

2006. 12. 29

국가청렴위원회 기업윤리센터

기업윤리 브리프스 *Business Ethics Briefs*

< 자 례 >

01 기업조직의 내부고발제도

14 공공부문의 내부고발제도

20 국내 기업의 윤리경영 사례

신한은행
야후코리아

28 국내 윤리경영 동향

기업 관련
정부 관련

☞ 이 자료는 국가청렴위원회 디지털기업윤리센터(<http://ethics.kicac.go.kr>)에서도 보실 수 있습니다.

I. 기업조직의 내부고발제도*

* 미국의 기업 및 조직윤리 파트너십(Business and Organizational Ethics Partnership) 전문연구원인 Lilanthi Ravishankar의 논문 『Encouraging Internal Whistle blowing** in Organizations』을 번역한 것임

** 저자는 조직의 종업원이 내부의 최고경영층, 상사, 내부고발 담당자 등에게 제보하는 것을 대내적 고발(internal whistle blowing)이라 하고, 외부의 매스컴이나 관계당국 등에 제보하는 것을 대외적 고발(external whistle blowing)이라 함. 이 글에서는 저자가 특별히 구분하지 않은 경우의 whistle blowing은 “내부고발”로 번역하였음

□ *Time*지 편집인들이 WorldCom사의 Cynthia Cooper와 Enron사의 Sherron Watkins를 2002년도 ‘올해의 인물’로 선정했을 때 그들은 대내적 고발자들—자신의 조직 내에서 발생한 부정행위를 상사가 주목하도록 알려주는 종업원들—의 중요성을 인정하였음

○ WorldCom사에서는 재무담당임원(CFO)이 조사연기를 요청하였음에도 불구하고 Cooper는 이사회 및 감사위원회에 문제점을 경고하면서 내부감사를 밀어붙였음

- Fortune지는 “Cooper가 훌륭한 군인이었다면 엄청나게 혼란스런 문제 전체가 영원히 감춰지고 말았을 것이다.”고 하였음

○ Enron사의 경우 회계사인 Watkins가 당시의 CEO인 Kenneth Lay에게 메모 형태로 회사의 문제를 간략히 보고하였음

□ 그러나 Watkins와 Cooper가 내부고발을 하였을 때 이들 회사는 이미 많은 손실을 입은 상태였으며, 주주 및 종업원들은 최후의 피해자로 전락하게 되었음

○ 이에 따라 다음과 같은 문제가 제기됨

- 기업조직은 종업원들로 하여금 조직 내의 문제점들을 조기에 제기하고 용기를 내어 비윤리적이거나 불법적인 행위에 대적하도록 장려하는 조직 문화를 어떻게 창출할 것인가?

- 그러기 위하여 기업조직이 시의적절하게 확보할 수 있는 방안은 무엇인가? 즉, 기업조직은 대내적인 고발을 어떻게 장려할 것인가?

1. 내부고발에 대한 태도

- 앞에서 제기된 문제에 대한 해답은 상충된 문화규범(conflicting cultural norms)의 관점에서 찾아야 하며, 내부고발자는 상충된 문화규범으로 인하여 적대감과 소외감에 직면하게 될 것임
 - o Terance Miethe의 저서 'Whistle blowing at Work'에서 설명되었듯이 많은 사람들은 내부고발자를 '밀고자'(snitch) 또는 '자기 이익을 도모하기 위하여 신성한 신뢰를 저버린 비열한 자'(lowlife)로 치부함
- 이러한 내부고발에 대한 부정적 태도는 1972년의 어느 소송 중재인의 사례에서 볼 수 있는데, 그는 내부고발자인 종업원에게 "당신은 당신에게 밥을 먹여주는 손(회사)을 물어뜯을 수는 없으며, 진수성찬을 먹으려고 계속 머물러 있기를 고집할 수 없다."라고 말함
 - o 경영학계의 구루인 Peter Drucker는 내부고발에 대하여 반대 입장을 보이면서 '내부고발이 유익하고 교화적이긴 하지만 조직에 대한 충성심이 높은 사람으로부터의 적대감은 감수해야하는 측면이 있다.'고 함
- 이와는 반대로 Frank Serpico와 Karen Silkwood와 같은 내부고발자들은 조직에서 중요한 변화를 일으키는 데에 결정적으로 도와준 구세주(savior)로 비쳐지고 있음
 - o 내부고발자를 공공책임을 완수하기 위한 파수꾼으로 보는 이러한 접근방식은 Ralph Naders와 같은 소비자 애호가들에 의해 종종 사용되고 있음
- 이러한 이분법적 태도 하에서는 내부고발자들이 소속 회사에 손해를 끼칠 수도 있는 정보를 가지고 대내적으로나 대외적으로 호소했을 때 여러 가지 어려움에 처하게 되는 것이 당연한 일임

2. 내부고발 제도의 변천

- 미국에서의 내부고발에 대한 태도는 지난 50년 동안—회사에 대한 충성심이 지배적인 규범이 되고, 조직인(organization man)의 사조가 팽배하던 초창기에서부터 기업의 부정행위에 대한 공공의 분노로 내부고발에 대하여 더욱 우호적인 분위기가 생성될 수 있었던 현재에 이르기까지—크게 변화하였음
 - 1960년대 이전에는 기업조직들은 종업원 고용에 있어서 폭넓은 자율성을 가졌으며, 그래서 아무런 이유 없이도 종업원을 마음대로 해고할 수 있었고 종업원들은 어떤 경우에도 조직을 위하여 충성을 다하는 것으로 기대되었음
 - 이에 대한 몇 안 되는 예외적인 경우는 정당한 이유가 있어야 해고가 가능한 노조가입 종업원과 법원이 정부 정책을 비판할 헌법상의 권리를 정해진 공무원이 해당
 - 민간부문에서는 초기부터 종업원들이 문제를 제기할 수 있도록 효과적인 문호개방방침(open-door policy)을 수립·운영해온 IBM과 같은 회사를 제외하고는, 종업원들이 고충을 털어 놓을 수 있는 실질적인 제도가 없었음
- 내부고발자에 대한 보호대책 미흡 등의 이유로 많은 문제가 해결되지 못하고 사장되는 일이 일쑤였으며, 가장 악명 높은 사례의 하나로는, 오래전인 1924년부터 석면이 폐질환에 영향을 미친 것으로 확인되었음에도 불구하고 회사 간부들의 압력으로 이를 은폐해왔던 석면포 제조공장의 사례가 있음
 - 석면포 제조업자를 상대로 한 첫 번째의 제품책임소송은 1971년이 되어야 가능해졌는데, 1970년대에는 Alan Westin, Henry Kurtz 및 Albert Robbins의 저서 Whistle blowing에서 나타난 것처럼 제품의 결점이나 위험성을 알았던 종업원들로 하여금 “호각을 불지 않도록”(swallow the whistle) 하는 사례들이 두드러지게 나타났음
 - 그 결과로 소비자와 다른 종업원들에게 심대한 피해를 입혔으며, 그 정보가 일반에게 알려졌을 때 해당 기업은 수백만 달러의 배상금 지급으로 큰 손실을 입게 됨

- 내부고발이 있었음에도 불구하고 고발 내용에 유의하지 않은 사례들도 종종 있었음
 - 1972년 Firestone Tire사의 제품개발담당 부장인 Thomas A. Robertson은 최고경영층에게 500개의 타이어가 불량하여 고속운전시 벨트-에지(belt-edge)가 분리될 수 있음을 경고하는 메모를 보냈음
 - 그리고 주고객인 GM으로부터도 불량품이라는 연락을 받았음에도 불구하고 무시하였으며 500개의 타이어는 여전히 출시 후 회수되지 않은 상태로 있었음
- *Time*지가 타이어 파열로 인한 사고로 41명의 사망자와 수백 명의 중상자가 발생했다고 보도했을 때 Firestone Tire사는 이미 300만개의 타이어를 교환해준 상태였으며 개별 사고자들의 소송으로 수백만 달러의 배상금을 지불하였음
 - 만약 제품개발담당 부장 Robertson이 했던 내부제보나 외부의 연락을 수용했더라면 사회나 회사가 당한 그러한 재앙은 피할 수 있었을 것임
- 불행하게도 Firestone Tire사는 2000년에도 그러한 사고가 재발됨으로써 사태를 예방할 수 있는 필요한 조직변화를 일으키지 못한 것으로 보임
 - 미국 고속도로교통안전국(National Highway Traffic Safety Administration)의 조사가 끝난 후 2000년 10월 Ford사는 Firestone Tire사의 350만개 타이어에 대한 리콜 사실을 발표하였는데, 이 리콜은 불량 타이어로 인하여 사망 200명 및 중상 700명의 사고가 발생한 뒤에야 이루어졌음
- 2000년 말 및 2001년 초에 문제의 뉴스가 보도되었을 때 Ford사 및 Firestone사의 많은 작업단들이 1996년도에 이미 불량타이어 문제를 알고 있었다는 사실이 밝혀졌음
 - 이 작업단들의 태만으로 Firestone사와 Ford사는 국회 증언대에 섰고, 소송에서도 패소하여 수백 만 달러의 배상금을 지불하는 결과를 초래하였으며, 2001년에는 양사간에 1세기 동안 쌓아온 관계가 끝이 나게 되었음

