공학윤리와 토론 10주차 동영상 강의 요약문

정보통신공학과 12191821 정재승

공학 고유의 결정과 피고용인으로서의 공학자

공학인들이 공학 고유의 결정의 주체이다. 그리고 공학인은 회사의 고용되는 피고용인의 입장이다.

조직과 조직 문화

조직들에게는 관습이나 관행들과 같은 문화가 있다. 절대적으로 충성을 요구하는 조직의 문화에서 공학인은 도구화가 되기 쉽다. 공학인들은 경영인에게 지시를 받는 입장에서 눈치를 보지 않을 수 없다. 결정을 내릴 때 경영자와 공학인들의 갈등이 있을 수 있다. 하지만 피고용인 입장에서 큰 소리를 내지 못하고 경영자들의 결정에 따를 가능성이 높다.

경영자 vs 공학자

경영자들은 이익 추구에 매몰, 전문 지식의 결여, 회사의 성장에만 전념한다. 공학인들은 경영자 마인드가 결여돼 있으며, 기술적 관점에 전념한다.

경영 고유의 결정, 공학 고유의 결정

결정을 내릴 때 경영자와 공학자 사이의 갈등이 발생할 수 있다. 공학자들은 피고용자이므로 경영 고유의 결정이 우세하다. 경영 고유의 결정은 조직의 이익을 위주로 결정된다. 공학 고유의 결정은 기술적 가능성(기술적 비용, 안전, 건강)을 위주로 결정하는 것이다. 경영 고유의 결정보다는 공학 고유의 결정이 우선시돼야 한다. 이상적인 조직 문화로 발전시키기 위해 경영 고유의 결정과 공학 고유의 결정을 잘 조화시켜야 한다.

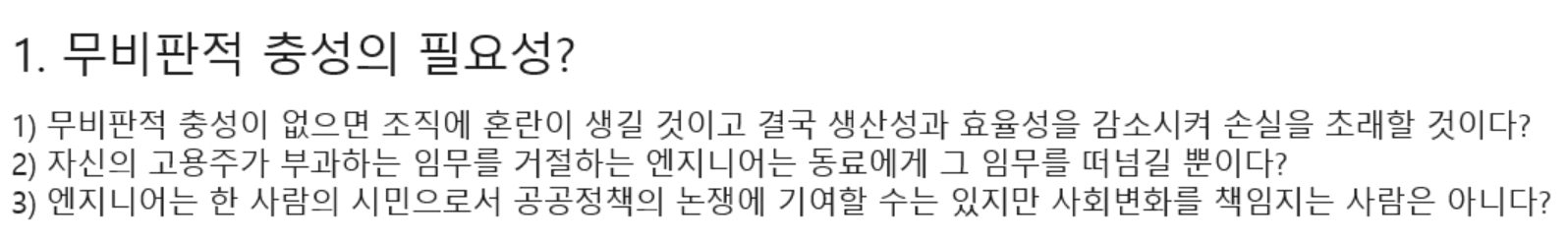
경영 고유의 결정과 공학 고유의 결정 사이의 갈등의 대표 예로 챌린저호 사례가 있다. 이는 로켓을 만든 공학인이 로켓에 문제가 있다고 생각하고 로켓 발사를 반대하는 공학 고유의 결정과, 로켓 발사를 강행해야 한다는 경영인의 경영 고유의 결정 사이에 발생한 갈등이다. 공학인들은 자신들의 로켓에 문제가 발생하는 것과 같이 공동체에 해를 끼칠 수 있는 행위를 하게 된다면 자신들의 의견을 과감하게 경영인에게 알릴 수 있어야한다. 비록 챌린저호 사례처럼 묵살될 수도 있더라도 말이다.

비판적 충성?

자신을 몸담은 회사 충성하는 것은 당연하다. 하지만 맹목적인 충성은 피해야한다. 문제가 있다면 이는 곧 회사에 타격을 줄 수도 있고 더 나아가 이것을 사용하는 소비자들에게 피해를 끼칠 것이다. 전문가의 입장에서 이러한 사실을 안다면 경영인에게 보고하고 적절한 조치를 취해야 한다. 비판적으로 옳고 그름을 따져서 옳은 충성을 할 수 있어야 한다.

