

KWDI 이슈페이퍼

수행과제명 ESG 경영을 통한 기업 내 성평등 제고 방안 연구
과제책임자 이승현 연구위원

ESG 경영 도입을 통한 국내 기업 성별 다양성 제고 방안

초록

- ◆ 국내외 경영계에서 이슈였던 ESG 경영은 자본시장법 개정과 스튜어드십 코드 도입 등으로 인해 국내 기업도 도입해야 하는 주요 경영전략이 되었음.
- ◆ ESG 경영의 주요 목적은 사회책임투자와 지속가능성 제고인데, S(사회)와 G(지배구조) 부문에 여성 대표성, 성별 고용률 및 임금 격차의 문제 등 국내 기업의 문제로 오랫동안 지적되어 온 사안들이 담겨있어 국내 기업들의 대응이 필요한 상황임.
- ◆ 또 정부가 K-ESG 가이드라인 마련과 함께 관련 지원사업을 수행하여 향후 국내 기업들에 ESG 도입이 확산되면 노동시장에서 여성근로자들이 겪고 있는 문제가 다소 해결될 가능성이 있음.
- ◆ 이에 본 연구는 ① ESG 경영의 발전 과정과 이론적 논의 검토, ② 기업 내 젠더 이슈 해결과 관련한 ESG 경영이념의 실행 현황 및 방법 파악, ③ 국내 기업의 ESG 경영 수행 경향 분석, ④ 정부의 K-ESG 가이드라인과 관련 정책 사업 검토를 통해 정부의 ESG 지원이 기업 내 성평등 제고에 기여할 정책 방안을 제안하였음.

연구 배경

- 최근 기업 투자 시, ESG 지표를 통해 무형자산을 측정하여 기업의 '지속가능성' 판별을 중시하게 되면서, ESG 경영이 세계적인 화두로 떠오르고 있음. ESG 경영에 대한 효과는 여러 실증연구를 통해 증명되었고, 코로나 팬데믹 상황이 ESG 경영 확산에 영향을 미침.
- 이미 다수 국가의 정부가 ESG 경영을 장려하기 위한 정책 및 제도를 마련하고 있음. 영국, 호주, 스웨덴, 독일, 프랑스, 노르웨이, 벨기에, 이탈리아, 캐나다, 남아프리카공화국, 브라질 등에서는 ESG 정보 공시 의무 제도를 정책적으로 도입하였음. 다만 한국은 '17년 국민연금기금이 스튜어드십 코드를 도입하면서 기업의 ESG 경영활동을 장려하고 있으나, 자발적인 제도라는 한계로 인해 가시적인 효과는 미미한 상황임.

- ESG 경영은 E(환경)·S(사회)·G(지배구조)가 결합하여 사회책임투자와 지속가능성을 중시하는 경영을 지칭하는데, 이중 사회(S) 부문과 기업의 지배구조(G) 부문에 성평등을 포함한 젠더 이슈가 긴밀히 연계되어 ESG 경영의 중요한 주제로 부상되고 있음.
- 국내 '21년 3월 정기주주총회에서 가장 큰 화두는 ESG 경영이었음. 실제로 주요 기업들이 ESG 위원회 혹은 담당 기관을 신설하고 ESG 전문가나 여성 사외이사를 선임하는 안건을 주주총회에 다수 상정하였음. 이는 국내 자본시장법 개정·스튜어드십 코드 도입 등으로 국내 기업들이 ESG 경영을 도입하기 시작함을 의미함.
- ESG 경영을 시작한 국내 기업들은 여성 사외이사 영입에 집중했는데, 이는 ESG에 동참하기 위해 해결해야 하는 가장 큰 문제가 바로 성평등 문제이기 때문임. 국내 기업들에 대한 여성 대표성의 문제·성별 임금 격차의 문제 등은 이미 오랫동안 글로벌 기관들에 의해 지적되어 온 사안이지만 여전히 해결되지 않고 있음.
- 이러한 상황을 의식하여 한국기업지배구조원(KCGS)은 ESG 경영 평가모형에 여성 참여 관련 평가 지표가 산입되어야 함을 주장하고 있으며, 한국거래소 역시 ESG 지수에 '우먼(women)지수'를 개발하여 산입할 계획을 밝힘.
- 또 정부는 '21년 8월 관계부처 합동으로 ESG 인프라 확충방안을 마련하고 같은 해 12월, K-ESG 가이드라인을 발표함. 다만 K-ESG 가이드라인의 주요 항목 및 세부 지표 등에서 성평등 및 젠더 이슈에 대한 대응은 매우 소극적인 것으로 확인됨.

