



■ 감사원 발표, 서울대병원 진료교수 채용에서 ‘서울대 출신 우대에 대한 비판 성명서(2018. 2. 5.)

서울대병원 진료교수 채용에서 서울대 관련 출신자가 80.4%, 출신학교 차별과 불공정한 채용 방식으로 공정한 응시기회 박탈해 ...

- ▲ 2016년에도 서울대학교병원(이하 서울대병원)과 분당서울대학교병원(이하 분당병원)은 채용 공고조차 내지 않고, 진료 과장의 단수 추천을 통해 서울대출신을 우대하여 진료교수로 채용, 불공정한 채용 절차와 방식에 대해 감사원의 지적을 받음.
- ▲ 최근 3년 간 채용공고도 공개적으로 하지 않고, 별도의 심사기준도 없으며, 채용과 관련한 공식적인 회의 및 회의자료도 없는 상황에서 서울대출신을 우대하고 있었음.
- ▲ 대학병원의 자교출신 중심의 순혈주의는 이미 여러 차례 여론의 비판을 받은 사항임에도 서울대병원과 분당병원은 불공정한 채용을 2016년까지도 유지하고 있었던 것임.
- ▲ 최근 공공기관 지방공공기관·기타공직유관단체 특별점검 결과, 정부는 채용과정 완전공개 원칙을 마련하였는데, 이는 채용과정을 비공개함으로써 비리를 야기했던 서울대병원에도 예외없이 적용되어야 함.
- ▲ 출신학교에 따른 차별과 불투명한 채용 방식은 「고용정책 기본법」에 위배되고, 「기타 공공기관의 혁신에 관한 지침」에도 어긋난 것이지만 위의 법과 지침에는 처벌 규정이 없어서 한계가 있음.
- ▲ 현재 국회 교문위 법안소위에 계류 중인 출신학교 차별금지법안 제9조의 4항은 ‘사업주가 채용시에 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위를 금지’하고 있어 구체적으로 위반사항이 되는 행위를 제시하고 있음. 또한 이를 어겼을 시에는 인권위의 권고→시정명령→과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 실효성 있게 규제할 수 있음.

▲ 이러한 기업의 채용 차별의 피해의 고통은 국민의 몫임. 불합리한 차별로 국민이 고통 받고, 능력 중심의 채용이 정착할 수 있도록 20대 국회 교문위 법안소위는 시급히 출신학교 차별금지법을 통과시켜 줄 것을 촉구함.

감사원은 2008년 이후 9년 만에 2017년 7월 3일~19일까지 서울대병원과 분당병원의 2013년 이후 수행 업무를 대상으로 기관운영감사를 실시하였습니다. 그리고 2017년 11월 감사보고서를 발표하였는데, 여기에서 서울대병원의 ‘진료교수 등 의사직 채용 절차 및 방식 부적정’을 지적, 이에 대해 개선할 것을 통보하였음을 밝혔습니다.

■ 2014년~2016년까지 서울대병원과 분당병원은 채용 공고조차 내지 않고, 진료 과장의 단수 추천을 통해 서울대출신을 우대하여 진료교수로 채용, 불공정한 채용 절차와 방식에 대해 감사원의 지적을 받음.

감사원에 따르면 서울대병원과 분당병원은 2002년부터 「진료교수 및 진료의 운영규정」 등에 따라 진료공백이나 환자들의 진료적체 등을 해소하기 위해 교육, 연구 등의 목적으로 필요한 경우에 계약직 진료교수를 신규 채용하여 임용하고 있습니다. 서울대병원 「인사규정」 제 1조에 따르면 인사에 적용할 기준을 정하여 인사행정 관리에 공정을 기하도록 되어 있습니다.

