

2021 기업윤리 브리프스 <3월>

(주제: 플랫폼 경제의 혁신과 플랫폼 노동의 안전)

COVER STORY

기술의 발전과 사회환경의 변화에 따라 '플랫폼'이라는 단어의 의미 역시 점차 확장되어가고 있습니다. 플랫폼 경제의 출현으로 시장과 기업이 결합하면서 산업 구조가 빠르게 변화하는 가운데, 이를 지원하고 규제하는 제도적 기반의 미비와 함께 플랫폼 노동의 안전을 보호해야하는 문제점도 함께 부상하고 있습니다.

이번 호에서는 플랫폼 경제가 급부상하고 있는 현재의 사회경제 전반을 되돌아보며, 플랫폼 기업이 사회적 책임을 실천할 수 있는 방안에 대해 살펴보고자 합니다.

전문가 코칭

플랫폼 기업의 현황과 전망



최 종 환
Tony Works 대표

Q1. 플랫폼 기업의 현황을 진단하고 앞으로의 전망을 전반적으로 예견해 볼 수 있을까요?

업계 예를 들어 설명해보겠습니다. 닷컴 비즈니스 검색엔진 서비스 시장은 초창기에 수많은 국내외 기업이 경쟁하던 시기를 거쳐, 현재 국내서비스는 '네이버'와 '다음', 그리고 글로벌 서비스는 '구글'로 정리되고 재편되었습니다. 마찬가지로 웹툰 플랫폼 산업 또한 유사한 과정을 거쳐 현재는 '네이버 웹툰', '다음 웹툰', '카카오페이지' 등 3개 회사의 서비스가 전체시장의 90% 이상을 점유하고 있습니다. 이처럼 플랫폼 기업은 한 분야를 선점한 소수의 강자가 시장을 나누어 갖는 형태로 발전해왔고 앞으로도 이러한 상황은 되풀이될 것으로 예상됩니다.

그렇지만 시선을 돌려 해외시장을 보면 여전히 많은 기회가 남아있습니다. 각각의 해외시장이 가지고 있는 지역별 특성과 사회, 문화, 경제적 발전 속도의 차이는 플랫폼 기업에 새로운 기회를 제공해 줍니다. 한국에서 급속한 성장을 이뤄낸 플랫폼 기업들(네이버 웹툰, 카카오페이지, 배달의 민족, 당근마켓 등)이 해외시장진출을 본격화하고 있는 모습은 앞으로 우리나라 플랫폼 기업이 나아갈 방향을 보여주고 있습니다.

이제는 우리나라에서 시작된 플랫폼 비즈니스가 해외로 진출하여 역으로 '글로벌 스탠다드'로 인정받는 변화의 과정에 있습니다. 주목할 만한 요인은 '따뜻한 마음', 즉 '정'입니다. 소비자(구매자)의 마음과 생산자(판매자)의 마음을 잇고, 소비자의 마음을 헤아리는 자세는 비대면의 공간인 인터넷이라 할지라도 아주 중요한 요소라는 점을 우리는 경험으로 알고 있습니다. 우리에게 익숙한 개념이지만 '글로벌 스탠다드'에서는 특별한 경쟁력으로 작동할 수 있는 '사람'을 생각하는 마음, '정'은 서양식의 '서비스 마인드' 보다 한층 더 섬세한 자세로 상대를 존중하고 이해한다는 점에서 글로벌 경쟁력을 갖추는 중요한 요인이 됩니다.

Q2. 플랫폼 기업의 장기적인 발전을 위해 마련되어야 하는 정책은 어떤 것이 있을까요?

플랫폼 기업과 기존 사업형태와의 가장 큰 차이점은 시간과 거리의 제약 없이 비즈니스를 운영하고 확장할 수 있다는 점입니다. 그리고 '에어비앤비'나 '우버'의 예에서 보듯이 기존 사고방식의 틀을 넘어서는 아이디어가 높은 가치로 인정받을 수 있다는 점 또한 큰 특징입니다.

그러나 안타깝게도 혁신적인 아이디어를 기반으로 해야 하는 플랫폼 기업의 지원정책은 아직 혁신적이지 않습니다. 정부의 지원 사업은 아직 제조업에 기반을 둔 수출 독려 차원의 정책을 근간으로 하고 있습니다. 예를 들어 지원항목에는 웹툰 플랫폼 비즈니스에서는 큰 비중이 없는 인쇄비 항목이 아직도 중요한 비중을 차지합니다. 그리고 현지 기업과의 파트너십이나 현지 인력의 이용이 제한적으로만 허용됩니다. 이는 현지 사정을 알고 있는 마케팅의 필요성이나, '페이스북'과 '유튜브'를 이용한 광고와 홍보가 상식이 된 시대와 맞지 않는 처사입니다.

글로벌 시대의 지원정책은 글로벌 마인드에서 출발해야 합니다. K-콘텐츠가 글로벌 시장으로 확대되는 시대 상황을 고려해 볼 때 현시점의 지원 사업은 플랫폼 산업의 발전 속도를 따라가지 못하고 있습니다. 기존에 없던 혁신적인 서비스가 글로벌 경쟁력을 갖출 수 있도록 사회적 통념의 틀을 깨는 것을 '용인'해 주는 것이 아니라 '당연한' 것으로 생각하는 환경이 혁신적인 글로벌 플랫폼 기업을 싹틔울 수 있다고 생각합니다.

Q3. 플랫폼 기업의 성장을 위해 함께 동반해야 할 공적인 역할이나 사회적 책임은 무엇인가요?

