

전문가 코칭

중앙대학교 교수 박 흥 식

내부고발

기업윤리 브리프스

윤리 연구소

화이자, 내부고발이 밝힌
전대미문의 스캔들

공익을 위한 선조들의
내부고발 보호책

내부고발을 바라보는 시선

내부고발(Whistle-blowing)





박 흥 식
중앙대학교 교수

Q1. 내부고발이란 무엇이며, 기업에게 어떠한 의미를 갖는가?

내부고발이란 기업 내부의 부정이나 잘못된 일처리를 시정하기 위한 보고 또는 신고 행위이다. 보다 자세하게는 법규 위반, 비윤리적 관행, 사회적 가치를 침해하는 부적절한 업무 처리 등을 직속 상사, 경영진, 감사 부서에 보고하거나 그렇게 하여 시정되지 않을 경우 국회, 감사원, 검·경찰, 감독기관, NGO, 미디어에 알리는 행위이다. 기업에게는 직원이나 이해관계자가 업무와 관련하여 법규 위반이나 잘못을 발견하고 이를 중단시키거나 경영층의 주의를 촉구하려는 시도이고, 개인에게는 조직의 이익, 사회적 책임을 위한 일이고 도덕적 의지, 직업윤리, 양심에 따른 행동이다. 외부 폭로에 이르면 불복종의 의사 표시이다.

몇 가지 오해. 첫째, 내부고발은 ‘내부고발=외부 폭로’라고 알려져 있으나 사실이 아니다. 외부 폭로는 기업이 위험 요소의 관리와 커뮤니케이션에 실패한 최악의 경우이고, 기업이 윤리 문화 구축에 실패하고, 조직이 위해요소에 대한 정보 수집 기능을 상실한 경우에 나타는 예외적 사례이다. 기업이 기본적으로 해서는 안 될 일을 했거나 했음에도 그러한 문제를 자정할 능력을 갖지 못한 경우 이러한 결과가 나타난다. 둘째, 사람들은 ‘내부고발=조직을 해치는 행위’라고 생각하지만 그렇지 않다. 내부고발의 대부분은 조직의 보호와 이익을 위한 노력이다. 기업의 이미지가 나빠지고, 신뢰가 하락하는 것을 막기 위해 또는 미래의 경제적 손실을 막기 위한 직속 상사, 최고경영자나 감사 부서에 문제의 심각성에 대한 주의를 촉구하고 중단시키려는 시도이다. 동료들에게 말하는 것은 내부고발이 아니다. 셋째, ‘내부고발=내부 직원의 행동’이라는 생각도 오해이다. 내부고발자가 주로 전·현직 직원이나 종업원들인 것은 맞지만, 파견 근무자, 외주 업체 직원, 자문이나 상담역을 맡고 있는 변호사, 회계사, 노무사, 금융 전문가는 물론이고, 인턴도 될 수 있다. 기업 소속이 아니라도 업무에 관련이 있거나 이해관계를 갖고 있는 투자자나 고객, 심지어 경쟁기업도 내부고발자가 될 수 있다. 유통업자, 납품업체, 광고나 홍보 대행사, 위탁 교육 업체, 고객 등의 외부자도 기업 내부의 부정을 인지할 수 있는 한 내부고발자로 법이 보호한다.

Q2. 내부고발의 주변인은 어떠한 시선으로 내부고발을 바라봐야 하는가?

내부고발이 경영층이나 감사 부서에 대한 것일 때에는 문제가 없으나 외부 폭로로 나타나는 경우, 기업 경영층, 관리자, 동료들은 배신으로 간주한다. 법률이 “어떠한 신분상 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다,” “집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위”도 못하도록 규정하지만 대부분은 내부고발자에 대한 보복에 나서고 고발자가 조직을 떠날 때까지 보복을 멈추지 않는다. 하지만 이것은 기업이 두 번 실패하는 길이다. 기업의 이러한 대응은 직원들이 조직을 위험에 빠뜨릴 수 있는 문제를 발견하더라도 나서지 말고 침묵할 것을 교육하는 것과 같다. 경영층이라면 내부고발이 외부 폭로로 나온 것을 자신의 관리 실패로 받아들이는 자세가 필요하고, 동료들은 우정이나 의리의 문제가 아닌 조직의 규정, 절차, 법과 행동강령에 기초한 인식이 중요하다.

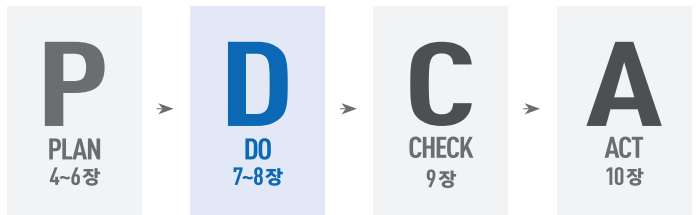
내부고발은 기업이 성장 잠재력을 잠식, 훼손하는 문제들을 사전에 발견하고 악화되는 것을 막을 수 있는 기회를 제공한다. 역량 있는 관리자라면 내부고발의 이러한 긍정적 기능을 인식하여 직원들의 위험 요소에 대한 자유로운 소통을 보장하는 치유메커니즘을 완성할 수 있을 때, 경영성과를 위한 윤리적 자산 구축과 사회적 책임을 다하는 길도 찾을 수 있을 것이다. 외부폭로로 인한 이미지 실추라는 똑같은 실수도 반복하지 않을 것이다.



부패는 쉽게 드러나지 않는 특성을 가지고 있어 언제, 어떤 상황이든 발생이 가능하다. 따라서 부패 발생을 미연에 방지하는 것뿐만 아니라 부패가 발견되었을 때 적절한 조치를 취하는 것도 중요하다.

Q. 한국상사 00실장은 ISO 37001 정착을 위한 노력에도 불구하고 부패가 발생할 수 있다는 생각이 들었습니다. "철저한 준비에도 불구하고 부패가 발생하게 되면 어떻게 대응해야 할까요?"

[DO, 실행단계] 중 8장 운용은 부패방지경영시스템의 (1)실행을 위해, (2)실행과정 중에, (3)실행한 후에 수행해야하는 가이드라인을 제시하고 있습니다. 이번 호에서는 8장 운용 중 '통제받는 조직과 비즈니스 관련자의 부패방지 관리 시행', '부패방지에 대한 의지 표명', '선물, 접대, 기부 및 유사한 편익'에서 요구하는 사항들에 대해 살펴보도록 하겠습니다.



7장 지원

8장 운용

- ① 운용 기획 및 관리 ②실사 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

[DO 8장. 운용]

내부고발의 독려 또한 부패를 사전에 방지할 수 있는 효율적인 방안이 될 수 있습니다. ISO 37001은 8장 운용을 통해 이러한 방안을 위한 요구사항과 적발된 부패를 관리하는 절차를 소개하고 있습니다.

