〈표지면지〉

Contents

인 사 말 / 정의당 국회의원 **류호정**
정의당 국회의원 **배진교**
정의당 국회의원 **심상정**

발제문
1. **채용비리처벌특별법’의 필요성과 제정안 검토** 1
권영국 변호사, 전 정의당 노동본부장

토론문
1. **채용비리처벌 특별법 제정에 대한 의견** 17
서채완 민변, 변호사
2. **은행권 채용비리 현황** 25
김득의 금융정의연대 대표
3. **‘공정한 경쟁’이라는 환상을 넘어** 43
김영민 청년유니온 사무처장
4. **「채용비리 처벌에 관한 특례법안」에 대한 청년참여연대 의견** 51
조희원 청년참여연대 사무국장
5. **일자리, 살자리 무엇 하나 쉽지 않은 청년들을 위하여** 61
김채란 민달팽이 유니온 정책기획국장
6. **토론문** 67
정해명 공인노무사, 정의당 비상구 자문의원
7. **채용비리 자체보다 업무방해 유무만을 따지는 은행** 75
이명선 셜록 기자

인사말

반사회적 범죄 채용비리 엄벌해 정의를 바로 세워야 합니다.

안녕하세요. 정의당 국회의원 류호정입니다.

정의당 국회의원 류호정

채용비리는 사회정의를 무너뜨리는 반사회적 범죄행위입니다. 한국사회가 '돈'과 '백', '연줄'이 통하는 곳이냐고 물어본다면 누가 자신있게 '아니오'라고 말할 수 있겠습니까.

지난 2016년 강원랜드 사건은 전 국민에게 큰 충격과 허탈감을 안겨주었습니다. 국민의 혈세로 운영되는 공기업인 강원랜드에서 2012년부터 2013년까지 이뤄진 500여명 규모의 공개채용에서 95% 이상이 부정 청탁으로 선발했다는 사실이 드러났습니다. 이후 정부의 전방위적인 공공기관 채용비리 특별점검이 이뤄지면서 채용비리의 민낯이 적나라하게 드러났습니다.

공공기관만의 문제도 아닙니다. 은행권 채용비리도 연이어 터져 나왔습니다. 우리은행은 '청탁명부'를 따로 만들어 이른바 '관리'라는 것을 했습니다. 고위공직자, VIP고객, 내부 임직원 자녀 등을 부당하게 합격시켰습니다.

하나은행은 임원면접 점수조작으로 소위 SKY대학 출신은 합격시키고, 합격해야 했던 타 대학 출신은 불합격했습니다. "회장님 각별히 신경"이라고 쓰인 메모가 전달된 국민은행은 '할아버지 찬스'를 사용한 의혹을 받고 있는 윤종규 회장은 셀프 연임 논란에도 3연임에 성공했습니다.

은행권 채용비리 관련 재판기록을 살펴보면 대법원에서 최종 유죄판결이 났지만 부정 채용자 61명 중 41명은 그대로 근무 중인 것으로 확인됐습니다. 은행들이 2018년 자발적으로 '채용절차 모범규준'을 만들었지만 법적 규범력이 없기 때문에 제대로 지켜지기 어렵습니다. 부정 채용자의 채용취소와 탈락자 구제를 위한 법안이 마련되어야 하는 이유입니다.

사회 전반에 만연한 채용비리를 근절하지 않는 한 정의로운 사회는 어불성설입니다. 채용비리의 개념, 적용 범위, 처벌 규정, 피해자에 대한 구제방안 마련 등 내용이 포함된 입법 마련이 시급합니다.

오늘 입법공청회에 발제를 맡아주신 권영국 변호사님께 감사의 인사를 드립니다. 그리고 토론에 참석한 민변 서채완 변호사님, 김득의 금융정의연대 대표님, 김영민 청년유니온 사무처장님, 조희원 청년참여연대 사무국장님, 김채란 민달팽이유니온 정책기획국장님, 정해명 정의당 비상구 자문위원 노무사님, 이명선 셜록 기자님 그리고 사회를 맡아주신 강민진 정의당 청년정의당 창당준비위원장님 감사합니다.

오늘 자리에서 논의된 내용을 바탕으로 부족한 점은 보완하고, 입법 준비에 본격적으로 나서겠습니다. 일상이 된 채용비리, 이제 끝내야 합니다. 그 길을 제가 앞장서겠습니다.

감사합니다.

정의당 국회의원 류호정

인사말

정의당 국회의원 배진교

저는 지난 국정감사에서 채용비리로 대법원의 확정판결을 받은 61명 중 절반이 넘는 41명이 버젓이 근무하고 있다는 사실을 밝혔습니다. 채용비리 문제가 완전히 드러났음에도 전혀 바로잡히지 않고 있는 것입니다.

채용을 청탁한 사람은 처벌받지 않고, 그 청탁을 실행한 사람만 처벌되고, 채용 청탁의 수혜자는 계속 직장을 다니고, 채용 청탁의 피해자는 구제받지 못하고 있습니다. 이 문제를 제대로 해결하지 못한다면, 대한민국의 미래는 없습니다.

이미 심각한 자산 격차로 인해 부모의 자산이 자녀의 출발점이 되는 이 사회에서, 부모에 의해 직업까지 결정된다면, 대한민국은 자산과 직장이 대물림되는 신분사회로 완전히 전락하고 말 것입니다.

"니네 부모를 원망해. 돈도 실력이야." 부모의 재산과 신분이 세습되고, 그것이 정당화되는 현실을 잘 보여준 한 마디입니다. 우리 국민은 이 불의한 현실을 바꾸기 위해 촛불을 들어 정권을 바꾸고, 지방 권력을 바꾸고, 국회 구성까지 바꿔주었습니다. 세습의 고리를 끊고, 정의를 바로 세우라는 것이 국민의 명령입니다. 그렇다면 채용비리 특별법은 선택이 아니라 필수입니다.

그래서 정의당은 여러 목소리를 듣고, 잘 준비된 채용비리 특별법을 발의하려고 합니다. 지난 20대 국회에서 채용비리 과련 법안들은 모두 임기만료로 폐기됐지만, 21대 국회는 달라야 합니다. 반드시 채용비리 문제를 바로잡겠습니다.

오늘 공청회를 함께 준비해주신 류호정 의원님, 심상정 의원님, 사회를 맡아주신 강민진 청년정의당 창당준비위원장님, 발제해주실 권영국 정의당 전 노동본부장님, 토론에 참여해주신 여러분과 자리에 참석해주신 여러분, 모두 진심으로 감사드립니다. 우리 청년들은 오랜 취업난에 코로나 위기까지 겹쳐, 높아만 가는 취업의 벽 앞에서 힘겨운 나날을 보내는 중입니다. 그런 청년들이 채용비리라는 좌절만은 더 겪지 않도록, 이를 근절할 제도적 방안들이 꼼꼼하게 논의되었으면 좋겠습니다.

감사합니다.

정의당 국회의원 배진교

인사말

정의당 국회의원 심상정

안녕하세요. 정의당 심상정입니다.

오늘 '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회가 열리게 된 것을 무척 기쁘게 생각합니다. 준비에 애써주신 류호정 의원님과 배진교 의원님께 먼저 감사의 말씀을 전합니다. 발제를 맡아주신 권영국 변호사님과 토론을 위해 귀중한 시간 내어주신 모든 분들께도 진심으로 감사드립니다.

제가 지난 2017년 10월 국정감사장에서 "연필은 죄가 없다"고 우리은행의 채용비리를 고발한 것이 벌써 3년 전의 일입니다. 국정원 자녀, 금감원 임원 자녀, VIP 고객자녀 등이 113:1의 경쟁률과 무관하게 청탁으로 채용된 사건이었습니다. 또 이듬해에는 하나은행이 공채 과정에서 소위 SKY대학 출신과 해외유학파의 최종점수를 높이는 채용 조작을 벌인 것을 밝혀냈습니다. 하나은행은 국민은행과 함께 채용 시 남성 지원자의 점수를 의도적으로 높여 여성을 조직적으로 차별한 점도 드러났습니다. 우리 청년들의 마음에 피멍이 들게 만든 사건이었습니다.

도저히 그대로 둘 수 없었기에 '채용비리 근절을 위한 3개 법안'인 채용절차법 개정안, 남녀고용평등법 개정안, 금융사지배구조법 개정안을 즉시 준비해 발의했지만, 20대 국회 종료와 함께 모두 자동폐기되고 말았습니다. 청년들의 분노가 극에 달하고, 정치권에서 여러 말들을 쏟아냈지만 바뀐 것은 하나도 없는 실정입니다. 이번에 청년 당사자인 류호정 의원께서 '채용비리처벌 특별법'을 대표발의한다는 소식을 듣고, 이제 채용비리는 확실히 끝장을 볼 수 있겠구나 하고 한 시름 덜었습니다.

제가 '채용비리 근절 3법'을 발의한 후 들었던 내용 중, 성별과 출신 지역 고려를 처벌하는 것이 남녀고용평등법에 의거한 성별할당제나 지방대육성법에 의한 지역인재 채용과 충돌한다는 문제제기는 법안을 다듬을 때 살펴보면 좋을 사항이라고 생각합니다. 오늘 공청회를 통해 더 다양한 의견과 지혜가 모아져, 정말 채용비리를 근절할 수 있는 확고한 법안이 우리 청년의 손으로 만들어질 수 있기를 바랍니다.

감사합니다.

정의당 국회의원 심상정

‘채용비리처벌 특별법’ 제정을 위한 입법공청회

발제문

‘채용비리처벌특별법’의 필요성과 제정안 검토

권영국 변호사, 전 정의당 노동본부장

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

'채용비리처벌특별법'의 필요성과 제정안 검토

권영국 변호사, 전 정의당 노동본부장

1. 들어가며

전근대적인 신분사회에서 특권신분층의 지위와 신분을 세습하기 위해 음서제도라는 것이 있었다. 고려와 조선시대에 특권신분층인 공신과 양반 등의 신분을 우대하고 유지하기 위해 후손들을 관리로 뽑았던 제도이다. 신라시대에 공신의 자식에게 관직을 주었던 사례를 따르고 중국의 음보제를 수용하면서 왕족이나 중신의 후손을 관리로 임용했다. 고려시대의 음서제도는 점차 범위가 확장되고 나이의 제한이 없어지면서 확대되어 문벌 귀족 중심 사회의 세습에 기여했다. 조선시대에는 초기에 음서제도를 축소했으나 후기에 이르면서 과거로 관리가 되기 어려워지자 음서제도를 이용해 출사하는 경우가 많았다. 조선시대가 망해갈 무렵에는 매관매직이 성행했다.

채용비리란 특권층이 자신의 자식이나 후손들에게 안정된 지위를 물려주기 위한 신분사회의 음서제도와 돈으로 자리를 샀던 매관매직 그 중간쯤에 위치해있다. 채용비리는 특권과 반칙을 허용한다는 점에서 공정한 사회에 대한 믿음을 파괴하는 대표적인 폐습이다. 전근대적이고 부패한 사회일수록 개인의 노력과 능력이 아닌 그의 배경이 그의 운명을 결정한다. 돈 있고 백 있는 부모의 존재가 개인의 능력이 되고 취업에서의 합격을 결정한다. 선망하는 기업의 입사 시험에서 점수는 조작되고 순서는 뒤집어진다.

채용비리를 방치한다면 개인의 노력과 공정성에 대한 믿음은 물거품이 되고 우리 사회는 특권과 반칙이 용인되는 사회로 전락하게 된다. 개인의 자유와 권리 신장 그리고 평등한 사회를 근대적인 가치로 추구해온 인류의 노력을 무위로 돌리는 일이다.

채용비리가 끊이지 않고 있다. 그럼에도 정작 부정하게 채용을 청탁한 자와 그 청탁의 수혜자는 현행 법제도 하에서 처벌을 받지 않거나 법적인 책임에서 빗겨나 있다. 일반적인 법 감정과는 너무도 거리가 멀다.

지난 20대 국회에서 채용비리를 규제하기 위한 관련 법안이 발의됐으나 제대로 심의되지 못하고 임기만료로 폐기됐다.

부정한 청탁자를 처벌하지 못하고 그 수혜자에 대한 적정한 조치를 하지 못한다면 채용비리를 근절하기는 어렵다. 부와 지위가 세습되는 사회가 되지 않도록 하기 위해서는, 특권과 반칙이 용인되는 사회가 되지 않도록 하기 위해서는 채용비리는 없어져야 한다. 채용비리를 규제할 입법이 반드시 필요한 이유이다. 채용비리를 근절하기 위한 입법이 제21대 국회에서는 제정되길 희망한다.

본 발제문에서는 채용비리 현황과 문제점, 20대 국회의 관련 입법활동, 채용비리처벌특별법의 필요성, 류호정 의원이 발의를 준비하고 있는 특별법의 주요내용 및 검토의 순서로 살펴보기로 한다.

2. 채용비리 현황과 문제점

가. 채용비리 현황

정부 및 공공기관, 그리고 사회 전반의 비리를 감시하고 이를 방지해야 할 국회의원들이 오히려 권력형 채용비리의 당사자가 되어 사회적 공분을 일으켰다. 대표적인 사례로는 아래와 같다.

권성동 의원의 강원랜드 채용비리 사건 - 2012 ~ 2013년, 새누리당 권성동 의원이 법사위 여당 간사를 맡고 있던 당시, 강원랜드에 자신의 보좌관과 지인, 지지자의 자녀 등을 채용토록 청탁한 사건이다. 강원랜드에서 2012년부터 2013년까지 이뤄진 500여명 규모의 공개채용에서 95% 이상이 부정 청탁으로 선발했다는 사실이 드러났다.

김성태 의원의 자녀 KT부정입사 사건 - 2012 ~ 2014년, 김성태 새누리당 의원이 국회 환노위 위원을 역임하고 있던 당시 이석채 전 KT회장이 2012년 국정감사 증인으로 채택되지 않도록 하는 대신 자신의 딸을 KT에 채용토록 청탁한 혐의를 받고 있는 사건이다.

정우택, 김재경, 김영주 의원의 신한은행 채용비리 사건 - 2013 ~ 2016년, 정우택 국회 정무위원장(2014년 6월~2016년 5월), 김재경 정무위원회 여당간사(2012년 7월~2014년 5월), 김영주 정무위원회 야당간사(2012년 7월~2014년 5월) 지위에서 피감기관인 신한은행에 지역 언론사 사주 자녀, 지역구 구의원 자녀 등을 채용 청탁한 혐의를 받고 있는 사건이다.

'아빠찬스', '남친아빠찬스'로 화제가 된 전남대병원 사건(2019년 10월 국감) - 전남대병원 사무국장 ㄱ씨는 조카가 채용될 당시 서류·면접 심사위원으로 참여해 최고점 부여했다. 2018년 병원에 채용된 그의 아들은 1등으로 합격하고 아들의 여자 친구 역시 합격하였는데, 이들이 채용될 때 ㄱ사무국장은 시험 관리위원으로 참여했다. 당시 전남대병원 합격자 10명 중 '병원실습' 경력이 한 줄밖에 없는 사람은 ㄱ씨 아들과 아들의 여자친구 둘 뿐, '아빠 찬스'와 '삼촌 찬스'를 넘어 '남친 아빠찬스' 까지 갔다고 지적되었다.

2018년 1월 29일 정부의 '공공기관 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선방안'발표에 따르면, 전국 1,190개 공공기관·지방공공기관·기타 공직유관단체의 지난 5년간 채용과정을 전수조사하였는데 946개 기관 및 단체에서 총 4,788건의 지적사항이 적발됐다. 10곳 가운데 무려 8곳에서 비리가 확인된 셈이다. 그 중 109건에 대해 수사 의뢰하였고, 225건에 대해 징계와 문책이 뒤따랐고, 8개 현직 공공기관장에 대한 해임이 추진됐다.

최근에도 채용비리는 좀처럼 줄지 않고 있다. 행정안전부는 지난 7월 19일 올해 상반기 지자체를 상대로 특별감찰을 실시한 결과 채용비리 등 생활 속 불공정행위 57건을 적발했다고 밝혔다. 제주도 감사위원회는 같은 달 9일 도 산하 기관에서 채용업무 부적정 사례 32건을 확인했다고 발표했다. 앞서 정부는 지난해 2월 공공기관 1205곳을 대상으로 한 전수조사에서 채용비리 182건을 적발하기도 했다.

민간기업도 예외는 아니다. 경찰은 2013~2015년 LG전자 한국영업본부 사원 공개채용 과정에서 부정채용 대상자 명단이 있다는 첩보를 바탕으로 수사를 진행 중이다. 금융권에서도 채용비리 사건이 연달아 발생하면서 금융정의연대 등 시민사회단체들이 진상 규명을 요구하기도 했다.

나. 채용청탁자에 대한 수사 및 처벌 부재

채용 청탁 등의 혐의로 기소된 대부분의 청탁을 의뢰한 갑의 지위에 있는 사람은 수사를 받지 않거나 수사를 받더라도 무죄 판결을 받았고, 청탁을 받아 이를 수행한 사람은 업무방해 혐의 등으로 유죄판결을 받았다.

KT 채용비리 사건의 경우 1심에서 이석채 전 KT회장 및 임직원은 업무방해죄로 유죄판결 선고를 받은 반면 청탁자였던 김성태 의원은 무죄 선고를 받았다.

신한은행 채용비리 사건의 경우 1심에서 조용병 신한은행 회장 및 임직원은 유죄인 반면 김영주, 김재경, 정우택 의원은 공소장과 판결문에서 구체적인 채용청탁 혐의사실이 드러났음에도 수사조차 받지 않았다.

이처럼 채용비리의 청탁자인 국회의원들은 수사를 받지 않거나 기소가 되더라도 무죄판결을 받고, 채용비리의 청탁을 받아 이를 수행한 기업의 대표 및 임직원들만이 업무방해 혐의로 유죄판결을 받는 상황이 지속되는 한 국회의원에 의한 권력형 채용비리는 사라지지 않을 것임은 명백하다.

