

공직자윤리법 제17조의 문제점과 개선방안*

Problems and Solutions of Public Service ethics Act Article 17

정 신 교(Jeong, Shin Kyo)**

ABSTRACT

Public corruption has been regarded as one of the serious problems in Korea. As an important method for anti-corruption, legal system for proper control on public official's conflict of interest has attracted many people these days. The problem of 'public official's conflict of interest' is important in itself. But it is more important that the public official's position is an authorized representative by the people. It means that the relationship between the people and the public officials is the basis of a democratic society.

In Korea, a lot of Anti-corruption Laws have been made already such as The National Public Service Law, The Local Public Service Law, The Public Service Ethics Act, Code of Conduct for Public Officials etc. Additionally, it is in the process of Bill on the Prevention of Unjust Solicitations and Conflict of Interest legislation for anit-corruption including regulations on public official's conflict of interest.

So, this study examines the current legislations (including Bill on the Prevention of Unjust Solicitations and Conflict of Interest) regulating public official's conflict of interests in the perspective of the systemicity and the under stand ability.

Inconclusion, the current legislations regulating conflict of interests meet the minimum standards, but it is need to deal with a variety of plan of improvements including an integration of scattered laws from a longer-term perspective

Key words: Public Service ethics Act, employment of restriction, Retired Public officers conflict of interest

I. 서론

세월호 참사 이후 부정청탁 및 금품 등 수수 금지에 관한 법률의 제정과 공직자윤리법의

* 이 논문은 2014년 김천대학교 교내연구비 지원사업에 의해 수행됨.

** 김천대학교 경찰행정학과 교수·법학박사.

개정 등으로 부정부패 척결에 대한 국민들의 염원이 증대되었고 부패에 대한 처벌기준도 예전에 비해 상향되었다. 그러나 ‘성완중 리스트’ 파문에서 보듯이 부패를 관행으로 치부하는 정치권과 일부 기업인들의 잘못된 인식은 아직 우리사회의 뿌리 깊은 부패의 한 단면을 보여주고 있다. 부정부패는 분배구조를 왜곡하며 그에 따른 불신은 시장의 건전성을 왜곡하고, 공정한 경쟁을 저해한다. 이러한 문제점 때문에 역대 정권은 정권차원에서 부패척결을 위한 노력을 기울여왔다. 그럼에도 불구하고 ‘부패문제’는 여전히 우리사회가 시급히 해결해야 하는 문제로 남아있다.

특히 1999년 OECD의 뇌물방지협약이 체결된 이후 우리나라의 부패방지의 주된 경향은 퇴직공직자의 취업제한 강화였다. 우리나라를 비롯한 주요 선진국들은 공직자가 퇴직한 후, 재직 중의 직무와 직·간접적으로 관련된 업체의 임·직원으로 재취업함으로써, 공직자로 재직하였던 공공기관과의 유착관계를 지속적으로 형성하여 부패의 발생을 비롯한 이해충돌의 문제를 야기할 가능성이 높기 때문에 퇴직공직자에 대한 취업제한제도를 두고 있다. 퇴직공직자의 취업문제는 크게 두 가지의 측면에서 접근해 볼 수 있다. 먼저 취업에 대해 제한을 두면 안 된다는 견해로 재직 시의 축적된 행정경험과 노하우를 활용하기 위해 퇴직공직자의 취업을 적극적으로 장려하는 것은 인적자원의 활용측면에서도 바람직하기 때문에 취업제한제도를 최소화하여 적용해야 한다는 견해이다.¹⁾ 반면 부패방지를 위한 측면에서 퇴직공직자의 취업은 또 다른 부패나 비리로 연결될 확률이 높기 때문에 이를 원천적으로 차단하는 것이 필요하다는 견해가 있다(한중구, 2009: 32-39; 박홍식, 2008: 241-243; 윤태범, 2006: 53-55). 이는 퇴직 공직자가 공직사회에서 취득한 지식이나 인적관계 등을 활용하여 다양한 형태의 이해 충돌을 야기할 가능성이 크기 때문에 이를 제한해야 한다는 것이다.

이에 대해 취업제한이 필요 최소한의 범위를 벗어나는 경우 직업선택의 자유와 공무담임권을 침해하는 것으로 헌법상 허용될 수 없다 견해도 있으나²⁾ 퇴직공무원에 대한 직업선택

1) 공공 청렴성과 퇴직공직자 채용에 관한 OECD 보고서에서 Kernaghan(2007)은 법적 제재효과가 행동강령이나 소프트로(soft law)보다 강력하다고 주장하고, 다음과 같이 말했다. “행동강령은 전직공무원의 퇴직 후 활동을 규제함에 있어서 특히 비효과적이다... 법률은 ‘잘못된 행동을 예방하고 처벌하기 위해’ 제정되었지만, 강령은 출세 지향적이고 감화시키는 언어와 부드러운 경고를 통해 ‘올바른 행동을 하도록’ 설계되었다.” 바꿔 말하면, 행동강령은 목표와 기대를 명확히 할 수는 있으나 그것을 집행할 수 없다는 것이다. 그러나 Kernaghan의 의구심이 행동강령을 완전하게 거부하는 원인으로 작용해서는 안 될 것이다. 잘못된 행동의 억제는 윤리체제의 유일한 목표이며, 윤리적 규제는 기대를 명확하게 함으로써 전·현직 공무원을 지원할 수 있다. 윤리체제의 내재적 제약을 상기하면서 다음을 고려해야 한다. 첫째, 규칙의 존재만으로 규칙의 준수를 보장할 수 없다. 둘째, 규칙의 불이행이 반드시 발견되거나 처벌받는 것은 아니다. 셋째, 가장 통합적인 윤리체제조차도 정치적 행위자와 기관의 청렴도에 대한 대중의 신뢰를 높여주지 않는다. 따라서 이러한 이유로 과도한 규제는 반대되어야 한다(Forcese, 2010: 31-33).

