

전문가 코칭

포스코경영연구원 수석연구원 조 성 일

위라벨, 행복한 워커

윤리 연구소

피플 퍼스트, CISCO

홍문관 관리,

유희춘의 일과 가정의 양립

—
Work+Home+Community+Self

기업윤리 브리프스

위라벨, 행복한 워커

국내 유일의 기업윤리 월간지
2018
7



국민권익위원회

☎ 110

정부민원안내
부패·공익신고

▶ 국민권익위원회 홈페이지에서 자세한 내용을 보실 수 있습니다.

www.acrc.go.kr ▶ 기업윤리 브리프스

발행일 2018년 7월 1일 (매월발행, 통권67호, 비매품) 발행인 박은정

발행처 국민권익위원회 구독 신청 044-200-7166

주소 30102 세종특별자치시 도움5로 20 정부세종청사 7동 민간협력담당관실



전문가 코칭 **워라밸, 행복한 워커**



조성일
포스코경영연구원 수석연구원

Q1. 직장 내 일과 삶의 균형이 필요한 이유는 무엇인가요?

요즘 일과 삶의 균형(Work and Life Balance)을 줄여서 ‘워라밸’이라고 하는데, 이는 ‘일과 일 이외의 영역(가족, 여가 등)에 시간과 노력을 적절히 분배함으로써 삶에 대해 만족하는 상태’로 정의할 수 있습니다.

워라밸의 등장배경은 환경 변화와 가치관 변화의 두 축으로 설명할 수 있습니다. 우선, 급격한 경영환경 변화로 기업 간 경쟁은 더욱 심화되었고, 4차 산업혁명 이전부터 진행된 기술 발전으로 언제, 어디서나 일을 할 수 있는 인프라가 갖춰졌습니다. 여기에 기업의 글로벌화는 외국과의 업무수행을 위해 하루 중 언제라도 커뮤니케이션을 해야 하는 상황을 만들었습니다. 이러한 변화로 구성원들은 과거 보다 더 많은 업무량과 업무시간을 감당해야 합니다. 특히, 2016년 OECD 조사에 의하면 우리나라는 회원국 중 2번째로 많은 업무시간(연 평균 2,069시간)을 기록하고 있습니다.

다음으로, 뉴 노멀 시대는 구성원들의 가치관을 변화시켰습니다. 꾸준한 저성장 시대 가운데 기업들은 상시 구조조정 체제를 운영하였습니다. 이러한 과정을 통해 구성원들은 평생직장 보다 평생직업을 선호하게 되었고, 조직에 대한 충성심은 약해졌습니다. 또한, 기존의 베이비 부머 대신 밀레니얼 세대가 등장하고 있습니다. 이들은 조직보다는 개인을 중시하는 가치관을 가지고 있습니다. 이러한 추세에 따라 구성원의 조직에 대한 신뢰, 정체성, 만족도와 몰입도는 떨어지게 되었고, 당연히 조직 분위기와 성과도 정체 혹은 하락하게 되었습니다. 이에 대한 반성과 해결책으로 워라밸이 부상하고 있는 것입니다.

Q2. 일과 삶이 균형되는 조직을 구축하기 위해 직원과 기업이 해야 하는 일은 무엇인가요?

일과 삶의 불균형의 주 원인은 근무 및 근무와 직·간접적으로 관련된 시간(출퇴근 등)의 과도함에 있습니다. 정부는 이에 대한 대안으로 주 52시간 근무제도를 도입하여, 300인 이상 사업장을 대상으로 7월 1일부터 시행합니다.

직원 차원에서는 일하는 방식(지시, 보고, 회의)의 개선을 위한 노력이 필요합니다. 우선, 상사의 불명확한 지시와 이를 확인없이 그대로 수행하는 불합리한 관행을 없애야 합니다. 이러한 모호한 의사소통은 재확인 절차를 반복함으로써 업무시간 증가라는 악순환을 낳습니다. 보고도 대면보고 대신 구두보고나 이메일 혹은 SNS보고를 일상화해야 합니다. 회의는 반드시 필요한 안건에 대해서만 진행하는 문화가 필요합니다. 이를 위해서는 정보공유형 회의를 지양하고 의사결정형 회의를 지향해야 합니다.

기업 차원에서는 비효율적인 업무시간을 줄이고 이를 통해 업무시간 이외의 개인 시간을 확보할 수 있는 제도적 지원이 필요합니다. 한국의 NHN 엔터테인먼트는 작년부터 직원들이 자기계발, 육아 등 본인과 가족의 라이프스타일에 맞춰 출근 시간을 자율적으로 결정하는 ‘퍼플 타임제’를 시행하고 있습니다. 이랜드 그룹은 업무 시간 이후 SNS 등을 통한 업무 지시뿐만 아니라 퇴근 무렵의 새로운 업무 지시도 금지하고 있습니다.

‘일’과 ‘휴가’를 병행하는 ‘워케이션(Worcation)’을 업무로 인정하는 일본 이외에도 미국, 유럽 등 전세계 많은 기업들이 워라밸을 위한 제도적 노력을 기울이고 있지만, IBM 등 일부 기업들은 오히려 재택근무제를 폐지했습니다. 이런 기업들의 의사결정에는 나름의 원인이 있습니다. 새로운 근무방식의 도입과 운영은 기업과 구성원의 관점에 따라 양면성이 존재할 수 밖에 없습니다. 기업의 현재 상황과 사업 영역, 조직문화 등 다양한 요인을 고려하여 기업과 구성원 간 합의를 통해 가장 효과적인 방식을 선정해야 할 것입니다.

워라밸은 기존의 이해관계자에 대한 기업의 사회적 책임 중 상대적으로 소홀한 감이 있었던 내부 구성원에 대한 기업의 사회적 책임 측면에서 기업윤리를 올바르게 수행하는 한 축이 될 수 있다고 생각합니다. 이를 통해 기업은 그들만의 정체성을 더욱 확고히 할 수 있을 것입니다.



부패방지경영시스템을 계획하고 필요한 사항들을 준비했다면, 조직은 이제 실제 시스템 실행을 위해 요구되는 사항들을 살펴봐야 한다.

Q. 한국상사 00실장은 ISO 37001을 통해 부패리스크를 줄이기 위한 조치와 조직이 지원해야 하는 사항까지 파악했습니다. 이제는 실행단계에 들어와 있는데요, "그렇다면 구체적으로 어떻게 실행해야 하는 것인가요?"

[DO, 실행단계] 중 8장 운용은 부패방지경영시스템의 (1) 실행을 위해, (2) 실행과정 중에, (3) 실행한 후에 수행해야 하는 가이드라인을 제시하고 있습니다. 이번 호에서는 8장 운용 중 '운용 기획 및 관리', '실사', '재무적 관리', '비재무적 관리'에서 요구하는 사항들을 살펴보도록 하겠습니다.



[DO 8장. 운용]

① 운용 기획 및 관리

ISO 37001의 요구사항과 파악된 리스크와 개선을 위한 조치를 실행하기 위해 조직은 아래의 프로세스를 계획, 수립, 실행, 검토 및 관리해야 합니다. 또한 해당 프로세스에는 ②절 실사부터 ⑩절 부패의 조사 및 조치까지의 사항들이 반영되어야 합니다.