- 물론 이와는 달리 내부고발이 성공한 사례들도 있었으나 내부고발자에게 개인적으로나 직업적으로 미친 대가는 매우 컸음
 - 1968년 C-5A 항공 운수 프로그램의 원가관리를 담당하고 있던 A. Ernest Fitzgerald는 20억 달러의 비용이 과다 지출된 사실을 밝혀내었음
 - 그러자 공군에서는 그를 해고하였고 그 후 그는 법적 대응으로 복직되었으나 강등되었으며, 또 다시 소송을 하여 그 전의 직위에 복직하게 되었음
 - 그에게 취해진 조치의 이유가 당시 닉슨 정부시절 백악관에서 근무하고 있던 John Haldeman에게 건네진 다음과 같은 메모에 의해 설명되어졌음
 - “Fitzgerald는 최고위 전문가(top-notch expert)이나 충성도에 있어서는 매우 낮은 점수를 받은 것이 틀림없음. 그리고 충성심이 가장 중요한 항목임(the name of the game).”
- 1996년 담배 연구가인 Jeffery Wigand는 Brown & Williamson Tobacco사에서 담배의 중독성을 알고 있었던 사실을 폭로하였는데, 그의 폭로는 공공정책과 일반국민들의 담배산업에 대한 인식에 큰 영향을 미게 되었음
 - 그런데 그의 폭로 이후 담배와 관련성이 있는 질병의 희생자들이 담배제조 회사를 상대로 한 소송에서 승소하기 시작했다는 사실이 언론에서 주목받음으로써 그의 정당성이 입증되긴 하였으나,
 - 그는 가족들에 대한 협박, 소득의 감소, 이혼 및 비밀폭로에 대한 고소협박 등으로 개인적으로 심한 어려움을 겪게 되었음

3. 최근의 입법 동향

- 1970년대 후반 시민권리 증진운동의 결과로 연방 및 각 주들은 고용 및 해고정책을 규제하기 위한 반차별법 등 민간부문의 종업원을 보호하기 위한 법령들을 시행하게 됨

- 이러한 많은 법령들에는 부정행위를 정부 당국에 보고하는 종업원에 대하여 고용주가 보복하지 못하도록 하는 조항이 포함되게 되었음
- 내부고발자에 대한 보복과 관련된 고충 문제는 미국의 평등고용추진위원회 (Equal Employment Opportunity Commission)나 직업안전보건국 (Occupational Safety and Health Administration : OSHA)과 같은 국가 기관에 제출할 수 있게 되었음
- 공정용자법(Truth in Lending laws), 공정신용보고법(the Fair Credit Reporting Act) 및 환경보호법(the Environmental Protection Act) 등과 같은 연방 및 주의 새로운 입법으로 일반 국민들이 기업의 불법적 또는 비윤리적 행태로부터 보호 될 수 있었음
 - 이러한 많은 법률들에는 부정행위 제보에 대한 보복을 금지하는 조항들이 포함되었으며 이러한 법률들은 내부고발자를 보호하기 위한 것이었음
 - 그러나 직업안전보건국(OSHA)의 1976년 연구결과에 따르면 그 해 수집된 고충의 20%만이 유효한 것으로 나타났고, 이중 절반 정도가 소송 절차를 밟지 않고 해결되었으며 법원에 제기된 60건의 소송 중 오직 1건만 승소 하였음
- 1977년 Sen. Patrick Leahy는 그의 연구보고서 The Whistle blowers에서 보복 문제를 다루기 위한 입법 작업과는 관계없이 보복의 두려움 때문에 “미연방의 모든 종업원들은 조직의 문제점을 그들 상사의 관심사항으로 제기하는 것을 두려워하고 있다.”고 하였음
 - 1978년 미국 국회는 그 보고서에 대응하여 부정행위 제보 공무원을 보호 하기 위하여 공무원제도개혁법(Civil Service Reform Act)을 통과시켰음
- 1989년에는 미 연방정부는 부정청구법(False Claims Act)에서 내부고발자 보호제도를 비정부 종업원에게까지 확대하였는데, 동 법은 민간인 개인이 정부가 부정행위를 하는 것으로 생각되는 경우 미국 정부를 위하여 정부계약자를 기소할 수 있도록 하였음

- 그리고 동 법은 정부와 계약하는 기관의 종업원이 보복당하지 않도록 보호하고 내부고발을 한 경우 정부가 입은 손실 규모의 15% 이상을 포상하는 인센티브를 제공하도록 하였음
- 1989년의 내부고발자 보호법(The Whistle blower Protection Act)은 성과체 제보호위원회(Merit Systems Protection Board)를 통하여 내부고발자 보호를 강화하였고, 1979년에 설치된 특별심사청(OSC : Office of Special Counsel)의 권한을 강화하였음
- 이러한 법률들은 공무원들로 하여금 업무수행시 부정행위 등에 참여하는 것을 거부토록 함과 아울러 정보의 공개를 보호하고 있음
- 많은 법률들이 정부와 관련된 공무원, 공급자, 구매자로서 내부고발자를 보호하고 있었지만 민간 부문에서의 내부고발자를 보호하기 위한 조항은 거의 없었음
 - 종업원이 내부고발로 인하여 당하는 보복과 관련하여 위험폐기물 처리와 같은 특수 업종이나 계층의 사람에게만 특별히 적용되는 일부 주법상의 구제방법은 있었음
 - 내부고발 옹호자로서 정부책임프로젝트(Government Accountability Project)를 담당하는 Tom Devine과 같은 사람은 그런 수준의 보호제도로는 충분하지 못하며 내부고발자들은 보복을 당한 사실을 입증하기 위하여 많은 시간과 돈을 지불한다고 함
 - 민간 부문의 내부고발자들은 매스컴의 관심을 받지 못하게 되면 그들의 고용주로부터 해고를 당하거나 다른 개인적 어려움의 형태로 보복을 당하게 됨
- 1980년대에 임의고용의 원칙(at-will employment doctrine)이 퇴색되자 미국 정부는 내부고발자 보호제도를 민간부문 종업원들에게까지 확대하기 시작하였는데 이는 아주 최근까지도 민간 부문의 비노조원들의 경우 내부고발을 포함한 어떤 이유로든 해고당할 수 있었음을 의미함

- 법원은 종업원들이 고용주를 위해 법률 위반하는 것을 거부하는 등 새로운 법적 권리를 행사하는 경우 해고당하기 쉽고, 그러면 공공정책에 반하게 된다는 것을 인식하기 시작하였음
 - 그래서 법원은 불건전하거나 불법적 행위로 적발된 종업원에 한하여 고용주가 임의로 해고할 수 있도록 하였으며, 현재 15개의 주에서 내부고발자 보호제도를 운영하고 있음
- 2002년 기업개혁법인 Sarbanes-Oxley법이 시행되면서 대내적 및 대외적 고발자 보호제도가 모든 공개회사의 종업원에게까지 처음으로 확대되었음
- Sarbanes-Oxley법은 내부고발자 보호를 위해 다음과 같은 조항들을 규정함
 - 내부고발자에 대하여 면직, 강등, 정직, 협박하고 괴롭히거나 어떤 방법으로 차별하는 경우 불법으로 간주
 - 내부고발자를 보복하는 임원에 대해서는 최고 10년의 형사 처벌
 - 감사위원회에 내부고발자의 고충을 청취하기 위한 절차 확립을 요구
 - 노동부 차관(secretary of labor)이 회사로 하여금 법원청문절차 없이 해고된 종업원을 재고용하도록 명령할 수 있게 함
 - 내부고발자에게 수개월 또는 수년이 소요되는 행정적 청문절차를 무시하고 배심재판을 받을 권리(the right to a jury trial)를 부여
 - 이 법으로 많은 조직들이 비윤리적이거나 불법적 행위와 관련된 문제를 취급하기 위한 윤리 방침과 행동강령 마련의 중요성을 인식하게 되는 환경이 조성되기 시작함
 - Enron사 및 WorldCom사 사태에 이어 Sarbanes-Oxley법이 제정되면서 기업계는 종업원들이 윤리 또는 법의 위반행위를 제보하는 데 더 많은 힘이 실린 것 같은 분위기가 형성됨

