

전문가 코칭

기업윤리와 도덕적 해이



신 동 엽
연세대학교 경영대학 교수

Q1. 도덕적 해이가 구체적으로 무엇이며 조직에 어떤 악영향을 미치는가?

도덕적 해이는 자신이 아는 정보를 이해관계자인 상대방은 모르는 정보비대칭 상황을 이용해 부당하게 자신의 사적 이익을 추구하는 행위이다. 두 가지 유형이 있는데, 첫째는 사실에 대한 정확한 정보를 이해관계자에게 공개하지 않고 숨기거나 왜곡해서 자신의 사적 이익을 추구하는 행위이다. 회사 경영상황이 심각한데도 숨기고 외부에서 유리하게 자원을 조달하는 행위가 예이다. 둘째는 상대가 자신을 관찰할 수 없을 때 자신의 사적 이익을 추구하는 행동을 하는 것이다. 업무과정을 일일이 감시할 수 없다는 사실을 활용해 근무시간에 개인적 용무를 보는 행위가 여기에 속한다. 즉 도덕적 해이는 개인의 근무태도 같은 작은 행동에서부터 기업이 주주나 소비자에게 왜곡된 정보를 전달하는 것 같은 큰 행동까지를 포괄하는 개념이다. 정부공공기관의 장이 국민들이 자신의 행동을 감시할 수 없는 점을 악용해 사적 이익을 추구하는 것도 도덕적 해이다.

도덕적 해이는 기업은 물론 사회에 심각한 손실을 발생시키게 된다. 성과평가에서 불리한 정보는 숨기기 때문에 회계나 인사가 혼란에 빠지게 되고, 자기 부서 생산물의 불량을 감추므로 생산 활동이 타격을 입게 되며, 기업 내부의 불리한 정보를 숨기고 외부에서 자원을 조달하기 때문에 자본시장이 무너지게 된다. 조직의 기본인 업무 분장이나 위임도 조직목적보다 자신의 사적 이익을 추구하면 불가능해진다. 경영진이 회사에 손해가 되더라도 자신의 사적 이익을 추구해 기업은 망하는데 경영진은 부자가 되는 현상도 도덕적 해이 때문에 발생한다. 심각한 도덕적 해이 때문에 상대를 신뢰할 수 없는 경우에는 모든 기회주의적 가능성에 대비해 법적 구속력을 가진 상세한 계약서를 매 거래마다 작성해야 하므로 경제활동의 효율성이 급격히 낮아지게 된다.

Q2. 조직구성원의 도덕적 해이를 극복하기 위한 방안은 무엇인가?

도덕적 해이의 극복에는 다음 3단계 접근이 필요하다.

첫째, 도덕적 해이 개념을 명확하게 이해하는 것이 중요하다. 대규모 부정은 도덕적 해이로 이해하지만 소액의 공금처리하는 문제로 인식하지 않는 경우가 많다. 그러나 도덕적 해이는 액수나 규모가 문제가 아니라 이해관계 관련 정보와 행동의 일관성이 관건이다. 글로벌 보

협회사의 한국 지사에서 한 직원이 워크숍을 준비하다 원래 예산안에서 남은 다과비를 음료비로 대체해서 사용했는데 몇천 원 단위의 소액이어서 보고는 원래 예산안 그대로 집행한 것으로 했다. 그런데 감사팀에서 실제 있었던 일 그대로가 서류에 표기되지 않으면 액수나 의도에 상관없이 부정이라고 중징계했다.

둘째, 도덕적 해이의 극복을 위해 모든 사람의 모든 행동에 대한 철저한 감시와 처벌에 의존하는 것은 엄청난 비효율성을 발생시킨다. 또한 모든 사람의 행동이 항상 감시받는 사회는 윤리적인 이상향이 아니라 360도 모든 방향에서 항상 감시가 가능한 완벽한 감옥인 파놉티콘에 지나지 않는다. 따라서 도덕적 해이의 바람직한 극복방안은 구성원들의 자율적 윤리의식을 기본 바탕으로 하고 예외적으로 적발되는 경우에 대한 강한 사후적 제재를 결합하는 선진국형 접근일 것이다.

셋째, 신뢰기반 사회의 정착이 도덕적 해이 극복의 궁극적 답이다. 구성원들을 잠재적 도덕적 해이자로 보고 철저하게 감시 통제하면 오히려 기회가 오면 도덕적 해이를 저지르게 되는 불신의 악순환이 발생하는 반면, 구성원들을 신뢰할 수 있는 동료로 믿고 감시 없이 맡겨놓으면 궁극적으로는 알아서 정직하게 행동하는 신뢰의 선순환도 가능하다고 한다. 따라서 제도설계에서 신뢰의 선순환이 발생할 수 있는 신뢰기반 조직과 사회를 지향하는 것이 도덕적 해이 극복의 궁극적 해결책일 것이다.

윤리연구소

시사 특특

- 독일 대형 드렉스토어 슈레커의 도산 -

1967년 독일 남부의 한 도시에서 시작한 개인 소유형 드렉스토어 슈레커(Schlecker)란 회사는 성장을 거듭하여 한때 유럽최대의 드렉스토어로 성장하기도 하였다. 그러나 2012년 초 무리한 경영확장, 저임금의 종업원 착취 그리고 열악한 종업원의 처우 등을 바탕으로 성장했던 슈레커 기업은 결국에는 시장에서 퇴출되는 사건이 발생했다. 소수의 소유주에 대한 단기적 이익에 집착하기보다 소비자와 종업원에 대한 사회적 책임을 다하는 투명경영이 되어야 기업이 오래 지속된다는 반면교사를 보여주고 있다.

◎ 독일 대형 드렉스토어 슈레커(Schlecker)의 부상과 몰락

1967년 독일 남부의 도나우 강변주변에 위치한 한 소도시 에잉엔(Ehingen)에서 육류업자로 시작한 안톤 슈레커(Anton Schlecker)씨가 드렉스토어 소매업으로 업종 전환을 한 이후, 성장을 거듭하여 2000년대 말 유럽 전역에 걸쳐 1만 4천 개의 판매지점, 5만 명의 종업원을 거느리고 연 매출 70억 유로의 실적을 올린 유럽 제일의 드렉스토어가 되었다. 그러나 2012년 초 매입대금을 갚지 못하여 결국 부도처리가 되면서 세상을 떠들썩하게 했으며, 2017년 3월 현재 당시 기업소유주였던 안톤 슈레커씨를 상대로 탈세, 횡령 등 불법적인 행위에 대한 혐의로 형사법적인 소송이 진행 중이다.

드렉스토어 슈레커가 60년대 말부터 2000년대 말까지 급속하게 성장한 배경에는 창업자 안톤 슈레커씨의 성장 위주의 경영철학이 있었지만, 다른 한편에는 종업원은 최저임금규정을 교묘히 벗어나 파견사의 저임금규정을 적용받고 열악한 작업환경에 근무하는 등 전형적인 자린고비형 기업가로서의 문제점을 내포하고 있었다.