- 프로세스 기준 수립
- 수립된 기준에 따른 관리
- 프로세스가 계획에 따라 진행됨을 보증할 문서화된 정보의 보유

7장 지원

8장 운용

- ① 운용 기획 및 관리
- ② 실사
- ③ 재무적 관리
- ④ 비재무적 관리
- ⑤ 통제받는 조직과 비즈니스 관련자의 부패방지 관리 시행
- ⑥ 부패방지에 대한 의지 표명
- ⑦ 선물, 접대, 기부 및 유사한 편익
- ⑧ 부패방지 관리의 부적절성에 대한 관리
- ⑨ 문제/우려사항 제기
- ⑩ 부패의 조사 및 조치

② 실사

조직은 리스크 평가 결과, 중간 이상의 부패리스크로 평가되면 리스크의 범위와 규모 및 특성을 파악하기 위해 특정한 거래, 프로젝트, 활동, 비즈니스 관련자, 또는 조직의 인원에 대해 실사를 수행해야 합니다. 실사는 부패를 예방하고 탐지하기 위한 추가적인 목표관리 활동에도 도움이 되며, 거래, 프로젝트 또는 비즈니스 관련자나 인원과의 관계에 대한 중단, 변경 여부 등을 결정할 때 중요한 정보를 제공합니다.

Tip. 실사가 완전한 도구는 아닙니다. 비즈니스 관련자 실사로 나타날 부정적인 정보의 유무가 반드시 부패리스크를 야기했다거나 또는 야기하지 않는다는 것을 의미하지는 않습니다. 따라서 조직은 실사 결과를 신중하게 평가하고, 활용이 가능한 사실에 근거하여 합리적으로 판단해야 합니다.

③ 재무적 관리

재무적 관리는 조직의 재무거래가 정확하고 완전하며 적시성을 가질 수 있도록 돕는 내부통제 프로세스입니다. 조직은 재무거래 과정에서 발생할 수 있는 부패리스크를 감소시키기 위하여 동일한 인원이 지불계획의 수립과 승인을 모두 할 수 없도록 직무를 분리하거나, 지불 승인 시 최소 2명의 서명을 요구하거나, 회계 지출 계정과목 및 실명이 정확·명료하도록 요구하는 등의 방법을 진행해야 합니다.

④ 비재무적 관리

비재무적 관리는 조직의 조달, 운용, 상업적 활동 등 조직의 비재무적 측면이 적절하게 관리되고 있음을 보장할 수 있는 경영시스템이자 프로세스입니다. 부패리스크를 줄일 수 있는 방법이 포함되어 있으며, 경쟁 입찰 시 가능한 3명 이상의 경쟁참가자를 참가시키거나, 입찰 평가 시 최소 2명 이상의 인원이 참여하는 등의 다양한 방법을 제시하고 있습니다.

지금까지 ISO 37001의 DO 단계 중, 8장 '운용'의 일부 요구사항에 대해 살펴보았습니다. 다음 'ISO 37001 Study'에서는 '운용'의 나머지 요구사항들에 대해 알아보겠습니다.



크런치(Crunch). '아작아작 씹다, 깨물어 부수다'라는 뜻의 영단어다. 명사로 쓰이면 '위기, 긴장'이라는 의미가 되고 크런치 타임(Crunch Time)이라는 속어가 되면 '극도의 긴장이 필요한 때'라는 뜻으로 쓰인다. 단어의 의미를 알면 게임업계 종사자가 아니라도 <크런치 모드>에 죽어가는 개발자들, <N게임사 직원 89시간 크런치 모드로 사망>이라는 기사 헤드라인을 쉽게 이해할 수 있다. 이처럼 크런치 모드는 신제품 출시를 앞두고 회사 차원에서 장기간 야근과 주말근무를 의무화하는 기간을 의미한다. 살인적인 업무량에 시달리다가 사망한 고인은 20대의 젊은 개발자였다. 발병 4주 전에는 주당 78시간, 발병 7주 전에는 주당 89시간이라는 초장시간 노동을 감당한 그의 사인은 급성심근경색이었다. 죽도록 일하다간 정말로 죽는다는 것이 입증된 셈이다.



경쟁이 치열한 게임업계에서 크런치 모드 운용은 필요악이라는 주장도 있다. 성과를 내기 위해서는 '울인'해야 된다는 것이다. 하지만 우리나라의 노동 생산성은 35개 OECD 국가 중 28위에 그치고 있다. 초고령 국가인 일본과 비교해 봐도 77%에 불과하다. 개인의 삶을 통째로 일에 내던졌음에도 생산성은 하위권을 면치 못하는 것이다. 정부는 한국 사회 특유의 과로 문화를 개선하기 위해 노동시간 단축 등 여러 정책을 실시하고 있다. 그러나 정부가 기업



문화 혁신을 유도하는 데에는 한계가 있다. 결국 기업 스스로 일과 삶의 균형을 위한 솔루션을 개발해 실천할 때야말로 업무 생산성과 삶의 질이 함께 나아질 수 있는 것이다.

대기업, 워라밸을 위한 시스템 구축

많은 기업들이 노동 시간을 효율적으로 관리하기 위한 도구 개발에 힘쓰고 있다. 무의미한 장시간 노동은 임직원들의 창의성과 생산성을 저해하기 때문이다. 스마트워크 관련 최근 국내 직장인들을 대상으로 진행한 설문조사 결과를 보면, 응답자들의 80%가 효율적인 업무 환경을 위해서는 스마트워크 시스템 구축이 필요하다고 답했다. 가장 필요한 것으로는 모바일 및 클라우드 프린트 등 '모바일로 연결된 사무실 환경 구축'이었다. 언제 어디서든 편리하게 일할 수 있는 환경, 즉 업무의 연속성과 효율성이 노동 생산성을 고취할 수 있다는 의미다.

과감하고 철저한 시스템의 변화, J사

일본의 조미료회사인 J사는 세계 최초의 인공 조미료를 선보인 조미료 시장의 왕자다. J사는 작년 4월 도전적인 제도를 도입했다. 잔업 없는 하루 7시간 근무제를 시작한 것이다. 일본의 기업문화가 우리나라 이상으로 특근과 잔업을 중시한다는 것을 생각해 보면 아주 획기적인 실험이었다. J사가 근무시간 단축에 나선 배경은 명확하다. 현재 일본식 근무 형태로는 해외 인재 유치가 어렵고 글로벌 경쟁력 확보가 힘들다는 것이다. 실제로 니시이 다카아키 사장의 과감한 개혁 드라이브에는 그가 몸소 체득한 경험이 깔려있다. 2013년 브라질 본사에서 근무할 때 젊은 사원들이 자율 근무를 통해 업무 효율을 높이는 것을 본 것이다. J사는 2020년까지 하루 7시간 근무제의

안정적인 정착을 목표로 하고 있다. 이를 위해 시간당 성과를 중시하는 방식으로 인사고과 기준을 재편하였고, 나아가 전 임직원을 대상으로 재택근무 제도를 도입했다. 1,100여 명의 관리자들도 의무적으로 일주일에 하루는 집에서 근무해야 한다. 유명무실한 제도가 되지 않도록 회사가 의지를 갖고 노력하는 것이다. 아울러 단순히 의지만 보여주는 것이 아니라 총 10억 엔을 투자하여 새로운 컴퓨터와 정보시스템을 도입할 예정이다. 회사 밖에서 근무하는 종업원들이 늘어나자 정보보안을 위한 선제적인 조치를 취한 것이다. J사는 과감한 개혁에 뒤따르게 될 리스크를 줄이고, 자율근무 시스템을 안정적으로 정착하도록 중장기 계획을 단계적으로 철저히 실행해 나가고 있다.



