

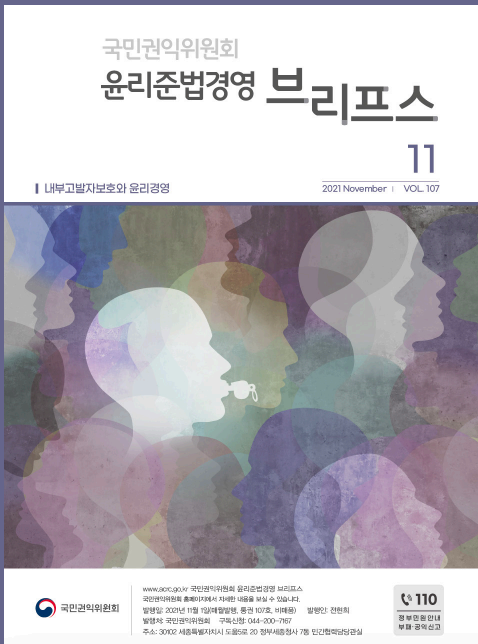
# 국민권익위원회 윤리준법경영 브리프스

# 11

▮ 내부고발자보호와 윤리경영

2021 November | VOL. 107





## COVER STORY

오늘날의 기업은 윤리경영에 있어 기업 전체의 윤리적 의사결정을 토대로 올바른 판단과 행동을 실천할 것을 요구받고 있습니다. 이에 따라 기업 및 기업구성원의 비리나 불법행위를 신고하는 내부신고제도와 내부고발자보호의 중요성 역시 계속해서 강조되고 있습니다.

이번 호에서는 기업의 윤리경영에 있어 내부신고제도의 역할과 내부신고 및 내부고발자보호제도 확립을 위해 기업이 고려해야 할 사항은 무엇인지 살펴보겠습니다.

---

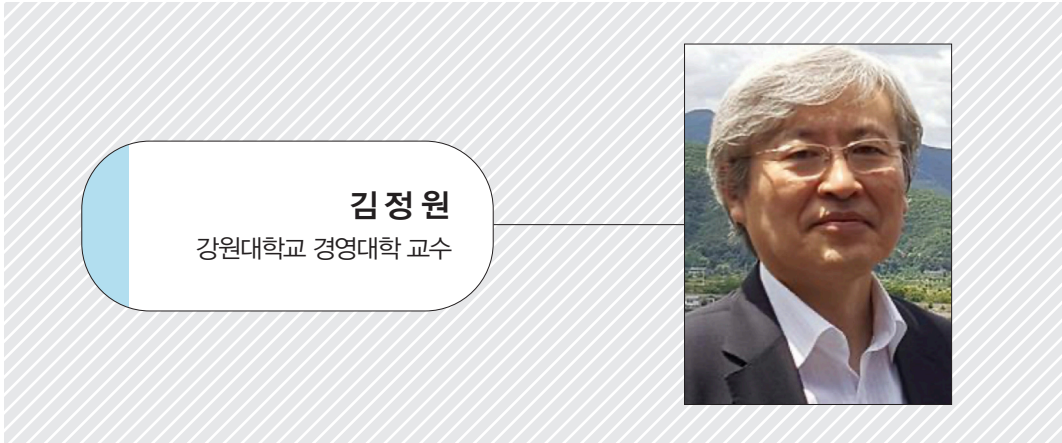
<b>01</b>	<b>전문가 코칭</b> .....	<b>4</b>
	기업의 윤리경영과 내부고발자보호	
<b>02</b>	<b>사례들보기</b> .....	<b>7</b>
	기업범죄에 대한 내부고발자 보호의 중요성	
<b>03</b>	<b>CP 노트</b> .....	<b>10</b>
	컴플라이언스 프로그램을 구축·강화하려는 당신의 조직이 고려해야 할 사항	
<b>04</b>	<b>STEP BY STEP</b> .....	<b>14</b>
	내부고발시스템 구축 및 운영	
<b>05</b>	<b>윤리 한 스폰</b> .....	<b>18</b>
	공과 사를 구분하는 것	
<b>06</b>	<b>공감+</b> .....	<b>19</b>
	리더란 무엇인가	
<b>07</b>	<b>뉴스클리프</b> .....	<b>20</b>
	국내 동향/해외 동향	
<b>08</b>	<b>문화 속 기업윤리</b> .....	<b>22</b>
	시장경제 규칙은 누구에 의해 만들어 지는가 책, 자본주의를 지켜라	
<b>09</b>	<b>행사소식</b> .....	<b>23</b>
<b>10</b>	<b>퀴즈</b> .....	<b>24</b>

