관련하여 최근 전통의 독일기업 지멘스가 2008년 12월 15일 유죄인정을 받음.

---

101) *Doe v. Unocal Corp., 248 F. 3d 915, 922 (9th Cir. 2001).*

102) Id.

103) Id., at 923-95.

104) 최근 유럽사법재판소는 판결을 통하여 EU 회원국들의 법원들은 자국소재의 피고회사들에 대하여 불편의법정이론을 원용하여 재판을 거부하지 않도록 해야 한다는 내용을 확인하였다. *Owusu v. Jackson* [2005] ECR-I-1283.

105) 미국, 호주, 영국 등의 의회에서도 기업의 해외활동에 대한 최소한의 기준과 책임을 규정하려는 입법적인 노력들이 있어왔으나, 현재까지 뚜렷한 결과는 없는 형편이다.

- 아르헨티나, 방글라데시, 베네수엘라의 3개국 지사들이 이라크, 나이지리아, 방글라데시, 중국, 러시아-의료, 통신, 인프라에 대하여 미화 13억 6천만 불 뇌물 공여.
- 정교한 지출체계, 장부외 회계 유지, 사내 반부패법준수 프로그램 구축 부재, 변칙적인 컨설팅 계약-전직자 활용 부패 네트워크, 변칙적인 agency 계약 등의 방법으로 법률을 위반.
- 미국 DOJ (법무부), SEC (Securities and Exchange Commission: 증권거래위원회)와 미화 8억불 벌금 (사업이익에 해당)합의함 (벌금 미화 4억 5천불, 증권거래법 위반 미화 3억 5천불).
- 이후 독일법무부와 미화 5억 7천만 불 벌금 재합의.
- 미국, 독일 등 국가들은 OECD 반부패협약에 따라 긴밀한 사법공조 시행.
- CEO를 포함 모든 경영진 퇴진, 감사 및 법률준수임원 선임, 법률준수 프로그램 창설-인원 보강-미화 1억 5천만 불 추가 비용지급

▶ 이외에도 Travel Act (비공무원, 상업적 뇌물공여)법률의 적용사례들이 있음.

- 보통 제소전 사실상 화해로 끝나는 점이 위반 기업들에 대하여 책임의 범위에 대한 혼란을 가중시키고 있음.

6. World Bank (세계은행): Compliance/Advisor Ombudsman of the World Bank Group[106)]

▶ 국제금융기구들-국제금융공사 (IFC)와 다자투자보장기구(MIGA)의 경우, 이러한 기구들의 금융행위를 통하여 부정적인 사회적, 환경적 피해의 당사자가 되었을 경우 옴부즈만에 불평을 제기할 수 있는 권리를 부여하고 있음.

106) www.cao-ombudsman.org.

▶ 불평의 대상은 모든 인권침해를 원칙으로 하나, 주로 노동권, 지역사회의 건강, 안전과 안보, 토지취득, 비자발적 거주이전, 원주민들의 권리, 문화유산보호에 관한 사안들이 다루어지고 있음.

▶ 옴부즈만은 이해관계자 집단들 간의 대화를 추진하며, 조정기능을 행사한다. 조정이 불가능할 경우 옴부즈만 (CAO)의 준수감시부에 사안을 이관하여 IFC나 MIGA의 행동기준에 적합한 것인지의 여부를 판단하도록 한다.

7. CSR 사례 보충

▶ CSR은 효과성의 면에서 자발성을 근거로 하는 점과 개념의 모호성이 오히려 광범위한 준수를 기대할 수 있게 하며[107], 공개적으로 설정한 준칙이므로, 특히 공개기업들의 경우, 투자행위에 있어서 주주, 소비자, 투자자, 미디어 등의 사실상의 주요한 통제 속에 놓이게 된다는 나름의 장점을 가짐.[108]

▶ 많은 다국적 기업들은 현재까지도 이러한 기준들을 채택하고 있지 않다. 동시에 여전히 회사의 책무는 수익을 극대화하여 주주에게 최고의 이익을 제공하는 것이라는 일반적인 상법상의 인식이 걸림돌이 되고 있음.

▶ 구속력이 없는 규범이라는 점, 구체적인 이행 및 감독기구가 부재하며, 주요 이해관계자그룹들과의 컨센서스를 통하지 않고, 회사에 의하여 일방적으로 규정되어 회사나 해당 산업의 이익만을 반영할 수 있다는 점들이 단점으로 지적되고 있음.[109]

---

107) Redmond, id., at 90-1.
108) Id., at 90.
109) Id., at 91-2.

(1) 회원권의 부여를 통한 산업적 통제

자유노동 연합 (FLA: Fair Labor Association)[110]은 대학, NGO, 20여개의 중요회사들의 연합체 형식을 띄고 있으며, 가입을 원하는 회사들은 노동관련 규정들을 중심으로 하는 FLA 행동준칙 (code of conduct)을 채택함.

- 제3자에 의한 고발 내지 청원을 허용하며, 3자 정립구조를 가지고 있는 분쟁처리위원회가 있어, 청원이 제기될 경우 1차적으로 당해 회사가, 2차적으로 위원회가 분쟁해결 촉진 내지 조정기능을 행사하게 됨.[111]

(2) 회원권의 박탈을 통한 산업적 통제

- 근로자권리모임 (WRC: Workers Right Consortium)은[112] 회사 회원들을 가지고 있지 않으며, 대학, 학생, 노동법전문가들로 구성된 연합체이며, 가입대학들은 모임의 준칙과 유사한 내용의 준칙을 채택하도록 함.
- 모든 근로자나 제3자는 학교에 의류나 제품을 제공하는 회사에서 준칙의 위반이 있을 경우 불평을 제기할 수 있음. 사안이 채택될 경우, WRC는 동 그룹요원들, 지역사회 대표, 전문가들로 조사반을 구성하여 사실 확인을 시작하고, 결과를 공표함.[113]

(3) 인증과 회원권 부여의 방식을 통한 산업적 통제

- 국제장난감산업위원회 (ICTI: International Council of Toy Industries)[114]는 전세계의 장난감거래협회들로 구성됨. 행동준칙을 가지며, 공장

110) www.fairlabor.org.
111) Rees, id., at 6-7.
112) www.workersrights.org.
113) Rees, id., at 7.
114) www.icti-care.org.

에서는 ICTI의 훈련을 받은 감사관들과 감사회사들이 평가를 진행하고, 준수기준을 통과한 회사들은 인증을 받게 됨.

- Date-Certain 프로그램을 통하여 특정일을 정하여 장난감 관련회사들은 인증서를 받았거나, 현저한 노력을 보이고 있는 회사들과만 거래한다는 약정을 하게 됨. ICTI 핫라인불평제도가 시작되어 35개 공장에 대하여 시험운영중이다. 독립된 ITCI Care 재단이 불평처리절차를 관리 및 유지함. 안전과 인권의 자발적 기준 (VPs: Voluntary Principles for Security and Human Rights)도 유사한 형태로 운영됨.[115]

(4) **다수 이해관계자-다수 산업 체제**

- 윤리적 거래 운동 (ETI: Ethical Trading Initiative)는 회사들, NGO들, 노동조합들의 연합적 단체이다.[116] 39개의 회원사는 의류사업자에서 음식 사업자에 이르기까지 다양하게 구성됨.
- ETI는 노동기준에 관한 각국의 예와 국제기준들을 포함하는 기본원칙 (Base Code)를 설정함. 회원사들은 행동준칙-Base Code나 이에 유사한-을 가지며, 적극적으로 이행을 도모하고, 중대한 위반을 저지르는 회사와의 거래를 중단하도록 됨.
- 회원사들은 다른 회원사들이나 공급자들의 준칙위반을 고발할 권리를 가지며, ETI 사무국이 위반을 조사하고, 조정기능을 행사함.

▶ 이외에도 국제 사회적 책임 (SAI: Social Accountability International) 그룹은 71개 산업에 관여하는 국제적 NGO들의 모임임.

- 소위 SA8000기준을 부과하며, 사회적 책임인증서비스 (SAAS: the Social Accountability Accreditation)가 인증제도를 실시하고 이행을 감독함.

115) www.voluntaryprinciples.org.
116) www.ethcaltrade.org.

- 적용되는 기준들은 ILO와 UN협약들의 규정들이 포함되며, 누구나 위반사실에 대한 고발할 수 있음.

▶ 이와 같은 자발적인 준칙운동이 보다 성공하기 위하여서는 무엇보다도, 보다 많은 다국적 기업들의 준칙제정이 있어야 함

- 동시에 올바른 준칙의 제정과 효과적인 시행을 위하여서는 다음의 점들에 관한 확인이 필요하다고 판단됨.
- 첫째로, 준칙의 내용이 일반적인 인권규범을 충실히 담고, 적용에 있어서 보편성을 가져 분야별, 지역별 차별성이 있어서는 아니 된다는 것임.
- 둘째로, 가능한 한 다국적 기업의 사업과 준칙제정으로부터 영향을 받을 수 있는 이해관계자 모두를 제정과정에 참여시켜야 한다는 것임
- 셋째로, 일관성과 투명성을 가진 효과적인 이행기구를 설치하되, 동시에 실효성있는 제재수단을 함께 규정하여야 한다는 것임.
- 준칙제정 후에도 준칙에 대한 홍보에 주력하여야 하고, 이해관계자들이 용이하게 접근하고 활용할 수 있는 고발제도, 내지 청원제도, 보고제도들을 마련하여야 함.

(5) **회사와 노조 간의 양자적 합의에 의한 제도**[117]

▶ 국제프레임웍 합의 (IFAs: International Framework Agreements)는 다국적 기업과 국제노동조합연합 (Global Union Federation)[118]간의 합의를 통하여, 회사 내부와 자회사들에 대하여, 주로 ILO 관련 8대

117) www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN.

118) GUF는 특정 산업 군이나 직업군으로 구성되는 노동조합 대표들의 국제적인 연합체이다. 국제식품노조 (the International Union of Food), 국제섬유, 의류, 피혁 노동자 협회 (the International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) 등 5대 협회가 IFA 협상에 참가하였다. Lisa R Price, International Framework Agreements: A collaborative Paradigm for Labor Relations, in Olivier De Schutter ed., *Transnational Corporations and Human Rights*, at 241-57, n. 9 (Oxford: Hart Publishing, 2006).

주요협약사의 의무들과 국제인권의무들의 준수를 합의하는 제도를 말함.[119]

▶ 현재 25개 산업 군에서 59개의 유사협약들이 존재하고 있다. 대체로 노동조합이 협약위반에 관한 사항들을 제기하며, 경우에 따라 양측 대표, 또는 독립된 위원회가 불평을 처리하도록 규정하고 있음.[120]

8. 추가적인 국제적 접근

▶ 기타 관심을 기울여야 할 주요한 발전상황으로서 다음과 같은 내용들이 있음.

- UN Working Group on Business and Human Rights
- ICC WG on Business and Human Rights
- UN/ICC/APF Guideline
- 덴마크 인권연구소-Danish Institute for Human Rights and others

  덴마크인권센터(The Danish Institute for Human Rights)는 기업들이 어느 나라의 시장에서건 활용할 수 있는 쌍방향 데이터베이스를 개발했다. 웹에 기반한 이 도구는 비즈니스를 대상으로 한 대략 350개의 질문과 1,000개 이상의 인권지표들을 수록하고 있다. 이 지표들은 세계인권선언과 여타 80개 이상의 주요 인권조약들과 ILO 협약들에서 개발된 것들이다. 70개 이상의 기업들이 이 도구의 개발에 참여했고, 본 데이터베이스는 현재 분야별 버전으로 개량되고 있다.
- UNDP: Sustainable Growth: UNDP-CSR 사업 (특히 2000년부터 칠레)
- 아시아 태평양 국가인권기구 연합

119) Id., at 243.

120) Accor, Chiquita, Statoil, Daimler Chrysler 등 4개사와의 협상과정과 IFA 운영상황에 대한 약술은 Id., at 249-254 참조.

- o The Edinburgh Conference and Declaration
- o The Network of African NHRIs draft plan of action on Business and Human Rights
- o 인권과 기업/정부에 대한 APF 법률가자문위원회 (Advisory Council of Jurists)의 행동계획
- o ICC와 아세안 국가간 인권위원회 (ASEAN Intergovernmental Commission for Human Rights)가 인권과 기업 기초 연구 시작
- o ICCR (국제 NGO) “Principles of Global Corporate Responsibility: Benchmarks for Measuring Business Performance”
- o 기업과 인권에 관한 아태지역 국가인권기구 회의

Ⅲ. 시사점

▶ 국제사회에서 공생발전은 기관별, 국가별, 이니셔티브별로 독자적인 기원과 특성을 가지고 진행되어 왔음을 알 수 있음.

▶ 공적인 측면에서는 다국적 기업들을 포함한 비즈니스계에 대한 규제와, 국제적 차원의 빈곤감소, 계층 간 격차해소 등을 위한 일종의 국제공공정책 등이 있음.

▶ 사적 부문에서는 기업의 자발적인 이니셔티브를 강조하고, 기업경영 일반에 소위 사회적 책임을 통합시키려는 노력도 있어왔음

▶ 향후 연구에서는 우리 사회 내에서 요구되는 공생발전의 요구내용과 취지를 명확히 설정하고, 국제기구, 지역적 기구, 개별 국가들, 산업계에서 진행되어 온 이니셔티브들의 개별적인 특성에 착목하여 적절한 제도적 정책적 시사점들을 발굴하는 심화연구를 진행하는 것이 필요한 것으로 판단됨.

제 4 편 독일과 EU의 공생발전 동향

제 1 장 공생발전과 복지생산, 복지생산과 공생발전

○ 공생발전의 구상은 아직은 명확한 이념과 실현방법, 그리고 실현 영역을 확정하고 있지는 않는 듯함

- 가장 추상적으로는 사회의 구성원 간에 연대의식에 기초하여 함께 발전에 기여하고 참여하여야 한다는 규범적 방향을 포함하고 있는 것으로 보임

○ 위와 같이 이해할 경우 우선 공생발전이 논의되는 장(forum)은 다음과 같이 정리될 수 있을 것이다.

- 수평적 차원에서 인간과 자연의 공생, 국민 상호 간에 공생, 자본과 노동의 공생 등으로 구분될 수 있음
- 수직적으로 보면 현 세대와 미래 세대의 공생발전에 대한 요청에 의하여 보충되어야 함
- 이와 같은 수평적 및 수직적 공생발전의 요청이 구체적으로 어떠한 법률관계 속에서, 어떠한 방법에 기초하여 실현되는가에 대해서는 유형화가 불가능할 만큼 다양한 모습이 나타남. 이것이 이 글의 연구과제는 아님.

