

국민권익위원회 청렴윤리경영 브리프스 4

■ 공정채용과 청렴윤리경영

2024 April

|

Vol. 136

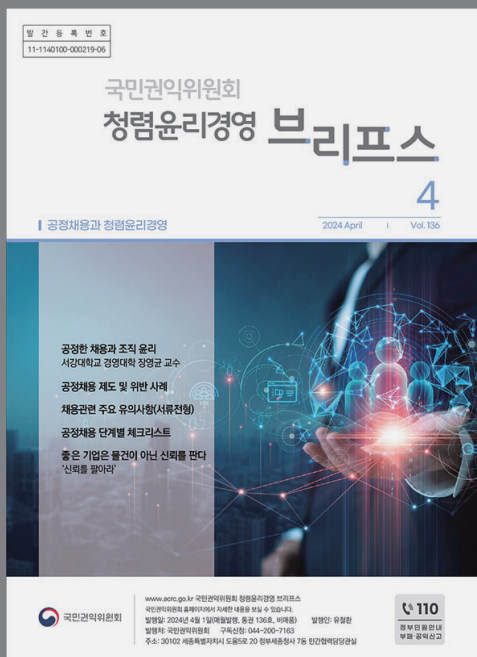
공정한 채용과 조직 윤리
서강대학교 경영대학 장영균 교수

공정채용 제도 및 위반 사례

채용관련 주요 유의사항(서류전형)

공정채용 단계별 체크리스트

좋은 기업은 물건이 아닌 신뢰를 판다
'신뢰를 팔아라'



COVER STORY

2023년 국민권익위원회의 채용실태를 조사한 결과 공직유관단체 454곳에서 공정 채용을 위반한 사례 총 867건이 적발되었다. 권익위와 관련 부처에서는 불공정 채용을 근절하고 공정채용 문화를 정착시키기 위해 등 규제와 가이드 라인을 마련하고 있으며, 국회에서는 ‘공정채용법’ 입법을 진행중이다. 한편, ‘공정 채용’이라는 용어는 채용과정의 청렴성과 투명성뿐만 아니라 차별(인종, 성, 장애인 등에 대한)금지 등 기회의 공정성까지 포괄하여 사용되기도 한다. 특히, 채용비리는 공직유관단체 뿐 아니라 여러 조직에서 꾸준히 발생하고 있으므로 지속적인 주의와 관리가 필요하다. 이번 호에서는 채용과정의 청렴성에 좀 더 중점을 두어 채용비리방지 및 공정채용과 관련된 내용을 다루고자 한다.

01	전문가 코칭	04
	공정한 채용과 조직 윤리 서강대학교 경영대학 장영균 교수	
02	사례돌보기	07
	공정채용 제도 및 위반 사례	
03	보고서리뷰	12
	채용관련 주요 유의사항(서류전형) 국민권익위원회, 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항(2024.1)	
04	행동하는 윤리경영	16
	공정채용 단계별 체크리스트	
05	문화 속 기업윤리	21
	좋은 기업은 물건이 아닌 신뢰를 판다 '신뢰를 팔아라'	
06	뉴스클립	22
	국민권익위원회 청렴윤리경영 동향 국내외 동향	
07	웹툰 윤리네컷	25
	공정하고 투명한 채용 실천하기	
08	행사소식	26
09	퀴즈	27



전문가 코칭

내부통제 동향과 관리방안

장영균 교수
서강대학교 경영대학



이번 호에서는 서강대학교 경영대학의 장영균 교수님과 인터뷰를 통해 공정한 채용과 조직의 윤리에 대한 고견을 들어보고자 한다.

Q1) 채용비리와 관련된 뉴스 기사가 종종 보이곤 하는데 기업들이 채용비리를 방지하고 공정채용 문화와 시스템을 구축하는 것은 기업에 어떤 의미가 있을까요?

윤리성과 사회적 책임 행동이 기업 행동의 기준값(default)이 되어 가는 시대를 맞이하면서, 채용 관행에서도 공정성을 추구하는 움직임이 가속화되고 있습니다. 많은 기업들이 공정채용의 대명사로 불리는 블라인드 채용을 채택하고 있고, 채용 담당자의 불공정한 의사결정을 최소화하기 위해 담당자 인식 교육도 폭넓게 실시되고 있습니다. 그럼에도 불구하고 여전히 뉴스에 “채용 스캔들” 기사는 사라지지 않고 있고, 공정채용을 위한 구체적 실무 지침까지 갖춘 기업은 전체의 절반 정도에 지나지 않는다는 보고도 있습니다¹⁾. 따라서 기업들은 공정채용이 과연 어떤 의미를 갖는지 명확하게 이해할 필요가 있습니다.

1) 2022, 마이더스인 채용 보고서 (참고: <https://hlab.im/acca/hrtopic/44/fair-recruitment>)

첫째, 공정채용은 기업의 윤리성을 보여주는 중요한 관행일 뿐 아니라 기업의 경쟁력 제고의 중요한 수단임을 이해해야 합니다. 공정채용을 종종 사회적 약자를 배려하는 다양성 포용 정책과 동일시하는 실무자들을 만나게 됩니다. 물론 공정채용의 논의에 포함될 만한 의제이기는 하지만 그것이 전부는 아닙니다. 공정채용의 본질은 기업이 원하는 우수 인재를 “합리적이고 정확하게” 채용할 수 있게 해주어 궁극적으로 기업의 경쟁력 확보에 도움이 된다는 점입니다.

둘째, 채용의 공정성은 개별 기업의 각고의 노력이 있어야만 확보된다는 점입니다. 채용에서 탈락한 후보자들은 자신의 서류가 아예 검토조차 되지 않았다고 믿거나, 객관적이지 않은 기준으로 탈락되었다고 믿는 경향이 강하다고 합니다. 따라서 채용 공정성은 의도적인 노력없이 쉽사리 확보되기 어려우며, 개별 기업들은 채용 공정성 확보를 위해 최선의 노력을 기울여야만 합니다. 특히 우리나라와 같이 “경쟁이 일상”인 인재들은 공정성을 매우 중요한 가치로 여길 수밖에 없기 때문에 기업에게 채용 공정성 확보는 선택이 아니라 필수입니다.

셋째, 기업을 둘러싼 외부 이해관계자들을 과거에 비해 보다 적극적으로 기업에 영향력을 행사하기 시작했다는 점입니다. 소위 이해관계자 행동주의(stakeholder activism)의 시대가 도래한 것입니다. 채용은 외부 인력이 내부 구성원으로 전환되기 전까지의 프로세스이므로, 채용은 본질적으로 외부 이해관계자를 관리하는 행위라고 볼 수 있습니다. 만약 채용 상에서 공정성이 침해된 상황이 발생하면 외부 이해관계자인 채용 후보자들은 기업에 대한 적개심을 드러내곤 합니다. 그리고 그 경향성은 점차 강해지고 있으며, 이는 해당 기업에게 궁극적인 비용으로 돌아올 수 있습니다. 불공정한 채용에서 탈락한 후보자들은 악성 고객이 되거나, 기업의 평판을 부정적으로 리뷰함으로써 향후 인재 확보에 어려움을 안겨준다는 연구 결과들이 이를 증명하고 있습니다.

Q2> 공정채용관행을 확립하고자 하는 기업이 특히, 주의해야할 점이 있다면 무엇이 있을까요?

공정채용 관행을 확립하기 위해 기업은 다음 세 가지를 주의할 필요가 있습니다.

