

2021 윤리준법경영 브리프스 <9월>

(주제: 비윤리적 친조직 행동: Unethical Pro Organizational Behavior)

COVER STORY

‘비윤리적 친조직 행동(Unethical Pro Organizational Behavior)’은 조직의 이익에 기여하려는 개인의 의사결정이 과정의 윤리성을 중시하지 않았을 때 발생하는 비위행위로, 오랫동안 윤리경영을 실천한 기업 내에서도 발생할 수 있는 현상입니다.

이번 호에서는 조직 구성원이 비윤리적 친조직 행동을 하게 되는 이유와, 비윤리적 친조직 행동을 적절하게 관리하기 위해 기업이 노력해야하는 것은 무엇인지 알아보겠습니다.

전문가 코칭

조직을 위한 비윤리적 행동: 정말 조직을 위한 행동인가



조 봉 순

서강대학교 경영학부 교수 / (사)한국윤리경영학회 부회장

Q1. 비윤리적 친조직 행동의 발생 원인과 개인의 행위이지만 기업이 대응해야 하는 이유는 무엇일까요?

보통의 비윤리적 행위와 '비윤리적 친조직 행동(Unethical Pro Organizational Behavior, 이하 UPB)'이 다른 것은 UPB를 저지르는 사람들이 결과만 중시하는 마키아벨리즘 성향이 강하거나 자아도취에 빠진 나쁜 사람들이 아니라 평범한 조직인일 수 있다는 것이다. UPB는 개인의 이기적 동기에 의해 발생하는 것이 아니라 오히려 나를 조직에 기여하겠다는 이기적이지 않은 동기가 크게 작용한다. 조직에 대한 애착이 높은 사람은 조직의 성공이 곧 나의 성공, 조직에 대한 비난은 나에게 대한 비난으로 생각하기 때문에, 자신을 보호하는 것처럼 조직을 보호하겠다는 생각에서 결과에만 초점을 맞추고 과정의 윤리성을 중시하지 않는 것이다.

조직을 위한 충성심에서 발생하는 UPB는 어느 국가, 어느 조직에서도 발생할 수 있지만, 특히 집단주의 가치관이 강한 문화에서 나타나기 쉽다. 또한, 조직의 존속이나 명성이 외부적 요인에 의해 영향을 받는 정도가 클수록 구성원들은 조직을 보호해야 한다는 압박을 느낄 것이다. 예를 들면 경영평가 결과에 따라 성과급이 결정되는 기관, 제품의 시장점유율을 높이는 것이 절대적으로 중요한 성숙기 소비재 산업이 이에 해당한다.

부모를 기쁘게 하기 위해 성적표를 조작하여 보여주는 어린이를 동기가 나쁘지 않다고 해서 칭찬하거나 그대로 내버려 두는 부모는 없을 것이다. 조직도 마찬가지이다. 아무리 조직을 위한 행동이라 하더라도 개인의 비윤리적 행위가 목인되면 나중에 어떤 행동을 할지 예측할 수 없게 된다.

기존의 주주자본주의 사고 즉, 내부구성원의 활동을 통해 이윤을 창출하고 그 결과를 주주들이 나누어 가진다는 기업에 대한 관점은 이제 이해관계자 자본주의 중심으로 확장되고 있다. 이해관계자론은 기업의 목적을 주주뿐 아니라 종업원, 고객, 공급업체, 지역사회 등 많은 이해관계자의 기대를 충족시켜야 하는 것으로 설명한다. 이런 시각에서 볼 때, 직원의 행동이 내외부 이해관계자에게 직접적인 손해를 입히게 된다면 이는 기업의 존재목적에 위협하는 것이다. 따라서, 기업은 UPB를 직원의 과도한 충성심으로 인한 개인적 일탈로 생각하기보다 행위 발생의 구조적 원인과 조직 차원의 예방책을 고민해야 한다.

Q2. 비윤리적 친조직 행동을 기업이 적절히 관리할 수 있는 방안 등이 있을까요?

조직에 대한 애착이 강한 사람과 본인의 활동을 조직이 보상해 줄 것이라고 기대하는 사람이 UPB를 더욱 많이 하는 경향이 있다. 조직은 구성원의 활동이 단기적 성과에 도움이 된다고 하더라도 궁극적으로 조직에 나쁜 영향을 미칠 수 있는 비윤리적 행동에 대해서는 보상하거나 보호하지 않는다는 메시지를 분명히 전달해야 한다. 승진이나 배치이동, 보상 등의 인사관리가 가장 상징적이며 조직 내 명확한 스토리텔링이 된다. 특히, 상사의 비윤리적 행동은 부하에게 전염되는 경향이 있기 때문에 임원을 포함한 고위직, 중간관리자의 인사 의사결정 시에는 그들의 성과뿐 아니라 윤리성 정도도 반드시 고려되어야 한다.

