

## 갑질유형별 사례분석에 관한 연구

### A Study on Case Analysis According to the Type of Gapjil

이정주(Lee, Chung Joo)\*·윤해성(Yoon, Hae Sung)\*\*

#### ABSTRACT

Unlike previous studies which were categorized Gapjil by the content, this study suggests new types of Gapjil('type I : unfair conduct', 'type II : extortion', 'type III : privatization of power', 'type IV : Institutional egoism') in consideration of the personal, organizational incidence levels and the economic/non-economic damages caused by Gapjil in order to provide a more diverse and systematic view of Gapjil's actual conditions. In addition, by using Gapjil cases in the public and private sectors which were covered in previous research, this study shows some differences in characteristics between the points where Gapjil occurs(in-agency, inter-agency) depending on the types of Gapjil, and through the case analysis of Gapjil, it was found that Gapjil is a corruption and crime that violates the Anti-Corruption and Civil Rights Commission Act, the Code of Conduct for Public Officials, the Improper Solicitation and Graft Act, the Criminal Law, the Unfair Competition Prevention Act, and the Fair Transactions in Subcontracting Act, etc.

Key words: Gapjil, Cause of Gapjil, Type of Gapjil, Corruption, Case analysis

## I. 서론

‘갑질’이라는 용어가 언제부터 일반화되었는지는 알 수 없으나 한국 사회에서 이슈화 되었던 00유업 사건, 00항공 회항사건과 일가 사건, 00백화점 진상고객 사건, 00 기업간부나 00기업 부인의 운전사 폭언·폭행 사건, 아파트 입주민의 관리소 경비원에 대한 폭행·폭언 사건, 계약직이나 하청업체에 대한 갑질 등을 보면 알 수 있듯이 재벌 오너의 직원 하대에 서 원청과 하청의 관계, 진상 고객 등 민간 분야의 갑질부터 공직사회 조직 내의 갑질에 이르기까지 ‘갑질’은 뉴스에 자주 등장하는 단골메뉴가 되고 말았다(윤해성 외, 2018).

\* 서울시립대학교 행정학과 겸임교수, 행정학 박사

\*\* 한국형사정책연구원 선임 연구위원, 법학 박사

갑질 이슈가 사회적으로 증폭된 배경으로는 사회경제적 지위에 상관없이 모든 사람을 동등한 시민으로 대우해야 한다는 평등가치에 대한 사회적 관심 증대, 인터넷과 SNS의 확대로 ‘을’이 자신의 부당한 경험을 드러내기 쉬운 용이함과 높은 파급력, 소득불평등과 고용불안정 심화로 이직의 어려운 구조를 악용하는 사례의 증가 등으로 풀이된다(정한울·조계원, 2019).

불평등과 민주주의 연구센터와 한국리서치가 2018년 8월에 전국 성인 남녀 1,000여명을 대상으로 시행한 한국인의 갑질실태조사 결과에 따르면 갑질문화에 대해 전체 응답자의 96%가 심각하다(매우 심각하다+대체로 심각하다)고 있으며, 갑질의 경험에 있어 경험이 없다는 사람이 10%에 그쳐 대다수 사람이 갑질을 한두 번 이상은 경험한 것으로 나타나 한국 사회의 갑질 심각성을 알 수 있다.

갑질 피해자가 겪는 정신적 고통과 심리적 불안감, 더 나아가 자신의 소중한 생명을 포기하는 선택이 현실화 되고 있는 점과 함께 모든 사람이 갑질의 피해자가 될 수 있다는 점을 미루어 보면 갑질문제 해결을 위한 사회적 노력은 더욱 절실하다.

최근 근로기준법상 직장내 괴롭힘의 금지(근로기준법 제6장의 2)규정 마련과 공무원행동강령에 갑질<sup>1)</sup>방지구정(사적 노무금지, 직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지, 감독기관의 부당한 요구 금지) 이 새롭게 명시된 것도 그러한 사회적 인식을 반영한 것으로 볼 수 있다.

갑질은 자신에게 주어진 권력을 남용하여 이루어지고 있다는 점에서 부패에 해당되며, 사회적 공정성의 가치를 저해한다는 점에서 갑질과 관련된 다양한 논의가 필요할 것으로 보인다.

특히 본 연구에서는 갑질실태를 좀 더 다양하고 체계적으로 분석할 수 있는 관점을 제공하고자 갑질의 내용을 중심으로 유형화 했던 기존 연구와 달리 갑질로 인한 경제적·비경제적 피해적 측면과 갑질의 개인적·조직적 발생수준을 함께 고려한 새로운 갑질유형을 제시하고자 한다. 이와 더불어 기존 연구(윤해성 외 2018; 윤해성 외 2019)에서 다루었던 공공분야 및 민간분야의 갑질사례를 활용하여, 갑질유형별로 갑질이 발생하는 지점(공공기관 내부, 공공기관 간, 민간기관 내부, 공공기관과 민간기관 간)사이에 차이가 존재하는 지, 그리고 갑질 사례분석을 통해 적용받을 수 있는 관련 법률도 함께 살펴보도록 한다.

1) 공무원 행동강령상의 갑질은 공무원(공직자) 자신의 직무 권한과 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 이용해 부당하게 자신의 이익을 추구하거나, 직무관련자·직무관련공직자등·하급기관 등에게 부당하게 불이익을 주는 행위로 규정되고 있다.

## Ⅱ. 갑질에 대한 이론적 논의

### 1. 갑질의 개념

우리는 사람들 간의 관계 속에서 살기 때문에 상황에 따라 갑이나 을이 될 수 있다. 그리하기 때문에 갑이라는 용어는 계약 관계 중의 한 상대방으로 중립적인 용어라 할 수 있다. 하지만 우리 사회의 갑의 횡포가 심각한 사회문제로 등장하다 보니 갑질이라는 용어가 좀더 부정적인 개념으로 사용되고 있다<sup>2)</sup>.

갑질이라는 용어가 대중화되고 있음에도 갑질에 대한 개념 정의에 있어 사람마다 자신이 처해있는 사회적·경제적 위치, 사회적 경험에 따라 갑질에 대한 인식이 달라 이를 일반화하기 힘든 측면이 있다.

실제 학자들의 연구에서도 갑질의 개념은 다양하게 정의되고 있다.

갑질은 갑을관계 안에서 사회·경제적으로 우월한 위치에 있는 갑이 그렇지 않은 약자인 을에 대해 함부로 대하면서 자신에게 주어진 권한을 이용해서 을을 이용하는 행위로 정의하는 입장(김종두, 2018; 이하배, 2017; 유성희 외, 2018)이 있다. 그리고 우리나라의 역사적 흐름을 반영해 ‘갑질’을 불공정거래라 보면서 수단을 따지지 않고 단기적인 결과만을 중시하는 성과만능주의로 “재벌 중심의 압축성장이 고착화되면서, 경쟁수단의 공정성이나 건전한 거래질서는 물론이고 경제 민주화의 이념적 기초인 자유·공정이라는 윤리적 가치가 현저히 훼손된 상태”라 보는 입장(이봉의, 2017)이 존재한다. 이외에도 윤해성 외(2018)는 갑질에 대한 개념으로는 관계의 다중성, 원인의 다중성 그리고 피해의 다중성 조합을 통해 갑질이란 권한과 책임이 배분된 갑을 관계의 법적 근거를 위반하거나 사회적 윤리나 상식을 벗어난 경우, 그리고 그로 인해 을의 대상자가 경제적 혹은 비경제적 피해를 겪는 경우를 갑질이라고 보았다.

학자들의 다양한 개념정의에도 불구하고 공통적으로 모두 관계에서의 불평등한 구조하에서 갑(사회적이거나 경제적 권력이나 지위를 가진 자)의 이익(경제적·비경제적 이익)을 위해 권한의 남용하여 을(사회적 약자)에게 불이익(경제적·비경제적 불이익)을 주는 행위라 정의하는 것을 알 수 있다. 따라서 부패가 사적 이득을 위한 지위의 남용이라는 점을 미루어 볼 때, 갑질도 부패의 일종이 된다.

