

내부고발의 핵심적인 특성들과 그 함의*

The crucial characteristics of whistle-blowing and its implications

강 철(Kang Cheul)**

ABSTRACT

In this paper, I will discuss the crucial characteristics of whistle-blowing and its implications. According the first characteristic, whistle-blowing refers to the disclosure of improper conduct of organizations and their employers to the public in order to promote and protect the social benefits. And in terms of the second, the whistle blowers get to be a umpire rather than player. And by means of the third, the whistle blowers themselves inevitably involve the bad and immoral action they will report. And the fourth regards whistle-blowing as harming others. And the five sees whistle-blowing as the imputation of institutional failures to individual persons. And finally, by whistle-blowing, whistle blowers find their autonomy and constitute their identity.

Key words: whistle-blowing, social benefits, autonomy, identity

* ‘내부고발’, ‘공익신고’ ‘whistle blowing’을 교환가능한 말로 쓰고자 한다.

** 연세대

I. 서론

내부고발을 규정하는 본질적인 특성은 무엇인가? 나는 여섯 가지 특성들을 제시하고자 한다. 그런데 각각의 특성들을 기술할 때에, 나는 가능한 한, 각각의 특성들이 상호배제적이면서도 그것들이 결합을 해서는 내부고발에 관한 전반적인 의미를 남김없이 설명하는 것을 목표로 하였다. 물론 각각의 특성들 간에 중첩되는 부분이 있겠지만, 내부고발의 각각의 특성들을 도드라지게 하기 위해서 가능한 한 상호배타적인 그런 설명을 제시하고자 하였다.

II. 내부고발의 특성들

첫째, 내부고발행위의 기본이 되는 특성은 ‘내부의 비리와 관련된 정보를 외부에 폭로함으로써 사회적 유익을 발생시키는 행위’라는 특성이다. 이 특성은 세 가지 요소로 이루어져 있는데, 행위의 객체로서 ‘내부의 비리와 관련된 정보’와, 행위의 양태로서 ‘외부에 폭로하는 것’과, 행위의 결과로서 ‘사회적 유익의 발생’이라는 요소들이 그것이다. 이와 같은 특성은 whistle-blowing 또는 내부고발을 논의하는 논자들 대부분이 동의할 내부고발의 가장 기본적인 특성이라고 할 수 있다. 이 특성은 우리말 내부고발(內部告發)에 대한 의미분석으로부터도 직접 도출될 수 있다. 그런데 이 특성에 필자는 내부고발자의 동기적 요소는 포함시키지 않고자 한다. 즉 알리려는 내면의 동기가 무엇이었는지는 어떤 행위가 내부고발에 해당하는지 여부를 결정하는데 있어서 영향을 미치지 않는다는 것이다. 그 동기가 고발하려는 자 자신의 사익을 위한 것이었는지 아니면 공익을 위한 것이었는지, 또는 그 중 어떤 이익이 상대적으로 더 지배적이었는지 등을 아는 것은 한 행위를 내부고발행위로 규정하는데 있어서 아무런 역할을 하지 않는다는 것이다. 가령, 자신을 적법하게 해고한 회사에 대해서 해고된 자가 오직 복수심에서 내부의 비리를 폭로한 경우라고 하더라도, 그로 인해 사회적 유익이 발생한 것이라고 한다면 그 행위는 내부고발행위로 규정될 수 있는 것이다.¹⁾ 한편,

1) 필자의 주장과는 대조적으로 De George는 Whistle-Blowing(2014)이라는 글에서 자신이 다루는 whistle-blowing의 전형적인 경우에 있어서 whistle-blowing은 복수심을 동기로 해서는 안 된다고 주장한다. (323쪽) 한편 Hoffman과 Schwartz(2015)는 필자와 마찬가지로, “동기(motives)는 내부고발자가 달성하고자 하는 결과(consequence) (가령, [고용주가 비리를 저질러서 다른 사람에게] 피해를 가하는 것을 막는 것)과는 상관이 없다”고 주장한다. (다시 말해, Hoffman과 Schwartz도 동기의 내용은 내부고발행위를 성립시키는 필수조건이 아니라고 본 것이다.) 그런데 그들은 적합한 동기들(예컨대, 오직 경제적 이익만을 얻으려는 동기나, 복수를 하려는 동기나, 해고당하는 것을 더 어렵게 하려는 동기 등이 아닌 그런 동기들)은 대내적이거나 대외적인 whistle-blowing이 도덕적으로 칭찬(morally praiseworthy)받을 수 있는지 여부에는 여전히 관련된다고 주장한다. 필자도 그들의 견해에 동의하는데, 내부고발행위에 있어서 그 동기의 내용이 적합한가 그렇지 않은가 또는 도덕적인가 그렇지 않은가는 그 행위가 ‘도덕적으로 칭찬받을만한지’와 관련되는 것이지, 비리를 외부에 폭로한 행위

문제의 행위로 인해서 사회적 유익이 발생해야만 한다는 점은 그 행위가 내부고발행위로 규정되기 위한 필수조건이다. 요컨대 내부고발자란 사회적 유익을 가져오는, 내부의 비리와 관련된 정보를 외부에 폭로하는 자(messenger)이다.