은행 채용비리에 대한 검찰 수사 및 재판 진행경과 (2020.6.24. 기준)

	건수	담당	일자	수사 경과
우리은행	37	서울북부지검	17년10월17일	- 심상정 의원, 국정감사에서 채용비리 의혹 제기
			17년11월07일	- 우리은행 본점 및 자택 압수수색
			17년12월02일	- **이광구 우리은행장 사임**
			18년 2월02일	- 이광구 전 우리은행장 등 6명 업무방해로 불구속 기소
		서울북부지법	19년 1월10일 (1심)	- **이광구 전 우리은행장 징역 1년 6개월 선고, 구속**
				- 전 부행장 징역 10개월, 집행유예 2년 선고
				- 전 인사부장 징역 1년, 집행유예 2년 선고
			19년 6월 20일 (2심)	- **이광구 전 우리은행장 징역 8개월 선고**
				- 전 부행장 무죄 선고
				- 전 인사부장 벌금 2천만원 선고
		대법원	20년 3월3일	- **이광구 전 우리은행장 징역 8개월 확정**
				- **전 부행장 무죄 확정**
				- **전 인사부장 벌금 2천만원 확정**
국민은행	368	서울남부지검	18년 2월06일	- 국민은행 본점 및 윤종규 회장실 압수수색
			18년 3월06일	- 인사팀장 구속
			18년 3월14일	- 채용비리 인사 관련자 자택압수수색
			18년 3월23일	- 채용팀장 구속
			18년 4월20일	- 전 인력지원 부장 구속
			18년 5월14일	- 전 경영지원 그룹 부행장 및 HR본부장 구속 (국민은행 양벌규정으로 불구속 기소)
		서울남부지법	18년 10월26일	- **국민은행 벌금 500만 원** - **인사팀장 등 3명 징역 1년, 집행유예 2년 선고** - **전 HR본부장 징역 10개월, 집행유예 2년 선고**
하나은행	239	서울서부지검	18년 2월28일	- 은행장실 및 본점 압수수색
			18년 3월07일	- 본점 인사부 추가 압수수색
			18년 3월30일	- 인사부장 출신 본부장 2명 구속
			18년 4월13일	- 전 인사부장 2명 구속
			18년 6월14일	- 함영주 은행장 등 4명 불구속 기소 (하나은행 양벌규정으로 불구속 기소)
대구은행	24	대구지검	18년 3월20일	- 전 인사부장 및 인사채용 담당자 사전구속영장 청구 - 법원, 구속영장 기각
			18년 3월22일	- 채용비리 수사 상층부 증거확보 및 확대수사
			18년 3월28일	- 전 인사부장 사전구속 영장 재청구(영장 발부)
			18년 3월29일	- **현 DGB금융지주 박인규 회장 사임**
			18년 4월17일	- 전 인사부장 구속
			18년 5월18일	- 박인규 전 대구은행장구속
				- 전 경영기획본부장 등 6명 불구속 기소

	건수	담당	일자	수사 경과
		대구지법	18년 9월21일 (1심)	- **박인규 전 대구은행장 징역 1년 6개월 선고** - 전·현직 임직원 14명 징역6개월~1년, 집행유예 2년, 벌금 300만~700만원 선고
		대구고법	19년 4월3일 (2심)	- **박인규 전 대구은행장 징역 1년 6개월 선고(원심 판결 인정)**
		대법원	19년 10월18일	- **박인규 전 대구은행장 징역 1년 6개월 확정**
부산은행	3	부산지검	18년 3월8일	- 박재경 전 BNK금융지주 사장 구속
			18년 3월20일	- 강동주 BNK저축은행 대표 업무방해 혐의 구속
				- 부산은행 마케팅 전략부 압수수색
			18년 3월27일	- 비리연루 부산시청 압수수색
			18년 4월23일	- 전 부산시 세정담당관 구속
				- 성세환 전 부산은행장 및 수석부행장 불구속 기소
		부산지법	18년 7월24일 (1심)	- **박재경 전 BNK금융지주 사장 징역 1년 2개월 선고**
				- **강동주 BNK저축은행 대표 징역1년, 집행유예 2년 선고**
				- 전 인사부장 징역8개월, 집행유예2년 선고
			19년 1월(1심)	- **성세환 전 부산은행장 징역 1년 선고**
		부산고법	18년 12월14일 (2심)	- **박재경 전 BNK금융지주 사장 징역 1년 선고**
				- **강동주 BNK저축은행 대표 항소 기각**
				- 전 인사부장 벌금 1천500만원 선고
			20년 2월 (2심)	- **성세환 전 부산은행장 징역 2년, 벌금 700만원 선고 (주가조작 사건과 병합 심리)**
		대법원	20년 5월28일	- **성세환 전 부산은행장 징역 2년, 벌금 700만원 확정 (주가조작 사건과 병합 심리)**
광주은행	24	광주지검	18년 2월28일	- 광주은행 본점 인사부 압수수색
			18년 3월01일	- 채용비리 연루 인사 담당자 전보조치
			18년 5월4일	- 인사담당자 중 2명 구속, 2명 불구속 기소
		광주지법	19년 8월(1심)	- **인사담당자 4명 징역 6개월~1년, 집행유예 2년 선고**
			20년 5월20일 (2심)	- **인사담당자 4명 징역 6개월~1년, 집행유예 2년 선고(항소 기각, 원심 판결 인정)**
신한은행	154	서울동부지검	18년 5월11일	- 금융감독원, 신한금융에 대한 채용비리 검사 결과 발표
			18년 6월	- 신한은행 압수수색
			18년 8월30일	- 전 인사부장 2명 구속
			18년 10월10일	- **조용병 신한금융지주 회장 구속영장 기각**
			18년 10월31일	- 신한은행 채용비리 수사결과 발표 - 조용병 회장 등 8명 불구속 기소
		서울동부지법	20년 1월(1심)	- **조용병 회장 징역6월, 집행유예 2년 선고**

다. 채용비리 수혜자에 대한 조치 부재

채용비리의 수혜자인 부정입사자들은 채용청탁비리 혐의가 밝혀졌음에도 직장에서 대부분 자신의 지위를 그대로 유지하며 근무하고 있다.

국회는 강원랜드 채용비리가 드러나자 2018년 2월 공공기관 부정 합격자에 대한 채용 취소를 가능하게 하는 '공공기관의 운영에 관한 법률 개정안'을 통과시켰다. 부정청탁을 받은 임원 등에 대한 처벌은 물론 공공기관에 채용비리로 합격한 자에 대한 채용 취소 등의 조치를 할 수 있는 법적 근거가 마련되었다.[1] 그러나 공기업과 달리 민간기업에 대해서는 채용비리 합격자의 입사를 취소할 수 있는 법률적 근거가 존재하지 않는다. 또한 기업의 대표 등이 자신의 지위를 이용하여 인사에 개입한 경우 위력 혹은 위계에 의한 업무방해죄로 처벌할 수 있지만 ‘채용비리 수혜자’에 대한 조치와 관련하여 명시적 규정은 존재하지 않는다.

채용비리는 수혜자와 채용을 청탁한 사람이 동일인이 아니라는 특징이 있다. 실제 수혜자는 부정한 방법으로 입사한 부정 합격자들이지만 입사 청탁을 넣은 사람은 이들 본인이 아닌 경우가 태반이다. 부정합격자 자신이 직접 청탁을 하지 않은 경우, 부정합격자에 대해 입사 취소 등의 처리를 할 법적 규정은 존재하지 않는다.

이런 상황에서 만약 채용과정의 불법을 이유로 면직처분을 한다고 하더라도 당사자들이 소송을 제기하면 ‘부당해고’로 판정될 가능성도 배제할 수 없다. 이런 이유로 부정합격자들의 입사를 취소해야 한다는 여론이 급등하였음에도 금융기관을 비롯한 채용비리가 발생한 민간기업들이 이 문제에

---

1) 공공기관의 운영에 관한 법률 제52조의3(비위행위자에 대한 수사 의뢰 등) ① 공공기관은 투명하고 공정한 인사운영 등 윤리경영을 강화하기 위하여 노력하여야 한다.
② 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 대통령령으로 정하는 비위행위(이하 "비위행위"라 한다)를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우로서 제1항에 따른 윤리경영을 저해한 것으로 판단되는 경우 해당 공공기관의 임원에 대하여 검찰, 경찰 등 수사기관과 감사원 등 감사기관(이하 "수사기관등"이라 한다)에 수사 또는 감사를 의뢰하여야 한다. 이 경우 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 임명권자에게 직무를 정지시킬 것을 건의 · 요구할 수 있다.
③ 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 제2항에 따른 수사기관등의 수사 또는 감사 결과에 따라 필요한 경우 해당 공공기관 임원을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의 · 요구할 수 있다. 다만, 운영위원회의 심의 · 의결을 거쳐 임명된 임원을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의하는 경우에는 운영위원회의 심의 · 의결을 거쳐야 한다.
[본조신설 2018. 3. 27.]
제52조의4(채용비위 행위자 명단 공개) ① 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우로서 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제2조에 따라 가중처벌되는 경우 운영위원회의 심의 · 의결을 거쳐 그 인적사항 및 비위행위 사실 등을 공개할 수 있다.
② 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2018. 3. 27.]
제52조의5(채용비위 관련자 합격취소 등) ① 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우 해당 채용비위로 인하여 채용시험에 합격하거나 승진 또는 임용된 사람에 대하여는 운영위원회의 심의 · 의결을 거쳐 해당 공공기관의 장에게 합격 · 승진 · 임용의 취소 또는 인사상의 불이익 조치(이하 "합격취소등"이라 한다)를 취할 것을 요청할 수 있다. 이 경우 운영위원회는 심의 · 의결을 하기 전에 그 내용과 사유를 당사자에게 통지하여 소명할 기회를 주어야 한다.
② 제1항에 따른 합격취소등의 기준 · 내용 및 소명 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2018. 3. 27.]

적극적으로 대응하지 못하고 있는 것도 현실이다.

은행연합회는 2018년 6월 '채용절차 모범규준'을 마련, 부정입사자 및 부정행위 관련자의 채용을 취소하거나 면직하는 방안을 제시했지만 강제성이 없는 자율규정이기 때문에 부정합격자들은 여전히 근무를 지속하는 상황이다.

라. 채용비리 피해자에 대한 구제 부재

채용비리의 수혜자인 부정입사자들이 근무를 계속하고 있는 반면 채용비리의 피해자, 즉 실제로는 합격했지만 부정한 처리로 인해 합격이 취소된 사람들을 구제할 수 있는 방법이 없다.

채용을 청탁한 사람은 처벌받지 않고, 채용청탁을 시행한 사람만 처벌이 되고, 채용청탁의 수혜자(부정입사자)는 여전히 직장을 다니고 채용청탁의 피해자(합격탈락자)는 구제를 받지 못하는 상황이 바뀌지 않는 한 대한민국의 채용청탁을 둘러싼 문제는 해결될 수 없다. 이로 인해 권력과 부모의 찬스를 사용할 수 없는 다수 청년들의 사회적 박탈감은 심화되고 사회정의의 구현은 더욱 어려워지게 된다.

마. 채용청탁을 방지할 법의 미비

현재 공무원에 대한 부정한 청탁과 금품 수수를 금지하는 법률로 '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률'(부정청탁금지법)이 제정되어 있다.

하지만 부정청탁금지법은 공직자 및 언론인을 대상으로 하는 부정청탁을 규제하기 위한 법이지 민간기업에 대한 부정청탁을 규제하는 법은 아니다. 게다가 부정청탁을 한 자에 대해서는 형사처벌이 아닌 과태료 처분만을 할 수 있게 되어 처벌 규정 자체가 매우 미약한 실정이다.

유형	위반행위		제재 수준
부정 청탁 금지	● 공직자등에게 직접 부정청탁을 한 이해당사자		제재 없음
	● 공직자등에게 제3자를 통하여 부정청탁을 한 이해당사자		1천만원 이하의 과태료
	● 제3자를 위하여 부정청탁을 한 자	공직자등을 제외한 일반인	2천만원 이하의 과태료
		공직자등	3천만원 이하의 과태료
	● 부정청탁에 따라 직무를 수행한 공직자등		2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
금품등 수수 금지	● 직무 관련 여부 및 명목에 관계없이 1회 100만원 또는 매 회계연도 300만원 초과 금품등을 수수한 공직자등 ※ 배우자의 금품등 수수 사실을 알고도 신고하지 않은 공직자등 ※ 금품등을 공직자등이나 그 배우자에게 제공한 자		3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금 (몰수 · 추징 대상)
	● 직무와 관련하여 1회 100만원 이하의 금품등을 수수한 공직자등 ※ 배우자의 금품등 수수 사실을 알고도 신고하지 않은 공직자등 ※ 금품등을 공직자등이나 그 배우자에게 제공한 자		수수금액의 2배 이상 5배 이하 과태료
	● 외부강의등 초과 사례금을 수수한 후 신고 및 반환을 하지 아니한 공직자등		500만원 이하 과태료

부정청탁 금품수수시 과태료 등 처벌 표

ⓒ 국민권익위원회

부정청탁금지법에는 애초 법안에 포함되어 있던 '이해충돌방지 조항'이 국회 심의 과정에서 제외되었다. 이해충돌은 업무를 담당하는 '개인의 이익'과 공정한 업무를 통한 '조직의 이익'이 충돌하는 것을 말한다. 즉, 공익을 추구해야 할 의무와 책임을 가지고 있는 공직자가 직무를 수행할 때 자신의 사적인 이해관계가 관련되어 공정한 직무수행이 저해될 우려가 있는 상황을 말한다. 가령 국회의원이나 고위 공직자들이 피감독기관 등에 자녀 취업을 청탁하는 경우가 대표적이다. 우리나라의 경우 이익충돌 상황을 방지하기 위해 공직자윤리법에 '이해충돌 방지 의무'[2]를 명시하고 있으나 위반에 대해 형사처벌은 물론 과태료 등 아무런 제재규정을 두고 있지 않다.

이해충돌방지 조항에서는 공직자가 사적 이해관계가 있는 직무를 수행하는 것, 직무 관련자와 금전·부동산 등의 거래하는 것, 소속 기관에 가족이 채용되도록 하는 행위 등을 금지하고 있는데 국회는 '제한 대상이 포괄적이라 위헌가능성이 크다'는 이유로 이를 제외하였으며 이와 관련해 '제2의 김영란법'이라 불리는 '공직수행의 투명성 보장과 이해충돌 방지를 위한 법률안'이 국회에 제출된 바 있으나 19대 국회 종료와 함께 폐기되었다.

2) 공직자윤리법 제2조의2(이해충돌 방지 의무) ① 국가 또는 지방자치단체는 공직자가 수행하는 직무가 공직자의 재산상 이해와 관련되어 공정한 직무수행이 어려운 상황이 일어나지 아니하도록 노력하여야 한다.
② 공직자는 자신이 수행하는 직무가 자신의 재산상 이해와 관련되어 공정한 직무수행이 어려운 상황이 일어나지 아니하도록 직무수행의 적정성을 확보하여 공익을 우선으로 성실하게 직무를 수행하여야 한다.
③ 공직자는 공직을 이용하여 사적 이익을 추구하거나 개인이나 기관 · 단체에 부정한 특혜를 주어서는 아니 되며, 재직 중 취득한 정보를 부당하게 사적으로 이용하거나 타인으로 하여금 부당하게 사용하게 하여서는 아니 된다. 〈신설 2011. 7. 29.〉
④ 퇴직공직자는 재직 중인 공직자의 공정한 직무수행을 해치는 상황이 일어나지 아니하도록 노력하여야 한다. 〈신설 2011. 7. 29.〉[전문개정 2009. 2. 3.]

3. 채용비리 관련 20대 국회 입법활동

지난 20대 국회에서 채용비리 근절을 위해 발의된 법안들은 모두 임기만료로 폐기됐다.

대표적인 법안 중 하나가 심상정 의원이 2018년 5월 발의한 채용절차의 공정화에 관한 법률(채용절차법) 개정안이었다. 심상정의원안은 성별, 출신학교 등 구직자 직업능력과 무관한 기준으로 채용심사를 할 수 없도록 했다. 이를 위반하면 1년 이하의 징역, 1,000만원 이하의 벌금에 처한다는 처벌 규정도 담았다. 구직자나 제3자가 채용과 관련해 부당한 청탁이나 금전적 이익을 제공하면 채용을 취소할 수 있다는 조항이 추가됐다.

개정안은 부정한 행위가 발생하였다는 것을 확인한 경우 구직자의 채용을 취소할 수 있도록 하고 있는데, 구인자가 부정한 행위가 발생하였다는 것을 객관적인 방법으로 확인하지 않고 채용을 취소할 우려가 있고, 구직자 또는 제3자의 채용 관련 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 규정하고 있는데, '부당한'의 의미가 명확하지 않아 자의적으로 해석될 소지가 있다는 지적이 있었다.

민병두 전 의원은 2019년 1월 부정청탁금지법 개정안을 발의했다. 민병두의원안은 공직자가 민간인에게 부정청탁을 할 경우 2년 이하의 징역, 2000만원 이하의 벌금에 처하도록 했다. 현행법은 공직자에 대한 부정청탁을 금지하면서도 공직자가 지위를 이용해 민간인이나 민간기업에 부정청탁을 하는 행위를 규제하지 않고 있다.

손금주 전 의원이 2018년 4월 발의한 채용절차법 개정안은 채용발표 후 구직자가 요청할 경우 평가항목별 점수, 순위 등 채용심사 결과를 공개하는 내용을 담았다. 채용과정을 투명하게 하면 부정채용 가능성을 차단할 수 있다는 판단이다.

이에 대해서는 구직자 스스로 채용심사 결과를 확인한다 해도 구인자의 부정채용 여부를 판단하기 어렵다는 지적이 제기됐다. 또 구직자 평가는 주관적 성격을 갖기 때문에 평가항목별 점수 등을 공개하면 구직자들이 불복할 수 있다는 우려도 나왔다.

이정미 전 의원은 2018년 11월 고위공직자의 배우자와 직계존비속 직업 관련 사항을 공개하는 공직자윤리법 개정안을 발의했다. 구체적으로 직종, 직장명, 취업일, 고용형태, 직위를 공개하고 취업, 이직, 승진, 전보 등 변동 사실을 신고하도록 한 것이다. 고위공직자들이 공직을 이용한 부정 취업을 할 수 없도록 방지하고 공직윤리를 강화하겠다는 취지다. 이를 놓고 공직자 가족이라는 이유만으로 사생활이 침해될 수 있다는 반론과 함께 공개 내용의 범위를 신중히 검토해야 한다는 지적이 나왔다.

4. 채용비리 처벌 특별법의 필요성, 그 주요 내용 및 검토

가. 채용비리 처벌 특별법의 필요성

공기업, 금융사 등 이른바 꿈의 직장으로 불리는 곳에서 권력형 채용비리가 잇달아 발생하고 있는 것에 국민적 실망감이 매우 높다. 높은 취업문턱에 고통 받고 있는 청년들은 공정하지 못한 채용구조에 절망감을 느끼고 있다.

