

발 간 등 록 번 호
11-1140100-000219-06

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

5

MZ세대와 기업의 공정문화

2023 May | vol.125

www.acrc.go.kr 국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스

국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.

발행일: 2023년 5월 1일(매월발행, 통권 125호, 비매품)

발행인: 전현희

발행처: 국민권익위원회 구독신청: 044-200-7167

주소: 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실



☎ 110

정부 민원안내
부패·공익신고

COVER STORY

기업의 지속가능한 발전을 위해 소비자의 인식, 문화의 트렌드를 반영하는 것은 필수적이라 할 수 있다. 이와 더불어 기업 운영의 핵심요소인 인적 요소와 이들의 가치관, 추구하는 조직문화 등에 관심을 가지고 살펴보는 것이 필요하다. 국내외 매체와 기관들은 조사를 통해 ‘MZ 세대’로 명명되는 세대가 ‘공정’에 민감하다고 분석하고 있다. 최근 들어 특히 부각되고 있는 공정성과 청렴윤리경영을 위한 청렴·투명성은 일맥상통하는 가치이다. 이번 호에서는 MZ 세대의 성향, 인식 등과 기업들이 공정한 보상을 위해 어떤 노력을 하고있는지 살펴보고 청렴윤리경영에 대해 MZ 세대가 바라보는 ‘공정’의 관점에서 접근해보고자 한다.

목 차

01	전문가 코칭 공정문화를 통한 청렴윤리경영 노력 강승훈 수석연구위원
02	사례 돋보기 MZ세대의 공정문화와 IT기업 사례
03	보고서 리뷰 MZ세대의 인식 Deloitte Insights: 딜로이트 글로벌 2021/2022 MZ세대 서베이
04	행동하는 윤리경영 청렴윤리경영: 부패발생 예방 및 대응체계
05	문화 속 기업윤리 MZ세대의 공정 인식 도서, 'MZ 익스피리언스'
06	뉴스클립 국민권익위원회 청렴윤리경영 동향 국내외 동향
07	웹툰 윤리네컷 소통을 통한 공정문화 만들기
08	행사소식
09	퀴즈

공정문화를 통한 청렴윤리경영 노력

이번 호에서는 ‘이제부터 일하는 방식이 달라집니다’의 저자인 LG 경영연구원 강승훈 수석연구위원과의 인터뷰를 통해 MZ 세대가 말하는 공정성은 무엇이며, 공정문화를 만들기 위해 기업들이 어떠한 노력을 하고 있는지 알아보고자 한다.



Q1. 여론조사와 보고서, 기사 등의 매체들을 통해 나타나는 MZ세대의 특징으로 '공정'을 중시한다는 점을 꼽을 수 있겠는데요, 이러한 MZ세대의 특징과 MZ세대의 '공정 인식'은 무엇이며, 이로 인해 기업에 어떤 변화가 나타나고 있나요?

MZ세대가 중요하게 여기는 가치들은 그들의 성장 과정 속에서 자연스럽게 형성된 것으로 봐야 합니다. 따라서 기성세대는 MZ세대가 표방하는 가치를 피상적으로 보기 이전에 그들이 자라온 환경을 이해하려 노력해야 합니다.

MZ세대는 한 마디로 '저성장기, 적은 자원을 놓고 누구보다 치열한 경쟁을 겪어온 세대'라고 말할 수 있습니다. 물론 기존 세대도 풍요 속에서만 성장한 것은 아니고, 경쟁을 겪지 않은 것도 아닙니다. 하지만 베이비 부머와 X, Y세대와 같은 기성 세대들은 경제 성장 속에서 자라왔다는 점에서 MZ와는 근본적 차이가 있습니다.

성장사회와 정체된 사회는 경쟁의 양상이 다를 수 밖에 없습니다. 성장사회에서는 이번 기회를 놓치더라도 다음 기회가 있을 가능성이 높지만, 저성장 사회에서는 그렇지 않습니다. 그래서 MZ세대는 불합리한 룰로 인해 기회를 놓치게 되면 민감하게 반응합니다. MZ세대는 경쟁을 당연한 것으로 받아들입니다. 하지만 최소한 경쟁의 룰만큼은 합리적이고 자신들이 이해할 수 있는 것이길 바랍니다. 최소한 같은 룰로 같은 출발선에 서게 해 달라, 그것이 이들이 주목하는 가치인 공정의 개념입니다.

이로 인한 기업의 가장 큰 변화로는 바로 투명한 룰에 의한 성과급의 확산이라 할 수 있습니다. 과거의 성과급이 최고 경영진이 사후적으로 결정하는 일종의 시혜적인 성격을 띄고 있었다면, 최근에는 사전에 정해진 투명하고 공개된 기준에 따라 성과급을 운영하는 기업이 늘어나고 있습니다. 이러한 노력이 MZ세대의 공정 인식이 기업의 관행을 바꾼 대표적인 예라고 하겠습니다.

Q2. MZ세대의 인식을 반영하고 공정한 기업 문화를 만들기 위해 기업들은 어떤 노력을 하고 있으며 '공정 문화'는 어떻게 기업의 성과로 이어지고 있나요? (우수사례 소개)

'공정'이라는 관점에서 또 하나 중요한 것은 바로 연공주의의 타파라고 할 수 있습니다. 2018년 한국경제연구

급여와 함께 최근 기업들이 관심을 가지고 있는 것은 수평적 문화를 만들려는 노력입니다. 연차와 관계 없이 자신의 생각을 말할 수 있고 옳다면 받아들여져야 공정한 것이겠죠. 그러한 사례로 LG전자는 작년에 조직문화를 위한 실행 가이드를 만들었는데요. 그 중에 ‘생각 위에 직급을 올려놓지 말자’라는 내용이 있습니다. 나이나 연차보다 실력으로 공정하게 일하는 문화를 만들기 위한 노력이지요. 많은 기업들이 직급 호칭을 단순화하거나 이름 혹은 ‘님’으로 서로를 부르도록 하는 것도 같은 맥락입니다.

물론 오랜 기간 위계적 문화를 유지해 온 조직이 호칭을 바꾼다고 극적으로 바뀌지는 않습니다. 그러나 저는 이러한 노력을 지속하는 과정에서 조금씩 조직의 분위기가 바뀌고 있고, 어쩌면 MZ세대가 숨김 없이 자신의 목소리를 내고 그것이 조금씩 투명하고 공정한 기준을 만들어가고 있는 것 자체가 그간의 노력이 쌓여 만든 성과라고 봅니다.

[LG전자 조직문화 실행가이드 사례]

2022년 5월 전사 조직문화 개선을 위해 8개 핵심가치에 기반하여 11가지 실행가이드를 개발하였다.

