

수 신 각 언론사 정치부·사회부
발 신 참여연대 행정감시센터 (담당 : 신동화 간사 02-723-5302 tsc@pspd.org)
제 목 [보도자료] 참여연대, 공직자후보자 인사검증강화방안 모색하는 포럼 개최
날 짜 2017. 7. 24. (총 3 쪽)

보 도 자 료

참여연대, 공직자후보자 인사검증강화방안 모색하는 포럼 개최

국민입장에서 용인가능한 기준, 불가능한 기준 등 세부 인사검증
기준 마련해야

1. 참여연대 행정감시센터(소장 장유식 변호사)는 오늘(7/24) 「새 정부의 고위공직자 인사, 바람직한 해법을 모색하다 - 고위공직자 인사검증 강화 방안을 중심으로」포럼을 개최했다. 이번 포럼은 문재인 정부의 1기 내각 구성 과정에서도 부실 인사검증, 흠집내기식 청문회 논란이 반복되어, 고위공직자의 인사검증과 인사청문회의 개선 방안을 모색하기 위해 마련됐다.
2. 발제를 맡은 라영재 한국조세재정연구원 연구위원은 고위공직자 인사검증에 대한 그간 학계의 논의를 소개했다. 인사검증의 개념과 범위는 역량(전문성, 직무수행능력), 도덕성(준법성, 청렴성), 이해충돌, 정무적(정치적 행적, 이념적 지향성 등) 검증을 포함하는데, 현재의 인사검증은 도덕성 검증 중심이라는 학계 평가를 제시했다. 또한 도덕성 검증도 국민들과 대통령·인사검증 담당자들의 눈높이 사이의 괴리로 한계가 존재했다며, 고위공직자의 도덕성을 검증할 때 도덕성의 개념을 국민정서에 부합하는 정도까지 그 의미를 확대해 검증에 필요한 구체적 항목과 기준을 설정해야 한다는 견해를 소개했다. 즉 인사검증 시 고위공직 후보자의 임용적격 판단기준으로서 도덕성 검증기준을 획일적으로 적용하기보다, 항목별로 문제가 된 행위의 심각성, 횟수, 행위로 인한 처벌의 강도, 시간적 경과 등 다양한 관점을 고려한 합리적 검증기준을 설정해야 한다는 것이다.

또한 공직후보자 인선에 대한 사회적 동의를 확보하는 방안으로 인사과정에서 시민참여를 보장하는 방안과 인사검증 기능을 국민이 신뢰할 수 있는 청와대 외부 기관에 부여하는 방안을 소개했다. 인사검증체계의 역량 강화방안으로는 ▷ 충분한 인사검증 소요기간 부여, ▷ 후보로 거론되는 단계부터 인사검증에 필요한 자료와 자료수집 동의서를 제출케 하는 방안, ▷인사검증기관의 자료 제출 요구에 관계 기관 협조의 근거 법령 마련 ▷ 인사권자가 어떤 특정 후보를 원하는지 인사검증자가 알 수 없게 한 상태로 후보자를 물색하는 방안이나 인사권자가 검증결과나 추천 자료가 누구의 것인지를 모르게 한 상태로 내용만 보고 인선을 결정하는 이중차단 방식의 인사검증 방법도 소개했다.

