

## 공공기관의 공정채용 정책과 채용 공정성 인식에 관한 연구

### A Study on Fair Recruitment Policy and Awareness of Fairness in Public Institutions' Recruitment

민경률(Min, Kyoung Ryoul)\*·한동숙(Han, Dong Sook)\*\*

#### ABSTRACT

People have higher expectations on fairness and transparency in the management of public institutions than any other field. However, corruptions are frequently revealed in the recruitment process after special inspections over public institutions. Recently, government provided policies for corruption eradication in public institutions' recruitment and the results come out with decreased corruptions. This study finds the positive relationship between awareness of fair recruitment policies and fairness of recruitment process. In particular, the enforced standards of external members in recruitment committee help people have higher awareness of fair recruitment process. In addition, information regarding recruitment process, punishment of corrupt members, and disclosure of relatives' recruitment are also effective to improve awareness of fairness in recruitment. Finally, this study suggests that transparency and information disclosure of recruitment process to secure trust in public institutions.

Key words: Fair Recruitment, Recruitment Policies, Awareness of Recruitment Fairness, Public Institutions

\* 제1저자: 한국조세재정연구원 초빙연구위원, 행정학박사

\*\* 교신저자: 한국조세재정연구원 부연구위원, 정책학박사

## I. 서론

지난달 5월에 국토부 산하 공공기관 채용실태 특별점검 결과가 발표되었다. 징계를 받고 퇴직한 LH 직원이 새만금개발공사의 감사실장으로 재취업한 사실이 드러나면서 국민권익위원회 주관으로 국토부 산하 공공기관에 대한 특별점검을 실시한 것이다. 이번 특별점검은 국민권익위원회의 ‘공직자 반부패·청렴 혁신 10대 과제’ 중 하나로 선정되기도 한 만큼 많은 관심을 받았다. 10대 과제는 사회적 부패방지를 위해 반부패·공정성 강화대책을 보다 구체화한 것으로, 10대 과제에는 이해충돌방지법, 청탁금지법 등의 내용과 함께 공기업 채용비리를 근절하겠다는 내용이 담겨 있다.

최근 몇 년 간 공공기관 채용에 있어 공정성이 강조되면서 공공기관 채용비리가 이슈화되고 있다. 공공기관 채용비리 문제는 공공기관에만 국한된 문제점이 아니라 취업을 위해 많은 노력을 기울이는 국민들에게 좌절감과 깊은 불신을 안겨줌으로써 사회 불평등을 일으킨다는 점에서 매우 심각한 사안이다. 따라서 사회적 부패를 방지하고 공정성과 책임성이 확보되기 위해서는 공공기관 채용비리는 반드시 근절되어야 한다. 하지만 공공기관 채용비리 이슈는 최근뿐만 아니라 오래전부터 제기되어 온 문제이다. 『공공기관 운영혁신을 위한 공공기관 비정상적 인사관행 개선방안』(국민권익위원회, 2014)을 살펴보면, 공공기관 채용의 투명성 강화와 청탁성 인사개입 방지 및 합리적 인사운영체계 구축 등의 공공기관 채용비리를 근절하기 위한 다양한 개선 방안들이 제시되어 있다. 하지만 여전히 반복되고 있는 잘못된 관행들이 존재하고 있으며, 채용실태 전수조사에서 지적을 받고 있는 실정이다. 다만, 채용비리라기보다는 공공기관 채용을 담당하고 있는 실무자의 입장에서 준수해야 할 사항들이 많기 때문에 업무 부주의에 의해 발생하는 사례도 많이 지적되고 있다.

공공기관 채용에 있어 공정성을 확보하고, 부당한 피해를 받는 피해자가 발생하지 않도록 하기 위해서는 다양한 개선방안을 마련하는 것도 중요하지만, 추진되고 있는 정책에 대한 효과분석이 함께 고려되어야 할 것이다. 하지만 현재 어떠한 정책들이 추진되고 있으며 이에 대한 공공기관 구성원이나 일반 국민들이 어떻게 인식하고 있는가에 대한 연구는 잘 이뤄지고 있지 않다. 따라서 매년 채용비리가 발생할 때마다 그 간에 추진되어온 정책들에 대한 점검 없이 새로운 개선방안들을 제시하는 선에서 그치고 있다. 또한, 주관부처에 따라 조금씩 다른 지침이 마련되어 혼란이 발생되기도 한다.

이에 본 연구에서는 공공기관 채용실태 전수조사에서 제시되고 있는 개선 방안들을 살펴보고자 한다. 좀 더 구체적으로 2018년 공공기관 채용실태 정기 전수조사에서 마련된 정책에 대해서 검토해보고자 한다. 본 연구에서 살펴보는 공공기관은 중앙정부 산하의 공공기관, 지자체 산하의 지방공공기관, 기타공직유관단체를 모두 포함하고 있으며, 2020년 기준 총 1,484개(공공기관 339개, 지방공공기관 868개, 기타공직유관단체 227개) 기관이 공공기관

에 해당한다. 이들 공공기관의 채용 현황과 채용비리에 대해서 살펴보고, 채용비리 근절을 위해 추진되고 있는 정부정책의 효과에 대해서 살펴보고자 한다. 이를 위해 공공기관 종사자와 취업 준비생을 대상으로 공정채용 정책들에 대한 인지 여부를 살펴보고, 이러한 인지 여부가 채용 공정성 인식 수준에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 분석해보고자 한다.

## Ⅱ. 이론적 논의 및 선행연구 검토

### 1. 공공기관 채용현황 및 채용비리

채용은 조직에서 직무를 수행하기에 적합한 인원을 충원하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 공공기관 채용은 공공기관에서 추진하고 있거나 또는 추진해야 할 직무를 수행하는데 적합한 인재를 정당한 절차를 통해 확보하는 것이다. 2019년 일자리 통계(통계청, 2021)에 따르면, 2019년 공공기관의 종사자 수는 약 60만 1천명으로 전년도보다 4만 9천명 증가한 수치이다. 기타공직유관단체를 제외한 공공기관의 신규 채용현황을 살펴보면, 2016년부터 지속적으로 증가하다가 2020년도에는 다소 감소하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 1〉 2016~2020년 연도별 신규 채용 현황

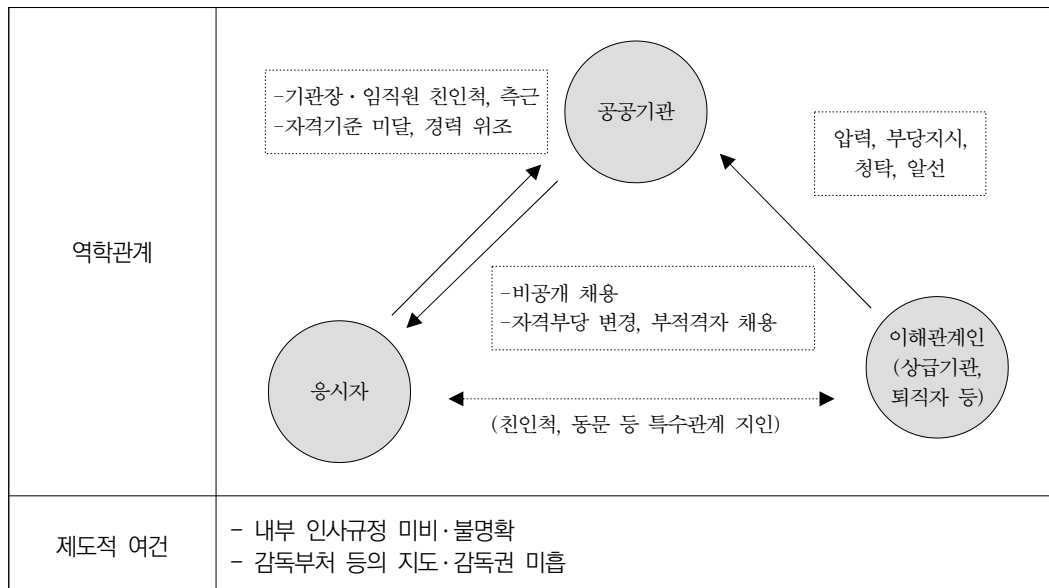
구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
합계	25,065명	25,803명	44,944명	52,215명	35,555명
공공기관	21,757명	23,106명	41,056명	47,996명	35,555명
지방공공기관	3,308명	2,697명	3,888명	4,219명	-