LG전자는 2022년 2월 초부터 국내외 임직원 대상으로 서베이를 실시하여 개선사항을 도출하고 구성원들의 의견을 반영한 8개의 핵심가치(소통·민첩·도전·즐거움·신뢰·고객·미래준비·치열)를 정하였으며 이를 실행하기 위한 11가지 ‘REINVENT LG전자’ 가이드를 마련했다.

‘REINVENT LG전자’는 구성원들 스스로가 즐거운 변화를 만들어 가고 새로운 LG전자를 재가동하자는 것을 의미한다.

〈 11가지 조직문화 실행 가이드〉



가이드는 11가지 조항들을 통해 다양성 존중, 효과적인 소통, 솔직하고 적극적인 소통으로 즐겁고 투명한 조직문화 조성, 형식적인 보고 축소, 혁신적 도전, 축적된 노하우를 기반으로 빠른 실행력 담보, 동료간 신뢰, 고객에 대한 끊임 없는 연구 등 소통과 업무방식, 기업 비전의 방향과 관련된 내용을 담고 있다.

[출처: LIVE LG-LG전자 소셜 매거진. "LG전자, 조직문화 '즐거움의 스위치' 켜다"(2022.05.03)]

MZ세대의 공정문화와 IT기업 사례

MZ 세대의 영향력이 강화되면서 MZ 세대와 기존 세대의 소통을 통한 공존이 새로운 경영 화두로 떠오르고 있다. MZ 세대는 입시와 취업 등에서 치열한 경쟁을 겪으면서 '공정'을 중요한 가치로 여기게 되었고, 이는 노동에 대한 정당한 급여와 기업의 수평적 조직문화에 대한 요구로 이어지게 되었다. 특히 정보통신기술(ICT) 업계는 IT 개발 핵심인력이 주로 20~30 대로 구성되고, 산업의 급성장으로 개발 인력 품귀 현상을 겪고 있다 보니 MZ 세대와의 조화로운 융합이 지속가능한 경영을 위한 필수 요소로 꼽힌다. IT 기업들 역시 구성원이 '공정하다'고 느끼는 형태로 업무 환경과 기업 문화를 재편성하기 위해 노력하고 있다.

이번 사례 돋보기에서는 위와 같은 이슈를 고찰하고, IT 기업을 중심으로 MZ 세대의 공정문화와 이를 구축한 기업 사례를 알아보고자 한다.

네이버 (NAVER)

2019 년 네이버는 역대 최고 실적을 기록하였으나 전년도 수준의 성과급을 지급하자 'MZ 세대'를 중심으로 내부 반발이 확산되었다. 이에 네이버 창업자 이해진 글로벌 투자책임자는 직접 사내 간담회를 열어 스톡옵션 권리를 부여하고 직원들과 소통하였다. 최근에는 보다 건강한 조직문화를 만들어 가기 위해 스톡옵션에 이어 스톡그랜트(stock grant) 제도를 도입하여 구성원 보상체계 강화하였다.

스톡그랜트는 회사 주식을 직접 무상으로 주는 인센티브 방식으로 스톡옵션(stock option)과 달리, 의무 보유 기간이 없기 때문에 지급받은 즉시 매도해 현금으로 교환할 수 있다는 게 가장 큰 장점이다. 이로써 네이버는 여타 기업들의 보상 체계인 연봉과 인센티브 외에 스톡옵션, 스톡그랜트, 주식매입 리워드라는 다양한 주식 보상 프로그램을 운영하게 되었다.

또한, 컴패니언 데이(사내 온라인 간담회), 지금 만나러 갑니다(HR 채널팀과 구성원 간의 소통채널) 등 경영진-직원, 직원-직원 간의 소통기회 마련하였고, 구성원 역량 개발을 위한 KAIST, 서울대 협업 및 Engineering Day, 전사 인권경영체계 수립 및 구성원 인권 고충처리 채널 개편 등의 노력하고 있다.

구글 (Google)

미국은 한국과 달리 밀레니얼 세대와 Z 세대를 통합하지 않고, 90 년대 중반 이후에 출생한 Z 세대가 새로운 주류로 떠오르고 있다. Z 세대는 전세계를 충격에 빠트린 911 테러 사건을 너무 어린 나이에 경험하였고 유년기에는 서브프라임 모기 사태, 청소년기에 급증한 총기 난사 사건, 흑인에 대한 과잉진압 등으로 인한 많은 사회 운동을 경험한 세대이다. 여러 사회적 영향을 받으며 성장한 미국의 Z 세대는 인종 문제와 성 평등, 소득 재분배 등 사회적인 이슈에 관해 관심이 많은 특징이 있다.

구글은 Z 세대 직원들이 만족할 수 있는 공정문화를 구축하기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있다. 2021 년 인사부서에 해당되는 ‘People Operation’ 부서는 채용 과정에서 형평성을 우선하기 위한 전략과 이니셔티브를 강화했다. 먼저 채용 관리자 및 담당자를 대상으로 채용 시 개인적 편견을 없애고자 다문화 교육을 확대하였다. 그리고 구글은 승진등급 보정 과정을 거치는 성과관리 제도를 도입하였는데, 이는 각 관리자가 피평가자에 대해 매긴 등급 판정 초안을 두고 여러 관리자가 한자리에 앉아 직원들의 등급 판정을 함께 검토한 다음 최종 등급 평가를 확정하는 방식의 제도이다. 이는 등급 판정의 공정성을 보장하는 중요한 단계로 구글 직원들이 평가결과를 납득하는 이유이기도 하다.

또한, 사내 다양한 문화를 존중하고 인권과 공정성을 지키는 노력의 일환으로 글로벌 캠페인인 “모두를 위한 공간(Room for All)”을 시작하였다. 이 캠페인은 자유로운 사무실 위치 조정, 하이브리드 근무¹ 등을 내용으로 담고 있다. 이를 통해 구글은 직원들의 효율적인 업무 적응과 의욕적인 참여를 이끌어 내고자 한다.



[출처: Google Diversity Annual Report 2022]

넷플릭스 (NETFLIX)

‘조용한 사직(Quiet Quitting)’²은 요새 미국의 젊은 직장인 사이에 유행병처럼 퍼져있고, Z 세대 직원들은 쉽게 직장을 그만 두는 경향을 보이고 있다. 한 예로 모 기업의 임직원 대상 조사³에 따르면 Z 세대 직원의 54%가 주저 없이 직장을 그만두는 것으로 나타났다. 넷플릭스는 Z 세대의 이러한 인식을 잘 활용한 기업이다.

