

융합경영리뷰

한 국 을 대 표 하 는 융 합 경 영 매 거 진

인구절벽의 시대를 준비하는 비즈니스 전략

2017
1.05%

2021
0.81%

2022-예측

0.75%

초연결(hyperconnectivity)과 초지능(superintelligence)을 특징으로 이제 4차 산업혁명이 생활 속에서 시작되고 있으며 새로운 패러다임이 형성되고 있습니다. 기술혁신은 필연적으로 기업경영에도 역시 커다란 변화의 물결을 일으킬 것입니다. 융합경영 리뷰는 이러한 시대적 요구에 부응하여 경영학과 이외 관련된 제 분야의 융복합 연구를 통하여 4차 산업혁명 시대에 요구되는 경영학의 발전을 도모하기 위한 목적으로 발간되었습니다.

contents

에디터 컬럼

- 1 인구절벽의 시대를 준비하는 비즈니스 전략

주제 컬럼

- 2 인구절벽의 시대 창업의 활성화가 곧, 기업의 경쟁력이자 최고의 비즈니스 전략이다 _ 박정완
- 6 인구절벽 시대, 지금 최대 위기인가 좋은 기회인가? _ 조규연
- 12 인구절벽의 시대에 시로봇이 공장을 바꾼다 _ 엄재근

가치경영

- 14 이해관계자 가치의 극대화 _ 장재영

휴먼경영

- 16 '차별'이나 '차이'나 그게 그말 아닌가요? _ 이종구

ESG경영

- 18 ESG 경영과 지속가능 _ 융합경영 리뷰 편집팀
- 24 SDGs-ESG의 이해 _ 탁진규

사회적기업

- 27 사회적기업을 꿈꾸는 MZ세대 환경지킴이들 '지구자판기', '퓨어 드롭', '슬로우 바이 세도' _ 스타트레일

융합경영 리뷰_2022년 9월호(NO.39)

발행일 2022년 9월 1일

발행처 지식플랫폼

발행인 김주연

편집위원장 엄재근

편집 그린팰스

디자인 M.S.G.

주소 서울시 구로구 경인로 662 디큐브시티 15층 1512호

이메일 bookplatform@naver.com

팩스 02-6499-4370

광고 문의 '융합경영 리뷰'에 광고 게재를 원하시면
아래의 연락처로 문의주시기 바랍니다.

융합경영 리뷰 편집위원장

bookplatform@naver.com / 010-6839-4970



인구절벽의 시대를 준비하는 비즈니스 전략

‘인구절벽’은 미국의 경제학자 해리 덴트(Harry Dent)가 처음 사용한 이론이다. 한 국가의 구성 인구가 급격하게 줄어들어 역삼각형 분포로 바뀌는 것이다. 이는 주로 생산가능 인구인 만 15세에서 64세의 인구가 급격하게 줄어들고 65세 이상의 고령인구가 급격하게 늘어나는 것을 말한다.

인구절벽 이론은 사회현상으로서 위기감을 느끼게 한다. 사회의 성장은 멈추고 모든 산업이 타격을 받게 된다. 사회가 활기를 잃게 된다. 당장 출산과 육아 관련 사업, 교육 사업에서 수요 감소의 현상이 심각해진다. 인구가 줄면서 산업현장에서 경쟁력을 잃게 된다.

지난 8월 24일 통계청이 발표한 ‘6월 인구 동향’에 따르면 가임 여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 자녀의 수인 합계출산율은 2분기 0.75명으로 집계되었다. 2분기 출생아 수는 5만 9,961명이고 사망자 수는 9만 406명으로, 자연 감소(사망자 수-출생아 수)는 3만 445명이다. 우리나라 연간 합계출산율은 2018년(0.98명), 2019년(0.92명), 2020년(0.84명), 2021년(0.81명) 등 4년 연속 1명을 하회했다. 이는 전 세계에 유례없는 통계 수치이다.

정책 입안자들은 인구절벽에 대한 대책을 세워야겠지만 경영 현장에서는 인구절벽의 시대를 준비하고 비즈니스 전략을 고민해야 한다. 인구는 줄지만, 국가경쟁력을 더 키울 수 있다.

한국 기업이 정신은 항상 위기에서 기회를 만들어왔다. 세계에서 유례없이 먼저 인구절벽을 겪고 있기에 비즈니스 전략을 다시 구성하고 이를 통해서 성공한다면 새로운 도약의 기회가 될 수 있다. 바디프랜드는 안마의자 세계 1위 자리를 지키고 있다. 바디프랜드가 세계 안마의자 시장에서 1위를 유지하고 이유는 전 세계적인 고령화 추세와 코로나19 이후 건강과 휴식에 대한 관심이 커진 것에서 기인한다.

산업현장에서 노동력이 부족하다면 디지털 트랜스포메이션을 더 강화시켜서 부족한 노동력을 대신하고, 여기에서 누적된 기술로 전 세계 시장을 주도할 수 있다. 인구절벽의 위기를 기회로 만드는 비즈니스 전략을 기대해본다.

융합경영 리뷰 편집위원장

인구절벽의 시대 창업의 활성화가 곧, 기업의 경쟁력이자 최고의 비즈니스 전략이다

박정완



인구의 극단적 갈림길에 선 대한민국

통계청이 발표한 2021년 인구주택총조사에 따르면 우리나라 인구수는 5,173만 명으로 1년 새 9만 명이 줄어든 수치를 보였으며 1인 가구는 700만 명을 돌파했다고 한다. 전체 인구에서 유소년(0~14세) 인구가 차지하는 비중은 11.8%로 1년 전에 비해 0.3% 떨어졌으며, 노인 인구 비중은 16.0%에서 16.8%로 높아졌다. 이에 따라서 평균 연령은 2020년 42.9세에서 2021년 43.5세로 올라섰고 그만큼 우리나라는 장년층에 속하는 나이대를 가진 나라로 칭해질 수밖에 없

는 상황이다.

인구 감소는 국가뿐만 아니라 산업 경쟁력까지도 무너뜨리는 주요 요인이다. 인구 감소의 배경에는 한 나라 국민의 삶에 대한 만족도가 그리 높지 않다는 점과 그만큼 경쟁이 치열한 상황을 들 수가 있겠다.

‘이생망(이번 생은 망했다.)’, ‘N포세대(N가지를 포기한 세대)’, ‘헬조선(열심히 노력해도 나아질 희망이 없는 한국 사회)’ 등의 신조어만큼 젊은 2030세대의 험겨운 삶을 표현하는 단어가 어디 있겠는가?

갈수록 낮아지는 출생률과 상반되게 높아지고 있는 노인 증가율에서 젊은이들이 젊어져야 할 노령인구에

대한 부담은 곧 그들의 세금으로 돌아가 허덕이며 짐을 이끄는 모습을 연출하곤 한다.

이런 인구의 절벽화와 극단적 갈림길의 발생은 더욱더 안전지향적인 선택 혹은 포기를 할 수밖에 없는 길을 가도록 사람들을 몰아넣게 될 것이다.

리스크관리의 부재와 현실

이런 시대적 상황을 만든 원인은 과연 어디에 있을까? 나름의 합리화를 해보자면 이는 불가항력적인 대외 환경의 변화라고 할 수 있겠다. 물론 국가의 리스크 관리가 현실적이지 않았다는 점이 더 실제적이고 현실적인 원인이라고 볼 수 있을 것이다.

1997년 IMF 외환 위기, 2008년 금융위기, 그리고 코로나19 위기와 더불어, 우크라이나 사태까지 수출을 통해 먹고살아야 하는 우리나라는 강대국들의 긴 형국 사이에서 늘 줄타기 외교를 하며 세월을 보낼 수밖에 없는 상황이다. 많은 자원을 가진 나라도 아니고, 미국이나 중국과 같이 패권을 쥐고 다른 나라의 이익을 쥐고 흔들 수 있는 지위가 있는 것도 아닌 상황에서 과연, 기업들은 어떻게 해야 더욱 발전된 시간들을 만들어낼 수 있을까?

기업과 국가의 상호보완성

국가 주도의 사회에서 이제는 개별 주체가 주인공이자 결정권을 가진 객체로서 살아가야 하는 시대가 되었다. 이미 오래전부터 그런 시대였고 그 속에서 성장해온 재벌 기업들의 정치적 입김과 국가조차도 함부로 할 수 있는 영향력에 대해서 생각해본다면, 우리나라는 그들만의 리그에서 비정상적으로 성장해온 산업 사회라고 칭할 수 있겠다.

이제는 정부가 나서서 기울어진 운동장을 다시 평

평하게 만들어야 하는 시대가 되었고, 미국이나 다른 강대국가들에는 그 수가 미치지 못할지라도 유니콘 기업들이 탄생하고 있는 상황을 국가 차원에서 잘 만들어왔다는 점에서 앞으로도 더욱 국가 주도의 창업 생태계 확장 노력이 계속 이루어져야 할 것이다.

한 가지 생각해볼 것은 국가 내 산업의 균형발전을 이루기 위해서는 특화된 지역 산업이 존재해야 하는데 우리나라의 경우 경기, 수도권과 경남 지역에 기업의 본사와 공장들이 몰려 있다는 점이다.

여기서 우리는 이러한 치우침을 이용해 기업이 새로운 성장동력을 마련함으로써 창업자들을 육성할 수 있다면 자연스럽게 기업과 국가의 경쟁력은 올라갈 수 있다는 점에 주목해야 할 것이다.

균형발전을 통한 해답

국가 균형발전 차원에서 수도권으로 몰리는 인구의 대다수를 수용하기보다는 그들이 쉽게 수도권으로 진입할 수 있도록 하는 것, 그리고 굳이 수도권이 아니더라도 지역별 대형 도시들에서 수도권에 버금가는 놀거리, 즐길거리, 먹거리의 구비로 더 나은 생활을 영위할 수 있다면 그나마 지역의 균형발전이라는 이상을 조금은 현실화시킬 수 있을 것으로 생각한다.

‘제주도 한 달 살아 보기’, ‘워케이션’, ‘일하는 방식의 변화’ 등의 여러 가지 제도와 유행이 광풍처럼 불고 있는 지금이다. 한순간의 유행일지도 모르지만 이런 기류를 국가와 기업들은 충분히 활용하고 투자할 필요가 있을 것이다. 국가는 기업들이 사업하기 좋은 환경을 만들기 위해 규제와 세금 혜택을 통해 지방으로 이전하고 관련 인프라를 개발하는 기업들에게 이익을 주기 위한 노력을 함과 동시에 기업은 자신들이 사업 포트폴리오에 맞는 지역을 선택하여 기업 주도의 산업 발전을 이끌어가야 할 것이다.

무한경쟁시대 창업의 장려

최근 몇 년간 오픈이노베이션(Open Innovation)에 대한 열기가 무척이나 뜨거웠다. 그만큼 기업들도 새로운 성장동력을 찾기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 2015년부터 정부에서 도입하고 시행한 샌드박스 규제의 실행으로 산업간 장벽이 낮아졌다. 또, 데이터 3법의 개정과 디지털 전환으로 이제는 협쟁(협력과 경쟁)을 해야 하는 시대에 접어들었기 때문에 더욱 정부는 정부대로, 기업은 기업대로 창업 지원 활동에 열을 올렸다. 또한 엔젤 투자, 벤처캐피탈, CVC(Company Venture Capital) 등의 활발한 노력들이 빛을 발하고 있는 실정이다.

비바리퍼블리카, 직방, 쉐리, 빗썸코리아, 당근마켓, 리디, 버킷플레이스 등 우리나라에서도 기업가치가 1조 원을 돌파한 이력이 있는 기업들은 2021년 말 기준 27개사까지 증가했다. 하지만 이런 증가세의 중심에는 2030세대 중심의 창업이 성공적으로 시대적 상황에 맞물려서 이루어졌다는 점에 있으며, 상대적으로 시니어 창업에 있어서 유니콘 기업화는 거의 찾아볼 수가 없다.

이 점에 우리는 주목할 필요가 있다. 정부 또한 시니어 창업을 장려하고 있으나 이는 정부 차원에서의 움직임이며, 이보다는 기업 차원에서의 주도적인 행보가 필요하다고 주장하고 싶다. 그들이 경험하고 쌓아온 지식과 노하우는 창업과 더불어 더욱 날개를 달 수 있을 것이다. 다만, '가족'이라는 부담을 해소할 만한 안전장치가 필요할 것이다. 그만큼 '가족'의 생계를 짊어진 가정들에게 창업은 너무도 큰 리스크가 존재하기에 선불리 창업에 도전하기가 힘든 것이 사실이다. 즉, 젊은 창업가들에 대한 투자 지원과 더불어 시니어 창업에 대한 기업들의 투자도 더욱 활발해져야 한다는 것이다.