퇴근시간 지나면 자동으로 꺼지는 PC, T기업

올해 4월, T기업은 정부가 추진 중인 주 52시간 근무제를 조기 도입했다. 이를 정착시키기 위해 시차출퇴근제와 PC 오프제를 동시에 시행했다. 직원들은 오전 8시부터 10시 30분까지 30분 단위로 본인의 출근 시간을 선택할 수 있다. 개인의 상황에 맞는 유연한 근태관리가 가능해진 것이다. 더 놀라운 것은 제도를 뒷받침하는 시스템이다. 출근시간을 9시 30분으로 지정한 직원은 일찍 출근해봤자 근무할 수



가 없다. 9시 반 이전엔 PC가 켜지지 않기 때문이다. 퇴근할 때도 마찬가지다. 컴퓨터 화면에는 6시 25분부터 종료를 예고하는 초시계가 나타나고 6시 30분이 되면 자동으로 전원이 꺼진다. 직원 입장에서 시간당 업무 생산성을 올려야만 하는 환경이 조성된 것이다.

예전에도 일과 삶의 균형을 맞추기 위한 다양한 시도들이 있었지만 중국엔 흐지부지되어 이만큼 남았다. 상사들이 모범을 보이지 않았거나 직원들이 눈치를 보았고, 문화를 확산하기 위한 도구가 없었기 때문이다. T기업은 PC 오프제라는 명시적이며 강력한 제도를 실제 업무현장에 정착시키기 위해 고유의 시스템까지 개발한 것이다.



중소기업, 직원 중심 문화 정착

글로벌 금융위기와 SNS의 발전을 모두 겪으며 현실적이고 신중한 세대로 자라난 밀레니얼 세대가 노동인구의 가장 큰 비중을 차지하고 있는 지금, 실업률은 매년 최악을 갱신하지만 중소기업의 구인난은 날로 심화되고 있다. 이와 같은 상황에서 대기업과 같은 수준의 급여 지급이 어려운 중소기업들은, 인재 영입을 위해 색다른 형태의 보상 제도를 내놓고 있다. 우수한 젊은 인재들이 열망하는 워라밸이 가능한 기업문화가 바로 그것이다.

주 4.5일제, M사

M사는 국내 휴대용 마사지기 1위 브랜드를 보유한 헬스&뷰티 전문 기업이다. M사의 직원들은 9시 혹은 9시 30분 중 하나를



선택해 출근할 수 있다. 월요일 퇴치를 위해 월요일에는 모두 10시에 출근하고 있으며 매주 금요일은 오후 1시에 퇴근한다.

주 5일이 아니라 주 4.5일 근무를 하고 있는 셈이다. 직원들은 주말을 앞둔 금요일에 조기 퇴근함으로써 휴식의 질이 더욱 높아졌다고 입을 모은다. 뿐만 아니라 직원 개인의 삶을 중시하는 회사에 대해서도 충성도가 높아졌다고 말한다. M사 대표는 이러한 직원중심 근태제도를 도입한 이유로 기업 경쟁력 강화를 꼽았다. 마사지기 등 다양한 힐링 용품을 개발, 공급해 소비자들에게 휴식을 제공하는게 M사의 비즈니스인데, 그러기 위해서는 직원들이 먼저 양질의 휴식을 가져야 한다는 것이다. 그는 앞으로도 진정한 휴식과 개인의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 다양한 복지 제도를 고민 중이라고 한다. 돈보다 일과 삶의 균형을 찾아가는 청년 구직자들에게는 매력적인 일터가 아닐 수 없다.



워크 해피, G기업

G기업은 무형의 서비스와 노하우를 사고 팔 수 있는 인터넷 플랫폼이다. 일종의 재능마켓인 셈이다. 이용자들은 마케팅, 디자인, 영상, 시까지도 제작을 의뢰, 구매할 수 있다. 이러한 G기업이 추구하는 기업모토는 '워크 해피' 즉, 사람들이 보다

행복하게 일하는 세상을 만드는 것이다. 그리고 이를 위해서는 직원들이 먼저 행복하게 일하고 성과를 낼 수 있어야 한다고 믿는다. G기업이 시도하고 있는 여러 제도들 중 35시간 근무제가 있다. 오전 10시에 출근해 6시에 퇴근한다. 보통 1인당 업무량이 많아 야근이 잦은 스타트업 기업에서는 보기 드문 제도다. 매출 감소나 성장세 둔화 등 유무형적 손실을 각오하고 도입한 제도였지만, 결과는 예상 밖이었다. 근무시간이 단축되니 오히려 업무 집중도가 올라간 것이다. 회사의 성과에는 전혀 영향이 없었고 직원 만족도만 크게 올라갔다. G기업 직원들의 애사심은 남다르다. 워크숍에 가면 종교집단이냐는 우스개가 들려올 정도다. 워라밸이 회사를 향한 자부심을 키워준 것이다.



일과 삶의 균형을 위해

워라벨은 CEO의 말 한마디나 한시적인 시혜성 이벤트로 이루어지지 않는다. 각 기업의 문화가 다르고 산업의 특성도 다르기에 일괄적인 기준을 제시하기도 어렵다. 그래서 더욱 정부 주도가 아닌 기업 자체적인 각성과 노력이 필요하다. 맞춤 제도의 도입과 리더들의 솔선수범, 제도 정착을 위한 도구의 개발, 이후의 전사적인 확산이 일과 삶의 균형이 있는 일터로 가는 일련의 프로세스인 것이다.

비생산적인 장시간 노동은 기업의 성과를 보장하지 않는다. 방만하고 안일한 조직 문화 역시 직원들의 성취감과 애사심을 떨어뜨린다. 일과 삶의 균형을 위한 CEO의 진정성 있는 의지와 이에 동의하는 직원들이 주도적으로 업무를 수행할 때 워라벨은 우리 사회에 정착될 수 있을 것이다.



장시간 근무를 강요하는 문화는 비단 우리만의 것이 아니다. 한국 기업문화의 상당 부분이 일본에서 기인한 만큼 일본의 직장인들 역시 과도한 노동에 시달리고 있다. 2016년, 일본 최대의 광고회사 덴쓰의 신입사원이 스스로 목숨을 끊은 사건이 있었다. 동경대를 졸업한 재원이었던 고인은 장시간 초과근로 등에 대한 스트레스를 견디다 못해 극단적인 선택을 했다. 비난이 쏟아지자 일본 후생노동성은 덴쓰 임원들을 입건하고 회사를 압수수색 했다. 당시 경영자였던 이시이 사장은 책임을 지고 사임했다. 일본 청년들이 입사하고 싶은 1위 기업이었던 만큼 사회적 충격은 더욱 컸다.