⑧부패방지 관리의 부적절성에 대한 관리

조직이 통제할 수 없을 만큼 상당한 부패리스크가 실사를 통해 드러날 수 있습니다. 만약 기존의 부패관리 방안과 추가적인 방안을 고려할 경우에도 이를 통제하지 못할 것으로 판단된다면, 기존에 진행되어온 거래 등의 계약은 가능한 빨리 종결, 보류, 정지, 취소를 해야 하며 신규 계약은 연기 또는 거절해야 합니다.

⑨문제/우려사항 제기

구성원들에게 내부고발에 대한 안전한 절차가 마련되어 있다는 것은 알려지는 것만으로도 드러나지 않는 부패를 식별할 수 있을 뿐만 아니라 발생하게 될 부패의 예방에도 효과적일 것입니다. ISO 37001은 타당한 확신에 근거한 정보와 선의의 제보는 신고 되도록 장려해야 하며 신고자뿐만 아니라 신고문서에 참조된 인원에 대한 신원보호를 요구하고 있습니다. 또한 익명의 신고를 허용하고 보복으로부터 반드시 보호해야 하며, 이에 연루될 가능성이 있을 경우 적절한 인원에게 조언을 받을 절차가 마련될 것을 이야기합니다.

조직은 모든 구성원에게 이렇게 안전한 절차가 있음을 인지시켜야 하고 이용가능하다는 것을 알게 해야 합니다. 이러한 절차는 안전이나 위법 등에 대한 신고절차에 포함시킬 수 있으며, 기업 외부의 관련자가 절차에 대한 관리를 맡을 수 있습니다.

⑩부패의 조사 및 조치

만약 신고자의 신고를 받거나 부패가 적발될 시 이를 조사해야 하며, 조사에서 해당 사건이 부패방지경영시스템 위반으로 밝혀질 경우 적절한 조치를 취해야 합니다. 여기에서의 적절한 조치란 각각의 개별 사건마다 합리적이고 비례적인 절차를 의미합니다. 사건이 발생하게 되면, 되도록 훈련된 조사자들에게 조사에 관한 권한을 부여한 뒤 조사대상에게 협조할 것을 요구해야 합니다. 조사는 기밀로 수행되고 결과 또한 기밀로 유지되어야 하며, 조사의 현황과 결과는 CEO나 준법 책임자에게 적절히 보고되어야 합니다. 조사를 통해 충분한 근거가 수집되었을 경우 이슈의 상황과 심각성을 고려하여 처벌 등의 후속조치를 취해야 합니다. 마지막으로, 이러한 이슈가 조직의 부패방지에 대한 절차가 부적절하였기 때문에 발생한 것은 아닌지 한 번 더 검토해야 하며, 절차 개선을 위한 신속하고 적절한 조치를 취해야 합니다.

Tip. 일부 국가의 지역에서는 위 요구사항 중 일부를 법적으로 금지시키는 경우도 있습니다(익명의 신고 등). 이러한 경우 법적 금지로 인해 이를 수행할 수 없음을 문서화해야 합니다.

위와 같이 ISO 37001의 DO 단계 중, 8장 '운용'의 일부 요구사항에 대해 살펴보았습니다. 다음 'ISO 37001 Study'에서는 9장 '성과평가'의 요구사항들에 대해 알아보겠습니다.



사례돋보기

의롭고 외로운 사람들, 내부고발 선배들의 이야기

이지문 한국청렴운동본부 이사장과 김광호 전 현대자동차 협력업체품질강화팀 부장은 한국 사회에 엄청난 파장을 일으켰던 두 사건의 내부고발자들이다. 이지문 한국청렴운동본부 이사장은 1992년 총선 당시 군부대에서 자행되었던 부정 선거를, 김광호 전 현대차 협력업체품질강화팀 부장은 2016년 현대차 부품 결함 은폐를 각각 폭로함으로써 군대와 기업에 만연해 있던 부정과 비리를 세상에 알리는 결정적 역할을 했다.



결코 쉽지 않은, 힘겹고 외롭지만 의로운 길을 선택한 이들. 20여 년의 간격을 두고 진행된 두 사건을 회고하는 일은 국내 내부고발 제도의 현주소를 진단하고, 그들의 용기 있는 행동에서 촉발된 우리 사회의 변화를 되돌아봄은 물론, 내부고발을 준비하는 이들에게 용기를 가져다준다는 점에서 매우 큰 의미를 갖는다.

모두가 알고 겪은 공공연한 비밀

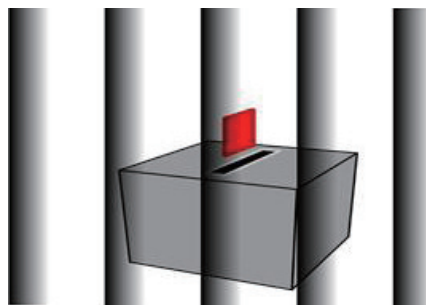
공익을 위한 내부고발 사건들을 살펴보면, 몇 가지 공통점을 찾을 수 있다. 불법적이고 부당한 행위가 너무나 자연스럽게 이뤄진다는 점과, 조직원 대부분이 그 문제를 알면서도 자신에게 닥칠 피해 때문에, 그 행위들을 공공연히 묵인한다는 사실이다. 하지만 두 사람은 이를 그냥 넘길 수 없었다.

92년 군부대 부정선거

1992년 3·24 총선을 한 달 앞두고 이지문 이사장이 ROTC로 임관해 소대장으로 복무 중인 부대에 이상한 일이 벌어졌다. 연대장이 대대를 방문해 전 부대원 앞에서 지난 대선 때 대통령이 30% 정도 밖에 지지를 못 받고 당선된 사실이 문제라고 지적한 이후,

대대장이 직접 장교와 직업 하사관에게 이번 총선 때 여당을 찍어야 하며 이를 위한 교육을 실시하라는 명령을 받은 것이다. 이후 부대 내에는 여당 득표 지지가 장교의 인사에 반영된다거나 사병의 투표용지를 서신 검열기로 확인해 불이익을 당할 수 있다는 소문이 돌았다. 실제 다른 중대들에서는 정신교육뿐만 아니라 심한 경우 공개투표까지 벌어졌다. 투표 교육을 거부하고 소신을 지키던 중대장은 기무사에서 파견된 연대 보안반장 대위와 면담 후 서신 검열기를 통해 여당 득표가 80% 이상 나오지 않으면 부대에 불이익이 있을 것이라면서 어쩔 수 없이 정신교육을 하기도 했다.

이지문 중위는 이와 같은 일들의 부당함을 동료들에게 호소했지만, 돌아온 답은 군대에서 벌어지는 일이니 어쩔 수 없다는 반응뿐이었다. 1987년 6월 항쟁 이후 민주화가 되고 있다고 하지만 여전히 과도기였고, 이전의 양심선언 사례들도 대부분 고발자가 심한 불이익을 받았기에 부당하고 억울해도 그냥 넘어가자는 분위기였다. 하지만 부정선거 활동이 비단 자신의 부대에만 머무르지 않는다고 판단한 이지문 중위는 한겨레신문에 제보한 후 시민단체인 '공명선거 실천시민운동협의회'에서 기자회견을 통해 이를 고발했다.