2) ‘갑질’이란 계약 권리상 쌍방을 뜻하는 갑을(甲乙) 관계에서 상대적으로 우위에 있는 ‘갑’에 특정 행동을 폄하해 일컫는 ‘~질’이라는 접미사를 붙여 부정적인 어감이 강조된 신조어(위키백과, 갑질 검색일 2019. 10. 27일자)로 사회적으로 유리한 위치에 있는 자가 자신의 지위를 이용해 상대적으로 권력관계에서 약자인 을에게 하는 부당한 행위라 말한다.

## 2. 갑질발생원인

갑질발생원인은 윤해성·이정주·김민규의 연구(2019:14~16 재인용)를 통해 잘 드러나 있다.

유성희 외(2018)는 ‘갑질’ 행위의 발생 원인을 ‘갑질’의 행위자가 대부분 사회적으로 지위가 높은 개인 또는 집단이라서 사회적 위치가 주요 요인이라는 점에서 범죄학적 관점(화이트칼라 범죄이론)과 ‘갑질’행위자 개인의 성격특질인 충동성, 폭발적 분노 등 개인 성격적 관점(화이트칼라 사이코패스이론<sup>3)</sup>)으로 구분하여 빅데이터 분석(2013년부터 2018년까지의 네이버 뉴스기사와 Twitter 기록의 문자파일을 수집하여 각 파일 안에서 사용된 특정 단어와 중복되어 사용된 단어 빈도추적)한 결과 대중들은 개인의 성격특성보다 행위자의 직업과 지위 등 사회적 특성에 더 집중하는 화이트칼라 범죄이론에 입각해 인식하는 것을 밝혀냈다.

최항섭(2018)은 갑질의 원인으로 상대적 박탈감과 보상심리, 경쟁사회에서 생존의 욕구, 노블레스 오블리지의 부재, 사회적 신뢰의 상실, 그리고 서비스산업경쟁으로 인한 감정노동의 심화를 들고 있다. 이재호(2016)는 사회문화적인 차원에서 우리 문화의 뿌리를 형성하고 있는 유교 윤리 중 강자 중심의 일방성의 관계윤리가 갑질을 용이하게 만들었으며, 조선시대 이후로 일방이 큰 영향력을 행사하는 것이 현재까지 갑질을 용이하게 하도록 만들고 있고, 이러한 비대칭적 일방성의 관계 윤리가 심리구조의 특성상 타자에게 비공감적이어서 이들이 우월적 지위에 있을 때 약자를 주체적인 타자로 인정하지 못하고 함부로 대하는 갑질을 하게 된다고 주장하였다. 안서현·김정현(2016)은 갑질은 자신을 남과 비교하여, 자신이 그들보다 우월하고, 또한 차별됨을 표현하고자 하는 특권 의식이 원인이 된다고 분석했다.

조선배(2018)는 갑질을 사회문화차원에서 분석했는데, 1) 위와 아래를 구분 짓고 2) 나보다 조금만 더 아래라고 생각하는 사람에게는 뭐든지 함부로 해도 된다는 무례함 3) 아랫사람이 별별 기면서 권위에 복종하는 모습을 보여야 한다는 기대 4) 자신은 원하는 것을 밝히지 않으면서 아랫사람의 마음을 읽어서 눈치껏 윗사람의 비위를 맞춰야 한다는 기대로 발생한다고 보았다. 또한 조선배(2018)는 갑질문화는 특이한 돌발사태가 아닌 구조적 사회문제이며, 일회성이 아니며, 유사 사건들이 이어지는 것은 우리사회가 경직된 상하간의 문제에 의해 지배되고 있음을 의미하며, 역사적으로 유교적 가치관에 그 뿌리를 두고 있다고 보았다. 또한 예절이 복종과 유사어가 될 정도로 독특한 우리나라식 유교예절은 유교적 가치라는 전통적 원인을 가지며, 권위주의, 재벌중심의 기업지배구조, 회식과 음주문화에서도 자연스럽게 나타나는 서열화 등은 조선왕조 이후 100여년이 지난 지금까지도 우리생활 주변

3) ‘갑’들 중에서 일부는 본인의 위치를 이용하여 자의적으로 부당한 권력을 행사하고, 일부는 행사하지 않는데 그 이유는 개인 성격 특성으로 보고, 갑질 행위자의 개인적인 성격특성-냉담함, 공감 능력의 부족, 특권의식-등이 갑질에 영향을 미칠 수 있다고 보았다.

에서 흔히 볼 수 있는 단면들이라고 꼬집었다. 윤해성 외(2018)는 갑질은 권한과 책임에 대한 구조적 관계에서의 규칙 위배(남용되는 권한 자체 또는 권한남용형태)나 사회문화적 도덕적 규범 위배(비대칭적인 관계윤리나 비공감적인 환경경험에서의 부당함의 인식)에서 발생한다고 보았으며 이들 둘은 명확히 구분되지 않고 상호 연계되어 작용하면서 갑질이 발생한다고 보았다.

이러한 논의를 종합해 본다면 결론적으로 서열 중시, 경쟁사회에서의 생존 욕구 등 사회문화적 원인, 사람과 사람 간의 권력의 지위의 비대칭적 구조, 개인의 사이코패스적인 기질(특권의식)이 상호 복합적으로 연계되어 갑질이 발생된다고 할 수 있다.

〈표 1〉 갑질의 발생원인

학자	갑질의 원인		
	사회문화적 원인	권력의 대칭적 구조	개인의 의식
유성희 외(2018)		○ 사회적 위치	○ 개인의 사이코패스적인 성격 ○ 냉담함, 공감 능력의 부족, 특권의식
최항섭(2018)	○ 경쟁사회에서 생존의 욕구 ○ 노블레스 오블리지의 부재 ○ 사회적 신뢰의 상실 ○ 서비스산업경쟁으로 인한 감정노동의 심화		○ 상대적 박탈감과 보상 심리
이재호(2016)	○ 유교 윤리 중 강자 중심의 일방성의 관계윤리		
안서현·김정현(2016)			○ 특권적 의식
조선배(2018)	○ 유교적 가치, ○ 권위주의	○ 서열화 ○ 경직된 상하간의 문제 ○ 재벌중심의 기업지배구조	
윤해성 외(2018)	○ 사회문화적 도덕적 규범 위배(비대칭적인 관계윤리나 비공감적인 환경경험에서의 부당함의 인식)	○ 권한과 책임에 대한 구조적 관계에서의 규칙 위배(남용되는 권한 자체 또는 권한남용 형태)	

### 3. 기존 선행연구 경향

한국연구재단의 한국학술지인용색인사이트 통해 ‘갑질’이라는 키워드를 넣어 논문을 분석한 결과(<https://www.kci.go.kr/kciportal/po/search/poArtiSearList.kci> 2020.12.04.일자 검색

색) 총 82건이 검색되었으며, 그 중에서도 논문 제목에 갑질이라는 키워드가 명시된 논문이 21건이 나타나, 우리사회의 실생활에서 지속적으로 사회적 문제로 이슈화되고 있는 갑질문제에 비해 학술적인 논의가 많지 않은 것으로 나타났다. 연구 논문들을 보면 갑질의 발생원인(이재호, 2016), 갑질 인식조사(정한울·조계원, 2019), 갑질 특성 연구(유성희 외 2018), 갑질로 인한 영향에 관한 연구(이상화, 2019; 안영철·조미숙·김해성, 2020; 류형서·류기상, 2018)로 분류해 볼 수 있다.