◎ 드렉스토어 슈레커(Schlecker)의 성장배경과 어두운 단면

2011년 12월 독일의 유력 인터넷 일간지 슈피겔 온라인(Spiegel Online)에서 유동성 위기가 세상에 알려지기 전까지 슈레커란 회사는 1980년대와 90년대를 거쳐 2000년대 말까지 기업의 성장이란 면에서 성공의 사례로 칭찬받았다. 또한 슈레커의 마이어 지점과 푸리트/헤르쾨겐아우라흐 지점은 2010년 10월 노사 간 협의의 성공사례로서 「독일 노사협의 성공의 최우수상」을 수여받기도 하였다.

1965년 아버지의 육류업을 이어받은 안톤 슈레커씨는 당시 고객이 직접 상품을 고르는 신선한 아이디어로 드렉스토어 소매업을 시작하였고, 1977년 슈레커란 이름 아래에 100개의 드렉스토어 체인점을 개설하였으며 1994년부터 독일의 시장점유 면에서 선두기업으로 두각을 나타냈다. 또한 1987년부터 독일을 넘어 오스트리아, 네덜란드, 스페인, 프랑스, 체코 등 유럽 곳곳에 슈레커 드렉스토어 소매지점을 열었고, 2000년부터 온라인 홈쇼핑을 개시하였으며 상품의 거래품목도 10만 개에 달하는 등 괄목할 만한 성장을 이루어 냈다.

하지만 슈레커 부부는 1988년 슈트가르트 주법원에서 임금지불에 대한 사기혐의로 10개월의 징역형이 선고되는 등 종업원에 대한 '착취'를 기반으로 성장했다는 의심을 사기도 했다. 특히 종업원에 대한 처우는 선진국에서 찾아보기 힘든 전형적인 후진국형 제도를 갖고 있었다. 가령 경영진은 기존의 지점을 폐쇄하고 근처의 대형 지점으로 전환할 경우 이전 임금협

약을 중지하고 동독에 위치한 자회사로 소속을 변경하여 파견근무자로 임금협약을 전환하게 하는 꼼수를 자행하였다. 그리하여 종업원은 서독에서 근무하고 있음에도 불구하고, 동독지역 시간당 최저임금인 6.78 유로(원화 약 8천 원)를 적용받았으며, 서독의 최저임금 12.70 유로(원화 약 1만5천 원)의 적용을 교묘히 벗어나는 편법을 쓰기도 하였다. 심지어 일자리에 카메라를 설치해 감시하고 화장실이 없는 지점을 운영하는 등 인본주의적 관점에서도 비판을 받기도 하였다. 이러한 비윤리적 경영방식은 2012년 이전에 기업의 도산이 기정사실화되었음에도 불구하고 소유주 자신의 손녀에게 80만 유로(약 10억 상당)의 불법기부를 행하는 등 비리의 정점을 찍기도 했다.

◎ 제도개선 및 윤리경영

한때 유럽최대의 드렉스토어란 명성을 갖고 있었던 슈레커는 무리한 경영확장, 저임금의 종업원 착취를 바탕으로 성장하여 윤리경영의 관점뿐 아니라 기업경영의 방식에서도 문제점을 내포하고 있다. 기업성장이 기술혁신과 부가가치 창출에 근거를 두지 못한 드렉스토어 슈레커와 같은 유통소매업에선 종업원이 고임금의 적용을 받기 힘든 현실이 있을 수 있겠지만, 적어도 최저임금을 균일하게 적용하고 종업원으로 누려야 할 기본적인 복지제도를 갖지 못한 기업은 아무리 크게 성장하더라도 결국 시장에서 퇴출당하는 결과를 맞이하는 자연법적인 질서의 적용을 받는다는 엄숙한 경고로 볼 수 있다.

우리나라에도 간혹 종업원의 열악한 처우와 임금삭감 그리고 편법을 동원하여 성장하는 기업들을 볼 수 있다. 사회적 지탄 뿐 아니라 자본주의 경제 질서의 적용을 받기 이전에 다음과 같이 기업인 스스로 윤리경영의 필요성을 인지할 필요가 있을 것이다.

첫째, 기업이 저임금 등 종업원에 대한 착취를 기본으로 성장하는 것에서는 한계가 있으며 그보다는 경영의 효율화와 기술혁신에 중점을 두고 성장·발전해야 할 것이다. 유통 및 소매업은 경쟁이 치열한 업종이므로 특히 임금보다는 운송 및 로지스틱 등 유통의 합리화를 통해 단가를 줄이고 판매상품의 질을 높이는 게 오히려 현명하다.

둘째, 급격한 성장보다는 오히려 종업원에 대한 적절한 처우개선 그리고 사회적 책임을 지향하는 기업일수록 오래갈 수 있다는 사실이다. 가령 로스맨이란 드렉스토어는 2000년대 초반까지만 해도 슈레커에 비해 시장점유율 면에서 뒤처졌지만, 종업원에 대한 적절한 처우개선과 경영의 합리화를 통해 슈레커의 폐쇄된 지점들을 인수하고 급성장하는 계기가 되었다.

셋째, 소수 기업소유주의 단기적 이익에 집착하기보다 소비자와 종업원에 대한 사회적 책임을 다하는 투명경영을 실천하도록 끊임없이 노력하고 이를 바탕으로 국민과 소비자의 신뢰를 이끌어 내는 경영행위가 경영의 기본이라 볼 수 있다. 우리나라 영세중소기업뿐 아니라 대기업 모두에게 적용되는 엄연한 사실이다. 이를 위한 일선에서의 경영원칙 준수 그리고 제도개선은 필수적이라 생각된다.

*참고

- Schlecker (<https://de.wikipedia.org/wiki/Schlecker>)
- Anton Schleckers größte Angst, Spiegel Online, 2016년 4월 26일
- Anton Schlecker droht lange Haft, Spiegel Online, 2016년 4월 13일
- Die Familien-Pleite-Schlecker in der Insolvenz, Spiegel Online, 2012년 1월 30일
- Vorsitzlicher Bankrott: Anklage gegen Anton Schlecker erhoben, Spiegel Online, 2016년 4월 13일

보고서리뷰

- 공공기관의 도덕적 해이 수준 측정 및 영향요인 -

공공기관은 도덕적 해이의 유혹에 빠지기 쉽다. 조직 활동에서는 개인적 이익을 앞세우기보다는 조직의 목적에 충실해야 한다는 윤리적 책무가 최고의 덕목이 되어야 한다. 하지만 공적업무를 빙자해서 개인적인 이익을 꾀하는 공공기관의 '차공제사'(借公濟私) 행위가 자주 언론에 등장한다. 조직에서 대놓고 비리를 저지르는 경우는 드물며 조직 활동 중에 교묘하게 개인적 일탈행위를 끼워 넣는 경우가 대부분이다. 따라서 공공기관의 도덕적 해이가 무엇인지, 도덕적 해이에 어떤 요인들이 영향을 주는지 구체적으로 이해할 필요가 있다. 「공공기관의 도덕적 해이 수준 측정 및 영향요인 분석」(하혜수 외, 2015. 12)은 공공기관에 근무하는 직원 742명의 설문조사를 바탕으로 우리의 도덕적 해이 수준을 연구한 중요한 보고서이다.

◎ 도덕적 해이의 여섯 가지 특징

흔히 관료들의 사익추구 행태로 정의되는 도덕적 해이는 정보의 비대칭적 상황에서 도덕적으로 충분한 주의를 기울이지 않는 행위를 지칭한다. 이 도덕적 해이는 여섯 가지 특징이 있다.