2) 검찰청법 제12조 제4항은 검찰총장 퇴임 후 2년 이내에는 법무부장관과 내부부장관직 뿐만 아니라 모든 공직에의 임명을 금지하고 있으므로 국·공립대학교 총·학장, 교수 등 학교의 경영과 학문연구직에의 임명도 받을 수 없게 되어 있다. 그 입법목적에 비추어보면 그 제한은 필요 최소한의 범위를 벗어나 직업선택의 자유와 공무담임권을 침해하는 것으로서 헌법상 허용될 수 없다고 보았다(헌재결

의 제한은 직업선택과 공익보호를 비교할 때에 공익이 우선하는 것으로 헌법적으로 정당하며, 퇴직공직자의 취업제한은 범죄의 사전예방적인 성격을 지니고 있기 때문에 강화되는 추세이다. 현행 공직자윤리법 제17조에는 퇴직 후 3년간은 퇴직 전 5년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에는 원칙적으로 취업할 수 없도록 규정되어 있다. 이처럼 퇴직공직자의 취업제한제도를 두고 있지만, 퇴직공직자가 해당 공직자윤리위원회에 취업승인을 요청하면 대부분 취업승인이 받아들여지는 상황이며, 이에 현행 취업제한제도가 입법취지에 맞게 제대로 운영되지 못한다는 비판이 제기되고 있다. 이러한 점을 바탕으로 본고에서는 현행 우리나라의 퇴직공직자취업제한제도와 미국, 영국 등 주요 선진국의 퇴직공무원 취업제한제도를 정리하여 비교 분석하고, 우리나라의 퇴직공직자 취업제한제도의 문제점과 개선방안에 대해 검토하고자 한다.

Ⅱ. 취업제한제도의 이론적 검토

1. 이해충돌의 개념

1) 이해충돌의 의미

이해충돌(conflict of interest)은 공무원의 공적의무와 사적이익 사이의 갈등으로 공무원 개인의 이익추구가 공적 의무와 책임성에 부적절한 영향을 미치는 것을 의미한다(Rohr, 2004: 408; 박홍식, 2008: 240). 공직자윤리법 제2조 2는 공무원의 이해충돌방지의무에 대해 규정하고 있다.³⁾ 이외에도 퇴직공직자의 취업제한제도가 재산등록, 재산공개 및 형성과정 소명, 직무상 비밀을 이용한 재산취득의 규제, 선물신고 및 주식백지신탁, 영리 업무 및 겸직 금지 등 이해충돌 방지를 위한 직접적인 규정을 명시하고 있다.

민주국가에서의 공무원은 국민에 대한 봉사자로서의 지위를 갖고 직무를 수행한다. 이는

1997. 7. 16, 97헌마26).

3) 국가 또는 지방자치단체는 공직자가 수행하는 직무가 공직의 재산상 이해와 관련되어 공정한 직무수행이 어려운 상황이 일어나지 아니하도록 노력하여야 한다(제1항). 공직자는 자신이 수행하는 직무가 자신의 재산상 이해와 관련되어 공정한 직무수행이 어려운 상황이 일어나지 아니하도록 직무수행의 적정성을 확보하여 공익을 우선으로 성실하게 직무를 수행하여야 한다(제2항). 공직자는 공직을 이용하여 사적 이익을 추구하거나 개인이나 기관·단체에 부정한 특혜를 주어서는 아니되며, 재직 중 취득한 정보를 부당하게 사적으로 이용하거나 타인으로 하여금 부당하게 사용하게 하여서는 아니된다(제3항). 퇴직공직자는 재직 중인 공직자의 공정한 직무수행을 해치는 상황이 일어나지 않도록 노력해야 한다(제4항)라는 의무조항을 규정하고 있고, 공무원 자신이 수행하는 직무가 이해관계에 해당하는 경우 그 직무를 회피할 것을 규정하고 있다.

곧 민주주의의 실현을 지향하는 것이고 특정인이나 특정집단 등을 위해 존재하고 활동하는 것이 아니라 주권자인 국민을 위해 봉사해야 한다는 의미이다. 이러한 점에서 가장 먼저 강조되는 것이, 공직수행은 사적업무와는 달리 공익을 우선적으로 고려한다는 점이다(장영수, 2006: 61). 공직자윤리법의 핵심사항 중의 하나인 퇴직공직자 취업제한의 경우 해당 공직자 윤리위원회의 승인을 받아야 하는데, 이런 점이 개인의 직업선택의 자유를 제한한다는 일부 견해도 있지만, 위원회 운영 자체가 온정주의와 형식주의적으로 흘러 취업확인을 남발하고 있어 근본적으로 공직자의 이해충돌을 막지 못한다는 문제점이 심각하게 제기되고 있는 실정이다. 예를 들면, 기업체 간부가 퇴직 전 공직의 지위를 이용하여 일반적으로 이권을 받는다는가, 퇴역장성을 중역으로 기용하여 이권청탁을 시킨다는지, 무기거래상으로 위장하여 사례비를 챙긴다.

우리사회는 현재까지도 혈연이나 지연 또는 학연을 중시하는 문화가 우리사회 전반에 자리 잡고 있다. 이러한 문화의 밑바탕에는 가족주의, 의리주의, 정실주의, 연고주의 등이 있고, 그중 의리의식과 보은의식은 관료사회에 커다란 악영향을 미치고 있다. 실제로, 공직자였던 민간기업 근무자가 다시 공직에 취업하고, 퇴직 후 다시 민간 기업에 복귀하는 ‘회전 문인사’는 인맥을 구축하고 사적 이익을 관철시키는 핵심 고리 중 하나이다.

2) 이해충돌의 구분

이해충돌은 실질적 이해충돌(actual conflict of interest), 외견상 이해충돌(apparent conflict of interest) 잠재적 이해충돌(potential conflict of interest)의 세 가지 형태로 구분할 수 있다(OECD, 2003: 24-25). 실질적 이해충돌은 현재 발생하고 있고, 과거에도 발생한 이익충돌의 경우를 말한다. 외견상의 이해충돌은 공무원의 사익이 부적절하게 공적 의무의 수행에 영향을 미칠 가능성이 있는 이익충돌의 상태로서, 부정적 영향이 현재화된 것은 아닌 상태를 의미한다. 잠재적 이해충돌은 공직자가 미래에 관련 직무를 수행하게 될 경우 이해충돌이 발생할 수 있는 사적인 이해관계를 현재에 가지고 있는 경우를 말한다.

공직자는 직업특성상 공익과 사익의 기로에서 이해충돌을 경험할 기회가 많이 발생한다. 따라서 이러한 이해충돌행위를 회피할 수 있는 체계적인 법과 제도를 마련하고 있다. 그러나 이러한 법과 제도가 있다고 하여도 이를 엄격히 적용하고 실행할 의지가 없다면 유명무실한 대책이 될 수밖에 없을 것이다. 우리사회의 고위 공직자들은 하위직 공직자들과는 달리 자신들의 이해관계에 중요한 영향을 미칠 수 있는 의사결정에 직접 참여하거나, 간접적으로 영향을 미칠 수 있는 위치에 있다. 따라서 선진국들은 고위 공직자의 이익충돌을 공직 윤리의 핵심에 놓고 이를 사실상 공직자들의 행위를 규제하는 가장 강력한 통제장치로 활용하고 있다.