부정한 청탁자를 처벌하지 못하고 그 수혜자에 대한 적정한 조치를 하지 못한다면 채용비리를 근절하기는 어렵다. 부와 지위가 세습되는 사회가 되지 않도록 하기 위해서는, 특권과 반칙이 용인되는 사회가 되지 않도록 하기 위해서는 채용비리는 없어져야 한다. 채용비리를 규제할 입법이 반드시 필요한 이유이다.

이번 21대 국회에서는 한발 더 나아간 법안이 추진되고 있다. 류호정 정의당 국회의원이 채용비리만을 겨냥한 법안을 준비 중이다. 채용비리를 업무방해죄나 뇌물수수 등 다른 법률을 원용해서 처벌하기보다 채용비리 그 자체로 처벌할 수 있어야 한다는 입장이다.

왜냐하면 현행 법제도 하에서 국회의원 등을 비롯한 권력형 채용비리 만연하나 채용청탁자에 대한 수사 및 처벌은 미약하거나 부재하고 채용비리 수혜자는 건재한 반면, 채용비리 피해자에 대한 구제는 이루어지지 않기 때문이다.

류호정 의원이 대표발의할 **"채용비리처벌에 관한 특례법안"**을 소개한다.

나. 특별법의 제안이유와 주요내용

1) 제안이유

최근 은행권과 공기업을 포함한 민간기업에서 광범위하게 채용비리가 발생하여 사회적 공분을 사고 있음. 특히 왜곡된 채용결과는 공정함과 사회정의에도 반한다고 할 수 있음. 이에 「채용비리에 대한 처벌 특례법」을 제정하여 채용절차의 공정성을 확립하고, 올바른 채용문화를 만들어 가려는 것임.

제정안은 채용과정에서 성별, 출신지역·학교, 친족, 지인, 재산 정도 등 직무수행 능력과 관계없는 사실을 토대로 채용하거나 채용하지 않는 행위를 채용비리로 규정했다. 법령이나 정관·내규 등을 위반해 채용에 개입하고 인사의 공정성을 현저하게 해치는 행위도 채용비리라고 명시했다.

2) 특별법의 주요 내용

제1조(목적) 이 법은 채용비리를 규제하고, 채용비리와 관련된 처벌 및 몰수·추징에 관한 특례를 규정함으로써 공정사회를 가로막는 사회적 병폐인 채용비리를 방지하여 건전한 사회질서의 유지에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "채용비리"란 부정한 방법으로 특정인 또는 특정집단을 채용시키거나 특정인 또는 특정집단을 채용하지 않기 위한 다음 각 목의 행위를 말한다.
   가. 채용과정에서 성별, 출신 지역, 출신 학교, 구직자의 친족, 구직자의 지인 또는 재산 정도를 주된 사항으로 고려하여 채용하거나 채용하지 않는 행위
   나. 법령이나 정관·내규를 위반하여 채용에 개입하거나 영향을 주는 행위로서 인사의 공정성을 현저하게 해치는 행위
2. "이득액"이란 채용비리 행위로 인하여 취득하거나 제3자로 하여금 취득하게 한 재물 또는 재산상 이익의 가액을 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(국가 및 지방자치단체가 운영하는 사업 또는 사업장을 포함한다)의 채용절차에 적용한다.

제4조(다른 법률과의 관계) 이 법은 채용비리에 관하여 다른 법률보다 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률에 채용비리 관련 행위에 대하여 이 법의 처벌보다 강화된 규정이 있으면 그 법률에서 정하는 바에 따른다.

제5조(채용의 취소) ① 구인자는 채용과정에서 채용비리에 해당하는 행위가 발생하였다는 것을 확인한 경우 해당 구직자의 채용을 취소할 수 있다.

② 구인자는 제1항에 따라 구직자의 채용을 취소하는 경우 고용노동부령으로 정하는 방법과 절차에 따라 구직자의 의견을 들어야 한다.

제6조(피해자 구제) 채용비리의 피해자 또는 피해집단(이하 "피해자등"이라 함)을 특정할 수 있는 경우에는 그 피해자등이 단계별 채용과정에서 피해를 입은 단계를 합격한 것으로 보아 그 다음 단계의 응시기회를 부여한다.

제7조(채용비리 행위자 명단 공개) ① 채용비리 행위로 유죄판결이 확정된 경우 고용노동부는 채용비리 행위자의 인적사항 및 채용비리 사실 등을 기재한 명단을 공개할 수 있다.

② 제1항에 따른 명단에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 채용비리 행위자의 성명, 나이, 직업 및 주소. 이 경우 「도로명주소법」 제2조제8호에 따른 상세주소는 생략할 수 있다.
2. 채용비리 행위 당시 소속 회사의 명칭, 주소, 담당 직무 및 직위
3. 채용비리 행위의 내용 및 방법
4. 채용비리 행위로 확정된 유죄판결의 내용

③ 제1항에 따라 명단 공개를 하는 경우 고용노동부 인터넷 홈페이지에 1년간 게시하는 방법으로 한다.

④ 그 밖에 명단 공개의 구체적인 내용 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제8조(벌칙) ① 특정인 또는 특정집단 채용에 대한 정당한 사유 없이 채용비리 행위를 하거나 채용비리 행위를 요구 또는 약속한 때에는 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 범죄행위로 인한 이득액이 3천만원 이상인 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 가중하여 처

벌한다.

1. 이득액이 5억원 이상일 때: 무기 또는 7년 이상의 징역
2. 이득액이 1억원 이상 5억원 미만일 때: 5년 이상의 유기징역
3. 이득액이 5천만원 이상 1억원 미만일 때: 3년 이상의 유기징역
4. 이득액이 3천만원 이상 5천만원 미만일 때: 1년 이상의 유기징역

③ 제1항 및 제2항의 미수범은 처벌한다.

③ 제1항에 따라 처벌하는 때에는 이득액 이하에 상당하는 벌금을 병과할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 벌금을 필요적으로 병과하게 되어 있는 경우에는 이 법과 다른 법률 중 벌금액의 상한이 더 높은 규정을 적용한다.

제9조(몰수, 추징) 제8조의 범죄를 저지른 자 또는 그 사정을 아는 제3자가 받은 금품이나 그 밖의 이익은 몰수한다. 이를 몰수할 수 없을 때에는 그 가액을 추징한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제1조는 채용비리 행위의 처벌을 통해 공정사회 추구를 그 목적으로 함을 분명히 했다.

제2조는 채용비리와 이득액의 정의 규정이다. ‘부정한 방법’을 채용비리의 수단으로 하여 채용비리의 의의를 폭넓게 규정하였으나, 성별, 출신지역, 출신학교, 구직자의 친족, 구직자의 지인, 재산정도 등 구직자의 직무수행 능력과 관계없는 사항을 고려하여 채용하거나 채용하지 않는 행위, 법령이나 정관·내규 등을 위반하여 채용·승진 등 인사에 개입하거나 영향을 주는 행위로서 인사의 공정성을 현저하게 해치는 행위를 ‘채용비리’의 예시로 규정함으로써 예측가능성 제고했다.

제3조는 법의 적용범위를 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(국가 또는 지방자치단체가 운영하는 사업 또는 사업장을 포함한다)의 채용절차에 적용하는 것으로 했다.

제5조는 채용비리에 해당하는 행위가 발생하였다는 것을 확인한 경우 해당 구직자의 채용을 취소할 수 있도록 하되, 구직자에 대한 의견 청취의무를 부여했다.

제6조는 채용비리의 피해자를 구제하는 명시적인 규정이다. 채용비리의 피해자가 단계별 채용과정에서 피해를 입은 단계를 합격한 것으로 간주하고 그 다음 단계의 응시기회를 부여하도록 했다.

제7조는 채용비리 행위로 유죄판결이 확정된 경우 고용노동부는 채용비리 행위자의 인적사항 및 채용비리 사실 등을 기재한 명단을 공개할 수 있도록 하여 채용비리 행위에 대한 공개적인 경계를 하고자 했다.

제8조는 특정인 또는 특정집단 채용에 대한 정당한 사유 없이 채용비리 행위를 하거나 채용비리 행위를 요구 또는 약속한 때에는 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처하되, 그 범죄행위

로 인한 이득액의 3천만 이상일 때에는 각 구간을 정하고 그에 비례하여 하한형을 정했다. 또한 미수범 처벌할 수 있고, 징역형으로 처벌 시 이득액 이하에 상당하는 벌금을 병과할 수 있다.

- 채용비리 행위에 대한 벌칙이다. 업무방해와 위계공무집행방해, 제3자 뇌물수수 등 관련 범죄들의 처벌 상한(징역 5년)을 참고하여 채용비리의 엄단이라는 제정안의 취지상 징역형 상한으로 7년, 벌금액의 상한으로 7천만원 설정했다. 채용비리로 이득을 취한 액수에 비례하여 가중처벌과 벌금형 병과 규정을 두어 누진적으로 처벌이 가능하도록 했다.

- 미수범을 처벌하는 조항을 두어 채용비리 행위의 실행의 착수가 있었으나 결국 채용에 이르지 못한 경우 처벌할 수 있게 했다.

제9조는 채용비리 범죄를 저지른 자 또는 그 사정을 아는 제3자가 받은 금품이나 그 밖의 이익을 몰수하거나 몰수가 불가능할 때에는 그 가액을 추징하도록 했다.

- 이 조항은 필요적 몰수 및 추징 규정으로 범죄로 얻은 이익은 의무적으로 몰수 또는 추징되어야 한다는 규정이다. 현재로서는 뇌물 관련이나 배임수재가 아니면 필요적 몰수 및 추징 규정이 없는데 이러한 공백을 보완하고자 한 것이다.

다. 법안에 대한 검토

첫째, 개정안에 채용비리 행위자와 피해자에 대한 정의 규정이 누락되어 있어 이를 추가할 필요가 있다. 개정안 제7조의 '채용비리 행위자'란 '제2조 제1호 각목에서 정한 행위를 하는 자'를, '채용비리 피해자'란 '채용비리로 인해 합격이 취소되거나 합격에서 탈락한 자'로 정의 규정을 추가하는 것이 필요해 보인다.

둘째, 개정안 제5조 제1항에서 "채용비리에 해당하는 행위가 발생하였다는 것을 확인한 경우"라고 되어 있는데, '채용비리에 해당하는 행위'가 무엇인지 모호하다. 또한 "채용비리에 해당하는 행위가 발생하였다는 것을 확인한 경우" 구직자 채용을 취소할 수 있도록 규정하고 있는데, 채용비리가 존재하더라도 채용에 영향을 미치지 못한 경우가 있을 수 있다. 이러한 경우에까지 채용을 취소하는 것은 또 다른 피해를 발생시키게 된다. 따라서 "구인자는 채용과정에서 채용비리에 해당하는 행위가 발생하였다는 것을 확인한 경우 해당 구직자의 채용을 취소할 수 있다"를 "구인자는 채용과정에서의 채용비리가 확인되고 그 채용비리가 구직자 채용에 영향을 미친 경우 구직자 채용을 취소할 수 있다"로 변경하는 것이 보다 적절해 보인다.

셋째, 개정안 제8조 제1항 벌칙조항에서 "특정인 또는 특정집단 채용에 대한 정당한 사유 없이 채용비리 행위를 하거나 채용비리 행위를 요구 또는 약속한 때에는 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처한다."고 정하고 있다. "특정인 또는 특정집단 채용에 대한 정당한 사유 없이"라는

수식어구는 채용비리의 정의 규정을 고려해볼 때 불필요하고, 오히려 해석상 혼란을 야기할 수 있기 때문에 이를 삭제하는 것이 바람직해 보인다. 즉, "누구든지 채용비리를 행하거나 채용비리를 요구 또는 약속한 때에는 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처한다."로 수정하는 것을 검토할 필요가 있다.

넷째, 개정안의 적용범위를 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 하게 되면 자영인과 중소업체까지 포함하게 되어 지나치게 그 범위가 넓다. 적용범위를 국가 및 지방자치단체가 운영하는 공공기관 및 공기업 그리고 대기업 규모로 분류되는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 제한하는 것을 검토할 필요가 있어 보인다.

5. 맺으며

채용비리를 방치한다면 개인의 노력과 공정성에 대한 믿음은 물거품이 되고 우리 사회는 특권과 반칙이 용인되는 사회로 전락하게 된다. 개인의 자유와 권리 신장, 그리고 평등한 사회를 근대적인 가치로 추구해온 인류의 노력을 무위로 돌리는 일이다. 부정하게 채용을 청탁한 자와 그 청탁의 수혜자는 현행 법제도 하에서 처벌을 받지 않거나 법적인 책임에서 빗겨나 있다.

부정한 청탁자를 처벌하지 못하고 그 수혜자에 대한 적정한 조치를 하지 못한다면 채용비리를 근절하기는 어렵다. 특권과 반칙이 용인되는 사회가 되지 않도록 하기 위해서는 채용비리는 없어져야 한다. 채용비리를 규제할 입법이 반드시 필요한 이유다. 류호정 의원의 특별법 발의를 계기로 채용비리에 관한 입법 논의가 활발하게 이루어져 이번 국회에서는 채용비리를 근절할 수 있는 입법이 성사되길 기대한다.

토론문 1

채용비리처벌 특별법 제정에 대한 의견

서채완 민변, 변호사

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

채용비리처벌 특별법 제정에 대한 의견

서채완 민변, 변호사

1. 차등의결권 및 유사 제도 도입 논의 연혁

○ 발제문이 지적한 채용비리로 인한 폐해, 채용청탁자 등에 대한 적절한 사법적 제재의 부재 등 우리 사회의 현실에 공감함

○ 특히 이른바 '부정채용'이 드러났음에도 불구하고, 해당 채용절차에서 피해를 입은 사람들에 대한 구제절차가 부재하다는 발제자의 지적은 관련 입법에 있어 핵심적으로 고려되어야 할 사항이라고 생각함

○ 채용비리에 대한 적절한 사법적 제재가 이루어지지 않고 있는 현재의 상황을 고려했을 때, 발제자와 마찬가지로 21대 국회에서 채용비리를 근절하기 위한 입법이 이루어지기를 기원함

○ 이하에서는 채용비리 방지의 필요성 및 제정안의 구체적 내용에 관한 토론자의 몇가지 의견을 공유하고자 함

2. 채용비리 방지에 관한 입법의 필요성에 관하여(안 제1조 관련)

○ 발제문은 이른바 '특권과 반칙이 용인되는 사회가 되지 않도록 하기 위하여', 제정안은 건전한 사회질서의 유지(안 제1조)를 위하여 각 제정안 입법의 필요성을 강조하고 있는 것으로 보임

○ 다만 입법목적에서 '건전한 사회질서'의 확립 등 사회질서적 측면만이 강조된다면, '능력중심'의 형식적 공정성이 강조되거나 실체적 평등과 소수자의 고용접근성 보장의 차원에서 허용되어야 할 '대체 채용' 등이 '채용비리'로 평가되지 않을지 우려가 있음

○ 공정한 사회질서의 확립이 제정안을 비롯한 채용비리 방지 관련 입법의 필요성의 주요한 근거가 된다는 점에 동의함. 그러나 사회질서의 확립보다는 노동자(구인자 포함)의 권리와 그에 상

응하는 국가의 의무의 관점이 입법의 필요성으로서 강조될 필요가 있다고 생각함

○ 국제인권규범의 관점에서 공정채용의 보장은 시민이 가진 "근로의 권리" 및 "비차별의 권리"의 내용이고 이를 구체적 입법으로 실현하는 것이 국가의 의무라는 점을 주목해볼 필요가 있음

> ■ 경제적, 사회적 및 문화적 권리 위원회, 「일반논평 18: 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약 제6조 근로의 권리」[3]
> 6. "...모든 근로자에게 고용에 대한 접근을 보장하는 보호 시스템에 대한 접근권 및 부당하게 고용을 박탈당하지 아니할 권리가 포함"
> 12. (b) (i) "...규약은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 신체적 또는 정신적 장애, 건강상태(HIV/AIDS 포함), 성적 지향 또는 시민적, 정치적, 사회적 또는 기타의 신분에 근거한 것으로써 평등에 입각한 근로권의 행사를 훼손하거나 무효화할 의도 또는 효력을 갖는, 고용에 대한 접근 및 유지에 있어서의 어떠한 차별도 금지한다. 국제노동기구협약 제111호 제2조에 따라, 당사국은 "고용 및 직업상의 모든 차별을 철폐할 목적으로, 국내 여건과 관행에 적합한 방법으로 고용 및 직업상의 기회와 대우의 평등을 증진하기 위하여 국내 정책을 선언하고 이를 추구하여야 한다."
>
> ■ 국제노동기구 「공정한 채용을 위한 일반 원칙 및 운영 가이드라인과 채용비 및 관련 비용의 정의」[4]
> Ⅲ. 일반 원칙
> 3. 고용과 채용에 관한 적절한 법률과 정책이 모든 근로자, 구인자, 고용주에게 적용되어야 한다.
> 5. 채용은 기술과 자질에 대한 상호인정 등 그 과정에서 노동자를 위해 효율성과 투명성, 보호를 촉진하는 정책과 관행을 고려해야 한다.
> Ⅳ. 운영 가이드라인
> A. 정부의 책임
> "3. 정부는 필요한 경우 국가 법과 규정을 채택, 검토 및 강화해야 하며, 사용자 및 근로자 단체의 참여를 통해 국가 공정 채용 약속과 정책을 수립, 정기적으로 검토하고 평가하는 것을 고려해야 한다".

