

노조의 사회적 책임에 관한 연구 -LG전자 노동조합 사례를 중심으로-

김성건*, 김종화**

한국외대 경영학 박사^{*}, 한국외대 글로벌경영대학 교수^{**}

A Study on the Union Social Responsibility(USR) focused on LG Electronics Union

Sung-Gun Kim^{*}, Joong-wha Kim^{**}

Ph.D of Hankuk University of Foreign Studies^{*}

Professor of Hankuk University of Foreign Studies^{**}

요 약 기업이 살아남기 위해서는 이윤을 추구해야 하는 것 뿐 만 아니라 사회적 책임이 요구된다. 이러한 사회적 책임은 비단 기업 뿐 만이 아니라 기업의 하위시스템인 노동조합에도 사회적 책임이 요구된다. 그러나 이러한 노조의 사회적 책임(Union Social Responsibility, 이하 USR)에 대한 실행사례와 이에 대한 연구는 미미한 것이 사실이다. 노동조합이 지속적으로 생존하고 그 역할을 다하기 위해서는 조합원들만의 기대를 충족시키는 것은 기본이고, 비노조원, 지역사회 등 노동조합과 관련된 이해관계자들의 기대를 충족시켜야 한다. 이에 본 연구에서는 노조의 사회적 책임에 대해 우리나라에서는 선도적이라 할 수 있는 LG전자 노동조합의 USR 사례를 살펴보았다. LG전자 노동조합은 2010년 USR을 도입하면서 노동운동의 변화를 추진하였고, 지역사회와 취약계층에 대한 봉사과 파업 자제를 통한 산업평화 확립, 환경보호 등과 같은 내용의 USR을 실천하였으며, 국내 사업장 뿐 만 아니라, LG그룹 내부 및 해외 사업장에도 이를 전파하였다. 본 연구에서는 이러한 LG전자 노동조합의 사례를 통해 사회적 존재로서의 노동조합의 새로운 길에 대해 모색하고자 한다.

주제어 : CSR, USR, 노동조합, LG전자

Abstract According to change of business environment, the company has required not only profit but also social responsibility for profitable growth. However, these changes are not only applies to the company. Company's internal stakeholders and social systems sub-elements of the union was forced to respond to these changes, too. However, research has not focused yet USR until now, It's very rare USR and introduction of USR and Case of USR. But The union must meet a the stakeholders such as nonunionist, county, as well as union members. This study looked at the USR Case of LG Electronics Union which is a leader in this filed. LG Electronics Union had accepted the USR in 2010, LG Electronics Union led innovation and change of labor movement and pushed ahead with USR such as service to community and vulnerable, refrain from strike, environmental protection. and LG Electronics Union spread the USR to overseas and domestic. Through the LG Electronics Union's USR Case, this study seek the new labor movement.

Key Words : CSR, USR, Union, LG Electronics

* 본 논문은 2013 년 한국외국어대학교의 교내연구비로 지원되었음

Received 14 January 2014, Revised 14 February 2014

Accepted 20 February 2014

Corresponding Author: Joong-wha Kim(Hankuk University of Foreign Studies)

Email: kim2345678r@hanmail.net

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

기업은 사회를 구성하는 하나의 일원으로서 경제적 측면 뿐 만 아니라, 사회, 정치, 문화 등 다양한 부분에 영향을 미치기 때문에, 지역사회 및 이해관계자들, 그리고 일반 시민들은 기업에 대해 높은 기대수준을 가지고 있다. 현재, 사회가 기대하는 기업의 수준은 법을 준수하는 차원 뿐 만 아니라, 윤리적 책임을 넘어서서 사회적 책임을 다하는 것이다. 그리고 기업이 이들이 요구하는 기대수준에 미치지 못할 경우 기업을 향한 부정적인 인식은 기업의 경영을 어렵게 만들기도 한다. 따라서 기업은 불확실한 경영 환경 하에서 지속가능 경영을 위해 다양한 사회적 책임 활동을 수행하고 있다.

그러나 이러한 사회적 책임은 기업차원에서만 해당되는 활동이 아니다. 사회적 책임은 기업과 같은 영리 집단 뿐만 아니라 비영리 집단을 포함한 사회를 구성하는 모든 조직에게 요구되는 책임이다. 따라서 많은 조직이 사회적 책임을 수행하며, 사회가 요구하는 바람직한 모습으로 탈바꿈 하고 있다.

이러한 움직임은 기업 안에 있는 노동조합에서도 확인할 수 있다. 몇몇의 노동조합이 노동조합 차원에서의 사회적 책임(Union Social Responsibility: 이하 USR)을 선포하였으며, 이를 실천으로 옮기고 있다. 이러한 배경에는 크게 두 가지 측면이 있다. 우선 노동조합을 향한 사회의 부정적 시선이다. 국내 대기업의 노동조합들의 집단 이기주의와 불법적 과업에 의한 사회적 비용에 국민들은 노동조합에 상당히 실망한 상태이기 때문이다. 그리고 두 번째 이유는 노동조합 조직률의 지속적인 감소이다. 산업의 구조가 변화함에 따라 고용의 형태가 개별 계약 형태로 이루어지고 있으며, 노동조합이 본연의 구실을 제대로 수행하지 못하고 있다는 인식이 팽배해짐에 따라 노동조합의 조직률이 꾸준히 감소하게 되었고, 지금에 이르러 노동조합의 생존 그 자체를 위협하는 상황을 맞이하게 되었다. 이러한 상황 속에서 몇몇 노동조합들은 스스로의 생존 방안을 모색하고 기업차원을 넘어서서, 노동조합 스스로가 사회 구성원의 일원임을 인식하고 지역 사회와 더불어 살아가기 위해 노동조합 차원에서의 USR을 선포하고 실행으로 옮기고 있다. 이에 본 연구에서는 이러한 USR을 선도적으로 도입하고 활발한 활동을 전개하고 있는 LG전자 노동조합의 사례로 USR

