

직원의 인권은 무시하면서 윤리경영을 한다고 ?

1년에 한번이상은 매스컴에 비리문제로 오르내리는 경영진이나 고위간부들로 인하여 고개를 들지 못하던 때가 있었다. 그런 오명을 벗기 위한 노력의 일환은 아니지만 정부가 공기업 경영평가항목에 윤리경영이라는 항목을 신설한 계기로 윤리경영을 위한 사이버교육이 6,200여명을 대상으로 사별로 시행하였다.

각 사별 사이버 윤리교육 시행현황

회 사 명	위탁교육기관	수강인원(명)	시행기간	비고
남동발전(주)	오토에버시스템즈	1,078명	05.6.15~7.12	
중부발전(주)	(주)캠퍼스21	1,200명	05.10.12~11.11	
동서발전(주)	오토에버시스템즈	1,800명	04.9~10	교육비 : 50,000원 노동부 : 38,000원
서부발전(주)	휴넷	1,200명	2004년 600명 2005년 600명	05년 10월,11월 2차에 걸쳐 시행
남부발전(주)	(주)캠퍼스21	941명	05.7.4~7.31	직원대상(간부04년)
계		6,219명		

윤리경영은 단 몇 차례의 교육과 설문조사로 이루어질 수 없다는 사실은 누구나 다 알고 있을 것이다. 윤리경영은 교육이 아니라 실천이다.

얼마 전 모 매스컴을 통하여 “윤리경영은 개인이 뇌물을 받지 않는 것뿐만 아니라 재무구조의 투명성이나 지배구조 등 기업자체의 윤리까지 포함된다.”라는 말을 들은 적이 있다.

우리가 윤리경영이전에 가장 근본이 되는 것은 기본적으로 법을 지키는 것일 것이다.

그럼에도 불구하고 발전회사에서는 본인의 아무런 동의없이 사이버 윤리교육업체에 성명, 주민등록번호, 휴대전화번호까지 임의로 제공하는 불법행위를 저질렀다.

회사측 역시 개인정보 유출이 얼마나 큰 문제를 발생시키고 있는 가를 익히 알고 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 이처럼 직원 개인의 정보를 아무런 문제의식 없이 사용하고 공개하는 행위를 하는 것은 사측이 직원들을 어떻게 바라보고 생각하는 가를 알 수 있는 대목이라 할 수 있을 것이다. 은행에서도 대출을 받거나 본인을 확인하기 위하여 수집된 개인정보를 활용하기 위해서는 본인의 동의를 반드시 받고 있다.

노동조합에서는 이러한 회사측의 불법적인 행위에 민주노총 법률원에 질의한 결과 회사측의 불법행위에 대하여 확인하고 회사측에게 사과와 재발방지 약속을 요구하였다. 그러나 사측에서는 윤리교육을 시행하면서 어쩔 수 없이 공개한 것으로 고의성이 없기 때문에 문제가 될 것이 없다는 식으로 책임을 회피하고 있다.

노동조합이 법적인 문제제기를 하기 이전에 개인정보 유출과 같은 불법적인 행위는 반드시 시정되어야 한다. 그럼에도 불구하고 시정을 위한 노력은 고사하고 무관심으로 일관하며 탈법적인 행위를 계속해 나가다보면 조합원의 개인정보 아니 인권을 보호하기 위하여 모든 법적수단을 강구하여 나갈 것이며, 이후 사측이 시행하는 모든 사이버 교육에 대하여 거부투쟁을 전개해 나갈 것이다.



