

전문가 코칭

중앙대 사회학과 교수, 한국 사회학회장 신광영

21세기 기업가 정신

윤리 연구소

‘긱(gig) 이코노미’선두주자,
우버(Uber)의 위기

—
‘한눈에 보는 기업가정신
(Entrepreneurship at a Glance)
2017’ 보고서

기업윤리 브리프스

기업가 정신

국내 유일의 기업윤리 월간지
**2018
01**



신광영

중앙대 사회학과 교수, 한국 사회학회장

21세기 기업가 정신



기업가 정신이란 무엇이며, 왜 사회적 이슈가 되는가?

기업가 정신이란 사전적인 의미로는 새로운 기업을 만들어 경제활동을 하는 사람들이 지니고 있는 정신이라고 말할 수 있다. 즉, 경제적인 이윤을 얻기 위해 위험을 무릅쓰고 창업을 하는 사람들이 지니고 있는 가치 지향이나 태도인 것이다. 오스트리아 출신 미국 경제학자 조셉 슐페터는 '기업가'를 더 특별히 강조하여, 새로운 가치를 창출하여 사회와 경제에 기여하려는 사람들로 정의하고, 이들이 지니고 있는 혁신적 사고와 태도를 기업가 정신이라고 정의하였다. 그리고 그는 기업가 정신이 건강한 자본주의 경제의 핵심이라고 보았다. 경쟁적 시장경제에서는 진입 장벽이 낮아서 개인이 혁신적인 사고만 가지고도 새로운 기회를 만들어서 기업으로 발전시킨 사례가 많이 나타난다. 이러한 혁신적 사고와 도전 정신 속에서 경제는 활력이 넘치고, 시민들은 그 활력에 따른 성장의 혜택을 누리게 된다.

대표적인 예로서, 마이크로 소프트의 빌 게이츠나 애플의 창시자 스티브 잡스와 같은 창업자들이 보여준 새로운 혁신과 경제성장의 동력은 바로 '창조적 파괴'에서 유래한 것이다. 그리고 이 창조적 파괴가 전 세계 인류의 삶의 질을 높이는 데도 기여하였다. 부동산 투기와 금융투자를 통하여 수익을 올리는 부자들의 태도와 다르게, 기업가 정신은 경제적 이익 추구하고 더불어 국민 전체의 이익을 증진시키는 것이다. 기업가 정신이 부족한 기업이 많아질수록 경제는 활력을 잃고, 국민의 삶은 나아지지 않는다. 그러므로 기업가 정신은 건강한 경제와 경제성장의 핵심이다. (벤처)창업 기업은 기존의 기업보다 일자리 창출 능력이 더 크기 때문에, 실업 문제를 해결하는데도 월등한 효과를 발휘한다.



바람직한 기업가 정신은 어떤 (사회)제도적 및 (기업)문화적 환경에서 가능한가?

기업가 정신은 창업하려는 개인의 가치 지향과 태도이지만, 창업하려는 동기와 실제로 창업을 하는 행위는 제도나 문화에 크게 영향을 받는다. 창업이 커리어의 하나로 인식되는 사회에서 창업은 더 많이 이루어질 수 있다. 그리고 창업은 사업이 성공적으로 이루어지지 못했을 때 겪게 되는 어려움의 정도와는 반비례한다. 그러므로 창업은 개인적 차원의 동기나 선택뿐만 아니라, 한 국가의 경제제도와 사회문화의 산물이다.

창업에 영향을 미치는 핵심적인 요소인 '창업을 통한 성공 가능성에 대한 인식'은 시장의 독점 정도와 관련이 있다. 기존 기업의 시장 지배력이 강하면 강할수록, 신규 기업의 진입은 어렵다. 유럽에서 새로운 기업이 가장 많이 만들어지는 나라는 스웨덴이다. 스웨덴 성인의 5%가 새로운 기업 창업에 관여하고 있고, 6%가 다른 사람이 창업한 기업에 투자하고 있다. 스웨덴에서 인구 1천 명 당 스타트업 기업은 20개로 미국의 5개보다 4배나 더 많다. 이러한 것은 1993년 경쟁법을 제정하여 대기업들의 합병을 막는 제도적인 변화와 더불어, 신규 창업 기업에 유리한 세제를 통해서 창업 인센티브를 강화했기 때문이다.

창업은 실패 가능성과 그에 따른 경제생활의 어려움과 역의 관계에 있다. 실패 가능성이 높아도 그것이 삶의 위기로 이어지지 않는다면 보다 적극적으로 창업을 모색할 수 있다. 스웨덴의 경우, 높은 수준의 복지를 통해서 실패자의 생계가 위협받지 않기 때문에 창업을 두려워하지 않는다. 발달된 사회적 안전망이 모험적인 기업가정신을 발휘할 수 있게 하는 환경을 만드는 것이다.

마지막으로, 창업은 창업에 대한 인식(정보) 및 창업을 활성화하는 정책(지원)과 관련이 있다. 즉, 창업을 촉진시킬 수 있는 조건은 창조적인 기술 역량, 초기 자본 확보 가능성, 법적·행정적 규제와 관련이 있다. 이런 점에서 기업가 정신은 거시적인 사회경제적 제도와도 관련이 있기 때문에, 혁신적인 창업지원 프로그램 마련이 강조될 필요가 있다.

윤리경영 Step by Step

윤리경영 자가진단 지표

윤리경영 실천을 위해서는 기업의 윤리경영수준을 객관적으로 진단하여 취약점을 분석, 향후 윤리경영 추진을 위한 개선 전략을 도출할 필요가 있다.

Q. 우리 회사의 윤리경영수준을 진단하려고 하는데 어떤 항목을 구성하여 진단해야 하는지요?

진단의 목적에 따라 윤리경영의 방침, 조직 및 시스템, 내·외부 이해관계자(임직원), 외부 이해관계자(고객, 협력업체, 국가와 사회 등)로 구성하여 진단할 수 있습니다. 그럼, 다음의 진단항목으로 회사의 단계별 윤리경영수준을 진단해보면 어떨까요?