○ 이상과 같은 국제인권규범은 기본적으로 채용의 기회를 평등하게 보장할 것과, 소수자 및 취약계층의 고용 접근성의 관점을 강조하고 있는데, 이러한 부분이 제정안 등 채용비리 근절 관련 입법의 제정 취지에 반영되는 것이 필요하다고 생각함

3) UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006
4) International Labour Organization(ILO), General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs, 22 May 2019

3. 채용의 취소에 관하여(안 제5조 관련)

○ 발제문은 제정안 제5조와 관련하여 '채용비리에 해당하는 행위'가 모호한 점을 지적하였고, 채용비리를 인식하지 못한 수혜자들을 감안하여 '구직자 채용에 영향을 미친 경우'에 한하여 채용의 취소를 허용할 수 있다는 의견임

○ 채용비리를 통해 수혜를 입은 사람들에 대한 제재는 필요할 것이지만, '채용의 취소'는 실질적으로 '노동자에 대한 해고'에 해당할 수 있다는 점을 깊이 고민해 볼 필요가 있음

○ 발제자의 제안과 같이 채용의 취소 대상이 되는 행위가 무엇인지에 대해 보다 명확히 규정할 필요가 있다고 생각함

○ 또한 채용비리의 수혜자가 사용자에게 노무를 제공한 이상, 수혜자 역시 노동자로 평가가 될 수 있다는 점을 고려했을 때, 수혜자가 채용 비리에 '간여한 정도,' '인식 여부' 등이 취소 사유에 고려될 필요가 있을 것임[5)]

○ 나아가 '채용취소'는 공정 채용을 보장하고 관리·감독을 해야할 사용자의 책무를 희석하고 그 책임을 채용 비리 수혜자에게만 전가하는 수단으로 활용될 여지도 있다고 생각함

4. 피해자 구제에 관하여(안 제6조 관련)

○ 제정안 제6조는 '피해자 구제'에 관한 사항을 규정하고 있는데, 구제조치로서 응시기회의 부여만을 규정하고 있음

○ 국제인권규범은 차별과 인권침해의 피해자에 대한 구제의 권리를 보장하고 있는데, 구제의 권리를 보장한다는 것은 단순히 '기회'의 '원상회복'만을 의미하지 않고, 금전배상과 재발방지 또한 보장하는 것을 의미함[6)]

○ 이러한 관점에서 응시기회만을 보장하는 것만으로는 불충분하고 다양한 구제조치를 마련할 필요가 있음. 가령 채용비리로 인해 다른 곳에 취업한 사람에게 응시기회의 보장은 구제로서 의미가 없을 수도 있음

○ 징벌적 손해배상제도의 도입이 고려될 수 있을 것이고,[7)] 채용비리가 발생한 기업 등 사용자에게

5) 제정안 제6조가 규정한 채용의 취소를 어떻게 볼지, 어떠한 요건이 필요한지에 관해서는 고용노동부, 「'채용절차법' 개정을 위한 법제연구」, 연구용역보고서, 2019. 7.를 참고해볼 수 있을 것이다.

6) "모든 근로권 위반 피해자는 적절한 배상에 대한 권리가 있으며, 배상은 원상회복, 금전배상, 손해전보 또는 재발 방지의 보장의 형태를 취할 수 있다."(CESCR, 앞의 문서, 48문단)

7) 고용노동부, 앞의 문서, 173쪽 이하 참조

재발방지 대책을 마련하고 부과하도록 하는 의무를 부과하는 방안을 고려해볼 수 있을 것임

5. 채용비리 행위자 명단 공개(안 제7조 관련)

○ 제정안 제7조는 고용노동부가 채용비리 행위자의 인적사항 및 채용비리사실 등을 기재한 명단을 공개하도록 하고 있음(제1항). 위 명단은 구체적으로 성명, 나이, 직업 및 주소·채용비리 행위의 내용 및 방법·유죄판결의 내용(제2항) 등을 공개하도록 하고 있음

○ 성명, 나이, 직업, 주소, 형사기록 등은 기본적으로 「개인정보보호법」상 개인정보 또는 민감정보에 해당하기 때문에 채용비리자 개인의 정보를 적극적으로 공개하도록 하는 경우 그 헌법적 정당성이 문제 될 수밖에 없음[8)]

○ 따라서 채용행위자의 정보를 구체적으로 공개하기보다, 채용비리가 발생한 법인 등 사업장명, 해당 공고 및 직위, 채용비리의 요지, 채용비리 이후 해당 법인의 후속 조치 사항 등을 공개하는 방안을 고려해볼 필요가 있다고 생각함

○ 채용비리에 대한 책임이 단순히 채용행위자에게만 전가되지 않고 이를 제도적으로 규율하지 못한 사용자(공공기관의 경우 국가)에게도 책임이 확인한다는 차원에서도, 채용행위자의 정보보다는 해당 사업장의 정보를 공개하는 것이 바람직하다고 생각함

6. 맺으며

○ 채용비리에 대한 적절한 제재 등이 이루어지지 않는 상황에서 채용비리를 규율하는 입법의 논의가 활발히 이루어지는 것이 필요하다고 생각함. 이러한 관점에서 제정안의 발의는 큰 의미를 가질 것임

○ 토론자가 이상에서 개진한 의견을 요약하면 다음과 같음

- 제정안이 제안이유 또는 목적조항에서 입법의 필요성을 설명할 때 채용비리의 방지를 통한

8) 「개인정보 보호법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. "개인정보"란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 정보를 말한다.가. 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보나. 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 정보. 이 경우 쉽게 결합할 수 있는지 여부는 다른 정보의 입수 가능성 등 개인을 알아보는 데 소요되는 시간, 비용, 기술 등을 합리적으로 고려하여야 한다.
다. 가목 또는 나목을 제1호의2에 따라 가명처리함으로써 원래의 상태로 복원하기 위한 추가 정보의 사용 · 결합 없이는 특정 개인을 알아볼 수 없는 정보(이하 "가명정보"라 한다)

사회질서 확립 보다는 시민의 권리보장을 강조하는 것이 필요하다고 생각함(이러한 설명방식이 실질적 공정성 및 평등을 확보하려는 제정안의 취지를 더욱 잘 설명한다고 생각함)

- '채용의 취소' '채용비리자의 명단 공개'와 관련된 부분은 제도의 도입여부, 대상, 요건 등을 신중히 검토하고 개선 및 보완될 필요성이 있음

- '피해자의 구제조치'의 내용이 협소하다는 점은 보완되어야 할 사항이라 생각함

○ 끝으로, 토론자는 채용비리 근절을 위한 입법의 방식이 반드시 특별법의 제정을 통해야 하는지에 대해서는 고민이 있음. 채용비리를 방지하기 위한 다양한 제도들을 도입하고 이를 기존의 제도와 연계하기 위해서는 특별법의 제정보다 채용절차의 사전단계부터를 규율하고 있는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」의 전면 개정을 고려해야 하는 것이 아닌지 숙고가 필요함

memo

‘채용비리처벌 특별법’ 제정을 위한 입법공청회

토론문 2

은행권 채용비리 현황

김득의 금융정의연대 대표

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

은행권 채용비리 현황

김득의 금융정의연대 대표

수많은 청년들을 들러리로 만들어 좌절시킨 은행권 채용비리 사태에 대한 재판이 현재까지 이어지고 있음. 채용비리는 채용의 공정을 기대한 사회 전반의 신뢰를 훼손한 엄중한 사건이나, 재판부의 솜방망이 처벌이 이어지고 있고 책임자인 은행조차 피해자 구제 방안 및 재발 방지 대책을 마련하지 않는 등 늘 경쟁에 내몰려 있는 청년들을 더욱 허탈하게 만들고 있음.

1. 은행권 채용비리 사태의 특성

- **'무늬만 공채'**인 채용을 실시하며 돈 없고 빽 없는 일반 청년들을 들러리로 세워 기만함
- 부정합격자 중 임직원(고위층 포함) 자녀가 다수 포함되어 '고용세습'까지 이루어지는 등 **'현대판 음서제'**나 다름없는 모습을 보였음
- 처음부터 남녀 채용비율을 정해놓고 그에 맞춰 남녀 합격자 수를 인위적으로 조정하는 방법으로 **'성차별 채용'**을 자행함

위와 같은 채용비리의 특성으로 보아 은행이 고의적으로 채용비리를 자행하고 청년들을 기망하였으며, 채용의 공정성을 기대한 청년들과 사회의 신뢰를 훼손하여 사태의 심각성이 큼. 따라서 여전히 취업 경쟁에 내몰릴 수밖에 없는 청년들에게 공정한 기회가 주어지고, 비리 은행들이 처벌되어 채용비리 재발을 방지하고 사회의 신뢰 및 채용의 공정성을 회복하도록 함.

2. 문제점

- 채용비리 관련 은행들에 대한 검찰 수사 및 재판이 진행 중이나 솜방망이 처벌에 그치는 경우가

많음.

- 부정 채용 입사자들은 대법원 유죄 확정 판결 되었음에도 여전히 근무 중인 경우가 다수임

대법원 확정 판결로 인용된 부정 채용자 현황 (명)

은행명	채용점수 조작 (검찰 기소 인용)	부정 채용 판결 (법원판결 인용)	현재 근무	비고
우리은행	36	29	19	대법원 확정 판결
DGB대구은행	25	24	17	대법원 확정 판결
BNK 부산은행	3	3	0	대법원 확정 판결
광주은행	5	5	5	대법원 확정 판결
총	69	61	41	

은행 채용비리 관련 하급심 재판 상황 (건)

은행명	채용점수 조작 (검찰 기소 인용)	부정 채용 판결 (법원판결 인용)	현재 근무	비고
신한은행	85	26	18	1심 판결
KB 국민은행	368	190	은행측 미확인	1심 판결
하나은행	239	은행측 미확인	은행측 미확인	1심 재판 진행 중

〈출처 : 배진교 의원실, KBS〉

- 이번 2020년 정무위 국정감사에서 채용비리 관련해 대법원에서 최종 유죄 판결된 우리은행, 대구은행, 광주은행의 경우 부정입사자가 아직 근무 중이라, 채용취소 지적이 되었음(민주당 민병덕 의원, 정의당 배진교 의원). 이와 관련해 우리은행과 대구은행은 부정 입사자들의 채용 취소와 관련해 법률적 검토 절차 착수를 발표했음. 부산은행은 부정입사자가 전원 퇴사하였고, 광주은행은 아직까지 법률 검토 계획이 없음(외부 청탁이 아니라 은행의 자체적인 판단 하에 채용해 다른 은행 채용비리와 경우가 다르다고 주장하고 있음)

- 대법원은 근로계약도 일반계약과 같이 무효, 취소 대상이 될 수 있다고 보고 있고, 최근 금감원 채용비리 부정합격자 면직처분의 효력을 다투는 사건에서 항소심 법원은 채용절차의 공정성의 중요성을 강조하며 '착오가 없었더라면 피고가 원고를 채용하지 않았을 것이라고 인정되므로, 이는 중요 부분의 착오에 해당하여 피고는 위 착오를 이유로 원고와의 근로계약을 취소할 수 있다'고 판결하였음. 또한 법원은 '불공정한 채용절차의 발단은 금융계 고위인사인 원고의 아버지가 피고의 전직 수석부원장에게 원고가 피고에 응시하였음을 알린 데서 비롯된 점에 비추어 볼 때, 원고가 이 사건 결정 과정에 직접 관여하지 않았다는 사정을 들어 피고의 취소권 행사가 신의성실의 원칙에 반하여 부당하다거나 피고에게 중대한 과실이 있다고 할 수 없다'라고 하며 부정합격자가 청탁사실을 인지하였는지와 무관하게 근로계약이 취소되어야 한다고 확인한 바 있음(서울고등법원 2020.03.31. 선고 2019나2029554 판결). 따라서 대법원에서 근로계약 취소가 가능하다는 사실을 확인한 이상, 의지만 있다면 언제든지 부정합격자에 대한 조치는 가능 함.
- 채용비리 책임자(경영진 포함)들은 연임까지 확정되어 직책을 유지하고 있는 경우가 많음
- 특히 채용비리로 유죄 확정 판결 받은 관련자들이 은행 자회사에 취직하여 억대 연봉을 받고 있는 사례가 확인되었음.

대법원은 채용비리 관련해 '이광구 전 우리은행장은 2020년 3월 채용비리가 인정된다'며 징역 8개월을 최종 선고했음. 민병덕 의원실에 따르면 이 전 행장은 석방된 다음 '윈피앤에스'(우리은행 경비 용역, 사무기기 관리 등을 하는 우리은행 계열사) 라는 회사의 고문으로 취임했고, 당시 인사 책임자급이었던 간부 A씨도 같은 회사 고문으로 1억 5천만 원의 연봉을, 다른 두 간부도 카드사 임원 등으로 옮겨 고액 연봉을 받고 있는 것으로 파악.

- 공공기관 및 금융감독원의 채용비리 사태 해결 과정과는 달리, 은행들은 채용비리 피해자에 대한 구제를 하겠다고 했지만 적극적으로 나서는 곳이 없고, 피해자들은 여전히 구제받지 못하고 있음

- 특히 우리은행, 대구은행, 광주은행의 경우 대법원 확정 판결까지 나온 상태지만 은행 측은 여전히 피해자 구제 방안이 부재함.

- 우리은행 채용비리 피해자 A(2017년 우리은행 공채에서 예비합격자 통보를 받고 최종 불합격)는 올해 우리은행과 금감원에 피해자 구제를 위한 탄원을 했음. “2017년 최종 면접 결과 ‘예비합격자’라는 안내 이메일과 수신 문자를 갖고 있기 때문에 ‘나도 우리은행 채용비리 직접 피해자가 아닐까’하는 생각이 들었다”

"취업준비생들은 은행의 각 채용 전형을 통과해야 하고, 최종 합격자가 되기 위해서 대학교 학점 관리, 금융 자격증 취득, 어학 점수 관리, 경제 공부와 면접 준비 취업스터디 등 밤낮 없이 정말 많은 시간과 노력을 쏟아 붓습니다...(중략)...그런데 제가 지원했던 기간 동안 많은 채용비리나 청탁이 일어났고, 그것이 밝혀진 것을 보며 그 동안 저의 노력이 헛것이 된 것 같아 정말 처참하고, 억울하다는 생각이 들었습니다. " -우리은행 피해자 A 씨의 탄원문 중 일부-

- 금감원 민원에 대해 우리은행은, “채용 관련해 모든 개인정보는 목적 달성 후 즉시 파기 되어 세부적인 과거 정보 확인이 불가하고, 예비 합격자들을 모두 채용비리 피해자로 단정하기 어려움이 있으며, 피해자 구제는 어렵다는 입장이며, 「은행권 채용절차 모범규준」의 시행일은 2018. 6월 18일로 소급적용이 되지 않는다”고 피해자에게 회신(2020. 7.23) 함.

제 목 : 금융감독원 접수 민원에 대한 회신

고객님의 가정에 행복이 가득하시길 기원 드리며, 고객님께서 2020년 6월 30일 금융감독원으로 접수하신 민원(접수번호:)과 관련하여 회신 드립니다.

고객님께서는 고객님께서 당행에 입행 지원한 기간(2015년~2017년) 동안 공정한 채용절차가 이루어지지 않아 2017년에는 개인금융서비스직군 공채 예비합격 통보를 받고도 최종 합격을 하지 못하셨다며, 채용 비리 관련 피해자 구제를 요청하는 민원을 제기하셨습니다.

본건에 대하여는 당행 인사부에서 고객님께 유선상으로 안내 드린 바와 같이, 채용 진행 당시 평가 점수를 포함한 모든 개인정보는 목적달성 후 즉시 파기하도록 되어 있어 현재 세부적인 과거 정보 확인이 불가하고,

2017년 예비합격자는 당시 인력수급 상황에 따라 한시적으로 운영하였던 것으로 00명의 예비합격자들을 모두 본건 관련 피해자로 단정하기에는 어려움이 있으며,

검찰 수사와 법원판결에서도 피해자가 특정되지 않았던 것으로 고객님을 본건 관련 피해자로 단정할 수 없어 고객님께서 요청하시는 피해자 구제는 도움드리기 어렵다는 입장이며, 참고로 은행연합회가 제정한 「은행권 채용 절차 모범규준」의 시행일은 2018년 6월 18로 소급적용 되는 것은 아님을 안내해드립니다.

- 2020년 국정감사에서도 우리은행은 “피해자를 특정할 수 없어 피해자 구제가 어렵다”고 답변하였지만 민병덕 의원실 서면답변에서 피해구제에 대한 법률 검토를 하겠다고 답변 함. 부산은행은 “피해자 구제를 위해 현재 최대한 노력을 하고 있으나, 해당 건은 상당기간이 경과되어 구제대상자의 연락처 등 개인정보가 남아있지 않아 현실적으로 피해자를 특정하지 못하는 어려움이 있어 구제조치를 실행하지 못하고 있는 실정”로 회신(민병덕 의원실, 부산은행 회신 2020. 11.6.)
- 부산은행은 답변에서 **「은행권 채용절차 모범 규준」**등을 준용하여 내부적으로 피해자 구제방안을 수립 하겠다고 하여 전향적 임.
- 한편 기획재정부가 2018년에 고시한 ‘공공기관 채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인’에는 피해자 구제 지침이 명시되어 있음. 지침에 따르면, 피해자가 구체적으로 특정 가능한 경우에는 해당 피해자에게 즉시 채용 또는 다음 단계의 응시기회를 줘야 하고, 서류 전형 피해자에게는 필기시험 기회를, 필기 전형 피해자에게는 면접기회를 주는 방식이고 최종 면접 피해자는 즉시 채용해야 한다는 게 정부의 지침 임. 정부의 가이드라인은 채용비리 피해자를 특정할 수 없을 때에는 ‘제한경쟁채용’을 해야 한다고 제시하고 있음.

3. 개선방향

- **부정입사자의 채용 취소**
- **피해자 특별채용 기회 부여 등 피해자 구제방안** 마련
- 채용비리 재발 방지 위한 법·제도 개선
- 채용비리 책임자 및 청탁자 엄벌

〈공공기관〉

정부는 점수 조작으로 순번이 밀리는 경우처럼 피해를 명확하게 증명할 수 있는 경우, 다음 단계로 올리는 방식으로 피해자를 구제함. (최종 면접단계에서 탈락했다면 즉시 채용, 필기단계에서 탈락했다면 면접 기회 부여, 서류단계에서 탈락했다면 필기 기회 부여)
부정합격자는 검찰에 기소될 경우 퇴출하고, 기소되지 않더라도 본인 채용과 관련된 사람이 기소되면 즉시 업무에서 배제하고 감독기관 재조사 등을 거쳐 퇴출함.

〈예시 : 공기업 강원랜드〉

- **피해가 특정되지 않은 피해자** : 지난 2013년 강원랜드 하이원 교육생 선발 과정에서 채용비리로 탈락한 지원자 5,268명 중 부정행위를 했거나 중복 지원을 한 응시자, 인·적성시험 미달자 등을 뺀 3,198명에게 특별 채용기회(시험)를 부여하여 225명을 채용하였음.
- **피해가 특정된 피해자** : 부정 합격자 226명을 해고한 뒤, 최종 면접 단계에서 점수 조작 등의 방식으로 탈락한 피해자들은 우선 채용을 진행함.