4. 내부고발의 억제 및 장려 방법

- 앞에서 보았듯이 매스컴이나 정부 등 대외기관에 대한 내부고발은 개인적으로나 조직의 입장에서나 모두 위험한 행위가 되어 왔음
 - 내부고발자를 용납하지 않으려는 태도는 내부고발을 하면 법의 보호를 받는다 하더라도 동료들의 따돌림, 밀착 감시, 소외감 등과 같은 교묘한 방법으로 보복을 당하게 될지도 모른다는 것을 각인시켜줌
 - 이에 따라 다음과 같은 질문이 제기될 수 있음. 즉 ‘외부에 고발하여 조직에 손실을 입히는 것을 막고 내부관계자에게 제보하도록 하는 것을 조직은 어떻게 장려할 것인가?’
- 이 섹션에서는 종업원들에게 비윤리적 또는 불법적 관행을 최우선 과제로 삼도록 장려하고 그런 비윤리적, 불법적 문제가 조직에 결정적 피해를 끼치기 전에 처리되도록 하는 데 유용한 모범사례를 제공하고자 함
 - 내부고발프로그램의 목표는 다음과 같음
 - 종업원으로 하여금 그들이 알고 있는 윤리 및 법률 위반행위를 조직 내부의 관계자에게 제보하도록 장려할 것. 그래야 문제 해결을 위한 조치가 조속히 이뤄질 수 있음
 - 종업원들이 조직 내부에 마련된 제보제도를 회피하는 경우에 발생할 수 있는 조직의 손실규모를 최소화할 것
 - 종업원들에게 조직이 행동강령의 준수를 매우 중요하게 생각한다는 점을 인식시킬 것
 - 성공적인 내부고발프로그램의 장애요인으로서는 다음과 같은 사항이 있음
 - 내부 제도에 대한 신뢰성 미흡
 - 종업원들의 밀고자가 되기 싫어함
 - 잘못 인식된 노조의 결속

- 경영층에는 이중적 잣대가 적용된다는 잘못된 믿음
- 보복에 대한 두려움
- 동료로부터의 따돌림을 당할 수 있다는 것에 대한 두려움

□ 기업들은 이러한 장애요인들을 제거하려고 노력하면서도 일부 내부고발자들의 경우 도덕적 동기가 수준 이하일 수도 있다는 점을 인식하는 것이 중요하며, 다음과 같은 질문들은 내부고발 문화의 형성에 있어 고려되어야 할 이슈들임

- 혹시 내부고발자가 상사를 보복하려고 무고하는 것은 아닌가?
- 내부고발자가 진짜 문제를 제보하기는 하였으나 내부고발자 자신이 문제 직원인 경우는 어떻게 하는가? 그리고 그런 경우의 내부고발자는 자신이 문제를 폭로했기 때문에 자유로울 수 있는가?
- 종업원들에게 적절한 계통을 밟지 않고 제보해도 된다고 장려한 것이 기업의 중요한 경영 의사결정에 위해를 가한 것으로 판명되었을 때 어떻게 해야 하는가?
- 내부고발자가 자신이 개입된 일에 문제가 있어 예상되는 나쁜 결과를 미리 피하기 위한 수단으로 폭로하는 것은 아닌가?
- 내부고발자를 의심하는 이유가 있다면 그 고발자의 인종, 성, 또는 민족성 등에 기인한 것들은 아닌가?

5. 내부고발 문화 창출을 위한 제 단계

1) 방침의 설정(Create a Policy)

□ 불법 또는 비윤리적 행태를 제보하도록 하기 위하여 마련하는 방침에는 다음과 같은 사항들이 포함되어야 함

- 위규행위를 제보할 수 있는 핫라인, 편지함 등과 같은 공식적인 기제를 마련할 것
- 문제점을 제보할 수 있도록 특별 명령지휘체계와 같은 프로세스를 명확히 알려주고, 옴부즈만 또는 인적자원관리전문가 등과 같은 조직 내 지정된 사람을 명확히 확인시켜 줄 것
- 보복 금지에 관한 사항을 명확히 전달할 것
- 그리고 조직의 윤리강령과 이행수단 간의 명확한 연계성을 확보할 것
 - 그래서 이행심사 과정에서 종업원들에게 그들의 목적 또는 목표의 달성 뿐만 아니라 회사의 명시된 가치나 영업기준에 따라 행동할 책임이 부과 될 수 있음

2) 최고경영층의 서약(Get Endorsement From Top Management)

- ☐ CEO를 비롯한 최고경영층은 내부고발 제도를 장려하기 위한 엄숙한 약속을 하고 이를 발표해야 하며 이 메시지는 모든 계층의 일선 관리자들에게 전달 되어야 함
- 일선 관리자들은 종업원의 고충을 처리할 문호개방 방침(open-door policy) 마련을 위해 지속적으로 훈련되어 있어야 함

3) 조직의 약속을 공표(Publicize the Organization's Commitment)

- ☐ 개방성과 정직성을 중시하는 문화를 창출하는 데에는 종업원들이 회사의 방침을 정기적으로 들을 수 있도록 하는 것이 중요함
- 최고경영층은 회사 직원을 상대로 하는 메모, 소식지, 강연 등에서 최선의 노력을 다하여 윤리준수 약속을 지키겠다는 말을 해야 함
- 윤리적 문제를 제기한 종업원에 대하여 공개적으로 인정하고 보상하는 것은 경영층의 '문제가 꼬아터지기 전에 처리되는 것을 중요하게 생각한다.'는 메시지를 전달하는 수단이 됨

4) 조사 및 사후관리(Investigate and Follow Up)

- ☐ 일선 관리자들은 모든 제보사항들을 신속하고 철저히 조사해야 하고 상위의 관계자에게 조사의 시작과 결과를 보고해야 함
 - o 예컨대 IBM사가 오랜 동안 운영해오고 있는 문호개방 방침(open-door policy)의 경우 접수된 어떤 고충이라도 특정한 시간 내에 조사되도록 되어 있음
 - o 나태한 고충처리는 조직이 중시하고 있는 윤리방침에 대하여 종업원들의 냉소주의를 불러일으킬 수 있는 첩경이 됨

5) 조직의 대내적 고발제도를 평가(Assess the Organization's Internal Whistle blowing System)

- ☐ 조직의 윤리와 가치에 대한 서약 등 조직문화에 관한 종업원의 의견을 구하여 함
 - o Sears사의 경우 종업원을 대상으로 윤리와 관련한 서베이를 매년 실시하고 있는데 설문에는 다음과 같은 질문이 포함되어 있음
 - 현재 비윤리적 문제가 목인되고 있다고 생각하십니까?
 - 당신은 윤리적 문제를 제보하는 방법을 알고 계십니까?

6. 결론

- ☐ 최근 내부고발을 통한 기업의 비리 사건이 자주 발생하고 있으며, 2002년 Business Week지의 한 기사에서는 전임 연방검사로서 내부고발자를 대표하는 Stephen Meagher가 한 “내부고발업무가 불을 일으키고 있다”는 말을 인용하면서 2002년을 “내부고발의 해”로 명명하였음
- ☐ 이러한 추세는 공개기업에서 내부고발자를 법적으로 보호하기 위하여 제정된 Sarbanes-Oxley법의 시행으로 더욱 강화될 것으로 보임

- 이는 조직이 종업원들이 비윤리적, 불법적 행태를 최우선적으로 제보할 수 있도록 하는 엄격한 방침을 수립해야 할 것을 의미함
- 기업들은 일선 관리자와 임원들에게 10년 전 성희롱 교육을 할 때와 다르지 않게 개방성을 촉진할 수 있는 방법을 교육해야 할 것임
- 이와 관련된 절차의 마련이 시급하지는 않더라도 기업의 행태에 대한 일반 국민들의 조사가 강화되고 있다는 점에 비추어 반드시 필요함

II. 공공부문의 내부고발제도*

* 미국 지방정부의 공직자 윤리 교육을 담당하고 있는 Markkula Center의 선임연구원 Judy Nadler와 커뮤니케이션 전문가 Miriam Schulman이 공동 집필한 『Whistle Blowing in the Public Sector』를 번역, 정리한 것임

1. 내부고발의 정의

- ☐ 영국 스코틀랜드의 일간지 「The Scotsman」의 칼럼 “금주의 단어”(Word of the Week)를 집필하고 있는 칼럼니스트 George Kerevan에 따르면, 내부고발(whistle blowing)이란 용어의 어원학적인 기원은 매우 모호함
 - 그러나 이 용어의 어원을 모르는 경우에도 ‘whistle blowing’이라는 용어 그 자체로부터 선명하게 그림을 그릴 수 있는데, Kerevan은 바로 범죄가 진행 중인 것을 목격한 경찰관이 호루라기를 날카롭게 불고 있는 모습을 제시하고 있음
- ☐ 내부고발은 조직 내에서 발생하는 부정행위에 대하여 주의를 환기시키는 것을 의미함
- ☐ 미국의 선도적인 내부고발자 보호단체인 Government Accountability Project (GAP)는 내부고발의 방법으로 다음 네 가지를 제시하고 있음
 - 1) 감독자, 핫라인(hotline), 감찰관 등 관계 당국자(proper authorities)에게 부정행위 또는 법령위반을 보고
 - 2) 현장에서 부정행위에 동참하는 것을 거부
 - 3) 법적 소송과정에서 증언
 - 4) 언론에 부정행위의 증거를 제공
- ☐ 물론 내부고발은 민간 부문에서 이루어져 온 것으로 Enron사의 전 부사장 Sherron Watkins, 담배제조회사 임원 Jeffrey Wigand 등이 내부고발자로 유명함

□ 정부는 그 특성상 공개적이고 투명해야하기 때문에 공공부문에서 발생하는 비윤리행위 또는 불법행위의 완전한 공개는 특히 중요함

- 그러나 공공부문의 모든 문제들이 정부조직 내에서만 발생하는 것은 아니며, 외부 공급업체, 입찰업체 및 개인이 정부부패에 동참하거나 정부부패를 더 조장하기도 함