기업이 UPB를 예방하는 데에는 단기성과, 일부 이해관계자, 재무지표를 강조하는 것 보다 장기적 효과, 많은 이해관계자, 추상적 대의명분을 강조하는 것이 더 효과적이다. 최근 그 중요성이 대두된 ESG 경영과 같은 상위 차원의 개념을 기업 미션이나 비전으로 강조하는 활동은 선언적 의미뿐만 아니라 실제 구성원의 비윤리적 행동을 감소시키는 효과가 있다.

구성원 개인 차원에서는 비윤리적 행동에 대한 조직 내 암묵적 압박을 거부할 수 있는 용기가 필요하다. 용기는 개인의 신념에서 나오는 것이지만, 도덕적인 행동을 하더라도 피해가 없을 것이라는 심리적 안정감, 비윤리적 행위를 거부하는 활동이 조직에 도움이 된다는 인식이 뒷받침되어야 한다. 그러므로 이러한 믿음을 제공할 수 있는 조직과 관리자의 지원이 필요하다. 예를 들면 조직 내 부정행위를 제보할 수 있는 내부 hot-line을 설치하고 그 처리 결과를 공개하는 것이 이에 해당한다.

비윤리적 친조직 행동은 소속기업 내부에만 초점을 맞추다 보니 본인의 행동 결과가 외부 이해관계자에게 부정적 영향을 미칠 것이라는 생각을 하지 못해 발생한다. 그러므로 조직 내외부 이해관계자에게 부정적 영향을 미칠 수 있는 활동에 관한 최소한의 체크리스트를 만들어 구성원의 행동지침으로 제공하는 것도 고려해 볼 수 있다.

기업의 윤리문화는 구성원 개개인의 신념, 경영진의 의지 그리고 제도적 보장을 통해 형성되는 것으로, 윤리적 기업문화는 '개인의 윤리성 준수 - 기업의 윤리적 책임수행 - 사회의 윤리성 제고 - 개인의 윤리의식 고양'이라는 바람직한 선순환을 만들기 위한 핵심이다.

사례돌보기

컴플라이언스 프로그램(CP)이 비윤리적 친조직 행동을 감소시킬 수 있을까?

과거에는 기업이 고객에게 좋은 이미지를 심어주고자 보여주기식 윤리경영 전략을 채택한 측면이 있다면, 최근에는 기업의 지속가능한 경영전략인 ESG가 세계적 화두가 되면서 이러한 변화에 발맞추어 기업이 사회적·환경적 책임을 다해야 한다는 ESG 경영을 현실적인 경영 전략으로 판단하고 이를 본격적으로 도입하려고 있다.

여기서 우리가 주목해야 하는 것은 기업의 윤리위반행위를 어떻게 적절하게 관리할 것인가의 문제이다. 기업은 이를 자율적으로 관리할 방안을 생각해 볼 필요가 있으며 이러한 관점에서 “비윤리적 친조직 행동(Unethical Pro Organizational Behavior, UPB)”에 관심을 가질 필요가 있다. 비윤리적 친조직 행동이란, 기업의 최고경영자를 비롯한 기업의 구성원들이 사익을 위해서 비윤리적인 행동에 참여하는 행위를 말한다. 기업이 오랫동안 윤리경영 활동을 해왔음에도 비윤리적 행동이 지속적으로 발생하는 현상을 개념화한 것이 비윤리적 친조직 행동이라고 할 수 있다.

비윤리적 친조직 행동에는 기업과 사업주 이익을 위한 회계부정, 비자금 조성이나 거래관계에서 부여된 지위와 역할을 남용하는 횡령, 뇌물수수, 납품 비리뿐만 아니라, 거래 상대와의 관계에서 우월적 지위를 남용하는 갑질, 물량 밀어내기 등도 포함된다. 대표적인 비윤리적 친조직 행동의 사례로는 미국 월드컴사의 대규모 회계부정 사건, 사용 금지된 식자재를 원료로 사용했다가 사회적 지탄을 받으며 파산에 이른 일본 유끼지루시사 사례, 독일 폭스바겐사의 배기가스 연비조작 사건 등을 들 수 있다. 이와 같은 사례들로 볼 때 기업의 비윤리적 행위는 기업의 사회적 평판을 떨어뜨리고 소비자의 신뢰를 잃게 하여 막대한 피해를 보거나 기업 파산을 초래하는 위험한 행위이다.

비윤리적 친조직 행동에 대한 관리는 기업의 위험관리영역으로 기업의 준법경영시스템, 컴플라이언스 프로그램과도 연결되어 있다. 대규모 다국적 기업들은 컴플라이언스 프로그램에 수백만 달러를 투입해 직원들의 부정행위 발생을 예방하기 위해 노력하고 있다. 대표적인 예로 지멘스는 회사의 뇌물공여 혐의에 대한 정부 조사에 대응하기 위해 내부감사에 10억 달러 이상의 비용을 지출하기도 했다.

