이익 추구 목적을 '公共善'으로, 윤리 경영은 경쟁력 전략

- 유사개념의혼돈이기업부담가중, 내부통계시스템의현실적합성강화해야-

최근기업윤리가주목을받게된배경으로국제적으로는글로벌스탠더드의하나로윤리 경영을요구하고 있고, 세계화가심화되면서국경을넘어선각종거래활성화과정속에서반부패등윤리문제가주요과제로 부각되고있으며, UN, WTO, OECD 등국제기구에서윤리라운드를추진하고있는 것 등을 들 수 있다. 국내환경으로는1990년대 이후민주화흐름에서기업윤리요구여론이강화되었으며, 특히외환위기 이후기업 투명성 문제가 부각되면서 윤리 경영에 대한 관심이 증대되고 있는 것 등을 들 수있다.

최근 들어 정부 부처는 경쟁적으로 윤리경영에 대한 법제화 및 제도화를 시도하고 있거나시행중에있다. 단적인예로금융감독원은 지난해 말부터 금융권에 이른바 윤리경영보고서라할수있는사회보고서제출을 권고토록하고있는 실정이다. 정부의 권고는 사실상 기업으로 하여금 정부의 권고 내용대로 시행하라는 것으로 비추어질 소지가높다.

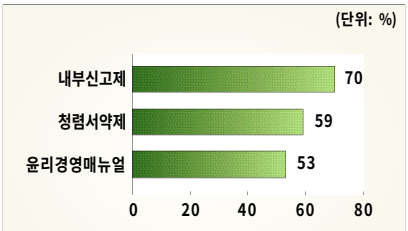
이러한 시대적 흐름 속에서 윤리 경영은 단순한 수사학적 개념과 거리가 먼 이야기가아니라이제는거스를수없는하나의대세로자리매김하고있다.

유사 개념 유행, 명확한 개념 정립 필요

이러한와중에최근들어윤리경영관련 여러용어들이난무하고있다. 따라서, 기업 입장에서는 윤리 경영에 대한 보다 명확한 개념을정립해야한다.

윤리 경영(Business Ethics)은시장경제 원리와마찬가지로이익극대화를목적으로 다양한이해관계자에대해" 경쟁력있는좋은기업 "이되기위해취하는경영전략으로 인식되어야할것이다. 즉, 이기적인목적으로취하는행동이결국' 공공선(公共善) 으로작용하는것으로서윤리경영은부패척

윤리 경영의 실천 제도



주: 중복응답한수치임.
자료: 전경련.

결(투명성), 사회 공헌(이윤 환원), 환경 보호등을포함하는광범위한영역인것이다. 그럼에도불구하고 윤리 경영을 부패 방지, 시혜적인사회공헌, 또는환경경영등으로 한정하여이것이윤리경영의모든것인양 개념화되는데대한우려가높아지고있다.

특히, 윤리경영과관련된각종유사개념이 유행하여 개념적 혼란이 발생하고 있으며, 이를명분으로정부개입과규제가정당화될우려가있다. 기업의사회적책임(CSR : Corporate Social Responsibility), 지속가능한경영(sustainability) 등윤리경영과 유사한 개념 유행, 각각의 개념을 추구하는 주체들사이에업무중복, 주도권확보경쟁 등이 발생하고있다. 문제는 이러한혼란을 명분으로기업에부담을가중시키고있다는 것이다. 기업현실에맞지않는건설업에대한최근정부의규제 강화도이러한연장선상에서논의해볼수있다.

윤리 헌장 보유 기업…62%

이러한윤리경영에대한개념정립하에 지난해 말 전경련 회원사 중 대기업 164개사의 CEO를대상으로‘ 한국기업의윤리경영 추진 현황과 과제 를 조사한 결과 윤리 헌장 보유 기업은 62%, 윤리 경영 추진 부서를두고있는기업은 64%로나타났다.

국내 대기업의 CEO들은 과거에는 막연하게 윤리경영 도입에 대한 필요성을 인식하고있다가최근들어윤리경영에대한관심이높아짐에따라기업경쟁력강화차원에서 윤리경영 확산에 노력하고 있는 것으로 나타났다. 윤리 경영 헌장(강령)을 보유하고 있는 기업은 응답 기업의 62%(101개사)였으며, 이 중 45%(45개 사)는 한 차례 이상윤리경영헌장을개정한바있었다. 또한, 윤리경영 헌장 보유 기업 중 세부 지침까지 확보하고 있는 기업이 전체의 90%(91개사)로나타나 상당수 기업들이 윤리경영 헌장이실질적으로업무에적용되도록노력하고있음을보여주었다.

