

2022

정책개발 연구용역

최종보고서

서울시 인재개발분야의 ESG 정립
및 확산방안 연구



의회사상제도 연구회
한국행정학회

제출문

서울특별시의회 의원 연구단체 의회사상제도 연구회 귀하

김재형, 김호평, 임만균, 김종무

이 보고서를
「서울시 인재개발분야의 ESG 정립 및 확산방안」의
최종보고서로 제출합니다.

2022. 6.

- 연구기관 : 한국행정학회
- 책임연구원 : 김태영 (경희대학교 행정학과, 교수)
- 연구원 : 송성수 (한국행정학회, 회원)
- 보조연구원 : 백해헌 (한국행정학회, 회원)
- 자문위원 : 박노수 (서울시립대학교 행정학과 교수)
정원희 (건양대학교 행정학과 교수)

(요약문)

서울시 인재개발분야의 ESG 정립 및 확산방안

한국행정학회 김태영

요 약

본 연구의 목적은 서울시 인재개발 분야의 ESG 정립 및 확산방안을 모색하는 것이다. 이를 위하여 우선 ESG의 개념과 등장 배경 등에 관하여 정밀 검토한 후, ESG 교육이 왜 필요한지를 집중 살펴보았다. 이 부분은 ESG 논의의 배경 부분에서 집중적으로 소개했다. ESG가 어떤 배경에서 등장했는지를 이해하는 것이 첫 번째 임무이기 때문이다. 이를 바탕으로 ESG 관련 사례들을 소개하고, 서울시 인재개발 분야에서 ESG의 정립 및 확산방안을 모색하는 방법으로 전문가 인터뷰를 실시했다.

연구의 방법은 우선 문헌 연구를 통하여 이론적 토대를 공고히 한 후, 사례연구를 시도해서 현장감을 확보하려 했다. 아울러 FGI를 실시하여 구체적인 실천방안을 도출하려 했다. ESG 관련 연구들을 살펴보고, 이와 관련된 구체적 사례들을 정리함으로써 ESG에 대한 이해를 증진할 수 있기 때문이다. 다만, ESG를 인재개발 분야에 활용하기 위해서는 사례연구에 더하여 전문가 의견이 필요하다는 점에서 심층 인터뷰를 실시했다.

ESG 개념의 등장은 비교적 최근의 일이다. 용어 자체의 등장은 2004년 UN 보고서를 통해서 확인되었지만 ESG라는 용어에 의하여 ESG 경영이 본격적으로 확산되기 시작한 것은 3~4년의 짧은 역사를 지니고 있다. ESG는 환경을 고려하고 사회적 가치를 중시하며, 지배구조의 합리성을 강조하는 것인데, 최근 민간기업 등에서 활발히 논의되고 있는 새로운 경영전략이다.

그러나 ESG는 최근 관심을 받은 개념이 아니며, 다른 용어에 의하여 그 정신이 이미 오래전부터 확산되어온 것으로 이해하는 것이 적절하다. 흔히 사회적 가치(social value)로 알려진 개념 안에 ESG는 이미 포함되어 있다. 사회적 가치가 중시하는 항목 중 하나는 환경(E)이다. 지배구조(G), 상생협력 등도 이미 사회적 가치 항목에 포함되어 있다. 그렇다면 왜 ESG 용어가 최근 특별한 관심을 끌고 있을까? 이 질문에 대한 답을 제시하는 것도 본 보고서의 중요한 숙제 중 하나다.

30여 년 전 인류는 두 가지 관점에서 지속가능한 지구공동체 모색을 위한 노력을 시작했다. 지속가능성(sustainability)이 화두가 된 것은 그보다 오래전 일이다. 다만, 1990년대에 접어들면서 인류사회의 지속가능성에 대한 관심이 증폭되기 시작하면서 지속가능한 발전 목표들에 대한 관심이 증가하기 시작했다. 첫 번째 관점은 인간사회가 자연과

시장에 의해서 왜곡되지 않도록 하자는 것이다. 인간사회가 별도의 장치 없이 자연(nature) 상태, 즉 시장(market)에 노출될 경우 사회적 경제적 양극화가 심화되고 결국 사회는 피폐해지고 종말에 이르게 된다는 것이다. 경제적 가치(economic value)도 중요하지만, 사회적 가치(social value)도 함께 배려하지 않을 경우 인류문명은 종말을 고한다는 주장이다. 인권, 상생협력, 환경, 노동, 차별금지, 양성평등, 지배구조의 합리성 등 경제적 관점에서만 논의할 수 없는 다양한 가치들에 대한 고려는 결국 인간사회를 자연으로부터 보호하여 지속가능한 사회를 유지시켜준다는 것이다. 공공부문에서는 이를 사회적 가치의 중시라고 표현하고, 민간부문에서는 이를 기업의 사회적 책임(CSR)이라고 명명하면서 나름의 노력을 기울여 왔다.

또 다른 관점은 물리적 측면이다. 경제발전, 문명발전을 도모하면서 불가피하게 환경을 훼손하게 된다. 지구(earth)는 하나이며, 공간과 용량은 제한적이다. 지구를 지속적으로 사용하려면 장기적 관점에서 접근해야 한다는 논리다. 문명발전으로 인하여 기후변화가 수반되고, 그 결과 인류가 활용할 수 있는 지구의 수명과 용량은 단축될 수 있다는 것이다. 1992년 리우기후변화협약, 1997년 도쿄의정서 등은 기후변화로 인하여 인류가 맞이하게 될 위험성을 심각하게 인지한 결과다. 환경문제는 물상의 세계에서 인류가 지구의 주인으로서 살아남기 위한 노력의 일환이며, 사회적 가치의 중시는 사회의 파멸이라는 관념의 세계에서 인류가 주인으로서 살아남기 위한 노력으로 이해할 수 있다. 2015년 UN이 제시한 지속가능발전목표(SDGs)는 물상의 세계와 관념의 세계에서 동시에 인류가 살아남기 위한 최후의 숙제라고 이해할 수 있다. 2015년 파리기후변화협약에 참여한 각국의 지도자들도 지속가능한 지구촌과 지속가능한 인류문명을 갈망하는 취지에 공감을 표한 것으로 알려져 있다.

이와 같은 비교적 최근의 노력이 공공부문에서 정치지도자들에 의하여 주도되었다면, 민간부문에서 경제지도자들에 의해서 주도된 지속가능한 지구촌 운동은 ESG로 표현된 것으로 보인다. 2020년 래리 핑크 블랙록 회장이 보낸 공개서한으로부터 촉발된 ESG 경영은 더 이상 선택이 아닌 필수로 받아들여지기 시작했다. 2021년 공개된 두 번째 서한은 ESG 경영이 하나의 패러다임으로 확산되도록 독려한 계기가 되었다. 2022년 공개된 세 번째 편지의 내용은 다소 완화되었지만 결국 자본주의 사회가 나아가야 할 방향으로 ESG 경영을 재차 강조한 것으로 알려져 있다. 2021년 EU가 선언한 탄소중립(Net Zero)을 위한 탄소국경세 도입 등 다양한 조치들도 ESG가 더 이상 선택이 아닌 필수로 인식되는 결정적 계기가 되었다.

바야흐로 ESG 시대가 되었다고 이해할 수 있으며, 이는 패러다임의 변화라고 할 수 있다. 본 연구는 이러한 관점에서 다양한 ESG 경영사례들을 소개하고 있다. 독일의 BASF는 오래전부터 CSR 관점에서 ESG 경영을 실천해 오고 있는 대표 기업이다. 한국의 SK는 국내 최초로 ESG 경영을 전사적으로 확대해서 ESG 경영을 리딩하고 있는 기업이다. 국가공무원인재개발원의 경우 사회적 가치라는 이름으로 2017년부터 ESG 교육프로그램을 운영해 오고 있으며, 최근 다양한 교육기법을 통하여 ESG의 확산에 힘쓰고 있다. 한

편 한국기업지배구조원 등 다양한 기관들이 ESG 경영 등급을 위한 평가 작업을 수행하고 있다. 이들 기업과 공공기관들의 공통점은 ESG 방식의 운영이 지속가능한 사회를 유지하는데 중요하다는 점을 인식하고 있다는 것이다.

본 연구는 이와 같은 ESG 방식을 서울시 인재개발 분야에 확산시키기 위해서 구체적으로 어떻게 해야 할 것인지를 제시하고 있다. 심층 인터뷰 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 정부(공공기관) 신뢰 제고를 위한 핵심 가치와 우선순위 관련하여 우선 기후 후 위기에 대응해 글로벌 자산운용사의 적극적인 권고와 코로나19 등 팬데믹에 따른 불안정성이 증대하면서 국제사회에서 ESG에 관한 관심이 높아지고, ESG 핵심 가치가 민간 기업에 확산하였으나 정부와 공기관은 설립 목적 및 미션, 비전 체계가 사회적 가치를 지향하고 있고, 거버넌스 구조 또한 민간 기업과 다르다.

ESG의 내용 중 인권, 노동, 공정 운영, 관행 등도 포함되지만, 공공기관은 사회 변화에 항상 선도적, 시범적 운영을 해온 곳이며 정부 지침에 따라서 민간기업에 비하여 훨씬 높은 강도의 사회적 가치가 적용되었다. 윤리경영, 사회적 기여, 투명한 지배구조, 친환경 경영 등 공공기관에서 이미 추진해왔던 핵심 가치를 공익 추구라는 사명을 바탕으로 민간조직보다 더욱 투명하고 선제적으로 실천하여야 한다. 다수의 전문가는 정부의 신뢰 제고를 위해서는 정부의 투명성 강화와 공정한 운영이 우선되어야 한다고 강조하며, 정부와 공공부문이 법률과 가이드라인 등의 제도 마련과 인식개선을 통해 ESG의 확산에 주도적 역할을 담당할 것을 요구하고 있다.

둘째, 정부(공공기관)의 ESG 수준과 추진 방안과 관련하여 전문가들은 중앙부처 및 지자체, 산하기관의 ESG 이행 수준은 대체로 낮고, 공직자들의 이해 수준 또한 낮은 것으로 평가하고 있다. 공직자들의 경우 대부분 ESG에 대하여 들어본 경험은 있으나, 구체적으로 어떠한 내용으로 구성되어 있고, 어떻게 측정할 수 있는지에 대한 이해가 부족하다는 평가다.

ESG행복경제연구소가 전국 17개 지자체를 대상으로 ESG 평가를 진행한 결과 S등급 0곳, A등급 2곳, B등급 13곳, C등급 2곳으로 88%가 B등급 이하로 조사되었다. 한편 경영평가를 받는 공기업 등의 공공기관들은 평가 기준을 맞추기 위한 이행은 하고 있고, 한국남부발전, 한국농수산식품유통공사, 한국수력원자력, 코레일유통, 한전KDN 등의 공공기관은 ESG 전담부서 설치, ESG 경영 선포 등 ESG 경영을 빠르게 확산하고 있다.

공공기관의 ESG 확산은 몇 해 전, 공공부문에서 사회적 가치가 확산한 것과 유사한 경향성을 보인다. 공공기관 경영평가 항목에 ESG 관련 지표를 신설하거나 확대하면서 공공기관의 ESG 수준을 향상하는 방식인데, 일례로 기재부는 '22년 강화되는 ESG 관련 경영평가 항목으로 정보보호, 인권경영, 감사보고서, 동반성장 평가 결과, 청렴도 평가 결과, 국회 등 외부 평가 등을 신설했으며, 에너지와 용수 사용량, 폐기물 발생량 및

환경 법규위반 현황, 저공해 자동차 운행 현황 등 환경보호 대폭 강화했다. 한국적 특성이 반영된 방식으로 짧은 시간에 공공기관을 중심으로 ESG를 추진하는데 효과적인 방식이라는 평가가 있다.

셋째, 서울시 인재개발원의 사회적 가치 촉진 방안으로 다음 사항을 제안한다. 공직자의 ESG에 대한 이해와 충분한 숙지가 있어야 공공기관의 ESG 실천뿐만 아니라 민간 부문에서의 ESG 확산이 가능해진다. ESG가 업무에 부담을 주고 번거로운 것이 아니라 업무의 효율성과 효과성, 사회적 기여 가능성 등에 도움이 될 수 있음을 알리기 위해서는 충분한 계층별 맞춤형 교육이 필요하다.

향후 사회적으로 공공기관의 ESG 실천에 대한 많은 관심과 감시가 강화될 전망이다. 공공기관에서 ESG를 실천하기 위해서는 개별 평가지표에서 요구하는 ESG 경영의 내재화, 주요 사업의 지속가능한 성장을 위한 재편, ESG 성과의 지속적인 관리가 필요하다. 이를 추진하기 위해서는 철저한 교육이 수반되어야 한다. 또한 공공부문에서 특히 취약한 측면 중 하나는 지배구조의 폐쇄성과 경직성이다. 내부 직원들의 경영 투명성과 합리적인 의사결정에 대한 요구가 높아질 뿐 아니라 외부 이해관계자들도 정책 및 사업의 집행에 관한 공개와 합리적인 절차 개선을 요구할 것으로 보인다. 거버넌스의 재설계와 같은 문제는 단시간에 해결될 수 있는 것이 아니므로 기관이 이를 문화적으로 정착할 수 있도록 장기적 목적 수립과 이에 대한 시차 문제를 고려해야 한다. 각 행정기관 차원에서 이를 제도화할 수 있는 방안을 마련하는 것뿐만 아니라 공직자 연수를 담당하고 있는 서울시 인재개발원이 맞춤형 교육을 강화해야 한다.

현재까지 공직자가 받을 수 있는 ESG 관련 내부 교육은 거의 존재하지 않는 상황이기는 하지만, 팀장급 이상의 관리자들은 ESG의 필요성을 이해하고 기관의 운영 정책에 반영할 수 있도록 관심도를 제고할 수 있는 교육이 필요하며, 실무자들은 본인들의 업무에 ESG를 도입해볼 수 있도록 실무 차원의 다양한 사례와 아이디어 발굴·공유 중심의 교육 기회를 제공해야 할 것이다.

마지막으로 서울시 인재개발 분야 ESG 확산을 위하여 서울시 의회 의원, 구의회 의원 대상 ESG 교육 이수 필수화, 교육프로그램을 서울시 공직자 전체로 확대, 서울시 일선 교육기관에 ESG 교육 프로그램 배포, ESG 허브로서의 서울시 위상 강화, ESG 국제 컨퍼런스 개최, ESG 경진대회 개최, ESG 우수 공직자 선발, ESG 우수 기관 선정, 다양한 ESG 교육 프로그램 개발을 개발할 것을 권고한다.

또한 본 연구에 기초하여 ESG를 확산시킬 가칭 ‘서울시 ESG 기본조례’를 준비할 필요가 있다. 기본조례가 통과되는 시점에 ESG 확산을 위한 구체적인 실행방안 등을 준비해야 하며, 경우에 따라서는 추가적인 조례 제정의 필요성도 제기될 것이다. 예컨대, ESG 교육 필수이수와 관련된 조례로서 서울시의회 의원, 구의회 의원이 주요 대상이며, 점진적으로 서울시 공직자 전체로 확대해 나가는 것이다. 기존의 공직 가치 교육과의 차별을 확인하며 추진하면 될 것이다.

목차

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
2. 연구의 범위 및 방법	6
II. ESG에 대한 이론적 고찰	8
1. ESG 개념과 가치	8
가. ESG 논의의 배경	8
나. ESG 개념	9
1) 기본개념	9
2) ESG 구성요소	10
다. ESG경영 현황	10
1) 기업	10
2) 공공기관	11
3) 지방자치단체	11
2. ESG 확산과 함의	12
가. 자선활동과 기업의 side effect 대응	12
나. 전략적 CSR 활동	13
다. 공유가치 창출과 Social Impact	13
라. 글로벌 레짐의 강화	14
마. ESG 경영사례	15
1) 국내 ESG 위원회 구성	15
2) 국내기업 사례	16
3) 해외기업 사례	18
3. 사회적 가치의 확산과 정부의 역할	20
가. 사회적 가치 확산 이론	20
1) 마켓 4.0	20

2) 자본주의 4.0	21
나. 사회적 가치 확산을 위한 정부의 노력	21
1) 사회적 가치 확산 전략 수립	21
2) 사회적 가치 기본법 제정 추진	22
3) 경영평가 도입으로 공공기관 확산	22
Ⅲ. 정부의 ESG와 사회적 가치	24
1. 정부의 사회적 가치 등장 배경	24
가. 행정환경의 변화	24
1) 자유주의의 등장 배경과 행정환경	24
2) 국가주의의 등장과 행정학의 관심	24
3) 신자유주의의 등장과 행정학의 선회	25
4) 신국가주의의 등장과 사회적 가치에 대한 관심	26
5) 4차 산업혁명과 ESG 경영	27
나. 사회적 가치의 등장과 ESG에 대한 관심	27
다. 국제사회에서의 ESG 흐름	29
1) 글로벌 트렌드	29
2) 각국의 대응	29
3) 무역장벽으로 등장	30
2. 정부의 본질과 ESG의 철학적 기초	30
가. 정부의 탄생과 ESG의 본질	31
나. 환경, 사회, 거버넌스와 국가의 작동원리	33
3. 사회적 가치와 ESG	35
가. 공공부문의 사회적 가치와 ESG의 연계	35
나. 정부의 사회적 가치 사례와 한계	36
1) 주요 공공기관 사례	36
2) 지방공공기관사례	38
3) 한계	39
4. ESG 교육프로그램 국내외 사례	40

가. 국내 사례	40
1) 환경재단·매일경제	40
2) 서울대·ESG행복경제연구소	41
3) 산업정책연구원	42
4) 법무법인 원 ESG 센터	43
5) 국가공무원인재개발원	44
나. 해외 사례	46

IV. 공공기관 ESG 핵심가치와 수준 49

1. FGI 조사 개요	49
2. FGI 분석 결과	49
3. 시사점	64
가. 정부(공공기관) 신뢰 제고를 위한 핵심가치와 우선순위	64
나. 정부의 ESG 수준과 촉진 방안	64
다. 서울시 인재개발원의 사회적가치 촉진방안	65

V. ESG 핵심가치와 실천과제 66

1. 정부 ESG의 핵심가치	66
가. ESG 관련규범	66
1) ISO 26000	66
2) ISO 14000	66
3) SDGs	66
4) 공직가치	67
5) 사회적 가치 기본법	67
나. 정부 ESG 가이드라인과 핵심가치	68
1) 정부 ESG 가이드라인	68
2) 정부 ESG 핵심가치	69
다. 정부 ESG 실천과제	71

2. 서울시 인재개발원 ESG 실천 프로그램 제안	73
가. 서울시 인재개발원의 사회적 가치 실천 체계도	77
1) 서울시 인재개발원의 가치목표	77
2) 서울시 인재개발원의 집합교육	75
나. 서울시 인재개발원의 ESG 실천 프로그램 제안	77
다. 서울시 ESG 확산을 위한 조례 제정 필요성	77

VI. 요약 및 정책제언 78

〈참고문헌〉 80

〈부록〉 83

표 목차

〈표 2-1, 30대 그룹 주요기업 ESG 위원장 인적사항〉	16
〈표 2-2, 사회적 가치 및 재무 관련 지표 주요 변천 과정〉	23
〈표 3-1, 환경재단 3기 ESG 리더십 과정 교육 프로그램〉	41
〈표 3-2, 제1기 ESG 전문가 과정 교육 프로그램〉	42
〈표 3-3, 제3기 ESG 경영 최고위 교육 프로그램〉	44
〈표 3-4, 법무법인 원 ESG 교육 프로그램〉	43
〈표 3-5, ESG 방문교육 과정〉	46
〈표 4-1, 진단항목 정의서〉	56
〈표 4-2, 사회적 책임, 사회적 가치, ESG의 유사 개념 비교〉	58
〈표 4-3, ESG FGI 답변 정리〉	59
〈표 5-1, K-ESG 가이드라인 구성〉	69
〈표 5-2, 서울시 인재개발원 인재개발비전〉	74
〈표 5-3, 서울시 인재개발원 주요사업〉	74
〈표 5-4, 서울시 인재개발원 인재개발 4대 목표 및 중점과제〉	75

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

본 보고서는 최근 활발히 논의되고 있는 ESG 경영 관점에서 공공기관이 경쟁력을 갖추기 위해서 향후 어떤 대응을 해야 할지에 관한 통찰과 실천방안을 제시하고자 준비되었다. 이를 위해 우선 ESG 전반에 관한 논의를 추진하고, 이에 기초하여 구체적으로 서울시 인재개발원은 공직자들을 위해 어떤 교육프로그램을 준비해야 할지에 관한 제언을 하고자 한다.

최근 ESG에 대한 논의가 급속히 확산하고 있다. ESG는 환경(Environment), 사회(Society), 거버넌스(Governance)의 약칭이다. 환경문제와 사회문제에 대한 적절하지 못한 대응과 비합리적인 거버넌스가 우리 사회를 지속가능하지 못하게 할지도 모른다는 우려와 염려 때문에 ESG에 대한 관심이 증폭되고 있다.

ESG라는 용어 자체는 UN이 2004년 최초로 사용한 개념이지만,¹⁾ 본격적으로 활용되기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 그렇다고 해도 ESG의 역사는 그 이상으로 길다. 지난 30년의 역사를 살펴보면 ESG 관련 논의는 크게 두 가지 흐름을 타고 진행되어왔다. 하나는 기후변화에 대한 국제 대처의 틀에서 환경문제의 심각성을 인지해 온 흐름이고, 다른 하나는 기업의 사회적 책임과 관련되어 착한 기업이 성공한다는 논리에 따라 발전되어온 흐름이다. 이 두 가지 흐름이 최근 결합하여 ESG로 요약된 것으로 보인다.

좀 더 길게 보면, 이 두 가지 흐름은 19세기까지 거슬러 올라간다. 1859년에 발간된 두 권의 고전은 인류에게 큰 도전과 숙제를 안겨주었다. 첫 번째 저술은 찰스 다윈(C. Darwin)에 의하여 출간된 종의 기원이다. 종의 기원을 통하여 다윈은 약육강식의 자연의 법칙(the principle of market)이 인간사회(human society)에 침투해 들어오는 것을 자연스럽게 허용했다. 냉혹한 시장 논리가 사회에 그대로 적용되어도 문제가 없을 뿐만 아니라 오히려 인간사회를 더 풍요롭게 해준다는 애담 스미스(A. Smith)의 교리를 종교처럼 믿게 만든 것으로 평가된다. 두 번째 저술은 밀(J. S. Mill)에 의하여 출간된 자유론(On Liberty)이다. 자유론의 핵심은 “남에게 피해를 주지 않은 한에 있어서 누구나 최대한의 자유를 누릴 수 있도록 (국가는) 이를 허용해야 한다는 것이다.” 누구에게나 자신의 신체를 포함하여 자신의 재능을 화폐가치로 전환시킬 수 있는 권리를 가질 수 있어야 한다는 것이다. 극단적으로 따지면 도둑질조차도 남에게 손해를 끼치지 않은 한 허용될 수 있어야 하며, 이 경우 도둑질도 자신의 재능

1) 2004년 UNGC가 스위스 정부와 함께 발간한 Who Cares Win(2004) 보고서를 통하여 지속가능한 발전을 위하여 ESG 경영이 필요하다는 점을 강조했다. 주로 금융 부문과 관련된 투자에 초점이 맞추어진 개념으로서 환경과 사회적 가치, 그리고 지배구조에 문제가 발생하면 지속가능한 발전이 어렵다는 점을 강조하기 위하여 최초로 제시된 용어라고 할 수 있다.

이며, 재산권이라고 간주할 수 있다는 것이다. 통상적으로 도둑질은 누군가의 자유를 침해할 가능성이 크기 때문에 허용될 가능성은 매우 낮을 것이다. 그럼에도 불구하고 밀의 자유론이 시사하는 바는 명백하다. 누구나 자신이 할 수 있는 최선을 다하여 당시 자본주의의 승자가 될 수 있어야 하며, 국가는 이와 같은 분위기를 적극적으로 조성해 주어야 한다는 것이다.

공교롭게도 두 거장의 저술은 시장주의의 철학적 기초가 되고 만다. 영국이 19세기를 리드하며, 20세기를 미국에 넘긴 것도 따지고 보면 필연일 가능성이 높다. 작은 정부와 시장주의가 시대사조가 되었으며, 약육강식의 자연의 법칙이 인간사회에 여과 없이 적용되어도 큰 문제가 없는 것처럼 인식되던 시기였다. 가장 극단적인 양태는 사회진화론으로 볼 수 있다. 우생학의 등장도 애덤 스미스(A. Smith)와 관련이 깊으며, 이어지는 허버트 스펜서(H. Spencer)의 사회진화론은 인간 자체의 개조도 권장되었다. 훗날 아돌프 히틀러(A. Hitler)에 의해 실제 실험이 진행되기도 할 정도로 자연(Nature)은 사회(Human Society)에 깊숙이 침투해 들어왔다. 사회적 약자는 단지 자연의 희생물일 뿐 누구도 책임질 일이 아닌 것으로 알려졌다.

사회복지학의 등장이 19세기 말 영국 런던의 빈민가에서 시작된 것 또한 우연이라고 보기 어렵다. 토인비 하우스에서 시작된 사회복지학 또는 사회실천학은 옥스퍼드대학교 교수였던 토인비의 죽음을 기리기 위했던 것이 하나의 모티브가 되었다. 토인비 하우스에서 극빈자를 구제하기 위한 노력은 미국 시카고 빈민가에도 영향을 미쳤고, 오늘날까지도 시카고대학은 사회복지학의 산실이 되고 있다. 말하자면, 극단적인 시장주의의 시대 한복판에 인간사회의 존엄을 지키고자 했던 노력이 싹트고 있던 것이다. 1929년 대공황을 위시한 일련의 경제위기는 인류에게 성찰의 기회를 제공했고, 2차 세계대전이 끝날 무렵 1944년 또다시 두 권의 위대한 저술이 등장했다. 한 권은 하이에크(Hayek)에 의하여 출간된 「노예로의 길(Road to Serfdom)」 이고, 다른 한 권은 폴라니에 의하여 저술된 「거대한 전환(The Great Transformation)」 이다. 전자는 그동안 이어져 온 자유주의의 흐름을 계속 이어가자는 것이고, 후자는 이제 새로운 국면으로 전환하자는 주장으로서 서로 극적으로 대비된다.

제1차, 제2차 세계대전을 겪으면서 인류는 자유주의와 국가주의 사이에서 고민하기 시작했다. 가장 먼저 물꼬를 튼 것은 미국이었으며, 소위 뉴딜 정책에 의하여 대공황을 극복하고자 했다. 뉴딜정책(New Deal for American People)은 사실상 일종의 사회주의 방식의 경제정책이다. 이는 루스벨트 대통령 스스로 인정한 바 있으며, 직접 업무를 담당하던 정부직 관료들도 사실상 사회주의자였던 것으로 알려져 있다. 그러나 사회주의라기보다는 오히려 관료주의 또는 국가주의가 아니었나 하는 판단이다. 1930년대 소비에트 유니온(Soviet Union)이 관료주의를 통해서 거둔 성과를 의식하지 않았나 하는 짐작이다.²⁾ 어쨌거나 관료주의건 사회주의건 일단 큰 틀에서 자유 시장주의를

2) 스탈린의 경제발전 모델은 가장 극단적인 국가주도발전모형이다. 정부가 시장에 개입하는 수준이 아니고, 정부가 시장을 만들어 내고, 관리하고 통제하는 수준이며, 그 과정에서 인권 등 인간이 누려야

경계하고자 했다는 점에서 일맥상통한다. 그럼에도 불구하고 2차 세계대전 종료 후 어떤 세상을 꿈꾸어야 하는가에 대한 큰 답에 대해서는 의견의 일치가 있었던 것으로 보이지는 않는다. 다만, 국제사회의 흐름을 견주어 보면 약육강식의 완전경쟁 방식은 지양해야 할 가치라는데 공감은 한 것으로 판단된다. 당시 United Nation, IMF 등이 창설되었는데, 적어도 국가 수준에서만큼은 시장 논리보다는 사회 논리가 적용되어야 한다는 점에 대해서 공감한 것으로 판단된다.

칼 폴라니(K. Polanyi)는 명저, 「거대한 전환」을 통하여 자연과 시장(nature and market)은 인간사회(society)에 침투되어서는 아니 된다고 역설했다. 직원을 자유롭게 해고할 수 있는 권리가 사주의 고유권이라고 한다면, 자유롭게 파업할 수 있는 권리도 노동자의 고유권이기에 때문에 정부는 중립을 지켜야 한다는 주장은 유명하다. 폴라니가 강조한 바는 시장은 시장의 논리가 있고, 사회는 사회의 논리가 있다는 것이다. 특히 시장의 논리가 인간사회에 침투되어 그대로 적용된다면 사회는 약육강식의 자연 상태(nature state)로 변할 것이며, 이는 애당초 인류가 소망하는 상태가 아닐 것이다. 인간사회를 지켜내기 위하여 무엇을 해야 하는가? 라는 거대한 질문에 대하여 답하는 과정에서 인권, 상생, 협력, 환경, 보건, 굶주림 등의 문제가 화두가 될 것이며, 이는 국가의 기본 임무일 것이다. 국가 또는 정부는 이와 같은 노력을 통하여 인간사회를 지켜내야 할 것이다. 폴라니 이후 다양한 노력이 복지국가의 이름으로 추진되어온 것이 사실이다.

그러나 1980년대에 들어서면서 인류는 다시 시장으로, 자연으로 돌아가자고 했다. 자연의 법칙 또는 시장의 법칙을 따르자는 유혹은 늘 존재해왔다. 시장 논리를 따르면 번영(prosperity)을 보장받는다라는 일종의 신화(myth)를 애덤 스미스로부터 전해 들었고, 실제 상당 부분 그 신화는 사실이기도 하다. 경제적 가치는 늘 유혹의 대상일 뿐만 아니라 인간 욕구 충족의 첫 번째 대상이기 때문이다. 경제적 가치(economic value)를 위하여 구체적으로 인류가 포기할 수 있는 것들에는 어떤 항목들이 있을까? 항목의 개수가 많다고 인지할수록 선진사회라고 할 수 있다. 후진국에서는 인권조차도 경제적 가치를 위하여 포기할 수 있을 것으로 믿을 것이기 때문이다. 그렇다면 경제적 가치를 위하여 환경을 포기할 수 있을까? 이 질문에 대하여도 선진사회와 후진사회에서의 답은 갈린다.

기후변화에 따른 위기를 심각하게 느끼고, 환경문제가 경제적 가치보다 더 소중한 가치라고 믿기 시작한 선진 국가들이 환경문제에 본격적인 관심을 갖기 시작한 시점이 바로 1980년대이다. 당시 신자유주의가 지배적이었음에도 불구하고 상당수 선진 국가들 사이에서 환경문제는 다르게 인식되기 시작했다. 현재 논의되고 있는 ESG의 시발점이 이 지점 아닌가 싶다. 1980년대 치열한 논의 끝에 1992년 브라질 리우에서 기후변화 협약이 체결되었다. 기후변화에 대응하기 위하여 각국이 해야 할 과제를 제시한 것이

할 보편적 권리도 제한된다. 이와 같은 측면에서 스탈린이 추진했던 국가주도경제발전모델과 루스벨트의 뉴딜 정책은 크게 다르다고 할 수 있다.

다. 기후변화에 대응한다는 것은 곧 지구(Earth)를 지키자는 것이고, 궁극적인 지속가능사회 유지를 의미하는 것이다. 시장으로부터 사회를 지켜내자는 주장도 따지고 보면 인간사회의 지속가능성을 담보하자는 것이기 때문에 환경문제는 사회문제와 다르지 않으며, 전체적으로 ESG는 지속가능한 사회(Sustainable Society)를 만들자는 것으로 해석될 수 있다.

1992년 리우 기후변화협약을 통하여 환경문제의 심각성을 공유했고, 1997년 교토에서의 기후변화협약을 통한 의정서 공표는 환경문제의 심각성을 전 세계적으로 확산시키는데 공헌했다는 점에서 의의가 있다. 21세에 진입하는 길목에서 하나뿐인 지구를 살리자는 노력과 헌신은 더 이상 이상적인 구호가 아니고, 현실 그 자체였던 것이다. 2000년 UN 미래보고서의 MDGs에 담긴 환경문제는 당시까지 논의된 쟁점 위주로 정리된 과제 성격이 짙다. 2015년 UN이 제시한 SDGs에 환경문제가 포함된 것은 우연이 아니다. 2015년에는 파리기후변화협약이 역사상 가장 강한 방식으로 체결되었고, 심각하게 환경문제를 다루지 않을 경우 인류가 멸종할지도 모른다는 우려에 기초한 것이다. 파리기후변화협약 이후 EU 주관으로 2020년, 2021년 연이어 논의된 탄소중립(Net Zero) 논의는 ESG의 핵심이다.

1992년 발생한 또 하나의 사건은 클린턴(B. Clinton)의 등장이다. 빌 클린턴 후보가 1992년 미국 대통령으로 당선된 사건은 당시 더욱 가속화되고 있던 신자유주의(Neo-Liberalism)를 한풀 꺾이게 한 직접적인 계기로 평가된다. 훗날 오바마 대통령이 추구하던바, 시장으로부터 사회를 보호하자는 주장의 밑거름이 될 만한 정책들을 클린턴 대통령이 추진했다고 볼 수 있다. 예컨대, 흡연율을 획기적으로 줄이기 위한 과감한 정부 정책이 대표적 사례다. 그들의 주장대로 흡연의 자유를 허용할 경우 결국 건강한 사회를 유지하기 어렵다. 조세정책이라는 강한 국가의 개입을 통하여 인간사회를 보호하려는 노력은 단순히 정치 진영의 문제가 아님을 클린턴 대통령이 보여준 것으로 판단된다.

ESG 중 사회(Society)에 해당하는 바는 사실상 환경과 거버넌스를 포함한 ESG 전체를 아우른다. 다만, 환경에 집중하여 하나의 흐름을 형성해 온 학문적 실천적 노력을 중시하여 별도의 대분류로 구분했을 뿐 실제로는 환경 역시 사회부문의 일부라고 할 수 있다. 문재인 정부에서 꾸준히 강조해 온 사회적 가치(Social Value) 항목에 환경과 거버넌스가 포함된 것 또한 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 1992년 이후 지속적으로 UN을 중심으로 사회적 가치를 중시했는데, 상대적으로 사회적 가치는 특별한 주목을 끌지는 못한 것으로 판단된다. 오히려 민간부문에서 시작된 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)이 사회적 가치를 대신하여 큰 흐름을 유지해온 것으로 알려져 있다.

1990년대 초반 환경문제가 주목받을 즈음 기업의 사회적 책임(CSR)도 주목받기 시작했다. 1980년대 후반부터 관심받기 시작한 기업의 사회적 책임 논의는 사실상 시장에서의 경쟁과 생존의 문제에서 출발했다고 보는 것이 타당하다. 사회적 책임을 다하는

기업이 시장에서 생존하는 당시로서는 기이한 상황이 나타난 것이다.

기업의 사회적 책임 1단계라고 명명된 CSR 1.0은 기업이 경제적 이익의 극대화를 위한 노력뿐만 아니라 사회적 책임도 다하는 것이 특징이다. 캐롤(Archie B. Carroll)에 의하여 정리된 CSR 1.0은 경제적 책임, 법률적 책임, 윤리적 책임, 사회적 책임 등을 동시에 추진하는 것이라고 이해된다. 가장 상위에 있는 기업의 사회적 책임은 사회공헌을 포함한 각종 선행 활동 일체를 포함한다.

