

보도 일시	2023. 3. 23.(목) 11:00	배포 일시	2023. 3. 23.(목) 11:00
담당 부서	채용비리통합신고센터	책임자	센터장 정동률 (044-200-7709)
		담당자	사무관 김종혁 (044-200-7127)

채용비리통합신고센터, “행정기관 내 비공무원 ‘채용 공정성’ 확립한다”

- 사각지대에 있던 행정기관 비공무원(무기계약직·기간제) 공정채용 기준과 채용비리 피해자 구제 방안 마련 권고 -

□ 행정기관 비공무원(공무직, 기간제 근로자 등) 채용절차에 있어서 공정성을 강화하기 위해 공정채용 기준이 적용되고 채용비리 피해자에 대한 일원화된 구제 방식이 적용될 전망이다.

국민권익위원회(위원장 전현희, 이하 국민권익위)는 이 같은 내용을 담은 ‘행정기관내 비공무원 공정채용 정착을 위한 방안’을 마련해 중앙행정기관, 지방행정기관, 교육행정기관에 지난 14일 제도개선을 권고했다.

□ 정부는 국정과제 중의 하나인 「청년에게 공정한 도약의 기회 보장」을 위해 올해 1월 국민권익위에 ‘채용비리통합신고센터(이하 센터)’를 신설해 공공부문 내 채용비리를 근절하고 공정채용 문화를 정착시키는 활동을 수행하고 있다. 이번 제도개선 권고는 센터의 공정채용 정착을 위한 제도개선 노력의 첫 결과물이다.

※ 신설된 센터 주요업무: ▲ 공정채용 관리 사각지대 해소 제도개선 ▲ 공공부문 채용·인사담당자 전문교육 ▲ 공공부문 사규컨설팅 ▲ 공공부문 채용 관련 전수조사 ▲ 공공부문 채용비리 신고사건 처리

□ 현재 중앙행정기관, 지방행정기관, 교육행정기관에는 공무원 외 행정·기술지원 등 공적 업무를 수행하기 위해 공무원과 기간제 근로자를 채용하고 있으며 운영 규모는 42만 8천만 명에 달하고 있다.

그러나 행정기관 공무원과 공직유관단체(공사·공단 등)의 임직원 채용은 채용단계별 상세한 공정채용 절차를 규정하는 법령과 지침이 있는 반면, 행정기관 비공무원 채용은 모든 행정기관이 적용할 공통적이며 체계적인 기준이 없어 관리·감독 또한 이루어지지 않은 채 관리 사각지대로 남아 채용비리 사건이 지속적으로 발생하고 있다.

〈 최근 행정기관 비공무원(공무직 등) 채용비리 사례 〉

- ▶ ◇◇시 공무직 채용 과정에서 특정인의 응시번호를 면접관에게 전달하여 합격하게 한 혐의로 관련자 각 징역 1년 6개월·1년 선고('22.8.12, 언론보도)
- ▶ ○○도 사업소장이 자신의 아들을 공무직으로 채용하기 위하여 채용기준 변경을 부당 지시한 혐의로 징역 10개월 선고('22.6.12, 언론보도)
- ▶ □□군수가 기간제 근로자 등 채용 과정에서 면접위원에게 압력을 행사하여 청탁지원자를 채용하게 한 혐의로 징역 1년 선고('22.5.3, 언론보도)
- ▶ ●●군 기간제 근로자 채용 과정에서 면접에 불참한 특정인을 채용하기 위하여 채용표를 허위로 작성한 혐의로 관련자 벌금형 선고('20.5.31, 언론보도)

□ 국민권익위 채용비리통합신고센터는 이러한 문제점을 해결하고자 현재 공무원과 공직유관단체에서 적용하고 있는 공정채용 절차를 체계화해 '공정채용 기준'과 '채용비리 피해자 구제 절차'를 마련하고 이를 행정기관 내 비공무원 채용 시 적용할 수 있도록 했다.

또 센터는 제도개선 권고 이후 각급 행정기관별 권고사항에 대한 자체 지침 개정 등 이행여부를 점검하고 정기 실태점검을 추진할 계획이다.

한편, 내년부터는 채용담당자들의 규정 숙지를 위한 정기적 전문 교육과정을 도입하는 등 행정기관 비공무원 채용과정에서의 공정 채용이 정착될 수 있도록 체계적인 관리·감독을 추진할 예정이다.