자료: 알리오(Alio.go.kr)와 클린아이(cleaneye.go.kr) 자료를 참고하여 작성

이처럼 많은 인원을 채용하는 공공기관은 시기에 따라 선발 기준이 조금씩 변화되어 왔다. 2014년까지는 스펙 중심으로 채용이 이뤄졌다면, 2015~2017년에는 스펙 중심에서 벗어난 직무 중심의 NCS 기반 채용이 이뤄졌고, 2017년 이후부터는 채용 공정성 강화를 위한 블라인드 채용 제도가 운영되고 있다(이종찬·이종구, 2018). 블라인드 채용 제도는 기본적으로 원서접수, 서류전형, 필기전형, 면접전형, 합격자 발표 단계로 구성되며, 세부적인 절차는 각 기관별로 조금씩 다르게 진행된다. 또한, 동일한 기관에서도 정규직(신규, 경력직), 무기계약직, 인턴 등 채용 형태에 따라 채용절차가 다르게 진행된다. 예를 들어, 경력직의 경우 필기전형을 인·적성 검사만 진행하는 대신 면접전형을 강화하는 방식으로 진행하기도 한다.

이러한 공공기관에 있어, 채용의 공정성 문제가 사회적으로 이슈화 된 것은 기회의 평등이라는 원칙이 무너짐에 따라 발생한 것으로 볼 수 있다(류수영, 2019). 채용비리는 응시자 개인뿐만 아니라 공공기관과 정부 차원에서도 불이익을 가져다준다. 공공기관의 경우 직무 능력과 관계없는 요인으로 인해 발생하는 불공정한 채용은 우수한 인재가 선발될 수 있는 기회를 박탈하여 조직 경쟁력을 약화시킬 수 있기 때문이다. 정부 차원에서는 공공기관에서 발생하는 부패가 국민들의 정부 정책에 대한 불신으로 이어질 수 있기 때문이다(송건섭, 2020b). 이러한 채용비리는 채용청탁, 부당지시 등의 외부적 요인과 채용절차 변경, 채용서류 조작 등의 내재적 요인으로 구분해서 살펴볼 수 있다. 2017년 특별점검을 추진한 감사원의 결과보고서를 살펴보면, 공공기관과 응시자, 응시자의 이해관계자 간의 역학관계를 통해 채용비리 발생 개념도를 제시하고 있다. 아래 그림에서 제시하는 바와 같이, 채용비리는 이해관계인이 특정인을 채용하도록 공공기관에 청탁이나 압력 등을 행사하고, 이에 따라 공공기관은 비공개 채용이나 채용요건 등을 임의로 변경하여 응시자를 선발하면서 발생하게 되는 것이다. 이러한 과정에서 정당한 절차를 통해 공공기관에 응시한 지원자는 전문성과 역량에 관계없이 불합격되어 피해를 입게 된다. 따라서 채용비리가 발생하지 않도록 내부 통제를 강화하는 것과 더불어 외부 이해관계인과의 역학관계가 발생하지 못하도록 선제적인 예방도 필요할 것이다.

〈그림 1〉 채용비리 발생 개념도

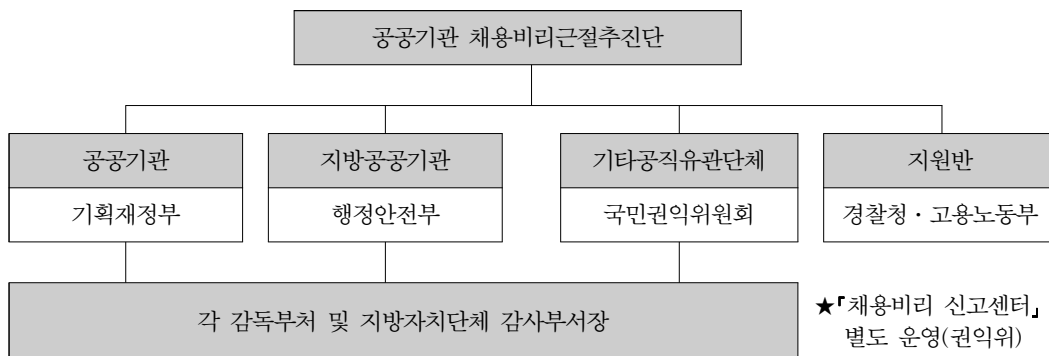


자료: 감사원(2017), 감사 보고서 - 공공기관 채용 등 조직·인력 운영 실태 -, p. 12

## 2. 채용 공정성 강화를 위한 정부정책

2017년 강원랜드에서 발생한 대규모 채용비리로 인해 공공기관의 채용비리가 이슈화 되면서, 2017년 11월에 기획재정부 주관의 채용비리 특별대책본부가 설치되었다. 이후 채용비리 특별대책본부를 중심으로 부처별 특별 점검단이 마련되어 전수조사가 처음 실시되었다. 2018년 11월에는 공공기관 채용비리 관련 업무를 전담할 수 있는 조직으로 국민권익위원회에 공공기관 채용비리근절추진단이 설치되었으며, 2018년과 2019년 공공기관 채용실태 전수조사가 추가로 진행되었다. 조사체계는 아래와 같이 공공기관 채용비리근절추진단을 중심으로 기획재정부, 행정안전부, 국민권익위원회가 해당 분야를 점검하는 2중 관리구조로 구성되었다. 2019년 조사를 예로 살펴보면, 「공공기관의 운영에 관한 법률」상 339개의 공공기관은 기획재정부가, 「지방공기업법」과 「지방출자·출연법」상 868개의 지방공공기관은 행정안전부가, 227개의 기타공직유관단체는 국민권익위원회가 주관하여 조사가 진행되었다.

〈그림 2〉 공공기관 채용 전수조사 체계



자료: 관계부처합동(2020), 2019년 공공기관 채용실태 정기 전수조사 결과

2017년과 2018년에 진행된 전수조사에서는 채용비리를 적발하는데 중점을 두었다면, 2019년 조사에서는 공공기관의 채용 공정성 확보를 위한 추진된 제도개선의 성과를 살펴보고, 향후 정책방향을 살펴보는 것에 중점을 두고 진행되었다. 점검 결과를 간단히 살펴보면, 2019년 정기조사에서는 2018년보다 수사의뢰와 징계요구는 감소하고 업무 부주의는 유사하게 적발되었다. 이에 비해 2020년 정기조사에서는 2019년보다 수사의뢰, 징계요구, 업무 부주의 등이 모두 크게 감소하였다.