- ① 직무를 충실히 수행하지 않는 행위에 한정되며, 법률 위반과는 차이가 있다. 따라서 적발과 입증이 어려운 측면이 있다.
- ② 도덕적 일탈행위와도 차이가 있어 사적 영역에서 도덕적 의무를 다하지 않는 행위는 제외된다.
- ③ 조직의 큰 틀에 어긋나는 의도적·적극적인 자신의 이익실현 행위가 포함된다. 예를 들면 부서 이기주의로 예산을 과잉 신청해서 낭비하는 행위, 개인의 보수나 승진을 중시한 나머지 조직의 성과나 협업에 관심을 기울이지 않는 행위 등이 여기에 해당한다.
- ④ 사익을 추구하지 않더라도 효율적 운영을 위해 최선을 다하지 않는 방만경영 행태가 포함된다. 근무시간 중 사적 업무 수행, 예산절감 노력부족, 매출액과 무관한 성과급 지급 등을 들 수 있다.
- ⑤ 위험이 따르지만 실적이 기대되는 신규업무에 관심을 갖지 않는 소극적 행위의 특징이 있다. 대표적으로 복지부동이나 무사안일의 마인드는 조직의 발전을 가로막는 장애물로 인식된다.
- ⑥ 결정을 내리고 책임지기보다는 상급기관에 결정을 미루고 기계적으로 따라 하는 행동방식을 취한다.

◎ 도덕적 해이를 이해하는 방식

도덕적 해이를 설명하고 이해시키기 위한 여러 이론적 논의가 존재하는데, 이 연구 논문은 크게 네 가지 이론으로 분류하고 있다.

- ① 공공선택이론: 정부가 공공재(또는 공공서비스)의 공급이나 조세정책을 투표(공공의 선택)로 결정해야 한다는 것이다. 공공기관 종사자(정치인과 공무원)나 국민 모두가 개인의 이익

극대화를 추구할 가능성이 높다는 것을 전제로, 전체 공익보다는 소속기관의 이익을 중시하여 팽창예산을 지지할 수 있고, 조직 전체의 성과나 이익보다는 개인이나 부서 이기주의가 만연할 수 있으며, 국민들도 적은 조세 부담으로 많은 공공재와 공공서비스를 제공받으려는 경향이 강하다.

②주인-대리인 이론: 주인과 대리인의 목표가 다를 때, 대리인의 실제 행동을 감시·감독하기 어려운 정보의 비대칭성이 존재할 때 대리인이 주인의 이익을 충실하게 대변하지 못하는 대리인 문제(agency problem)가 발생한다. 공공기관에서 대리인 문제는 실질적으로 주인(국민)-위임자(정부)-대리인(공기업) 관계에서 발생한다. 공공기관 종사자는 정보의 비대칭성 때문에 주인(국민)의 감시를 피할 수 있어 공익보다 사익을 추구하기 쉽고 효율적 운영을 위해 전력을 기울이지 않는 방만경영으로 흐를 위험이 도사린다는 것이다.

③연성예산제약이론: 예산이 지출에 대해 엄격한 제약조건이 되지 않는 상황이 연성예산제약이며, 적자가 발생하는 국영기업 등이 협상이나 로비를 통해 정부지원을 계속 받기 때문에 최적생산이 이뤄지지 않고 가격변화에 둔감하게 된다는 것이다. 공공기관은 재정운영에서 비효율성을 보이고 적자를 낼 수 있지만 궁극적으로 정부에서 보전해줄 것이라는 의존적 기대를 가진다. 이런 의존적 행태가 재정운영에서 최선을 다하지 않는 도덕적 해이를 만들 가능성이 높다.

④무사안일이론: 무사안일은 책임회피, 피동성, 무관심, 무기력, 무소신 등이 복합적으로 포함된 개념이다. 이 이론에 따르면 공공기관 직원들은 낮은 동기부여, 모험회피성향 등의 개인적 요인과 함께 관리부서의 잦은 교체, 내부규제의 엄격성, 외부통제의 강화 등 조직적인 요인에 의해 신규업무에 소극적이고, 변화보다는 현상유지에 주력하며, 상관 지시에 무비판적으로 의존하는 행태를 보이기 쉽다.

◎ 도덕적 해이 수준을 구성하는 4가지 요인

도덕적 해이는 사익추구, 방만경영, 국가의존, 무사안일 등으로 구성되며, 이들의 총합이 곧 도덕적 해이 수준이 되는 것이다. 그리고 이 연구논문은 각 요인의 세부적인 항목을 다음과 같이 정리하고 있다.

요인	세부항목
사익추구	①부서예산을 최대한 확보한다. ②부서이익에 더 민감하다. ③조직목표보다 개인의 목표가 더 중요하다. ④조직의 매출액 증가보다 개인 보수인상이 급선무이다. ⑤조직의 발전보다 개인 승진이 더 중요하다. ⑥부서의 성과보다 개인의 성과에 더 집중한다. ⑦개인의 성과에 도움이 되지 않는 부서 간 협업에 관심이 없다.
방만경영	①조직 복리증진을 최대한 강화한다. ②근무시간 중 사적 업무를 본다. ③근무시간 중 스트레스 해소 시간을 최대한 가진다. ④규정이 허용하는 한 허용은 문제가 없다. ⑤예산 절감보다 지출완료에 역점을 둔다. ⑥개인의 생산성을 높이려는 노력을 기울이지 않는다. ⑦조직의 성과와 상관없이 개인의 성과급 증가를 요구한다.

국가의존	①적자가 생기면 중앙정부에서 보전한다. ②기관의 대다수 부채는 국가의 지시에 의한 것이다. ③기관은 정부지침대로 경영하면 된다. ④기관의 성과에 대한 최종 책임은 국가가 져야 한다. ⑤기관 자체노력으로 경영성과를 올릴 수 있는 여지가 적다. ⑥기관 스스로 부채를 줄이려는 노력이 부족하다. ⑦중앙정부의 부당 간섭에 대해 당연시하는 경향이 있다.
무사안일	①규정 외에는 관심을 갖지 않는다. ②신속한 일 처리는 손해이다. ③욕먹는 일을 하지 않는다. ④새로운 일을 벌이지 않는다. ⑤새로운 업무처리방식을 고민하지 않는다. ⑥힘든 일을 하지 않는다. ⑦골치 아픈 일을 해결하려고 나서지 않는다.

◎ 공공기관의 도덕적 해이 수준 및 영향 요인

도덕적 해이 수준의 측정 결과, 우리 공공기관의 도덕적 해이는 100점 기준으로 47.9점으로 나타났다. 스스로 평가하는 주관적인 인식의 결과라는 점에서 이는 결코 낮은 수치라고 할 수 없다. 도덕적 해이를 구성하는 요인별로 보면, 국가의존요인이 50.6점으로 나타나 공공기관의 도덕적 해이 중 가장 높은 비중을 차지하고 있고 다음으로 사익추구 49.1점, 무사안일 46.7점, 방만경영 45.3점의 순으로 나타났다.