의 진행 방향과 시사점을 도출하고 이를 통해 향후 타 기업의 노동조합이 USR을 도입할 시 참고할 만한 시사점을 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 CSR의 의의

CSR의 개념에 대해서는 다양한 정의들이 존재하고 있어서 일의적으로 정의하기는 쉽지 않다[1]. CSR과 관련한 다양한 개념들이 존재하는 것은 CSR이 그 기업이 뿌리를 내리고 있는 사회에 대한 책임을 의미하기 때문이다. 각 사회는 나름의 전통과 문화, 역사를 가지고 있으며, 각기 다른 특성을 나타내고 있다. 고유의 특성을 가지고 있는 사회마다 기업들에 대한 요구는 다를 수밖에 없으며 기업에게 요구되는 사회적 책임의 내용도 달라지게 된다[2].

다만, 각 사회마다 논의되고 있는 CSR의 개념을 전체적으로 정리해 보면 공통분모를 추출해 볼 수 있다. 즉, CSR이란 정부, 종업원, 소비자, 투자자, 지역주민 및 NGO 등 기업을 둘러싸고 있는 수많은 이해관계자의 요청에 적극적으로 대응할 것을 요구하는 개념이다[3]. 다시 말해서 기업이 주주뿐만 아니라 다양한 이해관계자의 이익을 추구해야 하고, 그 결과 기업 경영진이 경영판단을 함에 있어 재무적 이익뿐만 아니라 환경, 노동, 인권, 지역사회 등 다양한 사회적 요소도 함께 고려하도록 유도하는 것이라고 이해할 수 있다[4].

역사적으로 기업의 사회적 책임은 산업화와 더불어 나타났는데, 유럽의 경우는 산업화 이후 19세기에 노동자들의 소요나 사회적 혁명 상황을 방지하기 위해 성찰적 기업가들에 의한 종업원 복지정책이 실시된 것이 그 시작이라고 볼 수 있다. 20세기에 들어서는 미국에서 1950년대 이후 본격적으로 CSR에 대한 개념화가 진행되었는데, 1953년 Howard Bowen의 『Social Responsibilities of the Businessmen』 저작을 중요한 시발점으로 간주하고 있다[5]. 이후 Carroll(1991)은 사회적 책무를 경제적, 법적, 윤리적, 및 자선적 책임으로 세분화해 이들이 계층적 구조를 갖는다고 주장했다[6].

그 외에도 Howard Bowen(1953)[5]은 기업의 목표와 사회의 가치 측면에서 바람직한 기업의 정책을 추구하고

의사결정 및 행동을 취하는데 대한 기업의 의무라고 주장하였고, McGuire(1963)는 기업의 사회적 책임을 기업이 사회에 대한 경제적 및 법률적 의무뿐만 아니라, 이러한 의무를 넘어서서 전체 사회에 대한 책임을 져야 한다는 것이라 주장하였다[7]. Brown and Dacin(1997)은 기업의 사회적 책임을 지각된 사회적 책임과 관련된 조직의 상태 및 활동'이라 개념화 하였다[8]. 국내에서는 정수영(2005)이 기업의 사회적 책임은 '이해관계자 집단의 이해를 조정하는 것이다. 즉 기업의 주체인 경영자가 그 환경 주체에 대하여 갖는 책임을 말한다.'고 주장하였으며 [9], 이우광(1997)은 기업의 사회적 책임을 '기본적인 책임인 법적, 윤리적, 책임, 존재이유로서의 경제적 책임, 주위로부터 존경받을 수 있는 사회공헌 책임으로 분류한다'고 정의하였다. 이와 같이 기업의 사회적 책임은 기업 윤리와 불가결하게 연결되어 있으나, 사업경영에 있어 윤리적 기준 혹은 가치에 대한 기업의 책임 개념에 포함되는 것이 더욱 올바른 정의라 할 수 있다[10].

2.2 노조의 사회적 책임(USR)

기업의 사회적 책임에 대한 논의가 활발하게 이루어진 데 반해, 노조의 사회적 책임에 대한 논의는 최근에 이르러서이다. 노조의 사회적 책임(Union Social Responsibility : 이하 USR)은 아직까지 일반적인 용어는 아니다. 하지만 2010년 LG전자 노동조합이 USR을 선포한 이후 사회적으로 USR에 대한 관심이 증대되었으며, 이후 KEPCO(2011년), LG이노텍(2012), LG디스플레이(2012)등 국내 대기업 노조들이 USR을 도입하고 있다. 또한 2010년 ISO 26000이 제정, 발표되면서 노동조합 역시 이 국제 표준을 외면할 수 없는 상황이 되었다. 이렇듯 USR에 대한 관심이 증대되는데 비해 USR에 대한 구체적인 연구나 사회적 합의는 이루어지지 않고 있는 실정이다.