그러나 컴플라이언스 프로그램을 운영하고 있다고 하여 기업 내 비윤리 행위를 모두 예방할 수 있는 것은 아니다. 앞에서 언급한 폭스바겐사도 컴플라이언스 프로그램을 운영하였지만 연비조작 행위를 막지 못했고, 직원들의 독점금지법 위반을 예방하기 위해 컴플라이언스 프로그램을 운영하고 부정행위가 발견될 경우 이에 대한 모의재판을 진행하는 등 컴플라이언스 프로그램에 자부심을 가졌던 Intel 또한 2009년 그들의 프로그램이 무능할 뿐만 아니라 불법행위를 조장한다는 이유로 검찰의 고소를 당했다.

기업들이 컴플라이언스 프로그램을 운영함에도 불구하고 직원들의 비윤리 행위를 막지 못하는 이유는 컴플라이언스 프로그램을 직원들의 비윤리 행위를 합리화하는 도구로 이용했기 때문이다. 앞서 언급한 Intel의 경우, 컴플라이언스 프로그램을 직원의 비윤리적 행동 예방 목적으로 활용하기보다 비윤리 행동으로 인한 기업의 책임을 회피하기 위한 수단으로 활용했고, 컴플라이언스 프로그램을 통해 기업 내에 존재하는 관행을 합리화하고 관행으로 발생한 피해를 부정하는 데 사용했다.

기업은 비윤리적 친조직 행동이 기업의 신뢰에 악영향을 줄 수 있다는 점에서 이를 예방하기 위한 컴플라이언스 프로그램을 도입할 필요가 있다. 이에 최근 윤리준법경영 프로그램 도입을 준비하고 있는 국민권익위원회는 기업이 컴플라이언스 프로그램을 기업의 관행과 비윤리적 친조직 행동을 합리화하는 도구로 사용하지 않도록 프로그램 도입과 관련된 방향성을 제시할 필요가 있다.

컴플라이언스 프로그램은 기업이 윤리적 책임을 수행하고 비윤리적 친조직 행동을 예방하도록 하는 도구로 작용해야 하며, 기업의 최고경영자가 컴플라이언스 프로그램에 대한 준수와 실천 의지를 직원들에게 보여준다면 기업의 지속적 성장에 기여할 수 있을 것이다. 하지만 컴플라이언스 프로그램이 직원들의 비윤리적 친조직 행동을 완벽하게 차단할 수 없다는 점에서 직원들의 비윤리적 친조직 행동을 하게 되는 의사결정 방식을 이해하고 조직 내에서 이를 유인하는 조직적 요인이 없는지 세심하게 살펴보는 노력도 필요하다.

비윤리적 친조직 행동을 예방을 위한 컴플라이언스 프로그램 운영을 위해 기업은 비윤리적 친조직 행동과 관련된 전문가를 고용하거나 내부전문가를 육성할 필요가 있다. 또한 컴플라이언스 교육과정을 개발하여 조직 구성원이 윤리적 의사결정 절차의 중요성을 인식할 수 있도록 프로그램을 구성할 필요가 있다.

기업 인터뷰: 지멘스

독일 베를린과 뮌헨에 본사를 두고 있는 세계적인 전기·전자 기업 지멘스는 170년이 넘는 시간 동안 뛰어난 엔지니어링 역량과 품질, 글로벌 사업 기반을 바탕으로 끊임없이 성장해 온 기술혁신 기업입니다. 이와 같은 장수 기업에서도 “소 잃고 외양간을 튼튼하게 고친” 뼈아픈 준법 사례가 있습니다. 회사가 또다시 큰 위기에 빠지지 않도록 강화된 컴플라이언스 시스템을 운영하고 있는 지멘스의 컴플라이언스에 대해 소개합니다.

Q1. 지멘스가 컴플라이언스를 도입하게 된 계기는 무엇인가요?

현재의 컴플라이언스 시스템은 2006년 말 시작되었던 부정부패 사건을 계기로 재발 방지를 위해 개발되었습니다. 컴플라이언스 제도는 그 이전에도 회사에 존재하고 있었으나, 효과적으로 운영되지 못했습니다. 해당 사건은 사업의 신규 수주 및 기존 사업을 유지하기 위해 여러 나라의 해외 공무원들과 고객들에게 뇌물을 준 사건이었고, 이는 1847년 지멘스 창립 이래 가장 치욕적인 사건으로 평가되고 있습니다. 본 건으로 지멘스는 독일과 미국 당국과의 합의 및 독립적인 내부조사비용 등으로 총 22억 유로, 한화로 약 2조 6천 4백억 원이라는 막대한 비용을 지불했습니다. 이후 지멘스가 도입한 컴플라이언스 시스템은 생존을 위한 강력한 조치라고 해도 과언이 아닙니다.

Q2. 지멘스의 컴플라이언스 시스템과 수준 높은 컴플라이언스 이행을 위해 지멘스가 가장 중요시하는 부분은 무엇인지 소개해주세요.

