



미국의 내부고발자 및 보복 관련 현황과 이슈

홍성훈 (미국 럿거스대학교 노사관계 및 인적자원관리 전공 박사과정)

■ 머리말

내부고발이라는 말을 들었을 때 떠오르는 이미지가 무엇일까? 혹자는 그 의기를 훌륭하다고 칭찬할 수도 있고, 어떠한 사람들은 치기 어린 행위나 계란으로 바위를 치는 행위로 치부할 수 있다. 또 다른 누군가는 그 용기를 칭찬하면서도 자신의 조직에서 굶어 부스럼이 생기지 않기를 바랄 수도 있다.

이러한 내부고발 이슈가 팬데믹 기간 동안 미국과 유럽 등지를 중심으로 확산되고 있다. 특히 거대 IT 기업들에서 내부고발이 두드러지게 발생한다.¹⁾ 페이스북 노동자 프랜시스 하우스겐은 기업 내부 문건들을 언론사와 미국 정부에 유출해 국민적 공분과 정부의 진상조사를 이끌어낸 바 있다. 또 애플과 프로젝트 계약을 했던 토마스 르 보니에크는 애플의 시리 시스템이 음성 녹음을 통해 개인의 사적 데이터를 수집했다며 유럽 정부 기관들에 처벌을 요청했다.²⁾ 구글 노동자 레베카 리버스 역시 구글이 미국 관세국경보호청(CBP)과 협력해 트럼프 행정부의 불법 이민 억제 정책인 가족분리정책을 돕고 있다고 폭로하기도 했다.³⁾

1) Vox, "Big Tech's Employees are One of the Biggest Checks on Its Power", 2021.12.29.

2) Business Insider, "An Apple Whistleblower Has Publicly Slammed the Company, Claiming It Violated 'Fundamental Rights' after Siri Recorded Users' Intimate Moments without Consent", 2020.5.20.

3) Vox, "Google Fired an Employee Who Questioned Its Work with Customs and Border Protection", 2019.11.25.

이렇듯 내부고발은 점차 중요한 이슈가 되고 있으며, 기업 내부의 부조리뿐 아니라 사회 부조리에 대한 고발 기능도 한다는 점에서 전 사회적인 이슈라고 할 수 있다. 이 글에서는 내부 고발 문제의 현황 및 이슈에 대해 다뤄본다.

■ 내부고발의 정의 및 현황

내부고발은 개인이 범법 행위에 관한 정보를 그 사실을 모르는 이들에게 알리는 행위를 의미한다.⁴⁾ 작업장 문제와 관련한 내부고발은 크게 직장 내부에서의 고발과 외부(사회)로의 고발로 나뉜다. 직장 내부에서의 고발이 부패문제나 안전 위반, 사기 등 기업 내부에서 벌어지는 부당한 상황을 조직 내 채널을 통해 책임자에게 보고함으로써 조직 운영에 도움을 주는 것을 의미한다면, 외부로의 고발은 고발 내용을 언론이나 SNS를 통해 조직 밖으로 공개 및 폭로하는 것으로서 주로 조직 차원에서의 해결이 어렵다고 판단될 때 이뤄진다.⁵⁾

내부고발의 주요 목적은 조직에서 일어나는 부당한 일에 대해 문제를 제기하고 기업을 더 윤리적이고 정의롭게 경영하는 것이다. 하지만 기존 관행을 고발하고 개혁하려는 내부고발의 취지상 늘 조직으로부터 환영받는 것은 아니며, 오히려 여러 비난에 직면하기도 한다.

특히 내부고발은 사용자로부터의 보복 문제로 이어진다. 미 노동부는 사용자(또는 관리자 및 감독자)가 법률 위반 폭로 행위를 사유로 노동자를 해고하거나 여타 불리한 조치를 취하는 것을 보복으로 간주한다.⁶⁾ 불리한 조치에는 해고, 강등, 위협, 급여 삭감 등이 포함된다.