2. 퇴직공직자의 취업관련 이해충돌

1) 공익과 사익의 충돌

부패현상은 특정 국가의 정치·사회·문화 등 그 사회가 가지고 있는 사회적 경향을 반영한다(김택, 2007: 28). 국가정책의 수립과 시행에 있어서 합리적인 정책수립과 정책을 시행할 능력 있고 정당성을 갖춘 조직이 존재한다고 해도, 조직 내에서 정책을 계획하고 집행하는 관료들이 법을 어기고 사익을 추구한다면 행정은 곧 부정부패에 빠지게 될 것이다.

고위 공직자의 부정부패행위는 하위공직자에게 영향을 미치고, 이는 곧 전체 국민들의 행동에도 큰 파급효과를 일으켜 사회에 불신풍조를 야기하고 나아가 정부에 대한 국민의 신뢰를 떨어뜨리게 된다. 신뢰가 무너진 사회는 무질서를 야기하고 이로 인한 각종 사회문제는 또 다른 사회문제를 야기하게 되고 결국 그 사회의 존립기반을 위협하게 될 것이다.

부정부패를 척결하기 위해서는 반드시 근본적인 의식개혁이 수반되어야 하는데, 이는 곧 사회의 공익과 직업적 윤리를 최우선으로 생각하는 공직자의 가치기준이 확립되어야 한다는 것이다. 공무원은 “자신의 이익과 사회의 이익이 충돌할 경우(conflict of interest)”, 자신의 이익을 배제하고 사회의 이익을 충족시켜야 한다. 공무원의 부패는 겉으로 드러나는 외형적 범죄보다는 부당한 의사결정이나 알선·청탁 등을 통한 공직을 수행하면서 겪게 되는 이해충돌과 관련된 형태로 많이 나타나고 있다. 그렇다고 해서 이러한 이해충돌행위가 바로 부패문제나 윤리문제로 직결되지는 않는다(윤태범, 2004: 35). 부패와 이해충돌의 공통점은 공직자가 자신의 직무와 관련해 공익보다 사익을 중시할 때 발생한다(박홍식, 2008: 243).

2) 부패와 이해충돌

부패는 “사적 이익을 위하여 위임된 권력을 남용하는 것”이라고 규정하고 있다(국제투명성기구(<http://www.transparency.org>)). 그리고 이해충돌은 “공직자의 공적 의무와 사익간의 갈등”으로 정의하고 있다(OECD: 2003: 35-37). 이해충돌과 부패의 차이점을 다음과 같다(OECD, 2003: 22). 첫째, 부패는 사익추구 행위로 공익이 이미 사실상 손상된 상황이다. 그러나 이해충돌은 사익을 위하여 공직을 이용할 기회를 갖게 되는 잠재적 갈등상황이다. 즉, 이해충돌은 부패로 전환되기 전 단계로 이해할 수 있다. 이렇게 본다면 이해충돌 그 자체로는 부패라고 볼 수 없다. 둘째, 부패는 고의에 의한 결과로 나타나는 반면, 이해충돌은 의도하지 않은 상태에서 발생하는 현상이다. 셋째, 기능면에서 부패는 단정적으로 범죄로 간주되어 처벌적 특성이 강하지만, 이해충돌은 사전 예방적 특성이 강하다. 넷째, 부패는 범죄행위로 간주되기 때문에 범죄사실과 그에 따른 처벌규정을 중시하는 법실증주의에 의한 접근

을 하고 있으나, 이해충돌은 이해충돌 행위를 법규로 규정하여 객관적 책임을 묻는 ‘법적 접근’과 함께 외견상의 기준(appearance standard) 등 행위의 적절성 여부를 규범적으로 판단하는 ‘윤리적 접근’을 하고 있어 경계가 매우 모호하고 복잡한 특성을 가지고 있다. 그러나 부패와 이해충돌은 공직자의 범죄행위로 이어질 수 있는 가능성을 제공한다는 점에서 근본적인 차이는 없다고 본다.

우리나라의 경우 국제투명성기구의 조사에서도 나타나듯이 부패는 우리사회의 어두운 단면을 적나라하게 보여주는 단어이다.⁴⁾ 한국 사회의 지배적 문화요인인 혈연, 지연, 학연은 끼리끼리의 보호막을 형성하여, 그 보호막 내부의 자에 대해서는 보호하고 보호막 외부의 자에 대하여는 배척하고 적대하는 방식을 고안해 내게 되었다. 이러한 거대 조직의 보호막, 지연·학연·인맥의 보호막, 집단주의의 보호막, 위계질서의 보호막, 패거리주의의 보호막을 만들고 그 속에서 자기의 이름을 감추고 안전을 도모했다(김택, 2007: 44-51). 우리 사회의 고질적인 병폐는, 예를 들어 부정행위에 대한 개인적이고 조직적인 방어와 은폐, 부패행위에 대한 ‘숨방망이 처벌’ 부패를 근본적으로 통제할 강력한 법제도 미흡, 기득권층의 도덕적 해이, 이해관계를 바탕으로 한 정경유착과 정실주의·연고주의·가족주의, 정치인·기업인·국민의 도덕적 불감증, 사회적인 고질적 상납구조나 접대문화 등이 부패현상의 원인으로 지적될 수 있다(김영중, 1996: 96).

3. 공직자윤리법 제17조의 주요 내용

1) 취업제한의 내용

취업심사대상 공직자는 퇴직일로부터 3년간, 퇴직 전 5년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 영리를 목적으로 하는 사기업체와 영리사기업체의 공동이익과 상호협력 등을 위하여 설립된 법인·단체에 취업할 수 없다. 다만, 관할 공직자윤리위원회의 승인을 얻은 때에 한하여 취업이 가능하도록 규정하고 있다(공직자윤리법 제17조 제1항). 이 규정의 목적은 공직자가 퇴직 후 영리사기업체에 취업해 재직 시 취득한 특정 정보 혹은 대인관계 등을 특정기업 혹은 사적이익을 위하여 활용함으로써 발생하게 될 공익침해의 여지를 없애고자 함이다.