결론 및 의견

살기 좋은 나라를 만든다는 것은 그만큼 일하기 좋은 기업이 많다는 것을 의미하는 것이며, 기업이 일하기 좋은 곳이 된다는 것은 사업의 수익성이 있어야 한다는 뜻이다.

정부는 지역 균형발전의 측면에서 기업들에게 지역 특화 산업군을 더욱 발전시키고, 산업 생태계를 조성할 수 있도록 규제와 세제 혜택을 줄으로써 기업하기 좋은 나라를 만들어야 한다. 그리고 기업은 이와 같은 나라의 혜택을 등에 업고, 더욱 일하기 좋은 회사, 혹은 사내 벤처에 대한 적극적 투자와 실패 후 직업에 대한 보전을 제도화함으로써 마음 놓고 창업을 시행할 수 있는 기회들을 창출해내야 할 것이다.

기업의 전략은 자신들의 목표와 가치제안의 수렴 여부에 따라 성공 여부를 측정할 수 있을 것이다. 그만큼 성공적인 전략은 기업을 올바른 방향으로 이끌고, 수익을 담보하기 때문이다. 이를 위해 거시적인 관점에서 필요한 것은 창업의 활성화이며, 젊은 창업가들에 대한 투자와 더불어 시니어들에 대한 투자도 적극적으로 검토하고 진행하되 국가의 균형발전 측면에서의 특화 산업을 중심으로 진행되어야 한다.

활발한 창업 생태계의 조성으로 더 나은 대한민국, 파이팅 넘치는 우리나라가 되었으면 한다.



박정완

현) DAMA Korea 이사
전) 이니텍(KT그룹) 금융전략팀

넥서스앤코드 전략컨설팅, STX조선해양 사업기획팀
한양대학교 경영컨설팅 박사 / Helsinki University MBA
저서: 『우리는 즐거운 퇴사 인간입니다』, 『Premium 브랜드 마케팅』
『컨설턴트가 바라본 경험과 미래 그리고 인간에 대한 일상적 접근』



DAMA International Local Chapter
데이터 매니지먼트 코리아

DAMA KOREA CHAPTER

The Data Management Association (DAMA), DAMA Korea is a not-for-profit, vendor-independent, global association of technical and business professionals dedicated to advancing the concepts and practices of information and data management.



The Global
Data
Management
Community

DAMA International

Active Chapter 56 | Forming Chapter 7



Purpose DAMA KOREA

DAMA Korea's primary purpose is to promote the understanding, development and practice of managing data and information as key enterprise assets to support the organization.

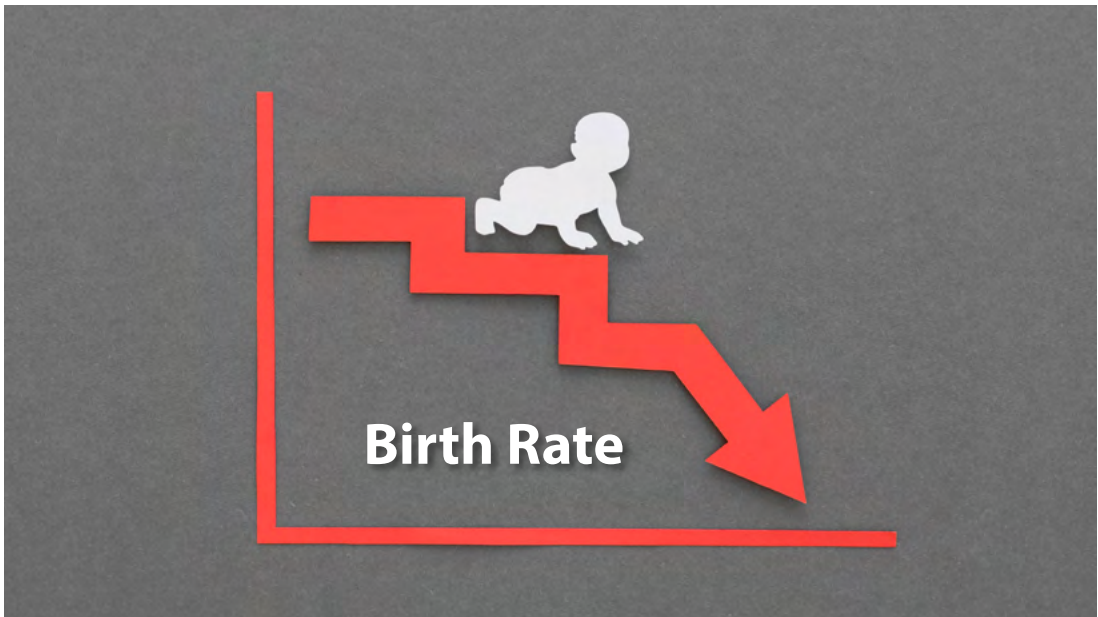
Contact Us

서울 강남구 테헤란로 406 상재리제센터 A동 1604호 DAMA Korea
<https://dama-korea.org> | 02-562-0763 | president@damakorea.org



인구절벽 시대, 지금 최대 위기인가 좋은 기회인가?

조규연



1. 서언

필자가 사는 지역에서도 요즘 어린아이들 모습을 보기 어렵다. 주변 레스토랑에 식사하러 오는 아가들을 그나마 가끔 본다. 애들을 좋아해서인지 손이 많이 가도 아기들은 늘 예쁘고 사랑스럽다.

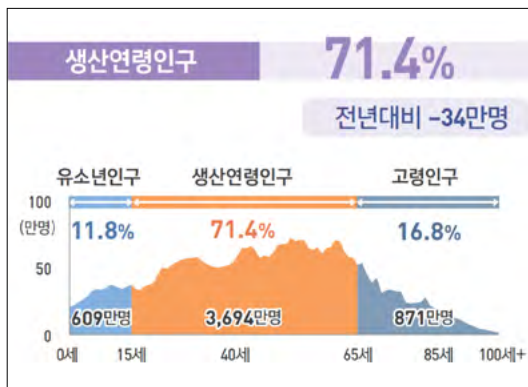
팬데믹 상황이 좀 나아지며 각국의 빚장이 풀리자, 가장 먼저 해외에 사는 딸과 아들, 그 가족들이 차례로 다녀갔다. 한동안 북적이며 정신없이 바빴지만 그게 바로 사는 맛이 아니던가. 주변 이웃들의 부러움을

받으며 무더위 속에서도 한 손에 작은 아이를 안고 다른 한 손으로 큰 아이 손을 잡고 힘든 것을 잊은 채 시장에도 가고 공원에도 다녔다. 어느 날 남편이 두 아이와 함께 두부를 사러 가며 겪었던 사건은 우리 모두에게 놀라운 충격이었다. 낯선 할아버지가 다가오더니 힘들지 않냐며 아이를 안아주겠다고 계속 따라오더라. 만류에도 불구하고 아이에게 손을 대기에 신고한다고 큰 소리 치며 주변의 도움을 받은 후에야 무사히 집에 올 수 있었다지 않은가. 이상한 사람에 대한 불신도 작용했지만, 그보다 더 큰 불길한 예감에 한동안 가

숨을 쉴어내려야만 했다.

전반적으로 결혼 적령기가 늦춰지고 비혼족(결혼을 하지 않는 사람)과 덩크족(맞벌이로 많은 돈을 벌면서도 의도적으로 자식을 낳지 않고 결혼생활을 하는 사람) 들도 많아지면서 아기들을 길에서 보면 보쌘이라도 해오고 싶었던 지인의 솔직한 고백이 떠올랐다. 평생 초등학교 교사였던 분이 오죽하면 그런 마음이 들었을까. 일흔을 넘긴 나이에도 자식들이 비혼족이나 덩크족인 경우가 허다해지면서 손주들이 있다면 오히려 신기해하는 일까지 있다. 시대 변화와 함께 이 또한 받아들여야 할 사회현상이겠지만 대한민국의 미래를 생각하는 입장에서는 치명적인 현상이다.

1960년대 산아제한 정책, '3335 운동(3명 자녀를 3년 터울로 낳고 35세에 단산하자)', 1970년대 '딸 아들 구별 말고 둘만 낳아 잘 키우자', 1980년대 '하나 낳아 젊게 살고 좁은 땅 넓게 살자', '잘 키운 딸 하나 열 아들 안 부럽다'를 기억한다. 그러던 것이 피임 정책을 중단하고 1990년대 들어서면서부터는 산아 제한도 중단했다. '아이가 미래입니다', '아기의 울음소리, 미래의 희망소리', '허전한 한 자녀, 흐뭇한 두 자녀, 든든한 세 자녀' 등으로 적극적 출산 장려 정책으로 선회했다. 2005년 1.08명으로 출산율이 최저수준으로 떨어지면서 위기의식이 고조되었다. '자녀에게 물려줄 최고의 유산은 형제입니다', '아빠, 혼자는 싫어요. 엄마, 저도 동생을 갖고 싶어요', '아이 좋아 둘이 좋아'



등 시대 상황을 대변하는 캠페인들이 등장했다.

1960년 연평균 3.0%에서 조금씩 줄어들던 인구가 2021년 사상 처음 감소했다. 정부 수립 후 처음 있는 일이다. 2020년부터 사망자 수가 출생아 수를 초과하는 '인구 자연 감소'가 시작된 데다 코로나19가 영향을 미쳤다고 분석한다.

15~64세 생산연령 인구는 1년 전보다 34만 4,000명으로 0.9% 감소했고 65세 이상 고령인구는 41만 9,000명이 증가했다. 생산연령 인구가 정점에 달했던 2016년과 비교할 때 5년 만에 2.0%p, 67만 7,000명이 줄어 일할 사람은 점점 줄어들고 있는 상황이다(앞 <도표> 참조). 후대의 사람들이 부담해야 할 짐이 점점 더 무거워지는 것이다.

영국 옥스퍼드대 인권문제연구소가 저출산과 고령화로 인해 지구상에서 가장 먼저 사라질 국가로 한국을 꼽았다. 현재의 출산율이 지속되면 2705년 한국인은 영원히 멸종된다고 경고한다. 테슬라의 CEO, 일론 머스크도 지구상에서 가장 먼저 사라질 국민으로 한국(2020년 기준 최하위 200위, 0.84명)과 홍콩(199위, 0.87명)을 지적했다. 지금과 같은 추세라면 갈수록 출생인구도 급격히 줄고 고령인구만 늘어나는 기이한 형태일 것이 자명하다. 젊은 세대가 결혼과 출산을 포기하게 만드는 집값, 청년 실업률, 높은 인건비와 사고육비 등을 해결해주지 않으면 인구는 소멸될 수밖에 없다. 인구가 줄고 고령인구 비중은 점차 증가하면서 일할 수 있는 생산연령 인구는 계속 줄어들어 인구 절벽이 현실화되고 있는 상황에서, 대한민국의 미래를 위해 우리는 무엇을 어떻게 준비해야 하는가.

2. 국토 크기, 인구수는 중요하지 않다. 세계를 선도하는 강소국들

인구 감소의 문제는 비단 한국만의 것은 아니었다. 세계적으로 같은 어려움에 처한 국가들이 있었다. 그

들의 사례를 통해 사람을 유입시키는 정책과 사람을 떠나게 하는 정책에 대해 알아본다.

스위스

인구수 약 860만 명, 국토 크기는 남한의 약 41%, 1인당 국민소득 약 8만 달러로 세계 2위, 시계 강국에 이어 4차 산업혁명에서도 선두주자인 나라. 스위스를 수식하는 말이다.

글로벌 혁신지수 8년 연속 세계 1위, 글로벌 기업가 정신 지수 세계 2위, 매출액 또는 종업원 수 3년 연속 평균 20% 이상 고성장하는 '가젤형 기업'이 많고 창업 기업의 82%가 1인 기업인 나라, 진출 기업에 대한 차별이 없고 낮은 법인세(14%) 정책으로 친기업적 환경을 조성한 기술 강국이다. 스위스는 어떻게 적은 인구에도 선두주자가 될 수 있었을까.

인구 대비 경제활동인구 비중이 높고 실업률은 낮은 편이며 20~64세가 전 인구의 60%다. 협소한 국토와 적은 인구, 별다른 자원 없는 국가 환경이 지금의 스위스를 만들었다는 주장이 설득력 있다. 열악한 상황을 극복하기 위해 개방적 사회구조를 갖추려 노력해온 결과인 거다. 이민자에게 동등한 기회로 개성과 특수성을 인정해준다. 거주 인구의 1/3 이상이 외국 출신이고 스위스 인구의 10% 이상이 해외에 거주하며 활동한다. 대표 기업으로 꼽히는 네슬레의 설립자 헨리 네슬레는 독일 출신 이민자이며, 스위치 시계의 니콜라스 하이에크는 레바논, 다비도프의 지노 다비도프도 러시아계 유대인이다. 호텔 체인의 새 모델을 제시한 세자르 리츠는 프랑스 이주자의 후손이다. 지금도 스위스는 인구수 대비 『포춘』지 선정 글로벌 500대 기업 비율이 가장 높다.