◆ 윤리경영 방침

단계	문항	점검
1단계	우리 회사는 윤리경영에 대한 인식이 저조하고 윤리경영의 가치와 원칙에 대해 명문화되어 있지 않다.	예 / 아니요
2단계	우리 회사는 윤리경영의 중요성을 인식하고 윤리경영에 대한 명문화된 가치와 원칙을 보유하고 있으나 지원은 다소 부족한 편이다.	예 / 아니요
3단계	우리 회사는 윤리경영의 가치와 원칙을 실현하기 위한 추진전략을 보유하고 있으며, CEO 및 경영진의 윤리성에 대한 강조가 정기적으로 이루어지고 윤리경영을 적극적으로 지원한다.	예 / 아니요
4단계	우리 회사는 윤리경영의 가치와 원칙을 실현하기 위한 추진전략을 보유하고 있으며, CEO 및 경영진의 윤리경영에 대한 강조가 정기적으로 이루어지고 윤리경영을 적극적으로 지원하며 경영층의 윤리경영 의지가 전사적으로 공유되고 있다.	예 / 아니요

◆ 조직 및 시스템

단계	문항	점검
1단계	우리 회사는 윤리경영을 실천하기 위한 조직 및 시스템이 마련되어 있지 않다.	예 / 아니요
2단계	우리 회사는 윤리경영을 실천하기 위한 조직 및 시스템이 마련되어 있으나 운영은 다소 소극적이다.	예 / 아니요
3단계	우리 회사는 윤리경영 전담조직에 의해 윤리경영을 실천하기 위한 구체적 프로그램이 개발되어 있으며 정기적인 종업원 윤리교육을 실시한다.	예 / 아니요
4단계	우리 회사는 윤리경영 전담조직의 체계적 계획 아래 각종 실천 프로그램 및 윤리교육과 평가를 적극적으로 실시하여 윤리경영이 기업문화로 정착되어 있다.	예 / 아니요

◆ 임직원

단계	문항	점검
1단계	우리 회사는 종업원의 인권보호와 권익신장, 노사관계 개선의 중요성을 인식하고 있으나 이를 실천하기 위한 정책 및 조직이 마련되어 있지 않다.	예 / 아니요
2단계	우리 회사는 종업원의 인권보호와 권익신장, 노사관계 개선을 위한 정책 및 조직이 마련되어 있으나 운영은 다소 소극적이다.	예 / 아니요
3단계	우리 회사는 종업원의 인권보호와 권익신장, 노사관계 개선을 위한 정책 및 조직이 마련되어 있으며 이를 적극적으로 운영한다.	예 / 아니요
4단계	우리 회사는 종업원의 인권보호와 권익신장, 노사관계 개선을 위한 정책 및 조직이 매우 적극적으로 운영되어 기업문화로 정착되어 있다.	예 / 아니요

◆ 협력업체

단계	문항	점검
1단계	우리 회사는 협력업체를 파트너로 인식하고 갑을관계 개선을 위하여 노력하고 있지만 명문화된 정책 및 제도를 보유하고 있지 않다.	예 / 아니요
2단계	우리 회사는 협력업체를 파트너로 인식하고 명문화된 정책 및 제도를 운영하고 있으나 구체적인 실천 프로그램의 보완이 필요하다.	예 / 아니요
3단계	우리 회사는 협력업체를 파트너로 인식하고 명문화된 정책 및 제도 아래 구체적 실천 프로그램이 정착되어 있다.	예 / 아니요
4단계	우리 회사는 협력업체를 파트너로 인식하고 명문화된 정책 및 제도 아래 구체적 실천 프로그램이 정착되어 있으며 협력업체와의 상생발전을 위한 각종 지원책을 충실하게 제공하고 그 성과를 공유한다.	예 / 아니요

*참고 국민권익위원회, 산업별 기업윤리경영모델

미래를 생각하는 CEO

CEO의 윤리경영 의지는 기업의 윤리경영이 나아가야 할 방향을 제시할 뿐만 아니라 윤리경영 실천의 원동력이 되어 준다. CEO의 윤리경영 실천의지가 강한 기업은 임직원 모두가 하나의 목표를 향해 함께 달려가며, 윤리경영이 일상에서 스며들어 하나의 습관으로 자리 잡는다. 반면 CEO의 의지와 철학이 담기지 않은 윤리경영은 구체적인 목적지 없이 '좋아 보이는 것'만을 좇고 허울뿐인 윤리경영에서 멈출 수밖에 없다.

이번 사례 돌보기에서는 윤리경영에 앞장서는 CEO들의 이야기와 함께 CEO가 임직원에게 자신의 의지를 전달하는 방법을 살펴보고자 한다.

선두로 나선 CEO

윤리경영에 앞장서는 CEO는 우리 회사의 윤리경영을 위해 무엇이 필요하지 고민하고 솔선수범한다. 그렇게 먼저 윤리경영을 실천하는 CEO의 모습은 임직원을 포함한 이해관계자들에게 감명을 주고 그들의 공감과 실천을 이끌어낸다.

▶ 테러 현장을 방문한 CEO



2008년 11월, 인도 뭄바이의 타지마할 호텔에서 테러가 발생했다. 호텔 직원들이 목숨을 걸고 손님들을 대피시킨 덕분에 1500여 명의 사람이 무사히 호텔을 빠져나왔지만, 호텔 직원 12명의 희생만은 막지는 못했다.

이 소식을 전해 들은 타타그룹(타지마할

호텔의 모그룹)의 라탄 타타 회장은 직접 희생된 직원과 부상당한 직원들의 집을 돌며 진심을 다한 위로로 건넸다. 그리고 목숨을 바쳐 손님들을 구한 직원들에게 최선의 보상을 제공할 것을 약속했다. 직원마다 360만~850만 루피(약 9000만 원 ~ 2억 1250만 원)의 위로금은 물론, 직원이 사망한 시점부터 은퇴할 때까지의 모든 급료를 제공하고, 그들의 모든 부채를 탕감해준 것이다. 그 뿐만 아니라 그들의 유자녀의 학비, 유자녀와 부양자들의 평생 의료비를 지원할 것을 약속했다.

라탄 타타 회장과 타타그룹이 보여준 사망 직원들에 대한 예우는 '회사가 진심으로 직원을 존중한다'라는 인식을 주기 충분했고 직원들이 회사를 더욱 신뢰할 수 있는 계기가 되었다.

▶ 직원보호에 나선 CEO

2000년대, 서비스업이 성장하며 많은 기업이 '고객은 왕'이란 문구를 내걸었다. 소비자를 최우선으로 생각하고 그들의 요구를 적극적으로 수용함으로써 고객을 유치하고자 했다. 이는 나아가 고객 만족, 고객 감동에 대한 추구로 이어졌고, 서비스산업을 질적으로 성장시켰다.

하지만 이를 악용하는 소비자들이 나타나기 시작하면서부터 문제가 발생했다. 식품에서 이물질이 나왔다는 거짓 항의로 이익을 챙기기도 하고, 고객이란 갑의 위치를 이용해 무리한 요구를 하거나 업무와 무관한 요구, 단순 분풀이를 하는 사람들까지도 나타났다. 그러자 이러한 블랙컨슈머에게 자사의 직원들이 더 이상 희생되는 것을 용납하지 않겠다는 기업들이 나타나기 시작했다.

2015년, 인터넷에 게재된 사진 한 장이 큰 이슈로 떠올랐다. 어느 도시락 매장 입구의 공지를 찍은 사진이었다. "공정 서비스 권리 안내"라는 제목 아래 강조

된 다음 내용은 많은 이들을 환호케 하였다.