2. 내부고발과 윤리의 관계

□ 어느 내부고발자가 캘리포니아 주 법정에서 자신의 상관이 유독성 폐기물을 적법하게 처리하지 않고 인근 빗물 배수관에 버리도록 공식적으로 지시했다고 증언한 적이 있었음

- 재판관은 그 내부고발자가 수년 동안 불법 폐기에 관여해 왔으면서 결국에는 그 사실을 법정에서 증언하기로 결심한 이유가 무엇인지 알고자 하였음

- 이에 대해 그 내부고발자는 “나는 내 손자와 함께 낚시를 갔었다. 그러다 갑자기 내가 이제까지 버렸던 폐기물이 물을 오염시켜 더 이상 손자와 함께 낚시를 할 수 없게 될지도 모른다는 생각이 들었다.”라고 대답하였음

□ 내부고발은 자신이 속한 조직이 취하고 있는 조치가 인권침해나 불공정 또는 공익 훼손 등으로 유해하다는 점에 대해 인간적으로 깊이 이해하고 있음을 나타내는 것이기 때문에 윤리와 관계가 있음

- 원칙을 지키는 것 또한 고통스러운 경험일 수 있기 때문에 내부고발은 특히 용기의 미덕이 요구됨

- 비록 법에 의해 내부고발자가 보복당하지 않도록 보호를 받게 되어 있더라도, 폭로에 의해 위협을 느끼는 사람들은 내부고발자를 따돌리거나 압력을 행사하여 공직에서 추방할 수 있음

□ 이와는 달리 내부고발자였던 사람들이 실제로 더 높은 자리에 오르고, 구성원들로부터 존경을 받은 경우도 있었음

3. 정부의 내부고발 장려 방법

- 미국의 Lilanthi Ravishankar는 기업의 내부고발([whistle blowing in a business context](#))에 관한 글에서 대외적 고발과 대내적 고발([external and internal whistle blowing](#))의 차이를 유용하게 구분하고 있음
 - 기업들은 종업원이 뭔가 조치를 취하기 위해 외부로 눈을 돌려야 한다고 느끼기 전에 조직 내부에서 문제가 해결될 수 있도록 대내적 고발을 장려해야 한다고 주장함
 - 그러한 주장은 정부 조직에도 그대로 적용된다고 볼 수 있는데, 정부는 불법 계약이 재조정되고, 국민의 혈세가 낭비되고, 비윤리적 행위가 신문의 1면 기사로 오르기 전에 일찍 그 문제들에 대해 알아야만 함
- Lilanthi Ravishankar는 기업에서 대내적 고발을 장려하는 방법들을 제시하였는데, 여기에서는 정부조직에 맞게 약간 수정하여 제시하고자 함
 - 1) 불법 또는 비윤리적 행태 등의 제보에 대해 방침을 마련해야 하며, 그 방침에는 다음과 같은 사항들이 반드시 포함되어야 함
 - 핫라인, 편지함 등 위규행위를 제보할 수 있는 공식적인 기제를 마련
 - 문제점을 제보할 수 있도록 특별 명령지휘체계와 같은 프로세스를 명확히 알려 주고 고충처리를 담당할 사람을 명확히 확인시켜 줄 것
 - 보복금지에 관한 사항을 명확히 전달할 것
 - 2) 시장, 시 행정 담당관, 시 의원, 위원회 위원 등 고위 공직자들은 내부고발 제도와 관련한 방침을 승인해야 하고, 조직의 준수서약을 공표해야 함
 - 정무직 및 행정직 지도자는 윤리적 행위를 장려해야 하고, 조직 내 모든 구성원들의 윤리 수준을 최고로 유지해야 하는데, 여기에는 공무에 부정적인 영향을 미치는 행위들의 공개도 포함됨

- 3) 부정행위에 대한 모든 제보사항들을 신속하게 조사하고 철저히 추적해야 하며 이러한 조사에 대해 시 의회 또는 위원회에 보고해야 함

4. 내부고발과 관련된 윤리적 딜레마

- ☐ 공공부문에서 부정행위와 맞닥뜨리게 되는 경우, 개인이 첫 번째로 취해야 하는 행동은 조직의 대내적 고발 메커니즘을 이용하는 것임
- ☐ University of Missouri-Kansas City의 법학 및 경제학 교수인 William Black은 1980년대 저축대부조합 감독자로 일할 당시 자신이 내부고발자였으며, Ethics Center의 객원교수로 있는 동안 자신의 경험을 기술하였음
 - 공공부문의 내부고발자들은 부정행위의 폭로 자체가 범죄를 구성할 수도 있는 독특한 문제에 직면하는 경우가 있음
 - 진행 중인 부정행위가 심각하여 내부고발을 하지 않으면 끝나지 않을 것으로 전망되는 상황에서 부정행위 폭로 자체가 범죄를 구성할 수도 있는 경우에 봉착하게 되면 윤리적 딜레마가 발생할 수 있음
 - 이러한 경우에는 공공 안전이 긴박하게 위협받지 않는다면, 의회 감독위원회, 감찰관 등 감독기관이 먼저 조치를 취할 것을 권고함
- ☐ 모든 정부조직은 확실하게 정해진 직무권한체계를 구축하고 있어야 함
 - 예컨대 시의원이 시청 직원과 문제가 있는 경우, 시 행정 담당관에게 의뢰할 수 있으며, 수자원 구역(water district)에서 일하는 종업원이 부정행위를 목격한 경우 우선 감독자에게 알리고, 명령계통을 계속 밟아나갈 수 있음
 - 조직이 문제 해결을 위해 구축해 둔 공식적인 기제들은 원만하게 해결할 수 있는 최선의 수단이 되므로, 그 기제를 통해 문제를 해결하기 시작하는 것이 항상 최선이라고 할 수 있음

□ 그러나 공식적인 기제를 통해서도 문제가 해결되지 않는다면, '나는 최선을 다했어'라고 말하는 것만으로는 충분하지 않음

○ 만약 부정행위가 조직 내부에서 처리되지 않고 있다면, 지방검사, 대배심원 (grand jury), 언론 등 외부로 눈을 돌려야 할 때라고 할 수 있음

□ Ethics Center의 전무이사인 Kirk Hanson, 전 부회장 Jerry Ceppos 및 현 부회장 Knight-Ridder는 언론 제보의 윤리에 관한 글을 썼는데 다음과 같은 사항을 고려해야 한다고 제안하고 있음

○ 첫 번째로 잠재적인 제보자가 자문해 봐야 하는 사항은 정보 자체의 상태 (status)임

- 그 정보가 기밀로 취급되고, 독점적으로 다루어지며 보호되고 있는지?
- 확실히 그 정보를 제한적으로 취급하는 시스템이 제대로 구축·운영되고 있는지?
- 특정 정보가 보호되도록 분명하게 정해져 있다면, 제보자는 그 정보의 제보를 원하고 있는지의 여부를 엄격하게 판단해야 함

○ 두 번째 고려사항은 잠재적 제보자가 법적으로나 윤리적으로 정보를 보호해야 할 구체적인 책무가 있는지 또는 단지 다른 사람이 정보를 비밀로 유지해야 할 책무를 위반하였기 때문에 잠재적 제보자가 그 정보를 갖고 있는지에 관한 것임

- 그런 경우에는 정보를 공개하는 것은 훨씬 더 심각한 문제라고 할 수 있음

○ 세 번째 고려사항은 정보가 공적인 것인지, 사적인 것인지의 여부와 관련된 것임

- 다른 사람의 성적 취향, 사적인 재무상태, 휴대폰번호와 같은 정보는 기업의 간부나 정부의 고위 공직자로서의 활동에 관한 정보보다 훨씬 더 보호받아야 될 사생활에 대한 권리를 가지고 있음

- 물론 개인의 사생활이 공적인 활동에 거의 결정적으로 영향을 미치는 경우는 문제가 어려워짐

□ Hanson과 Ceppos는 잠재적 제보자는 정보제공에 따른 이익과 해악에 대해 평가해야 한다고 주장함

- o 사람들의 목숨이 달렸거나 수백만 달러의 공적 자금이 횡령되고 있는 경우 그러한 공익에 대한 관심사가 개인의 사생활이나 정부의 비밀에 대한 위해보다 더 우위에 있음

□ 반면에 제보자는 자신의 폭로행위가 실제의 부정행위를 지적하는 것인지, 아니면 단지 정책의 부적절성을 나타내는 것인지를 결정해야 함

- o 물론 다수의 공적 업무는 공개적으로 논의되어야 하고, 대부분의 이슈에 대한 의견 차이를 알리는 것은 수용할 만한 일이고, 바람직한 일이기도 함

