

화학기업, 책임경영 결여가 부실로

일본, 체질강화 위해 경영감시 기능 부여 ... 중층 의사결정구조 문제

일본에서도 화학기업들이 기업가치를 훼손해온 점을 고려할 때 경영체질을 강화하기 위해서는 경영감시 기능을 강화하는 제도를 도입해야 한다는 여론이 일고 있다.

일본 화학기업들은 1990년대 말부터 이른바 경영개혁을 시작해 집행임원제도 등 새로운 경영체도를 도입했으나 경영실적이 오르지 않는 사업부의 최고 책임자를 특별대우하는 사례가 끊이지 않았고, 경영실적 악화를 가져온 투자결단에 대해 경영자가 책임을 진 사례도 거의 없었다. 결국 경영개혁은 구호에 그쳤으며 이렇다 할 성과를 거두지 못하고 있는 것으로 평가되고 있다.

집행임원제도를 도입한 화학기업에 있어서는 관점에 따라 기존 제도보다 더 복잡해진 사례까지 나타나고 있는데, 집행임원→이사→상무 집행임원→상무이사→전무 집행임원→전무이사 같은 형태로 기존의 승진단계보다 오히려 더 많아졌고, 집행임원에 상석 호칭까지 붙인 사례도 눈에 띈다.

엄격히 말하면 최고경영자가 인사권을 구사할 기회가 더 많아졌다는 것을 의미하는 것으로 불필요한 집행임원제도를 도입하지 않았다 하더라도 이어나 참여 등 이사대우를 만들어 사원과 임원 사이에 장애물을 하나 더 만든 화학기업도 있다.

집행임원제도는 이사회 기능의 기능을 더욱 둔화시키는 부분과 현장의 책임자가 현장에 전념할 수 있다는 점에서 의미를 가지는 제도이기 때문에 제도의 본질에 대해 의문을 제기하는 움직임이 일고 있다. 반면, 사외이사 등 경영의 감시체제를 강화하는 제도 도입에 있어서는 소극적인 것이 현실이다.

일본에서 최근 경영구조에 관해 논의가 벌어지고 있는 가운데 미국기업에서는 이사회가 친구나 지인들로 구성되는 경향이 강한 점이나 회사의 실태 및 사내에 대해 잘 모르는 사외이사가 기능하지 않고 있다는 주장이 많이 제기되고 있다.

이사가 주주를 대표해 경영집행을 감독·관리하는 본래의 역할을 무시하고 개정상법에서 도입된 경영감시 기능을 강화하는 방법은 일본기업에서는 낯설다는 비판이 제기되고 있다.

경영을 단순히 일본식, 미국식 2가지로 나누어 생각하고자 하는 무리한 논의로 제도의 운용문제를 제도 자체에 대한 비판으로 연결짓는 것은 매우 무리한 것으로 받아들여지고 있다. 경영방식은 굳이 미국에서 널리 활용되고 있는 방법이 아니더라도 철저한 감시시스템이 구축될 수 있다면 방법은 그다지 문제가 되지 않는다는 것이다.

<화학저널 2004/07/26>