플랫폼 기업은 이익의 폭은 작으나 다수의 이용자와 생산자가 많은 거래를 하는 것을 통해 기업의 미래가치를 높이는 것을 목표로 합니다. 플랫폼 기업이 이러한 방향에서 벗어나는 경우에 기업의 가치가 하락하거나 경쟁사로 회원이 이동하여 매출이 급격히 떨어지는 경우를 우리는 많이 보았습니다. 따라서 플랫폼 기업의 이익 실현은 사용자의 이익 실현과 동일한 궤도 위에 있어야 합니다. 플랫폼 기업은 기본적인 사업의 틀과 방향이 해당 플랫폼 서비스를 이용하는 모든 사람의 이익을 추구할 때에만 지속적인 성장을 보장받을 수 있기 때문입니다.

특별한 사회사업이나 본연의 서비스 이외에 공익적 가치의 실현을 표방하는 것은 상위 1%의 성공을 이루어낸 기업만이 가질 수 있는 새로운 비전이라고 생각합니다. 그렇지만 한 가지 꼭 고려해야 할 부분은 플랫폼 기업의 특성상 기존의 서비스를 대체하거나 월등히 높은 경쟁력을 가질 수 있기 때문에 기존 서비스에 종사하던 기업에 직접적인 타격을 줄 수 있다는 것입니다. 이러한 점에서 볼 때 앞선 질문에서 요구되는 정책적 사회적 지원이 플랫폼 기업의 발전에만 초점을 맞추기보다는 플랫폼 기업의 성장에 의해 야기되는 문제의 원만한 해결에도 적용되어야 한다고 생각합니다.

사례들보기

플랫폼 경제의 성장과 플랫폼 기업의 미래 : "타다"의 사업 철수 vs "우버"의 승인 전략

상품과 서비스를 거래하는 시장이 서로의 호의에 기반한 협력적인 소비로 연결되고 이타적인 행위로 교환되는 인간중심적인 경제활동이 디지털 기술의 발전과 함께 부각되고 있다. 개인의 자율성을 증대하고 공동체의 통합을 촉진한다는 '공유경제'¹⁾의 스토리텔링은 다양한 플랫폼 기업의 등장으로 더욱 확산되었다.

플랫폼 기업의 비전과 의식

디지털 기술 혁신은 플랫폼이라는 전자적 형태를 근간으로 하는 경제 양식을 창출하는 것에 그치지 않았다. 알고리즘 인공지능은 온라인 플랫폼을 통해 과업을 통제하고 결과를 평가하는 것을 가능하게 하였고, 시장 거래 비용을 플랫폼으로 최소화할 수 있는 혁신 스타트업들은 구산업과 레드 오션 시장을 대체하는 신산업의 아이콘이자 블루 오션의 상징이 되었다.

시장의 효율성과 조직의 위계체계가 경계를 지우며 혼합되는 하이브리드적 기업형태는 경제 제 수익을 극대화하는 것에서 그치지 않았다. 사용자에게 시장변화에 적응할 수 있는 유연성을 확보할 수 있게 해주고, 소비자에게는 제공되는 서비스의 질적 신뢰와 가격하락을 동시에 실감하는 편익을 제공했다. 그리고 노동자에게도 자율적인 선택을 존중받고 노동시간과 직무 강도에서 자기 결정을 가능하게 해준다는 '공유경제'의 장밋빛 전망이 플랫폼 기업으로 구현되리라고 환영받았다.

그러나 플랫폼 기업에 대한 금융시장의 환대나 여론매체의 찬사에도 불구하고 비판적인 인식도 증대되고 있다. 부분적인 기술혁신을 권력도구로 휘두르며 시장경쟁을 조정하는 정당한 규범을 무시하거나 기업에 부과되는 법적 규제를 회피한다는 의혹이 제기되고 있다. 플랫폼 스타트업의 성장은 그동안 많은 사회적 비용을 지불하며 만들어진 경제 규칙을 해체한다는 회의적 시선에서 자유롭지 못한 것이다.

"타다 철수" : 불안한 혁신과 사회적 갈등

2015년 소위 '우버금지법'이라고 불리는 '여객자동차법' 개정으로 공유 모빌리티 기업의 합법화와 함께 새 사업시장을 열어놓았다. "타다"는 2018년 10월 택시면허취득이나 운전자 자격 조건 같은 운송사업의 규정을 벗어나 관광업자에만 허용된 승합차 렌터카 사업 허가를 차용하여 서비스를 시작하였다. "쏘카"의 카니발 차량과 "VCNC"의 플랫폼 앱을 기반으로 하는 "타다"는 운전자를 포함한 일종의 렌터카 사업으로 승인받자마자 서비스의 차별화와 이용의 편의성에 힘입어 소비자의 호평과 여론의 지지를 이끌어내는데 부족함이 없었다. 단기간에 수요가 급증하고 자본시장에서의 투자가치가 높아지며 실제적인 경제성과에 관한 문제제기

1) 공유경제(The Sharing Economy)는 상호 호혜나 선물로 증여되는 경제활동을 통해 공동체의 사회적 안정을 강화하고 경제적 후생과 사회적 형평성을 전체적으로 증대하는 역사적인 경제 형태임과 동시에 디지털 기술을 통해 새로이 출현하고 있는 것으로 간주되는 새로운 경제양식이다.

와 상관없이 “타다”의 성공신화는 계속되는 것처럼 보였다.