〈금융감독원 채용비리 부정합격자 면직처분 무효 확인 청구의 소 中〉

① **사건번호 : 서울고등법원 2019나2029554**

② **판결 요지**

- **B(금감원 1급 고위직 직원, 채용 실무 총괄)**이 2015.11.06. 경 **원고(부정합격자)**의 합격을 위하여 채용 예정인원 및 필기전형 합격인원을 증원시키는 사건을 주도·추진한 것은 채용절차의 공정성을 해하는 부정행위에 해당하고, B을 제외한 제1,2,차 면접위원들과 **피고(금감원)**의 전결권자인 수석부원장은 위와 같은 부정행위로 채용절차의 공정성이 훼손되었음을 알지 못한 채 원고가 정당하게 필기전형을 합격하였다고 착오에 빠져 원고를 최종합격자로 결정하였다고 봄이 타당하다. **나아가 그와 같은 착오가 없었더라면 피고가 원고를 채용하지 않았을 것이라고 인정되므로, 이는 중요 부분의 착오에 해당하여 피고는 위 착오를 이유로 원고와의 근로계약을 취소할 수 있다.**
- 피고가 직원 채용 과정에서 서류전형, 필기시험, 제1,2차 면접시험을 순차적으로 실시한 것은, 각 단계별로 공정한 절차를 거쳐 능력을 실증하기 위함이다. **그런데 B이 특정인인 원고를 합격시키기 위하여 채용예정인원 및 그에 따른 필기전형합격 인원을 증원한 것은 채용절차의 공정성을 해하는 행위에 해당한다.**
- 원고가 공정한 채용절차를 거쳐 최종합격자로 선발되었음을 전제로 근로계약을 체결한 이상, **그와 같은 채용절차의 공정성 여부는 계약의 내용이 되었다고 할 것이므로, 피고는 그에 대한 착오를 사유로 원·피고 사이의 근로계약을 취소할 수 있다.**
- B은 피고의 1급 고위직 직원으로서 신규직원 채용에 관한 실무를 총괄적으로 담당하여 왔고, 이 사건 결정을 함에서도 형식적으로나마 인사팀 담당자들의 의견청취 절차를 거쳤던 점 등에 비추어, 피고의 수석부원장이 B 등을 제대로 감독하지 못하고 정원의 증원이 가능한지 여부 등에 대하여 제대로 파악하지 못한 채 이 사건 결정을 하였다는 사정을 들어 피고에게 중대한 과실이 있다고 하기 어렵다. **또한 불공정한 채용절차의 발단은 금융계 고위인사인 원고의 아버지가 피고의 전직 수석부원장에게 원고가 피고에 응시하였음을 알린 데서 비롯된 점에 비추어 볼 때, 원고가 이 사건 결정 과정에 직접 관여하지 않았다는 사정을 들어 피고의 취소권 행사가 신의성실의 원칙에 반하여 부당하다거나 피고에게 중대한 과실이 있다고 할 수 없다.**

은행연합회,「은행권 채용절차 모범규준」 제정

〈2018. 6. 18〉

□ 은행연합회(회장 김태영)는 6.18(월) 이사회를 개최하여 지난 6.5.(화) 규정 제정 예고*한 「은행권 채용절차 모범규준」(안)을 의결하여 제정하였음

ㅇ 동 모범규준은 이사회 의결일인 6.18(월)부터 즉시 시행됨

* 보도자료 참고 : 은행권 채용절차의 공정성, 투명성 제고를 위한 「은행권 채용절차 모범규준」(안) 마련 (6.5)

□ 금일 제정된 「은행권 채용절차 모범규준」을 통해 은행들은 채용 시 발생할 수 있는 문제를 사전에 예방하고 채용절차의 공정성과 투명성을 제고할 수 있을 것으로 예상되며,

ㅇ 이를 통해 은행산업에 대한 국민의 신뢰를 제고하는 계기가 되기를 기대함

□ 은행들은 향후 정규 신입직원 공개 채용시 모범규준을 충실히 이행할 것이며, 정부의 주요 정책인 청년 일자리 창출 확대를 위해서도 적극적으로 노력할 것임

첨부 1 채용절차 모범규준 (2018.6.18)

은행권 채용절차 모범규준

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규준은 은행의 채용관리 기본원칙과 그 운영에 관한 사항을 정함으로써 은행의 공정한 채용절차 확립을 그 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 규준에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “은행”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
   가. 「은행법」에 따른 인가를 받아 설립된 은행
   (단, 외은지점은 제외)
   나. 「한국산업은행법」에 따른 한국산업은행
   다. 「한국수출입은행법」에 따른 한국수출입은행
   라. 「중소기업은행법」에 따른 중소기업은행
   마. 「농업협동조합법」에 따른 농협은행
   바. 「수산업협동조합법」에 따른 수협은행
2. “채용절차”란 지원자를 모집하고 선발하는 전 과정을 말한다.
3. “모집”이란 구직자에게 채용에 대한 정보를 제공함으로써 지원하도록 유도하는 행위를 말한다.
4. “선발”이란 은행에 지원서를 제출한 자 중 최종 합격자를 결정하기 위한 과정을 말한다.
5. “선발전형”이란 지원자의 역량을 평가하여 최종합격자를 결정하기 위해 실시하는 서류전형, 필기전형, 면접전형 등을 말한다.
6. “채용서류”란 채용과정에서 지원자가 제출한 기초심사자료와 입증자료 및 은행이 작성한 자료를 말한다.
7. “부정한 채용 청탁”이란 지원자 또는 제3자가 채용절차에 관해 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등을 통해 부정하게 개입하거나 영향을 행사한 경우를 말한다.

제3조(적용범위) 이 규준은 은행이 공개채용을 통하여 정규신입직원을 모집, 선발하는 경우 그 채용절차 전반에 대하여 적용한다.

제2장 채용의 관리

제4조(채용관리의 기본원칙) 은행은 채용절차 운영에 있어 다음과 같은 원칙을 준수하여야 한다.

1. 지원자의 성별,, 연령, 출신학교, 출신지, 신체조건(장애여부 포함) 등 지원자의 역량과 무관한 요소를 이유로 한 차별은 금지하고, 공정한 채용이 될 수 있도록 한다.
2. 역량 중심 평가를 통해 객관적인 선발이 되도록 노력한다.
3. 채용 공정성과 신뢰성을 확보할 수 있는 관리체계를 마련한다.
4. 채용절차에 참여한 모든 관계자는 비밀과 공정성을 유지할 의무가 있다.
5. 법령 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규준을 따른다.

제5조(채용 방법) ① 은행은 인재상, 조직 문화 등을 고려해 채용 방법을 정할 수 있다. 단, 은행은 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 출신학교, 출신지, 신체조건 등을 이유로 차별을 하여서는 아니 되고, 공정한 취업 기회를 보장하여야 한다.

② 은행은 임직원추천제 방식은 활용하지 않는다.

③ 은행은 채용절차와 방법 등에 관한 사항을 사전에 정하고 채용 시 공고를 통하여 이를 공개한다.

④ 은행은 지원자의 역량을 측정할 수 있는 선발전형의 도입 등을 통하여 해당 분야 또는 직무에 적합한 인재가 채용될 수 있도록 노력한다.

⑤ 은행은 제1항의 규정에도 불구하고 특수 분야, 전문 직종 등의 경우에는 일정한 요건을 가진 지원자를 대상으로 한 제한경쟁방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 및 자격요건은 모집 분야 또는 직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개한다.

제6조(블라인드 채용) ① 은행은 선발과정에서 제5조 제1항 단서에 열거된 개인정보를 평가 시 점수화하지 않는다.

② 면접전형을 실시하는 경우 은행은 제5조 제1항에서 열거한 정보를 면접관에게 제공하지 않는다.

제7조(채용의 공정성) 감사부서 또는 내부통제부서는 선발전형 각 단계마다 혹은 최종발표 전 채용관리 원칙과 절차 준수 여부, 사전 심사기준 부합 여부 등을 점검한다.

제8조(외부 전문가의 참여) ① 채용절차 공정성 강화를 위해 은행은 외부의 관련 전문가 또는 전문기관을 선발과정에 참여시키거나, 채용자문위원회 또는 이에 준하는 별도 기구를 운영할 수 있다.

② 제1항에 따라 별도의 기구를 설치·운영하는 경우 위원의 구성 및 역할 등은 은행이 자율적으로 정할 수 있다.

제9조(채용서류의 보존) ① 은행은 법령이 정하는 기준에 따라 채용 관련 서류를 보존하고, 보존기간을 정한다. 단, 보존기간이 경과한 경우 관련 법령이 정한 바에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.

② 은행은 필요한 경우 동의서 징구 등 관련 법률이 정한 절차를 거쳐 보존기간을 연장할 수 있다.

제3장 모집

제10조(채용계획의 수립) 은행은 경영환경, 인력운영 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 채용계

획을 수립한다.

제11조(채용공고의 원칙) ① 채용공고는 사전에 수립한 채용 계획과 일치하도록 노력해야 한다. 다만, 채용공고 전 채용계획에 변경이 있는 경우 은행은 내부기준에 따라 채용공고를 달리 정할 수 있다.

② 공고에는 채용 분야별 또는 직무별 자격요건, 우대사항, 전형 방법 등을 기재한다.

제12조(채용공고의 공개) 채용공고는 은행의 홈페이지 등 구직자가 온라인상으로 확인이 가능한 곳에 공개한다.

제13조(채용공고의 변경) 최초 채용공고 공개 후 부득이하게 공고 내용을 변경해야 하는 경우, 내부통제 절차를 거쳐 변경하고, 최초 공고와 동일한 방법으로 이를 재공고 한다.

제14조(채용공고의 내용) 은행은 다음 각 호의 사항을 공고에 포함하되, 필요 시 조정할 수 있다.

1. 지원자격
2. 채용부문
3. 전형절차
4. 지원방법
5. 채용일정
6. 부정청탁에 따른 불이익
7. 기타 유의사항

제4장 선발

제1절 총칙

제15조(선발 구분) ① 은행은 채용 분야 또는 직무별로 구분하여 선발할 수 있다.

② 제1항에 따라 구분하여 선발하는 경우 분야별 또는 직무별로 선발전형을 달리 운영할 수 있다.

제16조(선발전형의 주관) ① 선발전형은 각 은행이 개별적으로 주관하는 것을 원칙으로 한다.

② 선발전형 선택과 시험과목 선정, 출제위원 및 면접위원의 위촉, 선발인원은 각 은행이 개별적으로 정하여 실시한다.

제17조(선발전형의 방법) ① 선발전형은 서류전형, 필기전형, 면접전형 등으로 구분하여 단계적으로 진행할 수 있다. 다만, 은행은 전형 단계를 일부 생략 또는 추가하거나 그 순서를 변경하는 등 조정할 수 있다.

② 제1항에 따라 단계별로 전형을 실시하는 경우 전단계 전형에 불합격한 지원자는 다음 단계의 전형에 응시할 수 없다.

제18조(선발 기준) ① 은행은 각 선발전형별로 평가방법, 평가 기준 등 선발기준을 사전에 정하여야 한다.

② 선발기준은 지원자의 역량을 객관적으로 평가할 수 있는 내용으로 구성하고, 은행은 사전에 문서로 정한 선발기준에 부합하는 지원자를 채용하도록 한다.

③ 제2항에도 불구하고 은행은 사전에 정한 내부기준에 따라 선발인원을 보충 할 수 있다.

제19조(사후 수정 방지) 은행은 선발과정에서 평가자가 제출한 점수 또는 등급을 사후에 수정할 수 없도록 관리하여 공정성을 확보한다.

제2절 서류전형

제20조(서류전형 심사) ① 서류전형 단계에서는 지원자의 자격·경력 등이 소정의 기준에 부합한지 여부를 심사한다.

② 은행은 서류전형 단계의 구체적인 심사 방식과 심사 기준을 자율적으로 정하되, 지원자의 역량평가와 무관한 요소를 포함시키지 않도록 한다.

제21조(서류전형의 외부 위탁) ① 서류전형 과정은 은행이 주관하되 서류 접수·심사 등의 전부 또는 일부 절차를 채용 전문기관에게 위탁할 수 있다.

② 채용 전문기관에 서류전형을 위탁하는 경우 해당 업체가 부정하게 개입하는 것을 차단할 수 있도록 비밀유지 의무 및 책임을 강화하는 방안을 마련한다.

제3절 필기전형

제22조(필기전형의 실시) ① 은행은 지원자가 해당 채용 분야 또는 직무 수행에 필요한 역량을 갖추었는지 검증하기 위하여 필기시험을 도입할 수 있다.

② 제1항에 따른 필기전형을 실시하는 경우 은행은 객관식, 주관식 및 논술시험 등을 단독 또는 병행하여 진행할 수 있다.

제23조(필기전형의 외부 위탁) ① 은행은 필기전형에 필요한 시험의 출제, 진행, 평가 등 필기전형의 전부 또는 일부 과정을 외부 전문 기관에 위탁할 수 있다.

② 외부 기관에 필기전형을 위탁하는 경우 은행은 해당 기관의 비밀유지 의무 및 책임을 강화하는 방안을 마련한다.

제4절 면접전형

제24조(면접전형의 실시) ① 면접전형은 지원자의 업무적성, 역량, 인성, 발전가능성 등을 종합적으로 평가할 수 있는 방법으로 실시한다.

② 면접시험의 방식, 횟수, 절차 등 면접전형 시행에 필요한 세부 사항은 은행이 정한다.

제25조(면접전형의 심사) ① 면접위원은 부여된 심사업무를 차별없이 공정하게 수행하여야 하며 업무수행 중 인지한 사실을 누설하여서는 아니 된다.

② 면접위원이 지원자와 이해관계가 있거나 특수한 관계에 있는 사실이 밝혀진 경우 은행은 동 면접위원을 해당 지원자의 면접에서 제척하여야 한다. 면접위원은 이해관계 등을 스스로 인지한 경우 이를 신고하고 해당 면접을 회피하여야 한다.

③ 은행은 면접위원에게 제1항 내지 제2항의 내용을 포함하여 심사의 공정성, 비밀유지, 성차별 금지 등에 관한 서약서를 징구한다.

제5절 합격자의 결정

제26조(합격자의 결정) ① 은행은 각 전형별로 사전에 정한 기준에 따라 점수를 종합하여 고득점자 순으로 합격자를 결정한다.

② 은행은 최종 합격자결정이 발표되기 전 감사부서나 내부통제부서 또는 채용자문위원회와 같은 별도 기구를 통해 당해 합격자 결정이 채용원칙과 사전 기준에 부합하는지를 검증하는 절차를 거쳐야 한다.

제27조(동점자의 합격결정) 각 전형별 동점자가 발생한 경우 은행은 사전에 정한 우선순위에 따라 합격자를 결정하거나 동점자 전원을 합격처리 할 수 있다.

제28조(합격자 명부의 작성) ① 은행은 제26조와 제27조에 따라 합격자로 결정된 지원자에 대하여 은행이 정한 서식에 따라 합격자 명부를 작성하여 관리한다.

② 합격자 명부에는 예비 합격자를 포함시킬 수 있다.

제5장 부정한 채용청탁의 방지

제29조(부정한 채용청탁의 금지) ① 누구든지 직접 또는 제3자를 통하여 채용절차에 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위를 해서는 아니 된다.

② 은행은 채용담당자, 출제위원, 면접위원 등 채용절차에 참여하는 자가 제1항에서 금지한 행위에 관계되었거나 과거 청탁 등 부정한 행위에 연루된 사실이 밝혀진 경우 즉시 채용절차에서 배제한다.

③ 은행은 제1항을 위반하거나 기타 부정한 행위로 채용의 공정성을 훼손한 임직원에 대해 징계 등 필요한 인사 조치를 할 수 있다.

제30조(부정한 채용청탁의 신고 및 처리) ① 은행은 부정한 채용청탁 사실을 인지하거나 청탁 등 부정한 행위에 대한 상당한 의심이 있는 경우 즉시 감사부서 또는 내부통제부서에 신고하고 이를 처리할 수 있는 체계를 만들어 운영한다.

② 감사부서 또는 내부통제부서는 부정한 채용청탁 신고를 접수한 이후 부정한 채용청탁의 경위·취지·내용·증거자료 등을 신속하게 조사하여 신고 내용이 제29조 제1항에서 금지한 행위에 해당하는지를 확인하여야 한다.

③ 감사부서 또는 내부통제부서는 신고 된 부정한 채용청탁이 사실로 확인되고 위법의 요소가 적발된 경우 수사기관에 수사를 의뢰할 수 있다.

제31조(부정합격자의 처리) ① 지원자가 부정한 채용청탁을 통해 합격한 사실이 확인된 경우 은행은 해당 합격자의 채용을 취소 또는 면직할 수 있다.

② 조사 결과 부정한 채용청탁 사실이 밝혀져 합격이 취소 또는 면직된 부정합격자에 대해서는 은행이 추가적으로 일정 기간 응시자격을 제한할 수 있다.

③ 부정행위자를 적발하였을 경우 채용담당부서의 장과 감사부서 또는 내부통제부서에 이를 보고하고, 그 기록을 관리·보존하여야 한다.

제32조(부정한 채용청탁의 불이익 명시) ① 은행은 채용 공고에 청탁 등 부정행위에 따른 불이익을 명시한다.

② 은행은 선발전형에 응시한 지원자에게 청탁 등 부정한 행위에 연루된 경우 합격이 취소될 수 있으며 향후 응시자격의 제한 등 불이익을 받을 수 있다는 사실에 대해 서약서를 징구할 수 있다.

제33조(부정한 채용청탁 방지노력) ① 은행은 임직원의 부정한 채용 청탁을 방지하고 윤리의식 제고를 위한 다양한 조치와 노력을 하여야 한다.

② 채용절차에 참여하는 은행의 임직원과 외부 전문가 또는 외부 기관을 대상으로 청탁 등 부정한 행위를 금지하는 서약서를 징구한다.

제6장 피해자 구제

제34조(구제대상의 범위) 은행은 부정한 채용청탁 등 채용절차에서 발생한 부정행위로 인해 직접 피해를 입은 자를 파악하여 구제하기 위해 적극 노력한다.

제35조(피해자 구제 방안) ① 은행은 제34조에 따라 피해자를 파악한 경우 그 피해자에게 피해 발생단계 바로 다음 전형에 응시 기회를 부여한다.

