

국문 요약

정부는 2018년 3월 <정부혁신 종합추진계획>을 발표하며, 제1 추진전략으로 사회적 가치의 실현, 즉 국민의 삶의 질을 개선하는 정부 운영으로의 전환을 제시하였다. 이는 문재인 정부의 <국정 100대 과제>의 제12 과제인 ‘사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관’에 기초한 것으로 해당 과제의 목표는 사회적 가치를 반영한 공공기관 정책 수립, 시행 및 평가체계 확립, 정보 공개 확대 및 공공기관 지배구조 개선으로 자율 책임경영체제를 내실화 하는 것이다. 이러한 목표를 달성하기 위해 정부는 다양한 실행계획을 수립하였으며 2019년부터 사회적 가치를 반영한 공공기관 경영평가를 실시하기로 하였다. 이에 공공기관들은 사회적 가치를 반영한 정책을 수립하고 있으며 KOICA 또한 사회적 가치 이행전략을 수립 중에 있다. 한편 여타 국내 공공기관들은 사업의 대상자와 사회적 가치의 수혜자가 우리 국민으로 일치하지만, KOICA의 경우는 모든 사업을 국외에서 실시하고 있어 사업의 대상자는 개도국 국민, 사회적 가치의 수혜자는 우리 국민으로 이해관계자가 서로 다른 상황을 극복해야 하는 실정이다.

<정부혁신 종합추진계획>에 따르면 사회적 가치는 사회, 경제, 환경, 문화 등 모든 영역에서 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여할 수 있는 가치라고 정의할 수 있다. 그리고 <공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본 법안>에 따르면 사회적 가치에는 △인간의 존엄성을 유지하는 기본 권리로서 인권의 보호 △재난과 사고로부터 안전한 근로·생활환경의 유지 △건강한 생활이 가능한 보건의복지의 제공 △노동권의 보장과 근로조건의 향상 △사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합 △대기업, 중소기업 간의 상생과 협력 △품위 있는 삶을 누릴 수 있는 양질의 일자리 창출 △지역사회 활성화와 공동체 복원 △경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌 △윤리적 생산과 유통을 포함한 기업의 자발적인 사회적 책임 이행 △환경의 지속가능성 보전 △시민적 권리로서 민주적 의사결정과 참여의 실현 △그 밖에 공동체의 이익실현과 공공성 강화 의 13가지 유형이 있다.

이러한 사회적 가치는 그 의미면에서 국제사회가 2016년부터 이행을 시작한 지속가능한 개발 목표(Sustainable Development Goals, SDGs)와 유사하며, 따라서 SDGs는 글로벌 차원에서 추진 중인 글로벌 사회적 가치(global social value)에 해당된다고 볼 수 있다. 사회적 가치 13가지 유형과 SDGs 17개를 서로 관련 있는 유형과 목표로 연결해보면 본 보고서의 <표

2-7>을 도출할 수 있다. 결국, 우리나라 SDGs 달성에 기여하는 것이 국내 사회적 가치 실현에 기여하는 것과 같은 것이라고 볼 수 있다.

한편, 2018년 공공기관 경영평가에 사회적 가치 실현 부분의 배점이 확대되면서 거의 모든 국내 공공기관들이 사회적 가치 실현 정책을 수립·시행하고 있지만 아직 초기단계로 체계화 되지 못한 상태이다. 조직적으로 대부분의 공공기관이 사회적 가치 실현을 위한 신규 부서를 신설하였으나 새로 직원을 선발하기 보다는 기존 부서들을 통폐합 하거나 기존 직원들의 업무를 재조정 하는 방식으로 조직 개편을 진행하였다. 또한 사회적 가치 사업을 실행하기 위하여 해당 조직의 원래 업무와 가장 밀접한 부분에서 가장 적합한 사회적 가치 목적과 목표를 만들어 사회적 가치 추구를 위한 브랜드 혹은 슬로건 등으로 발전시켜 홍보하고 있다. 이러한 공공기관들은 사업의 주요 수혜 대상들 각 기관 조직원 혹은 국내 시민들에 맞추었으며 이는 사업의 주요 수혜대상이 수원국의 국민들인 KOICA와는 기본적인 사업의 추진 방향이 다른 상황이라는 것을 시사한다. 따라서 국내 사례들이 KOICA의 국내적 사회적 가치 창출 사업에 하나의 시사점을 제공해 줄 수 있어도, 이러한 기관들의 사회적 가치 창출 사업의 평가기준을 KOICA의 사회적 가치 창출 사업 평가기준으로 삼는 것은 바람직하지 않다고 하겠다.