4) 우리나라는 1999년 경제협력개발기구(OECD) 뇌물방지협약에 비준했으며, 이 날을 기해 반부패 국가 청렴행사를 하고 있다. TI(국제투명성기구)의 발표를 따르면 한국의 공무원과 정치인들의 청렴도가 3년 연속적으로 떨어지고 있음을 보여주고 있다. 1995년부터 시작된 부패인식지수 조사에서 한국의 경우에는 2006년 5.1점으로 163개국 중 42위를 기록했다가 2008년은 5.5점을 얻어 180개국 중 39위를 차지해 가장 높은 청렴도를 기록했다. 그리고 2008년 5.6점을 정점으로 찍은 후, 2009년(5.5점), 2010년(5.4점), 2011년(5.4점), 2012년(5.6점)에 이어 2013(5.5점) 2014년(5.5점)으로 나타났다(국제투명성기구 (<http://www.transparency.org>)).

취업제한 대상자는 재산등록의무자였던 퇴직공직자로서 4급 이상 공무원, 경찰·소방·감사 및 조세·건축·토목 등 인허가부서 근무자는 5-7급 공무원도 해당되며, 공직유관단체 임원(상근 이사·감사 이상), 일부 공직유관단체 직원(금감원, 한국은행, 예금보험공사) 등도 포함한다(동법 제17조). 또한 취업제한 기간은 퇴직일로부터 3년간(취업제한 대상공직자가 퇴직하여 공직유관단체의 임직원으로 취업하였다가 퇴직한 경우 퇴직일 기산은 각 퇴직기관의 퇴직일을 기준)으로 제한하고 있다(동법 제17조 제1항).

취업제한기관은 자본금이 10억 원 이상이면서 연간 외형거래액이 100억 원 이상인 사기업체, 취업제한대상 사기업체가 가입하고 있는 법인·단체(협회), 연간 외형거래액이 100억 원 이상인 법무법인 등, 회계법인, 외국법자문법률사무소, 연간 외형거래액이 50억 원 이상인 세무법인, 공공기관의 운영에 관한 법률 제5조 제3항 제1호 가목에 해당하는 시장형 공기업안전감독, 인허가 규제, 조달업무 수행 공직유관단체, 고등교육법 제2조에 따른 학교를 설립·경영하는 학교법인과 학교법인이 설립·경영하는 사립학교, 의료법 제3조의3에 따른 종합병원과 종합병원을 개설한 법인, 사회복지사업법 제2조제3호에 따른 기본재산이 100억 원 이상인 사회복지법인과 사회복지시설을 운영하는 사회복지법인 이외의 비영리법인 등이 다(동법 제17조제1항, 동법 시행령 제33조).

소속하였던 부서업무는 과 단위 조직의 장 및 소속직원은 당해 과의 업무, 그 상위직위에 있는 자는 직제·정관·규정 또는 직무상 지휘·감독 부서업무, 파견근무자는 파견된 기관·단체에서 소속하였던 부서의 업무를 기준으로 하며(동법 시행령 제32조제1항), 밀접한 업무관련성의 범위(동법 시행령 제32조제2항)는 등록의무자가 퇴직 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무가 다음에 해당하는 업무를 말한다.⁵⁾

2) 취업승인 신청절차

취업제한대상자에 해당하는 퇴직공직자는 퇴직 당시 소속되었던 기관의 장에게 취업개시 30일 전까지 취업승인 신청서 제출해야 한다(동법 시행령 제33조의 2). 신청요건은 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련성이 있으나 취업승인의 특별한 사유가 있는 경우이다. 취업제한여부 확인요청 취업제한 대상자가 퇴직일로부터 2년 이내에 관보에 고시된 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에 취업하고자 할 경우, 퇴직당시 소속기관·공직유관단체의 장을 거쳐 소속중앙행정기관 또는 지방자치단체의 장에게 해당 영리사기업체 또는 협회가 본인의 취업이 제한되는 영리사기업체 또는 협회에 해당되는지 여부를 확

5) 1) 직접 또는 간접으로 보조금 장려금 조성금 등을 할당 교부하는 등 재정정보조를 제공하는 업무, 2) 인가 허가 면허 특허 승인 등에 직접 관계되는 업무, 3) 생산방식 규격 경리 등에 대한 검사 감사에 직접 관계되는 업무, 4) 조세의 조사 부과 징수에 직접 관계되는 업무, 5) 공사 또는 물품구입의 계약 검수에 직접 관계되는 업무, 6) 법령에 근거하여 직접 감독하는 업무, 7) 기타 업무의 처리방법에 따라 기업체의 재산상의 권리에 직접적인 상당한 영향을 미칠 수 있다고 인정되는 업무 등이다.

인해 줄 것을 요청하여야 한다(동법 시행령 제33조의 3). 취업제한여부 확인요청에 대한 중앙행정기관장의 판단에 대해⁶⁾ 취업제한대상이 아니라고 판단한 경우 검토서를 기관장의 최종결재를 받아 소속기관·공직유관단체의 장을 거쳐 확인요청자에게 통지하며, 취업제한대상이라고 판단한 경우에는 취업이 제한되는 사유와 관할 공직자윤리위원회의 승인을 얻는 경우에는 취업이 가능하다는 취지를 확인하여 요청자에게 통지한다.

퇴직공직자가 취업제한대상이 되는 영리사기업체 등에 관할공직자윤리위원회의 승인을 받지 않고 임의로 취업한 때에는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금을 처벌하고 있다.(동법 제29조 제1호).

Ⅲ. 퇴직공직자 취업제한의 문제점

1. 취업제한 대상기간의 범위 및 대상기관

1) 취업제한 기간

취업제한 기간과 관련하여 현행 규정은 퇴직 전 3년간 소속한 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정 규모 이상의 사기업체 취업을 5년 동안 제한하고 있으며, 취업 제한 대상이 자본금(10억 원)과 외형 거래액(100억 원)을 동시에 충족하는 기준이어서, 동종업계에서 외형거래액 기준으로는 상위 업체인데도 자본금 또는 외형거래액이 위 기준에 미달되는 영리업체 또는 신설업체는 대부분 제외되고 있는 실정이다. 이와 관련하여 자격증(변호사·회계사·변리사 등)을 보유한 퇴직공직자에 대해서도 재산공개대상자가 아닌 자는 취업심사 없