CSR 2.0은 전략적 사회적 책임 단계로서 다수의 기업이 마케팅 활동의 일환으로 기업의 사회적 책임을 이해하는 단계를 말한다. 사회적 책임을 다하는 것이 매출에도 도움이 될 뿐만 아니라 기업 이미지 제고에도 도움이 될 것이라는 의미에서 CSR을 실천하는 단계이다. 이를 전략적 CSR 단계라고 이해할 수 있다. 상당수 기업이 참여하기도 하며, 다른 한편으로는 CSR 활동을 탈피하기도 하는 등 CSR의 전환기를 형성하며, 이는 주로 2000년대에 접어들면서 나타난 현상이다.

CSR 3.0은 기업의 매출, 이익과 관계없이 사회적 책임을 다하는 단계로써 민간 기업이 공공기관과 유사한 방식의 경영활동을 보이는 단계라고 할 수 있다. 민간 기업의 CSR 활동이 결국 사회적 가치(social value)를 지향하는 것으로 이해되는 단계로 평가된다. 기업이 추구하는 가치가 이익 활동에 추가하여 인권 증진, 협력업체와의 상생 협력, 차별 없는 조직문화, 윤리경영, 안전제일, 환경보호 등을 추구하면서 지속가능한 사회를 위하여 노력하는 것이다.

정부와 공공기관이 추구하는 사회적 가치 혹은 공익(public interest) 추구 활동 등과 연계되어 결국 법인이 중심이 되어 지구 살리기 운동을 주도해왔고, 정부 또한 이에 공조를 맞추는 경향성을 보인 것으로 판단된다. 지구 살리기 운동은 환경보호뿐만 아니라 인간사회의 존엄을 지키려는 일련의 활동을 포괄한다. 이와 같은 노력이 기업과 정부, 그리고 공공기관이 협력하여 추진되어왔으며, 그 절정기는 2015년 전후다. 2015년 UN 보고서가 제시한 17개의 지속가능발전 목표(SDGs)는 당시까지의 논의를 함축적으로 정리한 것으로 평가된다. 그럼에도 불구하고 일각에서는 사회적 가치의 여러 항목에 환경문제가 포함되어있는 부분에 대하여 명쾌한 이해가 미흡하다고 비판한다. 기업의 주요 관심은 상대적으로 환경문제인 반면, 정부의 주요 관심은 인권 등 통상적인 사회적 가치의 증진이었기 때문이다.

정리하면, 첫째, 기후변화에 대응하자는 차원에서 시작된 환경문제 중심 국제적 공조가 있었으며, 이는 2015년 파리기후변화협약에 의하여 사실상 새로운 국면을 맞이하기 시작했다. 둘째, 기업 스스로 시장에서의 경쟁력 우위를 점하기 위한 자연스러운 노력 과정에서 기업의 사회적 책임이 강조되었고, 이는 최종적으로 사회적 가치를 다하자는 방향으로 발전하게 되었다. 셋째, 정부와 공공기관은 전통적으로 강조해 온 공익 추구를 보다 명료한 개념 아래에 사회적 가치 제고라는 관점에서 바라보게 되었다. 이들의 노력 역시 진화하면서 시장으로부터, 자연으로부터 인간사회를 보호하자는 관점에서 사회적 가치에 대한 강조를 지속적으로 지향해 온 것으로 평가된다. 결국 2015년경,

이 세 방향의 흐름은 하나의 흐름으로 통일된 것으로 이해되었지만 여전히 용어의 문제가 숙제로 남게 되었다.

민간부문이 주도하여 공공부문이 동조하는 방식으로 사회적 가치에 대한 이해가 증진되어 온 것은 각국의 공통점이며, 국가로서는 사실상 부끄러운 대목일 것이다. 용어의 통일 문제가 최근 일순간 해소된 것으로 보이는 사건이 발생했는데, 이 또한 민간이 주도한 것이다. 2020년부터 ESG라는 용어가 갑자기 주목을 받기 시작했으며, 그 내용과 과정을 살펴보면 그간의 다양한 흐름이 ESG로 집합된 것으로 보인다. 2020년 연초에 세계 최대의 투자회사인 블랙 록(Black Rock)의 핑크(L. Fink) 회장이 투자자와 고객에게 보낸 서한이 계기였던 것으로 보인다. 핑크 회장은 공개서한을 통하여 일정 수준 이상의 ESG 등급을 획득하지 못한 기업에는 투자 하지 않을 것이며, 점진적으로 투자를 회수할 것이라고 선언했다. 동시에 일정 수준 이상의 ESG 등급을 획득하지 못한 고객으로부터는 투자를 더 이상 받지 않겠다고 선언했다. 두 장의 서한이 시장에 미친 영향은 지대했으며, 2021년 연초에 핑크 회장은 동일한 공개서한을 재차 보내 자신의 의지가 확고함을 강조했다.

핑크 회장의 움직임은 사실상 하나의 촉매에 불과하고, 오래전부터 누적되어온 ESG 경영에 대한 공감대가 핑크 회장의 서한을 통하여 일순간 확산된 것이다. 서한에서 확인된 ESG 경영의 핵심은 탄소중립(Net Zero)을 추구하자는 환경문제였다. 기업에게 당장 급한 것은 탄소중립이며, 2021년 7월에 EU 집행위원장이 발표한 탄소국경세의 도입은 이와 같은 분위기를 고조시킨 것으로 이해된다. ESG 항목 중 E(환경)가 상대적으로 더 강조된 측면이 있어서 아쉬운 대목이지만 ESG라는 통일된 용어를 통하여 사회적 가치가 전반적으로 강화될 분위기가 형성된 것은 긍정적으로 평가된다.

본 연구 역시 시대의 흐름에 부응하기 위하여 ESG 관련 공공기관 종사자들이 갖추어야 할 덕목을 함양하기 위하여 적절한 교육프로그램을 제안하고자 추진되었다. 이를 위하여 우선 ESG 일반에 대한 논의를 역사적 관점에서 기술하면서 이해의 폭을 넓히려고 했다. 특히 ESG와 기존의 공직가치 교육은 어떻게 다르며, 어떤 공통점이 있는지 등을 이론적 관점과 실제 사례 등을 통하여 비교하고자 한다. 궁극적으로는 서울시 공무원들이 습득해야 할 ESG 관련 기본적 지식으로 제공하고, 이를 바탕으로 환경, 인권, 윤리, 노동 등 필요한 교육과목, 교육프로그램 등을 제시하며, 이 기회를 통하여 공공부문이 주도하는 ESG 추진 수범사례를 만들려는 데에 목적이 있다.

2. 연구의 범위 및 방법

본 연구는 서울시 공무원들이 습득해야 할 ESG에 관한 기본적인 이해를 돕고 인재개발 분야에 필요한 ESG 가치를 탐구하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 공직자들이 갖추어야 할 환경·사회·거버넌스 규범에 대하여 정리하고, 공직자에게 필요한 교육이

무엇인지 논의하는 것에서부터 연구를 시작한다.

이에 따라 연구의 내용적 범위는 공직자 교육의 바탕이 되는 공직가치가 무엇인지부터 확인한다. 이것은 주로 서울시 인재개발원이 실시하고 있는 공무원 교육프로그램에 대한 분석을 위주로 수행된다. 아울러 문헌연구와 자료조사, 사례분석도 함께 진행한다. 문헌연구를 통해서 본 연구과제가 글로벌시대에 공직가치를 높이는 교육프로그램으로 적합한지 확인하고, 미흡한 부분에 대해서는 각종 자료와 사례분석 등을 통해 수정 보완하는 작업을 연구 내용에 포함한다.

공직가치와 ESG 가치에 대한 검토과정에서 활용될 이론적 근거는 ISO26000, ISO1400, SDGs 등 지속가능한 지구를 만들기 위해 이미 국제사회에서 활용되고 있는 레짐에 기초하여 최근 몇 년간 공직사회에서 뜨겁게 다뤄졌던 사회적 가치와 사회적 책임 개념이다. 공공부문에서 적용되는 사회적 가치가 기업에서 이미 활발히 추진되었던 기업의 사회적 책임(CSR)에서 출발하였던 만큼 기업의 사회적 책임을 비롯한 다양한 형태의 사회적 책임(CSR)에 대한 검토 작업도 병행한다.

정부는 태생적으로 국민과 사회에 대한 무한한 책임을 근간으로 한다. 사회계약론(social contract theory)은 근대 국가의 철학적 기초다. 정부는 주권자인 국민이 운영자인 수권자를 고용하는 방식으로 설치되었다는 이론이다. 이에 따르면 공직자는 주권자인 국민의 의견을 파악하고 이를 반영하여 정부를 운영해야 한다. 단 주권자와 수권자의 계약이 당사자 간 개별적인 문서에 따라 이루어진 것이 아니라 헌법(constitution)에 의해 포괄적으로 남겨져 있다는 점에서 이와 관련된 이론적 논의도 연구 범위에 포함한다.

정부의 ESG에 대한 개념과 구성 요소 등이 정리되면 이에 기초하여 이를 실천하고 평가할 수 있는 지표체계를 검토하는 것도 연구의 범위에 포함한다. 시장에서는 이미 ESG를 평가하기 위한 다양한 지표가 제작되어 활용되고 있으며, 정부에서도 관련된 가이드라인을 제작하고 있다.

정부는 지구의 지속가능성을 높이기 위해 ESG를 공직사회에 전파하고 교육할 막중한 임무를 가지고 있다. 공직자 스스로가 ESG에 대한 이해를 가져야 민간에 의해 자발적으로 추진되고 있는 ESG 활동을 촉진할 수 있고, 제도화할 수 있다. 이런 점에 주목하여 인재개발 분야 교육프로그램에 적용할 수 있는 ESG를 검토한다.

연구는 주로 문헌연구에 기초하여 진행한다. 아울러 Focus Group Interview 등을 통해 도출된 개념, 구성 요소들에 대한 의견을 수렴하는 과정을 거치게 된다. FGI 조사 결과는 이론적 논의를 통하여 재확인되는 과정을 거친다. 개념과 구성 요소들을 도출하는 과정에 활용되는 방법은 사회적 가치 이론에 근거하되, 민간에서 활용되고 있는 CSR 등을 참조한다. 다양한 가치들을 체계적으로 분류하여 이를 일정한 절차를 거쳐 공통분모를 찾아내는 과정이다. 기타 공공부문 인재개발 전문가, 사회적 가치 전문가 등의 의견을 수렴하여 정부(공공부문)의 ESG를 구성하고, 재확인하는 과정을 반복적으로 수행하여 연구의 완성도를 높여갈 것이다.

II. ESG에 대한 이론적 고찰

1. ESG 개념과 가치

가. ESG 논의의 배경

연구의 배경에서 소개된 것처럼 ESG는 사회적 가치(social value)와 크게 다른 개념은 아니다. 2000년대 초반 UN에서 최초로 사용한 용어이지만 사실상 다른 유사 용어들에 의하여 대체되어 한동안 잊힌 용어로 볼 수 있다. 유사 용어란 ESG가 추구하는 바와 거의 흡사한 수준과 내용을 담고 있는 사회적 가치, 사회적 책임(CSR), 공유 가치(SV), 사회적 경제 등 매우 다양하다. 이들 용어가 추구하는 가치의 공통점은 '지속가능한 사회를 유지하기 위하여 인류가 할 수 있는 일은 무엇이며, 향후 어떤 과제를 수행해야 할 것인가?'이다. 지속가능성 개념은 1962년 레이첼 카슨이 출간한 「침묵의 봄」에서 환경오염의 문제점을 제기하면서 등장하기 시작했다고 보는 견해가 있다. 이후 유사한 논의가 진행되면서 지구 살리기 운동이 전개되었고, 지속가능성(sustainability)은 1987년 UNEP의 세계환경개발위원회(WCED)가 출간한 브룬트란트 보고서(Brundtland Report)에서 최초로 사용된 용어다. 개발은 허용하되 환경을 충분히 고려하자는 것인데, 이미 환경문제의 심각성을 UN이 확인한 보고서라고 할 수 있다.

21세기에 접어들면서 역동적인 20세기를 마무리하고 새로운 시대를 열어 간다는 의미에서 인류는 지구공동체의 안녕(peace)과 지속가능성(sustainability)을 보장할 수 있는 핵심 과제들을 제시했다. 20세기 말부터 논의되어 온, 기후변화 문제와 사회적 약자에 대한 배려가 그것이다. 전자는 물리적 공간으로서의 지구를 보존하자는 노력이고, 다른 하나는 자연으로부터 인간사회를 지켜내자는, 그래서 호모 사피엔스가 지속적으로 지구의 주인이 될 수 있도록 하자는 절박한 과제다.

그러나 이 거대한 논의는 세기를 넘겨 여전히 공유되지 않고, 합의되지 않은 채로 국가 간 그리고 국가 내 갈등으로 이어지기도 하면서 또 다른 큰 숙제로 남게 되었다. 전술된 바와 같이 기후변화에 대응하자는 논의가 환경문제를 중심으로 지속적으로 발전되어온 큰 흐름이 있었다. 몇 차례의 국제 협약을 거치면서 최근 국가 간 큰 합의를 이루어내는 데 성공한 것으로 보이며, 이 흐름이 ESG를 다시 소환한 것으로 판단된다.

기업에 있어서 환경문제는 직접적이고 피할 수 없는 생존의 문제가 되었다. 탄소 중립을 위한 서구 선진국 중심의 노력은 불가피하게 후진국에도 영향을 미칠 수밖에 없으며, 우리에게도 직접적인 영향을 미칠 것으로 전망한다. 당장 탄소국경세(Car Boder Tax)를 부담해야 하는 국내 기업들의 생존 문제가 걸려 있다. 2019년 12월에 EU가 발표한 탄소국경세는 탄소 순 배출량 제로를 달성하겠다는 European Green Deal

을 지향하며, 그 이후 2020년에 발표된 탄소국경조정메커니즘(CBAM: Carbon Boder Adjustment Mechanism)은 각국으로 하여금 탄소중립을 강요하는 것이나 마찬가지다. EU는 이어서 2021년 6월 28일 기후기본법(European Climate Law)을 제정했는데, 핵심 내용은 2030년까지 온실가스 배출량을 1990년 대비 55%로 낮추겠다는 것이다. 또한, 2050년까지 이 수치를 제로로 만들겠다는 것이 법의 핵심 내용이다. 이를 담보하기 위하여 2021년 7월 14일 EU는 핏포 55(Fit for 55)를 발표했는데, 이는 기후기본법에 제시된 과제를 달성하기 위한 12개 정책 패키지라고 할 수 있다.

당장 2023년부터 제도 기간을 거쳐 2026년부터 분야별로 본격 시행하겠다는 것이다. 탄소국경조정메카니즘(CBAM)은 유럽으로 수입되는 물품에 포함되는 배기가스(emissions)를 측정해서 일종의 관세를 부과하겠다는 것이다. 당장 2023년부터 모든 수출 기업은 사전에 연간 수출 또는 수입량에 해당하는 탄소배출권(CBAM certificate)을 구매해야 한다. 배출권의 가격(price) 결정은 온실가스배출권거래제(Emissions Trading System)와 연동되어 이루어질 것이다. 발표된 바에 의하면 철강, 시멘트 등 제조업을 중심으로 우선 적용될 것이며 수출 의존도가 높은 한국의 경우 전 세계 탄소수출량 중 약 1.5% 정도인데, 이를 경제적 부담으로 환산하면 매우 시급한 상황으로 판단된다.

탄소국경조정제도는 교역을 위축시키는 등 번영의 장애 요인이라는 우려를 낳기도 하지만 탄소중립을 통하여 기후변화에 대응하고 궁극적으로는 지구를 살리자는 인류 공통의 과제를 달성하기 위한 구체적 수단으로 이해할 수 있다. 환경문제가 시발이 되어 물리적 공간을 보존하자는 노력에 더하여 사회적 약자를 보호하여 인간사회(human society) 자체도 보전하자는 노력도 연쇄적으로 이어지고 있다. 기업의 생존 문제로부터 촉발된 ESG는 기존에 이미 논의되어 온 사회적 가치를 포함하여 인류가 지속가능한 번영을 위하여 무엇을 해야 할 것인지에 관한 방향타가 되고 있다.

나. ESG 개념

1) 기본 개념

ESG는 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로서 기업 등의 중장기적 가치와 지속가능성에 큰 영향을 미칠 수 있는 비재무적 지표를 의미한다. 전통적인 기업의 가치는 재무제표의 정량적 지표에 의해 평가되었다. 하지만 최근 기후 위기가 지구적 문제가 되고 이에 대한 대응의 방편으로 재무제표만으로 따질 수 없는 비재무적 가치가 중시되고 있다.

ESG는 기업의 사회공헌 활동과 다르게 보다 적극적으로 사회문제를 해결하고 기여

하려는 의도를 갖는다, 사회문제를 해결하고, 사회적 가치를 증진하는 활동을 경영의 부수적인 활동이 아니라 경영방식 전반에 적용한 것이다. 최근 우리나라에서도 ESG의 중요성과 관심이 높아짐에 따라 온실가스 감축 실적 등의 정보공개를 의무화하였으며, 공공기관 공시항목에 ESG 경영을 대폭 확대하고 있다.

2) ESG 구성요소

가) Environment (환경)

기후 위기에 따른 대응으로 탄소배출과 폐기물 관리에 중점을 두고 있다. 환경오염 방지를 위한 환경규제와 생태계와 생물 다양성 보호를 중시하며, 점차 에너지 효율 및 대체에너지의 비중이 높아지고 있다. 특히 공공부문에서의 책임 있는 구매·조달 등이 강조되고 있다.

나) Social (사회)

기업 활동 등에 따라 발생하는 사회문제 해결을 위한 노력으로 고객만족과 소비자 보호를 넘어서 점차 고객의 데이터와 프라이버시 보호의 중요성이 높아지고 있다. 인권과 노동자의 안전 등이 강조되는 추세이며 최근에는 지역사회와의 협력과 상생, 그리고 공정한 거래를 통한 공급망의 관리력에 대한 관심이 커지고 있다.

다) Governance (지배구조)

지배구조 개선을 위한 조치로서 이사회와 감사위원회 구성이 핵심이다. 투명한 경영을 강조하는 기업윤리와 부패 방지를 위한 노력이 강조되며, 공정경쟁 및 로비를 위한 불법적인 정치기부 금지 등의 내용이 포함되어 있다.

다. ESG경영 현황

1) 기업

‘ESG 경영’이 2022년 대부분 기업의 사업 키워드라고 해도 과언이 아니다. ESG는 대기업은 물론 중견기업과 중소기업에까지 영향력을 확장하고 있으며, 기업들은 앞다투어 ESG 경영을 실천하고 있음을 강조하고 있다. 대기업은 ESG 인력확보를 위해 전쟁 중이며, 인재 육성에 적극적으로 나서고 있다. 지속가능한 사회를 만들기 위해 기업이 환경적(Environmental), 사회적(Social) 책임감을 느끼고 기업의 투명한 지배구조(Governance)를 통해 새로운 시대의 기업가치를 창출하려는 노력이다.

기업이 ESG에 관심을 갖고 증진하려는 노력은 기업의 선의(善意)에 기인하기보다는

외부적 요인이 강하게 반영된 것으로 보인다. 대한상공회의소가 제품을 구매하는 국민들의 의식을 조사한 결과, 조사에 응한 사람의 63%가 ‘기업의 ESG 활동이 제품이 구매에 영향을 준다.’고 대답했다. 반면에 ‘ESG에 부정적인 기업 제품을 의도적으로 구매하지 않은 경험’이 있다고 응답한 사람도 70.3%에 이른다. 더욱 흥미로운 대답은 ESG를 실천하는 우수기업의 경우에는 같은 제품의 가격이 경쟁사에 비해 높더라도 구매하겠다는 반응이다. 응답 비율이 88.3%³⁾에 달했다.

소비자의 이런 분위기를 반영하듯 매출액 300대 기업의 81%가 2020년 ESG 관련 사업 예산과 인력을 더 늘릴 계획이라고 밝혔는데, 전국경제인연합회가 매출 상위 300대 기업의 ESG 담당자를 대상으로 설문 조사한 결과 국내 대기업 10곳 중 8곳이 올해 ESG 사업 규모를 늘릴 것이라고 답했다. ESG 위원회 설치 여부에 대해선 응답 기업의 88.4%가 설치했거나 설치할 예정이며, 82.6%는 ESG 전담부서가 있다⁴⁾고 답했다.

2) 공공기관

기업을 대상으로 출발한 ESG는 시장은 물론 공공부문과 정부의 지속가능한 발전을 여는 키워드로 작용하고 있다. 최근 공공기관의 통합공시 항목에 ESG 관련 내용이 강화되고 있는데, 기획재정부는 통합공시를 통해 공공기관의 ESG 경영을 선도하겠다는 목표를 세우고, 공공부문의 지속가능한 발전을 위해 공공기관의 환경·사회·지배구조 등 ESG 관련 공시항목을 크게 확대하였다.

‘공공기관의 통합공시에 관한 기준’에 ESG 관련 항목을 반영한다면 먼저 기후 위기 대응을 위한 환경(E) 관련 항목을 대폭 확대했다. 이에 따르면 공공기관들은 매년 상반기에는 연간 에너지 총사용량과 폐기물 발생량, 그리고 용수(물) 사용량 등을 공시해야 하고, 하반기에는 전기차 등의 저공해 자동차 보유 및 구매현황을 고시하고, 환경 관련 법규위반 사항 등도 공시해야 한다. 사회(S)와 지배구조(G) 항목도 강화되는데, △사회 분야에서는 인권경영체계 구축 및 이행 현황과 동반성장 평가 결과, 개인정보위원회의 개인정보보호 진단 결과 등을, △지배구조 분야에서는 투명성 제고를 위한 종합 청렴도 평가 결과와 자체 감사부서 설치 현황 및 운영실태 등을 공시해야 한다.

3) 지방자치단체 .

ESG에 대한 열기는 재계를 넘어 기초지자체에서도 뜨겁다. 기초지방자치단체에서도 ESG 행정이 화두로 떠오르고 있다. 오는 7월 시행되는 ‘지속가능발전기본법’에 발맞춰 종로구, 강북구, 도봉구, 은평구, 서대문구 등 서울의 10개 자치구에서 기존 조례 개정

3) <미니투데이>. 기업 생존’ 필수 조건 된 ESG... 국민 63% “제품구매에 영향”. 21.5.30

4) <뉴스웨이>. 대기업 80% “환경 최우선 과제...ESG 사업 더 키운다”. 2022.2.8.

을 추진하고 있다. 서울시 한 자치구 관계자는 “ESG는 사실 민간보다는 관이 더 어울리고 더 잘할 수 있는 요소다. ESG 행정은 아이스팩 재활용 사업과 1인 가구 지원정책, 공약 이행률 제고 등 기존 지자체 업무들의 연장선으로 볼 수 있다.”라며 “ESG 요소의 중요성을 홍보하며 지속가능한 발전을 도모해 나가겠다⁵⁾”고 의지를 밝혔다. 성동구의 경우 ‘2022년 성동형 ESG 정책 종합계획’을 수립하여 성동형 ESG 실천에 앞장서고 있다.

2. ESG 확산과 함의

기업의 지속가능경영을 추구하는 ESG는 기업의 사회적 책임, 기업의 사회공헌 활동에 뿌리를 두고 있다. 약탈적 자본주의에 대한 반성이자 기업 활동의 지속성을 높이기 위한 전략의 일환으로 기업은 사회공헌 활동을 시작했으며, 이러한 활동이 체계화되고 전략화되면서 CSR 활동이 고도화되었다. CSR 활동은 초기 자선활동의 개념을 넘어서 이윤 창출, 법률준수, 윤리적 책임, 자선적 책임으로 구분(Archie B. Carroll)되고 있다. 이런 배경 아래 CSR은 자선과 대응에서 시작해, 전략적 CSR 활동, Social Impact 활동으로 진화하고 있다.

가. 자선활동과 기업의 side effect 대응

기업의 사회공헌 활동(CSR)은 전통적으로 자선활동 개념에 뿌리를 두고 있다. 삼성⁶⁾은 CSR 진화단계를 통해 ‘이윤추구자’였던 기업이 ‘박애주의적 기부자’로 진화하면서 사회공헌 활동을 시작했다고 정리한다. 외부 요청이 있을 경우에 한하여, 자선활동 명목으로 자금을 기부하는 것이 기업의 본질이라고 파악한 것이다. 이런 배경에서 기업의 사회공헌 활동은 빈민에 대한 구호 활동이나 장학사업 등의 방식으로 이루어졌는데, 1924년 국제사회에서 사회공헌 활동의 개념이 정립되기 시작했으며, 1976년 OECD에서 ‘다국적 기업의 행동 기준’을 마련하면서, 국제사회에서 기업 사회공헌 활동이 본격적으로 논의되기 시작했다.

‘OECD에서 다국적 기업의 행동 기준’은 다국적 기업에 대한 OECD 회원국 및 가이드라인을 수락한 정부의 공동 권리로서, 다국적 기업의 행동규범에 대한 모범 관행(good practice)을 확립하고자 제정되었다. 이 가이드라인은 노사관계, 환경, 정보공개, 경쟁, 뇌물방지, 소비자보호 등의 기업윤리와 기업의 책임을 강조하는 내용을 담고 있다.

이후 스포츠용품 생산업체 나이키사(社)의 아동 노동 착취 문제가 국제적 이슈로 부

5) <아주경제>. 재계 넘어 기초지자체도 화두된 ESG..왜?. 2022.3.6.

6) <삼성뉴스룸>. CSR, ‘단순자선과 기부에서 이윤도 높여주는 전략’으로. 2018.2.21.

각하면서 CSR 활동이 자선을 넘어 사회문제에 대응하는 방식으로 본격적으로 진화한다. 기업 활동을 통해 발생하는 부작용(side effect)에 대하여 효과적으로 대응하기 위한 수단으로 CSR 활동이 전개되었는데, 환경, 노동, 지역사회 이슈에 대해 대응하는 방식으로 추진되었다.

나. 전략적 CSR 활동

1999년 UN이 Global Compact에서 기업의 사회적 책임 관련 사항을 정리하고, 국제 표준화 기구인 ISO가 ISO26000을 통해 사회적 책임에 대한 국제 표준 지침을 발표하면서 국제 표준에 따른 전략적 CSR 활동이 본격화되었다.

사회공헌 활동의 글로벌 표준이라고 할 수 있는 Global Compact는 기업의 사회적 책임을 다할 수 있도록 인권(2), 노동 기준(4), 환경(3), 반부패(1) 분야의 10가지 상세 원칙을 기업 운영과 경영 전략에 포함케 하여, 기업의 사회적 책임과 역할을 다하도록 권장하고, 실질적 방안을 제시하고 있다.

상세 원칙을 살펴보면, 첫째 인권에서는 ‘국제적 인권 보호 선언을 지지·존중하며, 인권 유린(침해)에 연루되지 않았는지 확인’토록 되어 있다. 둘째 노동 기준에서는 ‘기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 인정, 모든 형태의 강제노동 철폐와 아동 노동에 대한 폐지, 그리고 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐’토록 되어 있다. 셋째 환경에서는 ‘환경문제에 대한 예방적 접근을 지원하고, 환경 책임을 증진하기 위한 조치들을 수행하며, 친환경 기술의 개발과 보급을 촉진’토록 하고, 넷째 반부패에서는 ‘기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 부패에 반대’해야 한다고 되어 있다.

ISO26000은 한발 더 나아가 사회적 책임을 기업에 한정하지 않고 정부와 시민단체, 노조, 소비자 등의 사회 전 부문의 사회적 책임을 촉진하기 위한 가이드라인을 제시했다. 책임성, 투명성, 윤리적 행동, 이해관계자 이익 존중, 법규 준수, 국제행동규범 준종의 7개 원칙을 담은 ISO26000은 CSR 개념의 표준화와 확산에 큰 영향을 미쳤다.

이러한 배경에서 기업의 사회공헌 활동은 점차 전략적 CSR 활동으로 진화한다. 전략적 CSR은 기업의 전략과 핵심사업에 CSR 관점을 도입하여, 기업이 경제적 가치와 사회적 가치를 극대화하도록 이해관계자들과의 관계를 고려하여 추진하는 사회공헌 활동이다. 다시 말해 CSR 활동이 기업이 추구하는 본연의 비즈니스에 연계되면서 동시에 사회적 가치를 창출하는 WIN-WIN 구조를 형성한다. 이러한 특성으로 전략적 CSR 활동은 주요 마케팅 수단으로 활용되기도 한다.

다. 공유가치 창출과 소셜 임팩트(Social Impact)

CSR 활동이 급속히 확산하고, 전략적 CSR 활동이 본격화되면서 기업의 비즈니스적

인 성공과 사회문제의 해결을 연계하여보다 적극적인 CSR 활동을 추구하는 공유가치 창출(Create Shared Value, CSV) 개념이 등장했다. 마이클 포터에 의해 소개된 이 개념으로 CSR 활동에 지각변동이 시작되었는데, 그는 “대부분 기업은 사회문제 해결이 기업 비즈니스의 핵심이 아니라 부수적으로 행해야 하는 의무사항일 뿐이라는 생각하고 있다”고 지적하며, “이러한 편견을 해소하기 위해서는 공유가치 개념을 통해 사회의 요구와 문제를 해결함으로써 경제적 가치와 사회적 가치를 동시에 창출해야 한다”고 주장한다.

여기에서 출발한 소셜 임팩트는 기업 등이 사회적 가치를 추구하는 활동을 통하여 사회에 긍정적인 영향력을 끼치는 것을 의미한다. 소셜 임팩트는 결과 중심의 기존 CSR과 달리 과정 및 성과 창출 전반에 걸쳐 직접적으로 연계되는 활동이라는 점에서 차이가 있다. 특히 기업 본연의 비즈니스 영역에서 당면한 사회적 문제와 미래사회의 변화를 동시에 바라보며 이슈를 설정하고, 그 문제를 해결하기 위한 목표를 세우기 시작했다는 점에서 차이가 크다.

일례로 볼보(Volvo)자동차가 TV 광고에서 기후변화의 위험성을 부각하면서, 전기자동차 생산을 통해 그동안 볼보가 생산했던 내연기관 자동차의 부작용(side effect)을 적극적으로 해소하겠다는 메시지를 던지는 것은 CSV 활동을 통해 소셜 임팩트를 만들어내는 사례이자 동시에 ESG 활동의 선언이라고 할 수 있다. 기업경영 혁신과 대전환을 통해 탄소배출 저감을 선언한 것이다.

라. 글로벌 레짐의 강화

국제기구에서 CSR의 중요성을 강조하고, 표준화 작업을 진행하면서 CSR 활동은 글로벌 레짐으로 자리하게 된다. EU 등의 국제사회는 CSR 가이드라인을 제시하며 이것을 준수하지 않는 기업에 대하여 투자와 수출입 과정에서 제재를 가하고 있으며, 이러한 조치는 기업 CSR 활동을 확산하는 주요 요인이 되었다.

ESG 경영은 국제사회가 요구하는 이행의 강도와 불이행에 따른 제재가 한층 강화된 글로벌 레짐이다. EU 집행위원회는 2022년 2월 기업 공급망 실사 지침을 발표하면서, 유럽 내에서 4,000만 유로 이상 매출을 기록한 회사에 대하여 ESG 요인에 대한 실사를 진행하고, 미흡할 경우 개선 의무를 부과하겠다고 밝혔다. EU 소재의 기업뿐만 아니라 EU 시장에 진출하려는 기업들은 원료의 수입에서부터 제품을 생산하고 유통하는 공급망 전체 과정에서 인권과 환경을 침해하는 활동이 발생했는지 여부를 확인하고, 보고하고, 개선하는 의무가 부여되었으며, 위반 시에는 벌금을 내거나 피해를 보상하게 되었다. 독일은 2023년부터 일정 규모 이상 기업에 대한 인권·환경 공급망 실사 보고서 공시를 의무화했다.

마. ESG 경영 사례

1) 국내 ESG위원회 구성

2021년 재계의 핵심 화두는 ESG 경영이었다. 같은 해 코스피 200기업 가운데 ESG 위원회를 이사회 산하 기구로 공식화한 기업은 96개 사로 약 48%에 달한다.⁷⁾ 2021년 1월 대표적 IT기업인 카카오가 이사회 산하에 ESG 위원회를 신설하였으며, 2월에는 현대자동차와 포스코, 3월에는 KB금융그룹 4월에는 LG전자와 LG디스플레이, 신세계 등의 대기업에서 ESG 위원회를 설치하였다. 자동차, 화학, 유통, 전자, 금융 등 산업 전반에 걸쳐 대표적인 기업이 ESG 위원회 체계를 갖춘 것이다. ESG 위원회가 구성된 경우 기업의 ESG 활동은 ESG 담당 부서의 업무로 끝나는 것이 아니라 모든 부서의 현안이 된다는 점에서 의의가 크다.

2021년 전경련이 발표한 ESG위원회 구성 및 운영 현황보고서를 살펴보면 위원장과 위원의 주요 경력으로는 교수와 기업인이 73.4%로 압도적으로 많았다. 교수(40.1%), 기업인(33.3%), 고위공직자(11.6%), 법조인(8.7%) 순이었다. 한편 남녀 성별 구성에서는 남성이 압도적으로 많았는데, 남성은 87.4%인 반면 여성은 12.6%에 불과했다.

7) <전자신문>. 'ESG 위원회의 역할과 책임'. 2022.1.13.

〈표 2-1, 30대 그룹 주요기업 ESG 위원장 인적사항〉

그룹	기업	ESG 위원장			
		성명	성별	연령대	주요경력(전·현직)
삼성그룹	삼성전자 거버넌스위원회	박재완	남	60대	기획대정부 장관
현대자동차	현대차 지속가능경영위원회	최은수	남	60대	대전고법 법원장
SK	(주)에스케이 ESG 위원회	장용석	남	50대	연세대 행정학 교수
포스코	포스코 ESG 위원회	김신배	남	60대	SK부회장
롯데	롯데면세점 ESG 위원회	이갑	남	60대	롯데면세점 대표이사
한화	(주)한화 ESG 위원회	이석재	남	50대	서울대 철학 교수
현대중공업	현대중공업지주 ESG 위원회	김화진	남	60대	서울대 법학 교수
GS	(주)GS ESG 위원회	현오석	남	70대	기획재정부 장관
신세계	신세계 ESG 위원회	위철환	남	60대	대한변협 협회장
KT	KT 지속가능경영위원회	표현명	남	60대	KT 회장 대행
CJ	CJ대한통운 ESG 위원회	임종률	남	60대	금융위원회 위원장
카카오	카카오 ESG 위원회	김범수	남	50대	카카오 의장
한국투자금융	한국투자증권 ESG 위원회	김태원	남	40대	구글코리아 전무
네이버	네이버 ESG 위원회	이인무	남	50대	카이스트 경영학 교수
한진	대한항공 ESG 위원회	김동재	남	60대	연세대 경영학 교수

출처 : 전국경제인연합회. 2021.06.11(http://www.fki.or.kr/fkiact/promotion/report/View.aspx?content_id=3ba716ab-d478-4ba1-b91a-4caabeefbeec&cPage=1&search_type=1&search_keyword=30%b4%eb)

2) 국내기업 사례

가) SK 그룹

ESG 경영에 가장 적극적인 기업을 손꼽으라면 SK그룹이다. 기업의 사회적 책임과 사회적 가치에 선도적 역할을 해오던 최태원 회장의 주도로 SK그룹의 ESG 경영이 진행되고 있다. SK그룹 최태원 회장은 SK 전 계열사에 아우르는 미래 핵심 키워드를 ESG 경영 및 친환경으로 잡았다. 국내 기업 최초로 2020년 RE100에 가입하면서 기업이 사용하는 전력량의 100%를 2050년까지 재생에너지 전력으로 전환하겠다는 목표를 세우고 있다.