그런데 서울대병원과 분당병원은 「진료교수 및 진료의 운영규정」 제 5조 등에 ‘진료교수는 해당 진료과장의 추천을 받아 진료교수 및 진료의 전형위원회의 심의를 거쳐 채용하는 것’으로 하고 있었습니다. 이러한 규정 아래서 서울대병원은 채용공고도 하지 않은 채로, 단지 진료과장의 추천을 첨부한 단수 추천자를 선정하여 진료의 전형위원회의 채용 심의를 요청하였습니다. 그러나 진료교수 및 진료의 전형위원회의 심의 조차 매우 형식적으로 운영되어, 최근 3년 동안 102회의 진료교수 및 진료의 전형위원회의 중 단 5차례만 채용승인 회의가 열렸고, 나머지 97건은 서면결의로 처리되었으며, 채용불승인안건은 단 한 건도 없었습니다.

[1] 진료교수 채용 부적정 사례

[해당 과의 진료교수 채용 부적정 사례]

- 최근 3년(2014~2016년) 동안 본원 ▷과는 12명, 분당병원 ▽과는 11명, <과는 4명을 진료교수로 채용하였는데 채용 절차 및 과정을 검토한 결과 채용공고를 공개적으로 하지 않고, 별도의 심사기준도 없으며, 채용과 관련한 공식적인 회의 및 회의자료 등이 없었음

: 감사원, 서울대학교병원 기관운영감사 감사보고서, 2017년, 43쪽.

이와 같이 서울대병원과 분당병원은 진료교수 임용자격을 갖춘 불특정 다수를 대상으로 채용

공고를 내어 공정한 응시기회를 보장하고, 진료의 전형위원회의의 숙의를 통해 투명한 경쟁이 이루어질 수 있도록 했어야 함에도 불구하고 그러한 노력을 전혀 기울이지 않았습니다. “최근 3년 간 채용공고도 공개적으로 하지 않고 별도의 심사기준도 없으며 채용과 관련한 공식적인 회의 및 회의자료가 없다”는 감사원의 지적은 서울대병원이 이렇게 불공정한 채용관행에 대한 문제의식이 전혀 없었거나 서울대 출신자를 우대하는 관행에 대해 매우 당연하게 여기고 있었다는 것을 보여줍니다.

그러다보니 감사원이 밝힌 대로, 진료과장 개인의 추천 여부가 진료교수 채용에 절대적인 영향을 미쳤고 서울대출신과 서울대 관련 출신자들이 진료교수를 독점하게 되었습니다. 서울대병원과 분당병원은 [표 1]과 같이 진료교수 채용에서 서울대 의대 출신이 50%를 상회했고, 서울대 의대거나 서울대병원 전공의, 서울대병원 임상강사 등 서울대 관련 출신자들이 2014년에는 90.5%, 2015년에는 73.4%, 2016년에는 80.4%에 이르고 있었습니다. 서울대 출신이 아니거나 서울대병원과 분당병원에서 전공의 혹은 임상강사 과정을 거치지 못한 다른 대학 출신 의사들은 공정한 응시기회를 얻을 수 없었던 것입니다.

[1] 진료교수 채용 출신학교 및 병원 현황(2014~2016년)

	전체		2014년		2015년		2016년	
	인원[명]	비율[%]	인원[명]	비율[%]	인원[명]	비율[%]	인원[명]	비율[%]
서울대병원 (분당병원) 전체 진료교수 채용 인원	341 (130)	100 (100)	105 (41)	100 (100)	124 (41)	100 (100)	112 (48)	100 (100)
서울대 의대 출신	199 (70)	58.4 (53.8)	67 (21)	63.8 (51.2)	67 (24)	54.0 (58.5)	65 (25)	58.0 (52.1)
서울대 의대 출신+ 서울대병원전공의출신	220 (70)	64.5 (53.8)	73 (21)	69.5 (51.2)	75 (24)	60.5 (58.5)	72 (25)	64.3 (52.1)
서울대 의대 출신+ 서울대병원전공의출신+ 서울대병원임상강사출신	276 (107)	80.9 (82.3)	95 (34)	90.5 (82.9)	91 (36)	73.4 (87.8)	90 (37)	80.4 (77.1)

* () 안은 전체 진료교수 채용 인원 중 분당 병원 채용 인원 및 비율

* 주: 2015년은 아람에미리트에서 서울대병원이 운영하는 세이크칼리퍼전문병원(SKSH) 지원국 총원으로 다른 병원 출신 의사 채용이 증가함으로써 서울대 관련 출신의사 비율이 낮아짐.