그러나 한국적 플랫폼 기업의 상징으로 등극한 “타다”를 향한 긍정적 평가가 높아질수록 갈등의 골도 깊어져 갔다. 법적 공백을 이용한 “타다”의 사업전략에 대한 불만이나 택시업계의 반발은 운송사업 전반의 플랫폼화에 대한 논란에 불을 붙였다. 신산업과 구산업의 경쟁이나 혁신 기업과 제도 규제의 대립으로 단순화된 논쟁은 이해당사자 사이에서의 자율적 타협이나 사회적 합의를 이끌어 내는 데는 실패하고 결국 사법적 판단이나 정치적 결정의 손에 내던져지고 말았다.

‘불법유사택시’ 행위로 기소되었지만 2020년 2월의 판결은 “타다”와 이용자의 관계를 플랫폼 앱을 이용한 단순한 매칭행위로 판단하였다. 그러나 자동차 대여사업에 대한 기존 법규를 형식적으로 적용한 무죄 판결은 “타다 사태”의 종결이 아니었다. 1심의 무죄판결은 오히려 비판여론을 부추겨 시민사회의 광범위한 항의와 정치권의 ‘타다금지법’ 제정으로 이어졌다. 이와 동시에 “타다”는 새로운 법안에서 주어진 유예기간을 통한 출구전략이나 다양한 중재안에도 불구하고, 새로운 비용부담이나 택시운송사업과의 동일한 규정적용에 반발하며 사업 철수를 결정했다. “타다”의 즉각적인 사업 철수나 기본 서비스 중단은 한국 사회에서 플랫폼 기업의 혼란스런 현주소를 대변하고 있는 것이다.

“우버 승인” : 노동권 논쟁과 사회적 승인

“타다”의 롤 모델이었던 “우버”의 등장과 성장, 그리고 글로벌 차원에서의 논쟁은 더욱 드라마틱하다. 공유경제의 선구자이기도 한 “우버”는 기술적 혁신과 사회적 가치가 결합된 플랫폼 기업 생태계를 자생적으로 구축하며 독자적인 사업영역을 개척했다. 전통적인 운송사업의 한계를 노리고 틈새시장의 공략에 성공한 “우버”는 지속적인 투자유치나 부대사업에서 확보한 교차수익을 통해 적자를 보전하고 글로벌 성공의 가도를 질주하였다. 이제 “우버”는 단지 사업모델이 아니라 장기적인 경제후퇴나 만성적인 실업상황을 해결하는 게임체인저로 상징되었다.

그러나 “우버”가 시장 자유주의의 전도사나 자기 계발의 교과서라 자부할수록 그 실제적 결과의 의미를 되짚는 목소리도 높아졌다. 광고·선전에서 보여주는 ‘공동체 연대’라는 상투적인 슬로건이나 강제된 노동에서 해방이라는 허상들은 그 종사자에 대한 근로자 지위와 고용의 종속성을 둘러싼 내외의 사법 판결이나 사회정치적 공방에서 자유로울 수 없었다.²⁾ “우버”가 개별적인 합의 또는 금전적 보상이라는 계약상의 여러 방탄 조항들을 통해 사태를 진화하기 위해 노력할수록, 미진한 노동법을 보완하거나 노동권 보호 규정을 일반화하려는 제도들의 반작용 역시 강화되었다.

사법적 투쟁이나 정치적 로비 과정에만 몰두하던 “우버”가 마침내 직면한 결정적인 위기 앞에서 채택한 전략은 파격적이었다. “우버”는 새해에 전격적으로 시행된다고 고지되었던

2) 우버 드라이버가 노동자인지 독립적인 자영업자인지에 대한 논란은 그 사업 시작부터 계속되어왔다. 특히 유럽 시장에 진입한 이후 유럽 각국의 노동법 관련 조항에 따른 사법적 심판 과정은 계속 증가해왔다. 우버 드라이버가 노동자로서 실업에서 산업재해에 이르기까지 법에 규정된 정당한 보호조치를 받아야 한다거나 공정한 배상을 획득해야한다는 적극적인 판결들은 플랫폼 노동 전반을 포함하려는 사법 개혁의 중요한 기준이 되었다.

‘캘리포니아 노동법’ 개정에 맞서 그동안 부정해왔던 드라이버와의 집단적인 타협안을 적극적으로 체결하고, 나아가 사회적 책임에 대한 요청을 자발적으로 수용했다. 공유 모빌리티 종사자에 한해 ‘노동자’ 지위를 철폐하고 ‘독립자영노동자’라는 예외조항으로 면제받기 위해 알고리즘에 의한 노동통제나 과도한 사후평가를 조정하는데 그치지 않았다. 제한적이지만 “우버”가 금융시장이나 기업 활동에서 취득한 경제적 이득을 우버 드라이버의 노동 참여 및 서비스 성과를 평가를 통해 나누려고 하는 일련의 조치들은 그들에게 드리운 부정적인 그림자를 지우고 사회적 승인을 받는 데 일정한 성과를 거두고 있다.

물론 “우버”의 변화는 오랜 논쟁의 결실이자 계속된 압력의 결과다. 경제적 효율성과 사회적 정당성을 동시에 추구하는 것은 제도의 강제로만 지속될 수 있다는 것에는 이의가 없다. 하지만 플랫폼 경제의 대표주자로서 “우버”가 새로운 공유 모델을 채택한 것은 플랫폼 기업의 전형적인 사업정책에서 벗어나지 못했던 “타다” 사태와 비교하여 여러 울림을 준다.

보고서리뷰

플랫폼 노동의 확산과 플랫폼 경제의 과제

장지연 외(2020), 『디지털 시대의 고용안전망-플랫폼 노동 확산에 대한 대응을 중심으로』, 한국노동연구원.