3. 라영재 연구위원은 학계 논의를 바탕으로 인사검증을 강화하기 위한 제도적 고려사항으로 ▷고위공직자 인사검증에 대한 법적 근거 마련, ▷ 명확한 인사추천과 검증 분리(대통령 비서실 외부기관 활용방안 고려), ▷ 도덕성, 윤리성 중심의 검증기준(검증항목)에서 이익충돌, 전문성 중심의 검증기준(항목, 질문지) 보완, ▷ 후보자의 자료제출 의무와 책임(법적 근거), ▷ 국회인사청문회 제도 정비(도덕성 검증과 역량 검증, 사전심의회와 사후 청문회 개최) 등을 제시했다. 운영상 고려사항으로는 ▷대통령제하에서 충성심을 바탕으로 연고에 의한 인사 추천 가능성이 상존함으로 추천과 검증의 엄격한 분리 ▷ 국민의 입장에서 용인 가능한 기준과 불가능한 기준 등 세부기준 마련이 필요하다고 지적했다. 또한 국회 인사청문회를 정파적으로 운영하지 않으려는 정당들의 합의도 필요하다고 덧붙였다.
4. 토론자로 참여한 전진영 국회 입법조사관은 도덕적으로 국민적 기대에 부합되는 후보자를 찾다보면 유능한 공직후보자 인재풀 자체가 협소화되는 문제가 있고, 또한 여야가 합의한 인사검증기준이 없다보니까 동일한 사안인데 누구는 낙마하는 반면, 누구는 통과하는 경우도 발생하고 있다며, 여야 원내정당이 함께 고위공직 후보자 인사검증 기준을 마련해야 한다고 주장했다. 전진영 입법조사관은 인사검증 시기를 제한하는 방안(최근 10년 또는 20년), 사회적으로 용인될 수 있는 수준의 비윤리적 행위의 범위에 대한 논의도 필요하다고 지적했다. 인사청문회가 후보자의 도덕성, 검증 흠집내기 치중한다는 비판에 대해서는 국민의 눈높이에 현저히 미달되는 후보자 지명이 큰 문제인 만큼, 청와대 인사검증 절차를 공식화하고 체계화해야 한다고 밝혔다. 미국처럼 표준화된 고위공직자 인사검증서류를 만드는 방안을 제시했다. 또한 후보자의 가족이나 친척, 주변인물에 관한 사항, 특히 사생활과 관련된 사항에 대한 자료제공을 요청할 수 있는 법적 근거가 없는 만큼 가족의 사생활 영역에 해당되는 부분에 대한 자료제출 요구는 자제할 필요가 있다고 주장했다.

5. 토론자로 참석한 민주사회를 위한 변호사모임 좌세준 변호사는 인사청문 제도는 본질적으로 ‘잘못된 임용’을 방지하는 기능을 하는 제도로, 우리 인사청문회의 모델이 된 미국의 경우 “인물의 부정적(negative) 요소 점검” 절차가 백악관 인사비서관실(OPP)의 추천과 법률고문실의 검증과정에서 상당 부분 걸러지는 반면, 한국의 경우 대통령의 고위공직자 추천 절차에서는 이와 같은 기능이 제도로 이루어지지 않고 있다는 것이 가장 중요한 문제라고 지적했다. 또한 고위공직자 추천 과정에서 “사전검증을 위한 항목, 도덕성, 직무적격성, 정책 능력에 대한 판단기준을 어떻게 정할 것인가?”를 결정함에 있어 ‘대중’의 시각에서 받아들일 수 있는 기준인지 여부가 중요하다고 주장했다. 좌 변호사는 인사검증기준을 청와대 인사검증시스템(인사수석실-민정수석실-인사추천위원회)을 통해 매뉴얼화하고 이를 공개해야 한다고 밝혔다. 구체적으로 사전 검증 항목별로 미국의 개인자료진술서에 준하는 정도의 세부항목으로 구성된 ‘후보 예정자 진술서’를 청와대 매뉴얼로 만들어 공개하는 방안을 제안했다. 더불어 공개원칙을 강조했다. 좌 변호사는 사전 검증 기준, 사전 검증을 통해 대통령이 지명한 후보자의 ‘개인자료진술서’, ‘개인재산신고서’ 중 비공개가 불가피한 자료를 제외하고는 모두 공개해야 하고, 인사청문 절차를 이원화(도덕성, 개인자료에 대한 검증 + 직무적격성, 정책능력)하더라도, 절차와 검증결과는 공개해야 한다고 강조했다.
6. 이날 토론회에는 박정은 참여연대 협동사무처장의 사회로 진행되었으며 서원석 한국행정연구원 부원장, 전진영 국회입법조사처 입법조사관, 좌세준 민주사회를 위한 변호사모임 변호사가 토론자로 참여해 다양한 의견을 개진했다. 끝.