○ 이 글은 거꾸로 복지생산의 장에서 공생발전을 논의할 수 있는 가능성을 탐색하는 목적을 가짐

○ 공생발전의 관점에서 복지생산의 정책영역을 재구조화하는 것은 다음 단계의 과제이어야 함

○ 이 글은 논의의 범위를 독일과 EU로 한정함

○ 이 글에서 제시하는 연구과제들이 공생발전의 연구에 기여할 수 있도록 재편성하면 다음과 같은 모습을 띰

○ 현재 진행되고 있는 인구구조의 불균형은 복지생산의 지속가능성에 심각한 위험으로 인식되고 있음. 여기에는 동시에 1980년대 이후 각국에서 복지재정이 긴축경향을 보이고 있다는 점이 함께 작용함

- IV. 세계은행과 ILO 연금개혁안의 비교 연구, VII. 독일 연금보험에서 공적 및 사적 배려의 재조정, 인구요소 등이 이에 관련된 주제들임
- 국가의 공적 노후보장에 관한 부담을 완화하기 위하여 노후보장을 다원화하여 구상하고, 사적 배려를 통하여 노후보장을 국가와 사회, 그리고 개인의 분담하는 시도들임
- 다만 이러한 시도들에 있어서 연금보험개혁이 효율성만을 강조하여 형평성을 상실하게 되는 위험에 대해서는 주목하여야 함
- 또 사적 배려를 강화하는 경우에도 여기에 대해서 세법적인 배려 등을 통하여 이를 실질적으로 촉진하고 가능하게 하는 국가의 정책이 필요
- 지속가능성을 위한 정책이 경우에 따라서는 급여의 제한적 형성을 통하여 제도의 목적을 실현하는 관점과 충돌할 수 있다는 점에 대해서는 주목할 필요가 있음. VI. 독일 장기요양보험의 재정안정을 위한 기본구상과 개혁논의가 이에 대한 좋은 예임

○ 복지생산에 있어서 공생발전은 특히 다원적인 법률관계를 통하여 복지생산이 이루어지는 경우 보다 중요한 의미를 가짐

- V. 독일 건강보험에서 효율적이고 경제적인 건강보장과 건강보험의 지속가능성을 위하여 급여전달에 참여하는 의사 및 약사 등에 어느 정도 사회적 책임을 부담시키는 것이 좋은 예임. 독일 건강

보험에서 공생발전은 가입자에게도 부담을 가하는 방법으로 이루어짐.
- 의료수요를 통제하는 것이 건강보험의 중요한 과제로 부각되고 있기 때문.
- 이밖에 공급시장에서 의사 및 약사 등 요양기관들의 경쟁을 강화하여 복지생산의 효율성 및 경제성을 증진시키는 점도 주목을 요함

○ 공생발전은 새로운 거버넌스를 필요로 함
- I. EU 사회정책에 있어서 이른바 개방적 방법론이 여기에 해당하는 좋은 예
- 오늘날 복지생산은 더 이상 소득 근로자만을 대상으로 하는 것이 아니라 전 국민을 포섭.
- 이로써 복지생산에 대한 결정은 정치구조화 됨

○ 복지생산은 민주주의와의 상호 작용 속에서 실현. 다음과 같은 두 가지 문제가 나타남
- 복지생산이 다원적인 구조 속에서 이루어지기 때문에 복지생산의 정책 평가가 그만큼 복잡하고 어렵게 되었음
- 이러한 상황 속에서 복지생산이 사회적 성격을 상실하고, 오히려 일반 정치적인 구조 속에서 이루어질 수 가능성. 복지생산에 대한 객관적인 평가가 중요

○ EU에서 시행되고 있는 개방적 방법론은 정책에 대한 분석과 평가, 그리고 투명화를 통하여 복지생산이 새로운 거버넌스 구조를 가질 수 있는 가능성을 시사

○ 공생발전의 새로운 축은 사회적 약자에 대한 배려
- III. EU 장애인차별금지는 이를 보여주는 좋은 예
- 또 이는 오랜 동안 복지를 통하여 장애인정책을 시행한 우리나라의

경우에도 2008년 장애인차별금지법이 시행되면서 평등을 통하여 어떠한 이념 및 정책적 보충이 이루어질 수 있는가를 보여주는 예
- EU 장애인차별금지의 요청에 따라 장애인차별금지법을 제정한 독일의 예도 분석의 대상에 포함되어야 함

○ 공생발전은 사회보험 가입자 간의 부담의 형평을 통하여 실현되어야 함
- VII. 독일 산재보험의 재정방식 개혁이 이를 보여주는 좋은 예
- 산재보험의 관리운영주제인 동업조합은 산재예방의무가 있기 때문에 산재발생률이 높다는 것은 산재를 예방할 의무를 게을리 했다는 의미
- 산재발생률에 따라서 보험료율을 어느 정도 인상 혹은 인하할 수 있도록 한 것은 이러한 의미를 반영
- 다른 한편 해당 산업이 구조적으로 산재발생률이 높을 수밖에 없다면 스스로의 노력을 통하여 이를 개선하는 것은 불가능
- 그렇다면 동업조합 간의 부담을 재조정하는 방법을 통하여 비로소 공생발전의 의미를 실현
- 우리 산재보험법에 있어서도 참고하여야 할 문제.

○ 대학등록금 문제와 관련하여 교육지원제도에 대한 연구가 필요
- 독일의 경우 최근 계속교육지원제도가 도입
- 이는 공생발전과 관련하여 다음과 같은 의미
- 대학교육에 대한 부담을 본인, 혹은 부모가 질 경우 이는 대학생 자녀를 분 부모와 그렇지 않은 부모 간에 형평이 상실
- 대학교육을 받은 후 소득활동을 하는 자의 소득에서 납부하는 세금은 전체 국민을 위한 과제에 지출
- 대학 교육 후 고용기회를 갖는 것이 점점 어려워지고 있음
- 교육지원은 교육 그 자체를 위한 지원 뿐 아니라 고용과 연계되

기 위하여 필요한 단계를 포함
- 이로써 오늘 날 개인생활의 가장 중요한 기초인 고용과 관련하여 기회의 평등이 실현

제 2 장 EU의 복지생산에 있어서 실체법적 기준과 개방적 방법론

Ⅰ. EU에서 사회보장의 실체적 통일을 위한 논의와 결과

○ EU는 경제공동체를 형성하는 초기부터 회원국 간에 사회보장의 기준을 통일하는 문제를 논의
- 그러나 이미 초기 회원국 사회보장을 실체적으로 통일하는 목표는 불가능하고, 불필요하며, 또 바람직하지도 않다는 점에 합의
- 이에 설립으로부터 지금까지 EU는 각국의 사회보장기준을 실체적으로 통일하는 방법이 아니라 경제공동체의 실현을 위하여 필요한 조치를 보충하는 데에 정책의 중점을 둠
- 국가 간을 이동하는 근로자들이 국적에 관계없이 고용지를 기준으로 사회보험에 가입하고, 고용지를 이동하는 경우에도 각국에서 형성된 기간을 합산
- 이와 같이 형성된 급여를 거주지에 관계없이 수급할 수 있도록 하는 데에 정책의 중점을 두었음
- 국경을 이동하는 근로자의 보호에 특유한 목적을 갖는 EU 사회보장법(freizuegigkeitsspezifisches Sozialrecht)이 형성

○ EU는 이러한 입법원칙 및 기술을 사회보험법 뿐 아니라 다른 법률영역으로 확대・발전
- 이는 오랜 동안 EU 규칙 제1408/71호 및 제574/72호를 통하여 규율
- 이 규칙들은 2010년 제883/2004호로 대체

Ⅱ. 개별영역에서의 실체법적 기준과 거시구조 조성을 위한 입법작업

○ EU에서의 복지생산을 실체법적으로 통일하기 위한 기준은 개별적인 영역에서, 그리고 거시적인 구조를 조성하는 방법으로 실현

- 전자에 해당하는 예가 남녀평등에 관한 지침 제86/378호
- 이는 규범형식이 지침(Richtlinie)으로서 규칙(Verordnung)에 비해서는 직접적인 효력을 갖지 못한다는 한계
- 자영인의 경우 남녀평등은 지침 제86/613호
- 복지생산을 균등하게 하기 위한 거시구조는 유럽사회정책기금(The European Social Fund)을 통하여 배려되

○ 1997년 이후 암스테르담 조약을 통하여 EU는 독자적인 고용정책수단을 갖게 됨

- 이는 기존에 유럽연합 차원의 정책들이 회원국들의 국내 정책에 충실하게 반영되지 못하여 왔다는 점을 고려한 변화
- 현재까지 EU의 독자적인 고용정책은 고용상황에 긍정적인 영향
- 예컨대 EU는 고용정책에 있어서 성공적인 국가의 정책을 그렇지 못한 회원국에서 실험하도록 함
- 1980년대 및 90년대 네덜란드, 영국 및 덴마크를 모범적인 고용정책유형으로 선정

○ 실제 독일은 1990년 고용정책 및 장애인정책의 형성에 있어 사례관리기법(case managements) 등 이들 국가의 선례를 따름[121].

- 이는 전통적으로 독일 사회정책이 사회적 위험이 발생한 후 기존의 소득을 보장하는데 중점을 두어 왔던 데 비해서 새로운 정책적 전환에 해당

121) 이에 대해서는 Ulrich Becker/Matthäus, “Rehabilitation in der Europäischen Union”, *Deutsche Rentenversicherung*(2004), 659면 이하 참조.

- 사례관리기법은 기존의 근로자에게 소득보장과 함께 혹은 이 보다는 소득활동에 재진입하는 목표에 더욱 비중을 두는 서비스급여의 기초로 기능
- 이 점에서 보면 EU 고용정책은 개방적 방법론이 조약법적 근거를 가지고 집행되는 예에 해당

Ⅲ. 이른바 개방적 방법론에 따른 복지생산기능 제고를 위한 기준설정

1. 개방법 방법론의 이념 및 실현영역

○ EU는 특히 1990년대 이후 시장통합을 이루면서 사회통합의 중요성을 강조

- 이에 EU에서 회원국 사회보장의 형성 및 발전에 일정한 정책목표를 가져야 한다는 당위성을 명백히 함
- EU는 1990년대에 들어와서 이른바 “개방적 방법론(open method of coordination)”을 EU 사회통합의 방법론으로 실험 중
- 이는 고용정책에서 처음으로 적용. 이후 빈곤정책과 노령보장으로 적용범위를 확대[122].
- 2000년 이후 건강보장에도 이 방법을 적용[123].

---

122) 이에 대해서는 Richard Hauser, "Soziale Indikatoren als Element der offenen Methode der Koordinierung zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in der Europäischen Union", *Zeitschrift für Sozialreform*,(2002), 251면 이하; Bernd Schulte, "Die Methode der offenen Koordinierung-Eine neue politische Strategie in der europäischen Sozialpolitik auch für den Bereich des sozialen Schutzes", *Zeitschrift für Sozialreform*(2002), 1면 이하 등 참조.

123) 이에 대해서는 Rainer Pitschas, "Nationale Gesundheitsreform und europäische Governance der Gesundheitspolitik-Zur Verpflichtung der Gemeinschaftsstaaten auf solidarischem Wettbewerb durdch offene Koordination", *Vierteljahresschrift für Sozialrecht*(2002), 75면 이하 참조.

○ 개방적 방법론은 특정한 질서구상에 따라 EU 회원국의 복지생산을 지도하는 것을 목표로 하지는 않음

- 회원국의 전통적인 복지생산의 방법과 내용에 대한 기본원칙 자체는 국내정책적인 것으로 존중
- 개방적 방법론은 다양한 복지생산의 방법과 내용에도 불구하고 회원국의 복지생산이 각각의 유형에 충실하게 경제적 기능을 수행할 수 있어야 한다는 점을 주목
- 유럽연합은 복지의 지속가능한 생산을 위해서는 효율성과 형평성이 균형 있게 지배적인 가치로 유지되어야 한다는 점을 주목

○ 이러한 기초 위에서 예컨대 EU는 노령보장에 있어서 다음과 같은 목표를 정립[124].

- 노령보장체계가 기능적합하게 목표를 실현할 수 있어야 함
- 장기적인 재정적 안정성이 보장되어야 함
- 노령보장이 개인 및 사회의 변화된 기대에 부응할 수 있어야 함
- 건강보장의 경우 보편성과 효율성, 그리고 연대성에 기초하여 의료서비스에 접근할 수 있어야 한다는 목표를 제시[125].

2. 개방적 협력의 단계

○ EU는 다음과 같은 단계로 개방적 협력을 도모[126].

- 각국에서 사회정책의 경제적 기능을 평가하기 위하여 적용될 중요한 지표가 개발·제시. 이는 인구학적, 고용 관련적, 재정적 및 구조적 지표를 포함.

---

124) 위 각주 2 참조.

125) 위 각주 3 참조.

126) 이에 대해서는 Eberhard Eichenhofer, *Sozialrecht der Europäischen Union* (Erich Schmidt Verlag, 2006), 270면 이하 참조.

- 이러한 기초 위에서 각국은 사회보장의 현재 상황에 관한 국가보고서를 작성
- 보고서는 평가를 위한 기초. 이때 필연적으로 법 및 정책 비교의 작업이 이루어짐.
- 비교의 대상은 각국의 제도가 아니라, 해당 제도에 대한 경제적 분석의 결과
- EU에서 비교의 대상은 기본적으로 회원국들의 사회정책이지만 비교의 범위를 넓혀 예컨대 국제노동기구에서의 사회정책입법 역시 비교의 대상
- 이러한 평가를 기초로 EU는 각 회원국에 권고. 이때 해당 사안에 있어서 수집된 사례 중 모범적인 정책방향을 제시[127].

3. 개방적 방법론의 정책효과

○ 개방적 방법론은 EU 사회정책의 발전에 있어서 다음과 같은 점에서 혁신적.

○ 각국의 사회보장이 갖는 경제적 효과가 일정한 객관적 지표에 따라 비교. 이로써 EU 사회보장이 투명화.

○ 개방적 방법론이 각국의 특수성을 존중하면서 그것이 갖는 경제적 효과를 비교의 대상으로 한다는 점에서 사회정책에 관한 회원국의 관할권에 영향을 주지는 않음.
- 다만 제도에 대한 경제적 효과분석은 필연적으로 해당 제도에 대한 가치론적 평가를 수반
- EU에서 비교와 평가에 기초하여 이루어지는 권고는 해당 제도의 경제적 효과에 관한 것이지만 여기에는 제도 그 자체를 다시 검토하는 필요성이 내포

127) 위 각주 1 참조.

- 이 점에서 개방적 방법론은 그 운영에 따라서는 사회정책에 관한 EU 회원국의 국내정책적 권한에 현저한 영향을 주는 수단으로 발전할 수 있음.

○ 개방적 방법론 자체가 EU에 회원국 사회정책에 관한 관할권을 이양하는 등의 권한배분에 있어서 변화를 가져온 것은 아님
- 암스테르담 조약 및 니스조약 이후에도 사회정책에 관한 EU의 결정에는 회원국 전원일치의 원칙이 적용
- 다만 암스테르담 조약을 통하여 EU는 사회정책에 있어서 구속력 있는 규범을 제정할 수 있게 되었고, 이 점이 개방적 방법론과 상호 영향을 미치면서 개방적 방법론은 EU 사회정책의 형성에 새로운 전기를 마련

○ 개방적 방법론에 의하면 EU는 단순히 기존의 제도 및 제도의 기능을 비교하는 데 그치지 않고, 비교에 기초하여 이루어지는 평가의 결과 특정 국가에 대해서 특정한 내용의 권고
- 이는 EU에서 기존의 사회정책에 관한 논의와 비교
- 위에서 언급한 사회정책기금 및 고용정책적 권한과 연계해서 보면 개방적 방법론에 따른 권고적 권한은 향후 EU 사회정책을 일정한 방향으로 선도하는 중요한 수단.

Ⅳ. 개방적 방법론의 향후 전망

○ 개방적 방법론은 EU와 회원국 간 기존의 관할배분의 관계를 유지하면서 상호 협력과 권고를 통하여 EU 사회정책을 추진

○ 이 점에서 EU 사회정책의 새로운 수단으로 기대

○ 특히 다음과 같은 점이 이와 같은 기대를 뒷받침

○ 개방적 방법론은 역설적으로 보면 EU와 회원국의 관할권에 변화를 가져오지 않았기 때문에 사회정책에 대한 광범한 논의의 장을 마련

- 이로써 회원국 각국의 사회정책은 국내정책과 EU 정책의 다층적 결정의 산물로서의 성격을 띠게 될 것으로 기대[128].
- 이 점은 지금까지 EU가 명시적인 권한규정이 없이 관할을 확대하여 왔다는 일부 비판을 염두에 두면 개방적 방법론이 갖는 장점[129].

○ 개방적 방법론은 실질적으로 회원국 간 사회정책의 경향을 균등하게 할 가능성을 내포

- 적어도 사회정책에서의 이른바 “social dumping”을 통하여 회원국들이 국제경쟁에 유리한 지위를 차지하려는 유인에 견제적 기능을 수행
- 물론 여전히 사회정책은 회원국 각국의 전통과 사회경제적 특수성을 배경으로 형성
- 따라서 EU에서 균일화가 이루어질 수 있는 영역은 아님
- 다른 한편 오늘날 회원국들은 사회정책의 배경으로서 어느 정도 공통의 현상에 처해 있음. 인구구조의 불균형, 고령사회의 심화, 노동환경의 변화, 사회보장재정의 악화 등이 대표적인 예
- 이러한 새로운 사회문제에 대한 사회정책적 대응이 동일하지는 않지만 대응의 수단은 생각보다는 제한적
- EU 사회정책의 실질적인 차원에서의 협력적 발전이 불가능하다거나 또 혹은 경제통합에 오히려 장애가 된다는 인식은 EU 초기에는

128) 이 점에 대해서는 예컨대 Stephan Leibfried/Paul Pierson, European Social Policy; *Betweeen Fragmentation and Integration*(Brookings Institution Press, 1995); Bernd Schulte, "Nochmals-Wird einen Europäischen Sozialstaat geben?", *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*(2003), 391면 이하; Hans F. Zacher, "Wird es einen Europäischen Sozialstaat geben?", *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge*(2001), 9면 이하 등 참조.

129) 예컨대 이러한 비판에 대해서는 *BVerfGE* 89, 155(210면 이하) 참조.

지배적이었고, 또 아직 부분적으로 남아 있음[130].

- 위에서 살펴본 바와 같이 각국이 처한 현상의 공통성과 제한적인 정책선택의 가능성은 개방적 방법론을 통하여 이루어지는 분석과 비교 및 평가, 그리고 권고가 갖는 사실적 구속력의 의미를 증대.