옳은 충성을 할 수 있도록 공학 윤리적으로 제안이 있다. 첫 번째로 회사가 엔지니어들에게 문제점을 지속적으로 보고할 수 있는 환경을 만들어준다. 그리고 엔지니어들도 비판적인 충성의 태도를 연습해야 한다. 자연스럽게 각자의 의견을 표출할 수 있도록 말이다. 그리고 이때 사람을 끌어들여서는 안 되며 제품을 가지고 얘기를 해야 한다. 피고용인들의 이러한 의견들은 여러 번 확인할 수 있도록 기록에 남긴다. 물론 내용만 공개되고 누구의 의견인지는 비밀로 해야 한다. 문제가 생겼을 때는 외부인의 참여로 점검할 수 있게 한다. 어떠한 비판으로 상사가 부하직원에게 보복을 해선 안 되며, 보복을 당할 시 이를 처벌할 수 있는 규정을 만들어야 한다.

무비판적 충성의 필요성?



1. 오히려 비판적 충성을 하여 서로 경계심을 가짐으로써 근거 없는 행동을 고쳐나감으로써 회사가 발전할 수 있다.
2. 조직의 문화를 만들어가고 법과 제도를 바꿔 나아가야 하지, 비판적 충성을 비판해서는 안 된다.
3. 좋은 사회를 만들기 위해 피고용인(공학자)들도 기여를 해야 한다.

엔지니어의 권리와 법적 보호?

* 공공정책 특례 : 공공의 이익을 위한 행위를 한 경우 해고해서는 안 된다.
* 내부고발자 보호법 :
* 양심적 피고용인 보호법 : 양심상의 행위에 대해 보복해서는 안 된다.

아직 국내 상황은 미약하지만 미국이나 유럽 등에서 이를 어기고 경영진이 보복을 한다면 손해배상을 해야 하는 판결이 있다.

내부 고발

외부 고발과 내부 고발의 차이점은 외부 고발은 조직 밖에서 결과를 보고 하는 것이다. 하지만 내부 고발은 사건이 발생하는 것을 막기 위한 예방적인 성격을 가지며 책임감을 바탕으로한 불복종이다. 내부 고발은 조직에 반대되는 행위 중에서 가장 강한 단계의 행동이다.

내부 고발 이전에 할 수 있는 일로는 조직에 반대되는 활동에 참여, 임무 수행을 거부, 조직의 정책에 항의하는 방법이 있다.

내부 고발에는 공리주의적 접근법과 연루이론적 접근법이 있다. 이들은 내부 고발을 정당화하려고 하는 것이다. 드조지는 공리주의적 접근법을 주장했는데, 이는 내부 고발을 하는 것이 공공의 이익이 되는가를 확인하고 내부 고발을 해야 한다는 것이다. 이는 내부 고발을 긍정하면서도 억제시키는 역할도 한다. 내부 고발을 하기 전에 할 수 있는 일을 다 하고 그 이후에도 해결이 안 되는 경우에 내부 고발을 하라는 소극적인 접근법을 주장했다. 하지만 공공의 이익을 판단하는 기준이 모호해서 판단이 어려우며 이러한 경우에는 공리주의적 접근법이 성립하기 어렵다. 데이비스는 연루이론적 접근법을 주장했는데, 이는 자신의 업무와 관련성이 명확하다면 내부 고발을 하라는 것이다. 내가 책임을 져야하는 부분이므로 정당성이 있다. 하지만 이도 문제가 있는 것이 연루되지 않고 책임이 없다면 고발하지 않아도 된다는 부작용이 있다. 다른 팀에서 발생한 일은 그저 방관해서는 안 되지만 연루이론적 접근법은 이러한 부분에서 한계가 있다.

하나의 접근법에 치우치기 보다는 인간 존중의 접근법, 공동체 주의적 접근법, 공리주의적 접근법, 연루이론적 접근법 등을 모두 고려해 내부 고발을 결정할 수 있어야 한다.

내부 고발의 예방

회사의 입장에서는 내부 고발이 불편하다. 하지만 이를 억압해서는 안 되고 예방하는 태도를 가져야 한다. 회사는 조직 내에 강력한 윤리 문화를 조성해야 한다. 그리고 윤리적 문제를 제기하기 위한 의사소통의 통로를 만들어야 한다. 또 상담 내용에 대한 비밀유지를 의무화해야 하며, 임원은 실수를 인정할 준비가 되어있어야 한다. 자신의 실수를 인정하고 고치면 되는데 권위주의적인 사람은 자신의 실수를 인정하지 못한다. 잘못을 인정하면 해고가 되기 쉽기에 인정하지 않기도 한다.