미국의 해외부패방지법 (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) 위반으로 8억 달러의 벌금을 지불하게 된 사건을 계기로 새롭게 구축된 지멘스의 컴플라이언스 시스템은, 미국 법무부의 ‘기업 컴플라이언스 프로그램 평가지침’에 상당 부분 기반을 두고 있습니다. 15년 동안 운영되어온 현재의 컴플라이언스 시스템은 그동안의 시장 상황, 사업 활동 및 규제 환경의 변화, 그리고 직원들의 인식 수준에 맞게 진화해 왔습니다. 그런 가운데에도 변하지 않는 컴플라이언스 시스템의 기반이 되는 주요 요소들은 다음과 같습니다.

1. 경영진의 강력한 컴플라이언스 의지 (The Tone from the Top)

부정부패 사건 이후 대부분의 최고 경영진이 회사의 운영 및 관리감독의 책임을 지고 사퇴하였고, 그룹 회장을 포함한 신규 최고 경영진이 대거 내정되었습니다. “청렴한 사업만이 지멘스 사업이다.”를 강조하면서, 각국의 경영진들도 반부패에 대한 메시지를 회사 전반에 일관되게 전달하였습니다. 15년이 지난 지금도 지멘스의 모든 경영진들은 컴플라이언스는 타협의 대상이 아님을 강조하고 있습니다. 기업의 청렴과 윤리준법문화는 위에서부터의 실천이 없는 한 만들어질 수도, 유지할 수도 없습니다. 이는 저희가 과거의 사례로부터 배운 값비싼 교훈입니다.

2. 예방 (Prevent)

컴플라이언스 위반을 방지하기 위해 주기적으로 리스크를 확인하고, 리스크를 줄이기 위한 조치 사항을 경영진 및 주요 사업부서장과 함께 설정하고 이행하고 있습니다.

특히, 2009년에 개정된 '사업행동지침 (Business Conduct Guidelines, BCG)'은 모든 임직원이 사업을 하는 국가에서 반드시 지켜야 하는 반부패, 반경쟁, 노동, 인권, 환경 등 주요 원칙을 포함하고 있습니다. 2019년 1월에는 문답 형식 등 직원들이 보다 쉽게 이해할 수 있도록 재개정 되었습니다.

사업행동지침에 대한 온라인 교육은 전 세계 모든 직원이 2년 주기로 이수해야 합니다. 또한, 신규입사자 및 특정 보직자, 승진자는 일반적인 컴플라이언스 교육과 별개로 추가 교육을 이수해야 하며, 이 외에도 리스크별 다양한 교육이 이루어지고 있습니다. 특징적인 교육 중 하나는 해당 부서장들이 담당 준법지원인으로부터 1차 교육을 받고, 해당 내용을 숙지하여 팀원들에게 내림교육을 진행하는 것입니다. 이를 'Integrity Dialogue & Integrity Moments'라고 하는데, 부서 업무 환경에 맞게 다양한 주제를 선정해서 실시할 수 있어서 그 효과가 뛰어납니다.

지멘스는 공정하고 투명한 비즈니스 환경을 만들기 위해 내부적인 노력뿐만 아니라 외부 파트너들과도 협력합니다. 특히 세계은행, 유럽투자은행과의 합의를 통해 미화 1억 달러가 넘는 기금을 조성하였고, 해당 펀드를 바탕으로 '지멘스 청렴성 이니셔티브 (Siemens Integrity Initiative, SII)'를 구성하였습니다. 지멘스 청렴성 이니셔티브는 2010년부터 2025년까지 15년 동안 부정부패 척결을 위한 프로젝트를 지원하고 있습니다. 현재까지 전 세계 50여 개국, 85개의 프로젝트에 약 1억 2천만 달러를 지원하고 있으며, 한국에서는 2010년부터 지금까지 총 3차례의 펀드를 받아 프로젝트를 운영하고 있습니다. 그중 3차 펀드 프로젝트인 'Business Integrity Society(BIS)'는 프로젝트 파트너인 유엔글로벌콤팩트 한국협회와 한국사회책임투자포럼과 함께 활발히 진행되고 있습니다.

3. 발견 (Detect)

'Tell Us'는 내부고발 핫라인 시스템으로, 외부의 독립적인 서비스 업체를 통해 운영되고 있어 익명성이 보장됩니다. 13개국의 언어로 24시간 운영되는 핫라인 시스템의 링크는 지멘스의 인트라넷뿐만 아니라 인터넷 홈페이지에도 게시되어 있어 지멘스 직원은 물론 협력업체 등 외부인에게도 개방되어 있습니다. 접수된 모든 신고는 조사전문가들이 신고 내용의 타당성을 확인하고, 확인되는 즉시 본격적인 조사가 진행됩니다. 이 외에도, 외부의 법률 전문가 'Ombudsperson'을 고용하여 전문가를 통한 신고도 가능하며, 최근에는 직원들이 담당 준법지원인 또는 최고 준법지원인에게 직접 위반 신고를 하는 경우가 늘어나고 있습니다.