〈표 2〉 정부의 채용비리 감사와 점검

구분	대상 기관	대상 기간/대상 업무	방법	결과
감사원 감사 (2017.8)	- 공공기관(330개) 중 53개 기관	- 2013~2017년 임직원 채용 관련 업무 전반	- 채용비리 점검 분야, 채용 프로세스 단계별 분석·점검 분야, 정부 일자리 시책 등의 실효성 분야에서 위법, 부당한 업무처리 및 제도개선 필요사항	- 39개 기관에서 위법, 부당한 업무처리 및 제도개선 필요사항 등 100건 확인
공공기관 채용실태 특별점검 (2018.1)	- 공공기관 257개 - 지방공공기관 659개 - 기타공직유관단체 256개	- 최근 5년간 (2013~2017년) 인사 채용실적 점검	- 주무부처가 산하 공공기관 전체에 대하여 점검 및 조사 - 각 부처별 감사관실을 중심으로 특별 점검반을 구성하여 산하 공공기관에 대한 현장점검 위주로 진행 - 전수조사 보완을 위한 관계부처 합동 심층조사를 진행	- 1,190개 기관 중 946개 기관에서 수사의뢰 109건, 징계문책 255건, 업무 부주의 2,414건 적발
2018년 공공기관 채용실태 정기 전수조사 (2019.2)	- 공공기관 333개 - 지방공공기관 634개 - 기타공직유관단체 238개	- 특별점검 이후 실시한 신규 채용 - 최근 5년간 (2014~2018년) 정규직 전환 - 친인척 특혜채용	- 감독기관 1차 전수조사 - 관계부처 합동 2차 심층조사(경찰청 수사관과 고용부 근로감독관 약 130명을 심층조사에 투입)	- 1,205개 기관 중 910개 기관에서 수사의뢰 36건, 징계요구 146건, 업무 부주의 2,452건 적발
감사원 감사 (2019.9)	- 5개 공공기관	- 정규직 전환자와 재직자 간 친인척 관계조사 - 무기계약직, 기간제 근로자 전환 및 신규채용	- 가족관계자료 확인 - 무기계약직, 기간제 채용 및 전환 과정 조사	- 5개 기관 정규직 전환자 3,048명 중 333명(10.9%)이 재직자와 친인척 관계, 무기계약직 전환 시 비공개 채용, 서류, 면접심사 불공정 등
2019년 공공기관 채용실태 정기 전수조사 (2020.7)	- 공공기관 333개 - 지방공공기관 637개 - 기타공직유관단체 242개	- 2019년 정기 조사 이후 정규직·계약직·공 무직·비정규직 등 신규채용 전반 - 정규직 전환 대상 선정 및 전환절차의 적절성	- 감독부처와 지자체가 전체 1,484개 기관 대상으로 사전조사 - 감독부처와 지자체에서 채용·전환 실적이 없는 기관 등을 제외하고 1,212개 기관 대상으로 1차 전수조사 - 권익위, 기재부, 감독부처가 추가조사 필요 또는 신고·제보 있는 24개 기관 대상으로 2차 심층조사	- 1,212개 기관 중 856개 기관에서 수사의뢰 9건, 징계요구 74건, 업무부주의 1,887건 적발

자료: 공공기관 채용비리의 현황과 특성(허경선, 2020), 관계부처 합동 전수조사 결과(2018, 2019, 2020)를 참고하여 작성

이처럼 채용비위가 감소한 것에는 채용비위 관련자에 대한 처벌을 강화하는 등의 채용 공정성 확보를 위한 다양한 개선 노력이 이뤄졌기 때문이라고 볼 수 있다. 2019년 주요 개선방안을 살펴보면 다음과 같다. 첫째는 채용비리 연루자 엄중 제재이다. 기관에 따라 다르게 처벌되거나 봐주기식의 솜방망이 처벌이 이뤄지지 않도록 공공기관 채용비리 공통 징계

양정 기준을 마련하여 통일된 징계기준을 제공하였다. 이외에도 채용비리 연루자에 대한 징계 감경을 원칙적으로 금지하도록 하였다. 둘째는 기관 내·외부 통제 강화이다. 기관별 또는 단기적으로 추진되는 조사로는 체계적이고 종합적인 대응을 할 수 없기 때문에, 공공기관 채용실태 전수조사를 정례화하여 매년 공공기관의 직전년도 모든 채용을 전수조사할 수 있도록 공공기관 채용실태 전수조사를 정례화 하였다. 이와 함께 채용비리 취약기관은 특별 조사 실시 등을 통해 집중 관리하였다. 셋째는 채용과정의 투명성 제고이다. 채용과정에서 비리가 발생하지 않도록 공개경쟁을 원칙으로 모든 채용정보가 워크넷에 등록될 수 있도록 하였다. 이와 함께 채용과정에서 심사위원으로 참여하는 외부위원의 선정 기준을 강화하였다. 넷째는 친인척 등 채용비리 방지이다. 친인척에 의한 채용비리를 방지하기 위해 임직원의 친인척 채용 규모를 홈페이지에 공개하도록 하였으며, 친인척 부당 채용에 대한 패널티를 강화하여 책임성을 높이하고자 하였다. 정부는 이와 같은 제도적 개선과 함께 공정채용 컨설팅이나 워크숍 등을 통해 개선사항을 전파하고 공정채용의 필요성에 대한 공감대를 형성함으로써 공공기관에 공정한 채용문화가 정착될 수 있도록 다양한 노력을 기울이고 있다.

### 3. 선행연구 검토 및 본 연구의 차별성

인사의 공정성은 조직 구성원의 동기부여 뿐 아니라 업무의 성과로 이어지기도 하고, 특히 공공부문 인사의 공정성은 그 자체를 평가에 도입하여 경영관리 역량으로 간주하고 있다(민병익·김주찬, 2015). 사회적으로 공공기관에는 타 분야보다 사회적 윤리 준수에 대해 높게 기대를 갖고 있고, 공정한 채용은 윤리적 경영에 필수요인이라고 볼 수 있다. 공기업의 인사관리에는 공기업의 성격을 고려하여 사기업에 비하여 공정성, 개방성, 객관성 확보 요청이 강하게 나타나고 있지만(송기춘, 2019), 채용정책이 공정성이나 객관성 확보 등의 성과를 이루었는가에 대한 연구는 부족한 실정이다.

공공부문 인사관리에 있어 채용 공정성에 관한 선행연구들을 살펴보면, 공정채용에 관한 법적 접근, 내부적 접근, 외부 제도적 요인으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 채용이 근로자에 관한 법률의 테두리 안에서 논의되기 시작한 것은 사회적으로 채용의 실체적·절차적 공정성이 논의 되면서 법안들이 발의된 배경에 있다(신권철, 2018). 실제로 공공기관 대상의 조사를 할 때까지 채용비리에 관한 담당직원에 대한 징계나 부정합격자 처리, 피해복구 등 근거규정이 미비하였고 이에 대한 명문화 등 기관의 개선 촉진을 추진하는 정책이 도입되었다(허경선, 2020).