주요 연구내용

● ESG 경영의 성평등 논의

● ESG 경영과 젠더 및 다양성 관리

- ▶ ESG는 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)라는 3가지 요소로 구성되는데 지금까지는 대부분 환경 부문에 집중되었으나, 사회와 지배구조 부문의 성평등 및 다양성 확보·이사회 구성의 대표성 등 젠더 이슈가 ESG 경영에 있어 중요해짐.
- ▶ 그 배경은 ESG 경영과 관련된 글로벌 스탠다드 확립 및 발전, 법 제도적 환경변화와 사회적 압력이 주된 동인이며, 성평등에 적극적인 기업들이 보이는 높은 재무적 성과와 코로나 팬데믹이라는 특수한 상황이 결합된 것임.
- ▶ 해외에서는 이미 ESG 관련 공시자료에 성평등을 파악할 수 있는 지표를 활용 중이며, 구체적으로는 이사회원의 성별 다양성, 채용·배치·교육훈련·승진 등에 대한 성평등한 인적자원관리, 남성 대비 여성의 기본급과 보수 비율, 성희롱·성차별 예방 및 근절을 위한 정책과 실천 등이 있음.

● ESG 경영과 젠더관점 투자

- ▶ 젠더관점 투자란, 기업가치를 평가할 때 젠더 이슈를 재무 분석에 포함시켜 투자 결정의 지표로 활용하는 것을 말함.
- ▶ 젠더관점 투자는 여성에 기회를 부여하고 고용의 불공정성을 개선함으로써 사회변화를 추구하는 기업이 장기적으로 지속가능성이 높을 것이라는 기대 때문에 중시됨.
- ▶ 주요국의 연기금이 젠더관점 투자 전략을 적극 도입 중(노르웨이 국부펀드, 캐나다의 국민연금 등)이며, SSGA, Bloomberg, MSCI 등과 같은 대표적 투자운용사 및 투자기관에서 다양한 젠더 관점 투자 인덱스를 개발하여 활용 중임.

● 글로벌 ESG 채택 동향

- ▶ 글로벌 ESG 현황의 큰 흐름은 주요 국가들이 지속가능투자전략으로서 ESG를 채택하고 있다는 것으로, GSIA(2020)에 따르면 2020년 기준, ESG 통합전략이 가장 많은 투자액(25조 달러)을 유치하였으며, 국가별로는 미국(16조 달러), 유럽(4.1조 달러), 캐나다(1.2조 달러) 일본(1.9조 달러)의 순이었음.
- ▶ ESG 평가에서 선두를 달리는 해외국가들의 공통적인 특징은 ESG의 이행을 입법화하고 있다는 것으로, 유럽과 미국을 중심으로 이미 ESG 관련 법안이 도입되어 시행되고 있음.
- ▶ 글로벌 ESG 정보공개 지침 및 평가 지표를 검토한 결과, 한 기업의 지속가능발전 노력 전반을 평가하는 것은 어려운 일이며, 특히 환경·사회·지배구조를 모두 평가하는 것은 기업의 모든 경영활동을 평가한다는 것과 동일한 의미임. 따라서 ESG 경영 평가 방법은 굉장히 다양하게 개발되어 현재 통일된 기준이 존재하지 않음.
- ▶ 국제적으로 가장 많이 활용하는 지표는 GRI(Global Reporting Initiative), SASB(Sustainability Accounting Standards Board)의 지표들과 DJSI, MSCI ESG Index, Sustainaly 등이 있는데, 이들 지표는 성별 다양성과 관련된 하위 지표를 포함하며 특정 성을 기준으로 한 차별을 줄이기 위한 정보들을 요구하고 있음.