4. 대응 (Response)

2007년 이전까지만 해도 지멘스는 부정부패, 반경쟁적인 위반 사항에 대해 제대로 된 징계 조치를 하지 않았습니다. 하지만 새로운 컴플라이언스 시스템이 구축되면서 명확한 징계 절차가 마련되었고, 이후로는 법률 및 사업행동지침 위반 행위에 대해 무관용원칙이 적용된 징계가 이루어지고 있습니다. 단순히 징계 조치가 완료되었다고 해서 사건이 마무리되는 것이 아니라, 재발 방지를 위한 추가 조치까지 완료되어야 비로소 해당 조사 건이 종료 처리

됩니다. 접수된 신고와 징계 결과는 매년 발간하는 지멘스 지속가능보고서 등을 통해서 확인할 수 있습니다.

Q3. 컴플라이언스 이행 이후 기업에 일어난 긍정적인 변화가 있나요?

지멘스에게 컴플라이언스는 일시적인 프로그램이 아닌 지멘스의 사업 방식 그 자체가 되었습니다. 이는 회사와 직원들에게 많은 영향을 주었습니다. 초기에는 엄격한 절차 때문에 직원들의 불만과 반발도 있었습니다. 영업하기에도 부족한 시간에 많은 컴플라이언스 교육을 받아야 했고, 추가적인 절차를 따라야 하는 부담감이 컸으며 일부 현장에서는 컴플라이언스에 대한 의구심을 갖기도 했습니다. 하지만, 한결같이 유지되어 온 컴플라이언스는 이제 기업 문화의 일부로 자리 잡았고, 직원들은 컴플라이언스가 직원 본인과 고객, 그리고 회사를 지키는 든든한 안전장치로 작동된다는 것을 잘 알고 있습니다.

2017년에는 포브스, 다우존스 지속가능경영지수, 다보스포럼이 각각 진행한 글로벌 주요 기업 평가에서 지멘스는 가장 우수한 기업으로 평가받았습니다. 2006년 사건 당시에는 회사의 존폐가 불투명했던 지멘스는 10여 년 만에 새로운 회사로 거듭나는 데 성공한 것입니다.

Q4. 컴플라이언스를 도입하려는 기업에게 가장 중요한 요소는 무엇일까요?

첫째는 컴플라이언스에 대한 진정성이 담긴 최고 경영진의 강력한 의지입니다. 그리고 둘째는 기업에 맞는 컴플라이언스 절차입니다. 유엔글로벌콤팩트 등 국제기구에서 제공하는 다양한 가이드라인이나 국민권익위원회에서 준비 중인 윤리준법경영 프로그램 등을 참고하여 기업의 규모, 사업 환경 등에 맞는 절차를 수립해야 합니다. 마지막으로, 도입된 컴플라이언스 프로그램을 독립적이면서 지속적으로 운용할 수 있는 적정 인원이 배치된 조직이 필요합니다.

지멘스의 컴플라이언스는 아직도 부족한 점이 많습니다. 어찌 보면 계속 변화하는 기업의 대내외적 환경, 규제적 환경 등을 고려하면 이러한 부족함이 다 채워질 수는 없을 것입니다. 하지만 우리는 지금껏 해 왔던 것처럼 방심하지 않고 초심을 지키면서 꾸준히 컴플라이언스 문화를 이어나갈 것입니다.

Step by Step

윤리교육 프로그램 법정의무교육

기업은 윤리준법경영 실천과 공감대 형성을 위해 다양한 교육을 실시하고, 특히 법률에 따라 부여되는 필수 교육 프로그램을 실시해야 한다.

Q. 기업이 임직원 대상으로 시행해야 하는 법정의무교육에는 어떤 것이 있나요?

기업은 근로자를 대상으로 매년 의무적으로 5대 법정의무교육을 실시해야 합니다. 5대 법정의무교육에는 산업안전보건교육, 직장 내 성희롱예방교육, 개인정보보호교육, 직장 내 장애인 인식개선교육, 퇴직연금제도 교육이 해당합니다.

1. 산업안전보건교육

- 목적 : 근로자가 안전하게 업무를 수행할 수 있도록 지식과 기능 습득을 목적으로 하는 교육
- 관련 법령 : 산업안전보건법 제31조
- 교육 대상 : 5인 이상 사업장(법 제30조에서 명시한 업종 면제)
- 교육 시간 : 매 분기 6시간 이상(사무직/판매업은 매 분기 3시간 이상)
- 자체 교육 : 가능(자체 교육 시, 진행 관리 감독자는 연간 16시간의 교육 이수 의무)
- 강사 자격 : 사업장 소속 관리 책임자, 관리 감독자, 공단 강사요원 교육과정 이수자, 산업안전지도사, 산업위생지도사 등
- 교육 내용 : 근로자 안전·보건교육(근로자 정기교육, 관리감독자 정기교육, 채용 시 교육, 작업내용 변경 시 교육, 특별교육 대상 작업별 교육 등)
- 과태료 : 500만 원 이하의 과태료