제 3 장 EU의 장애인차별금지정책

Ⅰ. 차별금지의 개별화

○ EU의 시장통합은 가장 기본적으로는 회원국 국민 간에 국적을 이유로 한 차별을 금지하는 것을 전제(TFEU 제18조)[131].

○ EU는 1980년대 이후, 특히 1990년대 이후 시장통합과 함께 사회통합에 중점을 두게 되면서 국적 이외의 기준에 따른 차별을 금지하는 정책을 추진하기 시작

- 이 전에 차별금지의 대표적인 예는 위에서 이미 언급한 바 있는 남녀의 성별을 이유로 한 차별금지
- 특히 1997년 암스테르담조약은 광범위한 기준에 따른 차별을 금지(TFEU 제10조).
- 사회보장법에서 중요한 차별금지는 장애 및 연령에 따른 차별금지
- 특히 장애를 이유로 한 차별금지는 기존에 장애인에 대한 복지를 중심으로 장애인정책을 추진하여 왔던 유럽 국가들에게 장애인정책의 새로운 지평. 독일이 여기에 해당하는 대표적인 예.

○ 1997년 암스테르담 회의에서 EU는 유럽연합의 기관들이 법 및 규칙을 조정하는 데 장애인을 배려하여야 한다는 선언을 채택

130) 이에 대해서는 예컨대 Christian von Weizsäcker, *Logik der Globalisierung* (Vandenhoeck & Ruprecht, 1999) 참조.

131) 아래 조문의 인용은 2007년 리스본조약에 의하여 개정된 “The Treaty on the Functioning of the European Union"에 따르며, ”TFEU"로 약칭한다.

- 이는 기존에 이미 오랜 동안 발전하여 온 남녀평등의 원칙을 실현하기 위한 방법론을 따른 것
- 이에 따르면 유럽연합은 유럽연합 정책을 형성함에 있어서 포괄적으로, 그리고 처음부터 끝까지 전체 단계에서 장애를 배려[132].

Ⅱ. EU의 장애인차별금지기준

○ 위와 같은 조약상의 변화를 통하여 EU는 장애를 이유로 한 차별금지를 규율할 입법권을 보유
- 다만 이러한 EU의 권한은 외무장관회의에서 만장일치와 유럽의회의 동의를 받아야 한다는 유보 하에 있다는 제한
- 이러한 EU의 권한에 근거하여 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 지침 제2000/78호가 제정
- 이는 주로 고용 및 직업수행에 있어서 장애를 이유로 한 차별을 금지
- 이밖에 인종, 민족, 종교 및 세계관을 이유로 한 차별 역시 금지

○ 지침의 제정에 있어서 EU는 그 입법이유로 1989년 EU에서 채택된 '근로자의 사회기본권에 관한 헌장(Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer)'에 따른 장애인보호의 필요성, 장애인의 사회적 통합을 촉진하는 노동시장의 구축 필요성, 유럽연합의 목표를 달성하기 위하여 필요한 차별금지 및 차별철폐의 필요성 등을 제시

○ 유럽연합의 목표에는 고용증진, 사회보장의 강화, 생활수준의 향상, 경제적 및 사회적 통합에 따른 삶의 질 향상, 사회적 연대와 거주이전의 자유 등이 포함

132) 이러한 요청이 각국에서 실현되는 상황에 대해서 자세히는 Felix Welti, *Behinderung und Rehabilitation im Sozialen Rechtsstaat*(Mohr Siebeck, 2005) 참조.

○ 2006년 채택된 UN의 장애인권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)은 특히 장애인의 이동권을 비롯하여 생활에 밀접한 관련성을 갖는 영역에서 차별금지기준과 평등을 실현하기 위한 적극적인 배려의무를 입법

- EU는 2007년 이를 비준하였다.
- 이로써 아래에서 설명하는 EU지침 제2000/78호과 함께 UN의 장애인권리협약이 EU 및 회원국 장애인정책에 객관적 지침으로 기능

Ⅲ. 지침 제2000/78호의 내용

1. 이념의 전환

○ EU의 장애인차별금지기준은 EU 회원국들에 있어서 장애인정책의 이념을 전환하는 계기

- 장애인정책을 더 이상 후견적·사회부조적 차원이 아니라 장애인이 정책의 주체로 기능하고 참여
- 특히 이 지침은 지금까지 소홀히 되었던 이동, 일상적인 거동 등 생활환경에서 장애를 이유로 정상적인 생활이 저해되어 왔다는 점을 주목
- 이 지침에 기초하여 EU는 2001년에서 2006년까지 시행될 차별금지를 위한 행동강령을 제정
- EU 위원회는 2003년을 장애인의 해로 지정.

2. 적용영역 및 기능방식

○ 지침 제2000/78호는 공적 영역 뿐 아니라 사적 영역에도 적용

○ 사항적 적용범위는 고용과 직업수행의 거의 전 영역을 포괄. 즉 직업교육, 상담, 고용, 근로조건 등을 포괄.

○ 지침은 주로 고용관계에 적용
- 사용자가 주로 수범자(지침 제3조 제1항).
- 장애 등을 이유로 차별을 하는 경우 제재

○ 특히 지침의 중요한 의미는 차별금지에 있어서 입증책임을 완화
- 장애를 이유로 한 차별을 입증함에 있어서 사용자가 장애를 이유로 한 차별이 아님을 입증하여야 하는 방향으로 전환 가능(지침 제10조).
- 다만 고용 및 직업수행의 종류가 갖는 특성 상 해당 차이가 직업에서 요구되는 특성에 기인하는 경우에는 금지되는 차별은 아님(지침 제4조 제1항).

○ 사용자는 장애인의 차별금지 및 동등취급을 보장하기 위하여 필요한 적절한 조치를 취하여야 함(지침 제5조).
- 지침의 실효성을 제고하기 위하여 장애를 이유로 한 차별에 대한 분쟁이 발생하는 경우 장애인단체가 절차에 참여(지침 제9조).
- 회원국으로 하여금 사용자 및 근로자, NGO 등과 지침에 제시된 기준을 실현하기 위하여 필요한 협상을 하도록 권고.

3. 소극적 차별금지와 적극적 배려, 직접적 차별과 간접적 차별

○ 이 지침의 기능방법과 관련된 특징은 지침이 차별을 금지하는 소극적 조치 뿐 아니라 적극적 조치를 통한 평등의 실현을 요청
- 이에 따라 사용자는 고용, 직업수행 및 승진에 있어서 장애인에게 동등한 기회를 부여하기 위하여 적합한 조치를 취할 의무
- 회원국은 이에 수반되는 사용자의 부담을 보상
- 이로써 장애인에 대한 차별금지가 노동법적 조치와 사회보장법적 조치를 상호 보충하고 연계하면서 실현될 수 있다는 점을 환기

○ 지침은 직접적 차별 뿐 아니라 간접적 차별을 금지

○ 간접적 차별이란 특정 기준에 따른 차별이 명시되어 있지는 않지만 해당 특징이 일반적으로 특정 집단에 주로 나타나며, 이러한 특징을 기준으로 이루어지는 차별

- 간접적 차별은 지금까지는 주로 남녀평등과 관련하여 논의
- 앞으로 이러한 차별금지의 내용은 장애인차별금지의 경우에도 활성화될 것으로 기대

○ 지금까지 유럽재판소가 남녀평등의 영역에서 형성적 기능을 통하여 지침의 실현에 기여했듯이 장애인차별금지에 있어서도 유럽재판소의 역할이 기대[133].

- 최근 유럽재판소는 본인이 장애인인 경우 뿐 아니라 장애인을 돌보는 자가 차별을 받은 경우에도 장애를 이유로 한 차별로 인정하는 판결.
- 장애아동을 돌보는 부모가 대표적인 예[134].

Ⅳ. 지침 제2000/78호 Richtlinie 2008/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf(발췌)

EU 위원회는 특히 유럽연합 설립조약(이하 '조약') 제13조에 기초하여 다음과 같은 지침을 제정한다. 이에 대한 입법이유는 다음과 같다.

133) 이에 대해서는 예컨대 Bernd Schulte, "Behindertenpolitik und Behindertenrecht in Europa; Behindertenpolitische und behindertenrechtliche Grundlegung; die Europaeische Union", von Maydell/Pitschas/Schulte(편), *Politik und Recht fuer Menschen mit Behinderung in Europa und Asien*(Nomos, 2009), 331면 이하 참조.

134) 유럽재판소 2008년 7월 17일자 판결(Coleman) 참조.

(1) 조약 제6조 제2항에 의하여 유럽연합은 자유, 민주주의, 인권 및 기본적인 자유의 보장, 법치국가원리에 기초하여 있다. 이러한 원칙들은 모든 회원국이 공유한다. 유럽연합은 유럽인권협약에 선언되어 있고, 회원국의 헌법 전통이 공유하는 인권 및 기본권을 존중한다.

(11) 종교와 세계관, 장애, 연령, 성적 지향 등을 이유로 하는 차별은 유럽연합의 목표 달성에 장애가 된다. 특히 고용증진, 사회보장의 증진, 생활수준의 향상, 삶의 질, 경제적 및 사회적 통합, 그리고 연대와 거주이전의 자유를 저해한다.

(12) 따라서 이 지침이 적용되는 영역에서 모든 차별은 금지된다. 차별금지는 제3국 국민에게도 적용된다. 그러나 제3국 국민의 입국 및 체재, 그리고 고용 및 직업에의 접근에 있어서 불평등에 대해서는 이 지침이 적용되지 않는다.

(16) 작업장에서 장애인의 특수성을 배려하는 목적의 조치는 장애를 이유로 한 차별을 철폐하는 데 있어서 중요한 역할을 한다.

(17) 장애인을 위하여 적절한 배려를 할 의무가 있지만 작업자의 중요한 기능을 수행하기 위하여 혹은 해당 작업을 완성하기 위하여 해당 장애인이 능력이 결여되어 있거나 적합하지 않는 경우에는 장애인에 대한 고용, 승진, 직업교육에의 참여 등에 관한 규정이 적용되지 않을 수 있다.

(20) 장애인의 작업환경을 갖추기 위하여 효율적이고 실용적인 조치를 취하여야 한다. 예컨대 장애인을 위한 작업공간이 배려되어야 하고, 작업도구를 장애인이 사용할 수 있도록 개조하여야 하며, 작업부담의 분배에 있어서, 또 교육조치에 있어서 장애의 특수성을 고려하여야 한다.

(28) 이 지침상의 기준은 최소기준이다. 회원국은 보다 향상된 기준을 도입하고 유지할 수 있다.

(29) 차별에 대해서 적절한 법적 구제조치가 마련되어야 한다. 효과적인 법적 구제를 위하여 단체 혹은 법인이 당사자를 위하여 법원에서 소송을 대리, 수행할 수 있어야 한다.
(31) 차별의 의심이 있는 경우 입증책임의 전환이 필요하다.
(35) 이 지침의 기준에 반하는 경우 효과적이고 적절한, 그리고 위하의 효과가 있는 제재가 가해져야 한다.

제 1 장 총 론

제 2 조 차별의 개념

(1) 지침에서 평등의 원칙은 이 지침에 제시하는 기준에 따른 직접적 혹은 간접적 차별을 의미한다.
(2) a) 직접적 차별은 개인이 이 지침에 제시되어 있는 기준에 따라 비교가능한 상황에서 다른 사람에 비해서 불이익한 취급을 현재 경험하거나, 과거에 경험하였거나 혹은 경험할 가능성이 있는 경우를 말한다.
b) 간접적 차별은 외형적으로는 중립적인 기준 혹은 절차에 따라서 다른 사람에 비해서 불이익을 주는 경우를 말한다. 다만 다음과 같은 경우는 간접적 차별에 해당하지 않는다.
(i) 기준 및 절차가 합법적인 목적에 의하여 정당화될 수 있고, 이러한 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 필요한 경우
(ii) 이 지침이 적용되는 사용자 혹은 조직이 특정한 장애를 갖는 사람에 대해서 개별법을 근거로 장애인에 대한 해당 기준 및 절차에 따라 장애인에게 가할 수 있는 불이익을 제거하기 위하여 적정한 배려의무에 상응하는 조치를 취할 의무를 이행한 경우

제 5 조 장애인에 대한 적절한 배려

장애인의 평등을 보장하기 위하여 적절한 배려가 이루어져야 한다. 사용자는 장애인이 고용, 작업수행, 승진, 교육 및 재교육 참여 등을 가능하게 하기 위하여 적절하고 필요한 조치를 취하여야 한다. 이러한 조치가 사용자에게 과다한 부담이 될 때에는 그러하지 아니하다. 이러한 부담이 회원국의 장애인정책에 의한 조치를 통하여 보상이 되는 경우에는 과다한 부담이라고 할 수 없다.

제 7 조 적극적 조치, 특별조치

(2) 장애인 차별금지의 원칙은 작업장에서 건강과 안전을 보호하는 규정을 제정하고 유지하는 회원권의 입법에 영향을 주지 않는다.

제 4 장 세계은행과 ILO 연금개혁안 비교연구

Ⅰ. 연금개혁안의 작성 배경

○ 1980년대 이후 특히 유럽 국가들을 중심으로 고령사회의 심화와 저출산 등을 배경으로 연금제도(재정)의 지속가능성에 심각한 우려가 제기되기 시작

○ 이들 국가들에서는 법률에 정해진 보험료를 납부하고 일정한 조건을 갖추면 법에 정해진 소득의 일정한 비율에 해당하는 연금으로 지급하는 공적 연금을 중심으로 국민에 대한 노후보장

○ 연금은 이른바 부과방식에 따라 현재의 소득근로자가 납부하는 보험료는 현재 연금을 수급하는 세대의 연금수입의 재원

- 장기적으로 보면 연금수급세대의 규모는 커지고, 소득근로세대의 규모는 작아지면서 연금제도의 지속가능성에 의문이 제기

○ 이러한 상황은 아래에서 설명하듯이 공적 연금제도를 운영하는 거의 모든 국가들에게 닥치는 도전적 요소.

- 위와 같은 시대적 상황에서 신자유주의와 민영화의 사고가 지배하는 세계은행(World Bank)와 노동자연대를 통한 사회정의를 실현하는 목표를 추구하는 국제노동기구(ILO)는 각각 독자적으로 연금개혁안을 제시
- 이러한 개혁안은 각각 1990년 중반 및 2000년에 제안
- 그러나 우리나라에서도 여전히 시사성을 갖고 평가되고, 또 비교의 기준으로 검토할 필요.

○ 1994년 세계은행에서 'Averting the Old Age Crisis' 발간

- 연금제도의 3층구조화, 민영화 및 적립방식으로 재정방식의 전환을 핵심적인 내용
- 세계은행은 아르헨티나, 볼리비아, 칠레, 콜롬비아, 코스타리카, 엘살바도르, 멕시코, 니카라구아, 페루, 우루구아이 등 남미 국가들, 그리고 구공산권 국가인 카자흐스탄, 폴란드, 헝가리, 마케도니아, 라트비아 등에 연금제도를 포괄적으로 민영화로 전환하는 실험을 권고[135].

○ 2000년 ILO는 'Social Security Pensions; Development and Reform' 발간

- 세계은행의 신자유주의적 연금개혁안에 대한 대응방안과 같은 성격

135) 이에 대해서는 양재진, "세계은행과 국제노동기구의 연금개혁전략 비교연구; 한국에의 적용과 대응", 한국정책학회보 제10권 제3호(2001), 226면 이하; Blanca R. Esponda, "Analysis of the Mexican Social Security System", Ruben M. Lo Vuolo, "Rentenreform in Lateinamerika; eine kritische Betrachtung am Beispiel Argentiniens"; Carmelo Mesa-Lago, "Die Reform der Renten in Lateinamerika und die Position der Internationalen Organisation", 이 두 논문은 각각 *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*(1997), 161면 이하 및 199면 이하에 수록되어 있다.

○ 우리나라 1990년대 후반 이후 연금개혁의 필요성에 노출

○ 실제 2차례에 걸쳐 연금개혁

○ 아직도 또 다른 개혁을 위하여 논의 중

○ 우리나라에 세계은행과 국제노동기구의 연금개혁안에 대한 분석과 평가는 중요한 시사.

