

건설업 사회영역(S) ESG 수준과 고도화 방안

2023. 12.

최은정

■ 서론	4
■ 건설업 사회영역(S) ESG 평가지표 도출	9
■ 건설업 ESG경영 실태조사 및 사회영역(S) 수준 평가	19
■ 건설업 사회영역(S) ESG 수준 고도화 방안	32

- 건설안전사고, 임금체불의 지속, 노조와의 분쟁 등 노동 관련 문제, 협력업체 ESG 관리 등 건설업을 둘러싼 사회 이슈가 다양해지고 있음. 건설업의 특성을 고려할 때 ‘사회(S)’와 관련된 ESG 연구는 더욱 필요한 상황이나 상대적으로 논의가 부족한 실정임.
- 본 연구는 건설업체가 ESG의 사회영역(S)에서 구체적으로 어떠한 부분에 초점을 두어야 할지를 제시하고자 함. 이를 위해 건설업에 맞는 사회(S)와 관련된 10대 지표 및 40개 세부지표를 도출함.
 - 구체적으로 10대 지표에는 ① 협력업체 관리(사회평가를 고려한 협력업체 선정, 협력업체 관리체계 구축 및 평가, 협력업체 공정경쟁, 협력업체 ESG 평가 및 지원), ② 산업보건 및 안전(안전보건경영 관리체계 구축, 중대재해 관리, 건설재해 예방 활동), ③ 인권평가(임직원 인권관리체계 구축, 고충처리제도 마련, 인권교육), ④ 지역사회 및 사회공헌(지역사회 발전을 위한 사회적 투자, 고용 창출, 사회공헌 활동 체계 및 전략), ⑤ 품질경영(품질관리 체계 구축, 품질교육 활동, 고객만족도 점검과 관리), ⑥ 정보보호(전사적 정보보호체계 운영, 고객 개인정보 보호, 정보보호 역량 강화 활동), ⑦ 고용(신규채용, 기간제 근로자 고용 및 정규직 전환, 이직, 채용 프로세스 구축 및 운영, 육아휴직 후 업무복귀 및 근속, 장애인/국가보훈자 채용, 정년 연장근로자 재고용), ⑧ 조직문화(직원의 결사 및 단체교섭 자유, 임직원 만족도 향상 조사, 노사상생문화 조성, 임직원 복리후생 지원), ⑨ 인력 다양성 및 기회균등(이사회 지배구조 다양성, 직장 내 차별 시정 조치, 직원 다양성, 공정하고 객관적인 성과평가, 차별없는 합리적 보상체계 운영, 외국인 근로자 안정적 정착 지원, 사내순환보직제도 운영), ⑩ 인재관리(인재육성시스템 구축, 임직원 교육시간, 임직원 교육 및 훈련체계 마련) 등이 있음.
- 도출된 사회영역(S) ESG 지표를 기반으로 ① 항목별 중요도/시급성 및 ② 항목별 현재 건설업체의 수준을 평가함. 먼저 사회영역(S) ESG 지표의 중요도/시급성을 평가한 결과, 건설업에서 ‘산업보건 및 안전’과 ‘품질경영’이 중요하면서도 개선이 시급한 것으로 나타남.
 - ‘산업보건 및 안전’, ‘품질경영’ 및 ‘조직문화’ 외 지표에 대해서는 건설업체 규모별로는 다소 차이를 보임. 대형건설업체의 경우 ‘조직문화’가 건설업에서 중요하면서도 개선이 시급하다고 언급함. 한편, 101위 이하 건설업체는 ‘지역사회 및 사회공헌’도 중요하면서도 개선이 시급한 지표로 선정함.
- 사회영역(S) ESG 세부지표별로 건설업체의 수준이 어느 정도인지를 조사한 결과, 건설업체의 규모가 작아질수록 사회영역의 전 분야에서 취약한 것으로 평가됨.
 - 특히, ‘인력 다양성 및 기회균등’, ‘인재관리’와 같이 인력과 관련된 분야는 전체 건설업체에서 취약하게 나타나 산업 내 인력난이 심각함을 알 수 있음.
- 향후에도 안전 및 품질은 건설업의 핵심 사안일 것임. 이에 원도급사 및 관련된 협력업체 관리의 중요성은 부각될 수밖에 없음. 따라서 사회영역(S) ESG 고도화를 위해서는 우선적으로 구성원들의 ESG 내재화(internalization)가, 중장기적으로는 공급망 관련 리스크 관리(노동 및 고용, 사회적 책임 등 포함)가 이루어져야 할 것임.

I 서론

1. 연구의 배경

- 코로나19(Covid-19) 이후 환경 불확실성이 가속화되면서 기업의 지속가능성이 강조됨. 이는 기업이 그동안 외형적 성장을 위해 중시해 왔던 경제적 가치에서 벗어나 비(非)재무적 요소인 ESG(Environment : 환경, Social : 사회, Governance : 지배구조)¹⁾에도 본격적인 관심을 두는 계기가 됨.

- 그러나 그동안 ESG에 관한 국내 연구를 살펴보면, 탄소중립과 기후변화로 대표되는 ‘E(환경)’ 분야 연구가 주를 이루고 있음.²⁾
 - 한편, 최근 하버드 로스쿨 기업거버넌스 포럼의 「Time to Rethink the S in ESG」(2020) 보고서에서는 ESG 중 특히 S가 기업의 리스크 관리 프레임워크에서 매우 중요한 역할을 한다는 것이 증명되고 있기 때문에 기업이 ‘사후 대응적인 입장’에서 ‘전향적인 자세’로 전환해야 한다고 주장함.³⁾

- 특히, 최근 3년간 건설업과 관련한 ESG 연구를 살펴보아도 건설업체 ESG 대응방안 및 환경(E)과 관련된 ESG 연구가 주를 이룸(〈표 1〉 참조).

〈표 1〉 최근 3년간 건설업 관련 ESG 연구 현황

제목	ESG 분야
· 한국로고스경영학회(2023), ESG 경영전략이 기업경쟁력에 미치는 영향 - 건설업을 중심으로 -	ESG 관련 대응 방안
· 한국환경경제학회·한국자원경제학회(2022), 건물부문의 탄소배출량 절감을 위한 ESG의 활용방안과 발전방향	환경 분야 ESG
· 대한건축학회(2022), 건설사 규모에 따른 ESG 경영 환경부문 현황 비교 조사	ESG 관련 대응 방안
· 대한건축학회(2022), 해외건설기업의 ESG 대응방안 마련을 위한 기초연구	
· 대한설비공학회(2022), 중견·중소 건설기업의 K-ESG 가이드라인 대응 방향 분석	

1) ESG의 세부 구성 요인을 살펴보면 다음과 같음(자료 : 삼정KPMG(Vol.74-2021), “ESG의 부상, 기업은 무엇을 준비해야 하는가?”).

① Environment(환경) : 기후변화 및 탄소배출, 환경오염 및 환경규제, 자원 및 폐기물 관리, 에너지 효율, 생태계 및 생물 다양성 등
 ② Social(사회) : 고객만족, 데이터 보호 및 프라이버시, 인권, 성별 및 근로자 안전, 지역사회 관계, 공급망 관리 등
 ③ Governance(지배구조) : 이사회 및 감사위원회 구성, 기업윤리, 뇌물 및 반부패, 컴플라이언스, 로비 및 정치 기부, 공정 경쟁 등

2) 사회적가치연구원(2022.2), “ESG 경영 실무를 위한 S (in) ESG”.

3) 본 내용은 ‘사회적가치연구원(2022.2), “ESG 경영 실무를 위한 S (in) ESG” 보고서의 일부를 인용함.

제목	ESG 분야
· 대한설비공학회(2022), 국내 건설사의 ESG 대응 동향	
· 한국건설산업연구원(2022), 건설업 ESG 경영실태와 대응 방안	
· 한국경영학회(2022), 건설업의 ESG 경영전략에 관한 연구	
· 한성희(2022), ESG 평가 모델 개발과 활용에 관한 연구, 한성대학교 대학원 박사학위논문	

자료 : DBpia 검색을 통해 건설 관련 연구보고서를 정리함.

❖ <표 1>에서와 같이 건설업과 관련한 ESG 연구가 최근 들어 진행되고 있으나 대부분 큰 틀에서 건설업체의 대응 방향을 제시하고 있다는 한계가 있음.

❖ 특히, 건설업의 특성을 고려할 때 ‘사회(S)’와 관련된 ESG 연구는 더욱 필요한 상황이거나 상대적으로 논의가 부족한 실정임.

- 첫째, 건설업은 소위 ‘People Business’로 불리는 대표적인 노동집약적 산업으로 인력관리의 중요성이 날이 갈수록 증대하고 있음.
- 둘째, 선 생산 후 판매 구조의 제조업은 생산비 상승을 판매가에 반영할 수 있지만 건설업은 선 판매 후 생산 구조로 불가항력적인 변화에 큰 피해(공기 및 사업비 증가)를 받아 지역경제의 발전을 저해할 수 있음.
- 셋째, 건설사업은 옥외에서 이루어짐에 따라 환경에 의한 리스크가 매우 커 현장의 안전관리 중요성이 커지고 있음.
- 넷째, 건설업은 한 사업장에 많게는 수십 개의 기업(원하도급, 감리 등)이 공존. 모든 이해관계자들과의 윤리적 관계가 중요하기 때문에 최근 부각되고 있는 공급망 관리 이슈와도 연관성이 높음.
- 마지막으로, 건설 기능인력의 고령화는 매우 심하며, 현재도 인력 수급이 힘들어 외국인 근로자 비중이 높음. 일례로 건설업에 종사하는 30대 이하 건설기술자는 지난 10년간(2011~2020) 12%에서 8%로 감소한 반면, 60대 이상은 16%에서 29%로 증가하였음. 이에 따라 신규인력 고용의 중요성이 증대하고 있음.
- 한국건설인정책연구원(2021)이 대학생을 대상으로 실시한 건설업이 비호감인 이유를 묻는 설문조사에서도 ‘부실공사, 안전사고 유발’, ‘뇌물과 같은 비리’가 주요 원인으로 꼽힘. 이러한 청년층의 건설업 기피는 최근 기업의 중요 가치로 떠오른 ESG경영의 ‘S(Social, 사회)’ 측면과도 연관됨.

❖ 건설안전사고, 임금체불 지속, 노조와의 분쟁 등 노동 관련 문제, 협력업체 ESG 관리 등 사회 이슈가 다양해지고 있음. 노동/안전/협력업체/지역사회에 대한 전략적 관리가 필요한 시점임.

〈표 2〉 건설업의 특성이 ESG 사회(S) 분야와 연계해 중요한 이유

01 노동집약적 Project단위의 산업	<ul style="list-style-type: none"> • 건설업은 소위 'people business' 로 불리는 대표적인 노동집약적 산업 ⇒ 인력관리의 중요성 증대
02 선 판매 후 생산구조	<ul style="list-style-type: none"> • 선 생산 후 판매 구조를 가진 타 제조업은 생산비 상승을 판매가에 반영할 수 있지만 건설산업은 선 판매 후 생산 구조로 불가항력적인 변화에 큰 피해(공기 및 사업비 증가) ⇒ 지역경제의발전 저해우려
03 계절적 영향을 크게 받는 옥외 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 건설사업은 옥외에서 이루어짐에 따라 환경에 의한 리스크가 매우 큼 ⇒ 건설현장안전관리 중요성 증대
04 한 사업장에 다수의 기업 존재	<ul style="list-style-type: none"> • 건설업은 한 사업장에 많게는 수십 개의 기업(원하도급, 감리 등)이 공존. 모든 이해관계자들과의 관계 중요 ⇒ 공급망 관리 중요성 증대
05 인력수급의 어려움	<ul style="list-style-type: none"> • 건설 기능인력의 고령화는 매우 심하며, 현재에도 인력 수급이 힘들어 외국인 근로자 비중이 높음. ⇒ 신규 인력 고용 중요성 증대

❖ 한편, 인권, 안전, 소비자 보호 등 사회 관련 법안은 최근 중요성이 부각되는 ESG 사회(S) 분야와 긴밀한 관계일 수밖에 없음. 건설산업의 특성을 고려할 때 더 이상 간과할 수 없는 부문이 됨(〈표 3〉, 〈표 4〉 참조).

〈표 3〉 ESG S(사회) 관련 주요 법안 동향과 건설산업 쟁점사항(1)

	법률안	대상	기업준수 의무		건설산업 쟁점사항
성평등 및 인권 관련 법률과 건설산업 쟁점사항	남녀고용평등법 (1988)	기업→직원	- 직장 내 남녀의 평등한 기회 및 대우 보장, 차별금지 - 직장인 여성 양육 환경 보장 - 채용 시 직무 수행에 필요 없는 신체적 조건이나 미혼 요구 등의 성적 차별 금지	⇒	- 다양성 확대한 포괄적 차별금지법 제정 필요성 확대 → 차별금지법 제정 움직임 본격화
	파견근로자 보호 등에 관한 법률(1998)	기업→직원	- 파견근로자에게 근로기준법에 부합하는 처우 보장 - 유사 업무를 담당하는 정규직과 파견근로자 간의 차별적 처우 금지	⇒	- 건설업의 경우, 간접고용이 많은 산업 특성상 영향 지속 확대 예상
산업안전 관련 법률과 건설산업 쟁점사항	산업안전보건법 (1981)	기업→직원	- 산업재해 예방 기준 준수 - 사업자 안전·보건에 관한 정보 근로자 제공 의무	⇒	- 건설안전사고의 지속적인 발생으로 건설현장 안전 규제 강화
	중대재해 처벌 등에 관한 법률(2021)	기업→직원	- 산업현장의 안전조치 강화 의무 - 중대한 산업재해 발생시 사업주에 형사처벌	⇒	- 사망사고 등 중대재해 발생시 경영책임자는 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금

자료 : 사회적가치연구원(2022), "S in ESG".

〈표 4〉 ESG S(사회) 관련 주요 법안 동향과 건설산업 쟁점사항(2)

	법률안	대상	기업준수 의무		건설산업 쟁점사항
공급망 관련 법률과 건설산업 쟁점사항	독점규제 및 공정거래에 관한 법률 (1980)	대기업 → 공급망 기업 → 기업	- 사업자 시장지배적 지위 남용과 독점방지 - 부당한 카르텔(담합) 및 불공정거래 행위 규제	⇒	- 건설근로자 처우 개선, 협력업체에 대한 불공정행위 근절 등 이슈
	하도급거래 공정화에 관한 법률(1984)	기업 → 공급망	- 물품 결함으로 피해를 입은 소비자 손해배상 등으로 보호	⇒	- 협력업체, 자재·장비업자까지 아우르는 '공급망 ESG' 협력요구 증대
	제조물책임법 (2000)	기업 → 소비자	- 산업현장의 안전조치 강화 의무 - 중대한 산업재해 발생시 사업주에 형사처벌	⇒	- 유럽에서는 100여 년의 역사, 미국, 일본에서도 1960~70년대부터 사회문제로 대두 - '소비자 위험 부담 시대'에서 '판매자 위험 부담 시대'로의 변환

자료 : 사회적가치연구원(2022), "S in ESG".

- 한국건설산업연구원(2021)이 ESG의 분야별로 현재와 향후 중요성이 어떻게 변할 것인지 살펴보기 위해 주제별로 조사를 한 결과, 현재 ESG 분야 중 1순위는 환경(E), 2순위는 사회(S), 3순위는 지배구조(G) 순으로 나타남.
- 향후에도 ESG 분야 중 1순위는 환경(E), 2순위는 사회(S), 3순위는 지배구조(G) 순으로 나타남. 환경과 더불어 사회에 대한 중요성 비중은 현재보다 더 증가하는 반면, 지배구조의 중요성은 현재보다 다소 감소할 것으로 평가하고 있음.

