

시대정신과 기업시민의 덕목에 관한 소고

박동철 연구위원보, 철강연구센터 (dcpark80@posri.re.kr)

목차

1. 왜 기업시민인가?
2. 기업시민의 덕목
3. 시사점

Executive Summary

○ 기업은 시대정신(Zeitgeist)과 사회적 요구의 변화에 적응해야 중장기적으로 생존 가능한 유기체적 존재

- 기업은 다른 유기체와 마찬가지로, 그 시대의 정신과 사회적 요구라는 시공간적 규정을 받을 수밖에 없는 존재
 - 과거의 기업과 오늘의 기업, 한국의 기업과 다른 나라의 기업은 각각 다른 시간적/공간상의 규정을 받으므로 그 역할과 책무도 다름
- 우리가 당면한 시대정신은 시민사회의 발전에 따른 시민정신이며, 그에 따른 경제·사회적 요구는 공유경제나 포용경제 혹은 공정경쟁, 불균형/불평등(차별) 완화·해소 등

○ 이제 기업이 생명력(Vitality)과 지속가능성(Sustainability)을 유지·강화하려면, 기업시민으로서의 역할과 책무를 다할 필요

- 기업시민으로서 기업은 다양성을 존중하고 그들 간의 신뢰에 기반한 협력을 바탕으로 기업의 사적 가치와 사회적 가치의 총합을 극대화할 필요
- 시민정신의 하나인 다양성(존중)은 생태계의 건강성을 보증해주는 지표일 뿐만 아니라, 융복합 및 창조성 발현의 기반임
- 기업 내부는 물론 외부 다양한 이해관계자들과의 신뢰는 협력의 기초이며, 이러한 협력은 경쟁력의 근간이자 회복탄력성(Resilience)을 강화할 수 있는 핵심 요인



○ 기업시민은 시대전략 내지 기업경영 혁신의 방향타

- 기업시민은 오늘날 시공간적 요구의 변화에 조응하면서(與時俱進), 기업 내외부 관계의 혁신 방향을 제시하는 시대 전략
- 복잡성이 증대하고 사회적 요구가 강화되는 상황에서, 기업 내부는 물론 생태계를 구성하는 ‘다양한 이해관계자들과 누가 더 잘 협력하는가’가 경쟁 우열을 규정(예: 생태계 혹은 Network 경쟁)
- 기업은 ① 다양성 확보를 위해 순혈주의나 동종교배를 타파하고, ② 내외부 신뢰 확보를 위해 수직적/수평적 소통을 활성화하며, ③ 특히 내부 협력을 강화하기 위해 과도한 성과주의나 경쟁을 지양할 필요

1. 왜 기업시민인가?

□ 오늘날 기업이 당면한 시대정신(Zeitgeist)은 ‘시민정신’

- 시민사회의 발달과 더불어 민족이나 국민 등 민족주의적 혹은 국가주의적 정신은 시민정신으로 대체
 - 이는 한국 경제 조정 메커니즘의 전환, 즉 국가 주도(State-led capitalism)에서 시민사회 주도로의 전환과 맥을 같이함
 - 다만 시장자유주의적 자본주의의 부정적 측면에 대한 시민사회의 저항도 내포
- 경제를 포함한 사회의 모든 영역에서 시민정신이 표출
 - 사회적으로는 신분이나 지위 혹은 성(gender), 조직 간 불균형과 불평등, 차별의 완화·해소에 대한 목소리 확산
 - 경제적으로는 공유경제나 포용경제처럼 더불어 성장하고 공정하게 경쟁할 것 등을 주문

□ 기업시민으로서 기업의 경제적·사회적 역할과 책무에 대한 요구 확대

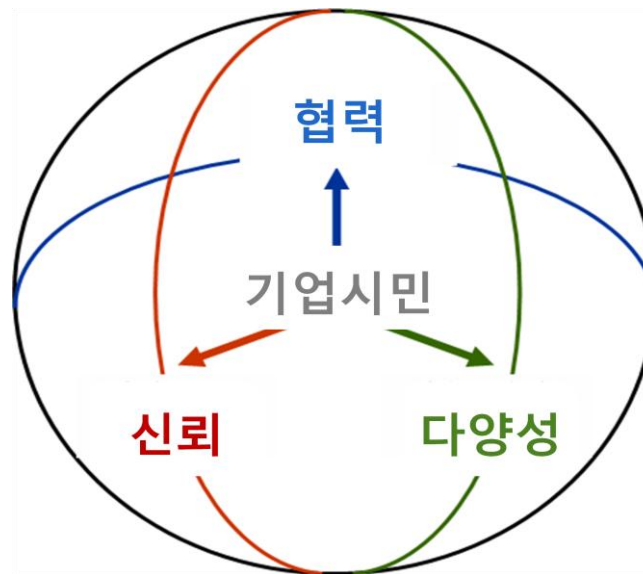
- 기업시민으로서 ‘시민사회가 필요로 하는’ 재화나 서비스를 ‘시민사회가 원하는 방식으로’ 생산/공급할 것을 기업에 요구
- 과거 富의 축적 과정에서 나타난 부조리나 부정적인 행태 등에 대한 비난이 확대되면서, 기업은 이제 私的 價値의 극대화가 아니라 사적 가치와 사회적 가치의 총합을 극대화하는 방향으로 나아가야 한다는 사회적 압력을 받음
 - 企業의 기(企)는 먼 곳을 응시하며 어떤 일을 준비하고 도모한다는 뜻이며, ‘행하여 천하의 백성에 베푸는 것을 事業이라 한다(擧而措之天下之民, 謂之事業)’(역경 계사전 12장)고 함. 따라서 어떤 일을 행하여 인류와 사회에 오래도록 도움이 되는 일을 계획하고 도모할 때, 이를 기업이라 할 수 있음