넷플릭스의 조직 문화는 ‘규칙 없음’으로 요약된다. 성과만 낸다면 임직원은 어떤 규칙에도 구애받지 않으며, 출퇴근 시간도 따로 정해져 있지 않다. 또한, 넷플릭스는 2021 년 첫 포용성 보고서(Inclusion Report)를

¹ 하이브리드 근무(Hybrid work)란 사무실 근무와 원격근무가 혼합된 근무형태로 시간과 공간의 제약 없이 자유롭게 선택하여 탄력적으로 일하는 것을 말한다. 구글의 경우, 주 3일 오피스 근무를 시행하고 있으나 전 세계 구글 오피스마다 각 현지 상황, 부서 특성, 개인 사정에 맞게 유연하게 근무 체계를 도입하고 있다. 출처: 연합뉴스(2022-10-2) | <https://www.yna.co.kr/view/AKR20221017078800091>

² 조용한 사직(Quiet Quitting)은 ‘직장에서 최소한의 일만 하겠다’는 의미하는 용어로 정해진 시간과 업무 범위 내에서만 일하고 초과근무를 거부하는 노동 방식을 뜻하는 신조어로, 워싱턴포스트(WP)는 이 신조어가 ‘직장인이 개인의 생활보다 일을 중시하고 일에 열정적으로 임하는 라이프 스타일을 포기하고, 직장에서 (주어진 것) 이상을 하려는 생각을 중단하고 있다는 것’을 보여준다고 분석했다. 출처: 네이버 시사상식사전

³ 마이크로소프트의 임직원 3만명 대상 조사결과. 출처: Quiet Quitting: Everything You Need to Know | Engagedly(2022-09-14)

발간하며 자율과 책임 문화가 다양성, 포용성과 만나 혁신성, 창의성, 문제해결능력을 향상할 수 있다고 주장한다. 많은 사람들을 대변하고 포용성을 향상시키기 위해 넷플릭스는 편견 없는 채용 프로세스와 직원 커뮤니티를 운영하고 있으며, 채용 담당부서를 대상으로 채용 과정에서의 편견, 관습 등을 발견하고 개선할 수 있도록 훈련 프로그램을 지원하고 있다. 또한 흑인, 라틴계, 아시아계, 성소수자(LGBTQ+) ⁴ 와 같은 커뮤니티와의 이벤트 개최를 통해 네트워크를 구축하고, 새로운 인재를 발굴을 위한 통로로 활용하고 있다. 더불어 다양한 커뮤니티 운영을 통해 직원의 소속감을 고취하며 유대감을 향상하기 위한 지원을 하고 있다.

〈넷플릭스의 다양한 사내 커뮤니티 그룹〉



[출처: Netflix(2021). 2020 Inclusion Report]

참고

네이버 2021 통합보고서

Google Diversity Annual Report 2022

Netflix 2020 Inclusion Report

한국경제(2021-04-19), '네이버, 모든 직원에 스톡옵션 1천만원씩 3년간 쏜다'

미국 진출을 위해 Z세대를 공략하라(2018-03-06), 주 로스앤젤레스 대한민국 총영사관 https://overseas.mof.go.kr/us-bsangeles-ko/bd/m_4370/view.do?seq=1345998&schFr=&schTo=&schVbd=&schTp=&multi_tm_seq=0&itm_seq_1=0&itm_seq_2=0&company_cd=&company_nm=

⁴ LGBT는 여성 동성애자(lesbian), 남성 동성애자(gay), 양성애자(bisexual), 성전환자(transgender) 등의 머리글자를 딴 용어로 성소수자 커뮤니티 전체를 의미. 성소수자전반(queer) 혹은 성적체성에 관해 갈등하는 이(questioning) 등의 머리글자 Q를 포함하여 LGBTQ로 쓰이기도 하며 더 많은 성소수자들을 아우르기 위해 LGBTQ+(플러스)로 쓰기도 함. 출처: 중앙일보(2019-07-27) |

<https://www.joongang.co.kr/article/23537325#home>

MZ세대의 인식



보고서: Deloitte Insights: 딜로이트 글로벌 2022 MZ세대 서베이(2202.05)

Deloitte Insights: 딜로이트 글로벌 2021 MZ세대 서베이(2021.07)

최근 MZ 세대 직원들이 성과급 관련 공정성 논란을 점화하고, 젊은 층 중심으로 ‘MZ 노조⁵⁾’를 구성하는 등 공정성을 바탕으로 기존 체계에 대해 문제를 제기하고 있다. 사회 전반에서 MZ 세대 파악을 위한 연구가 계속되고 있는 가운데, 향후 기업 임직원 중 해당 세대의 구성비율이 더 증가할 것으로 예상되면서 기업의 MZ 세대에 대한 이해가 중요해지고 있다.

경영컨설팅기업 딜로이트의 ‘밀레니얼과 Z 세대 서베이(Millennial and Gen Z Survey)’ 보고서는 매년 경제, 사회·정치적 환경 전반에서 밀레니얼 세대와 Z 세대의 인식 변화에 대해 설문조사를 실시하고 그 결과를 바탕으로 인사이트를 도출하고 있다. 이번 보고서 리뷰에서는 2021 년과 2022 년 딜로이트 MZ 세대 서베이에서 나타나는 MZ 세대의 인식 중 윤리, 기업문화와 관련된 특징을 살펴보고 도서 ‘공정한 보상’과 여러 기사 등을 통해 기업에의 시사점을 알아보고자 한다.

MZ세대의 인식

1. 공정한 보상체계

생활비와 재정 걱정에서 허덕이는 MZ 세대

‘글로벌 MZ 세대 서베이 보고서(2021, 2022)’에 의하면 MZ 세대는 생활비와 재정문제에 큰 어려움을 느끼는 것으로 나타난다. 글로벌 MZ 세대의 거의 절반(Z 세대 46%, 밀레니얼 세대 47%)이 매달 근근이 생활하며 생활비 부족을 걱정하는 것으로 나타났으며, 25% 이상(Z 세대 26%, 밀레니얼 세대 31%)이 은퇴 후 재정 안정에 대해 확신하지 못했다. 생활비는 MZ 세대의 최대 걱정거리로 꼽히고 있고, 이는 한국의 MZ 세대에게서도 마찬가지로 나타나고 있다. 경제전망에 대한 인식조사에서도 낙관적인 응답자는 28%로 저조하게 나타났다.