갑질의 개념이 다양하게 정의되어 체계적으로 설명하고 갑질이 우리사회에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 논리적으로 설명하기 위해서는 유형화가 필요함에도 불구하고 이에 대한 학문적 논의가 활발히 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

다만 최근 갑질에 대한 사회적 관심이 많아짐에 따라 국가차원에서 연구보고서의 형태로 공공분야 및 민간분야의 갑질을 다룬 연구가 있다(윤해성 외 2018; 윤해성 외 2019). 이들 연구는 공공분야 및 민간분야의 갑질을 유형화하고 이에 대한 사례를 분석하여 갑질이 현행법상 어느 조항에 저촉되는지 그리고 이러한 현상을 막기 위한 제도적 방안을 제시했다는 점이다. 특히 공공분야의 갑질은 ‘권력형 갑질’, ‘불공정 갑질’, ‘권력남용 갑질’로 유형화하였으며, 민간분야는 ‘재벌 등의 비인격적 행위’, ‘불공정행위’, ‘배임수괴(리베이트)’로 갑질에 대한 유형분석을 시도하였다. 이들 연구의 유형분류는 갑질 현상을 좀 더 체계적으로 설명하는 데 유용한 접근이라 할 수 있다.

〈표 2〉 갑질의 유형

공공분야		민간분야	
유형	세부유형	유형	세부유형
권력형 갑질	① 인사청탁(채용 및 승진)	재벌 등의 비인격적 행위	① 폭행, 모욕, 강요 등
	② 뇌물수수 및 공여		② 채용 등에 있어서의 갑질
	③ 접대 및 리베이트		
불공정 갑질	④ 계약관계 갑질	불공정행위	③ 프랜차이즈가맹점, 대리점 등에 대한 갑질
	⑤ 부당행위(미정산, 대금 인하 등)		④ 기술 탈취 등
	⑥ 납품 등에 있어 금품향응 수수		⑤ 기타 계약 상 갑질
권한 남용	⑦ 비인격적 행위: 폭행 및 폭언 등의 모욕	배임수괴(리베이트)	⑥ 리베이트
	⑧ 사적 용무 지시(개인적 용무: 사택 수리)		
	⑨ 부당한 업무지시		

하지만 이 유형분류도 갑이 을에게 권한을 남용하는 갑질의 내용을 중심으로 유형화 한

것에 그쳐, 갑질 개념상에 포함되어 있는 사회적 약자에게 불이익(경제적·비경제적 불이익)을 주는 측면, 즉 갑질로 인한 피해적 측면을 담지 못하는 한계가 있다. 또한 갑질의 수준이 개인적 차원인지 아니면 조직적으로 이루어지는 것인지에 대한 관점이 반영되지 못하는 점도 존재한다.

이에 본 연구에서는 갑질의 내용을 중심으로 유형화 했던 기존 연구를 좀 더 보완한다는 점에서 갑질의 개인적·조직적 발생수준과 갑질로 인한 경제적·비경제적 피해 측면을 고려한 새로운 갑질유형을 제시하고자 한다. 이와 더불어 각 유형별 사례를 설명함으로써 갑질실태를 좀 더 다양하고 체계적으로 분석할 수 있는 관점을 제공하고자 한다. 각 유형별 갑질 사례는 기존 공공분야 및 민간분야 연구(윤해성 외 2018; 윤해성 외 2019)에서 사용했던 사례를 활용하도록 한다.

### Ⅲ. 갑질유형분류 및 관련 사례

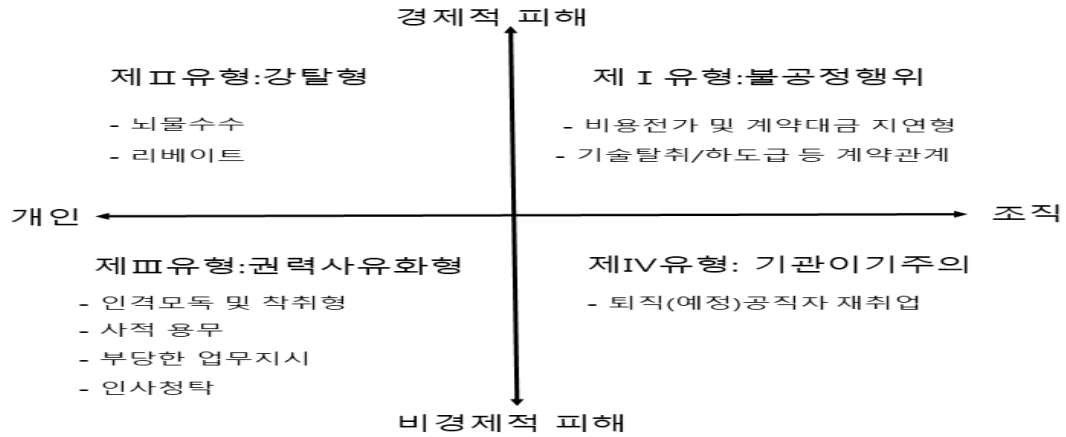
#### 1. 갑질발생수준(개인적, 조직적)과 갑질피해(경제적, 비경제적)에 따른 유형분류

유형분류의 첫 번째 축으로는 갑질 발생수준에 따라 개인적 갑질과 조직적 갑질로 나눌 수 있다. 개인적 갑질은 개인의 욕심과 탐욕을 충족시키기 위해 주어진 권력을 사유화 하는 경향이 주요 원인이다. 조직적 갑질은 개인의 이익 추구 보다 경영합리화 등과 같은 조직이익을 합리화 또는 정당화함으로써 기관에게 주어진 권력을 남용함으로써 주로 발생한다고 할 수 있다. 서열주의 성격이 강하고 집단주의 문화의 속성을 지닌 조직일수록 조직적 갑질이 발생할 개연성 높다.

또 다른 축으로는 갑질로 인한 피해의 결과를 금전적 측면에서의 경제적 피해와 사회적 관계측면에서의 비경제적 피해로 구분해 볼 수 있다(윤해성 외, 2018). 경제적 피해는 ‘갑’의 부당한 요구 혹은 불합리하거나 불평등한 규칙에 따른 ‘을’이 지불해야 할 필요 이상의 비용과 ‘을’의 기회비용 혹은 편익을 감소시키는 간접적 비용까지 포함한다. 그리고 비경제적 피해는 일반적으로 서비스 종사자들이 겪는 물리적(폭행)·비물리적(언어폭력 등) 강제력에 의한 심리적 피해와 갑의 요구사항을 들어 주지 않았을 경우 불이익이 예상되어 청탁을 들어줄 수밖에 없는 사회적 관계가 이에 해당한다.

갑질의 발생수준과 갑질 피해에 따라 ‘제Ⅰ유형: 불공정행위’, ‘제Ⅱ유형: 강탈형’, ‘제Ⅲ유형: 권력사유화’, ‘제Ⅳ유형: 기관이기주의’로 분류 할 수 있다.

〈그림 1〉 갑질발생수준 및 갑질피해에 따른 유형분류



제Ⅰ유형인 불공정행위는 조직적인 갑질이면서 경제적인 피해를 가져오는 형태로 ‘비용 전가 및 계약대금 지연’, ‘기술탈취/하도급 등 불공정계약관계’가 대표적이다.

제Ⅱ유형인 강탈형은 개인차원에서의 갑질이면서 경제적인 피해를 가져오는 형태로 ‘뇌물수수’, ‘리베이트’를 들 수 있다.

제Ⅲ유형인 권력사유화형은 개인차원의 갑질이면서 비경제적인 피해를 가져오는 형태로 인격모독 및 착취형, ‘사적용무지시’, ‘부당한 업무지시’, ‘인사청탁’ 등을 들 수 있다.

마지막으로 제Ⅳ유형인 기관이기주의는 조직적 갑질이면서 비경제적인 피해를 가져오는 형태로 ‘퇴직(예정)공직자 재취업’이 대표적이다.