플랫폼 경제의 출현은 기존 산업에 충격을 가져온 것으로 끝나지 않고 노동시장이나 고용 관계에 극심한 변화를 가져왔다. 혁신 경제와 제도 규제 사이에서 일방적 선택을 강요하는 이분법에서 벗어나 플랫폼 경제가 초래하는 현상을 냉정히 진단하는 것은 시대적 과제가 되었다. 하지만 자동화 사회에 관한 '노동의 종말'이나 '고용 없는 성장'이라는 일방적 주장을 강조하는 극단론과 거리를 두며 플랫폼 노동의 위험에 맞서 어떻게 고용의 안정성을 제도화 할 것인지에 대한 논의는 이제 출발점에 서있을 뿐이다.

플랫폼 노동의 기회와 위기

디지털 알고리즘이 단순한 재화 교환을 넘어 서비스 거래를 중개하면서, 과업을 세분화하고 아웃소싱을 가속화하는 것은 노동시장의 새로운 유행이 되었다. 플랫폼을 통해 노동과정을 통제함과 동시에 알고리즘 모델에 따라 가격과 보수의 등급을 결정하고, 이와 연계하여 소비자의 실시간 평가를 성과관리의 피드백으로 활용하는 것이 일반적인 경영모델로 나타났다. 플랫폼 경제 활동이 급속하게 성장하며 고용 생태계가 변화하고 있는 것이다.

플랫폼 경제 시스템 안에서 플랫폼 노동은 공간의 경계에 따라 '웹' 기반과 '지역' 기반으로, 과업의 크기에 따라 단순하고 일회적인 '초단기 마이크로 과업', 일정한 역량이 요구되고 일정 기간 동안 지속하는 '메조 과업'과 충분한 전문성을 요구하는 장기 프로젝트 중심의 '매크로 과업'으로 분류되지만, 그 고용 유형과 직무체계는 계속해서 혼합되고 또 변형되고 있다. 또한 플랫폼 노동에 대한 개념 규정이나 측정 방법, 범주 구분에 따라 그 정도와 규모에 대한 분석에도 차이가 발생하고 있다. 하지만 어떤 연구 결과를 인용하더라도 플랫폼 경제가 성장함에 따라 고용 형태나 임금 체계의 틀이 구조적으로 변화하는 것은 피할 수 없는 현실이 되었다.

플랫폼 경제의 확대는 고용의 양적 증대를 가져오고 청년세대나 취약계층에게 노동 시장 진입과 취업 기회를 확대하는 긍정적 효과도 있지만, 폐해 역시 적지 않다. 플랫폼 기업은 크라우드 아웃소싱의 적극 실현을 통해 노동시장의 파편화를 강화하고 있다. 뿐만 아니라 플랫폼 경제활동이 노동과정의 고전적 통제기법인 테일러리즘³⁾의 업무관리를 디지털 기술

3) '테일러리즘(Taylorism)'은 20세기 초반 프레드릭 테일러에 의해 시도된 노동과정의 과학적 직무관리 방법이다. 행태과학의 시간동작연구에 입각하여 생산의 효율성을 최적화하려는 목적으로 만들어진 테일러리즘을 통해 경영자들은 노동자의 행위양식을 규율하여 그동안 장인노동계층이 보유할 수 있었던 숙련기술을 단순화하고 작업방식을 통제할 수 있었다. 그리고 나아가 정신노동과 육체노동을 분리하여 구상이나 계획, 그리고 실행 등의 노동의 인지적이고 창조적인 '암묵지' 영역을 노동자로부터 박탈함으로써 산업조직과 노동양식을 철저하게 자본의 의도에 따라 구성할 수 있게 되었다.

로 더욱 치밀하게 강제하는 디지털 테일러리즘화를 촉진하는 경향 역시 부수적 피해나 과도 기적 상황으로만 귀결될 수 없다. 성공사례들이 제도적 공백을 이용하여 네트워크를 독점한 것에 기인하거나 금융자본의 투자가치에만 의존한 일시적 효과에 불과하다면 전체 경제체제의 효율성을 저해하리라는 점은 분명해 보인다.

플랫폼 노동의 보호와 제도 개혁

모호한 제도로 규제하거나 기존 규칙만으로 구속할 수 없는 플랫폼 경제의 파괴적 혁신을 부정하지 않지만, 그 창조적 활동에 동반되는 적실한 사회적 책임을 성실히 수행해야 한다는 책무는 이제 필요조건이 되었다. 플랫폼 경제정책이 기존 제도의 공백이나 약화된 고용 보호의 틈새를 악용하는 "규제차액거래"⁴⁾를 거당하거나, 주장과는 반대로 공정한 경쟁을 억압하는 왜곡된 혁신을 통제하려는 노력은 이제 글로벌 차원에서 계속되고 있다. 정당한 시장 규범을 준수하고 합법적인 기업 활동을 보장받는 것은 플랫폼 경제의 입장에서 안정된 성장의 통로이자 사회적 논란을 일거에 불식시키는 기회가 될 것이기 때문이다.