사진으로 보는 윤리경영

HOME > 윤리경영 > 윤리경영추진 > 사진으로 보는 윤리경영

「시시비비(是非非非) 운동」과 연계, 윤리경영 포스터 제작('04.11~)



윤리경영 캠페인



기업문화 캠페인



시시비비캠페인

윤리규범준수 서약서 전달식('04.11)

윤리규범준수 서약서(VOWS OF ETHICS)



전직원 대상 윤리경영 온라인(ON-Line)교육 시행



시행기간 : '04. 4.16~6.15

차수	대상사업소	교육기간
1차	본사,분당	2004.04.14 ~ 4.27
2차	삼천포	2004.04.28 ~ 5.11
3차	영흥,예천	2004.05.12 ~ 5.25
4차	무주,영동,여수	2004.06.02 ~ 6.15

교육수료율 : 97.62%(총942명 수료)

발전노동자

2006년 1월 16일 월요일

<http://baljeon.nodong.net>

한국발전산업노동조합 제13호



누구를 위한 경영혁신인가?

최 근 발전회사에서 경쟁적으로 도입·시행하려고 시도하고 있는 각종 경영혁신프로그램(ERP, 식스시그마, ISP, BSC등)은 경영혁신을 빙자한 노동자 감시통제도구에 불과하다.

2001년 분사 이후 발전회사는 “혁신은 좋은 것”이라는 이데올로기를 주입시키기 위해서 기업문화운동 예를 들어 사회봉사, 윤리경영 등과 같은 활동을 전개하였다.

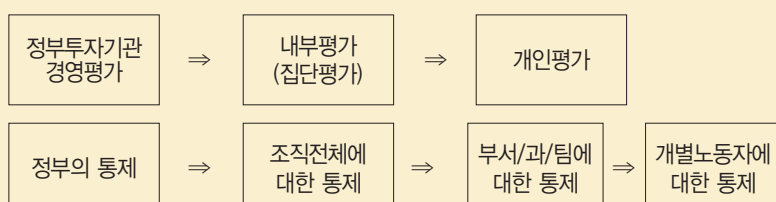
이를 통하여 조합원들이 변화에 적응하고 무감각해진 것으로 파악하고 본격적인 노동자감시통제프로그램 도입을 통해 궁극적인 구조조정을 시도하고 있다.

노동자 감시통제가 없는 그리고 노동자가 스스로 생각하고 시행하는 일상적인 혁신은 지속적으로 시행이 되어야 하고 그 성과는 구성원의 여유로운

노동을 보장하여 살맛나는 직장으로 연결되어야 하지만, 지금 시행되는 경영혁신은 경영진의 목숨연장을 위해 나머지 전체구성원의 노동조건이 무시되고 감시통제를 당해야 한다는데 심각한 문제점이 있는 것이다.

정보인권을 무시한 권위주의적 노동자 통제기구 BSC

공공부문에 대한 예산통제나 정부 임금가이드라인을 통하여 개별 노동자관계를 부정하여온 정부가 공공부문의 각 기관에 대한 “정치적, 행정적 영역”에서의 통제를 강화하기 위하여 “관료제적 하향식(TOP-down)통제”시스템인 BSC의 도입을 강요하고 있다.



동서발전의 경우 ACEWAY라는 시스템을 도입하여 개인별로 경력 전문성진단, 역량향상진단, 경력성장계획, 자기계발계획 등을 입력하도록 각 사업소에 일방적인 지침을 내렸다가 노동조합이 반발하자 시스템 운영을 일시적으로 중단시킨 상태이다.

“프라이버시 보호를 위한 국제적인 원칙은 개인정보를 수집할 경우, 정보 주체의 동의, 수집 목적에 필요한 최소한의 정보 수집, 수집목적에 필요한 최소한의 범위에서 이용 등을 규정하고 있다.”

하지만 동서발전의 ACEWAY 시스템은 개인에 관한 기본적인 식별 정보 뿐만 아니라 개인의 프라이버시를 심각하게 침해하는 내용의 정보를 강제적으로 입력하게 하는 것이다. 특히 정보 입력하는 행위의 한 단계 한 단계를 부서장의 승인을 받아야 다음단계를 입력할 수 있도록 시스템이 구축되어 있다. 이는 본인의사와 상관없이 자신이 목표를 설

정하게 하고 설정한 목표를 달성했는가 여부를 회사가 통제하고 개별적인 평가를 시행하겠다는 의도에 지나지 않는다.