---



전문가 코칭

## 기업의 윤리경영과 내부고발자보호



**Q1. 기업의 내부고발자보호는 기업의 위험관리나 윤리경영활동에 어떤 역할을 하나요?**

최근 기업의 윤리문제는 단순히 경영자나 조직구성원의 개인적 일탈이나 불법행위를 방지하고 이에 따른 문제를 해결하는 것을 넘어, 기업 전체의 윤리적 의사결정과 행동을 요구받고 있다. 조직구성원이 기업의 비리나 불법행위에 대한 증거를 발견하고 이를 적절한 채널을 통해 기업 내의 경영진이나 기업 외부의 감독기관, 혹은 언론에 알릴 때 내부고발자가 된다.

조직구성원이 내부고발을 꺼리게 되는 가장 큰 원인은 내부고발 후 발생할 수 있는 신분노출에 따른 보복에 대한 두려움이다. 그러므로 기업은 내부고발자보호를 위해 이들의 익명성을 철저히 보장할 수 있어야 한다. 익명성 보장이 실질적 의미를 갖기 위해서는 조직구성원과 기업 간의 신뢰가 필수적이며, 이를 위해 공개적인 내부신고절차를 마련해 두는 것이 중요하다.

공개적 내부신고절차를 통해 기업은 제기된 문제가 심각해지거나 외부에 노출되기 전에 시정할 수 있는 제도적 기회를 가질 수 있을 뿐 아니라 직원, 고객 혹은 일반 시민과 같은 다양한 이해관계자를 보호할 수 있다. 기업이 내부신고제도를 가지고 있다는 것은 윤리경영을 위해 위험을 사전에 예방할 수 있는 수단을 확보하고 있는 것으로 인식된다. 그러므로 기업의 이해관계자들은 내부신고절차를 도입 및 운영하고 있는 기업을 더욱 신뢰하게 된다.



## Q2. 내부고발자보호를 위한 컴플라이언스 프로그램 수립 시 기업이 중요하게 고려할 사항은 무엇일까요?

우리 사회는 여전히 내부고발에 대한 부정적 인식과 기업의 진정성에 대한 의심이 만연해있다. 그럼에도 내부고발자는 진실과 명예를 추구하는 역할 모델로 여겨진다. 하지만 이렇게 내부고발자를 기업 양심의 파수꾼이자 최후의 보루로 바라보는 언론이나 일부 시민 등의 관심은 내부고발자가 겪게 되는 고통이나 희생을 외면하는 결과를 낳기도 한다. 따라서 내부고발자보호를 위한 컴플라이언스 프로그램을 수립할 때 기업은 다음과 같은 메커니즘을 도입해 운영할 필요가 있다.

먼저, 제기된 고발 내용을 어떻게 처리할 것인지에 대한 구체적인 지침과 절차가 필요하다. 그 지침과 절차에는 내부고발 담당자와 이들의 권한, 관련 안건에 대한 처리권한을 가진 담당부서, 비밀보장, 내부고발자에 대한 보복금지 등과 같은 사항이 필히 포함되어야 한다. 또한, 비밀보장과 보복금지 등이 보장되는 내부고발 접수를 위한 핫라인이 제공되어야 하며, 모든 고발에 대한 신속하고 철저한 조사가 이루어져야 한다. 제보에 대한 조사 후에는 조사결과에 대한 상세한 보고서를 작성해야 하며, 이 보고서에는 내부고발관련자에 대한 조사와 이들에게 취해진 조치사항 등이 포함되어야 한다.

이와 같이, 내부고발자보호를 위해 명확히 정의된 규정과 원칙을 보다 전략적으로 정비함으로써 기업은 내부고발자에 대한 보호는 물론, 이들의 긍정적 역할을 촉진할 수 있을 것이다.





## 기업범죄에 대한 내부고발자 보호의 중요성

### 사례돋보기

가습기 살균제 사용으로 인한 사망자 239명, 폐질환을 앓고 있는 사람의 수는 1528명에 달하는 수치는 환경 보건 시민센터에 접수된 피해사례이다. 2016년 7월 뉴욕타임스는 기업범죄를 다루면서 가습기 살균제 사건을 사례로 제시하고 한국이 기업범죄에 관대한 나라라는 기사를 내보냈다.

만약 가습기 살균제 사용이 인체에 미치는 유해성에 대해 기업에서 내부고발이 있었다면 어땠을까? 혹자는 이미 발생한 사건에 가정을 하는 것이 무의미하다 할 수 있겠지만 큰 피해를 예방하는데 도움이 될 수 있었을 것이다.