미국과 유럽에서 실행되어왔던 여러 판결 사례나 노동법 개혁은 플랫폼 경제의 발전을 선제적으로 규정하고 플랫폼 노동에 대한 제도적 보호 장치를 마련하려는 다각적인 기획들을 여실히 보여주고 있다. 캘리포니아의 'AB 5법'은 미국 노동시장에서 자의적으로 혼용되어온 노동자 분류체계를 플랫폼 경제의 출현에 걸맞는 조항으로 확정하고자 한다. 이는 기본적인 노동권을 부정 축소하려는 고용주의 자의적인 시도를 심판하려는 사법 동향을 대표하는 것이기도 하다. 프랑스의 '노동법 개혁' 또한 플랫폼 경제의 발전이 낳은 고용관계의 복잡성을 법적 질서 내에서 재정의 하려는 조치의 일환이다. 화색지대로 던져진 불안정한 지위의 노동자를 보호함과 동시에 플랫폼 기업의 사회적 책임을 명시하려는 공공적 의지들이 여기서도 분명하게 표출된다.

그러나 플랫폼 노동을 보호하려는 시도가 노동권의 보편적인 인정 없이 여전히 개별적 사건들에 관한 제한적인 사법적 판결이나 온갖 면제조항으로 누더기가 된 제도적 타협책에만 의존하는 현실은 오히려 실질적인 고용 안정을 가로막는 주요한 장애가 되고 있다. 노동시장의 현실을 외면한 채 계약 자유나 경제 혁신만을 강조하는 일방적인 시장논리는, 혁신경제로의 공정한 전환을 뒷받침하는 제도 개혁을 후퇴시키고 사회적 갈등만을 악화시키기 때문이다.

플랫폼 경제의 발전과 사회개혁

플랫폼 노동의 고용불안에 대응하는 정책마련은 플랫폼 경제의 지속을 위해서라도 엄밀하게 구성되고 시급히 추진되어야 한다. 노동법 조항들의 보충 수정이나 사회보험의 편익적 확대가 아닌 사회보장 패러다임의 전면적인 변화가 플랫폼 노동의 보호를 위해서뿐만 아니라 혁신 경제로의 도약을 위한 진정한 '플랫폼'이 될 것이다. 복지정책을 주도했던 담대한 사회 개혁이 선진국의 장기적 경제 성장이라는 역사적 결과물로 돌아온 것처럼, 플랫폼 경제의 지속적인 발전을 위해서라도 새로운 사회적 협약이 준비되어야 하는 것이다.

4) 규제차액거래(Regulatory Arbitrage)는 거래를 통해 얻어지는 경제적인 실질 이익을 확보하기 위해 거래의 공정성을 판단하는 제반 규제 사이의 공백이나 조치들의 간격을 이용하여 거래구조의 실제적 현실을 은폐하거나 법적 처벌들을 회피하는 일련의 거래행위를 말한다.

신자유주의 시대에 휘둘려왔던 시장사회의 지배에 저항하며 노동의 유연성과 안정성을 결합하려했던 유럽연합의 복지체제 개혁은 코로나 위기 속에서도 '전국민 고용보험'을 실행하려는 한국 사회의 도전에 유의미한 비전을 제시해주고 있다. 신기술의 출현이나 경제 이익의 분배만으로는 충족될 수 없는 플랫폼 경제의 성숙은 오직 플랫폼 노동의 정당한 권리를 보호하는 제도적 변혁 속에서만 가능할 수 있음을 보여주고 있기 때문이다.

결국 시장자유에 관한 왜곡된 논의들이나 금융자본의 투기적 이해관계와 단절하려는 플랫폼 경제의 새로운 물결은 경제적 혁신의 함의를 새롭게 충족시키고 있다. 플랫폼 노동의 안전을 보장하고 사회적 가치를 재구성하려는 일련의 실험들이 다양한 영역에서 출현하고 있는 것이다. 시대 전환이라는 과정은 기술혁신이 경제 혁신으로, 나아가 사회 혁신으로 순환하고 결합하는 사회적 협약들 속에서만 온전하고 정당하게 완수될 수 있다.

윤리경영 가이드

윤리규범 세우기

윤리경영의 실행을 위해서는 윤리현장, 윤리강령, 실천지침 등의 문서화-제도화를 통해 임직원이 윤리경영을 인식·실천할 수 있도록 하고 이를 기업의 이해관계자들에게 알려야 한다. 이번 호에는 윤리규범을 세우는 목적과 구성, 절차 등에 대해서 알아보기로 한다.

Q. 기업의 윤리규범을 세우기 위해서는 무엇을, 어떻게 해야 하는지 알고 싶습니다.

윤리규범의 목적은 기업이 지향하는 윤리수준을 설정해 놓고 전체 구성원들이 그 수준에 맞게 행동하도록 윤리적 분위기를 조성하기 위한 것입니다. 윤리규범을 세우기 위해서는 먼저 최고경영자가 중심이 되어 전 구성원의 공감대를 확보하는 절차를 거쳐야 합니다. 이를 위해서는 경영활동의 기준이 되는 가치, 윤리원칙 및 규칙을 문서화 하는 작업, 즉 윤리규범의 제정이 필요합니다.

(1) 윤리규범의 구성과 내용

1) 구성

구성	내용
윤리현장	- 회사가 추구하는 가치와 목표를 나타내는 기업이념 설정 - 이를 실현하기 위한 경영활동의 기본정신과 원칙 설정 - 모든 직원이 공유하고 실천한다는 의지를 대내외에 천명하는 내용 포함
윤리강령	- 윤리강령은 윤리현장을 보다 구체적으로 표현한 문서 - 구성원 행동의 기본방향을 제시
실천지침	- 실천지침은 윤리강령을 실천하기 위한 직원 및 임원들의 구체적 실천지침을 문서화한 것 - 그림, 만화 등 다양한 형태로 이해하기 쉽게 작성

2) 내용

□ 윤리현장

윤리현장에는 회사가 추구하는 가치와 목표를 나타내는 기업이념을 실현하기 위한 경영활동의 기본정신과 원칙을 정하여 모든 직원이 공유하고 실천한다는 확고한 의지를 대내외에 천명하는 내용을 담습니다.