노동부 산하 산업안전보건청(OSHA) 통계에 따르면(그림 1 참조), 2016년 이후 내부고발 및 보복 관련 고소 횟수가 연 3천 건을 상회하는 것으로 나타났다. 2010년 이전만 해도 연간 고소 건수가 2천 건 초반대였음을 볼 때,⁷⁾ 최근 10년간 고소 건수가 많이 증가한 것을 알 수

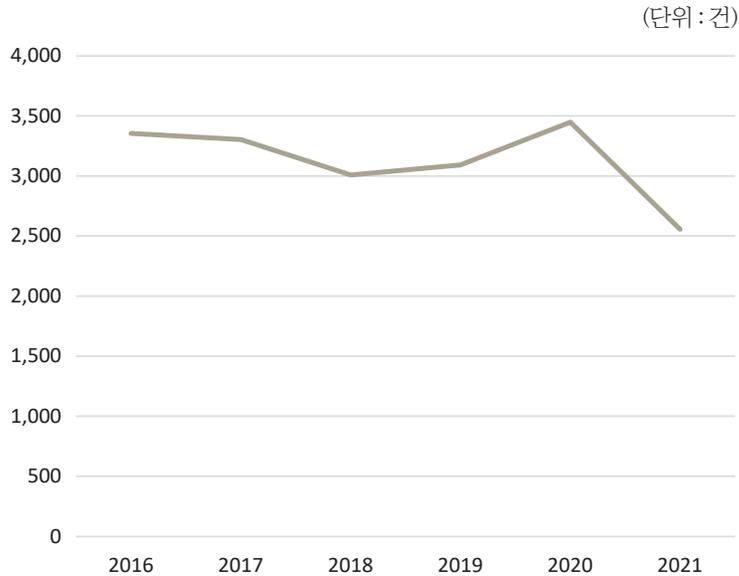
4) National Whistleblower Center(2022), "What is a Whistleblower?", <https://www.whistleblowers.org/> (2022.6.14).

5) Integrity Line, "Defining Whistleblowing in the Workplace", 2022.3.25.

6) U.S. Department of Labor(2022), "Whistleblower Protections", <https://www.dol.gov/> (2022.6.14).

7) OSHA(2017), "Cases Received : FY2007-2017", <https://www.whistleblowers.gov/> (2022.6.21).

[그림 1] 내부고발 및 보복 관련 고소 접수 건수(2016~2021년)



자료: OSHA(2022), “Data and Statistics for FY16 to FY21”, <https://www.osha.gov/> (2022.6.14), 필자 정리.

있다. 다만 2021년의 경우 그 수가 줄어들었다.⁸⁾

내부고발 관련 법 규정들은 노동자를 보복으로부터 보호하는 것을 골자로 한다. <표 1>은 주로 어떤 법과 관련해 내부고발 및 보복 관련 고소가 이루어졌는지를 보여주는데, 2021년을 기준으로 전체 고발의 약 4분의 3은 산업안전보건법에 집중되는 것으로 나타났다. 산업안전보건법은 작업장 안전 관련 문제에 관한 내부고발 및 보복으로부터 노동자를 보호하는 역할을 한다. 그다음으로는 육상교통지원법(STAA), 연방철도안전법(FRSA), 금융사기 관련 내부고발 및 보복과 관련된 사베인-옥슬리법(SOX), 그리고 21세기 항공투자 및 개혁법(AIR21)이 뒤를 이었다.

8) [그림 1]은 OSHA 웹사이트에 기재된 것을 기준으로 작성했지만, 2021년 수치는 향후 업데이트될 가능성도 있다. 다음 기사에서는 OSHA에서 2021년에만 4,600건이 넘는 고발을 접수한 것으로 기록하고 있다. The PEW Charitable Trusts, “COVID Underscores Lack of Whistleblower Protections”, 2022.2.14.

<표 1> 법 규정별 내부고발 및 보복 관련 고소 접수 건수(2021년, 상위 5개 법)

(단위: 건)

법 규정	고발접수 건수
산업안전보건법(OSHA)	1,891 (74.0%)
육상교통지원법(STAA)	202 (7.9%)
연방철도안전법(FRSA)	168 (6.6%)
사베인-옥슬리법(SOX)	69 (2.7%)
21세기 항공투자 및 개혁법(AIR21)	57 (2.2%)

자료: [그림 1]과 동일.