2. 직장 내 성희롱 예방교육

- 목적 : 조직 내외에서 발생하는 성희롱, 성추행 등의 문제를 사전 예방하여 안전한 근무 환경의 조성 및 건전한 조직문화를 만들기 위한 교육
- 관련 법령 : 남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조
- 교육 대상 : 근로자를 사용하는 모든 사업장
(상시근로자 10인 미만 사업 또는 어느 한 성(性)으로만 구성된 사업은 교육 자료, 홍보물 게시·배포하는 방법으로 가능)
- 교육 시간 : 연 1회, 1시간 이상
- 자체 교육 : 가능
- 강사 자격 : 없음
- 교육 내용 : 직장 내 성희롱의 판단기준, 성희롱 피해자 대응 및 유의사항, 성희롱

행위자 대응 및 유의사항, 직장 내 성희롱 예방지침 마련, 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원 등

- 과태료 : 500만 원 이하의 과태료

3. 개인정보보호교육

- 목적 : 기업 내 개인정보취급자에 대한 개인정보보호인식 제고 및 개인정보보호 필요성을 이해시키기 위한 교육
- 관련 법령 : 개인정보보호법 제28조
- 교육 대상 : 개인정보를 처리하는 자(개인정보취급자)
- 교육 시간 : 연 1~2회(권고)
- 자체 교육 : 가능
- 강사 자격 : 없음
- 교육 내용 : 개인정보 처리단계별 보호조치, 개인정보의 적법한 처리와 안전한 관리, 업무에 활용 가능한 개인정보의 기술적·관리적 보호조치 설명 등
- 과태료 : 사고·사건 발생 시 최대 5억 원 이하의 과징금

4. 직장 내 장애인 인식개선교육

- 목적 : 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무 여건을 조성하고 장애인 근로자 채용을 확대하기 위한 교육
- 관련 법령 : 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2
- 교육 대상 : 사업주 및 모든 근로자(50인 미만은 간이교육자료 게시·배포로 대체 가능)
- 교육 시간 : 연 1회 1시간 이상
- 자체 교육 : 가능
- 강사 자격 : 공단 강사 양성과정을 수료한 강사
- 교육 내용 : 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 직장 내 장애인의 인권과 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의제공, 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항 등
- 과태료 : 300만 원 이하의 과태료

5. 퇴직연금제도교육

- 목적: 퇴직연금은 퇴직급여를 은퇴 후 연금식으로 지급하는 방식으로, 퇴직연금에 가입한 근로자를 대상으로 퇴직연금제도와 관련된 지식 교육
- 관련 법령 : 근로자퇴직급여 보장법 제32조
- 교육 대상 : 퇴직연금제도 가입자
- 교육 시간 : 연 1회 이상
- 자체 교육 : 가능
- 강사 자격 : 퇴직연금사업자
- 교육 내용 : 퇴직연금의 구조, 확정급여형/확정기여형 퇴직연금제도의 이해 및 선택,

퇴직연금제도의 활용 등

- 과태료 : 1천만 원 이하의 과태료

이와 같이 5대 법정 의무교육의 목적 및 관련 법령, 대상, 시간, 교육 내용 및 위반 시 과태료 등에 대해 살펴보았습니다. 법정 의무교육의 성실한 이행으로 임직원의 윤리, 준법 의식 함양과 더불어 윤리적 기업으로 자리매김하는 것이 중요합니다.

다음 호에서는 '부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률'(청탁금지법)에 대해 알아보겠습니다.

참고: 한국산업안전보건공단/안전보건교육포털(www.koshats.or.kr)
 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)
 한국인터넷진흥원/개인정보보호종합포털(www.privacy.go.kr)
 한국장애인고용공단/직장 내 장애인 인식개선 교육포털(edu.kead.or.kr)
 근로복지공단 퇴직연금(pension.kcomwel.or.kr)

※ 도식화로 매회 해당 부분 표시

	윤리경영 가이드
① 윤리경영 이해와 시스템 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영의 이해 ▪ 윤리규범 세우기 ▪ 윤리경영 실천 시스템
② 윤리경영 실천 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이해관계자별 윤리경영 실천프로그램 구축하기 - 고객(소비자)/임직원/주주 및 투자자/협력회사
③ 윤리교육 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 법정 의무교육 안내 ▪ 청탁금지법
④ 내부고발제도	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 내부고발제도 구축 및 운영
⑤ 윤리경영 사례	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영 모범사례/위반사례
⑥ 윤리경영 체크리스트	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영 수준 진단

1. 내년부터 상장사 절반 정보보호내역 공시

과학기술정보통신부는 매출액 500억 원 이상 기업에 대한 정보보호 공시 의무화 내용을 담은 '정보보호산업진흥법 시행령 개정안'을 최근 입법예고했다. 연내 개정안을 확정 짓고 내년부터 정보보호 의무를 부과할 방침인 과기정통부는 개정안에 대하여 "처벌적 관점보다는 예방적 관점에서 정보보호 공시를 의무화하는 것이며 해킹으로 인한 데이터 유출 사고가 많아지는 상황에서 의무 공시화 대상을 넓혀 정보보호 투자를 더 늘리는 게 취지"라고 밝혔다.