이 사건을 계기로 군대 내에서 실시하는 부재자 투표가 영외투표로 개선되어 같은 해 대통령 선거부터 시행되는 등 부정선거 시비를 차단하는 데 일조하였다.

2016년 현대차 부품 결함 은폐

2015년 6월, 현대차가 제조한 자동차의 세타-2 엔진 결함으로 미국에서 화재가 발생하는 사건이 있었다. 미국 도로교통안전국

에서 리콜을 요청하자 현대차에서는 조사 보고서에 문제를 축소해 문제 차량의 일부만 리콜 대상에 포함시켰다. 그럼에도 이는 국내에 비하면 훨씬 나은 처사였다. 국내의 경우 부품 결함이 발생하더라도 공개적인 강제 무상수리인 리콜 대신 보증수리 연장이나 비공개 무상수리로 처리하는 게 관례였다.



당시 품질전략팀에서 리콜 관련 업무를 맡고 있던 김광호 전 현대자동차 부장은 부품 결함 문제가 발생할 때마다 회사에서는 비용 절감을 위해, 담당자는 책임 회피를 위해 공공연히 축소하거나 은폐하는 것에 상당한 문제의식을 갖고 있었다. 문제가 1000이 라면 리콜이 미국은 20~30%, 국내는 10%도 안 되는 것은 물론, 그마저도 중요 결함이 아니라 미국에서 리콜해야 하기 때문에 어쩔 수 없이 하거나, 언론에 노출되어 리콜 이외 방법이 없는 경우에만 리콜 실시하는 것을 도저히 묵과할 수 없었다. 이에 김광호 부장은 32건의 부품 결함 은폐 사건을 공익 신고하게 되었고, 그중 8건에 대해 리콜 조치, 2건은 공개 무상수리로 이끌어내었다.



처음에는 회사 내부 감사실에, 다음으로는 자동차안전연구원에 비공개로 제보했지만 아무런 조치가 이뤄지지 않았다. 내부 제보 후 1년 동안 기다렸지만, 아무런 조치가 이루어지지 않는다는 사실을 확인한 김광호

부장은 다음으로 미국 교통부내 도로교통 안전국에 직접 제보했고, 국토부에 가기 전 언론에 일련의 사실을 폭로했다. 아울러 법적 보호를 받기 위해 시민단체에 도움을 요청하기도 했다.

내부고발, 철저한 준비 없인 불가능하다

이지문 이사장은 1992년 당시를 회고하며 준비 과정의 많은 어려움을 지적했다. “수첩에 대대장이 했던 말들을 일기 식으로 기록해 놓은 것은 있었지만, 구두 전달이 전부라서 문건도 존재하지 않았다. 휴대폰도 없을 때라서 녹취도 하지 못했다. 지금 당시로 돌아간다면 정신교육 때 녹음을 했을 것”이라고 밝혔다.

최초에 제보한 곳은 한겨레신문사였지만, ‘공명선거실천시민운동협의회’를 통해 기자회견을 연 것도 양심선언이 전부였기에 조금이라도 공신력을 얻기 위한 조치였다. 당시 보수적인 사회 분위기에서 한겨레는 좌편향된 신문이라는 이미지가 있었고, 그의 제보에 대한 신뢰를 의심할 수 있었기 때문이었다.

실제로 그가 고발 기자회견을 했을 당시 군은 사실을 전면 부인했으며, 해당 부대 전장과 사병 역시 조사 과정에서 입을 맞추었다. 다행히 다른 부대에서 200여 명의 제보가 잇따르자 결국 군은 일부 지휘관들의 개인적 성향에 따른 일탈로 사건을 인정했다.



김광호 부장의 경우 매우 철저한 준비가 뒷받침되었다. 조직에 26년간 몸담으면서 자료 수집을 철저히 하는 습관을 가지고 있던 그는, 어느 순간 리콜은페라는 불법적인 관행을 해결하는 용도로 자료의 가치를 인식한 후 충실히 자료를 모으고 집중적으로 정리도 하기 시작했다. “철저한 자료 확보가

없었으면 처음 문제를 제기했던 감사실에 찾아가지도 않았을 것”이라고 김광호 부장은 당시를 회고했다.

공익신고자 보호법에 따르면 공익제보를 하기 위해 유출한 자료는 영업기밀 유출 등의 사유로 처벌할 수 없다는 면책사유 규정이 있다. 하지만 여기에도 법의 맹점이 존재한다. 100% 공익제비용이라고 규정하기에 힘든 자료들이 뒤섞이기 때문이다. 전혀 관계 없는 자료가 한 개라도 있으면 얼마든지 회사로부터 공격받을 수 있다. 김광호 부장은 당시 현대차로부터 당시 내부 문서 절취 및 유출, 회사의 명예를 훼손한 점에 대해 사규 위반을 들어 해고되었으며, 영업비밀 침해와 업무상 배임 등 두 가지 이유로 고소를 당하고 압수수색까지 받았다. 결국에는 혐의없음 판결을 받았지만, 개인이 다시 무고죄로 고소하기에는 비용과 엄청난 노력이 필요해 결국 포기했다.

“공익 제보를 하기 전 변호사나 관련 시민단체나 사람들하고 미리 만나 충분히 상의하고 준비해야 된다. 아무리 철저히 준비해도 조직의 반격은 감당하기 힘들기 때문이다. 전문가들과 충분히 상의해서 합법적인 선에서 증거자료를 충분히 확보하는 것이 반드시 필요하다.”

이것은 두 내부고발자의 공통된 의견이다.

공익신고자 제도, 나아온 길과 나아가야 할 길

내부고발은 공익을 위해 매우 중요한 일이지만, 거대한 조직을 상대로 한 고발 이후 개인이 감당해야 하는 손해는 결코 만만치 않은 게 현실이다. 하지만 2002년 부패방지법(현 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률)과 2011년 공익신고자 보호법이 시행되는 등, 그들의 공익을 위한 용기와 뒤따른 힘겨웠던 시간들에 대한 우리사회의 인식과 제도는 보다 마음이 놓이는 안전지대의 형성을 위해 나아가고 있다. 공익신고, 내부고발 대신 양심선언, 폭로 등의 표현이 사용되었고, 당국의 보호조치 대신 기자회견과 증언에 의지해야 했으며, 공익을 위한 행동 대신 기밀 유출이라는 명목하에 기소 대상으로 몰렸던 것이 이지문 이

사장을 포함한 90년대 초반 1세대 내부고발자들의 상황이었다.