첫째, 온전한 공정채용 제도를 수립하고자 한다면, 채용 전체 여정(Candidate Journey라고 표현함)에서 제도적 누수가 없는지를 면밀하게 살펴볼 필요가 있습니다. 채용 여정의 세부 단계를 흐름 순으로 배치했을 때, 각 단계에서 발생할 수 있는 공정성 위반 가능성들을 확실하게 점검할 수 있게 됩니다. 가령, 채용 공고 단계에서 직무 수행과 무관한 이유로 지원 자격을 제한하고

있지는 않은지, 합격자 결정에 관련한 우대사항이나 기준을 명확히 명확하게 제시하고 있는지 등을 점검해야 합니다. 면접 단계에서 면접관의 평가 오류로 인해 불공정한 면접이 이루어질 가능성은 없는지, 공정성 제고를 위해 면접관 선발과정과 사전 교육에 문제는 없는지 등을 점검해야 합니다. 결론적으로, 공정 채용을 온전하게 실현하기 위해서는 채용 후보자 입장에서 그들이 경험하게 될 채용 프로세스의 전반의 영역을 빠짐없이 점검할 필요가 있습니다. 어느 한 영역이라도 불공정이 경험되면 전체 채용 공정성에 대한 인식이 부정적으로 흐를 수 있다는 점을 기억할 필요가 있습니다.

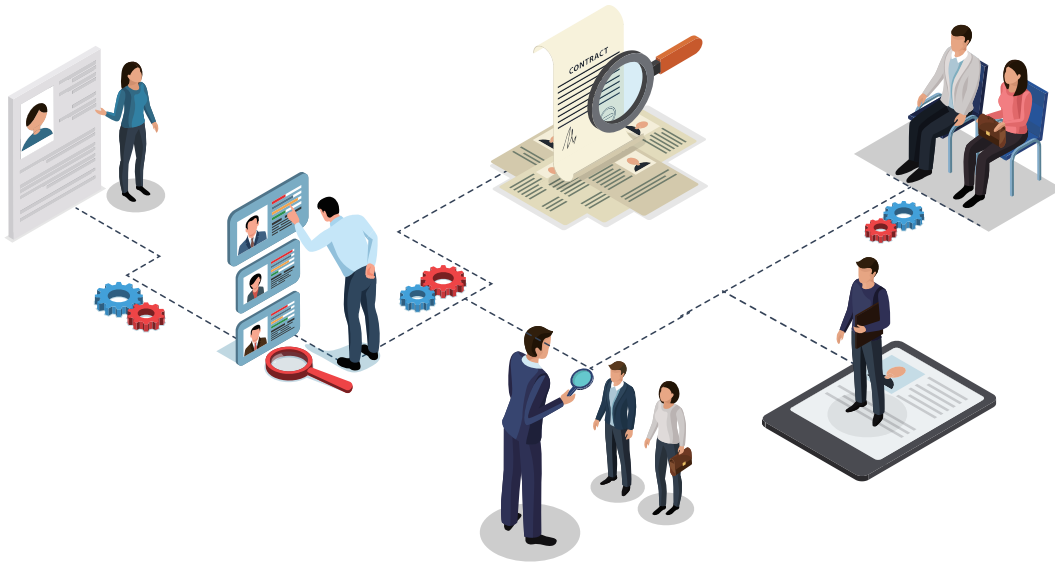
둘째, 공정채용을 통해 기업이 실제로 우수 인재가 확보되는지를 검증할 필요가 있고, 이를 채용 담당자들과 명확하게 소통해야 합니다. 아무리 공정채용 관행이 수립되어 있다 하더라도, 실제 채용 현장에서는 언제든지 채용 담당자들의 주관이나 편향된 행동이 발생할 가능성이 있습니다. 제도는 사람의 행동을 100% 규율하지 못하기 때문입니다. 채용 실무자 행동을 효과적으로 규율하기 위해서는 “당위성” 보다는 “실효성”을 설득 논리로 활용할 필요가 있습니다. “공정채용은 윤리적이기 때문에 이행해야 한다”는 당위론 보다는 “공정채용은 우수인재를 뽑는 확실히 입증된 방법이다”라는 논리가 현장 실무자에게는 보다 설득적일 수 있습니다. 따라서, 공정채용이 우수 인재 확보의 확실한 방법이 되는지를 확인하여 채용 실무자들에게 명확히 공유된다면, 실무자들은 채용 현장에서 공정성을 지키기 위해 자율적으로 노력할 가능성이 높습니다.

셋째, 공정채용에 관한 경영진의 이행 의지가 대내외적으로 천명되어야 합니다. 경영진의 이행 의지는 일종의 신호(signal) 역할을 하게 되는데, 내부적으로는 채용과 관련된 전사의 업무 협조가 원활히 이루어질 수 있게 만들고, 채용 실무자들은 채용의 공정함에 대해 보다 신중한 태도를 가지게 만듭니다. 또한 외부적으로는 경영진의 공정 채용 천명이 일종의 자기 규율(self-regulation) 역할을 하게 됩니다. 경영진은 자신의 약속이 외부 이해관계자들에게 공개되었기 때문에 약속을 지키기 위해서라도 공정채용에 상당한 노력을 기울일 수밖에 없게 됩니다.



사례돌보기

공정채용 제도 및 위반 사례

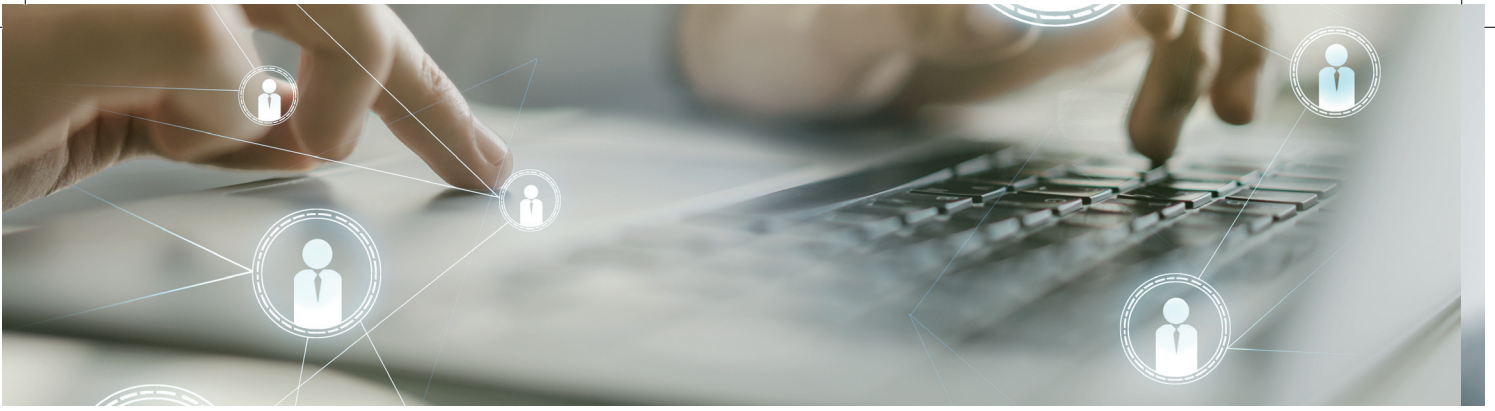


국제노동기구(ILO, International Labour Organization)에 따르면 '공정한 채용(Fair Recruitment)'이라는 용어에 대해 국제적으로 합의된 정의는 없으나 일반적으로 성별에 따른 차별 없이 국제 노동 기준에 부합하고 인권을 존중하면서 법의 테두리 내에서 수행되는 채용을 의미한다고 볼 수 있다.

고용노동부의 '공감채용 가이드북(2023)'에 따르면 전 국민을 대상으로 국민이 바라는 공정한 채용에 대해 조사한 결과 한국의 국민들은 '투명하게 필요한 정보를 공개하는 공정한 채용', '능력 중심으로 평가하는 공정한 채용', '구직자와 기업이 공감하는 공정한 채용'을 바라고 있는 것으로 나타났다.

한국과 달리 해외에서는 채용의 공정성에 대해 투명성, 청렴성 보다는 인권, DEI(다양성, 형평성, 포용성), 차별금지, 공정임금을 다루는 경우가 많다. 대가성 부정채용의 경우는 뇌물로 간주되기 때문에 채용과정의 청렴성은 부패방지, 준법 프로그램의 일환에서 다뤄진다.