● 정부의 ESG 추진 현황

● K-ESG 가이드라인 개발 배경

- ▶ ESG 평가기관 및 진단지표가 계속 늘어나면서 국내 기업이 크게 세 가지 여러 어려움을 겪게 됨.
 - ESG 평가가 너무 다양해져 대응을 위한 기업의 인력과 자원·시간 소요가 막대해짐.
 - 평가 지표와 방식의 세부 내용이 자세히 공개되지 않아 기업이 적극적인 대응 전략을 세우기 어려움.
 - ESG 관련 이슈에 대한 국내외 사회문화적 이해 및 접근방식이 달라 대응하기 어려움.
- ▶ 이에 정부는 국내 기업들이 ESG 평가를 준비하고 대응하는데 활용할 가이드라인으로 K-ESG 가이드라인을 마련함.

● K-ESG 가이드라인의 특징

- ▶ 산업통상자원부의 주도로 만들어진 K-ESG 가이드라인 v1.0은 국내외 주요 ESG 공시표준, 평가 등에서 공통적으로 활용되고 있는 지표들을 추출하고, 한국적 특수성을 고려해 진단항목을 설계함.
- ▶ 기업의 ESG 수준을 평가하려는 목적보다는 국내 기업이 ESG 경영 수행을 위해 참고할 수 있는 상세한 정보들을 제공하려는 목적을 충실히 반영함.

● K-ESG 가이드라인의 성평등 요소 반영 현황

- ▶ 본 가이드라인은 여성 구성원의 비율과 여성 급여 비율에 대한 진단항목을 포함하나, 그 외 성평등과 관련된 다양한 내용이 진단항목으로 제시되지 않아 아쉬움.

● K-ESG 지원 정책 현황

- ▶ 정부는 2021년 8월 'ESG 인프라 확충방안'을 통해 산업과 기업의 ESG 경영 지원을 위한 정책 방향을 공개하였는데, 주요 내용은 크게 3가지임.
 - 'ESG 경영공시 활성화'로, 기업의 ESG 경영현황을 다양한 이해관계자가 알고 활용할 수 있도록 K-ESG 가이드라인 개발 및 공시 의무화 등을 진행하고, 연계된 지원체계도 확충해 나갈 것으로 보임.
 - '중소중견 기업 ESG 역량 강화'로, ESG 경영현황을 확인하기 위한 다양한 실태조사 및 기업 스스로 수준 진단을 할 수 있는 자가진단 도구 개발, 역량 강화를 위한 다양한 형태의 교육프로그램 개발 및 운영이 이루어질 것으로 보임. 또 ESG 우수기업을 대상으로 한 인센티브 프로그램도 정부 차원에서 확충할 것으로 예상됨.
 - '공공기관의 ESG 경영 선도'로, 정부의 새로운 정책 방향 설정 및 운영이 대개 공공기관을 시작으로 확산된다는 점을 감안하면 공공기관을 대상으로 한 ESG 경영 요구는 좀 더 강해질 것으로 판단됨.
- ▶ 정부 ESG 경영 정책의 방향은 전체 인프라 고도화 차원에서 기업 ESG 경영의 기본 시스템을 만들어내기 위한 기초적인 부분에 집중되어 있음. 따라서 아직 성평등이나 성별 다양성을 고려하고 증진시키기 위한 세부 이슈별 정책이 드러나 있지 않음.

● 국내 기업의 ESG 현황 분석

● ESG 관련 설문조사 분석

- ▶ ESG 관련 설문조사 세 가지를 분석하였는데 그 결과를 정리하면 아래와 같음.
 - ESG에 대한 일반 국민의 인식을 살펴보고자 '한국인이 바라본 사회문제' 조사를 검토함. 검토 결과, 국민의 사회문제에 대한 관심도는 높은 편이었지만 ESG에 대한 인지도나 이해 정도는 매우 낮은 편이었음. 코로나 팬데믹과 경기침체 등의 상황이 지속되면서 국민이 시급히 해결되길 원하는 사회문제는 소득 및 주거 문제와 노동 문제 등이었음. 다만 그 다음으로 해결해야 할 사회문제로 환경 오염 및 기후변화를 꼽고 있어 ESG의 환경(E) 영역의 관심이 향후 커질 것으로 보임. 국민은 국내 대기업이 사회문제에 대해 적극 대응하지 않고, 온실가스 배출 부분에 대해 잘못하고 있다고 인식하고 있어 해당 부분에 대한 기업의 노력이 요구됨. 또 사회문제 해결을 위해 투표, 기업에 대한 불매운동 및 사회적 책임을 다하는 기업에 대한 구매 등 적극적인 행동에 참여하겠다는 국민의 의향도 확인됨.