작년 초, 국민권익위원회는 공익신고 후 한 달 만에 해고되었던 김광호 부장에 대해 공익신고자 보호법을 근거로 보호조치 결정을 내렸다. 명예훼손과 재산상 손실을 이유로 내려진 사내 결정에 대해 내부고발자 보호의 명목으로 국가차원의 보호조치가 이루어진 것이다. 동일한 조건에서 이지문 이사장과 김광호 부장의 상황을 비교하기엔 어려움이 따르지만, 공익신고자 보호법의 취지가 신고자 보호를 통한 공익침해 방지에 목적을 두고 있다는 점, 그리고 비밀 유지로 인한 기업의 이익이 국민의 생명과 안전보다 우선되지 않는다는 점과 같은 보호조치의 배경은 내부고발자를 위한 안전지대가 형성되고 있다는 주장에 작지 않은 근거가 되고 있는 것으로 보인다.

그럼에도, 두 내부고발자는 공익제보의 활성화를 위해 제도가 나아가야 할 길이 분명히 남아 있다고 단언한다. 이를 위해서는 보호보다는 보상이 필요하다는 것이 그들의 주장이다. 확실한 보상이 뒤따르지 않고는 개인이 감당해야 할 짐이 너무 크기 때문이다.

“법만 놓고 보면 우리나라의 공익신고자 보호는 세계 최고입니다. 공공과 민간 구분 없이 법을 만든 유일한 국가이기 때문이죠. 하지만 우리나라 법의 가장 큰 주안점은 비밀 보장과 신분 보장뿐입니다. 보상이 있긴 있지만 한정적이에요. 복직과 같은 신분 보장은 그때 뿐이고, 정상적인 직장 생활이 어렵다면 공익제보자기금을 만들어 확실한 보상이 뒤따라야 합니다. 고발의 결과가 조직에서의 불이익이나 파면, 가정 파탄이라면 사회 정의와 공익을 위한 제보는 이전처럼 결코 이어지지 않을 것입니다.”





내부고발은 사회의 부조리를 척결하고 공공의 이익을 도모하기 위해 반드시 필요한 행위이다. 이를 정착시키기 위해 중요한 것은 내부고발의 긍정적 효과를 제대로 이해하고 내부고발자와 조직을 바라보는 시선을 건강하게 바꾸는 일이다. 이러한 사회적 인식의 개선 없이 개인이 처절한 희생을 감수하며 오직 용기와 양심에 의지해 거대한 조직에 맞서는 일은 좀처럼 일어날 수 없기 때문이다.

2009년 세계 최대 규모의 제약 기업 화이자가 미국에서 불법 판촉 행위로 적발된 사건은 시사점이 매우 크다. 이 사건은 벌금 23억 달러(한화 약 2조 8천억 원)를 부과 받아 미국 역사상 범법 행위에 부과된 벌금 중에서 가장 많은 액수로도 화제가 되었지만, 그와 함께 화이자의 불법 판촉 행위가 내부자의 폭로에 의해 밝혀져 큰 주목을 끌었다. 내부고발자 보호를 넘어 기업과 개인에 대한 윤리 의식의 기준이 바탕이 되었기에 가능했던 사건이기 때문이다.

불법 판촉과 내부고발

당시 사건에서 화이자는 진통제 벡스트라와 발기부전 치료제인 비아그라, 콜레스테롤 강하제 리피토, 우울증 치료제 졸로프트 등 13종의 약품에 대해 '불법 판촉'을 일삼은 것으로 드러났다. 이 가운데 벡스트라의 경우 원래 관절염 통증을 줄여주는 용도로 쓰이는 약임에도, 화이자는 약을 처방하는 의사들을 설득해 다른 증상인 혈압을 내리는 용도로도 사용하도록 만들었다.



약이 한 가지 효능만 있는 것이 아니며 의사가 승인된 용도 이외의 증상에 처방할 수 있지만, 그런 처방을 하도록 로비하는 것은 명백한 불법이다. 더구나 벡스트라는 약의 다른 효능이 검증되지 않은 상태에서 승인된 증상 외의 다른 치료를 위해 처방돼 문제가 되었다. 아울러 화이자는 약품 판촉을 위해 세미나 명목으로 의사들을 호화 리조트로 초청해 골프와 마사지, 식사, 숙박, 왕복항공권 등 경비를 제공한 것까지 더하여 더욱 물의를 빚었다. 화이자의 불법 판촉은 화이자 소속의 6명의 내부고발자에 의해 밝혀졌으며, 이들은 함께 1억 달러가 넘는 돈을 보상금으로 받았다. 특히 벡스트라 고발자인 존 코프친스키가 화제가 되었는데, 화이자의 전 판촉 사원이었던 그는 2003년 부작용이 있는 용도로 처방하도록 판촉을 강요하는 회사 측 방침에 반발해 고발했다가 해고를 당하고 이후로도 갖가지 방법으로 화이자로부터 괴롭힘을 당했다. 6년의 기다림 끝에 마침내 600억 원이 넘는 보상금을 받은 그에게 언론은 '인생역전', '돈방석'이라는 표현을 쏟아냈으나 그 과정은 참담했다.

하고 당시 어린 아들과 쌍둥이를 임신한 아내가 있었던 그는 보험 설계사 등을 전전하며 험난한 소송을 이어가다가 등 고통 속에서 6년간 생계를 꾸렸기 때문이다.

조직 차원의 딜레마

화이자 사건은 미국 역사상 기업 범법 행위에 부과된 벌금 중 최고액이라는 점에서, 이로 인해 기업 이미지가 훼손되었다는 점에서 기업이 입은 타격은 매우 심각한 것이었다. 때문에 화이자뿐 아니라 내부고발을 겪는 조직이라면 이를 처리하는 의사결정에 있어 많은 고민을 하게 될 수밖에 없다.

하지만 인식을 전환하면 내부고발은 건강하고 발전적인 기업 문화를 이루는 중요한 축으로 작용하게 된다. 미국에선 내부고발자를 '휘슬-블로어(Whistle-blower : 호루라기를 부는 사람)'이라 부르는데, 이는 내부고발을 단순한 윤리의 문제를 넘어 기업 리스크 관리 차원에서 접근한다는 취지가 담겨 있다. 내부 제보를 불순·과격분자의 소행으로 취급하지 않고 기업의 잘못된 관행을 개선하는 자랑스러운 일원으로 인식하는 것이다.

화이자의 경우뿐만 아니라 총수나 CEO 등의 불법행위로 오랜 시간과 엄청난 돈으로 쌓은 기업 이미지가 한순간에 날아가는 사례는 비일비재하다. 그만큼 조직이 굶을 대로 굶었다는 것이며, 조직 내에 자정 능력을 갖추지 못했다는 방증이기도 하다. 내부고발의 활성화는 가래로 막을 일을 호미로 막고 나아가 기업에 긍정적인 효과를 가져다주는 것이다.