이후 덴쓰는 밤 10시부터 다음날 새벽 5시까지 강제로 사무실을 소등하고 월 70시간으로 정했던 연장근무 상한을 65시간으로 낮추는 등의 긴급조치를 실시했다. 올해 6월부터는 매달 1회, 모든 직원이 일제히 쉬는 '인풋 휴리데이' 제도도 도입했다. 7월부터는 출근 후 개인 컴퓨터를 켜면, 마음의 상태나 인간관계 등을 체크하는 문항 중 무작위로 선정된 한 가지 질문에 답변하는 시스템도 도입할 예정이다. 종업원들의 답변을 데이터베이스화하여 직원들의 심리상태를 파악하기 위해서다. 야근 지옥이라 불리는 일본에서도 워라벨을 향한 변화의 움직임이 나타나기 시작한 것이다.

혁신의 주체는 사람, 피플 퍼스트



시스코는 네트워크 및 보안 시스템, 데이터 센터, 무선 등 인터넷 관련 솔루션 및 서비스를 제공하는 세계 최대의 통신 장비 업체다. 대부분의 클라이언트가 기업이기 때문에 일반 소비자들에게는 생소할 수 있지만 IT 분야에서는 공룡급 기업이다. 세계 인터넷 트래픽의 80%가 시스코의 네트워크 장비를 통해 목적지에 도달하기 때문이다. 가히 인터넷의 핏줄이라 불릴 만하다.

하루가 다르게 변화하는 IT업계 특성 상 시스코는 조직 내 여러 분야에서 혁신을 꾀하고 있다. 그중 눈에 띄는 것이 '피플 퍼스트' 문화 정착 플랜이다. 일과 삶이 균형을 이루는 워라벨 기조에 따라 사람을 먼저 생각하는 조직문화를 선도하겠다는 것이다. 시스코 측은 IT기술의 등장이 많은 변화를 가져왔지만 혁신의 주체와 혜택은 바로 사람이라며, 직원 중심 문화를 확산하겠다고 밝혔다. 내부고객 즉, 직원이 행복해야 회사가 성장한다는 것이다.



미국 본사의 기조에 발맞춰 시스코코리아 또한 국내 맞춤형 워라벨 제도를 적극 도입하고 있다. 월 2회 이상의 재택근무를

독려하고 특히 자녀의 초등학교 입학 기간에는 1개월의 재택근무가 가능하다. 회사에 자녀들을 초대하는 '키즈 옛 워크', 부모님을 초대하고 영화를 관람하는 '어버이날 행사'도 정기적으로 진행하고 있다. 이와 같은 직원 친화적 제도는 인재 유출을 막아 시스코의 경쟁력 고취에 기여하고 있다.

환경보존과 공유가치창출에도 기여

시스코는 사회책임경영에도 앞장서고 있다. 특히 인류의 공유자산인 환경에 관심을 기울이고 있다. 그린피스는 글로벌 기업들을 대상으로 기후 변화를 막기 위한 기업의 리더십을 평가하고 있는데, 2010년, 시스코는 IT 부문에서 1위를 차지했다. 다양한 방법으로 온실가스 배출을 줄이기 위한 기술 솔루션을 제공하고 자체적으로 실시한 온실가스 방출 감소를 위한 노력들이 높은 평가를 받은 것이다. 실제로 시스코는 화석 에너지 사용을 줄이기 위해 사용 전력의 37%를 태양광, 풍력 등 신재생에너지로 충당하고 있다. 이러한 노력의 결과로 시스코는 2009년 온실가스 배출량을 2007년 대비 40% 감축하는데 성공하기도 했다.



시스코는 교육에서 소외된 개발도상국 국민을 대상으로 최신 네트워킹 기술도 가르치고 있다. 현재 160여 개국에서 시스코 네트워킹 아카데미가 진행된다. 특히 오랫동안 차별받고 있는 아프리카와 아프가니스탄 지역의 여성들은 IT 전문 기술을 배움으로써 새로운 도전을 꿈꿀 수 있게 됐다.

세계에서 가장 일하기 좋은 기업

일과 삶의 균형을 위한 시스코의 다양한 노력은 외부에서도 인정받고 있다. 컨설팅 기업 GPTW(Great Place to Work Institute)는 시스코를 '세계에서 가장 일하기 좋은 기업'으로 수년 간 선정하고 있으며 올해에는 '아시아에서 가장 일하기 좋은 기업 2018'에 선정하기도 했다. 컨설팅 기업의 객관적인 인증 말고도 의미 있는 성과가 있다. 직장평가사이트 글래스도어에서 실시한 설문

조사다. 미국 직장인들에게 자신의 직장에 만족하느냐고 묻고, 만족하는 사람이 많은 상위 10개 도시를 선정했는데 그 중 시스코 본사가 있는 산호세 지역이 5점 만점에 4.5점, 전체 순위에서 2위를 차지한 것이다.

시스코의 조직문화 혁신은 비즈니스 성과로도 이어지고 있다. 오피스의 글로벌화가 태동하던 2008년, 시스코는 남들보다 먼저 인터넷 동영상 시대의 리더를 목표로 했다. 온라인 데이터 패킷에서 텍스트의 비중이 낮아지고 영상 콘텐츠 중심이 되리란 것을 예측한 것이다. 시대적 변화에 대응하기 위해 시스코는 남들보다 먼저 관련 기술 개발과 솔루션 공급을 시작했다. 텍스트보다 무거운 영상 데이터를 신속하게, 끊임 없이, 원본 품질 그대로 전송하



기 위해서는 혁신적인 네트워크 인프라가 필수적이기 때문이다. 덕분에 오늘날 글로벌 화상회의 솔루션 시장의 절반은 시스코가 점유하고 있다. 얼마 전까지만 해도 화상회의 솔루션은 세계 각국에 지점이 있는 대기업에서만 활용되었지만 점차 소기업에서도 글로벌 비즈니스를 시작하고 있다. 화상회의 솔루션 시장이 더 커질 것으로 예상되는 이유다. 시스코의 성과 역시 이러한 추세와 함께 상승세를 이어갈 것으로 기대된다.

사람이 먼저다, 일과 삶이 균형 잡힌 세상

일과 삶의 균형, 워라밸에 대한 열망은 이미 대세가 되었다. 청년들은 급여가 조금 적더라도 직장인이 아닌 자연인으로서의 삶도 누릴 수 있는 기업을 '좋은 직장'으로 여기고 있다. 이것은 기업이 바라는 우수인재들도 마찬가지다. 소위 명문대학생들도 7급, 9급 공무원 시험에 몰리는 것은 이와 같은 사회적 분위기를 여실히 보여주는 지표다. 좀 더 인간적인 삶을 추구하는 개인의 열망을 나 무라봤자 시대적 변화를 막을 수는 없다.

오히려 시간당 생산성을 높이고 우수인재를 유치할 수 있는 다양한 제도를 연구, 도입하는 것이 기업 경쟁력 확보에 더욱 효과적일 것이다. 워라밸을 위한 여러 고민과 솔루션들이 궁극적으로 선진 사회, 선진기업으로 향하는 길이 될 것이라고 믿는다.

역사속의 사례

[홍문관 관리, 유희춘의 일과 가정의 양립]

조선시대 관료는 1년에 얼마나 쉬었을까? 기록에 따르면 왕, 왕비, 대비의 생일과 설, 추석 등의 국경일, 왕과 왕비의 사망일은 쉬었다. 여기에 매달 1, 8, 15, 23일은 정규 휴일이었고 각 절기(입춘, 경칩 등 24절기)도 쉬었기 때문에 한 달 평균 6일은 법정 공휴일이었다. 합해서 조선시대 휴무일은 1년에 약 60일 정도로 오늘날의 휴무일과 제법 비슷한 일수였던 것이다. '수신제가치국평천하(修身齊家治國平天下)'라는 유교의 가치관에 따라 가정에도 충실해야 했던 조선시대 양반들은, 어떻게 일과 삶의 균형을 유지했을까? 홍문관 관리 유희춘의 일기를 통해 당시 시대상을 살펴보자.