〈표 5〉 ESG 분야별 중요성 변화(현재 vs 향후)

(단위 : %)

현재						향후				
분야	발주 기관	종합 건설업체	ESG 평가기관	전체	⇒	분야	발주 기관	종합 건설업체	ESG 평가기관	전체
환경	39.7	39.0	39.1	39.1		환경	42.6	46.6	35.3	43.9
사회	28.9	34.2	33.2	33.0		사회	31.9	34.3	37.5	34.4
지배 구조	31.4	26.8	27.7	27.8		지배 구조	25.5	19.1	27.2	21.7

자료 : 최은정(2022), "건설업 ESG 경영실태와 대응 방안", 한국건설산업연구원.

- ESG의 사회영역(S) 중요성이 날이 갈수록 커지고 있는 가운데 대다수가 중소건설업체 인 건설업은 ‘사회(S)’와 관련된 사항에 대한 접근이 ‘환경(E)’과 ‘지배구조(G)’에 대한 접근보다 상대적으로 용이할 것임.
- 본 연구는 건설업체 측면에서 ESG경영을 위해 ‘사회(S)’ 영역 중 구체적으로 어떠한 부분에 초점을 두어야 할지를 제시하고자 함. 이를 위해 건설업에 맞는 사회영역(S)과 관련된 세부지표를 도출하고자 함.

 - 건설업과 관련된 ESG 사회영역(S) 지표는 주로 대분류 차원에서 이루어져 왔음. 본 연구에서는 한 단계 더 나아가 세부지표를 제시함으로써 구체적으로 건설업체에 도움을 줄 수 있는 방향을 모색하고자 함.
- 또한, 정부에는 건설업과 관련하여 어떠한 측면에서 정책적 지원이 필요할지에 대한 방향성을 모색하고자 함.

2. 연구의 방법

- 본 연구의 주요 내용은 다음과 같음.

 - 첫째, 건설업 사회영역(S) ESG 평가지표를 도출하고자 함. 이를 위해 먼저, 국내·외 ESG 평가기관 지표를 기반으로 사회영역(S) ESG 평가지표를 정리하고자 함. 다음으로 주요 대형건설업체의 지속가능경영보고서 내 사회영역(S) 지표를 정리하고자 함. 이후 건설업 사회영역(S) ESG 평가지표를 최종 도출하고자 함.
 - 둘째, 건설업 ESG경영 실태조사 및 사회영역(S) 수준을 평가하고자 함. 구체적으로 건설업 ESG경영 실태조사는 ① 건설업 ESG경영 현황(건설업 ESG경영의 필요성에 대한 공감대 형성 정도, 건설업 ESG경영 추진 여부, 건설업 ESG경영을 위한 활동, 건설업 ESG경영을 위한 지원사항), ② 건설업 ESG 분야별 중요도 및 수준 평가로 구성됨. 건설업 사회영역(S) ESG 수준 평가는 ① 건설업 사회영역(S) ESG 지표별 중요도/시급성, ② 건설업체의 사회영역(S) ESG 지표별 대응 수준 평가로 구성됨.
 - 마지막으로, 건설업 사회영역(S) ESG 수준 고도화 방안을 제시하고자 함. 구체적으로 건설업체 대응 방안① 본원적 대응 방안 : ESG 경영 내재화를 위한 노력, ② 지속가능을 위한 대응 방안 : 건설 현장 안전관리, 공급망 관련 ESG 리스크관리 체계의 고도화, 건설업 윤리경영 강화)과 정부의 지원 방안으로 구성됨.

II 건설업 사회영역(S) ESG 평가지표 도출

1. 국내·외 ESG 평가기관의 사회영역(S) 평가지표

■ 건설업과 관련된 사회영역(S) ESG 지표 도출에 앞서 국내·외 주요기관의 ESG 평가지표 중 사회영역(S)과 관련된 지표를 살펴보고자 함.

- 국외의 경우 WEF(World Economics Forum), SASB(Sustainability Accounting Standards Board), UNGC(United Nations Global Compact), GRI(Global Reporting Initiative)의 사회영역(S)과 관련된 ESG 평가지표를 살펴봄.
- 국내의 경우 ESG평가와 관련해 대표적으로 한국ESG평가기준원과 서스틴베스트가 존재함. 이 중 구체적으로 지표를 공개한 서스틴베스트의 사회영역(S) ESG 평가지표를 살펴봄.
- 한편, 최근 EU는 협력사의 ESG 리스크를 실시하여 공시하는 공급망 실사 제도를 도입할 계획이라고 밝힘. 이에 따라 2022년 12월 정부는 중소·중견기업이 공급망 실사에 대응할 수 있도록 '공급망 K-ESG 가이드라인'을 발표함. 본 연구는 이 중 사회영역(S)과 관련된 지표를 살펴봄.

〈표 6〉 국내·외 ESG 평가기관의 사회영역(S) 평가지표

기관	항목	세부 평가지표
WEF (World Economics Forum)	보건과 안전	업무와 관련된 사고로 인한 사망사고 건수 및 비율
		근로자가 회복 불가능한 부상, 6개월 이내에 사고 이전과 동일한 상태로 회복할 수 없는 부상 건수 및 비율(사망사고 제외)
		업무와 관련하여 기록으로 남겨지는 부상 건수 및 비율(ex. TRIR)
		업무와 관련하여 주요하게 발생하는 부상 유형별 부상 건수 및 비율
		총 근무시간
		기업의 설비/시설 내 근로자가 조직 외부의 의료 및 보건 서비스에 접근할 수 있는 방법
	교육 제공	해당 의료 및 보건 서비스에 접근할 수 있는 직원과 근로자 범위
		보고기간 동안 직원 1인당 평균 교육시간을 아래와 같이 구분하여 공개(직원에게 제공한 총 교육시간/직원 총 수)
	고용 및 부의 창출	상시근로 직원당 평균 교육 및 역량개발 비용 공개(총 교육비용/직원 총 수)
		보고기간 동안 신규 고용인원과 고용률을 아래와 같이 구분하여 공개
	경제적 기여	보고기간 동안 직원 이직 수와 이직률을 아래와 같이 구분하여 공개
		발생주의 회계 기준에 따라, 조직의 글로벌 사업장의 직접적인 경제적 가치 창출과 분배 현황을 아래 항목으로 구분하여 공개

기관	항목	세부 평가지표
	투자 기여	조직의 투자전략 설명을 뒷받침할 수 있도록 총 자본지출(CapEx)에서 감가상각을 뺀 금액을 공개
		주주를 대상으로 조직의 투자자본 수익률 향상 전략 설명을 뒷받침할 수 있도록, 자사주 매입에서 배당금 지급을 더한 금액을 공개
	총조세 납부	회사에서 발생한 글로벌 조세 정보를 아래 항목으로 구분하여 공개
SASB (Sustainability Accounting Standards Board)	구조적 안정성 및 안전	하자 및 안전 관련 재작업 비용
		하자 및 안전 관련 사고와 관련된 벌금 및 합의금 규모
	사업장 안전보건	직접 고용인원/도급 근로자의 총 재해율 및 사망률
UNGC Advanced Level (United Nations Global Compact)	인권	인권 분야에서 강력한 추진의지, 전략 또는 정책 서술
		인권원칙을 통합하기 위한 효과적인 경영시스템 서술
		인권원칙에 대한 효과적인 모니터링과 평가 메커니즘 서술
		인권에 대한 표준화된 성과지표(GRI 포함) 적용
	노동	노동 분야에서 강력한 추진의지, 전략 또는 정책 서술
		노동원칙을 통합하기 위한 효과적인 경영시스템 서술
		노동원칙에 대한 효과적인 모니터링과 평가 메커니즘 서술
		노동에 대한 표준화된 성과지표(GRI 포함) 적용
GRI (Global Reporting Initiative) 특정표준 공개	산업안전 보건	안전보건경영시스템
		위험 식별, 리스크 평가, 사고 조사
		산업안전보건에 대한 근로자 참여, 협의, 커뮤니케이션
		안전보건 교육
		업무상 상해
	고객 보건안전	개선을 위해 보건안전 영향 평가를 고려하는 특정 제품 및 서비스 카테고리 비율
		제품 및 서비스의 고객 건강과 안전 관련 법규 및 자발적 규칙 위반한 사례 횟수와 형태
	인권평가	인권 관련 점검 및 평가를 받는 사업장 수 및 비율
		인권 정책 또는 운영과 관련된 인권 지표 고려 절차에 대한 사원 총 교육시간(교육받은 직원 비율 포함)
		인권 조항을 포함하거나 인권심사를 받는 주요투자계약 비율
	공급망 관리	사회적 영향평가를 통해 스크리닝 된 신규 협력회사
		공급망 내 주요한 부정적인 사회 영향과 이에 대한 시행 조치
	고용	신규채용 및 이직자 수 및 비율
정규직에게만 제공되는 혜택		
성별에 따른 육아휴직 후 복귀비율		

기관	항목	세부 평가지표
	노동관리	운영상의 변화에 따른 사전 고지기간
	작업장 보건안전	보건과 안전 프로그램 평가 및 개선을 돕는 노사가 공동으로 참여하는 안전 및 보건위원회로 대표되는 인력의 비율
		지역별 및 성별 부상, 질병, 결근율과 작업 관련 사상자 수
		보직상 높은 사고 및 질병 발생위험이 있는 직원 수
		노동조합과의 정식 협약 대상인 보건 및 안전사항
	훈련 및 교육	종업원 유형별, 성별 1인당 한 해 평균 훈련 시간
		지속적인 고용가능성 및 경력관리를 지원하는 기술개발 및 평생교육을 위한 프로그램
		정기적 성과 및 경력개발 리뷰를 받은 종업원의 비율(성별, 종업원 유형별)
	다양성 및 기회균등	성별, 나이, 소수자 등 다양성 지표에 따른 종업원과 지배기구의 구성 및 기타 다양성 관련 지표
		종업원 유형별 남녀의 평균 임금 비율
	차별금지	총 차별 건수 및 관련 조치
	단체교섭 의 자유 및 단결권	결사의 자유 및 단체협상 자유 침해 가능성이 큰 사업 분야 또는 공급업체 및 예방조치
	아동노동	아동노동 발생 위험도가 높은 사업 분야 또는 공급업체 및 아동노동 근절을 위한 조치
	강제노동	강제노동 발생 위험도가 높은 사업 분야 또는 공급업체 및 강제노동 근절을 위한 조치
	보안관행	인권 관련 정책 및 절차에 대해 훈련받은 보안 인력의 비율
	지역주민 권리	원주민 권리 침해 건수 및 관련 조치
지역사회	지역사회에 대한 참여, 영향평가 및 개발 프로그램을 실시한 사업의 비율	
	지역사회에 상당한 잠재력이 있거나 또는 실질적으로 부정적 영향을 미치는 사업장	
공급망 사회평가	사회평가에 대한 평가를 실시한 신규 공급업체 비율	
	사회적으로 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인된 공급업체 비율 및 대응방법	
고객 정보보호	고객 개인정보 보호 위반 및 고객 데이터 분실과 관련하여 제기된 불만 건수	
서스틴 베스트	인적 자원 관리	근로조건(근로자의 생산성과 만족도를 향상시킬 수 있는 업무환경을 제공하고 있는가?)
		고용평등 및 다양성(근로자의 생산성과 만족도를 향상시킬 수 있는 업무환경을 제공하고 있는가?)
		노사관계 관리(협력적인 노사관계 구축을 위해 노력하고 있는가?)
		근로자 보건 및 안전(근로자 보건 및 안전을 보장하기 위해 노력하고 있는가? 당사의 근로자뿐 아니라 협력업체 근로자들의 보건 및 안전까지 관리하고 있는가? 실제 산업재해 발생빈도가 높은가?)

기관	항목	세부 평가지표
	공급망 관리	공정거래(협력업체와의 거래에 있어서 법규를 충실히 준수하고 있는가? 우월한 지위를 남용하고 있지는 않는가?)
		상생협력(상대적으로 영세한 하도급 업체의 성장 지원 등 상생협력을 위해 노력하고 있는가?)
		공급사슬관리(공급사슬 전반에 걸쳐 사회적 책임을 다하기 위해 노력하고 있는가?)
	고객관리	고객정보보호(고객의 정보보호를 위한 전담조직 및 시스템을 구축하고 있는가?)
		소비자 만족경영(소비자의 불만을 수용하고 그에 대응할 수 있는 시스템을 구축하고 있는가?)
		품질관리(제품 및 서비스의 품질관리를 위한 시스템을 구축하고 있는가? 협력업체에 대해서도 품질관리를 실시하고 있는가?)
	사회공헌 및 지역사회	국제 이니셔티브 가입 및 활동(지속가능경영 관련 이니셔티브에 가입해 활동하고 있는가?)
		사회공헌 활동(기업의 자원을 활용한 사회공헌 활동을 하고 있는가?)
		지역사회 관계(지역사회와의 신뢰관계 구축을 위해 노력하고 있는가?)
공급망 실사 대응을 위한 K-ESG 가이드라인	노동	다체교섭 및 집회 참여
	인권	강제근로 금지, 아동노동 금지, 근무시간 준수, 임금산정 및 지급
	안전보건 체계	안전보건 인허가 획득
	작업환경 개선	작업환경 측정, 설비기계 안전 사용, 산업재해율
	산업재해 예방	비상상황 대응체계, 소방안전 관리

자료 : 각 기관의 공개된 지표를 바탕으로 사회영역(S)과 관련된 지표를 정리함.

2. 국내·외 ESG 평가기관 지표를 기반으로 정리된 사회영역(S) ESG 평가지표

- <표 6>의 국내·외 ESG 평가기관 사회영역(S) 지표를 기반으로 정리된 지표는 <표 7>과 같음.

- 사회영역(S)과 관련한 지표는 ① 고용, ② 산업보건 및 안전, ③ 노동관행, ④ 훈련 및 교육, ⑤ 다양성 및 기회균등, ⑥ 인권평가, ⑦ 지역사회, ⑧ 공급망 관리, ⑨ 고객 보건 및 안전의 9가지 항목으로 정리됨.

〈표 7〉 국내·외 ESG 평가기관 지표를 기반으로 정리된 사회영역(S) ESG 평가지표

지표	세부 항목
고용	<ul style="list-style-type: none"> - 신규채용 - 이직 - 직원복리후생 - 육아휴직 후 업무 복귀 및 근속 - 기간제 근로자 고용
산업보건 및 안전	<ul style="list-style-type: none"> - 산업보건 안전위원회 조직 - 직원부상 대응 - 업무상 특정 질병 발생 직원 대응 - 노동조합의 산업보건 협약 사항 포함
노동관행	<ul style="list-style-type: none"> - 노동관행 고충처리제도 마련 - 노동관행 고려한 공급업체 선정 - 직원의 결사 및 단체교섭 자유 - 공급업체 노동관행 리스크 대응 - 경영변동통지
훈련 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 직원 기술 향상을 위한 훈련 - 직무교육 및 평생교육 - 업무성과 개선 및 경력개발
다양성 및 기회균등	<ul style="list-style-type: none"> - 이사회 지배구조 다양성 - 직원 다양성 - 남녀동등 보수 - 직장 내 차별 시정 조치
인권평가	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 고려한 공급업체 선정 - 공급업체 인권 리스크 대응 - 고충처리제도 마련 - 인권관리 보안요원 배치
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> - 지역개발 프로그램 마련 - 지역 리스크 대응 - 지역사회 발전을 위한 사회적 투자 - 고용 창출 및 기술개발
공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> - 사회평가 고려한 공급업체 선정 - 공급업체 공정경쟁 - 강제노동 금지 - 공급업체 사회적 책임 - 공급업체 사회 영향 리스크 대응 - 아동노동 금지 - 원주민 권리 침해 식별 및 사건 처리
고객 보건 및 안전	<ul style="list-style-type: none"> - 제품/서비스 안전보건 보장 - 제품/서비스 안전보건법률 준수 - 고객 개인정보 보호 - 소비자 서비스 - 소비자 교육 및 인식개선 - 고객만족도

주 : 본 표의 내용은 〈표 6〉을 기반으로 연구자가 공통되는 지표를 도출함. 이때, '사회적가치연구원(2022), ESG 경영 실무를 위한 S in ESG'의 국내외 S 영역 주요 가이드라인의 내용을 참조해 보완함.