공정채용에 관한 법적 논의(신권철, 2018)는 불공정채용에 법의 개입에 관한 사안으로, 외부위원을 면접위원회에 포함시키거나, 불공정채용 행위를 한 자에 대해 형사처벌이나 징계, 불공정한 방법으로 채용된 근로자의 채용취소, 탈락된 구직자에 대한 재평가기회 제공 등이 가능하다. 법의 개입이 가능한 이유는 기업의 채용 과정에 비리를 저지르는 것은 업무방해

로 취급할 수 있고, 특히 공공기관의 경우에는 개별 공공기관의 법령이나 지침에 따라 법 위반행위가 되는 것이다. 이미 공기업 채용절차가 법적으로 규정된 곳도 있으나, 전용일(2020)은 공기업의 특성상 모든 국민이 평등한 공무담임에 관한 기회를 제공받기 위해서라도 공무담임권 보장주체인 공기업은 법적으로 이를 보장하는 조치가 필요하다고 주장하였다. 또한, 『공공기관 운영에 관한 법률』에 직원 채용에 관한 규정의 흠결을 지적하고 외부의 압력으로부터 공정성을 지키기 위한 목적의 법률제정이 필요하다고 보았다. 그 법의 형태는 차별금지, 신규채용, 결격사유, 평등원칙, 응시자격, 시험의 공고, 시험방해 금지, 부정행위 금지 등 채용시험의 총칙에 개별 기업이 자의적이고 불명확한 절차를 가지고 있는 점에 대해 통일성 있는 지침이 관리정책에 포함되어야 한다고 보았다. 법제 도입이 일반 국민들의 공직자, 넓게는 국가신뢰까지 긍정적인 효과를 가져온다는 분석도 청탁금지법 제정에 관한 연구에서 확인되었다(서라벌·성옥준, 2019).

채용비리 근절을 위한 개선방안에 대한 논의는 최근 비리의 현황으로부터 정책 제언을 제시하는 방식으로 진행되고 있다. 조형석(2018)은 채용비리를 줄이기 위해 감사원 감사결과를 바탕으로 지방자치단체 인사관리상의 비리 유형과 특성을 파악하고자 하였다. 인사관리상의 비리에서 신규임용, 즉 채용에 관한 건수가 가장 높은 비중으로 적발되었다. 지방공무원 중 계약직, 임기제 공무원의 신규임용 시 채용공고가 미흡하거나 인사위원회 심의 절차 생략, 채용자격기준 미달자의 부당채용 등이 나타났다. 이러한 비리에 대해 채용제도의 절차와 준수에 대한 감시와 감독이 가능한 내부통제의 중요성, 자체감사의 역량 강화가 필요하다고 지적하고 있다. 또한, 내부 통제 뿐 아니라 지방자치단체의 기구를 통해 외부 감사기구의 감시와 감독도 필요하다고 본다. 내부 담당자 수준에서 판단이나 변경이 어려운 경우 인사위원회를 두고 심의를 거치도록하고, 인사관리 전반의 절차의 투명성 제고가 필요하다는 점으로 정책 개선안을 도출하였다.

손성민(2020)은 공기업 채용의 비리를 억제하는 요인을 2017년 특별점검 결과와 기업에서 활용하는 정책 수단 간의 관계를 통해 살펴보았다. 종속변수로 채용비리 연루(특별점검 결과, 수사의뢰 처분 대상기관이 되었는지 여부)를 살펴봄으로써 내부 통제 조치인 필기시험, 인사위원회 운영, 채용대행의 위탁, 인사위원회에 외부위원 참여, 면접 전형에 외부위원 참여 여부 중 효과가 큰 통제 수단을 찾는 것을 주요 목적으로 진행되었다. 연구 결과, 필기시험, 인사위원회 및 면접전형에 외부위원을 참여시키는 것이 채용비리 억제에 유의미한 효과가 있다는 점을 밝혔다. 이는 조직의 자발적인 내부통제 조치와 채용 과정의 투명성 강화가 필요하다는 시사점으로 이해할 수 있다.

류수영(2019)은 감사원 및 주무부처의 채용비리를 분류하기 위해 감사원, 기획재정부, 행정안전부, 국민권익위원회에서 전수조사 한 결과를 활용하였다. 총 4,788건의 지적사항에서 위원회의 구성 부적절, 규정미흡이 가장 많았다. 이에 대해 개선사항으로는 의도적인 위반사항에 대한 인사조치 등의 징계를 내릴 수 있는 외부적 통제장치 강화 등을 들 수 있다. 이



는 조직 내부적으로는 공정한 채용문화를 위해 공정성에 대한 인식을 제고하고 제도적으로도 이를 규정화하는 노력이 필요하다는 것이다.

채용 과정의 투명성을 제고하기 위해서는 채용 절차를 공식화하고, 인사 비위가 발생하는 경우에도 그러한 정보를 공개하는 방식도 제안되었다(송건섭, 2020a). 이외에도 투명성을 확보하기 위한 다른 방안으로 외부인사 참여비율을 확대하는 것과 시민단체, 지역주민 등의 이해관계자와 연계한 네트워크를 구축하여 지역거버넌스를 활용하는 방안도 제시되었다(송건섭, 2020a).

〈표 3〉 채용 공정성에 관한 선행연구

구분	저자	주요내용	비고(연구모형)
법적 검토	신권철 (2018)	채용절차의 공정성을 담보할 책임을 공공기관에 두면서, 불공정채용에 관한 절차적, 비위행위 이후 처리에 대한 법적 쟁점과 법규 가능성 검토	
	전용일 (2020)	국민의 공무담임권 보장 조치로써의 공공기관 채용절차에 입법의 필요성을 주장하며, 현재 지침 수준의 보장으로는 미흡하므로 법률로 채용원칙, 차별금지, 신규 채용, 결격사유, 평등원칙, 응시자격, 시험 공고, 시험방해 금지, 부정행위 등의 규정제정의 필요성 제시	
실증 연구	조형석 (2018)	지방자치단체의 인사관리 비리유형과 특성을 분석하여 비리 특성을 도출하고 비리 방지를 위한 개선사항 도출	감사결과에 따른 자료 분석으로 인사관리 세부항목별 (신규임용, 승진, 교육훈련, 성과평가 등) 비리유형과 사례 분석
	류수영 (2019)	공공기관의 공정한 채용관리 체제 확립을 위하여 공공기관 채용비리 전수조사 결과로부터 유형 분류 후 개선안 제시	감사결과를 1차적으로는 인사위, 공고, 평가, 자격, 관리, 규정으로 구분 후, 인적 오류를 누락, 망각, 실수, 위반으로 구분하여 개별 개선안 도출
	서라벌·성욱준 (2019)	청탁금지법 도입이 청탁자와 공직자인식에 유의미한 영향을 미쳤으나, 행위 측면에서는 공직자가 아닌 청탁자에게만 변화가 나타남	청탁금지법 효과에 대한 기대가 청탁자와 공공부문에 대한 인식, 행위변화에 대한 인식(+), 최종적으로 정부신뢰에 미치는 영향(+) 분석
	손성민 (2020)	공공기관 채용비리 전수조사를 통해 정부의 공정채용 정책 중 채용비리 연루 억제 효과가 있는 요인을 분석	기관별로 내부통제를 위한 필기시험 미운영(+), 인사위 운영, 투명성 제도를 위한 채용대행 미위탁(-), 인사위 외부위원 미참여(+), 면접전형 외부위원 미참여(+)가 수사의뢰에 미치는 영향 분석
	송건섭 (2020a)	지역인재할당제 도입과 관련해 개개인의 인식과 투명성 확보방안을 설문조사를 통해 분석	설문조사에서 측정된 지역인재 할당제의 투명성 제고를 위해 공공기관 취업 공정성이 필요함을 찾아냄