의의 대상	내년 6월까지 정보보호 공시 의무화 ▶ 코스닥, 코스피 상장기업 ▶ 매출액 500억원 이상 ▶ 전년도 말 기준 3개월간 일평균 이용자 수 10만명 이상
처벌	이행 안 할 경우 과태료 1,000만원

*자료=과기정통부

* 참고: 매일경제, 2021.08. 18.
<https://www.mk.co.kr/news/it/view/2021/08/796642/>

2. 코로나19 특수업체들 수당미지급·불법파견 등 노동법 위반

중부지방고용노동청은 코로나19 이후 업무량이 늘어난 업종의 업체 30곳을 감독한 결과 근로기준법 등 노동관계법 위반 행위 102건을 적발했다고 밝혔다. 대상 업종에는 폐기물 처리, 즉석 식품·화장품 제조, 골프장 운영, 인력 파견, 공항 물류 서비스업 등이 포함되었으며, 이 중 임금 미지급이 34건으로 가장 많고 근로계약 위반, 취업규칙 부적정, 불법파견 등의 순으로 뒤를 이었다. 중부고용청은 파견근로자보호 등에 관한 법률 위반 등 혐의로 무허가 파견업체를 포함한 업체 2곳을 형사 입건, 1곳에는 과태료 처분 및 25개 업체에 대해 관련 법 위반 행위를 시정하라고 지시했다.

* 참고: 연합뉴스, 2021.08.18.
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20210818056200065?section=search>

해외 동향

1. 중국의 빅테크 기업 단속 강화

중국 정부가 빅테크기업에 대한 관리·감독을 강화하고 있다. 중국 시장감독총국은 위챗 공식 계정을 통해 알리바바의 전자상거래 플랫폼 티몰, 알리바바의 경쟁 플랫폼인 징둥, 메이뚨의 생활 서비스 플랫폼인 다중톈핑 등에서 허위 거래를 통한 신용 조작 행태가 만연하다며 공정한 시장 질서를 위해 단속을 강화하겠다고 밝혔다.

한편 최근에는 미국에 갓 상장한 '중국판 우버'인 디디추싱을 상대로 인터넷 안보 심사를 개시하며 규제 외연이 국가안보 영역으로까지 확대되는 추세다.

* 참고: 헤럴드경제 2021. 7. 23.

http://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20210723000699&ACE_SEARCH=1

2. 가상화폐, 전기 덜 먹는 '그린 코인' 투자 늘어난다

최근 ESG(환경·사회·지배구조)가 가상화폐에도 변화를 불러오고 있다. 세계 최대 가상화폐인 비트코인의 채굴(발행)과 거래가 전기를 많이 쓰고 환경을 오염시킨다는 지적이 대두되며 '그린(green) 코인'이라 불리는 친환경 가상화폐에 투자하겠다는 이들이 늘어나고 있다.

미국 TRG 데이터센터 자료에 따르면 비트코인은 거래당 전기 소모량이 이더리움이나 도지코인 보다 월등히 높았다. 이에 친환경 코인에 대한 관심이 커질수록 전기를 덜 쓰고 환경적 영향이 적은 코인의 인기가 올라갈 가능성이 크다.

가상화폐 거래할 때마다 전력 얼마나 쓰나

팔호 안은 티커. 단위: KWh

비트코인(BTC)	707KWh
이더리움(ETH)	62.5
라이트코인(LTC)	18.5
카르다노(ADA)	0.5
치아(XCH)	0.02
도지코인(DOGE)	0.1
리플(XRP)	0.0079
아이오타(IOTA)	0.00011

자료=미국 TRG 데이터센터

출처: 미국 TRG 데이터

* 참고: 조선일보, 2021.08.18.

https://www.chosun.com/economy/economy_general/2021/08/18/OLZNHHMTVJCRPJ7J3X54KYZVSQ/

행사소식

제약·바이오 분야 기업 대상 윤리준법경영 온라인 교육

제약·바이오 분야 기업의 윤리준법경영문화 확산 및 정착을 지원하기 위해 국민권익위원회가 주관하고 한국제약바이오협회가 후원하는 온라인 교육

주최 : 국민권익위원회, 한국제약바이오협회

일시 : 2021년 9월 16일(목) 14:00 - 16:00

장소 : 온라인

참고 : [국민권익위원회 또는 한국제약바이오협회 홈페이지 참고](#)