특히 제Ⅱ유형의 뇌물수수와 제Ⅲ유형의 인사청탁, 제Ⅳ유형의 퇴직자의 재취업은 갑질 사례이자 뇌물, 배임, 횡령, 담합, 자금세탁, 회전문 인사 등과 같은 전통적인 부패유형과 유사함을 알 수 있다. 하지만 제Ⅰ유형을 통해 갑질이 전통적 부패행위 이외에도 우리사회 전반의 불공정행위까지 포함한다는 점에서 차이점이 존재한다.

최근 한국사회에서는 공정성에 대한 논의가 뜨겁다. 본 연구의 유형분류는 공정성을 확보 하는데 투명성이나 청렴성 가치가 담보되어야 한다는 점에서 갑질로 인한 불공정 문제를 부패문제로 확장시키는데 논리적 배경을 제공했다는 점에서 큰 의의가 있을 것이다.

## 2. 갑질유형 및 사례분석

### 1) 갑질유형에 따른 발생지점(기관 간, 기관 내) 특징

갑질유형별로 갑질이 발생하는 지점(공공기관 내부, 공공기관 간, 민간기관내부, 공공기관 과 민간기관 간)에서 차이가 존재하는 지를 보기 위해, 국무조정실이 한국형사정책연구원과



한국행정연구원에 의뢰하여 조사한 공공부문 및 민간분야의 갑질 연구보고서(윤해성 외, 2018; 윤해성 외 2019)에 담겨진 갑질 사례를 탐색적으로 분석해 보았다.

제1유형(불공정행위)과 제II유형(강탈형)은 기관 내부차원보다 기관과 기관간의 관계, 그 중 민간기관 간, 공공기관과 민간기관 간에서 빈번히 발생하는 것으로 나타났다. 특히 제1유형(불공정행위)에서 공공부문이 민간에 행하는 갑질로는 비용전가 및 계약대금 지연형 행태로 많이 발생하며 민간기관 간의 갑질로는 기술탈취/하도급 등 계약관계에서 불공정 행위가 많이 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 제III유형(권력사유화)은 공공기관 간, 공공기관 내부, 민간기관 간, 민간기관 내부, 공공기관과 민간기관 간 등 모든 관계에서 발생하는 것으로 나타났다.

마지막으로 제IV유형(기관이기주의형)은 퇴직(예정)공직자 재취업과 관련된 문제로 공공기관과 민간기관 간의 관계에서 주로 발생하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 갑질유형별 발생이 발생하는 지점

	공공기관 내부	공공기관 간	민간기관 내부	민간기관 간	공공기관→ 민간기관
제 I 유형 (불공정 행위)				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A조선, 하도급업체 상대로 ‘갑질 백화점’</li> <li>▪ 계약서 없이 작업부터 하라는 ‘A重’, 하도급 갑질에 3700만 원 과징금</li> <li>▪ 하청업체 계약 멋대로 취소...C통운에 시정명령</li> <li>▪ 불법 하도급 목숨건 작업... 단가 후려치기 ‘갑질’</li> <li>▪ ‘갑질계약’에 피명든 SW업체... 정부대책은 시늉만</li> <li>▪ A사, 부당반품·판촉비 전가 등 ‘백화점식 갑질’</li> <li>▪ B사, 판촉비 떠넘기기 ‘갑질’ 결국 철회</li> <li>▪ ‘갑질논란’ Y, 판매 목표 못 채우면 ‘포기각서’ 강요?</li> <li>▪ 백화점 3사, 납품수수료 최고 39%...여전히 갑질</li> <li>▪ 공정위, 통신사 ‘대리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “K병원, 청소용역 하청업체에 도급단가 후려치기 갑질”</li> <li>▪ 건설업체 옥죄는 L공사의 ‘입찰 갑질’</li> <li>▪ 미화원 용역비 깎는 ‘갑질’로 ‘흑자경영’ 자신하는 못한 N공사</li> <li>▪ ‘간접비 주는 대로 받아라’...O공단, 시공사에 ‘갑질’</li> <li>▪ 부당단가인하 등 ‘갑질’ P공사</li> <li>▪ Q공사 ‘갑질’... 시공사 기성금 환수이자 최고 19%받아</li> <li>▪ 공사비 1년 넘게 안 준 R테크</li> <li>▪ S공사 갑질, 재하도급업체 제품 설치 하고도 돈 안 줘</li> <li>▪ “정부기관 엔지니어링사에 갑질</li> <li>▪ 공공기관C 시공사에 갑질</li> </ul>

	공공기관 내부	공공기관 간	민간기관 내부	민간기관 간	공공기관→ 민간기관
				<p>점 갑질' 현장조사 착수</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 제약사도 '갑질' 논란...특허기술 무단 사용</li> <li>▪ ○○건설 '하도급 구설'...“기술탈취·공사비 누장지급”</li> <li>▪ L그룹, 중소기업 탈취 논란...검찰 조사 중</li> <li>▪ 中企와 특허기술 논란</li> <li>▪ ○○차, 우월적 권위 앞세워 '中企 기술탈취' 어떻게?</li> <li>▪ A텔레콤, 하도급 갑질 도마에</li> <li>▪ “사망해도 관리비 내라”...실버타운 계약 '갑질'</li> </ul>	
제 II 유형 (강탈형)			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현장 실습생들, 열정페이보다 심한 갑질에 운다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “리베이트가 적네?” · “아들 밥값 계산해라”...슈퍼갑질 의사들</li> <li>▪ 레미콘 회사서 리베이트 수수 건설사 관계자 무더기 적발</li> <li>▪ ‘하청업체 갑질 의혹’ 휩싸인 A계약 대표</li> <li>▪ 대기업 간부도 ‘갑질’...친동생·차명업체 끼워넣어 ‘리베이트’</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 건설현장에서 뇌물 수수한 특별 사법경찰관</li> <li>▪ E공사 임직원, 하도급사에 온갖 ‘갑질’</li> <li>▪ 납품업체에 금품 수수한 F공사 직원</li> <li>▪ G부 산하 공공기관 직원, 뇌물</li> <li>▪ H사업본부 공무원 금품 수령 등 ‘갑질 횡포’</li> <li>▪ 갑질 행위로 금품 챙긴 공공기관 공무원 4명 입건</li> <li>▪ 공공기관 직원, 유홍업소 접대</li> <li>▪ 납품업체에 갑질한 I공사 직원 4명 기소</li> <li>▪ 납품업체에 갑질한 T공사 직원</li> </ul>

	공공기관 내부	공공기관 간	민간기관 내부	민간기관 간	공공기관→민간기관
제 III유형 (권력 사유화)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ U공사 간부 입사 예정자에 폭언</li> <li>▪ X공단 이사장, 도 넘은 욕설 · 막말 논란...</li> <li>▪ F대 갑질 교수</li> <li>▪ 우월적 지위 이용한 갑질 야구감독 구속</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H공사 직원 상대로 갑질한 V부 공무원</li> <li>▪ Z공사 직원 상대로 갑질한 A부 공무원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 얼굴에 침 뱉고 물컵 던지고...A그룹 B씨 '갑질폭행' 실상</li> <li>▪ 무엇을 상상하던 그 이상...A '슈퍼갑질'</li> <li>▪ 기타 재벌가 오너 폭행, 폭언 사례</li> <li>▪ '사적인 질문·8시간 대기' 여전한 채용 갑질</li> <li>▪ A사, 수습직원 11명 2주간 일 시키고 전원 해고</li> <li>▪ A항공, 최종면접서 근무지 돌연 변경... "채용 갑질"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A씨 성공신화 뒤엔 '쌍욕·따귀'...갑질 논란에 사과</li> <li>▪ 'A피자' B회장, 폭행 뿐 아니라 '갑질'까지? . . . 가맹점주들 '폭로'</li> <li>▪ 유명 족발 프랜차이즈 대표, 건물 세입자에 갑질</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 협력업체 직원에 갑질하는 W진흥원</li> <li>▪ Y공사 임직원, 하도급사에 온갖 '갑질'</li> <li>▪ 협력업체 직원에 업무 외 잡일 시킨 B진흥원</li> </ul>
제 IV유형 (기관 이기주의)					<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A위원회, 공공기관 또는 대기업들에 퇴직 간부 재취업 조직적 강요</li> <li>▪ 사례2.A은행 기업에 대출 빌미로 낙하산 갑질</li> <li>▪ B개발원, 도넛은 '갑질'...인사청탁에 비정규직 떠넘기기</li> <li>▪ C공사, 청소 용역업체 현장소장에 퇴직 간부 임명 요구</li> <li>▪ D청 '갑질'... 퇴직자 70% 유관기관 취업</li> </ul>