Dawkins(2010)는 노동조합의 사회적 책임을 강조하고 ISO 26000에서 노동조합을 포함한 모든 조직체의 사회적 책임에 대한 가이드라인을 발표하면서 본격적인 논의가 촉발되었다. 국내에서는 LG전자가 2010년 USR현장을 발표하고 노조의 사회적 책임활동을 대외적으로 선포하였으며, 김동원(2007), 권순원(2010), 정승국(2011)이 잡지기고, 학회발표와 정책보고서를 통해서 국내에서의 USR에 대한 논의를 확대하였다(임효창, 2013)[11]. USR

의 이론적 근거를 처음으로 제시한 Dawkins(2010)는 한 조직체의 행위는 규범적 척도 내에서만 이루어져야 정당성을 갖는다고 노조도 다른 사회제도와 마찬가지로 사회적 승인을 얻는 방식으로 행동해야 한다고 USR의 중요성을 강조했다[13]. 일본의 노동경제학자인 후지무라 히로유키(藤村博之, 2010)도 노조는 사회적으로 의미 있는 활동을 하기 때문에 법적으로 보호받고 있다며 노조에는 사회적 책임이 부과되어 있다고 지적했다[13].

이러한 USR에 대해 국내 학계에서는 그 방향성에 대해서 긍정적인 입장이 다수이다. 권순원(2010)[14]은 노조의 공적 신뢰강화, 리더십 강화, 노조를 둘러싼 이해관계자와의 관계 개선, 노조 운영 역량 개선, 노동안전과 보건환경 개선, 자원 효율성 구현 및 에너지 절감, 책임있는 정치적 개입, 기업과의 공동 사회적 책임 수행을 통한 충돌 예방, 공익기여, 조직 위험관리능력 개선 등의 이유를 들어 긍정적인 입장을 보이고 있으며 김동원(2009)도 CSR이 기존 주주중심에서 이해관계자 중심주의로의 변화를 말하는 것처럼, USR도 노조의 주주라 할 수 있는 조합원 중심주의에서 노조의 영향을 받는 다양한 이해관계자의 요구나 기대를 함께 고려해야 한다고 주장하였다. 이는 대기업 노조를 중심으로 여건이 더 어려운 노동자나 사회계층으로부터 사회적 책임을 수행하라는 요구를 받는 입장이 되었다는 것이다(한동균, 2011)[15]. 김주일(2004)은 기업의 사회적 책임을 실현하기 위해 노동조합의 역할을 논의하기 위해서는 노동조합의 사회적 책임을 거론해야 한다고 주장하였으며[16] 노광표(2010)도 사회적으로 큰 역량을 가진 노조는 외부의 강제적 수단이 아니라 사회연대전략으로 노조의 사회적 책임에 접근할 수 있을 것으로 보고 기존의 사회공헌활동을 넘어 단체교섭을 통해서 사회적 책임을 고려해봐야 한다고 제언하였다 [17]. 이장원(2010)도 ISO 26000으로 사회적 책임에 대한 국제적 영향력이 확장된다면, 국내 대기업 노사관계에 있어서 중요한 전환점이 될 것이라고 예측하면서 노조가 일방적으로 기업에게 CSR을 강요하던 관행과 노조의 이익을 위해 투쟁하는 것이 아닌, 사회에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 조직으로 변화하게 될 것임을 주장하였다 [18]. 그러나 권순식 등(2007)의 연구에는 노조의 사회적 책임에 대한 논의의 확산에 대해 경계를 하고 있다. 이 연구에서는 과거 기업으로만 향해 있던 사회적 책임의 압력이 노동조합에게 향할 수 있다는 우려가 있다고 지

적하면서, 기업에 비해 재정과 자원, 사회 경제적 지위가 열악한 노동조합등이 현실적으로 사회적 책임 운동의 표적이 될 수 있는지는 그 정당성 면에서 상당한 의문이 든다는 입장을 밝히고 있다[19].

2.3 ISO 26000과 노조의 사회적 책임

노조의 사회적 책임에 대한 이론적 배경이 부족한 상황에서 최근 가장 주목받는 접근은 모든 조직의 보편적 사회적 책임을 강조한 ISO 26000이다. 국제표준화기구(International Organization for Standardization: ISO)가 제정한 ISO 26000은 기업과 같은 민간조직은 물론 공공 조직 등 모든 종류의 조직이 지켜야 할 사회적 책임(Social Responsibility: SR)에 관한 국제적 기준이다[20]. ISO는 2001년 이사회에서 CSR과 관련한 국제표준을 제정할 것을 정하였으며, 2004년 6월에 개최된 CSR 국제회의에서 ISO 국제규격 작성을 의결함에 따라 본격적인 작업이 이루어졌다[21]. 동 결의에 따라 2005년에 실무작업반이 ISO 내부에 설치되어 약 5년간 본격적인 준비가 이루어졌다. 그 결과 2010년에 ISO 26000이 마련되었으며 이에 대한 지침서가 발행되었다.

노동조합의 사회적 책임과 ISO 26000간의 관계를 다룬 권순원(2010)은 노동조합의 사회적 책임을 노동시장 및 노사관계를 둘러싼 상황변화와 그에 따른 노동조합의 위기를 극복하기 위한 새로운 전략으로 보았다. 그는 노조의 사회적 책임을 개념정의하면서 세 가지 요소를 제시하였다. 첫째, 노동조합이 관계를 맺고 있는 사회의 다양한 이해관계자 그룹들(기업, 정부, 소비자, 하청업체 근로자, 비정규직 근로자, 자영업자, 영세상인, 지역주민 등)의 이해와 요구를 노동조합의 전략과 활동내용에 포함해야 한다는 것, 둘째, 이러한 활동을 통해 사회적으로 인정받는 노동조합으로 조직을 확대하고 조직력을 배양해야 한다는 것, 셋째, 책임 있고 투명한 조직운영, 법률 준수 및 윤리적 행동 등을 통해 사회에 배태된 사회적 존재로서의 역할을 수행해야 한다는 것 등으로 정의하였다[14].

ISO 26000에서 사회적 책임의 핵심 주제 및 이슈를 정리하면 아래 <Table 1>과 같다.