스위스는 영세중립국 지위를 유지하며 기업 하기 좋은 국가라는 인식을 심었다. 제1차, 제2차 세계대전, 냉전시대를 지나면서 특정 진영에 소속되면 타 진영의 경제활동이 어려워진다. 그런 상황 속에서 중립국이라는 지위는 사업하기 가장 안전하다는 인식을

주었다. 1894년 스위스프랑과 이탈리아 리라는 1:1 수준이었지만, 세계 대전 후 1스위스프랑에 1,000리라가 필요했다. 1970년 1달러는 4스위스프랑이었지만 최근 0.92스위스프랑과 교환될 만큼 달러 가치보다 높아졌다.

국가적 안정감으로 인해 글로벌 다국적 기업이 스위스에 본사를 이전하거나 해외 거점을 두기도 한다. 2018년 약 2만 9,000개의 다국적 기업의 전체 고용인구 중 약 1/4을 차지할 만큼 중요하다. 글로벌 기업이 많아도 일부 대기업에 편중된 경제구조가 아니다. 중소기업 비중이 70% 정도인데 이들 중에도 세계적 역량을 발휘하는 기업이 많다. 국제 경쟁력을 갖춘 중소기업이 많게 된 요인은 '교육'이다. 다른 OECD 국가에 비해 교사가 높은 보수를 받으며 존경받는 직업으로 분류된다. 유능한 교사의 가르침을 통한 높은 수준의 교육환경을 통하여 외국어 능력, 전문성, 높은 직업 윤리 등을 갖추게 됨으로써 소득불균형 완화의 가장 큰 요인이자 다양한 창업 활동과 중소기업의 활발한 터전이 되었다.

이러한 우수 인적자원과 연구개발력을 바탕으로 화학, 제약 및 정밀기계산업 발전을 선도한다. 비밀 유지와 안정성을 바탕으로 특색화된 금융산업을 만들어내고 세계경제포럼 등을 통해 혁신적 산업화 시대를 이끌고 있다.

국가 경쟁력의 중심을 이루던 은행비밀주의는 프랑스 왕이 큰 돈을 대출하면서 이 사실을 숨기길 원했던 것에서 유래되었다. 1713년 제네바에서 처음 법제화되었고 1907년, 1911년 은행 비밀이 누설되어 고객이 피해 보는 경우를 피하도록 손해배상 규정을 두게 되었다.

스위스의 선도적인 정책은 인구 감소, 양극화, 국제관계, 중소기업지원 방안에 도움이 될 만하다. 최근 참을 수 없는 고통으로 인해 '품위 있는 죽음'의 권리를 보장받고자 하는 한국인의 스위스행 기사가 소개되었다.

싱가포르

1990년대 후반 독일 친구가 동남아에 근무하면서 자녀를 셋이나 갖게 된 것은 순전히 쉽게 도움받을 수 있는 환경 때문이라고 했다. 당시 한국이 그랬다.

현재 아이 키우며 일하는 여성들이 가장 선호하는 국가로 싱가포르를 꼽는 이들이 많다. 우리와 가까운 선진국으로 교육이나 삶의 질도 중요하지만 이보다 더 큰 매력은, 물가 높기로 유명한데도 우리보다 몇 배나 저렴한 가사도우미 정책 때문이다. 싱가포르 통계청에 따르면 월평균 소득은 가구당 1만 832싱가포르달러(SGD)로 약 1,030만 원 정도인데, 100만 원 정도면 가사도우미를 고용할 수 있다고 한다. 중동, 홍콩과 마찬가지로 싱가포르 정부가 외국인 가사도우미에 대해 내국인과 동일한 최저임금제를 적용하지 않기 때문이다. 필리핀, 인도네시아, 말레이시아, 인도, 미얀마 등 다양한 국가 출신의 도우미들이 활동하는데, 각 출신 국가에서 최저임금 수준을 정한다. 보통 400~600SGD(38만~57만 원) 정도이며 경력이 풍부하면 월 800SGD(약 76만 원)까지 받는다고 한다. 외국인 가사도우미를 고용하면 정부에 매달 고용세 300SGD(28만 원)를 내지만 16세 미만 청소년이 있거나 67세 이상 노인이 있을 경우 60SGD(5만 7,000 원)으로 감면된다. 한 가구에 2명도 둘 수 있는데 이들에 대한 비자 발급 요건은, 8년의 정규 교육 이수와 건강한 신체, 두 가지뿐이다. 1977년 합계출산율 2명대가 붕괴되면서 1978년에 이 제도를 도입하였고, 그후 1.79명이던 출산율이 1988년 1.96명으로 개선되었다고 한다.

저출산은 세계적인 현상이지만 최저임금 규제와 함께 외국인 여성을 고용할 수 없는 한국으로서는 심각하게 고려해봐야 할 문제다.

전쟁 후 최빈국으로 무상원조를 받던 한국은 유상원조를 받기 위해 돈을 갚을 수 있도록 경제계획을 세워야 했다. 외화획득을 위한 파독 간호사와 광부 등이 흘린 피와 땀이 우리 경제개발의 밑거름이 된 것을 기

억한다. 아프리카, 인도, 북한 근로자의 급여와 큰 차이를 보였던 우리 중동 파견 근로자들도 있지 않은가. 각국의 국민 역량에 따라 노동의 가치를 다르게 평가 받는 것일 뿐, 단순히 노동착취라고 매도할 일만은 아닌 것 같다.

한국의 육아도우미 비용이 월 400만 원이라면 도대체 얼마를 벌어야 아이를 키울 수 있는 건가. 저소득자는 아이를 갖기 힘들고 번 돈을 다 쥐야 한다면 일할 맛 나지 않을 것이니 나가서 일할 필요가 없는 것이다. '출산이 곧 애국'이라 하여 국민에게 책임을 지우려 하는가? 아이를 키울 환경이 마련되어야 낳을 것이 당연하지 않은가. 장기 출산 대책을 당장 마련하지 않으면 해외로 나가는 국민은 점점 늘고 대한민국은 곧 사라지는 것이다. 과거 산아제한 정책의 역발상을 생각해 볼 시기가.

서울만 한 작은 크기의 섬나라. 한강의 기적을 벤치마킹하던 싱가포르다. 싱가포르가 글로벌 경쟁력을 갖게 된 데 크게 영향을 미치는 가장 중요한 정책이 바로 이것 아닐까? 세계적 수준의 인재들을 오고 싶게 만들고 저개발국과 선진국 국민들을 모두 받아들여서 순환 경제가 활성화되어야 국내 일자리 창출도 병행될 것이다. 모든 경제활동의 기반이다.

3. 아이를 통해 부모도 성장한다.

누구를 위한 결혼이고 누구를 위한 출산인가. 미래 한국을 위해 결혼하라고요? 가지 많은 나무가 바람 잘 날 없다지만 노후에 쓸쓸하지 않으려면 자녀를 낳으라고요?

소리쳐도 자녀들이 달라지기는 쉽지 않다. 아이 낳고 키워봐야 철든다고 하지 않던가.

두 자녀 다 결혼과 출산을 한 입장에서, 결혼 전과 후, 자녀들의 변화는 분명했다.

부모 입장에서는 잔소리가 아닌, 철들라고 하는 말

이고 시간 낭비 안 하게 도움 주려는 멘토링의 일종이었다고 생각하지만 아이에게 그 모든 것은 분명 잔소리일 뿐, 별 기대효과는 없었다. 오히려 저항으로 인해 대화 단절 또는 연락 두절 상태를 초래할 수도 있다. 그런데, 결혼 후 배우자와 함께 살면서 주장을 꺾고 상대를 배려하며 대화와 타협을 하지 않으면 살아갈 수 없음을 깨닫고 자녀들을 위해 욕심을 버리고 자신을 희생하며 뒷바라지라는 걸 한다. 남이었다면 절대 하지 않았을 책임과 의무, 희생을 자식이니까 한다. 같은 상황에 처한 사람들과 진정으로 공감하며 교육 문제, 사회 문제를 같이 해결하고자 한다. 아이를 털끝만큼도 좋아하지 않는다더니 자기 애들은 너무 예뻐서 신기하다는 경우도 많다. 심지어 더 갖기도 한다.

부모가 말로 가르칠 수 없고 억지로 할 수 없었던 일들이다. 그동안 자신만의 주장이 꺾이지 않고도 살아왔다면 이기적일 수밖에 없지 않을까. 이런 일련의 과정을 통해 흰머리가 늘어도 나이 들이 편안히 받아들여지고 더불어 살아가면서 아픔도, 소소한 성공도, 가정의 행복도 느껴봐야 한다.

대기업 임원인 남편의 은퇴가 임박하면서 후배는 '어떻게 밖에서 시간을 보낼지' 엄청 열심히 계획을 세웠다. 평생 일하던 남편이 집에 있게 되면 나눌 말이 없다며 서로 부딪힐 것을 염려했지만, 마침 그때 손주라는 귀한 생명을 안으며 언제 그런 걱정을 했는지조차 잊었다. 부모들이 경제적, 신체적으로 건강할 경우 서로에게 무척 다행이지만 그렇지 못한 경우 걱정인 것은 사실이다.

홀로 사는 것, 아이를 갖지 않음에 대한 부모 생각, 추세라 여기고 대개는 부부가 결정할 일이라며 의견을 존중하겠다고 한다. 아이 키우는 게 안쓰럽다는 부모, 내 자녀들을 힘들게 하고 싶지 않다는 경우도 있다.

베이비부머 세대(1955~1963년)의 부모들은 우리나라의 산업화 시대를 겪으며 지금보다 일할 기회는 많았다. 주 5일, 52시간, 워라밸 등은 생각지도 못하며 죽어라 일만 했기에 자기 자식들만큼은 행복을 가

정에서 찾기보다 원하는 것이 무엇이든 지지해주려는 것 같다.

행복을 만들어가는 부모의 모습을 보며 자란 아이들이 자연스럽게 결혼생활도 만들어가는 것 아닐까?

지금까지 마음먹은 대로, 하고 싶은 것을 하며 마음대로 살아왔는가? 결혼하면서 아이가 생기는 순간 가정의 중심은 아이에게로 집중되는데 이것이 자신을 포기하는 것인가? 되묻고 싶다.

참고 자료

- https://www.akomnews.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=49892
- <https://m.hankookilbo.com/News/Read/A2021120609240003737>
- https://eiec.kdi.re.kr/material/clickView.do?click_yym-m=201512&cidx=2288
- <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5520169>
- <http://weekly.khan.co.kr/khnm.html?mode=view&code=117&artid=202103121608111>
- <https://namu.wiki/w/%EC%8A%A4%EC%9C%84%EC%8A%A4>
- https://m.mk.co.kr/news/culture/view/2022/08/742071/월_100만_원_동남아_가사도우미,_싱가포르_저출산_버팀목_됐다.매경_2022.8.23.



조 규 현

현) 산업정책연구원 연구교수, 한국성품경영협회 회장
 현) 국제인증코치(PCC), 한국인증코치(KPC),
 인코칭 전문코치, 깬렙강점코치(Clifton Strengths Coach)
 현) 크레아대표, AC&C이사, 해봉장학회감사
 전) 한국항공대 겸임교수, 인덕대, 경희대 강의교수

초연결, 초지능, 초디지털이 핵심인
글로벌 대전환 시대,

“누가 주도할 것인가?”



KOREA
ENTREPRENEURSHIP

기업가정신
워크북포함



“글로벌 대전환 시대, 한국 기업가정신으로 융합하라”

K-Entrepreneurship

조규연, 탁진규, 엄재근 지음

코로나19가 만든 팬데믹, 글로벌 위기의 시기
K-방역, K-컬처, K-푸드, K-바이오 등 세계가
한국을 주목하고 있다.

한국 기업가정신은 전쟁의 폐허 속에서 한강의
기적을 이루었다. 또한, 전 세계 5천만 이상의
인구를 가진 국가 중 유일하게 후진국에서 선진
국으로 성장했으며, 21세기 IT 최강국이다.

많은 학자는 기업가정신은 혁신적 창업의 근간
이고, 경제발전의 핵심으로 중요한 역할을 해왔
다고 설명하고 있다.

포스트 코로나는 사회 전반에 새로운 패러다임
을 요구하고 있다.
K-앙트프리너십(한국 기업가정신)으로 새로운
시대의 기회를 주도해야 한다.