둘째 내부고발이란 선수가 아닌 ‘심판이 되려는 행위’라는 특성을 가진다. 이 특성은 두 관점을 날카롭게 구분한다. 경기에서 자기 자신이나 자신이 속한 팀의 이익, 곧 사적인 이익을 추구하는 ‘선수’의 관점과 공적인 이익을 추구하려는 또는 사적인 이익의 추구를, 일테면 경기의 규칙과 같은 제약을 통해서 공정하게 제한하려는 ‘심판’의 관점이 그것이다. 한 조직의 구성원이 된다는 것은 선수의 신분을 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 어떤 자가 내부고발을 한다는 것은 자신이 몸담은 조직을 위해 뛰었던, 즉 사적인 이익을 추구해야만 했던 ‘선수’의 관점에서 벗어나서, 공정성, 옳음, 진실 등의 일반적인 도덕적 가치들에 의거해서 판단을 내리려는 자, 곧 ‘심판’의 관점으로 전환하는 것을 의미한다.

셋째, 내부고발의 핵심적인 특성으로서 누군가의 이익을 증진 내지는 보호하기 위해서 다른 누군가에게 ‘피해를 가해야만 한다’는 특성을 들 수 있다. 이 세 번째 특성은 두 번째 특성에서처럼 내부고발이 가지는 도덕적 딜레마 또는 의무의 충돌이라는 특징을 강조하는데, 피해를 가하지 않고서는 이익을 줄 수 없다는 바로 이 측면을 부각시킨다. 일반적으로 말해서, 우리에게는 타인의 이익을 보호 내지는 증진해야 할 적극적 의무와 타인에게 피해를 가하지 말아야 할 소극적 의무가 있으며, 이 두 의무 모두를 이행해야 한다고 가정된다. 그리고 만약 모두를 이행할 수 없다면, 보통은 소극적 의무가 적극적 의무보다 우위에 있다고 가정된다.

내부 고발을 하려는 자는 어떤 자에게 피해를 야기하는 것을 전제로 다른 자의 이익을 보호 내지는 증진시킬 수밖에 없는 도덕적 딜레마 상황에 또는 그 두 의무가 충돌하는 상황에 흔히 빠지게 된다. 예컨대 자신의 기업이 불량식품을 제조한다는 것을 고발함으로써 국민의 이익을 보호하거나 증진할 수 있지만, 그 고발로 인한 불매운동 등으로 그 기업이 위기에 처하게 되어 직장 동료들이, 심지어 무고한 동료들조차 일자리를 잃을 수 있는 것이다. 그리고 내부고발로 인해서 내부고발자는 자신의 가족들이나 지인들에게 피해를 줄 수도 있는 것이다. 한편 의무의 충돌은 조직에 속한 고용인의 두 가지 의무 간의 충돌로 이해될 수도 있다. 즉 조직의 비리를 막을 의무와 조직의 기밀을 유지해야 할 의무가 그것이다.²⁾ 이 두 의무가 충돌하는 상황에서 내부고발행위란 비리를 막을 의무가 기밀을 유지할 의무를 압도한다는 인식 하에서 결행한 행위라고 할 수 있다.

넷째, 일부의 내부고발사례에 있어서는, 고발한 그 비리에 ‘내부고발자 자신이 관여내지는 연루될 수밖에 없다’는 특성을 가진다. 또는 어떤 사례에 있어서, 내부고발자가 불법을 고발하기 위해서는 절차상 자신이 또 다른 형태의 불법을 저지를 수밖에 없다는 특성을 가진다.

자의 동기가 비도덕적이었다고 해서 내부고발이 성립하지 않는 것은 아니다.

2) Terrance McConnell Whistle-blowing(2005)

앞의 경우와 관련해서 말하자면, 어떤 정보가 폭로할 만한 가치가 있는 고급정보라고 한다면, 당연히 아무나 그 정보에 접근할 수 없을 것이다. 그리고 어떤 비리를 고발하기 위해서는 그 비리에 접근할 만한 위치에 있어야 하며, 그런 위치에 오르기 위해서는 알고서 또는 부지불식간에 그 비리에 직·간접적으로 관여내지는 연루될 수밖에 없는 상황에 놓일 수 있다. 한편 뒤의 경우와 관련해서 말하자면, 예를 들어 사병이 군대의 비리를 폭로하기 위해서 탈영을 해야만 한다가나 또는 비리에 관한 정보를 채증하기 위해서 그 고용인이 무단 침입을 할 수밖에 없는 상황에 처할 수 있다. 요컨대 자신의 손이 더럽혀지지 않고서는 공적이거나 사회적인 이익을 도모할 수 없다는 이 점에서 내부고발은 소위 말하는 더러운 손의 문제(the problem of dirty hands)와 유사한 면이 있다.³⁾