내부고발이 가져온 결과, 내부고발을 불려온 제도

화이자 사건은 당시 버락 오바마 대통령이 정치생명을 걸고 추진한 의료보험 개혁과도 깊은 연관이 있다. 당시 오바마 정부는 화이자의 불법 판촉 적발에 대해 의료보험 소비자와 연방정부를 수탈하려드는 개인이나 조직을 응징하는 정부의 노력의 결실로 규정하고 벌금을 워싱턴DC와 전국 49개 주 정부의 연방 의료보험 프로그램 예산에 사용하겠다고 밝혔다.

뿐만 아니라 이 사건은 제약업체들이 폭리를 취하기 위해 얼마나 터무니없는 사기행각을 반복해왔는지를 전 세계에 알려 민간 의료보험의 폐해를 부각시키는 한편, 오바마 정부가 추진한 이른바 ‘오바마 케어’, 의료보험 개혁의 신호탄이 되기도 했다. 이는 모두 화이자에서 자행되었던 부정과 불법에 눈 감지 않은 내부 고발자들의 용기가 가져온 결과이다.

아울러 이와 같은 결과는 공익을 위한 내부고발을 활성화하는 미국의 제도와 인식에서 기인한다. 미국에는 시민들이 세금도둑이나 부정부패를 신고해 포상금을 받는 ‘퀴탐(Qui Tam action)’ 제도가 있다. 퀴탐이란 ‘국왕 또는 자기 자신을 위해 소송을 거는 사람’이라는 뜻의 라틴어로, 내부고발자가 정부 대신 회사를 상대로 소송해 승소하면 비리 기업에 물린 추징금의 15~30%를 돌려준다.

이와 함께 미국은 시민의 공적 참여를 위촉시키는 방편으로 기업이 악용하는 이른바 ‘입막음 소송’에 대한 내부고발자 보호를 위해 입막음 소송 방지법(Anti-SLAPP법)을 두고 있다. 해당 소송이 입막음 소송으로 간주되면 조기 각하 또는 기각하는 법인데, 추후에라도 입막음 소송으로 판명되면 문제가 된 기업이나 정부는 막대한 규모의 손해 배상을 해야 한다

우리나라에서도 2003년 적십자의 감염혈액 유통, 2009년 계룡대 근무지원단 군납비리 등 사회에 더 큰 악영향을 미칠 수 있었던 사건들을 조기에 적발한 사례들의 공통점은 모두 내부자의 고발에서 출발했다는 것이다. 이와 같은 사례들은 우리 사회가 발전하기 위해 커다란 해악이 될 사안에 양심적으로 행동하는 내부고발에 대한 사회적 존경과 경제적 보상을 당연시하는 사회가 되는 것이 중요하다는 점을 시사하고 있다.

역사속의 사례

[공익을 위한 선조들의 내부고발 보호책]

고려와 조선시대에는 진실한 언로를 확보하는 것이 민심을 얻는 데 무엇보다 중요하다고 여겨 ‘내부고발자’를 보호하는 데 상당히 앞장섰다. 고려 광종은 미약한 왕의 권한을 강화하려고 하급관리나 노비들까지 귀족이나 지방호족을 고발하도록 하며 고발 제도를 정착시켰다. 조선시대 조정은 고발을 수용하는 기관인 고발관(告發官衙)과 고발을 유도하는 불고지죄(不告知罪), 불법을 행한 자가 자수하면 죄를 감경하는 자수지례(自手之例), 그리고 무엇보다 적극적인 고발자 보호를 통해 공익을 위한 내부자 고발을 권장했다.

봉사(封事), 왕에게 밀봉해 올리는 의견서

봉사는 왕에게 밀봉해 올리는 의견서로 고려시대도 있었을 것으로 추측되나 기록은 조선시대에만 남아 있다. 상소를 비밀리에 할 수 있는 제도인 봉사는 왕이 친히 실천할 수 있는 조목을 헤아려 입법절차를 밟는 제도로 국정을 백성의 편에서 올바르게 해나가자는 데 그 목적이 있었다.

적극적인 내부고발자 보호

고발자를 보호하는 가장 좋은 방법은 고발로 인해 생겨날 수 있는 경제적·사회적 어려움을 근본적으로 해결해 주는 것이다. 이를 위해 조선 시대에는 내부고발자를 보복한 자를 찾아 벌을 주고, 내부고발자에 대해 그가 노비면 양인으로 풀어주고 양인이면 관직을 주며 관리면 승진시킨다는 보호책을 썼다.



내부고발자를 ‘의리를 저버린 배신자’로 낙인찍는 정서는 일제강점기 때 일본이 내부고발을 식민지 지배수단으로 활용한 것이 결정적이었다고 한다. 실제로 선조들은 적은 비용으로 사회의 질서를 유지하기 위해서 최소한의 고발이 필요했음을 이미 알고 있었고 실행했다. 고발자에 대한 직접적 보복만을 막아주는 소극적 보호책에 머물고 있는 지금보다 훨씬 앞선 정책을 통해 적극 보호했다는 사실만으로도 미루어 짐작할 수 있다.



내부고발은 90년 윤석양 이병, 91년 이문옥 감사관, 92년 이지문 중위, 96년 현준희 감사원 주사의 용기있는 양심선언을 통해 우리 사회에 그 개념이 보편화된 이후 지금까지도 꾸준히 관심이 집중되어왔다. 또한 내부고발자를 보호하기 위해 2001년 제정된 부패방지법(현 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률)과 2011년 제정된 공익신고자 보호법은 지속적인 개정을 통해 제도의 효율성을 증대시키기 위한 방향으로 꾸준히 보완되어 왔다. 그러나 동 제도에 대한 연구는 다른 분야에 비해 적게 이루어져 왔고 제도의 효과성을 관찰한 연구는 더욱이 미미한 실정인 것으로 알려져 있다.

이번 보고서 리뷰에서는 2014년 한국공공관리학보에 게재된 ‘부패신고자 보호제도의 효과성에 미치는 결정요인에 관한 연구: 공공기관 구성원의 인식을 중심으로’를 통해 효율적인 내부고발제도를 위해 조직과 개인이 참고해야 할 사항들에 대해 알아보고자 한다.

내부고발이란

내부고발은 영어로 ‘Whistle-blowing(휘슬-블로잉)’ 또는 ‘Deep Throat(딥 스로트)’라고 표현된다. 단어의 유래를 살펴보면, ‘Whistle-blowing(휘슬블로잉)’은 영국 경찰이 법률위반 행위에 대해 호루라기를 불어 제지하는 것으로부터 유래했다는 설이 가장 유력하며, ‘Deep Throat(딥 스로트)’는 미국 워터게이트 사건의 내부 정보제공자의 암호명으로, 사건 이후 내부고발을 나타내는 고유명사로 굳어진 것으로 알려져 있다. 국내에서는 공익신고, 공익제보로도 표현되고 있으며, 내부고발의 개념이 국내에 널리 알려지기 이전에는 양심선언이라는 단어로 언급되었다.