기업범죄와 같은 부정적 정보를 외부에 알리는 내부고발자의 중요성이 점점 부각되고 있다. 기업의 잘못된 경영활동으로 인하여 피해를 볼 수 있는 주주, 소비자의 권익을 보호하는데 있어 내부고발자는 기업의 배신자가 아니라 선의의 피해자를 보호하는 중요한 존재인 것이다. 최근 페이스북 직원의 내부고발 사건으로 페이스북의 인스타그램 접속이 먹통이 되고 미국 증시가 폭락하는 사태가 벌어졌다. 내부고발의 주된 내용은 페이스북이 혐오발언, 허위정보 등에 적절히 대응하지 않았으며 특정게시물이 청소년에게 해롭다는 것을 알면서도 이와 관련된 대책을 마련하지 않았다는 것이다.

해외에서는 기업범죄와 관련된 내부고발자 보호를 위해 규정을 강화하고 있다. 유럽연합은 2018년 4월 각국에서 개별적으로 시행하여 적용하던 내부고발자 프로그램을 EU차원에서 통합해 시행할 공통 기준을 만들 것을 제의하였고, 2019년 EU차원의 내부고발자 보호 관련 규제안을 채택했다. 그 내용은 내부고발자 이외에 내부고발자를 도운 사람도 보호 대상에 포함시켰으며 내부고발자에 대한 해고, 강등, 차별 등의 보복행위를 금지하였다. 또한 직원 50명 이상의 회사는 4년 이내에 회사에 내부고발 채널을 마련할 것을 의무화하였으며 기업에는 내부고발자의 신원을 보호할 의무를 부여하였다.

미국은 내부고발자에게 보상하는 펀드가 고갈되어 내부고발자에 대한 보상금을 지불할 수 없는 상황에 직면할 수 있다는 점을 고려해 재무부에 별도로 준비된 계정을 통해 포상금을 지불할 수 있는 법안(CFTC Fund Management Act)이 상원에서 통과되었다.

프랑스는 2016년 ‘투명성·부패방지 및 경제활동 현대화에 관한 법률(Sapin II)’을 제정하였는데, 이 법은 매출규모 1억 유로 이상에 근로자 500명 이상의 프랑스 기업·공기업 등에 CP(Compliance Program)를 운영토록 규정하였으며, 기소유예합의가 이루어지는 경우 벌금을 부과하고 CP 이행을 강제하고 있다. 이 법에서도 부패행위 및 권한남용에 대하여 기업의 내부고발시스템을 마련할 것을 제시하고 있다.

우리나라의 경우 국민권익위원회가 2018년 ‘공익침해 자율예방을 위한 기업 가이드’에 신고자 보호를 위한 기업의 의무화 공익신고자 보호를 위한 예방대책을 제시하였다. 다만 아직까지도 우리나라는 기업의 내부고발자 보호와 관련된 의무 등을 강제하고 있지는 않다.





아직까지 우리나라는 기업의 내부고발자 보호를 위한 프로그램 등이 완비되어 있다고 보기는 어렵다. 하지만 해외의 경우 기업 내부고발자 보호를 위한 규정을 마련하여 기업에게 의무를 부과하고 있으며 내부고발자에 대한 인센티브 제공을 강화하는 것을 확인할 수 있다. 기업이 내부고발 관련 규정을 포함한 내부고발자보호 프로그램을 완비하는 것은 기업 리스크 관리와 주주, 소비자, 내부직원 등 이해관계자 보호의 측면에서 효과적인 윤리경영 수단이 될 수 있다. 그러므로 기업은 내부고발자 보호프로그램을 적극 도입하여 운영할 필요가 있다.



CP 노트

## 컴플라이언스 프로그램을 구축·강화하려는 당신의 조직이 고려해야 할 사항



박준연 (미국 뉴욕주 변호사, Latham & Watkins)

지난 호에서 컴플라이언스 프로그램의 중요성에 대해 알아보았다면, 이번 호에서는 컴플라이언스 프로그램을 새롭게 구축하거나 기존 프로그램을 강화하여 운용하려는 조직에서 고민해야 할 부분은 무엇인지 다루어보고자 한다.

미국 법무부의 ‘기업 컴플라이언스 프로그램의 평가 (Evaluation of Corporate Compliance Programs, 2020년 6월 개정)’에 따르면 어떤 조직의 컴플라이언스 프로그램을 평가하는 세 가지 큰 질문은 다음과 같다.



- 1 컴플라이언스 프로그램은 잘 기획되었는가?
- 2 컴플라이언스 프로그램의 효과적인 운용을 위해 적절한 자원과 인력이 주어졌는가?
- 3 컴플라이언스 프로그램은 제대로 기능하는가?