우리직원이 고객에게 무례한 행동을 했다면 직원을 내보내겠습니다.

그러나

우리 직원에게 무례한 행동을 하시면 고객을 내보내겠습니다.

이는 고객이란 이유로 무조건적인 대우를 해주지 않겠다는 선언이었다. 도시락 업체의 K대표는 이와 함께 '우리 직원들은 언제 어디서 무슨 일을 하든지 항상 존중을 받아야 할 훌륭한 젊은이들이며 누군가에게는 금쪽같은 자식'이라며 직원도 고객과 똑같은 사람임을 강조했다. '고객은 왕'이란 서비스 정신 속에서 희생을 감내해야 했던 직원들을 안타깝게 생각한 CEO의 목소리는 많은 사람들의 공감을 얻었다. 많은 소비자들이 그의 요구에 공감했으며, 다른 업체들 역시 '공정서비스 권리 안내'를 내걸며 자사 직원들 보호에 나서기 시작했다. 한 CEO의 직원사랑이 사회 전체에 새로운 바람을 만들어낸 것이다.

▶ 사회적 책임을 말하는 CEO



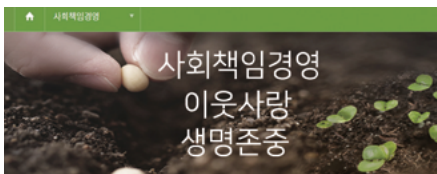
세계적인 프랜차이즈 카페 '스타벅스'의 CEO, 하워드 쉘츠. 그는 2009년, 커피 생산 농가를 방문하기 위해 르완다를 찾았다. 그리고 그곳에서 하루하루를 힘겹게 살아가는 무캄위자 이매쿨릿(Mukamwiza Immaculate)을 만났다. 쉘츠는 그녀가 매일 최선을 다해 노력해도 사회적 약자에서 벗어날 수 없는 현실에 안타까워하며 그녀에게 소원이 무엇인지를 물었다. 그녀는 그저 소 한 마

리를 갖고 싶다고 했다. 소가 있으면 아이들에게 우유를 마음껏 먹일 수 있다는 것이다. 한동안 말이 없던 솔츠는 미국으로 돌아가 재단을 통해 무감위자를 비롯한 르완다 농부들에게 소를 선물한다. 사회적 약자를 생각하는 그의 마음은 회사 경영에도 반영되어 스타벅스에서는 사회적 책임을 위한 이벤트가 열린곤 한다. 대표적인 예로 스타벅스에서 5달러에 판매되었던 3가지 색의 디자인 팔찌가 있다. 이 팔찌에 새겨진 'INDIVISIBLE'에는 '우리는 모두 한 사회의 구성원이며 경제적 수준에 따라 구분되고 차별되어서는 안 된다'라는 의미가 담겨 있다. 팔찌는 단 며칠 만에 10만 개 이상이 팔려나갔고, 이 수익금은 경제적 소외 계층에게 기회를 제공하기 위해 OFN(Opportunity Finance Network)라는 비영리 재단에 기증되었다.

CEO의 목소리 전하기

CEO가 전면에 나서 윤리경영 의지를 전하는 것이 굉장히 중요하단 것은 모두가 공감할 것이다. 그렇다면 CEO는 어떤 식으로 윤리경영 의지를 표명해야 할까. 방법은 의외로 간단하다.

▶ 윤리경영 도입



사회책임경영

'이웃사랑', '생명존중' 정신으로 사회적 역할과 책임을 수행합니다.

기업에 윤리경영을 도입하는 방법 중 가장 변화에 대한 반발이 적고, 효율적으로 윤리경영 시스템을 구축할 수 있는 방법은 CEO의 의지로 윤리경영을 도입한 경

우이다. CEO가 강력한 의지로 윤리경영을 선포하는 경우, 윤리경영은 기업의 최우선 과제로서 순식간에 기업 전체로 퍼져나간다. 직원들 역시 윤리경영을 단순한 이상주의로 치부하는 것이 아니라 기업의 철학으로서 업무수행 중 지켜야 할 규정으로 생각한다.

국내에서 초기부터 윤리경영을 도입한 것으로 유명한 P사의 경우, 홈페이지의 윤리경영 코너에 CEO의 얼굴과 함께 윤리실천 의지를 담은 메시지를 걸어 두고 있다. 이들은 '진실(Integrity)과 공정(Fairness) 그리고 신뢰(Trust)'를 최고의 가치로 내세우며 윤리경영을 실천하고 있으며, '윤리와 이익이 상충될 때 이익보다 윤리를 택하는 것'이 경영철학을 명시하고 있다.

또다른 P사의 경우는 자사 홈페이지의 사회책임경영 코너 메인에 '이웃사랑'과 '생명존중 정신'이라는 창업주의 의지를 보여주고 있다. 또한, 아흔이 넘어서까지 신입사원 교육 강사로 참여하여 P사가 해야 할 일과 하지 말아야 할 일을 알려주었다는 창업주의 일화를 통해 직원들에게 P사의 최우선 과제가 무엇인지를 강조하고 있다.

▶ CEO의 목소리를 전하다.



윤리경영 선포를 한 이후에도 CEO는 지속해서 임직원에게 윤리경영의 중요성을 강조할 필요가 있다. 이때 가장 많이 활용하는 것이 바로 메시지를 전달하는 것이다. 사건·사고가 발생했을 때는 물론, 주로 신년이나 명절, 또는 설립기념일 등에 CEO의 목소리를 전하며, 메일,

영상, 포스터 등 다양한 매체를 이용한다.

J공사는 2016년 2월 설명절을 맞이하여 공사 내외부 고객을 대상으로 새해 인사말과 함께 윤리경영 의지를 담은 CEO의 목소리를 전했다. CEO의 서명이 동봉된 해당 메일에는 J공사의 윤리경영 목표, 실천 다짐과 함께 비윤리 행위를 알고 있는 경우 이를 신고할 수 있는 경로도 함께 안내하였다. 또한, J공사는 월 2~3차례 'CEO의 월요 희망편지'를 발송하여 임직원에게 윤리경영의 중요성을 지속적으로 강조하고 있다.

L사는 자사의 '정도경영 뉴스레터'라는 이름으로 자사 직원들에게 윤리적 마인드를 고취시킬 수 있는 웹진 형태의 뉴스레터를 여러 차례 발간하였다. 이 뉴스레터에는 자사의 윤리경영 원칙과 함께 자사의 윤리경영 관련 활동소식이 담겼으며, 임직원이 친근감을 느낄 수 있도록 영화나 도서를 통해 윤리경영을 소개하기도 하였다.