이상의 연구들을 종합해보면, 공정채용 문화를 정착시키는 방안으로 법적 흠결 보완과 사후 처벌 강화 등의 대내외적인 통제 장치 개선으로 요약할 수 있다. 법적 흠결 보완은 내부 규정 마련이나 채용 절차의 공식화 등의 통해 절차적 정당성을 확보함으로써 내부적으로 조직 구성원들의 공정성에 대한 인식을 변화시킬 수 있으며, 채용에 참여하는 개개인이 투

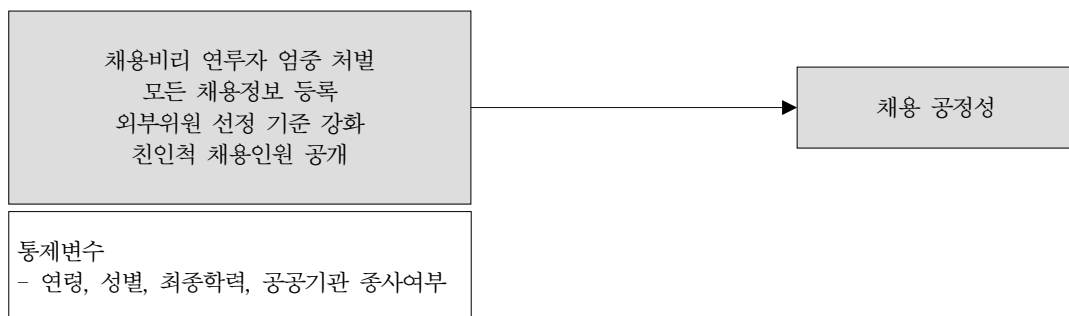
명성, 공정성을 인지할 수 있는 방안으로 이어질 수 있다. 이와 함께 사후처벌 강화와 같은 외부적 장치는 내부적으로 아무리 제도를 개선하여도 외부적인 관리가 필요로 하기 때문에 피할 수 없는 장치이다. 이러한 다양한 정책이 실제적으로 도입되었고, 그리고 채용 비리가 감소하였다는 실증 분석도 존재하지만 채용 공정성 수준에 대한 연구는 미흡하다. 따라서 본 연구에서는 기존의 연구에서 다루지 않은 공정채용 정책에 대한 인식과 채용 공정성에 대해 살펴보고자 한다. 구체적으로 공공기관 종사자와 취업 준비생을 대상으로 정책의 인지도를 살펴보고, 공정채용 정책에 대한 인지 여부가 공공기관 채용 공정성 수준에 어떠한 영향을 미쳤는가를 점검해보고자 한다.

### Ⅲ. 연구설계

#### 1. 연구 모형

본 연구에서는 공공기관의 채용 공정성을 높이기 위해 추진되었던 정부정책들의 효과를 살펴보고자 한다. 이를 위해 2019년 공공기관 채용실태 정기 전수조사에 살펴본 5개의 정책 중 채용 전수조사 실시를 제외한 4개의 정책(채용비리 연루자 엄중 처벌, 모든 채용정보 등록, 외부위원 선정 기준 강화, 친인척 채용인원 공개)을 독립변수로 설정하였고, 채용 공정성을 종속변수로 설정하였다. 이와 함께 성별, 연령, 최종학력, 공공기관 종사여부를 통제변수로 설정하였다. 변수들 간의 관계를 구체화한 연구모형은 아래와 같다.

〈그림 3〉 연구 모형



#### 2. 변수의 측정

분석에 활용된 변수의 측정은 다음과 같이 이루어졌다. 첫째, 채용 공정성 강화 정책은

각각의 정책을 알고 있는지 여부에 따라 더미변수(모른다=0, 알고 있다=1)로 측정되었다. 둘째, 채용 공정성은 공공기관의 채용 공정성 수준을 살펴보기 위해 7점 척도로 구분되었으며 1=전혀 공정하지 않다, 2=대체로 공정하지 않다, 3=약간 공정하지 않다, 4=보통이다, 5=약간 공정하다, 6=대체로 공정하다, 7=매우 공정하다로 측정되었다. 셋째, 성별은 여성과 남성으로 구분되며, 여성=0, 남성=1로 측정되었다. 넷째, 연령은 20세 이상부터 50세 이하까지를 4단계로 구분하였으며, 1=19~20세 이하, 2=21~30세 이하, 3=31~40세 이하, 4=41~50세 이하로 측정되었다. 다섯째, 최종학력은 1=고졸 이하, 2=전문대 재학/졸업, 3=대학 재학/졸업, 4=대학원(석사) 재학/수료/졸업, 5=대학원(박사) 재학/수료/졸업으로 측정되었다. 마지막으로 공공기관 종사여부는 응답자의 근로상태를 의미하는 것으로 취업준비생과 공공기관 종사자로 구분되며, 0=취업 준비생, 1=공공기관 종사자로 측정되었다.

〈표 4〉 연구 변수

변수명	설문 내용
채용비리 연루자 엄중 처벌	채용 공정성 강화를 위해 정부에서 추진하고 있는 정책 중 귀하께서 알고 계신 정책은 무엇입니까?
외부위원 선정 기준 강화	
친인척 채용인원 공개	
모든 채용정보 등록	
채용 공정성	귀하께서는 공공기관의 채용 공정성 수준은 어느 정도라고 생각하십니까?
성별	귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
연령	귀하의 연령은 어떻게 되십니까?
최종학력	귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?
공공기관 종사여부	귀하의 직업은 어떻게 되십니까?

### 3. 자료 수집 및 표본의 특성

본 연구에서는 2019년 공공기관 채용실태 정기 전수조사에서 실시된 설문조사를 활용하여 실증분석을 실시하였다. 설문조사는 채용 공정성 강화를 위한 정부대책의 효과성과 개선 정도에 대한 인식변화를 조사하여 향후 채용 공정성 강화를 위한 개선방향 설정에 활용되기 위한 목적으로 추진되었다. 설문조사는 2020년 4월 28일부터 5월 8일까지 진행되었으며, 5,938명을 대상으로 설문지를 배포하여 1,182명의 응답 자료가 확보되었다. 설문조사 응답자는 공공기관 채용에 가장 밀접한 연관성을 갖는 공공기관 종사자와 취업준비생을 대상으로 진행되었다. 응답자의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 성별은 남성의 비율이 52.1%로 여성(47.9%)보다 조금 더 높은 것으로 확인되었다. 둘째, 연령은 31~40세 이하가 전체

의 42.1%로 가장 높은 비율로 나타났으며, 그 다음으로는 21~30세 이하(40.7%), 41~50세 이하(9.6%), 19~20세 이하(7.5%) 순으로 나타났다. 셋째, 최종학력은 대학 재학/졸업이 68.1%로 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 대학원(석사) 재학/수료/졸업(12.7%), 대학원(박사) 재학/수료/졸업(7.4%), 고졸 이하(6.3), 전문대 재학/졸업(5.4%) 순으로 나타났다. 마지막으로 공공기관 종사여부는 공공기관 종사자가 57.7%로 취업준비생(42.3%)보다 약간 많은 것으로 확인되었다.