Ⅱ. 공통점과 차이점

1. 공통점

○ 두 개혁안은 모두 위에서 언급한 바와 같은 현상, 즉 고령화와 저출산 등을 배경으로 공적 연금이 개인의 노후생활을 단독으로 혹은 주로 부담하는 가능성은 점차 감소할 수밖에 없다는 점을 출발점으로 함

○ 이에 기존의 공적 연금의 수준을 제조정하고, 공적 연금이 다른 노후보장수단에 의하여 보충되어야 하며, 노후보장이 다층구조를 이루어야 한다는 구상에 있어서는 공통점

○ 특히 두 개혁안은 3층 구조를 기본적인 개혁의 방향으로 하고, 이 중 3층은 모두 사적 배려가 지배하는 보충적인 제도로 구상

○ 그러나 세계은행과 국제노동기구의 개혁안은 기본적으로 공적 연금의 기능과 기능방식에 있어서 차이

○ 두 개혁안의 차이는 1층과 2층 구조의 구상에 나타나 있음.

2. 세계은행 개혁안

○ 세계은행의 개혁안은 다음과 같은 특징적인 내용으로 구성.

○ 공적연금의 기능을 최소화
- 예컨대 공적 연금을 저소득층에 한정
- 이들에 대한 기초보장을 목표로 하도록 구상

○ 실제 대부분의 소득근로자를 대상으로 하여 소득보장을 목표로 하는 연금제도는 민영화

○ 민영화된 연금제도는 기존의 공적 연금에 비해서 획기적으로 변화된 내용
- 재정방식을 부과방식에서 적립방식으로 전환
- 이로써 연금은 일종의 강제저축의 성격
- 개인은 자신이 납부한 보험료를 적립하는 개인 계정 보유
- 이로써 연금은 기존에 확정급여방식에서 확정기여방식으로 전환되는 결과

○ 이는 고령사회에서 나타나는 인구구조의 불균형으로 인하여 세대 간에 연금재정의 부담에 있어서 불균형, 즉 미래 세대의 부담을 방지하는 목적

○ 이러한 강제저축의 성격을 갖는 연금은 이제 민영기관에 의하여 관리・운영.

3. 국제노동기구 개혁안

○ 국제노동기구가 제안한 연금제도의 다층구조에서도 제1층은 저소득층을 대상으로 하는 기초연금의 기능

○ 세계은행의 연금구조와 다른 점은 대부분의 소득근로자의 소득보장을 위한 연금제도는 기본적으로 기존의 공적 연금으로서의 특징적인 내용을 그대로 유지

○ 기존의 제도와 다른 점이 있다면 앞에서 설명한 제1층과 다음에 설명하는 제3층에 의하여 보충되기 때문에 금여수준이 어느 정도 신축성 있게 형성

○ 이 경우 설혹 확정기여방식을 채택하더라도 연금이 개인 계정의 성격을 갖는 것이 아니라 경제성장에 연계

○ 확정기여방식에 있어서 예컨대 인플레이션의 경우 실질가치가 하락하는 등의 위험이 어느 정도 방지.

Ⅲ. 세계은행 개혁안의 문제점-특히 칠레의 연금보험 민영화에서 나타난 문제

1. 정책기대

○ 칠레는 실제 세계은행의 연금개혁에 관한 권고를 받아들여 연금제도 민영화를 실행[136].

○ 부분적으로는 헝가리도 이러한 예에 속함[137].

---

136) 칠레의 연금 민영화 실험의 내용 및 평가에 대해서는 조영훈, "사회보험제도 민영화의 문제점; 칠레 연금개혁사례분석을 통한 신보수주의 비판", 한국사회학(1998), 179면 이하; "Colin Gillion/Alejandro Bonilla, Analysis of a national private pension scheme; The case of Chile", *International Labour Review*(1992); Wolfgang Schulz-Weidner, "Das chilenische Modell einer Privatisierung der Rentenversicherung-mehr Leistungen für weniger Beiträge?", *Deutsche Rentenversicherung*(1996), 158면 이하; Wolfgang Schulz-Weidner, "Chile", *Rentenversicherung im internationalen Vergleich* (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, 1999), 309면 이하 등 참조.

137) 이에 대해서는 예컨대 Ulrike Götting/Stephan Lessenich, "Sphären sozialer Sicherheit. Wohlfahrtsstaatliche Regimeforschung und gesellschaftliche Transformation", Stephan Lessenich

○ 이러한 실험에서는 위에서 언급한 바와 같이 연금이 개인 계정의 저축의 성격을 띠게 되면서 투명화. 이동성을 갖게 되었다는 장점. 장기적으로 기업의 경쟁력과 경제성장, 그리고 고용창출에 기여할 것으로 기대.

2. 평 가

○ 그러나 칠레의 실험은 민영화가 복지국가의 한계를 극복하는 처방이 될 수 없다는 점을 알려 줌. 다음과 같은 문제가 제기

○ 연금의 민영화는 복지국가의 이념과 조화되기 어려움
- 칠레의 실험에서는 연금보험의 사회적 조정의 성격이 상실
- 연금이 개인 저축의 성격을 가지면서 소득분배에 있어서의 불평등은 연금에 그대로 이어짐
- 사용자의 보험료 부담이 없어지면서 고용관계에서 사용자와 근로자의 연금제도를 매개로 한 연대성은 사라짐
- 연금이 개인 계정을 중심으로 산정되면서 연금은 인플레이션, 경제성장률, 고용관계의 지속성 등 다양한 요소에 종속.

○ 무엇보다도 재정방식이 적립방식으로 전환됨에 따라 가입자 혹은 연금수급자가 경제성장에 참여하는 가능성은 없어짐. 그 결과 세대 간 분배정의가 실현 불가능.

○ 연금의 민영화는 연금운영에 부수하는 비용을 증대
- 민영보험의 운영비용이 가입자가 부담하는 보험료로 충당되었기 때문
- 여기에 더하여 연금제도가 더욱 복잡
- 가입자들은 더 이상 본인의 판단 혹은 국가의 정보제공에 기초한 판단에 의지할 수 없게 됨

/Ilona Ostner(편), *Welten des Wohlfahrtskapatalismus*(Campus, 1998), 271면 이하 참조.

- 그 결과 다양한 중개인의 도움을 필요
- 이러한 비용이 연금재정에 추가.

○ 연금의 민영화가 결코 국가의 재정부담을 감소시킨 것도 아님
- 민영보험이 실패할 경우 국가가 최종적으로 책임을 부담하기 위한 제도가 필요
- 연금이 개인의 기여에 정확히 상응하게 형성되었기 때문에 연금보험에 노후보장을 위하여 충실하게 기여할 수 없었던 국민에 대한 배려는 국가의 부담

○ 전체적으로 이러한 형태는 국제노동기구의 연금제도에 대한 국제기준을 충족하지 못하는 것으로 평가[138].

Ⅳ. 공적 연금과 사적 연금의 기능조정의 과제

○ 세계은행과 국제노동기구의 연금개혁안은 위에서 살펴 본 칠레 등 몇 몇 국가를 제외하고는 직접적인 영향을 주지는 못했음

○ 칠레의 경우에도 세계은행의 연금개혁안을 자발적으로 수용했다기보다는 세계은행으로부터 재정지원의 조건으로 받아 들인 것임.

○ 그럼에도 불구하고 세계은행과 국제노동기구의 연금개혁안은 현재 공적연금제도를 재점검하는 계기

○ 우리나라의 경우에도 국민연금이 도입 당시의 연금수준을 계속 유지하는 것이 불가능
- 따라서 국민의 노후보장의 과제가 여러 제도 간에 분담되어야 한다는 점에 대해서는 이의가 없음

138) 국제노동기구에서의 연금기준에 대해서는 전광석, 국제사회보장법론(법문사, 2002), 323면 이하 참조.

- 다만 기능분담의 방법론에 대해서 여러 논의가 있음

○ 대표적으로 2008년 도입된 기초노령연금과 국민연금의 관계를 정립하는 문제가 아직 미확정
- 기초노령연금이 노인 인구의 약 70%를 적용대상으로 하고 국민연금은 소득비례연금으로 재편하는 방안이 논의
- 기초노령연금을 보편화하는 것은 세계은행의 개혁안과는 차이
- 국민연금을 2층의 소득비례연금으로 재편하며 공적 연금으로 계속 유지하는 것은 국제노동기구의 개편안에 가까움
- 다만 재정방식에 대해서는 아직 계속 논의가 필요

○ 재정방식을 적립방식으로 전환하는 것은 사실상 사회보험으로서의 국민연금을 포기.

○ 칠레의 연금개혁에서 나타난 문제점을 면밀히 검토하는 과정이 필요.

제 5 장 독일 건강보험의 개혁단계

Ⅰ. 건강보험 개혁의 계기

○ 독일의 건강보험은 이미 1970년대에 들어오면서 재정균형이 상실되기 시작

○ 그 결과 1970년 초반 보험료가 8.2%에서 11.3%로 상승하는 문제가 발생

○ 이에 독일 건강보험은 수입에 연동하여 지출구조를 조정하는 조치를 취함
- 그러나 이러한 미시적인 방법으로 재정건전화를 이루는 데에는 한계

- 특히 1980년대에 들어오면서 노인의료비의 증가, 의·과학기술의 발전으로 인하여 의료비용이 폭증하면서 재정악화는 심각

○ 독일 건강보험은 이러한 문제를 극복하기 위하여 수차례의 개혁을 시도. 이들 개혁조치는 다음과 같이 정리.

- 총액지출제의 도입
- 경제성 심사의 강화
- 본인부담의 확대
- 급여의 삭감
- 보건체계의 총량적 조정을 위한 기구 창설

○ 그러나 위와 같은 조치들이 의도했던 정책효과를 갖지는 못했다고 평가

○ 이에 건강보험개혁은 좀더 구조적인 성격을 가져야 한다는 인식이 지배

○ 1980년대 이후 또 다른 개혁 조치 필요

○ 독일 건강보험개혁의 문제를 정리하고 제도변화를 추적하는 것은 같은 문제를 겪고 있는 우리 건강보험의 개혁에 있어서 중요한 시사를 줄 수 있을 것으로 보임.

Ⅱ. 개혁입법들

1. 1989년 건강보험구조개혁

○ 1989년 건강보험구조개혁법(Das Gesetz zur Strukturreform im Gesundheitswesen)은 다음과 같은 목적을 추구.

○ 사회연대의 원칙과 자기책임의 원칙을 재조정

- 장제비 등 일부 급여 폐지
- 보철급여비용에 대해서 가입자가 40% 내지 60%를 부담
- 정기적인 치과치료를 통하여 예방조치를 취하는 가입자에게는 보너스 지급

○ 의료비용의 절감을 위한 조치
- 의약품가격에 관한 규정 개정
- 건강보험조합은 종류별로 같은 혹은 유사한 효과를 갖는 의약품에 대해서 표준가격(Festbetrag)을 결정. 이에 해당하는 범위에서는 가입자의 부담을 면제
- 그 가격을 넘는 의약품을 구입하는 경우 차액을 가입자가 부담

○ 일부 진료에 있어서 본인부담제도가 새로이 도입되거나 혹은 기존의 본인부담비율이 상향조정

○ 질병을 사전에 예방하기 위한 여러 조치들이 충실히 도입

○ 급여의 경제성을 제고하기 위한 조치
- 급여비용의 인상을 최소화하기 위하여 보험료안정이라는 대원칙을 중시하여 보상의 내용을 결정

2. 1993년 건강보험구조조정

○ 건강보험구조조정법(Das Gesetz zur Sicherung und Strukturverbesserung der gesetzlichen Krankenversicherung)에서는 재정건전화를 위하여 가입자 본인부담이 결코 효율적이지 않다는 점을 인식

○ 구조적인 접근을 하여 의료공급에 대한 비용통제를 강화
- 단기적으로는 의료공급을 통제하여 지출을 줄임
- 장기적으로는 구조조정을 통하여 급여 및 보상체계를 재편성

○ 위와 같은 인식에 기초하여 구조조정법은 크게 세 가지 내용을 가짐

○ 의료수가 및 의약품가격과 관련하여 지출을 보험료수입과 엄격히 연계. 즉 수가의 인상률이 건강보험 재정수입을 크게 초과할 수 없도록 함.

○ 의료비용에 대한 제도적·개별적인 통제를 강화
- 지출예산개념을 도입하여 지출을 통제
- 그러나 이러한 예산을 초과하는 총액계약이 불가능한가 하는 문제가 제기
- 이에 대해서는 부정적이며, 따라서 예산제도를 일종의 주의규정으로 이해
- 保險醫(Vertragsaerzte)가 통상 예상되는 진료회수를 초과하여 진료하는 경우에는 초과진료회수에 대해서는 보상의 수준을 하향조정
- 보험의의 증가를 억제하기 위하여 객관적인 수요심사에 따라 허가를 제한
- 사실 독일에서 이러한 조치는 1960년에 이미 취해진 바 있으며, 이에 대해서 당시 독일의 연방헌법재판소는 위헌결정(*BVerfGE* 11, 30면 이하).
- 변화된 상황에서 연방헌법재판소가 어떠한 결정을 할지는 두고 볼 일.
- 이밖에 보험의에 대한 정년제도를 도입하여 68세까지 가입자를 진료하도록 함.

○ 지출비용을 좌우하는 객관적·구조적인 요소로 인하여 조합 간 재정 균형이 상실되지 않도록 하는 조치
- 성별, 연령, 가입자의 소득수준, 가입자의 가족규모 등 지출과 수입에 구조적으로 영향을 미치는 요소들을 고려하여 재정조정(Risikostrukturausgleich)[139].

139) 이 점에 대해서 자세히는 Gudrun Eberle, *Bleibt uns die soziale Krankenversicherung*

- 기존에 조합들이 구조적인 요소들의 차이 때문에 스스로의 노력에도 불구하고 재정건전화를 이룰 수 없다는 인식에 기초
- 위험구조조정을 통하여 재정수입에 있어서 평등을 실현. 이러한 공평한 기초위에서 조합 간에 경쟁.

○ 경쟁을 위한 공평한 환경을 마련한 후 실제 조합 간에 경쟁을 통한 재정건전화 실현. 가입자는 자신의 결정에 의하여 조합을 선택

3. 1997년 건강보험 개정법률을 통한 개혁

○ 1993년 이후에도 개혁논의는 다음과 같은 계기에서 다시 도입
- 인구구조의 변동과 의료기술의 발달 등과 같은 가변적인 요소를 고려하여 향후 보다 장기적인 관점에서 건강보험개혁
- 기존의 개혁조치에도 불구하고 다시 건강보험의 재정적자가 심각해지고, 보험료율은 상승
- 이에 1997년 건강보험개혁을 위한 두 개의 법률이 제정(Das Erste, Zweite Gesetz zur Neuordnung von Selbstverwaltung und Eigenverantwortung in der gesetzlichen Krankenversicherung).

○ 첫 번째 법률의 핵심적인 내용
- 보험료율을 인상하는 경우 법률에 의하여 가입자 본인의 자기부담이 증가
- 거꾸로 보험료율이 인하되는 때에는 자기부담분은 감소
- 소속 건강보험조합의 보험료율이 인상하는 경우 가입자는 조합을 탈퇴할 권리

---

erhalten?(Asgard-Verlag, 1997), 76면; Michael Schaaf, "Die Reform des Risikostrukturausgleichs in der gesetzlichen Krankenversicherung", *Die Sozialgerichtsbarkeit*(2001), 537면 이하 참조.

- 이로써 보험료율의 인상이 조합에게 불리하게 작용하는 구조가 도입

○ 좀 더 중요한, 그리고 구조적인 변화는 두 번째 개정 법률에 의하여 이루어짐
- 독일건강보험에 민간의료보험법적 요소를 상당 부분 도입
- 가입자는 현물급여 대신 비용보상을 청구
- 보철급여는 비용보상과 유사하게 형성
- 보철급여는 급여보상비용에 대한 보조금의 형태로 정액으로 결정·지급
- 건강보험조합의 급여형성의 범위가 확대
- 가입자는 급여의 범위를 선택하고, 이에 상응하여 보험료액이 조정될 수 있도록 함
- 이로써 민간의료보험에 특유한 위험선택과 잔여위험에 대한 자기부담의 가능성, 그리고 이러한 결정이 보험료액의 자율적인 선택과 연계

○ 그러나 개혁입법의 내용 중 중요한 부분은 1998년 건강보험법 개정을 통하여 다시 삭제
- 이러한 전환은 1998년 법의 명칭에서도 암시
- 1997년 법률은 “자기책임의 재조정에 관한 법률”
- 1998년 법률의 명칭은 “연대를 강화하기 법률(Das Gesetz zur Stärkung der Solidarität in der gesetzlichen Krankenversicherung)”
- 예컨대 일부 도입된 비용보상의 원칙, 조합의 급여형성권한 등이 삭제

4. 2002년 보험료율안정화법과 2003년 건강보험현대화법

○ 2002년 보험료율안정법(Gesestz zur Sicherung der Beitragssaetze in der gesetzlichen Krankenversicherung und gesetzlichen Rentenversi-

cherung)이 통과되어 건강보험법이 부분적으로 개정[140].