CEO의 윤리의식은 기업 전체의 윤리의식을 좌우한다. CEO가 올바른 생각을 가지고 윤리경영을 실천한다면 기업 내에선 자연스럽게 비윤리 행위가 배제된다. 회사가 윤리경영을 하고 있다는 사실을 알리는 것만으로도 부당한 접대제안이나 뇌물 등이 줄어든다. 만약 이런 제안이 들어왔다 하더라도 임직원은 더욱 단호하게 이를 거절할 수 있다.

중요한 것은 CEO가 윤리경영에 뜻을 두고 있음을 임직원, 그리고 이해관계자에게 인식시키는 것이다. CEO가 적극적으로 윤리경영에 대한 목소리를 높일 때, 기업에 윤리경영을 실천하기 좋은 환경이 조성될 수 있다.

‘긱(gig) 이코노미’선두주자, 우버(Uber)의 위기



2009년 미국 샌프란시스코에서 차량 공유업체로 출발한 우버는 세계 83개국 674개 도시에서 여러 사업을 운영하고 있다. 2016년 기준 매출액 65억 달러, 순손실 28억 달러, 기업가치 평가액 680억 달러로 세계 1위 스타트업 기업이다. 우버가 제공하는 가장 일반적인 서비스는 개인 차량을 이용한 ‘우버 X’가 있다. 또한, ‘우버 블랙’은 고급 승용차를 이용한 프리미엄 서비스를 제공하고, 인원이 많거나 짐이 많을 경우에 ‘우버 XL’이 대형 차량 서비스를 제공한다. ‘우버 풀(Pool)’은 출퇴근길 행선지가 비슷한 사람들끼리 카풀을 할 수 있게 서로 연결해주는 일종의 합승서비스다. 그 밖에 ‘우버 이츠(EATS)’는 우버의 배달 서비스로서, 음식배달 주문자와 음식을 배달하는 일반인을 연결해주는 플랫폼이다.

앞으로 자율주행차량이 도입되면 가장 주목받는 기업으로 계속 발전할 것이라는 전망 속에서 2019년 주식 상장 계획이 있던 우버에게 2017년은 악재의 연속이었다. 연초에 전직 소프트웨어 엔지니어 수잔 파울러가 노골적인 성추행과 성차별이 횡행하는 막장 같은 우버의 사내 문화를 폭로하면서 악재가 시작되었다. 또 연말에는 레바논 주재 영국대사관 여직원 다이크스가 수도 베이루트에서 우버 택시 운전기사에 의해 살해당하는 사건이 발생했다. 우버 서비스의 고객 안전에 대한 우려가 현실로 나타난 것이다.

▶ CEO 사퇴로 이어진 사내 성 추문

파울러는 블로그에 “소속 팀장의 성희롱 사실을 인사부에 내 보고받 했지만 관리자가 잘못된 사내 문제를 해결하는 대신 오히려 자신을 다른 팀으로 이동시켰다.”는 글을 게재했다. 인사부의 다음 반응은 그녀에게 심한 충격을 주었다. “이런 문제가 보고된 게 처음이고, 우리 회사에서 가장 실적이 좋은 직원이다. 말썹이 생기는 걸 원치 않으니, 한번 참고 넘어 가면 좋겠다.” 또한, 그녀는 다른 팀에서 일하거나 낮은 업무 평가를 받을 위험에 처할 수 있다는 얘기도 들었다고 덧붙였다. 그녀의 폭로 이후 해당 사실이 SNS를 통해 빠르게 퍼졌고, 언론들은 우버 기업문화의 문제점을 날날이 지적했으며, 적잖은 핵심 인력들이 회사를 떠나기 시작했다. 결국, 우버는 215건의 불만사항을 접수하고 대대적인 내부 조사를 벌여 20명 이상을 해고 조치했다.

우버 CEO 칼라닉은 반(反)이민정책을 표방한 트럼프 행정부의 경제 자문위원을 맡아 비판을 받던 차에 사내 성 추문 사건이 터지면서 그 칼끝은 CEO를 향했다. 그리고 마케팅, 재무, 커뮤니케이션, 시 랩 담당 책임자들이 줄줄이 CEO의 리

더십을 비판하면서 회사를 떠났다. 또한, 성 추문을 조사하는 과정에서, 그동안 칼라닉이 1만2000명을 마음대로 고용할 정도로 과도한 인사권을 가진 사실이 추가로 밝혀졌다. 우버 이사 허핑턴은 “칼라닉은 글로벌 리더에 걸맞은 품격을 가져야 한다”면서 CEO의 경영자질을 지적했고, 결국 익스피디아 CEO를 역임한 코스로샤히를 새로운 CEO로 영입했다.

▶ 해킹 스캔들에 시달리는 우버

2016년 10월 우버가 해커들의 공격을 받아 전 세계 사용자 5천만 명과 운전기사 700만 명의 개인정보가 유출됐다. 해커가 훔쳐간 정보에는 5,700만 명의 이름과 메일 주소, 전화번호 등이 포함됐으며, 심지어 60만 개의 미국 운전면허번호도 들어있어 충격을 주었다. 하지만 우버는 이 사태를 알리고 사과하기는커녕, 해커들에게 10만 달러를 건네고 1년 동안 은폐한 정황이 드러나 한 차례 논란이 일었다. 이와 관련해, 영국 정보위원회(ICO)는 “이번 사건은 우버의 정보보호정책과 윤리의식에 대한 우려를 낳았다”며, “해킹 사실을 은폐한 것이 확인되면 더 무거운 벌금을 부과받을 수 있다”고 밝혔다.

2017년 초 미국, 프랑스, 호주, 이탈리아 등지에서 단속경찰관을 식별하고 피할 수 있는 불법 소프트웨어 '그레이 볼'을 이용해 영업한 사실이 드러나 SNS를 중심으로 '우버 지우기(#delete uber)'해시태그 운동이 확산됐다. 사내 성 추문에 이어 기업의 도덕성이 다시 한번 도마 위에 올랐다.

▶ 경쟁사를 의식한 치졸한 방해 공작과 기술 절도

2014년 우버 직원들은 경쟁사인 리프트와 게트가 정상적인 활동을 할 수 없게 방해 공작을 펼쳤다. 경쟁사 차량을 호출한 후 취소하는 반복 작업을 진행해 고객들이 대도시에서 경쟁사 서비스를 제대로 이용할 수 없게 했다. 또한, 우버 직원들이 손님으로 가장해 경쟁사 차량에 탄 후 운전자들에게 리베이트를 제공하면서 우버로 갈아탈 것을 종용했다.