② 은행은 피해자 구제를 위한 목적으로 전형 단계별로 일정기간동안 예비합격자를 관리할 수 있다.

제7장 기타

제36조(개정 등) ① 이 규준의 개정 또는 폐지는 연합회 이사회 의결을 거쳐야한다. 다만, 규준의 실질적인 내용에 영향을 미치지 않는 조문 정비 등은 전문위원회 의결을 거쳐 개정할 수 있다.

부 칙 (2018. 6)

제1조(시행일) 이 모범규준은 2018년 6월 18일부터 시행한다.

memo

memo

토론문 3

‘공정한 경쟁’이라는 환상을 넘어

김영민 청년유니온 사무처장

/ ‘채용비리처벌 특별법’ 제정을 위한 입법공청회 /

‘공정한 경쟁’이라는 환상을 넘어[1)]

김영민 청년유니온 사무처장

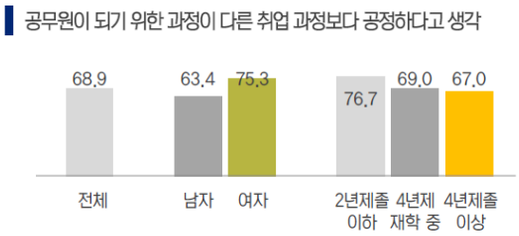
1. 공정한 경쟁에 대한 환상

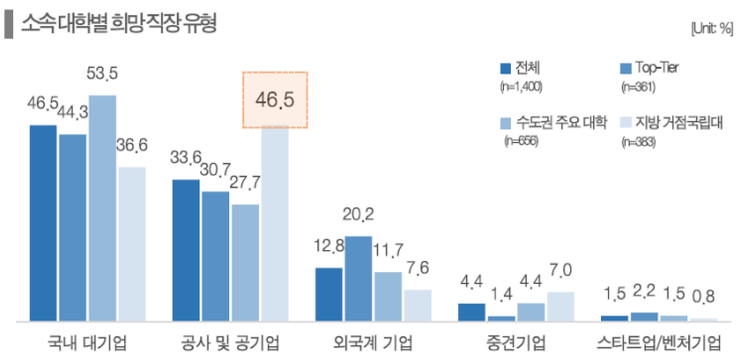
- 2008년 금융위기 이후, 기존의 청년실업에서 빗겨있던 4년제 대졸 청년의 구직난도 본격화되었다. 최근에는 인문계의 실업난이 심화되고, 올해 전 세계를 휩쓸고 있는 코로나19는 청년이 마주하는 노동시장의 위기를 심화시키고 잇다.

- 이러한 조건 하에서 기존의 대기업과 공공부문으로 대표되는 중심부 노동시장에 진입을 희망하는 청년 중에서도 대기업보다는 공공부문으로의 쏠림이 나타나고 있다. 대기업보다 공공부문에서 임금은 비록 보다 낮더라도 적절한 근로시간으로 대표되는 일과 삶의 양립이 보다 가능하기 때문이다.

- 청년은 ‘공정한 경쟁’을 요구한다. 대표적인 공공부문 일자리에 해당하는 공무원 시험에 응시하는 청년의 약 70%는 공무원 시험이 다른 취업 과정보다 공정하다고 생각하고 있으며, 여성 청년에서 보다 높게 나타난다.[2)] 이는 민간 부문에서 학벌에 의한 차별을 가장 많이 받고 있는 지방대 청년이 공공 부문 취업을 압도적으로 많이 희망하는 것으로도 확인할 수 있다.[3)] 학벌이나 성별을 고려하지 않은 공정한 경쟁이 가능할 것이라고 믿기 때문이다.

1) 흥사단 투명사회본부 채용비리 토론회(2018.3.3.)에서 발제했던 내용을 재구성하였음.
2) 서울시청년활동지원센터·대학내일20대연구소·청년유니온. 2017. “진입경로별 공시 준비 청년층 현황 및 특성 결과보고서 – 답정너 사회에서 공무원 신분 갖기”
3) 대학내일20대연구소. 2017. “2017 전국 대학생 취업준비 실태조사”





- 공정한 경쟁이라는 신화는 한국 사회에 강력한 이데올로기로 작동해왔고, 초고속 성장을 한 배경이기도 하다. 이미 세습 자본주의 사회로 나아가고 있는 한국사회에서 '공정한 경쟁'은 사실 허상에 가깝다. 인천국제공항공사 정규직화 논란과 '의사파업' 사태에서 벌어졌던 일련의 일들이 이를 보여준다. 채용과정의 공정한 경쟁이라고 하는 것의 일면을 보여주는 것이 지나치게 지엽적으로 출제되고는 하는 공무원 시험 문제이다. 직무 수행의 적합성을 측정하기 위한 것이라기보다는 경쟁을 위한 경쟁으로 치닫는다.

서울시 지방공무원 필기시험 논란 문제

〈자료 : 서울시〉

2015년 서울시 7급 공무원 국어 19번 문항

19. 서울에 있는 대표적인 문학관이나 작가의 유적과 그 소재지가 잘못 짝지어진 것은?

① 종로구의 윤동주 문학관
② 용산구의 황순원 문학관
③ 성북구의 만해 한용운 심우장
④ 도봉구의 김수영 문학관

정답 : ②

논란: 묻는 내용이 너무 지엽적이어서 '서울시 공무원이 되려면 택시 운전까지 해 봐야 하나'라는 비판 제기

2018년 서울시 7급 공무원 한국사 7번 문항

7. 〈보기〉의 고려 후기 역사서를 시간순으로 옳게 배열한 것은?

〈보기〉

ㄱ. 민지의 '본조편년강목' ㄴ. 이제현의 '사략'
ㄷ. 원부, 허공의 '고금록' ㄹ. 이승휴의 '제왕운기'

① ㄱ-ㄹ-ㄴ-ㄷ ② ㄹ-ㄱ-ㄴ-ㄷ
③ ㄷ-ㄹ-ㄱ-ㄴ ④ ㄹ-ㄷ-ㄱ-ㄴ

정답 : ③

논란 : 고금록(1284년)과 제왕운기(1287) 저술 시기 3년으로 미미한 차이

2. 공공부문의 대규모 채용비리, 국가권력의 사유화

- 보수 정권 시기의 대대적으로 이루어졌던 공공부문 채용비리 문제는 사회적 공분을 일으켰다. 2017년 11월부터 진행된 채용비리 특별점검으로 1,190개 기관 및 단체 중 946개가 4,788건의 지적사항이 발생하였다.
- 공공부문의 채용비리는 (1) 시민의 세금 또는 공공 기금 등이 투입되어 운영된다는 점, (2) 고용의 상당한 부분을 책임지는 주체로서의 책임이 있으며, 따라서 공공부문의 채용 방식은 전반적인 영향력이 있다는 점, (3) 공공부문이 가져야 하는 책임성과 투명성이 민간부문에 비해 높을 수밖에 없고, 채용 비리가 가능하다는 것은 해당 기관, 단체가 수행하는 고유 업무 영역에서도 비리가 발생할 수 있는 상황임을 내포한다는 점, (4) 경영의 성과 측정이 민간 부문보다 복잡할 수밖에 없고, 채용 후의 업무 성과 측정이 더욱 어려워서 채용 이후에 공정한 인사 관리가 더욱 어렵다는 점에서 특히 더 중대한 문제라 하겠다.
- 은행권의 채용비리 또한 마찬가지이다. 은행은 국가의 규제 및 보호 하에서 독과점적 금융서비스를 제공하고, 여기에는 은행의 청렴성과 투명성이 여전히 중요하다. 따라서 은행은 공공부문에 준하는 성격을 지니며, 공공부문과 마찬가지로 채용비리는 있어서는 안 된다고 하겠다.
- 이렇게 더욱 철저하게 업무 전반이 감독되어야 하는 공공부문에서 이러한 대규모 채용비리가 발생한 것은 지난 시기에 권력을 잡은 사람들이 얼마나 집단적으로 국가권력의 사유화했는지 드러낸다. 마치 국가를 개인 금고 다루듯이 쓴 것이다.

3. 채용비리는 직권남용과 비리의 문제

- 더욱 문제는 이러한 채용비리는 공공뿐만 아니라, 민간에도 흔한 것 같다는 점이다. 취업포털 '사람인'이 직장인 1,264명을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 절반 이상이 자신의 직장에 '낙하산'이 있다고 답하였고, 85%의 직장인이 실제 회사 생활에서 특혜를 받고 있다고 여기고 있다.[4)]
- 그동안 심각해지는 취업난과 급격히 소진시켜 온 사회적 신뢰 속에서 민간부문에도 채용비리가 상당하다면, 공공부문의 채용비리는 사회 전체의 일에 비하면 빙산의 일각으로 드러난 것뿐이다. 비록 공공부문이 민간부문과 구별되는 공적 책임과 정부 당국의 직접적인 개입이 가능한 점에서 차이가 있지만, 전반적인 사회 토양 속에서 별개로 존재할 수 없다.
- 공공부문에서 이런 규모의 채용비리가 존재한 것은 정치권력의 올바른 작동이 가능하도록 청산

4) 매일경제. 2017-01-30. 직장인 2명중 1명 "우리 회사에 낙하산 있어요"

과 단죄가 필요한 것이지만, 민간에도 이러한 문제들이 발견되는 것은 사회적 신뢰의 재구축으로 이루는 상당한 시간과 노력이 필요하다.

- 민간부문에서의 채용비리가 발생하기 쉬운 요인을 짚어보면, 공사의 구분이 희미한 사회 인식, 점수로 보여지는 객관적 지표만 믿는 '저신뢰 사회'라는 문화적 측면도 존재하지만, 무엇보다도 대체로는 인사에 제대로 된 기준과 원칙이 없다는 점이다. 이는 제대로 된 선발 기준이 없다는 말인데, 그 이유는 대다수의 기업에서 직무에 대한 분석이 부족하고, 업무의 범위가 지나치게 포괄적이기 때문이다.

- 혹자는 취업 청탁 문제를 지인의 추천을 통해 채용한 것이고, 아는 사람을 통해 '검증'된 사람을 '적합한' 자리에 선발하는 것인데 왜 문제냐고 항변하기도 한다. 하지만 직무에 대한 분석이 제대로 이루어져있지 않으므로, 정말로 적합한 자리에 적절한 선발을 한 것인지에 대한 기준이 존재하지 않는다. 또한 늘상 떨어져도 이유를 알지 못하는 불투명한 채용과정은, 이러한 원론적인 말이 전혀 공감을 얻지 못할 정도로 채용 과정에 대한 불신이 크다는 것을 의미하기도 하다.

- 결국 채용비리의 문제는 근본적으로는 직권남용과 청탁, 비리의 문제이다. 이러한 문제가 가능한 사회 토양을 어떻게 바꿔갈 것인가에 대한 고민이 필요하다. 사회 전반에서 직권남용과 연줄에 의존한 문제 해결이 일상이 되어 있기 때문에, 대기업과 공공부문에 한해서 채용과정에서의 규정이나 규제가 엄격하게 관리될 필요가 있다.

4. 기술의 변화, 과거와 같은 대규모 공채 시스템에 대한 위협

- 워낙 사회적 신뢰가 낮고, 직무 중심의 선발 기준이 부재하다보니, 정성적 평가가 원활하지 않고, 점수로 객관화할 수 없는 것에 대한 불신이 크다. 그렇기 때문에 대규모 공채 시스템 하에서 객관적인 점수로 선발이 이루어져야한다는 공감대가 넓게 형성되어 있다.

- 하지만 디지털 기술의 일반화에 따라 기업 조직의 유동성이 커지고, 좀 더 다양한 경로로 선발을 진행하고 이를 대응해야 한다는 점이 대두되고 있다. 기존의 직무 중심의 선발이 이뤄지지 않는 상황에서, 대기업을 중심으로 유지되고 있는 대규모 공채 시스템이 기업 입장에서 과연 얼마나 바람직할지 의문이 커지는 상황이다. 따라서 대규모 공채 시스템으로 회귀하는 방향은 현실적이라고 보기 어렵다.

- 이런 조건에서 최근에 불거진 채용비리와 같은 노골적인 형태보다, 앞으로는 더욱 고도화되어 채용비리라는 점을 지적하기 어려워질 수밖에 없다는 점이 우려된다고 하겠다.

5. 채용비리 문제를 넘어

- 채용비리를 근절하기 위해서는 우선 사회 전반에 신뢰 회복이 절실하다. 청탁금지법(김영란법) 논란이 보여주듯이 한국 사회에 이러한 논쟁은 항상 ‘이것이 법률로 규제할 대상인지’에 대한 것보다는, ‘그 정도 가지고 뭘 그러느냐’는 식이다. 학연과 지연에 얽매이지 않고, ‘개인’을 독자적 사회 주체로 존중하는 문화가 확산되어야만 한다.

- 직장 내에서 부당한 지시를 거부하는 것이 가능해져야 한다. 상급자의 부당한 지시에 대해 하급자가 거부할 수 있어야 하고, 그렇게 해도 불이익을 받지 않아야만 한다. 이는 단순히 하급자가 용기를 내서 노력하면 되는 것이 아니라, 그럴 수 있는 인식과 문화가 형성되어야하고, 그러기 위한 구조가 만들어져야 한다. 이는 필연적으로 직장 내의 민주적 조직문화 확립이 필요한 문제이고, 여기에서 노동조합이 어떤 역할을 하는가가 중요하다. 채용비리 문제에 있어서 내부적으로 분명한 감시와 자정노력이 필요하다.

- 채용 전반에 직무 중심 채용이 보다 확산되어야만 한다. 직무 중심 채용은 하루아침에 이루어지는 것은 아니다. 단기적으로는 채용 과정에 대한 신뢰성 제고가 필요하고, 직무에 대한 분석이 이루어져야 한다. 채용 과정의 신뢰성 확보는 구직자에게 임금 정보를 포함하여 직무에 대한 정확한 정보를 제공하고, 선발 절차와 기준 그리고 불합격한 경우에는 그러한 사유를 알려주는 방식까지 다양한 방법이 가능하다. 이러한 부분은 해당 기업의 사회적 신뢰도를 함께 높여줄 것이다. 직무에 대한 분석은 기업의 인사관리 업무가 고도화되어야만 하는 것이다. 우선 당장은 근로계약의 기본을 확립하는 일이 필수적이다. 근로계약은 제공하는 근로의 내용이 명시가 되어 그 계약 안에서 이루어지는 것이 당연하다. 이렇게 당연한 부분이 한국 사회에서는 제대로 지켜지지 않고 있다.

- 마지막으로 노동시장에서의 격차 해소가 필요하다. 채용비리가 발생하는 것은 근본적으로는 한국사회에서 일자리가 단순히 노동력과 임금을 교환하는 것을 넘어서는 의미를 가지기 때문이다. 당연히 채용비리의 부정에 대한 처벌을 강화하는 것이 현재 심각한 청년실업이라는 사회적 상황 속에서 필요하다. 이와 함께 주변부 노동시장의 일자리 질의 문제가 전반적으로 열악한 문제를 해결해야 한다. 보다 평등한 노동이 전제되어야 많은 이들이 납득할 수 있는 보다 공정한 채용 과정이 가능하다. 첫 일자리가 평생의 삶의 질을 결정하는 사생결단의 경쟁은 아니어야 한다. 처음에 어떤 곳에 취업하더라도 가장 기본적인 노동권을 보장 받으면서 일할 수 있어야만 한다.

- 사상 초유의 실업난 속에서 청년 구직자들이 스스로를 사회와 단절하고 더 나은 내일을 희망하며 노력하고 있다. 여기에 우리 사회가 어떻게 청년의 삶을 존중하고 화답할 것인가를 묻지 않을 수가 없다. 채용비리 근절만이 아니라, 보다 평등한 노동으로 가는 과정을 함께 깊이 고민하고 변화시켜가야 할 것이다.

memo

토론문 4

「채용비리 처벌에 관한 특례법안」에 대한 청년참여연대 의견

조희원 청년참여연대 사무국장

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

「채용비리 처벌에 관한 특례법안」에 대한 청년참여연대 의견

조희원 청년참여연대 사무국장

1. 들어가며

- 학연, 지연, 혈연이라는 단어는 우리사회 불공정 문제를 가장 잘 나타내는 단어로, 오래된 적폐이자 뿌리깊은 문제임.

- 채용비리가 실체 있는 사회문제로서 제도적 차원의 대안이 간절히 필요하게 된 계기는 최경환 당시 경제부총리가 연루된 것으로 의혹받았던 중소기업진흥공단 채용비리 사건 내용이 담긴 감사원 보고서였음. 이를 시작으로 최경환 당시 경제부총리가 2013년 현직 국회의원 시절에 자신의 지역구 인턴을 채용하도록 압력을 넣은 사건이 언론에 보도됨.

- 이어 고위공직자가 채용비리에 연루된 사건으로 500명 수준의 채용과정에 95%에 가까운 인원이 인사청탁을 통해 입사한 것으로 드러난 강원랜드 채용비리 사건이 있음.

- 더불어 위 사건이 파악된 감사원의 2017년 '공공기관 채용 등 조직·인력운영 실태' 보고서를 보면, 공기업 35개 기관을 포함한 주요 53개 공공기관을 대상으로 감사한 결과 부정사례가 100여건 적발됐음. 이 후 2018년 정부가 시행한 전국 1,190개 공공기관의 채용과정 전수조사에서는 946개 기관 및 단체에서 약 4,700여건의 지적사항이 적발되는 일도 있었음.

- 2016년 1월 청년참여연대와 청년유니온, 민달팽이유니온 등 청년시민단체는 최경환 당시 경제부총리를 직권남용, 위력에 의한 업무방해죄로 서울중앙지방검찰정에 고발했고, 채용비리 대응 활동의 연장선으로 2017년 9월, 권성동과 염동열 의원 등 강원랜드 채용비리 혐의를 받는 현직 고위공직자를 같은 죄로 고발함.