⁵⁾ 2023년 2월 21일, LG전자 사무직 노조, 서울교통공사 올바른 노조, 금호타이어 사무직 노조 등 기존 양대 노총에 가입하지 않은 제3의 노조(조합원 약 8천 여명)들이 모여 ‘새로고침 노동자협의회’를 구성하였고, 이를 언론에서 ‘MZ노조’로 지칭하였으나 새로고침 측은 연명충이 아닌 사무직 직종으로 구성된 것임을 밝혔다(출처: 스포스포프리미엄(2023-03-18), ‘어디에나 있지만 어디에도 없는 ‘MZ노조’).

또한 MZ 세대는 부와 소득의 불평등에 대해 크게 느끼고 있다. 2022 년 보고서에 따르면 응답자의 70% 이상(Z 세대 72%, 밀레니얼 세대 77%)이 자국 내 최고 소득층과 최저 소득층 간 격차가 더욱 벌어지고 있다고 응답했다. 특히, 한국의 경우 부와 소득이 불평등하다고 응답한 비율이 글로벌 평균보다 높았다. 부와 소득의 불평등에 대해 글로벌 MZ 세대들은 국가 정책 및 규제 등 구조적 문제 그리고 고위 경영진-근로자의 임금격차를 주요 원인으로 꼽고 있다.

MZ 세대, 불확실한 미래와 경쟁환경으로 ‘공정’은 생존 룰

도서 ‘공정한 보상’과 동아비즈니스리뷰의 기사 “불확실한 미래 보상보다 현재가 중요-MZ 세대는 투명한 소통을 원한다” 등 전문가들의 의견을 참고하면, MZ 세대는 불안정한 재정상황과 저성장 시대를 겪으면서 타 세대에 비해 미래보다 현재를 중시하는 성향이 강하게 나타나고, 막연한 미래 보상보다는 현재의 즉각적이고 예측 가능한 평가기준과 그에 합당한 보상을 선호한다고 한다. 뿐만 아니라 MZ 세대는 어릴 적부터 끊임없는 경쟁과 평가를 겪어왔다. 이로 인해 명확한 기준에 따른 정확한 평가와 공정한 결과에 익숙하며 이것이 그들의 삶을 둘러싼 서바이벌 룰이었다고 전문가들은 분석한다. 즉, MZ 세대에게 ‘공정성’은 노력에 대한 정당한 대가를 요구하는 실용적인 개념으로서 그들에게 가장 기본적이고 당연한 가치로 여겨지고 있는 것이다.

이에 전문가들은 리더들이 MZ 세대의 경제적 불안에 대해 신경쓰지 않는다면 조직의 발전을 위해 반드시 필요한 인력을 배척하게 될 수 있다고 충고했다. 조직 내 MZ 세대 구성비율의 증가와 온라인 상의 회사정보 공유로 변화 요구는 어떤 기업에서든 나타날 수 있다. 그러므로 기업은 보상 및 평가에서의 ‘공정성’ 이슈에 대해 다음과 같은 소통방식이 요구된다. MZ 세대 직원의 의견을 조직 입장에서 판단하지 않고 있는 그대로 수렴하려는 노력이 필요하며 이를 위해 익명성을 보장한 설문조사, 제 3 자 의견 청취 등의 방식을 사용할 수 있다. 기업조직 내 투명한 소통창구를 마련함으로써 외부 플랫폼(블라인드 등)에서 이슈가 제기되는 것을 방지하고 기업 내부에서 의견을 함께 고민하고 해결할 수 있다.

2. 성장기회

대(大)퇴사(Big Quitting)

이직률은 역대 가장 높은 수준에 이르러 ‘대퇴사 시대’로도 불리고 있다. 2022 년 딜로이트 보고서의 설문 결과 ‘향후 2 년 내 직장을 떠날 것이라는 MZ 세대’는 불충분한 급여를 1 위 퇴사 사유로 꼽았으나 직장 선택 시에는 워라밸⁶ 및 교육훈련과 자기개발의 기회를 우선순위로 꼽았다. 한국 MZ 세대 역시 주된 이직 원인을 불충분한 급여와 번아웃으로 꼽았다. 현 직장에 머무는 주된 이유로 워라밸을 가장 많이 언급하였으며 그 외에 직장 문화, 업무 성취도가 다음 순위로 언급되었다. 이에 대해 2022 년 딜로이트 보고서에서는 ‘기업들은 이러한 대(大)사직의 시기에서 교훈을 얻어 인재를 유치하고 유지하는 데 도움이 되도록 업무환경 변화를 실행에 옮길 수 있다며’ 오히려 이를 기회요소로 보기도 한다. MZ 세대의 사직 양상을 파악하면 기업이

⁶ 워라밸은 일과 삶의 균형(work and life balance)의 준말로 개인의 일(Work)과 생활(Life)이 조화롭게 균형을 유지하여 근로자가 자신의 일과 개인적 생활을 모두 잘해내고 있다고 느끼는 상태를 의미.

MZ 직원의 근속을 유지하려면 임직원들에게 훌륭한 워라밸 및 직장 문화, 교육 제공, 커리어 개발 기회를 제공해야 한다는 것을 알 수 있다.

근무방식 재정립 기회

MZ 세대 구성원들은 승진보다 성장할 수 있는 기회를 선호한다. 그 원인으로는 경제적 불안정, 사무직 자동화에서 예상되는 고용 불안정, 고용계약을 상호 계약관계로 보는 가치관 등이 언급된다.(동아비즈니스리뷰(2021.06), HR insight(2021.06)) 보고서들을 참고하면 변화하는 업무환경에 적응할 수 있도록 지원하는 기업들이 구직자들의 더 많은 관심을 받을 것으로 예상된다. 이에 맞춰 HR insight 보고서는 기업에게 직원의 역량을 담당 직무에 한정하기 보다는 직원이 원하는 직업(Job)에 범용적으로 활용할 수 있도록 양적 고용안정 차원을 넘어 질적 고용안정 차원에서 교육훈련 제도를 운영할 것을 제안한다.

3. 변화 요구

MZ 세대 구성원 의사반영과 조직 소속감

2022 년 딜로이트 보고서에 따르면 Z 세대는 경직된 위계질서가 아닌 기업에 공개적으로 의견을 개진하고 직장 문화 형성을 주도할 수 있는 업무환경을 원한다. 이와 관련하여 Z 세대 32%, 밀레니얼 세대 33%가 조직 내 상명하달식 의사결정이 이루어지므로 구성원의 피드백이 실행에 옮겨지는 경우가 별로 없다고 답했다. 다만 이러한 답변은 응답자의 직위에 따라 달라지는 양상을 보였다. 고위직 MZ 세대는 직책을 막론하고 소속 조직이 모든 구성원의 의견을 경청하고 피드백을 반영한다고 답한 비율이 하위직 MZ 세대에 비해 상대적으로 높았다. 이런 결과는 모든 구성원이 주장을 펼치고 업무환경 변화를 주도할 수 있는 권한을 가질 수 있도록 조직들이 더 많이 노력해야 한다는 것을 의미한다.