칼라닉은 우버의 미래가 자율주행차에 있다고 생각하고 자회사 오토를 설립하여 자율주행차 개발에 나섰다. 구글 자회사인 웨이모에서 자율주행차를 개발하던 핵심 엔지니어 레반도스키를 오토에 영입했는데, 그가 퇴사하면서 자율주행 핵심 기술 1만 4000건과 9.7GB의 데이터를 빼돌렸다. 이에 웨이모는 우버와 오토가 자신의 기술을 활용해서 자율주행차를 개발하고 있다며 우버와 오토를 상대로 소송을 제기했고, 법원은 우버가 웨이모의 기술을 빼돌리기 위해 고의로 웨이모 엔지니어를 고용한 정황이 인정된다고 웨이모 기술사용의 중단과 해당 문서의 반환을 명령했다. 한편, 2017년 3월 우버는 애리조나주 템피시에서 자율주행차 시범 운행 도중 사고를 일으켰으나 얼마 지나지 않아 다시 자율주행차 시범운행을 재개하는 등 사회적으로 지탄받을 행위를 계속 하고 있다.

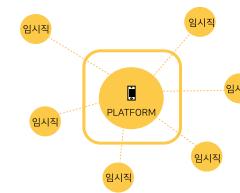
▶ 우버는 디지털서비스가 아닌, 운송서비스 사업자

“우버는 택시가 아니다. 스마트폰 앱을 통해 차량과 승객을 ‘연결’시켜주는 것이 핵심”이라는 우버의 주장이 무색해지는 유럽사법재판소의 판결이 나왔다. 최근 유럽사법재판소는 “우버가 제공하는 중개 서비스는 디지털서비스가 아닌 운송서비스이기 때문에, EU 회원국은 우버 서비스가 EU 법령에 따라 운영되고 있는지 확인하고 그 조건을 규제할 수 있다”고 판결했다. 이러한 판결은 EU 회원국이 우버를 일반 택시 회사처럼 규제할 수 있는 법적 근거를 마련해줬다는 의미가 있다.

영국 런던 고용재판소 항소부는 우버에 고용된 운전기사는 자영업자가 아닌 법적 보호를 받아야 할 종업원이라며 그들에게 최저임금을 보장하고 휴일 수당 등을 지급하라고 판결했다. 우버가 운송사업자로 규제를 받는 순간, 당국으로부터

면허를 받고 등록된 운전기사에게 여러 복지 혜택을 줘야 한다. 지금까지 우버 운전기사처럼 단기 계약직은 업무상 재해를 보상받을 길이 마땅치 않았고 휴가나 병가도 없어서 노동착취라는 비판이 있어왔다.

▶ 우버를 통해 본 '긱 이코노미'의 미래



‘임시로 하는 일’ 또는 ‘공연’을 뜻하는 ‘긱(gig)’이란 단어는 1920년대 미국 재즈클럽에서 단기로 섭외한 연주자들이 공연을 하고 사례비를 받는데서 유래했다. 시간이 흐르면서 이

용어는 그때그때 필요에 따라 ‘단기 프로젝트’로 고용계약을 하는 것으로 확대되었다. 특히, 긱은 스마트폰의 보급으로 디지털 플랫폼을 통해 필요에 따라 단기 계약하는 행태를 일컫는 신조어가 됐다. ‘긱 이코노미’라 불리는 임시고용 형태를 확산시키며 전통적인 일자리 개념 역시 빠르게 바뀌어가고 있다. 맥킨지는 2025년까지 긱 이코노미가 창출하는 부가가치가 전 세계 GDP의 약 2%에 해당하는 2조7000억 달러에 달하고, 전 세계 5억4000만 명 정도가 단기 일자리를 통해 실업기간 단축이나 추가소득 확보가 가능할 것으로 전망했다. 하지만 육아와 일, 학업과 일을 병행하고 정규직을 찾지 못한 사람들이 주축인 긱 이코노미는 경제적으로 불안한 상황을 연출할 가능성이 높다. 따라서 긱 이코노미의 스타트업 기업들은 새롭게 제기될 불안정 노동 문제에 대해 사회적 책임 의식을 공유해야 한다.

▶ 우버 사태를 통해 본 기업문화의 중요성

‘우버 운전기사들의 범죄행위가 계속 발생하자, 운전기사 고용 과정에서 이력 검증을 강화해야 한다는 목소리가 높다. 우버는 공공안전과 관련한 많은 사안에서 기업 책임성이 부족하기 때문에 무엇보다 고객의 안전을 최우선시하는 구조적인 책임을 져야한다는 요구를 받고 있다. 나쁜 기업문화를 가진 우버에게 애초에 사회적 책임을 기대하기 어려웠을 수도 있다. 우버는 실력이 뛰어난 직원을 우대하는 ‘실력주의’로 성장해왔지만, ‘실력’만 있다면 그 직원의 태도는 문제 삼지 않는 경우가 많았다. 기업문화를 리드하는 것은 최고경영자의 몫이다. 그렇기 때문에 그들의 윤리경영 의식이 평균 이하라면 좋은 기업으로 평가받는 데 분명한 한계가 있다. 그런 점에서 우버는 우리에게 좋은 본보기인 것이다.

‘한눈에 보는 기업가정신(Entrepreneurship at a Glance) 2017’ 보고서



세계 핵심국가들은 기업가정신을 국가경쟁력의 중요한 요소로 간주하고 그 함양을 적극적으로 추진하고 있다. 미국은 생애주기별 평생학습과정으로 기업가정신 교육프로그램을 실시하고 있고, 유럽도 2006년 “유럽의 기업가정신 교육: 교육과 학습을 통한 기업가정신 진흥”을 의제로 채택한 오슬로 선언에 따라 EU 각국이 교육을 통한 기업가정신 함양을 결의한 상태다. 한국도 2018년부터 단계적으로 정규 과목으로 청소년들에게 기업가정신 교육을 실시할 계획이다.

OECD는 2011년부터 매년 ‘한눈에 보는 기업가정신 보고서’를 발간하여 OECD 회원국 및 기타국가의 기업가정신 및 기업 활동 현황을 비교 분석하고 있다. 기업가정신 보고서의 세부 항목은 △기업인력 구조와 성과, △기업규모별 생산성, △기업 역동성 및 일자리 창출, △중소기업과 국제 교역, △성별 기업가정신, △벤처캐피탈 투자 등으로 나뉘어 있다. 전체적 동향은 창업이 계속 증가하여 OECD 다수 국가에서 2008년 금융위기 이전 수준을 넘어서게 되었다. 또한, 기업 파산 추세도 개선되어 2016년 말에 기업파산 건수가 대부분의 국가에서 금융위기 이전 상황으로 회복되었다. 많은 OECD 국가에서 파트타임의 자기고용(self-employment)이 지난 10년간 꾸준히 증가했으며, 이는 각(gig) 이코노미 출현에 따른 새로운 기회를 반영한 것이다.