한편, 도덕적 해이에 미치는 영향력 분석의 결과를 살펴보면 1점 기준으로 사익추구요인이 0.42점으로 가장 크며, 다음으로 무사안일요인 0.35점, 국가의존요인 0.25점, 방만경영 요인 0.15점의 순으로 나타난다. 도덕적 해이 수준의 결정에 있어서 사익추구가 가장 큰 영향력을 미치는 반면, 방만경영 요인의 영향력은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 우리나라 공공기관의 경우 방만경영보다는 개인의 이익추구 및 무사안일에 의해 도덕적 해이가 초래된다는 사실을 알 수 있다. 연구결과에 따르면 공공기관의 도덕적 해이를 줄이기 위한 정책대안의 설계에서 방만 경영보다는 사익추구 및 무사안일 행태의 통제에 초점을 맞춰야 한다는 시사점을 얻을 수 있다.

◎ 도덕적 해이가 남긴 과제들

정부가 공공기관을 겨냥해서 제시한 방만경영 유형은 매우 광범위하다. 연구논문이 체계적으로 구분한 도덕적 해이의 구체적 내용이 기업의 상황에서는 방만경영 안에 많은 것이 담길 수 있다. 광의의 방만경영에는 사적 이익 추구 및 무사안일까지 포함되어 방만경영 척결 노력을 통해서도 도덕적 해이의 상당 부분을 줄일 수 있을 것이다.

우리 경제위기의 커다란 부분인 조선해운업의 부실과 구조조정 과정은 도덕적 해이란 측면에서도 중요한 메시지를 전달하고 있다. 2013년 위기의 한진해운이 산업은행에 제출한 구조조정계획서에는 당시 부실의 책임이 있던 최은영 회장의 책임 부담이 회사의 재무개선 계획에 전혀 포함되지 않았다. 방만경영의 책임을 져야 할 최 전 회장은 오히려 한진해운 분리

과정에서 한진해운에 대한 매출이 상당한 계열사와 우량 자산만을 지배하여 독립시켰을 뿐 아니라 한진해운으로부터 52억 원의 퇴직금까지 수령해갔다. 2016년 4월 경영권 포기과 자율협약(채권단관리) 신청에 따른 주가 하락이 시작되기 전에 최 전 회장 일가가 가지고 있던 주식 전량을 매도하면서 지배주주의 도덕적 해이에 대한 비판이 강하게 제기되었다. 2013년 한진해운은 재무구조 개선을 위해 약 2조 5천억 원을 확보하는 계획을 발표했고, 2015년까지 2조 6,966억 원을 확보했지만 결국 채권단 공동 관리에 돌입했다. 이 상황은 공공기관 및 민간기업의 도덕적 해이를 단적으로 보여주는 대목이다. 애초 구조조정계획의 목표와 내용이 잘못되었는지 엄밀한 실사와 구체적 계획을 평가해서 다른 선택지를 고민했어야 한다. 한진해운을 둘러싼 의사결정권자의 도덕적 해이는 대량의 실업사태와 지역경제 황폐화로 직결된다는 교훈을 잘 보여준다.

***참고**

- "공공기관의 도덕적 해이 수준 측정 및 영향요인 분석" (하혜수 외, 2015. 12), 한국비교정부학보 19권4호

뉴스클립

국내 동향

1. 주한외국상공회의소 임원 초청 정책간담회

국민권익위원회는 3월 31일 주한 외국상공회의소 임원진을 대상으로 우리 정부의 반부패 의지·노력 홍보를 통해 CPI 지수 제고 및 대외 신인도 개선에 기여하기 위한 정책간담회를 개최하였다. 간담회에서 국민권익위원회의 지난 9년간 성과와 청탁금지법의 시행 현황 및 향후 계획을 발표하였다. 현재는 자문위원단을 위촉하고, 유권해석 데이터베이스를 구축하여 유권 해석 관련 효율성을 증진 시키고 있으며, 기관 유형별 청탁방지담당관 전문 상담관을 지정·운영하고 공공기관 대상 교육 및 매뉴얼·해설집·가이드북을 배포하는 등 청탁금지법 해석 지원 체계 구축과 교육·홍보 등에 힘쓰고 있다. 향후, 청탁금지법 시행의 산업·경제적 영향과 적용대상자들의 인식·실태 변화 및 발전 방향 등을 종합적으로 고려한 대책을 검토하고, 법 시행으로 인한 체감 변화사례를 영상·책자 등 다양한 방식으로 홍보할 예정이다.

이번 정책간담회의 참석자들 대부분은 청탁금지법이 공정한 경쟁기회를 제공하고 청렴한 문화를 조성하는데 기여할 것이라고 기대하였다. 한편, 행사 공식성 여부, 기자 등의 초청범위, 음식물 상한액 등을 매번 확인하는 불편함과 법률회사별 다른 답변에 따른 불확실성을 토로하고 일반적인 가이드라인 등 주한외국상의 대상 교육 및 상의 문의 대응 전담인력 지정 등을 요청하였다. 이에 권익위는 주한외국상공회의소 문의사항 대응 전담 인력을 지정하고 행사 공식성 여부 판단 체크리스트 작성 및 배포하며, 교육기회를 제공하기로 하였다.

*참고

- <http://blog.daum.net/loveacrc/10224>

2. 사립 학교·법인 부패행위 신고자도 법적 보호

그 동안 사립 학교·법인은 공공기관과 공직자에게 적용되는 부패신고 및 보호보상 제도에서 제외되어 있어 부패행위를 신고했다가 불이익을 받아도 법적 보호를 받을 수 없었다. 하지만 이번 '부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률'의 개정에 따라 앞으로는 누구든지 사립학교와 관련한 횡령, 계약부정, 직권남용 등 부패행위를 신고할 수 있고 신고를 이유로 해고·징계와 같은 불이익을 당했을 때 신분보장, 신변보호 등의 보호조치를 받을 수 있게 되었다.

부패신고에 따른 보상제도도 적용되어 신고를 통해 공공기관에 직접적인 수입의 회복이나 증대를 가져오는 경우 30억 원의 보상금을 받을 수 있게 된다.

*참고

- <http://www.kns.tv/news/articleView.html?idxno=301126>
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/04/18/0200000000AKR20170418053300001.HTML?input=1195m>

3. 프랜차이즈 업계에 '징벌적 손해배상제' 도입

기업의 불법 행위로 인해 발생한 손해에 대해 피해보다 더 많은 금액을 배상하는 징벌적 손해배상제도가 포함된 '가맹사업거래의 공정화에 관한 법률' 개정안이 3월 30일 국회 본회의를 통과, 오는 10월 1일부터 본격 시행된다.

이에 대해 프랜차이즈 업계와 예비 창업자·가맹점주 사이에서 찬반 의견이 오가고 있다. 가장 이슈가 되고 있는 부분은 가맹본부의 허위·과장 정보제공과 부당한 거래거절(갱신거절·계약해지 등)이다.

〈가맹사업법 주요 개정 내용〉

구 분	주 요 내 용
징벌적 손해배상제 도입	가맹본부의 허위과장 정보 제공, 부당한 거래거절에 대해 징벌적(3배) 손해배상제를 도입함.
조정신청에 시효중단 효력 부여	가맹사업 관련 분쟁으로 인한 조정의 신청에 시효중단의 효력을 부여함.
가맹계약서 제공시기 단축	가맹 희망자가 계약내용을 충분히 숙지할 수 있도록 계약서를 미리 제공하고, 제공일로부터 14일이 지나지 않으면 계약을 체결할 수 없도록 함.
가맹거래사 업무범위 확대	현행 분쟁조정 관련, 가맹거래사의 업무범위를 현행 '조정신청' -> '조정신청 및 의견의 진술'로 확대함.