인구절벽의 시대에 AI로봇이 공장을 바꾼다

엄재근

제조기업에서 일할 사람이 줄고 있다. 인구절벽이 가속화되어가고 있는 한국에서 더욱 심화되고 있는 문제이다. 고용노동부가 2022년 6월에 발표한 '직종별 사업체 노동력 조사'를 보면 제조업 분야의 인력부족이 매우 심각하게 나타나고 있다. 근로조건이 열악한 제조산업에서 미충원율이 매우 높았다. 금속·재료 설치·정비·생산직(37.9%), 섬유·의복 생산직(37.0%), 기계 설치·정비·생산직(31.8%), 화학·환경 설치·정비·생산직(30.7%)에서 30%가 넘는 미충원율을 기록했다(매일노동뉴스 2022. 6. 30).

인구 부족은 앞으로 심화될 것이다. 제조업 분야의 임금인상 등 근로조건을 개선하는 부분도 필요하지만, 이제 인력을 대체할 새로운 대안이 적극적으로 필요하다.

4차 산업혁명에서는 '스마트팩토리'라는 말이 일반화되어가고 있다. 스마트팩토리는 기존 공장의 모습과는 확연히 다르다. 최근까지 로봇은 단순한 업무의 지원이 가능해서 조금은 복잡한 공정의 업무는 인간이 하지만, 위험하고 힘이 많이 드는 단순 업무 영역은 로봇이 해왔다. 하지만 로봇에 인공지능이 부착되면서 인간의 영역이 AI로봇으로 대체되고 있다. 도리어 인간에게 너무 복잡해서 할 수 없는 영역을 점차 AI로봇이 대체할 것이다.

비용적인 측면에서 볼 때, 지금까지 공장에서 인건

비가 주된 항목이었다면, 스마트팩토리에서는 기계 유지비가 주된 항목이 될 것이다. 현재 엔진을 조립하는 공장에서 일하는 노동의 경우 77개의 업무 가운데 부품 조립과 제품 포장 등 75%는 자동화가 가능하다고 말한다. 이는 현재 1,000명이 근무하는 공장에서 750명이 더 이상 필요가 없어지는 것을 의미한다.

이미 다가온 현실이다. 20세기 초, 테일러는 공장에 컨베이어 시스템을 도입함으로써 생산성을 혁신적으로 바꾸었다. 이는 사람의 동작을 최적화시키는 것이다. 사람들은 이를 경영의 시초라고 말한다. 이제 21세기 공장에서 사람 대신 AI로봇을 투입함으로써 혁신적인 생산성을 만들어가고 있다.

기업주 입장에서는 4대 보험도 필요 없고, 매년 벌어지는 노조협상도 더 이상 없을 것이다. 산업재해에 따른 인명피해도 걱정할 필요가 없다. 또한 안정적이고, 지속적인 생산성을 보장받을 수 있다는 매력이 있을 것이다. 기업에서는 생산 관리에서 인사 관리보다 로봇 관리가 중요한 업무가 될 것이다.

로봇의 감가상각비가 인건비보다 싸다고 하면, 기업에서는 과감한 교체작업이 이루어질 것이다. 또한 혁신적인 생산성의 증가로 상품의 가격 또한 안정적으로 싸질 것이다. 이는 스마트팩토리의 도입이 늦어지는 기업은 생산성에 밀려서, 오히려 도태될 가능성이 커지게 된다.

잠을 자지 않고 24시간 생산이 가능한 스마트팩토리가 기존의 공장 체제들을 혁신적으로 변화시킬 것



이다. 상품에 따라서 다르겠지만 기존의 공장들이 빠른 속도로 스마트팩토리로 전환될 것이다. 이미 아이폰을 생산하는 폭스콘은 스마트팩토리를 도입하여, 생산공정의 대부분을 로봇으로 대체하였다. 인건비가 저렴한 국가를 찾아다니는 제조 공장들은 이제 로봇의 관리비가 저렴한 국가의 산업단지를 찾을 것이다. 또한, 공장 시스템은 로봇의 운영이 편한 시스템으로 변화되기 시작할 것이다. 그렇다면 국가에서도 4차 산업혁명에 맞는 지원이 필요할 것이다.

특히 산업단지에 있는 공장들이 AI로봇의 운영이 가능할 수 있게, 지원시스템을 준비해야 한다. 로봇의 24시간 수리가 가능한 센터를 만들고 전기 혹은 충전지의 사용이 급증할 수 있으므로 이에 대한 대책도 준비해야 한다. 로봇의 대체는 생산공정에만 필요한 것이 아니라 포장, 운반에서도 필요한 영역이 되므로, 각 분야에서 어떻게 대체되어야 할지도 고려해야 할 것이다. 대량 생산체제뿐만 아니라 소량 생산체제에서도 운영 가능한 유연성 있는 로봇의 변화도 고려해야 할 것이다.

기업의 입장에서는 수익을 얻을 수 있다고 하면, 이

러한 혁신을 마다할 이유가 없다. 혁신은 수익에 따라서 무서운 속도로 다가올 것이다. 인구절벽의 시대에서 인구를 다시 늘린다는 것은 매우 어려운 일이다. 국가의 경쟁력을 대신할 대안을 만들어야 한다. 비즈니스 전략 속에 AI로봇을 산업현장에 배치함으로써 전세계의 스마트팩토리를 주도한다면 한국은 더욱 강한 경쟁력을 갖게 될 것이다.

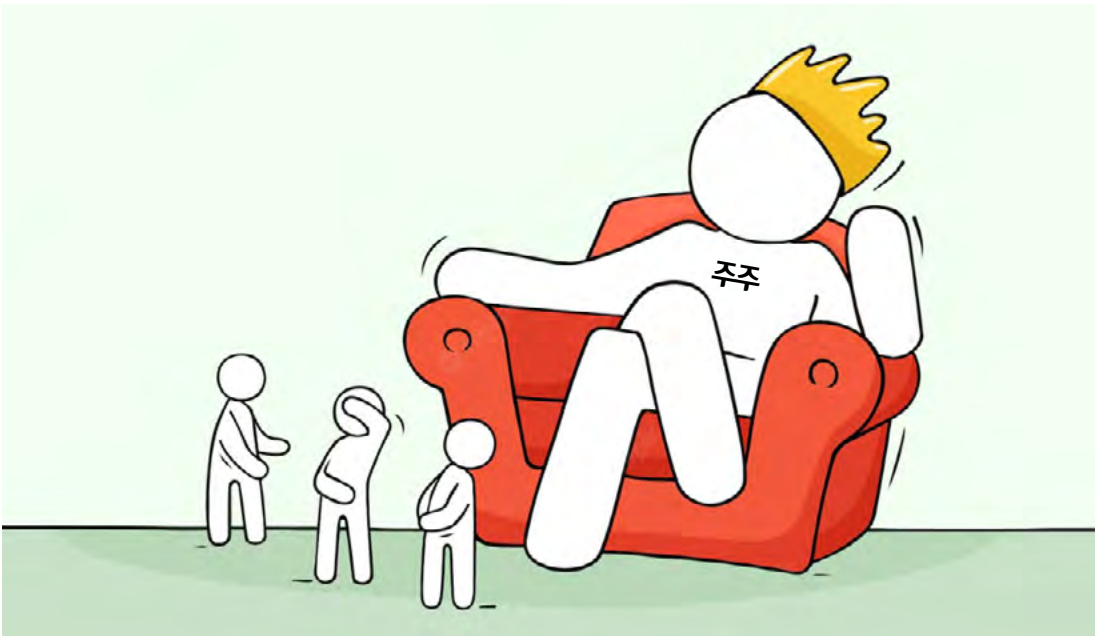


엄재근

- (현) 한국 사회적질(Social Quality) 학회 회장
- (현) 한국성품경영협회 사무총장
- (현) 강서대학교 겸임교수 / 한국경영인증원 심사원
- (현) 인증 설계 구축 컨설팅: 부패방지, 준법, 환경, 안전, 교육기관 경영시스템 등

이해관계자 가치의 극대화

장재영



과거 GE의 최고경영자 잭 웰치는 주주 가치 극대화가 경영과 투자의 원칙이 되어야 한다고 주창하였다. 하지만 그는 은퇴 이후, “주주 가치는 세계에서 가장 바보 같은 아이디어였고, 기업의 단기수익은 기업의 장기 가치의 증대와 결합되어야만 한다.”고 회고했다.

삼성전자의 주주는 국내에만 500만 명에 육박하여, 우리나라 국민 10명 중 1명이 삼성전자 주주인 셈입니

다. 이렇게 많은 주주들이 회사 경영에 참여하는 것은 불가능하기 때문에, 주주들은 경영자를 선임하여 회사 경영의 권한을 주고 책임을 맡깁니다. 이것은 마치 국가의 주인인 국민이 대통령을 뽑고 대통령이 행정부의 수반으로서 일정 기간 국가를 경영하는 것과 같은 이치입니다. 국가 경영의 목적은 각 국가가 처한 상황에 따라 다르지만, 일반적으로 국민을 안전하게 보호하고 지속 가능한 경제적 번영을 이루는 것입니다.

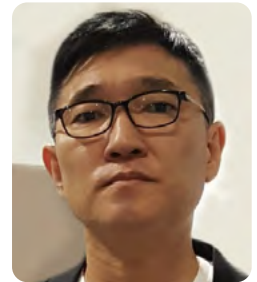
그럼, 기업의 궁극적인 목표는 무엇일까요?

많은 사람들은 기업 존재의 목적이 이윤 창출을 통

한 이익 극대화라고 답할 것입니다. 이는 틀린 답은 아닐지 몰라도 정확한 답은 아닙니다. 주주 가치 극대화가 기업 목표에 비교적 가까운 답입니다. 기업의 가치 창출은 해당 기업의 주가가치에 반영됩니다. 주식시장은 기업가치가 거래되고 가격이 결정되는 시장입니다. 주식의 시장가치를 높인다는 의미는 시가총액(=주가×발행주식총수)을 높이는 것이고, 기업이 발행한 주식수는 증자 또는 감자를 하지 않는 한 고정되어 있으므로, 결국 주가를 높이는 것이 주주 가치를 극대화하는 것입니다.

기업은 개념상 계속기업 '주주 가치 극대화'는 '이해관계자 가치의 극대화'로 개념이 바뀌고 있으며, 이는 투자자들의 관점이 기업의 사회적 책임에 큰 의미를 부여하기 시작했다는 것을 뜻합니다. 즉, 기업의 재무적 성과만을 기준으로 투자를 판단하는 방식이 아닌, 기업의 비재무적 요소를 포함하는 ESG라는 포괄적인 개념이 기업경영과 투자자에게 새롭게 수용되고 있습니다.

ESG는 기업들에게 생존의 키워드가 되었으며, 사회적 가치 창출을 위한 글로벌 스탠더드 도입은 이미 시작되었습니다. 유럽 선진국들은 기업의 ESG 정보에 대한 공시를 의무화하였고, 우리나라도 2025년부터 자산 총액 2조 원 이상의 기업에 대해 ESG 정보 공시가 의무화되었습니다. 또한 이는 2030년부터 모든 코스피 상장 기업으로 확대될 예정입니다.



장재영 경영학박사

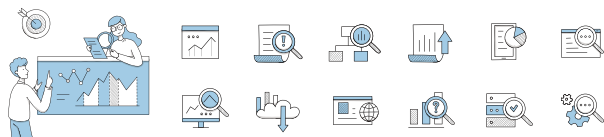
JP Morgan & Chase, BNP Paribas, Société Générale 등 투자은행에서 근무하였고, 현재 제주한라대 국제경영학과 교수로 재직 중이다.

비즈니스 현장에 유용한 재무와 투자 그리고 회계



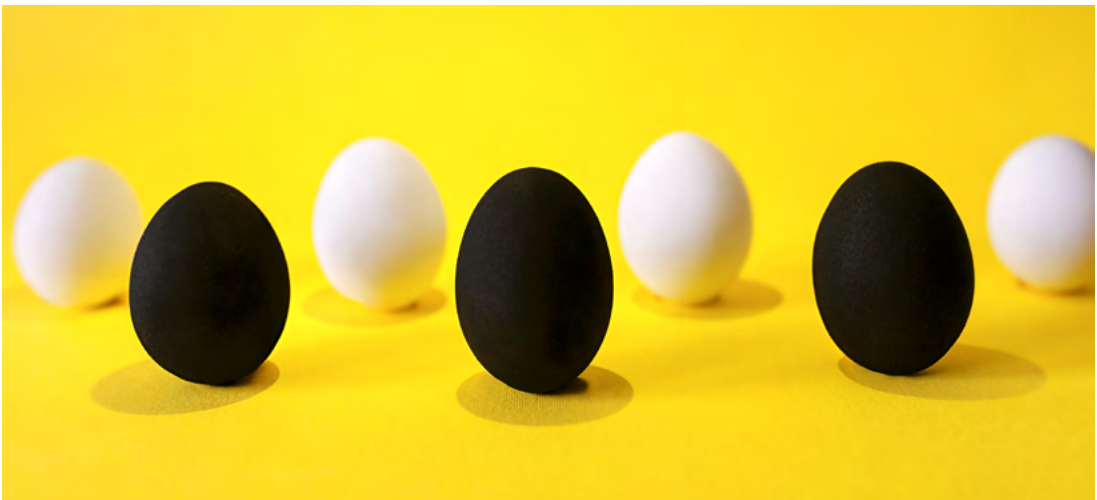
Finance, Investment, Accounting for Business

재무·투자·회계 분야는 다루는 폭이 광범위하고 전문적인 지식과 높은 수준의 이해가 요구된다. 본 도서에서는 이론적 접근보다는 재무와 금융 분야에 종사하거나, 이 분야에 관심을 가진 일반 독자와 대학생들이 기본 개념을 폭넓게 이해하고 실무와 일반 경제기사를 이해하는 데 도움이 될 수 있는 핵심 내용을 위주로 서술하고 있다. 그동안 어렵다고 생각해서 도전하지 못한 재무·투자·회계 분야를 이 한 권의 책으로 도전해보기를 추천한다. 장재영 지음 | 지식플랫폼



‘차별’이나 ‘차이’나 그게 그 말 아닌가요?