〈표 5〉 표본의 특성

구분		빈도	비율(%)
성별	여성	566	47.9
	남성	616	52.1
연령	19~20세 이하	89	7.5
	21~30세 이하	481	40.7
	31~40세 이하	498	42.1
	41~50세 이하	114	9.6
최종학력	고졸 이하	75	6.3
	전문대 재학/졸업	64	5.4
	대학 재학/졸업	805	68.1
	대학원(석사) 재학/수료/졸업	150	12.7
	대학원(박사) 재학/수료/졸업	88	7.4
공공기관 종사여부	취업 준비생	500	42.3
	공공기관 종사자	682	57.7
계		1182	100

## IV. 실증분석

### 1. 기초통계분석

실증분석에서 활용될 주요 변수들의 기초통계량은 다음과 같다. 첫째, 채용 공정성 강화를 위한 정부정책들은 더비변수로 측정되었기 때문에 0~1의 값으로 나타났다. 이들의 평균을 살펴보면, 채용비리 연루자 엄중 처벌이 0.70으로 가장 높게 나타난 반면, 모든 채용정보 등록은 .32로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 정부가 추진한 정책 중 채용비리 연루자 엄중 처벌에 대해서 가장 많은 응답자가 알고 있는 반면, 모든 채용정보 등록에 대해 알고 있는 응답자는 약 30%에 그치고 있는 것으로 볼 수 있다. 둘째, 채용 공정성은 1~7의 값을

가지며, 평균은 4.72로 평균보다 조금 높은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 기초 통계량

구분	표본 수	최솟값	최댓값	평균	표준편차
채용비리 연루자 엄중 처벌	1,182	0	1	.70	.46
외부위원 선정 기준 강화	1,182	0	1	.45	.50
친인척 채용인원 공개	1,182	0	1	.50	.50
모든 채용정보 등록	1,182	0	1	.32	.47
채용 공정성	1,182	1	7	4.72	1.41

## 2. 상관분석

주요 변수 간의 밀접한 관련성이 있는지 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 상관분석은 피어슨 상관관계분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다. 피어슨 상관관계 분석은 독립변수가 더미변수이고, 종속변수가 서열변수인 경우에 변수 간의 상관계수를 살펴보는 데 적합한 분석방법으로(Kornbrot, 2005), 분석결과는 아래와 같다. 분석 결과, 변수들 간 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 채용 공정성은 최종학력을 제외한 다른 변수들과 정의 관계가 있는 것으로 확인되었다. 상관계수가 높을 경우 다중공선성 문제가 발생할 수 있는데, 변수 간 상관계수는 높지 않은 것으로 나타났다.

〈표 7〉 상관분석 결과

구분	1	2	3	4	5	6
1. 공공기관 종사여부	1					
2. 채용비리 연루자 엄중 처벌	.08**	1				
3. 외부위원 선정 기준 강화	.33**	.16**	1			
4. 친인척 채용인원 공개	.31**	.04	.23**	1		
5. 모든 채용정보 등록	.16**	.04	.23**	.21**	1	
6. 채용 공정성	.36**	.23**	.37**	.29**	.29**	1

\*p<0.05, \*\*p<0.01

## 3. 독립표본 t검정(t-test)

응답자의 공공기관 종사여부에 따라 주요변수의 수준 차이가 있는지와 정부정책 인지여부별 공정성 인식 수준에 차이가 있는지 살펴보기 위해 독립표본 t검정을 실시하였다. 독립

표본 t검정은 두 집단 간 수준 차이가 있는지를 살펴볼 때 사용하는 분석으로 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 취업 준비생과 공공기관 종사자는 채용 공정성 강화 정책에 대한 관심이나 인지도가 다를 수 있기 때문에 독립표본 t검정을 통해 이를 점검하였다. 분석 결과, 취업 준비생과 공공기관 종사자 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫째, 모든 변수에 있어 취업 준비생의 수준이 공공기관 종사자보다 낮은 것으로 확인되었다. 둘째, 모든 채용정보 등록의 경우 취업 준비생과 공공기관 종사자 모두가 매우 낮은 수준인 것으로 나타났다. 셋째, 외부위원 선정 기준 강화와 친인척 채용인원 공개의 경우 취업 준비생의 수준이 공공기관 종사자의 절반 수준에 그치고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 8〉 공공기관 종사여부에 따른 독립표본 t검정 결과

구분		표본 수	평균	t
채용비리 연루자 엄중 처벌	취업 준비생	500	.66	-2.70**
	공공기관 종사자	682	.73	
외부위원 선정 기준 강화	취업 준비생	500	.26	-11.84***
	공공기관 종사자	682	.59	
친인척 채용인원 공개	취업 준비생	500	.32	-11.23***
	공공기관 종사자	682	.63	
모든 채용정보 등록	취업 준비생	500	.23	-5.48***
	공공기관 종사자	682	.38	
채용 공정성	취업 준비생	500	4.13	-13.18***
	공공기관 종사자	682	5.15	

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

둘째, 정부정책 인지여부에 따라 모른다고 답변한 응답자와 알고 있다고 답변한 응답자를 구분하여 채용 공정성 수준에 차이가 있는지 살펴보았다. 분석 결과, 정부정책 인식 여부에 따라 채용 공정성 수준에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 알고 있다고 답변한 응답자들의 채용 공정성 수준의 평균이 모른다고 답변한 그룹의 평균보다 전체적으로 높게 나타났다. 외부위원 선정 기준 강화가 그룹 간 차이가 1.04로 가장 높은 것으로 나타났고, 채용비리 연루자 엄중 처벌이 0.7로 가장 낮게 나타났다. 이외에도 모든 채용정보 등록에 대해 알고 있다고 답변한 그룹의 채용 공정성이 5.31로 가장 높았으며, 채용비리 연루자 엄중 처벌에 대해 모른다고 답변한 그룹의 채용 공정성이 4.23으로 가장 낮은 것으로 확인되었다.

〈표 9〉 정부정책 인지여부에 따른 독립표본 t검정 결과

구분		표본 수	평균	t
채용비리 연루자 엄중 처벌	모른다	357	4.23	-8.06***
	알고 있다	825	4.93	
외부위원 선정 기준 강화	모른다	651	4.25	-13.66***
	알고 있다	531	5.29	
친인척 채용인원 공개	모른다	594	4.31	-10.57***
	알고 있다	588	5.13	
모든 채용정보 등록	모른다	804	4.44	-10.32***
	알고 있다	378	5.31	

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01, \*\*\*p&lt;0.001

#### 4. 다중회귀분석

채용 공정성 강화를 위한 정부정책이 채용 공정성에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 연구모형 1에서는 개인특성변수인 연령, 성별, 최종학력이 투입되었으며, 2단계에서는 공공기관 종사여부가 추가되었다. 마지막 3단계에서는 채용 공정성 강화를 위한 정부정책이 투입되었다. 모형의 설명력을 의미하는  $\text{adj } R^2$ 이 모형 1에서는 3%, 모형 2에서는 14%, 모형 3에서는 28%로 점차 증가하는 것으로 나타났다. 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 개인특성변수는 채용 공정성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 공공기관 종사여부는 채용 공정성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 이는 취업준비생보다 현재 공공기관에서 재직하고 있는 응답자의 채용 공정성 수준이 높다는 것을 의미한다. 셋째, 채용 공정성 강화를 위한 정부정책도 채용 공정성에 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 채용 공정성 강화를 위해 추진하고 있는 정부정책에 대해서 알고 있는 응답자가 공공기관 채용이 보다 공정하다고 인식하고 있다는 것으로 볼 수 있다.