□ 기업의 생명력(Vitality)과 지속가능성(Sustainability)은 시민정신 및 이와 관련된 사회적 요구의 변화에 얼마나 잘 적응하는가에 의존

- 변화라는 점에서 위협일 수 있지만, 오히려 기회로 활용할 필요
 - 거센 바람이 불 때 장벽을 세워 바람을 막으려 하지 말고, 풍차를 만들어 그 바람을 이용해야 함

2. 기업시민의 덕목

- 기업시민으로서의 역할을 다하고, 생명력과 지속가능성을 높여 그 생태적 지위(Ecological Niche)를 확대·강화하기 위한 몇 가지 덕목
 - 다양성 존중, 상호 신뢰, 그리고 신뢰에 기반한 다양성들 간의 협력



- [덕목1] 기업이 속한 생태계, 즉 기업 내외부 구성원 및 구성 요소들의 다양성 존중
 - 시민정신은 특정 민족이나 인종, gender 등에 배타적이거나 편파적이지 않은, 다양성을 인정하고 존중하는 정신
 - 다양성은 자연 생태계는 물론 사회 생태계, 작게는 기업 내지 산업 생태계의 건강성을 보증해주는 주요한 지표
 - 자연 생태계에서는 단일 품종이 외부 충격에 취약
 - 예1) 19세기 중반 아일랜드 대기근 - 주식이었던 감자에 역병이 돌자 감자 생산이 급감, 여타 사회적/정치적 문제와 결합하여 대기근 발생 (아일랜드 인구의 20~25% 감소, 이후 해외 이주 등으로 인구는 절반 수준으로 감소)
 - 예2) AI 바이러스에 의한 가금류의 집단 폐사 - 자연계에서는 종의 다양성으로 인해 AI 바이러스에 의한 피해가 미미한 반면, 인간이 사육하는 가금류의 경우 품종이 매우 제한되어 집단 폐사 위험성이 훨씬 큼

- 사회적으로도 종의 다양성은 그 사회의 건강성 및 발전성을 가리키는 주요 척도의 하나

예3) 로마나 몽골 제국이 강대한 제국을 건설하고 유지할 수 있었던 것이나 중국 당나라가 찬란한 문화를 가질 수 있었던 배경에는, 이질적 문화의 수용, 즉 다양성 존중이 주요한 요인으로 작용

○ 다양성 존중으로부터 융복합과 그에 따른 창조성이 발현되며, 이로써 기업의 Vitality가 증대하고 지속적으로 경제적·사회적 가치 창출 가능

- 창조는 이질적인 것들의 물리적/화학적 결합, 즉 융복합에 의해 탄생하며, 따라서 이질적인 것들, 즉 다양성 존중 없이 창조는 불가능
- 대부분의 글로벌 Top 기업들은 이미 기업의 순혈주의를 배제하고 필요하면 외부 인력이나 정보 등 유무형의 자산을 과감하게 도입하는 것은 물론 누구와도 결합
- 리처드 플로리다 교수는 이른바 '게이 지수'가 다양성(존중)의 척도가 되고, 이것이 창조 도시를 만드는 기본 토대가 된다고 함

□ [덕목2] 기업 내부 및 생태계 구성원 간 상호 신뢰

○ 조직 내 구성원 및 생태계 내 모든 이해관계자들과의 상호 신뢰는 협력의 기초이며, 생태계의 강건성을 보장하는 주요한 힘

- 다양성이 존중되더라도 신뢰가 결핍되면 구심점을 상실하여 쉽게 분열할 가능성이 큼. 그만큼 조직 혹은 생태계의 경쟁력은 약화될 수밖에 없음
- 신뢰와 경제 발전은 반드시 인과적 관계는 아닐지라도, 경험적으로 양(陽)의 상관성을 가진다고 할 수 있음(예: 사회적 신뢰가 높은 나라가 경제 발전 정도도 높은 것으로 나타남-예: 북유럽 국가)
- 중국 춘추시대 제나라 환공이 춘추 5패 중 첫 번째 패자로 대두될 수 있었던 것은 포숙아와 관중의 신뢰, 제환공과 관중의 신뢰 등 상호 신뢰가 굳건했기 때문임(관중은 애초 제환공과 적대적 관계에 있었으나 포숙아의 천거로 등용, 제나라를 부강하게 만든 주역이 됨)