다섯째, 내부고발행위란 제도 속에서 발생하는 비리 자체를 궁극적으로는 그 제도 자체의 메커니즘이나 절차를 통해서 해결해야 함에도 불구하고, ‘제도의 실패의 부담을 개인이 지는 행위’라는 특성을 가진다. 내부고발이란 존재론적으로 제도의 성립에 앞서는 행위가 아니라 제도의 성립을 전제로 한 행위이다. 그런데 현실적 시장의 불완전성으로 인한 시장의 실패처럼, 현실적 제도의 불완전성으로 인해서 제도의 실패가 발생할 수 있는 것이다. 다시 말해, 내부고발이란 부정부패를 막을 의무가 있는, 제도 내부의 감독기관이, 더 나아가 국가기관이 했어야 했을 행위를 개인이 대리해서 하는 행위라는 성격을 가진다.

여섯째, 어떤 내부고발의 경우에 있어서 내부고발행위란 주체적인 삶을 살고자 하는 개인이 자신의 정체성을 구성하는 행위라는 특성을 가진다. 자신이 누구인지, 어떤 사람인지, 즉 자신의 정체성(identity)은 자기 자신에 대한 자기이해에 근본적으로 의거해 있다고 할 수 있다. 이런 정체성은 자신이 어떤 대상을 소중히 여기거나 애착을 가지는, 그리고 애착을 가진다는 이 사실에 책임을 지려는 그런 태도에 의해서 구성된다고 할 수 있다.

여기서 대상은 자신의 자식처럼 구체적인 어떤 것일 수도 있고, 자유경쟁과 같은 정치적 이념처럼 추상적인 어떤 것일 수도 있다. 내가 자신의 자식에 애착을 가지고 있고, 자식의 비행에 대해서 책임을 통감하려고 할 때에 나는 부모로서의 정체성을 가지는 것이다. 또한 자유경쟁이라는 이념을 누군가가 반박을 할 경우에, 거기에 대해서 내가 진정으로 그리고 적극적으로 반론을 제기하고자 한다면, 나는 자유시장주의자로서의 정체성을 가지는 것이다. 어떤 대상을 소중히 여기면서 소중히 여긴다는 그 사실에 책임을 지려는 이와 같은 태도가 다른 아닌 충실성 또는 충성(loyalty)인 것이다.

내부고발행위는 충실성 또는 충성이라는 덕목과 깊은 연관이 있는데, 왜냐하면 내부고발이란 정의, 평등, 공익추구 등의 가치에 대한 내부고발자의 충실성에서 비롯된 행위일 수 있을 것이기 때문이다. 그런데 주지하다시피, 고발을 당한 조직이나 그 구성원들은 내부고

3) Matthias Schmidt는 ‘내부고발’과 ‘더러운 손의 문제’ 간의 유사한 면을 언급하고 있다. “Whistle Blowing” Regulation and Accounting Standards Enforcement in Germany and Europe - An Economic Perspective (International Review of Law and Economic, 25, 2005)

발자를 흔히 ‘배신자’로 규정한다. 그렇다면 내부고발자는 조직의 안위와 이익을 저버렸다는 의미에서 정말로 배신자인가? 이는 충성의 의미를 어떻게 규정할 것이냐에 달려있다고 본다.⁴⁾ 본 논문에서는 자아의 정체성을 구성하는데 있어서, ‘자신의 외부에 존재하는 것들(가령, 조직)에 대한 충성’보다 ‘자기 자신의 내면적 가치에 대한 충실성’이 보다 더 근본적이라고 본다. 그렇다면 내부고발이란 자신의 내면적 가치로서의 정의, 공정성, 이타성, 직업적 소명의식 등의 가치를 지키고, 그리고 그러한 가치들을 소중히 여겨온 자신에 대해서 책임을 지려는 의식에서 발원한 실존적 결단이라고 할 수 있다. 단순히 조직의 구성원으로서의 삶이 아니라, 자기 삶의 주인으로서의 주체적 삶을 영위하고자 하는 고양된 의식에서 비롯된 결단이라고 할 수 있다.

Ⅲ. 함의

지금까지 내부고발의 여섯 가지 특성들을 논의하였다. 내부고발이란 비리와 관련된 정보를 외부에 고발함으로써 사회적 유익이 발생하는 행위로서, 심판이 되려는 행위이며, 피해를 가해야만 하는 행위이고, 자신이 연루 내지는 관여될 수 있는 행위이며, 제도의 결함을 개인이 부담하는 행위이며, 주체적인 삶을 살려는 개인이 자신의 정체성을 구성하는 행위라고 할 수 있다. 이제, 각각의 특성에 대한 함의를 논의하고자 한다.