조직 내 모든 구성원에게 권한을 부여하면 더욱 포용적 환경을 만드는 데 도움이 된다. MZ 세대의 52%는 조직 내 변화를 주도할 권한이 있다고 답했고, Z 세대의 89% 및 밀레니얼 세대 90%가 소속감을 느끼고 있다고 응답했다. 조사 결과를 바탕으로 해당 보고서는 기업 구성원들이 자신의 목소리가 수용되고 있다고 느끼면 소속 조직에 대한 애착과 충성도가 강해진다고 분석한다.

〈조직 내 권한 및 의견수용과 조직 충성도〉

	권한이 있다고 답한 응답자		자신의 주장이 수용되지 않는다고 답한 응답자	
	Z세대	밀레니얼 세대	Z세대	밀레니얼 세대
“5년 이상 재직하겠다”	66%	65%	24%	25%
“2년 내 퇴사하겠다”	38%	33%	47%	54%

[출처: Deloitte Insights: 딜로이트 글로벌 2022 MZ세대 서베이(2202.05)]

행동하는 MZ

MZ 세대는 가치관과 신념에 따라 적극적으로 행동하고 목소리를 낸다. 글로벌 MZ 세대는 차별과 소득 불평등을 해결하기 위해 행동하는 경향이 있었으며, 한국 MZ 세대의 경우 차별해소를 위한 행동은 글로벌 평균보다 낮으나 불매운동 등 기업변화 유도를 위한 행동에는 글로벌 평균보다 적극적으로 나서는 경향을 보였다.

동아비즈니스리뷰 기사와 HR insight 에 따르면 MZ 세대는 디지털 네이티브로서 온라인 상에서 소통이 활발하며 뜻이 맞는 사람들끼리 모여 그 뜻을 실천에 옮기는 것이 낯설지 않은 것으로 나타난다. 선행이 알려진 가게에 찾아가 매출을 올려주는 ‘돈쫓’, 인권침해 등 문제가 있는 상품과 기업 등에 대한 불매운동을 그 예로 들 수 있다. 현재 한국에서 MZ 세대는 LH 사태, 성과급 지급 기준 이슈 등으로 구조적인 공정성 문제에 목소리를 내기 위해 노조를 조직한다. MZ 세대의 노조활동은 부모세대와는 다르게 블라인드 앱, 카톡, 네이버 밴드 등 디지털 환경을 기반으로 이루어지고 있기 때문에 이러한 노사관계의 변화에 맞추어 기업에도 변화가 필요하다.

HR insight 의 보고서는 기업은 조직문화 차원에서 구성원이 주체로 참가할 기회를 전폭적으로 제공해야 할 필요가 있다고 말하고 있다. 또한 MZ 세대는 디지털 플랫폼 기반, 비대면, 실리를 추구하는 성향이 있으므로 이를 고려하여 단체협약 체결 시 비대면 매체이자 즉각적인 공유가 가능한 전자체결 방식과 비대면 원격교섭 방식을 제안한다. .

신념에 따른 직장선택

MZ 세대는 직장 선택 시 기업이 본인이 추구하는 가치에 부합하는 지 여부도 중요하게 생각한다. 2022 년 딜로이트 보고서에 의하면 MZ 세대 5 명 중 2 명은 본인의 가치에 부합하지 않는 직장이나 직무를 거부했다고 답했다. 반면 소속 기업이 미치는 사회·환경적 영향력 및 다양하고 포용적 문화를 만들려는 기업의 노력에 만족한다는 응답자는 5 년 이상 현 직장에 머물겠다는 비율이 전체보다 높았다. 이러한 설문 결과에 대해 2022 년 딜로이트 보고서는 소속기업의 사회적 영향, 다양성과 포용성, 지속가능성 노력 등에 대한 MZ 세대의 만족도가 직장 충성도에 직접적 영향을 미친다고 분석하고 있어 기업의 청렴윤리경영, 지속가능경영 등이 MZ 세대의 근속을 유지하고 인재를 모집하는 데 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 시사하고 있다.

참고

Deloitte Insights: 딜로이트 글로벌 2022 MZ세대 서베이(2202.05)

Deloitte Insights: 딜로이트 글로벌 2021 MZ세대 서베이(2021.07)

HR Insight, 김진술, MZ세대 사무직 노조 시대, 공정성 회복의 신호탄(2021.06)

대한상공회의소, ‘한국기업의 세대갈등과 기업문화 종합진단 보고서’(2020)

동아비즈니스 리뷰, ‘불확실한 미래 보상보다 현재가 중요-MZ세대는 투명한 소통을 원한다’(2021.06)

https://dbr.donga.com/article/view/1201/article_no/10063/ac/magazine

신재용, 공정한 보상(2021)

조선미디어-더 나은 미래, [제3회 미래지식 포럼] ①MZ세대가 말하는 공정과 기획(2022.11)

<https://futurechosun.com/archives/69869>

청렴윤리경영: 부패발생 예방 및 대응체계

행동하는 윤리경영 코너에서는 지난 호에 이어서 반부패·윤리경영 가이드라인들이 제시하는 기업의 청렴윤리경영 시스템 구축방법 ‘Plan-Do-See’ 중 ‘See(검토)’ 단계에 대해 중점적으로 알아보고자 한다.

1) 모니터링

효과성 평가

K-CP(공공기관 청렴윤리경영 컴플라이언스 가이드라인)에 따르면 효과성 평가란 청렴윤리경영 시스템이 조직에 내재화 되었는지, 청렴윤리경영 인식이 높아졌는지, 시스템을 통해 부패가 예방, 최소화, 개선되었는지, 실제 부패행위가 감소하였는 지 등을 평가하는 것으로 이를 주기적으로 분석함으로써 시스템의 지속가능성 및 효과성을 높일 수 있다.

효과성 평가의 객관성·신뢰성을 높이기 위해서는 설문조사, 인터뷰, 타 기관 사례 분석 등 다양한 방식을 활용하고, 전문가 자문 및 컨설팅, 외부 기관의 감사·평가결과를 참고하여야 한다. 또한 정량적 지수를 도입할 경우 준법·윤리경영 시스템 효과성의 시계열적 비교 및 외부 기관에 대한 입증이 용이하다.

- **주기:** 연 1 회 이상 주기적 평가
- **범위:** 내·외부 이해관계자 모두 포함하여 평가의 객관성을 향상시키고 고 리스크 분야 사업 관련 부분 시행이 적절한지에 중점을 두어 점검해야 한다.
- **결과 분석:** 성과 및 미흡사항을 면밀히 분석하여 개선하도록 하며 관련 자료를 문서화하여 시계열 분석 및 지속적 개선이 가능케 해야 한다.