이종구



수년 전에 어느 TV 방송의 뉴스¹를 보고 어이가 없었던 적이 있었다. 영어학원 강사를 모집하는데 버젓이 자격요건에 ‘Caucasian only(백인만 지원 가능)’라는 내용의 광고를 공개적으로 냈단다. 미국이나 일부 유럽 국가에서 이런 행위는 적극적 조치(Affirmative Action)나 긍정적 조치(Positive Action)에 위배되어 형사 처분까지 받을 수 있는 엄중한 사항이다. 그런데 그 이유를 들어보면 더욱더 가관이다. 수강하는 어린 학생들이 무서워서 부모들이 학원에 건의했단다. 자기 아이가 검은색 피부에 눈만 반짝반짝 보이는 선생님을 섬뜩해해서 옆에 가까이 가기도 꺼린다는 것이다.

1 JTBC 뉴스룸 기사 2015년 1월 4일

한국에 온 지 8년째인 아프리카계 미국인 레지널스 씨는 대학에서 영문학을 전공했다. 여러 학원에 지원했지만, 번번이 채용에서 탈락했다. 학원 측에 그 이유를 물어보니 답변은 ‘흑인이라서’ 또는 그냥 ‘이유 없음’이었다. 이 또한 일부 국가에서는 인종차별로 처벌을 받을 수 있는 행위다. 이런 행태들이 교육의 중심지라 불리는 서울 도심의 한복판에서 벌어지고 있다는 사실이 한심스럽기도 하고 한편 그 무지함이 두렵기까지 하다. 어린 학생들의 마음 깊은 곳에 잘못된 편견이 자라면서 본인 자신과 우리 사회에 미칠 영향을 생각하면 말이다.

그의 말을 들어보면 한국의 영어 학원가에는 뚜렷한 인종 계급이 있다고 한다. 첫 번째는 백인 여성이고

두 번째는 백인 남성이다. 그다음은 아시안계 여성 등등. 뉴스의 기자는 당시 전국 영어학원에 약 3,300여 명의 원어민 강사가 있다고 전했다. 순간 얼마 전 뉴스 기사가 떠올랐다. 어떤 백인 성범죄자가 한국으로 피신해와서 영어 강사를 하고 있다가 붙잡혔다는 기사였다. 피부색보다 정작 자격도 안 되는 성범죄자를 먼저 가려내야 하는 것은 누가 봐도 상식이다.

한 인터넷 포탈에서 차이와 차별을 설명하면서 나온 사례다.² 어느 학교의 한 남학생이 씩씩대면서 이렇게 말했다.

“오늘 청소 시간에 선생님 때문에 좀 화가 났어요. 선생님께서 책상 같은 무거운 물건은 모두 남학생한테만 옮기라고 하시는 거예요. 그래서 선생님께 이거 남녀 차별 아니냐고 얘기했더니 ‘이건 차별이 아니야. 남녀 차이를 고려하는 거지.’라고 하셨어요. 아니 차별이 아니라 차이라고요? 차별이나 차이나 그게 그말 아닌가요?”

- 출처: 네이버 지식백과 -

여기서 중요한 것은 차이를 틀린 것으로 생각할 때 차별이 시작된다는 점이다. 이 두 단어는 발음상으로 비슷해 보이지만 그사이에는 엄청난 간극이 존재한다. 마치 히틀러가 이 같은 생각으로 인류 역사상 엄청난 비극을 만들었던 것처럼 말이다.

차이와 차별은 엄격히 구분되어야 한다. 지하철역마다 설치된 리프트, 육교에 설치된 엘리베이터, 출입구에 가까운 장애인 전용 주차장 등은 비장애인과 장애인의 차이를 인정하고 배려한 시설이다. 반면에 피부색이 짙다고 고용이나 승진에서 불이익을 주거나 일과 전혀 상관없는 용모로 평가하는 것, 똑같은 일을 하는데 나이가 어리다고 급여를 적게 주는 것 등은 엄연한 차별이다.

문제는 서로의 차이를 차별로 인식하고 행동하는

2 “차이와 차별은 어떻게 달라요?”, 네이버 지식백과, 2011

데에 있다. 그리고 그것은 갈등을 일으킨다. 우리가 매일 보는 정치권에서 정당 간의 당파싸움이 그렇고, 기업의 가치사슬 내에 이해관계자들의 역학적 차이를 설정하여 갑을 관계로 규정하는 것도 그렇다. 또한 사회적으로 보수와 진보가 양분되어 대립을 위한 대립을 하는 것도 마찬가지다.

다양성 관리의 전문가인 성상현 교수는 그의 칼럼³에서 차이와 차별을 ‘양날의 칼’과 ‘동전의 양면’이라고 말했다. 그러면서 그는 “배경과 자라는 환경이 서로 다른 사람들은 사건과 사물을 보는 시각과 해석이 다를 수밖에 없다. 그러한 차이들을 인정하지 않고 자기주장만 고집하면서 갈등을 일으키면 그것은 차별이 된다. 그러나 각자의 차이를 인정하고 존중하여 자유로운 소통이 이루어지면 그것이 곧 창조적 발전과 혁신이 이루어지는 것이다. 시장이 서로 다른 동력들에 의해 자유로이 움직이듯이, 조직은 차이에 대한 존중과 자유로운 소통을 통해 발전한다.”라고 말했다. 이 말을 많은 사람들이 공감하면 좋겠다.

3 “비범법의 리더십”, 성상현, 2011년 3월, HR Column



이종구 경영학박사

전자공학도로 삼성전자와 LG전자를 거쳐 노키아, 오라클 등 글로벌 기업에서 비즈니스 경력을 쌓았다. 이어서 글로벌 IT 기업인 ‘NICE’와 ‘제네시스 코리아’에서 한국 지사장을 역임한 IT 전문가이다. 한편 경영학을 수학하면서 ‘다양성(Diversity)’을 처음 접하고 다양성을 기업 경영에 접목시킬 수 있는 전략을 찾아 여러 논문을 발표했다. 2015년에 기업 전략서인 『다양성 전략(Diversity Strategy)』을 발간하고 2019년에는 다양성 칼럼집인 『다양성 시대(Diversity Era)』를 발간하면서 다양성 설파에 나서고 있다. 현재는 고려대학교 인공지능연구소(HI-AI & Computing) 산학협력교수로 재직중이다.

ESG 경영과 지속가능

2022년 aSSIST박사동문회 & 한국융합경영학회 연합 학술세미나 탐방기

융합경영 리뷰 편집팀



학술세미나 단체 사진(2022년 8월 28일)

ESG에 대한 이슈가 어느 때보다 뜨거운 시기이다. 2022년 8월 28일 서울과학종합대학원대학교 핀란드 타워 2층에서 2022년 'aSSIST박사동문회 & 한국융합경영학회 연합 학술세미나'가 개최되었다. 경영 현장에서 활동하고 있는 박사, 교수급 30여 명이 오프라인으로 참여하고, 온라인으로 20여 명이 참석하였다.

주제발표로는 서울과학종합대학원대학교에서 ESG 최고경영자 과정을 진행하고 있는 산업정책연구원 김

영기 원장의 'ESG 경영과 지속가능'의 대주제 아래, 부제 '이제 'S(사회)'에 주목해야 한다' 발표가 있었다. 그리고 생산성본부 ESG 위원장인 이종재 대표(공공가치연구원)는 'ESG 공급망 실사 현장과 대응'이라는 주제로 중소기업에서 현실적으로 고민하고 있고 닥치게 될 이슈에 대해서 발표했다. 현장에서 ESG의 경험을 풍부하게 가지고 있는 발표자들의 살아있는 메시지가였다.



스위스 마테호른의 설산(왼쪽)의 눈이 2022년 7월 25일 찍은 사진(오른쪽)에는 모두 사라져 있다.

ESG와 노동조합(김영기 원장)

김영기 원장은 최근 스위스를 방문하였다. 과거 눈으로 뒤덮여 있던 마테호른의 정상은 눈이 다 사라져 있었다. 인류가 해결해야 할 다양한 문제가 존재하고, 중에서도 환경 문제가 매우 심각하게 진행되고 있음이 마테호른 정상에 눈 상태로 드러나고 있었다.

이러한 환경 문제는 지금 강하게 범정부적으로 진행되고 있다. CSR(기업의 사회적 책임)은 1950~60년대에 개념이 발전하였고 1970~90년대에 다양한 개념으로 분화되었다. 그리고 2000년대에 들어서면서 국제규범의 강화 시기로 발전하는 중이다.

ESG에서 환경 부분을 Environmental이라고 쓰는 이유는 환경(Environment) 그 자체가 아니고 환경 이슈(Environmental issues), 즉 지속가능한 사회를 위한 환경의 문제를 해결하기 위한 수단임을 의미하기 때문이다. 예를 들면 기후변화 및 탄소배출, 환경오염/환경규제, 생태계 및 생물 다양성, 자원 및 폐기물 관리, 에너지 효율 등이 환경 이슈이다.

사회 부분도 마찬가지다. Social이라고 쓰는 이유도 사회(Society) 그 자체가 아니고 사회 이슈(Social issues)이기 때문이다. 근로자 안전, 고객 만족, 인권,

지역 사회, 정보 보호, 법규 준수, 생산물 안전 품질, 공급망 관리, 성별 평등 및 다양성 등 다양한 사회적 이슈를 망라하고 있다.

Governance는 형용사형이 존재하지 않는 단어이다. E: Environment, S: Society, G: Governance로 모두 명사형으로 표기하는 것도 적절하지 않다. 환경과 사회는 기업이 외부효과를 미치면서 장기적으로 관계를 맺는 이해관계자들이다. 반면, Governance는 기업이 환경 및 사회와 맺는 관계를 좌우하는 관리 체계이므로, 기업 자신이고 기업 내부의 문제이다. 따라서 이것이 투자자가 재무성과와 더불어 환경과 사회에 미치는 기업의 영향(환경과 사회 그 자체가 아님)을 함께 고려해야 하는 근거가 되는 것이다. 그리고 ESG를 ES+G로 분해해서 보면 G가 E와 S의 문제해결을 지원하는 구조로 ESG를 좀 더 쉽게 이해할 수 있다.

최근 기업의 목적이 '이윤 창출(주주우선주의)'에서 '이해관계자의 이익'을 추구하는 방향으로 변하고 있다.

이러한 변화는 주주 자본주의에서 이해관계자 자본주의로의 전환을 의미한다. UN은 2015년 제17차 UN총회에서 지구와 인류를 위해 2030년에 달성할 지속가능발전 목표(SDGs: Sustainable Development

Goals)를 공표, “단 한 사람도 소외되지 않는 것”이라는 슬로건과 함께 인간, 지구, 번영, 평화, 파트너십이라는 5개 영역에서 인류가 나아가야 할 방향성을 17개 목표(169개 세부 목표)로 제시했다. UN의 SDGs는 사람, 돈, 역량을 가지고 있는 기업의 참여가 전제되어야 하고 구체적으로는 기업 내부 구성원들의 ESG 실행을 의미한다. SDGs는 ESG를 수단으로 하여 달성이 가능하고, 이 ESG는 기업 내에 노사관계가 협력적일 때 보다 강력한 추진력을 얻을 수 있다.

협상력이 상대적으로 약한 한국 중소기업의 노동조합의 경우, 자체 역량의 부족으로 조합원의 권익 보호(임금과 근로조건)에 급급할 수밖에 없다. 협상력이 상대적으로 강한 한국의 대기업 노동조합의 경우, 조합원의 권익 보호에 치중하는 Exclusive Unionism에서 Inclusive Unionism으로의 전환이 사회 전체를 위해 도움이 되고 여론의 지지를 받아 노조의 장기적인 발전에도 힘이 된다. 노동조합이 글로벌 커뮤니티에 공헌하기 위하여 사회 곳곳에 있는 사회적 약자를 돕고 환경 문제에 공헌하는 다양한 역할을 하는 노동조합으로 변화하여야 한다.