이번 사례 돌보기에서는 공정채용 우수사례로 꼽히는 국내 기업의 채용 공정성, 청렴성 정책을 살펴보고 불공정한 채용으로 해외부패방지법(FCPA, Foreign Corrupt Practices Act)을 위반한 해외 기업의 사례를 다루어 해외에서 영업 시 주의해야 할 사항을 알아보고자 한다.



1. 기술보증기금

기술보증기금은 기술 보증/기술 평가/기술 이전/지식재산 공제 등 중소벤처기업을 지원하는 준정부기관으로 고용노동부 주최의 '2023년 공정채용 우수사례 경진대회'의 공공부문에서 '교육부장관상'을 수상하여 그 사례를 상세히 살펴보고자 한다.

2022 ESG지속가능성보고서에 따르면 기술보증기금은 채용 시 평가위원의 과반수 이상을 외부위원으로 포함하여 전문성과 객관성을 확보하는 등 내·외부 전문가가 함께 참여하는 채용절차를 운영하여 공정성을 강화하고 있다. 채용 절차의 객관성과 투명성을 확보하기 위해 국가직무능력표준(NCS) 기반 블라인드 채용 및 AI·빅데이터 기반 비대면 평가방식을 강화했다. 채용 진행 시 지원자의 개인정보 식별 가능성을 원천 차단하는 블라인드 전형을 원칙으로 하며, 2018년부터는 블라인드(Blind) 채용을 한층 강화하기도 했다.

채용 공고에는 모집부문 및 채용인원, 직무설명자료, 전형단계별 일정, 선발인원, 근무조건, 동점자 처리기준, 자격 배점기준, 필기시험 평가항목 및 배점 등을 투명하고 상세하게 공개하고있으며 전형별로 본인·상대점수도 안내한다. 불합격자의 '이의신청 창구'(채용비리 신고센터)도 운영하고 있다.

뿐만 아니라 능력중심의 공정채용이 시행될 수 있도록 모의테스트 실사 및 피드백을 통해 필기시험의 변별력과 신뢰성을 제고하고 직무 중심의 주제 다양화 등 직무역량 평가 톨을 고도화하고 면접위원 전문교육, NCS 모의면접 실시, 과반수 이상의 외부면접관 및 여성면접관 등을 통해 능력 중심의 인재선발이 이루어질 수 있도록 한다.

면접주제의 사전 유출 가능성을 최소화하기 위해 문제 수를 2배 이상 확대하고 이 외에도 채용과정 오류발생, 채용점검 비위 지적, 채용비리 신고민원 모두 없는 "3-Zero"를 목표로 '채용비리 상시점검단'을 운영하여 채용절차, 외부위원 구성, 채용비리 신고센터 등 채용절차 전반에 대한 모니터링 및 피드백을 실시하고 있다.

이 외에도 구직자들의 취업정보 비대칭성을 해소하기 위해 기술보증기금 공식 블로그 내에 취업정보 영상을 제공하고 '찾아가는 캠퍼스 리크루팅'을 실시했으며 2022년에는 MZ선호 소통채널(온라인 · 오픈채팅 설명회) 및 오프라인 채널(금융권 채용박람회)을 통해 "2WAY 홍보"를 진행했다



〈기술보증기금 공식 블로그의 취업정보영상〉

취업의 신

[공지] [취업의신] 기술보증기금 신입직원 채용제도 안내 영상

 기술보증기금 · 2023. 6. 5. 11:27

URL 복사 +이웃추가 ⋮

① 2023년 공공기관 채용정보 박람회 - 기술보증기금 편

<https://youtube.com/watch?v=Wt4Flg9bU-4&feature=share>



부산 지역인재 27% 채용, 전년비 채용시기 앞당겨질 수도_기술보증기금 채용설...

2023 공공기관 채용정보 박람회

기술보증기금

지원자격은

공공기관 채용설명회 채용담당자 피셜

다음에서 보기:  YouTube

출처: 기술보증기금 공식 블로그: <https://blog.naver.com/techkibo>



2. 도이치은행 (Deutsche Bank AG)

도이치은행(Deutsche Bank AG)은 뉴욕 증권거래소에 상장한 독일의 은행이자 지주회사다. 미국 증권거래위원회(SEC)에 따르면 2019년 8월 22일 도이치은행은 투자은행 업무에 부당한 영향력을 행사하기 위해 외국 정부 관리의 친인척을 고용하는 채용 관행과 관련된 해외부패방지법(FCPA, Foreign Corrupt Practices Act) 위반 혐의로 기소되어 1,600만 달러(약 175억 원) 이상을 부과받은 바 있다.

도이치은행 직원들은 아시아 태평양 지역과 러시아에서 사업 및 기타 혜택을 얻거나 유지하기 위해 외국 관리(외국 공무원 또는 국영기업(SOE, State-Owned Entities) 임원)의 요청에 따라 그들의 자녀 및 친인척을 고용했다. 도이치은행의 채용 프로세스는 경쟁이 치열한 지원자에게 높은 평점을 요구하고, 역량 기반의 숫자 및 언어 능력 테스트를 통과하고, 여러 차례의 인터뷰를 통과해야 하는 능력중심 평가로 진행되었으나, 외국 관리의 요청에 따른 '추천 채용(Referral Hires)'은 능력 중심의 채용 절차를 우회하여 이루어졌다. 이를 통해 채용된 자들은 은행의 공식 채용 절차를 통해 채용된 지원자보다 자격이 떨어지는 경우가 많았다. 추천 채용에는 공식 지원 절차가 없었고, 최소 학점이나 교육 요건과 같은 정의된 자격, 역량 테스트 요건, 특정 면접 요건이 없었다. 부적격한 추천 채용 직원이 자격을 갖춘 것처럼 보이기 위해 일부 아태지역 도이치은행의 직원은 이력서 초안을 작성하고 미리 인터뷰 질문과 답변을 제공했으며 질문에 적절하게 응답하는 방법을 지도하거나 면접 없이 채용된 경우도 있었다. 도이치은행은 외국 정부 관료를 포함하여 고객 및 잠재 고객이 추천한 후보자에게 이러한 우대 조치를 제공했다. 도이치은행은 그들을 고용함으로써 해당 국가 정부와의 관계를 유지하거나 국영기업(SOE)과의 거래를 따내거나 수행했다.

도이치은행은 2009년부터 글로벌 부패방지 정책을 직원들이 부당한 사업적 이득을 얻기 위해 정부 공무원에게 '가치 있는 것'을 제공하는 것을 금지해왔으며 도이치은행은 2010년에 아태지역에 대한 채용 정책을 제정했으나 2015년 10월까지도 글로벌 채용 정책은 효과적으로 구현되지 않았다.

SEC와의 합의에서 도이치은행은 1078만 달러(약 147억 원)의 과징금, 239만 달러(약 32억 원)의 판결 이자, 300만 달러(약 41억 원)의 민사 벌금을 납부하기로 했으며 SEC는 회사의 시정 조치와 조사에 대한 협력을 고려하여 이에 합의했다.



SEC에 따르면, 도이치은행은 이에 대한 개선을 위해 내부 회계 통제를 강화하고 부패 방지 규정 준수 프로그램과 채용 관행을 다음과 같이 개선했다. 도이치은행의 부패방지국은 고객, 잠재 고객 또는 정부 공무원이 추천한 후보자의 각 고용을 검토하고 승인하도록 요구했으며 추천 채용을 모니터링하고 감사하기 위한 절차와 관행을 마련했다. 채용 관행을 구체적으로 다루는 뇌물 방지 교육도 강화했다.

도이치은행은 또한 기본 행위에 관한 조사 결과를 바탕으로 채용 조치를 취했으며 특정 직원을 분리하고 관련 지역의 개선을 위해 기타 인사 변경을 실시했으며 규정 준수 인력을 대폭 강화했다. 특히 합작투자 법인(JV, Joint Venture)와 관련된 채용의 부패 위험을 완화하고 이해 상충 정책이 시행되도록 하는 정책을 지속적으로 개발하고 있다.