: 감사원, 서울대학교병원 기관운영감사 감사보고서, 2017년, 44쪽 재구성

■ 대학병원의 자교출신 중심의 순혈주의는 이미 여러 차례 여론의 비판을 받은 사항임에도 서울대병원과 분당병원은 불공정한 채용을 2016년까지도 유지하고 있었던 것임.

대학병원의 자교출신 중심의 순혈주의는 대학 간 교류를 막아 의학 발전을 저해하는 요소임에도 이같은 채용 방식을 고수하고 있었던 것은 공공보건의료 기관으로서의 공공성과 책무성을 저버린 행위입니다. 특히 서울대병원은 메디칼타임즈와의 인터뷰에서 “대형병원 상당수가 동일한 방식으로 채용하고 있는 것으로 서울대병원만의 문제가 아니다, 다수의 대학병원도 해당 의대 및 병원 출신을 선호하는 경향을 보이는 것은 마찬가지”라고 항변하였습니다. 그렇지만 제대로 된 채용절차 없이 이런 관행을 유지했던 것은 한국 최대의 국립대학교병원이 오래된

학벌주의 관행을 용인하고 스스로 채용 비리의 온상이 되고 있음을 인정한 것에 불과합니다. 결국 서울대병원은 불공정한 채용을 운영했던 것을 인정, 추천서를 제외하는 등 채용 제도를 합리적으로 개선하겠다고 감사원에 답변하였습니다.

■ 최근 공공기관 지방공공기관·기타공직유관단체 특별점검 결과, 정부는 채용과정 완전공개 원칙을 마련하였는데, 이 원칙은 채용과정을 비공개함으로써 비리를 야기했던 서울대병원에도 예외없이 적용되어야 함.

최근 공공기관 지방공공기관·기타공직유관단체 특별점검 결과, 1,190개 조사대상 중 946개 기관·단체에서 총 4,788건의 지적사항이 적발되었습니다. 국민들은 이러한 결과에 대해 분노와 불신, 실망을 금치 못하고 있습니다. 사회의 신뢰를 무너뜨리고 청년들에게 좌절과 박탈감을 안긴 채용비리에 대해 정부는 △채용비리 연루자를 엄중 제재하고, △상시감독 및 신고체계를 구축하며, △공공기관 채용 프로세스 혁신을 통해 채용과정 투명성을 제고하겠다고 밝혔습니다. 구체적으로 - 채용서류를 인사·감사부서가 동시보관 - 채용관련 서류는 영구보존을 의무화하고 - 채용일정·인원, 채용절차별 평가기준, 전형별 합격배수 등 상세정보 공개(공시)하며 - 이를 점검하여 그 결과를 경영평가에 반영하겠다고 하였습니다. 그리고 - 각 전형별 외부 평가위원 참여를 50%으로 확대하고, -블라인드 채용을 강화하여 상시 모니터링을 통해 출신지, 가족관계, 학교명, 사진에 성별, 연령까지 블라인드가 되는지 점검하겠다고 밝혔습니다.

공공기관 채용비리에 대해 이제라도 철저한 대책을 마련한 것은 매우 환영할만한 일입니다. 이러한 대책에 따라 서울대병원 또한 채용 전 과정에 대해 상세히 공개하고, 형식적이었던 진료의전형위원회의를 시정하여 블라인드 채용을 통해 능력에 따른 선발이 자리 잡을 수 있도록 해야 합니다. 그리고 이를 어겼을 시에는 일벌백계하여 불공정한 채용 관행을 바꿔나가야 합니다.