- 국내 대표 기업이라 할 수 있는 국내 매출 500대 기업을 대상으로 조사한 ‘500대 기업 ESG 준비실태 및 인식조사’를 검토함. 검토 결과, 이들 기업은 국내 대표 대기업으로 사실상 ESG 경영을 선도할 기업들이라 이미 ESG 관련 기구 혹은 전담부서를 대부분 설치했거나 설치 예정임. 그러나 ESG를 채택한 것이 최근에 진행되어 ESG 업무에 대한 전문성 부족 등을 걱정하고 있었는데, 올해 ESG 사업 예산 등이 커졌다는 기업들이 대다수라 앞으로 ESG 전략 추진은 확대될 것으로 보임. 아직은 비재무정보 공시에 대해 상당히 부담스러운 것이 확인되었고, ESG 영역에서는 환경 부문에 중점을 두고 있는데, 탄소 배출량 감축과 신재생 에너지 활용 등을 먼저 진행할 것으로 보임. 아쉬운 점은 500대 기업에서도 젠더 이슈에 대한 관심은 거의 없다는 점으로, ESG에서 젠더 이슈가 부각되는 것은 당분간은 요원할 것으로 보임.
- ‘2022년 여성관리자패널조사’를 통해 100인 이상 기업의 ESG에 대한 인식과 준비 현황에 대해 검토함. 앞서 매출 500대 기업보다 준비 정도가 훨씬 미흡한데, CEO부터 ESG에 대한 관심이 낮았고, ESG 경영이 기업 이미지 제고에 필요한 것으로 생각함. 즉, 대기업들이 ESG를 하지 않으면 판로 등에서 여러 불이익을 받는 상황과는 달리 100인 이상 기업은 아직 ESG가 필수는 아님. 100인 이상 기업에서는 ESG 중 사회 영역(근로자)에 대한 관심이 환경 영역보다 더 높게 나타나, 아직 환경 영역의 규제와 직접 관계가 없다는 것을 확인함. 다만 지배구조 영역에서 이사회와 구성원의 다양성에 관심이 상대적으로 높게 나타나 환경 영역에 예민한 대기업과는 달리 100인 이상 기업에는 오히려 다양성 관리에 대해 강조할 수 있는 가능성이 있음. 다만 ESG를 도입하는 것에 대해 현재 자사 사업과 연관이 낮아 당장 도입할 필요를 못 느끼고, ESG에 대한 인지도가 낮으며 비용의 문제로 인식하고 있는 등 여러 애로사항이 있음. 결과적으로 절반의 기업이 ESG 담당 기관이 없고, 향후 설치 계획도 없어 ESG가 확산되려면 많은 시간이 필요할 것임. 즉, 국내 ESG 경영은 당분간 대기업 중심으로 진행될 것으로 판단됨.