프랜차이즈 업계는 국내 가맹본부 중 95.4%가 연 매출 200억 미만의 중소기업이며, 중소 프랜차이즈 기업의 경우 이번 개정안으로 인해 심각한 경영 어려움에 직면할 수 있으므로 브랜드 존폐 위기가 걸린 중대한 사안이라며 반발하고 있다. 업계 관계자는 “프랜차이즈 가맹사업은 일자리 창출과 창업 비즈니스로 봐야 하는 시각에도 불구하고, 이를 갑을관계로 보기 때문에 더 아쉽다”며 “자칫 기업들에게 과도한 배상을 요구하는 줄소송이 잇따를 수도 있다”고 말했다.

반면, 예비창업자와 가맹점주들은 “초기 창업단계에서 잘못된 정보를 사전 차단해 줄 수 있을 것”이란 기대와 “가맹점주들이 좀 더 보호받을 수 있을 것 같다”란 의견이 많아 이번 개정안을 환영하는 분위기이다.

공정위 관계자는 “가맹분야의 대표적인 위반 유형에 3배의 징벌적 손해배상제가 도입됨으로써 가맹본부의 법 위반이 줄어들고 가맹점 사업자 피해구제의 실효성이 제고될 수 있을 것”이라고 말했다.

***참고**

- http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2017/04/03/2017040301551.html

해외 동향

1. 노동시장 자유도(노동시간, 해고 관련 규제 등), 세계 하위 수준

4월 10일 캐나다 연구기관 프레이저 인스티튜트가 '2016 경제 자유지수' 순위를 발표했다.

노동시장 자유도는 노동시간 규제, 해고 관련 규제 등 6가지 항목을 종합하여 결정하는데, 우리나라 노동시장 자유도는 10점 만점에 4.84점으로, 조사대상 159개국 중 136위였다. 이는 경제협력개발기구(OECD) 34개국 중 32위에 해당한다. 6가지 항목 중에서도 '해고에 따른 비용 부담'과 '고용과 해고 관련 규제'가 특히 심각한 것으로 조사되었다.

또한 자신의 전공·훈련분야와 무관한 일을 하는 사람 비율은 자료가 확보된 22개 OECD 국가 중 체코에 이어 2위로 일자리 미스매치 역시 심각한 상황으로 드러났다.

*참고

- <http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2017041001070103311001>

2. ZTE, 美법원서 北·이란제재위반 유죄 인정, 1조3천억 원 벌금

중국 최대 통신장비기업인 ZTE가 미국 법원에서 미국의 대(對)북한-이란 제재 위반 혐의에 대해 유죄를 인정하고 11억 9,200만 달러(약 1조 3,400억 원)의 벌금을 내기로 최종 합의했다. ZTE는 8억 9,200만 달러(약 1조 원)는 벌금과 재산몰수 형태로 내고, 3억 달러(약 3,400억 원)는 만약 최종 합의를 위반할 경우 내기로 했다.

미국 정부가 제재 위반과 관련해 외국 기업에 부과한 벌금액 중 최고액을 내게 된 ZTE는 수출법 위반과 거짓 자재명세서 작성, 사법 방해 등 3가지 중죄에 대해 유죄를 인정했다.

앞서 미국 정부는 지난 3월 8일 보도자료를 내고 ZTE가 미국 기업인 퀄컴, 마이크론테크놀로지 등으로부터 하드웨어와 소프트웨어 제품을 대규모로 사들인 뒤 이를 북한과 이란에 수출해 미국의 대 북한-이란 제재를 어긴 사실을 인정하고 11억 9,200만 달러의 민·형사상 벌금액에 합의했다고 공식 발표했다. ZTE는 2010년부터 6년간 미국의 휴대전화 네트워크 장비 3,200만 달러어치를 이란에 수출했고, 북한에도 283차례에 걸쳐 휴대전화를 수출해 미국의 북한-이란 제재를 위반하고 이를 은폐하기 위한 시도도 했다고 자인했다.

*참고

- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/03/23/0200000000AKR20170323168800009.HTML?from=search>

3. 세계 최대 시멘트 업체 시리아서 테러조직에 '뒷돈'

세계 최대 시멘트 제조업체인 라파즈홀심이 시리아에서 공장을 계속 유지하기 위해 여러 무장조직에 '보호비' 명목의 뒷돈을 건넸다고 3월 2일 밝혔다.

DPA통신 등에 따르면 라파즈홀심은 이날 자체 조사 결과를 발표하면서 2013~2014년 시리아 북부 자라비야에서 시멘트 공장을 가동하면서 여러 무장조직에게 금품을 주었다고 시인했다. 이 공장은 시리아 시멘트 시장의 3분의 1을 차지하는 알짜 공장이었던 것으로 알려졌다. 이 공장이 여러 시리아 무장조직에 돈을 건넸던 시점은 스위스 홀심과 프랑스 라파즈가 합병하기 전으로 시리아 공장은 라파즈 소유였다. 합병 전 두 기업은 각각 세계 1, 2위 건축자재 기업이었다. 공장 측은 브로커를 통해 몇몇 무장조직에 뒷돈을 건넸고 이 조직 중에

는 국제적으로 금융 거래 제재를 받는 극단주의 조직도 있었던 것으로 알려졌다.

프랑스 일간지 르 몽드는 지난해 6월 라파즈가 2015년에 공장 가동을 위해 IS에 '세금'을 냈다고 보도했다. 라파즈홀심은 지난해 11월 인권단체들로부터 프랑스에서 고발을 당해 검찰 조사가 진행 중이다.

***참고**

- <http://www.yonhapnews.co.kr/international/2017/03/03/0606000000AKR20170303005700088.HTML>

국내외 행사소식

(국내) 기업윤리 “사내전문가 양성과정”

사내전문가 양성을 위한 기업의 윤리경영준법 업무담당자 교육
주최: 국민권익위원회
일자: 2017년 6월 2일
장소: 사학연금 서울회관 2층 세미나실

(국내) 반부패경영시스템 인증심사원과정

기업의 경영시스템에 대해 ISO37001 요구사항 충족 여부를 평가하는 최고 수준의 전문심사원 양성교육과정

주최: 한국표준협회
일자: 2017년 6월 10일 ~ 6월 24일
장소: 한국표준협회
출처 :

http://www.oksa.or.kr/portal/olcourse/main.detail.user?userCourse.course_code=COL34240&userCourse.cmpy_code=CY000001&userCourse.cmpy_category_seq=38814

(국외) ACAMS 13th Annual AML & Financial Conference Europe(제13차 자금세탁 및 금융 컨퍼런스)

글로벌 반금융 범죄전문가, 정책 입안자, 규제 기관 및 공무원이 참여하는 제13차 자금세탁방지 및 금융 컨퍼런스로 자금세탁과 금융범죄 관련 예방기법 분석 및 새로운 규제에 대한 정보를 제공하는 컨퍼런스

주최: ACAMS
일자: 2017년 6월 1일 ~ 6월 2일
장소: London, UK
출처 : <http://www.acamsconferences.org/europe/>

(국외) Managing Ethics in Organizations(윤리경영전문가 회의)

고품격 윤리 및 규정 준수 프로그램의 구축 유지에 필요한 노하우를 제공하는 윤리경영전문가 회의

주최: Ethic & Compliance Institute
일자: 2017년 6월 12일 ~ 6월 16일
장소: Boston, US
출처 : <https://www.ethics.org/ecihome/eci-services/professional-development/meo>

윤리경영 Step by Step

도입기 4단계 - 윤리교육 프로그램의 개발

윤리교육은 기업의 구성원들이 사회적 기대에 부응하기 위해서 필요한 사회적 가치나 규범을 이해·습득하도록 해준다. 또한 회사이익을 위해서라는 명분하에 기업의 중역이나 경영자들이 비윤리적 행위를 조장하는 풍토를 개선하기 때문에 기업에서는 효율적인 윤리교육 프로그램을 개발해야 한다.