6) 동법 시행령 제34조 제3항(제1호-제9호) 국가 안보상의 이유나 국가의 대외경쟁력 강화와 공공의 이익을 위하여 취업이 필요한 경우(제1호), 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 직위가 없거나 정원이 초과되어 본인의 의사와 관계없이 면직된 경우(제2호), 국가나 지방자치단체가 출자하거나 재출자하는 취업제한기관 경영개선을 위하여 필요한 경우(제3호), 국가기술자격법에 따른 기술 분야의 자격증 소지자(자격기본법에 따라 국가가 공인한 민간 자격증 소지자를 포함)로서 해당 산업분야의 발전과 과학기술 진흥에 특히 기여할 수 있다고 판단되는 경우(제4호), 법원의 결정 또는 법령의 규정에 따라 해당 취업제한기관의 관리인이나 임·직원으로 선임되는 경우(제5호), 채용계약에 따라 일정기간 전문지식 기술이 요구되는 직위에 채용되었다가 퇴직 후 임용 전에 종사하였던 분야에 재취업하는 경우(제6호), 공직자윤리법시행령 제32조제1항 전단에 따른 과(이)에 상당하는 부서를 포함)의 소속 직원의 경우 본인이 직접 담당하였던 업무와 취업하려는 사기업체등 간에 밀접한 관련성이 없고, 취업 후 영향력 행사 가능성이 적은 경우(제7호), 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 기관에서 처리한 업무의 성격·비중 및 처리 빈도와 취업하려는 기관에서 담당할 업무의 성격을 고려할 때 취업 후 영향력 행사 가능성이 적은 경우(제8호), 취업하려는 분야에 대한 전문지식·자격증·근무경력 또는 연구성과 등을 통하여 그 전문성이 증명되는 경우로서 취업 후 영향력 행사 가능성이 적은 경우(제9호).

이 취업이 가능하도록 하여(동법 제17조 제7항), 현실적인 기준이 모호한 상태이다. 또한 신설 기업의 경우도 취업제한 대상에서 제외되는 경우가 적지 않다. 이는 다분히 취업제한 대상 기업 기준이 자본금 10억 원 이상이면서 동시에 연간 외형거래액 100억 원 이상 기업일 경우만으로 제한하기 때문에 발생하는 문제이다.

2) 심사기준의 모호성

각급 공직자윤리위원회의 취업제한 대상 영리사기업체에 대한 기준이 통일되어 있지 못하다. 공직자윤리법상 취업이 제한되는 기업에, ‘자본금 10억 원 이상이면서 연간 외형거래액 100억 원 이상 기업’으로 규정되어 있으나 국회공직자윤리위원회의 경우 「공직자윤리법의 시행에 관한 국회규칙」 제25조에 “재산등록의무자인 공직자는 퇴직 전 2년 이내 담당한 업무와 관련 있는 영리사기업체(자산총액 100억 원 이상이며 외형거래액이 연간 300억 원 이상인 기업체)에 퇴직일로부터 2년간 취업이 금지된다”고 규정하고 있어 기준이 달리 적용되고 있다. 한편, 공직자윤리법의 시행에 관한 중앙선거관리위원회 규칙(시행 2013. 2. 27.)에는 취업제한업체 관련 기준이 구체적으로 명시되어 있지 않다. 또한 대가를 받는 비상근 자문 또는 자문 형태의 취업에 대한 규제 역시 이루어지지 못하고 있다.

공직자윤리위원회의 취업심사 기준 또한 모호하다. 업무 연관성을 ‘직접 인·허가나 감독 업무를 맡은 경우’ 등으로 해석하고 있어 전직 관료출신의 현직 공무원에 대한 접촉 등을 통한 정책결정 영향력 등은 심사대상에 포함되지 못하고 있다. 공직자윤리위원회의 취업제한 심사결과, 국민들의 시각에서는 업무관련성이 매우 높다고 판단됨에도 불구하고 최근 1여년간 약 84% 내외의 취업심사대상자가 ‘직무관련성 없음’으로 판정되고 있어 취업심사가 형식적으로 운영된다는 비판이 제기되고 있다.⁷⁾

2. 업무관련성의 판단기준

공직자윤리법 제17조 제2항 각호에서 규정하는 취업제한 대상 영리사기업체와의 업무관련성 판단기준은 다음과 같다. 1. 직접 또는 간접으로 보조금·장려금·조성금 등을 배정·지급하는 등 재정보조를 제공하는 업무, 2. 인가·허가·면허·특허·승인 등에 직접 관계되는 업무, 3. 생산방식·규격·경리 등에 대한 검사·감사에 직접 관계되는 업무, 4. 조세의 조사·부과·징수에 직접 관계되는 업무, 5. 공사, 용역 또는 물품구입의 계약·검사·검수에 직접 관계되는 업무, 6. 법령에 근거하여 직접 감독하는 업무, 7. 취업제한기관이 당사

7) 2014년 7월 이후 실시된 정부공직자윤리위원회의 ‘퇴직공직자 취업심사결과’를 취합해 분석한 결과 중앙직 공무원 175명 가운데 28명에 대해 ‘취업불과’ 판정이 내려진 것으로 집계되었다. (<http://www.edaily.co.kr/news>)

자이거나 직접적인 이해관계를 가지는 사건의 수사 및 심리·심판과 관계되는 업무, 8. 그 밖에 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회 규칙 또는 대통령령으로 정하는 업무 등이다. 이는 다음과 같은 문제점이 있다(한국인사행정학회, 2009. 211). 첫째, 업무관련성이 있는 것으로 보임에도 재취업하는 사례는 계속되고 있다. 예컨대, 금융감독원 퇴직자들의 은행·증권사 등 주요 금융회사의 감사로 취업하는 경우가 발생하고 있으며, 최근 2009년부터 2014년 9월까지 5년 동안 금융감독원의 전체 퇴직자 중 금융회사 감사직 등으로 재취업한 퇴직자 비율은 평균 30%에 육박하고 있다(중소기업신문. <http://www.smedaily.co.kr/news>). 둘째, 재취업 퇴직공직자가 소속 산하기관인 출자회사 등에 취업하는 경우 취업제한 영리업체인지 구분이 모호하다. 즉, 국가기관, 지방자치단체, 공공기관의 재출자·재출연기관에 재취업하는 경우 이를 어떻게 판단할 것인지에 대한 명확한 기준이 없는 실정이다.

3. 기타 취업제한의 한계

첫째, 공직자가 퇴직 후에 취업을 하였는가를 확인하는 절차를 공직자윤리법 시행령에 규정하여 퇴직공직자의 취업현황을 파악하도록 하고 있다. 국가, 지방자치단체, 공직유관단체의 장은 퇴직한 공직자가 사기업체에 취업하였는가를 조회하여 확인결과를 공직자윤리위원회에 보고하도록 하고 있다. 현재는 퇴직당시 소속기관 또는 공직유관단체의장이 퇴직공직자의 취업여부에 대한 확인을 거쳐 소속 공직자윤리위원회에 통보를 하고 있으나, 이 과정에서 퇴직공직자가 자발적으로 취업제한여부 확인요청을 하지 않을 경우 취업여부에 대한 확인이 어려운 문제점이 있다.