참고

- 고용노동부, 공감채용 가이드북(2023.2.1)
- 고용노동부, 23년 공정채용을 실천한 우수기업 등 22개소 포상(2023.11.01)
- 기술보증기금, 2022 기술보증기금 ESG·지속가능경영보고서(2022)
- 서울파이낸스, "기보, 공정채용 우수사례 경진대회서 '교육부장관상' 수상"(2023.11.03)
<https://www.seoulfn.com/news/articleView.html?idxno=499965>
- SEC, "SEC Charges Deutsche Bank with FCPA Violations Related to Its Hiring Practices"(2019.8.22)
<https://www.sec.gov/enforce/34-86740-s>
- SEC 홈페이지 | <https://www.sec.gov/files/litigation/admin/2019/34-86740.pdf>
- ILO, Training Toolkit on Establishing Fair Recruitment Processes – Module 1: Why fair recruitment matters(2018)



보고서리뷰

채용관련 주요 유의사항(서류전형)

■ 보고서: 국민권익위원회, 2024년 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항 (2024.1)



국민권익위원회가 올해 발간(배포)한 ‘2024년 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항(2024.1)’은 그간 채용비리통합신고센터가 주관한 ‘공공기관 채용실태 전수조사’ 과정에서 확인된 불편사항들을 기반으로 기존 공공기관 유형별 관리감독 부처인 기획재정부, 행정안전부, 국민권익위원회의 공정채용 지침 및 고용노동부의 채용절차법을 재정리하여 쉽게 이해하고 빈발하는 실수를 방지하는 것을 목적으로 제작된 보고서이다. 보고서는 채용과정의 단계별로 나누어 관련법안들을 정리 및 제시함과 동시에 유의사항을 함께 제공한다.

또한 채용진행 단계별 유의사항에 대한 내용은 중앙공공기관, 지방공공기관 등 기관에 따라 다르게 적용되는 법률과 지침, 사례로 구성되었다. 보고서는 공직유관단체의 채용부서 및 감사부서를 대상으로 발간 및 제작되었으나 청렴윤리경영을 강화하고자 하는 기업의 채용, 감사 또는 청렴윤리경영 담당자라면 업무에 참고해 볼 수 있을 것으로 판단된다. 보고서를 살펴보면 채용단계 중에서도 부정사례가 빈발하는 부분이 서류전형단계에 집중되어 있기 때문에 채용부서 및 감사부서의 담당자는 이 부분에 대한 주의가 필요하다

따라서 이번 보고서 리뷰에서는 부정적 사례가 빈발하는 서류전형단계를 다루되 청렴윤리경영과 관련이 있는 내용을 위주로 보고서를 발췌요약하여 소개하고자 한다.

서류전형 단계

보고서는 서류전형 단계에서 유의사항으로 다음의 세가지를 제시한다.

1. 서류심사 위원 위촉, 제척, 기피, 회피 적용
2. 채용계획상 서류심사 기준(응시자격 충족, 서류평가 항목 등)과 동일한 심사
3. 국가유공자 등 사회형평적 채용 우대(가점).

해당 사항들은 모두 부정적 사례가 빈발하는 부분으로 특히, 1, 2번 사항은 부정행위 억제와 관련이 있다.

1. 서류심사 위원 위촉(외부위원 위촉기준 준수), 제척·기피·회피 적용

보고서에 따르면 심사위원의 제척, 기피, 회피의 의미는 다음과 같다.

- 제척: 채용기관이 공정성을 위하여 심사위원 위촉 시 특정인 배제
- 회피: 심사위원이 공정한 심사를 위하여 스스로 심사 미참여
- 기피: 응시자가 공정한 평가를 받기 위하여 특정 심사위원 배제 요청

서류심사위원을 위촉할 때에는 외부위원 위촉기준을 준수해야 하는데 공공기관 별로 다음과 같은 기준에 따라 운영할 수 있다.

중앙공공기관의 경우 외부위원 1명 이상, 지방공공기관의 경우 외부위원 2분의 1 이상이나 적부만 판단시 전원 내부위원으로 위촉 가능하다. 비정규직의 경우에는 채용절차 간소화도 가능하다(외부전문가 비율 1/20이상 → 1명 이상 등).

보고서는 채용심사위원의 선정과 관련된 지침들을 참고할 수 있도록 구체적인 조항의 내용을 공공기관 유형별로도 정리하고 있다. 해당 지침들은 주로 공정성 확보를 위해 서류전형과 면접 전형에 외부 심사위원을 참여시킬 것과 이때 고려할 외부위원의 전문성 확보, 위촉 자격 및 기준, 심사위원 제척·회피 및 기피 기준을 기술하고 있다. 대표적으로 중앙공공기관 관련 기타공직유관단체의 지침 내용을 살펴보자면 다음과 같다.

〈중앙공공기관 외부심사위원 선정 지침〉

기타공직유관단체

「기타 공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」

제13조(전형위원)

- ① 기관은 서류전형, 면접전형 위원을 다음 각 호의 기준에 따라 외부위원으로 참여시켜야 하며, 서류·면접 전형위원의 과반수를 외부위원으로 구성하여야 한다.
 1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
 2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
 3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람
- ② 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위촉할 수 없다.
 1. 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 비상임이사 등 기관과 이해관계가 있는 자
 2. 동일 채용 내에서 다른 전형에 외부위원으로 위촉된 자
 3. 직전 채용에 외부위원으로 위촉된 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다)
- ④ 전형위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 기관장은 사전에 전형위원들에게 공지하여야 한다.
 1. 전형위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우
 2. 시험응시자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우
 3. 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우
 4. 제1호 및 제2호를 위반하여 전형위원으로 임명 또는 위촉되었거나, 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

※ 「기타 공직유관단체 채용절차의 공정성 강화(18. 6. 25.)」 및 「기타 공직유관단체 채용제도 개선대책(19. 5. 31.)」 권익위 권고

출처: 국민권익위원회, 2024년 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항(2024.1)

보고서는 또한 이러한 서류심사위원 위촉과정의 운영이 부적절하게 이루어지거나 우수한 사례를 다음과 같이 소개한다.

〈서류심사위원 위촉 관련 사례〉

부적절 사례	우수 사례
i) 기관장의 결재 없이 채용부서장이 임의적으로 심사위원 위촉 ii) 서류심사 위원 위촉없이 채용담당 또는 채용부서장이 심사 진행	i) 심사위원 POOL 리스트 보고후 기관장이 선택(증빙서류 존재) ii) 감사부서 입회하에 심사위원 POOL에서 무작위로 위원 추천

출처: 국민권익위원회, 2024년 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항(2024.1)

2. 채용계획상 서류심사 기준(응시자격 충족, 서류평가 항목 등)과 동일한 심사

서류전형의 심사는 채용계획상의 서류심사 기준과 동일하게 진행되어야 한다. 다음은 이를 따르지 않아 적발된 사례로 서류전형 재검토, 합격자 수, 응시자격 충족, 서류평가 항목, 채용계획 및 공고에서 정한 서류심사 기준과 다르게 심사가 진행된 예시와 어떤 조치가 이루어졌는지 제시한다.

〈최근 채용실태 조사시 적발 사례〉

- 기관장이 서류전형에서 기관장과 친분관계 있는 응시자가 탈락되자, 서류전형 재검토, 일부 심사위원 채점결과 배제를 지시하여 해당 응시자 최종 임용(수사의뢰)
- 계약직 채용 시 서류전형 심사위원 구성없이 부서장과 업무담당자가 서류전형을 실시하고, 관련 자격증이 없는 직원의 친인척에게 응시자격 부여 후 최종 채용(수사의뢰)
- 서류심사와 면접심사에 참여한 내부 직원은 최종 합격자와 연구과제 수행과정에서 사전에 알고 있던 사이로 내부 규정에 따라 제척하여야 하나, 제척없이 면접을 진행하여 최종 합격자로 선정(징계요구)
- 채용계획 및 공고상 3배수 이상 지원 시, 서류전형 합격자를 3배수 이상으로 선발한다고 하였으나 2배수로 결정(징계요구)
- 채용공고문상 응시자격 요건을 갖추지 못한 2명이 서류전형 합격 처리되어 2명 중 1명은 면접전형 후 최종 합격(징계요구)

출처: 국민권익위원회, 2024년 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항(2024.1)]

참고

- 국민권익위원회, 2024년 공직유관단체 채용관련 주요 유의사항(2024.1)



행동하는
윤리경영

공정채용 단계별 체크리스트



고용노동부의 공감채용 가이드에 의하면 기업이 아무리 신뢰받고 공정한 채용절차를 운영하더라도 법 위반 사실이 확인되면 노력이 퇴색될 수밖에 없기 때문에 법 규정 준수가 무엇보다 중요하다. 따라서 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장이라면 구직자의 권익을 보호하고 채용과정에서 공정성 확보를 위해 시행중인 ‘채용절차법’이 채용절차에 적용되기 때문에 당사의 채용절차가 법을 준수하고 있는지 점검이 필요하다.