임직원들의 인식개선을 위해 사내 플랫폼과 교육 콘텐츠를 활용하여, 그룹 전체의 실질적인 행동 변화를 이루려는 계획을 추진하고 있다. 이를 위해 SK그룹은 사내 교육플

랫폼, 마이씨니(mySUNI)를 통해 글로벌 석학들과 사외이사가 참여하는 ESG 관련 교육 콘텐츠를 제공하고 있다. 이를 통해 개인의 업무능력을 향상하는 것은 물론 임직원들이 함께할 수 있는 공동의 ESG 가치와 비전을 만들어 공유하려는 것이 목적이다. SK그룹 구성원은 연간 근무시간 중 10%인 200시간을 마이씨니 플랫폼을 통한 학습에 투자할 수 있다.

“계열사 중에서도 SK이노베이션은 사실상 국내 ESG 선도기업 SK의 주력사업이다. 친환경, 탈탄소로 전환하는 패러다임 속에서 에너지 전환이 가장 핵심적으로 바뀌어야 하는 부분이기 때문이다.”(SK최태원 회장, 2022.03.18)

이를 위해 핵심 제품인 배터리 부문 사업을 보다 강화하고 있으며, 배터리 공급을 확대하는 동시에 탄소발자국을 없애기 위한 노력으로 ‘재활용 기술 개발’의 중요성을 인식하여 폐배터리 재활용 계획을 구체화하고 있다.

한국기업지배구조원(KCGS)이 발표한 자료에 따르면 2021년 SK이노베이션 ESG 등급은 통합등급 A+인 가운데, 환경(E) A, 사회(S) A+, 지배구조(S) A+인 것으로 나타났다.

SK이노베이션은 임직원들이 기부한 금액(기본급의 1%)에 대하여 회사가 추가로 매칭 그랜트하는 방식으로 ‘1% 행복나눔기금’을 조성하여, 협력사에 상생기금을 전달하는 등 ESG 실천에 앞장서고 있다.

나) 롯데

롯데그룹은 상장사 이사회에 ESG 위원회를 설치하고, ESG 전담팀을 운영하는 것과 함께 지속가능경영보고서를 발간하는 등 체계적인 ESG 경영을 추진하고 있다. 한국기업지배구조원(KCGS)이 발표한 2021년 ESG 평가에서 롯데지주, 롯데케미칼, 롯데쇼핑, 롯데제과 등 평가 대상 기업 모두 A 등급을 받은 것으로 나타났다.

롯데그룹 상장사들의 경우 업(業)의 특성에 따른 기업 맞춤형 ESG 활동으로 주목받고 있다. 롯데케미칼의 경우 ‘그린 프로미스 2030’을 ESG 비전으로 재정립하고 있다. 이 약속은 2030년에는 2019년 대비 탄소 배출량을 25% 저감하고, 2050년에는 탄소중립을 달성한다는 목표다. 이를 위해 재활용 플라스틱으로 만든 제품 판매량을 2030년까지 100만 톤 이상으로 확대하고, 제품의 원료-생산-판매-사용-폐기 등 전 과정에서 환경(E)과 사회(S) 분야에 끼치는 긍정적 영향과 위험 요소들을 체계적으로 관리하겠다는 계획을 세우고 있다. 이를 위해 단기적으로는 공정 효율화를 통해 온실가스 배출을 감축하고, 중장기적으로는 혁신 기술 적용 및 친환경 사업을 통해 완전한 탄소중립이 실현될 수 있도록 단계적인 전략을 수립한다는 방침이다.

유통 중심의 롯데백화점은 고객과 함께하는 캠페인 중심의 ESG 활동을 전개하고 있다. ‘다시 지구를 새롭게’라는 주제로 진행하는 ‘RE:EARTH’ 캠페인은 고객 참여형 기부 챌린지를 비롯하여 어린이 환경 미술대회를 진행하고 있으며, 전국의 문화센터에서는 ‘친환경 클래스’ 등을 통해 친환경 메시지를 전달하고 있다.

소비재를 직접 생산하고 있는 롯데제과는 제품에 사용되는 플라스틱 완충재를 종이 재질로 변경하고, 카카오 부산물을 활용한 친환경 포장재 ‘카카오 판지’를 만들어 제품 포장에 적용하는 등 실질적인 환경보호 활동을 추진하고 있다. 제품 포장지에 사용되는 유기용제 대신에 친환경 잉크를 사용하고, 화려하게 꾸며진 인쇄 도수를 낮춤과 동시에 제품 디자인과 포장을 단순화하는 등 생활 속 변화를 선도하고 있다. 회사의 이미지와 제품의 특성을 반영한 ‘Sweet ESG 경영’을 선포한 롯데제과는 2025년까지 제품 용기와 트레이에 사용되는 플라스틱 사용량을 25% 이상 줄이고, 친환경 종이로 만든 포장재 사용을 4,200톤으로 늘린다는 구체적인 계획을 세우고 있다.

3) 해외기업 사례

가) 바스프(BASF SE)

1865년 만하임에서 창립된 바스프는 본사의 목적을 ‘우리는 지속가능한 미래를 위하여 화학을 창조한다(We create chemistry for a sustainable future)’라고 명시하고 있다. 바스프는 기업의 사회적 책임을 강조하면서 동시에 기업의 지속가능성을 높이기 위한 변화를 위해서는 전반적인 정책구조의 변화가 필요하다고 강조한다. 이를 위해 바스프는 지속가능성 이사회(Corporate Sustainability Board)를 구성하고, 기업의 목표를 유엔의 지속가능개발목표(SDGs)와 연계하여 ESG 관련 요소를 경영 전반에 설정하고 있다.

특히 환경 분야에서 2030년까지 탄소중립 목표를 내세우고 있으며, 2025년까지 Accelerator 제품 판매액 220억 유로 달성 목표 및 Challenged 제품 연구 및 대체제 발굴에 앞장서고 있다. 폐플라스틱을 재활용하는 ChemCycling™ 프로젝트를 통해 자원순환을 추진하고 있으며, 폐플라스틱을 감소하기 위한 Alliance to End Plastic Waste(AEPW) 프로젝트를 시행하기 위한 전 세계 80여 개의 기업, 시민단체와 연계 활동을 진행하고 있다. 동시에 재생 가능한 에너지를 사용하는 공장 23곳을 비롯하여, 2024년 완공될 재생에너지로만 운영될 공장 등 재생 가능한 에너지 사용 비율을 늘려나갈 계획이다.

사회 분야에서는 UN의 기업과 인권 이행 원칙에 따른 행동강령을 구성하였고, 2030년까지 여성 임원 비율을 30%까지 올리겠다는 목표를 세우고 있다. 안전 증진을 위해서 근로자 교육, 사건·사고 분석 및 대책 방안을 통해 2025년까지 2백만 근무시간당 사고 횟수 1회 이하를 목표로 하고 있다.

거버넌스 분야에서는 독일의 기업 거버넌스 강령(Corporate Governance Code)을 준수하고 있다. 기업 거버넌스는 이사회와 감사위원회회로 이루어져 있는데, 감사위원회는 주주와 노동자를 같은 비율로 구성한다. 아울러 감사위원회는 재정 및 비재정 보고서를 발간하여 기업의 재정상태를 투명하게 공개하고 기업의 지속가능성 관련 현황을 알리고 있다.

나) 알리안츠(Allianz SE)

1890년 베를린에서 창립한 알리안츠는 2002년도 지속가능성 관련 웹페이지를 개설한 이후 매년 지속가능보고서를 발간하고 있다. 2012년에는 ESG 이사회를 구성하여 사업 전반에 ESG 요소를 적용하였고, 2018년에는 ESG 가이드라인을 자체적인 수립하였다. 또한 알리안츠는 전략적 ESG 프레임 워크를 담당하는 기업책임관리팀을 구성하여 기업 전반에 효율적으로 ESG 정책을 시행할 수 있도록 하고 있다.

환경 분야에서 알리안츠는 기후변화 위기와 지구온난화 문제해결이 가장 중요한 우선 순위라고 밝혔으며, 2019년 UN이 결성한 탄소중립(Net-Zero)을 위한 투자자연합에 가입하는 등 기후변화 문제에 각별한 노력을 기울이고 있다. 2050년까지 온실가스 순 배출량 제로를 약속하고 있다.

알리안츠는 2023년까지 회사에서 사용하는 모든 에너지를 재생에너지로 전환한다는 목표 아래, 본사에서 사용하는 에너지와 배출하는 온실가스 등을 측정하여 투명하게 공개하고 있다. 2019년에는 회사 전기사용량의 49%를 그린에너지로 생산하였으며, 온실가스 배출량은 2010년도에 비해 35% 낮춘 것으로 밝히고 있다.

사회 분야에서는 기업 시민 프로그램을 통해 청소년과 청년들을 위한 교육프로그램을 지원하고 있다. 국제 봉사단체인 SOS Children's Village International과 협력하여 기후변화에 따른 긴급상황에 대처하는 방법과 청년들에게 직업교육을 제공하는 프로그램도 진행하고 있다. 고용에 있어 양성평등 또한 잘 지켜지고 있다. 전체 직원의 절반가량이 여성이며, 핵심사업의 여성 임원 비율은 40%대에 육박한다. 여성 이사의 비율도 30% 이상을 유지하고 있다.

거버넌스 분야에서 기업의 투명성을 높이고, 고객의 개인정보를 보호하기 위해 각별한 노력을 기울이고 있다. 2017년부터 매년 매출과 수입 등을 공개하는 세금 투명성 보고서를 발간하고 있으며, 자체적으로 작성한 '알리안츠 개인정보 표준'을 통해 개인정보를 어떻게 수집하고 어떤 방식으로 처리하는지 등에 대한 원칙을 밝히며, 고객의 개인정보를 철저히 보호하고 있다.

다) BWM (BMW Group)

1916년 창립된 BMW는 기업의 지속가능성을 높이기 위한 글로벌 표준 GRI(Global Reporting Initiative) 기준을 2004년부터 적용하여 지속가능성 관련 내용들을 보고해왔다. 또한, 2012년부터는 지속가능성 보고서를 매년 발간하는 등 기업의 지속가능성을 높이기 위한 노력을 선도해왔으며, 지속적인 노력의 결과 2020년 다우존스의 지속가능경영지수에서 동종업계 내에서 선두를 차지하였다.

기업의 특성상 환경 분야에 민감할 수 밖에 없다. BWM는 탄소배출량 절감을 위해 다방면의 노력을 기울이고 있으며, 2025년까지 전체 자동차 판매량의 25% 이상을 전기차로 채우겠다는 목표다. 2030년까지 생산-사용-공급과정에서의 탄소배출량 감축

목표도 구체화하였는데, 2019년 대비 생산공정에서는 80%, 사용단계에서는 40%, 공급망 내에서는 20%의 탄소배출량을 감축하겠다는 목표를 세웠다. 나아가 2050년에는 탄소중립을 달성하겠다는 목표다.

사회 분야에서는 은퇴한 직원이 젊은 직원들에게 노하우를 공유하는 시니어 전문가 프로그램을 통해 제품의 품질은 높이고, 고용 안정이 이루어질 수 있도록 하고 있으며, 역 멘토링 프로그램을 실시하여 젊은 세대들이 시니어 직원들의 멘토가 되어 새로운 기술과 지식을 전수하고 있다. 한편 여성 이사진 비율을 2025년까지 20% 이상 달성하겠다는 목표를 세우고 있다.

거버넌스 분야에서 독일의 기업 거버넌스 강령을 준수하고, 이사진 급여제도와 이사진과 감사위원회 보수와 지분을 포함한 각종 정보들을 투명하게 공개하고 있다.

3. 사회적 가치의 확산과 정부의 역할

가. 사회적 가치 확산 이론

코너 우드먼(Conor Woodman)의 말처럼 기업은 스스로 착해지지 않는다. 선의(善意)라는 이유만으로 사회적 가치를 강화하고 이를 위한 비용을 확대하지 않는다. ESR 개념이 도입되고 확산하는 데에는 시장의 진화가 토대였다. 이것을 효과적으로 설명하는 이론으로 필립 코틀러(Philip Kotler)의 마켓 4.0(Market 4.0)과 빌 게이츠(Bill Gates)의 창조적 자본주의가 있다.

1) 마켓 4.0 (Market 4.0)

가) 마켓 1.0

마켓 1.0은 기업이 제품을 판매하는 것에 초점을 맞춘 단계다. 산업혁명에 따라 시장이 폭발적으로 늘어난 시기로서 과거 존재하지 않았던 획기적인 기능을 개발해 타사보다 성능이 좋은 제품을 개발하는 것이 중요한 시기였다.

나) 마켓 2.0

마켓 2.0은 기업이 차별화된 서비스와 고객 만족을 중요시하는 소비자 지향의 단계다. 소비자는 여러 상품 중에서 자신이 선호하는 상품을 선택하고, 기업은 제품을 필요로 하는 사람에게 제품의 매력을 호소하는 것이 중요한 시기다.

다) 마켓 3.0

마켓 3.0은 기업의 가치 창출에 주목하는 단계다. 기업은 더 나은 세상을 만들기 위한 경영철학과 사회공헌 활동의 가치를 상품에 담아 기업이 시장에서 존재하는 가치를 소비자에게 호소하고, 소비자는 상품간 차이가 크지 않다는 인식을 바탕으로 본인의 가치에 부합하는 기업의 제품을 구매하는 시기다.

라) 마켓 4.0

마켓 4.0은 다른 기업과의 차별화가 되지 않는다는 마켓 3.0의 한계를 인지하면서 나타났으며, 구매를 통해 자아실현이 이루어는 단계다. 소비자는 제품의 기능에 만족하거나 기업의 가치에 공감해서가 아니라 구매를 통해 소비자 자신의 자아를 실현하기를 원한다. MZ세대에서 확산하는 ‘가치소비’가 이것이다.

2) 자본주의 4.0

자본주의 4.0은 개인의 사익을 우선시하는 전통적 자본주의가 사회적 공익과 어떻게 조화를 이룰 것인가에 초점을 맞춘다. 자본주의가 진화하면서 경제적 가치를 성장시킴과 동시에 사회적 가치를 지향하고, 이를 통해 지속가능한 성장을 유도하는 것이다.

시장의 자유, 자유방임을 중시하는 고전 자본주의가 자본주의 1.0이라면, 대공황 이후 정부의 역할을 강조하면서 등장한 수정자본주의가 자본주의 2.0이다. 수정자본주의에 반대하며 다시 시장의 자율을 강조했던 신자유주의가 자본주의 3.0이고, 시장의 자율적인 기능을 존중하면서도 동시에 유능하고 적극적인 정부와의 상호협력, 관계성을 중시하는 것이 자본주의 4.0이다. 정부와 시장의 실패를 경험하면서, 정부와 시장 모두 실수할 수 있다는 전제 아래 유연하게 대처하는 시스템으로 진화할 것을 주문한다. ‘따뜻한 자본주의’라고도 불리고 있으며, 상생과 행복한 성장을 목표로 한다.

나. 사회적 가치 확산을 위한 정부의 노력

1) 사회적 가치 확산 전략 수립

2020년 1월 정부는 ‘사회적 가치 실현을 위한 공공부문의 추진전략’을 확정·발표했다. 공공부문의 경제적 가치와 함께 국민 삶의 질에 커다란 영향을 미치는 사회적, 환경적 가치를 포괄하는 발전 목표를 제시하고, 이를 통해 지속가능한 발전과 성장을 이끄는 ‘균형 있는 발전 목표’를 제시하겠다는 것이다.

세부 과제로는 공공기관에서 실천할 수 있는 운영방식의 개선과 민간부문의 사회적 가치 활동을 촉진하기 위한 지원 등의 내용을 담고 있다. 그것의 일환으로 정부는 사회적 가치를 국정운영의 핵심 의제로 채택하고, 주요 사업 부문에 사회적 가치를 반영하

였다.

또한, 사회적 가치를 실현하기 위한 3대 기본법⁸⁾ 제정을 추진하는 동시에, 정부 혁신과 공공부문 평가, 공공조달 등의 국정운영과 평가과정에서 사회적 가치를 실현할 수 있도록 제도를 개선하였다.

아울러 민간에서도 기업과 시민사회단체 등에서 사회적 가치와 확산을 위한 전략들이 추진되었는데, 민간기업의 경우 내부 경영평가에 반영하고, 시민사회단체에서는 3대 종교단체와 공동으로 착한 소비 운동을 전개하는 등의 자발적 활동을 전개하였다. 그러나 전담 조직과 점검체계 등 추진 기반이 부실하고, 사회적 가치에 대한 인식과 공감대가 부족하여 주요 제도의 내재화에는 한계가 있었다. 체계적인 정책 방향 설정이나 전반적 인식공유에서 미흡한 상황이었다는 평가가 많았다.

2) 사회적 가치 기본법 제정 추진

정부는 사회적 가치에 대한 기본 개념을 정리하고, 공감대 형성 및 확산을 위하여 ‘사회적 가치 기본법’ 제정을 추진하였다. 사회적 가치 기본법은 공공기관의 정책수행과정에서 사회적 가치(환경, 복지, 상생, 노동, 윤리적 생산 등)를 우선 고려하도록 하는 법률로서 2014년 문재인 국회의원의 발의로 본격화됐다.

이명박 정부에서 강조한 공공기관의 조달, 개발, 위탁, 민간 지원 사업에 있어서 비용 절감과 효율성만을 중시하기보다 공동체 발전에 기여할 수 있도록 사회적 가치를 균형 있게 반영하는 것을 의무화하는 내용이다.

19대 국회에서 문재인 국회의원이 대표 발의했던 ‘사회적가치 기본법’은 임기 만료로 자동 폐기되었고, 20대 국회에서 김경수, 박광온 의원이 재발의했지만 통과되지 못했다. 2020년 21대 국회에서 더불어민주당은 ‘공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법 제정안’을 다시 발의하였다. 이 법안은 사회적 약자에 대한 기회 제공과 사회통합 등 사회적 가치 실현 5개년 계획을 수립하고, 대통령 소속 사회적가치위원회와 시·도지사 소속의 지역 사회적가치위원회를 각각 설치·운영할 것을 규정하고 있다.

3) 경영평가 도입으로 공공기관 확산⁹⁾

2007년 ‘공공기관운영법’ 제정으로 공공기관 경영평가 제도가 일원화·체계화되었다. 2007~2011년도는 경영성과 및 경영합리화에 대한 평가 비중을 확대하였으며, 경영평가 지표를 구체화하여 평가 신뢰성을 제고하였다.

8) 사회적가치 기본법, 사회적경제 기본법, 사회적경제기업제품 판로지원법

9) <국회입법조사처> ‘공공기관 경영평가제도의 주요변천 과정과 향후 과제’ 2021.8.20. 박성용

〈표 2-2, 사회적 가치 및 재무 관련 지표 주요 변천 과정〉

연도	사회적 가치 관련 지표		재무 관련 지표	
	평가 지표	점수	평가 지표	점수
13년	사회적 기여	7	재무예산관리 및 성과	12
14년	전략기획, 정부권장정책	7	재무예산관리 및 성과	17
15년	전략기획 및 사회적 책임, 정부권장정책	7	재무예산관리 및 성과	14
16년	전략기획 및 사회적 책임, 정부권장정책	7	재무예산관리 및 성과	14
17년	전략기획 및 사회적 책임, 정부권장정책	11	재무예산관리	10
18년	사회적 가치 구현	22	재무예산 운영·성과	5
19년	사회적 가치 구현	24	재무예산 운영·성과	5
20년	사회적 가치 구현	24	재무예산 운영·성과	5
21년	사회적 가치 구현	24	재무예산 운영·성과	5

출처 : 〈국회입법조사처〉 공공기관 경영평가제도의 주요 변천 과정과 향후 과제, 박성용
 ※ 한국조세재정연구원, 공공기관의 사회적 가치 추구하고 재무성과 연구 및 기획재정부, 연도별 경영평가 편람을 활용하여 작성(주, 공기업 기준)

2011~2017년에는 공공기관(공기업)의 특성을 반영한 ‘맞춤형 평가’가 나타나 사업의 다각화와 재무 건전성이 중시되었으며, 특히 평가지표는 평가제도의 효율화·단순화·특성화를 목표로 개선되었다.

2018년 공공기관 평가방식이 전면 개편됐다. 공공기관 경영평가에서 공공성을 중심으로 일자리 창출과 윤리경영 등 ‘사회적 가치’를 평가하는 항목이 신설된 것이다. 방만 경영 정상화, 부채감축 등 효율성 측면을 중심으로 시행되어왔던 기존의 기준이 공공기관경영평가와 다른 방향이 설정되었다.

Ⅲ. 정부의 ESG와 사회적 가치

1. 정부의 사회적 가치 등장 배경

가. 행정환경의 변화

1) 자유주의의 등장 배경과 행정환경

인류에게 있어서 19세기는 번영과 도전의 시기였다. 국제적으로는 약육강식의 제국주의 전쟁이 일상화되어 있었고, 국내적으로도 극단적 시장주의 논리가 보편적인 것으로 인식되어 노동 착취, 인간소외, 사회적 격차 심화 등 인류를 파멸에 이르게 할 수도 있을 정도로 피폐한 사회가 번영(economic and scientific development)의 이면에 자리하고 있었다. 번영과 빈곤이 공존하던 시기라고 정리할 수 있다.

당시 지배적이던 이념과 가치는 자유주의였으며, 이는 경제 분야에도 여과 없이 적용되어 소위 자유 시장만능주의를 낳았다. 애덤 스미스(A. Smith) 이후 거의 종교화된 시장주의 경제 논리는 찰스 다윈(C. Darwin) 이후 더욱 강화(empowerment)되었고 이는 물상의 세계와 관념의 세계를 지배하는 하나의 사조가 되었다. 그 결과 침략전쟁에 대한 도덕적 가책도 없었고, 약탈경제를 통한 번영도 자연의 일부라는 관점에서 자연스럽게 용인되었다. 소위 자유주의 사상이 인류를 번영으로 인도하고 결국 구원의 철학이라고 인식하게 되었다. 1859년 「종의 기원(The origin of species)」과 동일한 해에 출간된 밀의 「자유론(On Liberty)」 역시 이 사조에 영향을 미친 것으로 보인다. 자신의 능력으로 할 수 있는 모든 일을 할 수 있도록 정부는 이를 허용해야 한다는 논리가 바로 밀의 자유론의 핵심인데, 이 경우 불가피하게 자유 경쟁 시장주의를 촉진 시키게 될 수밖에 없다.

행정 역시 가치(value)보다는 주어진 임무를 수행하는 일종의 기계로서의 역할에 치중했다. 과학적 관리(scientific management)에 대한 집착은 대량생산 시대의 번영을 염두에 둔 것이지, 누구를 위하여, 무엇을 위하여 행정이 이루어지는지에 대한 고민은 불필요한 것이 되고 말았다. 행정은 정치로부터 자유로워지는 것이 당연하며, 경영처럼 탈가치, 또는 목적 자체가 없는 방식으로 이루어지는 것이 합리적이라고 간주되기 시작했다. 테일러(F. Taylor)의 과학적 관리론(scientific management)은 당시 행정학 연구의 사조를 대표적으로 보여준다. 행정학을 현재도 관리학(public management)이라고 부르는 이유이기도 하다.

2) 국가주의의 등장과 행정학의 관심

제1차 세계대전과 대공황을 겪으면서 인류는 생각의 전환을 시도했다. 사회를 자연 상태에 맡긴다는 것은 곧 파멸을 부른다는 교훈을 얻게 되었다. 미국에서 시작된 뉴딜 정책과 사회복지 국가로의 전환 시도는 사회적 약자를 보호하는 조치가 곧 경제발전에 도 도움이 된다는 생각을 강화한 계기가 되었다. 1935년 제정된 사회보장법(Social Security Act) 역시 뉴딜 정책의 일부분이며, 당시 경제부흥정책은 소득 계층 간 격차 완화뿐만 아니라 지역 간 격차 완화와 산업부문 간 격차 완화 등 전체적으로 보면 균형발전을 핵심 전략으로 삼았다. 시장에 맡겨두면 번영은 저절로 달성될 수 있다는 종교적 믿음에 대한 회의와 결국 사람이 무엇인가를 해야 문제가 해결된다는 철학이 등장하기 시작했다. 정부 주도 발전 모형(State Led Development Model)은 이와 같은 반자유주의 철학에 기초하여 도입되었다. 훗날 대한민국의 발전전략 역시 이와 같은 정부 주도 발전 모형을 차용하여 추진되었다.

정부가 강력한 리더십으로 시장을 선도하는 것이 국가와 개인 모두에게 더 유용하다는 소위 국가주의는 케인스 등에 의해 시발 되었고, 1980년 레이건(R. Reagan) 대통령의 등장 이전까지 약 50년 동안 세계를 지배했다. 1960년대 국가주의 한복판에서 존슨 대통령은 위대한 사회(Great Society)라는 슬로건을 내걸었다. 누구도 소외되지 않고, 누구에게나 기회가 주어지고, 누구에게나 최저생활을 누릴 수 있는 기회가 주어지는 등 미국형 복지국가의 큰 틀이 마련된 것도 이 시기이다. 이 시기에 행정학의 주요 관심은 정책학으로의 전환 시도였다. 정책이란 관리를 넘어 사회변화를 유도하기 위한 구체적인 조치로서 실천학문(policy in action)으로 이해된다. 가난 퇴치, 보건 위생 확보, 교육 불평등 해소, 인권 증진, 고용 불평등 해소, 환경보호 등 최근 논의되고 있는 사회적 가치에 큰 관심을 두는 방향으로 행정학의 연구가 선회했다. 그 과정에서 등장한 정책학(policy science)은 해롤드 라스웰(H. Lasswell)에 의하여 1961년 최초로 제안되었지만, 1960년대 이르러 본격적인 학문 분야로서 자리하게 되었다. 굳이 사회적 가치, ESG와 연계시켜 언급하면, 행정학자들을 위시한 사회과학도들이 이때부터 사회문제(social issues and affairs)에 관심을 갖기 시작한 것으로 평가될 수 있다.

3) 신자유주의의 등장과 행정학의 선회

1970년대 접어들면서 행정학 자체는 신행정학(New Public Administration)을 선언하면서 정책학과 함께 사회문제에 관심을 갖고 인간사회(human society)를 지키려는 노력에 동참한 것으로 파악된다. 다만, 1970년대에 접어들면서 정부와 시장의 관계를 바라보는 기본 시각에 변화의 기운이 돌기 시작했다. 정부의 과도한 시장개입과 정부실패(government failure), 그리고 다양한 복지프로그램의 비효율성 문제는 정부 신뢰의 하락으로 이어졌다. 1974년 래퍼(A. Laffer)가 제시한 소위 래퍼커브(Laffer Curve)의 진실은 차치하고라도 과도한 세금 부과와 지나친 정부 개입에 대한

국민들의 불만은 증가하기 시작했다. 다시 시장으로 돌아가자는 구호가 설득력을 얻기 시작한 것도 이즈음이다. 작은 정부와 자유 시장경제로의 회귀 요구는 레이건 대통령의 당선을 도운 것으로 평가된다.

1980년대부터 급격한 패러다임의 전환이 목격되었는데, 이를 신자유주의(Neo-Liberalism)의 시작이라고 한다. 정부실패에 대한 공감대가 형성되고, 지나친 복지(welfare)로 인한 비효율의 증가는 행정학 연구의 방향에도 영향을 미쳤다. 행정학 연구의 주요 관심이 다시 관리론(public management)으로 선회하면서 각종 프로그램 평가(government program evaluation), 효율적인 조직이론, 정부 간 재정 관계(intergovernmental fiscal relations) 등을 주요 연구 영역으로 사기 시작했다. 효율성(efficiency) 추구하고 정부의 슬림화 등이 주요 관심이었으며, 상대적으로 사회적 약자, 소외된 지역 등에 관한 연구의 비중은 하락하기 시작했다. 행정학(public management)이 정치학(politics)으로부터 멀어지고, 경영학(management)과 더욱 가까워지는 사조가 지배적이게 되었다. 기업을 잘 관리해서 이익(profit)을 극대화하는 데 관심이 있는 경영과 달리 행정은 단순히 공공기관을 잘 관리하여 공익(public interest)을 극대화한다고는 하지만 사실상 행정은 단순 관리(managing public organization)에만 관심을 갖게 될 뿐이다.

4) 신국가주의의 등장과 사회적 가치에 대한 관심

1990년대 빌 클린턴 대통령의 등장과 함께 시발된 신자유주의에 대한 반발은 훗날 오바마 대통령 시절 강하게 추진했던 국가주의로의 복귀에 크게 영향을 미쳤다. 클린턴과 오바마 대통령 임기 사이에 조지 부시 대통령이 나름의 역할을 했지만, 이미 큰 흐름은 짧은 신자유주의 시대를 종식하고 다시 국가주의로의 전환이 이루어지고 있었다. 1930년에 시작된 국가주의는 주로 경제부흥을 위한 국가 주도 발전 모형의 성격이 강했던 반면 클린턴, 오바마 시절의 일종의 신국가주의는 인권 보호, 상생 협력, 차별금지, 환경보호, 질병 퇴치 등 삶의 질 개선 및 사회 보호 관점에서의 국가 주도 성향이 짙다. 행정학의 연구 동향 및 사조 역시 UN이 정한 지속가능한 인류공동체 발전을 위한 과제 중심으로 선회한 것으로 평가된다. 행정이 공공기관에 대한 단순 관리 차원을 넘어서 사회적 약자를 보호하고 헌법 가치를 수호하는 적극적 역할을 다해야 한다는 당위적 학문으로 변신해 오고 있다. 정책학 역시 이와 같은 사조를 따라 다양한 분야로 연구와 실천 영역을 확대하여 예컨대, 보건정책, 환경정책, 복지정책 등을 위시하여 양성평등 정책, 노동정책, 문화·체육 정책, 예술정책, ODA 정책 등 매우 다양한 분야로 확대되면서 약육강식의 시장 논리에 의해 침투된 영역의 복원을 위한 노력을 기울이고 있다.

행정학과 정책학의 주요 관심이 최근 논의되고 있는 ESG와 무관하지 않은 것도 이와 같은 큰 흐름과 사조를 살펴보면 쉽게 이해될 수 있다. ESG 시대에 행정학이 무엇

을 해야 할 것인가? 라는 질문보다 행정학의 최근 동향을 놓고 볼 때 왜 ESG에 관심을 가져야 하는가? 라는 질문이 더 적절해 보이며, 동시에 이에 대한 답을 구하는 것이 중요한 과제이며, 본 보고서 역시 이에 대한 해답을 모색하는 일련의 과정이다.

5) 4차 산업혁명과 ESG 경영

특히 제4차 산업혁명 시대의 특성을 감안한다면, ESG 경영 또는 ESG 관리는 선택이 아닌 필수가 되고 말았다는 평가다. 새로운 과학기술시대의 가장 큰 특징 중 하나는 일상이 더 투명(transparent)해졌다는 것이다. 극단의 투명성 확대는 몇 가지 중요한 후속 결과(consequency)를 초래하게 된다. 예컨대, 기업의 사회적 책임(CSR)과 관련하여 논의되는 핵심 사항은 과거와 달리 현재는 어느 기업이 구체적으로 어떤 수준의 경제적 외부효과(negative externalities) 또는 사회적 비용(social cost)을 유발했는지를 비교적 정확하게 파악할 수 있게 되었다는 것이다. “자신의 발자국(footprints)을 자신이 지워야 한다”는 CSR 대표 슬로건이 등장하게 된 배경도 이와 같은 과학기술의 발달과 무관하지 않다. 또 다른 예는 선행과 악행에 관한 사례다. 최근 과학기술의 눈부신 발달로 인해 기업뿐만 아니라 정부와 개인의 경우도 윤리경영을 하지 않을 경우 그 파급효과가 일순간 전 세계적으로 확산될 가능성이 커졌다. 윤리경영이 이제는 선택이 아닌 필수가 되었다는 것이다.

엄밀히 따지면 최근의 ESG가 화두가 된 가장 큰 요인도 자발적 선택에 의한 착한 경영이 아니라, 과학기술에 의하여 강요된 착한 경영 관점에서 이해되는 것이 더 적절할 것이다. 래리 핑크(L. Fink) 블랙 록(Black Rock) 회장이 탄소중립 관련 ESG 경영을 화두로 제시하며, 산업 전반을 강하게 압박하는 것도 선행 차원이 아니라 “정해진 미래”를 내다보는 안목에 기초하여 불가피하게 선택한 결과라고 이해하는 것이 더 적절할 것이다. 기업, 정부, 공공기관, 심지어 개인에 이르기까지 ESG를 화두로 자신의 역할과 책임(responsibility)을 다하지 않으면 도태될 것이며, 그 결과 자칫 지속 가능한 지구공동체를 유지하기 힘들 수도 있을 것이다. ESG 방식이 선택이 아니라 필수가 된 가장 큰 요인을 4차 산업혁명으로 명명된 환경변화라고 인식한 최근의 흐름을 반영하여 공직자 교육프로그램도 변화되어야 할 것이다.

나. 사회적 가치의 등장과 ESG에 대한 관심

기업경영에 있어서 기업의 이익을 추구하기 위한 재무적 성과 외에도 비재무적 요소인 환경보호(E), 사회적 책임(S), 지배구조 개선(G) 등을 고려하고 기업 운영에 반영해야 한다는 철학을 담고 있는 ESG이라는 개념 등장 이전에도 이것의 중요성을 강조하며 실천을 요구하는 유사한 개념들이 존재했다. 준법경영, 기업의 사회적 책임(CSR), 공유가치 창출(Creating Shared Value, CSV), 사회적 가치(Social

Value, SV) 등 윤리경영을 강조하는 개념을 통해 기업의 신뢰도를 높이고, 지속가능한 경영 환경을 만들려는 시도가 지속되었다.

하지만 기후변화에 따른 지구적 위협이 현실화하고, 글로벌 팬데믹에 따른 세계적인 위기가 장기화하면서 경영 환경의 예측 불가능성이 높아지면서 동시에 기업의 장기적인 발전을 위한 지속 가능 경영의 중요성이 확대되었다. 기업은 물론 주주와 투자자, 소비자까지 ESG 경영을 강조하고 있고, 공공부문에서도 ESG 경영에 적극적으로 참여하고 있다.

시장을 둘러싼 정치·경제·사회적 환경이 바뀌면서 이익의 극대화를 목표로 운영하던 기업의 비즈니스 전략이 바뀌었다. 앞장에서 살펴본 바와 같이 외부 환경의 변화와 압박에 대응하고 장기적 관점에서 이윤을 지속하기 위하여 자선활동을 시작하였으며, 기업의 지속가능성을 높이기 위해 전략적 사회공헌 활동, 사회적 책임을 강화하는 방향으로 경영 전략을 세우기 시작했다. 기업의 전략적 사회공헌, 사회적 책임 활동이 확대되면서 공공부문 본연의 역할에 대한 근본적인 질문과 수정·보완 요구가 제기되었다. 공공부문이 수행하고 있는 사회적 가치를 재정립하고, 제도화하면서 평가를 시작한 것이다.