미국 정부뿐만 아니라 다른 정부에서도 컴플라이언스 프로그램에 대한 가이드를 발행하고 있다. 그러므로 조직에서는 기업경영에 가장 중요한 지역을 파악하여 해당 지역과 관련된 자료를 사전에 확인할 필요가 있다.

한편, 미국 법무부의 지침은 단지 미국이 적극적으로 해외부패방지법(FCPA)을 비롯한 반부패 법제를 집행하기 때문에 관심을 가질 필요가 있다는 점 외에도, 컴플라이언스 프로그램에 대한 포괄적인 방향성을 제시한다. 또한 다른 유사한 정부 지침도 FCPA를 언급·인용한다는 점에서 미국에서 비즈니스를 전개하지 않는 조직도 참고할 가치가 있다. FCPA를 바탕으로 한 컴플라이언스 프로그램의 기획·운용·평가 시 고려할 사항은 다음과 같다.

## 1. 컴플라이언스 프로그램의 기획



### 리스크 평가

컴플라이언스 프로그램을 처음으로 구축할 때 조직이 직면한 컴플라이언스 리스크를 평가하는 것은 물론이고, 조직이 경험한 컴플라이언스 위반 사례, 내부고발 등 컴플라이언스 운영과정에서 얻은 ‘교훈’을 바탕으로 지속적으로 업데이트해야 한다.



### 방침 및 절차 등 내부 문서

컴플라이언스 관련 내부 문서는 필요한 조직구성원에게 검토, 검색하기 쉬운 형태로 제공해야 한다.



### 연수 및 조직 내 의사소통

조직 구성원의 직무에 맞추어 컴플라이언스 연수를 실시하고 그 효과를 평가해야 한다.



### 컴플라이언스 위반 통보와 내부 조사

조직 구성원, 제3자가 컴플라이언스 관련 문제를 통보할 수 있는 핫라인을 설치하고 통보가 내부 조사로 이어져 결론에 이르기까지의 과정을 주기적으로 검토해야 한다.



### 제3자의 관리

협력업체, 대리인 등을 포함한 제3자와의 관계 개시부터 완료까지 컴플라이언스 리스크를 적절히 관리해야 한다.



### M&A

인수 및 합병 전에 컴플라이언스 리스크를 실시하고 조직 통합과 함께 컴플라이언스 시스템의 통합도 이루어져야 한다.

## 2. 컴플라이언스 프로그램의 운용



### 지속적인 개선, 테스트 및 평가

조직의 업무, 비즈니스 환경, 고객과 관계자, 관련 법규는 끊임없이 변화하는 만큼, 컴플라이언스 프로그램 역시 이러한 변화에 따라 진화해야 한다. 조직 구성원에 대한 설문조사나 내부 감사 등을 통해 프로그램 진화, 개선의 방향을 결정하는 것이 좋다.



### 부정행위의 조사

컴플라이언스 위반 가능성이 제기되면 적시에 조사하여 관련자의 제재와 개선 조치 등 조직의 대응을 결정할 필요가 있다. 이 과정은 미리 문서화된 방침으로 정해둘 필요가 있다.



### 부정행위 분석 및 개선

컴플라이언스 위반이 발생하면 근본 원인을 조사하여 그 원인을 근절할 수 있는 적절한 개선조치를 취할 필요가 있다.

## 3. 컴플라이언스 프로그램의 평가



### 경영진의 의지

윤리경영은 중간관리자, 최고관리자를 포함한 조직 전체의 의지를 전제로 한다.



### 컴플라이언스 조직의 자율성과 가용 자원

컴플라이언스 담당 팀의 조직 내 위상, 인력 및 예산, 구성원 교육, 연수를 위한 노력 등은 조직의 컴플라이언스 관련 필요성에 맞추어 결정되어야 한다. 또한 컴플라이언스 담당 인력은 조직의 데이터에 대한 접근권을 갖고 법규, 내부 지침 준수 여부를 모니터링할 수 있어야 한다.



### 인센티브 및 처벌

내부 조사 및 책임자에 대한 처벌 뿐 아니라, 컴플라이언스 이행 실적에 따른 인센티브 부여(인사평가, 상여금 지급 등)가 조직 내에서 일관성 있게 시행되어야 한다.



## 내부고발시스템 구축 및 운영

### STEP BY STEP

내부고발은 잘못된 관행이나 잘못을 바로잡으려는 목적에서 비롯된다. 내부고발은 사내에 발생하는 문제를 파악하여 빠르게 대처할 수 있게 만드는 귀중한 자원이다. 따라서 기업은 내부고발시스템 구축 방안에 대해 고민할 필요가 있다.