❖ 〈표 6〉에서 제시하였듯이 다양한 기관의 ESG 평가 기준이 존재함. 이 중 일반적으로 많이 사용되는 GRI는 전(全)산업 공통 기준을 제시하고 있음. SASB의 경우 산업별 기준을 제시하고 있으나 건설업의 특성을 반영하기에는 부족함.

- 일례로 사회, 거버넌스와 관련된 건설업 이슈(인력관리, 공급망 관리, 윤리경영 등)와 연계한 지표가 부족함.

- 종합해 보면 건설업에서 일부 대형건설업체를 제외하고 활용되기에는 현실적 한계가 있는 상황임.

3. 주요 대형건설업체의 지속가능경영보고서 내 사회영역(S) 지표

- ESG 평가기관들의 사회영역(S) 지표를 종합한 <표 7>을 기반으로 건설업과 관련된 사회영역(S) ESG 평가지표를 도출하고자 함. 이를 위해 1차적으로 시공능력평가 상위 10위 이내(2023년 기준) 종합건설업체의 지속가능경영보고서에서 사회영역(S)과 관련된 지표를 정리함(<표 8> 참조).

- 2025년부터 자산규모 2조원 이상 기업은 친환경, 사회적 책임 활동을 포함한 ‘지속가능경영보고서’를 의무적으로 작성해야 함. 이때, 핵심 가치가 주로 ESG의 카테고리로 나누어져 공시되고 있어 ESG 공시의 의무화로도 불리고 있음.
- 이러한 시대적 변화에 발맞추어 건설업은 대형건설업체를 중심으로 지속가능경영보고서를 매년 발표하고 있음. 건설업체는 보고서 작성 시 앞서 <표 6>에서 정리한 해외의 GRI 기준, SASB 기준 등을 사용하고 있음.

<표 8> 주요 대형건설업체의 지속가능경영보고서 내 사회영역(S) 지표

건설업체	사회영역(S) 지표	세부 항목
A사	안전경영 체계 강화	안전 최우선 경영, 안전경영 투자 확대 및 조직 강화
	스마트안전 및 안전보건 문화 확산	스마트안전 기술 시스템 구축, 안전점검 강화 및 다각화, 안전보건 문화 확산
	혁신인재 육성	스마트러닝 제도 혁신, 신성장/직무교육 강화, 업무효율성 혁신, 소통 커뮤니케이션 강화, 임직원 만족도 향상 조사
	일과 삶의 균형	직원 지원 프로그램, 노사관계 신뢰 구축
	공정한 평가 및 보상	공정한 평가 시스템, 스마트한 평가 시스템
	지속가능한 동반성장	동반성장 전략 및 together 프로그램(상생, 안전, 품질, 투명성, 신기술) 마련
	공급망 관리 강화	공급망 지속가능경영 정책 및 전략, 공급망 지속가능경영 평가
	지역사회 가치 창출	사회공헌 비전 및 전략
	사회공헌	건설업 특화 사회공헌 강화, 해외진출 지역 사회공헌 확대
B사	인권경영	인권 리스크관리, 임직원 인권관리, 인권 고충처리 프로세스, 공급망 인권보호 정책, 공급망 지속가능성 평가
	인재경영	인재 발굴 및 채용, 인재 육성 체계 및 전략, 인재 육성 프로그램, 조직문화, 복리후생
	상생경영	협력사 선정 및 평가, 지속가능한 공급망 구축, 동반성장 프로그램 마련, 협력사 커뮤니케이션, 협력사 안전보건관리
	안전보건경영	안전보건 방침 및 체계, 안전보건경영 활동, 임직원/지역사회/협력사 안전교육, 안전보건 인증, 코로나19 확산 방지를 위한 비상대응체계 가동

건설 업체	사회영역(S) 지표	세부 항목
	품질경영	품질경영 체계, 하자제로 활동, 고객만족 활동, 단계별 현장품질 지원, 벌점 예방 관리
	정보보호	정보보호 방침 및 체계, 정보보호 관리 활동
	사회공헌	사회공헌 체계 및 전략, 사회공헌 활동
C사	사업장 안전관리	안전보건경영 관리체계, 건설재해 예방, 안전사고 보고 및 대응
	인재채용	투명한 채용 프로세스 운영
	직무전문가 육성	인재육성 시스템 구축, HR 시스템을 통한 효과적 인재 운영
	임직원 다양성 및 평등	외국인 근로자 안정적 정착 지원, 포용적 채용 정책, 여성인력 확보 및 성장 지원, 다양한 방법을 활용한 공정하고 객관적인 성과평가, 차별 없는 합리적 보상체계 운영, 임직원 복리후생 지원
	인권존중	인권경영체계 마련, 인권경영을 위한 다양한 노력
	지역사회 지원	지역사회 상생 협의, 임직원의 사회공헌 활동 장려, 문화·체육 지원 사업
	사회공헌	전략적 사회공헌 관리체계, 건설업의 특성을 살린 사회공헌 활동
	지속가능한 공급망 조성	지속가능경영 관리체계, 협력회사와 동반성장
	고객만족도 제고	체계적 품질관리 체계 구축, 고객 및 시장 소통 활성화, 고객만족도 점검과 관리
	노사관계 상생추구	노사상생문화 조성
	정보보안 관리	전사적 정보보호체계 운영, 정보보호 역량 강화 활동, 정보보안 안전사고 보고 및 대응
D사	안전한 사업장	안전보건경영 전략, 안전보건 이행 추진체계 구축, 현장안전 관리체계 구축, 안전재해 예방활동, 안전보건 교육, 보건 관리 강화
	고객만족	품질경영 전략 및 추진체계, 품질관리, 고객감동
	지속가능한 공급망	지속가능한 공급망 전략 및 추진체계, 공급망 관리체계, 친환경 구매 강화, 공급망 ESG 관리·성과, 동반성장
	행복한 임직원	인사관리 기본 체계 및 인재 육성, 인재경영, 인재양성, 조직문화, 복리후생
	사회공헌	사회공헌 추진체계, 콜렉티브 임팩트 파트너십, 기업시민 경영이념을 바탕으로 한 비즈니스 특성 반영, 지속가능 관점의 ESG 트렌드 부합 활동, 임직원 주도로 이해관계자 참여하는 봉사과 나눔체계 구축
E사	안전보건	관리시스템 업그레이드, 디지털 기술 접목 확대, 중대재해 관리, 위반 및 조치, 안전 문화 확산, 구성원 건강지원, 작업장 내 보건 활동
	인재관리	내부 역량 강화, 사업환경 변화에 따른 맞춤형 리더십 강화, 핵심인재 육성, 정서적 건강지원
	인권경영	인권영향평가, 인권교육, 구성원 고충처리
	품질경영	품질경영 인증, 품질교육 활동, 품질점검을 통한 예방, 협력사 품질관리 및 지원, 재발 방지 프로세스 구축 및 운영, 소비자 안전 제고 관리
	공급망 관리	협력사 ESG 평가 및 지원
	동반성장	재무, 인력채용, 기술, 교육 ESG 평가 등 협력사 지원
	사회공헌	재활용사업지원, 장학사업 등

자료 : 각 건설업체의 지속가능경영보고서(2023년 기준).

■ 국내·외 사회영역(S) ESG 평가지표와 건설업체 지속가능경영보고서를 토대로 <표 9>와 같이 1차 건설업 사회영역(S) ESG 지표를 도출함.

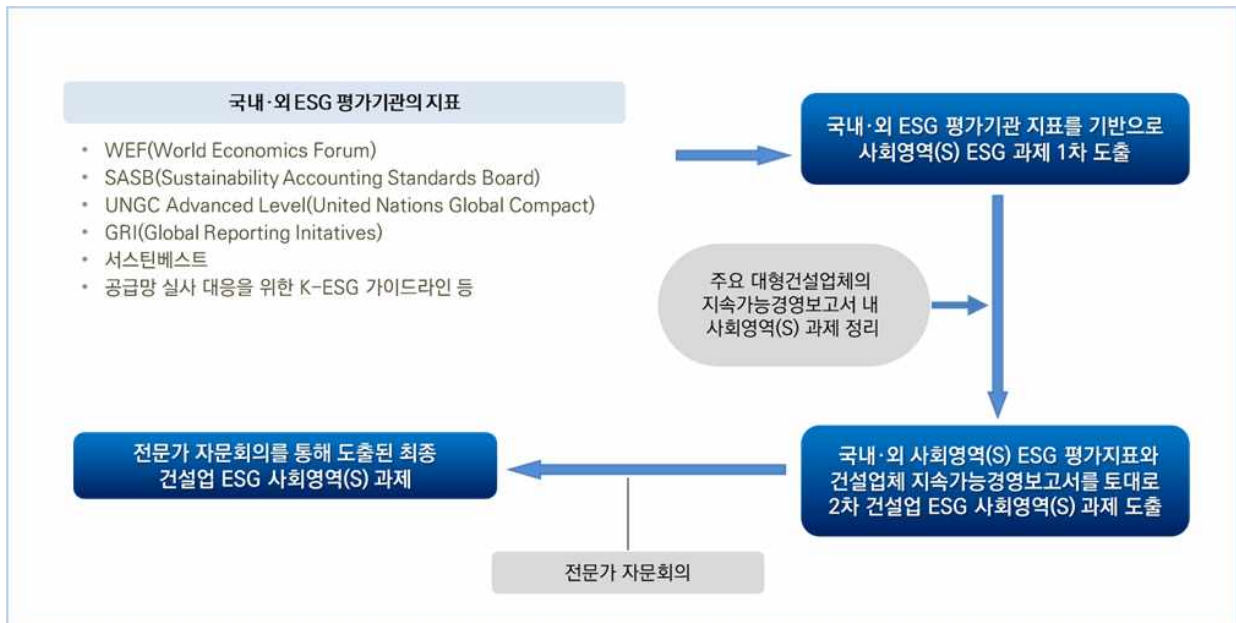
<표 9> 국내·외 사회영역(S) ESG 평가지표와 건설업체 지속가능경영보고서를 토대로 도출된 1차 건설업 사회영역(S) ESG 지표

지표	세부 항목
협력업체 관리	<ul style="list-style-type: none"> - 사회평가를 고려한 협력업체 선정 - 협력업체 공정경쟁 - 강제노동 금지 - 협력업체 사회적 책임 - 협력업체 관리체계(상생, 안전, 품질 등) 구축 및 평가
산업보건 및 안전	<ul style="list-style-type: none"> - 산업보건 안전위원회 조직 - 비상상황 대응 체계 - 안전보건경영 관리체계 구축 - 안전사고 보고 및 대응 - 산업보건 임직원/지역사회/협력사 교육 - 디지털 기술 접목 확대
인권평가	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 고려한 협력업체 선정 - 인권 리스크관리(협력업체 포함) - 인권 교육 - 인권영향평가
지역사회 및 사회공헌	<ul style="list-style-type: none"> - 지역개발 프로그램 마련 - 지역 리스크 대응 - 사회공헌활동 체계 및 전략
품질경영	<ul style="list-style-type: none"> - 체계적 품질관리 체계 구축 - 고객만족도 점검과 관리 - 재발방지 프로세스 구축 및 운영
정보보호	<ul style="list-style-type: none"> - 전사적 정보보호체계 운영 - 정보보안 안전사고 보고 및 대응
고용	<ul style="list-style-type: none"> - 신규채용 - 이직 - 투명한 채용 프로세스 운영
노동관행	<ul style="list-style-type: none"> - 노동관행 고충처리제도 마련 - 노동관행 고려한 협력업체 선정 - 직원의 결사 및 단체교섭 자유
훈련 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 직원 기술 향상을 위한 훈련 - 직무교육 및 평생교육
인력 다양성 및 기회균등	<ul style="list-style-type: none"> - 이사회 지배구조 다양성 - 직원 다양성 - 외국인 근로자 안정적 정착 지원 - 임직원 복리후생 지원
인재관리	<ul style="list-style-type: none"> - 인재육성 시스템 구축

4. 건설업 사회영역(S) ESG 평가지표 최종 도출

- ❑ <표 9>와 같이 1차로 도출된 건설업 사회영역(S) ESG 지표는 중복 혹은 삭제가 필요한 부분이 존재함. 또한, 제도변화에 따라 새롭게 추가되어야 할 지표도 있을 것으로 사료됨. 이에 본 연구에서는 전문가⁴⁾ 자문회의를 거쳐 수정·보완의 단계를 거침.

<그림 1> 건설업 ESG 사회분야 지표 도출 단계



- ❑ 그 결과, 최종 도출된 건설업 사회영역(S) ESG 지표는 <표 10>과 같음.

4) 전문가는 건설업체에서 ESG평가와 관련된 업무를 담당하는 자를 대상으로 함.

〈표 10〉 전문가 자문회의를 통해 도출된 최종 건설업 사회영역(S) ESG 지표

지표	세부 항목	
협력업체 관리	- 사회평가를 고려한 협력업체 선정 - 협력업체 공정경쟁	- 협력업체 관리체계(상생, 안전, 품질 등) 구축 및 평가 - 협력업체 ESG 평가 및 지원
산업보건 및 안전	- 안전보건경영 관리체계 구축 - 건설재해 예방 활동	- 중대재해 관리
인권평가	- 임직원 인권관리체계 구축 - 인권 교육	- 고충처리제도 마련
지역사회 및 사회공헌	- 지역사회 발전을 위한 사회적 투자 - 사회공헌활동 체계 및 전략	- 고용 창출
품질경영	- 품질관리 체계 구축 - 고객만족도 점검과 관리	- 품질교육 활동
정보보호	- 전사적 정보보호체계 운영 - 정보보호 역량 강화 활동	- 고객 개인정보 보호
고용	- 신규채용 - 이직 - 채용 프로세스 구축 및 운영 - 육아휴직 후 업무 복귀 및 근속	- 기간제 근로자 고용 및 정규직 전환 - 장애인/국가보훈자 채용 - 정년 연장근로자 재고용
조직문화	- 직원의 결사 및 단체교섭 자유 - 노사상생문화 조성	- 임직원 만족도 향상 조사 - 임직원 복리후생 지원
인력 다양성 및 기회균등	- 이사회 지배구조 다양성 - 직원 다양성 - 외국인 근로자 안정적 정착 지원 - 차별 없는 합리적 보상체계 운영	- 직장 내 차별 시정 조치 - 공정하고 객관적인 성과평가 - 사내순환보직 제도 운영
인재관리	- 인재육성 시스템 구축 - 임직원 교육 및 훈련 체계 마련	- 임직원 교육시간

Ⅲ 건설업 ESG경영 실태조사 및 사회영역(S) 수준 평가

1. 설문조사 표본

✚ 건설업 ESG경영 실태 및 사회영역(S) 수준 평가를 위해 종합건설업체를 대상으로 설문조사를 실시함.

- 설문은 총 119부가 회수되었으며 이 중 시공능력평가 기준 상위 30위 이내 건설업체가 44부(37.0%), 31~100위 이내 건설업체가 37부(31.1%), 101위 이하 건설업체가 38부(31.9%)를 차지함.

✚ 설문조사는 크게 ① 건설업 ESG경영 실태와 ② 사회영역(S) ESG 지표에 대한 건설업체의 중요도/시급성 평가 및 현재 대응 수준으로 구성됨.