WEPs 참여기업의 ESG 현황 사례분석

- ▶ 국내 ESG 경영을 채택한 기업들의 성평등 혹은 성별 다양성 등 젠더 이슈 현황을 살펴보기 위해 사례분석을 시도함. 다만 기존의 공개된 사례들은 기업의 홍보자료 성격이 강하여 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회의 내부자료인 WEPs Tool-기업의 성 격차 수준 평가자료를 활용함, 본 자료는 업종별·기업 형태별 9개 국내 대표 기업을 선별한 자료임. 본 9개 기업은 공시자료 검토 결과 외국계 기업(1곳), 대기업(5곳), 중견기업(1곳), 중소기업(1곳), 공공기관(1곳)이 포함되어 있고, ESG를 천명한 대표적인 기업임.
- ▶ 검토 결과, 종합적으로 가장 성평등한 기업은 외국계 대기업이었고, 금융지주사만 제외하면 모든 기업이 지표의 절반도 충족시키지 못함. 즉, 예상보다 기업 내 성 격차가 큰 것을 확인함. 물론 본 WEPs Tool이 글로벌 기준의 진단 도구이지만, 본 기업들이 국내의 대표적인 ESG 수행 기업이고, 대부분 대기업이라는 점을 고려하면 아쉬운 결과임.
- ▶ 구체적으로 공공기관을 제외하고 여성 정규직 비율이 대부분 10~20% 내외이고, 기간제 근로자 중 여성 비율은 크게 높음. 급여는 여성의 급여가 남성에 비해 일제히 낮은 상황이고, 역량 개발 및 승진 절차에서 차별금지 방안은 절반 정도의 기업에 없음. 업종 특성상 여성이 적은 기업은 여러 지표에서 낮은 점수를 받고 있어, 여성이 적은 기업은 여성 혹은 모성에 대한 배려가 상대적으로 낮은 것이 확인됨. 중견기업과 중소기업은 대부분의 지표에서 낮은 점수를 받아 ESG를 표방하고 있더라도 규모가 작은 기업에서는 대기업의 ESG 대응 수준을 따라가지 못함. 가장 놀라운 것은 대기업임에도 소비자나 지역사회 여성에 대한 고려, 제품이나 서비스가 성별에 따라 어떤 영향을 미칠지에 대한 고려를 하지 않는 기업들이 다수였다는 점임.

- ▶ 즉, 국내 기업들의 ESG는 아직 기업 내 여성, 근로자 여성에 대한 이슈에 머무르고 있고, 소비자 및 지역사회까지는 확대되지 못한 한계를 보임. 다만 젠더 이슈에 대해 기업의 다양한 활동에 통합하고자 하는 방안을 갖고 있는 기업이 많아 앞으로는 그들의 관심이 더 확대될 것이라 기대함.

● 중소기업 500개 사의 ESG 현황 분석

- ▶ 국내 중소기업의 ESG는 거의 진행되지 않아 중소기업의 ESG 현황 자료라고 할만한 계량자료를 찾는 것이 어려워 한국평가데이터(주)의 내부자료 중 중소기업 500개 사의 ESG 평가 결과를 받아 그중 젠더 이슈 관련 자료들을 분석함. 본 분석을 통해 현재 국내 중소기업들이 성평등, 성별 다양성 등에 대한 대응이 어떠한지 확인함.
- ▶ 한국평가데이터(주)의 ESG 평가항목들은 국내 중소기업에 특화하여 개발된 것이기에 평가 지표들을 상세히 검토한 결과, 세부 지표 60여 개 중 젠더 이슈와 관련된 지표는 고작 6개(사회 부문에 인권보장, 육아휴직제도, 유연근무제도, 근로자 남녀구성비, 협력사, 지배구조(G) 부문에 이사회 및 감사기구)였음. 즉, 중소기업의 상황을 고려하면 ESG에서 젠더 이슈를 강조하는 것은 사실상 어려운 일이라 판단함.
- ▶ 500개 중소기업의 점수는 대부분의 지표에서 저조했고, 인권보장 지표 정도에서만 보통 이상의 점수를 받음. 그나마 중소기업 500개 사 중에서도 규모가 클수록 상대적으로 각 지표에 대한 점수가 높아지는 경향이 일관적으로 나타남. 즉, 국내 ESG 경영은 규모가 큰 기업에서 현실적으로 가능한 일이라는 것이 재확인됨.