ISO 26000이 비록 자율적인 협약이긴 하지만, 모든 조직을 대상으로 이해관계자의 사회적 책임을 요구하는 것이기 때문에 기업뿐만 아니라 노동조합 역시 이 국제표

준을 도입·적용하는 것이 USR을 보다 쉽게 도입하는 방법으로 판단된다.

3. LG전자 노동조합의 사회적 책임

3.1 연구방법

본 연구를 위해 LG전자 노동조합 홈페이지(www.lgeunion.or.kr)와 각종 회의(사무국 회의자료) 및 교육에서 발표한 자료(2010년 LG인재개발대회 발표자료)를 1차적으로 수집하고 이를 분석하였다. 또한, 보다 정확한 현장의 생생한 소리를 청취하기 위해서 LG전자 노동조합(본조)에 본 연구의 목적과 의의를 설명하고 관련 사무국장을 비롯한 USR사무국과의 인터뷰를 진행하였다. 이를 통해 논문 작성에 필요한 자료를 확보할 수 있었다.

3.2 LG전자의 USR 등장 배경

기업을 둘러싸고 있는 경영환경이 급변함에 따라 기업이 영속적 기업으로 살아남기 위해서는 돈을 버는 것뿐만 아니라, 환경적, 사회적 책임을 다하는 것이 요구된다. 이는 기업이 사회의 하위 시스템으로서 사회를 떠나서는 존재할 수 없음을 받아들이고, 사회에 부정적인 이슈에 휘말렸을 때 기업의 이미지에 큰 타격을 입게 되는 것은 물론, 기업의 경영활동에 있어 상당한 제약을 받게 됨에 따라 기업의 사회적 책임은 예방적 차원에서 시작되게 되었다. 그러나 이러한 변화는 기업에만 적용되는 것이 아니었다. 기업의 내부 이해관계자이자 사회 시스템의 하위요소인 노동조합 역시 이러한 변화에 대응할 수밖에 없게 되었다. 기업과 노동조합은 전통적인 노사관계에서 벗어나 서로가 가진 자원을 교환하면서 상생협력적 관계로 발전해야 동반성장할 수 있다. 그렇지만 국내의 많은 대기업 노동조합들은 회사의 사정이나, 국민들의 정서와는 달리 집단 이기주의에 서서히 물들어져 있는 상황이었다. 이에 노동조합의 조직력이 해마다 감소하게 되었고, 제3의 노조도 등장하면서, 국민들 역시 기존의 노동조합을 바라보는 시선이 부정적으로 변하였다. 이러한 상황 속에서 노동조합은 지속적인 생존 및 발전을 위해서 노조원, 비노조원, 지역사회 등 노동조합의 이해관계자들의 기대를 충족시킬 수 있도록 사회적 책임

<Table 1> ISO26000 Core Subject & Issue

Core theme	Main issue
Organizational governance	1. Organizational governance
Human rights	1. Due diligence 2. Human rights risk situations 3. Avoidance of complicity 4. Resolving grievances 5. Discrimination and vulnerable groups 6. Civil and political rights 7. Economic, social and cultural rights 8. Fundamental principles and rights at work
Labor practices	1. Employment and employment relationship 2. Conditions of work and social protection 3. Social dialogue 4. Health and safety at work 5. Human development and training in the workplace
The environment	1. Protection of pollution 2. Sustainable resource use 3. Climate change mitigation and adaptation 4. Protection of the environment, biodiversity and restoration of natural habitats
Fair operating practices	1. Anti-corruption 2. Responsible political involvement 3. Fair competition 4. Promoting social responsibility in the value chain 5. Respect for property rights
Consumer issues	1. Fair marketing, factual and unbiased information and fair contractual practices 2. Protecting consumers' health and safety 3. Sustainable consumption 4. Consumer service, support, and complaint and dispute resolution 5. Consumer data protection and privacy 6. Access to essential services 7. Education and awareness
Community involvement and development	1. Community involvement 2. Education and culture 3. Employment creation and skills development 4. Technology development and access 5. Wealth and income creation 6. Health 7. Social investment

출처: ISO, Discovering, ISO 26000.

을 수행할 필요성이 제기 된 것이다.

이에 당시 LG전자의 박준수 노조위원장은 “노동운동 살아남을 수 있다.”(09.9.21 한국경제신문)고 강조하면서 USR 실현에 동참해 줄 것을 촉구했다. 이에 따라 LG전자 노조는 지역사회와 취약계층에 대한 봉사활동 및 과업 자제를 통한 산업평화 확립, 환경보호 등을 주요 내용으로 한 USR현장을 마련하였으며, 2010년 1월 28일 LG전자 노동조합은 국내 최초로 USR 현장 선포식을 가지게 되었다.

3.3 LG전자 노동조합 USR 개요 및 운영체계

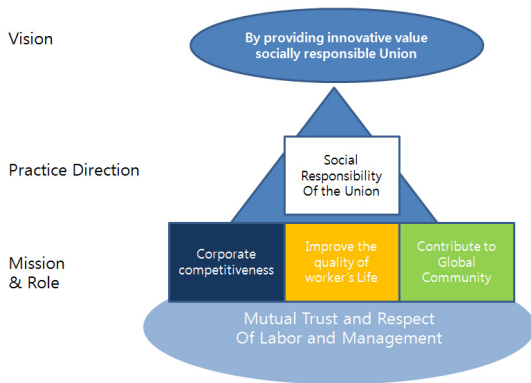
3.3.1 LG전자 노동조합 USR 개요

LG전자 노동조합의 USR은 ‘대기업 노조로서 투명하고 윤리적인 노조활동을 기반으로 조합원들의 권익신장 및 경제, 사회, 환경 등 사회 전반에 걸쳐 사회 구성원으로서 책임을 다하는 LG전자 노동조합의 미래 지향적 활동’이라 정의를 하고 있다. 이는 노동조합의 활동을 기업 내 조합원들뿐만 아니라 사회 전반으로 확대시킴으로써 노동조합의 사회적 책임을 실천하는 것