▶ 기업인력 구조와 성과

OECD 국가에서 창업은 서비스 부문에 집중되어 있고, 2014년 기준 서비스부문 신생기업이 전체 일자리 창출의 2/3에 기여한 것으로 조사됐다. 반면, 제조업 부문 신생기업의 신규 일자리 창출 기여도는 15% 미만이었으며, 2008~2014년 사이 제조업 부문의 고용은 룩셈부르크와 독일을 제외한 모든 OECD 국가에서 하락했다. 250명 이상을 고용한 대기업은 전체의 1% 미만을 차지하지만, 평균적으로 제조업 고용의 약 40%, 서비스업 고용의 약 25%를 담당하고 있다.

대기업의 부가가치 창출은 국가별로 매우 달라, 멕시코(76%)는 이탈리아(33%)보다 2배가 넘는다. 제조업 부문에서 대기업은 전체 부가가치 창출의 50% 이상을 차지하고 있는데, 이는 대기업이 규모의 경제 및 자본 집중적인 생산의 장점을 가지고 있다는 점을 얘기해준다. 중소기업은 서비스업에서 전체 부가가치의 60% 이상을 창출하고 있다.

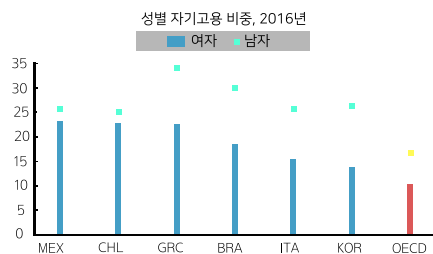
▶ 기업규모별 생산성 및 임금 격차

대기업과 중소기업 간 생산성 격차는 국가별 및 부문별로 큰 차이가 있다. 일반적으로 생산성 격차는 서비스 부문이 제조업 대비 상대적으로 더 작은 것으로 나타난다. 그런데, 서비스 부문에서 중규모(50~249명)의 기업이 틈새시장, 높은 브랜드 인지도, 높은 지적 재산권 관련 활동 및 ICT의 집중 활용을 통해 대기업 생산성을 능가하는 것이 특징적이다.

제조업 부문에서 대부분 생산성 격차가 클수록 임금 격차도 커진다. 예를 들면, 독일의 경우 대기업은 중규모 기업의 50% 이상, 소기업(0~49명) 및 초소기업(10명 미만)의 2배 이상의 임금 프리미엄을 지급한다. 제조업 부문은 대기업이 높은 수준의 생산성을 보이고, 이에 따라 중소기업보다 더 높은 임금을 지급하고 있는 것이다. 따라서 서비스 부문 활동이 성장하면 전체 경제에서 임금 분포도의 크기를 줄이는 데에 도움을 줄 수 있을 것이라는 추론이 가능하다.

▶ 여성 기업가정신

여성은 서비스 부문의 스타트업 참여가 압도적이기 때문에, 서비스 기업 활동이 커지는 것이 성별 불평등 감소에 도움을 줄 수도 있다. 지난 10년간 남녀 자기고용 비율의 격차는 대부분의 국가에서 축소되었지만, 여전히 성별 격차는 크게 존재한다. OECD 국가의 경우 전체 여성 고용 대비 여성 자기고용 비율이 약 10%로, 남성의 자기고용 비율(17%)의 절반을 살짝 넘는 수준이다. 한국의 경우, 여성 자기고용 비율이 14%로 OECD 평균보다 높았고, 한국보다 높은 나라는 멕시코·칠레·그리스(각 23%), 브라질(19%), 이탈리아(16%) 등 5개국이었다.



여성은 기업 활동과 미래, 일자리 창출에 대한 전망 등에서 남성과 동등하게 자신감을 갖고 있었다. 한편, 여성 기업인은 가족과 친구들로부터 기업경영과 관련한 지식을 습득하는 반면, 남성 기업인은 다른 기업인으로부터 학습하는 것에 더 큰 가치를 두고 있었다.

▶ 킥(gig) 노동자의 부상

이번 조사에서 확인된 일반적인 추세는 파트타임으로 일하는 자기고용의 증가이다. 지난 10년간 그 수가 현저하게 증가했으며, 이는 킥 이코노미가 마련한 새로운 기회, 즉 정규직을 보조하거나 대체하는 유연한 고용형태의 증가 현상을 부분적으로 반영한 것이다. 킥 이코노미는 논란의 여지가 있다. 왜냐하면, 킥 이코노미 참여자가 소규모의 기업가일 수도 있지만, 기업 활동으로 인한 리스크를 지지 않고 불안정 노동자로서 자신의 서비스를 제공할 수도 있기 때문이다. 따라서 킥 이코노미가 제공하는 유연성은 정규직 고용과는 정반대로 이제 막 시작한 기업인들이 생활비를 조달하면서 자신의 스타트업 아이디어를 발전시킬 수 있는 기회를 가질 수도 있다. 하지만, 킥 이코노미 플랫폼이 질 높은 기업 활동을 보완하기보다는 질 낮은 기업 활동의 대체재로 작동하는 경우에 전체적인 기업 활동을 저해할 수 있다. 기업가정신이 도전정신, 혁신성, 리더십, 가치 지향성 등을 중심으로 새롭게 킥 이코노미에 자리 잡지 않으면 앞으로 킥 노동자들은 사회적 불안요소가 될 가능성이 높다.

▶ 한국의 기업가정신의 특수성

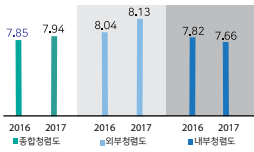
한국은 대기업이 주도하는 경제인데, 이번 조사 결과 실제 대기업의 고용 비율은 12.8%에 불과하다. 이 수치는 대기업의 고용 비율이 11.6%인 그리스 다음으로 낮은 것이다. 대기업이 창출하는 부가가치가 전체의 56%인 점을 감안하면 고용 비율이 얼마나 저조한지 알 수 있는 것이다. 또한, 보고서는 한국의 대기업과 중소기업 간 임금 격차가 심각한 수준이라는 사실도 알려준다. 한국의 경우, 10~19 명이 일하는 사업장의 노동자 임금은 대기업의 41.3%에 그쳤다. 조사대상국 중 멕시코(38.2%)를 제외하고 격차가 가장 컸고, 스웨덴·핀란드 등 북유럽 국가들(70%대)에 비해 형편없는 수준이었다. 다른 OECD 국가와 비교하면, 특히 대기업의 고용 비율이 낮고 대기업과 중소기업 간 임금 격차가 큰 것이 한국경제의 특징이다. 즉, 대기업의 성장과실이 노동자와 사회로 잘 환원되지 않고 있는 것이다.