한편, 국민권익위원회 채용비리통합신고센터의 ‘일상감사, 공정채용 검증 위원회 지표설명자료’에서는 직원을 채용하는 과정에서 최종합격자 결정 전에 채용검증위원회를 구성하여 당해 채용이 관계법령, 내부규정, 당초 채용계획 등을 준수하여 공정한 채용이 이루어졌는지를 점검할 것을 제시하며 함께 체크리스트를 공유한다. 해당 체크리스트는 채용검증위원회가 활용하는 것을 목적으로 작성되었지만 채용과정에서 관련 담당자들이 채용절차가 공정하게 이루어지고 있는지 판단하는 데에도 도움이 될 것으로 여겨진다.

따라서 이번 행동하는 윤리경영에서는 이 두가지 보고서를 참고하여 공정하고 포용적이며, 투명한 채용 프로세스를 구축하는데 참고할 수 있는 프로세스 전반에 대한 체크리스트를 제공하고자 한다.

1. 채용기획 단계

채용기획 단계에서는 채용 목적, 이유를 명확히 하고 채용 수요조사(직무, 인원확정), 채용 일정 및 방식을 결정한다. 채용계획을 수립할 때에는 다음과 같은 사항을 점검해 볼 수 있다.

구성	점검내용	점검 결과
채용계획 수립	• 시험 실시계획 수립시기 및 계획내용은 적정한가? - 시험 시행 전 계획수립 및 보고 - 서류·면접 전형기준 등의 합리적 설정	
	• 계획 수립·변경 시 인사위원회 등의 절차를 준수하였는가? - 인사결재권자 결재 등 절차적 정당성 여부 등	
	• 채용과정 위탁 시 위탁업체 선정은 적절하게 이루어졌는가?	
시험위원	• 채용분야와 관련된 전문성을 보유한 위원으로 위촉 했는가?	
	• 전형시험별 외부위원 구성비율을 준수했는가?	
	• 응시자와 제척가·피 사유 있는 시험위원이 참여하지 않도록 적절한 조치를 취하였는가?	
	• 각 단계별 시험 취지에 적합하게 위원을 위촉하였는가?	

2. 채용광고(공고) 단계

채용광고 시에는 아이디어 수집, 홍보 등의 목적으로 거짓 채용 광고를 해서는 안된다. 채용 일정, 채용심사 지연, 채용과정을 적절하게 공고하고 해야 하며, 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경해서는 안된다. 채용절차법 및 공정채용 점검 체크리스트에 따른 구체적인 점검 사항은 다음과 같다.

구성	점검내용(채용절차법 조항)	점검 결과
채용공고 및 광고단계	• 채용공고 기간 및 공고방식은 적정하였는가? - 기관 홈페이지, 알리오 등 공고문 게시 여부	
	• 채용계획과 채용공고 내용이 동일한가?	
	• 채용공고 내용은 적정하였는가? - 선발예정인원, 응시자격, 가점사항 등	
	• 회사는 채용을 가장하여 아이디어 수집, 사업창 홍보 등의 목적으로 거짓 채용광고 하지 않았는가?(제4조 제1항)	
	• 회사는 채용광고 내용을 정당한 사유 없이 구직자에게 불리 하게 변경하지 않았는가?(제4조 제2항)	
	• 회사는 구직자의 채용서류, 저작권 등의 지식재산권이 회사에게 귀속되도록 강요하지 않았는가?(제4조 제4항)	
	• 회사는 구직자에게 채용일정, 채용심사 지연, 채용과정 변경 등을 알렸는가?(제8조) - 채용공고 후 채용계획 변경 시 변경공고 실시 여부	

3. 원서접수단계

원서접수단계에서 구인자는 서류접수 사실과 제출 서류의 반환을 청구할 권한이 있음을 고지해야 하며 채용 심사 비용을 구직자에게 부담해서는 안된다. 또한 용모, 키, 체중 등 신체적 조건이나 혼인여부, 출신지역 등의 개인정보나 채용 단계에 불필요한 정보를 요구해서는 안되며, 표준이력서를 사용하고 전자 방식으로도 채용서류를 접수 가능해야 한다.

구성	점검내용(채용절차법 조항)	점검 결과
원서접수	• 회사는 채용 심사자료에 구직자 본인의 신체적 조건(용모, 키, 체중 등), 혼인여부, 출신지역, 재산 또는 구직자 본인의 직계존비속 및 형제자매의 학력·재산·직업을 기재하도록 하거나 증거자료를 하지 않았는가?(제4조의3)	
	• 회사는 고용노동부가 권장한 기초심사자료의 표준양식 (이력서, 자기소개서 등)을(만) 사용하는가?(제5조)	
	• 회사는 채용서류를 홈페이지 또는 전자우편이 아닌 방문 접수 및 문서로만 접수한 사실이 있는가?(제7조 제1항)	

	회사는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우, 구직자에게 접수되었다는 사실을 알렸는가? (제7조 제2항)	
	회사는 구직자에게 채용심사 비용(예: 신체검사비용)을 부담시키지 않았는가? (채용서류 제출비용 제외)(제9조)	

4. 채용과정단계

서류 및 필기전형, 면접전형 등 채용과정에서 회사는 구직자에게 지적재산권을 강요해서는 안 된다. 또한 직무와 무관한 개인정보를 수집하는 것 역시 금지된다. 채용과 관련하여 금품 등을 수수하거나 채용청탁 및 강요하는 행위가 발생해서는 안되며 채용 일정 및 채용 과정에 변경사항이 있다면 이를 구직자에게 고지해야 한다.

구성	점검내용(채용절차법 조항)	점검 결과
서류 전형 · 필기전형	회사는 서류심사 불합격자에게도 필기시험면접을 위한 추가 심층자료를 요구하지 않았는가?(제13조)	
	채용 과정에서 법령을 위반하여 부당한 청탁, 압력, 강요를 하거나 받은 사실이 없는가? (불합격자 포함)(제4조의21호)	
	채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공 또는 수수한 사실이 없는가? (불합격자 포함)(제4조의22호)	
	사전에 설정된 심사기준(항목 비율)을 준수하였는가?	
	입사지원서, 제출서류 등 채용과정에서 편견요소를 배제하는 등 블라인드 채용기준을 준수하였는가?	
	필기시험 출제 및 집행 등에 있어서 보안대책은 적정하였는가?	
	채점이 기준에 의거 정확하게 이루어졌는가?	
면접전형	구조화된 면접 등의 기법을 활용하여 심층 면접했는가	
	면접과제 사전 준비를 통해 시험위원 주관에 의한 질문을 배제했는가?	
	면접위원 대상으로 사전교육을 시행하였는가?	

5. 채용확정단계

채용이 확정되면 합격자에게 채용 여부를 고지하고 채용 서류들을 반환해야 한다. 그러므로 회사는 반환 청구를 대비하여 서류를 보관해야 하며, 반환청구 기간은 채용 확정 후 14일~180일까지로 지정할 수 있다. 채용 서류는 반환 청구 기간이 끝나면 5일 이내에 파기해야 한다.