관리감독

UNGC(UN 글로벌컴팩트) FAIR PLAYER CLUB 반부패 준법·윤리경영 지침서 (2016)에서는 정기검토와 관리감독 지침을 다음과 같이 설명하고 있다. 청렴윤리경영 시스템이 이행에 대한 책임은 고위경영진에 있다. 그들은 시스템의 성과와 전반을 모니터링 하여 이사회 등에 현황 보고해야 한다. 업무 수행을 위해 준법 감시, 감사, 윤리 위원회를 신설할 수 있으며 조직 구성원은 이행과 관련된 정책과 절차상 업무를 평가할 수 있는 전문적 지식을 보유해야 한다. 부서는 내부갈등을 피하는 방법으로 운영되어야 하며 청렴윤리경영 시스템과 관련된 다양한 활동에 대해 문서를 수집하고 이를 고위경영진에게 직접 보고해야 한다.

2) 후속조치 및 개선

K-CP의 내용과 ISO37001(부패방지경영시스템, Anti-bribery Management System) 가이드 라인, UNGC 지침서의 내용을 중심으로 후속조치 및 개선조치에 대해 살펴보면 다음과 같다.

평가 결과에 따른 부패 리스크 및 개선사항 파악

세 보고서에서는 모두 검토 및 평가 과정을 통해서 개선 기회를 포착할 것을 권고한다. 특히 ISO 37001 가이드라인에서는 앞선 청렴윤리경영 시스템 평가 및 검토 결과에 따라 기준에 미흡하거나 개선이 필요한 사항 혹은 부패 리스크가 파악되면 기업은 즉각적이고 철저하게 후속 시정조치를 시행할 것을 언급하고 있다. 재발 방지를 위해 해당 리스크뿐만 아니라 유사한 잠재 리스크까지도 원인을 찾아 제거해야 한다. K-CP 는 특히 고(高) 리스크에 대한 체계가 미흡하거나 중대한 리스크가 발견된다면 이는 시스템의 자체의 효과성이 미흡하다는 것을 의미하기 때문에 기업은 시스템 전반의 개선체계를 마련할 것을 권고한다. 필요하다면 시스템 자체를 변경하는 것이 요구된다. 이와 관련하여 UNGC 지침서는 프로그램의 대폭적인 개선이 요구될 시 내·외부 관계자의 논의가 선행되어야 한다고 기술하고 있다.

결과 보고

UNGC 지침서를 중심으로 다른 보고서들을 함께 참고하면, 청렴윤리경영 시스템의 운영 성과와 효과를 향상시키기 위해서는 평가와 후속조치들의 결과가 보고되어야 한다. 이때 평가 결과에는 정보의 출처, 결과 보고, 개선사항, 이행시기 등의 운영 요소가 포함된다. 결과 보고 과정에 대한 내용을 주체별로 나눠보면 다음과 같다.

- **부패방지 책임자:** 시스템 평가 결과를 신속하게 기관장 및 고위경영진에 보고한다. 이 결과는 임직원, 주주에게도 공유하여 이에 대해 논의되어야 하는데 그럼으로써 고위 경영진이 지속적으로 시스템을 지지하고 있음을 표명할 수 있다. 또한 공공 이해관계자에게도 기업 검토 평가 결과를 공식 보고할 지 여부도 논의되어야 한다.
- **고위 경영진:** 시스템을 정기적으로 검토하고 조정하며 누적된 결과 및 권고사항을 이사회에 보고해야 한다.
- **이사회:** 보고받은 고위경영진의 결정에 대해 평가 및 승인하고 검토와 평가의 시행이 사전에 정한대로 이루어 졌는지 확인해야 한다. 이사회는 이후 추가로 의혹이 제기될 경우 추가로 특별검토 및 평가를 시행한다.

개선 효과성 검토와 지속적 개선

UNGC 지침서에 따르면 시정조치의 효과성에 대해서도 재검토되어야 한다. 시정조치의 효과성 및 성공 여부는 개선 시행 후 검토 및 평가 절차에서 다시 다뤄져야 한다. 또한 UNGC 지침서와 ISO 37001 가이드라인은 부패방지 체계의 적절성, 충족성, 효과성을 위해서도 청렴준법경영 시스템을 지속적으로 개선해야 한다고 제시한다.

참고

국민권익위원회(2022), 공공기관 청렴윤리경영 컴플라이언스 가이드라인

국민권익위원회(2016), ISO 37001(2016): 부패방지경영시스템 가이드북

유엔글로벌콤팩트(2016), FAIR PLAYER CLUB 반부패 준법·윤리경영 지침서

<http://bis.or.kr/test003/>

MZ세대의 공정 인식, 도서 'MZ 익스피리언스'



〈이미지 출처: 교보문고〉

2021 년 SK 하이닉스 사측이 '기본급의 400%(연봉 20% 수준)를 성과급으로 지급하겠다'고 발표하자, 입사 4 년차 직원은 사내게시판과 이메일로 '대학시절 캠퍼스 리크루팅에서 삼성전자와 비슷한 규모의 성과급을 보장한다는 약속을 회사가 지키지 않고 있다'고 이의를 제기했다. 이는 젊은 직원들을 중심으로 성과급 산정방식을 투명하게 공개하라는 공론으로 이어졌다. 논란이 계속되자 사측은 사과와 함께 '경영방향의 공정함과 투명함에 집중하며, 필요 시 제도개선을 추진하겠다'며 합의점을 찾아갔으나, 이 '성과급 논란'은 LG 에너지솔루션, 삼성전자 등 다른 기업으로 번졌다.

일련의 사건에 대해 'MZ 세대 직원과 충분하고 투명한 소통의 부족함'과 '개인의 성취와 연동되지 않는 우리나라 기업 성과급 제도의 문제점' 등이 지적되었다. 이번 '문화 속의 기업윤리'에서 살펴본 도서 'MZ 익스피리언스'에서는 MZ 세대는 일의 개념이 회사 중심이 아닌 '일' 그 자체이고, 평생직장보다는 '평생직업'으로 인식이 전환되는 중심이 있는 세대라고 설명한다. 경제성장과 안정적인 민주주의 체제가 자리잡은 사회에서 태어난 MZ 세대는 학교체벌, 군대 내 체벌, 촌지 문화, 새치기 등 불합리하고 부당한 관행들을 바로잡아 가는 과정에서 '투명한 절차와 공정성'을 소중한 가치로 인식하고 있다. MZ 세대가 단순히 즉각적이고 철저한 보상체계를 요구한다고 치부할 것이 아니라 그들이 어떠한 맥락과 배경에서 이러한 가치를 우선시 하게 되었는지 이해가 필요하다. '내'가 우선이 되는 삶을 살아온 MZ 세대에게 회사는 개인이 함께 성장해가는 대상이 되고, 자신의 업무가 어떤 기여와 성과를 내는지 명확히 함으로써 스스로 동기부여가 될 수 있다. 따라서 조직에서는 이들이 필요로 하는 피드백을 주어야 한다.