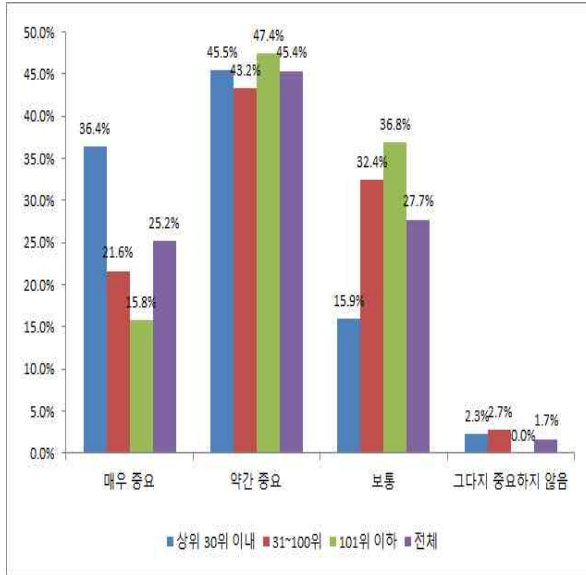
2. 건설업 ESG경영 현황

(1) 건설업 ESG경영 필요성에 대한 공감대 형성 정도

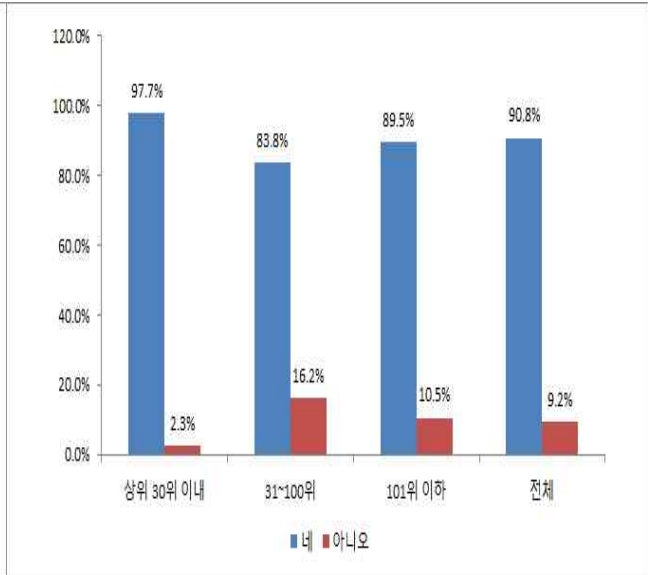
✚ 먼저, 건설업에서 ESG경영이 필요한지에 대해 전체 응답자의 90.8%가 ‘공감한다’고 답함. 특히, 상위 건설업체일수록 ESG경영 필요성에 대한 공감대가 큰 것으로 나타남. 실제 기업의 경영 활동에서 ESG가 중요한지에 대해서도 전체 응답자의 70% 이상이 ‘중요하다(매우 중요 + 약간 중요)’라고 답함.

- ESG에 대해 응답자의 46.3%가 ‘알고 있다(매우 잘 알고 있다 + 약간 알고 있다)’고 답함. 한편, ‘보통이다’라는 응답도 35.3%로 나타나 전반적으로 ESG가 무엇인지에 대한 인지가 평균 이상인 것으로 나타남.

〈그림 2〉 건설업 ESG경영의 중요도



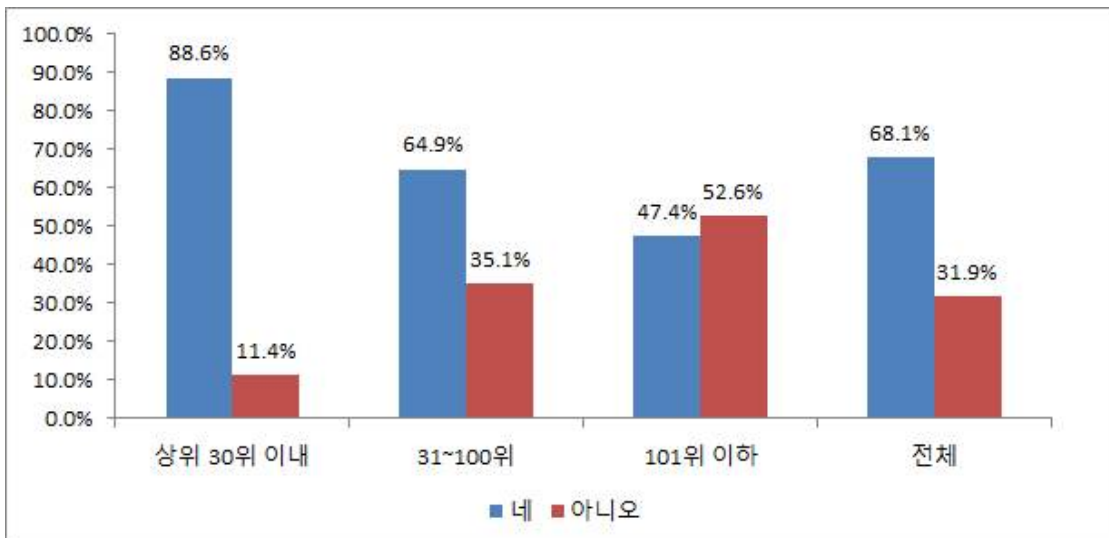
〈그림 3〉 건설업 ESG경영 필요성에 대한 공감 여부



(2) 건설업 ESG경영 추진 여부

- 한편, 현재 ESG경영을 추진하고 있는지는 질문에 응답자의 68.1%가 ‘그렇다’고 답함. 그러나 규모별로는 다소 차이를 보여 상위 30위 이내는 88.6%, 31~100위는 64.9%, 101위 이하는 47.4%가 ‘ESG경영을 추진하고 있다’고 답함.

〈그림 4〉 현재 ESG경영 추진 여부



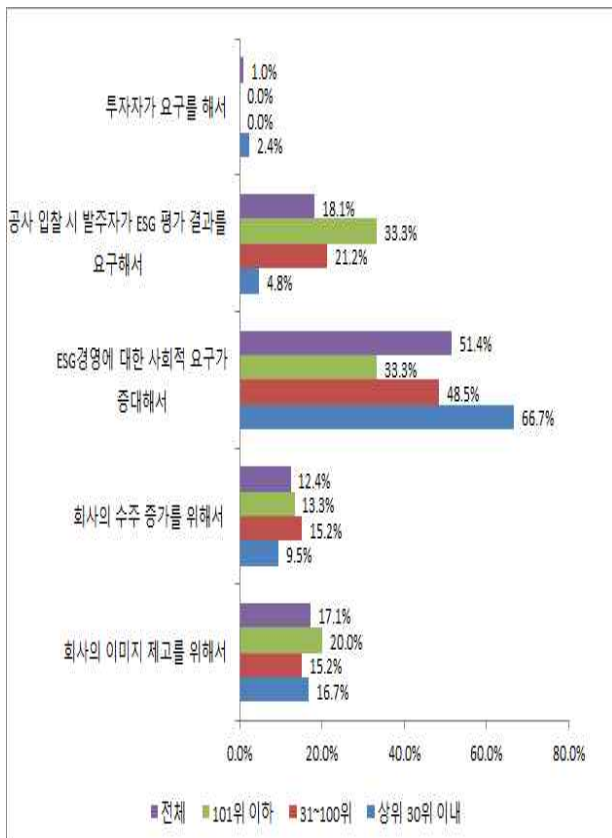
- 즉, 건설업의 ESG경영에 대한 중요성 및 필요성을 인식하면서도 건설업체의 규모가 작아질수록 이를 실행하는 데에는 어려움이 있는 것으로 사료됨.

(3) 건설업 ESG경영을 위한 활동

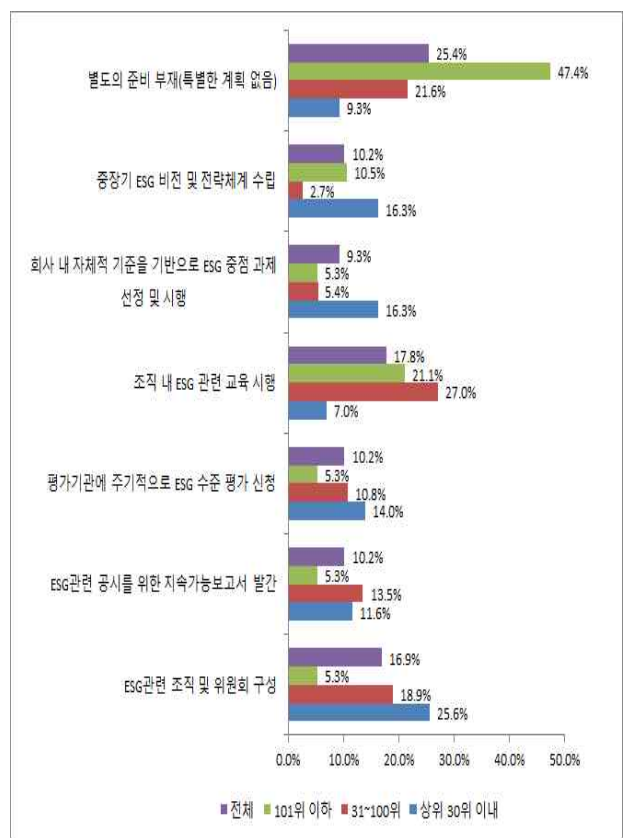
- 건설업체가 ESG경영을 추진하는 이유에 대해 ‘ESG경영에 대한 사회적 요구가 증대해서’가 51.4%로 1순위를 차지함. 특히, 상위 30위 이내 건설업체의 경우 66.7%가 ‘사회적 요구 증대’라고 답해 산업 내 ESG경영에 대한 중요성 인식이 높아져 가고 있다는 것을 알 수 있음.

- 사회적인 요구의 증대로 규모가 작은 건설업체도 ESG경영을 위한 노력을 지속적으로 할 것으로 사료됨. 실제로 <그림 5>에서와 같이 101위 이하 건설업체의 경우 ESG경영을 추진하는 이유로 33.3%가 ‘공사 입찰 시 발주자가 ESG 평가 결과를 요구해서’를 꼽음.

<그림 5> ESG경영을 추진하는 이유



<그림 6> ESG경영을 위한 활동



■ 반면, ESG경영을 위한 활동으로 전체 응답자의 25.4%가 ‘별도의 준비 부재’라고 답함. <그림 4>와 같이 응답자의 과반이 ESG경영을 추진하고 있다고 답하였지만 실제로는 구체적인 계획이 없다는 것을 의미해 산업 내 가이드라인 마련이 시급한 것으로 사료됨.

- 그러나 규모별로는 다소 차이를 보여 ESG경영을 위한 활동으로 상위 100위 이내의 건설업체는 ‘조직 내 ESG 관련 교육 시행’을 1순위로 꼽음. 반면, 101위 이하 건설업체는 과반수 가까이 ‘별도의 준비 부재’라고 답해 건설업체의 규모에 따라 차이가 크게 나타남.

(4) 건설업 ESG경영을 위한 지원사항

■ ESG경영 추진 시 애로사항으로 전체 응답자의 29.5%가 ‘ESG경영에 대한 회사 내 공감대 형성 부족’을 1순위로 꼽음. 다음으로 ‘ESG경영에 대한 가시적 성과 부족’이 뒤를 이음.

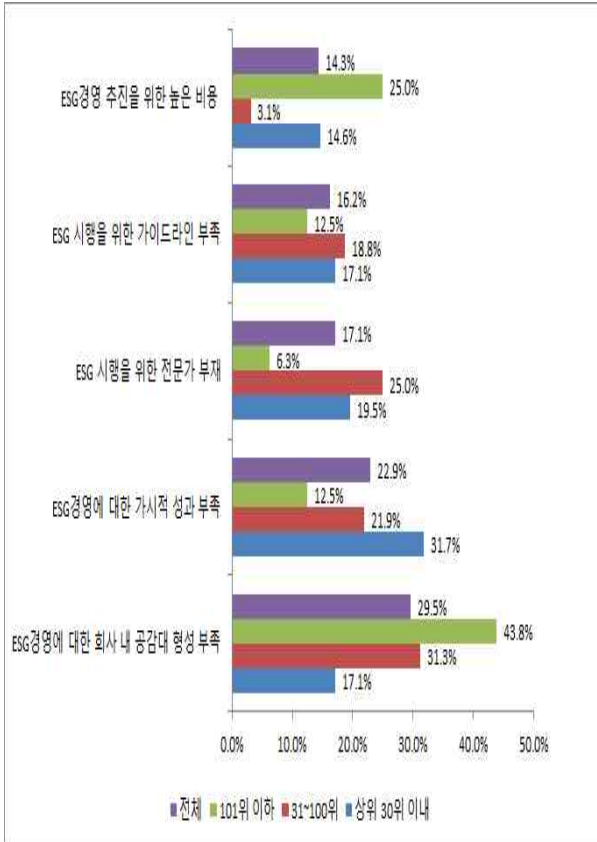
- 특히, 101위 이하 건설업체의 경우 응답자의 43.8%가 ‘ESG경영에 대한 회사 내 공감대 형성 부족’을 꼽아 건설업체의 규모가 작아질수록 ESG 추진에 애로사항이 많다는 것을 알 수 있음.

■ ESG경영을 위한 필요 사항으로 전체 응답자의 51.7%가 ‘건설업에 적합한 ESG 평가 지표 및 기준의 개발’을 1순위로, 41.5%가 ‘건설업의 ESG경영에 대한 구체적인 접근 방법 제시’를 2순위로 꼽음.

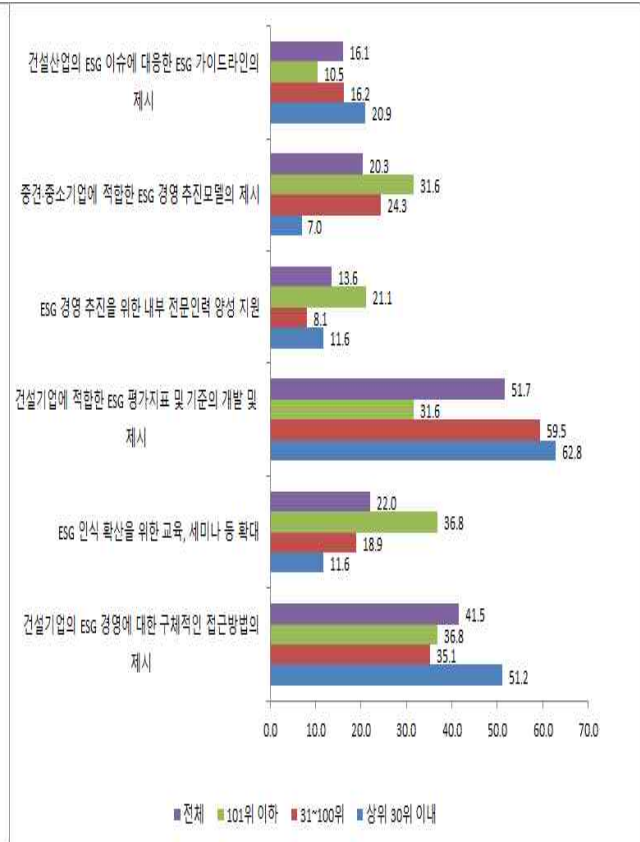
■ 종합해 보면, 건설업체가 ESG경영을 위해 구체적으로 무엇을 어떻게 해야 할지에 대해 제시함으로써 조직 구성원들의 공감대 형성을 이끌어 내는 것이 급선무임.