문재인, 김경수 의원 등에 의해 발의된 사회적 가치 관련 법률들은 회기 종료와 함께 자동 폐기되었지만 이후 문재인 정부에서는 공공기관 평가에 있어서 사회적 가치 이행을 중요한 지표로 하였으며, 2021년 공공기관의 사회적 의무 이행을 위한 5개년 기본계획을 수립하였다. 이를 통해 정부의 공공분야 ESG의 기본 틀을 만들겠다는 계획이다.

한편 21대 국회에서 ‘사회적 가치 기본법’ 제정을 위한 작업이 한창 진행되고 있다. 본 법안의 핵심 내용은 공공기관 평가에 있어서 기존에 강조해온 효율성과 함께 인권과 안전, 상생, 복지 등의 사회적 가치를 반영하는 것으로, 포스트 코로나 시대에 맞춰 공기업과 공공기관들의 사회적 책임을 강화하려는 것이다.

공공기관의 사회적 가치 이행을 통해 공공분야 ESG의 기본 틀을 완성하려는 정부의 의도에서도 확인할 수 있듯이 ESG는 사회적 가치, 사회적 책임에 기초한다. 사회적 책임(social responsibility), 특히 기업의 사회적 책임은 기업과 사회의 지속가능성을 높이기 위한 전략에서 출발했다. 유럽 등의 국제사회는 CSR 지침(Guideline)을 마련하였으며, 기업은 이를 준수하기 위해 노력해야만 한다. 특히 유럽에 진출하고자 하는 기업들의 경우 국제사회에서 통용되는 가이드라인에 따른 CSR 보고서(지속가능보고서)를 작성하여 제출해야만 한다.

글로벌 레짐이 된 CSR 가이드라인의 핵심적인 내용은 기업들에게 자신이 발생시킨 탄소 발자국(carbon footprint)을 지우라는 것이다. 다시 말해 오염 발생 요인을 줄이고, 나아가 기업의 친환경적인 활동을 확대하라는 주문이다. 산업혁명 이후 인류는 기업 활동을 통해 엄청난 부를 축적함과 동시에 그에 비례하는 사회적 문제를 유발했다. 지구 환경을 오염시켰고, 빈부 격차를 심화시켰으며, 사회적 갈등을 증폭시켰다. 국

가의 영역보다 시장의 영역이 전면에 나서서 이를 주도하였다.

다. 국제사회에서의 ESG 흐름¹⁰⁾

1) 글로벌 트렌드

ESG는 지속가능발전의 개념에서 출발하였으며, ESG 경영과 투자는 지구적 차원의 현상이 되고 있다. 미국과 EU 등 주요 국가들에서 법제화를 추진하고 있으며, 우리나라도 21대 국회에서 관련 법안을 논의하고 있다.

유럽은 국제사회 ESG 표준지표를 규정하고 규제를 선도하는 지역이다. 최근 글로벌 ESG 펀드시장의 규모가 급속도로 커지고 있으며, 그중 유럽 지역이 전체 시장의 80% 이상의 비중을 차지하고 있다. 유럽연합은 이미 2015년과 2016년 UN의 지속가능개발목표(SDGs)와 파리협정을 채택하면서 기후변화 이슈에 적극적으로 대응하였으며 EU 그린뉴딜 등의 정책을 추진하고 있다.

ESG와 관련된 EU의 대표적인 규제로는 △비금융정보보고지침 (Non-Financial Reporting Directive)¹¹⁾ △지속가능성 정보공시 규정 (Sustainability-related Disclosure Regulation)¹²⁾ △분류체계 규정 (Taxonomy Regulation)¹³⁾가 있다.

2) 각국의 대응

가) 프랑스

프랑스 정부는 기업의 ESG 경영 촉진을 위해 ESG 관련 기준을 도입하고 기업의 공시 의무를 확대하는 등 적극적인 입법 활동을 펼치고 있다. 2015년 제정된 ‘녹색성장을 위한 에너지 전환법’을 토대로 하여 기후변화 대응 및 신재생 에너지 개발을 통한 고용 창출을 촉진하였으며, 투자회사 및 공공기관 투자 원칙으로 환경, 사회, 지배구조의 질에 관한 기준을 포함시키도록 하였을 뿐만 아니라 연간 보고서에 그 내용을 의무

10) 국제사회 ESG 흐름 ‘KOTRA & KOTRA 해외시장뉴스’ 주요 내용을 정리하였다.

11) 2018년부터 직원 수 500명 이상의 기업은 기업의 재무제표에는 포함되지 않지만, 기업의 운영 전반에 영향을 미칠 수 있는 환경보호, 노동환경, 이사진의 성별/인종 다양성 등의 ESG 관련 정보를 공개해야 한다. EU 내 금융사를 포함해 대략 6천 여개의 기업을 대상으로 하며, 본사의 위치와는 관계없이 EU 내에 500명 이상 (스웨덴, 핀란드, 덴마크의 경우 250명)의 직원이 일하는 지사가 있다면 본 지침에 따라야 한다.

12) 유럽 내 모든 금융사와 보험사는 투자와 상품 관련 지속가능성 정보를 공시해야 한다. 유럽에 진출한 기업은 물론, 유럽 금융기관으로부터 투자를 받는 기업 또한 관련 정보 제출을 요청받을 수 있다. 이는 금융회사와 상품에 대한 투명성을 높이고 투자자가 지속가능성 관련 정보를 통해 결정을 내릴 수 있도록 유도한다.

13) ESG 관련 동일한 평가 기준을 도입, 지속가능한 경제활동에 대한 일관된 정의, 투자자들이 기업과 금융상품의 지속가능성 여부를 확인하고 비교할 수 있도록 한다. 이러한 규제의 도입은 지속가능성 상품으로 위장하여 판매하는 그린워싱(Greenwashing)을 방지하는 효과를 기대할 수 있다.

적으로 공시하게 했다. 또한 2020년 ‘낭비 방지 및 순환경제에 관한 법률’을 제정한 프랑스에서는 2040년까지 일회용 플라스틱 포장 제품 사용을 전면 중단하기로 했으며, 2025년까지 플라스틱 제품의 재활용률을 100%까지 끌어올리는 목표를 세우고 있다.

나) 독일

ESG 선도국가인 독일은 2020년, 1990년 대비 온실가스 40% 감축 목표를 초과 달성했다. 1990년 대비 2030년까지 온실가스 55% 감축을 목표로 하는 기후 보호 프로그램 2030(Klimaschutzprogramm 2030)에 합의하는 등 강력한 정책을 추진하고 있다. 특히 2050년까지 탄소중립을 목표로 하고 있다. 한편 독일은 이미 독자적으로 내년부터 일정 규모 이상 기업에 대한 인권·환경 공급망 실사보고서 공시를 의무화하고 있다.

다) 네덜란드

전체 국토의 3분이 1이 해수면보다 낮은 네덜란드에서 기후변화 문제는 국가의 명운과 국민 생존의 문제다. 네덜란드는 오래전부터 지속가능성과 ESG 경영에 주목해 왔으며, EU 국가 중에서도 가장 앞서가고 있다는 평가를 받는다. 특히 세계 최대 연기금을 운영하는 네덜란드 연기금은 이미 ESG 평가 결과를 투자 결정에 반영하고 있다. 막대한 자금력을 바탕으로 환경을 파괴하거나 인권을 침해하는 기업에 대한 투자를 철회하는 방식이다. 네덜란드는 친환경 녹색에너지 개발에서 앞장서고 있다. 자국 영토 북쪽 지역을 유럽의 첫 번째 ‘수소밸리’로 지정하는가 하면, 2030년까지 신규 내연기관 자동차의 판매금지를 추진키로 한 것이다.

3) 무역장벽으로 등장

이러한 흐름 속에서 조만간 국제사회에서 ESG가 새로운 무역장벽이 될 것이라는 예측이 현실화될 전망이다. 유럽연합(EU)이 2024년부터 ESG를 고려한 공급망 실사 지침 최종안을 발표했기 때문이다. 이 발표에 따르면 유럽 내에서 4,000만 유로(한화 약 540억 원) 이상 매출을 기록한 회사에 대하여 ESG 요인에 대한 실사를 진행하고, 이에 미흡할 경우 개선 의무를 부과하는 내용을 담고 있다. 이와 같은 EU 집행위원회의 결정에 대하여 EU 이사회와 의회의 승인이 나면 EU 회원국은 이를 의무화하는 법률을 제정하거나 개정해야 한다.

2. 정부의 본질과 ESG의 철학적 기초

가. 정부의 탄생과 ESG의 본질

국가 또는 정부가 언제 어떤 목적으로 등장했는지에 대한 학술적 합의는 아직 없다. 다만, 인간의 특성상 공동체 생활을 유지하기 위한 기본 도구로서 정부의 역할에 관한 공감대는 늘 존재해왔다. 아리스토텔레스가 지적한 대로 공동체를 통한 선(goodness)의 실현을 위한 최종 단계로서 국가공동체는 그 자체로 목적이자, 수단일 수 있다. 인간 행복 추구를 위한 가장 강력하고 가치 있는 도구라는 것이다. 플라톤 역시 국가론을 통하여 국가공동체 자체는 인체와 유사하며, 지속가능한 공동체의 유지를 위하여 정부의 역할에 대하여 언급하고 있다. 특히 정부는 머리에 해당하며, 공동체가 유지되고 나아가 방향을 정해주는 등 인간사회 유지를 위하여 중요한 역할을 담당하고 있음을 강조했다.

그럼에도 불구하고 여전히 정부 탄생의 비밀에 대해서는 연구가 진행되고 있다. 연구 방향은 크게 세 가지로 갈린다. 첫째, 신화적 관점이다. 둘째, 정치 철학적 관점이다. 셋째, 과학적 관점이다. 우선 신화적 관점과 관련하여 가장 보편적으로 알려진 근거는 제우스신에 의하여 부여받은 선물로서의 정부라고 할 수 있다. 지구상 가장 나약한 인간에게 제우스가 내린 선물이 바로 공동체 생활을 할 수 있는 재능이라고 한다. 정의감과 수치심을 인지하고 단체생활을 잘할 수 있는 소양을 인간에게 부여했다는 것이다. 플라톤의 저작, 프로타고라스에 등장한 이야기로서 현재까지도 설득력 있는 주장이다. 인간의 특성을 여타 동물들과 비교할 때 흔히 인용되는 구절이다. 공동체 생활을 잘할 수 있는 능력을 신으로부터 부여받았는지 여부는 알 수 없지만, 인간(homo sapience)이 협력(collaboration)을 잘하는 동물이라는 점에 대해서는 이견이 없다.

정치 철학적 관점에서 정부 등장 배경에 대한 논의는 플라톤, 아리스토텔레스까지 거슬러 올라가지만, 근대적 의미에서의 본격적인 논의는 토마스 홉스(Hobbes)에 이르러서야 시작되었다고 볼 수 있다. 홉스는 국가를 플라톤과 마찬가지로 거대한 인간으로 비유함으로써 서양철학의 기본 전통을 그대로 유지한 것으로 보인다. 다수의 인간이 모여 하나의 인간으로 재탄생하는 상상을 한 것으로 짐작된다. 홉스가 저술한 리바이어던의 표지 그림이 이와 같은 내용을 시각적으로 표현해준다. 애당초 국가 또는 정부라는 것이 인간사회를 유지하기 위하여 개별 구성원들의 합의에 의해 만들었다는 것이 논지의 핵심이다. 훗날 정부가 괴물로 변할 수 있다는 것은 핵심 주제는 아닐 것이다. 인간사회(human society)를 보전하기 위하여 구성원들은 각자 누릴 수 있는 자유와 권한을 일정 부분 양도하고, 그 결과 탄생한 정부는 양도받은 권한을 활용하여 구성원들의 안위(security)와 재산(property)을 보장해준다는 것이다. 주객이 전도되어 정부가 주인인 구성원을 오히려 지배하는 리바이어던이 될 수는 있지만 어쨌거나 정부 또는 국가(state)는 사회 구성원들의 필요에 의하여 만들어졌다는 점에서 정부를 바라보는 관점의 획기적 전환을 가져온 것으로 보인다. 훗날 나라의 주인인 구성원 개개인을 위

하여 정부가 어떻게 운영되는 것이 바람직한지까지 논의가 발전된 부분은 존 로크(Locke)와 루소(Rousseau)의 몫이 되었다.

정치 철학적 관점에서 정부의 등장 배경을 가장 논리적으로 설명하고 있는 정치이론을 사회계약론(social contract theory)이라고 하는데, 요약하면 정부(government)는 인간이 인간 스스로 자신들의 사회를 보호하기 위하여 고안한 도구(tool)라는 것이다. 이때 사회란 인간 공동체를 의미하며 자연으로부터 보호하는 임무와 사회 자체로부터의 보호라는 두 가지 임무를 동시에 안고 있는 것이 정부라는 것이다. 국가를 통하여 재난을 극복하고 외적을 물리치며, 치안 문제를 효과적으로 다룰 수 있다는 것은 널리 알려져 있다. 다만, 인간사회 내부에서 발생하는 다양한 형태의 갈등을 해소하려는 임무에 대해서는 상대적으로 덜 알려져 있다. 정부의 역할이 자연으로부터 인간사회를 보호하는 것이라고 한다면, 자연은 두 가지 속성을 갖고 있다. 물리적 실체로서의 자연(nature)과 자연의 법칙(principle of nature: market)이라는 추상적 자연으로부터 인간사회를 지켜내자는 것이다.

최근 논의되고 있는 ESG는 18세기 말 프랑스 대혁명에 의하여 절정에 달했던 사회계약론 철학과 케를 함께하고 있다. 프랑스 대혁명은 누가 국가의 주인인지 따져보자는 것이 핵심 의제이지만, 이를 통해 인간사회(human society)를 지켜내자는 것이었다. 인간사회를 인간답게 운영하는 것이야말로 인간사회를 유지 시켜주는 가장 중요한 방식이며, 인류가 추구해야 할 궁극의 목표라는 주장이 프랑스 대혁명의 핵심 주제다. ESG는 물리적 위협이라는 환경문제에 적절히 대응하자는 하나의 축과 인간사회가 자연의 법칙에 의하여 침탈당하여 사회적 갈등이 심화하고 결국 공동체가 붕괴하는 상황을 억제하자는 또 다른 하나의 축을 동시에 강조하는 사조다. 거버넌스는 후자에 포함되는 개념으로 이해할 수 있다는 점에서 자연과 시장으로부터 인간사회를 지켜내자는 포괄적 철학으로 이해할 수 있다. 칼 폴라니(K. Polanyi)가 1944년 거대한 전환이라는 저술을 통하여 강조했던 점도 자연, 즉 시장으로부터 인간사회를 지켜내자는 것이 있는데, 이때 자연(nature)은 물리적 개념이 아니고, 시장원리(market principle)에 국한된 개념이라는 점에서 다소 제한적이지만 ESG의 철학의 기본 논거를 제공하기에 충분하다.

최근 강조되고 있는 환경(environment)문제는 물리적 실체로서의 자연으로부터 위협받고 있는 가장 대표적이고 포괄적인 개념이다. 과거에는 지구 자체가 감당하기에 충분한 수준의 문명 발전과 그에 따른 환경문제가 수반되었기에 상대적으로 큰 문제가 되지는 못했지만, 지구(earth) 자체의 규모와 속성이 변하지 않은 상태에서 문명 발전은 가속화되는 상황에서 이제 물리적 실체로서의 지구가 인류문명을 감당하는 것이 한계에 이른 것으로 알려져 있다. 환경을 심각하게 인지하는 것은 곧 삶의 터전 자체를 지켜내는 가장 기본적인 인간의 책무이자, 정부의 역할로 받아들일 수밖에 없는 상황이 되고 말았다는 것이다.

과학적 관점에서의 정부 등장 배경에 대한 연구가 최근 활발히 이루어지고 있다. 과

학적 관점이라기보다는 과학적 방법에 의하여 정부가 어떻게 등장했는지를 밝혀보고자 시도한 것으로 이해하는 것이 더 합리적일 것이다. 1856년 네안데르탈인 유골이 최초로 발견된 이후 줄곧 제기되어 온 큰 질문은 “어찌다 네안데르탈인이 호모 사피엔스에게 지구 지배권을 내주었을까?”라는 것이다. 다양한 학문 분야에서의 연구가 진행되어 왔는데, 가장 최근 연구는 2005년 미시간 대학의 리차드 호란(Horan)교수에 의하여 진행된 것이다. 그는 위 질문에 대하여 호모 사피엔스의 교류(trade) 능력이 네안데르탈인과의 경쟁에서 이겼다고 주장했다. 여러 유골을 비교하며 과학적 연구를 진행 결과 결국 호모 사피엔스가 네안데르탈인에 비하여 더 큰 규모의 집단생활을 했으며, 집단의 구성도 세대별, 특성별 다양하다는 점을 밝혀냈다. 그 결과 협력의 수준이 더 고도화되었을 것으로 추정했다. 제우스신에 의하여 부여된 “단체생활 잘하는 능력”이 입증된 셈이다. 소규모 단체생활을 하며, 체격이나 나이가 비슷한 무리끼리 공동체를 구성하고 생활했던 네안데르탈인의 경쟁력이 호모 사피엔스에 비하여 낮은 것으로 추정된 것이다. 어린아이부터 노인의 유골까지 한 공간에서 함께 발견되는 호모 사피엔스는 훨씬 더 복잡하고 정교한 분업과 교류, 그리고 협력이 있었을 것이라는 추정이며, 이와 같은 시스템을 작동시키는 원리가 곧 정부라고 할 수 있을 것이다. ESG는 호모 사피엔스가 네안데르탈인을 물리치고 지구의 주인이 된 것처럼 최근 스스로 네안데르탈인이 되고자 하는 세력을 물리치고 지구를 보전하고자 하는 노력의 일환으로 이해할 수 있다.

나. 환경, 사회, 거버넌스와 국가의 작동원리

정치학에서 강조하는 근대화(modernization)는 정부의 역할과 밀접한 관계가 있다. 시민의 관점에서는 합리적 사고의 중요성이 부각되지만, 정부의 관점에서는 정부가 마땅히 해야 할 일의 중요성이 강조되는 과정을 근대화 과정이라고 간주할 수 있을 것이다. 서구 사회에서의 근대화란 개인의 합리적 사고가 보편적인 것으로 받아들여지고, 국가의 주인인 국민을 위하여 정부가 무엇인가를 하려고 하는 것이 당연한 것으로 받아들여지는 과정을 의미한다고 볼 수 있다.

19세기에 이르러 이와 같은 생각이 보편화된 것으로 알려졌는데, 과학의 발달이 자연에 대한 연구뿐만 아니라 인간사회에 대한 연구로 확대됨에 따라 세상을 합리적으로 바라보기 시작했다는 것이다. 19세기의 성공은 인류에게 큰 선물이었지만 동시에 인류에게 고통을 안겨줄 씨앗을 잉태하고 있었다는 점도 인지해야 할 것이다. 과학기술의 발달이 안겨줄 긍정적인 측면만 보일 수밖에 없었던 시기이기도 했다는 점에서 충분히 이해되는 대목이다. 1881년 최초로 등장한 전기 자동차는 1886년 등장한 내연기관에 비하여 5년 정도 앞섰다. 그럼에도 불구하고 인류는 내연기관을 선택했는데, 향후 탁월한 환경문제에 대하여 고민할 상황이 아니었기 때문이다. 문명의 발전은 불가피하게 대가를 요구하는데, 그중 하나가 바로 환경문제라고 할 수 있으며, 현재로서는 감당하기 어려운 수준으로 악화되어 있다.

애덤 스미스의 유산이 19세기에 온전히 전달된 점도 인류에게 명암을 동시에 가져다 준 흐름이다. 경제를 과학적이고 객관적으로 이해하고 대처할 수 있는 역량을 가져다주기도 했지만, 사회를 자연화 또는 시장화시킨 오류를 범하고 말았다는 점에서 향후 정부에게 큰 과제를 남겨주기도 했다. 흔히 자유주의 시대라고 명명된 19세기 중반부터 20세기 초반까지를 지배하고 있는 사조는 자유 시장경제를 강조한다. 시장을 자연화시키자는 것(naturalization of market)이며, 그 결과 사회도 자연화되기 시작할 점을 주목할 필요가 있다. 인간사회가 자연화된다는 것은 곧 인간사회를 약육강식의 사회로 변모시키는 것이다. 인간의 존엄성을 보장할 인권, 차별금지 등 기본권에 대한 논의는 경제적 가치라고 할 수 있는 자연주의적 개념에 의하여 온전히 대체될 수 있다. 19세기를 풍미한 공리주의(utilitarianism)는 모든 가치를 공리(utility)라고 명명된 효용으로 전환 시켰고, 결국 이 가치들(values)은 경제적 개념으로 치환되었다. 그 결과 공리의 수준에 대한 계산(calculation)이 가능하다고 믿었으며, 실제로 시장에서의 거래뿐만 아니라 사회에서의 거래까지도 계산하기 시작했다. 바야흐로 자유주의 전성시대가 열린 것이다.

그럼에도 불구하고 인류는 특정 가치들을 경제적 가치로 전화되는 것을 제지하려 했다. 예컨대, 인권(human right)을 경제적 가치(economic value)로 환산하는 것이 가능할까? 투표권(voting right)을 경제적 가치로 환산하는 것이 가능할까? 차별금지의 금전적 효과를 측정하는 것이 가능할까? 라는 근본적 질문들을 제기하면서 자유주의와 시장주의에 정면으로 반박하는 분위기도 당시 존재했다. 1926년 미국에서 여성에게 투표권을 부여하기 시작한 것도 따지고 보면, 투표권의 경제적 가치를 측정하는 것이 무의미하다는 사실을 깨닫기 시작하면서부터 일 것이다. 19세기 노예해방이 가능했던 것도 인간의 가치를 측정하려 시도하고 이를 바탕으로 사람이라는 상품을 시장에 내놓는 것 자체가 불가능하다는 사실을 깨닫기 시작하면서부터였을 것이다.

논란의 와중에 대공황이 시작되었고, 시장지상주의가 붕괴하고 두 차례에 걸친 큰 전쟁들을 겪으면서 인류는 인간사회를 자연에 통째로 맡기는 것이 적절하지 않다는 사실을 깨닫기 시작했다. 흔히 국가주의로 명명된 케인스주의가 시작된 것은 이즈음이다. 인류가 직면한 문제는 결국 인류 스스로 해결할 수밖에 없다는 사실에 대하여 공감하기 시작하면서 시장은 내버려 둘 때 나아지는 것이 아니라 관리될 때 더 나아진다는 생각을 갖기 시작했다. 시장도 관리될 때 더 나아진다는 것은 곧 인간사회를 관통하는 보편적 가치에 대하여 인간의 기준으로 생각하도록 한 것으로 보인다. 사회복지에 관한 관심도 이와 같은 국가주의 사조에 힘입어 증폭되었다. 다양한 복지프로그램이 설계되고 집행되기 시작한 것은 20세기 중반부터다. 사회적 가치(social value)라고 명명된 다양한 숙제들에 대한 관심도 이즈음이다. 1930년대부터 1970년대 말까지 지속된 국가주의 또는 케인지언 패러다임은 인간사회가 시장에 의하여 침투되는 것을 막아준 시기로 여겨진다.

정부실패(government failure)로 명명된 복지국가 병폐, 비효율성에 대한 국민적

불신이 증폭되면서 시장 논리가 인간사회에 다시 침투해 들어오기 시작했다. 1980년대 이후 확장된 이 사조를 신자유주의(neo-liberalism)라고 하는데, 시장의 시장다움을 넘어서 시장 논리가 경영원리, 정부 운영원리에까지 침투해 들어오기 시작했다. 행정학에서 한때 큰 관심을 받았던 신공공관리(new public management)가 대표적 사례다. 다시 시장(market)으로 돌아가자는 구호가 세계적으로 확산하고 있는 도중에도 빌 클린턴(B. Clinton)처럼 간헐적으로 사회적 가치의 중요성에 대한 논의를 시도하기도 했지만 적어도 2008년 세계적 금융위기가 발생한 시점까지는 여전히 시장지상주의가 확장을 거듭한 것으로 판단된다.

버락 오바마(B. Obama)의 등장 즈음 인류는 다시 사회적 가치의 중요성을 강조하기 시작했다. 1960년, 1970년대의 국가주의 시대와 달리 최근의 국가주의는 환경(environment)의 중요성을 반시장주의 관점에서 강조한 것으로 판단된다. 물리적 개념으로서의 환경문제가 사회적 문제로 인식되고, 지속가능한 사회(sustainable society)를 지향한다는 관점에서 보면 환경에 관한 관심은 가장 중요한 가치가 되고 말았다. 환경문제는 전술된 바와 같이 1990년대 초반부터 세계적 관심을 받기 시작했지만 진지한 관심과 논의는 최근의 일이다. 거버넌스에 대한 논의 역시 상생 협력이라는 사회적 가치 증진의 관점에서 다루어졌지만, 공정한 법 집행과 권리 보장이라는 보편적 원칙에 입각하여 시장을 이해하자는 것으로서 사용자와 피사용자, 원청업자와 하청업자 간 공정한 경쟁 등은 그 자체로 시장 논리에도 부합할 뿐만 아니라 공정성에도 부합한다. 2015년 UN이 제시한 17개 지속가능발전목표(SDGs)는 인간사회가 지속가능하기 위해서 인류가 향후 무엇을 해야 할 것인지를 구체적으로 보여주는 것인데, 여기에 거버넌스도 포함되어 있다.

지난 200여 년 동안 인류에게 무슨 일이 벌어졌는지를 간략히 살펴보았다. 인류가 진지하게 지속가능한 지구공동체에 대하여 고민한 것은 인류역사상 최근의 일인 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 이와 같은 고민의 역사는 인류문명 초기부터 시작된 것임이 틀림없다. 다만, 최근의 노력은 과거에 비하여 더 정교하고 진지하게 진행되고 있다는 점에서 주목할 필요가 있다. ESG로 명명된 인류의 노력은 인류역사상 가장 체계적이고 구체적인 것으로 평가된다. 물상의 세계와 관념의 세계를 아우르는 차원에서 ESG는 인간사회(human society)를 자연(nature)과 시장(market)으로부터 보호하여 지속가능한 지구공동체를 지켜내려는 장치로 이해될 수 있다.

3. 사회적 가치와 ESG

가. 공공부문의 사회적 가치와 ESG의 연계

공공부문의 사회적 가치는 문재인 의원, 김경수 의원이 사회적 가치 기본법을 발의한 이후 공공기관 경영평가에 반영되는 등 중요성이 확장되고 있다. 21대 국회에서도 입

법화가 추진되고 있는데, 사회적 가치에 대한 개념을 명확히 밝히는 것과 함께 공공기관이 창출한 사회적 가치를 측정하고 평가하는 체계를 갖추는 것이 필요하다. 사회적 가치의 의미를 명확히 하기 위해서는 어떤 재화와 서비스가 사회적 가치의 대상이 되는지 확인하고, 이런 활동을 통해서 공공성(publicness)을 증진시켜 사회를 이롭게 하는지에 대한 이론적 검토가 필요하다.

나. 공공부문의 사회적 가치 사례와 한계

공기업 등의 공공부문은 시장원리가 중시되는 기업과 달리 공공성을 기본으로 하며, 공익을 추구한다. 정부에 의해 설립되거나 재정적 지원을 받고 있다고는 하지만 조직의 지속가능성을 갖추기 위해서는 운영의 효율성과 수익성을 고려하지 않을 수 없다. 따라서 공익성과 수익성을 모두 고려해야만 하는 태생적인 특성이 있다.

이러한 배경 위에 문재인 정부의 100대 국정과제에 ‘사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관’이 포함됨에 따라서 공공기관의 공익성이 확대되었으며, 공기업을 포함한 모든 공공기관에서 사회적 가치 실현을 위한 노력을 증대하였다.

특히 공공기관 경영평가 평가지표에서 기존 지표인 ‘전략기획 및 사회적 책임’과 ‘정부권장 정책’의 지표에 사회적 가치에 대한 평가를 포함하고 배점을 확대하여 공공기관의 사회적 가치 활동을 촉진하였다.

1) 주요 공공기관 사례

국내 주요 공기업은 글로벌 레짐으로 자리한 ESG 경영에 맞춰 자사의 경영목표를 달성하는 동시에 사회문제를 해소하고, 지역사회와 시민사회, 국가경제발전에 기여하는 활동을 전개하고 있다. 각 기관이 가진 고유한 특성을 바탕으로 환경, 사회, 지배구조의 개선을 통해 사회적 가치를 제고하는 것이다.

가) 인천국제공항공사

인천국제공항공사는 범지구적인 환경보호 노력, 사회적 가치 창출, 지배구조 개선 등의 흐름에 맞춘 ‘신(新)비전 2030+’ 수립을 통해 ‘ESG 경영혁신’을 주요 전략과제로 설정하였다. 이를 위해 탄소배출을 줄이는 친환경 공항을 구현하고(E), 기업의 사회적 가치와 책임을 강화하며(S), 투명한 지배구조 확립(G)을 경영목표로 수립하며 ESG 경영 패러다임으로 전환하였다.

- 환경, E) 기후 위기 시대에 선제적으로 대응하고, 저탄소 공항으로의 전환을 주도하기 위해 선도적으로 RE100에 가입하였으며, 2040년까지 RE100 목표를 실현하고 2050년까지 탄소중립을 달성한다는 계획이다. 이를 위해 탄소배출이 심각한 현재의 시스템을 개선하여 수소 항공기 인프라 구축에 앞장서고 바이오 항공유 공급체계를 선

도적으로 마련할 방침이다. 공항과 인근 지역을 운행하는 차량을 친환경 자동차로 전환하고, 공항 건설 및 공항에서 발생하는 폐기물의 재활용률을 높여 '에너지 자립 친환경 공항'으로 도약할 계획이다.

- 사회, S) 상생을 통한 포용적 성장을 위해 2030년까지 공항을 중심으로 한 생태계 일자리 12만 개를 창출하고 항공사와 공항 종사자 등의 보건과 안전을 최우선으로 하겠다는 계획이다. 지역과 국가, 글로벌 단위의 사회문제 해결을 위해 매년 200억 원 규모의 사회적 가치 투자를 실시하고 있으며, 인천공항형 뉴딜 추진을 통해 양질의 일자리를 창출해 나갈 계획이다.

- 지배구조, S) 이사회 내에 ESG 위원회를 신설하여 ESG 관련 중장기 목표 실현에 필요한 혁신 동력을 확대하고, 의사결정의 투명성을 제고하기 위해 노동이사제를 도입했다. 인천국제공항 임직원은 물론 고객과 공항 관계사 등의 이해관계자 모두가 함께 참여하여 실천하는 'One Airport'를 구현한다는 목표¹⁴⁾아래, 이를 위해 인권 증진과 공정운영, 투명경영 등 핵심 가치를 확산시킨다는 계획이다.

나) 국민건강보험공단

국민건강보험공단은 국민 보건 증진과 국민 삶의 질 향상을 위해 공단의 고유 업무 전반에 ESG 요소들을 반영해 추진하고 있다. 건보공단은 이사장을 위원장으로 하는 ESG 경영 추진위원회를 설치하고, 경영총괄반, 환경추진반, 사회책임추진반, 거버넌스 추진반과 6개 지역본부별 ESG 추진반으로 ESG 경영추진단을 구성해 운영하고, 환경경영, 사회경영, 책임경영을 목표로 공단의 본업과 연계한 핵심 과제를 선정하여 ESG 경영을 추진하고 있다.

- 환경, E) 탄소중립을 목표로 하여 에너지사용량과 온실가스 배출을 감축하기 위한 친환경 시설관리와 녹색 제품 구매강화에 힘쓰고 있으며, 친환경 자동차 보급 확대 등 환경보호를 위한 책임경영을 강화하고 있다.

- 사회, S) 건강공단의 사회적 책임을 강화하기 위하여, 건강보험 및 장기요양 보장성을 강화하고 있다. 또한 사회 형평적 채용 확대를 통해 채용의 공정성을 강화하고 있으며, 지역사회와 함께하는 상생·협력은 물론 동반성장을 강화하는 등 업(業)과 연관된 사업을 지속해서 발굴·추진하고 있다.

- 책임경영, G) 윤리경영과 인권경영 강화하고, 소통과 협력을 바탕으로 하는 유연한 조직문화 조성에 앞장서고 있다. '투명하고 공정한 책임경영'을 위해 지속가능경영보고서를 정기적으로 발간하고, 적극적인 경영공시와 국민 참여 기반의 거버넌스 확대를 위해 지속적으로 노력하고 있다.¹⁵⁾

14) 인천국제공항공사, ESG 경영혁신 선포. 2021.6.24.

15) <의학신문>. '보건의료 공공기관의 ESG 도입 사례'. 21.10.18.

2) 지방공공기관 사례

2021년 행정안전부는 혁신으로 사회적 가치를 실현하고 있는 우수 지방공공기관을 발표하였다. 선정된 25개 기관은 ▲사회적 가치 중심경영 부문 4개 기관, ▲지역경제 활력 지원 부문 7개 기관, ▲적극 행정 등 경영혁신 부문 6개 기관, ▲참여와 협력 강화 부문 5개 기관, ▲재난 안전관리 부문이 3개 기관이며, 5대 혁신 분야로 나누어 선정됐다.

시민참여형 신재생 에너지 사업을 통해 가계소득 향상과 탄소중립 추진이라는 두 마리 토끼를 잡는 사례를 비롯해 기존의 도시 인프라를 활용하여 생활 물류 서비스를 제공함으로써 물류 배송에 따른 탄소배출을 저감 하는 효과, 팬데믹 상황 속에서도 건강한 공동체를 형성하고 위기를 같이 극복하려는 노력, 비대면 사회 구조 속에서 온라인 성묘라는 새로운 시스템을 통해 성묘 패러다임을 바꾸고 탄소 저감 효과를 올리는 등의 공공기관 경영혁신을 통해 사회문제를 해결한 사례들을 선정하였다.

가) 인천시설공단

인천시설공단은 코로나19 등 감염병 팬데믹 시대에 부합하는 시민참여경영 혁신 플랫폼 「Triple I」 (트리플아이)를 구축·운영하여 대상을 수상했다. <트리플아이>를 통해 인천시설공단은 시민들에게 비대면 서비스를 제공하고, 힐링 공간을 조성하며, 심리방역을 지원하여 지역사회 문제해결에 공헌할 것으로 평가받았다. 특히 온라인으로 진행되는 가족공원 성묘 시스템을 업계 최초로 도입하여 대한민국 성묘 문화의 새로운 장을 열었다는 높은 평가를 받았다.

나) 구미시설공단

최우수상을 수상한 구미시설공단은 지방공기업 최초로 사회적 가치 브랜드 「같이 Plus+」 ('같이'하는 것에 '가치'를 더하다)를 만들어 선포하는 등 차별성을 보였다. 같이 지원+, 같이 공감+, 같이 성장+, 같이 극복+의 4대 테마사업을 구성하고 지역사회와 함께 위기를 극복하기 위한 협력을 강화하는 등 지방공기업의 사회적 책임경영을 실현하는 성과를 거두었다는 평가를 받았다.

다) 서울교통공사

서울교통공사는 '지하철이 사람뿐만 아니라 물건도 실어 나른다'라는 테마로 철도 시설을 활용한 생활·물류 유통 인프라를 소개했다. 이를 통해 도심 속 기존 인프라를 활용한 공동물류 플랫폼 사업을 전개하여 화물 운송의 혁신적인 패러다임을 제시하였고, 온·오프라인 물류 플랫폼을 운영하여 생활 물류 서비스를 다각화하는 프로젝트를 추진하였다.