Q. 윤리경영에 관한 교육 프로그램을 만드는 과정에 있습니다. 가장 효율적인 프로그램을 만들기 위해서 어떤 형식으로 구성해야 할지, 대상을 어떤 범위까지 해야 할지 알고 싶습니다.

윤리교육은 윤리경영에 있어 가장 기본이며 필수적 요소입니다. 윤리교육은 윤리적 문제에 부딪혔을 때 어떻게 행동하는 것이 바람직한 것인가를 가르쳐 줍니다. 또한 의사결정 시 윤리적 판단을 가능하게 하고 이에 대한 정당성을 제공함으로써 윤리적 분석능력을 실제의 조직생활이나 경영활동에 응용하도록 돕습니다.

윤리교육의 대상자는 경영진을 포함한 모든 임직원입니다. 윤리경영의 정착을 위해서는 임직원 뿐만 아니라 고객 및 협력체까지 교육하는 것이 바람직합니다.

그럼 이제 윤리교육 계획을 수립해 볼까요?

우선, 윤리경영 담당 부서는 관련 부서와 협의하여 임직원 윤리교육에 대한 장단기 계획을 수립합니다. 모든 윤리교육은 윤리경영 추진전략에 따라 목적을 설정하여 효과적으로 달성할 수 있도록 계획해야 합니다. 물론 기업의 규모나 업종, 상황에 맞는 설계가 중요하겠습니다.

교육 프로그램은 첫째, 윤리적 의사결정을 위한 교육이 있습니다. 윤리적 의사 결정에 관한 교육은 윤리적 딜레마 상황에서 윤리결정 모델을 이용하는 사고(思考)훈련으로 건전한 결정을 하는 데 도움이 됩니다.

둘째는 업무부서별 윤리교육입니다. 한 기업 내에서도 각자 맡고 있는 부서별로 요구되는 윤리경영 내용이 달라지므로 교육 프로그램도 달리 개발할 필요가 있겠지요.

셋째는 직급별 윤리교육입니다. 최근에 기업들이 도입하여 실시하는 '생애주기별 교육'이 이에 해당합니다. 임직원의 직급에 따라서 주요 의사결정내용과 직면하게 되는 윤리문제도 달라지겠지요? 임직원의 직급에 따라 달라지는 의사결정의 중요도에 맞춰 적합한 교육을 받으므로써 해당 직위에 맞는 역할 수행을 돕는 것입니다.

넷째는 이해관계자를 위한 교육프로그램입니다. 제3자 리스크가 부각됨에 따라 공급업자, 판매업자, 유통업자, 경영 파트너 등의 다양한 이해관계자를 위한 교육프로그램을 수립하여 윤

리경영을 보급, 확산하는 것도 중요합니다.

1. 윤리적 의사결정을 위한 교육 프로그램

주제	내용
윤리경영이란?	• 윤리경영의 개념 및 필요성
윤리경영과 기업의 이익 및 효과성	• 기업의 내·외부적 효과
윤리경영사례	• 윤리경영 실패사례 • 윤리경영을 통한 위기극복 사례
윤리경영의 실천	• 윤리강령/실천지침 해설 • 윤리적 딜레마와 의사결정과정
윤리경영시스템	• 윤리경영시스템 소개 • 윤리경영시스템 구축 사례
윤리경영 현황	• 윤리경영 현황 분석 및 추진전략
윤리경영 정착을 위하여	• 윤리경영 정착을 위한 제언

2. 업무부서별 교육 프로그램

업무부서	교육내용
1. 인사부서	• 채용, 승진 등의 인적관리 관련 윤리적 의사결정 함양 교육
2. 재무부서	• 정당한 재무거래, 회계절차, 감사절차, 재무관리 관련 윤리 교육
3. 연구개발부서 / 제조부서	• 제품품질의 윤리적 의사결정 능력 함양
4. 구매부서	• 뇌물, 과다청구, 입찰, 담합 등 관련 윤리 교육
5. 마케팅부서	• 광고, 홍보, 영업 관련 윤리 교육

3. 직급별 윤리경영 교육 프로그램

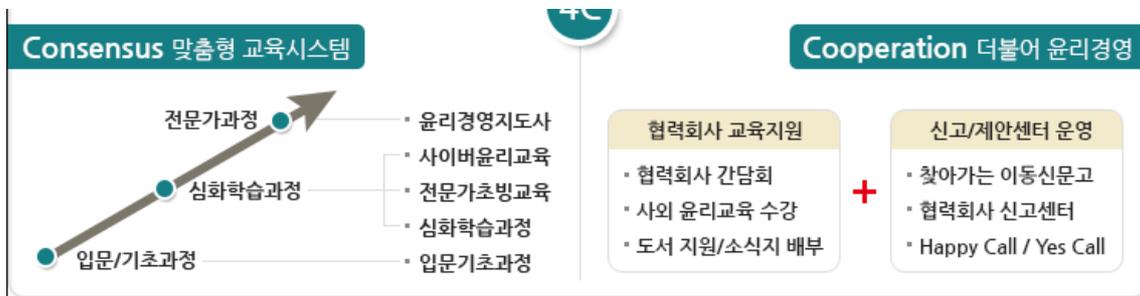
직급	교육내용	공통
경영관리자	• 부패, 윤리경영과 ISO37001 • 경영투명성과 관리자의 윤리적 자질조건 • 윤리경영과 지속가능 경영 • 사회적책임과 ISO26000	• 청탁금지법 • 개인정보보호법 • 내부신고 및 공익신고제도 • 성희롱 등의 법적의무교육
중간관리자	• 윤리경영 관리자의 자질과 조건 • 노사화합의 기업윤리 • 사회적책임과 지속가능 경영	
신입직원	• 기업윤리와 직장인의 자세 • 근로생활의 보람과 GWP	

	• 사회적책임과 지속가능경영	
--	-----------------	--

4. 이해관계자를 위한 교육 프로그램

이해관계자	교육 내용
협력사, 공급업자, 유통업자 등	<ul style="list-style-type: none"> • 청탁금지법 • 미국의 뇌물방지법, ISO37001 • 지속가능경영과 윤리경영

다음은 한국남동발전의 윤리경영 교육 프로그램입니다. 임직원 개개인의 윤리의식 수준을 고려한 교육 구성이 눈에 띕니다. 또한, 협력사를 위한 교육도 지원하여 윤리적 생태계 구성에 힘쓰고 있음을 알 수 있습니다.