□ 윤리강령(Code of Ethics)

윤리강령은 기업이 추구하는 가치와 목표를 제시하는 내용을 담고 있어야 합니다. 이는 기업이 이해관계자 집단(종업원, 고객, 공급자, 주주와 투자자 및 공공부문)에 대한 책임과 의무를 규정하며, 인간성, 사회성, 도덕성 및 공정분배를 기본정신으로 하고, 어떻게 올바른 일을 행해야 하는가를 제시하며, 이해관계자별로 회사와 직원이 지켜야 할 기본정신과 원칙에 따른 구체적인 행동기준을 열거합니다. 이에 근거한 윤리강령의 주요골자를 정리해 보면 다음과 같습니다.

<p>제1장 기업의 경영이념(기본방침)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인간존중 2. 고객제일주의 3. 사회에 공헌/가치창조 4. 국제사회규칙의 준수 	<p>제5장 종업원의 책임</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 회사이익과 개인이익의 이해충돌 2. 관련회사와의 관계 3. 개인적 투자 4. 직장동료와의 관계
<p>제2장 기업활동의 기본방향</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건전한 기업활동의 전개 2. 기업시민으로서의 사회적 책임 3. 기본적 인권존중 4. 환경보호 5. 안전한 작업환경 제공 6. 공정한 고용 7. 공정한 기업활동 	<p>제6장 회사재산의 보호</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 회사재산의 보호의무 2. 영업비밀 준수 3. 컴퓨터 데이터 관리 4. 신뢰받는 홍보활동
<p>제3장 기업의 사회적 책임</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사회공헌 책임 2. 환경보호 책임 3. 지역사회 책임 	<p>제7장 법령준수</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 관계법령의 준수 2. 공정거래법의 준수 3. 지적재산의 취급 4. 내부자 거래
<p>제4장 기업의 이해관계자와의 관계</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공정한 거래 2. 공무원 등 이해관계자에 대한 선물, 접대 3. 정치현금 	<p>제8장</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 윤리강령대상의 명시 2. 윤리담당임원의 역할 3. 질의 방법 4. 위반 시의 처벌규정

□ 윤리강령 실천지침(Code of Practice)

윤리강령 실천지침은 기업의 윤리강령을 준수하며 업무를 수행해야 하는 실천지침서입니다. 원칙과 절차에 대한 해석과 사례를 의사결정권자인 종업원에게 제공하는 것입니다. 따라서 업무수행 중에 발생 개연성이 높은 사례를 구체적으로 기술하여 임직원의 업무수행에 도움이 될 수 있도록 하여야 합니다.

윤리강령 실천지침 사례
 예시: 공정한 직무수행을 저해하는 금전적, 비금전적 이익 수취 금지
 [윤리강령 제x장 제x절 관련]

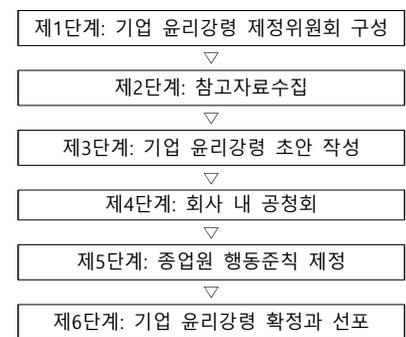
이 규정의 취지는 임직원이 직무에 관하여 사전에 부정한 청탁을 받고 직무상 부정행위를 하는 것을 방지하려는 데에 그치는 것이 아니라, 부정한 청탁 여부나 금품수수의 시기 등을 가릴 것 없이 직무와 관련한 금품 수수행위를 방지하여 임직원의 순수성을 보호하고 직무집행의 적정성을 보장하려는 데에 있다.

사례 금전에 준하는 선물
 - 직무와 관련하여 이해관계자로부터 직접 또는 간접을 불문하고 상품권, 기프티콘 등 선물을 받는 것은 현금수취에 준하는 금전 등의 수수에 해당한다.
 - 가족 및 친인척, 지인을 통한 수수행위도 본인의 행위로 간주한다.

<실천지침>
 1. 수령자는 이해관계자가 직무와 관계없이 감사의 표시로 줄 경우라도 정중하게 거절하여야 한다.
 2. 우송되거나 자리를 비운 사이 놓고 가는 등 자신의 의지와 무관하게 받았더라도 즉시 되돌려 주어야 한다.
 3. 보낸 사람이 불분명하거나 부득이 수령한 경우에는 소속 상사에게 보고한 후 처리지침을 받도록 한다.
 4. 소속 상사는 위 사실을 보고받는 즉시 되돌려 주는 것을 원칙으로 처리되되 부득이 되돌려 주지 못하는 경우에는 “불우이웃돕기” 등 공적인 활동에 사용하고 조치결과를 준법감시인에게 보고한다.

(2) 윤리강령의 제정 절차

□ 절차



기업의 윤리강령을 확정하고 공포할 때에는 최고경영자의 강력한 의사표시가 있어야 하며 위반자에 대한 처벌도 함께 공포하여야 합니다. 윤리강령을 효율적으로 집행하기 위해서는 이행 서약서를 받는 것이 효율적일 것입니다.