근로계약 체결 단계에서는 채용 후 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하면 안 된다는 점을 유의해야 한다.

구성	점검내용(채용절차법 조항)	점검 결과
합격자 결정	• 채용계획상 합격자 결정방법배수 등을 기준을 준수하였는가?	
	• 단계별 시험결과에 따라 채용합격자가 공정하게 결정되었는가?	
	• 시험과정에서 제기된 민원 또는 이의 제기에 대하여 충분히 검토하였는가?	
채용 확정	• 회사는 채용대상자 확정 시 모든 응시자(불합격자 포함)에게 결과를 알려주었는가?(제10조)	
	• 회사는 채용 후 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하지 않았는가?(제4조 제3항)	
채용서류 관리	• 회사는 채용여부 확정 후, 불합격자가 채용서류 반환을 청구했을 때 14일 이내에 반환했는가?(제11조 제1항)	
	• 회사는 채용여부 확정 후, 불합격자가 채용서류 반환을 청구했을 때 반환 비용을 구직자에게 부담시키지 않는가?(제11조 제5항)	
	• 회사는 채용서류 반환 청구에 대비해 채용서류를 보관하고 있는가?(제11조 제3항) (보관기간: 채용 여부가 확정된 후 14일에서 180일까지 기업이 정한 기간)	
	• 회사는 채용서류 반환 청구기간이 지난 후 채용서류를 파기했는가?(제11조 제4항)	
	• 회사는 채용과정 중 구직자에게 채용서류의 반환, 보관, 파기 등 절차를 알렸는가? (제11조 제6항)	

참고

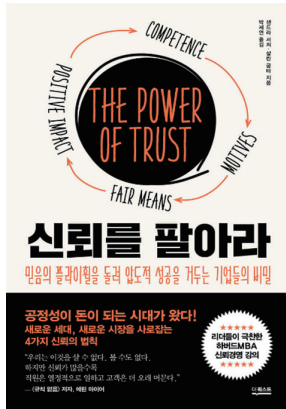
- 국민권익위원회, '일상감사', 공정채용 검증 위원회' 지표설명자료
- 고용노동부, 공감채용 가이드북(2023.2.1)
- 고용노동부, 공감채용 가이드 핸드북(2020.6.30)



문화 속
기업윤리

좋은 기업은 물건이 아닌 신뢰를 판다

도서 '신뢰를 팔아라'



*이미지 출처: 예스24

내연기관 자동차가 공해유발의 주범이라는 인식이 확산되면서 2010년대 자동차 산업 변화의 키워드는 '친환경'으로 바뀌었다. '연비를 높인 고효율의, 저공해 기준을 충족하는 자동차'를 개발하기 위해 자동차 제조사는 집중했다. 폭스바겐 역시 '세상에서 가장 엄격한 배출 기준을 충족하는 자동차'를 개발하겠다고 약속했으나 그들이 개발한 것은 속임수를 써서 배출 테스트를 통과하는 소프트웨어였다. 이른바 유해한 질소산화물 배출로 비판받아온 디젤 자동차의 배출 가스량을 조작해온 사실이 밝혀진 '디젤 게이트'이다. 환경친화적인 자동차를 생산함으로써 시장을 선도하고 매출을 확보하겠다는 야심찬 목표를 달성하기 불가능해 보였던 폭스바겐은 미국의 법적 요건보다 최대 40배까지 더 많은 오염물질을 배출하는

자동차를 판매함으로써 환경에도 더 큰 피해를 입혔고, 미국 시장에서만 대량 리콜과 최대 180억달러(약 21조원)에 달하는 과징금을 물었을 뿐만 아니라, 시장에서의 매출과 신뢰는 바닥으로 곤두박질쳤다.

도서에서는 기업이 어떻게 신뢰를 얻는지 '역량, 동기, 수단, 영향'이라는 네 가지 요소를 통해서 살펴보고, 무너져버린 신뢰를 어떻게 회복할 수 있을지 다양한 사례와 분석을 통해서 설명하고 있다. 기업의 신뢰는 이해관계자의 요구를 충족시키고 문제를 해결할 수 있는 실력(역량)이 전제조건이 되어야 하며, 기업이 타인의 이익에도 기여할 '동기'를 갖추어야 한다. 또한, 기업은 목표달성을 위해 다양한 이해관계자에게 '공정한 수단'을 활용해야 하며, 의도한 '영향'에 책임을 지고 선한 영향력을 미치는지가 그 기업을 신뢰할지 결정하는 요소가 된다. 즉, 기업의 신뢰라는 것은 한번에 획득할 수 있는 것이 아니며, 이해관계자의 동의를 통해서 계속적으로 평가되는 과정이라고 보아야 한다. 또한 그렇기 때문에 한번 무너진 신뢰는 회복이 험난한 여정일 수밖에 없다. 기업은 어디서 신뢰가 무너졌는지, 어떤 요소를 보완해야 하는지를 이해하고 다시 문제가 발생하지 않도록 네 가지 요소의 관점에서 내부를 점검해야 한다. 또한 신뢰의 가치를 최우선시하는 문화를 통해 기업이 세상에 미치는 영향을 이해하고, 이해관계자에게 신뢰를 전달하는 것이 무엇보다 중요함을 인지해야 할 것이다.



뉴스클리프

국민권익위원회 청렴윤리경영 동향

국민권익위, 韓 공직자 이해충돌 방지 제도, 전세계에 알린다

국민권익위원회는 3월 25일 프랑스 파리에서 열리는 2024년 경제개발협력기구(Organization for Economic Cooperation and Development 이하 OECD) 청렴주간 회의에 참석해 우리나라의 공직자 이해충돌 방지 제도에 대해 소개했다. OECD는 매년 청렴주간을 정해 반부패·청렴을 주제로 다양한 행사를 개최하고 있으며 올해는 3.25.(월)부터 3.28.(목)까지 4일간 진행됐다. 이번 청렴주간 행사에는 정부, 학계, 기업 및 시민사회 이해관계자들이 참석하여 청렴 및 반부패 분야의 정책과 우수사례 등을 논의했다. 국민권익위 정승윤 부위원장 겸 사무처장은 OECD 사무국의 요청으로 「아태지역 청렴 정책 조성 및 반부패 프레임워크 강화」 회의의 '공공청렴을 위한 이해충돌 관리' 세션에서 우리나라의 공직자 이해충돌방지법에 대해 발표했다. 이 세션에는 부탄 반부패위원회 위원장, 태국 공공분야 반부패위원회 사무총장 등이 연사로 참석하여 이해충돌 방지와 관리를 위한 각국의 제도와 노력을 공유했다. 국민권익위는 국제사회 반부패 노력에 있어 각국의 정책과 제도를 공유하고 이에 대한 어려움과 개선방향을 함께 논의해 나가는 것은 매우 중요하다고 하며 “반부패 교류·협력의 지평을 넓히고 국제사회와 적극 연대해 반부패 협력을 더욱 강화해 나가겠다”라고 강조했다.

■ 국민권익위원회 2024년 3월 25일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=68180

“반부패 정책, 학문으로 연구”... 정책학술지 「권익」 창간

국민권익위원회는 올해 9월 부패방지 및 국민권익 보호에 관한 연구를 통해 새로운 이론을 공유하고 정책에 활용하기 위해 반부패·권익구제 전문 정책학술지를 창간할 예정이다. 발간 예정 부수는 약 1,000부로 국회, 대학, 공직유관단체, 국·공립 도서관 등에 배포할 계획이다. 논문 등 원고 모집은 4월 1일부터 6월 30일까지 3개월간 진행될 예정이다.

「권익」의 원고 투고 분야는 ▲부패방지*, ▲행정심판 등 행정쟁송 제도 및 사례, ▲국민 고충처리 제도 및 해결사례 등 국민권익에 관한 제반 연구 논문이며, 이와 더불어 시론(평론), 국제자료, 정책 실무자료도 투고할 수 있고, 최고 200만 원의 원고료가 지급된다. (* 부패 탐지 및 예방정책, 부패·공익신고 및 보호·보상, 청탁금지 및 이해충돌 방지, 공공재정 환수, 청렴윤리경영 등)

「권익」을 통해 생산된 논문은 부패방지와 국민권익 관련 법·제도 개선 등 정책자료로 활용한다. 또한, 공직자의 청렴교육을 전담하는 청렴연수원의 교육과정 연구에도 적용하여 공직사회의 투명성을 높이는 이론적 토대가 되도록 할 예정이다.