● 국내 기업의 ESG 현황 진단

● ESG 평가기관 실무자 대상 FGI 결과

- ▶ 국내 ESG 경영의 현황 및 특성, 젠더 이슈를 중심으로 국내 ESG 평가 지표에 대한 보완·개선할 점, 향후 국내 ESG 경영의 발전 방향 등을 파악하기 위해 국내 기업의 ESG 경영을 평가하는 평가기관 실무자를 대상으로 FGI를 실시함. FGI를 통해 얻은 결과를 정리하면 아래와 같음.
 - 아직은 대기업을 중심으로 ESG 경영에 관심이 있고, 그중 특히 환경(E) 부문에 관심이 집중되어 있음. 이는 지배구조(G) 부문은 기업 고유의 경영방식이라 거부감이 크고 사회(S) 부문은 워낙 범주가 넓고 다양하여 관리하기가 쉽지 않기 때문임. 성평등 관련 지표는 사회(S) 부문에 포함되다 보니 작은 비중으로 다루어질 수밖에 없고, 기업들도 관심이 낮은 상황임.
 - ESG 평가는 지표의 점수보다는 그 점수의 원인이나 과정의 문제를 지적하고 개선하는 것이 중요한 것이기에 평가 전문가들은 그 점에 집중하여 평가와 컨설팅을 수행함. 다만 성평등 관련 이슈는 기업들이 긍정적인 인식을 갖지 못하고 있어 직접적 혹은 부담을 주는 방식으로 접근하는 것은 우려스러움. 즉, 지표로 강하게 요구하기보다 여성들이 퇴사하지 않고 경력을 유지할 수 있게 하며, 기회의 평등이 주어지도록 하는 등 간접적인 방식으로 관리하는 것이 필요함.
 - 대기업 외에 중소, 중견기업은 아직 ESG 경영의 관심도가 높지 않기 때문에, 현재의 연구에서는 연구 대상으로 적절치 않음. 다만 기업사례 검토를 통해 기업의 규모를 고려하여 기업 특성에 따른 ESG 경영의 차이를 살펴보는 것은 의미가 있음.

● 규모별 기업 ESG 담당자 대상 워크숍 결과

- ▶ 국내 기업들이 ESG 경영을 어떻게 추진하고 있으며, 이와 관련하여 기업에서 고려하고 있는 성평등 이슈와 대응 방안 및 향후 정책적 수요를 파악하기 위해 규모별 기업 ESG 담당자 대상 워크숍을 진행함. 워크숍 결과를 정리하면 아래와 같음.
- 국내 기업들의 ESG 경영은 주로 대기업과 공공기관에서 추진하고 있으며, 중소기업은 인지도가 매우 낮을 뿐 아니라 아직은 대기업이나 공공기관과 같이 직면한 문제로 인식하지 않음. 이는 대기업은 이미 대부분의 자료를 공시제도를 통해 공개하고, 투자나 거래를 위해서는 기업정보를 공개할 수밖에 없으며, 공공기관 역시 정부 정책상 알리오 등을 통해 정보가 공개되고 있지만, 이러한 기업 정보공개제도'가 중소기업에는 적용되지 않기 때문임.
- ESG 경영과 유사하게 추진되어 온 경영방침과의 차이점은 '지표의 데이터화'라 할 수 있음. 이 지표가 기업의 지속가능성에 직접 연계되기 때문에, 문제 해결이나 지표 달성을 위해 제도적·정책적 노력을 할 수밖에 없음. 국내 주요 대기업의 ESG는 이미 글로벌 수준을 지향할 정도로 지표 관리가 잘 이루어지고 있는데, 특히 젠더 이슈나 세대 간 갈등관리는 이미 조직 내 인사관리의 중요한 키워드가 되어 전반적인 인력관리나 인사정책 속에 중요하게 관리해야 할 문제로 자리 잡고 있음. 대기업들은 이미 ESG 경영에서 중요 과제로 ESG의 가치와 지표의 의미 등을 조직 구성원에게까지 어떻게 전달하고 공감을 확보할 수 있는가를 고민하고 있음.
- 사회적 기업은 생산품으로 인한 이윤 발생만으로는 기업을 유지할 수 없고, 사회적 기업으로서 받는 정책 인센티브나 투자가 절대적으로 중요함. 일반 기업들이 ESG 경영을 추진하는 것뿐만 아니라 사회적 가치 실천을 목표로 운영되는 사회적 기업들을 지원하는 것이 정책적으로 필요함.

주체별 실천과제 및 정책 제안

● 기업에 대한 과제 제안

- ▶ 기업은 다양한 이해관계자의 이익을 실현하는 과정으로 ESG 경영을 바라볼 필요가 있음.
- ▶ ESG 경영을 통해 기업 내 성평등 및 성별 다양성과 관련된 문제 해결을 위해서 구체적 수치 목표를 설정하고, 단계적으로 수치 목표를 달성하는 방식을 도입해야 함.
- ▶ 특히 앞으로 ESG 경영에서 중요하게 다루어야 할 성평등 관련 지표는 '성별 직종 분리 현황'이 되어야 하며, 여성의 일, 남성의 일을 구분하지 않고 성별과 상관없이 능력에 따라 다양한 분야에서 일할 수 있는 환경을 구축해야 함.