이러한 노동자 보호 노력에도 불구하고, 고소는 주로 부정적 결과로 이어지는 것으로 나타났다. [그림 2]를 보면, 최근 6년간 내부고발 및 관련 고소가 긍정적 결과로 이어진 경우는 4분의 1에 불과했다. 특히 2021년 3,156건의 고소 결과를 보면, 인용으로 결정된 경우는 39건에 불과했고, 부정적 결과 2,371건 중 상당수에 해당하는 1,805건이 기각으로 끝났다.

내부고발에 대한 보복 실태와 보복 가능성은 내부고발을 더 어렵게 만든다. 범법행위를 보고한 이들 중 22%가 그로 인해 보복을 경험했으며, 범법행위를 목격했지만 보고하지 않은 이들 중 46%는 보복에 대한 두려움 때문에 폭로를 단념했다고 한다.⁹⁾ 또한 작업장 관련 문제를 제기한 이들 중 33%가 이후 해고되었다. 노골적인 보복이 아니더라도 내부고발은 조직의 관행을 거스른다는 점에서 환영받지 못하는 경우가 대부분이다. 무엇보다 경미한 직장 내 괴롭힘은 조직 내부에서 감지되기 어렵다는 점에서¹⁰⁾ 내부고발에 대한 장벽은 여전히 높다.

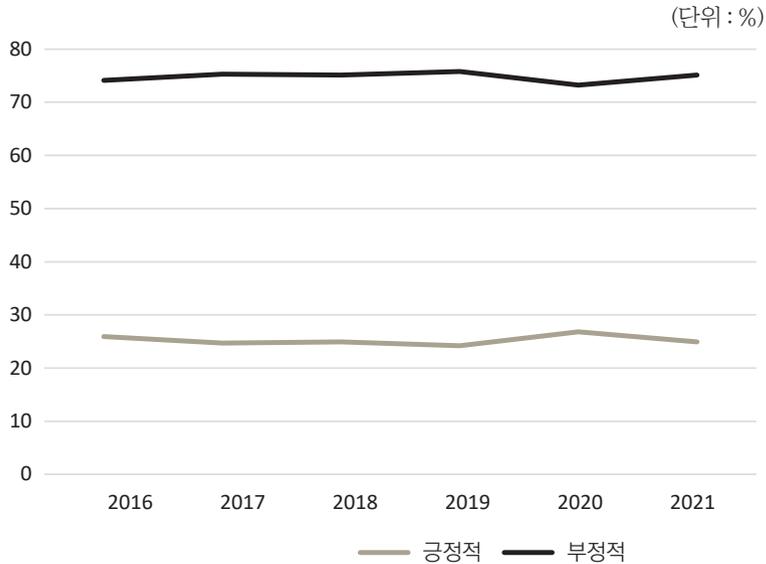
하지만 내부고발 시스템을 활용한 내부고발 정보의 습득이 기업문화와 재무상태에 기여한다는 주장에 따라,¹¹⁾ 기업이 내부고발 시스템을 적극 활용하여 문제를 기업 내부에서 해결해야 한다는 주장도 제기된다. 기업 컴플라이언스 및 투자자 관계, 지속가능성 등에 관한 클라우드 서비스를 제공하는 EQS 그룹의 상무이사인 모리츠 호만은 내부고발에 대한 기업 및 정

9) BrandonGaille, "23 Important Whistleblowing Statistics", 2017.5.23.

10) Integrity Line, *op.cit.*

11) CNBC, "Whistleblowers Ultimately Help Their Companies Perform Better, A New Study Shows", 2022.11.24.

[그림 2] 내부고발 및 보복 관련 고소에 관한 긍정적 및 부정적 결과 추이
(2016~2021년)



주: 긍정적 결과에는 인용, 조정, 기타조정이 포함되고 부정적 결과에는 기각, 재심신청, 철회가 포함됨.