라) 태백가덕산풍력발전

태백가덕산풍력발전소는 주민참여를 통해 대규모 풍력발전을 이뤄낸 국내 최초 모델로서 사업비의 일부를 시민들이 마련한 태백시민펀드를 통해 조성하고, 사업을 추진하는 방식이다. 주민에게는 풍력발전에 따른 투자 수익금을 지급하도록 설계되어 있으며, 이를 통해 추가적인 가계소득을 얻는 것은 물론 지역경제 발전과 탄소중립을 동시에 추구하는 사회적 가치를 실현하였다.

3) 한계

가) 개념과 범위

‘사회적 가치의 개념과 범위가 모호하다.’ 사회적 가치 기본법 제정에 반대하는 사람들이 가장 먼저 지적하는 부분이다. 사회적 가치를 추구하는 공공부문과 민간부문에 본질적인 차이가 존재하며, 활용되는 재화와 서비스에 따라서도 다르게 해석될 여지가 있어서다. 사회적 가치 활동이 공공기관 경영평가에 적용되면서 사회 전반에 급속히 확장됐지만, 이 분야의 전문가들이 절대 부족한 상황에서 사회적 가치 활동 초기에는 기업과 공공기관이 진행하던 기존 사회적 책임(CSR) 활동과 차별되지 않은 채 포장만 바꾼 형태로 추진된 경우도 적지 않았다.

나) 평가방법과 지표

공기업 경영평가에 있어 사회적 가치가 반영되고, 점차 반영 비율이 확대되는 등 사회적 가치에 대한 평가가 확대되고 중요성이 커졌지만, 공공기관이 창출한 사회적 가치를 측정하고 평가하는 방법은 명확하게 정립되어 있지 않다. 비재무적 평가라는 특성이기인한다고 하지만 기업과 공공부문의 측정 방법과 지표에 차이가 크다. 국제기구에서 수정된 가이드라인을 계속해서 발표하는가 하면, 국내외에 다양한 평가기관이 난립하는 현상까지 나타나면서 체계화된 평가 방법과 지표가 필요하다는 지적이 많다.

경영평가에서 사회적 가치 점수가 확대되는 것에 따른 부수적인 우려도 있다. 상대적으로 재무성과와 효율성의 비율이 낮아졌기 때문이다. 경영평가에서 좋은 점수를 받기 위하여 공공기관 본연의 활동에 충실하고, 재무건전성을 바탕으로 장기적인 비전을 세우기보다 (경영평가)점수 획득에 용이한 사업을 중심으로 업무를 추진하고 있다는 지적이다.

다) 공공기관 경영평가제도에 대한 평가

공공기관 경영평가 성적은 기관장 평가와 연동되어 있으며, 직원들의 성과급에 영향을 주기 때문에 공공기관은 좋은 점수를 획득하기 위하여 상호 경쟁한다. 공공기관의 경영평가는 점차 기업의 경영평가처럼 계량화되는 경향을 보인다. 구체적인 평가지표와 방법에 차이는 존재 하지만 경영 효율성을 목표로 계량화하는 흐름이 뚜렷하다.

한편, 공공기관 경영평가는 정부의 정책목표와 특성을 반영하는 경향이 강하다. 일례로 이명박 정부에서는 경영 효율성과 재무성과를 강조하였지만 문재인 정부에서는 재무성과보다는 사회적 가치가 중시되었다. 이명박 정부에서 재무건전성을 높이기 위해 무분별하게 자산을 매각하고, 대국민 서비스를 축소하는 등의 조치가 취해졌다면, 문재인 정부에서는 비정규직을 정규직화하고 대국민 서비스를 확대하였다. 앞서 기술한 바와 같이 공공기관 경영평가 항목이 바뀌고 반영 비율이 달라졌기 때문이다.

4. ESG 교육프로그램 국내외 사례

ESG 경영이 국제사회의 새로운 규범이 되면서 이 분야에 관한 관심이 높아지고 있지만, ESG 관련 업무를 제대로 수행할 전문가가 부족하다는 지적이 끊이질 않는다. 기업의 경우 기존 사회공헌팀이 중심이 되어 기업의 사회적 책임(CSR) 활동과 사회적 가치(SV) 활동을 수행하였으며, 그 기반에 시혜적 성격이 강했기 때문에 ESG에서 강조하고 있는 환경적 측면과 기업 지배구조에 대한 토대가 빈약하다.

최근 몇 년 사이에 대학교와 언론, 환경단체, 교육컨설팅 전문기업 등에서 ESG 관련 교육을 경쟁적으로 실시하고 있다. 그 흐름을 간략히 정리하면 다음과 같다.

가. 국내사례

1) 환경재단·매일경제

국내 대표적 환경단체인 환경재단과 언론사가 공동으로 ESG 리더 양성 과정을 개설했다. 글로벌 ESG 표준화 모델 구축을 통해 지속가능한 대한민국을 만들겠다는 목표를 갖고, 이 과정을 통해 정부, 기업, 전문가들과 함께 힘을 모아 확실한 중장기적 목표와 전략으로 ESG 표준화 모델을 구축하고 나아가 기후변화 등 다양한 환경, 사회적 문제해결을 위한 네트워크를 형성해 나아가겠다는 계획이다.

국내 최초 ESG 최고위 과정으로 10주 교육프로그램으로 구성되어 있으며, ESG 평가에 대한 진실부터 최신 해외동향까지 구체적이고 다양한 커리큘럼으로 짜여 있다. 강의는 기후 위기 및 탄소중립 등 대전환의 시대에 대한 이해와 기업의 대응 방안으로 시작하여, 코로나19 팬데믹 시대에 있어서 ESG의 역할, ESG 이슈와 리스크 관리, ESG 고도화 방안, ESG 평가와 선도적인 기업의 ESG 전략과 사례까지 조직의 리더로서 알아야 하는 ESG 경영 전반의 이슈들을 다루고 있다. 정부, 기업, 전문가 등 사회 각계각층의 리더들을 대상으로 하고 있으며, 100여 명의 리더가 교육에 참여했다.

〈표 3-1, 환경재단 3기 ESG 리더십 과정 교육 프로그램〉

일자	내용
1주차	개강식 기후위기·탄소중립 시대, 기업의 도전과 기회
2/17 (목)	
2주차	기후 위기, 7년 남았다 ESG 투자와 기업경쟁력
2/24 (목)	
3주차	이해관계자로 본 ESG 이슈와 사회적 리스크 관리 코로나 시대, ESG의 역할
3/3 (목)	
4주차	한국기업 리스크와 ESG 평가의 변화 기업의 공급망 관리와 ESG 고도화
3/10 (목)	
5주차	SK 그룹의 ESG 경영 전략 ESG 관점으로 본 기업의 건강경영
3/17 (목)	
6주차	블랙록의 ESG 투자 현황 및 향후 계획 ESG 2.0 탄소중립과 자본시장의 대전환
3/24 (목)	
7주차	국제 그린 질서 속 한국의 역할 보잉의 ESG 경영 전략 및 사례
3/31 (목)	
현장워크숍	현 장 워 크 슈
4/7 (목) ~ 4/9 (토)	
8주차	삼성전자의 ESG 경영 전략 및 사례 실리콘밸리의 ESG 열풍
4/14 (목)	
9주차	지속가능한 리더십과 기업의 사회적 책임 (Sustainability Leadership and Corporate Responsibility) 포용적 조직문화와 ESG
4/21 (목)	
10주차	수료식 빅데이터 ESG 트렌드
4/28 (목)	

출처 : 환경재단. 2022.01.03(http://greenfund.org/board/board.php?bo_table=notice&idx=552)

2) 서울대·ESG행복경제연구소

국내 최고의 대학교와 ESG 전문기관이 공동으로 ESG 교육과정을 개설했다. 서울대 환경계획연구소와 ESG행복경제연구소가 공동 주최하고 서울대 환경대학원이 주관하는 ESG 전문가 과정이다. 이 교육과정은 포스트 코로나 등 사회적 변화 요구에 대한 대응을 목표로 하며, 국내 최고의 강사진을 초빙해 분야별로 특성화된 고급과정을 제공한다는 목표를 갖고 있다.

14주간 운영되는 이 과정은 서울대 환경대학원에서 진행되며, ESG 전문가 양성을 목적으로 한다. 환경 분야는 서울대 교수 등이 기후변화에 대한 선제적인 대응과 해외 사례 분석 강의를 하고, 사회 분야 역시 서울대, KDI 교수 등이 지속가능한 미래도시와 ESG 시대의 교육혁명, 커뮤니티 지향의 사회혁신 등에 대하여 강의한다. 지배구조 분야에서는 학계 최고 권위를 가진 교수들이 기업의 윤리경영과 지배구조 개선, 지방정부의 역할 등을 강의한다.

〈표 3-2, 제1기 ESG 전문가 과정 교육 프로그램〉

[제1기 강의 구성 및 일정표]

일정		강사	주제
1주	2022.03.25	Welcoming Orientation	
		윤순진 교수 (서울대학교 환경대학원)	기후위기시대 탄소중립과 ESG 경영
2주	2022.04.01	정수중 교수 (서울대학교 환경대학원)	기후변화 어디까지 알고 계신가요?
조찬특강 : ESG 친환경 기업 경영과 미래 전망(강사, 일정, 장소 추후공지)			
3주	2022.04.08	홍종호 교수 (서울대학교 환경대학원)	기후위기 시대의 ESG 혁신과 한국의 미래
4주	2022.04.15	남성현 교수 (서울대학교 지구환경과학부)	기후위기와 바다에서 찾는 공존의 지혜
5주	Workshop(국내현장답사 및 친선행사)		
6주	2022.04.29	나석권 원장 (사회적 가치연구원)	ESG 글로벌 경영의 과거, 현재, 미래
7주	2022.05.06	김화진 교수 (서울대학교 법학대학원)	ESG와 바람직한 이사회 경영
8주	2022.05.13	박인권 교수 (서울대학교 환경대학원)	지속가능한 ESG 미래도시
9주	2022.05.20	이주호 교수 (KDI 국제정책대학원)	ESG시대, 교육의 지각변동과 AI교육혁명
10주	ESG Executive Field Trip(해외 선진사례 견학)		
11주	2022.06.03	김경민 교수 (서울대학교 환경대학원)	ESG와 커뮤니티 지향 사회혁신
12주	2022.06.10	이우중 교수 (서울대학교 경영대학)	ESG가 투자자 및 재무보고에 미치는 영향
13주	2022.06.17	김재구 교수 (명지대학교 경영대학)	ESG, 지방정부 및 공공기관의 역할과 사회적 가치 창출
조찬특강 : 메타버스와 ESG 경영(강사, 일정, 장소 추후공지)			
14주	2022.06.24	종강 및 수료식	

출처 : ESG행복경제연구소, 2022.03.03(http://www.happyesg.com/board/view?bd_id=ex_board01&wr_id=1678)

3) 산업정책연구원

산업정책연구원에서는 전문성 있는 ESG 경영 교육프로그램을 개발하여 ESG(환경·사회·지배구조) 경영 최고위 과정을 개설하였다. 이해관계자 자본주의라는 큰 변혁을 토대로 ESG 경영이 확산하고 있는 상황에서 산업정책연구원은 ‘노동자’ 이해관계자에 방점을 두고, 노사협력 ESG 경영 최고위 과정을 개설하였다. 직원에 대한 공정한 보상과 투자, 조직의 다양성과 포용성, 노동자와 조직의 존엄성 확보가 특히 강조되고 있다. 11주 과정으로 개설된 ESG 경영 최고위 과정은 기업(고용주)과 노동자의 관점에서 바라보는 지속가능경영과 UN SDGs 등 ESG를 이해하고 이를 현장에 적용할 수 있는 역량을 갖추고 전문가를 양성하기 위해 개설되었다.

〈표 3-3, 제3기 ESG 경영 최고위 교육 프로그램〉

일시	주제		내용
1주차	1교시	과정 Orientation	과정소개 및 인사 참가자소개 및 Ice Breaking
	2교시	ESG의 이해	지속가능경영/SDGs/ESG 개념정리와 발전
2주차	1교시	UN SDGs의 이해	UN SDGs의 의미 및 기업에의 기대 역할
	2교시	노동(조합)과 ESG	기업 HR 관점에서의 ESG의 의미 및 발전방향
3주차	1교시	ESG 관점의 노동 정책	주요정책(산업안전 및 중대재해처벌법 포함) 대응
	2교시	ESG 의미와 이슈	세계 및 국내 ESG 환경의 핵심이슈, 선진사례
4주차	1교시	S(사회) 이슈	지역사회에 기여하는 전략적 사회공헌활동과 사례
	2교시	사회(S)를 살리는 ESG 경영	'인간존중'을 실현하는 기업(가) 정신
5주차	1교시	E(환경) 이슈	기후변화(탄소중립) 중심의 환경 이슈 소개
	2교시	기업사례 ①	환경경영을 중심으로 한 '기업시민' 활동 소개
6주차	1교시	G(지배구조) 이슈	지배구조 주요이슈 및 윤리(투명)경영 실천방안
	2교시	이해관계자 소통	다양한 이해관계자 소통방안(지속가능경영보고서 발간 등)
7주차	선진사례 확인		국제기관(ILO/UNITAR) 및 글로벌기업 현지방문 (기관 협의중)
8주차	1교시	공공기관의 ESG	공공기관의 '사회적 가치' 실현활동 방향성
	2교시	기업사례 ②	노사 ESG의 선도적 실행사례
9주차	1교시	기업사례 ③	노동조합 주도의 ESG 의미 및 대응방안(USR)
	2교시	ESG 변화관리	ESG 경영 실현을 위한 조직 내 변화관리 방법
10주차	참가기업 발표		기업별 노사ESG 추진방향 및 계획 발표 및 토론
11주차	1교시	생태계와 ESG	생태계(이해관계자) 내 생명체로서의 기업/노조의 역할
	2교시	수료식	우수 교육생 포상 / 소감발표 등

출처: 산업정책연구원. 2022.04.15(https://www.ips.or.kr/04_06.php)

4) 법무법인 원 ESG 센터

법무법인에서 진행하는 ESG 경영 교육인 만큼 이론보다는 현장 중심적이고 실천적인 프로그램으로 구성되어 있다. ESG 경영 컨설팅 분야에서 최고의 법률서비스를 제공하고 있는 '법무법인 원 ESG 센터' 소속 전문가들이 직접 콘텐츠 개발에 참여하여 교육의 전문성을 높였다. ESG KNOW & HOW 콘텐츠를 통해 ESG 기본 개념을 익히고, 국내외 ESG 경영사례와 기업 내 실천방안을 제시하여 실전 중심의 내용을 학습하고 있다. 아울러 ESG 전문가와의 질의응답과 매주 최신의 ESG 칼럼을 제공하고, 월 1회 라이브 강의를 통해 실전 중심의 교육을 진행한다.

〈표 3-4, 법무법인 원 ESG 교육 프로그램〉

과정명	차시명	내용
Do you know ESG?	What is ESG?	(영상) ESG개념 및 동향
How to E	친환경? 이제는 필(必)환경 시대!	친환경
	기후는 변하고 있고, 에너지는 변해야 한다	기후변화
How to S	기업경영, 젠더감수성을 더하다.	젠더
	ESG경영, 공급망 관리가 핵심이다!	공급망 관리
	사악해지지 말자!(Don't be evil)	직장 내 괴롭힘
	안전한 근무환경, ESG 평가의 핵심 지표	산업안전
How to G	반부패, 지배구조의 최우선 관심사	지배구조
	협력업체와의 상생, 그리고 공정거래	공정거래
	Consumer is everything	소비자
Will You Change or be Changed?	ESG together	(영상) ESG 미래

출처 : 법무법인 원 ESG센터(모바일), 2022.04.20

5) 국가공무원인재개발원

국가공무원인재개발원은 2018년부터 사회적 가치 교육프로그램을 운영해오고 있다. 사회적 가치의 개념, 사회적 가치의 실천, 사회적 가치의 실천방안 등 3부로 구성된 교재를 통하여 국가공직자들에 대한 교육을 제공해오고 있다. 기존의 공직가치 교육과의 중복이 생점이 되었지만, 최근 공직가치를 보다 넓은 의미에서 이해하자는 움직임과 함께 정부의 사회적 책임(GSR)이라는 관점에서 긍정적으로 받아들이고 있는 것으로 평가된다. 다만, 사회적 가치의 확산을 위한 실천방안을 모색하는 데 있어서 더 큰 노력이 필요하다는 인식하에 최근 다양한 방식으로 사회적 가치를 확산시키고 이해시키려는 움직임이 발견된다.

특히 최근에는 국가공무원인재개발원이 사회적 가치를 ESG 개념으로 확대해서 교육 프로그램을 준비하는 것으로 알려져 있고, 벤치마킹의 대상이 되고 있다. 국가공무원인재개발원은 공무원 스마트리닝 플랫폼을 통해 '사회적 가치(Social Value) 비즈니스 모델(Business Model) 디자인씽킹' 19개 강좌를 2022년에 국가 및 지자체, 국립대학 등 103개 기관 소속 공무원 및 공무원직의 정규교육 과정으로 제공할 계획이다. 이 콘텐츠는 한국디자인진흥원과 SK, MYSC가 공동으로 제작했다. 이 프로그램은 한국디자인진흥원이 2021년에 제작하여 대한민국 공무원들의 디자인씽킹 마인드 함양을 위해 무료로 제공했다. 사회적 가치 관련 최근 프로그램을 소개하면 다음과 같다.

코스1_ 디자인씽킹(Design Thinking)으로 SV-BM 준비하기, 코스2_ 디자인씽킹으로 SV-BM 기회찾기, 코스3_ 디자인씽킹으로 SV-BM 실행하기의 3가지 코스로 구성되어 있으며, '사회적 가치', '환경적 가치', '경제적 가치', '린스타트업', '디자인씽

킹'을 융합한 ESG 기반 디자인씽킹 이터닝 콘텐츠이다.

코스마다 실습할 수 있는 워크시트를 제공하며 한국디자인진흥원 디자인디비닷컴 (<https://www.designdb.com>)에서 확인할 수 있다. 국가공무원인재개발원은 타 기관에 비하여 상대적으로 조기에 사회적 가치로 표현되는 ESG 교육을 시작했으며, 최근에는 실천방안 모색하는 데 집중하고 있다. 이론교육, 사례교육도 병행하고 있으며, 2018년 보고서에 기초하여 최근 Design Thinking 기법을 활용한 교육에 집중하고 있는 것을 확인할 수 있다. 구체적인 프로그램 내용을 소개하면 다음과 같다.

■ 코스1: 디자인씽킹으로 사회적 가치(Social Value) BM 준비하기

큐브1 SV-BM, 왜 디자인씽킹인가?

큐브2 디자인씽킹은 어떻게 SV-BM에 기여할까?

큐브3 (DISCOVER) 관찰과 공감을 통한 SV발굴

큐브4 (DISCOVER 사례 + 워크시트1) 관찰과 공감 준비하기

- 예자이의 근무시간 1%의 비밀

큐브5 (DISCOVER 사례 + 워크시트2) 관찰과 공감 실행하기 Part.1

(DISCOVER 사례 + 워크시트2) 관찰과 공감 실행하기 Part.2

- 인튜이트. 관찰을 통해 SV 기회를 발견하다

■ 코스2: 디자인씽킹으로 사회적 가치(Social Value) BM 기회 찾기

큐브1 (DEFINE) 문제정의를 통한 SV 탐색

큐브2 (DEFINE 사례 + 워크시트3) 낯설게 바라보고 문제정의하기

- SAP는 어떻게 SV 기회를 발굴했을까?

큐브3 (DEFINE 사례 + 워크시트4) 여러 이해관계자의 관점으로 문제정의하기

- 와비파커는 어떻게 SV 문제정의를 했을까?

큐브4 (DEVELOP) 문제정의에서 발산하여 SV 아이디어 찾기

큐브5 (DEVELOP 사례 + 워크시트5) 가치제안 기반 아이디어 발산하기

- 벨리스는 어떻게 SV 아이디어를 개발했을까?

큐브6 (DEVELOP 사례 + 워크시트6) 이해관계자와 함께 아이디어 발산하기

- 플레이31은 어떻게 SV 아이디어를 개발했을까?

■ 코스3: 디자인씽킹으로 사회적 가치(Social Value) BM 실행하기

- 큐브1 (DELIVER) 불확실성 가운데 SV-BM 실행전략 찾기
- 큐브2 (DELIVER) 디자인씽킹으로 소셜 린캔버스 준비하기
- 큐브3 (DELIVER 사례 + 워크시트7) 소셜 린캔버스로 SV-BM 구체화 하기
 - 교묘한 택시는 어떻게 SV-BM을 개발했을까?
- 큐브4 (DEVELOP) SV-BM 가설검증 방법과 MVP테스트 Part 1
 - (DEVELOP) SV-BM 가설검증 방법과 MVP테스트 Part 2
- 큐브5 (DEVELOP 사례 + 워크시트8) MVP테스트를 통한 SV-BM 검증하기
 - 엔젤스윙은 어떻게 SV-BM 검증을 시작했을까?
- 큐브6 (DEVELOP 사례 + 워크시트9) MVP테스트 이후 SV-BM 고도화하기

나. 해외 사례

BSI는 1901년 창립한 이래 그동안 국제 조직의 위험관리, 성과향상과 비용 절감, 지속가능성 보장 등을 지원하기 위해 관련 표준을 제정하고, 인증하고, 공급망을 검증 심사 및 교육 지원 활동에 주력하고 있다. 영국 왕실이 인정하는 기구(Royal Charter)이자 영국 국가표준 제정기구(National Standards Body)이며, ISO 창립 기관인 BSI는 ISO 9001, ISO 14001을 비롯하여 비즈니스연속성(BCM), 정보 보호, 클라우드 컴퓨팅, 에너지 및 수자원 관리 기준과 같은 국제표준은 물론 CSR, GMP, 보안, CoC(Chain-of-Custody) 부문에서 세계에서 가장 폭넓게 인정받는 표준의 개발을 주도해 왔다고 평가받는 기관이다. ESG 확산을 위해 진행하고 있는 교육 프로그램을 살펴보면 아래와 같다.

〈표 3-5, ESG 방문교육 과정〉

과정명	■ ESG경영 이해과정
교육기간	0.5DAY, 4시간 (방문교육)
과정소개	ESG에 대한 기본개념 및 주요 용어를 이해하고 이를 토대로 ESG경영 및 기업 가치 등 현 기업의 ESG수준 및 현황을 파악해 봅니다.
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 관련 부서 임직원 및 전략기획 담당자 • 공공기관, 관공서 등의 임직원 및 실무자 • ESG에 관심 있는자
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 개요 • ESG 경영과 기업가치 • ESG 지표 및 국내기업의 ESG 수준 • ESG 투자와 투자성과

	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 정보 공개 • ESG 모범규준
과정명	■ ESG경영과기업리스크관리과정
교육기간	0.5DAY, 4시간 (방문교육)
과정소개	포스트코로나시대의 비즈니스 환경변화에 따라 기업의 ESG경영의 리스크 관리의 중요성 및 실행프로세스에 대해 알아봅니다.
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 관련 부서 임직원 및 전략기획 담당자 • 공공기관, 관공서 등의 임직원 및 실무자 • ESG에 관심 있는자
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • 포스트코로나 시대의 비즈니스 환경변화 • ESG 리스크 관리의 중요성 • ESG 리스크 관리 거버넌스와 기업문화 • ESG 리스크 관리 전략 및 목표설정 • ESG 리스크 관리 실행 • ESG 리스크 관리 검토 및 개선 • ESG 리스크 관리 커뮤니케이션, 보고 및 정보공개
과정명	■ ESG(환경,사회,지배구조)와UNSDG(지속가능발전목표)
교육기간	0.5DAY, 4시간 (방문교육)
과정소개	ESG에 대한 기본개념과 UN이 채택한 17개 지속가능발전 목표에 대해 알아봅니다.
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 관련 부서 임직원 및 전략기획 담당자 • 공공기관, 관공서 등의 임직원 및 실무자 • ESG에 관심 있는자
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • ESG와 UN SDG • ESG란? • 지속가능발전목표(UN-SDGs) 해설
과정명	■ 2050탄소중립과ESG경영
교육기간	0.5DAY, 4시간 (방문교육)
과정소개	2015 파리협정의 탄소중립 협의이후, 우리나라의 2050 탄소중립 선언과 기업의 ESG 경영으로 이어지는 새로운 패러다임의 트렌드에 대해 알아봅니다.
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 관련 부서 임직원 및 전략기획 담당자

	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관, 관공서 등의 임직원 및 실무자 • 탄소중립/ESG에 관심 있는자
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • 기후위기의 시대 도래 • 2050탄소중립 추진 • 기업의 ESG 경영
과정명	■ ESG경영사례(지속가능경영 모델 및 사례)
교육기간	0.5DAY, 4시간 (방문교육)
과정소개	현지 시장공략의 핵심으로 떠오른 ESG 경영에 대한 글로벌 기업의 사례를 통해 우리조직의 나가야할 방향을 모색해봅니다.
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 관련 부서 임직원 및 전략기획 담당자 • 공공기관, 관공서 등의 임직원 및 실무자 • 탄소중립/ESG에 관심 있는자
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • ESG 경영사례 • 1) 지속가능한 비즈니스 모델의 9가지 속성 및 사례 Jeanologia, Lush, Schneider Electric, Babylon Health UK 社 등 • 2) 지속가능한 비즈니스 모델의 6가지 환경, 사회적 영향 및 사례 M-Pesa, Interface, Nippon Insurance, Microsoft, Hindustan Unilever 社 등 • 3) 지속가능한 비즈니스 모델 혁신을 위한 4단계 및 사례 HP, AlEn, PepsiCo, Algramo, BASF 社 등

과정명	■ ISO 37001 반 부패 (Anti-Bribery) 경영시스템 실무 과정
교육기간	2DAY (방문교육)
과정소개	기업이 부패의 위험, 예방, 감시, 해결, 개선에 대한 경영시스템을 구축할 수 있도록 실무자의 역량강화를 위한 과정입니다.
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 윤리경영 담당자 및 관련 부서 임직원 • 반 부패 경영, 윤리경영, 컴플라이언스, 부패방지, CSR 기업지배구조, 인적자원관리, 구매, 사업파트너 선정 등 업무 담당 부서 임직원
교육내용	<ul style="list-style-type: none"> • ISO37001 부패방지시스템 개요 • ISO37001 요구사항해설 및 적용사례 • 37301 컨플라이언스경영 시스템 요구사항

출처 : BSI 홈페이지. 2022.09.17(<http://bsiblog.co.kr/archives/30175>)

IV. 공공기관 ESG 핵심가치와 수준

1. FGI 조사 개요

본 연구에서는 FGI(Focus Group Interview) 조사를 진행하여 이에 대한 결론을 바탕으로 이론적 논의를 재확인하는 과정을 거친다. ESG는 행정보다는 기업의 전유물과 같이 사용되며 정립해왔다. 이를 행정에 그대로 접목하는 방법보다는 행정에서 핵심가치를 재배치하여 분석하고, 개념과 이론적 논의 등을 재정립할 필요성이 존재한다. FGI는 특정한 주제에 대하여 인식이나 생각을 얻고자 할 때 자유로운 분위기에서 논의를 통하여 결과를 얻고자 하는 방법으로, 양적 데이터만으로 해석이 어렵거나, 새로운 분야에 대해 인식을 파악하고자 할 때 활용하며(오미자·김미량, 2016), 이러한 새로운 분야에 관해서 연구하고자 할 때는 양적 연구보다는 질적 연구에서 효과적이다. 또한 제도 도입과정에서의 사회적 분위기, 즉 환경분석을 위해서는 문헌자료 분석과 동시에 제도운영에 깊이 관여한 정책주도집단에 대한 면접을 통한 자료수집과 분석이 필수적이라고 할 수 있다(주효진·박석희, 2007).

ESG는 현재 관심을 받기 시작하는 단계이며 전문가나 기업에서 발전되어 왔고, 이것을 행정에 적용하기 위해서는 다양한 자료수집이 필요하기 때문에 FGI 조사 방법 유용하다.

개념의 재정립과 이론적 논의를 뒷받침하기 위하여 SDGs, CSR, ESG 등 다양한 전문가들로 이루어진 4명을 대상으로 분석하고, 결과를 바탕으로 핵심가치와 우선순위를 탐색한다. 또한 이를 바탕으로 현재 정부의 ESG의 수준과 추진 방안을 고려하여 서울시 인재개발원의 사회적 가치에 대한 개선 방법을 제시한다.

2. FGI 분석 결과

1) ESG가 전 세계적으로 주목받는 배경은 무엇이라고 생각하시나요?

차선주=글로벌 최대 자산운용사인 블랙 록(Blackrock)의 투자 원칙이 기후변화 대응과 지속가능성이고, 블랙 록 회장 래리 핑크의 연초 서신에 늘 ESG를 강조하고 있다. 투자자의 관점에서 제안한 그들의 목소리를 투자를 받는 기업 입장에서는 무시할 수 없

는 상황이다. 또한 전 지구적으로 기후변화에 대한 심각성이 본격적으로 인지되기 시작하면서 이에 대해 공동으로 대응해야 한다는 위기의식이 크게 작용하였다.

이홍택=최근 코로나19 팬데믹 사태가 장기화되자, 이러한 국제적 위기가 기후 위기에서 비롯되었다는 인식이 심화되면서 환경보호를 위한 전 세계적인 공감대가 확산되었다. 이에 환경오염 문제의 핵심적인 당사자라 할 수 있는 기업의 사회적 책임이 단순히 개별 기업의 책무가 아니라 사회의 존속을 위한 공공성을 지닌 문제로 인식되기 시작하였으며, 전 세계는 기업의 환경오염 문제해결을 촉구하기 위해 법, 투자, 글로벌 체인 등 다양한 차원에서 ESG를 접목하기 시작하였다. 특히, 글로벌 벤처캐피털과 금융기관 등 주요 자산운용사들은 투자 결정을 위한 지표로 ESG 실적을 적극적으로 반영함에 따라 기업들의 ESG 참여를 유도하고 있다.

※ 독일 도이체방크는 ESG 기준을 충족하지 못하는 기업은 투자 포트폴리오 검토에서 제외한다는 방침이며, 세계 최대 자산운용사 블랙 록(BlackRock) 회장은 ESG 중목을 지금의 2배로 늘리는 한편, 화석연료 관련 매출이 25% 이상인 기업에는 투자하지 않겠다는 방침을 발표했다.

2) 국내외에서 ESG의 최신 트렌드가 무엇이라고 생각하시나요?

홍권표=정부기관 등 공공부문에서는 지속가능발전기본법 법제화와 ESG 정보공개 의무화(코스피 상장사로 확대), ‘모두를 위한 기업정신과 ESG 경영’ 확산 선포 및 국회 ESG 포럼 출범 등이 추진되고 있으며, 민간부문에서는 대기업(삼성, SK, LG전자, 포스코 등) 중심의 ESG 경영 선포 및 전담조직 설치 및 운영이 활발히 진행되고 있다. 아울러 중소기업 ESG 인식 확산 및 거버넌스 구축을 위해 노력하고 있다.

민효상=사회적 가치와 지배구조는 일순간에 변화할 수 있는 것이 아니다. 단기간에 수많은 이해관계자에게 영향을 미치는 것보다 중장기적인 것으로 볼 수 있다. 그러나 환경과 관련한 부분은 생산 라인업을 다양화하거나 기존 제품의 원료 등을 변화시키는 모습 등을 보여주는 것은 상대적으로 단시간에 가능하다. 글로벌 기업들이 앞다투어 환경 쓰레기 등을 활용한 제품을 출시하는 것도 이런 이유다. 다만 우리나라에서는 다른 방향으로 진행되는 것으로 판단되는데, 오퍼 일가의 독점적 지배구조의 변화, 사회공헌 활동 등 사회적 가치를 추구하는 방향으로 진행되고 있다. 이는 글로벌 기업들이 이미 지난 수십 년간 진행해왔던 부분들을 이제야 우리나라 기업 등은 시작하는 것이다.

3) 국제사회에서 주목할만한 ESG의 흐름은 무엇인가요?

이홍택=세계적으로 ESG의 이슈는 크게 8개로 구분 가능하다.

첫째 ESG 정보공개 표준화, 둘째 유럽 기후법과 지속가능금융 실행계획, 셋째 탄소국경세 도입, 넷째 EU Taxonomy, SFDR, TCFD 채택 등 기후금융 확산, 다섯째 플라스틱 규제 도입, 여섯째 생물다양성을 둘러싼 금융 프레임 워크, 일곱째 스튜어드십과 주주 행동주의, 여덟째 공급망 책임 및 인권 보고 의무화이다. 표준화를 통해 정보공개를 강화하고, 유럽연합 등의 국제기구에서 구체적인 실행계획을 발표하며, 탄소국경세 등을 통해 탄소배출에 따른 부담을 직접적으로 지우겠다는 것이다. 아울러 친환경과 지속가능성을 판별하는 기준을 마련하고, 무분별한 플라스틱 사용을 적극 규제하며, 생물다양성을 지키기 위한 적극적인 행동에 나설 것을 주문했다. 이것은 강력한 자본의 힘에 의해 추동되며, 공급망 전체의 적용되는 추세다.

차선주=ESG의 성과가 기업의 회계기준에 반영되도록 하기 위한 움직임이 본격화되면서, 기업의 성과 범위 내에 ESG가 공식적인 기준으로 자리매김할 가능성이 높아지고 있다. BASF가 주도하는 VBA에 SK그룹, 신한금융그룹 등이 참여하고 있다.

4) 공공기관이 ESG를 이행해야 하는 이유가 있다고 생각하시는지, 그렇다면 무엇이라고 생각하시나요?

민효상=공기관의 설립 목적 및 미션, 비전체계가 사회적 가치를 지향하고 있고, 거버넌스 구조 또한 민간 기업에 비해 다르다. 그렇다면 환경적 가치만이 남게 되는데, 공공기관은 업무의 특성상 환경적 가치를 고도화시키기에 걱정이 없다. 물론 ESG의 내용 중 인권, 노동관행, 공정운영 관행 등도 포함되지만, 공공기관은 사회변화에 항상 선도적, 시범적 운영을 해온 곳이며 정부 지침에 따라 민간 기업에 비해 강도가 훨씬 높게 적용된다. 공공기관에서도 走馬加鞭의 차원에서 독려를 할 수 있겠지만 꼭 ESG라는 이름으로 해야 하는지는 의문이 있다. 결국, ESG라는 것도 지속가능발전이라는 측면에서 최근 몇 년 동안 부각되고 있는 개념인데, 새로운 개념이라기 보다는 기존의 지속가능경영, 6sigma 등의 연장선이다. 민간 기업에서는 ESG 경영 노력에 대해 보고서 공시 및 평가 등의 방법이 활용될 수 있으나, 공공기관에서는 이미 경영평가 항목에 반영되어 운영 중이다.

차선주=윤리경영, 친환경, 사회적기여, 투명한 지배구조 등 기준에 공공기관에서도 이미 ESG 경영방식에 대해 실천해왔던 영역이었다.

5) 공공기관에서의 현재 ESG 이행 수준은 어느 정도라고 생각하시나요?