## 2) 제 I 유형(불공정 행위)의 주요 사례

### (1) 비용전가 및 계약대금 지연

A사가 납품업체를 대상으로 부당반품, 인건비 미지급, 사전서면발급의무 위반, 대금지급 기한 위반, 판촉비용 전가 등의 행위는 갑이라는 우월적 지위를 통한 권한남용행위로 OECD에서 규정하는 부패(사적 이득을 위한 공적 혹은 사적 직위의 남용)에 해당될 수 있다. 또한 이러한 행위는 하도급거래 공정화에 관한 법률 제3조(서면의 발급 및 서류의 보

존), 동법 제5조(물품 등의 구매강제금지), 동법 제12조(물품구매대금 등의 부당결제 청구의 금지) 등 하도급법 위반의 가능성이 있다.

#### 사례 1. A사, 부당반품판촉비 전가 등 '백화점식 갑질'

부당반품: A는 2014년 1월부터 2017년 6월까지 172개 납품업체로부터 영양제, 연고, 건전지, 샴푸, 위생용품 등 57만개 상품(약 41억원 어치)을 직매입한 뒤 물건이 팔리지 않자 일정 계절에만 집중적으로 팔리는 '시즌상품'이라는 이유로 부당하게 반품했다. 법상 반품은 원칙상 금지되며 다만 시즌상품 경우에는 계약 체결 당시 반품조건을 구체적으로 약정했을 때에 한해 허용된다.

인건비 미지급: 또 2016년 8월부터 2017년 12월까지 31개 납품업체로부터 종업원 559명을 파견 받아 A사 사업장에 근무하게 하면서 인건비를 부담하지 않았다. 법상 대규모 유통업자가 납품업체 종업원을 사용하는 것은 금지되며, 다만 인건비를 부담하거나 납품업체가 자발적으로 파견을 서면요청한 경우는 허용된다.

사전서면발급의무 위반: 또 2016년 2월부터 2017년 5월까지 206개 납품업체들과 254건의 직매입 거래계약을 하면서 사전에 계약서면을 주지 않은 채 상품 발주를 했다. 법상 계약서면은 거래 이전에 지급하도록 되어 있는데, 납품업체들 중에는 최대 114일이 지난 뒤에야 받았다.

대금지급기한 위반, 판촉비용 전가: 또 4개 납품업체로부터 거래하면서 23억원의 상품판매대금을 법정 지급기한(월 판매마감일로부터 40일 이내)이 경과한 뒤 주고, 법상 의무화된 지연이자 600만원도 지급하지 않았다. 2016년 10월부터 2017년 4월까지 11개 납품업체와 사전에 서면으로 약정하지 않은 채 가격할인, '1+1행사' 등의 판매촉진행사를 하면서 관련 비용 2500만원을 떠넘겼다.

출처: [http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy\\_general/904413.html](http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/904413.html)(최종검색, 2020년 12월 04일)

#### (2) 기술탈취/하도급 등 불공정한 계약관계

○○ 건설사의 불공정행위 및 기술이전 요구는 갑이라는 우월적 지위를 통한 권한남용행위로 OECD에서 규정하는 부패에 해당되며, 불공정 계약을 중용한 ○○의 행위, 특히 기술자료 제공 요구를 금지하는 하도급법 제12조의3(기술자료 제공 요구 금지 등)에 위반될 소지가 있다. 또한 해당 기술이 영업비밀에 해당하는 경우 부정경쟁방지법 제10조(영업비밀 침해행위에 대한 금지청구권 등)위반의 소지도 있다.

#### 사례 2. ○○건설 '하도급 구설'..."기술탈취공사비 늑장지급"

제2남해대교를 건설중인 ○○건설이 제2남해대교 건설과정에서 중소 업체의 첨단기술을 요구하고 하도급 대금을 제대로 지급하지 않아 피해업체로부터 '하도급 갑질'이란 반발을 사고 있다. 제2남해대교 건설공사에는 세계최초라고해도 손색없는 첨단기술이 다수 적용됐다. 시공을 맡은 ○○건설은 현수교 시공경험이 없어 현수교 설계 및 시공경험이 풍부한 기술진의 기술지원을 받고자 2011년 4월 기술용역을 발주했다. ○○사는 2010년 기술평가 등을 통해 최적업체로 A사를 선정했다.

불공정 계약: 갑질은 이때부터 시작됐다. 첫째 입찰가를 35억 이하로 낮출 것과 입찰단계에서 경쟁 회사를 포함해 계약할 것을 중용했다. 이로 인해 소기업인 A사는 일본의 대형중공업사 I와 미국의 대형 설계사인 L과 하도급 계약을 해야 했다. 이 업체 대표는 “○○건설이 계약한 외국사건적금액을 초과하는 비용으로 하도급계약을 체결하게 돼 막대한 손해가 발생하고 계약지분이 39%에 불과하지만 계약이행보증은 100% 비용을 부담하게 됐다”고 주장했다. 또 “계약과정도 불공정했다. ○○건설이 계약서에 특약으로 첨부한 ‘과업’이나 ‘특별과업지시서’ 등의 일방적으로 불리한 문구에 대해 조정을 요청했지만, 수용되지 않았다.”

기술 이전 요구:○○사의 횡포는 기술요구에서 극에 달했다. 이 회사관계자는 “○○건설이 용역 결과물을 받는데 그치지 않고, 여러 차례에 걸쳐 현수교 설계 및 현수교의 원천기술에 해당하는 ‘현수교 초기치 해석 및 가설단계 상세해석 모델의 Input file, 각종 계산서의 재가공이 가능한 원천 데이터’를 요구했다”고 밝혔다. “○○건설은 이를 제공하지 않을 경우 공사대금지급을 미루는 방식으로 노하우를 취득해 갔다”고 이 관계자는 덧붙였다.

출처: <https://www.nocutnews.co.kr/news/4614801>(최종검색, 2020년 12월 4일)

### 3) 제Ⅱ유형(강탈형)의 주요 사례

#### (1) 뇌물수수

특별사법경찰관인 산업안전감독관 A씨의 행위는 자신에 주어진 직무와 관련하여 그 지위나 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기의 이익을 도모하였기 때문에 부패방지권의 위법 상 부패행위에 해당될 수 있다. 건설회사 직원은 현장점검 면제 등 편의를 제공해 달라고 청탁하였으므로 청탁금지법 제5조(부정청탁의 금지) ① 2에 위반되며, 특별사법경찰관은 이를 거절하지 않고 직무를 수행하였으므로 청탁금지법 제6조(부정청탁에 따른 직무수행 금지)에 위반된다. 특히 특별사법경찰관 A와 건설회사 직원 B는 기사에서 제시된 뇌물금액 1회 100만원을 초과하거나 매 회계연도에 300만원을 초과할 가능성이 높아 제22조(벌칙) ① 1, 3호에 의거 3년 이하의 징역과 3000만원 이하의 벌금형에 처해질 수 있다. 그리고 형법에서는 뇌물죄를 규정하고 있는데, 공무원 또는 중재인이 직무에 관해 불법한 대가로 뇌물을 수수·요구·약속할 경우 수뢰죄가 성립되며, 본 사례와 같이 정기적 또는 상습적으로 떡값, 여름휴가비 명목으로 제공받으면 ‘상습성’이 인정되어 가중처벌의 대상이 될 수 있다. 또한 수뢰액이 3,000만원 이상일 때에는 특정범죄가중처벌 등에 관한 법률에 의하여 가중처벌될 수 있다.