둘째, 퇴직공직자의 '취업'에 대한 명확한 정의 규정이 없다. 공직자 윤리법이 퇴직 후 취업제한이라고 규정하고 있지만 실제로 공직자윤리법에 취업이 어느 범위까지인가를 규정하는 명문조항이 없다. 여기에서 공직자윤리법상의 취업에는 해당하지 않지만 사실상 이해충돌을 발생시키는 자문, 고문 등의 각종 로비활동에 대해서는 유명무실할 수 있다. 현행과 같이 취업을 국민건강보험법의 직장가입대상자 혹은 근로기준법에 따른 근로자의 지위에 있는 경우만을 취업으로 볼 경우 자문, 고문 등 비상근 근로, 그리고 임금을 목적으로 한 종속적인 관계가 아닌 경우 이를 규제할 수 없는 문제점이 있다. 국민건강보험법의 직장가입 대상 제외자를 살펴보면 다음과 같다. ① 1월 미만의 기간 동안 고용되는 경우(국민건강보험법 제6조 2항) ② 비상근 근로자 또는 1월간의 근로시간이 80시간 미만인 시간제근로자 등 사업장에서 상시근로에 종사할 목적으로 고용되지 아니한 근로자(국민건강보험법 시행령 제10조) 따라서 일정기간 상당한 보수를 받는 자문, 비상근 고문과 같은 로비나 영향력 행사를 목적으로 행해지는 고용계약, 도급계약, 임시 혹은 비정규의 형태의 고용 등 사실상 대가를 받고 행해지는 특정업체의 이익을 위한 로비행위, 영향력의 행사, 대리행위는 현행

법률로는 규제가 불가능하다.

셋째, 공공기관을 취업제한 대상 기관에 포함할 것인지가 불투명하다. 정부 산하기관이 재출자 또는 재출연하여 설립한 기관을 공직유관단체에 포함할 것인지 여부도 모호하다.

넷째, 취업제한 규정 위반 시 처벌조항이 공직자윤리법 제29조에 “취업제한을 위반하여 퇴직공직자가 영리사기업체 또는 협회에 취업하면 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다”고 규정되어 있으나 현실적으로 처벌된 경우를 찾기 힘들며, 처벌수준이 주요 선진국에 비해 낮다는 지적이 제기되고 있다(이철호, 2002: 181-182).

IV. 공직자 취업제한의 개선방안

1. 차등적인 취업제한

퇴직공직자 취업제한제도의 차등화는 공무원의 업무상 특성에 따른 기간의 세분화 필요성에서 출발한다. 퇴직공직자의 취업제한규정의 유형에 대해 민간 기업은 상세하게 규정하고 있으면서도 정작 공무원과 관련된 구체적인 제한내용은 부실하다는 점이다. 따라서 취업제한제도에서 전관예우 등과 밀접한 관련이 있는 국방, 검찰, 경찰, 금융, 법조, 국세 등은 다른 분야에 비해 기간을 늘려야 한다. 왜냐하면 이 분야는 권력과 밀접한 관련이 있기 때문에 이해관계가 매우 밀접하게 나타나는 분야이기 때문이다. 고위공무원이나 고위직에 있던 퇴직공직자 역시 제한기간을 보다 길게 설계할 필요가 있다(김영식, 2011: 93-94). 다만 이 경우에도 공무원의 직종, 업무의 특성, 그리고 계급에 대한 취업제한 기간의 차등화가 개인에게 보장된 헌법상 직업선택의 자유에 대한 충분한 검토는 필수적이다.

미국은 포괄적인 업무관련성을 배제하고 각각의 구체적 직위에 해당하는 업무관련성을 기준으로 하는 취업제한 규정을 두고 있다. 또한 특정업체에 대한 취업을 금지하는 것이 아니라, 과거 공직업무의 부당한 활용 또는 활용될 것으로 보이는 행위를 금지하고 있다(박영원, 2012: 212). 이와 관련하여 미국연방법전(U.S.C. §207)은 행정부 공무원은 퇴직 후 민간의 특정 업무에 대하여는 상당한 제약이 따른다(Maskell, 2012: 3-5). 첫째, 공직자는 퇴직 이후에 민간부문의 입장에서 과거 자신이 공직에서 다루던 동일한 직무에 대해서는 전면적으로 금지된다. 둘째, 특정 업무에 관해서 상대방의 입장을 지지하는 것이 향후 1년간 금지된다. 셋째, 일부 고위 공직자들에게는 자신이 속해 있던 부서·기관의 직원에게 영향을 미치거나 의견을 전달하려는 행동이 1년간 금지된다. 넷째, 최고위 공직자들은 퇴직 후에 전체 행정기관의 최고위직에게 영향을 미치거나 의견을 전달하려는 행위가 2년간 금지된다. 다섯째, 일부 고위공직자들이 해외 정부나 해외 정당을 위해 특정한 대표·자문 활동을 하

는 것이 1년간 금지된다. 또한 미국의 퇴직 공무원에 대한 이해충돌을 제약하는데 있어서 공직자 유형별로 그 기간을 달리 하고 있다(West, J. D., Richard, D. G. & Brennan, C. K, 2009: 11).

우리나라의 경우 공무원 직종이나 업무유형, 그리고 직위별로 「공직자윤리법」 적용대상 및 취업제한 기간을 보다 세분화하여 적용해야 한다. 전관예우나 공무원 부패 등을 미연에 방지하기 위해 운영해 온 공무원 취업제한 규정 등을 과거 획일적이고 포괄적인 금지원칙에서 벗어나 앞으로는 개별적·구체적인 직종, 업무, 계급 등의 변수를 고려하여 규정을 차등화 할 필요가 있다. 특히, 권력기관이나 규제기관과 일반적인 기관을 차등화는 합리적인 제도정착을 위해 필요하다고 본다.