특히 교대근무자의 경우 전술한 바와 같이 순수한 팀워크에 의해 성과가 좌우되기 때문에 현재 개별적인 평가는 불가능하다. 하지만 ACEWAY와 같은 시스템이 도입되면 개별평가가 가능해지며 이로 인해서 가혹이나 열악한 노동조건에 시달리고 있는 교대근무 노동자들에게는 더욱더 심각한 스트레스와 업무 외적인 노동강도 강화에 직면하게 될 것이다.

특히 사측이 서둘러서 이러한 시스템을 개발하여 도입시행하게 된 것은 정부가 강제시행을 요구하는 BSC의 한 관점인 “학습과 성장”에 해당하는 성과 평가를 할 수 있는 시스템을 도입하기 위한 것이다.

BSC는 경영혁신을 빙자한 노동자 통제의 결정판

노동자와 자본은 매년 임금협상을 진행한다. 그러나 공공부문 노동자들은 정부가 정해 놓은 임금 가이드라인 안에서 임금협상이 종결된다. 그것도 물가상승률의 절반에도 미치지 못하는 인상률로 억제되고 통제당하는 것이 현실이다.

발전산업 현장에서는 정부의 졸속적인 정책추진으로 5개사로 분사된 이후 정부는 자신들의 잘못된 정책을 포장하기 위하여 무분별하게 경쟁을 유도하며 분할경쟁체제의 정당성을 확보하려 안간힘을 쓰고 있다. 이로 인하여 발전회사의 경영진들은 단기적 성과만을 중시하는 경영행태로 인하여 발전산업 현장은 날로 피폐해져가고 있다.

실제로 발전소를 건설하면서 전력의 안정적인 공급이라는 발전산업의 특수성을 무시하고 수익성만을 지나치게 강조한 나머지 무리한 공사비 절감으로 인하여 실제 준공된 이후에도 발전소의 가동이 빈번하게 중단되는 사태가 발생한 사례가 있다.(영흥화력 사례주석)

무분별한 경영기법 도입 발전현장을 병들게 하고 있다.

앞에서 말했듯이 2001년 분사이후 단기적 성과를 통한 경영진의 임기연장을 위하여 도입되는 경영혁신도구가 발전현장을 병들게 하고 있다.

이는 새로운 경영기법을 도입하면서 발전산업의 특수성에 대한 고려나 충분한 검증없이 경영기법을 도입 시행하여 여러 차례의 시행착오를 겪거나 유명무실한 기법들이 수도 없이 많이 발생하였다. 그러나 이러한 경영기법들은 하나 같이 노동자들을 통제하고 경쟁을 유발하는 구조를 가지고 있다는 공통점이 있다.

발전소 운전의 경우 누구 한사람만 잘해서 제대로 된 운영을 할 수 있는 것은 아니다. 발전소의 건설부터 운영, 유지보수 등 어느 하나 소홀히 해서는 안되는 집단적 협력을 통해 생산성이 결정되는 산업이다. 그럼에도 불구하고 정부와 사측은 끊임없는 경쟁유발을 통하여 발전현장의 조직력과 팀워크를 약화시켜 왔다.

특히 무분별한 경영기법과 경영혁신도구를 도입하여 본연의 업무보다는 부수적인 업무로 인하여 노동강도는 날로 증가하고 있는 것이 현실이다. 이러한 생색내기식 경영행태에 대한 비판이나 문제점을 지적하면 “정부경영평가”에서 실제로 “노동자와 경영자 모두에게 불이익을 초래한다”는 인식을 강요하고 있다.

이러한 경영평가체계를 정당화 시켜가면서 단체협약이나 임금협약등을 무력화 시켜나가는 방법으로 노동조합의 개입 가능성을 크게 제약하고 있다.