○ 의무가입 소득상한이 인상되어 조합의 수입이 증가하였으며, 위험구조가 개선

○ 약국과 제약회사의 의약품 할인폭이 커짐. 이 조치들은 모두 함께 작용하여 조합의 재정상황을 개선

○ 건강보험에 대한 보다 구조적인 변화는 2003년의 건강보험현대화법(Das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung)이 가져 옴

○ 이 법은 다음과 같은 세 가지를 입법목적으로 하였다.

○ 의료의 질을 개선하고 진료서비스의 경제성과 투명성을 확보

- 건강보험조합과 保險醫 간의 계약의 조직적 기초가 기존에 집단적 형태에서 개별적 형태로 변화
- 건강보험의 재정건전화. 이는 특히 사용자의 부담을 경감하고 가입자의 부담을 증가하는 형태를 취함. 급여가 삭감되었으며, 본인부담이 증가. 가입자가 독자적으로 부담하는 보험료 부분이 인상되었으며, 이에 상응하여 사용자의 부담이 감소
- 보험료안정이 추구.

5. 2003년 건강보험 재정건전화법

○ 2003년 법은 건강보험에서 가입자와 보험의 사이에 정보의 비대칭으로 인하여 보험의가 지배적인 지위를 차지하고 있다는 점을

140) "Das Gesetz zur Sicherung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung". 이 법에 대해서 자세히는 Frank Niemann, "Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen des Beitragssatzsicherungsgesetzes(BSSichG) in der Krankenversicherung", *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*(2003), 134면 이하 참조.

명백히 인식하고 이를 개선

○ 이른바 가입자 주권을 강화
- 진료 및 진료보상을 투명화
- 가입자가 진료 및 의료시장에 대한 정보를 충분히 보유할 수 있도록 함
- 이를 위하여 가입자는 의료기관 및 보험자에 대한 정보청구권 보유
- 보험의협의회에 부패방지위원회를 설치하여 보험의에 대한 통제를 강화.

○ 2003년 법은 건강보험 재정건전화를 위하여 일부 급여를 보호의 대상에서 제외
- 안경에 대한 보조금 폐지
- 그러나 예외적으로 미성년자 및 중증의 시력장애인에게는 안경은 계속 지급
- 질병보상금이 조정.

○ 보철급여는 급여대상에서 제외
- 그렇다고 보철문제가 개인의 위험으로 그 성격이 변화된 것은 아님
- 보철은 사법상의 진료 및 보상관계를 통하여 보호
- 가입자는 추가로 보험료를 부담하여 건강보험에 의하여 보호되거나 혹은 민간보험에 가입하여 보호받음
- 이로써 독일 건강보험에서 처음으로, 그리고 유일하게 공적건강보험과 민간보험의 경쟁관계가 형성.

6. 2007년 건강보험 경쟁강화법

○ 2007년 건강보험경쟁강화법(Das Gesetz zur Staerkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung)은 두 가지 목표를 추구

- 건강보험의 재정방식을 개선
- 건강보험조합과 요양기관의 법률관계를 개편[141].

○ 건강보험의 재정방식은 이전에 비해서 세분화
- 건강보험조합은 전체 조합에 통일적으로 적용되는 예산을 지급받으며 여기에 연방보조금을 추가 지급
- 각 조합은 가입자의 사망률에 따라 차등화된 가입자 당 표준지출 및 가입자에 구조적인 이유로 소요되는 비용을 지급받음
- 이와 같은 수입을 통하여 지출을 충당할 수 없는 경우에는 가입자의 소득의 1%의 범위에서 추가적으로 보조.

○ 건강보험조합과 요양기관 간의 법률관계에 관련해서는 선별적 계약을 통하여 경쟁을 강화하는 정책목표를 계속 추구
- 가정의(Hausarzt)에 의한 진료는 단체계약에 의한 규율대상에서 제외
- 입원진료에 비해서 통원진료를 선택하도록 개별적인 계약유형을 새로이 도입.

Ⅲ. 정 리

○ 독일에서 건강보험의 전체적인 개혁방안은 다음과 같이 정리

○ 보호위험 및 급여를 축소

○ 건강보험조합 상호간, 건강보험조합과 급여제공자와의 관계, 가입자의 수요와 공급에 있어서 시장의 요소를 도입하는 경향

○ 기존의 단체계약 대신에 개별계약의 가능성이 마련

141) 이에 대해서는 예컨대 Ingwer Ebsen, “Krankenversicherung”, Von Maydell/Ruland/Becker(편), *Sozialrechtshandbuch*(Nomos, 2008), 691면 이하 참조.

○ 그러나 복잡한 계약관계를 형성하는 것이 어렵고, 또 업무의 효율성을 저해하는 문제가 있어 아직 현실화되고 있지는 못하고 있음

○ 재정건전화를 위하여 본인부담을 도입하거나 혹은 그 부담비율을 인상하는 조치의 효과에 대해서는 아직 논란

- 이미 건강에 대한 인식이 예민하게 되었기 때문에 본인부담제도가 요양기관에의 접근을 저지하지는 않을 것이라는 낙관적인 예측이 있음
- 다른 한편 본인부담이 주로 저소득층에게 부담이 되고, 또 이들은 건강에 대한 인식도가 낮기 때문에 장기적으로 만성 혹은 중증질병으로 발전하는 원인이 될 수 있다는 점에서 결코 재정건전화에 기여할 수 없다는 반론도 있음[142].

○ 독일 건강보험법은 최근 보다 근본적인 개혁논의를 겪고 있음

- 모든 가입자가 민간보험과 공적 보험을 선택할 수 있도록 함
- 임금 뿐 아니라 모든 소득, 그리고 나아가서는 모든 자산을 보험료 산정의 기초로 하려는 방안 논의. 이는 사회민주당(SPD)의 개혁방안
- 소득에 관계없이 모든 가입자가 정액의 보험료를 납부하고, 사용자는 임금의 일정률을 부담을 하는 방법. 이는 기독교민주당(CDU)의 개혁방안[143]. 그러나 이러한 개혁방안은 기존의 건강보험의 체계를 근본적으로 바꾸는 것이기 때문에 오랜 논의를 필요하며, 단기간에 실현될 것으로 보이지는 않음.

---

142) 이러한 주장으로는 예컨대 Ellen Sunder, “Die Gesundheitsreform und ihre Auswirkungen in der Praxis”, *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und private Fürsorge*(2004), 155면 이하 참조.

143) 이러한 안에 대해서 자세히는 Peggy Letzner/Eckard Lübke, “Reformen im Gesundheitswesen und Auswirkungen auf die Rentenversicherung”, *Deutsche Rentenversicherung*(2005), 512면 이하 참조.

제 6 장 독일 장기요양보험의 재정안정을 위한 기본구상과 개혁논의

Ⅰ. 장기요양보험의 도입, 재정건전화에 대한 인식

○ 독일은 1995년 노인 및 장애인의 장기요양수요를 사회보험의 방법으로 보호하기 위하여 장기요양보험을 도입

○ 장애인을 함께 보호한다는 점에서 우리나라에서 2008년 도입된 노인장기요양보험법이 기본적으로 65세 이상 노인을 보호의 대상으로 하는 것과 차이가 있음

○ 1990년대는 이미 국민건강보험의 재정이 악화되고 있는 시기로서 1980년대 후반 이후 여러 차례의 건강보험개혁을 한 바 있음. 이 점에 대해서는 위 V.에서 자세히 살펴본 바 있음

○ 독일 건강보험의 개혁은 1970년대 이후 독일 건강보험의 재정이 악화되었다는 사실을 출발점으로 함. 이에 1995년 출범하는 장기요양보험은 재정건전화를 통한 지속가능성의 목표를 처음부터 입법에 반영

○ 아래에서는 우선 독일 장기요양보험을 지배하는 기본원칙을 살펴보며, 동시에 재정건전화를 통한 지속가능성을 보장하는 입법방침을 주목하기도 함.

Ⅱ. 장기요양보험의 기본원칙

1. 보편성의 원칙

○ 독일에서 기존의 사회보험은 근로자를 중심으로 성립・발전

○ 장기요양문제는 모든 국민에게 닥치는 위험이기 때문에 모든 국민을 가입자로 하여야 함. 이러한 이념은 다음과 같이 실현

○ 기존의 건강보험조합에 장기요양금고(Pflegekasse)를 설치하여 모든 건강보험가입자는 동시에 장기요양보험에 가입

○ 민간보험 가입자는 민간장기요양보험에 가입(SGB XI 제1조 제2항, 제23조).

○ 법정 건강보험에 임의가입한 자도 장기요양보험에는 의무적으로 가입(SGB XI 제21조). 이 점이 헌법적 쟁점이 된 바 있음. 연방헌법재판소는 이 규정에 대해서 합헌으로 결정(*BVerfGE* 103, 242면 이하).

2. 기존 관리운영체계의 활용

○ 장기요양보험은 질병과는 구별되는 장기요양수요(Pfelegebedarf)라는 독자적인 위험을 보호

○ 조직법적으로 기존의 건강보험조합에 장기요양금고를 설치하여 운영(SGB XI 제46조 제1항). 장기요양보험을 도입하면서 이를 관리・운영하는 별도의 조직을 창설하지는 않았음.

3. 부분 보호, 재정방식의 특성

○ 장기요양보험은 장기요양수요를 부분적으로 보호하는 것으로 설계

○ 이 점이 특히 재정건전화를 위한 목적에서 구상된 부분이며, 또 건강보험과 다름

○ 가택보호(haeuliche Pflege)를 우선적으로 실시

- 입법자는 오늘날 가족구조의 현실에서 볼 때 가족구성원에 의하여 충분한 장기요양이 이루어질 수 없다는 점을 인식
- 따라서 가택보호를 지원하며, 또 가택보호 및 부분입원 장기요양의 경우 장기요양보험급여는 이를 보충(SGB XI 제3조 제1항, 제4조 제2항).

○ 장기요양보험의 이러한 부분보호의 성격은 재정방식에도 나타나 있음

- 기존의 건강보험은 재정수입을 정하고 이에 기초하여 급여를 제공하는 재정방식을 채택
- 이에 따라 지출이 수입을 초과하고, 그 결과 재정이 악화
- 장기요양보험에서는 건강보험과는 달리 급여수준을 법률에 정하고 이에 기초하여 재정수입을 결정하는 방식을 취함(SGB XI 제84조 제2항).
- 그 결과 장기요양보험에서 급여목록은 열거적·폐쇄적으로 규정
- 비교적 개방적인 목록을 갖는 건강보험과 다름
- 장기요양보험의 급여를 확대하기 위해서는 새로운 입법적 결정이 필요.

4. 예방 및 재활 우선의 원칙

○ 장기요양보험은 장기요양급여에 앞서 예방 및 의료적 재활우선의 원칙을 명확히 함

○ 이러한 과제는 다른 사회보험의 과제와 중복

- 예컨대 질병예방과 중증 장기요양 보호대상자의 재활은 여전히 건강보험의 과제
- 이 점을 장기요양보험법은 확인(SGB XI 제5조 제2항).

○ 장기요양보험은 이와 관한 건강보험의 과제를 강조하고, 그 결과 기존에 의료적 재활의 기준을 직접 규정(SGB XI 제4b조)

- 법률 개정을 통하여 이 문제에 대한 규율을 건강보험에 위임
- 이는 연금보험에서도 마찬가지
- 연금보험은 소득능력의 상실을 방지하는 과제를 가지며(SGB VI 제9조 제1항), 이러한 과제가 실패한 경우 그 부담은 연금보험이 짐
- 따라서 거꾸로 보면 예방 및 재활의 성공 여부는 연금보험의 재정에 결정적인 영향을 미침

○ 이러한 원칙에서 보면 장기요양보험에서의 예방 및 재활은 장기요양을 필요로 하는 자의 적극적인 예방활동을 지원하는 목적을 가짐(SGB XI 제11조 제2항).

5. 재정의 이원화

○ 장기요양보험의 재정을 이원화

○ 이는 기존에 사회부조를 관할했던 지방자치단체의 재정부담이 감소되면서 지방자치단체가 어떠한 형태로든 장기요양보험의 운영에 재정적으로 기여하여야 한다는 인식에서 출발

○ 장기요양급여를 지급하며, 재정을 부담하는 과제는 장기요양금고에 부과(Leistungsverantwortung, Sicherstellungsauftrag: SGB XI 제12조).

- 여기에는 장기요양금고의 관리운영비용이 포함
- 장기요양급여는 현물로 지급되기 때문에 병원, 양노원 등 기반시설을 필요
- 양적・질적으로 충분한, 그리고 경제적인 장기요양급여를 제공하기 위하여 필요한 시설을 투자・구축하는 과제는 주에게 부과(Bereitstellungsverantwortung: SGB XI 제9조).

6. 경쟁적 공급구조

○ 장기요양급여의 제공에 있어서 공익시설 및 민간기관이 우선적으로 참여

○ 이는 공급자 간에 경쟁을 조성하는 효과를 의도(SGB XI 제11조 제2항).

Ⅲ. 개혁조치들

○ 1995년 장기요양보험이 도입된 이후 곧 제도의 개선을 위한 여러 제안이 있었음

○ 이 중 일부는 실현되었고, 일부에 대해서는 여전히 논의 중

○ 장기요양보험이 가져온 가장 긍정적인 변화는 장기요양이 실제 실현되는 장기요양기관이 충실히 갖추어지게 되었다는 점

○ 이는 위에서 언급했듯이 경쟁적 공급구도를 만드는 데에 정책적 중점을 두는 의도가 효과를 나타낸 것

○ 이에 비해서 실제 장기요양을 담당하는 요양요원의 교육문제, 그리고 요양급여의 질적 수준을 개선하는 문제는 아직 의도된 수준에 이르지 못하고 있다고 평가

○ 이를 위하여 2001년 요양급여평가법(Gesetz zur Qualitaetssicherung und zur Staerkung des Verbraucherschutzes in der Pflege)이 제정되어 매우 세분화되고 다양한 기준이 마련

○ 그러나 이 법의 입법목적은 관련 하위 법령이 아직 미비되어 있어 충실하게 실현되고 있지 못하다고 평가.

○ 처음부터 의도되었지만 동시에 문제로서 지적되었던 것은 장기요양보험이 장기요양의 수요를 부분적으로 보호하면서 치매환자와 같이 상시 보호를 필요로 하는 문제를 해결하는 데에는 한계가 있다는 사실

○ 이 문제는 2002년 장기요양보험법이 개정되면서 부분적으로 해결[144].

○ 다만 이 문제를 근본적으로 해결하기 위하여 장기요양수요의 개념을 확장하는 제안은 채택되지 않았음.

○ 장기요양수요는 부분적으로 건강보험의 과제와 중복
- 초기에 의료적 재활을 장기요양보험의 과제로 하였으나 법률 개정을 통하여 현재는 건강보험의 과제로 전환
- 위에서 부분적으로 설명했듯이 재활우선의 원칙은 입법적으로는 명확히 선언
- 그러나 실제 장기요양보험의 운영에 있어서 이 원칙이 충실히 실현되지는 못하고 있음
- 이는 특히 재활에 있어서 적극적인 역할을 하여야 할 건강보험조합이 충실히 기능하지 못하는 데에 원인이 있음
- 2002년 개정 장기요양보험법은 이 문제에 대한 건강보험의 과제를 강조(SGB XI 제32조).

○ 장기요양보험법은 처음부터 장기요양급여에 대한 만족도에 정책적 비중을 두었음(SGB XI 제80조).
- 그러나 이 조문은 의도된 기능을 수행하지 못했음
- 이에 장기요양급여평가법을 제정하여, 다양하고 세분화된 기준에 따라서 장기요양급여의 질을 개선하는 노력을 하고 있음.

144) Gesetz zur Ergänzung der Leistungen bei häuslicher Pflege von Pflegebedürftigen mit erheblichem allgemeinem Betreuungsbedarf(Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz)

○ 2008년 장기요양의 개별적인 수요를 보호하기 위한 조건을 재검토하고 정비하는 목적의 장기요양보험법 개정

- 이 개정 법률은 특히 장기요양을 필요로 하는 자의 수요와 선호를 보다 충실히 보호하는 데에 중점을 둠
- 시설보호에 비해서 통원보호에 보다 중점을 둠
- 상담 등을 통하여 사례 중심의 보호 시도.