이러한 내부고발은 2000년이 지나서야 비로소 제도적으로 정립되었다. 2001년 부패방지법이, 2011년 공익신고자 보호법이 제정되어 내부고발자 보호를 위한 제도가 마련되었으며 이후 수차례의 개정이 이루어져, 현재는 신고자에 대해 공공과 민간의 구분 없이 보호 및 보상을 진행한다는 측면에서 세계적으로 가장 우수한 제도에 속한다는 주장이 있을 정도로 과거에 비해 제도적으로 상당한 발전이 이루어져왔다.

내부고발을 이야기하지 않고는 기업윤리를 논할 수 없을 만큼, 내부고발은 조직 내 다양한 윤리적 문제를 예방 및 해결하는데 상당한 기여를 하고 있다. 하지만 우리주변에 있는 내부고발자들의 제보 이후의 삶에 대한 소식을 접하게 될 때, 상당부분 좁혀진 것으로 생각되었던 현실과 제도의 괴리는 여전히 멀게만 느껴진다. 그럼에도 불구하고 조직은 내부감사, 핫라인 등으로 내부고발자를 보호하고 공익을 위해 시스템을 시정하려는 노력을 다하고 있다. 관련된 문제가 외부에 알려지기 전, 기업 내부적으로 문제가 시정될 경우 공익과 조직 모두의 차원에서 긍정적인 효과가 발생되기 때문일 것이다. 이러한 제도가 효율적이기 위해서 조직과 개인의 관점으로 바라보아야 할 내부고발에 대한 시선으로는 어떠한 것들이 있을까?

내부고발에 대한 인식

내부고발을 효율적으로 독려할 수 있는 요인들에 대한 결과를 확인하기 전, 내부고발과 관련된 선행연구들의 주장을 통해 국내에 만연한 내부고발에 대한 인식을 살펴보고자 한다. 학계에서 주로 사용되는 내부고발에 대한 정의는 ‘조직의 전·현직 구성원이 조직 내 불법적, 비도덕적, 혹은 규칙에서 벗어난 행위를 영향력을 발휘할 수 있는 개인 및 조직에게 알리는 행위’이다. 즉, 조직에서 행해지고 있는 부정부패가 외부로 확산되는 것을 미연에 방지하고자 영향력 있는 담당자 및 외부기관에 알리는 행위로 해석할 수 있다.

이러한 측면에서 용기 있는 행동으로 비춰질 수도 있는 내부고발은 국내 조직원들에게 조직에 융합하지 못하거나 조직에 대해 불만을 가진 사람이 저지르는 행동으로 인식되는 경향이 높은 것으로 알려져 있다. 내부고발의 실태에 대해 조사한 선행연구결과는 폭로 이후 공식적이나 비공식적으로 혹독한 비난 및 신체적, 경제적 불이익이 뒤따르고 있음을 나타내고 있다. 일각에서는 일제 강점기나 군사정권 시절의 경험으로 인해 조직의 내부고발자를 밀고자로 바라보는 시선이 우선되므로 이러한 부정적인 인식이 불이익을 조장하는 데 기여할 것이라는 주장이 제기되고 있다. 또한 공공연한 비밀에 대해 조직이 십 수 년 간 진행해온 관행으로 인식하여, 외부의 시선에서는 불법적인 일이지만 내부의 시선에서는 당연한 절차로 받아들이는 경향으로 인해 부정에 대한 죄책감을 감소시켜 불법행위 자체를 내부고발의 대상으로 인식하지 않는다는 주장도 존재한다. 국내 조직의 일반적인 특성으로 알려져 있는 온정주의, 수직적·폐쇄적 조직문화도 내부고발의 필요성을 축소시키는 역할을 하고 있는 것으로 주장되어진다. 신고 이후 받게 될 경제적 심리적 피해에 대한 보상과 보호가 부족하다는 것 또한 현실적인 이유로 손꼽히고 있다.



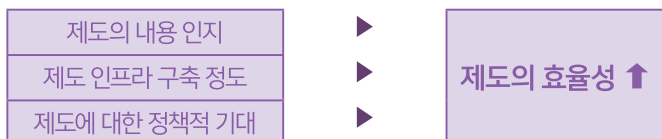
부패신고자 보호제도의 효과성에 미치는 결정요인에 관한 연구: 공공기관 구성원의 인식을 중심으로

효율적인 내부고발을 위해

위와 같이 내부고발에 대한 부정적인 인식을 변화시키는 데에는 작은 변화를 위해서도 상당한 노력이 필요할 것으로 보여진다. 때문에 내부고발에 대한 국내 연구들은 주로 내부고발을 활성화할 수 있는 방안에 초점을 맞춰 연구를 진행하였다. 그러나 제도가 형성된지 10여년이 지난 지금*, 우리 사회나 조직에 내부고발 제도가 긍정적인 효과를 미쳤는지에 대해 적극적으로 다루지 못했다는 점이 앞선 연구들의 한계점으로 대두되었다. 이러한 흐름 가운데 도입 이후 10여년이 지난 제도가 효율적이었는지, 지향하는 정책목표를 달성하였는지 시기적으로 파악해 볼 필요성이 제기되었으며, 이에 본 연구는 내부고발제도의 제도적 효율성과 그 효율성을 증대시킬 수 있는 요인을 파악하고자 공공기관의 구성원들을 대상으로 설문조사를 통해 연구를 진행하였다. 연구의 결과는 다음과 같다. 응답한 206개의 공공기관 2,191명의 구성원들은 전반적으로 제도의 시행 이후 우리 사회와 조직에 긍정적인 영향이 있다고 인식하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 공직사회 내부의 청렴수준이 개선되었고, 공직자의 책임성이 강화되었으며, 부패발생 예방에 효과적이었다고 응답하였다.

이러한 제도의 효율성과 더불어 본 연구는, 실증분석을 통해 이러한 응답자의 긍정적인 인식에 영향을 미친 요인으로 '제도의 내용 인지', '제도 인프라 구축 정도', '제도에 대한 정책적 기대'를 제시하였다. 구체적으로, 이 세 가지 요인이 응답자의 긍정적인 인식과 양(+)의 관계를 가져, 보호제도가 잘 알려질수록, 내부고발자 보호를 위한 인프라가 잘 구축되어 있을수록, 그리고 정책적인 기대가 높을수록 제도의 효율이 증가하고 있는 것으로 나타났다.

[제도의 효율성에 긍정적 영향을 미치는 요인]



고발은 짧고 고통은 길다?

“고발은 짧고 고통은 길다.” 현준희 전 감사원 주사의 무죄판결 이후 소감 중 일부이다. 96년 양심선언 이후 명예훼손으로 고소되어 무려 12년 간의 법정싸움을 마치며 차세대 내부고발자들의 모든 고민을 아우르는 말을 남겼다.

이러한 인식을 완화하기 위해, 국민권익위원회는 내부고발 제도 개정을 통해 보호 인프라를 지속적으로 구축 및 보완하고 있다. 또한 각 단체들의 지속적인 노력으로 제도의 홍보와 보호절차도 상당한 개선을 보이고 있다.