■ 출신학교에 따른 차별과 불투명한 채용 방식은 「고용정책 기본법」에 위배되고, 「기타공공기관의 혁신에 관한 지침」에도 어긋난 것이지만 위의 법과 지침에는 처벌 규정이 없어서 한계가 있음.

「고용정책 기본법」 제7조 (취업기회의 균등한 보장)

① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, **학력, 출신학교**, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등을 이유로 **차별**을 하여서는 **아니 되며, 균등한 취업기회를 보장**하여야 한다.

「기타공공기관의 혁신에 관한 지침」 제20조 (인사 운영의 기본원칙)

① 공공기관은 인사운영에 있어 다음 각 호의 원칙을 준수하기 위하여 노력하여야 한다.

1. 임직원의 임면, 승진, 전보 등 임직원의 인사를 법령, 정관, 자체규정 및 이 지침이 정하는 바에 따라 **공정하고 투명하게 운영**

고용정책기본법에는 학력 출신학교에 대한 차별 금지조항이 있고, 기타공공기관의 혁신에 관한 지침 등에는 공정하고 투명한 채용을 강조하고 있지만, 역시 차별 규정이 없어 유명무실한 상황입니다. 현재의 지침 수준 그리고 차별 규정이 없는 법률로는 위법요소가 강한 출신학교에 따른 채용 차별을 막을 수 없음을 보여주고 있습니다.

■ 현재 20대 국회에 교문위 법안소위에 계류 중인 출신학교 차별금지법안 제9조의 4항은 ‘사업주가 채용시에 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위를 금지’하고 있어 구체적으로 위반이 되는 행위를 제시하고 있음. 또한 이를 어겼을 시에는 인권위의 권고→ 시정 명령→ 과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 실효성 있게 규제할 수 있음.

현재 20대 국회에 교문위 법안소위에 계류 중인 출신학교 차별금지법(「학력·출신학교 차별 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」: 오영훈 의원 대표발의)은 다음과 같은 내용을 담고 있습니다.

「학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안」 주요 내용 (오영훈의원 등 총 18인 발의)	
목적 (안 제1조)	-고용 및 교육 영역 합리적인 이유 없이 학력과 출신학교(이하 학력등)를 이유로 차별하는 것 금지 -차별받은 사람의 권리를 효과적으로 구제
차별의 범위 (안 제3조)	학력등을 이유로 합리적인 이유 없이 -고용, 국가자격 등의 부여, 교육기관의 교육 및 직업 훈련 영역에서 특정 사람이나 집단을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위 금지 -형식상으로 불리하게 대우하지 않지만 합리적인 이유 없이 특정한 사람이나 집단에게 불리한 결과를 초래하는 경우 금지 -차별 행위를 표시·조장하는 광고를 하거나 허용·조장하는 행위 금지
차별시정기본계획의 수립 (안 제5조~제8조)	-학력등 차별시정기본계획을 5년마다 수립 -시정을 위한 시행계획과 실태조사 매년 시행
채용·고용에서의 차별 금지 (안 제9조~12조)	직무와 관련 없이, -학력등을 이유로 모집과 채용의 기회 제한 금지 -응시서류와 면접에서 학력과 출신학교 정보 요구 금지 -특정 출신학교 우대 혹은 점수 차등 부여 금지 -응시자로부터 학력등에 대한 정보를 제공받는 행위 금지 -채용 관련 서류에 관한 표준양식 권장 -그 밖에 임금·복리후생 등의 근로조건, 교육·훈련, 배치, 전보, 승진 등 고용 전 영역과 자격 취득 등에서 합리적인 이유 없이 차별 금지
교육기회에서의 차별 금지 (안 제 13조~14조)	합리적인 이유 없이, -입학전형자료와 전형 절차에서 출신학교 정보와 응시자의 주소지에 대한 정보 요구 금지 -특정 출신학교 우대 혹은 점수 차등 부여 금지 -합리적인 이유 없이 학력 등을 이유로 직업교육훈련 제한·지원 등에서 차별 금지
권리구제 (안 제15조~19조)	-차별행위로 인하여 피해를 입은 사람은 국가인권위원회에 진정 -국가인권위의 차별 판단 시 단체의 장에게 구제조치 권고 -정당한 사유 없이 권고 불이행시 피해자의 신청이나 직권으로 관계부처의 장이 시정명령 가능 -이 법 위반으로 타인에게 손해를 가한 차별행위자는 손해배상책임을 짐
벌칙 (안 제22조~제24조)	-구제절차 과정에서 차별을 받았다고 주장하는 자에게 불리한 처우를 하면 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 -시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니하면 3천만원 이하의 과태료 부과 -시정명령 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료 부과