- 설문조사 결과에서도 나타났듯이 건설업체가 ESG경영을 추진하고 있다고 답하였지만 건설업체의 규모가 작아질수록 이와 관련된 뚜렷한 활동을 하고 있지 않는 것으로 나타남.
- 궁극적으로 ESG경영을 ‘왜 해야 하는지’에 대한 조직 내 내재화를 통해 ESG경영을 위한 활동이 자연스럽게 이루어질 수 있도록 해야 할 것임.

<그림 7> ESG경영 추진 시 애로사항



<그림 8> ESG경영 활성화를 위한 필요 사항(중복응답, %)



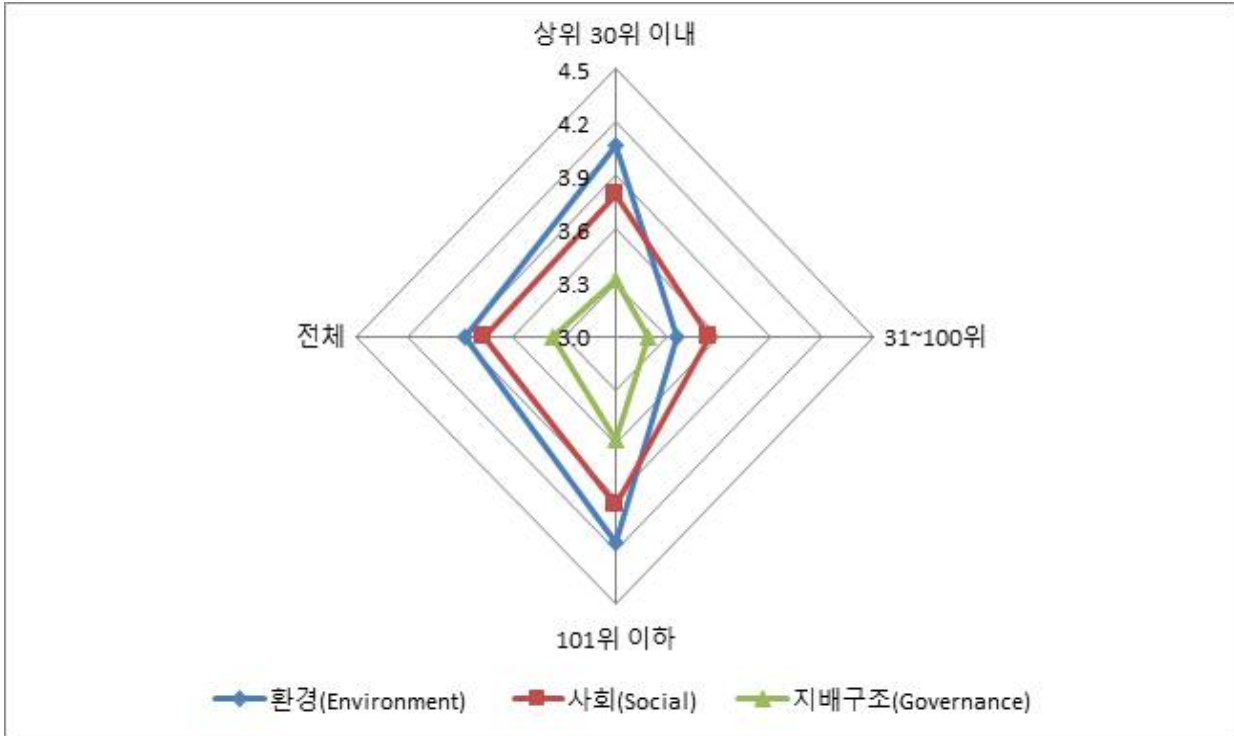
3. 건설업 ESG 분야별 중요도 및 수준 평가

■ 건설업 내 ESG 분야별 중요도를 조사한 결과, 환경 > 사회 > 지배구조 순으로 나타남.

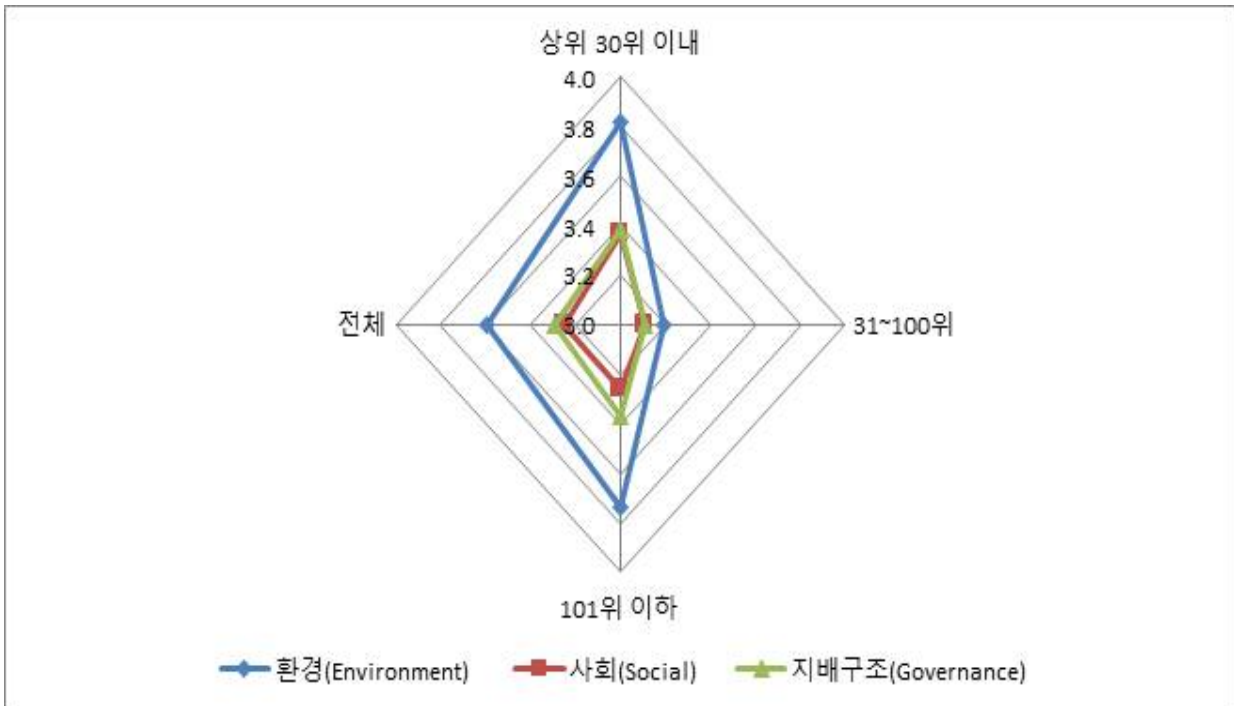
- 특히, 상위 30위 이내 건설업체의 경우 환경에 대한 중요성을 크게 인식하고 있는 것으로 나타남. 반면, 31~100위 건설업체는 사회(S) 분야에 대한 중요성을 상대적으로 크게 인식함.

■ 반면, 건설업체의 ESG 분야별 대응 수준이 어느 정도인지에 대해서도 <그림 10>에서와 같이 사회(S)와 지배구조(G)는 환경(E)에 비해 낮은 것으로 나타남.

〈그림 9〉 건설업 ESG 분야별 중요도(5점 만점)



〈그림 10〉 건설업 ESG 분야별 대응 수준(5점 만점)

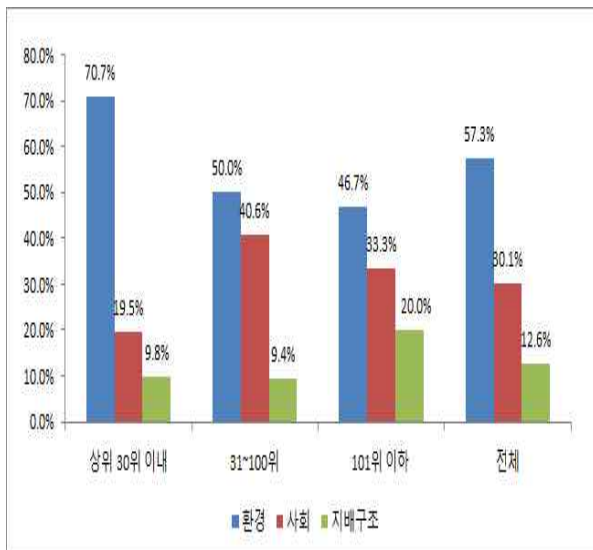


❑ 그렇다면 현재와 비교해 ESG 분야 중 향후 중요하게 될 부분이 무엇인지 조사한 결과, 사회(S) 분야인 것으로 나타남. 특히, 건설업체의 규모가 작아질수록 향후 ESG 분야 중 사회(S)에 대한 중요성을 더 크게 인식하는 것으로 나타남.

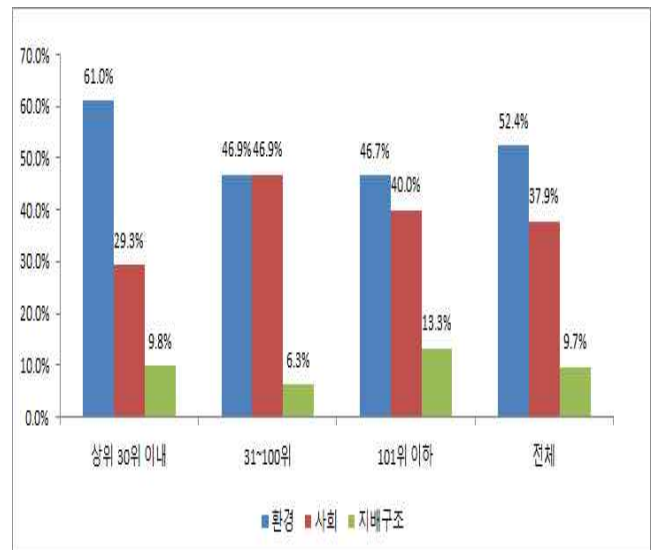
❑ 최근 건설업에서 안전관리, 인력관리 등이 중요해지면서 그동안 ESG와 관련해 주로 환경 분야에 집중되어 왔던 이슈가 분산된 것으로 분석됨.

- 상위 30위 이내 건설업체의 경우 상대적으로 규모가 작은 건설업체보다 향후에도 환경 분야의 중요성을 크게 인식함. 그러나 사회 분야에 대해서도 현재보다 중요성이 더 커질 것으로 평가함.

<그림 11> ESG 분야 중 현재 중요한 부분



<그림 12> ESG 분야 중 향후 중요하게 될 부분



4. 건설업 사회영역(S) ESG 수준 평가

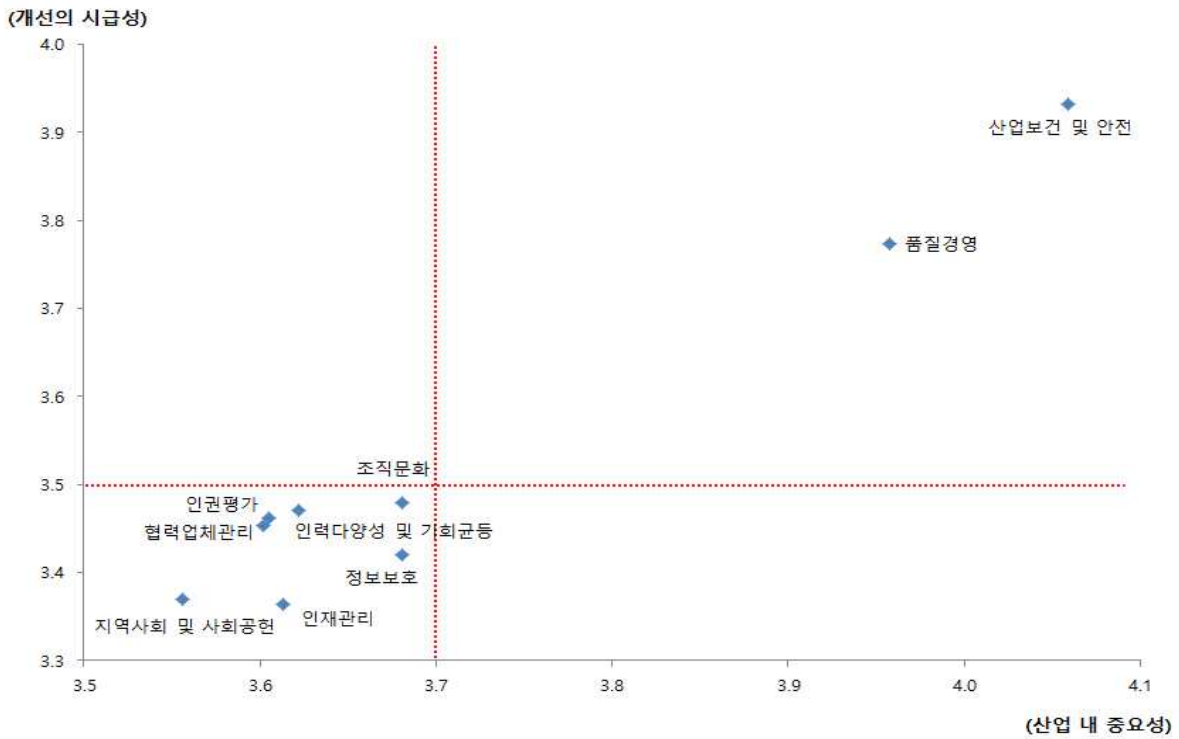
(1) 건설업 사회영역(S) ESG 지표별 중요도/시급성

❑ 본 연구에서는 <표 10>의 건설업 사회영역(S) ESG 지표로 도출된 항목을 기반으로 ① 항목별 중요도/시급성 평가 및 ② 항목별 현재 건설업체의 수준을 평가함.

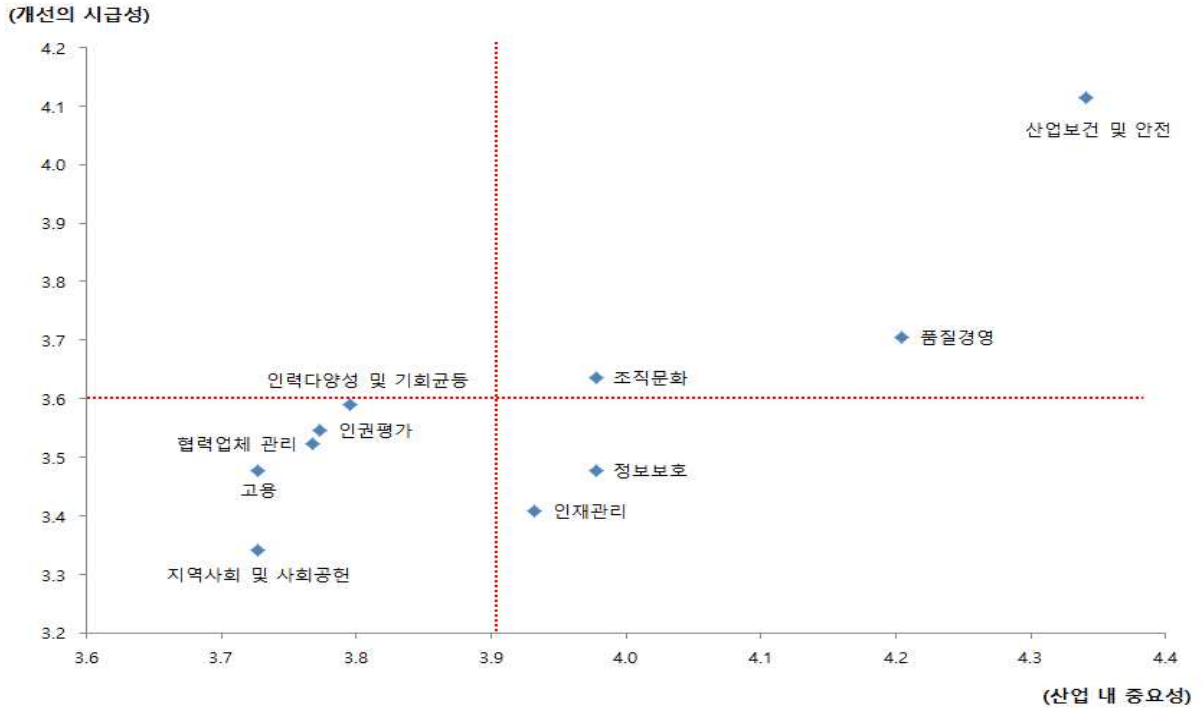
❑ 먼저 사회영역(S) ESG 지표의 중요도/시급성을 평가한 결과, 건설업에서 ‘산업보건 및 안전’과 ‘품질경영’이 중요하면서도 개선이 시급한 것으로 나타남.