Sisodia et al.의 SPICE 모델

ESG 공급망 실사 현장과 대응(이종재 대표)

최근 ESG 공급망에 관해서 다양한 규제와 공급망 실사가 이루어지고 있다. 특히 기업 지속가능성 실사법(Corporate Sustainability Due Diligence, 공급망 실사법)은 주목할 만하다. EU집행위원회는 2월 23일(현지 시간) 초안을 발표하였고, 이는 1년 후에 시행될 것으로 전망된다.

내용은 인권환경 관련 공동책임에 대한 것이다. 배경은 나이키의 아동 제조 축구공, 애플의 중국 폭스콘 공장에서 근로자 잇단 사망 사건에 스티브 잡스도 회피하였다. 이에 대해 국제기구가 나서기 시작하였다. 나라별 부분적으로 진행되던 움직임이 이제 EU 차원에서 구체화한 것이다. 내용은 인권환경이사회의 의무, 인센티브에 대한 것이며, 이를 위반할 경우 과거에는 행정벌이나 공공입찰 제한 정도였으나 앞으로는 실사법 민사적 책임을 지게 될 것 등에 대해서 나열하고 있다. 이는 유럽 역내 9,400개 기업이 적용되며, 역외의 수많은 기업에도 영향을 줄 예정이다. 수출 의존도가 큰 한국 기업은 발등에 불이 떨어진 격이다. 유럽에 법인을 두고 완제품을 수출하는 삼성전자, 현대자동차는 직접 제재 대상이 된다. SK하이닉스와 현대모비스는 현지 수요기업으로부터 EU 공급망 실사 기준을 요구받게 된다.

최근 한 회사의 대표에게 다음과 같은 이야기를 들었다.

“7등급 맞은 이 회사의 대표가 연락을 준 평가사에 ‘그러면 우리 어떻게 되는 겁니까?’ 얘기했더니 ‘개선하지 않으면 다음부터는 저 회사 지금 우리에게 의뢰해준 회사에는 입찰을 못 한다.’ 하더라고요.”

사실 건설사는 비즈니스적으로 글로벌하게 진행하는 것도 아니고, 국내의 업무가 주일 텐데 어떻게 저렇

■ EU, Due Diligence

- EU 집행위, 공급망상 인권환경 보호 강화를 위한 '기업의 지속가능한 공급망 실사 지침' 발표 ('22.2)
* Directive on corporate sustainability due diligence

적용대상	(그룹 1) 종업원 500명 이상 및 전세계 매출 1.5억 유로 이상 (그룹 2) 종업원 250~500명 및 전세계 매출 4천만~1.5억 유로인 가운데 고위험섹터의 매출이 50% 이상 (그룹 3) 유럽에서 비즈니스를 영위하는 제 3국 기업의 경우 유럽내 매출을 기준으로 그룹 1과 그룹 2에 상응하는 실사 의무 ▶ EU 기업 1%, 약 13,000개 기업 + 4천 여개 역외기업이 적용대상에 포함될 것으로 추산
실사내용	<input type="checkbox"/> 기업정책에 공급망 실사 의무 통합 <input type="checkbox"/> 인권 및 환경에 대한 부정적 영향을 파악 및 평가 <input type="checkbox"/> 실질적/잠재적 영향의 예방/제거/최소화 <input type="checkbox"/> 피해구제 절차 마련 및 유지 <input type="checkbox"/> 실사정책 및 조치 효과 모니터링, 실사 이행내용 공개 등
이행감독 및 제재	<input type="checkbox"/> 관계당국이 벌금 등 행정제재 부과 가능 <input type="checkbox"/> 자국 민사법원에 제소 가능

<주요국 공급망 실사법 현황>

국가	법안명	시행 연도
	EU, 기업지배구조 및 공급망 실사에 관한 법률 (Corporate Sustainability Due Diligence)	2024
	독일, 제품 공급망 실사 및 보고 의무화법 (Act on Corporate Due Diligence)	2023
	영국, 강제노동 방지 위한 현대노예법 (UK Modern Slavery Act)	2015
	프랑스, 인권침해 방지 위한 기업경계법 (Corporate Duty of Vigilance Law)	2017
	네덜란드, 아동노동 근절 위한 아동노동실사법 (Child Labor Due Diligence)	2022
	미국, 노예제근절기업인증법 (Slave-Free Business Certification Act) 매년 '신장 공급망 비즈니스 자문 보고서' 통해 중국의 위구르족 탄압행위를 근거로 신장지역 관련 공급망과 투자에 대한 제재 조치를 취함. * '디 의류기업 유니클로, 신장 위구르산 면화 사용의혹으로 미국에서 수입 금지'	2020 발의

출처: 대한상의 홈페이지 교육 자료 일부

계 협력업체들에게 소위 그야말로 ESG 리스트를 전달 해서 몇 등급이냐고 확인할 정도까지 ESG가 실제적으로 작동하고 있다는 것에 놀랐다.

글로벌 업체들은 어떤 상황일까? 삼성전자는 500개 중점 협력사를 대상으로 환경 안전 정기 진단을 실시하고 있다. LG전자는 130개 협력사에게 스마트공장 구축을 지원하겠다고 선언했고 협력사와 협업 체제를 강하게 논의하고 있다. CJ는 협력사 대표들 불러서 앞으로 환경 분야의 협력에 대해서 논의하였다. 회사에서는 협력사들을 어떻게 관리하고 있고 앞으로 어떻게 할 거라는 내용을 보고서에 담고 공지하고 있다. 이런 식으로 지금 대기업은 대기업대로 중소기업은 중소기업대로, ESG라는 이름 때문에 아주 어렵다. 어렵고 대부분 어떻게 할지 고민하고 있다. 이것이 현실이다.

종합토론과 질의

주제 발표 이후에 발표에 대한 질의와 토론이 이루어

졌다. 질의는 참석자들이 현장에서 실무적으로 혹은 학술적으로 고민되는 부분들에 대한 질의로 진행되었다. 참석자의 "ESG는 한때 유행이 아니냐?"는 질문에 이중재 대표는 "벌써 법률적으로 많은 규제가 진행되고 있고 당장 내년부터 EU에서 탄소국경세를 부과할 예정이므로 유행처럼 지나가는 것이 아니라 본격적으로 진행될 것"이라고 답하였다. 이밖에 종합토론 부분을 간단하게 정리하면 다음과 같다.

좌장: 이희명(한국융합경영학회 회장)
패널: 조규연(한국성품경영협회 회장), 탁진규(명지전문대학교 교수), 엄재근(강서대학교 겸임교수)

좌장: 세 분 패널분에게 강의를 들으셨는데 간략하게 두 분의 강의에 대해서 소감을 말씀해주시면 감사하겠습니다.

조규연: 네, 안녕하세요? 지금 가장 이슈가 되고 있는, 세계적인 이슈가 되고 있는 ESG를 이렇게 우리가 세미나에서 주제로 다룬다는 것은 굉장히 앞선 생각이

라서 감사하게 생각합니다. 그리고 코로나 이후 3년 만에 세미나를 이런 주제로 하게 돼서 영광스럽게 생각합니다. 두 분의 전문가분들이 이렇게 철저하게 준비를 하셔서 저희들을 초대를 해주셨는데요. 사실은 김영기 원장님 같은 경우에 평생을 안전과 CSR 분야에서 일을 해오신 진짜 최고의 전문가라고 생각하고 있는데요. 60년대 절박한 상황 속에서도 지금 한국인의 위상을 이렇게 높여가고 있는 상황에서 우리가 앞으로 어떻게 해야 할 방향을 종합적으로 정리해주신 것에 대해서 감사합니다.

ESG를 생각하면 굉장히 어지럽습니다. 사실은 너무 복잡한데 개인으로서는 뭘 해야 될지 기업으로서는 무엇을 해야 될지 원장님 강의를 들으면서도 제가 좀 그러면 이게 어떻게 정리가 되어가는 걸까, 하는 생각을 해보았습니다. 말씀해주신 부분 중에 “우리가 틈새를 한번 확실하게 해보자. 이래서 ESG의 수단을 구성원과 노사 협력을 통해서 지속가능을 만들자.”라고 하는 것에서 제가 갑자기 명쾌한, 머리가 맑아지는 것을 느꼈습니다.

사실 우리 사회의 지금 가장 복잡한 부분이 이 문제인데, ESG를 노사가 같이 협력을 해서 이렇게 하는 방안을 한번 구체적으로 만들어보는 것을 서울과학종합대학원에서부터 시작해보면 어떨까, 물론 지금 하시는 것도 그런 거에서 원장님이 노력을 많이 하시는데 그런 구체적인 사례들이 자주 발표되고 또 지금까지 했



학술세미나 종합토론과 질의 시간

던 사례, 앞으로 할 사례, 이런 것들에서 조금 더 계획을 세우셔서 이것을 많은 매체를 통해서 발표를 할 수 있다면 정말 좋겠구나, 이런 생각을 해보았습니다.

탁진규: 안녕하세요? 두 분 전문가 선배님들 발표 잘 들었습니다.

저는 ESG 개념부터 칼럼 몇 편 쓰면서 고민했습니다. 오늘 강의를 통해서 무심코 그냥 지나갔던 부분에 대한 문제 제기를 감사님들께서 잘 해주신 것 같습니다.

특히 그런 팩스노미에 대한 정량적 평가에 비해서 소셜 팩스노미에 대한 정량적 평가가 아주 부족하다는 부분은 정말 의미 있는 지적이었던 것 같습니다. 그리고 이종재 대표님 공급망 실사 관련해서 좋은 발표 해주셨는데 지난 8월 17일부터 19일까지 3일간 제가 생산성본부 주간으로 광주지역 중소기업 실무자들을 만나고 왔습니다.

ESG에 대한 어떤 제 나름대로의 궁금증도 있고 해서 개념과 실제에 대해서 질문을 했는데, 참가자 대부분이 잘 이해를 못 하고 있다는 생각이 들었습니다. 특히 2차, 3차 협력사로 갈수록 직원들은 거의 무방비 상태로 개념이 없는, 그런 어떤 현상은 물론 일부이긴 합니다. 다만 이런 배경에서 오늘 강의의 의미 있게 들었습니다.

엄재근: 제가 존경하는 김영기 박사님과 이종재 박사님 두 분을 통해서 ESG에 대해 들을 수 있다는 것은 너무 행복한 시간이었던 것 같습니다. 저는 지금 이제 기업체에 직접적으로 강의와 컨설팅을 현장에서 하고 있습니다. 그렇게 하면서 느꼈던 이제 숙제들 그리고 실무적인 또 문제들 이런 것들에 대한 고민들이 많이 있습니다. 김영기 회장님과 이종재 대표님 이야기를 몇 시간 동안 더 듣고 싶었는데 시간이 너무 적어서 아쉬웠습니다. 무엇보다 김영기 회장님께서 고민하시고 또 말씀해주신 이 Social 측면의 부분에서 수원 세모너 장례식장 기사에 대해서 생각해보는 시간이 되었습니다. 자본주의의 확산에 따라서 수많은 사람들이 풍요롭게 사는 한국 사회가 되어서 좋는데 여전히

소외계층에 대한 숙제 속에서 “ESG가 어떻게 가야 할까?” 하는 부분에 있어서 “우리는 또 무엇을 고민해야 될까?” 생각하게 되었습니다.

이제 김영기 회장님과 이종재 대표님이 오늘 말씀해 주신 이 알맹이들에 대해 저도 또 나름대로 공부와 많은 필요하겠다는 생각이 들었습니다.

좌장: 감사합니다. 사실 저도 포스코와 계열사에서 36년 근무했는데 사실 회사들이 안고 있는 어려움은, 오늘 두 분 강사님들이 말씀하신 대로 실제적으로 현장에서 이러한 ESG를 대응하기 위한 구체적인 대안이나 시행하는 기반이 약하고, 그 개념을 직원들에게 인식하는 데는 꽤 오랜 시간이 걸린다고 생각합니다.

그런데 당장 내년에서 실제적으로 공급망에서 바로 발등의 불이 되는 주제인 것 같습니다.

오늘 참석한 박사님들은 현장 관리자나 또는 지도자

들이 많으신데, 현장에 접목해서 준비해나가는 것이 과제일 것 같습니다.

결언

세미나에서는 이상의 내용보다 더 다양한 논의와 토론이 진행되었으나, 모든 내용을 담기에는 한계가 있었다. 주요한 내용 중심으로 간단하게 정리하였다.