2. 퇴직공무원의 프로그램 개발

규제 일변도의 제도화는 일탈행위나 비의도적인 결과를 유발한다. 퇴직공직자 취업제한 제도 역시 마찬가지일 것이다. 따라서 전술한 바와 같이 직업별로 구체적이고 차등적인 적용이 필수적일 것이다. 또한 퇴직공직자를 국내뿐만 아니라 해외에서도 적재적소로 활용할 수 있도록 해야 할 것이다. 그리고 퇴직공무원이 희망하는 직종과 자신의 능력을 펼칠 수 있는 직종을 선택하도록 하는 매뉴얼 개발도 시급하다고 본다. 한편, 퇴직공무원이 공직에서 얻은 경험을 사기업에서의 이윤창출을 할 수 있도록 하는 것도 있지만 그 보다는 사회 참여를 통한 공익적 사업에 적극 참여할 수 있도록 다양한 정책 프로그램을 설계할 필요가 있다. 즉 공직에서의 오랜 경험이 국가와 사회에 기여할 수 있도록 적극적이고 다양한 정책 프로그램을 제공할 수 있다면 사회적으로도 큰 의미가 될 수 있을 것이다. 이때에도 정책프로그램은 취업제한제도와 상생할 수 있도록 계획·집행되어야 한다. 즉, 취업제한제도의 취지와 목적을 살리면서 퇴직공무원을 위한 정책 프로그램을 일자리 지원형, 공익형, 복지형, 교육형으로 구분하여 제시할 수 있으며(김윤권 외, 2011: 517-519), 이러한 내용이 취업제한제도와 상생할 수 있는 발전적인 방향으로 나아가야 할 것이다.

첫째, 일자리 지원형의 경우, 베이비붐 세대가 진출할 수 있는 일자리 경로, 퇴직공무원에게 적합한 업무직종, 고령친화산업 등을 보다 체계적으로 개발할 필요가 있다. 사회 공헌일자리, 퇴직자의 창업과 귀농 관련 일자리 등 관련된 정책내용을 보다 강화해야 할 것이다. 둘째, 공익형의 경우 일자리를 초월하여 공익이나 자아실현을 위해 자원봉사 등 사회참여를 하는 활동이다. 참여가능 분야는 사회복지, 문화·예술, 보건·의료, 지역사회, 환경, 교통 등이다. 정부는 고령화 사회에 부합하는 공익형이 보다 활성화되도록 분야별 자원봉사, 기관별 자원봉사, 해외자원봉사 등을 망라한 체계화된 정책을 입안하고 추진해야 할 것이다. 셋째, 복지형은 사회활동이 어려운 소외계층의 생활안정과 행복추구를 지원하는 사회참여활동이다. 중앙부처보다는 삶의 현장과 밀접한 기초 지방자치단체에서 사회적 약자 업무 도우

미, 사회복지시설에서의 봉사활동, 저소득층 자녀학습지도, 소외계층 가정안전 점검·수리·보수, 보건·의료 봉사 등의 복지형 정책 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다. 넷째, 교육형은 전문지식을 특정 분야의 유경험자가 복지시설 및 교육기관 등에서 강의하는 일자리 혹은 봉사라고 볼 수 있다. 교육형 프로그램을 운영하는 이유는 수십 년간 공직생활을 통해 얻은 풍부한 경험과 지혜를 해당 분야의 발전에 기여할 수 있고, 개인적으로는 일자리를 통한 소득을 얻을 수 있으며, 지속적인 국가발전을 위해 지식관리와 정책학습 차원에서 권장할 필요가 있기 때문이다.

3. 벌칙규정의 세분화와 취업여부의 전산화

취업제한 위반자의 해임요구, 처벌 규정을 추가할 필요가 있다. 현행 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금을 2-3가지의 벌칙규정으로 다양화하여 적용하는 방안을 검토할 필요가 있다. 현재 취업제한여부 확인의무 규정을 공직자윤리법 시행령에 규정하고 있으나, 위반 시 벌칙규정이 없어 퇴직공직자가 취업제한 영리사기업체 또는 협회에 임의 취업하는 경우 취업확인 의무 불이행에 따른 처벌 규정을 신설하는 것이 필요하다. 따라서 공직자윤리법 제17조의2를 신설하여 취업확인 의무의 근거를 법률에 규정하고 이를 위반 시 처벌할 수 있는 조항을 포함하며, 독일이나 프랑스의 경우와 같이 공무원연금의 박탈 또는 삭감 등의 벌칙규정을 추가하는 방안을 검토할 필요가 있다. 또한 수기로 이루어지고 있는 퇴직공직자의 취업여부 확인을 전산화할 필요가 있다. 현재, 퇴직공직자 본인의 취업여부 확인 또는 승인 신청이 없으면 취업여부 확인을 하기 어렵다. 따라서 국세청 소득자료시스템(소득세, 주민세 납부현황)과 국민연금관리시스템(국민연금보험료 납부현황)과의 연계를 통해 퇴직 후 재취업이 이루어지면 공직자윤리위원회에서 취업여부를 확인할 수 있는 전산시스템을 구축하는 것이 중요하다. 보다 구체적인 실천방안으로, 이미 구축되어 있는 ‘공직윤리종합정보시스템’과 연계될 수 있도록 시스템을 고도화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

V. 결론

공직자윤리법 제17조는 공직자는 퇴직 후 3년간은 퇴직 전 5년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에는 원칙적으로 취업할 수 없도록 규정하고 있으나, 퇴직공직자가 취업승인을 요청하면 대부분 취업승인이 받아들여지는 상황이며, 이에 현행 취업제한제도가 입법취지에 맞게 제대로 운영되지 못한다는 비판이 지속적으로 제기되고 있다. 퇴직공무원의 재취업제한에 대한 개선안에 대해 요약하

면 다음과 같다. 첫째, 재취업에 대한 명확한 정의와 기준이 제시되어 있지 않기 때문에 자문, 고문 등의 퇴직 후 로비활동이 취업제한제도의 사각지대에 놓여있다고 볼 수 있다. 따라서 취업의 명확한 정의와 기준을 법령으로 정하여야 할 것이다. 둘째, 자본금과외형거래액 두 가지 요건을 모두 충족해야만 하는 취업제한 대상기업의 범위를 한 가지 요건만 달성되는 경우, 또는 정부조달계약규모, 종업원 수 등을 새로운 기준을 함께 제시하는 경우 등으로 개정할 필요가 있다. 셋째, 단일유형인 취업제한기간을 직급별, 재직기관별, 수행업무 유형별로 다양하게 세분화시켜 운영할 필요가 있다. 넷째, 벌칙 규정을 다양화하는 한편, 취업제한 대상 기업의 고시 기간을 현행 1년에서 분기별 또는 반기별로 단축하는 방안도 고려해 볼 필요가 있으며, 취업여부 확인의 전산시스템 구축 및 타 시스템과의 연계도 취업제한제도의 효율적인 운영과 관리를 위해 검토해 볼 필요가 있다.