한국은 자기고용 비율이 지난 10년간 큰 폭으로 줄었지만, OECD 국가 중에서는 여전히 높은 것으로 나타났다. 이번 조사에 따르면, 2016년 기준 한국의 전체 남성고용에서 차지하는 남성 자기고용 비율은 26%로 OECD 평균(17%)보다 크게 높았다. 이는 조사대상국 중 3번째로 높은 것으로 한국보다 비율이 높은 나라는 그리스(34%)와 브라질(30%) 뿐이었다.

한국은 외환위기 이후 성장률이 둔화하고, 성장은 하지만 고용은 없는 현상이 이어지고 있다. 과거 핵심전략으로 양적 성장을 중시하면서 대기업 지원에 집중했고, 중소기업들은 대기업과의 불합리한 원·하청 관계에 시달리면서 성장의 과실을 제대로 공유하지 못했다. 내수 진작이나 대기업 위주의 수출 불균형이 야기된 것은 당연한 것이었다. 재교육이나 사회보장체계 등 사람에 대한 투자가 상대적으로 부족했던 것도 사실이다. 그리고 일부 대기업들의 불법 행동은 기업가 정신을 심각하게 훼손시켰다. 이제라도 기업가 정신을 새롭게 정의하고 기업가의 바람직한 역할을 청소년 시절부터 체화할 수 있는 교육프로그램을 제대로 준비해야 한다. 창업을 꿈꾸는 많은 젊은이들이 창의성, 진취성, 자기 주도 학습능력, 문제해결 능력, 사회협력 자질 등 비즈니스의 기본 조건들을 갖추 수 있게 재정적·제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

국내동향

1 2017년 공공기관 청렴도 7.94점, 전년 대비 0.09점 상승



국민권익위원회는 12월 6일 573개 공공기관에 대한 2017년 청렴도 측정 결과를 발표하였다. 올해 공공기관의 종합청렴도는 10점 만점에 7.94점으로 전년 대비 0.09점 상승했다. 외부청렴도, 정책고객평가는 청탁금지법의 시행으로 부패경험률이 감소함에 따라 전년보다 상승하였으나, 내부청렴도는 직원들의 부패 인식수준이 향상되고 부패 민감도가 높아진 때문으로 전년보다 하락하였다. 기관유형별로는 공직유관단체가 가장 높았고, 기초자치단체, 중앙행정기관, 시도교육청, 광역자치단체 순으로 조사되었다. 한편 권익위는 올해 청렴도 하위 기관에 대해 부패방지 시책평가 및 청렴 컨설팅을 통해 청렴도 향상 노력을 촉진하고, 각급기관의 청렴도 측정결과를 기관별 홈페이지에 1개월 이상 공개토록 하여 청렴도 측정에 대한 국민적 관심을 한층 높여 나갈 계획이다.

참고: <https://goo.gl/SChs3G>

2 국내 9개 제약사 ISO 37001 도입하기로

국내 제약사들이 불법 리베이트 근절과 유통질서 확립을 위해 국제 윤리경영인증 도입에 나섰다. 한국제약바이오협회에 따르면 녹십자·대웅제약·대원제약·동아ST·유한양행·일동제약·JW중외제약·코오롱제약·한미약품 등 9개사가 2018년 5월 이전까지 'ISO 37001' 도입을 완료하기로 했다. ISO 37001은 2016년 국제표준화기구(ISO)가 제정한 부패방지경영시스템 국제 인증으로 윤리경영과 부패방지 등에 대한 실천 지침을 제시하고 있다.

참고: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/11/07/0200000000A KR20171107115700017.HTML?from=search>

3 금융정보분석원에 부동산 취득현황 자료 요청권 부여

금융위원회 금융정보분석원(FIU)이 부동산 취득현황 정보도 확보할 수 있게 되는 등 자금세탁방지 관련 법령이 개정된다. 개정안은 금융회사의 자금세탁방지(AML)·테러자금 조달차단(CFT) 관련 내부통제 의무를 강화하고, 범죄수익 이동 과정 파악 필수자료인 부동산 취득현황을 FIU가 요청할 수 있는 자료에 포함했다. 입법예고 기간은 내년 1월 6일까지이며 시행령 개정안과 검사·제재 규정안은 각각 내년 3월과 7월부터 시행된다.

참고: <http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2017/11/23/0200000000A KR20171123070300002.HTML?from=search>

해외동향

1 닛산, 무려 38년 동안 무자격자가 안전검사



일본 닛산자동차가 신차 출고 전 진행하는 자동차 안전검사를 38년 동안 무자격자에 의해 진행해왔던 것으로 드러났다. 닛산자동차는 11월 17일 자사의 홈페이지에 '무자격자 사건'과 관련 닛산차의 일본 내 6개 공장 중 5곳에서 무자격자에 의한 검사가 일상적으로 이뤄졌다고 조사 보고서를 게시했다. 닛산에 이러한 부정행위가 장기간 지속된 이유로 사측의 생산량 확대와 비용 삭감 압박, 검사 현장 인원 부족, 직원들의 법규 준수 의식 부족 등이 꼽혔다. 특히 이러한 부정행위는 닛산 내부 감사에서도 발견되지 않아 고위급 경영진도 부정행위 실태를 사전에 파악하지 못한 것으로 드러났다.

참고: http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2017/11/19/2017111901837.html#csidx1999ae5a02d53d88f456f6af35f9c44

2 BMW, 1천760억 원 과징금 소송 패소

스위스 공정거래위원회는 유럽경제지역(EEA)에서 스위스 국민이 BMW 자동차와 미니를 구매해 스위스로 반입하는 것을 BMW가 막은 것은 위법이라며 2012년 과징금 1억5,800만 달러(1760억 원)를 부과했다. 이에 독일 자동차업체 BMW가 스위스 공정거래위원회를 상대로 과징금 부과 취소 소송을 제기하였으나 최종 패소했다. 11월 12일 AFP통신 등에 따르면 스위스 연방 대법원은 이달 10일 BMW의 상고를 기각하면서 과징금 처분이 정당하다고 판결했다.

참고: <http://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20171112000272>

3 "금리조작 등 추문에도 엄청난 수익" 호주, 은행에 '메스'



호주 정부가 부실한 서비스와 돈세탁 금지 규정 위반, 금리 조작 등 갖은 추문에도 엄청난 수익을 내는 대형 은행을 중심으로 금융권에 메스를 들이댄다. 호주 총리는 11월 30일 연방 차원의 특별조사 위원회를 구성해 금융서비스 부문에 대해 철저하고 광범위한 조사를 하겠다고 밝혔다. 호주의 대형 은행들과 보험을 포함한 그 자회사들은 그릇된 금융서비스를 제공하고 생명 보험금 지급을 피하려고 옛날식 의학적 정의를 이용했다. 또 금리 조작을 하고 돈세탁 금지 규정을 이행하지 않은 것으로 드러났다.