다음의 자가진단을 통해 우리 기업의 윤리교육 프로그램에 대해 검토해 볼까요?

1	우리 회사는 윤리경영 전담조직에 의해 윤리경영을 실천하기 위한 구체적 프로그램이 개발되어 있는가?	① 그렇다 ② 아니다
2	우리 회사는 부서별, 직급별 교육 프로그램이 있는가?	① 그렇다 ② 아니다
3	우리 회사는 협력업체를 파트너로 인식하고 협력업체를 위한 윤리교육 프로그램이 마련되어 있는가?	① 그렇다 ② 아니다

우리는 지금까지 도입기 과정에서 CEO의 의지 확인을 비롯하여 윤리경영조직의 구축, 기업 윤리강령의 제정, 윤리교육 프로그램의 개발과정을 알아보았습니다. 이제 교육프로그램의 수립으로 윤리경영의 확산기에 진입하였다고 볼 수 있으므로 다음 Step에서는 윤리실천에 한 발 더 나아가기 위해 기 수립된 교육 프로그램을 어떻게 효율적으로 실행해야 할지 살펴볼 것입니다.

***참고**

- 전국경제인연합회, 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례
- 윤리경영론의 콘서트, 김성수
- 국민권익위원회, 산업별 기업윤리경영모델
- Business Ethics, Andrew Ghillyer
- <http://www.kosep.co.kr:8100/kosep/hw/fr/st/sthw06/main.do?menuCd=FN06030102>

사례돋보기

안이함의 결과

바짝 긴장하고 있던 사람도 같은 업무를 반복하고 일상에 젖어 들게 되면 조금씩 그것에 적응하고 긴장의 끈을 느슨하게 늦춘다. 여기까지는 괜찮지만, 더 나아가 타성에 빠져들게 되면 문제는 심각해진다. 방심이 늘어날수록 위기가 많아지지만, 해이의 문제점은 위기의 조짐을 놓치게 한다는 것이다.

◎ 직무윤리 상실

임직원에게는 직무를 수행하기 위해서 일종의 권한이 부여된다. 팀을 이끄는 팀장에게는 팀원에게 지시할 권한이, 인사를 맡은 직원에게는 다른 직원들의 개인 정보나 평가를 열람할 권한이 부여된다. 홀로 일하는 열쇠공에게조차도 자신의 기술과 도구를 이용해 정당하게 남의 집 문을 열 권한이 생긴다. 이러한 권한에는 책임과 윤리적 소임이 따른다. 자신의 능력과 권한을 목적에 맞게 활용해야 하는데, 해이에 빠진 사람은 이를 쉽게 무시한다.

ATM기기 털이범

창고형 대형마트 코스트코는 일반적인 대형마트와 달리 삼성카드와 현금으로만 결제가 가능하다. 이 때문에 코스트코의 ATM기에는 다른 ATM기에 비해 더 많은 현금이 들어 있다.

지난 2017년 2월, 이를 노린 범죄가 일어났다. 범행 일주일 전, 미리 사전 연습을 마친 범인들은 17일 밤, 5대의 ATM기 중 3대에서 2억 3천여만 원을 훔쳤다. 경비업체에서는 3대의 ATM기가 '문열림' 오류를 표시하여 이를 ATM기 관리 업체에 알렸고, ATM 관리 업체는 다음 날 아침 현금이 사라진 것을 확인하고 경찰에 신고했다.

수사에 착수한 경찰은 5대의 ATM기 중 3대만이 범행대상이 된 점에 주목했다. 범행대상이 된 세 대의 기기와 범행을 피한 두 대의 기기를 관리하는 경비업체가 달랐던 것이다. 확인 결과 일주일 전에도 세 대의 기기들은 '문열림' 오류가 발생했던 것으로 확인되었다. 경찰은 경비업체 쪽 내부자의 범행으로 수사의 방향을 잡았고, 곧 해당 경비업체 2명을 검거할 수 있었다. 누구보다 경비시스템을 잘 알고 있는 그들이었기에, 사전에 예행연습까지 하며 범죄를 준비할 수 있었던 것이다. 범인들 중 한 명의 방에서는 2억 3천만 원에 가까운 돈이 발견되었다.

태만한 청원경찰

2012년, I시의 한 공무원이 시 홈페이지에 글을 올렸다. 경제청에서 근무하는 청원경찰들이 해이에 빠져있다는 것이었다.

그는 청원경찰들이 정규직의 대우를 받고 있으면서도 청사방호에 힘쓰지 않고 태만한 모습을 보인다고 주장했다. 2011년 I시의 시장이 000 타워에 방문했을 때, 공무원들이 항의하는 민원인들에게 둘러싸여 폭행을 당한 것도 평소 태만했던 그들이 자신의 역할

을 다 하지 못했기 때문이라는 것이다. 또한, 이들은 늦은 시간이나 휴일에 슬며시 나타나 지문인식기를 찍어 부당하게 시간 외 수당을 받고 있다고도 주장했다. 이에 대해 I시 관계자는 개인의 의견에 불과하다며, 일부의 잘못된 행태를 전체로 확대 해석해서는 안 된다고 말하면서도 근무 관리를 좀 더 철저히 하겠다고 밝혔다.

◎ **안전불감증**

위험을 예방하기 위해선 안전장치가 꼭 필요한 법이지만 막상 안전장치로 인해 위험을 예방하고 있을 때는 그 중요도가 눈에 띄지 않는다. 심지어 불필요한 것으로 보이는 경우도 있다. 조금씩 해이해지고 방심하는 순간, 사고가 닥쳐온다.

재난 대비 교육 필요하긴 한데...
 2016년, 잡코리아에서 직장인을 상대로 재난상황 교육에 대한 설문을 진행하였다. 설문문에 응한 사람 중 97%는 재난상황에 대비한 교육이 필요하다고 응답했다. 그러나 자신들이 재직 중인 회사에서 재난 대비 교육을 진행하고 있다고 말한 곳은 33.7%에 불과했다. 그나마 공기업, 대기업, 외국계 기업 등은 50% 정도가 교육을 시행했지만, 중소기업의 경우, 교육을 하지 않는 곳이 75.2%에 달했다.

K사의 은밀한 산재처리
 K사의 한 공장에서 일하는 A씨는 발열 롤에 화상을 입는 사고를 당했다. 평소 발열 롤 작업 시 먼지가 들어갈 수 있다는 이유로 안전장갑을 끼지 못하게 해서 발생한 사고였다. 명백한 산재였지만, A씨는 과장 등의 묵인 아래 자비로 치료를 받아야 했다. 바로 일주일 전, 다른 직원 B씨의 손이 냉각 롤에 빨려 들어가는 사고가 있었던 것이다. B씨의 동료는 서둘러 119에 연락했지만 곧바로 담당 부장이 기록이 남는 것을 우려하여 전화를 끊어버렸고, A씨는 손뼈가 골절되고 근육·인대 등이 파열되어 입원 치료를 받게 되었다. 이 사고로 공장에는 날선 공기가 가득했고, 이 때문에 A씨는 산재처리를 요구할 수 없게 된 것이다. 해당 공장에서는 2016년, 7~10건의 사고가 발생했지만 산재 처리된 것은 단 한 건뿐이었다.