<윤리규범 사례>

1. 윤리현장 사례 - KSA한국표준협회

https://www.ksa.or.kr/ksa_kr/926/subview.do

2. 윤리강령 사례 - SK하이닉스

<https://ethics.skhyunix.com/jsp/eos/ethicsMission.jsp>

3. 윤리경영 실천지침 사례 - POSCO

<https://www.posco.co.kr/homepage/docs/kor6/jsp/ethics/s91a3000070c.jsp>

다음 호에서는 윤리규범 제정 후 실효성 있는 적용, 관리를 위해 필요한 제도적 장치에 대해 알아보겠습니다.

참고: 글로벌시대의 윤리경영론(답북스) / 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례(전경련)

<참고: 월별 윤리경영 가이드 진행 프로세스>

윤리경영 가이드	
① 윤리경영 이해와 시스템 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 윤리경영의 이해(2020년 2월호) ▪ 윤리규범 세우기(3월호) ▪ 윤리경영 실천 시스템
② 윤리경영 실천 프로그램	이해관계자별 <ul style="list-style-type: none"> ◆ 고객 ▪ 종업원 ▪ 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

뉴스 클립

국내 동향

1 공정거래위원회, 애플코리아에 불공정 행위 자진시정안 최종 확정

공정거래위원회는 2월 3일, 애플코리아의 거래상 지위 남용 행위에 대해 그동안의 불공정거래 행위를 근절하도록 하는 동의의결안(자진시정안)을 최종 확정했다고 밝혔다. 동의의결제도는 불공정행위로 제재 대상에 오른 기업이 자진시정 계획을 내고, 공정위가 이를 인정하면 법 위반 여부를 따지지 않고 사건을 종결하는 제도이다.

공정위가 동의의결제도를 통해 피해업체 뿐 아니라 소비자까지 금전적 혜택을 받도록 처리한 것은 이번이 처음이다.

* 참고: 한겨레 신문, 2021.02.03

2. 국가별 부패인식지수(CPI) 대한민국 33위

국제투명성기구(TI)가 1월 28일 발표한 국가별 부패인식지수(CPI)에서 우리나라는 100점 만점에 61점, 180개국 중 33위를 차지하며 역대 최고 점수를 기록했다. CPI는 국가별 공공정치 부문에 존재하는 부패 수준을 평가하는 세계적인 지표다.

권익위는 "문재인 정부 출범 초부터 보여준 정부의 반(反)부패 개혁 의지와 노력이 대내외 인식 개선에 크게 기여한 것으로 보인다"고 평가했다. 구체적으로는 ▲ 코로나19의 K방역 성과 ▲ 공정사회반부패협의회, 청렴사회민관협의회 운영 등이 긍정적인 영향을 미친 것으로 보인다.

* 참고: 조선일보, 2021.01.28.

해외 동향

1. 노르웨이 국부펀드, 투자 기업에 여성 이사 확대 압박

세계 최대 규모인 노르웨이 국부펀드가 자신들의 투자 기업에 여성 이사를 확대하도록 요구하기로 했다. 노르웨이 국부펀드에서 거버넌스와 규제 준수 담당자는 성 다양성이 매우 중요하므로 투자한 회사의 이사회에 더 많은 여성 이사가 있기를 바란다고 말했다. 이에 따르면 노르웨이 국부펀드는 투자 회사 가운데 이사회에 여성 비중이 30%에 못 미치는 회사에 대해 여성 이사 총원 목표를 설정하도록 요구하기로 했다.

노르웨이는 세계 처음으로 2003년 성별 할당제를 도입한 국가로, 당시 약 500개사를 상대로 이사회 내 여성 비율을 40%까지 높이도록 요구했다.

* 참고: 연합뉴스, 2021.02.16.

2. 독일, 재택근무 허용하지 않는 기업에 최대 668만 원 벌금 부과

독일 정부는 오는 3월 15일까지 별다른 사유 없이 직원의 재택근무를 허용하지 않는 기업에 대해 최대 5000유로(약 668만 원)의 벌금을 부과하는 구상안을 발표했다. 독일 노동부는 구상안에서 "법규명령을 시행할 수 있는데도 시행하지 않으면 관계 당국이 해당 업무를 금지할 수 있다"고 밝혔다. 불가피하게 출근해야 하는 경우 고용주들인 직원당 10㎡의 공간과 의학적 마스크를 제공해야 한다. 다만, 재택 근무와 관련한 제재는 기업에만 적용하므로 회사 명령을 받고 출근한 직원들은 처벌 대상에 해당되지 않는다.

* 참고: 한국경제, 2021.01.21.

행사소식

BIS Summit 2021

BIS Summit은 프로젝트 발족 이후부터 현재까지 기업 반부패 지형의 변화를 파악하고 정부 유관 부처 및 국내외 기업 반부패 전문화와 함께 기업의 투명성 제고를 위한 향후 방향성에 대해 논의

주최 : 유엔글로벌콤팩트 한국협회, 한국사회책임투자포럼

일시 : 2021년 3월 26일 / 오전10:00 ~ 16:00

장소 : 광화문 포시즌즈호텔 누리볼룸(6F) 온라인/오프라인 동시진행

안내 : <http://unglobalcompact.kr/our-work/notice/?mod=document&uid=1901>

문화 속 기업윤리

'진정성'이 트렌드다

- 도서, 「트렌드 코리아 2021」

1년째 이어지고 있는 감염병 대유행 사태가 어느덧 일상이 되어버린 가운데, 전 세계를 휩쓸고 있는 코로나19의 종식여부를 두고 '완전 종식은 어렵다'라는 시각이 지배적이다. 이러한 상황을 방증하듯 책 '트렌드 코리아 2021'에서 선정한 올해의 트렌드 역시 코로나19가 미친 영향을 크게 벗어나지 않는다.