공기업을의 경우 정부경영평가를 통하여 500%에서 222%의 성과급을 지급하고 있다. 금년의 경우 이렇게 지급되는 성과급이 임금협상을 통하여 인상된 임금인상분의 두 배가 넘고 있다. 이는 정부가 “임금가이드라인”이라는 통제장치를 통하여 임금협상에 있어 노동조합의 개입을 철저히 차단해 가는 과정의 일환일 것이다.

예를 들어 발전5개사가 시행하고 있는 사이버 윤리교육과 같은 경우 본인의 동의 하에 시행한다고 하지만 각 부서별로 교육이수 실적을 공개한다면 인사고과를 받는 직원들의 입장에서 강제 시행이나 마찬가지인 것이다.

특히 발전파업이후 5-4직급 도입, 품질개선팀 운영, 사업소간 강제이동발령 등 이 모든 것이 발전 5 개사간, 사업소 간의 경영평가에서 높은 점수를 받기 위한 것이라는 것은 주지의 사실이다.

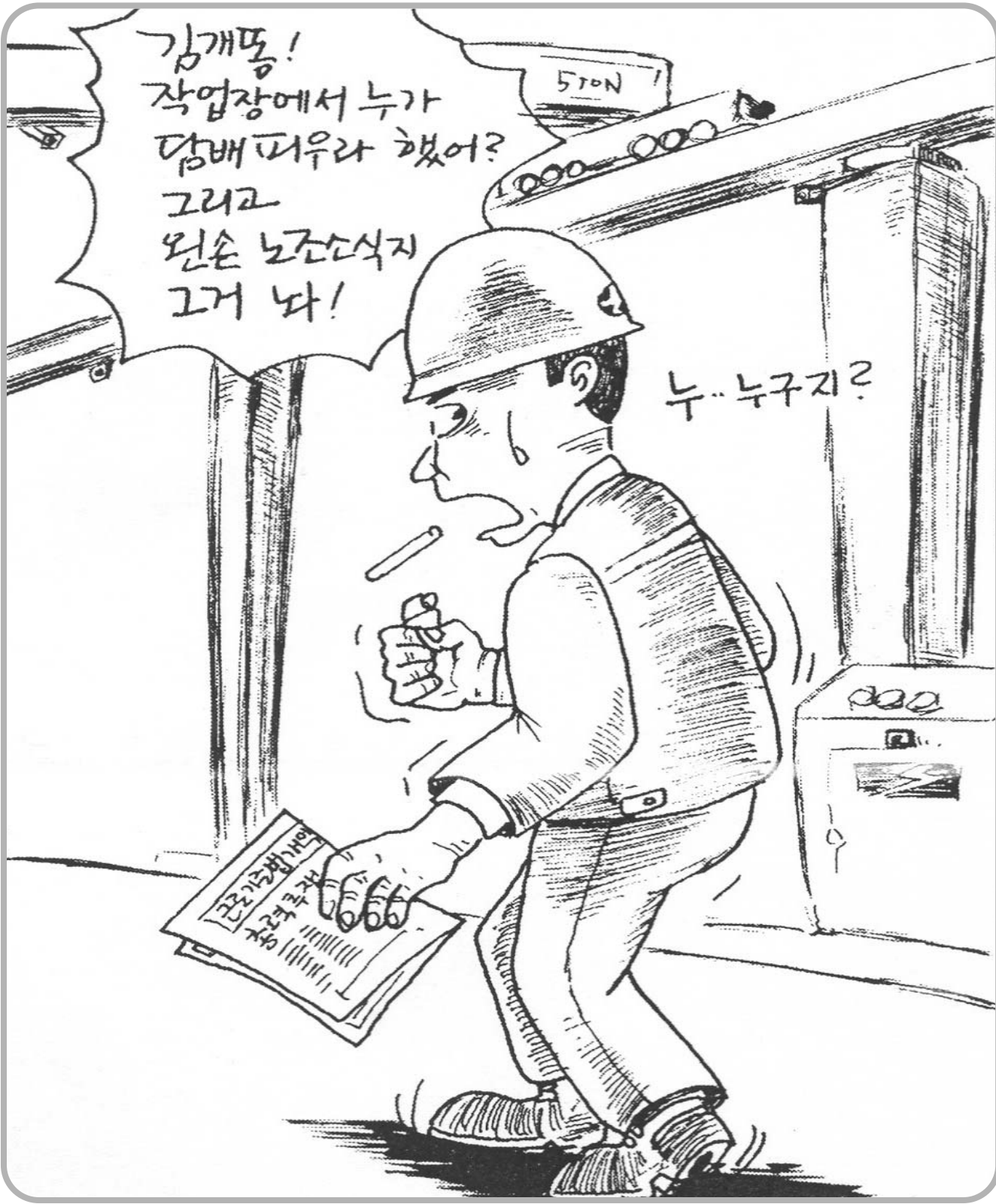
이처럼 무분별한 결과지상 주의적인 경영행태로 인하여 단기적 결과만으로 승부하려는 행위가 정도경영을 해치고 기업의 비리와 스캔들을 초래한 경우는 수도 없이 많다. 특히 미국기업의 회계부정 파문은 결과만을 중시한 경영이 주된 원인이라는 견해이다.