修身齊家治國平天下
수신제가치국평천하

유연한 출퇴근 시간

유희춘의 일기에 따르면 조선 관료들의 출퇴근시간은 탄력적이었다. 새벽 4시경, 6시경, 조식 후 등 출근 시간도 일정치 않고 퇴근도 저녁 10시, 저녁 9시, 중식 후 등 유동적이었다. '일이 없어 오늘은 집에서 쉬었다'는 기록으로 유추해보면 업무량에 따라 휴무도 조절할 수 있었던 것으로 보인다.

남성이 챙긴 가정의 살림살이

조선시대 관료에게 가족 부양이란 지역경제를 책임지는 것과 동일한 일이었다. 유희춘 역시 생필품 출납과 손님 접대, 노비 관리에 많은 시간을 보냈다. 인사 하러 온 사망한 동료의 첩에게 쌀을 주어 보냈다거나 현감이 신발과 생선 등을 보내왔다는 기록도 있다. 생필품 관리는 관직에 있지 않았던 양반, 오희문의 일기에서도 발견되고 있다. 살림살이를 살피는 것은 조선시대 양반들의 공통적인 과업이었던 것이다.

올해 7월부터 정부는 주 52시간 근무제를 실시한다. 예상되는 진통도 있다. 그러나 일과 삶 중 어느 한쪽도 소홀히 하지 않았던 조선시대 관료들과 비교해 볼 때, 오늘날의 남성은 지나치게 직장에 매몰되어 있다. 이미 시대적 지향점이 된 워라밸의 기조는 가정에서 남성 지분을 높이는 방향으로 향하고 있다. 기업 구성원 전체가 업무 생산성은 끌어올리고 근무 시간은 줄일 수 있도록 힘을 모아야 할 시기인 것이다.



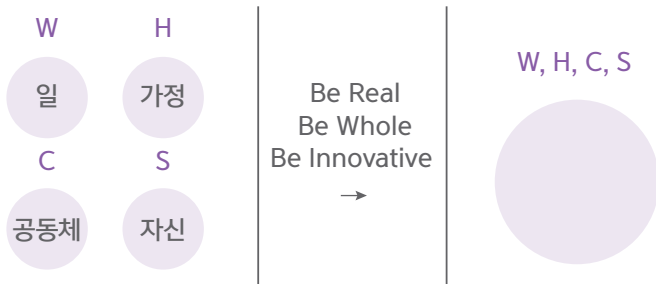
하버드 비즈니스 리뷰에 2014년 게재된 'Work + Home + Community + Self'에서는 일과 삶이 무엇인가를 얻으려면 다른 무엇인가를 희생해야 하는 대립되는 개념이 아니라고 말한다. 일과 삶의 영역이 통합될 때 개인과 조직차원 모두에서 성과를 높일 수 있다고 말한다. 수천 명을 통해 조직심리학 차원에서 연구·분석한 결과를 바탕으로 일과 삶이 윈-윈 할 수 있는 방법은 무엇인지 살펴보겠다.

일과 삶의 유기적인 관계

스트레스가 많은, 과도하게 헌신하고 있는 상태 등이 현대 직장인이 자신을 표현하는 공통된 의견이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 제시되고 있는 답이 일과 삶의 'Balance', 균형이다. 그러나 균형이라는 것은 내가 중요하게 생각하는 무엇을 얻으려면 무엇인가 잃어야만 하는, 중요한 가치들이 서로 대립된다고 전제하는 것이다. 여기서 말하는 중요한 가치로는 일, 가족, 공동체, 자아 등의 4가지를 들 수 있다. 워라벨 세대가 현재 주요 경제활동 인구가 되고 있는 지금, 우리 삶에 중요한 가치가 되고 있는 4가지 영역은 상충관계(Trade-off)가 아닌 통합의 관점으로 바라봐야 하는 것이다.

전통적인 노동시간에 근무하는 노동자 대비 자유로운 근무시간과 높은 생산성을 가지고 있는 킥 이코노미*의 킥 노동자들 역시 일과 삶을 워라클(Work and Life Circle), 즉 통합의 관점으로 바라보고 있다. 통합을 통해 일과 가족, 공동체, 자아를 모두 고양시킬 수 있는 것이다.

그렇다면 일, 가족, 공동체, 자아를 통합하기 위한 방법은 무엇일까? 저자는 유용한 세가지 원칙 Be Real, Be Whole, Be Innovate를 말한다.



Be Real

현실적이 되어야 한다는 것은 현재 내가 가진 문제가 무엇인지를 정확하게 알고 중요도에 따라 일을 처리해야 함을 의미한다. 대표적으로 Conversation Starter(대화 주제)를 활용하는 방법이 있다.

'Conversation Starter(대화 주제)' 활용하기

먼저 일 외의 삶 속에 있는 대상들을 일터로 가져다 놓는 것에서 시작된다. 즉 '대화 주제(Conversation Starter)'가

되는 가족사진이나 여행 기념품 등을 사무실에 두는 것이다. 직장동료가 관심을 보인다면 그것들이 나에게 어떠한 의미를 가지고, 업무에 어떻게 도움이 되는지를 말하게 될 것이다. 동료에게도 대화 주제가 될 수 있는 것들을 가져오도록 권할 수 있을 것이다. 반대로 명함, 공개된 업무자료 등과 같은 직장에서의 나를 대변해주는 것들을 집으로 가져가 가족들에게 내가 무슨 일을 하는지, 직장에서 어떤 역할을 하는지와 함께 그런 것들이 가족과 친구 등에게 어떤 의미가 있는지 연결해서 말하는 것도 좋은 방법이 될 수 있다.

빅토리아의 사례를 보자.

제약회사 마케팅 부서의 부서장인 빅토리아는 앞서말한 네가지 영역을 원으로 그려보았고, 겹쳐지는 부분이 전혀 없음을 파악했다. 영역 간의 겹치는 부분을 만들어가기 위해 먼저 대화 주제(Conversation Starter)를 바탕으로 동료들과 나에게 중요한 가치와 이들 간에 미치는 영향 등에 대해 얘기했다. 또한 그녀는 두 딸과 대화하기 시작했다. 회사의 의약품이 생명을 구하고, 엄마가 어떤 역할을 하는 지 등에 대해 얘기했다. 그때부터 딸들은 엄마를 자랑스러워함과 동시에 회사에서의 엄마의 역할을 이해하기 시작했다. 또한 마케팅 부서의 목표가 최종소비자인 자녀, 배우자, 부모, 친구들이 받게 되는 효용임을 강조하여 직원들의 자발적인 노력을 이끌어냈다. 그 결과 부서원들은 열정을 가지고 일하게 되었다. 궁극적으로 부서장인 자신 또한 업무의 강도가 줄어들게 되었고, 결과적으로 나머지 3가지 영역을 위한 시간이 늘어났다. 가장 중요한 것은 그녀가 업무를 할 때 직원들에게 느꼈던 죄책감과 일에 몰두할 때 가족들에게 드는 죄책감을 덜 느끼게 되었다는 것이다.