- 청년참여연대와 참여연대의 고위공직자 연루 채용비리 사건 고발 현황

이름 및 직위	사건	결과
최경환 당시 경제부총리 (사건 당시 집권여당 원내대표)	중소기업진흥공단 채용비리 혐의 / 직권남용, 위력에 의한 업무방해	무혐의 처리.
권성동 당시 법사위원장	강원랜드 채용비리 혐의 / 직권남용, 위력에 의한 업무방해	1심 무죄 판결 2심 무죄 판결
염동열 당시 국회의원	강원랜드 채용비리 혐의 / 직권남용, 위력에 의한 업무방해	1심 징역 1년 판결

- 청년참여연대는 위의 채용비리 사건을 '직권남용'과 '위력에 의한 업무방해' 등의 혐의로 고발했음. 이후 사건 대응 과정에서 제도적 대안으로서 고위공직자비리수사처 설치와 이해충돌방지법을 거론해왔음. 이는 채용비리 행위에 대한 법적 정의가 없을 뿐만아니라 형사처벌하기 어려운 사안이었기 때문임. 또한 채용비리 유형 중 하나를 금지할 수 있는 부정청탁금지법은 공직자 및 언론인을 대상으로 하는 부정청탁을 규제하기 위한 법이지 민간기업에 대한 부정청탁을 규제하는 법이 아님.
- 문제는 채용비리가 고위공직자, 공기업, 공공기관을 넘어 민간기업에서도 빈번히 일어나며, 그 책임자들이 해당 회사의 임직원이라는 점임.
- 이 때문에 채용비리 행위를 법적으로 규정하고, 그 처벌 대상 범위를 공기업, 공공기관뿐만 아니라 민간기업에까지 확대했다는 면에서 채용비리 사건을 우리 사회에서 뿌리 뽑을 수 있는 첫 시작으로써 채용비리 처벌에 관한 특례법안의 제정은 유의미한 시도임.

2. 「채용비리 처벌에 관한 특례법안」 검토 의견

1) 법안 명칭에 대한 의견

- 본 법안은 공공기관·공기업을 넘어 민간기업에도 적용되는 법안이기 때문에, '채용비리 처벌'만이 강조되었을 때 민간 기업 채용의 자율성을 과도하게 해치는 것으로 비칠 우려가 있음. 또한 채용공정성을 확보하는 것이 본 법안의 목적이므로 사후 처벌을 강조하는 명칭보다 예방과 공정성 확보에 중점을 두는 명칭으로 바꿀 것을 제안함. 「채용비리 방지를 위한 특별법」 또는 「채용비리 방지 및 채용절차 공정성에 대한 특별법」 등.

2) 채용비리에 대한 정의 규정 구체화 필요 의견

채용비리처벌에 관한 특례법안

제2조(정의)
"채용비리"란 부정한 방법으로 특정인 또는 특정집단을 채용시키거나 특정인 또는 특정집단을 채용하지 않기 위한 다음 각 목의 행위를 말한다.
가. 채용과정에서 성별, 출신 지역, 출신 학교, 구직자의 친족, 구직자의 지인 또는 재산 정도를 주된 사항으로 고려하여 채용하거나 채용하지 않는 행위
나. 법령이나 정관·내규를 위반하여 채용에 개입하거나 영향을 주는 행위로서 인사의 공정성을 현저하게 해치는 행위

- 중소기업진흥공단, 강원랜드, 금융권 채용비리 등 현재까지 제기된 채용비리 사건들은 채용청탁자가 분명히 존재했고, 채용 청탁자와 채용비리 수혜자의 관계와 위력행사를 증명하는 것이 재판의 주 내용이었음. 그러나 현재 법안은 위력행사 등의 채용비리 행위를 구체적으로 명시하지 않고 있음.
- 또한 채용비리를 "구직자의 성별, 출신 지역, 출신 학교, 구직자의 친족, 구직자의 지인 또는 재산 정도를 주된 사항으로 고려하여 채용하는 행위"로 넓은 범위에 해석하고 있어 채용비리 처벌을 위한 정의라기 보다는 차별금지를 위한 내용에 더 가까워 보임.
- 채용비리는 채용비리 행위자와 채용비리 청탁자, 채용비리 수혜자, 그로 인한 피해자가 사례마다 다를 수 있음. 넓은 의미에서 인사의 공정성을 해치는 행위를 채용비리라고 보는 것도 좋지만, 이후 처벌의 대상을 특정하기 위해서도 "채용비리 행위" "채용비리 행위자 및 청탁자" "채용비리 수혜자"의 개별 정의가 필요한 것으로 보임.
- 참고 : 정부 발의 이해충돌방지법 중 가족 채용 제한에 대한 내용

이해충돌방지법 적용대상

: (공공기관) 국회, 법원, 중앙행정기관, 지자체, 교육청, 공직유관단체, 각급 국립·공립학교 등 모든 공공기관
: (공직자) 공무원, 공직유관단체·공공기관 임직원, 각급 학교장과 교직원

제 10조(이해충돌방지법 중 가족 채용 제한)

공공기관은 경쟁절차를 거치지 않는 한 고위공직자 및 채용업무 담당 공직자의 가족의 채용할 수 없음(단, 공개경쟁채용시험 또는 다수인을 대상으로 하는 경력경쟁채용시험에 따른 채용은 허용)

* 대상자가 1 명 뿐인 경우 등 구조적으로 다수인을 대상으로 경쟁절차를 거치는 것이 곤란한 경우에는 예외적으로 경쟁절차 없이 채용가능

고위공직자 또는 채용업무 담당자가 소속기관에 자신의 가족이 경쟁절차 없이 채용되도록 지시·유도하거나 묵인하는 행위 금지

위반시 징계 및 3천만원 이하의 과태료를 부과하고, 소속기관장은 해당 공직자의 직무를 중지·취소하는 등 필요한 조치

3) 벌칙에 대한 조항 검토 의견

채용비리처벌에 관한 특례법안

제8조(벌칙)

① 특정인 또는 특정집단 채용에 대한 정당한 사유 없이 채용비리 행위를 하거나 채용비리 행위를 요구 또는 약속한 때에는 7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 범죄행위로 인한 이득액이 3천만원 이상인 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 가중하여 처벌한다.

1. 이득액이 5억원 이상일 때 : 무기 또는 7년 이상의 징역
2. 이득액이 1억원 이상 5억원 미만일 때 : 5년 이상의 유기징역
3. 이득액이 5천만원 이상 1억원 미만일 때 : 3년 이상의 유기징역
4. 이득액이 3천만원 이상 5천만원 미만일 때 : 1년 이상의 유기징역

③ 제1항 및 제2항의 미수범은 처벌한다.

④ 제1항에 따라 처벌하는 때에는 이득액 이하에 상당하는 벌금을 병과할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 벌금을 필요적으로 병과하게 되어 있는 경우에는 이 법과 다른 법률 중 벌금액의 상한이 더 높은 규정을 적용한다.

제9조(몰수, 추징)

제8조의 범죄를 저지른 자 또는 그 사정을 아는 제 3자가 받은 금품이나 그 밖의 이익은 몰수한다. 이를 몰수할 수 없을 때에는 그 가액을 추징한다.

- 범죄에서 이득액을 따지는 것은 주로 경제범죄의 경우이고, 채용비리는 이득액을 산정하는 것이 어려울 가능성이 큼. 채용비리로 채용된 자가 얻은 임금 등을 이득액으로 볼 수 있으나 이를 구별하여 처벌할 실익이 커 보이지 않음. 또한 이득액이 있다하더라도 이를 무기 징역 등에 처할 범죄로 보기는 어려움. 8조의 2항과 각호는 삭제할 필요가 있음.

- 예를 들어 강원랜드 채용비리 사건에서는 고위공직자가 위력에 의한 권력남용으로 특정한 이득액을 보지 않고도 채용비리 책임 의혹을 받았음. KT 채용비리 사건에서도 김성태 전 의원은 자

신의 딸을 KT에 채용시키는 답례로 뇌물을 받는 것과 더불어 이석채 전 KT 회장의 국정감사 증인채택을 무마해줬다는 의혹을 받았음.

4) 법정형 검토 의견

- 채용비리는 형법상 업무방해죄와 배임수증재죄에 해당하는 행위임. 따라서 법정형도 그에 맞출 필요 있음. (5년 이하의 징역형 또는 5천만원 이하의 벌금)
- 참고 : 형법 제314조(업무방해), 제357조(배임수증재)

형법

제314조(업무방해)

① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

② 컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자도 제1항의 형과 같다.

제357조(배임수증재)

① 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 관하여 부정한 청탁을 받고 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 한 때에는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 재물 또는 이익을 공여한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 범인 또는 정(情)을 아는 제3자가 취득한 제1항의 재물은 몰수한다. 그 재물을 몰수하기 불가능하거나 재산상의 이익을 취득한 때에는 그 가액을 추징한다.

3. 마치며

- 채용비리는 공정성을 훼손하는 반사회적 범죄임. 지금까지는 채용비리를 하나의 형법 상 범죄로 보지 않았으나, 최근 고위공직자가 책임자로 거론된 공기업 채용비리, 금융권 채용비리 등 공기업과 민간기업의 구별을 떠나 소위 안정적이고 지속가능한 미래를 꿈꿀 수 있는 '좋은 일자리'에 대한 채용비리 사건이 더 빈번히 적발되고 있음.
- 채용비리 사건이 큰 이슈가 되고 많은 이의 비난을 받는 이유는 이전보다 사회경제적 불평등이 더 공고해졌기 때문임. 부모님의 자산 정도가 아랫세대 (현재 청년세대)의 자산 수준에 미치는

영향력이 커졌고, 이를 더 공고히 하는 것은 절대적으로 부족한 ‘좋은 일자리’에 대한 경쟁으로 이어짐. ‘좋은 일자리’의 양 자체를 늘리는 등 노동구조를 개선하는 것도 중요하지만, 단기적으로 봤을 때 당연하게 있어 온 채용비리를 처벌하고 방지하는 것이 계급 세습을 막는 효과를 볼 수 있을 거라 생각함.

- 채용비리가 우리 사회 공정성을 심각하게 해치는 매우 중대한 반사회적 범죄라는 명제에 대한 법적 선언이 필요한 시점임. 지금까지는 공직자에 한해 채용비리를 직권남용과 위력에 의한 업무방해죄 등으로만 처벌할 수 있었으나, 민간기업에까지 채용비리 방지 및 처벌을 확대하여 공·사기업을 막론하고 채용비리가 불평등을 공고히하는 수단으로 활용되지 않도록 해야 함. 세습자본주의를 없애기 위한 첫 단추로써 채용비리 처벌법을 제정한다면 새로운 공정의 질서를 만들자는 논의가 시작될 수 있을 것임.

memo

memo

토론문 5

일자리, 살자리 무엇 하나 쉽지 않은 청년들을 위하여

김채란 민달팽이 유니온 정책기획국장

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

일자리, 살자리 무엇 하나 쉽지 않은 청년들을 위하여

김채란 민달팽이 유니온 정책기획국장

특히나 사회 취약계층에 집중 타격을 입히며, 코로나 19는 우리 사회에 존재하던 차별과 불평등을 적나라하게 보여주고 있다. 그리고 코로나만큼이나 우리 사회의 부조리를 적나라하게 보여주는 꾸준한 문제가 있다. 끊임없이 발생하고 있는 채용비리 논란이다. 사실 우습지만 우리는 이곳에서 부정으로 채용된 사실이 없어야한다는 당연한 권리를 주장하고 있다. 그렇다면 채용과정에서 공정한 경쟁이 이루어진다면 결과 역시 공정하다고 이야기 할 수 있는가? 그렇게 공정하게 채용되어서 열심히 일을 한다고 해도 물려받은 부동산으로 재산을 불려나가는 사람과 오르는 집값에 이사를 가야하는사람, 나아가 이사람들의 다음 세대에서도 과정의 공정함은 결과의 공정함이 될수 있는가? 어쩌면 결과는 채용시점이 아니라 이미 태어날 때부터 시작된 사회경제적 불평등으로 인해 생겨나는 격차로부터 시작되었으며 채용비리특별법으로 공정하게 경쟁할 권리뿐만 아니라 이미 기울어진 운동장을 바로잡는 사회 구조 전체의 개선이 필요하다.

찬스가 없어서 서럽다, 서러워.

최근 주택시장에서 2030세대가 영혼을 끌어 모아 주택을 구입하고 주택시장 가격을 올리는 주체로 주목 받고 있다. 언론에서는 마치 모든 2030세대가 현재 부동산 정책과 임대차 3법 등을 겪고 '패닉바잉(panic-buying)'을 하고 있는 것처럼 비추고 있다. 한편, 이 '2030 영끌'과 함께 빠지지 않고 꼭 등장하는 이야기는 '현재 정부 정책 때문에 2030 세대가 집 살 기회를 잃었다'는 내용이기도 하다.

언론이나 일상 속에서 우리는 나의 수고로움보다 누군가의 도움으로 쉽게 결과물을 얻었을 때 'ㅇㅇ찬스' 라는 말을 사용한다. 찬스. 우리가 잃어버린/잃어버렸다는 그 기회에 대해 조금 더 이야기해보면 좋겠다.

우리가 잃어버린 기회는 무엇인가?

채용비리에서 역시 청년들을 열심히 불러내기는 마찬가지다. 실제로 절대다수의 ' 찬스'가 불가능한 청년들은 끊임없이 스펙을 쌓고 노력과 발버둥 쳐도 채용비리, 주거불안정, 코로나 이중 삼중고에 치이다보니, 여기저기 곳곳에서 신음하는 목소리와 보이지 않는 불평등이 만들어 내는 결과들로 분노가 쏟아져 나오고 있다.

그런데 여기서 좀 더 들여다보고 싶은 것은, 우리는 단순히 'ㅇㅇ패스'를 타고 무임승차한 것도 때문에 화가 난 것이 다가 아니라는 것이다. 그보다 더 근원적인 박탈감과 분노는 이 채용비리가 기득권을 가진 절대 소수가 법과 질서를 무시하고, 무시한 채로 그들에게만 적합한 사회 구조를 만들어나가고, 그 구조 속에서 다시 다른 이들의 노력과 결과물마저 자연스레 자신들의 것으로 만드는 단단한 체계를 만들어가는 과정이라는 것이다. 그 체계에서는 삶을 살아가는 다양한 방식의 노력이 있다는 것을 인정하지도 않지만, 정해진 방식으로 아무리 '노력'하더라도 절대 도달할 수 없는 선이 있다. 그런데 갈수록 그 선이 점점 낮아지며 절대다수의 삶이 빠르게 힘들어지고 있음에도 개선의 여지가 보이지 않는다는 것. 그것을 온몸으로 체감하고 있는 청년들의 무력감이 그 분노의 근원이다. 그리고 그것을 가장 확실하게 공고히하는 수단이 바로 부동산, 주식과 같은 '돈이 돈을 버는' 것들이다. '나는 노력하는데 왜 너는 노력 없이 ㅇㅇ찬스로 그걸 얻어'라는 것이 단순히 '공정'에 대한 요구에서 멈추면 안 되는 이유다.

몇 해 전 엄청난 화제를 몰았던 드라마 '스카이캐슬'을 예로 보자. 비정상적이고 삐뚤어진 학벌에 대한 집착이 아니어도 주인공들은 이미 보통의 사람들은 범접할 수 없는 공고한 구조에 타고 있다. 학벌은 사실 그것을 유지·보수할 수 있는 최소한의 구색이면서도, 그들만의 리그를 만들어내는 구성원리이자 과정 그 자체이기도 한 것이다. '월급 오르는 속도가 부동산 오르는 속도에 비교할 바가 안되는' 사회에서 이미 무력한 '좋은 일자리', 그럼에도 불구하고 그 일자리를 둘러싸고 일어나는 채용비리를 넘길 수 없는 이유가 이와 같지 않을까.

공정히 채용되면, 그 다음은?

다시 부동산, '영끌'로 돌아가보자. 그렇게 많이들 집을 산다고 하지만, 현실에서는 글쎄. 자가를 소유하는 청년들의 실체를 보기는 어려웠다. 2020년 상반기 서울 아파트 평균 가격은 7억 6,245만원인 반면, 1인 가구의 중위소득은 176만원이다. 언론에서 열심히 생산해내는 기사처럼, 스스로의 자본으로 서울에서 자가를 마련할 수 있는 2030세대가 도대체 얼마나 될 것인가? '영끌' 이야기가 나오면 대다수의 '끌어 쓸 영혼'도 없는 청년들, 월세에서 전세 가는 것도 빠듯한 청년들, 독립해서 세입자가 되는 것조차 요원한 캥거루족 청년들은 없는 존재가 된다.

그렇기에 현재 주거 정책에 대한 평가는 '난세에서 부동산 큰 손으로 등장한 청년' '규제로 인해 집 살 기회를 잃은 청년' '끌어올 영혼이라도 있어서 집사는 청년'이 아니라 '자가소유만을 목표로 하는 기존의 정책이 통하지 않는 사회를 살아가는 이 시대의 청년' '이제는 세입자에도 주거권이 있다는 사실을 인정하지 않을 수 없는 살아있는 증거로서의 청년'을 중심으로 해석해내야만 문제를 바로 볼 수 있다.

이와 같이 노동 분야에서의 채용비리특별법 도입 요구와 채용비리에 대한 분노를 단순히 '공정한 경쟁을 원한다'로만 이해해서는 절대 채용비리로 드러난 사회의 아픈 곳을 짚어낼 수 없다.

공정 이슈를 넘어, 불평등을 주목해야한다

주거정책에서는 최근 주택임대차보호법 개정을 통하여 세입자들의 권리를 증진시킬 수 있는 첫걸음을 내딛었다. 30년만의 일이다. 현재 과도한 언론의 비판과 호도를 받는 것과 달리 개정된 주택임대차보호법의 진가는 그 권리를 접해본 여럿이 생겨나는 2~4년의 시간이 지나고서야 비로소 드러날 것이고 물론 그 전에 보완해야 할 점도 있겠지만, 우리가 흔들리지 말고 인식해야할 중요한 점은 임대차 3법이 조금이나마 기울어졌던 임대차 권력관계에서 세입자의 권리를 주장할 수 있게 된 변화의 움직임이라는 사실이다.