본 세미나를 통해서 학교와 기업의 리더로 활동하고 있는 참석자들과 ESG의 이슈에 대해서 논의할 수 있는 뜻깊은 자리가 되었다. 특히 대한민국 경영학을 대표하는 서울과학종합대학원대학교의 총장과 주요 교수님들의 참석으로 명실상부한 수준 높은 토론과 세미나의 장이 되었다.



「학습하는 조직」 저자 “피터 센게”, 전 세계자연보전연맹 (IUCN) 사무총장 “줄리아 마틴 르페브르”, Global Footprint Network 설립자 겸 CEO “매티스 웨커나젤” 등 글로벌 명사들이 추천하는 통찰의 책”

시스템사고와 함께하는 기후변화 플레이북

게임을 통해 복잡한
문제를 단순하고
명쾌하게 이해시켜라!

인류의 이기적 행동으로 경제 성장에만 주력하면서 지구 환경이 파괴되어 심각한 기후변화가 일어나고 있다. 기후변화로 지구의 생태계 시스템에 폭염, 한파, 홍수 등으로 인류에게 돌이킬 수 없는 악순환이 일어나고 있다. 이러한 심각성을 깨달은 저자들은 악순환의 인과구조를 이해하기 위해서는 시스템사고가 필요하다고 설명하고 있다. 다양한 게임을 통해서 독자들이 시스템사고를 자연스럽게 배우고 기후변화 위기의 탈출을 위한 지혜를 얻게 한다.

데니즈 메도즈, 린다 부스 스위니, 질리안 마틴 메허스 지음 | 정창권 옮김

SDGs-ESG의 이해

탁진규

SDGs(Sustainable Development Goals, 지속가능개발목표)는 인류의 지속가능한 발전을 위해 국제적으로 협력하여 2016년부터 2030년까지 달성하기로 합의한 정책 목표를 말한다. 범지구적으로 실천하기로 한 17개 목표(goal)와 169개 세부 목표(targets), 231개 지표(indicator)로 구성되어 있다. 인류의 보편적 문제인 빈곤, 질병, 교육, 아동, 여성, 난민, 분쟁 등과 지구 환경문제인 기후변화, 환경오염, 에너지, 물, 생물 다양성 등과, 경제 사회 문제인 기술, 주거, 노사, 고용, 생산과 소비, 사회구조, 법, 대내외경제 등의 이슈를 포괄하고 있다.



출처: www.un.org

SDGs의 17개 목표

목표 1. 모든 형태의 빈곤을 종식시킨다.

목표 2. 기아를 종식하고, 식량 안보를 확보하여 영양

상태를 개선하며, 지속가능한 농업을 증진한다.

목표 3. 모든 사람의 건강한 삶을 보장하고 웰빙(well-being)을 증진한다.

목표 4. 모든 사람을 위한 포용적이고 형평성 있는 양질의 교육 보장 및 평생교육 기회를 증진한다.

목표 5. 성평등 달성 및 여성, 여아의 역량을 강화한다.

목표 6. 모든 사람을 위한 식수와 위생시설 접근성 및 지속가능한 관리를 확립한다.

목표 7. 모든 사람을 위한 저렴하고 신뢰할 수 있으며 지속가능한 현대적인 에너지에의 접근을 확립한다.

목표 8. 지속적, 포괄적, 지속가능한 경제성장을 촉진하며 생산적인 완전 고용과 모두를 위한 양질의 일자리를 증진한다.

목표 9. 복원력이 있는 인프라 시설을 구축하고, 포용적이고 지속가능한 산업화를 진흥시키며 혁신을 장려한다.

목표 10. 국가 내, 국가 간 불평등을 완화한다.

목표 11. 포용적이고 안전하며 복원력 있고 지속가능한 도시와 인간 거주지를 조성한다.

목표 12. 지속가능한 소비 및 생산 양식을 확립한다.

목표 13. 기후변화와 그 영향에 대처하는 긴급 행동을 시행한다.

목표 14. 지속가능한 발전을 위한 해양, 바다, 해양자원을 보존하고 지속가능하게 사용한다.

목표 15. 육상 생태계를 보호, 복원 및 지속가능하게

이용하고, 산림을 지속가능하게 관리하며, 사막화를 방지하고, 토지 황폐화를 막고 생물 다양성 감소를 억제한다.

목표 16. 지속 가능한 발전을 위해 평화롭고 포용적인 사회 확대하고, 사법 정의에 대한 접근성을 제 공하며, 모든 차원에서 효과적이고 신뢰할 수 있는 포용적인 제도를 구축한다.

목표 17. 이행수단 강화 및 지속 가능한 발전을 위한 글로벌 파트너십을 재할성화한다.

MDGs와 SDGs

SDGs는 2000년부터 2015년까지 지구촌 절대 빈곤을 퇴치하기 위해 국제적으로 행동을 끌어냈던 MDGs(Millennium Development Goals, 새천년개발목표)를 토대로 수립되었다. MDGs는 지난 15년간 전 세계의 절대 빈곤퇴치를 위해 8가지 공동의 목표와 18개의 세부 목표를 세우고 이를 달성하기 위해 힘써왔다. 각국의 정상들은 2000년 9월에 열린 '새천년 정상회의'에서 '유엔새천년정상선언'을 채택했고, 당시의 191개의 국제연합 회원국은 2015년까지 빈곤과 기아 탈출, 보편적 초등교육 달성, 성평등과 여성 자력화 촉진, 아동 사망 감소, 산모 건강 증진, 말라리아와 질병 퇴치, 지속가능한 환경 보장, 국제 파트너십 구축 등 8가지 목표를 달성하는 것에 동의하였다.

SDGs는 MDGs의 주목표였던 개도국의 빈곤퇴치



출처: www.un.org

를 하나의 범주로 다루면서 지구촌 인류의 생존을 위한 보다 포괄적인 실천을 반영하고 있다. 달성 목표도 MDGs 시대에는 절대 빈곤의 극복, 위생 수준의 향상을 중심으로 한 사회발전에 있었다면, SDGs는 절대 빈곤 문제를 포함한 실업, 저소득 등으로 겪게 되는 또 다른 측면의 빈곤 문제들을 포함해서 다루고 있다. 재원 마련에서도 MDGs는 선진국들이 세금을 거둬서 그중 일부를 개도국에 지원하는 ODA(Official Development Assistance, 공적개발원조) 형식이었 다. SDGs는 개도국 자체적으로 세금을 거둬서 스스로 자국의 빈곤퇴치를 위해 사용할 수 있도록 하고 있다.

MDGs는 광범위한 의견수렴 과정이 없이 국제기구 나 각 정부 등 소수의 전문가와 고위급 인사들만 참여 했다는 한계를 가지고 있다. 반면, SDGs는 시작부터 국제사회의 다양한 이해관계자들과 시민사회가 참여 하고, 인터넷에 접근할 수 있는 세계의 모든 시민을 대상으로 'My World Survey'도 열어 의견을 받았다. 그 안에서 국제기구, 정부, 시민사회, 연구소, 기업 등 각 주체의 의견을 수렴하는 작업이 이루어졌다. 이러한 결과로 SDGs는 개발과정에서 소외되거나 배제되는 사람이 없도록(Leave No One Behind) 포용적인 지속가능발전의 중요성을 강조하고 있다.

〈MDGs와 SDGs의 특성 비교〉

	MDGs	SDGs
달성 대상 국가	개발도상국	개도국과 선진국 등 모든 나라
범위	사회발전 중심	지속가능한 발전 중심
달성 목표	절대 빈곤 극복을 위한 8개 목표	빈곤과 불평등 감소를 위한 17개 목표
기간	2000~2015년	2016~2030년
재원 마련	ODA(공적개발원조) 중심	ODA, 민간재원 등 다양한 재원

출처: Tistory 일부 보완

SDGs와 ESG

SDGs와 ESG는 지속 성장이라는 차원에서 유사하고 연결된 개념으로 인식되고 있다. SDGs는 지속가능하고 더 나은 세상을 만들기 위해 모든 국가, 지역 및 기업 목표를 포함한 구체적인 목표를 명확히 제시한다. ESG는 SDGs에 명시된 목표를 경영전략에 통합함으로써 기업의 가치를 높여준다. ESG는 고객, 협력 파트너, 주주, 직원, 지역사회 등 이해관계자를 고려한 것으로 간주하며, 기업의 장기적 성장에 영향을 미치는 요소이기 때문이다. ESG 경영을 실천하고 일상적인 비즈니스 활동을 개발하는 기업은 궁극적으로 SDGs의 성취로 이어질 수 있다. ESG 경영은 대기업뿐만 아니라 환경, 투명경영, 지역사회 공헌에 힘쓰는 중소기업 등에서 SDGs에 관한 관심으로 연결되고 있다.

기업이 SDGs-ESG 경영을 실천하는 과정에서 기대하는 효과는 다음의 세 가지로 요약된다.

- 첫째, 급변하는 사회·경영 환경 변화에 대응력 강화
- 둘째, 새로운 사업 기회의 창출
- 셋째, 기업의 생존 확보

ESG에 참여하는 기관투자자의 투자 위험 관리는 SDGs가 목표로 하는 환경이나 빈곤·기아 문제의 해결, 공정한 사회 만들기, 중소기업의 거래 안정화와 자금조달 용이, 기업과 대학의 협업 강화로 이어지게 한다. 최근 SDGs-ESG를 대학 경영과 교육, 학생성장, 산학협력 등에 접목하는 대학이 늘고 있다. 건국대학교는 국내에서 대학 ESG 경영의 서막을 열었다. 건양대학교는 대학 ESG 위원회를 설립하고 학부 교과목을 운영 중이다.

대학이 SDGs-ESG를 통해 얻을 수 있는 이익은 다음과 같다.

- 첫째, 새로운 연구와 교육에 대한 수요 확보
- 둘째, 대학 내부의 거버넌스 운영과 대학 혁신
- 셋째, 지자체 및 지역사회와의 협력체계 구축
- 넷째, 글로벌 대학 이미지
- 다섯째, 새로운 자금조달 접근성 확보를 통한 대학의 자립력 강화

최근 들어 코로나19와 전쟁, 기후 위기 등 글로벌 차원의 복합적 위기로 인해 SDGs-ESG 달성이 계속해서 지체되고 있다. 더군다나 ESG 경영을 위한 표준 지표조차 마련하지 못하고 있다. 국제 연대를 더욱 공고히 하여 SDGs 실천을 강화해나가야 하며, SDGs-ESG 경영의 확산과 정착을 위한 다양한 홍보, 객관적인 평가지표 개발과 제도 확충이 요구된다.

이를 위한 다양한 주체와의 파트너십 구축이 필요하다.

참고문헌

이제는 ESG 시대(2021). 탁진규, 융합경영리뷰
SDGs의 이해와 대응 현황(2022). 박영실, 통계청
SDGs-ESG 경영(2021). 이창언, 평택시민신문



탁진규

현) 명지전문대학 교양과 교수
현) 한국생산성본부 전략적의사결정 강의교수
현) 한국산업교육학회 이사 / 현) 한국성인교육학회 이사
현) 한국융합경영학회 이사 / 현) 진성리더십 연구원장
현) 경영지도사(HR/리더십/조직개발)
전) 순천향대학교 국제통상학과 강의교수
전) 현대경제연구원 인재개발원 전문교수

사회적기업을 꿈꾸는 MZ세대 환경지킴이들 ‘지구자판기’, ‘퓨어 드롭’, ‘슬로우 바이 세도’

스타트레일

코로나 팬데믹과 지구촌 곳곳을 강타하는 기후재앙을 겪으며 이에 대응하고 문제를 해결하고자 하는 사회 각계의 다양한 움직임이 늘고 있습니다. 스타트업계에서도 마찬가지입니다. 스타트업의 본질이 바로 문제를 해결하고자 도전하는 조직이니 당연한 현상이긴 할 것입니다. 다양한 방법으로 지구 환경보호에 앞장서는 스타트업들이 많아지고 있는 것은 반가운 일입니다. 특히 MZ세대로 일컬어지는 젊은이들이 창업한 스타트업들은 특유의 참신한 아이디어와 새로운 첨단기술로 무장해 이목이 집중됩니다. 앞으로의 활동이 기대되는 주목할 만한 환경 스타트업들을 소개합니다.

삼푸나 세제의 리필 스테이션인 무인자동판매기 운영하는 ‘지구자판기’

어릴 때 시골의 커다란 뒷산을 놀이터 삼았던 서사라(24세, 중앙대 휴학중) 대표는 흔하게 마주했던 동식물들이 점차 사라져가는 것을 보면서 환경보호에 관심을 갖게 되었다. 그러나 혼자만의 실천은 외롭고, 지구에 큰 도움이 되는 것 같지도 않았다. 중요한 건 모두가 합심해서 지구를 지키는 것이고, 그러기 위해서는 환경보호 방법 자체에 혁신이 필요했다. 더 이상 비싸거나 불편하거나 귀찮은 환경보호 방법을 사용하신 안 된다고 생각했다.