〈표 10〉 다중회귀분석 결과

구분	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	t	B	t	B	t
(상수)	3.84	19.98	3.72	20.53	3.23	18.87
연령	0.26	4.81***	0.12	2.38*	0.06	1.23
성별	0.20	2.49**	0.18	2.32*	0.13	1.80
최종학력	0.04	0.79	0.01	0.23	-0.01	-0.13
공공기관 종사여부			0.97	12.21***	0.57	7.27***

채용비리 연루자 엄중 처벌				0.49	6.30***
외부위원 선정 기준 강화				0.58	7.50***
친인척 채용인원 공개				0.39	5.19***
모든 채용정보 등록				0.51	6.58***
R <sup>2</sup>	.03	.14	.28		
adj R <sup>2</sup>	.03	.13	.28		
F	11.29***	46.78***	57.48***		

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01, \*\*\*p&lt;0.001

## V. 결론

공공기관 채용비리 근절에 대한 국민들의 요구는 어느 때보다 높은 실정이며, 공공기관 채용비리는 더 이상 공공기관에만 국한되지 않고 온 국민의 관심과 이슈를 받고 있다. 그 간 정부는 공공부문의 부패를 근절하고 통제하기 위한 다양한 노력을 기울였으나 전 사회적인 부패 이슈를 해결하기 위한 문제인식과 정책적 추진체계는 미흡했다고 볼 수 있다(김은경 외, 2015). 이에 본 연구에서는 공공기관의 채용 공정성 강화를 위해 추진한 정책들이 채용 공정성 인식 수준에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보았다. 또한, 연구 대상을 취업 준비생과 공공부문 종사자를 구분하여, 집단 간의 채용 공정성 인식 수준과 정부정책에 대한 인지도 등에 있어 두 집단 간 차이가 있는지 점검하였다. 분석결과를 요약해보면 다음과 같다.

첫째, 채용 공정성 강화를 위해 추진된 정책 중 채용비리 연루자 처벌 강화는 70%의 응답자가 알고 있었지만, 외부위원 선정 기준 강화, 친인척 채용인원 공개, 모든 채용정보 등록은 응답자의 절반 이하만이 알고 있는 것으로 나타났다. 정책들이 2019년 2월 공공기관 채용실태 전수조사에 따른 후속조치로 발표된 것을 감안한다면, 정책 인지도는 낮은 것으로 볼 수 있다.

둘째, 정부 정책에 대한 인지도를 응답자의 공공기관 종사여부로 구분해 구체적으로 살펴 보았다. 분석결과, 취업 준비생과 공공기관 종사자 간의 정부 정책 인지도의 차이가 큰 것으로 확인되었다. 예를 들어 친인척 채용인원 공개의 경우에는 공공기관 종사자와 취업 준비생 간의 차이가 가장 크게 나타나고 있는데, 취업 준비생(32%)은 공공기관 종사자(63%)의 절반 수준인 것을 확인하였다. 외부위원 선정 기준 강화의 경우 취업 준비생은 26%만이 알고 있는 것에 반해 공공기관 종사자는 59%가 알고 있다고 답하였고, 모든 채용정보 등록도 취업 준비생(23%)이 공공기관 종사자(38%)보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 공공기관 종사자가 현업에 근무하면서 얻게 되는 정보와 정부 정책에 대한 관심도가 취업 준비생보



다는 높기 때문인 것으로 판단된다.

셋째, 정부정책의 인지여부에 따라 채용 공정성 수준이 다르게 나타나는 것을 살펴보았다. 분석결과, 각각의 정부정책을 알고 있다고 답변한 그룹의 채용 공정성 수준이 모른다고 답변한 그룹보다 높은 것으로 확인되었다.

넷째, 공공기관 종사여부와 채용 공정성 강화 정책이 채용 공정성 인식에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공기관 종사여부의 경우, 취업 준비생보다는 공공기관 종사자가 공공기관의 채용 공정성 수준을 더 높게 인식하고 있다는 것을 의미한다.

이상의 분석결과와 앞서 살펴본 이론적 논의들을 토대로 공공기관의 채용 공정성 강화를 위한 시사점을 제시해보면 다음과 같다. 첫째, 정부 정책에 대한 전략적 접근이 필요하다. 그 간의 정부 정책을 살펴보면, 채용비리를 적발하는 것에 초점을 두고 다양한 노력들이 진행되어왔다. 앞서 살펴본 바와 같이 채용비리 연루자 처벌 강화에 대한 인지도가 가장 높은 수준으로 나타난 것은 이와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 하지만 공공기관의 채용문화가 건전하게 자리잡기 위해서는 채용 공정성 강화를 위한 정책들의 효과와 성과들을 살펴보고, 보다 장기적인 관점에서 정책 방향을 마련해야 할 것이다. 예를 들어, 지방공공기관은 클린아이잡플러스에, 공공기관은 잡알리오에 채용정보를 등록하면 워크넷에 자동으로 연계되도록 되어 있으며, 기타공직유관단체는 워크넷에 직접 등록하는 것을 의무화 하도록 함으로써 전 공공기관의 모든 채용정보를 등록하도록 되어 있다. 따라서 취업 준비생이라면 채용 정보를 살펴보기 위해 워크넷이나 채용정보 사이트를 많이 활용했을 것이다. 하지만, 이렇게 채용 정보를 습득할 수 있도록 제도를 개선한 사항에 대해서는 잘 알지 못하고 있다. 정부는 채용 공정성 강화를 위해 추진하고 있는 정책들을 보다 적극적으로 홍보해야 할 것이다. 보다 적극적인 홍보 방안으로 부패에 대한 접근을 변화시켜볼 수 있다. 반부패로 접근하는 것이 아니라 청렴으로 접근하는 것이 보다 효과적일 것이다. 반부패는 채용비리뿐만 아니라 사회적 부패에 대한 적발과 처벌을 의미하는 것이라면, 청렴은 공정성, 책임성, 투명성의 가치를 강화하는 것으로 볼 수 있기 때문이다.

둘째, 공공기관 채용과 관련된 업무를 지속적으로 수행할 수 있는 전담기구의 마련이 필요하다. 지난 2018년에 공공기관 채용비리에 대한 상시 감사를 위한 범정부 합동의 ‘공공기관 채용비리 근절 추진단’이 출범하였으며, 추진단에서는 채용비리를 적발하고 채용 공정성 강화를 위한 다양한 업무를 기획재정부나 고용노동부, 인사혁신처 등과 협력하면서 수행하고 있다. 하지만 추진단은 2021년 12월까지만 한시적으로 운영되기 때문에 지속적인 업무 수행이 어려운 실정이다. 공공기관의 채용 공정성 이슈는 지속적으로 제기되어 왔던 문제인 만큼, 공정한 채용문화가 정착되기 위해서는 전담 기구를 마련하여 안정적인 환경에서 업무를 수행할 수 있도록 제도적 환경을 마련해줄 필요가 있다. 조형석(2018)이 제시하였듯이, 채용비리가 지속적으로 개선되기 위해서는 내부통제뿐만 아니라 외부 감사기구의 감시와

감독이 필요하다. 따라서 전담 기구를 마련하게 된다면 현재 부처별로 중복으로 이뤄지고 있는 다양한 정책이나 노력들이 보다 효과적으로 관리될 수 있을 것이다. 보다 효과적인 정책추진 체계를 기반으로 공공부문뿐만 아니라 민간부문의 부패에 대한 대응도 필요할 것이다. 사회 전반에 걸쳐 있는 사회적 부패를 해소하기 위해서는 공공부문 뿐만 아니라 민간부문의 부패에 대한 논의도 함께 이뤄져 하며, 민간부문과의 적극적인 협력체계가 필요하기 때문이다. 민간부문의 부패가 단순히 해당 기관의 문제에서 그치는 것이 아닌 국가경쟁력으로 이어진다는 점에서, 정부는 장기적인 관점에서 공공과 민간 전부를 고려할 수 있어야 할 것이다.