노동에서도 채용비리특별법 도입으로 채용과정과 결과에서의 투명함과 공정함이 보장되기를 바란다. 이것은 너무나 상식적인, 최소한의 요구이다. 그럼에도 그렇지 못한 구조 전체를 바꾸는 체질개선의 첫걸음이기에 채용비리특별법 제정은 중요하다. '공정한 채용'이 결코 청년들이 바라는 사회의 전부는 아니지만, 그로부터 출발할 수 있다. 더 이상 누군가의 '찬스'로 인해 과정과 결과가 좌우되지 않도록 하는 것에서 부터 시작해, 기형적인 구조를 바로잡을 수 있는 사회적 개선 '찬스'의 시기가 되길 바란다. 채용비리특별법 도입을 시작으로, 우리사회에 뿌리 깊게 박혀있던 불평등의 해결을 위한 한걸음을 내딛자.

memo

‘채용비리처벌 특별법’ 제정을 위한 입법공청회

토론문 6

정해명 공인노무사, 정의당 비상구 자문의원

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

토론문

정해명 공인노무사, 정의당 비상구 자문의원

1. 법안 목적과 어울리지 않는 과도한 적용범위

우리나라 노동시장의 주요 문제중의 하나가 '노동시장 양극화'문제이며, 노동시장 이중구조는 채용과정에서도 여실히 나타나고 있음

채용시장에서도 노동시장 이중구조로 인하여 공공기관 및 대기업, 금융권은 구직자가 몰리고, 심지어 채용비리가 발생하는 반면, 임금 및 노동조건이 열악한 중소기업은 일을 할만한 직원을 채용하기가 어려우며, 특히 생산현장이나 위험한 업무의 경우 내국인 채용이 어려워 재외동포 또는 외국인 노동자가 부족한 일자리를 채우고 있는 것이 현실임

□ 채용절차법의 적용범위 상시근로자 30인 이상

현재 채용관련 법률인 '채용절차의 공정화에 관한 법률'에서는 상시근로자 30인 이상 적용하고 있으며, '근로자참여 및 협력증진에 관한 법률'에서도 노사협의회 의무설치대상을 30인 이상 사업장으로 규정하고 있음

이러한 점때문에 채용비리처벌법 또한 적용범위를 상시근로자수 30인 이상으로 한 것으로 보임

채용절차법의 경우 목적이 "채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보하기 위함" 으로 일정한 행위의 처벌을 목적하기보다는 채용절차에서의 공정과 합리성을 높이기 위한 절차법적 성격이 강하기 때문에 상시 30인 이상 사업장도 법을 준수하기에 큰 어려움이 없음

□ 제정목적에 어울리는 적용범위의 합리화 필요

그러나 채용비리처벌법은 채용절차에 대한 개입보다는 '채용비리' 행위에 대한 형사처벌과 명단공

개 및 피해자 구제를 목적으로 함에 따라 실제 채용비리가 발생할 수 있는 대상으로 적용범위를 맞추는 것이 법의 실효성을 높일 수 있음

법안 제안이유에서 밝히고 있듯, 공기업(공공기관), 금융회사, 민간대기업 등 채용시장에서 실제 채용비리가 발생할 수 있는 대상으로 적용범위를 축소하는 것이 법의 실효성을 높일 수 있을 것으로 보임

특히, 법안 제6조 피해자 구제조항을 보면 '피해자에 대한 구제방안'으로 단계별 채용과정에서 피해입은 단계를 합격한 것으로 보도록 되어 있음. 그러나 근로자수 30인 수준의 민간중소기업은 채용절차에 필기시험, 실기시험 단계가 없는 곳이 대부분임. 아울러, 소기업의 경우 면접시 별도의 서면면접평가를 하지 않는 경우도 허다함. 이 경우 차점자를 특정하기 어려운 경우가 있는 등 피해자 구제가 어렵고, 입법의 실익이 없을 수 있음

□ 적용범위의 합리화 필요

때문에 법안의 적용범위를 채용비리가 실제 발생할 수 있는 영역으로 가져오는 것이 필요해 보임

따라서, 공공영역(공공기관 및 공기업, 특히 지방공기업)과 함께 민간영역에서는 ① 발제자가 제안하신 상시근로자 300인이상 기업으로 하거나, ② 고용보험법 제19조 제2항에 의한 '우선지원대상기업'의 개념을 빌려와 규율하거나, ③ 남녀고용평등법 제17조의3에 의한 적극적 고용개선조치 시행 대상사업장 등 개념을 차용할 수 있을 것으로 보임

※ 우선지원대상기업 범위 (고용보험법 시행령 별표1)

우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
9. 도매 및 소매업	G	200명 이하
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		100명 이하

비고: 업종의 구분 및 분류기호는「통계법」제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

※ 적극적 고용개선조치 시행계획 대상사업 (남녀고용평등법 시행령 제4조 제2항)

1.「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」제14조제1항 및 같은 법 시행령 제21조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업의 경우에는 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업

2. 제1호 외의 사업의 경우에는 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업

2. 채용비리 내부고발 활성화 및 보호

채용비리는 기업 내부에서 채용절차 담당하는 소수의 인원만 관여하는 경우가 많아 이를 외부에서 적발하는 것이 쉽지 않음. 따라서 채용비리 사건에 대한 처벌을 강력하게 하는 것도 필요하나 이를 내부로부터 밝혀내는 것이 무엇보다 중요함

공공기관, 금융권, 대기업 채용비리 근절을 위해서는 채용비리 관련 내부고발이 적극적으로 이루어질 수 있도록 활성화하는 인센티브가 필요할 것으로 보이며, 법안 제8조에서는 채용비리 범죄로 인한 이득액에 상당하는 벌금을 병과할 수 있도록 있도록 함에 따라 채용비리 신고포상금 등 내부고발을 활성화 할 수 있는 인센티브 조치가 필요함

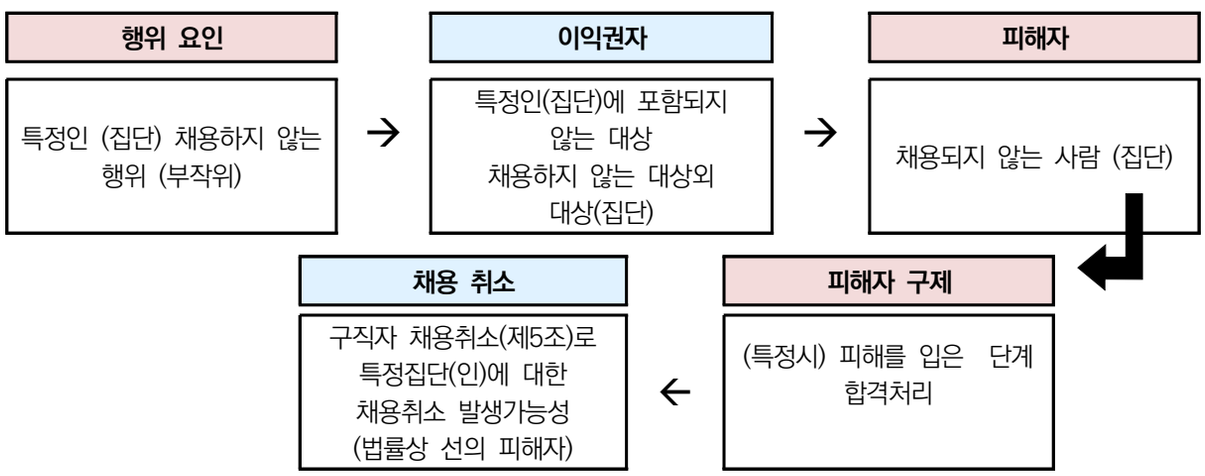
아울러, 내부고발자에 대한 적극적인 보호조치방안이 마련되어야 할 것으로 보이며, 내부고발자에 대하여 채용비리의 내부고발한 자에 대하여 해고나 그밖의 불이익 처우를 금지하는 규정이 필요할 것으로 보이며, 이에 대한 위반 시 형사처벌도 필요할 것으로 보임

※ 이미 노동관계법에는 직장내 성희롱, 직장내 괴롭힘 등 민원제기·신고 등에 대하여 해고 등 불이익처우를 금지하고 있고, 위반시 처벌조항을 두고 있음

3. 채용비리 관련 부작위행위를 정의함에 따른 문제점

채용비리에 대한 정의(법안 제2조 1호)에서는 '부정한 방법으로 특정인 또는 특정집단을 채용하지 않는 행위'를 채용비리로 규정하고 있는데, 이러한 채용에 있어 부작위행위를 채용비리로 규정하고 피해자 구제 및 채용 취소규정을 두고 있음

특정인(집단)을 채용하지 않는 부작위행위를 채용비리로 규정할 경우 아래와 같은 문제점이 나타날 수 있음



① 피해자의 범위가 '부정한 방법으로 채용비리로 채용되지 않는 대상'이 되므로, 특정 대상(집단)이 피해자가 될 수 있으며 대상이 광범위할 수 있음

② 피해자 구제를 위해서는 피해자에 대하여 피해를 입은 단계를 합격처리하도록 되어 있는데,(법 제 제6조) 채용비리가 최종단계에서 발생한 경우 특정집단에 대한 채용비리가 발생하게되면 해당집단을 모두 구제(합격처리)해야하는 문제가 발생함

③ 아울러, 채용비리가 발생하게 되면 구인자(채용자)에 대한 채용취소 규정을 두고 있으므로(법안 제5호), 구인자(채용회사)가 채용비리의 수익자(채용자)에 대한 채용취소를 하게 될 경우 채용비리의 수익자인 채용자는 선의의 피해자가 될 수 있음

4. 처벌수위의 지나친 가혹화

법안 제8조에서는 채용비리 범죄를 범한 경우 7년이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으며, 범죄행위로 인한 이득액이 3천만원 이상인 경우 최소 1년이상의 유기징역부

터 시작하여 이득액이 5억원 이상인 경우에는 무기 또는 7년 이상의 징역에 처하도록 하여 이득액의 규모에 따라 처벌이 가중되고 있음

채용비리에 대한 형사처벌은 반드시 필요하고, 일벌백계할 필요성 인정되고 있으나 무기 또는 7년 이상의 징역형은 타 범죄와 비교할 때 처벌수위가 지나치게 높은 것으로 보여, 형의 양정에 문제가 있다고 보임

예를들어 산업안전보건법에서는 사업주가 안전조치의무를 위반하여 노동자가 사망에 이르게 된 경우 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있는데 반해(167조[1]), 채용비리 범죄의 경우 최고 무기 또는 7년 이상의 징역에 처하도록 되어 있는 것은 형평에 어울리지 않는 것으로 보임

5. 특정 집단에 대한 채용 의무를 부과하거나 인센티브를 지원하는 관련 법률과 채용비리처벌법이 충돌하거나 상충되지 않도록 세심한 입법 필요

우리나라에는 특정집단이나 대상에 대한 채용의무를 부과하거나, 취업을 지원하도록 하는 법률이 다수 있으며, 관련법률에 근거하여 운영되고 있음

※ 특정 집단 및 대상에 대한 채용 또는 취업을 강제하거나 지원하는 법률

- 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률
- 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률
- 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률
- 장애인고용촉진 및 직업재활법
- 제대군인지원에 관한 법률
- 청년고용촉진 특별법
- 채용절차의 공정화에 관한 법률

이러한 법률에 따른 지원대상자 및 지원대책이 채용비리처벌법상 채용비리에 저촉되지 않거나 상충되지 않도록 세심한 대비가 필요할 수 있음

1) 해당조항은 노동관계법에서 가장 높은 수위의 처벌을 규정하고 있다.

memo

토론문 7

채용비리 자체보다 업무방해 유무만을 따지는 은행

이명선 셜록 기자

/ '채용비리처벌 특별법' 제정을 위한 입법공청회 /

채용비리 자체보다 업무방해 유무만을 따지는 은행

이명선 셜록 기자

저희 진실탐사그룹 〈셜록〉은 지난 9월부터 은행계 채용비리에 대해 보도하고 있습니다. 2017년 정의당 심상정 의원 고발로 시작된 은행계 채용비리의 현재를 추적했습니다. 취재 결과 상황은 그다지 바뀌지 않았습니다. 점수조작을 지시하거나 조작에 가담한 사람들이 업무방해 혐의로 일부 처벌받긴 했지만, 부정채용자는 대부분 회사에 다니고 있었습니다. 점수조작에 직접적으로 가담한 인사부장 등도 아무탈없이 계열사에 재직 중이었습니다. 부정채용자와 채용비리 가담자의 이야기를 기사로 실기로 한 이유입니다. 신용을 파는 은행은 과거의 일을 반성하고 부정채용자 채용취소와 피해자 구제 계획을 밝히는게 맞다고 판단했습니다. 민간기업의 경우 채용비리를 저질러도 업무방해로만 처벌이 가능하다는 한계도 밝히고 싶었습니다.

은행계 채용비리 판결문로 드러난 채용비리 수법은 비슷했습니다. 청탁자가 이름 석자를 말했더니, 은행이 알아서 점수를 조작한 수법이 가장 흔했습니다. 부산은행은 없던 영어 면접까지 만들어서 조문환 전 새누리당 의원 딸을 뽑았고, 대구은행은 거래처 병원 관리이사 딸을 합격시키기위해 가짜 보훈번호까지 만들었습니다. 신한은행은 전공을 조작해줬고, 우리은행은 국정원 간부 딸을 두번이나 부정채용시켜줬습니다. 확정판결만 사건도 많지만 하나은행, 국민은행, 신한은행 채용비리 사건은 여전히 재판 중입니다. 저희는 계속 사건을 추적할 계획입니다.

물론 희소식은 있었습니다. 정의당 배진교 의원실을 비롯해 여러 의원이 국정감사에서 이 문제를 집중적으로 다룬 결과, 우리은행과 대구은행은 부정채용자 채용취소를 검토 중이라고 밝혔습니다. 쇄신하려는 듯한 모양새입니다. 저는 그렇게 긍정적으로 보지 않습니다. 저희가 만난 은행은 달랐습니다. 우리은행은 기사를 막기 위해 부행장까지 나섰습니다. 저희에게 기사를 쓰지 말아달라고 했습니다. 특히 현 우리은행 권광석 은행장이 채용비리에 연루됐다는 기사에 민감하게 굴었습니다. 판결문에 나온 내용입니다. 채용비리가 벌어졌을 당시 권 행장은 부행장이었습니다. 판결문에 권광석 이름이 분명이 나오지만, 우리은행은 재판부의 결정은 틀렸고 본인들이 주장이 맞다고 주장했습니다. 판결문이 거짓이라고 말한 우리은행 법무팀 변호사의 전문성을 의심하는 순간이었습니다.

신한은행은 우리의 기사를 인용보도하는 언론사에 전화를 걸어 기사 무마를 시도했습니다. 한 인터넷신문기자는 셜록의 보도를 토대로 추가 취재를 해 신한은행 채용비리의 전말에 대한 기사를 썼

습니다. 조용병 신한금융지주 회장에 대한 채용비리 기사는 올리자마자 삭제됐습니다. 한 두번이 아닙니다. 신한은행이 가장 민감하게 생각한 기사는 조용병 신한금융지주 회장 이름이 걸린 기사였습니다. 신한은행은 해당 언론사 편집국장에게 전화를 걸어 광고를 더 챙겨준다는 식으로 말했다고 합니다. 광고국장은 돈 때문에 기사화하지 않기로 했다고 취재기자에게 실토했습니다. 언론이 기사를 팔아 광고비를 챙긴다는 의혹이 사실로 드러난 순간입니다.

행장이나 회장을 보호하기 위한 은행의 노력은 재판에서 여실히 드러납니다. 채용비리 취재를 갈 때마다 하나은행과 신한은행은 기자를 밀치고 취재를 방해합니다. 하나은행 안 아무개 부행장은 함영주 은행장에게 질의하는 기자 앞을 막아서면서 “기자면 다야” 여러번 소리쳤습니다. 함영주 은행장이 재판장을 들어설 때 검은 정장을 입은 임직원들이 도열을 해 함영주 은행장을 맞이합니다. 마치 짜여진 각본처럼 행장을 둘러싸고 급하게 법정을 빠져나갑니다. 영상이나 사진에 찍히지 않게 하기 위해 은행 관계자들은 온몸으로 카메라를 막습니다. 반성의 태도는 없습니다. 은행들이 모여 2018년 6월 제정한 ‘은행권 채용절차 모범규준‘에 따르면 지원자가 부정한 채용청탁을 통해 합격한 사실 확인된 경우 은행은 해당 합격자의 채용을 취소 또는 면직할 수 있습니다. 과연 은행들이 이 약속을 지킬 의지가 있는 지 묻지 않을 수 없습니다.

현행 법으로는 민간기업의 채용비리 사건을 처벌하기 힘듭니다. 은행도 이 사실을 잘 알고 있습니다. 신한이나 하나은행 임원진은 전관 출신의 변호인을 선임해 자신들이 면접위원 등의 업무를 방해하지 않았다고 주장합니다. 은행이 신청한 증인들은 일관되게 “내가 점수를 줬지만, 인사팀이 점수를 바꿀 수 있다고 생각했다. 인사팀이 점수를 바꾸거나 합격여부를 임의로 조정할 것이라고 생각했다”면서 자신의 업무를 피고인들이 헤치지 않았다고 말합니다. 적용 혐의가 업무방해이기 때문에 업무를 방해하지 않았다는 것을 주장하기 위해서입니다. 지난 16일(월) 신한은행 공판에서도 똑같은 일이 벌어졌습니다. 실무면접관으로 참여한 직원이 자신이 매긴 실무면접 점수를 채용팀이 수정한 것이 문제가 없다는 취지로 말하자 판사가 목소리를 높였습니다. “D등급이 B등급으로 바뀌는 건 말도 안되는 일 아니냐”면서 “그런 식으로 하면 면접이 의미가 없다. 면접을 뭐하러 보냐. 애초에 회사에서 뽑으라는 사람만 뽑으면 되지” 비판했습니다. 채용비리가벌어져도 업무방해 혐의 등으로만 처벌할 수 있으니까 은행 논리는 거기에 맞춰집니다.

채용을 부탁한 청탁자에 대한 처벌이 어려운 것도 채용비리 근절을 저해하는 요소입니다. 자신의 자녀를 채용해달라 부탁한 사람들의 태도는 크게 두 가지로 나뉘었습니다. “우리 아이가 지원한다 그냥 말했을 뿐이다”, “판단해보고 괜찮다 싶으면 뽑아달라 말하지도 못하냐” 입니다. 자녀의 지원 사실을 단순히 알리는 것도 부정채용으로 이어질 있다고 내심 판단해도, 지원 사실을 알린 행위 자체에 대해서는 처벌할 수 없기 때문에 청탁자는 대부분 처벌을 피합니다. 공직자인 경우에는 단순히 이름을 알려준 것만으로도 문제가 됐지만, 공직자가 아닌 자는 처벌받기 힘듭니다. 따라서 채용하는 주최에 공정을 강제할 수 있는 법률 또한 마련해야한다고 생각합니다.

memo

memo