□ 그러나 비공개회의의 의제들은 어떤 이유 때문에 비밀이기도 함

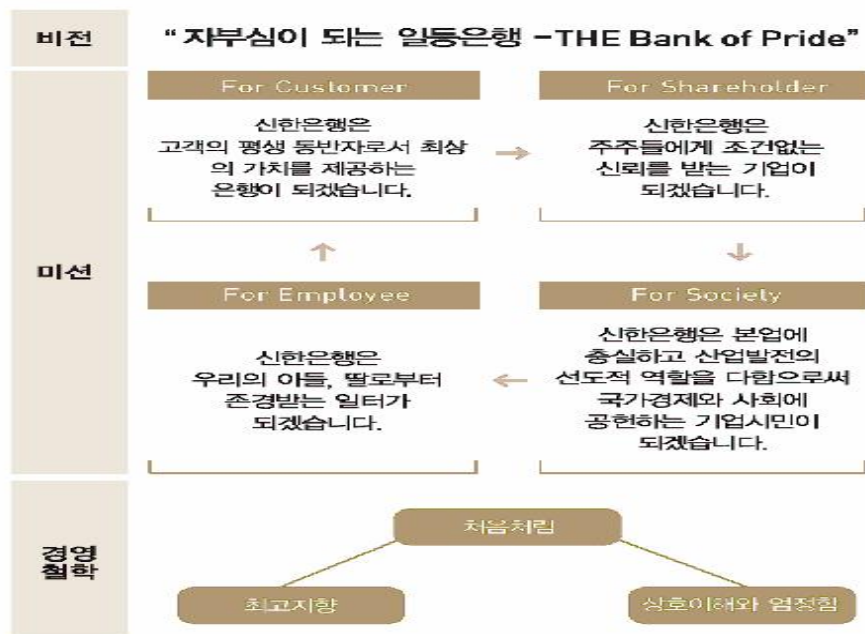
- o 특정 부동산에 대한 시정부의 관심을 누설하는 것은 그 부동산의 가격을 상승시킬 수 있음
- o 고용 또는 해고의 결정에 관한 민감한 정보를 노출시키는 것은 불필요하게 개인에 대해 해악을 초래할 수 있음
- o 이러한 이슈들에 대해 시의회나 위원회의 구성원마다 견해가 다를 수 있으므로 문제가 부정행위의 수준까지 이르지 않는다면, 그런 문제는 공개되지 않는 상태로 남겨 두어야 함

III. 국내 기업의 윤리경영 사례

1. 신한은행의 윤리경영 사례*

* 2006. 12. 22일 신한은행이 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약·정리한 것임

《경영이념》



《사회책임경영 목표 및 중점전략》



《윤리경영 실천프로그램 구축·운영》

1. 깨끗하고 투명한 은행

◎ 윤리·준법 자기점검 및 윤리실천 서약제도 시행

- 윤리·준법의식 제고를 위해 자신이 처리한 업무가 윤리규범 및 금융관계 법규에 위반되는 사항은 없는지 관련 사례문제를 보고 스스로 점검
- 모든 임직원이 『윤리강령』 및 『임직원 행동 지침』에 정해진 내용을 성실하게 실천하겠다는 서약을 실시

◎ 유가증권 계좌 및 거래내역 신고제도

- 내부자거래 금지 등 유가증권거래 관련 법규 내용을 준수하고 자산 및 여신 운용의 건전성을 도모하기 위하여 자산 운영 및 여신심사 관리 담당 임직원에 대하여 매 반기마다 유가증권 거래내역을 신고하도록 하고 법규 위반 여부를 점검

◎ 청렴계약제

- 투명하고 공정한 거래관행 확립을 위해 각종 공사, 용역, 물품구매 등의 입찰 및 계약 체결·이행 과정에서 청렴계약 이행을 서약하고 위반 시 일정한 제재 조치를 취함

2. 반부패 및 업무 투명성 제고

◎ 내부자신고 보상제도 시행

- 은행 내부직원의 법령 및 내규, 윤리강령 위반사항을 직원이 스스로 신고하도록 함으로써 금융사고를 미연에 방지하기 위한 제도로 실명 및 익명으로 신고가 가능하며, 기여도에 따라 최고 5천 만원까지 보상

◎ 금융사고 부조리 신고제도 및 금융범죄행위에 대한 고발지침 시행

- 임직원들의 법령 위반사항이나 부조리한 업무처리에 대해 고객이 신고할 수 있는 제도를 마련하고, 위반 시 즉시 조치할 수 있도록 하여 고객의 손실이나 부당한 업무처리를 시정하고 은행의 손실을 최소화
- 임직원의 직무 관련 범죄행위에 대한 고발대상 및 절차를 규정하여 금융사고에 대비

◎ 윤리경영 헬프센터

- 고객, 주주, 협력회사 등이 신한은행의 윤리경영과 관련하여 잘못된 정책이나 관행에 대한 개선 및 제안사항을 제공하거나, 신한은행 또는 신한은행 임직원의 비윤리적 행위를 비공개로 신고할 수 있도록 하는 제도

《혁신·창조경영 추진》

◎ 블루오션전략 추진

- 새로운 성장 동력 확보를 위해 2005년 하반기부터 '블루오션전략'을 준비하였고, 2007년부터는 신한은행의 조직문화로 정착되도록 추진 중
 - o 현재 신한은행의 시장과 고객을 재 정의하고 상품, 조직, 프로세스를 포괄하는 전체 경영활동에 대해서도 블루오션전략을 적용할 예정

◎ 기타 혁신·창조경영 추진현황

- 6시그마, 지식경영, 디자인경영, 해외사업부문 강화 등의 혁신·창조경영을 적극 추진

《사회공헌 활동》

◎ 사회공헌 활동 현황

- 2004년 창립한 '신한은행 봉사단'은 2005년 한 해 동안 총 1,100개부서 7,296명의 임직원이 총 644회의 자원봉사를 실시하였으며(舊신한 기준), 연간 기부액은 2003년 9,075백만 원, 2004년 21,014백만 원, 2005년 65,487백만 원으로 매년 꾸준히 증가

◎ 자원봉사 대표 프로그램

- 전통문화 보존활동
 - o 1문화재 1지킴이 활동, 불우이웃과 함께하는 문화체험행사 및 지킴이 활동, 젊은 세대를 위한 문화재 보존활동 등을 지원
- 아름다운 동네 만들기
 - o 한 평 공원 가꾸기, 푸른 사회 가꾸기 캠페인, 영업점-지역사회와 함께하는 정화 활동 등에 임직원의 동참을 유도

— 미래세대 육성

- 병아리떼 쫓쫓쫓, 키다리아저씨 자매결연, 어린이경제교실, 희귀병 환아를 위한 모금활동 및 자원봉사, 환아 부모 대상 재테크 교실 운영 등

《환경보호 활동》

◎ 전국환경사진 공모전 개최(매년)

— 환경부 후원 아래 1994년부터 일반인을 대상으로 전국환경사진 공모전을 시행

◎ 수목표찰 부착 사업 진행

— 2005년까지 지원 누계액은 7억 5천만 원으로 지리산(3,160개), 설악산 (2,300개), 덕유산(1,566개) 등 전국에 총 22,234개의 수목 표찰을 부착

《사회책임보고서 발간》

— 2005년 국내 금융업계 최초로 사회책임보고서를 발간하였으며, 2006년 사회책임보고서는 GRI 2002 Index, GRI 금융업 부가지표, 윤경포럼의 BSR가이드라인을 기준으로 작성되었음

- 사회책임보고서는 통합 신한은행의 사회책임경영 목표와 전략, 장단기 실천 로드맵 및 경제·사회·환경적 가치에 대한 제반 성과를 담고 있음

— 추진 계획

- '행복한 미래를 열어가는 신한은행'이라는 사회책임경영 목표의 실현을 위해 2006년 보고서를 통해 제시한 이해관계자별 장단기 실천과제를 꾸준히 이행하고 그 성과를 정기적인 보고서 발간을 통해 공개해 나갈 예정임

《사회책임경영 추진 주요성과》

- 2006년 9월 2006 한국사회공헌대상 국민복지부문 대상 수상
- 2006년 5월 2006 한국소비자의 신뢰기업대상 수상 (3년 연속)
- 2006년 5월 2006 국제표준경영대상 사회책임경영부문 대상 수상
- 2006년 4월 2006 산업별 존경받는 기업 선정 (3년 연속)
- 2005년 10월 2005 대한민국 사회책임경영대상 윤리경영 대상 수상

2. 야후코리아의 윤리경영 사례*

* 2006. 12. 22일 야후코리아가 국가청렴위원회에 제출한 자료를 요약·정리한 것임

《윤리경영 목표》

- 법적인 최소한의 규정을 뛰어 넘어 최고의 사업 윤리 원칙에 맞추고 모두의 헌신과 노력으로 야후의 명성을 유지하고 강화하며 계속 발전할 수 있는 기반을 다지고자 함. 이를 바탕으로 우리는 사용자와 고객들에게 최고의, 그리고 가장 경쟁력 있는 상품과 서비스를 제공하고자 함

《윤리경영 조직》

구분	역할
Y! Global legal	전 세계 25개 야후!글로벌 지사 공용 기업윤리와 절차를 정립, 중대 사안에 대한 공유 및 대책 마련
야후!코리아 법무팀 (legal)	기업 대내외 중대 이슈에 대한 법적 검토, 조언, 윤리 규정 위반 검토
야후!코리아 인사팀 (HR)	전 직원 및 신규 입사자에 대한 윤리 경영 교육 실시, 인사위원회 소집 및 간사 역할, 사내 행동규범 위반 모니터링