위의 첫 번째 특성에 따르자면, 내부고발행위란 ‘내부의 비리와 관련된 정보를 외부에 폭로함으로써 사회적 유익을 발생시킨다’는 특성을 가진다. 이 특성은 내부고발에 관해서 이의가 없이 수용될 수 있는 기본적인 특성이라고 할 수 있다. 가령, Shaw와 Barry에 따르자면, “내부고발이란 피고용인이 고용인이나 조직의 불법적이거나 비도덕적인 행위를 공중에 알리는 것을 말한다.” (Moral issues in business William H. Shaw Vincent Barry 13th 2016 Wadsworth Publishing; 13 edition (January 1, 2015) 윤혜진(2009)과 이윤복(2015)도 이와 같은 정의에 근거해서 내부고발을 논의하고 있다. 그런데 위에서 말했듯이, 내부고발에 대해서 내가 언급한 첫 번째 특성에서는 내부고발이 성립하는데 있어서, 조직의 비리를 알리는 내부고발자의 동기의 내용은 영향을 미치지 않는다. 그 이유는 내부고발을 통해서 가져올 도덕적으로 정당화될 수 있는 사회적인 순이익이 존재하느냐가 내부고발에서는 본질적이기 때문이다. 비유컨대, 우리가 자선 단체에 기부를 할 경우에, 그 기부행위가 도덕적으로 정당화될 수 있는 사회적 순이익을 가져온다면, 우리 자신의 동기가 이기적인지 아니면 이타적인지는 그 기부행위에 대한 칭찬가능성과 관련되는 것이지 기부행위의 성립조건으로 보는 것은 부적절하다고 생각된다.⁵⁾

4) 관련된 논의는 윤혜진(2013), 이윤복(2015)

그런데 내부고발의 첫 번째 특성에 따르자면, 내부고발은 반드시 사회적 유익을 발생시킬 수 있어야 하는 것이다. 그렇다면 사회적 유익이란 무엇인가? 3가지 종류의 유익을 언급할 수 있다.⁶⁾ 문제의 비리를 내부고발함으로써 첫째 현재나 미래에 발생할 수 있을 그와 같은 비리를 방지하거나 억제할 수 있어야 한다는 것이다. 즉 예방적(豫防的) 이익이 있어야만 한다. 만약 내부고발을 하더라도 그 비리를 방지하거나 억제하는 데 소용이 없다고 한다면, 문제의 내부고발을 (조직을 포함해서 다른 누군가에게 심대한 피해를 입힐 수도 있는 행위들) 과연 해야 할 이유가 있는지를 숙고해 보아야 할 것이다. 둘째 설령 현재나 미래의 비리를 막거나 억제하는 데는 설령 소용이 없다고 하더라도, 내부고발을 함으로써 과거에 그 비리를 저질렀던 자를 처벌할 수 있고, 피해를 보았던 자에게 적절한 보상을 할 수 있어야만 한다. 즉 교정적(矯正的) 이익이 있어야만 한다. 셋째 설령 문제의 비리를 내부고발하는 것이 예방적 이익이나 교정적 이익을 가지지 않는다고 하더라도, 비리에 대한 일반 시민들의 경각심을 높이고 다른 종류의 비리를 저지르거나 저지를 경향이 있는 자들에게 교훈이 되어야 할 것이다. 즉 계도적(啓導的) 이익이 있어야만 한다. 요컨대 예방적인, 교정적인, 그리고 계도적인 사회적 유익이 있다면 내부고발을 하는 것은 도덕적으로 정당화될 수 있는 것이다.

두 번째 특성에 따르자면, 내부고발이란 선수가 아닌 ‘심판이 되려는 행위’라는 특성을 가진다. 문제는 선수에게 요구되는 규범과 심판에게 요구되는 규범이 충돌할 수 있다는 것이다. 예를 들어보자. 축구 경기에서 어떤 포지션을 맡느냐에 따라서 그에 합당한 권한과 책임이 부여되거나 요구된다. 마찬가지로, 우리는 한 조직에서 어떤 역할을 맡음으로써 그 역할에 따르는 권한이나 책임을 지게 된다. 또한 조직에 신의성실하고 조직에 위해가 되는 행위(가령, 기밀누설 등의 행위)를 하지 말아야 할 의무도 발생하는 것이다. 요컨대 조직의 일원으로서 우리는 역할에 요구되는 규범, 곧 역할의 도덕(role morality)을 준수해야 하는 것이다. 반면, 조직의 일원이 아닌, 한 인간으로서 우리는 일반적인 도덕원칙(general moral principles)을 준수해야 하는 것이다. 가령, 차별을 해야 할 정당한 이유가 없다면 타인을 공정하게 대우해야 한다거나, 무고한 타인을 죽이거나 상해를 가하는 등의 그른 일을 해서는 안 된다거나, 거짓말을 해서는 안 된다는 등의 도덕원칙들을 준수할 것이 도덕적으로 요구