홍권표=중앙부처 및 지자체의 ESG 수행은 미흡하다. 전국 17개 지자체를 대상으로 ESG 평가를 진행한 결과 S등급 0곳, A등급 2곳, B등급 13곳, C등급 2곳으로 88%가 B등급 이하로 조사되었다.(ESG행복경제연구소). 경영평가를 받는 산하기관은 평가 기준을 맞추기 위한 이행을 하고 있고, 한국남부발전, 한국농수산식품유통공사, 한국수력원자력, 코레일유통, 한전KDN 등의 공공기관은 ESG전담부서 설치, ESG 경영 선포 등 ESG 경영을 빠르게 확산하고 있다.' 22년 강화되는 ESG 관련 경영평가 항목(기재부)으로 정보보호, 인권경영, 감사보고서, 동반성장 평가 결과, 청렴도 평가 결과, 국회 등 외부평가 등을 신설했고, 에너지와 용수 사용량, 폐기물 발생량 및 환경법규 위반 및 저공해 자동차 운행 현황 등 환경보호를 대폭 강화하였다.

이홍택=현재까지 중앙부처 및 지자체, 산하기관의 ESG 이행 수준은 매우 미흡하다. 다만 최근 ESG와 관련하여 부처별로 다양한 정책들이 마련되고 있는 추세다. 그중에서도 한국판 뉴딜 등 ESG 관련 정책을 도입하는 데 기획재정부와 산업통상자원부가 앞장서고 있으며 공공기관이 선도적으로 수행하길 기대한다. 기획재정부는 공공기관 공시항목에 ESG 관련 항목을 대폭 확대. 첫째, 최근 개정된 「남녀고용평등법」을 반영하여 가족돌봄휴가·휴직과 직장어린이집 지원 등을 추가하였다. 둘째, 2021년부터 추진되는 안전관리등급제에 따라 안전경영책임보고서를 공시하도록 하였고, 이와 함께 녹색제품 구매 실적과 온실가스 감축 실적을 신설하여 환경보호 노력도 공시하도록 하고 있다. 셋째, 자율공시 항목이었던 봉사 실적을 사회공헌활동 항목으로 신설하여 봉사활동 실적과 기부 실적을 공시하도록 함 넷째, 계약정보에서 혁신조달 구매 실적과 중증장애인 생산품 구매 실적을 추가했다.

6) 공직자가 ESG를 이해해야 하는 이유는 무엇인가요?

홍권표=ESG의 이행은 우리 사회가 친환경, 공정, 공생 등으로 체질 개선 할 수 있게 만드는 실천방법으로 민간과 공공을 구분하여 실행하는 것이 아니고, 사회 모든 구성원이 인식하고, 모든 조직이 실행해야 하는 아젠다이다. 공공기관은 공익 추구라는 사명 및 역할을 가지고 있어 민간조직 보다 더욱 투명하고 선제적으로 ESG를 실천하여야 한다. 공공의 선제적 실천으로 국민들에 ESG에 대한 인식을 확산하는 효과가 발생하고, 공공부문은 민간부문과 영역이 다르고, 공공기관 간에도 업의 성격이 다르기 때문에 각 기관의 업의 특성에 적합한 ESG 전략을 수립하고 이를 실천할 수 있어야 한다.

차선주=전 세계가 국가 차원으로 ESG 경영에 대해 고민하고 있으며, 이는 기업만의 노력이 아니라 민관의 협력, 국제적 협력 등을 통해서만 지금의 심각한 사회문제를 해결할 수 있는 시대가 되었다. 따라서 공직자가 ESG에 대한 이해 없이 정부의 예산과 인력만으로 전통적인 방식의 사회문제 해결의 접근만으로는 극명한 한계가 존재한다.

7) 공직자들의 현재 ESG에 대한 이해 수준은 어느 정도라고 생각하시나요?

민효상=여러 통로를 통해 ESG에 대한 교육을 받고는 있으나, 실제 이해수준은 높지 않다. 본인의 업무가 아닌, 특히 민간에서의 변화가 직접적으로 공직사회에 연결되지 않기 때문도(민간 기업의 다양한 이해관계자 중 공직사회가 하나이기는 하나, 직접성이 떨어지기에) 하나의 이유이며, 민간 기업(사회)에 대한 적용 차원이라면 지침을 바탕으로 행동의 변화가 가능할 것이기에 높지 않다.

이홍택=대부분 ESG를 들어본 경험은 있을 것으로 보이나, 구체적으로 어떠한 내용으로 구성되어 있고, 어떻게 측정할 수 있는지에 대해서는 잘 모를 것이다. 특히 측정지표들도 기업 활동에 초점을 맞춘 지표들로 이루어져 있어서 본인 업무에 적용 가능하다고 생각하지 못할 것으로 보인다.

8) ESG를 실천하는 대표적인 국내외 사례는 무엇이라고 생각하시나요? (공공기관 외 포괄적으로)

차선주=SK그룹의 DBL(Double Bottom LINE)경영체제나, 포스코그룹의 기업시민 가치체계 등 경영미션의 변화가 대표적이다.

홍권표=ESG 전문 매체 '환경ESG'가 발표한 '한국 ESG 랭킹 120'¹⁶⁾에 따르면 두산이 종합평가 1위에 올랐다. 커뮤니티(1위), 임직원(2위), 지배구조(2위)에서 높은 평가를 받았으며, 환경 부문은 5위를 기록했다. 종합 2위는 KT, 3위는 현대두산인프라코어, 4위 LX하우시스, 5위 아모레퍼시픽이 차지했다. 각 기업별로 살펴보면 삼성SDI는 환경부문에서 오스트리아 법인 전력 75% 재생에너지 사용, EES 도입 시작했다. LG화학은 환경부문에서 자원 선순환 활동으로 플라스틱 재활용, 폐배터리 ESS 재사용 정책 도입했다. SK텔레콤은 사회부문에서 독거노인 고독, 안전, 치매 문제 해소 주력하고 있다(행복커뮤니티 인공지능돌봄). 네이버는 사회부문에서 소상공인과 상생 전략, 빠른 정산 서비스, 중소기업인 대상 대출상품 지원하고 있다. 카카오는 거버넌스 부문에서 기업 지배구조 헌장 제정, ESG 위원회 설립했다.

9) 공직자에게 ESG 교육이 필요한 이유는 무엇인가요?

이홍택=ESG에 대한 이해와 충분한 숙지가 있어야 공공기관의 ESG 실천이 가능해진다. ESG가 업무에 부담을 주고 번거로운 것이 아닌, 업무의 효율성과 효과성, 사회적 기여 가능성 등에 도움이 될 수 있음을 알리기 위해서는 충분한 계층별 맞춤형 교육이

16) <환경 BUSINESS>. 한국 ESG 랭킹 120...첫 조사서 두산 '1위'. 2022.5.9.

필요하다. 앞으로 사회적으로 공공기관의 ESG 실천에 대한 많은 관심과 감시가 강화 될 것으로 보인다. 공공기관에서 ESG를 실천하기 위해서는 개별 평가지표에서 요구하는 ESG 경영의 내재화가 필요하다. 주요사업의 지속가능한 성장을 위한 재편과 지속적인 ESG 성과관리도 요구된다. 이를 추진하기 위해서는 철저한 교육이 수반되어야 한다. 또한 공공부문에서 특히 취약한 측면 중 하나는 지배구조의 폐쇄성과 경직성이다. 내부 직원들의 경영 투명성과 합리적인 의사결정에 대한 요구가 높아질 뿐 아니라 외부 이해관계자들도 정책 및 사업의 집행에 관한 공개와 합리적인 절차 개선을 요구할 것이다. 거버넌스의 재설계와 같은 문제는 단시간에 해결될 수 있는 것이 아니므로 기관이 이를 문화적으로 정착할 수 있도록 장기적 목적 수립과 이에 대한 시차 문제를 고려해야 한다. 기관 차원에서 이를 제도화할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

차선주=기준에 없었던 개념은 아니다. 단, 정확한 개념을 이해하고 최신 국내외 트렌드를 이해해야 ESG 경영을 하는데 있어 착오를 줄이고 가시적인 성과를 보일 수 있을 것이다.

10) 공직자에게 ESG 교육이 필요하다면 어떤 ESG 교육이 필요한가요?

홍권표=현재까지 공직자가 받을 수 있는 ESG 관련 내부 교육은 거의 존재하지 않는다. 국내 교육기관(KMA, KPC, 휴넷 등)에는 ESG 이해를 위한 도입, ESG 실무, ESG(환경분야), ESG(사회분야), ESG(지배구조분야) ESG보고서 작성 등의 교육과정이 진행되고 있다.

포스코 ESG 직무교육 커리큘럼을 살펴보면, △지속가능한 기업의 조건, △기업시민이란 무엇인가?, △기업시민 국내외 사례, △포스코 사례(기업시민 경영이념, 기업시민 현장, 실천가이드, 브랜드와 커뮤니케이션), △ESG 이슈의 등장과 의미, △ESG 평가와 대응방안, △ESG 정보공개, △포스코 사례(기업시민보고서, 기업시민과 평가연계, 기업시민 문화화, 거버넌스 체계, 스탠포드 사례)로 구성되어 있다.

정부 및 공공기관에 요구되는 ESG는 민간조직과는 다른 부분이 있다.(친환경제품 개발 등 보다는 온실가스 배출저감 활동, 친환경 협력업체 선정 및 관리 등이 더 중요함 등). 이에 공공기관에 적합한 ESG 교육은 초기 단계로 'ESG이해 및 확산', '공기업 및 민간 기업 ESG 사례', 'ESG보고서' 등으로 진행하고, 구체적인 과정 선택에 대해서는 구성원 설문 등을 통해 구성원 의견수렴 후 과정 설계를 하는 것이 타당하다.

11) 외국 공공기관은 ESG를 어떻게 이행하고 있나요?

차선주=외국 공공기관의 ESG 활동에 관한 구체적인 내용은 잘 파악되지 않는다. 다만 공공기관이 ESG 경영을 한다기보다 기업이 ESG를 실현하기 위한 생태계를 만들어주는 것이 우선이다.

이홍택=영국계 금융그룹 HSBC는 2021년 화석연료에 대한 금융지원을 중단한다고 밝혀 이목을 집중시켰다. 그동안 HSBC는 석탄과 석유 개발에 자금을 지원한다는 이유로 거센 비판을 받아왔다. HSBC는 기후변화 정책을 강화하기 위해 오는 2030년까지 유럽연합(EU)과 경제협력개발기구(OECD) 국가에서 석탄발전과 석탄 채굴에 대한 금융지원을 폐지하겠다고 발표했다. 단계적으로 2040년까지 전 세계적으로 석탄발전과 석탄 채굴에 대한 금융지원을 폐지하고, 2050년까지 탄소 중립에 도달하지 못한 고객에 대한 금융도 단계적으로 중단한다는 방침이다.

골드만삭스, 석유와 가스, 전력, 자동차 제조 탄소배출량 감축에 집중한다. 2030년 탄소배출량 감축 목표를 밝혔다. 골드만삭스는 보고서를 통해 기후변화에 대처하기 위한 새로운 접근법을 알리면서 “2030년까지 탄소 배출을 줄이기 위해 3개 분야의 고객들과 협력할 것”이라고 발표했다. 골드만삭스는 2030년까지 고배출 가스 부문에서 배출량을 줄인다는 목표 아래, 석유와 가스, 전력, 자동차 제조에 집중하며, 2019년을 기준으로, 석유와 가스 고객의 배출량은 17~22%, 전력 고객의 배출량은 48~65%, 자동차 제조 고객의 배출량은 49~54% 줄일 수 있게 지원한다.

12) 공공기관에서 ESG를 이행한다면 그에 대한 모범사례가 있나요?

이홍택=국민건강보험공단은 국민 보건증진과 국민 삶의 질 향상을 위해 공단의 고유 업무에 ESG 요소를 반영하였으며, 앞으로도 ESG 경영기반으로 사회책임 활동에 적극적으로 나서서 국민이 체감할 수 있는 가치를 만들겠다고 선언하였다. 건보공단은 ‘2021 대한민국 CSR/ESG 대상’ 사회책임경영 부문에서 국회의장상을 수상하기도 하였다.

건보공단은 ‘ESG 경영 위원회’와 ‘ESG 경영추진단’을 구성하였고, 공단은 이사장을 위원장으로 ESG 경영추진단을 구성해 경영총괄반, 환경추진반(E), 사회책임추진반(S), 거버넌스 추진반(G)과 6개 지역본부별 ESG 추진반으로 운영하였다. 추진단에서는 고유 업무와 연계한 환경, 사회적 책임, 거버넌스 분야의 신규과제를 발굴하고 주관하는 역할을 수행한다.

건보공단은 ‘탄소중립’과 ‘환경경영’을 위해 친환경 시설관리를 통해 에너지사용량과 온실가스 배출을 감축하고, 녹색 제품 구매강화 및 친환경 자동차 보급 확대 등 환경보호를 위한 책임경영을 강화한다는 계획이다.

13) ESG를 측정하는 지표에 대한 현재 동향은 어떤가요?

이홍택=전 세계적 투자자들의 ESG 채권과 펀드 등 ESG 투자에 관한 관심이 높아지면서 기업 ESG 수준 파악과 이를 반영하기 위한 평가가 핵심 이슈로 부각되고 있다. ESG 평가는 주로 ESG 평가기관에 의해 수행되며, MSCI(모건스탠리인터내셔널)와

RobecoSAM(로베코샘), Sustainalytics(서스테인리틱스) 등이 대표적인 평가기관이다. 국내에서는 한국기업지배구조원(이하 KCGS)과 서스틴베스트, 대신경제연구소에서 ESG 평가를 실시하고 있다.

최근 산업통상자원부는 난립하는 지표를 통합한 K-ESG 지표를 개발하였다. 2021년 12월 산업통상자원부는 ‘ESG 인프라 확충 방안’의 중점 추진과제인 ‘K-ESG 가이드라인’을 발표했는데, ESG 경영에 대한 기업들의 관심은 높아지는 반면, 구체적으로 ESG 경영을 어떻게 추진해 나가야 하는지, ESG 경영에 대한 국내외 평가기관들의 평가는 어떠한 기준에 따라 이루어지는 등에 대한 정보가 부족하여 기업들이 많은 어려움을 겪고 있다는 판단 아래 ESG 경영에 필요한 핵심 요소를 제공하여, 기업의 ESG 경영 확산을 지원하는 것을 목적으로 하였다.

가이드라인에서는 국내외 13개 ESG 평가기관과 공시기준(DJSI, MSCI, EcoVadis, Sustainalytics, WEF, GRI 등)에서 제시하고 있는 ESG 평가 및 공시지표들을 기반으로 하여, 우리 기업들의 ESG 경영에 필요하다고 판단되는 27개의 ‘사회적 가치(Social Value)’를 제시했다. 여기에 더해 기업이 이러한 ‘사회적 가치’를 얼마나 잘 달성하고 있는지를 스스로 점검해 볼 수 있도록 61개의 세부 진단항목과 항목별 ‘진단 정의서’를 제시했다.

〈표 4-1, 진단항목 정의서〉

구분	분류번호	영역	범주						
	S-5-2	사회	인권						
항목	인권 리스크 평가								
항목 설명	<ul style="list-style-type: none"> 조직의 사업운영과 관련되어 있는 구성원(직접고용 임직원, 협력사, 근로자, 기타 사업장이 위치한 지역의 원주민 등)이 직면하거나, 또는 해당 구성원에게 잠재되어 있는 인권 리스크를 관리하고 있는지 확인 조직이 인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 해당 인권 리스크 평가 체계에 따라 실제 인권 리스크를 평가 및 개선하고 있는지 점검 								
성과 점검	조직의 인권 리스크 평가 체계의 구체성 및 실제 기능 여부를 측정 [데이터 원천] 안전현장, 인권정책, 인권리스크 관리 프로세스 [데이터 기반] 직전 회계연도 [데이터 범위] 국내외 사업장 및 기타 연결실체 [데이터 산식] N/A								
점검기준	<table border="1"> <tr> <td>1단계</td> <td>인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되지 않은 경우</td> </tr> <tr> <td>2단계</td> <td>인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가일정 등의 체계가 구축되어 있는 경우 단, 해당 인권 리스크 평가 체계를 운용하지 않은 경우</td> </tr> <tr> <td>3단계</td> <td>인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 인권 리스크 진단 행위만 실시한 경우</td> </tr> </table>			1단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되지 않은 경우	2단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가일정 등의 체계가 구축되어 있는 경우 단, 해당 인권 리스크 평가 체계를 운용하지 않은 경우	3단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 인권 리스크 진단 행위만 실시한 경우
1단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가 일정 등의 체계가 구축되지 않은 경우								
2단계	인권 리스크 평가 지표, 평가 기준, 평가일정 등의 체계가 구축되어 있는 경우 단, 해당 인권 리스크 평가 체계를 운용하지 않은 경우								
3단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으나, 온라인/서면 등 비대면 방식으로 인권 리스크 진단 행위만 실시한 경우								

4단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 온라인/서면 등 비대면 방식의 진단과 함께, 고위험 인권 리스크에 대해서는 현장실사까지 실시한 경우			
5단계	인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며 비대면 진단 및 현장실사 행위를 실시한 경우, 또한, 확인된 인권 리스크에 대한 개선계획/개선활동을 추진한 경우			
점점 기준 적용방안(단계형)				
1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
0점	25점	50점	75점	100점

출처 : 산업통상자원부. 우리 기업의 ESG 경영을 지원하는 관계부처 합동 'K-ESG 가이드라인' 발표 2021.12.01 (http://www.motie.go.kr/motie/ne/presse/press2/bbs/bbsView.do?bbs_cd_n=81&bbs_seq_n=164932)

14) 사회적 가치와 ESG의 관계에서 유사점과 차이점은 무엇이 있나요?

민효상 = 공공기관에 적용되는 K-ESG 가이드라인의 '사회'에 대한 22개 항목은 기존의 '사회적 가치'에 대한 부분과 큰 차이가 없다. 다만, 사회공헌활동이 중심이 된 민간 기업의 사회적 가치와는 큰 변화가 있을 것으로 보인다.

이홍택 = ESG와 유사한 개념으로 CSR(기업의 사회적 책무) 등이 존재한다. CSR은 주로 기업 활동을 통해 획득한 재화를 사회에 환원하여 주로 기업의 '선한 이미지'를 브랜드화하는 데 활용되고 있다. ESG는 CSR처럼 기업이 필요에 따라 해도 되고 안해도 되는 것이 아니라, 기업의 금융투자자과 글로벌 가치사슬에 참여하기 위해 반드시 할 수 밖에 없는 보다 직접적인 실천 활동으로 볼 수 있다.

〈표 4-2, 사회적 책임, 사회적 가치, ESG의 유사 개념 비교〉

구분	사회적 책임	사회적 가치	ESG
개념	기업의 사회적 책임	공공의 이익과 공동체의 발전에 기여하는 가치	환경, 사회 및 지배구조에 관한 비재무적 요소
목적	기업의 책임이 주주에 한정되는 것이 아니라 기업 활동에 관계된 이해관계자까지 있음을 인식하고 이에 부합하는 자발적인 기업의 부가활동	공공의 이익과 공동체의 지속 가능한 발전을 추구	장기적 관점에서 기업이 안정적으로 수입 창출을 하기 위해 환경, 사회, 지배구조의 비재무적 요소를 관리하는 기업의 장기 투자 리스크 관리 전략
관점	기업의 이해관계자	투자자, 일반국민	투자자
동향	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해외: CSR의 개념이 다층적 차원에서 논의되나, 현실적으로 사회공헌활동이 다수 ▪ 국내: CSR을 기업의 고유 목적사업과 별도의 사회공헌활동으로 인식 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해외: 공공 및 사회서비스 분야에 대한 법령을 제정하고 측정방안이 발달 ▪ 국내: 공공부문을 중심으로 재무성과와 비재무 성과를 통합하여 관리하려고 함 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 해외: 2006년부터 단계적으로 확산되어 큰 이슈가 아니며 관련 연구도 풍부함 ▪ 국내: ESG 새로운 개념으로 인식되고 있으며 2020년부터 상장사의 ESG 공시 의무화
특징	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실제 구현은 기업의 수익 추구 활동과 무관한 경우가 많음 ▪ 보고양식: GR ▪ 실행지침: ISO26000I 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사회적 가치의 측정에 관한 논의가 활발하며 제도에 반영하고자 함 ▪ 공공기관 대상으로 경영평가의 지표로 운영 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESG 지표를 수립, 평가, 데이터를 제공하는 글로벌 평가기관이 존재 ▪ 지속가능경영 차원에서 논의

출처 : 이은선·최유경(2021);김재필(2021);김보미(2019);나석권(2021)의 내용을 활용하여 저자 작성

15) 업무수행 과정에서 ESG를 접목할 수 있는 방안은 어떠한 것이 있나요?

차선주=ESG의 실제 핵심은 탄소중립이 80% 이상 차지하고 있다. 전력 사용량 감소, 비대면 업무, 전자결재 등을 통한 이동 축소, 페이퍼리스 등의 정책이 적용 가능하다.

이홍택=공공 구매에 있어 사회적 가치 창출을 추구하는 사회적경제기업 제품구매 확대하기, △사무용품, A4용지 등 환경친화적 제품 활용하기, △육아 돌봄 시간 확대, 투명한 정보공개 등 윤리경영 확대하기, △업무수행과정에서 비윤리적 이슈에 대한 기준을 마련하고, △내부 이해관계자와의 공유를 통해 개선사항을 반영 등이 있다.

〈표 4-3, ESG FGI 답변 정리〉

1. ESG가 전 세계적으로 주목받는 배경?

- 패러다임의 변화(경제성장→사회 및 환경에 대한 관심)
 - 지속가능성에 대한 인식 확대(조직→환경, 사회, 지배구조)
 - 글로벌 자산운용사와 금융기관의 권고(투자 결정에 대한 자료로 ESG 반영)
 - 고객들의 요구 증대(탄소중립 등 환경변화에 따른 생산체계의 변화)
 - (기후변화, 전염병 등) 비정형적 변화에 대한 사회적 책임 증대
-

2. ESG 최신 트렌드는?

- 금융위원회의 ESG 정보공개 의무화
 - ESG 관련 채권 발행 활성화
 - 3기 온실가스 배출권거래제 시행
 - 2050년 탄소중립(Net zero) 선언
 - 금융권의 탈석탄 선언
 - 환경부 K-택소노미 지정
 - 지속가능발전 기본법 법제화
 - ESG 정보공개 의무화(코스피 상장사로 확대)
 - 정부 '모두를 위한 기업 정신과 ESG 경영' 확산 선포, 국회 ESG 포럼 출범
 - 민간 대기업(삼성, SK, LG전자, 포스코 등) 중심의 ESG 경영 선포,
 - 전담 조직 설치 및 운영
 - 오너 일가의 독점적 지배구조의 변화
 - 사회공헌 활동 등 사회적 가치 활동 확대
 - 중소기업 ESG 인식확산 및 거버넌스 구축 노력(중소벤처기업부)
-

3. 국제사회에서 주목할만한 ESG의 흐름은?

- 1987년 UN브룬트란트 보고서를 기점으로 국제사회 아젠다로 등장
 - 탄소중립 관련 규제 강화
 - 84개국에서 ESG 공시 도입(2020년 기준) 등 지속가능 보고율 급증
 - 기후변화 및 탈탄소(탄소 감축, RE100 등) 대응으로 ESG 관점의 대응 요구 급증
 - 유럽연합은 지속가능한 경제체제를 수립하고 기후변화 대응을 위한 ESG 규제 입법(EU택소노미 규칙 제정)
 - 유럽, 미국 등의 글로벌 기업 납품 기업에 대한 ESG 관련 지속가능경영 요구수준의 점진적 강화 추세
 - ESG 관련 정보공개 표준화
 - 유럽 기후법과 지속가능금융 실행계획 마련
 - 탄소국경세의 도입 및 강화
 - EU Taxonomy, SFDR, TCFD 채택 등 기후금융 확산
 - 플라스틱 규제 도입
 - 생물 다양성을 둘러싼 금융 프레임 워크
 - 스튜어드십과 주주 행동주의 확산
 - 공급망 책임 및 인권 보고 의무화 확대
-

4. 공공기관이 ESG를 이행해야 하는 이유?

- ESG의 이행은 사회 모든 구성원이 인식하고, 모든 조직이 실행해야 하는 아젠다임
- 공공기관은 공익 추구라는 사명과 역할을 가지고 있어 민간조직보다 더욱 투명하고 선제적으로 ESG를 실천하여야 함
- 공공의 선제적 실천으로 국민들에 ESG에 대한 인식을 확산하는 효과 발생
- 공공부문은 민간부문과 영역이 다르고, 공공기관 간에도 업의 성격이 다르기 때문에 각 기관의 업의 특성에 적합한 ESG 전략을 수립하고 이를 실천할 수 있어야 함
- 윤리경영, 친환경, 사회적 기여, 투명한 지배구조 등 기존에 공공기관에서도 이미 ESG 경영방식에 대해 실천해왔음

5. 공공기관에서의 ESG 이행 수준은?

- 중앙부처 및 지자체의 ESG 수행은 미흡
- 전국 17개 지자체를 대상으로 ESG 평가를 진행한 결과 S등급 0곳, A등급 2곳, B등급 13곳, C등급 2곳으로 88%가 B등급 이하로 조사됨(ESG행복경제연구소)
- 다만, 최근 ESG와 관련하여 부처별로 다양한 정책들이 마련되고 있는 추세임. 그중에서도 한국판 뉴딜 등 ESG 관련 정책을 도입하는 데 기획재정부와 산업통상자원부가 앞장서고 있으며 공공기관이 선도적으로 수행하길 기대
- 공사·공단 등의 산하기관은 경영평가를 받기 위해, 평가 기준을 맞추기 위한 이행은 하고 있음
 - 한국남부발전, 한국농수산식품유통공사, 한국수력원자력, 코레일유통, 한전KDN 등의 공공기관은 ESG 전담부서 설치, ESG 경영 선포 등 ESG 경영을 빠르게 확산
- '22년 강화되는 ESG 관련 경영평가 항목(기재부)
 - 정보보호, 인권경영, 감사보고서, 동반성장 평가 결과, 청렴도 평가 결과, 국회 등 외부 평가 등 신설,
 - 에너지와 용수 사용량, 폐기물 발생량 및 환경법규위반 현황, 저공해 자동차 운행 현황 등 환경보호 대폭 강화
 - 공공기관 공시항목에 ESG 관련 항목을 대폭 확대. △최근 개정된 「남녀고용평등법」을 반영하여 가족돌봄휴가·휴직과 직장어린이집 지원 등을 추가. △2021년부터 추진되는 안전관리등급제에 따라 안전경영책임보고서를 공시하도록 하였고, 이와 함께 녹색 제품 구매 실적과 온실가스 감축 실적을 신설하여 환경보호 노력도 공시하도록 하고 있음. △자율 공시항목이었던 봉사 실적을 사회공헌 활동 항목으로 신설하여 봉사활동 실적과 기부 실적을 공시하도록 함. △계약정보에서 혁신조달 구매 실적과 중증장애인 생산품 구매 실적을 추가

6. 공직자가 ESG를 이해해야 하는 이유는?

- 공공기관에서 ESG가 이행되기 위해서는 개별 업무에서 ESG를 이행할 수 있는 부분을 고려해야 하기 때문에 공직자의 ESG 이해는 매우 중요함
- 공공기관 자체는 성과평가나 공공구매 등 포괄적 차원에서 성과목표를 설정하고 지표관리를 통해 ESG를 이행하는 방식을 추구하고 있는데, 개별 정책사업 추진과정에서도 ESG를 이행할 수 있는 다양한 방안이 있을 수 있는 만큼, 실무자의 ESG 이해도는 매우 중요함
- 전 세계가 국가 차원으로 ESG 경영에 대해 고민하고 있으며, 이는 기업만의 노력이 아니라 민관의 협력, 국제적 협력 등을 통해서만 지금의 심각한 사회문제를 해결할 수 있는 시대가 되었음. 따라서 공직자가 ESG에 대한 이해 없이 정부의 예산과 인력만으로 전통적인 방식의 사회문제 해결의 접근만으로는 극명한 한계가 존재함.

7. 공직자들의 ESG에 대한 이해 수준은?

- 대부분 ESG를 들어본 경험은 있을 것으로 보이나, 구체적으로 어떠한 내용으로 구성되어 있고, 어떻게 측정할 수 있는지에 대해서는 잘 모르고 있음
- 특히 측정지표들도 기업 활동에 초점을 맞춘 지표들로 이루어져 있어서 본인 업무에 적용 가능하다고 생각하지 못하는 것으로 보임
- 여러 통로를 통해 ESG에 대한 교육을 받고는 있으나, 실제 이해 수준은 높지 않음.

8. ESG를 실천하는 대표적인 국내외 사례는?

- 대표적인 공공기관의 ESG 도입 사례를 살펴보면, 국민연금·한국거래소 등 금융 분야 공공기관을 중심으로 지속가능경영 정책이 강화됨
- 해외 국가에서 일어나는 것과 마찬가지로 국민연금이 스투어드십 코드를 도입하여, 경영 참여 및 의결권을 행사하기도 하고 탄소배출 감축을 위한 투자 제한 전략을 도입
- 국민연금뿐 아니라 공무원연금, 사학연금 등 국내 3대 연금금이 책임투자의 입장을 취함(한국거래소, 2021). 한국남동발전의 경우에도 친환경에너지 사업으로 전환한 선도적인 기업으로 해상풍력 에너지, 태양광 에너지, 바이오매스 등의 개발로 미세먼지를 감축하고 발전폐기물도 100% 재활용하는 사업을 추진. 이와 더불어 인권경영을 협력업체와 자회사 등으로 확대하고, 안전한 작업환경 개선 등 ESG 경영을 전사적으로 추진
- 삼성SDI(E): 오스트리아 법인 전력 75% 재생에너지 사용, EES 도입 시작
- LG화학(E): 자원 선순환 활동으로 플라스틱 재활용, 폐배터리 ESS 재사용정책 도입
- SK텔레콤(S): 독거노인 고독, 안전, 치매 문제 해소 주력(행복커뮤니티 인공지능돌봄)
- 네이버(S): 소상공인과 상생 전략, 빠른 정산 서비스, 중소기업 대상 대출상품 지원
- 카카오(G): 기업 지배구조 헌장 제정, ESG 위원회 설립
- SK그룹의 DBL 경영체제나, 포스코 그룹의 기업 시민 가치체계 등 경영미션의 변화
- 환경적 측면에서 업사이클링, 리사이클링 등 다양한 생산라인의 다변화, 기업의 사회공헌 활동 활성화 등이 될 것으로 판단

9. 공직자에게 ESG 교육이 필요한 이유는?

- ESG에 대한 이해와 충분한 숙지가 있어야 공공기관의 ESG 실천이 가능해짐
- ESG가 업무에 부담을 주고 번거로운 것이 아닌, 업무의 효율성과 효과성, 사회적 기여 가능성 등에 도움이 될 수 있음을 알리기 위해서는 충분한 계층별 맞춤형 교육이 필요
- 앞으로 사회적으로 공공기관의 ESG 실천에 대한 많은 관심과 감시가 강화될 것으로 보임.
- 공공기관에서 ESG를 실천하기 위해서는 개별 평가지표에서 요구하는 ESG 경영 내재화와 주요사업의 지속가능한 성장을 위한 사업 재편, ESG 성과의 지속적인 관리가 필요함. 이를 추진하기 위해서는 철저한 교육이 수반되어야 함.
- 또한 공공부문에서 특히 취약한 측면 중의 하나는 지배구조의 폐쇄성과 경직성임. 내부 직원들의 경영 투명성과 합리적인 의사결정에 대한 요구가 높아질 뿐 아니라 외부 이해관계자들도 정책 및 사업의 집행에 관한 공개와 합리적인 절차 개선을 요구할 것임.
- 거버넌스의 재설계와 같은 문제는 단시간에 해결될 수 있는 것이 아니므로 기관이 이를 문화적으로 정착할 수 있도록 장기적 목적 수립과 이에 대한 시차 문제를 고려해야 함. 기관 차원에서 이를 제도화 할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있음
- ESG에 대한 교육의 필요성이 높아지고, ESG 요구가 증가하고 있으나, 현재의 인식 정도가 부족하니 관련 교육을 통해 ESG에 대한 이해를 높이고, 확산할 필요가 있음
- 기존에 없었던 개념은 아니지만, 정확한 개념을 이해하고 최신 국내외 트렌드를 이해해야 ESG 경영을 하는 데 있어 착오를 줄이고 가시적인 성과를 보일 수 있을 것임

10. 공직자에게 필요한 ESG 교육은?

- 지금까지 공직자가 받을 수 있는 ESG 관련 내부 교육은 거의 존재하지 않음
- 국내 교육기관(KMA, KPC, 휴넷 등)에는 ESG 이해를 위한 도입, ESG 실무, ESG(환경 분야), ESG(사회 분야), ESG(지배구조 분야) ESG 보고서 작성 등 교육과정 존재
- 포스코 ESG 직무교육 커리큘럼: 지속가능한 기업의 조건, 기업시민이란 무엇인가?, 기업시민 국내외 사례, 포스코 사례(기업시민 경영이념, 기업시민헌장, 실천 가이드, 브랜드와 커뮤니케이션), ESG 이슈의 등장과 의미, ESG 평가와 대응 방안, ESG 정보공개, 포스코 사례(기업시민보고서, 기업시민과 평가 연계, 기업시민 문화화, 거버넌스 체계, 스탠포드 사례)로 구성됨
- 공직자들의 ESG 교육은 직급별로 맞춤형 교육이 이루어져야 함.
- 팀장급 이상의 관리자 등은 ESG의 필요성을 이해하고 기관의 운영정책에 반영할 수 있도록 관심도를 제고할 수 있는 교육이 필요함
- 실무자들은 본인들의 업무에 ESG를 도입해볼 수 있도록 실무 차원의 다양한 사례와 아이디어 발굴·공유 중심의 교육 기회 제공 필요
- 초기 단계로 'ESG 이해 및 확산', '공기업 및 민간 기업 ESG 사례', 'ESG 보고서' 등으로 진행하고, 구체적인 과정 선택에 대해서는 구성원 설문 등을 통해 구성원 의견수렴 후 과정 설계를 하는 것이 타당.
- ESG 개념, ESG 경영사례, RE100/그린틱소노미 등 친환경 정책 이해 등

11. 외국 공공기관의 ESG 이행?

- 영국계 금융 그룹 HSBC
 - HSBC는 2021년 화석연료에 대한 금융지원을 중단한다고 밝혀 이목을 집중. 그동안 HSBC는 석탄과 석유 개발에 자금을 지원한다는 이유로 거센 비판을 받아옴.
 - HSBC는 기후변화 정책을 강화하기 위해 오는 2030년까지 유럽연합(EU)과 경제협력개발기구(OECD) 국가에서 석탄발전과 석탄 채굴에 대한 금융지원을 폐지하겠다고 발표
 - 단계적으로 2040년까지 전 세계적으로 석탄발전과 석탄 채굴에 대한 금융지원을 폐지하고, 2050년까지 탄소중립에 도달하지 못한 고객에 대한 금융도 단계적으로 중단한다는 방침
- 골드만삭스, 석유와 가스, 전력, 자동차 제조 탄소 배출량 감축에 집중
 - 2030년 탄소 배출량 감축 목표를 밝힘. 골드만삭스는 보고서를 통해 기후변화에 대처하기 위한 새로운 접근법을 알리면서 “2030년까지 탄소배출을 줄이기 위해 3개 분야의 고객들과 협력할 것”이라고 발표
 - 골드만삭스는 2030년까지 고배출 가스 부문에서 배출량을 줄인다는 목표 아래, 석유와 가스, 전력, 자동차 제조에 집중하며, 2019년을 기준으로, 석유와 가스 고객의 배출량은 17~22%, 전력 고객의 배출량은 48~65%, 자동차 제조 고객의 배출량은 49~54% 줄일 수 있게 지원

12. 공공기관 ESG 모범사례는?