◎ **방만경영**

경영진 전반에 도덕적 해이가 만연하면 방만경영이 발생하게 된다. 굳이 힘들게 상생과 공존의 윤리경영을 실천하기보단 편법을 찾으며 우리의 주머니만 불리면 되기 때문이다.

베트남 공기업의 방만경영
 베트남에서는 민영화 기업을 포함에 3천여 개의 국영기업이 있다. 비나코민(베트남석탄 광물공사) 역시 이런 국영기업 중 하나다.

2016년 말, 비나코민은 직원 4천 명을 정리해고하고 나머지 직원들의 임금을 삭감하는 등 긴축 경영을 펼쳤다. 하지만 이렇게 회사의 자금 사정이 좋지 않은 상황 속에서 12만여 명의 직원에게 '광부의 날' 기념 메달을 나눠주기 위해 700억 동(36억 2천만 원) 이상의 거금을 사용하여 비판의 목소리가 일었다. 또한, 기념 메달과는 별개로 직원들에게 100만~200만 동의 현금 보너스까지 지급한 사실이 알려졌다. 이들의 방만한 경영에 대한 비판의 목소리가 높아지자 응우옌 수언 폭 총리는 비나코민 예산 집행 실태에 대한 조사를 지시했다.

모럴다이어트란 말이 있다. 간단한 예시를 들자면 “나는 평소 윤리적으로 판단하고 실천하는 사람이니까, 동료와 금전거래를 해도 확실하게 공사 구분하고 처리할 수 있어. 그러니 이 정도는 해도 괜찮아.”라고 말하는 것이다. 평소 윤리적이라고 자부하고 있기에 더욱 해이에 빠지기 쉬운 아이러니한 함정이다. 이러한 합리화를 경계하는 것부터가 모럴헤저드(도덕적 해이)에 대한 예방책이 된다.

도덕적 해이의 결말은 해피엔딩일 수도 무난할 수도 없다. 타성에 젖어 “별 일 없는 것 같은데?”라고 생각하는 사이에도 위험은 시시각각 다가오고 있고 상황은 점점 악화되어 간다. 결국 도덕적 해이를 방지하는 것은 시한폭탄을 안고 걸어가는 것임을 기억하고 경계해야 한다.

*참고

- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/02/21/0200000000AKR20170221082253061.HTML?input=1195m>
- <http://www.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2012032008563419591>
- <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20161010000064>
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/12/21/0200000000AKR20161221047651053.HTML?input=1195m>
- <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/12/05/0200000000AKR20161205069900084.HTML?input=1195m>

지식1g - 메기 효과

신선도가 생명인 청어를
가장 싱싱하게 운송할 수 있는 방법은?

바로 수조 안에 천적인 메기 한 마리를 풀어 두는 것
메기로부터 살아남기 위해 열심히
헤엄친 청어는 활동성이 높아져
싱싱한 상태로 배달된다.



메기 효과

강력한 경쟁자를 통해
전체의 분위기를 활성화 시키는 현상

과열된 경쟁, 과도하게 강력한 경쟁자는
스트레스를 높이고 열정을 꺾지만,
적당한 자극은 해이를 예방하고 적극성을 높일 수 있다.



독자에게 물었습니다.

Q. 도덕적 해이를 방지하기 위해 정한 우리만의 룰이 있다면 알려주세요!

N 디자인업체 K과장

- 회사차원에서 정해진 것은 없고, 저희 팀원들끼리는 ‘안 돼요, 싫어요, 하지 마세요’를 합니다. 얼마 전엔 대리에게 팀원들 먹게 간식을 사 오라고 법인카드를 줬더니 ‘그럼 제 간식은 딸기 뷔페로...’ 하는데, 다른 직원이 ‘안 돼요, 싫어요, 하지 마세요’를 하더라고요. 다들 친하니까 장난스럽게 하는 거긴 한데, 해도 될 행동과 안 될 행동을 명확하게 해주는 경우도 있더라고요. 한 명은 회사 비품 중 탐나는 게 있어 갖고 싶다고 농담 반 진담 반으로 말한 적도 있다고 하더라고요. 물론 ‘안 돼요, 싫어요, 하지 마세요’ 때문에 안 가져갔습니다.

J 연구소 M 책임

- 도덕적 해이를 막기 위해선 불심검문이 효과적인 것 같습니다. 저희 연구소 수석님은 어느 날 갑자기 뜬금없이 Q(질문)를 던집니다. 할 일을 제대로 하고 있는지, 본인의 역할을 잊진 않았는지 체크하시는 건데, 뜨끔하게 되는 경우도 있습니다. 그러면 너무 익숙해서 소홀했던 부분을 다시 확인하게 됩니다.

청탁금지법 Q&A

<사례소개>

청탁금지법은 공무원 등이 본인의 의사와 관계없이 금품수수 등에 휘말릴 경우 자진신고를 통해 스스로를 보호할 수 있도록 규정하고 있다.

Case 1. 청탁금지법 제1호 판례

2016년 9월 28일, ○○경찰서의 고소 사건 수사 담당 경찰관 A는 누군가 자신에게 보낸 떡을 가져왔다는 연락을 받고 확인을 위해 주차장으로 나갔다. 고소인 B씨가 보내서 왔다는 사람의 손에는 45,000원 짜리 떡 상자가 들려있었다. A경찰관은 떡(금품)을 거절했으나, B씨가 보낸 사람은 이를 받지 않았고, A경찰관은 사실관계 확인을 위해 금품을 받았다. 하지만 B씨와 통화한 직후 30분이 채 되지 않아 A경찰관은 킁으로 해당 금품을 돌려보내고 경찰서장에게 자진신고를 하였다.

- 법원은 이 사건의 금품이 45,000원 상당의 떡 1상자였던 점, 곧바로 위반자에게 반환되어 담당 경찰관에게 귀속되지 않은 점 등을 고려하여 B씨에게 금품 가액의 2배인 9만 원의 과태료를 부과하였다.

Case 2. 받아서 주는 것도 NO!

K문화재단 소속의 한 문화재 돌보미는 종교 단체 관계자로부터 10만 원을 받았다. 해당 돌보미는 이를 자신이 사용하지 않고 팀의 직원 2명에게 각각 5만 원씩을 나눠주었다. 하지만 돈을 받은 직원들은 이를 문화재단에 자진신고하였다.

- 법원은 종교 단체 관계자로부터 10만 원의 금품을 수수한 문화재 돌보미에게 금품 가액의 2배인 20만 원의 과태료를 부과하였다.

*참고

- <http://blog.daum.net/loveacrc/10197>
- <http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2017042509360120847>

퀴즈

Q. 다음 중 도덕적 해이가 발생하게 된 원인을 설명하는 이론으로 보기 어려운 것은?

- ① 공공선택 이론
- ② 주인-대리인 이론
- ③ 무사안일 이론
- ④ 게임 이론

● 지난 호 정답 : 3번

● 정답 제출처 : 국민권익위원회 민간협력담당관실(kwb1212@korea.kr)

* 성함, 주소(상품권 수령지), 연락처를 보내주세요(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 문화상품권을 보내드립니다.

● 지난 호 정답자는 이균우님, 김영민님, 조힘찬빛님, 김장욱님, 조성훈님입니다.

축하드립니다!!