○ 개정 법률이 중점을 두는 조치들

- 포괄적인 장기요양상담제도의 도입. 이는 개별적인 수요를 보호하는 데 그치지 않고 개인의 수요를 포괄적으로 보호하는 사례관리 기법을 도입하는 실험.
- 특히 새로운 주거형태를 마련하여 공동으로 급여를 제공하여 보호하는 가능성 탐색.
- 통원 및 시설보호를 점진적으로 강화. 그런데 이 점은 위에서 설명했듯이 독일의 장기요양보험이 열거적이고 폐쇄적인 급여목록을 통하여 재정지출을 통제하는 기본구상을 가졌기 때문에 이에 대한 근본적인 검토를 필요로 하는 문제.
- 주간 및 야간급여의 개선
- 급여의 연동. 장기요양급여는 지금까지 급여의 연동에 관한 규정을 두고 있지 않았음. 이에 대한 개선논의가 계속 있어 왔으며, 개정 법률은 이 가능성을 새로이 마련한 것임.
- 예방과 재활의 강화
- 급여의 질을 유지하고 투명성을 강화하는 조치
- 세대 간 협력을 통한 장기요양의 효율성 강화
- 자기배려의 강화
- 보험료율 0.25% 인상

Ⅳ. 향후 과제

○ 1995년 장기요양보험을 도입하는 계기

- 한편으로는 장기요양이 오늘날 변화된 사회 및 가족구조 속에서 전형적인 사회적 위험이 되었음
- 다른 한편 제도적으로 보면 기존에 장기요양의 과제를 가졌던 사회부조가 장기요양을 계속 담당할 경우 사회부조에 주어진 과제, 즉 비전형적인 사회적 위험을 원인으로 하여 발생하는 빈곤을 보호하는 과제에 충실할 수 없음

○ 장기요양보험이 시행된 후에도 일부 장기요양의 수요가 아직 부분적으로 사회부조의 부담으로 남아 있다는 문제점이 지적

○ 사실 이러한 문제는 처음부터 어느 정도 예상

- 특히 장기요양보험이 주거(Unterkunftsleistung) 및 급식(Verpflegungsleistung)을 급여의 대상에서 제외하고 있었고, 또 가택요양에 있어서도 부분적인 보호를 하기 때문
- 그런데 문제는 이러한 수요 외에도 기본적인 장기요양에 대한 보호가 불충분하기 때문에 사적으로 장기요양에 대한 배려를 하거나 혹은 사회부조급여가 보충적으로 투입되어야 하는 필요성이 발생

○ 이미 위에서 언급했듯이 장기요양보험은 급여를 열거적·폐쇄적 조항으로 형성하고, 또 장기요양수요를 부분적으로 보호하는 기본구상에 기초

- 이는 다분히 재정의 악화를 방지하기 위한 조치
- 그러나 치매 등을 이유로 지속적으로 보호를 필요로 하는 경우 장기요양급여를 통하여 보호하는 데 한계

- 위에서 언급한 2002년 법률 개정을 통하여 이 문제에 대한 배려가 어느 정도 이루어졌음
- 그러나 장기요양의 개념 자체에 대한 입법적 전환이 없는 한 충분한 보호가 이루어지는 데에는 여전히 한계

○ 장기요양보험의 재정안정을 위하여 급여를 한정하였지만 그럼에도 불구하고 장기요양비용이 지속하여 상승하면서 장기요양보험 역시 재정건전성에 위협을 받고 있음

○ 이러한 문제를 보험료의 인상을 통하여 극복할 수 있을까, 혹은 재정방식으로 이른바 적립방식을 도입하여 체계전환을 통하여 극복할 것인가는 현재 논의되고 있는 중[145].

제 7 장 독일 연금보험에서 공적 및 사적 배려의 재조정, 인구요소 삽입

Ⅰ. 독일에서 인구구조의 변화와 공적 연금의 부담

○ 다른 유럽 국가들과 마찬가지로 독일은 인구구조의 불균형이 점점 심화

○ 이는 다음과 같은 두 가지 과제를 부과하고 있다.
- 연금지출이 증가하면서 개인의 노후 보장을 국가가 주로 부담하는 구조에 대한 변화가 필요
- 인구구조의 불균형은 재정방식으로 부과방식을 유지하는 한 미래세대의 부담으로 작용하는데 이에 대한 대응이 필요

145) 이에 대해서는 예컨대 Rothgang/Preuss, “Was koennen wir ueber Finanzierungsprobleme der sozialen Pflegeversicherung in der Zukunft wissen?”, Igl/Naegele/Hamdorf(편), *Reform der Pflegeversicherung*(2007), 35면 이하 참조.

○ 이는 1990년대 여러 차례 독일 연금보험법을 개혁하는 계기. 아래에서는 이를 정리.

Ⅱ. 1992년 연금개혁-연금보험 법전화, 기본연금에 관한 논의, 재정안정화 조치

1. 연금보험 법전화

○ 1989년 연금보험법이 개정되어, 1992년부터 효력을 발생

- 형식적으로는 노동자연금보험법과 더불어 사무직근로자 연금보험법, 광산노동자연금보험법, 수공업자연금보험법이 단행 법률에 통합・규율(사회보장법전 제6편).
- 농업종사자 연금보험법은 그것의 특수성 때문에 여전히 독립 법률에 의하여 규율
- 실질적인 내용에 있어서 특히 연금재정 등을 중심으로 2010년까지 추정되는 연금시행과 관련된 사회환경의 변화에 적응하기 위한 조치들을 취함.

2. 기본연금에 관한 논의

○ 조세를 재정기초로 하는 기본연금제도(Grundrente)를 도입하는 방안은 독일 연금보험의 구조를 전면 수정하는 체제전환에 해당하여 진지한 논의가 되지는 못했음

○ 당시 기본연금의 구상에는 여러 가지 정책적 및 법적 문제가 제기

- 기본연금은 국가재정이 허용하는 수준으로 결정되었을 때 그것만으로 개인의 생활이 보장될 수 없음
- 독일 사회보장이 갖는 장점, 즉 특정 사회보장급여에 대한 법적 청구권은 그것이 조세를 재원으로 할 경우 상실될 것이며, 이로써

사회보장은 전체적으로 정책적 결정에 유보되어 개인의 법적 지위는 불안정한 상태에 처하게 될 것임

- 기술적으로는 지금까지 보험료를 납부한 가입자의 청구권을 처리하는 문제가 남음. 기본연금과 동시에 가입자에게 기득 연금을 지급할 경우 재정부담은 보다 증가할 것임
- 기존 가입자에게 연금청구권을 포기하게 할 경우 재산권을 침해하는 결과가 될 것이다.
- 기본연금의 구상은 연금수급자의 정치적 영향력을 감안하면 실현될 수 없었음

3. 재정안정화 조치

○ 1992년 연금보험개혁은 세 가지 조치를 통하여 연금재정의 안정을 의도

○ 이러한 조치에는 연금재정의 안정 외에 기존의 불합리를 극복하고 객관적으로 타당한 연금보험을 형성하려는 시도 역시 발견

○ 특히 연금보험에 대폭 도입되어 있던 사회적 조정의 요소를 보험의 원칙으로 대체하는 일련의 조치가 취해졌음.

- 연금산정의 기준을 가입자의 총임금에서 순임금으로 조정(Nettoan-passung)(SGB VI 제68조 제2,3항).
- 조기에 노령연금을 청구하는 경우 감액된 연금을 지급
- 기존에도 조기노령연금은 연금산정요소의 하나인 보험가입기간이 짧기 때문에 완전노령연금에 비해서 수준이 낮았음
- 그러나 연금수급기간이 길기 때문에 조기노령연금수급자는 실질적으로는 불이익을 받지 않았음
- 이제 조기노령연금을 수급하는 경우에 실질적으로 연금총액이 감소되도록 하였음

- 보험료를 납부하지 않으면서 보험가입기간으로 인정되는 가능성을 감소.

○ 1992년 연금보험개혁은 연방보조(Bundeszuschuß)의 수준을 인상
- 연금정책과 관련된 중요한 조치들, 즉 연금조정률, 연방보조의 수준 등이 정치적 고려가 아니라, 객관적 기준에 따라 자동적으로 결정되게 하였음.
- 이미 언급했듯이 연금조정이 순임금의 인상에 따라 조정되고, 연방보조의 수준이 총임금 및 보험료율의 변화에 따라 자동으로 조정되도록 함.
- 이로써 연금과 관련된 중요한 조치가 선거전략 등 정치적 고려에 의해서 결정되는 폐해를 방지.

Ⅲ. 2002년 연금개혁-사적 배려를 강화하기 위한 시도

1. 기본구상

○ 독일 연금보험법은 2002년 중요한 개혁을 겪었음

○ 2002년 개정 법률은 독일 사회의 고령화, 인구구조의 변화, 그리고 그 결과 연금재정의 불안정을 예상하고, 개인의 자율적인 노후보장을 장려

○ 노령연금의 수준을 하향 조정하고, 그 대신 민간보험에 가입하여 보험료를 납부하는 경우 보험료에 대한 과세를 완화[146].

○ 그러나 장기적으로 이러한 사적 배려를 강화하는 개혁이 공적연금과 기업연금, 그리고 개인연금을 3개의 축으로 하는 이른 3층

146) 이에 대해서는 Franz Ruland, “Die Rentenreformdiskussion in der Schlussrunde”, *Alterssicherung*(2001), 39면 이하 참조.

구조의 균형 있는 발전을 구상하는 정책적 전환의 의미를 갖는다고 평가되고 있지는 않음

○ 위에서 살펴본 세계은행 및 국제노동기구에서의 연금개혁안이 제시하는 3층 구조로의 변화를 의도한 것은 아님

2. 개정 법률의 내용

○ 위 조치들은 연금보험 개혁 및 노후 재산적립을 촉진하기 위한 법률 및 이 법률의 개정법률에 의하여 이루어짐(Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Forderung eines kapatal-gedeckten Altersvorsorgevermogens: Gesetz zur Erganzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Forderung eines kapatalgedeckten Altersvorsorgevermogens).

○ 보험료율을 안정화시킬 필요
- 기존의 법률에 따를 경우 2030년쯤에는 보험료율이 23.6%까지 상승하리라 예상
- 이를 20%미만으로 유지하는 목표.

○ 위에서 언급했듯이 공적 연금보험의 재정방식으로 부과방식을 그대로 유지하고, 민간보험에 의한 노후보장을 장려
- 우선 공적연금의 보장수준을 하향조정
- 이러한 조치에는 다음과 같은 민간보험을 장려하는 조치가 따랐음
- 즉 2008년부터 보험료산정한도의 4%에 해당하는 금액을 민간보험에 의한 노후보장을 위하여 지출하는 것으로 예정
- 이 금액을 소득세 부과의 대상에서 공제(소득세법 제10a조).

○ 민간보험을 촉진하는 조치가 취해지면서 기업연금보험을 안정화하는 조치가 도입

- 모든 근로자는 보험료산정한도의 4%에 해당하는 금액을 기업연금에 적립하도록 요구할 권리를 가짐. 이는 2002년 연금개혁의 핵심
- 사용자가 직접 기업연금을 운영하지 않는 경우 근로자는 사용자에게 민간보험과 계약을 체결하여 해당 금액을 적립하도록 요구
- 사용자를 대신하여 기업연금급여를 지급하는 업무를 담당하게 하기 위하여 연금기금(Pensionsfonds)을 설치
- 연금기금은 연방보험청의 감독을 받음.

○ 연금조정공식을 개정
- 위에서 언급했듯이 민간보험을 장려하기 위하여 예상되는 지출은 연금조정의 기초인 임금에서 공제
- 그만큼 연금조정의 폭이 줄어들고, 그 결과 연금의 인상폭이 줄어듬
- 최저연금수준을 보장하기 위한 조치
- 연금수준이 67% 미만으로 하향될 때에는 정부는 국회에 조정조치를 취할 것을 권고.

○ 자녀양육을 연금보험에서 적극적으로 보호
- 취업 중 자녀양육을 하는 경우 연금점수가 50%까지 추가 상승할 수 있으며, 최고 1점을 더 받음
- 자녀가 10살이 될 때까지 양육을 하는 부모가 파트타임으로 일을 하거나 전일고용에도 불구하고 평균을 미달하는 임금을 받는 경우, 또 2 이상의 자녀를 양육함에 따라 소득활동을 할 수 없는 경우에는 부모의 연금액을 상향 조정.

○ 지속해서 100% 소득활동능력이 없는 노령연금수급자 등에게 최소한의 수요를 보장하는 법률 제정(Gesetz ueber eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung).
- 이 연금급여는 연방사회부조법상의 생계보호기준에 따라 수준이 결정. 생계보호기준의 115%에 해당하는 액임

- 이밖에 숙박과 난방을 위한 비용, 그리고 건강보험료 및 장기요양보험 보험료를 부담
- 이 연금은 지방자치단체가 관할
- 연방이 주의 주택보조금에 대한 지출비용을 부담하는 반대급부로서 주가 새로운 연금의 재정을 부담

Ⅳ. 2004년 연금개혁-연금산정에 있어서 지속가능성 요소 도입

1. 기본구상

○ 2004년 연금보험 개혁의 핵심은 불가피하게 나타나는 인구구조의 불균형, 즉 연금수급자와 가입자의 불균형을 연금산정에 반영하는 입법조치

○ 이른바 지속가능성 요소(Nachhaltigkeitsfaktor)를 연금산정에 도입

○ 이에 따라 연금을 산정함에 있어서 연금수급자와 보험료 납부자 간의 비율이 연금조정에 영향을 미치도록 함

○ 지속가능성 요소는 인구학적 발전 외에도 노동시장의 상황과 연금수급연령이 연금에 영향을 미치는 가능성을 제도화

○ 인구학적 요소에 따른 연금조정은 연금수급자의 수가 보험료를 납부하는 자의 수 보다 많은 경우 인하

○ 예컨대 연금수급자의 평균 수명이 증가하는 것이 인구학적 상황을 악화시키는 원인이 될 수 있음

○ 실제 2004년 개정 법률에 따라 2005년 연금조정율은 0%를 유지

○ 이에 비해서 보험료를 납부하는 자의 수가 증가하는 경우 연금 조정은 유리하게 이루어짐

○ 독일의 경우 예컨대 노동시장의 상황이 호전되면서 취업률이 증가한 2006년이 여기에 해당하는 대표적인 예.

2. 기대효과

○ 2004년 연금보험개혁을 통하여 도입된 지속가능성 요소는 2010년까지 연금지출을 0.9% 정도 감소시킬 것으로 예측

○ 또 2030년까지는 연금지출을 7% 감소시키고, 보험료율을 1.5% 인하하는 효과를 가져올 것으로 기대

Ⅴ. 2005년 연금개혁 -조직변화와 관리운영비용 절감을 위한 개혁

○ 2005년 연금개혁은 주로 조직법적 변화를 가져왔다. 이는 두 가지 목적을 가짐

○ 독일 사회보험은 전통적으로 노동자와 사무직 근로자를 분리하여 관리 및 운영

- 그런데 이제 이러한 구별이 실질적으로 의미가 없어짐
- 또 경우에 따라서 이를 구별하는 것도 어려움
- 이번 개정은 이러한 구별을 폐지

○ 조직개편을 통하여 연금보험의 관리운영비용을 절감하는 목적[147].

147) 이에 대해서 자세히는 Franz Ruland, “Die Organisationsreform in der gesetzlichen Rentenversicherung-Ein Überblick-”, *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*(2005), 113면 이하 참조.

- 그러나 이 목적은 실질적으로 달성하는 데 한계
- 이미 관리운영비용은 1.7%로 상당히 절감되어 있음
- 연금보험의 관리운영비용은 상당 부분, 즉 약 13%가 질병보험에서의 보험료 수납에 대한 보상비용으로 지출
- 다만 노동자연금보험을 관할하는 주보험공단이 향 후 통폐합되기 때문에 이로 인한 관리운영비용의 절감이 기대

제 8 장 독일 산재보험의 재정방식 개혁

Ⅰ. 기존의 재정방식

○ 독일의 산재보험(Unfallversicherung)은 우리나라와 마찬가지로 사용자가 전적으로 보험료를 부담

○ 그 결과 발생한 산업재해에 대한 사용자의 책임을 원칙적으로 면제하는 구조를 채택

○ 다만 근로자 혹은 사용자가 고의 혹은 중과실에 의하여 산업재해를 발생시킨 경우에는 보험급여는 제공되지 않음

○ 사용자는 산업재해를 예방할 과제를 가짐
- 이러한 과제를 적극적으로 이행하도록 유인하기 위하여 사업장에서의 재해발생률을 기준으로 보험료를 인상 혹은 인하
- 그런데 이와 같이 보험료율을 조정하는 것이 재해보험의 사회보험으로서의 성격, 그리고 사회보험이 기능하는 기초인 연대책임의 원칙과 일정한 긴장관계에 있다는 점이 문제로서 지적
- 이에 다음과 같이 재정조정을 도입하는 개혁[148].