□ [덕목3] 신뢰에 기반한 다양성들 간의 협력

○ 복잡성이 증대하고 사회 각계각층의 요구가 강화되는 상황에서 생태계의 다양한 구성 요소 간 협력은 외부와의 경쟁에서 특히 중요

- 신뢰에 기반하지 않은 강제적 협력은 시민사회와 조응하지 못함
- 외부 환경 변화에 대한 대응력 및 회복탄력성(Resilience)은 내외부, 특히 내부 협력 여하에 의존
- 외적 변화 내지 충격은 반드시 내적 모순을 통해 관철되는바, 내적 모순을 최소화하고 없애는 것이 중요
 - 인간의 몸을 구성하는 다양한 세포들도 명시적 혹은 암묵적으로 협력 체계를 구축, 외부 환경 변화에 대응(이러한 협력 체계를 거부하는 세포가 바로 암세포임)

□ 기업시민은 시공간의 변동과 함께 변화하고 풍부해지는 현실적/실천적 개념이며, 동시대의 기업들이 추구해야 할 지향이자 목표

- 기업시민은 오늘날의 시대정신과 사회적 요구의 변화에 조응하며, 기업의 Vitality와 Sustainability를 제고하기 위한 핵심
 - 요컨대, 기업시민은 신뢰에 기반한 다양성들 간의 협력을 유도하고 실현하기 위한 정신적/물질적 지향으로서 의미를 지님

3. 시사점

□ 다양성 확보를 위해 기업 내부의 순혈주의나 동종교배 타파

- 자연계든 인류 역사든 동종교배보다는 이종교배의 생명력이 훨씬 강한 것으로 나타남
- 또한 다양성이 융합과 창조, 즉 혁신으로 연결되기 위해서는 기존의 ‘중심’ 보다는 ‘주변’ 혹은 경계의 가장자리를 중시할 필요
 - 변화의 시기에, ‘중심’은 변화에 저항하려는 성향이 강하고 ‘주변’ 혹은 경계의 가장자리는 변화를 적극적으로 활용하려는 성향이 강함을 감안
 - 다양성이 존중되는 문화를 만들고 더욱 풍부하게 하기 위해서는 기업(조직) 혹은 생태계 내부와 외부가 열려 있어야 함
 - 폐쇄적 조직이나 닫힌 생태계는 열역학 제2법칙에서 시사하듯이 Entropy, 즉 무질서도가 증가하여 중장기적으로 소멸할 수밖에 없으므로, 인위적으로 Entropy를 낮추어야 함(혁신은 결국 Entropy를 낮추는 것)

□ 내외부 신뢰 향상을 위한 전제는 소통 강화

- 수직적 및 수평적 소통의 활성화로 구성원(조직) 간 신뢰가 쌓이고, 이는 다시 융합과 혁신 등 창조성을 강화
 - ‘통하면 오래간다(通即久)’고 했듯이, 사방팔방으로 소통이 원활할 때 조직이든 생태계든 오래갈 수 있음
 - 당나라 태종이 ‘정관의 치세(貞觀之治)’를 구가할 수 있었던 것도, 위징 같은 신하들과 격의 없는 소통에서 비롯됨(위징은 권력투쟁에서 당태종 이세민과 대립했던 이견성의 측근이었음)

□ 신뢰를 기반으로 다양한 구성원(조직) 간 협력 문화 창출

- 오늘날 기업 간 경쟁은 생태계 혹은 Network 간 경쟁으로 나타남. 기술력이나 제품력, 마케팅력 등도 중요하지만, 근본적으로 “누가 더 잘 협력하는가”가 경쟁 우열을 규정하는 주요한 힘으로 작용
 - 특히 기업 내부의 과도한 경쟁은 지양되어야 하고, 외부 이해관계자들과의 협력도 중시되어야 함
 - 엔론이 파산한 배경에는 기업 내부의 과도한 경쟁으로 구성원 간 신뢰가 붕괴되고 조직의 응집력이 와해되었다는 점이 있음

이 자료에 나타난 내용은 포스코경영연구원의 공식 견해와는 다를 수 있습니다.

[참고자료]

[보고서/논문]

Organizational Resilience, 하워드커 BSI CEO, BSI, 2017

[서적]

도시와 창조계급, 리처드 플로리다, 이원호 역, 푸른길, 2008

역경-계사전, 원서로 읽는 중국 고전, 리더북스, 2017. 6

주역에서 경영을 만나다, 사오위, 사과나무, 2012

초협력사회, 피터 터친, 생각의 힘, 2018

[언론]

춘추 5패 제나라 환공의 탁월한 통치철학, 신동아, 2005.3

환경조건과 생태적 지위, 링링, 2013.3