#### **Q&A** 기업에서 ‘내부고발시스템’이 필요한 이유는 무엇이며 시스템 구축 시 고려할 부분은 무엇인지요?

내부고발은 임직원의 법규위반 행위, 회사정책에 반하는 행위 등 내부 문제에 대해 사전 대응하게 하여 회사의 명예 실추, 경쟁력 감소, 생산성 감소 등으로 초래되는 손실을 예방하는 역할을 합니다. 이러한 내부고발시스템 구축을 위해서는 내부고발자보호, 내부고발 채널 마련 및 내부고발처리절차 등을 수립해야 합니다.

## 1. 내부고발시스템 구축의 필요성

내부고발을 영어로 Whistle blowing, 즉 ‘호루라기 불기’라고 하는 것은 영국 경찰관이 호루라기를 불어 시민의 위법 행위와 동료의 비리를 경계하던 것에서 유래합니다. 지난 20년간 최악의 기업 위기는 내부고발을 통해 밝혀졌습니다. 내부고발 핫라인과 돌발 상황 관리 시스템을 제공하는 나벡스 글로벌(NAVEX Global)의 내부고발 자료 분석 결과, 내부고발제도는 기업을 건강하게 유지하는 필수요소이며 제대로 기능하는 내부고발 핫라인은 수익성을 포함해 사업 목표를 달성하는 데 가장 중요한 것으로 밝혀졌습니다.

### ■ 내부 문제에 대한 선제적 대응

일반적으로 기업의 상황을 외부에서 파악하기란 쉽지 않기 때문에 기업 내부의 고발이 있는 경우 해당 기업의 상황을 정확히 아는 자에 의한 정보제공이 이루어집니다. 기업 내부의 고발이 활성화되면 경영진이 법률위반행위를 예방하기 위한 노력을 이끌어낼 수 있다는 점에서 내부고발이 선제적 대응방법이 될 수 있습니다.

### ■ 기업의 평판관리

기업의 불법행위가 내부자에 의해 외부로 알려지는 경우, 법률적 제재뿐만 아니라 기업의 평판에도 영향을 줄 수 있습니다. 이는 기업에 대한 신뢰에 치명적일 뿐만 아니라 기업의 존립에 심각한 리스크가 될 수 있으므로 내부고발시스템 구축은 기업 리스크를 사전 예방하는 평판관리의 한 방법이라 할 수 있습니다.

### ■ 내부 문제에 대한 선제적 대응

나벡스 글로벌(NAVEX Global)의 내부고발자료 분석에 의하면 제대로 기능하는 내부고발 핫라인은 수익성을 포함해 사업 목표를 달성하는 데 가장 중요한 것으로 나타났습니다. 직원이 내부고발 핫라인을 자주 사용할수록 기업의 소송 건수와 합의금으로 지출하는 금액도 줄어들기 때문에 내부적으로 문제를 파악하고 해결하는 것이 중요하다는 것입니다.

## 2. 대내외적 중요 평가 항목

국내외적으로 기업 평가 시 내부고발제도를 중요한 지표로 제시하고 있습니다. 글로벌 ESG 공시기준을 비롯하여 국내외의 ESG 평가기관, ISO 26000, ISO 37001 및 국내의 표준준법통제기준 등에서 내부고발제도의 중요성을 강조하고 있습니다.

### ■ 국내외 ESG 공시기준

국내외의 ESG 평가기관은 내부고발제도를 구축하고 있는지를 중요한 항목으로 다루고 있습니다. 국제적으로 가장 많이 채택하고 있는 GRI(Global Reporting Initiative, 기업의 '지속가능성 보고서'의 가이드라인을 제시하는 국제기구) 기준에서는 “비윤리적이거나 불법적인 행위, 조직의 청렴성 문제에 대한 신고 메커니즘을 갖추고 있는지”를 중요한 지표로 제시합니다. 한국기업지배구조원과 같은 국내의 평가기관들도 신고자보호체계를 포함한 내부자 및 이해관계자에 의한 신고제도의 구축 여부를 중요하게 평가합니다.