- 건설업체 규모별로는 다소 차이를 보여 상위 30위 이내 건설업체는 ‘산업보건 및 안전’, ‘품질경영’ 및 ‘조직문화’를 꼽음. 대형건설업체의 경우 ‘조직문화’가 건설업에서 중요하면서도 개선이 시급하다고 언급하였는데 이는 청년층 유입이 시급한 산업의 현실을 반영한 결과로 풀이됨.
- 31위 이하 건설업체 또한, ‘산업보건 및 안전’과 ‘품질경영’을 건설업에서 중요한 지표로 꼽음. 이때, 101위 이하 건설업체는 ‘지역사회 및 사회공헌’도 중요하면서도 개선이 시급한 지표로 선정하였는데 이는 중소기업체일수록 소속 지역에서의 평판이 중요하기 때문인 것으로 사료됨.

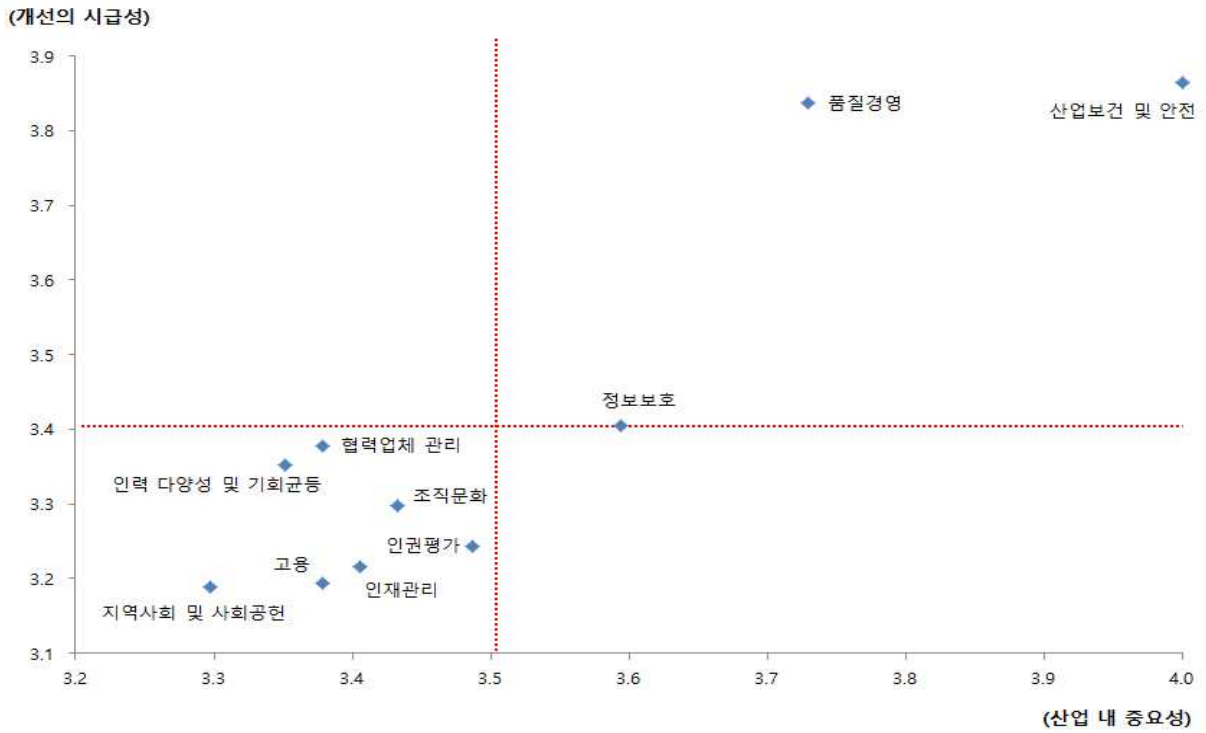
〈그림 13〉 전체 건설업체의 사회영역(S) ESG 지표별 중요도/시급성 평가 결과(5점 만점)



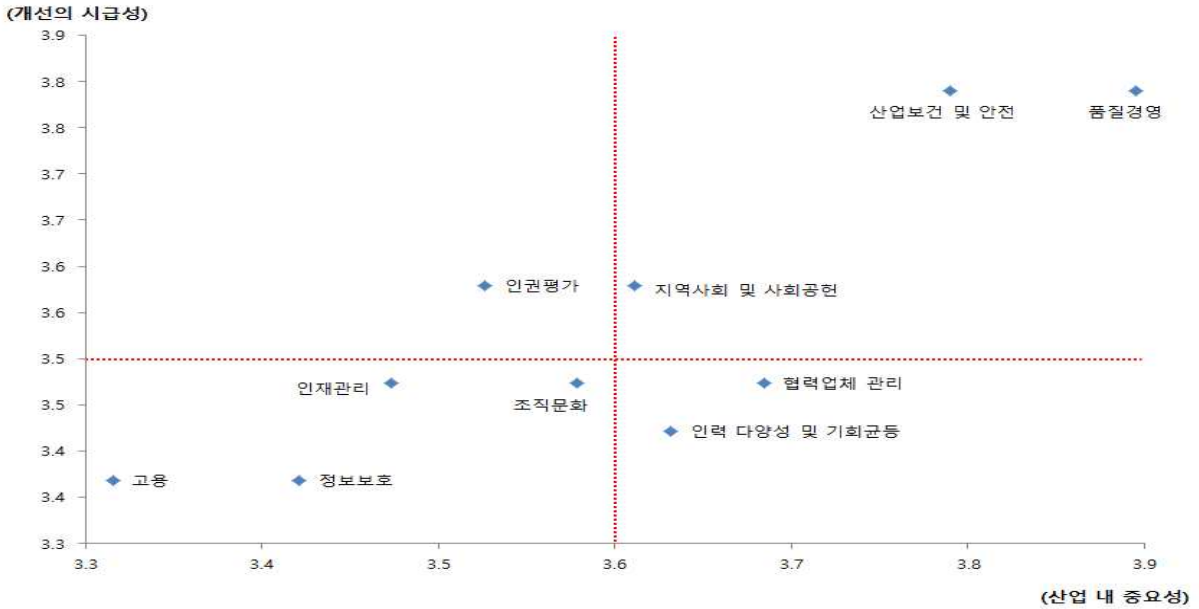
〈그림 14〉 상위 30위 이내 건설업체의 사회영역(S) ESG 지표별 중요도/시급성 평가 결과(5점 만점)



〈그림 15〉 31~100위 건설업체의 사회영역(S) ESG 지표별 중요도/시급성 평가 결과(5점 만점)

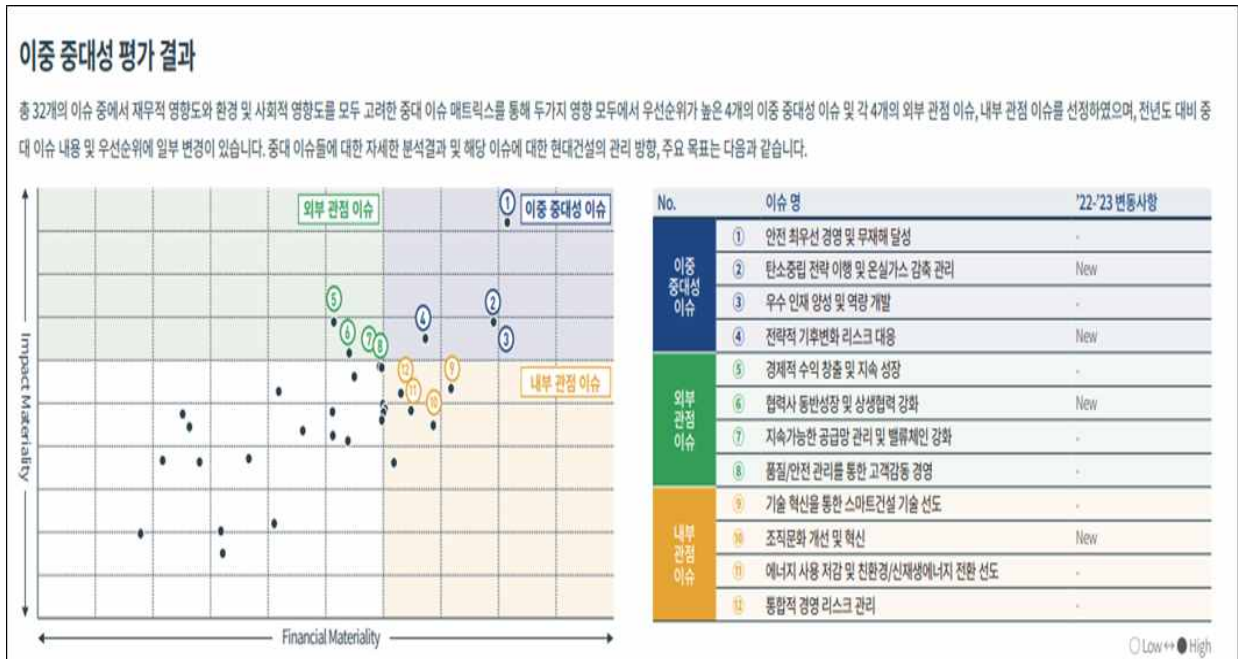


〈그림 16〉 101위 이하 건설업체의 사회영역(S) ESG 지표별 중요도/시급성 평가 결과(5점 만점)



실제로 국내건설업체의 중대성 평가 결과에서도 안전, 품질, 공급망관리, 인력 등은 우선순위로 꼽힘.

〈그림 17〉 국내 건설업체의 중대성 평가 결과 사례



자료 : 2023 현대건설 지속가능경영보고서.

(2) 건설업체의 사회영역(S) ESG 지표별 대응 수준 평가

- 다음으로 사회영역(S) ESG 세부 지표별로 건설업체의 수준이 어느 정도인지를 조사함. 그 결과, 건설업체의 규모가 작아질수록 사회영역의 전 분야에서 취약한 것으로 평가됨.
- 특히, ‘인력 다양성 및 기회균등’, ‘인재관리’와 같이 인력과 관련된 분야는 전체 건설업체에서 취약하게 나타나 산업 내 인력난이 심각함을 알 수 있음.
- 반면, ‘산업보건 및 안전’과 ‘품질경영’과 관련해서는 다른 지표에 비해 상대적으로 높은 점수를 부여함. 건설업에서 중요하면서도 개선이 시급한 것으로 나타난 만큼 건설업체 스스로도 이를 위한 노력을 지속적으로 하고 있다는 것으로 분석됨.
 - 상위 30위 이내 건설업체의 경우 ‘산업보건 및 안전’과 관련해 4.1점으로 평가해 사회영역(S) ESG의 다른 지표보다 더욱 집중적으로 관련하고 있다는 것을 알 수 있음.

〈표 11〉 건설업체 규모별·사회영역(S) ESG 세부 지표별 수준(5점 만점)

지표	세부 항목	상위 30위 이내		31~100위		101위 이하		전체	
		점수	비율	점수	비율	점수	비율	점수	비율
협력업체 관리	- 사회평가를 고려한 협력업체 선정	3.4	3.5	3.1	3.1	2.5	2.7	3.0	3.1
	- 협력업체 공정경쟁	3.7		3.1		2.9		3.3	
	- 협력업체 관리체계(상생, 안전, 품질 등) 구축 및 평가	3.6		3.2		2.8		3.3	
	- 협력업체 ESG 평가 및 지원	3.3		2.8		2.5		2.9	
산업보건 및 안전	- 안전보건경영 관리체계 구축	4.0	4.1	3.5	3.7	2.9	3.1	3.5	3.7
	- 건설재해 예방 활동	4.2		3.7		3.1		3.7	
	- 중대재해 관리	4.2		3.7		3.4		3.8	
인권평가	- 임직원 인권관리체계 구축	3.5	3.3	3.3	3.2	2.7	2.8	3.2	3.1
	- 인권 교육	3.3		3.1		2.9		3.1	
	- 고충처리제도 마련	3.2		3.2		2.7		3.1	
지역사회 및 사회공헌	- 지역사회 발전을 위한 사회적 투자	3.3	3.3	3.0	3.1	2.7	2.6	3.0	3.0
	- 사회공헌활동 체계 및 전략	3.5		3.0		2.5		3.1	
	- 고용 창출	3.1		3.4		2.7		3.1	
품질경영	- 품질관리 체계 구축	3.7	3.6	3.6	3.5	3.0	2.9	3.4	3.4
	- 고객만족도 점검과 관리	3.7		3.5		2.8		3.3	
	- 품질교육 활동	3.6		3.5		2.8		3.3	
정보보호	- 전사적 정보보호체계 운영	3.8	3.8	3.2	3.3	2.8	2.8	3.3	3.3
	- 정보보호 역량 강화 활동	3.7		3.2		2.7		3.2	
	- 고객 개인정보 보호	3.9		3.4		2.9		3.4	

지표	세부 항목	상위 30위 이내	31~100위	101위 이하	전체
고용	- 신규채용	3.1	3.2	2.6	3.0
	- 이직	3.1	3.2	2.9	3.1
	- 채용 프로세스 구축 및 운영	3.3	3.2	2.8	3.1
	- 육아휴직 후 업무 복귀 및 근속	3.6	3.0	2.8	3.1
	- 기간제 근로자 고용 및 정규직 전환	3.1	2.9	2.9	3.0
	- 장애인/국가보훈자 채용	3.1	2.8	2.7	2.9
	- 정년 연장근로자 재고용	2.8	2.8	3.1	2.9
조직문화	- 직원의 결사 및 단체교섭 자유	2.8	3.1	2.6	2.8
	- 노사상생문화 조성	2.9	3.0	2.5	2.8
	- 임직원 만족도 향상 조사	3.4	3.1	2.7	3.1
	- 임직원 복리후생 지원	3.3	3.1	2.7	3.1
인력 다양성 및 기회균등	- 이사회외 지배구조 다양성	3.0	3.0	2.7	2.9
	- 직원 다양성	2.9	3.0	2.7	2.8
	- 외국인 근로자 안정적 정착 지원	3.0	2.5	2.5	2.7
	- 차별 없는 합리적 보상체계 운영	3.0	3.0	2.6	2.9
	- 직장 내 차별 시정 조치	3.2	3.0	2.7	3.0
	- 공정하고 객관적인 성과평가	3.1	3.1	2.8	3.0
	- 사내순환보직 제도 운영	2.8	2.9	2.5	2.7
인재관리	- 인재육성 시스템 구축	3.1	2.9	2.5	2.8
	- 임직원 교육 및 훈련 체계 마련	3.3	3.2	2.5	3.0
	- 임직원 교육시간	3.2	3.1	2.6	3.0

5. 설문조사의 시사점

- 설문조사 결과, 건설업에서 ESG경영이 필요한지에 대해 전체 응답자의 90.8%가 ‘공감한다’고 답함. 그러나 건설업의 ESG경영에 대한 중요성 및 필요성을 인식하면서도 건설업체의 규모가 작아질수록 이를 실행하는 데에는 어려움이 있는 것으로 사료됨.
- ESG경영 추진 시 애로사항으로 전체 응답자의 29.5%가 ‘ESG경영에 대한 회사 내 공감대 형성 부족’을 1순위로 꼽음. 다음으로 ‘ESG경영에 대한 가시적 성과 부족’이 뒤를 이음.
- ESG경영을 위한 필요 사항으로 전체 응답자의 51.7%가 ‘건설업에 적합한 ESG 평가 지표 및 기준의 개발’을 1순위로, 41.5%가 ‘건설업의 ESG경영에 대한 구체적인 접근 방법 제시’를 2순위로 꼽음.