해외의 선진 공여기관들을 살펴보면, 조직운영 측면에서 동등한 고용기회, 차별금지, 윤리경영, 환경보호, 중소기업이나 소상공인 연대 등을 운영규정으로 지정하여 공여기관 스스로 이를 엄수할 뿐만 아니라 공여기관들과 함께 사업을 하는 단체 및 개인에게도 이러한 내용들을 따를 것을 권고 혹은 강제하고 있다. 또한 해외 선진 공여기관들은 사업 파트너들이 사회적 가치를 추구할 것을 권고하고 감시하고 있으며, 사회적 가치를 추구하는 혹은 사회적 가치 실현에 해당 하는 사업 파트너들에게 사업의 우선권을 주는 경향이 있으며, 이를 조직운영규정으로 지정하고 있다. 본부가 위치한 지역사회에서 사회적 가치 창출을 고민하는 KOICA는 이와 비슷한 맥락에서 규정들의 개정 및 신설을 고려해 볼 수 있겠다.

또한 이해관계자의 범위에 대한 컨센서스를 만들고, 이해관계자의 우선순위를 핵심 이해관계자(primary stakeholders), 2차 이해관계자(secondary stakeholders) 등으로 분류하여 이에 따른 전략적 우선순위(strategic priority)를 조정할 필요가 있다. 다음으로 전략 재구성을 위해 브랜딩과 커뮤니케이션 관점에서 미션과 비전을 재정립하여 사회적 가치를 추구한다는 내용이 들어갈 필요가 있다. 더불어 조직경영 측면에서 일자리 창출, 균등기회 및 사회통합, 윤리 경영, 상생협력 및 지역발전 분야 관련 각각의 시사점을 도출하면 다음과 같다. 일자리

창출 분야에서는 단기적인 일자리 창출보다 장기적인 글로벌 인재양성을 통한 개발협력생태계에 대한 공헌 전략으로 포지셔닝할 필요가 있다. 균등기회 및 사회통합 분야에서는 다문화가정을 대상으로 사람 중심의 사회공헌을 수행하는 것을 고려해 볼 만 하다. 윤리 경영 측면에서는 청렴도 제고를 위한 피드백 루프, 비리에 대한 엄벌체계, 환경/사회/인권 세이프가드를 통한 사업품질 관리 등이 필요하며, 특히 내부인사제도의 공정성에 대한 불만을 속히 해결할 필요가 있다. 끝으로 상생협력 및 지역발전 관점에서는 CTS 기업의 B-corp 인증, 사회적기업 인증, 임팩트투자 유치 등과 연계하여 상생협력을 도모할 수 있을 것으로 생각된다.

KOICA 조직 차원뿐만 아니라 사업차원에서 사회적 가치를 실현하기 위해서는 첫째 각 사업 부문 내 세부화 과제를 선정하고 또한 내재화 전략을 마련해야 한다. 둘째, 사회적 가치 내재화는 단계별로 수행되어야 한다. 셋째, 내용적으로 전통적인 범분야 이슈인 여성/환경 분야 외 인권, 고용 부문에서도 사회적 가치의 내재화를 기관전략으로 설정해야 한다. 넷째, KOICA 사업 조달 및 기술평가 관련, 신규사업자, 사회적 약자 기업(소규모, 여성기업, 사회적 기업 등)에 대한 인센티브 제도의 확대와 더불어 신규 및 약자 기업들을 개발협력의 행위자로서 역량개발하기 위한 프로그램의 보완과 강화가 필요하다. 다섯째, 제안사가 스스로 사업자 선정 프로세스 내 사회적 가치 적용 측면의 부족한 부분을 점검할 수 있도록 정보공개 시스템을 통해 장치를 마련해주는 것이 필요하다. 여섯째, 평가부문 사회적 가치 반영 관련, OECD DAC의 평가기준에 사회적 가치 지침을 적용하는 방안을 탐구해야 한다. 일곱째, 사회적 가치의 조직 연계 방안과 사업 연계 방안 간의 연계성에 주목해야 해야 한다.

2018년 KOICA는 혁신위원회와 자문회의를 걸쳐 글로벌 사회적 가치를 실현하는 준정부기관으로 스스로를 규정하고, 글로벌 사회적 가치 실현을 지속가능개발목표(SDGs)실현과 일치시켜 보다 확고하고 명확한 목표지향적인 실현 방안을 제시하였다. 이렇게 KOICA의 사회적 가치 실현의 계획 수립과 시행은 지난 수개월간 지속되었지만, 여전히 높은 추진전략 차원의 점검과 계획 수립이 뒷받침될 필요가 있다. 따라서 추진전략 과제로 글로벌 사회적 가치 실현을 위한 조직혁신 및 사업혁신 동시 추진하고, 사회적 가치 13개 유형과 SDG 16와 직접 관련된 SDG 7개 목표(SDG 16+1)¹⁾ 추가 대응 및 실천 명제 수정, 사회적 가치 실현 평가 및 검증 시스템을 마련할 것을 제안한다.

1) SDG16+ 는 SDGs 16 달성에 있어 해당 목표의 10개 세부목표 뿐만 아니라 SDG 16과 직접 관련된 다른 SDG 7개 목표(1, 4, 5, 8, 10, 11, 17)를 함께 고려해야 한다는 것이다.