학술지 「권익」의 원고 작성법과 원고 투고 방법 등 보다 자세한 사항은 국민권익위원회(<https://www.acrc.go.kr>)와 청렴연수원 누리집(<https://edu.acrc.go.kr>)을 통해 확인할 수 있다.

■ 국민권익위원회 2024년 4월 1일

https://www.acrc.go.kr/board.es?mid=a10402010000&bid=4A&act=view&list_no=68465

국내외 동향

일본, ISSB 기반 ESG 공시 기준 초안 공개

일본 니혼게이지(닛케이)신문의 보도에 따르면 일본지속가능성기준위원회(SSBJ)는 3월 29일 국제지속가능성기준위원회(ISSB)가 확정 발표한 ESG 공시기준을 기반으로 일본 자체의 공시 기준안을 공개하고 의견 수렴 절차에 돌입했다. 이 기준은 기업이 공시해야 할 온실가스 배출량 범주에 대해 스코프3 배출량* 공시까지도 요구한다. (*스코프 3 배출량: 기업의 원자재 조달에서 제조까지의 공급망을 뜻하는 업스트림 공급망과 제품 생산 후 운송과 유통 등의 공급망을 뜻하는 다운스트림 공급망에서 발생하는 전체 온실가스 배출량을 의미) 3월 26일 일본 금융청은 금융심의회 회의를 열어 ESG 공시 의무화 시점과 적용 대상 기업, 공시 정보의 제3자 인증 여부 등을 중점적으로 논의했다. 금융청은 유가증권보고서에 SSBJ 기준에 따른 공시를 일본 도쿄증권거래소 상장기업 중 대기업 및 글로벌 기업으로 구성된 프라이미시장 상장기업에 순차적으로 의무화할 방침이다. 금융심의회는 의무화 시점과 적용 기준에 대한 두 가지 방안을 제시했는데 프라이미시장 상장기업 중 ▲시가총액 3조엔 이상 기업은 2027회계연도부터, 1조엔 이상 기업은 공시 인증을 받아 2028회계연도부터 의무화하는 방안과 ▲3조엔 이상 기업은 공시 인증을 받아 2028회계연도부터, 1조엔 이상 기업은 공시 인증을 받아 2029회계연도부터 의무화하는 방안을 논의했다. SSBJ는 오는 7월 말까지 이 기준안에 대한 공개 의견 수렴 절차를 마치고 내년 3월 말까지 확정 기준을 내놓을 계획이다. 이에 따라 따르면 3월 결산 기업은 2025회계연도(2025.4~2026.3)부터 이 기준을 적용할 수 있게 될 것이다.

■ ESG경제 2024년 4월 5일 <https://www.esgeconomy.com/news/articleView.html?idxno=6275>

서울시, ESG 활성화에 관한 조례안 본회의 통과

4월 8일 서울특별시 산하 공공기관 및 중소기업의 ESG 경영 도입 및 활성화를 위해 필요한 사항을 담은 '서울특별시 환경·사회·투명 경영 ESG 활성화에 관한 조례안'이 서울시의회 본회의를 통과했다. ESG 조례안은 2023년 11월 서울특별시의회 교육위원회 소속 김혜영 의원(광진구 제4선거구)에 의해 발의되었다. 조례안 제4조(시장의 책무)에는 "서울특별시장은 시의 ESG 경영 활성화와 공공기관 및 중소기업의 ESG 경영 활성화를 위한 여건 조성, 지원 및 시책 개발을 위해 노력하여야 한다"는 조항을 포함하고 "서울시장은 서울시 산하 공공기관과 중소기업의 환경·사회·투명 경영(ESG) 활성화 운영 및 지원에 필요한 기본계획을 5년마다 수립·시행할 수 있다"는 규정 등이 담겼다. 제7조는 공공기관은 환경·사회·투명 경영(ESG) 활성화를 위해 ▲필요한 조직의 정비▲필요한 시책의 수립 및 시행 ▲시책의 평가 ▲지속가능경영보고서의 발간 등의 사항을 이행하도록 노력해야 한다는 규정을 명시하고 있다. 또한 제9조(실태조사)에서 "시장은 기본계획 수립 및 지원사업 추진 등을 위하여 필요한 경우 공공기관과 중소기업에 대한 실태조사를 실시할 수 있다"는 조항을 포함하고 있어 시장은 ESG경영 실태조사를 실시할 수 있고, 이를 위해 공공기관 및 중소기업으로부터 자료제출이나 의견 진술 등을 요청할 수 있다. "시장은 공공기관에 대한 경영평가를 하는 경우 환경·사회·투명 경영(ESG) 활성화를 위한 평가지표를 포함할 수 있다"는 규정도 포함되었다.

■ ESG경제 2024년 3월 15일 <https://www.esgeconomy.com/news/articleView.html?idxno=6116>

국내외 동향

EU 공급망실사법, 이사회 합의...적용기준 대폭 완화

기업에 인권·환경 보호 의무를 부여하는 것을 목표로 한 유럽연합(EU)의 공급망실사법이 EU 이사회를 통과했다. 3월 15일 EU 상반기 의장국인 벨기에에는 벨기에 브뤼셀에서 열린 27개국 대사급 상주대표회의에서 '기업의 지속 가능한 공급망 실사 지침'(CSDDD)이 가결됐다고 밝혔다. CSDDD는 기업이 전체 공급망에서 발생 가능성이 있는 강제노동이나 삼림벌채 등 인권과 환경 피해를 방지하고 문제 해결 의무를 부여하는 법이다. 통상적으로 대사들의 승인은 작년 연말 이사회(27개국)·유럽의회·집행위 간 3자 협상 타결에 따른 후속 조치로, 형식적 절차에 해당했으나 독일 연립정부의 일원인 자유민주당(FDP)이 CSDDD 시행 시 기업 활동이 위축될 수 있다며 뒤늦게 제동을 걸었고 이어 EU 주요국 이탈리아, 프랑스 등이 가세하면서 승인에 필요한 정족수인 전체 회원국의 55% 이상(15개국 이상)과 EU 전체 인구의 65% 이상이 갖춰지지 않아 승인 투표가 최소 두 차례 연기됐다. 결국 의장국 벨기에에는 규제 적용 기준을 크게 낮추는 방향으로 최종안을 수정하여 승인을 끌어냈다. 최종안 전문은 아직 공개되지 않았으나, 적용 대상 기업 기준이 EU 회원국 내 직원 수 1천명 이상이고 글로벌 매출액 4억5천만 유로(약 6천527억원) 이상인 기업으로 수정됐다고 AFP 통신은 소식통을 인용해 전했다. 이는 직원 수가 500명 이상, 전 세계 매출액이 1억5천만 유로(약 2천175억원)였던 원안에 비해 대폭 완화된 것이다. CSDDD는 대사들의 승인에 따라 조만간 27개국 장관과 유럽의회가 각각 공식 승인한 뒤 발효된다. 실제 시행 시기는 2027년 전후가 될 전망이다. EU 회원국은 입법 종류의 한 형태인 지침(Directive) 발효 2년 이내에 관련법을 제정해야 하므로 본격 시행 단계가 되면 제3국 기업 역시 직·간접적 영향권에 들게 되므로 유럽에 진출한 한국 기업도 대비가 필요하다는 지적이 나온다.