- ❑ 종합해 보면, 건설업체가 ESG경영을 위해 구체적으로 무엇을 어떻게 해야 할지에 대한 제시를 함으로써 조직 구성원들의 공감대 형성을 이끌어 내는 것이 급선무임.
- ❑ 한편, 건설업의 ESG 분야별 대응 수준은 사회(S)와 지배구조(G)가 환경(E)에 비해 낮은 것으로 조사됨. 현재와 비교해 ESG 분야 중 향후 중요하게 될 부분이 무엇인지 조사한 결과, 사회(S) 분야인 것으로 나타남. 특히, 건설업체의 규모가 작아질수록 향후 ESG 분야 중 사회(S)에 대한 중요성을 더 크게 인식하는 것으로 나타남. 최근 건설업에서 안전관리, 인력관리 등이 중요해지면서 그동안 ESG와 관련해 주로 환경 분야에 집중되어 왔던 이슈가 분산된 것으로 분석됨.
- ❑ 마지막으로, 사회영역(S) ESG 지표로 도출된 항목을 기반으로 ① 항목별 중요도/시급성 평가 및 ② 항목별 현재 건설업체의 수준을 평가함.
- ❑ 먼저 사회영역(S) ESG 지표의 중요도/시급성을 평가한 결과, 건설업에서 ‘산업보건 및 안전’과 ‘품질경영’이 중요하면서도 개선이 시급한 것으로 나타남.

 - ‘산업보건 및 안전’, ‘품질경영’ 및 ‘조직문화’ 외 지표에 대해 건설업체 규모별로는 다소 차이를 보여 대형건설업체의 경우 ‘조직문화’가 건설업에서 중요하면서도 개선이 시급하다고 언급함. 한편, 101위 이하 건설업체는 ‘지역사회 및 사회공헌’도 중요하면서도 개선이 시급한 지표로 선정함.
- ❑ 사회영역(S) ESG 세부 지표별로 건설업체의 수준이 어느 정도인지를 조사한 결과, 건설업체의 규모가 작아질수록 사회영역의 전 분야에서 취약한 것으로 평가됨.

 - 특히, ‘인력 다양성 및 기회균등’, ‘인재관리’와 같이 인력과 관련된 분야는 전체 건설업체에서 취약하게 나타나 산업 내 인력난이 심각함을 알 수 있음.
- ❑ 이상의 결과를 종합해 보면, 사회영역(S) ESG의 고도화를 위해 우선순위로 중요하게 도출된 지표를 중심으로 대응 방안 마련이 중요할 것으로 사료됨. 또한, 향후 중요하게 부각될 공급망 관리와 관련된 이슈에 대한 준비도 이루어져야 할 것임.

 - 최근 건설현장에서 일어나고 있는 사고(예를 들어, 아파트공사 철근 누락 등)는 건설업 ESG 경영 특히, 사회영역(S) 고도화의 필요성을 보여주고 있음. 즉, 발주자, 원도급사, 협력업체 등 어느 한 주체만이 아니라 유기적으로 모든 주체들이 사회적 책임 의식을 가지고 안전 및 품질관리를 하는 것이 얼마나 중요한지를 단적으로 드러내는 사례라고 할 수 있음.

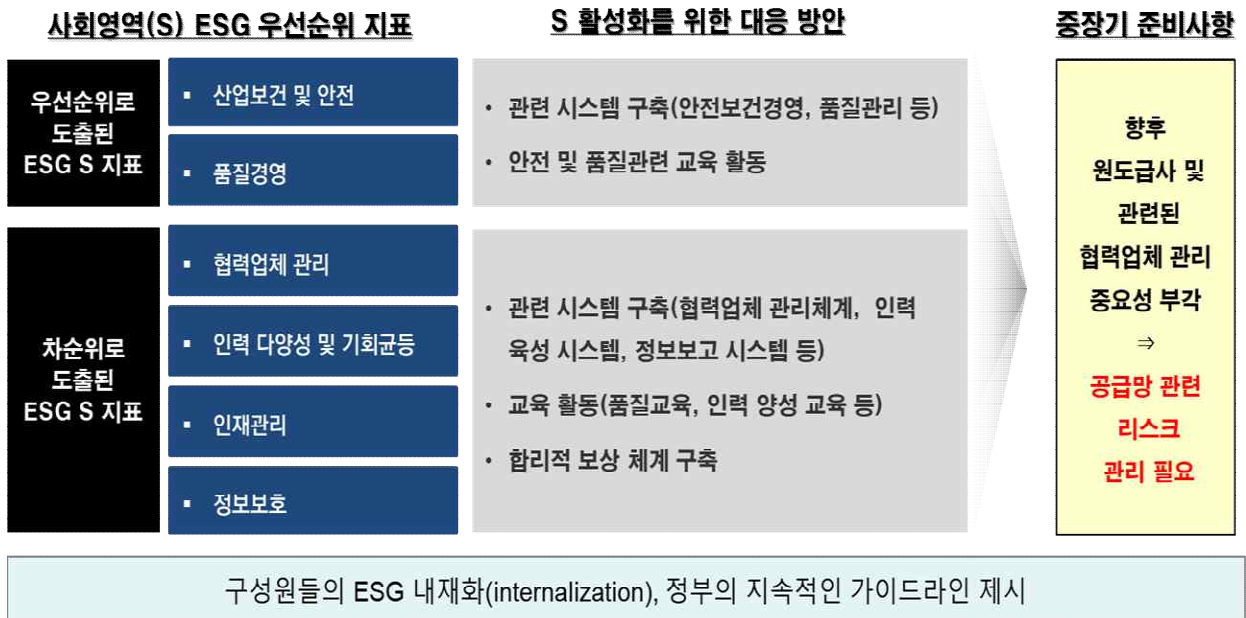
IV 건설업 사회영역(S) ESG 수준 고도화 방안

1. 건설업 사회영역(S) ESG 고도화를 위한 대응 방안

- + 본 고에서는 사회영역(S) ESG 수준의 고도화를 위한 대응 방안을 제시하고자 함. 먼저, 앞서 결과를 종합해 보면 사회영역(S) ESG 고도화를 위해 ‘산업보건 및 안전’, ‘품질경영’이 우선순위로 도출됨. 차순위로 ‘협력업체 관리’, ‘인력 다양성 및 기회균등’, ‘인재관리’, ‘정보보호’가 꼽힘.

- + 향후에도 안전 및 품질은 건설업의 핵심 사안일 것임. 이에 원도급사 및 관련된 협력업체의 관리의 중요성은 부각될 수밖에 없을 것임. 따라서 사회영역(S) ESG 고도화를 위해서는 우선적으로 구성원들의 ESG 내재화(internalization)가, 중장기적으로는 공급망 관련 리스크 관리(노동 및 고용, 사회적 책임 등 포함)가 이루어져야 할 것임.
 - 동시에 정부의 건설업에 특화된 지속적인 가이드라인 제시가 필요함.

〈그림 18〉 건설업 사회영역(S) ESG 고도화를 위한 대응 방안



2. 건설업체의 대응 방안

(1) 본원적 대응 방안 : ESG 경영 내재화를 위한 노력

- 앞서 건설업체는 ESG 경영의 중요성에 대해서는 인식하고 있지만 여전히 공감대 형성이 부족한 것으로 나타남. 결국, 건설업 내 ESG 경영이 이루어지기 위해서는 우선적으로 조직 내 내재화를 위한 노력이 필요함.
- 일반적으로 ESG 경영은 ① ESG에 대한 암흑(Dark)단계 → ② ESG 인지단계 → ③ 인지 후 개선단계 → ④ 개선 후 비즈니스 모델 전체를 전환하는 단계 → ⑤ 전환한 비즈니스 모델을 기업 전체에 내재화하는 단계 → ⑥ 산업전반의 혁신단계 → ⑦ 사회를 살리는 재생 단계로 구분할 수 있음(〈표 12〉 참조).
- 건설업은 현재 4단계(step 4)로 내재화가 필요한 단계라 할 수 있음. 설문조사에서도 나타났듯이 대형건설업체를 중심으로 ESG에 대한 중요성 인식 및 이를 위한 실행체계 구축을 진행하고 있지만 건설업의 ESG 고도화를 위해 ESG 경영이 기업 전체와 구성원 개개인의 실제 업무 현장에서 실현됨이 필요한 단계임.

 - 따라서 실무부서에서 하는 업무가 'ESG 경영과 어떻게 연결되고', '어떠한 영향을 미치는지', '왜 필요한지'에 대한 공감대 형성을 이루기 위한 전사적 노력이 수반되어야 함.

〈표 12〉 ESG 경영을 위한 실행단계 혹은 스펙트럼

단계	dark ESG	step 1	step 2	step 3	step 4	step 5	beyond ESG
키워드	장식/세탁 (decoration /washing)	인지 (recognition)	진단 후 개선 (diagnosis/ improving)	전환 (transform)	내재화 (internaliza tion)	혁신 (innovation)	재생, 재건 (regenera tion)
상태	ESG 경영을 제대로 알지 못하고 제대로 할 생각도 없음	ESG 경영을 제대로 인지/인식함	ESG 현황진단 후 ESG 리스크 문제를 개선하는 데 중점	ESG 경영을 기업의 정체성으로 받아들이고 비즈니스 전환 선언	ESG 경영이 기업 전체와 구성원 개개인의 실제 업무 현장에서 실현됨	ESG 경영이 개별기업 뿐만 아니라 비즈니스 가치사슬 전체로 확산, 전환됨	개별기업의 비즈니스 가치사슬의 ESG 문제가 해결될 뿐만 아니라 가치사슬 외부의 ESG 문제도 개선, 해결됨

단계	dark ESG	step 1	step 2	step 3	step 4	step 5	beyond ESG
활동	홍보, 언론플레이, 거짓/과장된 ESG 보고, ESG 평가 대행사 맡김	ESG 경영에 대한 공부, 교육, 학습 진행, ESG 경영 글로벌 가이드라인 이해	ESG 경영 현황진단, 개선목표 수립, 실행체계 구축, 구체적 개선활동 실행	리더의 ESG 전환 선언, 기업 비전/미션 변경, 비즈니스와 ESG 경영 목표, 전략, 실행체계 통합	탑 다운(top down) 방식의 ESG 경영이 아닌 바텀 업(bottom up) 방식의 ESG 경영 실행, 실무부서 자체의 개선	ESG 경영혁신을 위한 비즈니스 가치사슬의 기업 간 협력, 공동의 ESG 목표 수립과 실행, 더 높은 단계 추구	개별 기업의 비즈니스 가치사슬을 넘어선 ESG 문제해결을 실행, 공동의 목표를 위한 연대와 협력 추구
ESG 담당 실무자 역할	회사를 포장해 줄 대행사 탐색 혹은 경영진 설득 등	ESG 학습진행과 사내 전파, ESG 글로벌 가이드라인을 전사적으로 이해	비즈니스 가치사슬의 ESG 리스크, 개선과제 검토 및 실무부서와의 개선방안 마련·실행, 실무부서 설득	비즈니스와 ESG 비전/미션, 경영목표, 전략, 실행체계 통합 작업을 진행, 제대로 된 벤치마킹 모델 검색	실무부서에서 제시된 ESG 경영 개선 과제 취합 및 통합 후 기업경영의사 결정에 반영, 전략적 통합	비즈니스 가치사슬의 이해관계자들과 더 높은 단계와 목표를 위한 협의와 협력 실행, ESG 경영 혁신가 정체성 확보	ESG 경영 혁신가로 활동, 다른 기업에게 영향을 주고 재생, 재건 단계의 기업들과 협력체계 추구하고 지속확대 추구

자료 : 본 내용은 SUNI와 이노소셜랩이 만든 ‘글로벌 기업들의 사례로 알아보는 ESG 경영(2021)’의 콘텐츠를 글로 재편집함.

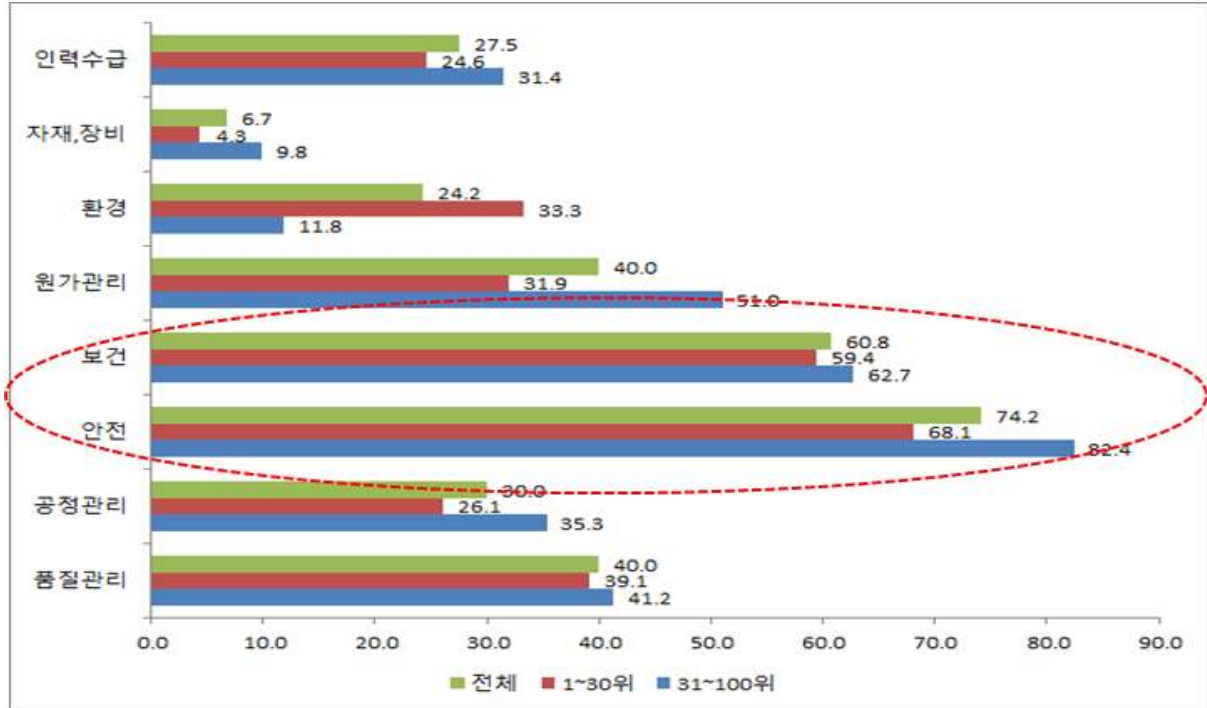
(2) 지속가능을 위한 주요 분야 대응 방안

1) 건설현장 안전관리 최우선

- 사회영역(S) ESG 중 ‘안전’과 ‘품질’은 가장 중요한 분야로 꼽힘. 이는 최근 발생한 광주 아파트 붕괴사고 등 건설업 안전사고가 잇따라 발생하면서 더욱 부각된 결과라 할 수 있음.
- 실제로 <그림 19>에서와 같이 향후 건설현장에서 더욱 중요해질 분야로 ‘안전’과 ‘보건’이 상위 순위로 꼽힘. 산업재해 예방 및 사후 처리 관련하여 안전보건 정책 수립과 지속적 모니터링이 이루어져야 할 것임.
 - 안전장치, 설비 등 안전보건을 위한 물리적 환경 조성이 필요함. 또한, 안전보건을 위한 정기적인 교육(예를 들어, 온라인 교육 활용 모색 등) 등 건설업체의 적극적인 대처가 필요함.