《윤리경영 실천 프로그램》

◎ 사원행동규범 서약서 제출 및 교육 실시

- 신규 입사자에게 근로계약과 더불어 당사 윤리규정 책자를 숙독하도록 제공하고, 입사 후 윤리규정 서약서에 서명하고 윤리교육을 받으며, 윤리규정 책자를 항상 사무실 책상에 비치하도록 함

- 전 직원 및 신규 입사자에 대해 비즈니스 행동 및 윤리 규정 교육 실시
 - o 비즈니스 행동 및 윤리 규정 교육은 회사에 대한 개인의 책임, 회사 자산의 보호, 사업상의 의사소통, 공정거래, 향응, 선물 및 사례, 중요 정보의 보관 및 발표, 사내 차별 및 성희롱, 정보와의 교류 등에 관한 내용을 담고 있으며, 다양한 실례를 들어 직원들의 이해를 돕고 있음
 - o 동 교육은 야후!의 임직원 뿐 아니라 계약자 및 국제 자회사와 제휴사를 포함하는 대리인들까지 대상으로 함
 - o 기본적으로 소속되어 있는 나라의 법률을 따라야 하며, 지역의 정책이 본사와 충돌할 경우 윤리규정준수 담당 임원과 상의함을 원칙으로 함
- 윤리규정교육 실시여부에 대한 확인으로 본사 차원의 분기별 감사를 실시하고 있으며, 전 직원은 항상 인트라넷을 통해 본인의 행동이 사원 행동 규범에 위배되는 행동인지 판단하고 있음

◎ 사내 위반사항 보고

- 윤리규정에 위반되는 사항 발생시 국내 Compliance 책임자에게 뿐만 아니라, 미국 Compliance Office에도 Hot-Line(24시간 통역 제공)으로 신고할 수 있음
- 회계 문제에 대한 문제시 보고는 윤리규정준수담당임원에게 해야 하며, 우편으로도 접수 가능

《인터넷 업계로서의 사회적 책임 제고》

◎ 꾸준한 모니터링 기술 개발 및 사내 교육 실시

- 24시간 모니터링 요원, 자체 개발해 선보인 자동 모니터링 툴 활용

◎ 청소년 및 어린이 보호를 위한 다양한 활동

- 어린이들을 대상으로 정기적인 오프라인 '인터넷 안전교육'을 실시하고 있으며, 게시판, 홈페이지, 클럽 서비스 등을 100% 실명제로 운영

- 욕설, 비방, 광고글 등 게시판 활동을 아이들 스스로 평가해, 자발적으로 나쁜 글은 신고하고 좋은 글을 칭찬하도록 유도하는 user 자정 서비스인 '올림푸스' 운영
- 이미지, 동영상 콘텐츠의 경우 꾸러기 모니터링 절차를 통과한 이미지만 온라인에 반영하는 '사전 모니터링'제를 도입

《열린 미디어를 통한 사회 나눔 운동》

◎ 온라인 기부 사이트 '야후!나누리' 운영

- 국제구호기구 월드비전이 도움이 필요한 사람들을 매주 선정하여 사연을 공개하고, 네티즌들이 돕고 싶은 사연에 핸드폰, 무통장입금, 카드 결제 등 다양한 방식으로 기부할 수 있도록 하는 사이트
 - o 네티즌들 사이에 '온라인 기부문화'가 자리 잡을 수 있도록 하는 새로운 나눔 문화의 장으로 마련

◎ 어린이 전용 기부 사이트 '함께 해요' 운영

- 다음 세대의 주인공인 어린이들도 기부 문화에 관심을 가지고 사회 공헌 활동에 참여할 수 있도록 독려하기 위한 취지
 - o 현금 결제가 아닌 어린이들이 온라인 활동에 참여하여 모은 포인트를 기부하는 방식으로 이루어져 다음 세대의 주인공인 어린이들이 함께 나누고 돕는 기부 문화에 관심을 가질 수 있게 하는 공간을 열어 준다는데 의의

◎ 전 직원의 자발적인 사랑 나눔 운동

- 직원들이 기부한 물품으로 여는 '야후!바자회', 야후!카페에서 아침식사 대용으로 직원들에게 1,000원 정도로 제공되는 샌드위치 등을 판매한 전체 수익금, 두 달에 한번 전 직원이 모여 행사를 갖는 호프데이를 통한 직원 경매 수익금 등을 모아 매년 불우한 학생들에게 공부에 전념할 수 있도록 장학금 제공

《정도 경영 실천》

◎ IAB 표준 광고 노출 측정법

- 온라인 광고 노출 수 측정법에 대한 신뢰도와 정확성을 높이기 위해 국내 최초로 새로운 광고 노출 측정 시스템인 IAB(Interactive Advertising Bureau) 표준 광고 노출 측정법*을 적용

* 모든 광고물에 비콘(beacon, 광고 카운팅 콘텐츠)을 사용하여 광고물 로딩을 완전히 확인 후에 노출 수로 계산하는 방식

- 고객의 인터넷 브라우저에 광고물이 완전히 노출되었을 때에만 광고가 노출된 것으로 하기 때문에 광고주에게 정확하고 신뢰성 높은 광고 보고서를 제공

◎ 국내 최초로 AJAX기술을 도입한 초기화면 개편

- AJAX(Asynchronous JavaScript + XML)란 웹 2.0의 핵심 기술의 하나로 웹 서버로부터 자동적으로 데이터를 취득해 쌍방향의 웹 페이지 구현이 가능한 기술
- 본 기술을 도입하면 e-메일, 블로그의 새 댓글, 이용자가 설정한 지역의 날씨, 관심 주식 종목의 주가 정보 등 각종 정보를 클릭 없이 마우스를 갖다 대기만 해도(마우스 오버) 곧바로 확인 할 수 있음
- 국내 포털 회사들의 일반적인 순위 측정 척도인 페이지 뷰의 하락을 초래할 수 있음에도 불구하고 가장 먼저 user들의 편의를 위한 기본 서비스 정신에 입각해 실행

《윤리경영 성과》

- 국가청소년위원회 사이버 윤리 수준 평가 종합 최우수 사이트 수상 (2005, 2006 연속 2회)
- 바른 외국 기업상 (비제조업 부문, 2006)
- 한국경제신문과 엘테크 신뢰경영연구소 주최 '대한민국 훌륭한 일터상' 수상(2005)

IV. 국내 윤리경영 동향

【 기업 관련 】

◎ 미래에셋생명, 공정거래 자율준수 프로그램 도입(12.4)

— 윤리경영을 바탕으로 투명하고 자유로운 경쟁을 보장하기 위한 공정거래 자율준수 프로그램(Compliance Program)을 도입하고, 공정거래 자율준수 관리자를 선임

* 공정거래 자율준수 프로그램이란 기업체가 자발적으로 공정거래법의 준수를 위한 명확한 행동기준을 임직원들에게 제시해 줌으로써 무의식중에 공정거래법을 위반하지 않도록 예방하고, 법 위반에 대한 불안감을 해소시켜 주는 프로그램임

◎ 한국능률협회컨설팅(KMAC), '2006 한국경영대상' 수상자 선정(12.5)

— 한국경영대상은 경쟁력 요소를 종합적으로 평가해 지속적인 경쟁 우위를 확보한 기업들을 발굴하여 알림으로써 기업의 경쟁력 강화에 기여하기 위해 제정된 상으로, '2006년 한국경영대상' 종합대상 수상자로 삼성 테스코, LG마이크론, 하나은행, 한국남부발전 등이 선정됨

— 종합대상 외에 특정 부문에서 탁월한 경영 활동을 전개한 기업에 수여하는 대상 부문은 LIG손해보험(혁신경영 부문 대상), LG화학(인재경영 부문 대상), 금호생명보험(가치경영 부문 대상), 대한주택보증, 한국지역난방공사, 한국철도시설공단윤리경영(이상 윤리경영 부문 대상), 대우인터내셔널, 대한주택보증(이상 미래경영 부문 최우수상) 등 17개 사가 수상

◎ 한국노동연구원, '노동사회 관점에서 본 기업의 사회적 책임(CSR) 추진 방향 정책토론회' 개최(12.6)

- 동 토론회에서는 기업들이 ‘사회공헌’과 ‘사회적 책임’을 혼동하는 경향이 있고, 노동과 인권 분야를 제쳐두고 사회공헌과 환경경영에만 초점을 맞추고 있다는 비판이 제기되었음
- 또한 전문가들은 시민사회와 노동계가 기업의 사회적 책임에 대해 적극적인 참여와 개입을 통해 이해당사자의 역할에 충실해야 한다는 주장을 펼침
- 이에 대해 재계는 기업의 사회적 책임이 외부 압박에 의해 강요되거나 노조의 경영 참여 수단으로 이용되어서는 안 된다는 점을 강조

◎ 노르웨이 정부 연금펀드, (주)풍산 주식 매각(12.6)

- 노르웨이는 정부의 연기금을 해외에 투자하기에 앞서 해당 기업이 윤리 기준에 적합한가를 엄격하게 따지는데, 한국의 방위산업체인 (주)풍산이 집속탄을 생산한다는 이유로 1백30만 달러어치의 풍산 주식을 모두 매각