148) 이에 대해서는 예컨대 Ulrich Becker, *Der Finanzausgleich in der gesetzlichen Unfallversicherung*(Nomos, 2004), 35면 이하 참조. 이미 재정조정에 대한 개혁 조치 이전에 기존의 재정방식에 대한 헌법적 문제를 제기하는 문헌으로는 예컨대 Hans-Juergen

Ⅱ. 산재보험에서 재정조정의 도입을 통한 개혁

1. 개혁의 계기

○ 개혁논의의 출발점은 재해의 발생이 직역별로 구조적인 성격을 띠고 있다는 사실

○ 이와 같은 구조적인 차이가 있기 때문에 위에서 설명한 바와 같이 보험료율의 인상 및 인하를 통하여 사용자의 산재예방노력을 유인하는 효과가 제대로 실현될 수 없음

○ 이에 기존에 보험료율을 조정하여 산재예방을 유인하는 제도를 그대로 두면서, 이 경우 직역별 구조적인 차이로 인하여 나타나는 불합리를 재정조정을 통하여 개선하려는 제도를 시행.

2. 재정조정의 요건

○ 독일 산재보험에서 보험자는 직역별로 조직되어 있는 동업조합(Berufsgenossenschaften)

○ 동업조합은 다음과 같은 경우에 재정조정

○ 특정 동업조합에서 산재피해자에게 지급하는 연금부담의 비율이 전체 동업조합의 평균 연금부담비율의 4.5배 이상인 경우

- 연금부담비율이란 보험료 부과대상인 총임금 및 그밖의 보험급여 총액에 대한 임금, 장제비와 일시금의 합계의 비율

○ 지출의 20% 혹은 30%를 연금, 장제비 및 일시금을 지급하기 위하여 사용하는 동업조합의 연금부담비율이 전체 동업조합의 평균

Papier/Johannes Moeller, “Verfassungsrechtliche Fragen der Festsetzung der Beitraege in der Unfallversicherung”, *Die Sozialgerichtsbarkeit*(1998), 337면 이하 참조.

연금부담비율의 3배 이상인 경우, 혹은 특정 동업조합의 보상부담비율이 전체 동업조합의 평균보상부담비율의 5배 이상인 경우

- 보상부담비율이란 보험료 부과대상인 총임금 및 그밖의 보험급여 총액에 대한 치료급여, 재활급여, 연금, 장제비와 일시금을 합한 급액의 비율

○ 이밖에 특정 동업조합에서 지난 5년간 연금부담비율의 상승률이 1.25배 이상에 이르는 경우

3. 재정조정 참여의무 및 권리, 재정조정의 내용

○ 위와 같은 요건을 갖춘 동업조합은 재정조정 수급권을 가짐

○ 재정조정금액에는 상한이 있음. 즉 재정조정금액은 전체 동업조합에서 지출되는 보상금액의 총 합계의 9%를 초과할 수 없음

○ 위와 같은 요건을 충족시키지 않는 동업조합은 수급권을 갖는 동업조합에 대해서 그 초과분을 보상하기 위한 재정조정에 참여의무

○ 연금부담비율이 평균의 2.5배, 그리고 보상부담비율이 평균의 3배를 초과하지 않는 동업조합은 재정조정에 참여할 의무

○ 재정조정부담은 재정조정에 참여하는 전체 동업조합의 총임금에서 해당 동업조합의 총임금이 차지하는 비율을 기준으로 결정

○ 해당 동업조합의 연금 및 보상부담비용 및 재정조정부담금액의 합계가 재정조정의 참여권리를 갖기 위한 조건에 해당하는 기준에 이르러서는 안됨.

4. 재정조정의 원칙

○ 동업조합 간의 구조적인 차이 때문에 산재발생의 책임을 전적으로 해당 동업조합에 부담시키는 것이 불합리

○ 그러나 여전히 동업조합은 산재예방의 과제를 가짐

○ 이에 기초하여 재정조정에 있어서 다음과 같은 원칙 준수.

○ 재해보험은 동업조합의 독자적인 재정책임에 기초하여 운영

○ 따라서 다른 동업조합에게 행정비용을 전가하는 것은 허용되지 않음

○ 재정조정으로 인하여 동업조합이 재해를 예방하는 유인을 상실하게 해서는 안됨

○ 재정조정이 도입되었다고 해도 동업조합이 비용절감을 위한 노력을 하는 유인요소는 여전히 존재

○ 재정조정은 위에서 본 바와 같이 특정 동업조합이 평균적 부담을 초과하여 재정이 악화되었다는 사실 외에 다음과 같은 특수한 상황이 존재하여야 함

- 재정악화가 해당 동업조합이 보유하고 있는 개별적인 위험이나 단기적인 경기상황 때문이 아니라 동업조합 간에 지속적인 영향을 미치는 구조적인 문제 상황이 원인이 된 경우

○ 재정조정에 참여할 권리를 갖게 되는 동업조합의 입장에서 보면 해당 동업조합이 구조적 변화로 인하여 발생하는 부담을 단독으로 지는 것이 불합리하다고 인정되는 경우에 비로소 재정조정이 이루어짐

제 9 장 독일에서 공공부조와 고용보험의 재편을 위한 개혁, 그리고 기초노령 보장의 도입

Ⅰ. 이른바 하르츠개혁

○ 경제구조의 변화와 세계화 등 외부적 요소로 인하여 독일에서 실업은 높은 수준을 계속 유지

○ 정권의 일자리 창출과 실업률 감소의 공약에도 불구하고 고용시장은 여전히 불안

○ 이는 실업이 단순히 경기문제가 아니라 구조적인 상황의 변화에 기인

○ 연방 정부는 2002년 고용시장과 고용촉진을 위하여 보다 적극적인 발상의 전환을 꾀하는 작업에 착수. 이러한 과제는 이른바 하르츠위원회(Hartz Kommission)에 위임. 이 위원회의 정식 명칭은 ‘Kommission “Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt’

○ 오랜 논의 끝에 하르츠위원회는 모두 4가지의 개혁조치를 제안. 연방 의회는 이에 관한 입법조치를 취함

- 제1차 및 제2차 개혁조치는 주로 자영인의 경제활동을 촉진하기 위한 조치들을 고용촉진법에 도입하는 내용
- 제3차 개혁조치는 기존의 연방고용공단의 명칭을 Bundesanstalt für Arbeit에서 Bundesagentur für Arbeit로 개칭
- 공공부조와 고용보험을 개편하는 개혁방안은 제4차 개혁조치를 통하여 실현.

Ⅱ. 제4차 개혁조치를 통한 고용보험과 공공부조의 개편

1. 기존의 실업보험과 사회부조의 관계

○ 하르츠개혁의 핵심은 제4차 개혁조치

○ 1927년 독일에서 고용알선 및 실업보험법(Gesetz über Arbeits-vermitllung und Arbeitslosenversicherung)이 제정되면서 실업은 새로운 전형적인 사회적 위험으로 인식

○ 이 법은 1967년 고용촉진법(Arbeitsfoerderungsgesetz)으로 개편

○ 고용촉진법은 실업으로 인한 소득상실에 대한 보상 혹은 보호를 위하여 세 가지 제도를 두었음

○ 고용촉진법 상의 실업보험급여
- 이는 전형적인 사회보험으로, 가입자가 일정한 조건을 충족한 경우 기존 소득의 일부를 실업급여(Arbeitslosengeld)로 지급

○ 고용촉진법 상의 실업부조(Arbeitslosenhilfe)
- 이는 실업보험 가입자에게 실업이 발생했음에도 불구하고 실업보험급여를 청구하기 위하여 필요한 다른 조건을 충족하지 못하였거나 혹은 실업보험지급기간을 초과하여 실업상태에 있는 자에게 지급

○ 연방사회부조법 상의 생계보호급여
- 이는 실업에 관한 전형적인 보호는 아니지만 고용촉진법에 의한 보호를 받을 수 없는 실업자에 대한 최후의 안전망으로 기능

2. 제4차 개혁조치의 계기와 실업보험과 공공부조의 개편

(1) 개혁조치의 계기

○ 제4차 개혁조치는 고용촉진법 상의 실업부조와 연방사회부조법 상의 실업자에 대한 생계보호가 모두 사회부조의 성격이 있는 점을 고려하여 이를 제도적으로 통일

○ 따라서 제4차 개혁조치는 엄격히 보면 고용촉진에 관한 사회보장법전 제3권이 아니라, 구직자를 위한 기초보장에 관한 사회보장법전 제2권을 대상으로 한 것

○ 이러한 제도적 통일은 체계적 정비 뿐 아니라 지금까지의 이원적인 운영이 비효율적이고 모순적이었다고 판단되었으며, 따라서 이를 개선하는 목적을 가졌음

○ 독일에서 역사적으로 사회부조는 지방자치단체의 과제로서 발달

○ 이에 비해서 실업부조는 연방의 과제로서 수행

○ 그런데 이 두 영역은 실업의 극복과 보호를 정책과제로 한다는 점에서 부분적으로 기능이 중복

○ 이와 같이 유사한 기능을 수행하는 제도를 이원적으로 관리 운영하는 것이 타당한가에 대한 의문이 제기. 이에 다음과 같은 점들이 개선을 필요[149].

○ 사회부조는 비전형적인 사회적 위험을 보호하여, 개인에게 인간다운 최저생활을 보장하는 과제를 가짐

149) 이에 대해서는 예컨대 Harmut Bauer, “Sozialrecht in der Reform ; Hartz IV”, *Die öffentliche Verwaltung*(2004), 1018면 이하 참조.

- 그런데 오늘날 전형적인 사회적 위험인 실업이 발생한 경우 사회부조에 의존하는 비중이 커지고 이로써 사회부조에 부담이 가중
- 실업자이지만 실업부조급여를 청구할 수 없는 경우, 또는 실업부조를 받지만 이를 통해서 최저생활을 유지할 수 없기 때문에 사회부조에 의존하는 경우가 여기에 해당
- 한 연구에 따르면 2000년 기준으로 270만 명의 사회부조수급자 중 160만 명이 소득활동이 가능한 연령에 있으며, 이 중 65만 명이 실업자로 신고[150].

○ 같은 성격을 갖는 과제를 연방과 지방자치단체가 병행하여 수행함에 따라 행정의 효율성이 낮아지는 문제가 발생
- 사회부조를 관할하는 지방자치단체는 사회부조 수급자에게 직업을 알선하는 데 있어서 실업부조를 관할하는 연방에 비해서 지역적 범위가 협소
- 또 사회부조의 성격을 갖는 두 제도를 연방과 지방자치단체가 관할하면서 경우에 따라서 이중적인 심사가 이루어지며, 그 결과 비효율적
- 예컨대 위에서 언급했듯이 실업부조 수급자가 다시 사회부조의 대상자가 되는 경우 심사는 이중적으로 이루어짐.

○ 사회부조의 성격을 갖는 제도를 분리하여 이중적으로 운영하면서 운영주체들이 서로 자신의 과제를 다른 운영주체에게 전가하려는 경향

150) 이에 대해서는 Winfried Boecken, "Zusammenfassung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe; Insbesondere zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einer Abschaffung des Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe und einer Betteiligung des Bundes an den Sozialhilfeaufwendungen", *Die Sozialgerichtsbarkeit*(2002), 357면 이하; Gerhard Pfohl, "Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe für Erwerbsfähige", *Zentralblatt für Sozialhilfe/Sozialgesetzbuch*(2004), 167면 이하 등 참조.

- 예컨대 연방고용공단의 입장에서 보면 실업부조를 삭감하더라도 해당 당사자가 사회부조의 급여대상자가 될 수 있었음
- 지방자치단체의 입장에서 보면 사회부조대상자에게 실업보험급여 청구권을 가질 수 있을 정도로, 그리고 그 결과 더 이상 사회부조의 대상자가 되지 않도록 하는 조치를 취함
- 위와 같은 방법으로 각자의 재정적 부담을 덜려는 노력을 하였음.

○ 실업부조의 대상자와 사회부조의 대상자는 특히 후자가 소득활동 능력이 있는 경우에는 기본적으로 동일한 상황에 처해 있음
- 그럼에도 불구하고 두 제도에 있어서 급여의 조건 및 수준, 내용 등에 있어서 차이가 있었음
- 이를 그대로 유지하는 것이 바람직하지 않다고 판단
- 전체적으로 보면 실업부조가 사회부조에 비해서 급여조건이 완화되어 있었고, 또 급여수준이 조금 높았음[151].

(2) **개편 내용**

○ 위와 같은 인식에 기초하여 하르츠개혁을 통하여 이제 실업급여는 세 종류로 정비.

○ 실업보험급여
- 이는 기존에 고용촉진에 관한 사회보장법전 제3권에 규율되었던 급여
- 이는 사회보험의 성격을 그대로 유지(Arbeitslosengeld I).

○ 실업부조급여

151) 이 점과 관련하여 실업문제에 대한 국가책임 및 기득권 보장 등을 기준으로 하여 헌법적 쟁점들이 논의되기도 하였다. 이에 대해서는 Winfried Boecken, "Verfassungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit Vorschlägen der Arbeitsgruppe "Arbeit und Soziales" der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur Reform von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe", *Die Sozialgerichtsbarkeit*(2001), 525면 이하 참조.

- 이는 기존의 고용촉진법 상의 실업부조급여와 연방사회부조법 상의 소득활동능력이 있는 수급자에 대한 사회부조급여를 통합한 것(Arbeitslosengeld II).
- 이는 새로이 사회보장법전 제2권 구직자에 대한 기초보장(Grundsicherung für Arbeitsuchende)에 규율.

○ 사회급여(Sozialgeld)
- 이는 소득활동능력이 없는 자가 소득활동능력이 있는 가족구성원과 생계를 같이하고, 사회보장법전 제12권 사회부조에 의한 급여대상자가 아닌 자에게 지급(SGB II 제28조).

Ⅲ. 노인빈곤의 문제

○ 독일 사회의 고령화는 사회부조에 다음과 같은 두 가지 문제 제기

○ 소득활동기간의 단축과 평균 수명의 연장은 함께 작용하여 노인빈곤의 문제를 발생
- 노인빈곤은 가족구조의 변화에도 원인

○ 가족이 해체되면서 가족 내에서의 부양을 통하여 노후생활을 보장하는 유형이 더 이상 보편적일 수 없음
- 물론 민법상의 부양의무와 권리가 존재
- 그러나 실제 생활공동체를 이루지 못하는 현실적인 상황에서 민법상의 부양이 제대로 기능할 수 없음.

○ 위와 같은 상황은 사회부조에 다음과 같은 영향을 미침
- 노인이 사회부조 청구권이 있음에도 불구하고 자녀에게 비용보상이 청구될 것을 염려하여 청구권을 행사하지 않는 문제(이른바 “verschämte Altersarmut”).

○ 독일의 연방입법자는 노인빈곤을 보호하기 위하여 2001년 노인빈곤보호를 위한 독립된 법률을 제정(Gesetz ueber eine bedarf-sorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung).

- 이 법은 노인빈곤을 보호하는 급여에 전통적인 사회부조의 성격을 탈피시키려는 것이 주된 목적
- 2003년 연방사회부조법이 사회법전 제12권에 편찬되면서 이 법은 사회부조법의 일부로 다시 편입.

제10장 교육지원과 고용지원의 연계

Ⅰ. 계속교육지원제도의 도입

○ 교육촉진(Ausbildungsförderung)은 모든 국민에게 학교교육에 있어서 균등하게 교육받을 기회를 보장

○ 이는 연방교육촉진법(Bundesausbildungsfoerderungsgesetz; BAföG)에 구체화되어 교육촉진에 대한 법적 청구권이 보장

○ 1990년대 이후 독일에서 교육과정을 이수한 후 취업이 되기까지 대기기간이 길어지면서 교육지원과 고용지원을 연계하는 목적으로 계속교육지원에 관한 법률(Aufstiegsfortbildungsfoerderungsegsetz; AFBG)이 제정

Ⅱ. 교육지원의 내용

○ 독일에서 교육촉진은 교육기회의 균등을 보장하고, 이로써 노동시장에서 개인의 소득능력을 향상시키는 목적을 가짐

○ 따라서 구체적인 생활 수요를 보호하는 사회부조와 구별

○ 그 결과 교육촉진에서는 사회부조와는 달리 급여의 조건으로 근로의 의무가 요구되지 않음

○ 교육촉진은 간접적으로 근로의 기회균등을 실현하는 과제를 가짐
- 이 점에서 고용촉진과 공통의 과제
- 고용촉진은 직업교육에, 교육촉진은 학교교육에 중점
- 이를 연계하는 법률이 새로이 제정되어 시행

○ 이에 비해서 사회부조는 특별히 엄격한 조건을 충족시키는 경우에 한하여 교육촉진의 기능을 수행
- 사회부조법은 이를 명시하여 교육촉진법과 고용촉진법의 대상자는 특별한 경우를 제외하고는 사회부조의 규율대상에서 제외(SGB XII 제22조).