소수의 특권적 전관예우와 병폐를 방지하기 위해서 절대 다수 공무원의 소중한 경험과 지혜를 사장시키는 제도설계는 ‘악화가 양화를 구축하는’ 문제를 초래할 수 있다. 국민의 법감정상 좌절감과 분노를 낳고 있는 전관예우나 민관유착을 막기 위한 제도적 장치를 보다 정밀하게 설계하되, 권력기관·규제기관 이외의 직종과 기관에서 근무했던 퇴직자가 희망하는 유형에 따라서 보다 신축적이고 적극적인 방향에서 퇴직관련 제도를 고안하는 것이 필요하다. 고령화 사회(Aging Society)에서 더 나아가 2018년 고령 사회(Aged Society)로 접어드는 우리나라의 현실에서 퇴직자에 대한 무관심은 귀중한 인적자원을 방치하게 되는 결과를 초래할 것이다. 풍부한 경험과 지혜를 가진 귀중한 인적자원이 방치되지 않기 위해서는 퇴직자와 관련한 보다 체계적인 제도가 마련되어야 한다. 퇴직공직자의 취업제한제도를 지속적으로 개선하되 그럼에도 불구하고 관련 행위자들의 사익추구행위를 통제하기 어렵다면, 인식의 전환을 통해 이들 행위자들의 존경욕구와 자아실현욕구를 충족시킬 수 있도록 이들의 전문성과 지혜를 활용하기 위한 제도 마련이 필요하다.

참고문헌

- 김영중(1996), 『부패학』, 서울: 숭실대학교 출판부.
- 김택(2007), 『공직윤리와 청백리사상』, 파주: 한국학술정보(주).
- 김영식(2011), 퇴직경찰공무원 취업제한의 범위와 한계 -개정 공직자윤리법을 중심으로- 『경찰법연구』, 제9권 제2호.
- 김윤권 외(2011), 글로벌 경쟁시대의 공무원 역량강화를 위한 민간근무휴직제도 재설계 방안연구, 한국행정연구원.
- 박홍식(2008), “공직자 이해충돌행위의 개선을 위한 연구: 법적·윤리적 시각을 중심으로”, 한국행정학보, 제42권 제3호.
- 박영원(2012), 퇴직공직자 취업제한제도의 현황과 개선과제, 이슈와논점, 제550호.
- 이철호(2002), 헌법상 직업선택의 자유와 공직자의 취업 제한문제, 『헌법학연구』, 제8권 제3호.
- 윤태범(2006), 공직자의 퇴직후 취업제한제도 개선방안 연구, 국가청렴위원회.
- 윤태범(2004), 공직윤리 확보를 위한 이해충돌 회피의 제도화 방안, 한국행정학회 춘계학술대회 발표논문집.
- 장영수(2006), 개정 공직자윤리법에 대한 헌법적 검토 『고려법학』, 46.
- 한국인사행정학회(2009), 재산등록 및 취업제한제도 개선방안.
- 한중구(2009), 퇴직공직자 취업제한제도에 관한 연구, 연세대학교 행정대학원 석사학위논문, 연세대학교 대학원.
- OECD.(2003), Managing Conflict of Interest in the Public Service. Paris: OECD.
- Rohr(2004), On Cooper's "Big Questions". Public Administration Review, 64(4): 408-409.
- Forcese, C.(2010). Public Policy Issues and the Oliphant Commission: Independent Research Studies. Library and Archives Canada Cataloguing in Publication.
- Maskell, J.(2012). Post-Employment, "Revolving Door," Laws for Federal Personnel. CRS Report for Congress.
- Kernaghan, K.(2007). "Public Integrity and Post-Public Employment: Issues, Remedies and Benchmarks," Organisation for Economic Co-operation and Development, GOV/PGC/ETH.
- West, J. D., Richard, D. G. & Brennan, C. K.(2009). Postemployment Conflict-of-interest Restrictions on Former Employees of the Executive Branch. Briefing Papers. 2nd Series.
- 국제투명성기구(<http://www.transparency.org>)
- 이데일리(<http://www.edaily.co.kr/news>)
- 중소기업신문(<http://www.smedaily.co.kr/news>)

투고일자 : 2015. 06. 01

수정일자 : 2015. 06. 28

게재일자 : 2015. 06. 29

<국문초록>

공직자윤리법 제17조의 실효성 확보방안

정 신 교

공직자윤리법 제17조는 공직자는 퇴직 후 3년간은 퇴직 전 5년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 취업제한대상 영리사기업체 또는 협회에는 원칙적으로 취업할 수 없도록 규정하고 있으나, 퇴직공직자가 취업승인을 요청하면 대부분 취업승인이 받아들여지는 상황이며, 이에 현행 취업제한제도가 입법취지에 맞게 제대로 운영되지 못한다는 비판이 지속적으로 제기되고 있다.

소수의 특권적 전관예우와 병폐를 방지하기 위해서 절대 다수 공무원의 소중한 경험과 지혜를 사장시키는 제도설계는 ‘악화가 양화를 구축하는’ 문제를 초래할 수 있다. 국민의 법감정상 좌절감과 분노를 낳고 있는 전관예우나 민관유착을 막기 위한 제도적 장치를 보다 정밀하게 설계하되, 권력기관·규제기관 이외의 직종과 기관에서 근무했던 퇴직자가 희망하는 유형에 따라서 보다 신축적이고 적극적인 방향에서 퇴직관련 제도를 고안하는 것이 필요하다. 고령화 사회(Aging Society)에서 더 나아가 2018년 고령 사회(Aged Society)로 접어드는 우리나라의 현실에서 퇴직자에 대한 무관심은 귀중한 인적자원을 방치하게 되는 결과를 초래할 것이다. 풍부한 경험과 지혜를 가진 귀중한 인적자원이 방치되지 않기 위해서는 퇴직자와 관련한 보다 체계적인 제도가 마련되어야 한다. 퇴직공직자의 취업제한제도를 지속적으로 개선하되 그럼에도 불구하고 관련 행위자들의 사익추구행위를 통제하기 어렵다면, 인식의 전환을 통해 이들 행위자들의 존경욕구와 자아실현욕구를 충족시킬 수 있도록 이들의 전문성과 지혜를 활용하기 위한 제도 마련이 필요하다.

주제어: 공직자윤리법, 취업제한, 퇴직공직자, 이해충돌