5) 반면에 Davis는 동기의 내용이 도덕적이어야 한다는 조건을 전제하고서 내부고발을 정의하고 있다. “내부고발이란 대강 다음과 같이 정의될 수 있는데, (a) 도덕적으로 정당한 조직에 속한 개인이 (b) 조직의 정상적인 채널에서 벗어나서 (c) 도덕적으로 허용될 수 있는 이유들 때문에 (d) 조직의 심각한 부당행위를 알리는 것.”이다. Whistleblowing (The International Encyclopedia of Ethics, Hugh LaFollette, ed., 2013)

그리고 본 논문에서는 지면관계상 논의하지 않겠지만, 내부고발의 정의와 관련해서 De George (2014)의 내부고발이 도덕적으로 허용되거나 정당화될 수 있는(morally permissible or justifiable) 3가지 조건과 그리고 여기에다가 2가지 조건을 추가한 도덕적으로 의무적인(morally mandatory) 조건 5가지도 참고할 필요가 있다.

6) 3가지 종류의 사회적 유익은 Terrance McConnell(2005)의 주장을 바탕으로 필자가 제시한 것이다.

된다. 그런데 우리가 조직의 구성원이 될 경우에, 역할의 도덕과 일반적인 도덕원칙은 충돌할 수 있으며, 선수의 관점을 가질지 심판의 관점을 가질지를 선택해야만 하는 상황에 놓일 수 있다.

내부고발자가 심판의 입장에 서게 된다는 바로 이 점은 고발당한 거의 모든 조직들이 왜 내부고발자를 배척하거나 보복하려고 하는지를, 그리고 동종 업계에서 왜 그 자를 채용하려고 하지 않는지를 이해가능하게 설명해 준다. 내부고발자는 더 이상 ‘우리’가 아니라, 우리 밖에 있는 ‘그들’로 인식되는 것이다. 도덕적인 배려를 해야 할 대상을 정하는 기준으로서, 내부인과 외부인의 구분은 우리에게 근원적일 수 있다.

내부인/외부인이라는 기준의 현실적 정당성은 현대 사회의 적대적(adversary) 환경 속에서 더욱 강화된다. 알다시피, 현대의 조직들 대부분은 서로 간에 생존경쟁을 벌이고 있다. 전통적인 이익추구 집단인 기업들이나 정당들을 포함해서, 병원이나 대학 등도 도태될 위험 속에서 적대적인 무한 경쟁을 하고 있는 것이다. 이런 환경 속에서 아군과 적군의 구별은 결정적이다. 모두에게 정의롭거나 공평한 어떤 원칙을 준수하려는 곧 심판이 되려는 자는 아무와도 한 편이 될 수 없는 것이다. 새로운 구성원을 선발하는 면접이란 단지 업무능력이 탁월한 또는 품성이 훌륭한 인재를 뽑는데 있는 기능만을 하는 것은 아니다. 실상, 바른 말을 하는, 그래서 때로는 조직의 부당한 행위와 타협하지 않는 자가 아니라, 조직과 한 편이 되어서 선수로 뛸 수 있는지를 식별하고 가늠하는 기능도 하는 것이다.

셋째 내부고발은 누군가(S1)의 이익을 증진 내지는 보호하기 위해서, 누군가(S2)에게 ‘피해를 가해야만 하는 행위’라는 특성을 가진다. 우선 내부고발자가 S1도 S2도 아닌 경우를 생각할 수 있다. 또한 내부고발자가 S1인 경우도 생각할 수 있다. 반대로 S2에 속하는 경우도 생각할 수 있다. 그런데 S2에는 비리와 연루된 직장 상사 등이 포함될 수 있지만, 내부고발을 고민했지만, 실행의 단계까지는 이런저런 이유로 나아가지 못 한 자들도 포함될 수 있다. 그런데 이러한 상황에서 내부고발을 할 경우에, 내부고발자의 행위는 이런저런 이유로 내부고발을 하지 못 한 자들은 비도덕적이라거나, 비리를 승인하고 있다거나 비겁하다는 식으로 간주될 수 있는 것이다. 따라서 내부의 비리를 외부에 폭로하기 이전에 그 비리를 시정할 내부의 채널이 있는지, 비리를 막을 이 내부에 존재하는지를 충분히 탐색해야 할 의무가 있다고 본다.