- 한국농수산식품유통공사의 경우에도 친환경 농산물을 확산하고 유통단계를 줄여 탄소 배출량을 줄이고, 먹거리를 활용한 취약계층 바우처 지원, 임산부 친환경 농산물 지원, 로컬푸드 발굴 등으로 ESG 가치를 확산
 - 이외에도 다수의 공공기관이 ESG 추진위원회 설립, ESG 경영선언, ESG 추진전략 수립 등 기관 경영 전략과 ESG 정책 간의 연계성을 확보하기 위한 노력을 기울이고 있음. 한전KDN, 한국무역보험공사와 한국농어촌공사 등은 ESG 추진전략을 마련하여 홈페이지에 게시하고 있음
 - 국민건강보험공단은 ESG 요소를 국민 보건 증진과 국민 삶의 질 향상을 위해 모든 고유 업무에
-

반영해 추진하고 있으며, 앞으로도 ESG 경영기반의 적극적인 사회책임 활동으로 국민이 더욱 체감할 수 있는 가치를 만들겠다고 선언

- 건보공단은 그간 ESG 성과를 인정받아 7월 8일에는 제16회 '2021 대한민국 CSR/ESG 대상'에서 사회책임경영 부문 국회의장상을 단독 수상. 한국서비스산업진흥원이 주관하고 관련 정부 부처가 후원하는 '대한민국 CSR/ESG 대상'은 환경·사회적 책임·지배구조에 관한 글로벌 스탠더드에 부합되도록 사회적 책임을 다하고 사회적 가치를 공유함에 기여한 우수기관을 선발해 표창
 - 건보공단은 ESG 경영 강화를 위해 'ESG 경영 위원회'와 'ESG 경영추진단' 구성. 이사장을 위원장으로 ESG 경영추진단 조직.
 - 건보공단은 '탄소중립을 위한 환경경영'을 위해 친환경 시설관리를 통해 에너지사용량과 온실가스 배출 감축, 녹색 제품 구매강화, 친환경 자동차 보급 확대 등 환경보호를 위한 책임경영을 강화
 - 건보보험과 장기요양의 보장성을 강화를 통해 '국민을 위한 사회경영' 추진, 사회 형평적 채용 확대를 통한 좋은 일자리 창출, 지역사회와 함께하는 동반성장 및 상생 협력 강화 등 본업과 연관된 추진과제 지속 발굴·추진
 - 윤리·인권경영 강화 및 소통과 협력의 유연한 조직문화 조성, '투명하고 공정한 책임경영'을 위해 지속가능경영보고서 정기 발간 및 적극적 경영공시와 국민 참여 기반의 거버넌스 확대를 위해 지속 노력
- 행안부는 한국중앙자원봉사센터를 통해 탄소중립에 기여하는 방식으로 자원봉사활동 정책을 추진하고 있음.
-

13. ESG를 측정하는 지표에 대한 현재 동향은?

- 글로벌 투자자들의 ESG 채권과 펀드 등 ESG 투자에 관한 관심이 높아지면서 기업 ESG 수준 파악과 이를 반영하기 위한 평가가 핵심이슈로 부각
 - MSCI(모건스탠리인터내셔널), RobecoSAM(로베코셈), Sustainalytics(서스테이널리틱스) 등의 평가기관이 대표적이고, 국내에서는 한국기업지배구조원(이하 KCGS), 서스틴베스트, 대신경제연구소에서 ESG 평가를 실시
 - K-ESG 가이드라인(산업부)
 - 가이드라인에서는 국내외 주요 ESG 평가기관 및 공시기준에서 제시하고 있는 3,000개 이상의 ESG 평가 및 공시지표들을 바탕으로, 우리 기업들에 필요가 있다고 판단되는 27개의 '사회적 가치(Social Value)'를 제시
 - 스스로 점검해 볼 수 있도록 61개의 세부 진단항목과 항목별 '진단 정의서'를 제시
 - ESG 정보공개 가이드(한국거래소)
 - 공공기관 및 지방공기업 경영평가 ESG 관련 지표(기재부)
 - 서울시 투자/출연기관 경영평가 ESG 관련 지표(서울시)
-

14. 사회적 가치와 ESG의 관계에서 유사점과 차이점은?

- 일반 영리기업의 사회적 가치를 측정하는 기준이 ESG로 거의 동일.
 - 사회적 가치가 보다 포괄적으로 영리기업 외에 비영리조직, 공공기관 등에 적용 가능.
 - ESG와 유사한 개념으로 CSR(Corporate Social Responsibility, 기업의 사회적 책무) 등이 존재. CSR은 주로 기업 활동을 통해 벌어들인 재화를 사회에 환원하는 등 주로 '선한 이미지'를 브랜드화하는 데 활용
 - ESG는 CSR처럼 기업이 필요에 따라 해도 되고 안 해도 되는 것이 아니라, 기업의 금융투자과 글로벌 가치사슬에 참여하기 위해 반드시 할 수밖에 없는 보다 직접적인 실천 활동으로 볼 수 있음
-

15. 업무수행 과정에서 ESG를 접목할 수 있는 방안은?

- ESG의 실제 핵심은 탄소중립이 80% 이상 차지
-

- 전력 사용량 감소, 비대면 업무, 전자결재 등을 통한 이동 축소, 페이퍼리스 등의 정책이 적용 가능
- 사무용품, A4용지 등 환경친화적 제품 활용하기
- 공공구매에 있어 사회적 가치 창출을 추구하는 사회적경제기업 제품구매 확대하기
- 육아 돌봄 시간 확대, 투명한 정보공개 등 윤리경영 확대하기
- 업무수행과정에서 비윤리적 이슈에 대한 기준을 마련하고, 내부 이해관계자와의 공유를 통해 개선 사항을 반영

3. 시사점

가. 정부(공공기관) 신뢰 제고를 위한 핵심가치와 우선순위

기후 위기에 대응해 글로벌 자산운용사의 적극적인 권고와 코로나19 등 팬데믹에 따른 불안정성이 증대하면서 국제사회에서 ESG에 관한 관심이 높아지고, ESG 핵심가치가 민간 기업에 확산하였으나 정부와 공공기관은 설립 목적 및 미션, 비전 체계가 사회적 가치를 지향하고 있고, 거버넌스 구조 또한 민간 기업과 다르다.

ESG의 내용 중 인권, 노동, 공정 운영, 관행 등도 포함되지만, 공공기관은 사회변화에 항상 선도적, 시범적 운영을 해온 곳이며 정부 지침에 따라서 민간기업에 비하여 훨씬 높은 강도의 사회적 가치가 적용되었다. 윤리경영, 사회적 기여, 투명한 지배구조, 친환경 경영 등 공공기관에서 이미 추진해왔던 핵심가치를 공익 추구라는 사명을 바탕으로 민간조직보다 더욱 투명하고 선제적으로 실천하여야 한다.

다수의 전문가는 정부의 신뢰 제고를 위해서는 정부의 투명성 강화와 공정한 운영이 우선되어야 한다고 강조하며, 정부와 공공부문이 법률과 가이드라인 등의 제도 마련과 인식개선을 통해 ESG의 확산에 주도적 역할을 담당할 것을 요구하고 있다.

나. 정부(공공기관)의 ESG 수준과 촉진 방안

전문가들은 중앙부처 및 지자체, 산하기관의 ESG 이행 수준은 대체로 낮고, 공직자들의 이해 수준 또한 낮은 것으로 평가하고 있다. 공직자들의 경우 대부분 ESG에 대하여 들어본 경험은 있으나, 구체적으로 어떠한 내용으로 구성되어 있고, 어떻게 측정할 수 있는지에 대한 이해가 부족하다는 평가다.

ESG행복경제연구소가 전국 17개 지자체를 대상으로 ESG 평가를 진행한 결과 S등급 0곳, A등급 2곳, B등급 13곳, C등급 2곳으로 88%가 B등급 이하로 조사되었다. 한편 경영평가를 받는 공기업 등의 공공기관들은 평가 기준을 맞추기 위한 이행은 하고 있고, 한국남부발전, 한국농수산식품유통공사, 한국수력원자력, 코레일유통, 한전KDN 등의 공공기관은 ESG 전담부서 설치, ESG 경영 선포 등 ESG 경영을 빠르게 확산하고 있다.

공공기관의 ESG 확산은 몇 해 전, 공공부문에서 사회적 가치가 확산한 것과 유사한 경향성을 보인다. 공공기관 경영평가 항목에 ESG 관련 지표를 신설하거나 확대하면서 공공기관의 ESG 수준을 향상하는 방식인데, 일례로 기재부는 '22년 강화되는 ESG 관련 경영평가 항목으로 정보보호, 인권경영, 감사보고서, 동반성장 평가 결과, 청렴도 평가 결과, 국회 등 외부 평가 등을 신설했으며, 에너지와 용수 사용량, 폐기물 발생량 및 환경법규위반 현황, 저공해 자동차 운행 현황 등 환경보호 대폭 강화했다. 한국적 특성이 반영된 방식으로 짧은 시간에 공공기관을 중심으로 ESG를 촉진하는데 효과적인 방식이라는 평가가 있다.

다. 서울시 인재개발원의 사회적 가치 촉진 방안

공직자의 ESG에 대한 이해와 충분한 숙지가 있어야 공공기관의 ESG 실천뿐만 아니라 민간부문에서의 ESG 확산이 가능해진다. ESG가 업무에 부담을 주고 번거로운 것이 아니라 업무의 효율성과 효과성, 사회적 기여 가능성 등에 도움이 될 수 있음을 알리기 위해서는 충분한 계층별 맞춤형 교육이 필요하다.

향후 사회적으로 공공기관의 ESG 실천에 대한 많은 관심과 감시가 강화될 전망이다. 공공기관에서 ESG를 실천하기 위해서는 개별 평가지표에서 요구하는 ESG 경영의 내재화, 주요 사업의 지속가능한 성장을 위한 재편, ESG 성과의 지속적인 관리가 필요하다. 이를 추진하기 위해서는 철저한 교육이 수반되어야 한다. 또한 공공부문에서 특히 취약한 측면 중 하나는 지배구조의 폐쇄성과 경직성이다. 내부 직원들의 경영 투명성과 합리적인 의사결정에 대한 요구가 높아질 뿐 아니라 외부 이해관계자들도 정책 및 사업의 집행에 관한 공개와 합리적인 절차 개선을 요구할 것으로 보인다. 거버넌스의 재설계와 같은 문제는 단시간에 해결될 수 있는 것이 아니므로 기관이 이를 문화적으로 정착할 수 있도록 장기적 목적 수립과 이에 대한 시차 문제를 고려해야 한다. 각 행정기관 차원에서 이를 제도화할 수 있는 방안을 마련하는 것뿐만 아니라 공직자 연수를 담당하고 있는 서울시 인재개발원이 맞춤형 교육을 강화해야 한다.

현재까지 공직자가 받을 수 있는 ESG 관련 내부 교육은 거의 존재하지 않는 상황이지만, 팀장급 이상의 관리자들은 ESG의 필요성을 이해하고 기관의 운영정책에 반영할 수 있도록 관심도를 제고할 수 있는 교육이 필요하며, 실무자들은 본인들의 업무에 ESG를 도입해볼 수 있도록 실무 차원의 다양한 사례와 아이디어 발굴·공유 중심의 교육기회를 제공해야 할 것이다.

V. ESG 핵심가치와 실천과제

1. 정부 ESG의 핵심가치

가. ESG 관련 규범

1) ISO 26000

국제표준화기구인 ISO가 추진하고 있는 사회적 책임(Social Responsibility) 국제표준안인 ISO 26000은 엔론社의 회계부정 사건과 글로벌 스포츠 브랜드 나이키의 아동착취 노동 사건 등을 계기로 국제사회에서 논의가 시작돼 2005년부터 제정작업에 들어갔다. ISO26000은 기업은 물론 정부와 공공기관, NGO 등에 인권 신장, 노동 관행 개선, 환경보호 노력, 지배구조 개선과 공정거래 등을 통해 소속되어 있는 사회에 도움이 되도록 노력할 것을 요구하고 있다. ISO26000의 핵심 주제와 원칙을 살펴보면, 7대 핵심 주제로 인권, 노동 관행, 환경, 공정운영 관행, 소비자 쟁점, 거버넌스, 지역사회 참여와 발전을 지목하고 있으며, 7대 핵심원칙으로 설명책임, 투명성, 윤리적 행동, 이해관계자의 이해관계 존중, 법률 존중, 국제행동 규범 존중, 인권 존중을 강조하고 있다.

2) ISO14000

ISO 14000은 국제표준화 기구에서 제정하는 환경경영에 관한 국제규격으로써 제품의 품질뿐만 아니라 기업경영시스템 전반에 걸쳐 환경보호에 대하여 평가하는 표준이다. 기업이 환경보호 및 환경관리 개선을 위한 환경경영시스템 기본 요구사항을 갖추고, 규정된 절차에 따라 체계적으로 관리하고 있음을 평가하여 인증하는 제도로써 제품에 대한 환경인증과 조직에 대한 인증으로 나뉜다. ISO 14000은 생산과정에서 오염물질의 생성·배출을 최소화하여 무배출·무오염·무결점을 목표로 한다.

3) SDGs

지속가능한 개발 목표인 SDGs는 2015년 종료된 새천년개발목표(MDGs)를 대체하여, 2030년까지 지구적 차원에서 새로 시행된 유엔과 국제사회 공동의 목표다. 인류보편적 문제와 지구환경문제 그리고 경제사회문제 해결을 위해 17가지 핵심 목표와

169개 세부 목표 해결을 이행하는 것을 목적으로 한다. 17개 핵심 목표는 빈곤퇴치, 기아 해소, 건강한 삶과 복지증진, 양질의 교육 보장, 양성평등, 물과 위생 관리, 지속 가능한 에너지 접근성 보장, 양질의 일자리와 경제성장, 회복력 있는 사회기반시설 구축, 불평등 완화, 도시의 지속가능성 제고, 지속가능한 소비와 생산 양식 보장, 기후변화와 대응, 해양생태계 보존, 육상 생태계 보호, 평화롭고 포용적인 사회 증진, 글로벌 파트너십 활성화를 지목하며, 이 목표의 이행을 통하여 지속가능성을 제고 하려는 국제 사회의 약속이다.

4) 공직가치

공직자들이 어떤 가치와 윤리를 내면화하여 정책 결정을 하는가는 국정운영의 방향을 결정짓는 핵심 요소이다. 따라서 공직가치는 국가의 미래와 직결되어있다고 할 수 있다. 공직가치는 공직관, 국가관, 윤리관으로 구성되어 있으며, 공무원이 투철한 공직가치를 가지고 이를 실행하면, 국민들로부터 신뢰받는 깨끗한 정부가 만들어지며, 이를 통해 궁극적으로 국민이 행복한 국가가 건설된다는 체계를 이루고 있다. 공직가치의 핵심 요소인 공직관은 책임성, 투명성, 공정성으로, 국가관은 애국심, 민주성, 다양성으로, 윤리관은 청렴성, 도덕성, 공익성으로 구성된다.

5) 사회적 가치 기본법

홍익표 의원 등은 2000년대 이후 경제적 가치 중심의 성장 전략이 불평등의 확대와 위험의 증가로 이어지고 있으며, 이에 따라 국민들이 체감하는 불안감도 커지고 있어 새로운 발전 경로의 모색이 필요한 시점이고, 개인 차원의 대응만으로는 이러한 구조적인 문제의 해결이 어려우며, 사회적 가치, 공동체적 가치에 기반을 두는 새로운 문제해결 방식이 필요하다고 밝히며, 2020년 9월 ‘공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안’을 발의했다.

사회적 가치는 공공의 이익에 부합하고, 공동체 발전에 기여하는 가치로서 인권, 환경, 안전, 사회적 약자 배려, 양질의 일자리 창출, 상생 협력, 사회통합 등을 포함하는 것으로 정의하며, EU와 영국 등 주요국가에서도 사회문제의 해결 과정에서 사회적 가치의 중요성이 부각 되고 있으며, 입법화 등을 통해 사회적 가치를 확산시키고자 노력하고 있음을 강조하며 입법 필요성을 역설했다.

공공부문의 사회적 가치 실현 활동을 체계화하고, 나아가 민간부문에서도 사회적 가치 실현 활동을 확산시키기 위해서는 사회적 가치 실현에 대한 기본법 제정이 필요하며, 이 법은 사회적 가치를 공공부문의 핵심 운영원리로 하고, 조직의 운영과 사업 수행 시 이를 반영토록 함으로써 경제적 가치와 사회적 가치가 균형 있게 실현되도록 하

고, 또한 사회적 가치의 실현성과를 공공기관 평가에 반영하도록 하여, 우리 사회 전반에서 걸쳐 공공성을 제고하고, 공동체의 발전을 추구하는 것을 목적으로 한다며 제안이유를 설명했다. 이 법안의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

- a. 목적) 공공부문의 사회적 가치 실현에 관한 기본적인 사항을 정하여... 사회적 가치를 적극적으로 반영... 우리 사회에 협력과 상생이 실현될 수 있도록 함.
- b. 정의) 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여하는 가치.
- c. 기본계획) 정부는 체계적이고 효율적인 추진을 위하여 기본계획을 5년 단위로 수립, 국회에 제출하도록 함.
- d. 지역추진계획) 시·도지사는 지역추진계획을 5년마다 수립하고, 지방의회에 제출
- e. 시행계획 제출) 공공기관의 장은 연도별 시행계획을 수립·시행하고, 해당 연도 시행계획과 전년도 추진실적을 사회적 가치위원회에 제출.
- f. 사회적 가치위원회 설치) 대통령 소속으로 사회적 가치위원회를 설치.
- g. 자체평가) 해당기관의 사회적 가치 실현성과에 대해 매년 자체평가.

나. 정부 ESG 가이드라인과 핵심가치

1) 정부 ESG 가이드라인

정부는 2021년을 ESG 경영 확산의 원년이라고 선언하며 민간기업은 물론 공공부문에서의 ESG 경영을 촉진하였다. 정부는 ESG 경영 확산을 우리 경제가 환경을 중시하고 포용·공정 경제로 체질 개선할 기회로 인식하고 있다. 이를 위해 정부는 기업들이 환경친화적인 사업으로 재편하고, 사회적 책임과 사회적 가치를 실현하고, 공정하고 투명한 지배구조를 확립하는 등 실질적 ESG 경영으로 전환할 수 있도록 뒷받침하겠다는 계획을 구체화하고 있다.

금융위원회와 한국거래소는 ESG 공시 의무화 계획을 발표하고, 정부부처 합동의 ESG 인프라 확충 방안을 마련했으며, 각 기업이 ESG 경영과 평가 기준에 참고할 수 있는 ‘K-ESG 가이드라인’을 발표하였다.

산업통상자원부가 관계부처와 합동으로 마련해온 K-ESG 가이드라인은 국내외 13개 평가기관 등의 3,000여 개 지표와 측정항목을 분석하여, 61개 ESG 이행과 평가의 핵심·공통사항으로 구성한 내용을 살펴보면 <표5-1>과 같다.

〈표 5-1, K-ESG 가이드라인 구성〉

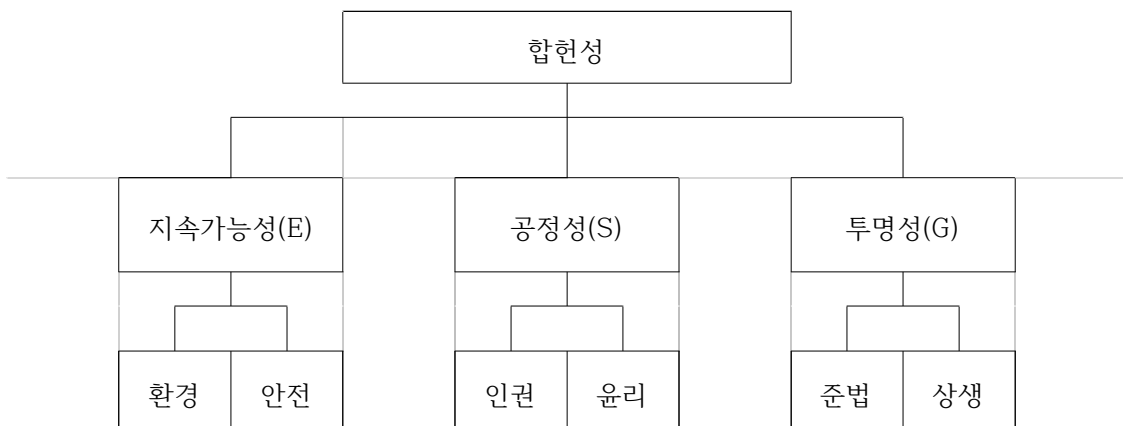
구분	주요항목
정보공시 (5)	ESG 정보공시 방식·주기·범위 등 검증
환경 (17)	<ul style="list-style-type: none"> · 환경경영 목표 및 추진체계, 친환경 인증, 환경법규위반 등 · 온실가스 배출량, 폐기물·오염물질 배출량, 재활용률 등
사회 (22)	<ul style="list-style-type: none"> · 사회적책임경영 목표, 채용, 산업재해, 법규위반 등 · 채용·정규직, 산업안전, 다양성, 인권, 동반성장, 사회공헌 등
지배구조 (17)	<ul style="list-style-type: none"> · 이사회 전문성, 이사회 구성, 주주 권리 등 · 윤리경영, 감사기구, 지배구조 법규위반 등

출처 : 산업통상자원부. 우리 기업의 ESG 경영을 지원하는 관계부처 합동‘K-ESG 가이드라인’발표. 2021.12.01(http://www.motie.go.kr/motie/ne/presse/press2/bbs/bbsView.do?bbs_cd_n=81&bbs_seq_n=164932)

K-ESG 가이드라인에서 확인할 수 있듯이 정부 ESG의 핵심가치는 지속가능성, 투명성, 공정성을 기본으로 하여, 청렴, 준법, 인권, 환경, 안전, 상생의 요인으로 구성된다. 이것을 재분류하면 지속가능성에는 환경과 안전이, 투명성에는 준법과 청렴이, 공정성에는 인권과 상생으로 구분되며, 이것은 합헌성을 향한다.

2) 정부 ESG 핵심가치

〈그림〉 ESG 핵심가치체계도



공공부문에 요구되는 ESG 핵심가치로는 환경 부문에서는 지속가능성, 사회 부문에서는 공정성, 거버넌스에서는 투명성을 꼽을 수 있다. 지속가능성은 환경과 안전, 공정

성은 인권과 윤리, 투명성은 준법과 상생으로 세분된다.

가) 환경

공직자를 대상으로 한 기존의 공직가치와 사회적 가치 교육 대비 새롭게 강조되는 부문이다. 다수의 전문가가 확인했듯이 ESG 가치에 있어서 환경 요인은 가장 높은 비중을 차지한다. 기후변화와 이에 따른 지구적 위기는 ESG 경영의 필요성을 촉발한 핵심 요인이다. 국내 대기업들은 환경 부문에서의 성과를 탄소중립 세계적 추세에 따른 ‘기업의 생존 전략’으로 여기고 있다. 대부분의 대기업은 ESG 중에서 ‘환경’ 부문을 최우선 과제로 삼고 있다. 10곳 중 7곳이 환경 관련 대규모 투자계획을 발표¹⁷⁾하는 상황이다.

유엔(UN)이 처음 사용한 것으로 알려졌던 ESG라는 용어는 유엔이 환경을 파괴하거나 사회적 문제를 유발하고, 비민주적인 의사결정 체계를 가진 기업들에게는 돈을 대주지 말자는 투자 운동에서 시작된 것인데, 여기에서 ESG라는 용어가 유래되었을 만큼 앞으로의 공직가치에 있어서 환경에 대한 인식개선은 우선적으로 이루어져야 할 것이다.

나) 안전

ESG 시대 안전관리의 중요성은 더욱 커졌으며, 범위는 확대되었다. 특히 국내에서는 중대재해법이 시행됨에 따라 안전관리, 기업 사회적 책임과 직결되는 이슈로 되었으며, 기업들은 안전사고를 예방하기 위해 지속적인 위험요인 발굴과 관리로 안전한 사업장을 조성하고, 안전법규 및 규정의 준수함으로써 안전사고 예방을 위한 활동을 전개하고 있다. 하지만 기존의 공직자를 대상으로 한 교육이나 관련된 가이드라인에서 안전에 관한 부분은 빈약하게 다루어졌다.

공직자의 안전에 대한 인식은 산업계의 안전강화와 직결된다. 기업의 ESG를 평가하는 K-ESG 가이드라인 중 ‘산업안전’ 평가 기준에서는 조직의 위험요인 파악과 신속한 조치, 중대한 위험요인에 대처할 수 있는 비상 조치계획 등의 이행을 강조하고 있다. 중대재해법 준수를 포함한 안전경영은 기업의 ‘생존 키워드’가 됐다는 평가가 나오고 있다. 공직자의 안전에 대한 인식개선과 촘촘한 교육을 통해 사회 전반의 안전을 증진하는 촉매가 되어야 할 것이다.

다) 인권

국제사회에서 특히 강조되는 사회적 가치가 인권이다. ISO26000 7대 핵심원칙의 인권은 인간이 태생적으로 갖는 기본 권리로서 인권 증진과 불평등 해소는 ESG 궁극의 목표라고 할 수 있다. 인권경영에 대한 요구는 기업이 단순히 인권을 보호하는 차원을 넘어서 기업경영에 있어서 인권침해 문제가 발생하지 않도록 예방적 차원에서 경영

17) (인사이트코리아). 대기업들이 ‘ESG 경영’ 최우선 과제로 ‘환경’ 부문 강조하는 까닭. 2022.2.11.

시스템을 구축하는 것으로 국제사회에서 논의되는 핵심이슈다.

인권경영과 ESG의 기본이 되는 사상은, ‘계약관계를 이행할 뿐 그 계약의 당사자가 어떤 행동을 하든지 나 몰라라 하는 것은 잘못’이라는 것이다. 경영주는 ‘기업의 공급망 전체를 파악하고 현지 주민과 노동자 등의 이해관계자들에게 어떤 영향을 주는지 신경 써야 한다.’¹⁸⁾

공직자도 마찬가지다. 사회 곳곳에서 벌어지고 있는 인권침해 사례에 대하여 몰랐거나 책임이 없다는 식의 반응은 ESG를 토대로 한 행정에 반한다. 인권에 대한 이해와 인권 증진을 위한 교육이 강조되는 이유다.

라) 윤리

전통적인 공직가치에서 가장 강조되는 가치가 윤리다. 공직자의 윤리관은 국가의 뿌리에 해당하며, 청렴성, 도덕성, 공익성 등으로 세분화하여 교육되고 있다. 윤리경영이 공직자에게 실천과제로 지목되는 항목이 청렴인데, 정부에 대한 국민의 신뢰와 만족도를 높이기 위해서는 공평무사한 행정이 이루어져야 한다.

ESG 시대에는 한발 더 나아가 행정과 협업하는 기업과 시민사회 등이 윤리경영에 따른 사회적 책임에 충실한지 파악해야 하며, 이를 위한 교육이 필요하다.

마) 준법

ESG 가이드라인과 ISO26000 7대 핵심원칙에서 법률을 존중할 것을 강조하고 있다. 절차적 정당성과 법률준수를 통한 준법 활동은 ESG 경영의 필수 요소다. 공공기관의 위법 행위는 있을 수 없을 뿐만 아니라 절차적 정당성이 결여된 행정처분은 법률적으로 효력을 발휘하기 어렵기 때문이다.

바) 상생

국정운영 과정에서 점차 다양한 이해당사자의 참여와 거버넌스의 중요도가 높아지고 있다. 일방적 통치의 시대에서 참여를 통한 협치의 시대로 바뀌면서 공직자들에게 다양한 이해당사자에 대한 이해와 대화와 중재의 중요성이 확대되었다. 공직사회의 폐쇄성을 탈피하여 투명성과 개방성을 높이고, 이론적 학습보다는 다양한 사례학습과 실습을 통해 상생을 위한 교육을 확대해야 한다는 주장이 나오는 이유다.

다. 정부 ESG 실천과제

국회입법조사처는 ESG 관련 주요 입법·정책과제로 첫째, ESG 정보 공시제도의 정비를 뽑았다. ESG 경영활동의 객관적 평가를 위해 충분한 정보를 제공하는 ESG 정보

18) <사시IN> 송세련 교수 인터뷰 . 2021.4.27.

공시제도 마련이 필요하며, 현재 기업의 ESG 정보는 사업보고서, 기업지배구조보고서, 지속가능경영보고서 등 산발적으로 공시되고 있다고 지적하고 있다. 그러면서 ESG 공시제도는 적정 ESG 수준에 대한 사회적 합의와 기업 현실을 고려하여 마련할 것을 주문했다.

둘째, 체계적인 ESG 평가지표가 마련되어야 한다며, ESG 우수기업으로의 투자 선결 요건을 객관적인 ESG 평가지표의 수립이라고 강조했다. 현재 국내외 다양한 평가기관들이 서로 다른 평가지표로 평가하는 문제를 지목하며, 이로 인해 대기업 편중 효과, 평가방법의 단순화, 국가별 편차, 낮은 신뢰성의 문제가 있음을 지적했다. 따라서 사회·문화·경제적 배경이 다른 외국의 상황을 바탕으로 한 해외 평가사 기준의 일방적 차용보다는 우리나라 현실에 부합하는 최소한의 가이드라인 마련이 필요하다고 역설했다.

셋째, 공적 연기금의 ESG 투자가 활성화되어야 한다고 보며, 공적 연기금의 투자 확대, 정부기금, 공공기관의 역할 증대, ESG 입법·정책 추진의 컨트롤타워가 구축되어야 한다고 강조했다.

이러한 배경 아래에서 기획재정부는 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」 개정안을 통해 공공기관의 ESG 공시항목을 대폭 확대하여 지속가능한 성장으로의 패러다임 전환을 추진한다. 투자판단과 평가의 기초가 되는 정보를 제공한다는 점에서 공시는 공공기관 ESG 경영을 촉진하는 핵심적인 수단이다.

개정안에는 △경영평가에 윤리경영과 안전경영 및 이사회 운영 평가를 강화하고, 경영목표와 전략 수립 시 ESG 반영 여부를 평가하는 등 ESG 관련 평가를 강화하였다. 윤리경영 배점 또한 3점에서 5점으로 확대한 반면, 중대한 위반과 위법행위 시 윤리경영 지표 0점 처리토록 했다. △특히 사회 전반의 안전문화 확산을 위해 공공기관에 선도적으로 21년 공공기관 안전등급 평가제도를 실시하였으며, 안전등급 평가 결과를 경영평가 중 '재난·안전관리 지표'에 반영하기로 했다. △통합공시에는 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 대상에 안전·환경, 사회공헌활동, 상생 협력, 일·가정 양립 등 공시항목 등 공시항목을 신설·보완했다.

보다 구체적으로 (E)환경분야에는 기후 위기 대응을 위해 에너지와 용수 사용량, 폐기물 발생량 등 '환경보호' 항목을 대폭 확대하였다. 이를 통해 2050 탄소중립 실현에 공공기관이 적극적으로 참여토록 유도하고 환경보호 영역의 책임성을 제고하도록 하였다. (S)사회분야에서는 인권 증진과 상생협력 노력에 더하여 정보보호에 대한 정보공개를 확대하여 공공기관이 사회적 책임을 강화하는 계기가 되도록 하였다. (G)지배구조는 공공기관이 윤리경영 진단에 필요한 '자체 감사부서 현황'과 '청렴도 평가 결과'에 관한 고시 항목을 추가하여 조직이 자체적으로 반부패·청렴활동 쇄신에 대한 국민적 기대를 뒷받침하도록 하였다.

2. 서울시 인재개발원 ESG 실천 프로그램 제안

가. 서울시 인재개발원의 사회적 가치 실천 체계도

1) 서울시 인재개발원의 가치목표

서울시 인재개발원은 인적자원을 개발하기 위하여 비전과 4대 목표 및 중점과제, 주요 사업에 대하여 명시하고 있다. 먼저 인재개발 비전은 총 세 가지로 구분하여 제시하고 있다. 첫째, 인재상은 ‘헌신하고 책임감 있는 봉사인’, ‘융합하고 능력 있는 전문인’, ‘소통하고 협조하는 협력인’, ‘상상하고 혁신하는 창조인’으로 구성되어 있다. 둘째, 교육 목표로서 시민에게 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문 인재 양성으로 봉사 정신과 전문성 있는 인재에 대하여 한 번 더 강조하였다. 셋째, 추진전략으로서 ‘시민중심의 공직 가치관 확립’, ‘직원행복의 조직문화 확산’, ‘성과창출을 위한 전문역량 향상’, ‘미래 환경 변화 대응능력 함양’으로 제시하였다.

위와 같은 비전을 실행하기 위하여 인재개발에 대한 4대 목표 및 중점과제를 제시하고 있다. 첫째, 시민중심 공직가치의 확립을 이루기 위하여 공직에 대한 신뢰를 제고하고, 청렴문화 확산을 추구하고, 협치·혁신·적극행정, 상생·협력 등 주요 시정정책을 위한 공직가치를 공유한다. 둘째, 직원행복의 조직문화 확산을 위하여 직원의 행복과 성평등, 공직역량 향상, 소통하며 상생하는 조직문화를 확산하는 리더십 교육을 한다. 세 번째, 성과창출과 전문역량 강화를 하기 위하여 시정에 대한 핵심사업과 그와 관련된 직무에 대하여 전문적인 교육을 확대시키고 협업과 문제해결을 위한 실질적인 이론실습 학습을 연계시키고 온라인 콘텐츠를 제공함으로써 언제 어디서든 교육을 받을 수 있는 스마트 학습 기반을 조성한다. 마지막 목표로, 미래변화 대응역량 강화를 제시하고 있다. 4차 산업혁명 시대에서의 정책 대응 역량을 향상하고 COVID-19와 같은 사회변화에 대응하기 위하여 디지털로 소통하며 또한, 보안에 대한 교육을 강화하여 4차 산업혁명 시대를 선도할 정책 대응 역량 교육 강화하고, 시 우수정책을 공유하고 국제도시 간의 교류를 확대하는 온라인 연수를 실시하는 것을 제시하고 있다.

주요 사업으로서는 세 가지를 제시하면서 먼저 서울시 인재 양성을 위하여 집합교육을 실시하며, 청렴과 혁신, 변화, 협력과 소통을 추구하고 직무에 대한 역량 교육을 실시하는 온라인 콘텐츠를 위하여 e-러닝 교육을 같이 진행한다. 두 번째로 글로벌 리더 역량을 키우기 위하여 선진 외국 도시들의 공무원 교육연수와 같은 국제연수를 진행하고 이를 위하여 다양한 국제기구와의 소통도 진행한다. 마지막으로 공정한 인재선발로서 채용에 있어서 공정함을 무엇보다 중요시하며, 사회적 약자들에 대한 배려와 공무원 승진 과정에서 공정성을 위하여 역량 평가 등을 진행한다.