출신학교 차별금지법안 제9조의 4항은 ‘사업주가 채용시에 특정 출신학교를 우대하거나 점수를 차등 부여하는 행위를 금지’하고 있어 구체적으로 법 위반이 되는 행위가 무엇인지 제시하고 있습니다. 만약 출신학교 차별금지법이 제정된다면 이번 서울대병원의 차별행위는 법 위반 사항이 되고 이에 대해 인권위에 진정할 수 있으며 인권위의 권고와 시정명령을 따르지 않을 경우 3천만원 이하의 과태료 처분까지 가능해 이러한 불공정한 채용을 강력한 법을 바탕으로

실효성 있게 규제할 수 있습니다. 현재 서울대병원에 대한 감사원의 통보는 지적에 불과하지만, 출신학교 차별금지법으로 규제하게 될 경우 다른 기업에도 경종을 울리게 될 것입니다.

■ 이러한 기업의 채용 차별의 피해의 고통은 국민의 몫임. 불합리한 차별로 국민이 고통 받지 않고, 직무 능력 중심의 채용이 정착할 수 있도록 20대 국회 교문위 법안소위는 시급히 출신학교 차별금지법을 통과시켜 줄 것을 촉구함.

사교육걱정없는세상은 2017년 11월 여론조사 전문기관 리얼미터에 의뢰하여 출신학교 차별금지법 제정에 대해 설문조사를 진행하였습니다. 조사 결과 81.5%의 압도적인 수치로 국민들은 입시와 고용에서 학력과 출신학교 차별을 막는 출신학교 차별금지법을 제정을 원하고 있음을 보여주었습니다. 이러한 국민의 차별에 대한 의식과 법 제정에 대한 지지는 20대 국회에 학력차별 금지 관련 제정법안[학력·출신학교 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(오영훈 의원 대표발의), 공공기관의 학력차별금지 및 기회균등보장에 관한 법률안(김해영 의원 대표발의), 학력차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(나경원 의원 대표발의), 학력차별금지 및 직무능력중심 고용추진에 관한 법률안(강길부 의원 대표발의)] 4건이 발의된 것으로도 잘 알 수 있습니다. 특히 5개 원내 정당 소속의원들이 발의자로 참여한 것은 출신학교 차별금지법 제정이 정당과 정파를 초월한 중요한 사안임을 보여줍니다.

기업들의 불공정한 채용 관행과 차별 행태의 고통은 고스란히 국민의 몫이 됩니다. 이에 이러한 불합리한 차별로 국민이 고통 받지 않고 능력 중심의 채용이 정착될 수 있도록 20대 국회 교문위 법안소위는 시급히 ‘출신학교 차별금지법’을 통과시켜 줄 것을 촉구합니다.

2018. 2. 5. 사교육걱정없는세상
(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 정책대안연구소 연구원 김은중(02-797-4044/내선번호 510)
소장 안상진(02-797-4044/내선번호 509)