본 연구는 채용 공정성 확보를 위한 정부정책의 성과를 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 2차 설문조사 결과를 활용하여 분석을 실시하였다는 점이다. 공정성에 대한 접근을 어떻게 하는가에 따라 다양한 정의를 내릴 수 있을 것이다. 하지만 본 연구에서는 인식도 조사결과만을 살펴봄으로써 공정성에 대한 다양한 측면을 고려하지 못했다는 한계점을 가진다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 부분이 보완되어야 할 것이다. 둘째, 정부정책에 대한 분석이 1차적인 수준에서 그쳤다는 점을 들 수 있다. 정부정책을 알고 있다고 해서 그것이 바로 공정성을 확보한다고 볼 수는 없다. 정부정책이 실제 어떤 효과를 나타냈는가에 대한 분석이 선행되고, 이로 인해 공정성 확보에 긍정적 영향을 미쳤다고 보는 것이 보다 논리적일 것이다. 하지만 앞서 논의한 한계점과 같이 이미 시행된 설문조사를 활용함으로써 이러한 점이 고려되지 못하였다. 향후 연구에서는 정부정책의 실효성에 대한 분석이 함께 이뤄져야 할 것이다. 셋째, 공정성을 논의하는데 있어 개인의 인식 수준만을 살펴보았다는 점이다. 기관마다 채용 공정성 수준이 다를 수 있음에도 불구하고, 조직 차원의 통제변수는 고려되지 못하고 성별이나 연령과 같은 개인수준의 통제변수만 고려되었다. 향후 연구에서는 개인 특성뿐만 아니라 조직 특성도 함께 고려함으로써 보다 종합적인 시각에서 논의를 진행해볼 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김은경 · 신동준 · 이정주 · 이선중. (2015). 『한국사회 부패의 발생구조와 변화트렌트 분석(Ⅰ)』. 경제 · 인문 사회연구회 협동연구 총서 15-34-01.
- 감사원. (2017). 『공공기관 채용 등 조직 · 인력운영 실태』 감사결과. 2017. 9. 5일자 보도자료.
- 국민권익위원회. (2014). 공공기관 운영혁신을 위한 공공기관 비정상적 인사관행 개선방안. 2014. 4. 7 일자 보도자료.
- 관계부처 합동. (2018). 공공기관 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안 관계부처 합동 발표 문. 2018. 1. 29일자 보도자료.
- 관계부처 합동. (2019). 공공기관 채용실태 정기 전수조사 결과 및 개선대책. 2019. 2. 20일자 보도자료.
- 관계부처 합동. (2020). 2019년 공공기관 채용실태 정기 전수조사 결과. 2020. 7. 24일자 보도자료.
- 류수영. (2019). 공공기관의 공정한 채용관리 방안모색. 『한국인사행정학회보』, 18(1): 1-26.
- 민병익. 김주찬. (2015). 낙하산 인사가 공공기관 경영이행 실적에 미친 영향. 『지방정부연구』, 19(3): 195-221.
- 서라벌 · 성욱준(2019), 정책에 대한 기대 및 성과 인지가 정책효과 인식에 미친 영향 연구: 청탁금지법(“김영란법”) 사례를 중심으로. 『한국행정학회 학술발표논문집』, 1383-1400.
- 송건섭. (2020a). 공공기관 인재채용의 투명성에 관한 연구. 『한국부패학회보』, 25(4): 195-214.
- 송건섭. (2020b). 정부의 반부패 정책의 효과에 관한 연구. 『한국부패학회보』, 25(3): 153-176.
- 송기춘. (2019), “강원랜드 사건에 나타난 공공기관 부패문제의 법적 쟁점 - 채용비리 문제를 중심으로 -”, 『부패방지법연구』, 2(1): 한국부패방지법학회.
- 손성민. (2020). 공공기관의 채용비리 연루 억제 요인에 관한 연구. 석사학위논문. 서울대학교 대학원 학위논문.
- 신권철. (2018). 채용의 공정: 채용비리를 중심으로. 『노동법학』, (67): 83-118.
- 이종찬 · 이종구. (2018). 한국 채용제도의 변화과정과시기별 특징 비교분석 연구-스펙중심채용, NCS 기반채용, 블라인드채용을 중심으로. 『경영사연구』, 33(4): 129-155.
- 조형석. (2018). 지방자치단체 인사관리의 비리유형 및 특성분석: 감사원 감사결과를 중심으로. 『한국 인사행정학회보』, 17(3): 1.
- 전용일. (2020). 공정채용을 위한 공기업 채용절차 입법의 필요성 고찰. 『법학연구』, 63: 1-32.
- 통계청. (2021). 2019년 공공부문 일자리 통계. 2021. 1. 20일자 보도자료.
- 허경선. (2020). 『공공기관 채용비리의 현황과 특성』. 한국조세재정연구원. 재정포럼. 283: 28-52.
- Kornbrot, D. (2005). Point biserial correlation. Encyclopedia of statistics in behavioral science.

공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO). [www.alio.go.kr](http://www.alio.go.kr)

지방공공기관통합공시(클린아이). [www.cleaneye.go.kr](http://www.cleaneye.go.kr)

투고일자 : 2021. 06. 08

수정일자 : 2021. 06. 15

게재일자 : 2021. 06. 30

<국문초록>

## 공공기관의 공정채용 정책과 채용 공정성 인식에 관한 연구

민경률 · 한동숙

공공기관의 공정한, 투명한 운영에 대한 국민의 기대치는 다른 분야에 비해 높음에도 불구하고 크고 작게 지속적으로 공공기관의 채용비리가 발생하고 있다. 최근 정부는 공공기관의 공정채용을 강조하면서 비리 근절을 위해 정책을 도입하였고, 실제로 적발되는 비위 건수의 감소가 나타났다. 본 연구는 정부의 공정채용 정책이 공공기관의 종사자나 취업 준비생의 채용 공정성에 대한 인식에 어떻게 영향을 미치는 지 확인하였다. 공정채용 정책이 도입되고, 해당 정책에 대한 인지도가 높을수록 채용 공정성에 대한 인식도 양의 상관관계를 나타냈으며, 특히 채용과정에 외부위원을 선정기준을 강화함으로써 절차의 투명성을 확보한다고 인지할수록 채용과정이 공정하다고 인식하였다는 것을 밝혔다. 그 밖에도 채용에 관한 정보 등록, 채용비리 연루자의 엄중처벌, 친인척 채용인원의 공개 등의 제도를 인지할수록 국민들의 공공기관 채용의 공정성을 확보하였다고 생각한다는 점을 확인하였다. 이에 따라, 본 연구를 통해 공공기관에 대한 신뢰를 회복하기 위해 공정채용 정책의 투명성 확보와 절차의 공개 방침이 지속적으로 필요하다는 시사점을 제공한다.

주제어: 공정채용, 채용 공정성, 공정채용 인식도, 공공기관