같은 세대가 모두 같은 사고방식과 행동패턴을 보이지 않으나 MZ 가 조직의 주요 계층을 이루면서 이들을 채용하고 이탈을 방지하는 노력이 필요하다. 도서의 저자인 HR 분야 전문가들은 공통적으로 MZ 세대와의 소통이 무엇보다 중요하다고 설명한다. MZ 세대들의 문제로 인식하기 보다는 구성원들과 직접 소통하고, 실질적으로 그들이 원하고 필요로 하는 것이 무엇인지 경청하고 고민하는 것이 필요함을 강조한다.

참고

매일경제(2021.02.09), SK하이닉스에서 시작된 '성과급 논쟁'

국민권익위원회 청렴윤리경영 동향

국민권익위, 채용비리통합신고센터 출범, "행정기관 내 비공무원 '채용 공정성' 확립한다"

2023년 2월 13일 '채용비리통합신고센터'가 정부세종청사 국민권익위원회에서 출범하여 본격적인 활동에 나섰다. 올해 1월 신설된 센터는 정부의 국정과제인 「청년에게 공정한 도약의 기회 보장」을 위해 공공부문 내 채용비리를 근절 및 공정채용 문화 정착 활동을 수행한다. 센터의 주요업무는 ▲공정채용 관리 사각지대 해소 제도개선 ▲ 공공부문 채용·인사담당자 전문교육 ▲ 공공부문 사규컨설팅 ▲ 공공부문 채용관련 전수조사 ▲ 공공부문 채용비리 신고사건 처리 등이 있다.

그 첫 번째 성과로 행정기관 비공무원 채용에 있어 공통적, 체계적 기준이 없어 관리·감독이 이루어지지 않아 채용비리 사건 발생으로 이어지는 문제를 해결하고자 '공정채용 기준'과 '채용비리 피해자 구제 절차'를 마련하고 이를 행정기관 내 비공무원 채용 시 적용할 수 있도록 했다. 또한 센터는 제도개선 권고 이후 각급 행정기관별 권고사항에 대한 자체 지침 개정 등 이행여부를 점검하는 정기 실태점검을 진행하고자 한다. 한편, 내년부터는 채용담당자들의 규정 숙지를 위한 정기적 전문교육과정 도입 등 행정기관 비공무원 채용과정에서의 공정채용이 정착을 위한 체계적인 관리·감독을 추진할 예정이다.

- 국민권익위원회 2023년 3월 23일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=44532

국민권익위, 경찰청과 손 잡고 부패·공익침해 행위 근절 나선다

국민권익위원회와 경찰청은 4월 14일 경찰청에서 마약류 등 주요 부패·공익신고 사건의 신속한 처리와 철저한 수사 등 부패 없는 청렴한 사회를 위한 협력 강화 방안을 논의했다. 지난달 새로 임명된 정승윤 부패방지 부위원장 겸 사무처장(이하 사무처장)과 윤희근 경찰청장의 이번 만남은 부패방지과 국가청렴도 제고를 위해 반부패 관계기관 간 공동 대응을 확대하고 유기적 협력 관계를 구축하기 위해 마련되었다. 두 기관은 ▲마약류 등 주요 부패·공익신고 사건의 신속한 처리 및 철저한 수사 ▲부패사건 조사·수사 과정에서 협력 강화 ▲국가청렴도 제고 방안 등 협력 확대 방안을 논의했다. 또한 정승윤 국민권익위원회 사무처장은 경찰청장에게 부패·공익신고 사건 처리를 위해 전문 수사 인력 지원을 확대를 요청하고 신고자·협력자 등의 신변 보호를 강화, 경찰 수사 과정에서 사적이해관계자 직무회피 등 이해충돌방지 제도가 자리 잡을 수 있도록 당부했다.

- 국민권익위원회 2023년 4월 14일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=44857

국내외 동향

'은행 횡령 사고' 방지... '내부통제 강화' 입법 전망

올해 금융권에서 횡령을 비롯한 내부통제 실패 사례가 잇따르자 은행 이사회의 내부통제 책임을 강화하는 법안이 등장했다. 금융위는 지난해 8월부터 금융감독원, 법조계·학계·업계 등과 '금융권 내부통제 제도개선 태스크포스(TF)'를 꾸리고 금융사 내부통제 강화를 위한 방안을 추진해 왔다. 금융위는 지난 4월 중 금융사 지배구조법 개정안을 입법 예고할 예정이었으나 일부 세부적인 방안에 추가적인 의견 수렴이 필요하다고 판단해 5월 중으로 발표 시점을 미루기로 했다. 금융사의 부패사고 원인이 단순히 내부통제 미비 뿐만 아니라 금융사 경영진 선임 절차의 불투명성도 영향이 있다고 보고 이에 대한 개선점도 논의해 왔으나 경영진 선임 절차의 제도화에는 좀 더 충분한 의견수렴 과정을 거칠 예정이다. 이에 따라 금융위는 2020년 6월 국회에 제출한 지배구조법 개정안에 내부통제 강화 부분을 추가해 우선 입법예고할 것으로 보인다. 금융위가 마련한 개정안에는 등기임원의 개별 보수지급계획에 대해 주주통제를 강화하는 '세이 온 페이(Say-On-Pay)' 제도 의무화와 임원후보추천위원회의 독립성 강화, 사외이사의 전문성 강화 및 순차적 교체 등의 내용이 담겨있다. 또한 중대 금융사고 시 CEO에게 최종 책임을 지을 수 있는 관리의무를 부과하고, 이사회의 내부통제 감사·감독의무 강화, 업무 영역별 임원에 대한 명확한 책무 부여 등 내부통제 관련 '책임지도'(Responsibilities Map) 도입이 핵심이 될 전망이다.