윤리경영 전담 부서를 두고 있는 기업은 31%(50개 사)이고, 전담 부서는 없지만 윤리경영 업무를 겸하는 부서가 있는 기업은 48%(53개 사)로 조사되었다. 즉, 전담부서 및겸업부서를통해윤리경영을 추진하고 있는 기업이 조사 대상 전체의 64%(103개사)에달했다. 한편, 기업의60%(99개사)가 윤리경영교육을시키고있고, 응답기업의 대부분(95%, 94개사)이 전 사원을 대상으로교육을실시하고 있는 것으로 나타났다. 기업당 연간 윤리경영 교육 시간은 16시간 이하가 81%(80개사)로나타났다.

실천 제도로‘ 내부신고제 ’가장 많아

윤리 경영을 실천하기 위한 제도에 대해 중복응답한현황을보면내부신고제(70%), 윤리경영매뉴얼(53%), 청렴서약제(59%) 등의순으로나타났다. 특히, 협력업체의윤리경영 성과를 높이기 위해 윤리경영을 독려서한발송(64%), 협력업체와의거래에서인터넷거래비중을높여부패여지축소(41%) 등의방법을 많이활용하고있는 것으로나타났다.

이와함께선진외국의윤리경영벤치마킹대상으로 가장많이거명된기업은존슨앤존슨(15%), GE(10%), 3M(8%), IBM(7%), 마이크로소프트(6%) 등의순으로나타났다. 이들 기업을 벤치마킹하고자 하는 이유는 벤치마킹 대상 기업 CEO의 윤리경영 의지 탁월이 17%로가장높았고, 타사에비해세밀하고 선도적인 기업 윤리 실천 프로그램 우수(16%), 종업원 만족도 우수(14%), 기업의 재무 성과 우수(12%), 소비자만족도 우수(11%), 사회 기부/사회 공헌 활동 활발(11%) 등의순이었다.

한편, 국내 기업 CEO의 88%가 평소 직원들에게 윤리 경영의 필요성에 대해 강조하고있으며, 방법은주로정기적인훈시및 이메일혹은뉴스레터(73%)를통해서인것으로나타났다. 윤리경영을강조하는이유는대다수가 기업경쟁력강화에 기여할것이라고생각하기때문(83%)이었다.

한 · 미간 윤리 경영 체계의 조직, 위상 및 업무 비교

구 분	윤리 경영 담당자(한국)	Ethics Officer(미국)
조직	- 담당 임원은 있으나 대부분 겸임 - 별도의 전담 조직에서 관련 업무 통합 처리 (부서 규모는 기업간 상이)	- 1 3명의 전담 임원 있음. - 1명의 Ethics Officer에 2 3명의 보조자를 둠.
위상	- 담당자는 CEO나 이사회에 직접 접근이 용이하지 않음. · 별도의 법무 담당 부서 운영 · 교육 대상이 중간 관리자, 일반 직원에 한정됨.	- Ethics Officer는 CEO나 이사회에 직접 접근해 보고 · 법률 자문(법무팀) 역할도 수행 · 최고 경영층, 이사회 위원들에게까지 교육 시행
업무	- 관련 부서간 업무 범위가 구분되고 유기적인 협조보다는, 부서에 부여된 임무 수행 · 기획 부서에서 전담하는 경우 윤리 문제에 대한 조사 권한 없음. - 딜레마에 대한 직원 상담 업무보다는 전략 수립, 시행에 중점	- 관련 부서를 통할하고 조정하는 역할 수행 · 특정 문제에 대한 조사, 조정 등 문제 해결을 위한 모든 권한을 가짐. - 윤리적 딜레마 상황, 고충에 대한 상담 업무 위주

윤리 경영 저해 요인

기업 내부에 존재하는 윤리경영 저해 요인으로가장많이지적된 것은윤리경영에 대한정보나노하우부족(17%), 윤리경영에 필요한 인적/물적 자원 부족(14%), 단기 영업 실적 압박(14%), 종업원의 무관심(13%) 등의 순이었다. 이러한내부의저해요인을 개선하기 위해서 기업 CEO들은 경제계 스스로 기업의실정에맞는 윤리경영지침마련이 필요하고, 기업별윤리경영실천 활동을강화해야한다고지적하였다.

기업 외부에 존재하는 윤리경영 저해 요인을 살펴보면응답기업의 25%가 공공부문의뇌물및부패를꼽았다. 이어정치인에 대한 신뢰와공공부문의 투명성부족이각각 22%를차지하였고, 관료주의가19%, 불법정치자금이13%를기록하였다.

건설업 윤리 경영 추진 방향

최근 국제투명성기구(TI) 등여러기관에서는 여러업종가운데건설업이부패가심한 업종이라고 경쟁적으로 발표하고 있다. 심지어일부NGO 단체에서는건설부패신고센터까지운영하고있는상황이다.