● 정부에 대한 정책과제 제안

- ▶ 정부는 '성평등'의 새로운 가치와 기준을 고민하고, 기존 정책과 제도를 유지하기보다, 주기적인 전략적 정책 변화를 꾀해야 함. 특히 결혼·임신·출산·육아 등을 기반으로 해왔던 여성 근로자와 관련된 정책 전반에 있어 사회적 요구나 경향을 반영하고, 특히 구성원의 갈등관리를 고려한 정책 개선이 이루어져야 함.

- ▶ 정보공개 시스템을 활용한 ESG 경영 확산이 필요함. 정부는 기업의 정보공개 시스템을 정책적으로 최대한 활용하여 우선 대기업과 공공기관을 중심으로 ESG 경영을 확산시키고, 정보공개 항목에 협력사 관련 항목을 포함하여 함께 공개해야 함.
- ▶ 국내 ESG 경영 관련 대표적인 세 개 기관 지표에 성평등 이슈 항목의 편입이 필요함. 구체적으로는 금융위원회의 ESG 가이드스에 성평등 관련 항목을 포함시켜야 하고, 조달청의 공공 조달 과정의 사회적 책임 평가항목에 성평등 및 성별 다양성 항목을 포함시켜야 하며, 마지막으로 국민연금의 ESG 평가모형에 성평등 및 성별 다양성 항목을 강화해야 함.
- ▶ 사회적 가치 실현을 위해 설립된 사회적 기업의 지원을 강화해야 함. 사회적 기업을 지원하는 기존의 제도들이 있지만, 성평등 및 성별 다양성의 가치를 추구하는 기업에 대한 정책적 지원이 현실적으로 부족한 상황임.

● 기업 내 근로자에 대한 실천과제 제안

- ▶ ‘좋은’ 기업에 있는 여성근로자만을 ESG 경영 대상으로 삼는 현 상황은 바람직하지 않음. ESG 경영의 근본 목적을 생각한다면, 중소기업 여성근로자에도 ESG 경영 가치 확산은 필요함. 따라서 근로자의 실천과제로 근로자 연대의 실현을 통한 기업의 내부 감시자 역할을 제안함.
- ▶ 구체적으로 대기업 혹은 원청사의 근로자로 이루어진 노동조합이 있다면 기업 ESG 경영 수행에 적극적으로 참여하고, 이 과정에서 공급업체 및 협력사(주로 중소기업) 근로자의 근로조건 향상에 대해 연대감을 갖고 바라보아야 함.
- ▶ 노동조합이 갖는 전 노동자 연대라는 중요한 명제의 실천을 위해, 상대적으로 무노조 중소 공급업체에 많이 고용된 여성근로자의 문제 해결에 대해 원청사에 요구할 수 있을 것임.
- ▶ 즉, 근로자로 이루어진 노동조합은 ESG 경영을 기업에만 맡기지 말고, ESG 경영 과정에 주체적으로 참여하여 전체 근로자 관점에서 기업의 ESG 활동을 감시하는 감시자 역할을 수행해야 함.

● 소비자 및 국민에 대한 실천과제 제안

- ▶ ESG 경영이 추구하는 가치의 개념은 개별 기업의 이슈가 아니며 사회 전체의 핵심적 문제 해결을 다루는 것이기에, 소비자도 ESG 경영의 주요 주체임.
- ▶ 따라서 소비자는 1차적으로는 개별 소비자로서 상품이나 서비스 구매 시 ESG 경영을 통해 성평등을 실현하는 기업을 선택하는 것과 함께 더 나아가 소비자 집단으로 기업의 ESG 경영과 성평등 및 사회적 문제 해결에 대한 활동을 감시하고 비판하는 것으로서 기업의 진정한 ESG 경영 실현에 더 큰 영향을 미쳐야 함.

주관부처 : 산업통상자원부 산업정책과
관계부처 : 여성가족부 인력개발과