■ 연합뉴스 2024년 3월 16일 <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240315163700098?input=1195m>

호주, 해외 뇌물 수수 방지 법안(CFB, Combatting Foreign Bribery) 상원 통과

2024년 2월 29일 호주 상원을 통과한 2023년 범죄법 개정안(the Crimes Legislation Amendment)은 해외 뇌물 수수 방지 법안(CFB, Combatting Foreign Bribery)으로 해외에서 뇌물 수수 활동에 연루된 기업에 대한 범죄를 확대하고 처벌을 강화하는 내용을 담고 있다. 해당 법안의 통과는 호주에서 거의 30년 만에 가장 중요한 해외 뇌물수수 법률 개정이다. 현행법 상으로는 기업은 직원, 대리인 또는 임원의 뇌물 수수 범죄를 예방하기 위해 상당히 주의를 기울였음을 입증할 수 있는 경우에는 형사 책임을 지지 않는다. 반면 개정안에서는 법인의 이익이나 이익을 위해 직원 또는 동업자가 뇌물 범죄를 저지른 경우, 법인은 해당 범죄를 저지른 것으로 간주되어 외국 공무원에 대한 뇌물 수수 방지 예방 실패에 대한 책임을 져야 한다. 해외 뇌물 수수의 범위로는 현직 공직자뿐만 아니라 공직 후보자까지 포함되었다. 법인이 책임이 있는 것으로 밝혀지면 다음과 같이 중대한 처벌을 받는다. (100,000 벌금 단위(2023년 7월 1일 기준 3,130만 달러 상당), 뇌물수수를 통해 직간접적으로 받은 혜택의 3배에 해당하는 벌금, 법원이 취득한 이익의 가치를 결정할 수 없는 경우 회사 연간 매출액의 최대 10%까지 추가 벌금 부과) 그러나 '관련자(associate)'의 해외 뇌물 수수 사례를 방지하기 위해 '적절한 절차'를 구현했음을 입증할 수 있는 경우 법적으로 방어할 수 있다. 이러한 변경사항은 법안이 왕실의 승인을 받은 뒤 6개월 후 시행된다.

■ Baker McKenzie 2024년 3월 21일 https://www.globalcompliance.com/2024/03/21/https-insightplus-bakermckenzie-com-bm-investigations-compliance-ethics-australia-does-your-company-have-adequate-procedures-in-place-to-prevent-corruption_03052024/



웹툰

공정하고 투명한 채용 실천하기

윤리네컷

이번 면접후기 보셨어요?
면접결과 및 피드백 문자에
대한 긍정적인 후기인데요.

올해 회사에서 공정채용을 위한
여러 제도를 도입하더니 회사
이미지에도 다 도움이 되네요.

OK 취업

전체글 인기글 즐겨찾기 전체공지

• 불합격 문자 받고 감동한 썸 쏜다.

우리가 편견이나 채용부정을 방지하기 위해
블라인드 채용 등 공정채용 절차는 예전부터 시행해왔지만...



작년 채용 후 구직자 대상으로 진행한
서베이 결과에서 채용과정 공정성에 대한
구직자의 체감도는 낮은 것으로 나타났어요.

채용 전형 만족도 조사 결과	
구분	주요 문항
1.모집공고 확인 경로	
2.입사지원 결정 계기	
3.지원 후 면접 까지 소요 시간	
4.채용 전형 중 좋았던 점	

그래서 올해는 일관된 기준에 따라 능력 중심으로
심사한다는 걸 지원자가 체감할 수 있도록
명확한 직무, 채용절차 정보를 공개하고,



안녕하
먼저 '2
을 갖고

표준화된 면접심사기준을 기반으로
면접 피드백 문자를 제공하는 등
정보제공 확대에 집중하고 있어요.

아쉽게도 이번 면접 전형에서 불합격하셨음을
안내해 드립니다. 앞으로 남은 홍길동님의 앞날에
조금이나마 도움이 되고자 불합격한 사유를
말씀드리겠습니다.

해당 면접 그룹 평가 점수는 평균 00점이었으며

귀하 의 가장 최고점은 문제해결 영역이며,
반대로 상대적으로 낮은 영역은 표현전달
영역이었습니다.

합격 여부와 관계없이,
채용 결과에 대한 적절한 피드백을 주려는 노력은
지원자들에게 채용전형의 공정성을 인식시키고
기업 브랜드 제고에도 긍정적인 영향을 준다고 해요.

이런 노력이 우수인재의
유입에도 도움이 되겠네요.

참고: 고용노동부, 공감채용 가이드북(2023.2.1)



행사소식

‘글로벌 공급망 변화에 대한 이해와 경영전략적 접근방안’ 경영포럼

올 상반기 기업 경영 환경에서 가장 큰 화두 중 하나인 '글로벌 공급망(Global Value Chain)'은 정책과 규제로 인해 우리나라 기업들에서도 공급망 관리에 대한 리스크와 부담은 높아지고 있다. 지평 경영포럼에서는 각 국가별 공급망 정책과 동향을 살펴보고, 국내기업들의 공급망 패러다임 변화에 대한 대응 현황과 앞으로의 과제 방안에 대해 논의한다.

주최 법무법인 지평
일정 2024년 4월 25일(목)
장소 지평 본사 그랜드센트럴 B동 3층 오디오리움
참고 https://www.jipyong.com/kr/board/jipyongNews_seminar.php?seq=6355&page=1&value=&type=&nownum=0

한국ESG학회 제3회 세계ESG포럼

ESG를 통한 지속가능성을 주제로 열리는 포럼으로 과학기술과 안전, ESG의 근원, 문화산업과 ESG, ESG 평가에 대한 융합적 조명, 디지털 시대 ESG 평가 등 다방면의 ESG 세션이 진행될 예정이다.

주최 사)한국ESG학회
일정 2024년 4월 30일(화)~5월 4일(토)
장소 제주도 ICC컨벤션센터
참고 https://www.ievexpo.org/site/ieve2018/kor/contents/index.php?job=detail&mid=0103&eb_seq=246

IACC 2024 제21차 International Anti-Corruption Conference

세계는 기후변화 등 인권과 세계 질서에 대한 무수한 위협에 직면해 있으며 부패는 이러한 위협을 부추기는 요소다. 이에 세계 지도자들이 부패 척결에 집중하고, 서로에게서 배우고, 앞으로 새로운 파트너십을 구축할 수 있는 기회를 제공하기 위해 IACC가 개최하는 반부패 컨퍼런스

주최 IACC
일정 2024년 6월 18일(화) ~ 6월 24일(월)
장소 리투아니아, 빌뉴스(Vilnius) / 세션 후 유튜브 채널로 시청 가능
참고 <https://iaccseries.org/iacc-2024/>



퀴즈

Q. 다음 중 채용의 공정성을 확보하는 방안과 가장 먼 것은 무엇인가?

- ① 채용과정에 대한 외부 검증위원회의 검증 실시
- ② 채용공고와 일치하는 채용전형과정
- ③ 구체적인 채용공고 게시
- ④ 심사위원의 주관적 기준에 따른 심사

퀴즈 응모 2024년 5월 3일(금)까지

- (1) '응모하기' 페이지(<https://quiz.assist.ac.kr>)에서 응답하시거나
- (2) 국민권익위원회 민간협력담당관실(korea@assist.ac.kr) 앞으로
정답과 성함, 연락처(휴대폰 번호)를 보내주세요.

정답을 보내주신 분 중 5명을 추첨하여 모바일 기프티콘을 보내드립니다.

* 수집된 개인정보는 상품 발송을 위한 정보로만 활용되며, 추첨 이후 파기됩니다.



지난 호 정답자는

권○인님, 정○재님, 주○진님, 송○희님, 황○이님입니다.
축하합니다!!

민원상담 신청부터 결과확인까지 온라인으로 한번에 끝내기

법령·제도·행정 등 민원상담은 ▶ 국민신문고 www.epeople.go.kr

- | | |
|----------|--------------------------|
| ① 상담신청 | 국민신문고 ▶ 민원상담·안내 |
| ② 상담관지정 | 민원 내용에 따른 상담관 지정 |
| ③ 사실관계조사 | 관계 법령 검토 및 자료조사로 사실관계 확인 |
| ④ 결과확인 | 국민신문고 ▶ 민원상담 신청결과 |