◎ 포스테이타, 기업윤리 실천 프로그램 도입(12.7)

- ‘기업윤리 자율실천 프로그램’은 부서장 책임 하에 직원 스스로 윤리 실천 수준을 진단하고, 윤리적 위험요소를 발굴해 개선활동을 수행하는 것으로 윤리실천 수준진단, 윤리적 위험요소 발굴, 추진과제 선정, 추진계획 수립, 과제 수행 및 점검 등 총 5단계로 구성되며, 각 부서별로 부서장 책임하에 1년의 활동주기로 반복해 시행됨
- 포스테이타는 이 프로그램을 통해 윤리적 취약 분야에 대해 부서 내 공감대를 형성하고 제거해 감으로써 회사의 윤리실천수준을 높여 기업 문화로 정착시킬 계획

◎ 제너럴모터스(GM) 등 세계 자동차 업체, 강제노역 부품 구매거부 선언(12.12)

- 제너럴모터스(GM)·포드·다임러 크라이슬러·혼다 등 세계 유명 자동차 제조업체들은 앞으로 강제노역을 통해 만들어진 자동차 부품을 구입하지 않겠다고 선언하였으며, 도요타는 이들의 기본 원칙에는 동의하지만 동 캠페인에는 참여하지 않고 자체적으로 윤리경영을 실천하기로 함
- 또한 이들 자동차제조업체들은 2007년 2/4분기부터 주로 부품제공업체들에게 인권의 중요성을 알려주는 강좌를 열기로 하였으며, 이런 강좌에 공동으로 사용할 교재도 제작중

◎ 한국철도공사, 임원진 '직무청렴계약' 체결(12.11)

- 사장과 임원진 7명이 임원 직무청렴계약을 체결하고 공사의 윤리경영 정착을 위해 최고 경영진이 솔선수범할 것을 다짐
- 직무청렴계약은 사장을 포함해 감사, 부사장 및 상임이사 모두를 대상으로 하며, 임원이 '한국철도공사 행동강령'에서 정한 청렴의무인 공정한 직무수행, 부당이익의 수수 금지, 정보 및 재무관리의 투명성, 건전한 공직풍토의 조성 등을 위반해 형사처벌을 받을 경우 성과연봉 전액 또는 일부를 환수하거나 지급하지 않는 '경제적 제재'에 동의하는 것을 내용으로 함

◎ 하이닉스, '윤리 아카데미' 실시(12.13)

- 자사 윤리경영 추진 사례를 바탕으로 협력사와 윤리경영 노하우를 공유하는 프로그램인 '윤리 아카데미'를 실시
- 이는 국내 대기업 중 처음으로 윤리경영 공동실천을 위한 무상 교육 과정을 개설한 것으로 산업인력공단과 노동부의 지원을 받았으며 협력업체 200여 개 사의 직원 360여 명이 수료하였음
- 2007년에는 '윤리 아카데미' 대상 기업을 매출 10억 미만의 기업을 포함한 전 협력사로 확대할 예정이며, 윤리경영을 준수하는 업체에게는 각종 계약시 가산점을 부여할 예정

◎ 태광산업 및 대한화섬, 한국기업지배구조펀드와 지배구조 개선 합의 (12.14)

- 주요 내용으로는 핵심 유선방송 계열회사에 대한 태광산업의 지배권 확대, 대한화섬의 기업가치 제고방안, 유선방송사업 계열사의 지주회사 신설을 통한 소유구조 투명화 실현, 이사회 의사결정 투명성 및 독립성을 높이고 기능을 강화하기 위한 조치, 감사의 독립성 강화 및 실질적인 기능 강화 등임

◎ 동부증권, 난치병 아기 돕기 성금 전달(12.15)

- 각 부서 및 지점별 자율 성금과 회사 지원을 통해 모금한 1,400여만 원의 성금을 선천성 복합기형으로 투병중인 13개월 아기를 지원하기 위해 전달
- 2006년을 윤리경영을 가속화 하는 원년으로 선포한 바 있는 동부증권은 현재 각 부점별로 노숙자 양말보내기, 헌혈행사, 소년소녀가장 돕기, 아동복지시설 방문, 무의탁 노인 돕기, 무료급식 봉사활동 등 다양한 사회참여활동을 적극 전개

◎ 경실련 경제정의연구소, '제16회 경제정의기업상' 시상(12.19)

- 경실련 (사)경제정의연구소가 주관하고 한국증권선물거래소와 공정거래위원회가 후원한 '제16회 경제정의기업상' 大賞에는 제일모직, 식약·섬유·종이업종 최우수기업에는 한미약품, 전기전자·기계업종 최우수기업에는 삼성테크윈, 비제조·서비스업종 최우수기업에는 경남에너지가 각각 선정됨

◎ 대한상공회의소 등, '제1회 기업사랑협의회 전국 총회' 개최(12.21)

- 대한상공회의소와 산업자원부는 공동으로 '제1회 기업사랑협의회 전국 총회'를 개최하고 기업사기 진작과 반기업 정서 해소를 위해 민·관이 협조체제를 구축해 기업사랑운동을 전개해 나가기로 결의

- 동 회의에서 경제계는 친기업 분위기 조성을 위해 기업가 정신 모범 사례 발굴 및 홍보, 학교 교육과정에 기업가 정신 이수 의무화 방안 추진, 기업 氣 살리기 국민 공모전, 기업사랑 홍보대사 임명 등을 추진하는 한편 윤리경영 확산, CEO 봉사활동 활성화 등 기업이미지 개선 노력도 병행하기로 함
- 산업자원부는 지방기업의 사기진작을 위해 산업기능요원 및 외국 인력 배정시 지방기업에 부여하는 가점을 늘리고, 지방이전기업에 대한 국고 지원 한도도 상향조정하는 방안을 검토하기로 함
- * 기업사랑협의회는 기업사기진작과 반기업정서 해소를 위해 경제5단체와 산업자원부, 벤처기업협회, YMCA 등으로 구성돼 지난 2004년 8월 설립됐으며, 현재까지 전국 18개 시도에 설립되어 해당 지역의 특성에 맞는 다양한 기업사랑운동을 전개하고 있음

【 정부 관련 】

◎ 환경부, '제2회 화학물질 배출저감 정보교류회' 개최(11.30~12.1)

- '화학물질 배출저감을 위한 자발적 협약(30/50프로그램*)' 참여 사업장간 배출저감기술 및 정보교류를 촉진하여 협약의 실질적 성과를 도출하고, 화학물질 배출저감을 위한 노력을 전국의 사업장으로 확산시키는 분위기를 조성하기 위해 개최
- * 참여사업자가 자발적으로 화학물질 배출량을 2001년 배출량 기준으로 2007년까지 30%, 2009년까지 50% 줄이겠다는 것을 약속한 것으로 환경부와 162개 사업장('06.11월 현재)간 체결
- 동 정보교류회는 화학물질관리 정책방향 및 30/50프로그램 목표달성을 위한 배출저감 방안 설명, 배출저감 기업 우수사례 발표, 화학물질관리 서비스제도(Chemical Management Services, CMS) 및 기업의 화학물질 정보관리 방안 등에 대한 설명 등으로 진행됨

◎ 공정거래위원회, 2006 하도급거래 서면조사 관련 자진시정 결과 발표(11.30~12.1)

- 2006년도 하도급거래 서면조사*에서 상당수의 원사업자가 수급사업자에게 하도급 대금의 지연 지급에 따른 지연이자 등을 지급하지 아니한 혐의가 발견되었으며, 이들 원사업자들에게 범위반 관련 사항을 자진 시정토록 한 결과 1,664개 원사업자가 20,567개 수급사업자에게 미지급 지연이자 및 어음할인료 등 301억원을 자진하여 지급

* 중소하도급업체가 원사업자로부터 불공정 거래를 당하고도 보복을 우려하여 신고를 기피하는 문제를 해결하고 범위반을 예방하기 위하여 '99년부터 지속적으로 실시해 오고 있음

- 자진시정 결과를 제출하지 않거나 범위반 사실을 시정하지 않고 있는 등의 250여개 원사업자에 대해서는 12월 중순부터 현장조사를 실시하였으며, 자진시정한 원사업자 1,664개 중에서도 제출된 자료의 진위여부가 의심되는 일부업체에 대해서는 확인조사 실시

◎ 경상남도, 반부패 청렴도 향상 정책 소개(12.6)

- 한국반부패정책학회 주관으로 개최된 '지방정부 반부패정책의 의미와 향후 방향모색' 세미나에서 '지방정부의 반부패정책과 향후방향'이라는 주제로 경상남도 반부패 청렴도 향상정책을 소개
 - 주요 내용으로는 공직내부 청렴환경 조성과 공직기강확립, 민원공개처리 등 대민 서비스 개선, 소방·환경 등 현장지도 점검시 시민단체 공동참여를 통한 객관성 확보, 부패행위 외부감시체제를 위해 클린리서치클럽(CRC) 및 시민단체 부패방지 신고센터 설치, 청렴문화 확산을 위한 투명사회 협약 실천, 윤리경영 선도기업 지정(6개 기업) 등이 있음