결과지상주의로 인한 미국기업의 분식회계 및 파산사례

구 분	내 용	결 과
엔론	- 2000년 Fortune지 '본받을 만한 기업 25곳' 선정 - 미국 500대 기업중 랭킹 7위기업 - 무리한 인수합병· 다각화 정책 - 실적 부풀리기 위한 분식회계	- 1년만에 시가총액 400분의 1로 하락 - 2001년 12월4일 파산신청
월드컴	- 무리한 인수합병(97년 이후 75개사 인수)	- 회사파산위기 - CEO버나드 에버스 사임(2002.5.1) - 최고치 대비 추가 98%하락
타이코 인터내셔널	- 무리한 인수 합병(92년 이후 매출 12배 증가) - 불투명한 회계 관행	- CEO 데니스 코즈로브스키 탈세혐의로 사임 (2002.6.5) - 분식회계 혐의로 미 증권거래위(SEC) 조사중
Zerox	-1997년부터 임대한 복사기를 판 것으로 장부조작, 매출 부풀림	- 분식회계 혐의로 조사 - SEC(hqnxj 1천만달러 벌금부과
아델피아	- 매출과다 계상, 가입자수 과다발표	- 파산신청, SEC 조사중
다이너지	- 가공거래로 10억달러의 회계장부조작	- 2002년 5월 28일 CEO사퇴

물론 회사에서 선전하는 것처럼 경영혁신 활동을 통하여 이윤을 창출하고 경영성과로 일정부분의 기여를 한 것에 대해서는 부정할 수는 없다. 하지만 이렇게 자본에게는 이윤을 가져다 주는 경영혁신 운동이 ‘노동자들의 노동강도 강화’와 일상적인

감시와 통제를 통하여 이루어진다는 것 또한 부정할 수 없는 사실인 것이다. 이렇게 무분별한 경쟁체제 도입으로 인하여 조직력을 떨어뜨리고 팀워크를 깨뜨리고 노동통제만 강화한다면 발전산업의 미래는 암담할 수 밖에 없을 것이다.