을 의미한다. LG전자의 USR에서 볼 수 있듯이 전통적인 노동운동이 조합원의 권리 찾기 중심적 활동인데 반해 USR 노동운동은 사회적 책임이라는 명제아래 조합원 및 구성원의 권리뿐 만 아니라 지역사회를 넘어 Global Community에 이르기까지 그 범위가 내부 중심에서 기업외부로 확대됨을 볼 수 있다. 또한 전통적인 노동운동이 단체교섭에 의해 주로 이루어 졌다면 USR에 기반하고 있는 노동운동은 노동조합의 역할이 보다 확대됨을 확인 할 수 있다.

3.3.2 LG전자 USR 비전

노동조합과 경영자 사이의 상호 신뢰와 존중을 바탕으로 ‘기업의 경쟁력 제고’, ‘근로자의 삶의 질 향상’, ‘Global Community 공헌’이라는 세 개의 역할과 책임을 실현하기 위해 USR을 실천함으로써 ‘혁신적인 가치를 제공하여 사회적 책임을 다하는 노동조합’이라는 비전을 달성하는 것이 LG전자 노동조합의 USR이다. [Fig. 1]은 LG전자 노동조합의 USR 비전을 나타낸 것이다.

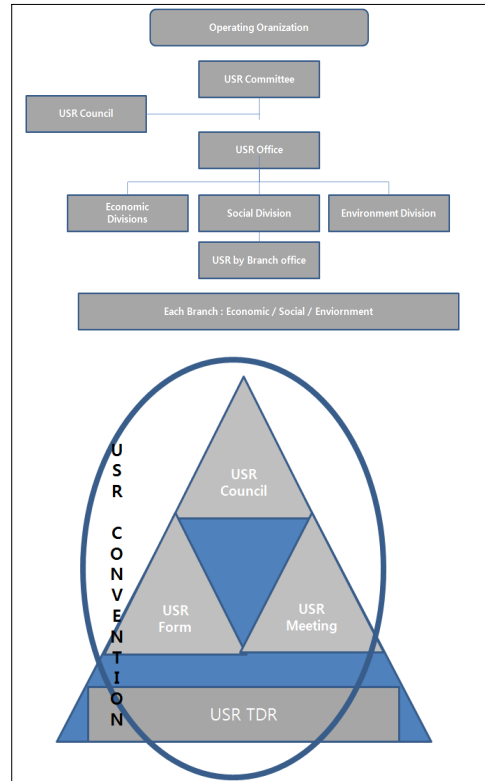


[Fig. 1] LG Electronics Union' s USR Vision

3.3.3 USR 운영 체계

LG전자는 USR을 실천하기 위해 [Fig. 2]와 같은 운영 기구를 조직하였다. USR Council은 분기 1회 주기로 노경 워크숍과 연계해서 진행되는데 노동조합측은 USR 위원장과 사무처장, 지부장(7), 분과위원회(3) 총 12명으로 구성된다. 그리고 회사 측은 CEO와 노경팀장, USR 감사(7) 총 9명으로 구성되어 분기별 활동 실적 및 계획을 공유하고 현안 이슈 및 당면 과제에 대해서 논의를 하게 된다. 그리고 USR 실무협의체는 격월로 개최되며, 노동조

합측 USR 사무위원장, 분과위원회(3), 지부별 사무국장(6) 총 10명으로 구성된다. 그리고 회사 측은 USR 감사 및 실무자(8)로 구성된 총 9명의 인원이 추후 활동 실적 공유 및 당면 과제를 논의하며, USR Index를 관리한다.



[Fig. 2] USR Operating Organization and System

4. LG전자 노동조합의 USR 추진 내용

LG전자의 USR은 단순히 노동조합의 사회공헌 활동이 아니라 노동조합의 사회적 책임을 의미한다. 따라서 기업의 CSR활동의 파트너적인 역할이 아니라 노동조합의 독자적 영역이자 특화된 활동이라 볼 수 있다. 그래서 자선적인 책임을 지는 활동에서 벗어나 LG전자 노동조합의 브랜드 가치 제고를 위해서 수행되는 업무이자 구성원들의 자발적인 참여를 중심으로 실행된다. 따라서 다양한 이해관계자들의 참여도가 무엇보다 중요하다.

4.1 LG전자 노동조합의 USR 추진 3개년 활동 내용

LG전자 USR이 선포된 2010년은 인지도 향상 단계로 지역사회와 다양한 이해관계자들의 인식의 변화와 노동조합 내부 역량의 강화단계이다. 이 시기에는 기존에 수행되어 온 활동들을 유지 및 강화하고, USR 추진 계획을 구축하는 한편 지역사회와 다양한 이해관계자들의 인지도 향상에 초점을 두고 수행하였다. 그리고 2011년에는 강화된 역량을 바탕으로 LG전자 노동조합 운영의 투명성을 높이고, 활동의 범위를 넓혀 실제적 변화를 일으키는 단계로 보고 있다. 또한 이러한 실제적 변화는 국내 법인에만 국한하는 것이 아니라 해외 법인에도 적용하고 LG그룹 내에도 USR을 적극적으로 전파하였다. 추진 3개년 계획의 마지막 해인 2012년은 글로벌 우수 사례로 외부에 적극적으로 홍보 및 체계적 성과 평가 시스템을 구축하여 국가 브랜드화를 추진하는 것이다. 이 단계에서는 이전의 실제적 변화와 달리 창조적인 변화로서 글로벌을 선도하는데 주요한 점을 두었다. 특히 인도네시아, 브라질 등 해외법인 노조에 이를 적극적으로 전파하고 선도하는 초점을 두었다.