Be Whole

전체적이여야 한다는 것은 통합적으로 행동해야 한다는 것이다. 당신이 하는 모든 역할이 모여 당신이라는 한 사람을 구성하고, 주변 사람들은 한 사람인 당신에게서 영향을 받기 때문이다. 대표적으로 Segment & Merge(분리와 병합)를 시도해 볼 수 있다.

'Segment & Merge(분리와 병합)' 하기

삶에서 차지하고 있는 비중에 따라 개개인이 갖고 있는 앞의

Work + Home + Community + Self HBR 2014

네 가지 영역은 각각의 크기가 다르다. 만약 일의 비중이 많아 다른 영역들이 상대적으로 적다면, 삶에서 비중이 적은 영역을 위한 시간을 철저히 분리해 보거나 일과 병합하려는 시도로 그 문제를 해결해볼 수 있을 것이다. 먼저 분리를 시도한다. 예를 들어 현재 야심차게 추진하려는 사업이 있다. 이 사업을 위해 토요일 아침 두 시간을 할애한다면 나머지 시간은 자신이 좋아하는 일을 하는 것이다. 또는 매일 야근한다면 저녁 식사시간만큼은 스마트폰을 사용하지 않는 것이다. 반대로 병합을 해 볼 수 있다. 둘 이상의 부분을 모아보는 것이다. 회사가 후원하는 자선파티에 자녀들을 데려가거나, 동네 파티에 직장 동료들을 초대할 수도 있다. 이러한 새로운 시도 후에는 무엇이 잘 되고 무엇이 잘 안되는지를 살펴봐야 한다. 생산적인 일이었는지, 주변 사람들과 친밀도나 신뢰도가 상승했는지를 말이다.

브라이언의 사례를 보자.

회계법인에 다니는 브라이언은 분리와 병합(Segment & Merge)을 한 달간 시도했다. 먼저 '분리'를 위해 대중교통을 이용해 출퇴근하는 40분을 업무와 관련된 것은 전혀 하지 않고 대신 그 시간을 가족이나 친구들에게 이메일을 보내고 읽고 싶었던 책을 읽거나 스트레스 해소를 위한 호흡을 하는 등 자기개발 활동에 투자했다. 때로는 함께 출퇴근하는 동료나 옆에 앉은 사람들과 소소한 이야기를 나누기도 했다. 그 결과 그는 가족과 공동체 구성원들과의 친밀도가 높아졌으며 만나지 못했던 친구들과 연락이 되기도 했다. 그뿐만 아니라 이런 결과들은 일에서 오는 스트레스를 줄이는 완충 작용을 했다. 집으로 돌아왔을 때 브라이언은 훨씬 더 자상하고 좋은 아빠, 남편이 될 수 있다는 사실을 깨달았다. 그는 단계를 더 넓혀 수면시간을 한 시간 더 늘렸다. 이러한 휴식을 통한 업무의 성과는 한층 더 높아졌으며 그는 건강과 업무집중도 모두를 증진시킬 수 있었다. 이렇게 소소한 삶의 방식의 변화는 업무 생산성을 높이고 나를 둘러싼 관계의 개선 효과를 가지고 오는 것이다.

Be Innovative

혁신적이어야 한다는 것은 일, 가족, 공동체, 자아의 4가지 영역을 정의하고 추구하는 데 있어 창의력을 발휘해야 한다는 것이다. 창의력을 발휘하기 위해 Crowdsourcing(크라우드소싱)방법을 활용하는 것이다.

'Crowdsourcing(크라우드소싱)' 활용하기

새로운 방식으로 일을 처리하는 방법을 발견해 내는 것이다. 당신이 직면한 문제점을 당신 주변에서 가장 창의적인 사람들에게 설명하고 아이디어, 해법 등에 대한 조언을 구한다. 그 다음은 가장 현명하다고 생각되는 조언을 고르고 이것을 기반으로 계획을 짜고 실행해 보는 것이다. 이때 조언을 해 준 사람들과 지속적으로 연락하며 결과를 공유한다. 원하는 대로 결과가 나오지 않았거나 시간이 더 필요할 때는 이전 계획과 정에서 얻은 교훈을 바탕으로 새로운 아이디어를 적용해 보는 것이다.

톰의 사례를 보자.

베인앤컴퍼니의 CEO였던 톰은 1년 반에 걸쳐 위 방법처럼 조언을 듣고 다녔고, 확신이 선 후에 그 조언을 실천했다. 이러한 그의 노력은 세계적으로 명성이 높은 '브리지스팬'이라는 비영리 단체를 위한 컨설턴트 회사 설립으로 이어졌다. 1980년부터 그는 '차이가 나는 회사 만들기'라는 개념으로 작가로서, 강연자로서 유명세를 얻고 있었다. 그러나 그는 새로운 사업을 원했고, 크라우드 소싱(Crowdsourcing)을 적극적으로 활용했다. 대통령 보좌관을 비롯한 지인들 중 우수 인재로부터 조언을 받고 거기에서 얻은 영감을 실천에 옮겼다. 먼저 조언을 바탕으로 비영리 활동에 참가했고, 이후 범위를 넓혀 나갔다. 1999년 경험과 지식, 주변의 조언을 바탕으로 지금의 명성을 갖게 된 '브리지스팬'을 설립하게 된 것이다.

일과 삶의 통합 '원-원'

3가지 원칙과 이것을 어떻게 실천해야 하는지에 대한 대표적인 방법 몇 가지를 제시했다. 사례를 통해 알 수 있는 것은 일과 삶은 경쟁 구도가 아니라 서로 긍정적인 영향을 주고받아 궁극적으로 원-원하게 된다는 것이다.

삶에 대한 만족도가 업무 생산성, 직업 만족도 향상에 도움이 된다는 연구결과와 사례는 쉽게 접할 수 있다. 중요한 것은 원-원 할 수 있도록 내 삶을 리드해 가기 위해 앞선 사례에서와 같이 다양한 방법들을 실천해 보며 끊임없이 노력해야 한다는 것이다.

* 각 이코노미 : 일시적인 일을 뜻하는 킥(Gig)과 경제(Economy)의 합성어. 기업의 수요에 따라 단기적인 계약으로 노동을 제공하고 대가를 받는 경제환경을 의미함.

▶ 국내동향

해외동향 ◀

① 금융권, 소비자 보호를 위한 윤리준칙 시행

지난해 9월, 최흥식 당시 금융감독원장이 금융업권별로 의뢰했던 영업행위 윤리준칙이 윤석현 현 금감원장의 '소비자 보호' 강조에 따라 6월부터 금융회사별로 내부규범에 반영돼 시행되었다. 영업행위 윤리준칙이란 금융회사의 비윤리적 영업행위를 개선하기 위한 규칙을 의미한다. 은행연합회와 손해·생명보험협회 등 각 금융협회가 제정한 윤리준칙의 주요 내용은 '권한남용 금지 등 영업행위 기본원칙', '성과평가·보상체계의 적정성 제고', '영업행위 내부통제 강화', '합리적 분쟁해결 프로세스 구축', '금융소비자 알권리 강화' 등이다. 윤석현 금감원장은 영업행위 윤리준칙이 불합리한 영업 관행을 끊고 금융소비자의 권익 향상을 위한 주춧돌이 되기를 바란다고 기대를 표했다.