‘누구나 환경보호를 할 수 있도록 세상에 인프라를



서울시 동작구 대방역 부근 스페이스 살림 1층 편집매장 '다른상점'에 지구자판기가 설치되어 있다.

만들어 주자'라는 결심이 스타트업 창업으로 이어졌다. 공대생이었기에 비즈니스부터 공부했고 계속된 도전과 실패 끝에 탄생한 것이 지구자판기다. 첫 사업은 삼푸나 세제의 리필 스테이션을 무인 자동판매기화하는 것이었다. 기존의 리필 스테이션은 운영시간은 짧고 거리는 멀고 대면 구매가 부담되었다. 그런 불편함을 해결하는 방법으로 무인 자동판매기를 선택했다.

지구자판기는 리필 구매라는 새로운 환경보호 방법

을 재미있게 알리기 위한 활동과 다양한 환경보호 캠페인을 펼치고 있다. 중앙대 대학 내에서 종이박스로 만든 자판기 안에 사람이 직접 들어가 기계음을 따라 하며 리필을 해주는 리필 스테이션 부스 행사를 하고, 이후에는 흑석동 친환경 카페 토크년센스에 양심 리필 스테이션을 설치했다. 동작구 환경모임 '파워플로거'와 함께 플로깅(조깅하면서 쓰레기 줍는 활동) 캠페인을 열었고, 흑석동 카페와 음식점 46곳과 협력해 '용기 내 캠페인'도 진행했다. 캠페인 참석자들에게는 지구 자판기 이용권을 리워드로 제공했다.



지역 플라마켓에서 진행한 리필 스테이션 부스에서 빈 용기에 삼푸와 세제를 리필한 아이들이 즐거워하고 있다.

지구자판기는 자동판매기 기계의 크기를 소형화하고 외관에 광고를 송출할 수 있도록 개선하는 작업을 하고 있다. 또한 연계 가능한 앱을 개발해 자동판매기 사용자에게 포인트를 적립해 줄 수 있도록 할 계획이다. 개선된 자동판매기는 올해 안에 출시해 본격적인 판매 및 대여 사업을 시작하려고 한다.

자동자판기는 환경교육 사업도 적극적으로 추진하고 있다. 유치원생부터 70대 어른까지 눈높이에 맞춰 환경 체험교육 프로그램을 제공해 왔다. 4~5회에 걸쳐 환경 이론, 쓰레기 줄이는 법, 분리배출 등을 흥미롭게 배울 수 있도록 하고 있다. 동작진로직업체험지원센터와 MOU를 체결하고 동작구 내 학교에서 진로

교육도 진행중이다. 지역과 연계해 환경 교육을 제공한 '흑석캠퍼스타운 지역연계수업'은 우수성을 인정받아 서울시장상을 수상하기도 했다.

최근에는 중소벤처기업진흥공단, 종로구, 성균관대 캠퍼스타운과 협업해서 대규모 환경캠페인도 기획중이다. 오는 10월 중순, 청년창업사관학교의 지원을 받고 있는 환경기업들과 함께 판매 부스도 운영하고 참여 프로그램도 진행할 예정이다.

서사라 대표는 "대학 재학중에 창업을 해서 공부하며 일하기 힘들었지만 사명감 때문에 멈출 수 없었다"면서 "올해 예비사회적기업 인증을 받으려고 준비하고 있다"라고 말했다.

AR, VR기술 활용, 메타버스 기반 환경교육 콘텐츠 개발한 '퓨어 드롭(Pure Drop)'



에듀테인먼트 플랫폼 퓨어드롭에서 처음으로 출간한 AR환경그림책 '바다에서 온 편지'를 태블릿PC에서 구현하고 있다.

퓨어 드롭을 창업한 홍강림 대표는 대학을 졸업하고 한국환경공단에서 7년 동안 근무하면서 현장에서 환경을 고민한 경우다. 환경데이터 분석, 기후변화정책 등 환경 관련 공부를 두루 하고, AR(증강현실) 게임 제작 경험을 살려 환경 교육을 아이টে으로 하는 퓨어 드롭을 설립했다.

퓨어 드롭은 AR과 VR(가상현실) 기술, 메타버스를

기반으로 새로운 교육 솔루션을 제공하는 에듀테인먼트 플랫폼 스타트업이다. 특히 코로나 팬데믹으로 학생들에게 대면교육이 잘 이뤄지지 않은 점을 안타까워해 그에 대한 대안을 찾아보려 했다.

퓨어 드롭은 첫 사업으로 『바다에서 온 편지』라는 제목의 AR 환경그림책을 발간했다. 바다 생태계의 변화에 초점을 맞춘 이야기를 통해 기후 변화에 대해 학습할 수 있도록 구성했고 AR을 삽입해 학생들이 흥미롭게 볼 수 있도록 제작했다.



그림책 중간중간 AR이라고 쓰인 부분에 있는 이미지 위에 카메라를 올리면 증강현실(AR)을 체험할 수 있다.

퓨어 드롭은 그림책 『바다에서 온 편지』를 기본으로 초등학교를 대상으로 원격수업 앱으로도 제작했다. 다중접속, 보이스 텍스트 채팅, 화면공유, 칠판, 미니 게임 기능 등을 갖춰 수업에서 유용하게 활용될 수 있도록 했다. 초등학교생들의 눈높이에 맞춰 바닷속 풍경을 디자인했고, 주제별 수업에 필요한 3D 애니메이션을 삽입했다. 학생들은 VR 체험존, AR 게임존으로 이동하면서 바닷속 탐험, 잠수함 탐승 등 흥미로운 경험도 할 수 있다.

홍강림 대표는 “스킨스쿠버를 하면서 기후변화 때문에 바다가 어떻게 파괴되고 있는지 생생하게 목격하게 되어 바다 이야기를 중심으로 기후변화 교육 콘텐츠를 개발했다”면서 “다양한 실감 콘텐츠를 개발해 영어와 프랑스어 버전으로도 제작한 뒤 UN 기후변화 교육 콘텐츠에 등록될 수 있도록 추진할 계획”이라고 포부를 밝혔다.

버려진 우산에 새로운 가치를 부여하는 업사이클링 스타트업 ‘슬로우 바이 세도’



버려진 우산으로 만든 트위스트 셔츠의 플로깅 백을 사용하면, 버려진 우산도 재활용하고 쓰레기도 줄는 일석이조의 환경보호를 할 수 있다.

‘슬로우 바이 세도(SLOUBYSEDO)’의 강준일(28세), 광주원(28세), 신동휘(25세), 공동대표 3인은 같은 대학 디자인학과에 재학하던 시절 만난 선후배들과 창업 을 한 경우다. 캠퍼스에서 함께 디자인 작업을 하면서 친해지게 되었는데, 창업에 대한 생각과 의견이 잘 맞았다. 그래서 같이 창업경진대회에 참가한 것이 스타트업 창업으로 이어졌다.

세 사람은 사업 아이템을 찾던 중 비가 오고 나면 길

거리에 우산들이 여기저기 많이 버려져 있는 것을 목격했다. 식당이나 카페 등 실내매장에 우산 분실물이 굉장히 많았는데, 주인들이 찾아가지 않아 방치되어 있는 상황도 접했다. 그래서 관련 자료를 찾아보게 되었고, 해마다 국내에서만 이렇게 버려지는 우산들이 4,000만 개에 달한다고 보도한 기사도 읽게 되었다. 그렇게 버려지던 많은 우산들이 너무 아까워서 다시 사용할 수는 없을지, 무언가 가치 있는 물건으로 탈바꿈시킬 수는 없을지 궁리하다가 직접 제품을 만들어보기로 했다.

그런 고민의 결과로 탄생한 제품이 버려진 우산으로 만든 플로깅 백이다. 플로깅 백은 조깅이나 산책할 때 간편하게 휴대하여 버려진 쓰레기들을 담아 환경을 살리는 가방이다. 버려진 우산을 재활용해서 지구를 한번 보호하고, 우산으로 만든 플로깅 백으로 쓰레기를 주워 지구를 한 번 더 보호하는 환경보호의 선순환 시스템을 만들었다. 또한, 폐우산 고유의 패턴과 색감을 그대로 살리는 데 초점을 두어 폐자원을 활용하자는 메시지를 전하고 있다.



‘슬로우 바이 세도’는 수도권 지역 34개 제로웨이스트숍과 함께 우산 수거 캠페인을 진행하고 있다. 사진은 캠페인 포스터.

요즘은 버려졌던 우산을 활용해 스탠드 조명 제품도 개발중이다. 이번에는 우산천뿐만 아니라 우산대와 우산살까지 재활용해 볼 계획이다.

우산 전문 업사이클링 디자인 브랜드가 되고자 회사 이름에도 ‘우산의 두 번째 인생을 찾아주자’는 의미를 담았다. 슬로우(SLOU)가 바로 ‘우산의 두 번째 인생(Second Life of Umbrella)’의 약자이다.

‘슬로우 바이 세도’는 지난 8월부터 서울, 경기, 인천 지역의 34개 제로웨이스트숍과 함께 망가지거나 사용하지 않는 우산 수거 캠페인을 진행하고 있다. 8월 한달에만 1천여 개의 우산이 모였다고 한다.

강준일 대표는 “사회적기업가육성사업에 참여해 1세대 업사이클링 전문 사회적기업인 ‘터치포굿’으로부터 큰 도움을 받았고, 같은 길을 가는 환경 분야 초기 스타트업들과 협력할 수 있는 기회도 생겼다”면서 “제로웨이스트숍과 우산 수거 캠페인을 시작할 수 있었던 것도 그 덕분이다”라고 밝혔다.

최근 ‘슬로우 바이 세도’는 서울시 송파구 사회적경제지원센터 입주 기업으로 선정되었고, 환경부의 지원사업에 선정되어 1천만 원의 예산을 지원받게 되었다. 우산천으로 만든 가방 제품은 곧 크라우드펀딩을 통해 선보일 예정이다. 오는 9월 17일 올림픽공원에서는 서울시 송파구 사회적경제지원센터와 함께 달리면서 쓰레기를 줍는 플로깅 캠페인 행사를 진행할 계획이다.

강준일 공동대표는 “우산 재활용에는 한계가 있다고 말하는 이들도 있었지만 우리는 창업 초기부터 계속 우산에 매달려왔고 다양한 가능성을 찾아가고 있다”면서 “우산 업사이클링 하면 우리 브랜드가 생각하도록 힘쓰겠다”며 관심을 부탁했다.

* 위에 소개된 팀들은 사회적기업을 꿈꾸며 2021년 사회적기업가육성사업에 참여했고, 일부는 2022년에도 해당 사업에 참여 중입니다.

* 글: (주)엔빌 콘텐츠팀 『스타트레일매거진』 김정은 기자, 정희정 편집장

사진: 지구자판기, 퓨어 드림, 슬로우 바이 세도 제공

맞춤형 혁신 솔루션을 제공함으로써 기업의 성공을 돕는 튼튼한 파트너가 되겠습니다.



Consulting

비즈니스 솔루션 도출과 현장 적용을 위한 전문 컨설팅 및 상생협력 파트너십



Solution

R&D를 통해 도출한 최적의 솔루션을 적용, 안정적이고 효율적인 시스템 구축



Education

비즈니스 모델 실현을 위한 서비스 및 기업 성장을 위한 맞춤형 교육 제공

MatchBox

다양한 형태의
비즈니스 원천 데이터를
> 실시간 시각화하여
비즈니스 인사이트 제공

>>



Green Nest

건물에서 사용되는 에너지의
효율적 관리를 위한 에너지
> 정보 분산처리 솔루션

>>



 startrail

스타트레일 매거진

스타트업에게 꼭 필요한
정보와 유익한 교육 콘텐츠를
담고 있는 웹진



약점을 장점으로
위기를 기회로

“조직의 미래 비즈니스 성품이 좌우한다”

“말할 것도 없이 성품은
모든 진정한 리더십의 기초이다.”

-John C. Maxwell -

“훌륭한 조직에는 훌륭한 사람과
훌륭한 문화가 있다.”

-Ray Dalio, 브릿지워터 CEO-

“우리는 지성만으로는 불충분함을,
지성에 성품을 더해야 함을
명심해야 할 것입니다.
그것이 진정한 교육의 목표입니다.”

- Dr, Martin Luther King-

☎ ESG성품경영시스템 인증 및 교육 문의 : 02-2242-2012



“한국성품경영협회는 성품경영과 관련되는 융·복합 연구와 활동, 학술지 발간 및 인증제도 운영을 통하여 사회 속 다양한 조직에서 친환경, 사회가치 실현, 투명한 지배구조의 ESG 경영을 이룰 수 있도록 함께 하겠습니다.”