지난해 전경련 조사에 따르면 건설업과 관련한부패의유형은크게뇌물및향응수수, 불공정담합행위, 협력업체관련부패, 회사 자산의 사적 사용, 부적절한 시공 관리, 현장자금관리관련부정, 회계부정및 주식 내부자 거래, 인사 관련 부패 등으로 분류되었다. 이러한 부패는 기업 내부적인 요인과 기업 외부적인 요인으로 인해 발생하며, 결과적으로이런부패가 기업의 경쟁력을약화시키는것이다.

기업 내부적인 요인은 공통적으로 윤리의식의부재, 공정하고표준화된내부 통제 시스템의 미비, 지나친성과우선주의 등에 주로기인한다. 이에비해기업외부적인요인은사회전반에걸친연고주의만연, 외부의부당한청탁, 치열할경쟁시장환경, 동종업체의영업행태등에주로기인한다.

건설업의 경우 사안에 따른 정도의 차이는 있을 수 있지만 윤리 경영 실천에 있어 기본적으로 다른 업종과 크게 다르지는 않을 것이다. 따라서, 윤리 경영을 실천하기 위해서는 다음의 몇 가지가 관건인 것으로 보인다.

먼저, 내부신고제도등내부통제시스템의 현실 적합적인 운영 강화를 들 수 있다. 벡텔사는 물론 미국 다국적 기업들의 대부분은 핫라인, help-line 제도 등과 같은 whistle-blowing과같은내부고발제도, 내부신고제도의 강화에 1차적인 역점을 두고 있다. 또한, 대부분의기업들이신고자의신분 공개와 관련하여 익명이건 실명이건 간에마다하지 않고 접수하여처리하고 있다. 이 제도를 국내에 도입할 경우 우리나라의 기업들도 내부신고제도를 생각보다 빠르게 정착시킬것으로 보인다. 하지만건전한 비판을수용하는열린문화, 내부신고채널의 선택, 익명성과 신분 보장 전제, 신고에 대한보상등여러조건이전제되어야할것이다.

둘째로, 총체적인 윤리경영 체계 도입을 들 수 있다. 우리나라의 경우 윤리 경영의 정착을위해모든 사항이포함될정도의법률 및 규정 마련, 사전 예방 차원의 활동에 치중하고 있으나 아직 체계적인 법률 등이 미흡하고, 감사 · 적발 · 처벌위주의활동으로인해인센티브가부족한실정이다. 이에 따라 위험 관리 수준에서 벗어난 총체적인 윤리 경영을 도입할 필요가 있다. 즉, 반부패활동차원에서 벗어나직원딜레마의사전적해결에비중을두고기업내윤리경영 추진노력에대한 성과측정을통한보상을 강화해야할것이다. 이와함께특성상특정 부서에서의 업무 전담은 불가피하나 관련 부서의 업무를 조율하고 조정하는 역할을 최고 경영층에서 주도하고, 조직과 위상을 제고할 필요가 있다. 사실우리나라 기업들은 윤리 경영 조직과 위상에 있어 미국 등 다른선진국의기업에비해매우열위에있는것이사실이다.

셋째로, CEO의강력한 윤리경영 의지와 지속적인실천을들수있다. 이를위해서는 최고경영층및이사회에대한 교육시행이 필요하며, 교육을수강한최고경영층이 직접일반직원에대한교육을시행해야할것이다. 이제 CEO의 솔선수범과 임직원 간 의사 소통을 원활하게 하는 방안을 강구함으로써보다빠른시간내에효과적으로윤리경영을정착시킬수있는기반을마련하고, 윤리경영의인사평가반영도검토해야 할시점에이르렀다. 나아가 윤리경영담당 부서의 역할을 재조명하여 현재 제한된 전략수립및실천으로실행집행기능이미흡한부분에 부서간(감사, 인사부서 등) 조정 총괄팀에 설치한다든가 윤리부서의 독립적이고 중립적인 역할 부여를 검토할 필요가 있다.

넷째, 윤리경영을기업문화로정착시켜야할것이다. 윤리경영이일회성이벤트로 끝나는 것이 아니라 윤리적 행동이 기업과 개인의 발전에 필수 불가결하다는 인식을 확산시켜야한다. 이를 위해 지속적이고 반복적인 윤리 교육이 필요한 것이다. 또한, 구체적으로실천가능한프로그램을개발함으로써 임직원들이 윤리 경영을 체감할 수 있도록 하는 것이중요하다. 지속적이고 일관성 있는 프로그램 운영을 위해서는 일정 기간동안보직제운영을검토할필요가있다. 아울러윤리행동규범의글로벌스탠더드화와 함께 직원들이 보다 쉽게 이해하고 접할 수있는책자(만화 등)나 해설서 제작, 윤리적딜레마사례에대한사이버상에서의 지속적인홍보및안내도수반되어야 할 것이다. CJ

김보수 전국경제인연합회부장