넷째 어떤 종류의 내부고발에 있어서는, 내부고발행위는 내부고발자 자신의 그 비리에 관여내지는 연루될 수 있으며, 내부고발을 하기 위해서 절차상 자신이 또 다른 형태의 불법을 저지를 수밖에 없다는 특성을 가진다. 예컨대, 세간의 이목을 끌었던 영화로 ‘신세계’가 있다. 이 영화에서 경찰조직은 은밀한 범죄를 소탕하기 위해서 신임 경찰(이정재 역)을 그 기업(범죄집단)에 심어 놓는다. 말하자면, 경찰조직은 그 신임 경찰로 하여금 기업의 비리를 폭로하는 내부고발과 유사한 기능을 수행하도록 만든 것이다. 그런데 역설적이게도 그 신임 경찰은 오히려 경찰조직을 배신하고 그 범죄집단의 우두머리가 된다. 이 영화는 여기서 문제삼고 있

는 그런 내부고발을 다룬 영화는 아니지만, 어떤 비리에 대해서 내부고발을 하기 위해서는 고발을 하는 자가 그 비리에 직간접적으로 연루되어야 한다는 측면을 잘 보여주는 영화이다.

우리의 공익신고보호법에서도 내부고발의 위와 같은 특성을 충분히 고려한 조항이 있는데, 제14조(책임의 감면 등)이다. 이 조항에 따르면 ① 공익신고등과 관련하여 공익신고자등의 범죄행위가 발견된 경우에는 그 형을 감경하거나 면제할 수 있다. ② 공익신고등과 관련하여 발견된 위법행위 등을 이유로 공익신고자등에게 징계를 하거나 불리한 행정처분을 하는 경우 위원회는 공익신고자등의 징계권자나 행정처분권자에게 그 징계나 행정처분의 감경 또는 면제를 요구할 수 있다. 이 경우 요구를 받은 자는 정당한 사유가 있는 경우 외에는 그 요구에 따라야 한다.

다섯째 특성에 따르자면, 내부고발이란 제도의 실패를 개인이 부담하는 행위라는 특성을 가진다. 내부고발을 이렇게 이해한다면, 내부고발로 인해 내부고발자가 입을 피해에 대한 보상의 성격을 다르게 이해해야 하며, 보상의 수준도 획기적으로 개선해야 한다고 본다. 일부의 많은 사람들은 내부고발자를 양심적인 실존적인 결단에 따라서 용기있는 행위를 한 자로 칭송한다. 또한 그 행위를 칭찬하는 차원에서, 법과 제도는 내부고발자에게 부당한 차별이 가해지는 것을 금지시키고, 원래 가졌던 직책이 보장되도록 해주며, 일정 수준의 (실상, 상당히 부족해 보이는) 포상금을 지급할 것을 요구한다. 이러한 조치는 매우 중요하다고 본다. 그러나 이러한 조치 속에서는 고발하는 행위 자체가 개인의 소관사항이 아니라 실상은, 사회의 소관사항이었다는 점이 제대로 드러나지 않는 것 같다. 이 시점에서 사회제도나 사회조직의 존재이유는 무엇인지를 생각해 보자. 가령, 기업은 왜 존재해야 하는가? 부정부패나 비리를 저지르지 않는 그룹으로써 사회에 해악을 끼치지 않는다는 조건 하에서 자신의 고유한 본성을, 곧 경제활동을 수행하는 것이 기업의 존재이유라고 할 수 있다. 이런 존재이유가 몰각되지 않도록 규제해야 할 책임은 기업 내부의 감독기관이나 정부에 있다고 할 것이다. 결국 내부고발이란 관리감독할 기업이나 정부의 실패를 전제하고 있는 것이다.

조직과 특히 정부의 책임을 논의하기 위해서 필자는 국가와 정부를 구분하고자 한다. ‘정부’를 국가의 이념을 구현할 수 있는 가장 광범위한 사회조직으로 보고자 한다. 한편 국가는 그 모든 구성원들에게 이념적 차원에서 평등한 배려와 평등한 존중(equal concern and equal respect)를 다해야 정치적 정당성을 확보할 수 있는 것이다. 따라서 다수는 침묵함에도 비리에 맞서서 특정한 개인으로 하여금 양심에 의거한 실존적 결단을 내리게 하는 상황에 내몰리도록 하는 것은 모든 구성원들을 평등한 배려와 평등한 존중으로 대우해야 할 국가의 이념에 부합하지 않는 것이라고 할 수 있다. 정부는 이러한 국가의 이념에 직접적으로 규제를 받는 가장 광범위한 사회조직이다.