4.2 영역별 추진 과제

전통적인 사회 책임의 영역은 경제적 책임, 환경적 책임, 그리고 사회적 책임이 있다. 이와 같이 전통적인 사회 책임 영역으로 구분 할 경우 광범위한 분류체계로 평가 및 성과 측정에 어려움을 겪는다. 그래서 USR은 새로운 추진 영역을 제시하였다.

조직 지배 구조, 인권, 노동, 환경, 공정관행 실천, 소비자 이슈, 그리고 지역사회 참여 및 개발로 이는 ISO 26000의 7대 핵심과제로 여겨지고 있다. ‘사회적 책임에 관한 가이드라인’으로 불리는 ISO 26000은 조직의 사회적 책임을 둘러싼 이슈와 이행 방법을 국제사회가 합의 하자는데 그 목적이 있다. 이처럼 ISO 26000에 따른 방법으로 활동 영역을 구분 할 경우 글로벌 표준에 따른 통합적 행동규범으로 활동성과에 대한 측정 지표로 활용이 가능해진다는 장점을 가지게 된다.

〈Table. 2〉 LG Electronics Union’s USR areal promotion work

Organizational governance	<ul style="list-style-type: none"> Field Manager’s task fulfillment Transparent Union Operating
Human Rights	<ul style="list-style-type: none"> Improving the quality of life Human Rights Monitoring Activities for Partner
Labor Practice	<ul style="list-style-type: none"> Consultative Union Operation Promote treatment improvement of non-regular workers
The Environment	<ul style="list-style-type: none"> Building a low-carbon culture Environmental protection and clean-up activities
Fair Operation Practice	<ul style="list-style-type: none"> Legal / policy compliance activities Anti-corruption activities
Consumer Issues	<ul style="list-style-type: none"> USR Quality certification
Community involvement & development	<ul style="list-style-type: none"> Community service activities Support activities underprivileged Global poverty, hunger eradication activities

4.3 USR 추진 실적

LG전자 노동조합은 2009년 9월 3/4분기 노경협의회를 통해 USR에 대한 실행을 전사적으로 합의하였으며 같은 해 11월 USR에 대한 워크숍을 실시하였고 12월은 워크숍의 결과를 공유하였다. 이후 2010년 1월에는 경주에서 LG전자 USR을 선포하였으며 같은 해 2월에는 USR세부 실행계획을 수립하였고, 3월에는 이를 실천할 수 있는 USR TDR(실행조직)을 출범시켰다. 4월에는 LG전자의 CSR Report발간에 참여하였으며 5월부터 해외구호활동을 추진하였고 6월에는 환경부분의 Global Volunteer Day에 동참하였으며, USR활동의 학문적 체계 정립 및 합의를 위한 학술세미나(노동경제학회)를 개최하였다. 9월에는 LG 그룹 내 HR부문Confrence은 인재개발대회에 소개하였다. 이후 LG이노텍, LG디스플레이 등 자매사의 노사관계 및 노동조합에게 큰 영향을 미쳤다.

각 분야별 활동을 살펴보면 노동 분야에 있어서 구성원들의 심리적 안정 및 고충처리를 위한 고충처리 상담사 제도를 도입하고 이에 대한 인력(고충처리 상담사 : EA Counselor)을 양성하여 노동조합 구성원에 대한 고충, 심리, 퇴직에 관한 상담 활동을 실시하였다.

환경 부문에서는 탄소절감 문화 활동을 전개하기 위해 저탄소 노경행사를 진행하였으며, 노조간부를 대상으로 환경 교육을 실시하는 한편 사업장 환경 개선을 위해

평택, 청주, 구미, 창원과 같은 도시에서 공장 내 오염물 개선 및 환경 정화활동을 전개하였다. 그리고 'ECO 프로그램'을 활용하여 청주 내 저탄소 식당 프로그램을 운영하였다. ECO 프로그램은 잔반 Zero, 친환경 메뉴 제공, 잔반 탄소량 정보 공유 등과 같은 활동으로 구성되어 있다.

또한 환경 보전 및 정화활동을 위해 하천 정화 및 식목활동을 펼쳤으며 UNEP 환경의 날과 연계하여 Global Volunteer Day(6월 5일)를 지정하여 LG전자의 29개 해외법인도 동참하게 하여, LG전자 임직원들에게 세계환경 문제의 심각성을 인식하고 지구를 살리기 위한 작지만 큰 실천의 장을 제공할 수 있었다.

지역사회 참여 및 개발 분야에 있어 LG전자는 구미 지역에서 'LG전자와 함께하는 Happy Lunch'를 개최하여 250명을 대상으로 구미 지역의 장애인 중식 지원활동을 펼쳤다. 그리고 소년소녀 가장 46명에게 총 2,200만원을 지원하는 한편 해외 결식아동을 위해 지원금 약 600만원을 지원하는 등의 소외계층 지원활동을 펼쳤다.

또한 해외에서도 캄보디아의 꼭젠마을에서 장기적 지원을 위한 자매 결연을 맺으며 주민 시설 및 학용품을 지원하였으며, 지구촌 최민족인 에티오피아 콘소 지역에서 'LG 희망 학교'를 운영하는 등의 해외 구호 활동을 진행하였다. 캄보디아 뿐 만 아니라 해외 빈곤아동을 1:1로 후원하는 활동을 구미사업장 조합원이 자발적인 참여한 사례는 노동조합 지도부에서 시작된 인식과 활동이 조합원에게도 확산되고 있음을 보여주고 있다.