### ■ ISO26000 / ISO37001 / ISO37301

다양한 국제표준에서도 내부고발제도를 중요하게 언급합니다. 사회적 책임에 관한 ISO 26000에서는 "조직의 종업원, 파트너, 대리인, 공급업자가 보복에 대한 두려움 없이 보고 혹은 후속 보고를 할 수 있는 메커니즘을 도입하여, 그들이 조직의 정책을 위반하거나 비윤리적이고 불공정한 처리에 대해 보고할 수 있게 지원"하는 내용을 포함하고 있으며, ISO37001(부패방지경영시스템)과 ISO37301(컴플라이언스 경영시스템)도 문제 및 우려사항을 제기하는 절차 마련에 대한 내용이 제시되어 있습니다.

### ■ 표준준법통제기준

국내의 표준준법통제기준은 내부제보장치 설치에 대해 다음과 같이 명시합니다.

- ① 대표이사는 임직원의 위법 또는 부당한 업무집행행위 등에 관하여 준법지원인 등에게 직접 제보할 수 있는 내부제보장치를 설치할 수 있다.
- ② 내부제보를 받거나 처리하는 사람은 내부제보자의 인적사항 및 제보내용에 대하여 비밀을 유지하여야 한다.
- ③ 내부제보자가 본인이 관련된 위법이나 부정을 제보한 경우에는 정상을 참작할 수 있고 모든 내부제보자는 내부제보로 인하여 어떠한 인사상 불이익도 받지 않는다.

## 3. 내부고발시스템 구축

내부고발시스템 구축의 목적은 내부고발의 문제를 올바르게 해결하고 올바른 시기에 기업에 올바른 개선 대안을 찾아 조정함으로써 최저의 비용으로 기업의 리스크를 관리하는 것입니다. 따라서 기업의 비윤리적인 문제를 미리 파악하여 위험을 예방할 수 있는 내부고발시스템 구축이 중요합니다.



내부고발시스템은 문제에 대한 고발뿐 아니라 임직원들이 내부고발시스템을 통하여 업무수행 과정에서 조언이나 도움을 받을 수 있고, 업무수행 시 윤리적 의사결정능력을 함양시키기 위한 방법으로도 활용할 수 있습니다. 최근에는 기업들이 내부 문제가 기업 외부로 알려지기 전 내부적으로 개선·해결하기 위한 방법으로 내부고발시스템에 큰 관심을 기울이고 있습니다.

### ■ 내부고발시스템 구축

- 내부고발 관리 전문담당자 지정 운영
  - 내부고발 접수, 처리 과정에서의 공정성·객관성 유지
- 내부고발시스템 매뉴얼 마련
  - 내부고발자의 보호제도 포함(비밀보장, 신분보장 및 책임감면 등)
- 내부고발 채널 마련 및 홍보
  - 상담전용(헬프라인) 시스템
  - 인터넷 전화접수
  - 외부기관에 위탁 운영 등
  - 임직원 대상 교육 및 내부고발시스템을 외부에 공개, 기업의 신뢰성 확보

### ■ 내부고발처리절차

- 접수
- 내부 경영문제, 외부환경 분석
- 위기수준과 고발내용, 문제, 동기 파악
- 전문가 그룹 구성 내부고발의 사회적 해독과 이익 평가
- 문제점, 대안, 조사 해결 상담관리
- 보고서작성 결과 통보

기업이 내부 문제를 빨리 파악하고 대처하는 것은 기업의 리스크 관리에 매우 중요합니다. 기업 입장에서 ‘내부고발’이라는 것이 매우 불편한 행위일 수 있겠으나 기업의 지속가능성을 중요시한다면 공정한 ‘내부고발시스템’을 구축할 필요가 있습니다.

다음 호에서는 ‘윤리준법경영의 모범사례와 위반사례’에 대해 알아보겠습니다.

---

#### 참고

- 윤리경영론의 콘서트, 탐복스
  - 기업의 윤리경영 매뉴얼과 사례, 전국경제인연합회
  - 기업규제 관점에서 본 내부고발자(Whistleblower)보호의 필요성 및 방안, 선문대학교
  - 내부고발은 건강한 기업의 지표다, 허버드비즈니스리뷰
-



## 공과 사를 구분하는 것

윤리 한 스푼



회사의 업무를 진행하는 데 있어 지연·혈연·학연 등은 공정한 평가를 방해하는 요인입니다. 임직원은 업무수행에 있어 이와 같은 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별해서는 안 됩니다.

공정을 지키는 일은 공과 사를 구분하는 것에서 시작됩니다.



## 리더란 무엇인가

미국 34대 대통령 드와이트 아이젠하워에게 친구가 리더십이 무엇이나 물었다.  
그는 말없이 실 한 가닥을 책상위에 올려두고 그 실을 당겨보라고 했다.  
친구가 실을 당기자 그것은 팽팽해졌다.  
그러자 아이젠하워는 이번에는 뒤에서 실을 밀어보라고 했다.  
당연하게도 실은 구부러질 뿐 제대로 밀리지 않았다.