22회 세계지식포럼

'테라 인코그니타: 공존을 위한 새로운 시대정신을 찾아' 라는 주제로 세계의 균형잡힌 성장과 번영을 추구하는 글로벌 지식공유포럼

주최 : 매경미디어그룹

일시 : 2021년 9월 14일 ~ 16일

방법 : 장충아레나·서울신라호텔·서울클럽·국립극장

참고 : <http://www.wkforum.org/WKF/2021/kr/>

Responsible Business Awards 2021

지속 가능한 비즈니스 리더십으로 경제, 사회 및 환경에 영향을 미치고 21세기 비즈니스에 새로운 청사진을 제시하는 기업에 대한 시상식

주최 : Reuters

일시 : 2021년 10월 14일

장소 : 온라인

참고 : <https://www.csreurope.org/calendar/the-european-sdg-summit-2021>

문화 속 기업윤리

어디에나 있는 '노동자'들의 이야기

- 영화, '카트'



'더 마트'에서 일하고 있는 직원들은 대부분이 비정규직이다. 그러던 어느 날, 회사는 이들에게 일방적인 해고를 통보하고, 마트의 비정규직 직원들은 회사의 부당함에 맞서기 위해 비정규직 노조를 결성하여 투쟁한다.

'비정규직'에 대한 이야기가 중심이지만 영화는 노동자들이 겪는 사회적인 불합리의 전반을 조명한다. 안전할 줄 알았던 정규직 직원들은 느닷없는 연봉 계약직 전환 통보를 받고, 청소년 신분인 청소년 아르바이트생은 갖가지 이유를 들며 제대로 된 임금을 지불하지 않는 편의점 사장의 갑질 앞에서 아무 말도 하지 못한다.

영화의 소재가 된 실화 속의 주인공들은 대량해고와 노조탄압에 맞선 오랜 투쟁 끝에 파업을 주도했던 노조 지도부가 복직을 포기하는 조건으로 남은 조합원이 복직되었다고 한다. 노동자의 권리를 주장하며 조직의 구성원으로서

정당한 인정과 대우를 원했던 투쟁 끝에 얻은 승리지만, 조금 씁쓸하지 않을 수 없다.

비정규직, 계약직 등 고용불안에 대한 문제는 여전히 우리 사회의 해결하지 못한 숙제로 남아있고, '을'로 지칭되는 사람들을 향한 불합리한 처우와 갑질도 비일비재하다. 영화의 말미에 주인공은 투쟁의 한복판에서 "우리를 투명인간 취급하지 말고 우리의 이야기를 들어주세요."라고 외친다.

이것은 어쩌면 우리 모두가 놓치지 말아야 할 목소리일지도 모른다. 정당한 권리를 주장하는 목소리에 지지와 연대를 보낼 때, 우리 사회의 불합리도 해소될 수 있다.

* 이미지 출처: 다음 영화

윤리 한 스푼



계약 관련 규정 또는 법령 등을 위반하여 특정 개인이나 단체·법인에게 특혜를 제공하고 계약 당사자로 선정하는 행위는 **불공정거래행위**에 해당합니다.

올바른 규정준수로 공정한 거래관행을 확립합니다.



공감+

퍼스트 펭귄(First Penguin)

무리생활을 하는 펭귄들은 먹이를 구하기 위해 거친 바다로 몸을 던진다. 그러나 바다표범 같은 포식자가 도사리고 있는 바다에 몸을 던지기란 쉽지 않다. 이때 가장 먼저 바다에 뛰어드는 펭귄이 있다.

이 펭귄이 바로 '퍼스트 펭귄(First Penguin)'이다. 이 펭귄이 거침없이 바다에 뛰어들면, 머뭇대던 다른 펭귄들도 바다로 뛰어들기 시작한다.

퍼스트 펭귄이 다른 펭귄들에게 '동기부여'가 된 것이다.

*** 퍼스트 펭귄(First Penguin)**
불확실한 상황에서 먼저 도전해 다른이에게 동기를 유발하는 선발자

**실패를 두려워하지 않는 용기 있는 도전이
나와 조직의 혁신을 이끕니다.**

윤리문자



독자 퀴즈

Q. 조직을 보호하겠다는 생각에서 결과에만 초점을 맞춘 채 의사결정과정의 윤리성을 중시하지 않아 발생하는 비윤리적 행위를 뜻하는 용어는?

- ① 비윤리적 친조직 행동
- ② 사회적 책임 활동
- ③ 직업윤리
- ④ 개인윤리

- ◆ 지난 호 정답: ④
- ◆ 정답 제출처: 국민권익위원회 민간협력담당관실(mail@innocrew.co.kr)
성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프티콘을 보내드립니다.

* 수집된 개인정보는 상품 발송을 위한 정보로만 활용되며, 추첨 이후 파기됩니다.

지난호 정답자는 이하나님, 정문영님, 원성준님, 허주희님, 임은홍님입니다. 축하드립니다!!