◎ 산업자원부, '산업발전법' 개정안 정기국회 통과(12.11)

- 기업의 지속가능경영 확산 지원을 주요 골자로 하는 '산업발전법' 개정안이 2006년도 정기국회에서 의결되어 2007년부터 시행될 예정

- 이에 따라 산업자원부는 2007년 상반기 중 지속가능경영을 확산하기 위한 범정부차원의 종합시책*을 수립하고 기업이 자율적으로 지속가능한 경영활동을 추진하도록 적극 지원하는 한편 사회적 책임(CSR: Corporate Social Responsibility)을 충실히 이행하는 기업에 대해서는 인증레이블 부여, 포상, 사회책임투자 확대 등 다양한 인센티브도 부여할 계획

* 국제표준화(ISO26000) 대응, 인증레이블·포상, SRI(사회책임투자) 확대, 지속가능경영 보고 가이드라인 개발·보급, 교육·정보제공 등의 중소기업 지원 시책

◎ 공정거래위원회, 대기업 감시 강화(12.12)

- 대기업에 대한 사전 규제를 최소화하는 대신 사후규제를 한층 강화하겠다고 강조했으며, 사후규제 수단으로는 기존에 있는 제도를 최대한 활용하겠다는 의지를 피력
- 현행 출총제 개선안이 자산 6조 기업집단에서 자산 10조로 바뀌고, 적용 기업도 모든 계열사에서 자산 2조 이상으로 완화되는 만큼 상호출자를 악용해 편법으로 계열사 확장에 나설 경우 엄하게 단속한다는 방침
- 또한 재벌 계열사간에 물량을 몰아주는 편법지원행위도 근절한다는 입장이며, 이를 위해 대기업 정보 포털사이트도 구축할 계획
- 재벌이 시장 지배적 지위를 남용해 경쟁 질서를 해치는 행위에 대해서도 조사를 강화할 예정

◎ 국가청렴위원회, '윤리경영 워크숍' 개최(12.12)

- 국내외 윤리경영 동향, 윤리경영 사례 등에 대해 정보 및 의견을 교환하고 기업들의 자발적인 윤리경영 실천의지 제고를 도모하고자 윤리경영 워크숍을 개최

— 동 워크숍은 기업윤리 국제동향 및 국내 기업의 대응방안에 관한 주제 발표, 윤리경영 실천사례 발표 등으로 진행됨

o 기업윤리 국제동향 및 국내 기업의 대응방안

- UN 반부패 협약 발효에 따른 국내 기업의 대응방안
- 국내 기업의 UN Global Compact 실천 방안

o 윤리경영 실천사례 발표 : 우리은행, 삼성SDI

◎ 환경부, '산업계 녹색구매 자발적 협약' 체결(12.13)

— 산업계의 친환경상품 확산을 위해 2005년(30개 기업 참여)에 이어 두 번째로 국내 17개 기업과 제2차 '산업계 녹색구매 자발적 협약'을 체결

* 1차 협약 기업 : 강원랜드, 금호건설, 기아자동차, 두산중공업, 롯데제과, 르노삼성자동차, 리바트, 삼성물산, 삼성SDI, 삼성전기, 삼성전자, 아시아나항공, SK가스, SK, SK텔레콤, S-oil, LG생활건강, LG전자, LG화학, 유한킴벌리, E1, GS칼텍스, KT, 포스코, 한국수력원자력, 한솔제지, 현대 INI스틸, 현대건설, 현대오일뱅크, 현대자동차

* 2차 협약 기업: 롯데백화점, 렉스필드, 컨트리클럽, 삼성테크윈, 소니코리아, 아모레퍼시픽, 애경, SKC, 엔투비, 웅진코웨이, 웅진씽크빅, 웅진해피올, 63시티, 퍼시스, 포스코건설, 풀무원, 한화유통, 현대중공업

— 협약참여 기업은 매년 친환경상품 구매계획을 수립하고 이행결과를 평가하여 지속가능보고서 등을 통해 이를 공개하며, 친환경상품 구매를 위한 내부규정을 마련하는 한편, 환경성이 우수한 원료·부품의 사용과 친환경상품의 개발·생산·유통 확대에 노력할 예정

— 환경부는 친환경상품 정보시스템을 구축하여 기업에 친환경상품 정보를 제공하고, 자발적 협약의 성과와 기업의 녹색구매 우수사례를 발굴하여 홍보함으로써 산업계의 녹색구매를 적극적으로 지원할 계획

◎ 환경부, EU의 새로운 화학물질관리규제 법안 채택에 대응(12.19)

- EU 이사회(Council)가 화학물질 관리를 전반적으로 강화하는 신화학물질관리제도(REACH* : Registration, Evaluation, Authorization of CHemicals)를 만장일치로 채택(12.18일)함에 따라 최종 확정되어, 2007년 6월부터 본격 발효될 예정

* 기존 40여개 화학물질관련 법령을 통합·단일화하여 EU내 모든 화학물질에 대해 산업계가 직접 위해성 정보를 생산·등록하도록 하는 제도

- 환경부는 REACH 발효 및 국제적 화학물질관리 강화에 대응하여 국내 산업계 지원 및 인프라 구축 등 다각적인 대책을 마련하여 추진 중
 - EU 및 비EU 국가의 대응동향을 파악하여 홈페이지(<http://reach.me.go.kr>) 및 세미나를 통해 정보를 제공하고, 업종별 산업계 도움센터(Helpdesk)를 통해 맞춤형 지원서비스 할 계획
- 특히 산업계가 스스로 대응하기 위한 장(場)을 마련하고, 정부가 기술적 지원 등을 제공하는 민·관 공동 대응체계로서 ‘산업계 협의체’를 구성하여 1차 실무자 포럼을 개최(12.20)
 - 산업계 협의체를 통해 REACH 관련 정보공유 및 협력을 통한 공동 대응방안 마련하고, 기업 전체 차원에서 대응을 추진하기 위하여 ‘실무자 중심의 업종별 포럼’과 ‘CEO 포럼’ 운영을 병행할 계획

◎ 산업자원부, 해외환경규제 지역순회설명회 개최('06.12.19~'07.1.16)

- 최근 중국 특정유해물질 사용제한지침*(China RoHS : China Restriction of the use of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment)의 3개 부문(마킹, 유해물질농도, 시험분석방법) 산업표준 제정('06.11.6), EU 이사회의 REACH**(Registration, Evaluation, Authorization of CHemicals) 합의안 승인('06.12.18)에 따라 2007년 상반기 최대 국제환경규제가 시행될 전망

- * 전자제품·부품에 납, 수은, 카드뮴, 6가크롬, PBB, PBDE 등 6대 유해물질 사용을 금지하는 것으로 1,400여종의 완제품·부품에 유해물질 함유 등에 대한 표시를 의무화하고 있으며, 유해물질 규제치를 만족하지 못하는 제품의 경우 ‘유해물질 정보공개’ 및 ‘환경보호사용기한 표시’를 의무화
- ** EU에서 연간 1톤 이상 생산·수입되는 모든 화학물질에 대해 제조·수입자 정보제공 및 시험·등록을 의무화하고, 미등록 물질은 시장 유통을 제한
- 이러한 국제환경규제에 대한 대응의 시급성에도 불구하고 아직까지 수출 중소기업의 적극적인 대응은 취약한 것으로 평가됨
- 이에 따라 산자부는 수출 중소기업이 국제환경규제 대응시 직면하는 애로 해소를 위해 중기청, 대한상의, 중기중앙회 및 업종별 협회와 공동지원체제를 구축하고 종합적 지원을 추진할 계획
- 우선 China RoHS, REACH 등 시급한 국제환경규제 대응 정보제공을 위해 서울, 부산, 구미 등 중소기업이 밀집한 5개 지역에서 ‘지역순회 설명회’를 개최하여 China RoHS 관련 최신 동향을 전파하고, REACH 관련 1:1 전문가 상담을 병행하여 전문정보를 제공할 계획
- 또한 중소기업 애로해소를 위해 각 기관별로 분산·추진 중인 환경규제 대응사업을 조정하기 위한 ‘중소 수출기업 국제환경규제대응 종합지원 계획’을 수립, 시행할 예정

◎ 산업자원부, ‘상생형 경영시스템 인증제도 설명회’ 개최(12.19)

- 2004년부터 실시해 오고 있는 생산성 경영시스템(PMS : Productivity Management System) 인증제도를 2007년부터는 대(공)기업과 중소기업 협업체가 함께 참여하는 상생형 인증제도로 확대할 예정
 - o 대·중소기업 상생협력차원에서 모기업이 협력업체에 대한 기술·자금·인력·판로 등 요소 중심의 지원뿐만 아니라 경영시스템 전반의 역량 강화를 지원하도록 유도
- 대(공)기업이 중소기업과 함께 상생형 경영시스템 인증사업 참여를 전제로 인증(진단, 컨설팅 등) 필요자금의 70%를 정부(산자부)가 지원하고, 30%는 참여기업(대(공)기업, 중소기업 협업체)이 부담