이를 보고 아이젠하워가 말했다.  
*"리더는 밀지 않네. 다만 당길 뿐이지."*

**술선수범의 자세로 앞장서는 것이 진정한 리더의 자세입니다.**





## 직장내 괴롭힘, 사장과 사장 가족에게 '최대 1000만 원 과태료' 부과



고용노동부는 사장이나 사장의 배우자, 4촌 이내 친인척이 직장 내 괴롭힘을 하면 최대 천만 원의 과태료가 부과되는 내용을 골자로 하는 근로기준법 개정안이 10월 14일 시행된다고 밝혔다. 근로기준법에 따르면 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 사업주는 사실관계 조사, 피해자 보호, 가해자 징계 등 적절한 조치를 해야 한다. 사업주가 직장 내 괴롭힘을 인지하고도 조사 및 적절한 조치를 하지 않거나, 사업주가 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설한 경우에도 최대 500만 원의 과태료 처분이 가능해진다.

참고: 동아일보, 2021.10. 12.

## 코로나 2년, 직장인 '스트레스 확진', 직장 내 상담 증가



가톨릭대 의과대학이 올 상반기 전국 직장인 천여 명을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 직장인 10명 중 6명(61.2%)은 “코로나19가 삶에 주는 스트레스가 심각한 편”이라고 답했다. 대한상공회의소 고용노동정책팀장은 “최근 근로자 고용의 트렌드는 ‘라이프케어(Lifecare)’”라며 “직원의 행복은 기업의 생산성과 직결되는 문제이고, 젊은 직원들은 정신적 상담에 거부감이 없어 기업마다 상담 프로그램을 활성화하는 추세”라고 말했다. 국내 기업들은 사내 상담 등을 통해 직원들의 마음 건강을 돌보는 데 어느 때보다 진지한 관심을 기울이고 있다.

참고: 중앙일보, 2021. 10. 13.

## 해외동향

### 세계 에너지 재앙에 흑독한 겨울 온다



뉴욕타임즈(NYT)에 따르면 유럽과 아시아의 석탄·천연가스 가격이 사상 최고치를 경신하는 가운데 에너지 수요가 많은 겨울철을 앞두고 ‘에너지 재앙’이 닥칠 거라는 전망이다. 이러한 ‘에너지 재앙’의 원인은 친환경을 뜻하는 그린과 인플레이션의 합성어인 ‘그린플레이션(greenflation)’으로 지적된다. 이는 탄소중립으로 가는 과정에서 에너지와 원자재 가격이 오르며 물가를 압박하는 현상을 말한다. 전 세계가 탈탄소·친환경 가속페달을 밟고 있지만 풍력·태양광 발전량이 에너지 수요를 못 쫓아가면서 채굴 감소로 품귀 상태인 화석연료 가격이 급등한다는 것으로 각국은 대책 마련에 고심하고 있다.

참고: 조선일보, 2021. 10. 07.

### 보우소나루 ‘아마존 파괴’로 국제형사재판소에 고발돼



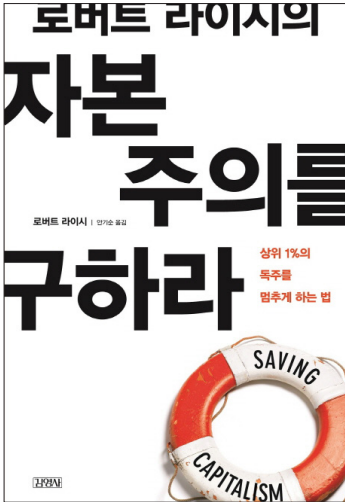
오스트리아의 환경단체 ‘올라이즈’는 보우소나루 브라질 대통령과 그의 행정부를 삼림벌채와 토지 점유, 불법적 광산개발을 부추기는 정책을 써서 아마존 파괴를 가속화했다며 국제형사재판소(ICC)에 고발했다. 2019년 대통령 취임 이후, 축구장 300만 개가 넘는 규모의 열대우림이 사라졌고, 이로 인해서 극심한 가뭄과 홍수, 대형 산불까지 늘었다고 한다. 보우소나루 대통령은 2년 전에도 원주민 학살을 조장하고 원주민이 사는 땅과 숲을 보호하지 않았다는 것으로 국제형사재판소에 고발된 바 있다.

참고: 한겨레, 2021. 10. 13.