이러한 현상은 본 연구의 결과와 함께, 제도의 효율성이 지속적으로 개선되고 있다는 지표로도 해석이 가능하다. 실제로 내부고발 제도의 보상금액, 규정의 강도는 가파르게 상승하고 있으며, 국내외적으로 증가하고 있는 내부고발 건수는 제도의 안전성을 대 표하는 것으로 해석된다. 미국의 경우, 근 5년 간 2만 3천여 명이 당국에 내부고발을 한 것으로 알려져 있고, 국내의 경우, 17년 접수된 공익신고 건수는 전년대비 11%나 증가한 것으로 나타났다. 또한 올해 10월 시행되는 비실명 대리신고제 등 신고자의 안전을 위한 제도가 계속해서 등장하고 있다.

이렇게 제도의 효과를 상승시킬 요인이 지속적으로 증가하고 있는 상황과 우리사회에 부정부패 확산 방지라는 내부고발의 긍정적인 역할로부터, 조직과 개인은 과거의 내부고발 자체나 제도적 한계에 대한 부정적인 인식으로부터 탈피할 필요성이 일부 제기 된다. 현재 본인의 상황에 맞게, 그리고 철저한 절차를 바탕으로 부정부패 확산 방지를 위한 행동에 용기를 내어보는 것도 한번쯤 고려해볼 필요가 있다.

* 본 연구는 2013년 표본에 대한 결과를 바탕으로 이루어져, 2014년도의 관점으로 해석된 내용이 일부 존재함

▶ 국내동향

① 다국적 제약사, 세계제약협회 지침 개정에 윤리규정 강화

세계제약협회(이하, IFPMA)는 내년 1월 1일부터 제약사들의 사익을 위한 일체의 물품제공을 금지하는 지침을 마련했다. 이 지침은 경조 사비와 사회적 관례에 따른 선물 및 기념품, 판촉물도 허용하지 않고 있다. 현행 약사법은 특정 행사나 설명회에서 5만 원 이하의 기념품 또는 1만 원 이하의 판촉물을 허용하고 있으나, IFPMA의 개정안에 따라 국내 다국적 제약사들은 해당 판촉활동을 중단할 것으로 보인다. 국내 제약사들 사이에서는 청탁금지법과 경제적이익지출보고서 제도 등으로 이미 위축된 영업환경의 악화에 대한 우려와 차별화를 위한 뒤는 판촉물 제작과 같은 불필요한 비용절감 기대 등 해당 지침에 대해 엇갈리는 주장이 제기되고 있다. 국내 제약사들은 IFPMA의 규정을 반드시 따를 필요는 없다는 의견이 대다수인 것으로 나타나, 향후 동향에 대해 주의 깊은 관심의 필요성이 제기되고 있다.

*참고 - 한국경제, 08.22.

<http://news.hankyung.com/health/article?aid=2018082272531>

▶ 해외동향

① 코피 아난, 전 유엔 사무총장 별세

기업의 지속가능성 이니셔티브인 유엔 글로벌콤팩트를 창립하고 노벨 평화상을 수상하는 등 가장 존경받는 사무총장으로 꼽히는 코피 아난 전 유엔 사무총장이 80세의 나이로 별세했다. 빈곤퇴치, 아프리카 지역 분쟁 중재, 에이즈 확산 방지 등 세계 인권과 평화를 수호하는데 여러 업적을 남긴 코피 아난은 짧은 투병 끝에 스위스 베른의 한 병원에서 숨을 거둔 것으로 보도되었다. 코피 아난은 영국의 식민지였던 아프리카 가나 출신으로, 유엔의 평직원에서 사무총장까지 오른 입지전적인 인물이며 그가 창립한 유엔 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패 등 4대 분야의 10대 원칙을 중심으로 오늘날 '기업 지속가능성'이라는 개념이 우리 사회에 확고히 자리잡는데 기여하였다.

*참고 - 서울와이어, 08.19.

<http://www.seoulwire.com/news/articleView.html?idxno=23195#08ev>



국내·외 행사 소식

▶ 국내행사

① 2018 사회문제해결 디자인 국제포럼

지속가능경영의 촉매제로써의 디자인 등 공공디자인을 통한 사회문제 해결 대응방안 모색

주최 서울특별시

일시 2018년 9월 17일

장소 서울, 서울시청

② 2018 대한민국 친환경대전

지속가능 성장의 가치와 비전을 찾기 위한 정부, 기업, 소비자의 성공 비즈니스 해법 모색

주최 환경부

일시 2018년 9월 5일 ~ 9월 8일

장소 서울, 코엑스

▶ 해외행사

① The 7th World Sustainability Forum

지속가능성의 지향에 있어 대두되는 문제점들에 대한 논의 및 긴급한 사항탐색

주최 UIBE, Tsinghua Univ

일시 2018년 9월 19일 ~ 9월 21일

장소 Beijing, China

② World Ethical Data Forum 2018

정보와 데이터 사용의 현재 프로세스에 대한 윤리적, 실무적 문제 및 해결방안 논의

주최 WDF

일시 2018년 9월 19일 ~ 9월 20일

장소 Barcelona, Spain



‘합리적 무시’(rational ignorance)

‘합리적 무시’(rational ignorance)란 새로운 정보를 통해 얻는 혜택보다 정보 취득 비용이 큰 경우 정보를 받아들이지 않기로 결정하는 것입니다. 즉 내가 행동하는 데 드는 비용이 사건을 받아들이는 비용보다 비싸다는 이유로 불공평한 상황이 펼쳐진다 해도 수용하는 현상을 뜻합니다. 하지만 ‘합리적 무시’는 정치권의 여론몰이나 언론의 프레임(Framing)에 따라 위험한 결과를 초래할 수 있습니다.



- ① 영국에서는 2016년 6월 25일 브렉시트(brexit) 이후 인터넷에 ‘EU가 무엇인가요?’라는 검색어가 급상승하고 340만 명이 재투표를 청원하는 사태가 벌어졌습니다. 영국 시민 대부분이 EU 탈퇴에 따른 장단점을 비교하기 위한 비용을 최소화한 결과입니다.
 - ② 선거 때 유권자 자신의 한 표로는 결과에 영향을 미치지 않는다는 이유로 많은 이들이 후보자들의 면면과 공약에 관심을 기울이지 않을 뿐 아니라 투표에도 참여하지 않습니다. 하지만 선거 결과는 자신의 미래에 상당한 영향을 미치게 됩니다.
 - ③ 차량에 안전관련 이상이 생길 경우 제조사는 해당 차종 소유자 전부에게 통지해 의무적으로 수리 교환하는 ‘리콜’이 아닌, 요청하는 고객에게 한해 ‘무상수리’를 조치합니다. 하지만 안전과 직결되는 차량의 이상에 대해 소비자는 내 차의 문제가 아닐 경우 문제를 제기하지 않습니다.
- 나 한 사람이 참여한다 한들 문제 해결 가능성은 거의 바뀌지 않습니다. 그러나 합리적 무시로 선택한 당장의 비용보다 그 결과에 따른 비용이 훨씬 크고 가혹할지도 모른다는 사실 또한 잊지 말아야 할 것입니다.