- 한국경제 2023년 3월 26일 <https://www.hankyung.com/politics/article/202303263873i>
- 연합뉴스 2023년 4월 21일 <http://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4263318>

정부, MZ 눈높이에 맞춘 '고용세습' 근절, '공정채용법' 입법 추진

지난 4월 17일 대통령은 MZ세대에 눈높이를 맞춰 고용세습이 우리 헌법 정신에 위배됨을 언급하며 '고용세습 근절'을 통해 청년 세대들의 사회진입 시 '공정한 기회'를 부여하겠다고 밝혔다. 정부는 고용세습에 현행 노동조합법과 고용정책기본법 등을 통한 제재와 함께 형사처벌을 강화하는 채용절차 공정화에 관한 법률(공정채용법) 개정을 연내 추진한다. 최근 여권이 청년층 지지율 하락 국면에 접어들자 청년이 특히 민감해하는 '공정'이라는 가치에 대한 확립을 구체화한 것으로 풀이된다. 공정채용법은 고용 세습, 채용 강요 등 불공정 채용이 발생했을 때 형사처벌까지 가능하도록 처벌 수위를 높인 것을 골자로 한다. 현행법인 '채용절차법(채용 절차의 공정화에 관한 법률)'은 채용 강요 등에 과태료 부과 규정만을 두고 있어 '숨방망이 처벌'이란 지적이 많았다. 고용노동부도 현행 '채용절차법'을 '공정채용법'으로 전면 개정하겠다는 방침을 밝혔다.

- 한국경제 2023년 4월 26일 <https://www.hankyung.com/politics/article/202304264989i>
- 여성경제신문 2023년 4월 19일 <https://www.womaneconomy.co.kr/news/articleView.html?idxno=216592>

에릭슨, 부패혐의에 잘못된 대처로 주주 우려

에릭슨은 2019년도 뇌물 수수 혐의에 대한 조사에서 회사가 이라크 내 무장단체에 뇌물을 줬을 가능성이 있다는 의혹에 대해 사실을 제대로 밝히지 않아 올해 초 미 당국으로부터 2억7,000만 달러의 벌금을 부과 받았다. 이에 주주들은 뇌물 수

수 혐의 사건에 대한 회사의 잘못된 대응에 분노하고 있다. 3월 29일 에릭슨의 주주들은 그룹 연례 총회에서 부패 혐의 대응에 대한 이사회 구성원의 책임을 면제하자는 제안에 반대표를 던졌다. 에릭슨의 이사회는 작년에도 리더십에 대한 질책으로써 책임 면제를 거부당했다. 스웨덴 법에 따르면 회사 주식의 10% 이상을 소유한 주주들에 의해 전년도 부채를 담감받지 못하면 이사회 구성원들이 회사와 투자자들에게 소송을 당할 수 있다.

- 로이터 2023년 3월 30일

<https://www.reuters.com/technology/ericssons-board-rebuked-by-shareholders-agm-second-year-row-2023-03-29/>

금감원, ESG펀드 공시기준안 4-5월 중 마련

금융감독원이 ESG 펀드 관련 공시 기준을 마련하기 위해 금융투자협회와 7개 자산운용사, 자본시장연구원 등과 함께 'ESG 펀드 공시기준 도입 TF'를 출범한다고 29일 밝혔다. 출범한 TF와 함께 금감원은 해외 주요국의 공시 규제 동향을 파악하고, ESG 펀드의 공시 대상과 투자전략, 운용 능력, 운용 실적 등에 대한 공시기준을 마련할 예정이다. 또한 금감원은 오는 5월까지 공시기준(안)을 마련하고, 충분한 의견 수렴을 거쳐 올해 상반기 중으로 공시 서식을 개정하는 등 후속 조치를 시행할 계획이다. 한편, 금감원 관계자는 ESG 펀드 공시 기준이 마련되면 투자자의 정보 비대칭을 해소하고, 책임 운용을 유도해 국제적인 기준에 부합하는 ESG 투자 환경 조성에 도움이 될 것으로 기대한다고 밝혔다.

- ESG경제 2023년 3월 29일 <http://www.esgeconomy.com/news/articleView.html?idxno=3263>
- SBS Biz 2023년 3월 29일 <https://biz.sbs.co.kr/article/20000110500?division=NAVER>

소통을 통한 공정문화 만들기



*주니어 보드: 기업이 과장급 이하의 직원들 중 선발한 청년직원들을 청년중역으로 임명해 기존의 임원회의나 중역회의와는 별도로 회사의 중요 안건이나 문제를 제안·토의·의결하게 하는 제도

행사소식

ESG & Climate Risk Summit Europe 2023

영국과 유럽의 자산 관리자, 헤지 펀드, 생명 보험 회사, 연기금 및 투자 은행의 고위 위험 관리 및 투자 전략 의사 결정권자 등 ESG 리스크 리더들이 온라인 상에서 ESG 위험 관리 및 기후 위험에 대해 소통함으로써 새로운 아이디어, 새로운 관점 등을 얻을 수 있도록 개최된 행사

- 주최: Risk.net
- 일정: 2023년 6월 7일(수)
- 장소: 155 비숍스게이트, 런던
- 참고: <https://events.risk.net/esg-sustainable-investing>

2023 글로벌 ESG 포럼

'ESG를 통한 지속가능성 추구'라는 주제로 국내외 ESG 각 분야의 전문가들이 함께 ESG 전반에 대한 논의하고 각 분야와 관련된 유럽 등 선진 국가의 사례를 분석하여 기업의 지속가능경영을 실천할 수 있도록 방향을 제시하고자 개최되는 포럼

- 주최: 국제ESG협회
- 일정: 2023년 6월 26일(월)~6월 29일(목)
- 장소: 싱가포르 CREATE
- 참고: <https://www.globalesgforum.sg/>

퀴즈

Q. 다음 중 공정한 문화조성을 위한 기업의 활동으로 가장 어울리는 것은?

- ① 투명하고 공정한 보상체계 마련
- ② 하향식 의사결정
- ③ 채용과정에서 불필요한 개인정보 요구
- ④ 기명식 설문조사 실시

퀴즈 응모

국민권익위원회 민간협력담당관실(esg@assist.ac.kr) 앞으로

정답과 성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요(5월 24일 까지).

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프티콘을 보내드립니다.

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

지난 호 정답 ② 익명의 회사를 통한 수익은폐	지난 호 정답자는 김진영님, 박성우님, 이동혁님, 정윤정님, 하서현님입니다. 축하합니다!!
--	---

민원상담 신청부터 결과확인까지 온라인으로 한번에 끝내기

법령·제도·행정 등 민원상담은 ► 국민신문고 www.epeople.go.kr

- ① 상담신청 국민신문고 ► 민원상담·안내
- ② 상담관지정 민원 내용에 따른 상담관 지정
- ③ 사실관계조사 관계 법령 검토 및 자료조사로 사실관계 확인
- ④ 결과확인 국민신문고 ► 민원상담 신청결과