#### 사례3. 건설현장에서 뇌물 수수한 특별 사법 경찰관

피의자 A씨는 신축공사 현장의 산업안전점검, 지도, 단속, 수사업무를 담당하는 ○○지역 특별사법경찰관인 산업안전감독관으로 근무하던 중, ‘14. 5. 24. 00시 ○○지구 일원에 조성 중인 △△아파트

신축공사 현장에서 타워크레인 전도 사고가 발생하자 '14. 8월경 “건설 회사 과실을 줄여 사건을 잘 처리해주겠다”는 조건으로 건설회사 직원 B씨로부터 2회에 걸쳐 1,400만원 상당의 뇌물을 수수하는 등, '12. 7월경부터 '14. 8월경까지 현장점검 면제 등 편의를 제공해주는 등의 대가로 B씨로부터 총 9회에 걸쳐 2,400만원을 수수한 것으로 밝혀졌다.

우월적 지위 이용한 갑질 : 산업안전감독관의 우월적 지위 뇌물을 제공한 피의자 B씨에 따르면 공사현장의 안전관리를 지도·감독하는 산업안전감독관은 안전관리의무를 위반한 사업장에 대해 공사 중지 명령을 부과할 수 있고 이로 인해 시공회사는 공사가 중지되면 막대한 금전적 피해를 입기 때문에 공사관계자들에게는 ‘저승사자’로 불릴 만큼 막강한 권한을 가지고 있었다.

뇌물수수 행태 : 피의자 A씨는 공사현장의 산업재해 및 안전사고를 방지하여야 할 산업안전감독관 직책에 있음에도 타워크레인 산재사고조사 관련 청탁 대가로 1,000만원을 달라고 요구하여 수수하고, 피의자 B씨가 아파트 공사현장 점검을 나오지 않게 해달라고 청탁하면 “그게 말로만 해서 되겠냐, 성의를 보여야지”라며 노골적으로 금품을 요구하여 수수하는 한편, 여름휴가비, 명절 떡값 등 명목으로 매회 100만원에서 200만원씩을 정기적으로 제공받았다.

출처: <http://ansansinmun.com/18532>(최종검색, 2020년 12월 4일)

## (2) 리베이트

부산 대형병원의 의사들이 리베이트를 받은 행위는 사적 이익을 위한 권력남용행위로 OECD에서 규정한 부패행위에 해당될 수 있다. 그리고 불법 리베이트를 받는 행위는 의료법 제23조의3(부당한 경제적 이익등의 취득 금지)에 위반되며, 해당 의약품을 처방하는 것을 대가로 리베이트를 받는 행위를 한 의료인은 형법 제357조 배임수재에 해당할 수 있다.

### 사례 4. "리베이트가 적네?" "아들 밥값 계산해라"...슈퍼갑질 의사들

불법 리베이트: 부산 대형병원 4곳의 의사 12명이 특정 의약품 처방해주는 대가로 적게는 수천만원에서 많게는 3억원이 넘는 뒷돈을 받은 혐의로 정식 재판에 넘겨졌다. 검찰은 불법 리베이트를 주고받은 혐의로 제약회사 관계자와 부산 대형병원 의사 등 47명을 적발했다.

기소된 의사 7명은 부산 대형 의약품 도매상 A씨로부터 수천만~수억원의 리베이트를 받아 챙겼다. A씨는 거짓 세금계산서를 발급받는 수법으로 회삿돈 28억원을 횡령해 의사들에게 처방 내용에 따라 리베이트를 뿌렸다. 구속기소된 한 교수는 2012년 3월부터 올해 5월까지 43차례에 걸쳐 2억4천만원을 받은 혐의를 받고 있다. 이 교수는 또 의국장에게 29만 건이 넘는 환자 정보를 A씨에게 넘기도록 한 혐의도 받고 있다. 어떤 교수는 자신의 처방 실적보다 리베이트가 적게 들어오자 A씨에게 항의하는 문자메시지를 보내기도 했다. 한 교수는 제약사 대표에게 자신이 다니는 교회에 현금을 요구하기도 했다고 검찰은 전했다.

이들 대형병원 의사들은 불법 리베이트만 받은 게 아니었다. 검찰 수사과정에서 이들 의사는 슈퍼갑(甲)으로 행세하며 제약회사 영업사원에게 모욕감을 줄 수 있는 갑질을 일삼는 것으로 드러났다. 한 대형병원 과장급 의사는 제약회사 직원에게 해외로 떠나는 자신의 누나를 모시고 공항에 가서 출국 수속을 대행해줄라고 요구했다. 저녁 식사 모임과 골프 예약과 대금을 선결제해달라고 한 것은 애교 수준이었다. 어떤 의사는 자신이 번비에 걸리자, 동난 번비약을 찾아서 가져다 달라고 요구하기도

했다. 또 다른 의사는 아들이 초밥집에서 식사하고 있는데 식사비를 결제해달라고 제약회사에 요구했다. 올인 제약회사 측은 갑의 요구를 옹호하며 겨자 먹기로 받아들였다. 의사들 송년회·신년회 모임 비용을 대납하게 한 사례도 있었고, 제약회사 직원에게 인터넷 랜선, 스마트폰 케이스, 방향제를 사 오라고 심부름을 시킨 경우도 있었다.

출처: <https://www.yna.co.kr/view/AKR20161006135800051>(최종검색, 2020년 12월 4일)

#### 4) 제Ⅲ유형(권력사유화)의 주요사례

##### (1) 인격모독 및 착취형

‘너 회사 오지 마라’, ‘너 때문에 애들 죽어 나가는 거 보여줄게’, ‘니가 쓰레기야’, ‘내가 쉬워 보여?’, ‘내일 아침에 나보면 무릎 꿇어 할 수 있어?’, ‘아 용서가 안 돼. 나는 너 안 죽여 니 주변 사람들 내가 피 말리게 해줄게’와 같은 폭언과 욕설 등 경멸의 의사표현은 자신에게 주어진 권력을 남용한 행위로 OECD에서 규정한 부패행위에 해당될 수 있으며, 형법 제 311조 모욕죄가 성립될 수 있다.

##### 사례5. U공사 간부 입사예정자에 폭언

입사예정자에 폭언 : A씨는 지난 2016년 3월부터 2018년 2월까지 2년간 용역계약을 통해 U공사 00지역본부 소속으로 근무하다 5월 진행된 U공사 업무지원직 채용전형에 조사원으로 지원해 6월 27일 최종합격 통보를 받았다. 그러나 U공사 00본부의 팀장급인 B씨와 안부 인사를 하는 과정에서 문제가 발생했다. A씨가 공개한 지난 6월 27일 저녁 10시 B씨와 통화한 내용을 보면 ‘너 회사 오지 마라’, ‘너 때문에 애들 죽어 나가는 거 보여줄게’, ‘니가 쓰레기야’, ‘내가 쉬워 보여?’, ‘내일 아침에 나보면 무릎 꿇어 할 수 있어?’, ‘아 용서가 안 돼. 나는 너 안 죽여 니 주변 사람들 내가 피 말리게 해줄게’ 등 폭언과 욕설이 난무했다. 심지어 B 씨는 ‘내가 인사과에서 너 온다는 거 내가 안 막았다’, ‘니가 면접 보면서 열심히 했다고 뺨쳤어?’ 등 인사권에도 개입했다고 A씨에게 으름장을 놓기까지 했다.