인재개발 비전과 4대 목표, 중점과제, 주요 사업에서 ESG와 관련된 가치들을 확인

할 수 있다. 기업에서의 ESG의 윤리경영을 공공부문에 대입하게 되면 이는 청렴이라고 할 수 있으며, 부패를 방지하고 청렴한 공직문화를 위한 공직가치를 제시하고, 소통과 협조·협력·상생의 가치로서 공공부문 내의 폐쇄적인 구조에서 외국의 다양한 기관들과의 협력을 추구하며, 민간과의 소통을 추구하고 있었다. 또한, 민간 기업의 ESG에서는 노사의 관계를 중시하고 있는데, 공공부문에서 이를 적용하고자 직원 행복에 관심을 기울이고 삶의 질 증진과 인권을 중시하는 양성평등, 사회적 약자들에 대한 배려, 공정성·신뢰성 등을 확인할 수 있었다. 이를 환경(E), 사회(S), 거버넌스(G)에 대하여 각각 평가하면 사회(S)와 거버넌스(G)의 가치들을 중점적으로 확인할 수 있었다. 다만, 환경(E)의 경우 인재개발 비전의 추진전략에서 미래 환경변화에 대한 대응능력 함양을 언급하고 있지만, 하위 부분에서 4차 산업혁명에 대한 역량 등을 언급하고 있는 것을 보았을 때 과연 ESG에서 말하는 환경에 대한 가치를 내포하고 있는 것인지는 확인하기 어려운 부분이 있다. 그리고 위와 같이 ESG의 가치를 내포하고 있지만 가장 중점적으로 언급되는 것은 공무원의 전문성을 중심으로 나타내고 있다. 그렇다면 실제로 교육을 진행함에 있어서 프로그램이 어떻게 진행되고 있는지, 어떠한 가치들을 내포하고 있는지 확인해 보고자 한다.

〈표 5-2, 서울시 인재개발원 인재개발비전〉

인재상	교육목표	추진전략
<ul style="list-style-type: none"> - 헌신하고 책임감 있는 봉사인 - 융합하고 능력있는 전문인 - 소통하고 협조하는 협력인 - 상상하고 혁신하는 창조인 	<p>시민에게 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 시민중심의 공직가치관 확립 - 직원행복의 조직문화 확산 - 성과창출을 위한 전문역량 향상 - 미래 환경변화 대응능력 함양

출처 : 서울시 인재개발원, 2022.04.18(http://hrd.seoul.go.kr/portal/information/visionViewAction.do?TOPMENU_ID=101&LEFTMENU_ID=263&LEFTSUBMENU_ID=284)

〈표 5-3, 서울시 인재개발원 주요사업〉

서울시 인재양성	<ul style="list-style-type: none"> · 집합교육 - 핵심가치 및 시정철학 내재화 교육(청렴, 혁신과 변화, 협력과 소통) - 공직생애주기별 맞춤형 교육(임용-재직-퇴직) - 행정환경 변화에 대응하는 직무역량 교육 · e-러닝교육 - 시정성과 창출 및 직무전문성 향상(기본· 리더십· 직무· IT역량)
글로벌 리더 육성	<ul style="list-style-type: none"> - 외국도시공무원 교육 연수를 통한 친서울 글로벌리더 육성 - 국내외 다양한 국제기구와의 협력연수 운영 및 국제연수 네트워크 강화 - 국제연수를 통한 우수정책 공유 성과와 발전방향을 논의하는 포럼 및 세미나 개최
공정한 인재 선발	<ul style="list-style-type: none"> - 신규채용 시험, 민간자격·면허시험등 실시, 사회적 약자 임용기회 확대 - 전문 역량을 개발하고 공정한 평가를 통한 승진 시험

출처 : 서울시 인재개발원. 2022.04.18(http://hrd.seoul.go.kr/portal/information/visionViewAction.do?TOPMENU_ID=101&LEFTMENU_ID=263&LEFTSUBMENU_ID=284)

〈표 5-4, 서울시 인재개발원 인재개발 4대 목표 및 중점과제〉

시민 중심 공직가치 확립	직원행복 조직문화 확산	성과창출 전문역량 강화	미래변화 대응역량 강화
<ul style="list-style-type: none"> - 공직신뢰 제고 및 청렴문화 확산을 위한 공직가치 교육 강화 - 협치·혁신·적극행정 등 시정기조 및 국정철학 공유·전파 - 상생·협력 가치 정착을 위한 시정 주요정책 공유 교육 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 직원 모두가 행복하고 성평등한 일터 조성을 위한 교육 강화 - 신입 공무원 임용전 교육 강화로 공직적응 및 기본역량 향상 - 소통하고 상생하는 조직문화 확산을 위한 리더십 교육 체계화 	<ul style="list-style-type: none"> - 시정 핵심사업과 관련된 직무전문 교육 확대 - 현업 문제해결을 위한 이론실습 연계학습 강화 - 최신 온라인 콘텐츠 적시 제공으로 스마트 학습 기반 조성 	<ul style="list-style-type: none"> - 4차 산업혁명 시대를 선도할 정책대응 역량 교육 강화 - 코로나-19등 사회변화 대응 위한 디지털 소통·보안 교육 강화 - 市우수정책 공유 및 국제도시간 교류확대를 위한 온라인 연수 실시

출처 : 서울시 인재개발원. 2022.04.18 (http://hrd.seoul.go.kr/portal/education/infoIntroAction.do?TOPMENU_ID=103&LEFTMENU_ID=277&LEFTSUBMENU_ID=298)

2) 서울시 인재개발원 집합교육

서울시 인재개발원에서는 공무원들이 대면 또는 비대면, 혼합 등으로 참여할 수 있는 교육들을 진행하며 이를 홈페이지에서 신청할 수 있는 시스템으로 만들어 놓았다. 이러한 시스템 아래 어떤 교육을 진행하고 있는지 확인해보고자 하며 22년 4월 기준 3개월 내 교육들이 진행되는 것이 있었는지 확인해본다.

총 77개의 집합교육이 진행되고 있었으며, 승진을 위해 필수적으로 수강해야 하는 교육과 신입자들을 위한 교육, 업무 효율성을 높이기 위한 교육, 전문역량을 위한 교육 등이 이루어져 있다. 이러한 교육들을 급수에 따라 신청이 제한하고 있어, 전 직원과 퇴직예정자들이 수강할 수 있는 것을 모두 포함하고, 특정 담당자들을 위한 것을 제외하면 각 급수에서 수강할 수 있는 강좌의 수를 확인해보면 먼저 4급 이상이 수강할 수 있는 교육의 수는 30개, 5급 60개, 6급 66개, 7급 62개, 8·9급 62개로 확인된다.

교육들이 각각 어떠한 가치들을 실현하고자 하는지, 목표로 추구하는 것이 무엇인지 등을 확인하기 위하여 과정의 목표와 핵심 내용을 바탕으로 핵심가치를 분류하였고, 그 기준으로 시민들의 참여를 위한 교육이나 민주주의 구현을 위한 것을 주민참여로 설정하였으며, 공무원이 도시의 지속적이고 역사적인 부분에 중점을 두고 사회적인 문제나 중요성을 인식하는 것을 사회적 가치, 직원들의 역량을 증진시키기 위한 공직역량, 윤리경영과 케를 같이하는 청렴에 대한 부분을 공직윤리, 공무원들의 기본적 마인드와 자

세에 대한 교육을 공직가치, 마지막으로 환경에 대한 대응 및 교육에 대하여 환경 등 주요가치 6개로 분류하여 진행하였다.

분류의 결과로서 가장 많은 핵심가치로 확인된 것은 공직역량으로서 총 59개로 확인되었으며 주로 확인되는 교육은 승진대상자들에 대한 역량 평가 및 교육, 전문 직종에 대한 기술 역량 제공, 성과창출을 위한 리더십, 실무 위주, 엑셀 활용 방법, 민법·행정법에 대한 이해, 스마트폰 사용법, SNS 활용 방법, 컴퓨터 활용 방법, 메타버스와 같은 4차 산업혁명에 대한 이해를 위한 교육 등으로 이루어져 있다. 위와 같은 교육으로 조직적인 역량과 개인적인 역량들을 핵심으로 두고 있었으며, 특정 세대를 위한 교육도 확인할 수 있었다. 그다음의 가치로서 공직가치로 총 7개의 교육으로 확인할 수 있었고, 신입자들을 위한 기본적인 공무원의 자세 등 공직마인드를 함양, 공생과 상생을 위한 공무원의 역할 인식, 장기적인 도시계획으로서 지향해야 할 가치를 공유, 소통과 신뢰의 조직으로서 변화를 추구하고, 남북관계에서의 의식을 함양시키는 교육을 진행하고 있었다. 세 번째의 가치로서는 사회적 가치 6개이며, 공무원들의 퇴직 후 삶을 위한 귀농이나 귀촌, 노동문제, 공무원들의 삶의 질을 위한 건강, 사회적 약자에 대한 주거정책과 같은 교육들이 진행되고 있었다. 그리고 공직윤리로서 반부패를 위한 교육 2개, 주민들의 참여를 활성화 시키기 위한 공무원 역량 배양과 같은 교육 2개, 기후변화 및 대기질 등 환경에 대한 인식과 역량 배양 교육 1개로 이루어져 있었다.

각 교육에서 ESG와 직접적으로 관련된 교육들에 대해서는 몇 가지 확인할 수 있었다. 그리고 세부 과정을 확인해보면 조금 더 ESG에 대한 가치들을 내포하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 예를 들어 공직 역량이나 공직가치의 5급 승진리더 과정에는 총 39개의 세부 과정이 있으며 그 안에서 ‘관리자가 알아야 할 성별영향평가’, ‘장애인 인식개선’, ‘성희롱 및 성폭력 예방’, ‘환경과 사람이 중심이 되는 그린뉴딜 정책’, ‘지속가능한 도시 발전을 위한 서울의 과제’ 등을 확인해 볼 수 있었다. 다만, 이러한 교육들은 39개의 세부 과정에서 일부, 총 150시간에서 몇 시간으로 배정되어 있으며, 이와 마찬가지로 6급 미래양성과정과 같은 경우 총 617시간 중 일부, 7~9급 신입자 심화교육 총 83시간 중 일부 시간에서 확인할 수 있었다. 이러한 부분으로 볼 때 ESG의 가치가 일부 포함이 되어 있지만, 이것이 중심이라고 보기에는 어려운 부분이 있다.

전체적으로 보았을 때, 현재 인재개발원에서 집합교육으로 이루고자 하는 것은 공무원들의 업무능력 향상에 가장 큰 가치를 두고 있고, 그 배경 아래에서 일부 ESG 가치를 내포한 형태로 진행되고 있다. 교육의 내용을 확인할 수는 없었지만, 전체적인 교육 비율에서 비추어 볼 때 전문적으로 가치들을 공유하고 교육하는 것이라고 보기에는 무리가 있다. 이러한 부분을 비춰보았을 때, 현재 서울시 인재개발원에서 진행하는 교육에서는 ESG에 대한 교육이 이루어지고 있다고 보기 어려우며, ESG에 대한 교육프로그램 개발의 필요성이 있다.

나. 서울시 인재개발원의 ESG 실천 프로그램 제안

- 서울시 의회 의원, 구의회 의원 대상 ESG 교육 이수 필수화
- 서울시 공직자 전체로 확대
- 서울시 일선 교육기관에 ESG 교육 프로그램 배포
- ESG 허브로서의 서울시 위상 강화
- ESG 국제 컨퍼런스 개최
- ESG 경진대회 개최
- ESG 우수 공직자 선발
- ESG 우수 기관 선정
- ESG 교육 프로그램 개발

다. 서울시 ESG 확산을 위한 조례 제정 필요성

연구에 기초하여 ESG를 확산시킬 가치 ‘서울시 ESG 기본조례’를 준비할 필요가 있다. 기본조례가 통과되는 시점에 ESG 확산을 위한 구체적인 실행방안 등을 준비해야 하며, 경우에 따라서는 추가적인 조례 제정의 필요성도 제기될 것이다. 예컨대, ESG 교육 필수이수와 관련된 조례로서 서울시의회 의원, 구의회 의원이 주요 대상이며, 점진적으로 서울시 공직자 전체로 확대해 나가는 것이다. 기존의 공직가치 교육과의 차별을 확인하며 추진하면 될 것이다.

VI. 요약 및 정책제언

최근 ESG 경영에 관한 관심이 증폭되고 있다. 전술된 바와 같이 그동안 논의되어 온 사회적 가치(social value)의 내용과 크게 다를 바는 없다. 다만, 사회적 가치의 중요성을 인지하고 사회적 책임을 다하자는 사회적 공감대 형성이 점진적으로 누적되어 온 지난 역사를 감안하면 최근의 ESG 열풍은 긍정적으로 평가되기에 충분하다.

사회적 가치의 주요 항목 중 하나로 자리 잡아 온 환경 문제에 대한 관심이 최근 심각하게 인식되는 과정에서 환경 문제를 별도의 범주로 간주하자는 움직임이 ESG의 핵심이다. 지난 30여 년 동안 기후변화에 대응하자는 취지에서 환경 문제에 초점을 맞춘 흐름 하나와 시장으로부터 사회를 보호하자는 사회적 약자 배려에 초점을 맞춘 흐름이 서로 다른 경로를 거쳐 오늘에 이르게 되었다.

최근 기업의 사회적 책임(CSR)을 주도한 민간부문에 영향을 받아 공공부문에서도 사회적 가치를 중시하자는 운동이 활발해진 것과 동일한 논리로, 이번에도 민간부문에서 시작된 ESG가 공공부문으로 확산되고 있는 것으로 관측된다. 민간부문에서는 상대적으로 환경 문제가 ESG의 핵심으로 간주되고 있는 반면 공공부문에서는 사회적 약자 배려가 ESG의 핵심으로 여전히 간주되고 있는 점도 이와 같은 전체적 맥락에서 이해될 수 있다.

기후변화에 따른 지구촌 자체의 존립 위기를 감지하면서 민간부문에서 시작된 최근의 ESG 열풍에 대하여 공공부문도 심각하게 받아들여야 할 것이다. 본 연구 역시 그동안 전통적인 사회적 가치 중심 공직자 교육 프로그램이 다소 실효성을 거두었다고 하더라도 보다 구체적으로 환경 문제 등에 대하여 더 적극적으로 대처할 수 있는 역량을 갖추어야 한다는 점에서 교육 프로그램의 수정을 권고하기 위한 목적으로 추진되었다.

연구의 목적을 달성하기 위하여 기초 조사 차원에서 ESG의 개념과 최근의 흐름에 대하여 정리했다. 이에 더하여 구체적인 사례들을 국내외적으로 살펴보면서 ESG에 대한 관심과 그에 대한 교육 프로그램들을 소개했다. 사례연구를 통하여 상당 부분 밝혀진 ESG 교육의 필요성 및 방향성, 그리고 구체적 교육 프로그램 등에 대하여 확인 목적으로 전문가 인터뷰를 실시했다. 심층 인터뷰에 참여한 전문가들은 공공부문과 민간부문에서 ESG 관련 활동을 직접 현장에서 수행하고 있는 분들이며, 몇 가지 사항에 대하여 공감대를 형성했다. 우선 ESG 교육의 필요성에 대하여 매우 긍정적인 의견을 표시했고, ESG 교육이 공직사회 전반으로 확산되어야 한다는 점에도 공감했다. 공공부문 자체가 ESG 경영에 기초하기 때문에 추가적인 교육 프로그램이 필요할 것인가에 대하여 부정적인 생각을 갖고 있는 일부 주장에 대하여도 강하게 반대하고 있다. 공익(public interest)을 달성하는 것을 기본 목표로 삼는 공공부문의 경우 상대적으로 민간부문에 비하여 ESG 경영에 대하여 우호적이라는 사실을 부정하기는 어렵다. 다만, 공공부문의 역할을 바라보는 패러다임의 변화 추이를 살펴보면 경우에 따라서는 민간부문에 비하여 오히려 더 ESG 경영에 관심을 덜 갖는 경우도 있다는 것이다. 더군다나

ESG 내용에 대하여 충분한 숙지가 되어 있지 않으면 민간 기업의 노력을 도와줄 역량도 되지 않을 수 있다는 점을 감안하면, 양질의 교육 프로그램이 필요하다는 점을 부인하기 어렵다.

인터뷰에 참여한 대부분의 전문가들은 특별히 환경 교육의 중요성을 강조한다. 환경 문제는 상당 수준의 전문적인 지식을 필요로 하며, 기후변화, 환경 문제 등에 대한 이해력이 증진될수록 제시될 수 있는 처방으로서의 정책의 실효성도 증진될 것으로 전망하고 있다. 탄소중립과 관련된 탄소국경세 도입 등에 대한 이해 역시 ESG 환경 조성에 큰 도움이 될 것으로 보인다. 이에 서울시 인재개발원 역시 국가공무원인재개발원, 지방자치인력개발원 등과 보조를 함께 하여 ESG 경영 환경에 적극 대응할 필요가 있다. 특히 인재개발원 교육 프로그램의 조정, 서울시의회 의원들에 대한 ESG 교육의 필수화 등을 통하여 글로벌 리딩 도시로서의 서울시의 위상을 제고할 필요가 있다. 오래 전부터 기후변화, 환경 문제에 대하여 많은 연구를 수행해 온 서울연구원의 축적된 노하우를 활용하는 것도 적극 권장하며 SK 등 민간 기업 등과의 협업을 통하여 서울시가 ESG 허브가 될 수 있도록 지혜를 모아야할 시점이다.

〈 참고 문헌 〉

■ 단행본

- 강성종·이현, 『ESG경영 리더를 위한 사회적 가치 강의』, 바른북스, 2021.
- 김경동, 『사회적 가치: 문명론적 성찰과 비전』, 푸른사상, 2019.
- 김경일·김태훈, 『프레임의 힘』, 21세기북스, 2022.
- 김재필, 『ESG 혁명이 온다』, 한스미디어, 2021.
- 김재필, 『ESG 혁명이 온다 2: 미래 전략과 7가지 트렌드 편』, 한스미디어, 2021.
- 매일경제 ESG팀, 『이것이 ESG다』, 매일경제신문사, 2021.
- 박명규·이재열, 『사회적 가치와 사회혁신』, 한울아카데미, 2020.
- 배성기, 『지방자치단체 사회적 가치 구현을 위한 공공조달 프레임 워크』, 한국민간위탁경영연구소, 2016.
- 배성기·오수길, 『사회적 가치와 공기업 혁신』, 큰날개, 2020.
- 배종석·문정빈, 『ESG 시대의 사회적 가치와 지속가능경영』, 클라우드나인, 2021.
- 신지영, 『지금 당장 ESG』, 천그루숲, 2022.
- 신지현, 『한 권으로 끝내는 ESG 수업』, 중앙북스, 2022.
- 이태진·정병두, 『공공기관의 사회적 가치창출 길라잡이』, 지엠컴퍼니, 2018.
- 장용석·조희진·김보경·황정윤·이영동, 『사회적 가치의 재구성:대한민국 사회문제 지도

장용석·조희진, 「사회적 가치의 시대, 집합적 임팩트가 답이다」, 문우사, 2022.

황상규, 「사회책임의 시대 ISO 26000 이해와 활용」, 틱웁, 2013.

허경선, 공공기관의 사회적 가치에 대한 소고 P8-29, 한국조세재정연구원, 2020

현상균·홍장원, 「ESG 투자의 정석」, 한스미디어, 2022.

CSES 사회적 가치연구원·임팩트온, 「S in ESG」, 파라프로젝트, 2022.

■ 연구논문

오미자·김미량. FGI분석을 통한 소셜 큐레이션 서비스의 교육적 활용 가능성 탐색 P267-276.. 한국콘텐츠학회 논문지, 16(10), 2016

주호진·박석희, 정부조직의 팀제 운영에 대한 진단과 처방 P449-469. 서울행정학회 학술대회 발표논문집, 2007.

■ 보도자료

머니투데이, ‘기업 생존’ 필수조건된 ESG...국민 63% “제품구매에 영향”

(<https://news.mt.co.kr/hotview.php?vgb=year&no=2021053010453010277&type=1&hid=201912191421526686&hcnt=236&sec=all>), 2021.05.30.

뉴스웨이, ‘대기업 80% “환경 최우선 과제...ESG 사업 더 키운다”

(<http://www.newsway.co.kr/news/view?tp=1&ud=2022020812183570334>) 2022.02.08.

아주경제, ‘재계 넘어 기초지자체도 화두된 ESG..왜?’

(<https://www.ajunews.com/view/20220304082159774>), 2022.03.06.

전자신문, 'ESG 위원회의 역할과 책임'

(<https://www.etnews.com/20220114000170>), 2022.01.13

■ 사이트

전국경제인연합회(<https://www.fki.or.kr/Main.aspx>)

Kotra 해외시장뉴스(<https://dream.kotra.or.kr/kotranews/index.do>)

환경재단(<http://www.greenfund.org/>)

ESG행복경제연구소(<http://www.happyesg.com/>)

부록

부록 1 FGI 질문지

1. ESG가 전 세계적으로 주목받는 배경은 무엇이라고 생각하시나요?

2. 국내외에서 ESG의 최신 트렌드가 무엇이라고 생각하시나요?

3. 국제사회에서 주목할만한 ESG의 흐름은 무엇인가요?

4. 공공기관이 ESG를 이행해야 하는 이유가 있다고 생각하시는지, 그렇다면 무엇이라고 생각하시나요?

5. 공공기관에서의 현재 ESG 이행수준은 어느정도라고 생각하시나요?

6. 공직자가 ESG를 이해해야 하는 이유는 무엇인가요?

7. 공직자들의 현재 ESG에 대한 이해수준은 어느정도라고 생각하시나요?

8. ESG를 실천하는 대표적인 국내외 사례는 무엇이라고 생각하시나요?
(공공기관 외 포괄적으로)

9. 공직자에게 ESG 교육이 필요한 이유는 무엇인가요?

10. 공직자에게 ESG 교육이 필요하다면 어떤 ESG 교육이 필요한가요?

11. 외국 공공기관은 ESG를 어떻게 이행하고 있나요?

12. 공공기관에서 ESG를 이행한다면 그에 대한 모범사례가 있나요?

13. ESG를 측정하는 지표에 대한 현재 동향은 어떻나요?

14. 사회적 가치와 ESG의 관계에서 유사점과 차이점은 무엇이 있나요?

15. 업무수행 과정에서 ESG를 접목할 수 있는 방안은 어떠한 것이 있나요?

부록 2 서울시 인재개발원 집학교육 ESG 분류표

과정명	과정목표 및 특징 핵심 내용	핵심가치	대상자
4급 승진대상자 역량평가이해과정	과장으로서 역량 강화, 모의상황 실습	공직역량	5급
4차 산업혁명을 활용한 행정혁신(인구변화)	4차 산업혁명 및 포스트 코로나 시대, 인구/사회/경제/기후 등 분야별 미래 트렌드 분석을 통해 미래변화에 적극적으로 대응하기 위한 행정역량 향상	공직역량	5급이하
5급 승진대상자 역량평가이해과정	5급 역량평가 대비, 과제해결능력 함양으로 개인역량 및 조직역량 향상	공직역량	6급

6급 미래인재양성	자아성찰, 직무전문역량, 현장중심업무역량, 능동성	공직역량	6급
6급 승진자	상하 가교위치에서 상사의 신뢰와 후배의 참여 유도 방안, 중간관리자로서 자기개발	공직역량	6급
PC분해조립 및 문제해결	업무효율성 능력 배양	공직역량	전직원
PC와 스마트폰 정보지키기	정보보호 능력 향상	공직역량	전직원
TCP/IP 중심의 네트워크 이해	통신 원리 및 네트워크 능력 함양	공직역량	전직원
감성도시 서울을 위한 문화예술 정책 기획	서울시 문화사업 현황 및 정책법령 이해로 감성도시 구현 및 정책기획 역량 함양, 현장체험 및 성공사례 등 참여와 토론 중심	공직역량	5급이하
공공디자인 기획역량 향상	서울시 디자인 정책 전반에 대한 이해 및 실무역량 강화	공직역량	6급이하
공사관리실무(1기 토목직 8,9급)	책임감리제도 도입에 따른 전문 기술역량 제고, 공사관리와 감독업무 수행능력 향상, 실습위주	공직역량	8,9급
공사관리실무(2기 토목/건축 6급이하)	책임감리제도 도입에 따른 전문 기술역량 제고, 공사관리와 감독업무 수행능력 향상, 실습위주	공직역량	6급이하
내 PC 자료관리 팁	컴퓨터 사용 능력 향상	공직역량	전직원
뉴미디어를 활용한 소통 홍보 기법	정책 신뢰도 제고를 위한 중요성 인식, 홍보기법 역량 배양	공직역량	5급이하
메타버스를 활용한 가상오피스 구현	4차산업혁명 핵심 플랫폼 기술 이해 및 활용능력 향상	공직역량	전직원
무료 프로그램을 활용한 이미지 편집(초급)	이미지 편집 등 실무사용 방법 배양	공직역량	전직원
보고서 꾸미기 스킬	문서작성 능력 향상	공직역량	전직원
보안 알고리즘과 VPN 장비의 이해	각종 보안 장비의 알고리즘 체계 학습으로 SSL/IPSEC 중심의 VPN 운영방식학습	공직역량	전직원
블록코딩으로 쉽게 배우는 인공지능	SW 코딩과정에 대한 학습 프로그래밍 능력 배양	공직역량	전직원
블록코딩으로 안드로이드 앱 만들기(초급)	스크래치 및 앱인벤터를 이용한 논리적인 계산 및 처리 능력 함양	공직역량	전직원
사물인터넷을 위한 아두이노 체험해보기	프로그래밍을 통한 논리적 사고력 및 문제해결 능력 향상	공직역량	전직원
상생과 협력을 위한 갈등관리 조정 기법	공공갈등 관리에 대한 이론 및 사례연구를 통한 갈등관리 역량 배양	공직역량	5급이하
실득력 있는 발표스킬 향상	효과적인 발표를 위한 표현기법 습득, 발표역량 함양	공직역량	5급이하
성과 리더십(6급)	리더로서 역할 수행에 필요한 정책기획역량 강화, 중재자로서 협력 능력 향상	공직역량	6급
소셜미디어(SNS)	SNS 활용능력 습득을 통한 업무향상	공직역량	전직원
스마트 교통도시를 위한 서울 교통정책 기획	도시교통과 관련된 전문지식과 기술적, 정책적 배경을 이해하고 도시교통 정책 수립 역량 향상	공직역량	5급이하
스마트기기의 활용(Android)	안드로이드 폰 활용방법	공직역량	전직원
스마트워크를 위한 클라우드 활용	스마트기기와 클라우드 서비스 활용으로 업무처리 능력 향상	공직역량	전직원
실무 리더십(7급 이하)	실무 리더로서 동료와의 관계를 재점검해보고 변화의 구체적 실천 방법 모색, 업무역량 향상	공직역량	7급이하
실무관 산업안전 및 보건교육	산업안전 및 사고예방, 작업환경 요인 관리역량 강화	공직역량	담당공무원
안심복지를 위한 서울 복지정책 기획	서울시 주요 복지정책에 대한 종합적이고 체계적인 교육으로 복지욕구에 대응할 수 있는 직무전문 역량 강화	공직역량	5급이하
안전도시를 위한 재난안전 역량	재난안전 관리자 및 실무자의 안전의식 함양, 재난안전 관리를 위한 과제 및 역할 공유	공직역량	담당공무원

향상(실무자)	대처역량 향상		
알기 쉽게 배우는 계약 업무	수시 개정되는 계약 관련 법령 및 계약 실무에 대한 이해 향상	공직역량	5급이하
업무능력 향상을 위한 PC활용 팁	자료 관리 운영 능력	공직역량	전직원
업무에 바로 쓰는 엑셀(초급)	엑셀능력 향상	공직역량	전직원
엑셀을 활용한 데이터 분석	엑셀 데이터 분석 능력	공직역량	전직원
엑셀함수와 데이터관리(중급)	엑셀 함수 수식 통계자료 작성	공직역량	전직원
유형별 보고서 작성 방법	보고서 작성 역량 배양	공직역량	6급이하
인공지능을 위한 실무데이터처리와 머신러닝	데이터 처리 분석 능력 배양, 파이썬 사용 능력	공직역량	6급이하
인문·기술 융합적 사고의 행정 활용	인문학, 과학 등 다양한 분야의 연결 및 융합적 시각 배양, 통합적 사고력 함양	공직역량	5급이하
인포그래픽을 활용한 파워포인트 디자인	PPT활용 능력 향상 및 인포그래픽 제작능력 습득	공직역량	전직원
정기안전점검(1기-토목반)	시설물 안전관리에 대한 담당자 전문지식 습득 및 업무역량 강화	공직역량	4급이하
정책소통을 위한 SNS콘텐츠 만들기	시각화 된 SNS콘텐츠 제작으로 정책홍보	공직역량	전직원
지방재정 투자사업 심사의뢰서 작성 기법	지방재정 투자사업에 대한 중복투자 방지로 건전 재정관리 제도 정착	공직역량	5급이하
창의적 사고와 문제해결 노하우	실무 현장에서 바로 적용 가능한 문제해결능력 향상	공직역량	5급이하
처음 시작하는 프로그래밍과 코딩	프로그래밍 절차 및 코딩을 통한 문제해결능력 및 논리적 사고력 배양	공직역량	전직원
토목시설물 정밀안전진단(교량, 터널)	토목시설물 및 구조물의 안전관리에 대한 실무지식과 점검기법을 학습하여 안전점검 및 관리 능력 배양	공직역량	4급이하
토목시설물 정밀안전진단(교량,터널) 보수교육	시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법에 의거 안전진단 분야 담당자의 전문지식 습득 및 업무역량 강화	공직역량	담당공무원
팀장 리더십	긍정적인 조직문화와 팀워크 조성을 위한 팀 리더로서의 자세 변화, 뉘와 감동의 리더십 발휘를 통한 부하육성 및 효과적인 협의조정을 통한 성과창출 역량 배양	공직역량	5급,6급
파워포인트 활용(초급)	보고서 제안서 작성 시 PPT 사용 방법	공직역량	전직원
파이썬으로 배우는 프로그래밍	파이썬을 활용한 프로그래밍 능력 배양	공직역량	전직원
행정에 도움이 되는 민법의 이해	판례를 통한 민법 주요 내용에 대한 이해	공직역량	5급이하
행정에 도움이 되는 행정법의 이해	행정에 필요한 법률마인드 제고 및 법률 해석과 적용 능력 향상	공직역량	5급이하
현장에서 바로 통하는 기계설비공사 관리	각종 기계설비 및 기계공사에 대한 전문지식 및 이해력 제고, 실무능력 향상, 기계기술과 연관 있는 최첨단 정보기술의 이해로 에너지 효율화, 친환경 등 최근 변화하는 국내외 기술동향 대응	공직역량	5급이하
효율적인 민간위탁사업 관리	민간위탁사업 운영의 명확한 이해를 통해 담당공무원 및 수탁기관 담당자들의 효율적이고 투명한 업무처리 역량 향상 도모	공직역량	담당공무원
힐링이 되는 스마트폰 촬영 및 편집	스마트폰 촬영 능력 배양	공직역량	전직원
5급 승진리더	공직윤리의식 및 가치관 함양, 조직의 변화와 성과를 이끌 수 있는 전문지식 및 리더십 역량 집중 강화	공직역량	5급
서울 건강도시 정책	해외 건강도시 정책 사례공유로 서울시	공직역량	5급이하

기획	적용방안 모색		
사례로 이해하는 조직혁신 노하우	혁신사례 소개 및 발굴을 통한 창의적 사고력 확장 도모	공직역량	5급이하
7~9급 신입자 심화교육	서울시 공무원으로서 자긍심 고취 및 비전과 가치 공유, 봉사자로서 자세확립 등 공직마인드 함양 미 업무기본 역량	공직가치	7~9급 신입자
공정상생 경제의 이해	시 전반 경제정책 방향인 공생과 상생에 대한 이해 향상, 공무원 역할 인식 강화	공직가치	5급이하
균형발전을 위한 서울 도시계획 정책 기획	도시계획 정책 방향에 대한 지식 및 기술 습득으로 직무역량 향상, 도시계획으로서 장기적 지향해야 할 가치 공유	공직가치	4,5급
신임 실무관을 위한 공직입문	시민봉사자로서 자세 확립 등 기본마인드 함양	공직가치	담당공무원
열린 조직문화를 통한 공공서비스 역량 향상	소통과 신뢰의 열린 조직으로 변화, 조직구성원과 고직의 긍정적 변화 미 시민서비스에 영향	공직가치	5급이하
임기제 공무원 공직입문	서울시 공무원으로서 시정방향 이해 및 공직자로서의 올바른 기본자세 확립	공직가치	5급이하 신입자
평화통일을 위한 동북아 정세 및 북한의 이해	남북관계에 관한 공직자의 평화통일에 대한 균형잡힌 의식 함양	공직가치	6급이하
일과 삶의 균형을 위한 건강관리	다양한 질병에 따른 증상 및 예방법 이해, 건전한 생활문화 조성 및 체력증진 도모	사회적 가치	5급이하
공공기관 노동문제의 이해	노동관계 법령 숙지 및 실무역량 강화, 노사 상생 조직문화 확산	사회적 가치	5급이하
서울의 과거, 현재 그리고 미래	서울 역사문화 보존의 중요성 이해 및 발전전략 모색	사회적 가치	5급이하
인생이모작 준비(귀농귀촌)	퇴직 10년 전부터 예정자 수요에 기반한 교육으로 은퇴 이후 삶 지원	사회적 가치	퇴직예정자
주거 사다리 복원을 위한 서울 주택정책 기획	주거정책 방향의 패러다임에 대한 이해와 전문 지식 습득, 직무역량 향상, 수요자인 사회적 약자를 고려한 주택공급 정책	사회적 가치	5급이하
행복한 미래설계	퇴직 후 새로운 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있는 긍정 마인드 함양	사회적 가치	퇴직예정자
청렴특별시 서울	반부패 사례와 청렴도 향상 추진사례를 통한 청렴 마인드 향상	공직윤리	5급이하
투자출연기관 사례로 이해하는 청렴	리더로서 공직마인드 확립 및 청렴 역량 강화	공직윤리	7급이상
성공적인 시민참여형 회의진행 기법	시민참여형 사업을 위한 시민과의 소통역량 향상	주민참여	5급이하
시민참여 정책의 행정 적용 사례	시민참여 활성화를 통해 시민 민주주의 구현 역량 향상	주민참여	5급이하
스마트 에코도시를 위한 서울 기후환경 정책 기획	기후변화, 대기질, 에너지 등에 대한 통합적 사고 역량 향상과 정책추진 과정에서 발생할 수 있는 사항에 대한 이해와 기후환경 분야에 대한 해결 역량 강화	환경	5급이하

서울시 인재개발분야의 ESG 정립 및 확산방안 연구

제 안 : 서울특별시의회 의회사상제도 연구회

홈페이지 : <http://www.smc.seoul.kr>

연 락 처 : 서울특별시 중구 덕수궁길 15 서울특별시의회 의원회관(입법담당관)

담 당 자 : 예산결산특별위원회 복상균 지원관

연구기관 : 한국행정학회

책임연구 : 김 태 영

연 락 처 : 02-736-4977

발간등록번호 : 51-6110100-000239-01

※ 본 학술연구용역보고서의 지식재산권은 서울특별시의회와 용역수행자가 공동으로 소유하며, 내용은 서울특별시의회의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 알려드립니다.

(지식재산권은 서울특별시의회와 용역수행자가 공동으로 소유하며, 용역수행자가 복제, 배포, 개작, 전송 등의 사용을 할 수 있음)