올해의 트렌드로 선정한 10개의 키워드 중 중점적으로 살펴볼 만한 것은 '브이노믹스', '피보팅', '휴먼터치'다. 이 세 가지 키워드는 내용적 측면에서 유기적으로 연결되며 앞으로 기업의 사업과 기업윤리가 나아가야 할 방향을 제시한다.

먼저 '브이노믹스(V-nomics)'란 바이러스(Virus)와 경제(Economics)의 합성어로, '바이러스가 바꾸게 될 경제'를 의미한다. 책에서는 코로나19 이후 한국사회의 경제회복 패턴을 알파벳 'K자형'으로 예측하며 산업별로 회복과 하락세가 공존할 것이라고 전망했다. 경제 회복 단계에서조차 양극화가 나타날 것으로 예측됨에 따라 소비자의 상품 선택 기준은 위기상황에서도 안심하고 사용할 수 있는 '검증된 안정성'에 초점이 맞춰질 것이라는 전망이다. 뿐만 아니라, 상생과 친환경 등 본질적 가치에 대한 관심이 높아져 소비하고

자 하는 기업의 사회적 책임에 대한 인식도 더욱 높아질 것으로 예측하고 있다.

이런 사회와 소비자의 가치변화에 발맞춰 기업 역시 사업 영역, 사업 방향을 전환할 필요가 있다. 이것이 '피보팅'이다. '축을 옮긴다'라는 뜻의 스포츠 용어이기도 한 이 단어는 이제 경제용어로 사용되며 기업이 사업과 사회적 책임을 바라보던 시선의 '축'을 확장하여 그동안 시혜적 차원으로 접근했던 사회공헌이나 환경보호의 문제, 기업이익에 가려져 등한시됐던 노동자 권리와 같은 문제 해결을 위해 더욱 적극적인 태도로 나서야 함을 시사한다. 기업의 사회적 책임은 마지막 키워드인 '휴먼터치'에서 한 번 더 확장된다. 책은 코로나19와 함께 본격적으로 시작된 '언택트 기술'이 궁극적으로 지향해야 할 방향은 기술발전을 넘어 인간적 접촉을 보완하는 문제라고 말한다. 기술이 해결할 수 없거나 기술의 발전으로 간과하기 쉬

운 근본적 가치에 관심을 기울여야 한다는 것이다. 이에 기업에서는 외부에 보여지는 사회적 책임뿐 아니라 조직 구성원의 권리 보장, 조직원 배려, 조직원 간 소통 등 조직 내부의 문제에도 관심을 놓쳐서는 안 된다.

결국 기업이 사업적·윤리적 측면에서 동시에 잡아야 할 궁극적인 트렌드는 '진정성'이다. 사회적 책임과 상생에 얼마나 적극적으로 나서는지, 기업의 단편적인 이윤 추구가 아니라 '기업-소비자-사회'의 공존을 위해 얼마나 진정성 있는 태도를 보이는지 여부가 기업의 존폐를 결정할 것이다. 이것이 결국 소비자 신뢰와 시장의 확장으로 이어지기 때문이다.

(이미지 출처: 교보문고)

윤리 한 스폰



회사 법인차량 등의 공용물, 소모품, 회사 예산 사용으로 발생한 항공마일리지나 적립 포인트 등의 부가서비스를 정당한 사유 없이 사적으로 사용하거나 수익을 편취해서는 안 됩니다. **정해진 목적 이외에 부득이하게 사용이 필요한 경우라면 예산 관리 부서와 상의하여 승인을 받은 후 사용해야 합니다.**

소중한 회사 자산. 바르고 투명하게 사용합니다.

공감+

맹그로브 나무의 뿌리

열대 지방의 강 하구나 강과 바다가 만나는 습지에는 맹그로브 나무가 숲을 이루고 있다. 맹그로브 나무에는 문어 다리처럼 생긴 뿌리들이 있는데, 이 뿌리들은 모두 다른 역할을 한다.

첫 번째 뿌리는 땅속 깊숙이 파고들어 나무를 땅에 붙들어주는 역할을 하며, 두 번째 뿌리는 옆으로 넓게 퍼져 나무가 쓰러지지 않도록 지탱하는 역할을 한다. 그리고 세 번째 뿌리는 흡수된 염분을 밖으로 빼내는 역할을, 네 번째 뿌리는 물 밖으로 뿜어 나가 잎사귀 대신 나무에 산소를 공급하는 역할을 한다.

만일 이 뿌리 중 하나라도 제 역할을 하지 않는다면 맹그로브 나무는 씨들과 말 것이다.

임직원은 회사라는 나무의 뿌리와 같습니다. 임직원이 자신의 역할을 충실히 해낼 때, 조직도 건강하게 성장합니다.

윤리문자

윤리메시지

회사 자산의
투명한 관리와 신뢰 확보는

“ 임직원의 공정하고
올바른 예산사용 습관으로
만들어집니다. ”

독자 퀴즈

Q. 공동체의 사회적 안정을 강화하고 경제적 후생, 사회 형평성을 증대하는 경제 형태로 디지털 기술을 통해 새로이 출현하고 있는 경제양식은?

- ① 시장경제
- ② 공유경제
- ③ 우버화
- ④ 구독경제

- ◆ **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 정답자**는 김효광님, 김세형님, 주경덕님, 김학수님, 김형룡님입니다.
축하드립니다!!