□ 국민권익위 정승윤 부위원장 겸 사무처장은 “이번 제도개선으로 그동안 공정채용에 대한 관리 사각지대였던 행정기관 비공무원 채용 과정에서 불공정 문제가 해소되고 공정채용 절차가 정착될 것으로 기대한다.”라고 말했다.

이어 “앞으로도 채용비리통합신고센터를 통해 국정과제인 ‘공공부문 채용비리 근절’이 이루어지도록 국민권익위의 모든 역량을 기울이겠다.”라고 말했다.

참고

'행정기관 비공무원 공정채용 기준' 주요 내용

조문	주요 내용
제1조(목적)	'공정채용 기준' 운영 목적
제2조(정의)	채용비리 정의, 비공무원(공무직, 기간제근로자) 정의 등
제3조(적용범위)	행정기관 및 그 소속기관의 비공무원 신규채용 시 적용
제4조(채용 관련 심의기구)	채용 중요사항을 심의·의결하는 심의기구(인사위원회 등) 운영
제5조(심의기구의 구성)	3명 이상 9명 이하의 위원 위촉
제6조(심의기구의 외부위원 포함)	심의기구 구성시 외부위원 위촉
제7조(위원의 제척·기피·회피)	공정심사를 위한 심의기구 위원에 제척·회피·기피
제8조(심의기구의 소집 및 운영)	심의기구 심의시 회의록 작성·보관(심의간건 및 심의결과 등)
제9조(채용원칙)	공개경쟁 또는 제한경쟁 방식으로 채용, 특별채용 금지(원칙)
제10조(채용담당부서의 의무)	채용공정성을 위한 채용담당부서 의무(문제유출 금지 등)
제11조(채용절차 등)	서류면접 심사 의무화, 체력검정시 '국민체력100' 활용 가능
제12조(채용계획 수립 등)	계획 수립변동시 심의기구 의결, 소속기관등 채용도 본부의 관리감독
제13조(채용공고)	공고기간 5일 이상 의무화(단시간 근로자등은 단축 가능)
제14조~15조 (대체인력뱅크의 구성, 고용)	6개월 이하 기간제단시간 근로자 긴급충원 위해 대체인력뱅크 운영 가능
제16조(시험위원 선정 등)	서류필기·실기·면접시 외부위원 위촉, 사전 교육 및 서약서 징구 *공무직 채용 시 외부위원 1/3이상, 9개월 이상 2년 이하 단시간근로자는 1명
제17조(시험위원의 제척·회피 등)	내외부 위원위촉시 제척회피기피 사유, 사전설명, 위반시 제재
제18조(원서접수)	채용서류 거짓 작성 금지, 불필요한 정보 요구 금지(블라인드 채용)
제19조(서류전형)	서류전형 심사기준, 합격자 결정방법 등 사전 규정화
제20조(필기전형 등)	필기전형 진행시 시험과목, 문항수, 합격자 결정방법 등 사전 규정화
제21조(면접전형)	면접전형 심사기준, 합격자 결정방법 등 사전 규정화
제22조(채용시험 가점 및 동점자처리기준)	가점 사항 및 동점자 처리기준 사전 규정화, 관련사항 공고문 명시
제23조(최종합격자 및 예비합격자 결정)	최종 합격자 및 예비합격자 결정방법 등 사전 규정화
제24조(채용점검위원회의 운영)	채용점검위원회 구성을 통한 채용과정 적성성 점검
제25조(채용결격사유)	채용 결격사유 준용 및 사전 확인
제26조(채용공정성관리)	채용계획 수립, 서류면접시 감사부서 입회, 감사부서의 자료 열람
제27조(합격취소 등)	허위서류 제출자 등에 대한 합격취소, 사전 확인서 징구
제28조(채용비리 피해자 구제)	'채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인(18. 11)' 적용
제29조(채용 구비서류)	최종합격자 채용 시 구비 서류 목록 및 채용부서의 확인
제30조(채용서류의 보관 및 반환 등)	공공기록물 관리법령에 따른 보관 및 개인정보 폐기
제31조(기간제근로자의 공무직으로의 전환)	「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」 준수