*참고 - 아시아경제, 06.05.
<http://www.aktv.co.kr/news/articleView.html?idxno=55463>

② 중기부, 개방형 혁신을 통한 기업간 상생 지원

정부가 대기업과 중소·벤처기업 간 협업을 적극 지원하겠다고 나서면서 개방형 혁신(Open Innovation)이 화두에 올랐다. 홍종학 중기부 장관은 "대기업의 자본력 및 마케팅 능력과 중소기업의 아이디어가 결합하는 개방형 혁신이 활성화돼야 한다"며 "정부는 중소기업과 창업기업을 돕는 대기업의 활동을 적극적으로 뒷받침할 예정"이라고 말했다. 이에 민관협력 방식으로 사내벤처 육성 프로그램을 추진한다. 기업이 사내벤처팀을 발굴하고 지원하면 정부가 연계해 해당 벤처기업의 사업화와 분사 창업을 지원하는 방식이다. 제도개선도 이어진다. 사내벤처를 육성하는 대기업은 동반성장지수 우대를 확대하고, 사내벤처 지원을 위한 출연금 3배를 기업소득에서 차감해 줄 예정이다.

*참고 - 시사저널e, 06.02.
<http://www.sisajournal-e.com/biz/article/184700>

③ 서울대, 금융경제 전공자에 윤리교육 필수과목 지정

서울대가 금융윤리 교육과목을 졸업 필수 이수 과목으로 지정했다. 이 제도는 금융경제 전공생들에게 올해 하반기부터 적용되며, 서울대 내에서 경영대에 이어 전공 관련 윤리교육 강화 움직임에 동참한 두 번째 사례이다. 서울대 이인호 교수는 지난 4월 삼성증권 착오배당 주식 매도사건은 법과 규제만으로 건전성과 투명성을 보장할 수 없음을 보여주는 사건이며, 예비금융인에게 전문가적 책임감과 윤리의식이 동시에 필요하다는 것을 의미한다고 언급했다. 6월 첫 강의를 진행한 김우진 서울대 교수는 금융인은 고객 자산의 수탁자라는 점에서 타 산업에 비해 이해상충과 대리인 문제가 심각할 수 있다고 말했다. 이번 금융윤리 교육과목은 한 학기에 한 차례 개설되며, 올해 2학기부터 전공에 새로 진입하는 학생들에게 졸업 필수 이수 요건으로 지정된다.

*참고 - 매일경제, 06.13.
<http://news.mk.co.kr/newsRead.php?year=2018&no=373297>

① 말레이시아, 반부패 개혁 드라이브

말레이시아의 새 정부는 61년 만에 이루어진 정권교체를 시작으로 강도 높은 반부패 개혁 드라이브를 예고했다. 과거 여당소속 시절, 나집 라작 전 총리의 60억 달러 부패 의혹에 분노한 마하티르 모하맛(93) 신임 총리는 야권연합인 희망연대에 합류하여 정권교체를 이뤄냈다. 영국의 파이낸셜타임스(FT)는 말레이시아 새 정부의 강도 높은 '반부패 개혁 드라이브' 예고에 따라 국영기업체, 재벌, 외국인 투자자들 사이에서 새 정부의 개혁이 어떤 영향을 미칠지에 대한 긴장감이 맴돌고 있다고 전하며 그들이 나집 전 총리의 부패 스캔들을 조사하는 과정에서 드러날 수 있는 모든 변수들에 대해 촉각을 세우고 있는 상황에 있음을 보도했다. 신임 경제부 장관은 현시점에서 우리가 필요한 것은 구조 개혁이라고 말하는 등 강도 높은 개혁조치를 취하겠다는 입장을 밝혔다.

*참고 - 연합뉴스, 06.11.
<http://www.yonhapnews.co.kr/economy/2018/06/11/0325000000AKR201806111900009.HTML>

② 구글, '군사용 AI 금지' 윤리지침 발표

구글은 인공지능(AI)이 사회에 편익을 가져다주는 기술이어야 한다는 정의를 내리고, 군사용 개발은 금지하겠다는 윤리지침을 발표했다. 순다르 피차이 CEO의 블로그를 통해 공개된 '사회에 도움이 된다', '편향성을 피한다', '프라이버시를 보호한다', '군사용으로 AI를 개발하지 않는다' 등의 7가지 지침은 AI의 개발과 적용범위를 한정지며 AI를 군사용으로 개발하지 않겠다는 점을 명시하고 있다. 외신에 따르면 구글은 2019년까지 미국 국방부와 체결한 군사용무인기(드론)의 AI 개발 계획을 더 이상 이행하지 않기로 결정했다. 피차이 CEO는 또한 "AI 기술을 선도하는 기업으로서 사회에 미치는 영향에 대한 깊은 책임감을 느끼고 있다"며 비인도적인 AI 활용은 하지 않겠다는 뜻을 밝혔다. IT업계 중 군사용 AI개발 금지를 명시화 한 곳은 구글이 처음이다.

*참고 - 아주경제, 06.08.
<http://www.ajunews.com/view/20180608180248308>

③ 아마존, 협력업체 평가 강화

아마존의 스마트 스피커 '에코', 전자책 '킨들' 등 전자 제품을 제조하는 중국 형양지역 폭스콘 공장이 근로 기준을 위반했다는 보고서가 발표됐다. 폭스콘의 노동자들은 성수기에 월 100시간 이상 초과 근무를 수행했다. 이는 중국 노동법이 정한 초과근무 허용 시간(36시간)의 세 배에 달하며 초과근무에 대해 적절한 임금 역시 지불되지 않은 것으로 밝혀졌다. 또한 폭스콘은 법적 기준을 초과해 파견직 노동자를 고용한 혐의도 받고 있다. 아마존의 지속가능부서 수장은 "아마존의 제품을 제조하는 폭스콘 노동자들의 작업 환경을 개선해야 할 의무를 인정한다"며 "위반 사실 적발 즉시 형양 폭스콘 공장에 시정 조치를 명령했고, 실제로 이를 잘 이행하는지 아마존이 정기적으로 평가하기로 했다"고 밝혔다.

*참고 - ZDNet Korea, 06.12.
https://www.zdnet.co.kr/news/news_view.asp?article_id=20180611165414



국내·외 행사 소식

▶ 국내행사

해외행사 ◀

① 국제고용노동관계학회

지속가능한 사회를 위한 바람직한 고용에 대한 논의

주최 국제노동고용관계학회, 한국고용노사관계학회,
한국노동연구원, 노사발전재단

일시 2018년 7월 23일 ~ 7월 27일

장소 서울, 코엑스

② 인터비즈 바이오 파트너링 & 투자포럼 2018

상생협력을 통한 제약·바이오분야 경쟁력 강화방안 논의

주최 인터비즈 바이오 파트너링&투자포럼 조직위원회

일시 2018년 7월 4일 ~ 7월 6일

장소 제주도, 휘닉스 제주 섭지코지

① International Conference on Corporate Governance & Business Ethics

모든 영리 기관의 지배구조와 기업윤리 실천 사례의 공유,
윤리경영의 전파 및 확산

주최 Greater Vision

일시 2018년 7월 27일 ~ 7월 29일

장소 Singapore, Singapore

② SDG Business Forum

‘지속가능하고 회복탄력성이 큰 사회로의 변화’를 주제로 SDGs
달성 방안을 논의

주최 UNGC, ICC, UN

일시 2018년 7월 17일

장소 New York, USA

✓ 청탁금지법 Check!