○ 교육촉진급여를 청구하기 위해서는 교육촉진을 받을 능력과 필요성(Ausbildungsfähigkeit und -bedürftigkeit)이 인정되어야 함
- 교육촉진을 받을 능력이 있는 자란 교육촉진법(BAföG) 제2조 이하에 열거되어 있는 교육기관, 즉 일반학교 뿐 아니라 야간고등학교, 아카데미, 대학교, 통신학교(Fernunterricht) 등에서 교육을 받는 자
- 이와 같이 거의 모든 학교교육을 교육촉진의 대상으로 한 것은 교육촉진이 결코 우수인재양성을 위한 제도가 아니라 경제적 이유로 학교교육을 받기 어려운 국민에게도 교육의 기회균등을 보장하는 취지의 표현[152].
- 피교육자는 원칙적으로 독일 국적을 소지하여야 함(BAföG 제8조).
- 교육개시연령은 원칙적으로 최고 30세(BAföG 제10조).
- 교육촉진은 원칙적으로는 한 분야에서의 교육에 대해서만 인정(BAföG 제7조 제1항).

152) *BVerwGE* 61, 87(90); 71, 268 등 참조.

- 교육분야가 동일하다면 교육과정과 시행되는 기관이 다르더라도 교육촉진의 대상
- 그러나 촉진급여를 받고 교육을 받던 중 혹은 교육과정을 마치고 전공을 바꾸는 경우에는 극히 예외적인 경우에 한하여 보호(BAföG 제7조 제2항)[153].

○ 교육촉진 급여기간은 원칙적으로 교육의 전과정(BAföG 제15조 제2항).

- 대학교육에 있어서는 원칙적으로 9학기
- 교육촉진의 필요성은 피교육자와 그 배우자, 그리고 부모의 소득과 재산이 교육을 받는데 필요한, 법률에 정해진 수요를 충족시킬 수 없는 경우에 인정(BAföG 제 11조 2항).

○ 심사대상인 소득 및 재산 중 법률에 정해진 일정액은 산정에서 제외

- 부모가 부양의무를 이행하지 않기 때문에 교육을 받을 수 없다고 피교육자가 주장하는 경우에도 교육촉진의 필요성이 인정(BAföG 제36조 제1항).
- 이 경우 피교육자가 자신의 부모에 대해 갖는 청구권은 교육촉진을 관할하는 주가 대신 행사(BAföG 제37조 제1항).

○ 교육촉진급여로 피교육자의 생계 및 교육에 필요한 비용, 사회보험 보험료 보조금과 피교육자, 배우자 및 부모의 소득 및 자산과의 차액이 지급.

○ 이때 법률에 정한 일정한 액은 소득의 산정에서 면제(BAföG 제11조 이하).

153) *BVerwGE* 50, 161(164) 참조.

○ 교육촉진급여는 일반 학생에 대해서는 보조금의 형태로 지급(BAföG 제12조).

○ 대학생에게는 무이자의 대부와 보조금이 반씩 지급(BAföG 제17조 제2항).

- 대부금은 교육과정 종료 후 5년 후 상환이 시작되어 20년 동안 상환.
- 다만 상환의무가 성립하기 위해서는 교육촉진급여를 수령한 자의 소득이 법률에 정한 일정액에 달하여야 함(BAföG 제18조 제2항, 제18a조).
- 학업성적이 우수한 자에게는 대부금의 일부에 대한 상환의무가 면제(BAföG 제18b조).

○ 교육촉진급여의 재원은 연방과 주가 각각 65%와 35% 비율로 부담(BAföG 제56조).

○ 교육촉진의 집행은 연방의 위임으로 각 주가 담당(BAföG 제39조 제1항).

Ⅲ. 계속교육지원에 관한 법률에 의한 고용연계의 내용

○ 교육과정이 종료된 후 고용에 이르기까지의 기간에 대한 지원이 필요하다는 점이 1990년대 후반 이후 인식

○ 이에 교육지원을 보충하는 위에서 언급한 법률이 제정

○ 이에 따른 지원은 한편으로는 학교교육 그 자체가 아니라 학교에서 계속교육을 위한 조치에 참여하는 것을 지원한다는 점에서 교육지원과 구별

○ 계속교육지원은 다른 한편 직장에서 이루어지는 직업훈련이 아니라 학교에서 이루어지는 계속 교육이라는 점에서 사회보장법전 제3편에 의한 고용지원과는 구별

○ 계속교육지원은 사회보장법전 제3권에 의한 고용지원과는 다음과 같은 차이

- 고용지원은 노동시장정책에 해당
- 고용지원은 이미 고용관계에 진입한 자를 대상으로 이들의 고용을 목적으로 함

○ 이에 비해서 계속교육지원은 교육정책적 조치에 해당

- 지원대상인 개인의 능력향상과 생활기반을 조성하는 데에 입법목적이 있음
- 계속교육지원조치는 교육지원 및 고용지원에 대해서 보충적인 성격을 가짐.

○ 계속교육지원의 구조는 교육지원과 유사하게 형성

- 교육능력을 전제로 하며, 지원대상은 원칙적으로 1회에 한정
- 그밖의 지원의 조건도 위에서 설명한 교육지원과 유사하게 형성
- 다만 지원조치의 내용은 교육지원보다는 고용지원에 유사하게 형성
- 지원기간은 파트타임의 경우 2년 내지 4년이며, 전일지원의 경우에는 3년간 25주에 400시간을 교육받도록 하고 있음

○ 계속교육지원은 학교교육에 이어지는 고용의 전단계에서 이루어지는 지원이므로 필연적으로 개방적이고 신축적인 프로그램

○ 따라서 지원계획을 작성하고 이에 따라서 지원

○ 이 점은 앞으로 교육지원과 고용지원에도 영향을 미칠 것임

○ 계속교육지원으로 생활비용이 지원될 뿐 아니라 교육조치에 참여하는 데 필요한 비용, 실무교육비용 및 양육에 필요한 비용 등이 지원

○ 이는 고용지원과 유사하고 교육지원과는 다른 점

○ 계속교육지원은 대부의 형태로도 이루어질 수 있음. 이 경우 상환기간은 10년.

제 5 편 결론(요약)

Ⅰ. 공생발전의 도입

1. 개 념

공생발전이란 개념은 국제기구나 개별국가에 따라 비슷하면서도 다소간의 차이를 보이면서 정의되고 있음. 우리나라는 2011년 새로운 시장모델로서 공생발전을 제시하면서 기업의 윤리경영, 자본의 책임과 상생번영으로의 패러다임전환을 보이고 있음. 이러한 공생발전은 기업의 사회적 책임(CSR)의 한국적 표현이면서 보다 적극적이고 포괄적인 개념이라고 하겠음.

2. 배경 및 실천

2012년 현재 한국 사회는 경제적 고도성장으로 인하여 나타나는 성장수혜층과 성장소외층으로 구분될 수 있음. 따라서 사회적 양극화현상을 저지하고 상생발전 및 동반성장이라는 공생발전은 점점 더 강조될 수밖에 없음. 이러한 공생발전의 실천을 위해서는 정부와 기업 모두의 적극적 노력이 필요함. 정부는 시장기능을 고려한 이해관계자간의 지속적 의사소통은 물론 국제적 표준인 ISO 26000을 고려하여야 하며, 기업은 그 사회적 책임(CSR)의 인식하여 경영활동을 하여야 함.

Ⅱ. 각국의 법제 및 기업현황

1. 우리나라

우리사회는 이미 오래전부터 대기업과 중소기업 간의 협력과 상생경영 및 동반성장을 위한 다양한 정책을 시도해 왔음. 특히 IMF 외환

위기 이후 기업지배구조 개선, 경영의 투명성 강화, 소액주주보호 등의 선진제도들을 미국을 통해 도입하였음. 정부는 기업이 사회적 책임을 스스로 인정할 수 있는 환경을 조성하는 것을 최우선 과제로 하며, 산업발전법, 지속가능발전법, 저탄소녹색성장기본법, 사회적기업육성법 등의 개별법령을 통해 이를 직·간접적으로 반영하고 있음.

2. 미 국

미국의 CSR은 기업의 자발적 활동을 통하여 시작되었고, 정부규제를 최소화하고 시장을 중시하며 기업시민정신을 기본바탕으로 하여 기업과 시민단체를 중심으로 지속가능경영을 이행하고 있음. 또한 미국기업들의 글로벌화, 다국적화가 활발해지면서 기업 및 정부의 “글로벌 CSR 역할”을 강조하고 있음. 그 일환으로 미국 국무부는 매년 해외에서 우수 사회공헌활동을 한 기업을 선정하여 ACE(Award for Coporate Excellence)를 수여하고 있음.

3. 일 본

일본에서의 CSR은 일반적으로 고용창출, 납세 및 사회적 기부나 후원으로 이해되고 있으며, 정부의 2004년 중간보고서에 따르면 사업과 불가분의 다양한 사회적 행동으로서 기업과 주주의 공생관계를 구축하는 것으로 보고 있음. 정부정책은 환경경영지원과 환경비즈니스 육성지원으로 구분하여 볼 수 있으며, 환경관련법제 및 기업관련법제 등이 있음.

또한 기업차원에서 경영전략의 일부로서 기능하는 “전략적 CSR”을 수비의 CSR과 공격의 CSR로 구분하며, 일본 기업의 CSR 대처상황은 일반적으로 전자에 해당하며 유럽의 경우가 후자에 해당하는 것으로 본다. 대표적 기업으로 KDDI와 아사히 맥주를 들 수 있음.

4. EU 및 회원국

(1) EU의 CSR은 기업활동과 관련이 있는 이해관계자의 가치를 존중하는 문화적 환경에 따라 모든 이해관 계자를 고려하는 “이해관계자 자본주의” 하에서 자연스럽게 발달되었음. 이에 따르면 시장의 사회적 책임과 기업 CSR의 의무성이 강조됨. EU집행위 역시 2001년 발표한 녹서에서 이를 확인함으로써 유럽 CSR의 관행을 형성하고자 하였음.

(2) 영국은 CSR을 “지속가능한 발전이라는 목표를 향한 기업의 공헌”으로 보고 있음. 그 정책은 주로 빈곤지역개발과 근로환경 및 환경보호에 관련되어 있으며, 국제적으로는 국제표준제정과 공정무역의 장려 등과 관련됨.

(3) 독일은 협조 국가주의 전통 아래에서 노동조합이나 시민단체의 적극적 역할은 기대하기 어려운 상황임. 다만 CSR 정보의 개시의무나 연방환경청의 지속가능한 미래설계, 국가차원의 CSR Action Plan 및 SO 26000와 CSR 기업에 대한 인센티브제도를 도입·시행하고 있음.

(4) 프랑스의 CSR은 EU차원의 논의 이전부터 존재하고 있었고, 특히 연금과 같이 공공성이 높은 자금이용에 대하여 사회나 환경의 배려와 높은 윤리성을 요구함. 프랑스표준화기구에서 2003년 SD 21000을 채택하여 기업별 경영전략에 지속가능한 발전 등에 관련한 사회적 책임을 반영토록 권장하고 있으며, 신경제규제법상 CSR 정보의 개시의무가 규정되어 있음. 대표적인 CSR기업으로 Danone, Societe Generale과 Auchan, BNP Paribas가 있음.

(5) 스웨덴의 CSR은 주로 환경에 관련되며, 기업은 이해관계자와의 관련에서 폭넓은 사회적 책임을 지고 있음. 정부차원에서 GDI의 1%

를 사회적 책임 명목으로 사용하며, 연차계산서법상 CSR 정보의 개시 의무, 국영기업에 대한 CSR 보고제도를 두고 있음. CSR기업으로는 H&M과 IKEA가 대표적임.

(6) 네덜란드에서의 CSR은 정부뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 협조 하에서 노동자의 참가, 공정한 분배, 지속가능성 있는 균형 잡힌 사회・경제적 성장을 지향한다는 사고에 바탕을 두고 있음. 정부 주도에 의한 CSR 보다 기업이나 사회단체의 자발적 활동에 의한 CSR이 주도적이며, 그 중점은 고용, 사회적 포괄, 도시재개발, 범죄방지 등에 있다. 정부역할과 관련하여 사회경제평의회 보고서와 정부지침 보고서를 발표하였고, CSR활동에 대한 세제혜택을 마련하였음.

Ⅲ. 국제사회에서의 공생발전

1. 발전경향

국제사회에서 공생발전은 국가와 국제기구의 공적역할을 중심으로 한 측면과 기업과 비즈니스 사이드에 대한 국가와 국제사회의 법률적 규제 및 기업의 자율적 규제라는 측면에서 살펴 볼 수 있음. 1970년대 중반 이후 제시된 OECD 지침과 ILO 선언을 시작으로 2000년 7월 유엔글로벌콤팩트(UNGC)를 거쳐 2010년 11월 ISO 26000에 이르기까지 기업의 사회적 책임은 적극성과 윤리성을 강조하고 있음.

2. 구체적 전개

오늘날 경제의 세계화로 인하여 다국적 기업들의 인권 및 환경침해가 빈번함에도 국제사회는 이에 적합한 법적규제의 틀을 가지지 못하고 있다. 지금까지는 ILO 3자선언이나, OECD 지침과 UN 인권소위원회의 활동을 통해 다국적 기업의 책임이 규범화 되었음. 특히 UNGC는

참여기업에 대해 성과보고서를 제출하게 하고 있으며, 글로벌컴팩트 리드를 통해 기업의 지속가능성을 위한 새로운 기준을 제시하고 있음.

ISO 26000은 사회적 책임에 관한 국제표준으로서 '인권존중'을 사회적 책임의 7대원칙 중의 하나로 제시하고 있음. 이에 따르면 인권은 고유한 불가양의 보편적 권리이며 불가분의 상호의존적 권리라는 특징을 가짐. 그 밖에 유럽위원회의 녹서(Green Paper)와 미국의 부패 및 인권침해에 대한 입법이 국제적 영향력을 미침.

Ⅳ. 공생발전과 복지생산 - 독일과 EU의 경우

1. EU의 개방적 방법론과 장애인차별금지

(1) 개방적 방법론

EU에서 복지생산을 실체법적으로 통일하기 위한 기준은 개별적 영역에서 거시적 구조를 조성하는 방법으로 실현됨. 특히 개방적 방법론이 EU 고용정책에 있어서 조약법적 근거를 가지고 집행되고 있음. 이러한 개방적 방법론은 EU와 회원국 간 기존의 관할배분의 관계를 유지하면서 상호 협력과 권고를 통하여 EU 사회정책을 일정한 방향으로 선도하는 중요한 수단임.

(2) 장애인차별금지

EU에 있어서 지침 제2000/78호와 UN 장애인권리협약이 장애인차별금지에 대한 객관적 지침으로 기능하고 있음. 이는 장애인에 대한 복지 중심의 정책을 추진하여 왔던 유럽 국가들에게 장애인정책의 새로운 지평이 되고 있음.

2. 독일 사회보험의 개혁과 계속교육지원제도

(1) 사회보험의 개혁

사회보험제도와 관련된 개혁의 내용을 보면, 우선 인구구조의 불균형으로 나타나는 세대 간 연금재정부담의 불균형, 즉 미래 세대의 부담을 경감시키고자 하였음. 또한 노인의료비의 증가와 의·과학기술발전에 의한 의료비용의 폭증으로 인하여 심각하게 악화된 건강보험재정의 안정화를 시도하였음. 산재보험에 관한 개혁은 재정조정제도를 도입함으로써 직역별로 조직되어 있는 동업조합이 산재발생을 경감시킬 수 있도록 유도하고 있음.

(2) 계속교육지원제도

교육과정 이수 후 취업까지 대기기간이 길어지면서 교육지원과 고용지원을 연계하는 목적으로 계속교육지원제도가 도입되었음. 이는 취업이 되기까지 학교에서 계속교육을 위한 조치에 참여하는 것을 지원하는 제도로서 교육지원이나 고용지원과는 구별되는 교육정책적 조치에 해당됨.

Ⅴ. 시사점

국제사회의 공생발전은 다양한 측면에서 독자적 기원과 특성을 가지면서, 다국적 기업에 대한 법적 규제와 자발적 이니셔티브를 강조하고 있음. 향후 우리사회에서 요구되는 공생발전에 대한 내용을 충실히 하고, 국제사회의 경험과 특성을 우리의 정책적 시사점으로 삼아 더욱 깊이 연구할 필요성이 있음.