문화 속  
기업윤리

## 시장경제 규칙은 누구에 의해 만들어 지는가 책, '자본주의를 구하라'



\* 이미지 출처: 교보문고

사회, 문화, 경제 발전의 고도화로 전 세계는 눈부신 성장을 이루어냈다. 하지만 이 눈부신 발전의 이면에는 심각한 빈부격차, 정치·경제의 부패, 사회적 불평등이 존재한다. 책의 저자 로버트 라이시는 이것이 자본주의 국가 모두에게 해당하는 문제라고 지적한다. 저자의 말에 따르면 자본주의를 위협하는 존재는 또 다른 경제이론이나 사상이 아니다. 사회·경제의 성장과 안정을 추구하는 데 필요한 구성원 간 신뢰의 하락이 가장 큰 원인이다. 지속적으로 발생하는 각종 부정부패는 사회 구성원이 공정성에 대한 의심을 품게 만들뿐만 아니라 그들이 자발적으로 협력하는 것을 방해한다.

책에서 예시로 드는 미국 자본주의의 경우, 2차 세계대전 이후 30년의 시간 동안 전 세계 역사상 유례를 찾아보기 힘들 정도의 중산층이 생겨날 만큼 성장했다. 이는 일반 근로자의 소득수준이 경제규모의 성장과 비례했기에 가능한 일이었다. 그리고 또다시 지난 30년간 미국 경제는 두 배 가량 성장했지만 일반 근로자의 수입은 제자리에 머물렀다. 반면 대기업 CEO의 급여는 일반 근로자의 20배 수준이던 것이 오늘날은 200배 규모를 훌쩍 넘는다. 일한 만큼 정당한 대가가 돌아오던 시장경제가 사회 일부의 특권층에게 임의성과 편파성을 띄며 작용하게 되면서 부의 격차는 점점 벌어지고 있다.

일부 대기업, 주요 은행 등과 같은 소수 집단이 자신들에게 유리한 쪽으로 시장경제에 영향력을 행사하면, 성장에 따른 성과 역시 당연히 그들에게만 유리해질 수밖에 없다. 이와 같은 부정부패의 악순환을 끊고 시장경제가 올바르게 돌아가게 하기 위해서는 이러한 문제점을 끊임없이 지적하여 공론화하고, 사회 구성원 대다수가 시장 조직 방법에 적절한 영향력을 행사할 수 있어야 한다. 결국, 자본주의의 폐해를 바로잡고 '노동력에 대한 정당한 대가'를 보상받는 시장경제의 기본 원리가 지켜지기 위해서는 사회 구성원 모두가 동의할 수 있는 공정한 규칙이 필요하다.



행사소식

## 2021년 한국기후변화학회 학술대회

기후변화과학과 탄소중립 주제로 진행되는  
2021년 하반기 학술대회



**주최** 한국기후변화학회

**일시** 2021년 11월 25일 ~ 26일

**장소** 온라인 스트리밍 & 현장 참가(코엑스 그랜드 볼룸)

**참고:** [http://kscc.re.kr/kunsolution/board.php?bbs\\_id=confer\\_guide&bbs\\_phase=lastview](http://kscc.re.kr/kunsolution/board.php?bbs_id=confer_guide&bbs_phase=lastview)

## RI Asia 2021

아시아 국가들이 글로벌 ESG 규제 변화에  
대응하고, 정부 및 규제 기관의 녹색 및 지속  
가능한 금융시장 인프라 구축 방법 등을  
모색하기 위한 포럼



**주최** Responsible Investor

**일시** 2021년 11월 8일 ~ 11일

**방법** 온라인

**참고:** <https://ri-asia-2021.responsible-investor.com/>



퀴즈

**Q.** 다음 중 기업의 공개적 내부신고절차에 대한 내용으로 바르지 않은 것은?

- ① 기업에 제기된 문제를 외부 노출 전에 시정할 수 있는 제도적 기회를 제공함
- ② 직원, 고객, 일반 시민 등 다양한 이해관계자를 보호할 수 있음
- ③ 조직구성원과 기업 간의 신뢰를 위해 내부신고자의 인적사항을 공개해야 함
- ④ 기업의 위험을 사전에 예방할 수 있는 수단으로서 이해관계자들에게 신뢰를 줌



지난 호 정답자는

**이윤정님, 이훈석님, 최은영님, 양주현님, 박윤지님**입니다.  
축하드립니다!!

**정답 제출처** 국민권익위원회 민간협력담당관실(mail@innocrew.co.kr)  
성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요(22일까지)

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프트콘을 보내드립니다.

\* 수집된 개인정보는 상품 발송을 위한 정보로만 활용되며, 추첨 이후 파기됩니다.