자료: [그림 1]과 동일.

부의 다섯 가지 오해를 소개하는 한편, 내부고발 시스템이 갖는 장점을 강조했다.¹²⁾ 기업 및 정부의 오해와 걱정은 다음과 같다. 첫째, 내부고발자가 기업의 평판에 해를 끼친다는 점, 둘째, 내부고발은 결국 기소로 이어질 가능성이 높다는 점, 셋째, 내부고발이 익명으로 동료들에 대한 근거 없는 보고서를 작성하는 등의 방식으로 악용될 수 있다는 점, 넷째, 내부고발 시스템으로 인해 문제가 과다하게 보고될 것이라는 점, 마지막으로 내부고발자가 보복을 두려워할 것이라는 점이다. 이러한 근거로 기업들은 내부고발 자체를 두려워하고 막고 싶어 하지만, 호만은 도리어 기업 내부의 고발 시스템이 필요하다고 본다. 즉 내부 시스템을 통해 많은 고발 정보를 입수함으로써, 외부 폭로, 기소 및 그에 따른 평판 하락을 막고 경영상의 부조리를 막을 수 있다는 것이다.

12) Integrity Line, *op.cit.*

■ 팬데믹 기간 동안의 내부고발

그렇다면 최근 팬데믹 기간 동안의 내부고발 이슈는 어떠한 경향을 보이고 있을까? 우선 팬데믹 기간 동안 의료시스템 문제나 관련 안전 규정 및 노동법 위반, 사생활 침해 등이 만연해지면서 전 세계적으로 그에 대한 폭로가 이어졌고, 관련 당국 및 사용자는 이를 폭로한 의사, 과학자 및 노동자를 해고하는 식으로 대응했다.¹³⁾ 몇 가지 예를 들면, 시애틀의 한 응급실 의사가 코로나19 보호장비 및 검사가 불충분하다는 점에 대해 인터뷰를 진행했다가 해고당했고, 시카고에서는 천식을 앓고 있는 아버지를 돌보던 간호사가 근무 중 더 많은 보호 마스크가 필요하다고 동료들에게 이메일을 보냈다가 해고당했으며, 뉴욕에서는 아마존 창고 노동자 크리스티안 스톨스가 사용자 측이 충분한 보호 대책을 시행하지 않았다고 주장하다가 해고당하는 일이 발생했다.

[그림 2]에서 보았듯, 연방 및 주 당국에 대한 고발이 벌금 혹은 법적 조치와 같은 긍정적 결과로 이어지는 경우는 드물다.¹⁴⁾ 미 내부고발자센터의 변호사이자 이사회 의장인 스티븐 쿤은 OSHA에 진정을 제기하여 만족스러운 결과를 얻을 확률이 1% 정도라면 낙인이 찍힐 확률은 100%라며 현실의 문제점을 지적했다. 또 고용관계가 독립계약자 형태로 이뤄졌을 경우 임금 등을 구제받기 어렵다는 문제도 제기된다. 미 노동부의 감찰 보고서에서도 팬데믹 기간 동안 OSHA에 접수된 내부고발자 보복 신고가 크게 증가한 반면, OSHA 내부고발자 프로그램 담당 직원 수는 감소했다는 점을 들며, 실제 정부기관의 보호 조치가 강력하지 않음을 비판했다.¹⁵⁾

이러한 상황을 개선하기 위해 팬데믹 기간 동안 내부고발자 보호를 강화하려는 움직임이 나타나고 있다. 장기간 상원에 계류 중인 단결권보호법(PRO Act) 제202항에는 노사관계 보고 및 공개법(LMRDA)이 내부고발자 보호를 포함하도록 하여, LMRDA 위반을 폭로하는 내

13) Feinstein, S.(2020), "COVID-19: The Largest Attack on Whistleblowers in the World", *Government Accountability Project*, <https://www.whistleblower.org/> (2022.6.15).

14) The PEW Charitable Trusts, *op.cit.*

15) Berkowitz, D. and S. Thompson(2020), "OSHA Must Protect COVID Whistleblowers Who File Retaliation Complaints", *National Employment Law Project*, <https://www.nelp.org/> (2022.6.18).