독자에게 물었습니다.

Q1. 우리사회의 내부고발자들의 소식을 접할 때 어떤 생각이 들었나요?

O기업 K대리

신문지면이나 인터넷 기사로 접했던 내부고발자들이나, 관련 조직으로부터 공익 증진의 공로를 인정받아 수상하신 분들을 보면 거의 대부분 홀로 거대한 시스템과 맞서신 것 같습니다. 이들의 용기와 안전한 사회를 위해 힘써온 시간에 감탄과 감사를 표하게 되는 것 같습니다. 자칫 회복이 불가능한 상황까지 갈 수 있었던 힘든 시간이었겠지만 본인과 같은 일이 또 다시 반복되지 않기 위해 관련 조직을 세우는 등 차세대 고발자들을 지원하고 있다는 점에도 경의를 표하게 됩니다. 나와는 거리가 먼 일이라는 생각이 들기도 하지만, 고발의 필요성이 있는 일들은 이해도는 달라도 보통 조직 내 모두가 알고 있는 비밀이므로 사회적 규범이라는 인식에서 한 발자국 벗어나 사건을 바라보는 것도 고려해볼만한 가치가 있을 것 같습니다.

Q2. 내부고발의 절차에 필요한 것들에 대해 잘 알고 있나요?

P기업 S과장

일상적인 직장생활 가운데 내부고발을 위해 움직이는 일은 그리 많지 않을 것 같습니다. 때문에 고발의 절차나 준비를 위해 해야 할 일에 대해서는 자세히 알고 있지 않습니다. 그러나 실제 주변의 내부고발자들을 보게 되면 고발을 마음먹는 순간은 그리 길지 않았던 것 같습니다. 상황과 마주하게 되었을 때 정의감이 먼저 앞서 그 후를 생각하지 않고 달려들 때에는 위험부담이 상당한 일일 것이고, 급작스럽게 변할 사후 환경에 대응하기 위해 미리 대비하는 것도 필요할 것이라는 생각에 몇몇 단체에 대해서는 알아두었습니다. 우리 주변에서는 한국청렴운동본부, 내부제보실천운동, 호루라기재단, 참여연대 공익제보센터 등이 공익제보에 대한 상담, 법률지원, 생활지원 등으로 내부고발자를 보호하기 위한 노력을 하고 있었습니다.

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 내부고발에 대한 상담 및 지원을 받을 수 있는 국내 조직이 아닌 것은?

- ① 호루라기재단 ② 한국청렴운동본부 ③ 내부제보실천운동 ④ 미국증권거래위원회



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 : ②번** / 지난 호 정답자는 **강동배님, 김지영님, 박대경님, 장영석님, 황석우님** 입니다. 축하드립니다.



2018년도 국민참여 청렴콘텐츠 공모전

- 국민권익위원회 청렴연수원에서는 「국민참여 청렴콘텐츠 공모전」을 진행하여 반부패·청렴과 관련된 경험 등을 주제로 다양한 분야의 콘텐츠를 공모하고 나아가 우리 사회에 청렴문화를 확산하기 위해 노력하고 있습니다.
관심 있는 여러분의 많은 참여를 부탁드립니다.
- 자세한 내용은 공모전 홈페이지(www.integritycontents.co.kr)를 참고해주시기 바랍니다.

세상의 변화화를 위해 청렴의 불꽃을 높여라

2018년도 국민참여 청렴콘텐츠 공모전

www.integritycontents.kr
공모전 운영 사무국 02-6395-3121

청렴콘텐츠 영상물 공모

- 공모주제: 청렴 관련 내용을 주요 소재로 한 짧은 제작소도 중심의 창작동영상
- 공모기간: 18. 5. 3.(목) ~ 9. 28.(금) 17시까지
- 시상내역: 총 6편 (상금 2,600만원)

청렴콘텐츠 특우급 공모

- 공모주제: 반부패·청렴 관련 내용
- 공모기간: 18. 7. 2.(월) ~ 10. 17.(수) 17시까지
- 시상내역: 총 13편 (상금 370만원)

반부패·청렴 영상물 공모

공모주제 반부패·청렴 관련 내용을 주요소재로 한 에피소드 중심의 창작동영상
공모기간 18. 5. 3.(목) ~ 9. 28.(금) 17시까지
시상내역 총 6편 (상금 2,600만원)

구분	시상 수	시상내역
대상	1편	위원장 상장 및 상금 700만원
최우수상	2편	위원장 상장 및 상금 각 500만원
우수상	3편	위원장 상장 및 상금 각 300만원

반부패·청렴 사연(수기) 독후감 공모

공모주제 반부패·청렴 사연(수기)에 대한 감상 내용
공모기간 18. 7. 2.(월) ~ 10. 17.(수) 17시까지
시상내역 총 13편 (상금 370만원)

구분	시상 수	시상내역	구분	시상 수	시상내역
대상	1편	상장 및 상금 50만원	우수상	4편	상장 및 상금 각 30만원
최우수상	2편	상장 및 상금 각 40만원	장려상	6편	상장 및 상금 각 20만원

청렴교육 강의·강연 경연대회

공모주제

[강의] 반부패·청렴 관련 법령·제도 및 소양 등 청렴의식의 함양을 내용으로 하는 교육용 강의

[강연] 본인의 경험을 바탕으로 한 반부패·청렴에 대한 느낌 및 소회와 관련된 이야기

공모기간 18. 7. 2.(월) ~ 9. 16.(일) 24시까지

공모부문 강사부문 및 일반부문에 나누어 운영

시상내역 총 14편 (1,200만원)

분야	구분	시상 수	시상내역
강의	대상	1편	위원장 상장 및 상금 200만원
	최우수상	2편	위원장 상장 및 상금 각 100만원
	우수상	4편	위원장 상장 및 상금 각 50만원
강연	대상	1편	위원장 상장 및 상금 200만원
	최우수상	2편	위원장 상장 및 상금 각 100만원
	우수상	4편	위원장 상장 및 상금 각 50만원

국민권익위원회 청렴연수원

당신의 '청렴' 이야기를 들려주세요!

청렴교육 강의·강연 경연대회

www.integritycontents.kr

문의: 공모전 운영 사무국 02-6395-3121

공모주제
- [강의] 반부패·청렴 관련 법령·제도 및 소양 등 청렴의식의 함양을 내용으로 하는 교육용 강의
- [강연] 본인의 경험을 바탕으로 한 반부패·청렴에 대한 느낌 및 소회와 관련된 이야기

공모기간 2018. 7. 2.(월) ~ 9. 16.(일) 24:00까지

공모부문 강사부문 및 일반부문에 나누어 운영

시상내역 총 14편 (1,200만원)