참고: <http://www.yonhapnews.co.kr/international/2017/11/30/0601360000AKR20171130084200093.HTML>

국내행사

ISO 22301 비즈니스연속성 관리 추진 실무과정

주최: BSI

일시: 2018년 2월 22일 ~ 2월 23일

장소: 서울, BSI Training Center

KSA 최고경영자 조찬회

주최: 한국표준협회

일시: 2017년 1월 17일 오전 07시

장소: 서울, COEX

해외행사

European Business Ethics Forum(EBEF)

주최: Ethics & Compliance Initiative

일시: 2018년 1월 31일 ~ 2월 2일

장소: Amsterdam, Netherlands

Houston Forum on the Foreign Corrupt Practices Act(FCPA)

주최: American Conference Institute

일시: 2018년 1월 23일 ~ 1월 24일

장소: Houston, TX, USA

청탁금지법 check!

청탁금지법 시행령 개정 ▶ 1년 만의 개정

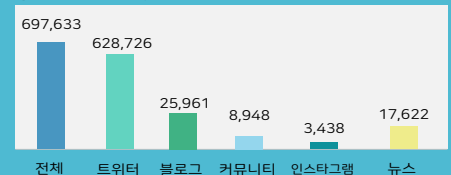
지난 12월 11일, 국민권익위원회에서는 전원위원회를 개최하여 청탁금지법 시행령의 일부 개정안을 의결하였음을 알렸다. 가장 중점이 된 것은 '음식물 3만 원, 선물 5만 원, 경조사비 10만 원'이던 상한액을 '음식물 3만 원(기존 동일), 선물 5만 원(단, 농수산물과 농수산 가공품 선물에 한하여 10만 원), 경조사비 5만 원(축의금·조의금의 상한액은 하향 조정. 단, 화환·조화의 경우 기존과 같이 10만 원 까지 가능)'으로 변경한 것이다. 권익위에서는 12월 12일 있었던 대국민 보고에서 "이번 조정은 국민의 지출빈도가 높은 경조사비 상한액 하향을 통해 청렴의지를 보다 강조하면서, 농어업인을 배려하고 보호하기 위해 농·축·수산물에 한해서만 예외적으로 선물 가액 상한액을 상향한 것이다."라고 밝혔다.

분류	개정 전	개정 후
음식물	3만 원	3만 원
선물	5만 원	5만 원 (농수산물, 농수산 가공품 선물에 한하여 10만 원)
경조사비	10만 원	5만 원 (화환, 조화의 경우 기존과 같이 10만 원 까지 가능)

변화하는 대한민국 ▶ 빅데이터로 본 청탁금지법

지난 12월 초, 한 인터넷 신문사에서 빅데이터를 통해 사람들이 청탁금지법을 어떻게 보고 있는지 조사했다. 2015년 11월 20일부터 2017년 11월 19일까지 2년 동안 여러 SNS에 올라온 '김영란법'관련 콘텐츠를 조사한 결과, 청탁금지법에 대해 가장 많이 언급한 것은 트위터였다. 일반적으로 SNS에서는 특정 이슈에 따라 관심도와 방향이 편향되는 경향이 있지만, 청탁금지법의 경우 적용직업, 상황에 대한 이야기 등 다양한 내용이 다루어졌다. 이는 사람들이 청탁금지법에 대한 다양한 의견을 적극적으로 표현했음을 의미한다. 특히 청탁금지법과 관련하여 가장 인기 있는 트윗(청탁금지법 시행 후 손님 끊긴 식당이 많았다는 것은 그만큼 그간 부정부패가 심했다는 뜻이므로 내 돈 주고 밥 사먹기 운동을 해야 한다는 내용)을 보면 사람들이 청탁금지법의 취지와 우리나라의 청렴 문화에 관심이 높음을 엿볼 수 있다.

청탁금지법 매체별 추이



리더가 된 당신



사람들은 당신의 한 마디에 일사분란하게 업무를 처리한다.
당신은 절로 자부심이 생기고 의욕이 넘친다.
하지만 이때 주의해야 할 것이 있다.
바로 *'리더놀이'에 빠지지 않는 것이다

* 리더놀이 : 부하직원들을 무시하며 리더의 지위를 남용하는 행동



나도 '리더놀이'를 하고 있는 건 아닐까?

1. 부하직원의 이야기를 시큰둥해 하며 건성으로 듣는다.
2. 부하직원에게 '야! 야!'하며 말을 함부로 한다.
3. 명백한 잘못을 하고도 사과하지 않는다.

리더는 '주인'이 아닌 '책임자'란 사실을 잊지 말자.

이를 잊고 직원 간의 에티켓을 무시한다면,
누구도 당신을 존경하며 따르지 않을 것이다.

동자에게
물었습니다

“ 내가 CEO라면 우리 회사의 윤리경영을 위해 어떤 가치를 최우선으로 삼겠습니까? ”

O 식품업체 Y 사원 저는 '정직'을 뽑고 싶습니다. 저희는 식품을 다루는 만큼 고객들이 제품의 원산지부터 가공까지 다양한 부분에 관심이 높은 편입니다. 그런 고객들에게 정확한 정보를 숨김없이 전하는 것이 곧 고객의 신뢰로 이어지기 때문에 우리 회사에 가장 중요한 가치는 '정직'이라 생각합니다.

D 센터 U 과장 '청렴'이라고 생각합니다. 흔히 청렴이라고 하면 공직자에게만 중요한 것이라 생각하지만, 청렴의 안에는 기업이 올바른 길을 가기 위한 가치가 모두 들어있습니다. 부정부패를 저지르지 말 것, 동료에 대한 예의를 잊지 말 것, 국민(고객)을 위해 최선을 다할 것 등, 기업에게 '청렴'은 올바른 기업경영을 위한 첫걸음입니다.

맞혀보세요

“ '긱(gig) 이코노미'에 대한 설명 중 맞지 않는 것은 무엇일까요? ”

- ① '긱(gig)'이란 단어는 '고정적으로 하는 일'을 뜻하는 말이다.
- ② '긱(gig)'이란 단어는 그때그때 필요에 따라 하는 '단기 프로젝트'의 의미가 있다.
- ③ '긱 이코노미'는 임시 고용형태를 확대시키며 전통적인 일자리 개념도 바뀌어나가고 있다.
- ④ '긱 이코노미'는 육아와 일, 학업을 병행하고 정규직을 찾지 못한 사람들이 주축을 이룬다.

정답 제출처: [국민권익위원회 민간협력담당관실 hkan@ips.or.kr](mailto:hkan@ips.or.kr)

성함, 주소(상품권 수령지), 연락처를 보내주세요.(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 문화상품권을 보내드립니다.

지난 호 정답: 4번

지난 호 정답자는 박현두님, 정지훈님, 조창익님, 이연호님, 김진영님 입니다. 축하드립니다!!