부고발자를 보복으로부터 보호하도록 명시하도록 수정하는 사항이 담겼다.¹⁶⁾ 또한 복직뿐 아니라 이자를 포함한 체불임금 지급 등의 구제책도 포함되어 있다.

연방 차원의 법 개정에 더해 주 차원에서도 변화의 움직임이 나타나고 있다. 뉴욕 주의 경우, 전·현직 노동자 및 독립계약자에게 징벌적 손해배상을 하는 안을 포함해 여러 가지 구제책을 시행하기로 했다.¹⁷⁾ 특히 보복 행위의 정의를 넓힘과 동시에 사용자로 하여금 노동자에게 내부고발 보호에 관한 정보를 고지하도록 요구한다는 점에서 규제가 한층 강화된 것으로 볼 수 있다.¹⁸⁾ 콜로라도 주에서도 2022년 5월 31일 내부고발자 보호를 강화하는 법안을 개정했는데, 노동자와 독립계약자 모두 건강 및 안전수칙 위반에 대해 고발할 수 있도록 했고 그에 대한 보복을 금지했다.¹⁹⁾ 이 법은 5인 이상 노동자 혹은 독립계약자를 고용한 사용자에게 적용된다. 뉴욕 및 콜로라도 주를 시작으로 향후 다른 주에서도 관련 규정이 마련 및 시행될지 주목된다.

팬데믹 기간에 발생한 내부고발에서 마지막으로 주목할 점은 IT 업계에서의 내부고발이 주로 여성 노동자를 중심으로 이뤄졌다는 것이다. 그 요인으로는 IT 산업에 종사하는 여성이 상대적으로 소수이고 조직력이 약해 조직에 대한 소속감이 낮아 부당한 행위를 감수하고 합리화할 필요성도 덜 느낀다는 점을 들 수 있다.²⁰⁾ 익명성이 보장될 때 여성 등 취약계층의 발언권이 더 높아진다는 점을 고려하면,²¹⁾ 향후 법안을 통해 익명의 내부고발 여건이 안정적으로 조성될 경우 소외계층을 중심으로 내부고발이 활성화될 가능성도 있어 보인다.

결국 이는 내부고발에서 보복을 막는 첫 단계가 익명성의 보장임을 시사한다. 물론 기업 내부 차원에서도 고발을 활성화하기 위해 익명성을 충분히 보장해야 하지만,²²⁾ 외부에 폭로하

16) Whistleblower Network News, “Whistleblower Advocates Call for Senate Action on Stalled PRO Act”, 2022.5.25.

17) SHRM, “New York Significantly Expands Its Whistleblower Law”, 2022.2.10.

18) The National Law Review, “New York Expands Protections for Whistleblowers”, 2022.1.4.

19) SHRM, “Colorado Expands Whistleblower Protections for Health and Safety Violations”, 2022.6.16.

20) The Conversation, “Why Are So Many Big Tech Whistleblowers Women? Here is What the Research Shows”, 2022.6.6.

21) *Ibid.*

22) Integrity Line, “Anonymous Reporting : Why Companies Should Allow It”, 2022.3.25.

는 과정에서도 익명성이 최대한 보장되어야 한다. 그렇게 함으로써 특히 취약계층에 있는 노동자가 부조리한 문제에 대해 목소리를 낼 수 있을 것이다.

■ 맺음말

미국에서 진행되고 있는 내부고발자 보호 관련 법 개정 논의에서 보듯, 내부고발 이슈는 더 이상 소수의 일탈 혹은 굵어 부스럼으로 치부할 수 없다. 오히려 이러한 문제제기에 대해 무조건 거부하기보다 어떻게 내부적으로 수용할 수 있을지에 대한 고민이 필요하다. 또한 기업의 부당한 행위를 고발함으로써 사회가 얻는 편익이 높은 사례들이 있다는 점에서, 내부고발자 보호 강화 논의는 더욱 활발해질 가능성이 높다. **KLI**