물론, 민간영역이든 공공영역이든 간에, 부도덕한 의도를 가지고 비리를 저지르는 사람들이, 또는 자신이 몸담은 조직을 위한다는 명분으로 사회에 위해를 가하는 사람들이 있다. 그런 행위를 저지른 자들은 당연히 도덕적이고 법적인 개인적 책임을 져야 할 것이다. 그런

데 위에서 언급한 사회조직의 존재이유에 비추어 보자면, 비리를 막으려는 책임은 근원적으로는 사회조직이나 이것들을 규제할 정부에 있다고 해야 할 것 같다. 따라서 법을 통해서 내부고발을 한 자에게 상금을 수여하는 정부의 조치는 근본적인 측면에서 보자면 훌륭한 행위에 대한 칭찬의 성격이 아니다. 이 칭찬은 내부고발을 권장하기 위한 사회적 목적에 이바지하는 파생적인 의의를 가지는 것이다. 내부고발이란 공정한 경쟁규칙이 지배하는 달리기 경주에 참여해서, 자신의 능력으로 말미암아 우승을 한 경우와는 다르다. 즉 부정의한 또는 부패한 배경 속에서 사회적 조직의 존재이유에 부합하는 기능을 대신해서 실현하고자 하는 개인의 실존적 결단인 것이다. 따라서 (사회조직을 포함해서) 정부의 내부고발자를 배려하는 조치의 본질은 정부 자신이 했어야 했을 행위를 못 한 것에 대해서 그 정부가 빚을 갚는 것이다. 그렇기 때문에 자신의 역할을 다 못 한 정부는 내부고발자의 삶을 보호하고 지원하는 데 있어서 지금보다도 훨씬 더 적극적으로 나서야만 하는 것이다.

여섯째 내부고발이란 주체적인 삶을 살고자 하는 개인이 자신의 정체성을 구성하는 행위라는 특성을 가진다. (모든 내부고발은 아닐지라도) 내부고발이란 한 마디로, 개개의 구체적인 관계를 끊고, 보편적인 어떤 이상에 따라서 살려는 결단이라고 할 수 있다. 우리의 삶이란 특정한 관계들의 중첩이라고 할 수 있다. 나는 누군가의 자식이거나 아버지이고, 남편이자 아내이며, 누군가의 상사이거나 동료 또는 부하이며, 누군가와는 학연이나 지연으로 맺어져 있다. 그런데 이런 관계들은 그 관계에 기반해서 특별한 도덕적 의무를 우리에게 요구하고 부과한다. 내가 무엇을 해야만 하는지는 어떤 관계의 그물 속에서 어떤 위치를 차지하고 있는지에 따라서 달라진다. 가령, 아버지로서의 해야 할 의무, 조직의 일원으로서의 해야 할 의무, 상사로서 해야 할 의무 등이 있는 것이다. 이러한 관계들은 나의 정체성을 구성하는 중요한 요소이다. 이를 ‘관계적’ 정체성이라고 부를 수 있다. 그러나 이러한 관계가 요구하는 바가 개인적 관점에서는 도덕적으로 정당화될 수 있다고 하더라도, 사회적 관점에서는 부당한 것으로 판명되는 것은 드물지 않다.

내부고발이란 조직 속에서의 관계가 요구하는 바를 극복하고, 관계적 정체성을 넘어서 정의나 공정성, 공익추구 등의 도덕적 가치에 의거한 삶을 선택하는 말하자면 ‘보편적’ 정체성을 추구하는 것이라고 할 수 있다. 우리는 조직 속에서 조직이 요구하는 규범이나 관행을 준수하면서 안정을 누릴 수 있다. 그러나 그 안정이 우리가 추구해야 할 유일한 또는 가장 지배적인 가치가 아닐 수 있는 것이다. 내부고발이란 개인적으로 맺어진 관계를 떠나서, 자신이 승인한 어떤 보편적인 가치나 이상을 지향하는 삶을 사는 것이며, 그런 점에서 삶의 주체성을 찾아가는 것이라고 볼 수 있다. 어떤 사람들에게는 자신이 추구하는 도덕적 이상이나 가치에 따라서 자신을 완성시키려는 욕구가 있는 것이다. 나와 사적이고 구체적이고 직접적이고 자연발생적인 관계에 있는 사람들로부터의 애착이나 존경만이 아니라, 나에게 타인인 그런 사람들로로부터도 존경을 받으려는, 말하자면 ‘사회적’ 존경에 대해서도 인간 존재는 열망을 가지고 있는 것이다. 물론 관계 속에서의 충성과 친밀함과 배려를 추구하려는

삶 역시 주체적인 삶이 될 수 있다. 그러나 충성이나 친밀함이나 배려는 집단내부 지향적인 덕목이기 때문에, 서로 다른 가치관, 종교관 등을 가진 다원적인 사회적 삶에서는 제한적인 타당성만을 가질 수 있다. 내부고발자의 갈등은 내부 지향적인 덕목들과 외부 지향적인 덕목인 평등, 공정성, 정의 간의 갈등이며, 내부고발자는 고양된 가치를 실현하려는 자아로의 상승을 도모하려는 자라고 할 수 있다.⁷⁾ 내부고발자는 관계 속의 가치인 충성, 친밀성, 배려보다는 보편적 가치인 정의와 공익을 추구한 것이다. 물론 누구든지 간에 공평하고 정의롭게 대하려는 사람은 아무에게도 친구가 될 수 없을 수 있다. 그렇기 때문에 외롭기 십상인 것이다. 그럼에도 불구하고 자신이 추구하고 싶은 이상이나 가치에 따라서 자신의 삶을 주도적으로 이끄는 것이 '삶의 주체성'이라면, 삶의 주체성이 드러나는 그 현저한 형태가 내부고발이라고 할 수 있다.