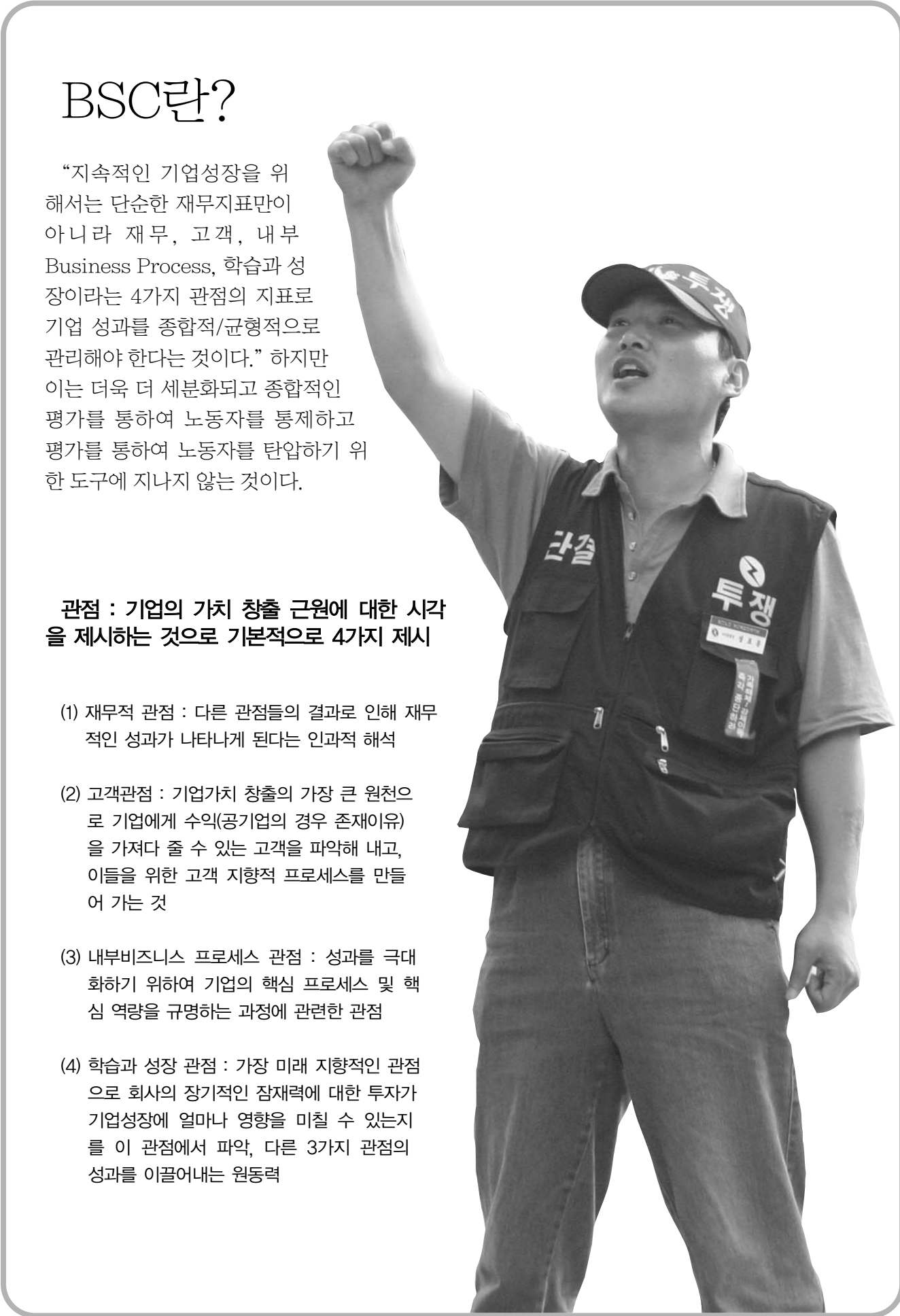


BSC란?

“지속적인 기업성장을 위해서는 단순한 재무지표만이 아니라 재무, 고객, 내부 Business Process, 학습과 성장이라는 4가지 관점의 지표로 기업 성과를 종합적/균형적으로 관리해야 한다는 것이다.” 하지만 이는 더욱 더 세분화되고 종합적인 평가를 통하여 노동자를 통제하고 평가를 통하여 노동자를 탄압하기 위한 도구에 지나지 않는 것이다.