출처: <http://www.pressian.com/news/article.html?no=202342>(최종검색, 2020년 12월 4일)

##### (2) 사적 용무 지시

Y공사 임직원이 하도급업체에 자택 수리 및 무상 도배 요구와 현금 및 현물 수수, 사무실 무상 리모델링 요구를 한 행위는 부패방지권익위법 상 부패행위에 해당되며 공직자 행동강령 사적 노무 요구 금지와 이권 개입 등의 금지에 위반된다. 또한 감사원이 B사 대표를 뇌물공여 혐의로 검찰에 수사 요청을 한다면 위 행위는 청탁금지법 위반행위에 해당되며, 청탁금지 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리

한 것으로 보아 청탁금지법 제24조(양벌규정)에 의해 법인도 처벌될 수 있다. 또한 A씨는 직권을 남용하여 자신 어머니 자택의 도배에 80만원 상당의 노무를 제공 받았으므로 이는 형법 제129조(수뢰, 사전수뢰) 수뢰죄에 해당할 수 있다.

#### 사례6. Y공사 임직원, 하도급사에 온갖 ‘갑질’

자택 수리 및 무상 도배 요구 : 감사원은 Y공사 지역센터 공사감독 담당 A씨가 2014년 1월~11월 사이에 센터장 등의 부탁을 받고 유관기관 B사가 공사 직원 3명의 주택을 수리토록 한 사실을 적발했다. A씨는 수리비 총 971만원을 보전해주기 위해 허위 공사비 2천만원을 지급토록 해 Y공사에 재산상 손해를 끼쳤다. A씨는 B사 직원이 본인 어머니 자택에 무상으로 80만원 상당 도배를 하게 시키기도 했다.

출처: <http://www.ebn.co.kr/news/view/951305>(최종검색, 2020년 12월 4일)

### (3) 부당한 업무 지시

직원들에게 5년 치 지적측량 결과도를 A2 용지 3500장에 출력해 제출하게 하는 등의 부당한 업무지시는 의무 없는 일을 하도록 한 것이므로 형법 제123조의 직권남용에 해당될 여지가 있으며, 공직자 행동강령 상 감독기관의 부당한 요구금지 규정에도 위반될 수 있다.

#### 사례7. Z공사 직원 상대로 갑질한 A부 공무원

부당한 업무 지시 : B사무관은 근로감독을 이유로 내세워 컴퓨터로도 확인할 수 있는 5년 치 지적측량 결과도를 A2 용지 3500장에 출력해 제출하게 하는 등 직원들에게 부당한 업무지시를 해온 것으로 알려졌다. 이 지시를 수행하려고 3개 지역 본부 직원들이 사흘 동안 밤새 출력작업을 한 것으로 전해졌다.

출처: <http://news.donga.com/3/all/20170814/85811040/1>(최종검색, 2020년 12월 4일)

### (4) 인사청탁

알선이나 청탁을 통하여 자녀를 취업시킨 행위는 부패방지권익위법 상 부패행위로 볼 수 있다. 특히 시 조례에 ‘의원의 가족과 직무 관련성이 있을 경우 사전 신고와 함께 안전심의 등을 회피해야 할 의무’가 명시돼 있음에도, A의원이 피감기관에 자녀의 취업 후 시 조례에서 규정한 사항을 이행하지 않았다면 지방의회 행동강령에 위반될 소지가 있다.



#### 사례8. 000시의원 자녀 인사 청탁 의혹

0000 의원이 시 산하기관에 자녀 인사청탁을 했다는 의혹이 제기됐다. 중략. 00시와 참여연대 등에 따르면 시의 위탁기관인 도시혁신센터는 2018년 8월 공고를 통해 도시재생 분야 계약직 직원을 채용했다.

당시 이 분야에는 3명이 지원했으나 2명은 서류 심사에서 탈락했고 나머지 한명만 면접을 봐 센터에서 일하게 됐다. 합격자는 센터의 감사기관인 000의회 도시건설위원회 소속 A의원의 자녀로 알려졌다.

출처: <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20200121500104>(최종검색, 2020년 12월 4일)

#### 5) 제Ⅳ유형(기관이기주의)의 주요 사례: 퇴직예정자 및 퇴직자의 재취업

해당 유형은 퇴직예정자 및 퇴직자의 재취업 관련 인사 청탁과 관련된 문제로 개인차원에서 이루어지는 일탈행위라기 보다는 기관차원의 조직적 부패행위라는 특징이 존재한다.

퇴직자 재취업 문제에 가담한 공직자는 직무와 관련하여 그 지위나 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모함으로써 부패방지권익위법 제2조 3. 가에 의거 부패행위에 해당되며, 자신들의 직위를 직접 이용하여 퇴직예정자로 하여금 부당한 이익을 얻도록 함으로써 공무원 행동강령 제10조(이권 개입 등의 금지)에 저촉된다. 이외에도 공무원이 퇴직예정자인 타인의 부당한 이익을 위하여 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 공직자가 아닌 자(기업인)에게 채용 등 인사업무에 해당되는 행위에 알선·청탁을 해서는 아니 된다는 공무원 행동강령 제11조(알선·청탁 등의 금지)③항 2호에도 위반된다. 공직자가 해당 대기업에 퇴직자 채용을 강요한 것은 형법 314조 업무방해 혐의에 해당할 수 있으며, 그 강요행위가 상대방의 의사결정 또는 의사활동에 영향을 미쳐 강제할 수 있는 정도의 협박이라면 형법 324조 강요죄 혐의를 적용받을 수도 있다.

#### 사례9. A위원회, 공공기관 또는 대기업들에 퇴직 간부 재취업 조직적 강요

퇴직 간부 재취업 리스트 작성 및 조직적 강요 : A위원회는 2009년부터 ‘퇴직자 관리방안’이라는 문건을 작성해 실행에 옮겼다. 문건에는 퇴직을 4~5년 앞둔 직원들을 ‘고참’ ‘고령’ 등으로 분류하고 이들이 퇴직 후 재취업할 기업들 리스트를 작성한 뒤 ‘맞춤형 취업’을 알선해 온 정황이 적혀있다. A위원회는 재취업 대상 민간 기업을 ‘유관기관’이라고 지칭하며 이들 회사에 압박을 넣어 사실상 취업을 강요한 것으로 조사됐다. A위원회는 심지어 재취업 대상자들의 연봉 협상까지 대신 해주고, 일정 기간이 지나면 이들을 내보낸 뒤 다시 A위원회가 지명하는 퇴직자를 취업시키도록 했다.

검찰 조사에서 해당 기업 관계자들은 “뽑지 않아도 될 인력을 울며 겨자 먹기 식으로 채용했다”는 취지로 진술한 것으로 알려졌다. 인사 적체로 인한 A위원회 유희인력 문제를 기업의 돈으로 해결해

왔던 셈이다. 검찰은 A위원회의 ‘갑(甲)질’을 이기지 못해, 여러 대기업이 10여명을 채용해 수년간 총 70억 원에 육박하는 인건비를 지불한 것으로 파악하고 있다.

출처: <http://www.hankookilbo.com/News/Read/201807261798794074>(최종검색, 2020년 12월 4일)

#### IV. 요약 및 결론

본 연구에서는 갑질의 유형을 내용 중심으로 분류했던 기존 연구를 좀 더 보완한다는 측면에서 갑질의 개인적·조직적 발생수준과 갑질로 인한 경제적·비경제적 피해 측면을 고려해 새로운 4가지의 갑질유형을 제시하였다.

본 연구에서의 유형분류는 갑질이 부패사태에 해당됨과 동시에 사회전반의 불공정 문제를 부패문제로 확장하여 다룰 수 있도록 분석모형을 제시했다는 점에서 큰 의미가 있을 것이다.