〈그림 19〉 향후 건설현장에서 더욱 중요해질 분야

(단위 : %)



주 : 중복응답.

자료 : 최은정(2021), "포스트 코로나 시대, 건설업체의 경영 현안 및 대응 과제", 연구보고서, 한국건설산업연구원.

2) 공급망 관련 ESG 리스크관리 체계의 고도화

❑ 지금까지 논의된 건설업 사회영역(S) ESG 지표를 살펴보면 향후에는 공급망 관련 리스크관리 체계의 구축이 중요하다는 것을 알 수 있음.

- 2022년 2월 유럽연합(EU)은 공급망 실사 지침 최종안을 발표함. 공급망 실사란 기업이 지속가능하고 책임 있는 경영활동을 하도록 공급망 안에서 환경·인권윤리를 저해하는 요소가 무엇인지 점검하도록 실사 의무를 부여하는 제도임.
- 대한상공회의소의 '2023년 ESG 주요 현안과 정책과제' 조사에서도 올해의 가장 큰 ESG 현안은 공급망 실사라는 응답이 40.3%를 차지함. 더불어 원청사 48.2%, 협력사 47%가 공급망 실사에 대한 대응 조치가 마련되어 있지 않다고 응답함.

❑ ESG 사회영역(S)과 관련하여 건설업에서 중요하게 선정된 지표를 살펴보면, 공급망 관련 이슈들로 연관된다는 것을 알 수 있음.

- 협력업체 관리, 산업보건 및 안전, 인권평가, 고용, 인력 다양성 및 기회균등, 인재관리 등의 지표가 공급망 리스크의 영역 안에 포함됨.
- 건설업은 대표적인 수주산업으로 '발주자-원도급사-하도급사'의 수직적인 관계를 형성하고 있음. 건설현장의 품질, 안전 등의 이슈가 부각됨에 따라 향후 하도급사에 대한 리스크관리는 더욱 중요해질 수밖에 없을 것임.

따라서 ESG 공급망 관련 규제에 대응할 수 있는 'ESG 리스크관리 체계 고도화'를 위한 선제적 준비가 필요함.⁵⁾

- 첫째, ESG 공급망 규제 강화에 따라 자사에 영향을 줄 수 있는 규제 분석 및 대응 전략 수립이 필요함.
- 둘째, 공급망 리스크 규제에 대비해 협력사에 대한 행동강령, ESG 정책집 등의 규정 개정 작업이 필요함.
- 셋째, 자체적으로 ESG 실사를 위한 표준 개발이 필요함. 즉, 발주자의 공급망 평가 요구 대응을 위해 안내서 개발이 이루어져야 함.
- 마지막으로, 자사의 공급망 관련 ESG 리스크관리를 위한 조직 및 프로세스 준비가 필요함. 이를 위해 자사/협력사 관리를 위한 ESG 평가 체크리스트 개발 등이 이루어져야 함.

<그림 20> 공급망 관련 ESG 리스크관리 방안



자료 : KOREA ESG FORUM 2023, “ESG 리스크 관리체계 고도화 방안”.

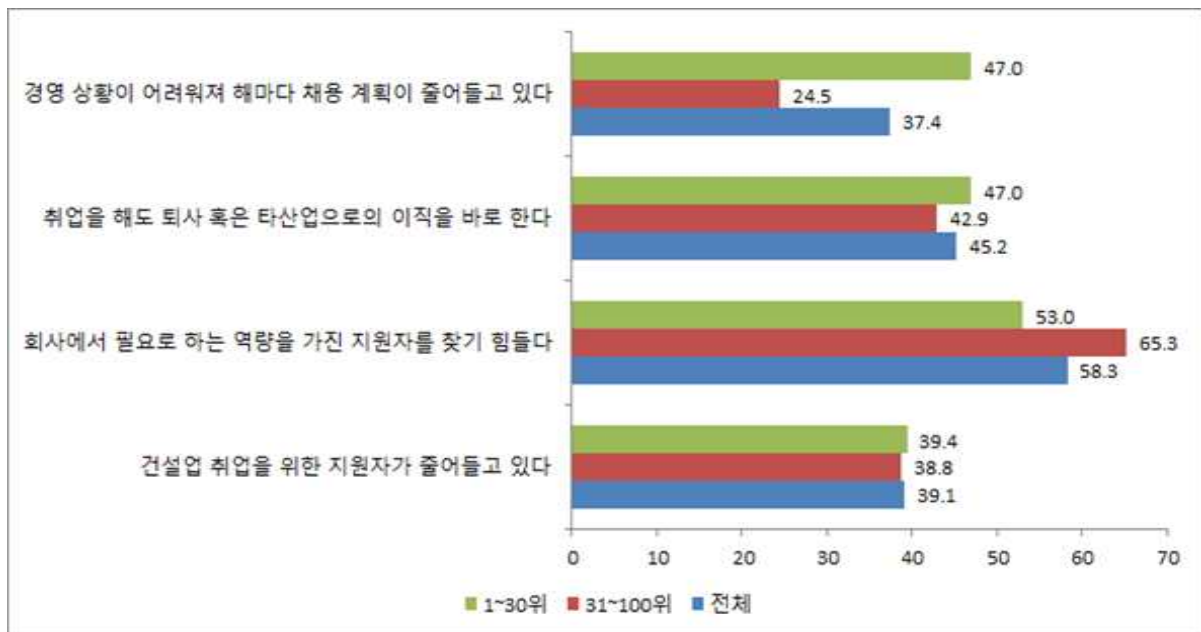
5) 본 내용은 KOREA ESG FORUM 2023, “ESG 리스크 관리체계 고도화 방안” 법무법인 율촌 발표 자료 중 일부를 인용하여 서술함.

3) 인력관리 방식의 변화 필요

- <그림 21>과 같이 건설업체가 인력 채용 시 갖는 애로사항으로 ‘회사에서 필요로 하는 역량을 가진 지원자를 찾기 힘들다’가 전체 응답자의 58.3%를 차지함. 특히, 건설업체의 규모가 작아질수록 인력난이 심각함을 알 수 있음.

<그림 21> 건설업 인력 채용 시 애로사항

(단위 : %)



주 : 중복응답.

자료 : 최은정(2021), “포스트 코로나 시대, 건설업체의 경영 현안 및 대응 과제”, 연구보고서, 한국건설산업연구원.

- 산업 내 인력난은 궁극적으로 사회영역(S) ESG에서 중요하게 간주되는 고용 및 노동 등의 이슈와 연관되기 때문에 이에 대한 개선 방안이 요구됨. 즉, 청년층 유입을 위해 타 산업에 비해 보수적이고 상명하복의 군대식 조직문화를 가지고 있는 건설업도 변화가 필요한 시점임.
- 이를 위해 전통적 리더십에서 탈피해 ‘신뢰’, ‘공정성’ 중심의 조직문화 구축을 통한 변화가 이루어져야 할 것임. 조직 내 중요한 과제는 내부 경쟁력 강화를 통한 조직 구성원의 ‘생산성 향상’이기 때문임.

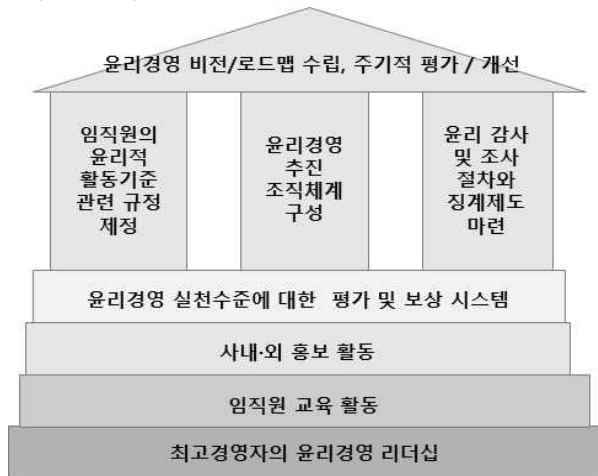
- 궁극적으로 인력관리 방식의 변화를 통해 안전, 품질, 공급망(협력업체)관리 등의 초석이 될 수 있을 것임.

4) 건설산업 내 윤리경영을 위한 지속적 노력 필요

- 건설업의 윤리경영은 ① 고객·발주자에 대한 윤리경영, ② 협력업체·공동사업자에 대한 윤리경영, ③ 국가·지역사회에 대한 윤리경영, ④ 임직원·지배구조에 대한 윤리경영, ⑤ 안전·환경에 대한 윤리경영으로 구성됨(〈그림 23〉 참조). 윤리경영의 추진은 궁극적으로 사회영역(S) ESG의 모든 범위를 포괄하는 것을 의미함.

- 건설업 윤리경영 추진을 위해서는 조직 내 윤리헌장, 윤리강령 등의 체계 마련 및 사내 교육활동 등의 작업이 이루어져야 함(〈그림 22〉 참조).
- 건설 생산과정 참여자 간 거래윤리 준수를 위한 시스템 구축 및 지속적인 모니터링을 통한 건설업체 윤리경영 확대가 이루어져야 함.

〈그림 22〉 건설업체 윤리경영 추진을 위한 준비 사항



자료 : 건설단체총연합회 윤리경영 매뉴얼.

〈그림 23〉 건설업체 윤리경영의 범위



3. 정부의 지원 방안

■ ESG에 대한 사회적 관심이 증대함에 따라 정부는 이와 관련한 다양한 정책을 추진하기 위한 논의를 지속해 옴. 이 중 사회영역(E) ESG와 관련해서는 ‘공급망 실시’, ‘산업안전’에 초점을 두고 정책을 추진하려고 함.

- 기획재정부는 관계부처합동(2022.12.27.)으로 ‘ESG 인프라 고도화 방안’을 발표함. 주요 정책과제로는 ① ESG 공시제도 정비, ② 중소·중견기업 ESG 경영지원 강화, ③ ESG 투자 활성화, ④ ESG 정보·인력 지원체계 구축, ⑤ 공공부문 ESG 경영·투자 선도를 포함하고 있음.
- 이 중 사회영역(S) ESG와 관련해서는 ‘공급망 실시 대응 강화 등 수출·협력 중소기업 맞춤형 지원 강화’, ‘ESG 정보제공 시 사회영역과 관련해 산업안전은 법령·지침 등의 재해 예방 자료 및 각종 산재 조사 통계 등을 통합 제공하도록 정보제공방식⁶⁾ 개선(2022.12.)’ 등의 정책을 주요 골자로 하고 있음.
- 국토교통부도 제6차 건설산업진흥기본계획(2023~2027)에서도 건설업 ESG 정책 방향 및 추진 전략 등을 마련하기 위한 ‘건설업 ESG 활성화 로드맵’ 수립을 검토할 예정임. 또한, ESG 공시 단계적 의무화 대비해 건설업계 공시 사전준비 검토 및 지원을 계획하고 있음. 마지막으로 건설업계의 적극적인 ESG 경영 도입을 유도하기 위해 인센티브를 마련하고, 건설업 ESG 가이드라인을 마련·지원할 것을 골자로 하고 있음.

■ 향후 건설업 ESG 고도화를 위해 건설사별 ESG 경영 컨설팅 지원, 건설업 관계자 대상 전문교육 등을 통해 건설산업 ESG 이해도 및 역량 제고 등의 추진이 필요함. 또한, 우수사례 발굴·홍보 등으로 건설업 ESG 도입 촉진 및 이미지 제고의 노력도 이루어져야 할 것임.

4. 맺음말

■ 건설업은 사회적·윤리적 책임에 대한 기대치가 높은 산업임. 이러한 산업의 특성은 향후에도 건설업 ESG의 중요성이 커질 수밖에 없는 요인임. 특히, 건설업의 높은 고령자 비중, 낮은 일자리 만족도, 높은 재해율과 사망만인율 및 건설공사 품질 문제는 사회영역(S) ESG의 고도화가 더욱 필요한 이유임.

- '21년 건설업 취업자 중 50대 이상은 54.6%로 전체산업(44.8%)과 제조업(36.6%)을 크게 상회함

6) 과거 지침 또는 과거 사고사례 제시 → 최신 사고사례·법령·사업장 산재예방 관련 지침 등 사고 예방에 필요한 자료 일체 제공

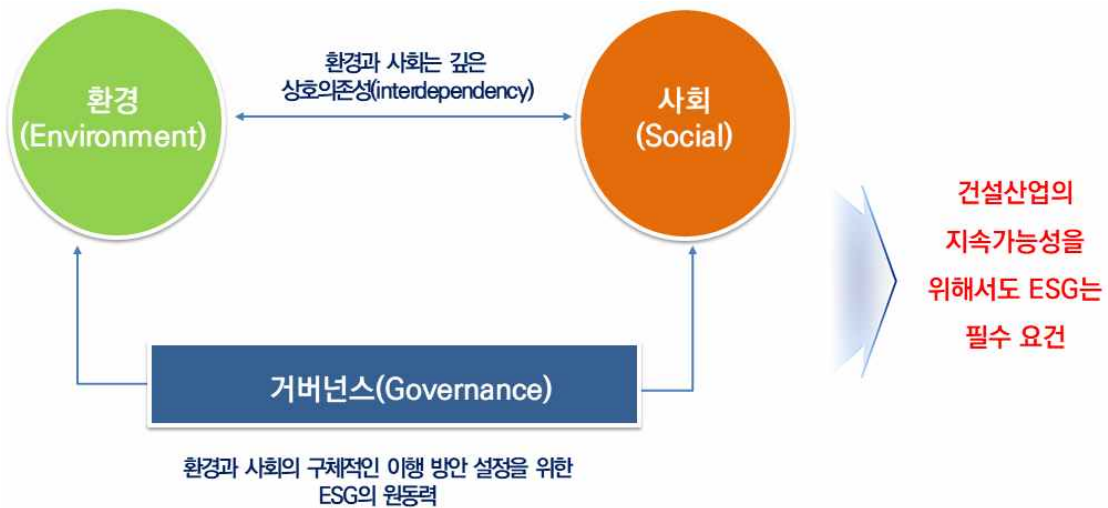
(통계청 경제활동인구조사).

- 건설업 종사자의 고용안정성(100점 기준 44.3점) 및 전반적 일자리 만족도(100점 기준 50.7점)는 전체산업 평균(고용안정성 47.1점, 전반적 일자리 만족도 56.1점) 대비 낮은 편임(통계청 사회조사).
- 2021년 기준 전체 산업재해자 중 건설업 비중은 약 24% 수준이며, 재해율과 사망만인율 또한 타업종 대비 2배 이상 높음(고용노동부 산업재해현황).

■ 환경, 사회, 거버넌스는 별개의 개념이 아닌 ESG 경영을 위한 유기적 관계임. ‘나’ 뿐만 아니라 ‘우리’라는 공감대 형성은 궁극적으로 안전과 품질의 향상을 통해 산업의 이미지 개선에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것임. 따라서 건설업 내 사회영역(S) ESG에 대한 지속적인 관심과 개선을 위한 노력이 이루어져야 함.

■ ESG는 이제 단순히 ‘얼마나 착한 기업인가?’가 아닌 ‘기업의 성과와 얼마나 연계되는 나?’의 단계로 진화하는 ESG 2.0 시대로 나아가고 있음. 새로운 규제가 아닌 건설산업의 지속가능성을 위한 유인책으로서 ESG경영을 이뤄나가야 할 것임(〈그림 24〉 참조).

〈그림 24〉 건설산업 지속가능성을 위한 ESG의 역할



최은정(연구위원·kciel21@cerik.re.kr)