IV. 결론

조직의 정의롭지 못 하거나 부정의한 행위에 대한 내부고발이나 공익신고에 관한 우리 사회의 인식은 어떠한가? 일각에서는 헌신적인 행위로 칭송을 한다. 하지만, 다른 일각에서는 어리석은 행위로 인식하거나 조직에 대한 배신으로 치부하곤 한다. 내부고발에 대한 부정적인 또는 소극적인 태도는 어쩌면 내부고발에 대한 인식 개선을 위한 범정부적 차원의 사회적 운동이 부족하기 때문이지 모른다. 예컨대 흡연이 한 때는 멋으로 여겨진 적도 있었지만, 이제는 병적이고 어리석은 행위로까지 치부되고 있다. 흡연에 대한 인식이 현재처럼 변화되고 금연운동이 사회적으로 성공하게 된 것은 흡연의 해악에 대한 지속적이고 전방위적인 홍보가 한 몫을 했다고 본다. 이점은 내부고발에 대한 인식 개선에 시사하는 바가 크다고 본다.

내부고발이란 앞서 언급했듯이 제도의 실패로 인해서 야기된 현상이다. 따라서 그 본성에 비추어 보자면, 내부고발행위란 비리에 맞서는 개인적 차원의 칭찬받을 행위가 아닌 것이다. 실상, 법과 제도나 정부가 했어야 했을 책임을 일부의 개인이 대신 하는 행위인 것이다. 따라서 그들에 대한 배려와 보상의 성격은 개인능력에 대한 칭찬이 아니라 제도나 정부가 진 빚을 갚는 것으로 보아야 할 것이다.

7) 나는 이 논문에서 단순히 포상금을 목적으로 제보를 하는, 소위 파파라치의 문제는 다루지 않고 있다. 그런 문제를 다루기 위해서는 '감시'와 내부고발에서의 그 '고발'이 개념적으로 어떻게 다른 지를 철학적으로 규명할 필요가 있다. 감시와 고발의 개념적 차이를 직관적으로 이해하기 위해서, 배신과의 관계를 살필 필요가 있다. 즉, 감시 관계에서는 배신이 성립하지 않지만, 고발 관계에서는 성립한다. 고발 관계에서 배신이 성립하는 까닭은 서로에게 도덕적으로 합당하게 기대할 수 있는 어떤 것이 존재하기 때문이다. 관건은 그 도덕적인 합당한 기대가능성의 성격, 수준, 의미 등을 규명하는 일이다. 자세한 논의는 다른 논문에서 전개하고자 한다.

참고문헌

- 김혜진, (2013), 내부고발: 과연 배신인가?, 철학연구, 제128집
- 이윤복, (2015), 내부자고발의 도덕성과 적법성, 철학연구 제134집
- De George, (2014), Whistle-Blowing (*Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality*, W. Michael Hoffman, Robert E. Frederick, Mark S. Schwartz, Wiley-Blackwell; 5 edition)
- Michael Davis, (2013), Whistleblowing (*The International Encyclopedia of Ethics*, Hugh LaFollette, ed.)
- Michael Hoffman & Mark Schwartz, (2015), The Morality of Whistleblowing: A commentary on Richard T. Ge George, Journal of Business Ethics, 127
- Matthias Schmidt, (2005), "Whistle Blowing" Regulation and Accounting Standards Enforcement in Germany and Europe - An Economic Perspective (International Review of Law and Economic, 25)
- Terrance McConnell Whistle-blowing, (2005), (*A Companion to Applied Ethics*, R. G. Frey and Christopher Heath Wellman, ed.)
- Michael Hoffman, Robert E. Frederick, Mark S. Schwartz ed., (2014), Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality Wiley-Blackwell; 5 edition

투고일자 : 2016. 06. 16

수정일자 : 2016. 06. 29

게재일자 : 2016. 06. 30

<국문초록>

내부고발의 핵심적인 특성들과 그 함의

강 철

본 논문에서는 내부고발의 핵심적인 특성들 여섯 가지를 제시하고 각각의 함의에 대해서 논의한다. 내부고발이란 첫째 비리와 관련된 정보를 외부에 고발함으로써 사회적 유익이 발생하는 행위로서, 둘째 심판이 되려는 행위이며, 셋째 피해를 가할 수 있는 행위이고, 넷째 내부고발자 자신이 연루 내지는 관여될 수 있는 행위이며, 다섯째 제도의 결함을 개인이 부담하는 행위이며, 그리고 여섯째 주체적인 삶을 살려는 개인이 자신의 정체성을 구성하는 행위라고 할 수 있다.

주제어: 내부고발, 사회적 유익, 정체성