제Ⅰ유형인 “불공정행위”는 갑질이 조직차원에서 이루어지되 경제적인 피해를 가져오는 형태로 ‘비용전가 및 계약대금 지연’, ‘기술탈취/하도급 등 불공정계약관계’가 대표적이다. 제Ⅱ유형인 “강탈형”은 개인차원에서 이루어지되 경제적인 피해를 가져오는 형태로 ‘뇌물수수’, ‘리베이트’를 들 수 있다. 제Ⅲ유형인 “권력사유화형”은 개인차원의 갑질이면서 비경제적인 피해를 가져오는 형태로 인격모독 및 착취형, ‘사적용무지시’, ‘부당한 업무지시’, ‘인사 청탁’ 등을 들 수 있다. 마지막으로 제Ⅳ유형인 “기관이기주의”는 조직적 갑질이면서 비경제적인 피해를 가져오는 형태로 ‘퇴직(예정)공직자 재취업’이 대표적이다.

이러한 갑질에 대한 새로운 유형분류를 토대로 갑질이 발생하는 지점간(공공부문 내, 민간부문 내, 공공부문과 민간부문 간, 공공부문 간, 민간부문간) 차이가 존재하는 지를 기존 공공부문 및 민간분야의 갑질 연구보고서(윤해성 외, 2018; 윤해성 외, 2019)에 담겨진 공공분야 및 민간분야 갑질 사례를 분석한 결과, 제Ⅰ유형(불공정행위)과 제Ⅱ유형(강탈형)은 기관 내부보다 기관과 기관간의 관계에서 빈번히 발생하며, 특히 제Ⅰ유형(불공정행위)에서 공공부문이 민간에 하는 갑질은 ‘비용전가 및 계약대금 지연형’의 행태로, 민간과 민간 간의 갑질은 ‘기술탈취/하도급 등 계약관계에서 불공정 행위’의 행태로 많이 발생하는 것으로 나타났다. 그리고 제Ⅲ유형(권력사유화)은 공공기관 간, 공공기관 내부, 민간기관 간, 민간기관 내부, 공공기관과 민간기관 간 등 모든 관계에서 발생하며, 제Ⅳ유형(기관이기주의형)은 퇴직(예정)공직자 재취업과 관련된 문제로 공공기관과 민간기관 간의 관계에서 주로 발생하는 것으로 나타났다.

또한 유형별 갑질 사례분석을 통해 갑질행위는 부패이자, 범죄이며, 부패방지권익위법, 공무원(공직자)행동강령, 청탁금지법, 형법, 부정경쟁방지법, 하도급 등 공정성과 관련된 법률

에 위반되는 측면이 존재함을 알 수 있었다.

본 연구는 새로운 유형분류를 통해 갑질실태를 좀 더 다양하고 체계적으로 분석할 수 있는 통찰력을 제공하였으며, 갑질이 부패이자 범죄로서 우리사회에서 반드시 해결되어야 할 사회적 문제라는 점을 경각시킨 것에 의의가 있다.

향후 좀 더 많은 유형별 사례 연구를 통해 해당 분류의 정합성을 높여, 기관 간, 기관 내부적으로 발생하는 갑질 형태의 특성 및 차이를 분석하고, 이를 토대로 갑질근절을 위한 법·제도적 방안에 대해 좀 더 구체적으로 연구되기를 기대해 본다.

## 참고문헌

- 김종두 (2018). 갑질행위에 대한 인식과 개선방향. 『한국엔터테인먼트산업학회논문지』, 12(4): 283~294.
- 류형서 · 류기상 (2018). 외식업체 상사의 ‘갑질’이 결과변수에 미치는 영향 : 조직공정성의 조절효과를 중심으로. 『호텔경영학연구』, 27(1): 91~107.
- 안서현 · 김정현 (2016). 셀프카메라 행위가 20대 여성들의 외모 존중감, 자기노출 욕구, 외모개선 욕구 및 사회적 자기효능감에 미치는 영향: 프로테우스 효과를 중심으로. 『사이버커뮤니케이션학보』, 33(2): 87~123
- 안영철 · 조미숙 · 김해성 (2020). 갑질 피해경험이 노인요양시설 종사자의 서비스 질에 미치는 영향: 여가활동태도의 매개효과를 중심으로. 『한국케어매니지먼트 연구』, 35: 149~168.
- 유성희 · 강선헌 · 노혜선 · 이수정 (2018). 빅데이터 분석을 통한 갑질 특성 연구. 『교정연구』, 28(3): 109~136.
- 윤해성 이정주 김민규. (2019). 『민간분야 갑질의 원인 진단 및 종합대책에 관한 연구: 갑질 사례분석을 중심으로』. 한국형사정책연구원.
- 윤해성 · 이정주 · 윤종철 · 주용환 · 이선중 (2018). 『공공분야 갑질의 원인진단 및 종합대책에 관한 연구』. 한국형사정책연구원.
- 이봉의 (2017). 한국형 시장경제의 심화와 경제법의 역할. 『서울대학교법학』, 58(1): 107~134.
- 이재호 (2016). 한국사회의 갑질: 사회문화적, 심리적 관점에서. 『목회와상담』, 27: 172~202.
- 이하배 (2017). ‘갑질’의 소통문화. 『사회사상과 문화』, 20(2): 251~289.
- 정한울 · 조계원 (2019). 한국 사회의 ‘갑질’ 문화에 대한 경험적 연구: <갑질 및 갑을관계에 대한 인식 조사>(2018) 결과를 중심으로. 『한국정치학보』, 53(1): 105~125.
- 조선배 (2018). 한국사회의 갑질문화와 불량고객. 『호텔경영학연구』 27(5)(통권 제109호): 207~222.
- 최항섭 (2018). 모두가 갑이 되고 싶은 사회. 『사회과학연구』, 30(2): 265~288.
- <http://ansansinmun.com/18532>(최종검색, 2020년 12월 4일)
- <http://news.donga.com/3/all/20170814/85811040/1>(최종검색, 2020년 12월 4일)
- <http://www.ebn.co.kr/news/view/951305>(최종검색, 2020년 12월 4일)
- [http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy\\_general/904413.html](http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/904413.html)(최종검색, 2020년 12월 04일)
- <http://www.hankookilbo.com/News/Read/201807261798794074>(최종검색, 2020년 12월 4일)
- <https://www.kci.go.kr/kciportal/po/search/poArtiSearList.kci>(최종검색 2020.12.04.일)
- <https://www.nocutnews.co.kr/news/4614801>(최종검색, 2020년 12월 4일).
- <https://www.yna.co.kr/view/AKR20161006135800051>(최종검색, 2020년 12월 4일)
- <http://www.pressian.com/news/article.html?no=202342>(최종검색, 2020년 12월 4일)

투고일자 : 2020. 12. 07

수정일자 : 2020. 12. 16

게재일자 : 2020. 12. 31

<국문초록>

## 갑질유형별 사례분석에 관한 연구

이정주 · 윤해성

본 연구에서는 갑질실태를 좀 더 다양하고 체계적으로 분석할 수 있는 관점을 제공하고 자 갑질의 내용을 중심으로 유형화 했던 기존 연구와 달리 갑질의 개인적·조직적 발생수 준과 갑질로 인한 경제적·비경제적 피해적 측면을 함께 고려해 ‘제Ⅰ유형: 불공정행위’, ‘제Ⅱ유형: 강탈형’, ‘제Ⅲ유형: 권력사유화’, ‘제Ⅳ유형: 기관이기주의’의 새로운 갑질유형을 제 시하였다. 이와 더불어 기존 연구에서 다루었던 공공분야 및 민간분야의 갑질사례를 활용하 여, 갑질유형별로 갑질이 발생하는 지점 사이(기관 내, 기관 간)에 특성의 차이가 존재하며, 갑질 사례분석을 통해 갑질행위는 부패이자, 범죄이며, 부패방지권익위법, 공무원(공직자)행 동강령, 청탁금지법, 형법, 부정경쟁방지법, 하도급 등 공정성과 관련된 법률에 위반됨을 알 수 있었다.

주제어: 갑질, 갑질원인, 갑질유형, 부패, 사례분석