이러한 저개발국 후원활동은 기존에 노동조합이 국내에서 지속적으로 해오던 소외계층에 대한 후원활동의 경험이 있었기에 가능했으며, 향후 시너지 효과가 기대되는 활동이기도 하다.

공정관행 부문에 있어 LG전자 노동조합은 매년 발간하는 지속가능경영보고서의 제작 과정에 참여하는 활동을 중심으로 전개하고 있다. 경영의 투명성을 제고하고 이해관계자들과의 신뢰를 증진하기 위해 발간하는 이 보고서의 제작과정에 노동조합이 같이 참여하고 보고서 내용을 내부적으로 사전 검증하고 모니터링 하는 역할을 수행하고 있다. 2009년 LG전자 지속가능경영보고서를 시작으로 노동 및 인권분야에 대한 회사의 활동에 대해 노동조합의 입장을 반영하고 그 결과가 이해관계자들에게 정확히 알려질 수 있도록 활동을 전개하고 있다.

5. 결론 및 향후 과제

5.1 결론 및 시사점

LG전자 노동조합은 기존에 이루어지던 노조활동에서 벗어나 21세기에 걸 맞는 새로운 패러다임을 제공함으로써 노조 활동을 한 차원 성숙시켰다는 데에서 그 의의가 있다고 할 수 있다. 종전의 집단 이기주의적 행동에서 벗어나, 노동조합이 사회의 구성요소임을 인식하고, 지역사회와 공존의 길을 모색하며, 노조 활동의 지속가능성을 향상시킬 수 있는 방안을 제시하고 있다. 이로써 노동조합을 향한 지역사회의 긍정적인 인식과 함께 조합원의 관심과 참여를 유도하여 노동조합 지지율을 향상시켜 노조활동의 정당성을 확보하는 모습을 보이고 있다. 이는 현재 노동조합에 속해있는 조합원의 지지율뿐만 아니라, 잠재 조합원의 공감대 형성과, 이들의 지지율을 함께 향상 시켜 노동조합의 정당성 회복 및 노조활동의 지속가능성을 제고시킬 수 있다. 그리고 LG전자 노동조합의 해외구호 활동에서 볼 수 있듯이 USR은 노동조합의 이미지가 되고 있는 것 뿐만 아니라 기업 전체의 이미지를 향상시킬 수 있다. 흔히 해외에서 한 개인의 행동을 기준으로 그 나라에 대한 태도를 형성하게 되는데 LG전자 노동조합의 글로벌 환경에 대한 사회 공헌 활동은 결과론적으로 LG전자에 대한 글로벌 이미지 형성에도 큰 영향을 미치는 것이다. 게다가 ISO 26000과 같은 국제 표준 기구에 따라 활동함으로써 사회적 책임에 대한 자의적 해석이 아닌 국제적 승인을 통해 LG전자와 노동조합을 전 세계에 알릴 수 있는 계기가 되었다. 노동조합은 기업이라는 울타리를 떠나서는 존재 할 수 없는 집단이다. 기업의 생존이 전제가 되어야 노동조합 역시 존재할 수 있기 때문에 기업에 대한 다양한 이해관계자의 호의적 태도는 노동조합의 존립에도 긍정적인 영향을 미치게 된다.

또한 기업 내부적으로도 노동조합 주체가 되는 USR 활동이 구성원에게 어떤 영향을 미치는지 조사한 결과 USR활동이 기업의 생산성 향상에 도움을 준다고 분석했다. LG전자의 CRO(Chief Relations Officer)인 김영기 부사장의 2011년 논문에서 보면, 임금인상, 고용안정 등 근로조건 개선과 권리찾기 중심으로 전개됐던, 전통적인 노동운동 방식에서 벗어나 사회적 책임 활동과 기업의 생산성 향상에 눈을 돌림으로써 구성원의 조직 충성도를 높일 수 있다고 기술하고 있다. 또한 투명하고 윤리적인

노조활동을 기반으로 한 자선모금, 지역봉사활동, 저탄소 식당운영, 협력회사 소외계층 지원, 물품기부 등의 USR 활동프로그램들은 구성원들의 행복감과 소속감, 자부심을 높이고 업무성취도를 향상시킨다는 연구결과를 보여주고 있다. 또한 이러한 USR활동이 노사 갈등을 예방하고 노사간의 신뢰를 향상시켜 노사안정에 긍정적 영향을 미친다고 분석하고 USR활동은 노조의 미래가치를 높이고 미래에 발생 가능한 리스크를 사전에 관리하며 노조의 공적신뢰와 리더십을 강화하는 효과도 기대할 수 있다고 주장하고 있다.

즉, USR은 21세기를 살아가는 노동조합의 새로운 움직임이자, 생존의 방법으로 지속적으로 감소하는 노동조합 조직률과, 노조 운영의 정당성 회복 그리고 노동조합의 생존의 길을 모색할 수 있는 커다란 패러다임을 보여주고 있다. 또한 사회적 책임이 주로 기업차원에서 이루어졌던 종전의 모습과는 달리 다양한 집단으로 확대되어 사회적 책임에 대한 영역을 확대 시켰다는데서 그 의의가 크다.