관점 : 기업의 가치 창출 근원에 대한 시각을 제시하는 것으로 기본적으로 4가지 제시

- (1) 재무적 관점 : 다른 관점들의 결과로 인해 재무적인 성과가 나타나게 된다는 인과적 해석
- (2) 고객관점 : 기업가치 창출의 가장 큰 원천으로 기업에게 수익(공기업을의 경우 존재이유)을 가져다 줄 수 있는 고객을 파악해 내고, 이들을 위한 고객 지향적 프로세스를 만들어 가는 것
- (3) 내부비즈니스 프로세스 관점 : 성과를 극대화하기 위하여 기업의 핵심 프로세스 및 핵심 역량을 규명하는 과정에 관련한 관점
- (4) 학습과 성장 관점 : 가장 미래 지향적인 관점으로 회사의 장기적인 잠재력에 대한 투자가 기업성장에 얼마나 영향을 미칠 수 있는지를 이 관점에서 파악, 다른 3가지 관점의 성과를 이끌어내는 원동력



권위주의적인 통제장치 BSC도입을 거부한다



사측은 경쟁력 논리를 앞세우고 사업소간, 부서간, 개인 간 경쟁을 부추긴다. ERP, 품질개선활동, 6시그마 등 “집단 간” 경쟁을 부추겨서 노동자들을 제살 깎아먹기 경쟁을 하도록 만들고 있다.

발전노조는 사측이 지금까지 경영혁신을 빙자하여 도입한 경영기법을 통해 집단간, 개인간 경쟁을 부추기고 노동자들을 통제하고 감시하는 노동력을 착취도구에 지나지 않는다고 규정한다.

이러한 결과가 현재 발전현
장 곳곳에서 이루어지고 있는
잘못된 설비 고장과 조직력 저하
등으로 증명되고 있음에도 불
구하고, 아무런 검증도 되지 않

은 또 다른 노동자 통제도구인 BSC를 도입하려는 사측의 시도에 맞서 강력한 투쟁을 전개할 것이다.

신 경영기법이라는 이유로 이를 거부하는 노동조합에 대해서는 변화를 거부한다는 식으로 사측은 매도하고 있다. 그러나 우리 노동자들은 저들이 어떤 이데올로기를 앞세워 침략해 온다 하여도 노동과정 재편음모와 맞서 당찬 투쟁을 전개해야 한다.

그동안 각 본부별 대응을 통하여 구조조정프로그램에 대한 대응을 해왔다. 정보통신기술을 기반으로 하는 경영기법 도입을 저지하기 위하여 자료입력거부 등을 해왔다.

이제 저들이 전혀 검증되지 않고 오로지 노동자들의 통제와 착취구인 BSC를 도입하려 하는 의도에 맞서 발전노조 전체가 대응해 나가야 한다.

그렇다면 어떻게 할 것인가?

- 노동자감시 프로그램인 bsc등 도입 · 시행 거부
- 사업소, 발전회사간 차등평가 폐지
- 일반적 경영평가지침을 발전회사의 공공성을 강화하는 경영평가체제로 전환을 위해 현장을 조직하고 다 함께 투쟁하자



남동발전 정보화 전략 (ISP :Information Strategy Planning)종단 요구

자율적인 노동권 침해하고 노동강도와 노동자에 대한 감시통제를 강화시키며 인원감축 등 전방위 노동통제의 내용을 담고 있는 정보화 전략(ISP)의 추진을 즉각 중단하라!!

관련이다. 이러한 특성을 전혀 고려하지 않고 무분별한 과당경쟁을 유발 시키며 조직력을 떨어뜨리며 개별화하는 평가체제 반대한다.

- 노동자 감시의 수단으로 악용될 수 있는 PDA를 활용한 실시간 입력을 반대한다
- 발전산업의 특성은 팀워크 조직력이 중요한
- 부족인원으로 인하여 온전한 주5일제를 시행하지 못하는 상태에서 추가인력의 보강없이 직무교육을 강화하는 것은 노동강도를 증대시키는 행위이다.