<변화하는 대한민국>

지방자치단체 공무원 행동강령 강화

다수의 지방자치단체에서 공직자의 청탁 금지 방안을 마련하기 위해 노력하고 있는 것으로 나타났다. 청탁금지법을 바탕으로, 지자체 공무원 행동강령을 개정하여 공포·실행함으로써 해당 지자체의 투명성과 공정성을 개선시키려는 것이다. 각 지자체마다 개정된 행동강령의 엄격한 정도는 다소 차이가 있으나, 공직사회 청렴도 향상을 위한 목적에는 모두 이견이 없는 것으로 보인다. 한 조사에 따르면 이번 6.13 지방선거 유권자들은 ‘부정부패 척결’을 핵심 의제 중 1순위로 선정하여, 공직비리 관행 타파 및 지방행정 청렴성 제고를 강하게 요구하는 것으로 나타났다. 국민권익위원회는 유권자들의 요구사항을 바탕으로 지방정부의 청렴도 향상을 위해 지자체 청탁금지법 위반사항과 조치결과 및 부패사건의 통계정보를 공개할 예정이다. 이러한 변화에 발맞춘 지자체들의 노력이 공직자들에게 확고한 자기인식 개선의 계기를 제공하여 청탁금지법의 사각지대를 보완해 줄 것으로 기대한다.

언론분야에서의 청탁금지법

청탁금지법 시행 2년차인 지금, 법 시행 초기 긴장된 사회 분위기가 일부 수그러들며 법의 영향이 유명무실해졌다는 비판이 제기되고 있다. 물론 청탁금지법이 불필요한 접대문화를 상당히 축소시켰다는 평가 또한 존재하지만, 업무상 기자와의 만남이 잦은 일부 기업 홍보팀은 언론인과 청탁금지법 사이에 ‘긴 신세’가 되었다는 불만을 성토했기도 하였다. 기자의 성향과 회사 업종에 따라 분명한 차이가 존재하지만, 청탁금지법의 엄연한 시행 중에도 기업과의 우호적 언론관계를 빌미로 접대를 요구하는 언론인들이 실제 존재한다는 것이 일선에 있는 일부 기업인들의 주장인 것이다. 청탁을 대표했던 제약산업과 더불어, 공공분야는 청탁금지법 시행 이후 인맥을 통한 부정청탁이 81% 감소하는 등 다소 굳건히 청렴에 대한 의지를 나타내고 있다. 타 영역에서 분명한 효과를 보여준 청탁금지법은 우리 사회 전반의 청렴 정착을 위해 조금 더 넓고 깊은 영향력을 가져야 할 것으로 보인다.

지식 1g



노멀크러시(Normal Crush)

'노멀크러시(Normal+Crush)'란 젊은 세대들이 돈, 명예, 권력, 성공 등 세상이 정해 놓은 화려한 것들에 질려 평범한 것에 눈을 돌리는 현상을 의미합니다.

- 1) 혼자 사는 연예인의 평범한 일상을 보여주는 TV 프로그램
- 2) 대기업 입사를 포기하고 9급 공무원을 선택하는 명문대 학생들
- 3) 갈수록 인기를 끌고 있는 일상의 소음을 녹음한 콘텐츠, ASMR

대단한 출세보다 평범하고 안정적인 일상을 열망하는 노멀크러시. 일과 삶의 균형을 추구하는 워라벨 세대, 보통을 추구하는 노멀크러시 기조는 당분간 지속될 것으로 보입니다.

독자에게 물었습니다.

Q1. 본인이 속한 기업의 워라벨은 어느 수준인가요?

D 기업 B 사원

현재 제가 종사하고 있는 기업은 원청업체가 쉬어야 할 수 있는 하청업체입니다. 노동자의 날, 임시공휴일 등 쉬는 기준은 원청업체가 정하는 일정에 따라 달라진다고 볼 수 있습니다. 우리나라의 많은 하청업체가 그렇듯 원청업체의 일정에 모든 계획을 맞춰야 하는 만큼 주말과 휴일 반납이 다반사이며 퇴근시간은 불규칙적일 수밖에 없습니다. 이런 상황에서 워라벨을 논한다는 것은 조금 먼 나라 이야기라고 생각합니다. 물론 정부주도로 노동시간 단축을 위한 법이 제정되고 이에 대기업 중심으로 발 빠른 대응이 진행되고 있지만, 거래관계에 따라 이러한 시류에 올라타는 것이 쉽지는 않습니다. 제가 속한 기업에서 워라벨을 추구한다는 것이 지금 당장은 불가능할 수밖에 없는 것처럼 말이죠. 그러나 사회 전반에 워라벨이 당연한 문화로 자리 잡게 된다면 원청업체와 우리 기업 역시 변화할 것이라 생각합니다. 하청업체 직원 역시 워라벨을 당연시 여기는 시대는 바로 제 다음세대의 이야기가 될 것이라고 기대해 봅니다.

Q2. 평소 관심이 갔던 제도나 기업에 도입되었으면 하는 워라벨 시스템이 있나요?

J 기업 P 주임

이제는 많은 기업들이 도입하여 쉽게 볼 수 있는 유연·자연출근제부터 도입 결정과정이 쉽지 않았을 것 같은 PC 오프 제도까지, 다양한 제도들이 직원들의 삶의 질 향상을 위해 적용 및 시행되고 있습니다. 매주 금요일 한시에 퇴근하는 광고대행 업체, 1년 근무 시 2주 무급휴가를 제공하는 식품 서비스 업체, 월 1회 두시간 일찍 퇴근하는 '저가요' 제도를 도입한 소프트웨어 개발 업체 등 많은 젊은 기업들이 직원과 기업 모두를 위해 워라벨 시스템을 도입하고 있습니다. 일본 마이크로소프트의 '워케이션' 제도, 시스코 코리아의 찾아가는 한방, 오피스 필라테스 프로그램 등 대기업에서도 기업의 성장을 위한 방안으로 워라벨 문화의 사내 정착을 시도하고 있습니다. 업무 효율성 향상이라는 기업 본래의 목적을 고려한다면 무분별하게 새로운 근무방식을 도입하는 것은 상당히 위험한 것으로 보이지만, 장시간 업무중심 체제를 탈피하려는 기업들의 움직임은 그제도의 효율성을 대변하고 있는 것으로 보입니다.

사례응모

이 기업을 추천합니다

- 기업윤리 브리프스에서는 독자의견을 수렴하여 윤리경영의 우수 사례를 발굴함으로써 많은 기업들의 귀감이 될 수 있도록 소개하고자 합니다.
- 하단의 담당관실 메일주소를 통해 추천하고 싶은 우수 기업과 관련 내용을 보내주세요.



독자퀴즈

Q. 다음 중 워라벨(Work and Life Balance) 문화의 등장배경이 아닌 것은?

- ① 급격한 경영환경의 변화
- ② 기업의 글로벌화
- ③ 밀레니얼 세대의 등장
- ④ 포용적 성장의 필요성 대두



국민권익위원회 민간협력 담당관실(jkim5@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 김성복님, 김태형님, 민병규님, 이종찬님, 차기혁님 입니다. 축하드립니다.