5.2 제언 및 향후과제

CSR과 USR을 수행하는 주체가 다른 만큼 같은 기업 내에서도 사회적 책임이 두 가지 방법으로 진행되고 있다. 이는 분명 수행하는 주체가 다르기 때문에 활동의 성격 역시 달라질 수 있다. 그러나 ISO 26000과 같은 국제 표준 기구에 의한 활동 방식은 분명 CSR과 USR의 통합 운영의 틀을 제공할 수 있다. 즉, 통합적 기준 아래 USR과 CSR이 서로의 비전을 공유하되 독자적 특성을 유지하면서 수행하면 큰 효과를 거둘 수 있을 것이다. 둘째 USR을 실천함에 있어 노조활동의 자주성이 유지되어야 할 것이다. LG전자의 사례처럼 USR의 실행과정에서 운영자금을 기업의 지원을 받는 것이 아니라 노동조합의 자체적 운영자금을 통해 실천되어야 USR의 본연의 의미를 지킬 수 있을 것이다. 셋째, USR에 대한 지속적인 관심과 피드백이 필요하다. 이는 USR이 일회성 운영에 그치지 않고, 본 연구의 사례처럼 지속가능 경영 활동 보고서를 매년 작성하며, 글로벌 승인을 얻는 것과 같이, 노동조합은 USR을 지속적으로 운영하여 지역사회와의 공존의 길을 모색해야 할 것이다. 마지막으로 이러한 USR활동은 무엇보다도 노동조합 구성원들의 공감대 확보 및 적극적인 참여와 지지가 필수적으로 필요할 것이다. LG

전자의 USR활동 또한 초기에 구성원들의 지지와 참여를 확보하기가 어려웠다. 그러나 구성원 모두가 참여하고 공감할 수 있는 활동을 전개하고, 이를 적극적으로 홍보함으로써 USR에 대한 구성원들의 지지와 참여를 이끌어 낼 수 있었다.

이러한 USR은 이제 단순한 개별 노조의 사례가 아닌 노동운동의 새로운 물결로 자리매김 할 것으로 예상되어 이에 대한 적극적이 대처와 준비가 필요할 것이다.

ACKNOWLEDGMENTS

This study was supported by Hankuk University of Foreign Studies.

REFERENCES

- [1] K. H. Kwak, Corporate Social Responsibility and Capital Market, Korea Commercial Law Association, Vol. 25, No. 3, p. 113, 2006.
- [2] Hirata Mitsuhiro(平田光弘), Corporate Governance and CSR, Central Economy(中央經濟社), 2006
- [3] Uematsuz Kazuhiko(植松和彦), A study on ISO Trend of the CSR, Metal resource Report(金屬資源レポート), 2005.
- [4] K. H. Kwak, CSR Looking at that Statement in the Going Concern and Corporate Law, Hanyang Law Association, Vol. 34, p. 155, 2011.
- [5] Bowen H. R., Social Responsibilities of the Businessman, Harper & Brothers, 1953.
- [6] Carroll A. B., The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, Vol. 34, No. 4, pp. 39-48, 1991.
- [7] McGuire J. W., Business and Society, New York: McGraw-Hill, 1963.
- [8] Brown T. J. & P. A. Dacin, The Company and the Product: Corporate Associations and Consumer Product Responses, The Journal of Marketing, pp. 68-84, 1997.

- [9] S. Y. Jung, Social Responsibility Investment and Korea Ratings Corporation, Sustainability Issue Paper Eco, 2005.
- [10] W. K. Lee, The Status Quo and the Issues of Corporate Social Responsibility, Samsung Economic Research Institute, p. 100, 1997.
- [11] H. C. Lim, A Study on Developing the Consulting Methods of Union Social Responsibility, The Korea Society of Management Consulting, Vol. 13, No. 1, 2013.
- [12] Dawkins C., Beyond Wages and Working Conditions: A Conceptualization of Labor Union social Responsibility, Journal of Business Ethics, Vol. 95, No. 1, pp. 129-143, 2010.
- [13] Hiroyuki Fujimura(藤村博之), The role and Responsibility of unions in the 2010s, Labor Research(勞動調査), 2010.
- [14] S. W. Kwon, Changing Company Management and USR: Theory and Effect of USR, The Korean Labor Economic Association, 2010.
- [15] D. K. Han, USR, Now, Future and Task of Union, Journal of Union, Vol.2011(4), pp.54-68
- [16] J. I. Kim, CSR and Union, Korea Labour & Society Institute, Vol. 92. No. 0. pp.29-35, 2004.
- [17] K. P. Noh, USR Should be Spread to Social Solidarity Strategy , Mael Labor News, 2010.
- [18] J. W. Lee, USR, Beyond CSR, The Korean Labor Economic Association, 2010.
- [19] S. S. Kwon, CSR and Respond of Union, Federation of Korean Trade Unions Research Center, 2007
- [20] ISO, ISO26000 Social Responsibility-ISO26000 Project Overview, 2010.
- [21] Adachi ichi(足達一郎) & Kim jung sa(金井司)(2004), CSR Management and SRI Corporation's Social Responsibility and evaluation, Finance Research Group(金融財政事情研究會).

김 성 건(Kim, Sung Gun)



- 2000년 2월 : 한림대학교 경영학과
- 2003년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보대학원(경영학 석사)
- 2013년 8월 : 한국외국어대학교 경영학과(경영학 박사)
- 관심분야 : 경영전략, 리더십, CSR
- E-Mail : backtobasic@hanmail.net

김 중 화(Kim, Joong Wha)



- 1997년 5월 : 네스라스카대학 경영학박사
- 1999년 9월 : 한림대학교 조교수
- 2005년 3월 ~ 현재 : 한국외대 교수
- 관심분야 : 경영전략, 리더십, CSR
- E-Mail : kim2345678@hanmail.net