

## 5. 지속적이고 체계적인 교육 실시

### 5.1 교육의 중요성

컴플라이언스 프로그램에서 교육이 차지하는 비중이 매우 높다. 왜냐하면 컴플라이언스는 컴플라이언스 전담 부서에서 실행되는 것이 아니라 비즈니스를 담당하는 현업 부서에서 실행되어야 하는 것이기 때문이다. 현업 담당자가 자기가 수행하고 있는 업무와 관련하여 어떤 컴플라이언스 리스크가 존재하는지, 규제를 위반했을 경우 얼마나 심각한 피해가 발생하는지에 대해 명확하게 인식할 수 있어야 하는 것은 가장 기본적인 것이다. 이것은 컴플라이언스가 컴플라이언스 담당 부서의 과제로 한정되어서는 안 되고, 컴플라이언스 리스크가 존재하는 모든 구성원들의 과제가 되어야 한다는 것과 같은 맥락이다.

게다가 현업 부서 담당자는 종종 교체되기가 쉽다. 조직 및 조직 구성원은 어느 정도 시일이 지나면 이동하게 될 가능성이

높고, 이에 따라 교육이 적절하게 따라줘야 하는 것이다.

한편 적발의 측면에서도 교육은 중요하다. 즉, 책임을 묻기 위해서는 그 전제로서 담당자가 자기 업무를 제대로 알고 있을 것이 필요하고, 업무에 필요한 지식이나 정보는 회사에서 체계적으로 제공할 의무가 있다고 하겠다.

## 5.2 교육에서 고려해야 할 점

### 교육대상

반드시 교육대상에 포함되어야 할 인력은 다음과 같다.

①임원급 이상의 고위층, ②경쟁 사업자와 회합을 가지는 위치에 있는 자, 사업자단체(협회 등)에 참석대상으로 되어 있는 자, ③주요 경영 결정시에 필요한 경쟁사 정보를 수집하거나 벤치마킹하는 자, ④경쟁과 관련된 정보를 관리하는 자 혹은 장래를 예측하거나 계획을 수립하는 자 등이다.

교육 대상을 분명히 하기 위해 부서별, 직급별 법 위반 리스크를 확인할 필요가 있다. 그렇게 함으로써 일종의 교양 교육 수준으로 실시하는 부분과 훨씬 더 전문적인 내용을 다루는 교육 과정을 구분할 수 있게 된다.

## 교육내용

교육 내용은 주로 법규의 해석과 적용에 대한 것이지만, 사례 위주로 만드는 것이 바람직하다. 사례는 공정거래위원회에서 실제 거의 매주 소회의 및 전원회의에서 심판이 있고, 그 결정은 의결서 형태로 공개되기 때문에 수집하기가 쉽다. 다만 의결서 내용을 제대로 이해하고 이를 교육자료로 가공하는 것은 어느 정도 전문적인 지식이 필요하다.

또한 직급별 교육이 달라야 한다. 임원급에서는 상세한 법규의 내용보다 어떤 규제가 있고 그 규제를 위반할 경우 어느 정도 수준의 충격이 있다는 것을 명확하게 인식할 수 있도록 해야 한다. 실제 신규 임원 교육 과정 때 공정거래 관련 교육을 담당해보면 사례 위주로 해서 어떤 행위의 결과가 어느 정도로 심각한 것인지, 특히 최근에는 형사처벌까지 강화되고 있다는 점을 사례를 들어 설명하면 상당히 관심을 가진다.

매니저급 교육도 중요하다. 첫째, 매니저들이 후에 임원(executive)이 될 것이다. 수년간 교육받을 기회도 가진다. 그리고 임원이 되었을 때 공정거래 규제에 대해 놀라지 않을 것이다. 둘째, 매니저들이 공정거래제도에 대해 잘 알게 되면 이슈가 될 소지가 있는 활동에 대해 상사나 관련 회의에서 문제를 제기

할 가능성이 높아진다.

공정거래 법규에 대한 교육 이외에 컴플라이언스 프로그램 자체에 대한 교육도 필요하다. 이 부분은 아직 우리나라에서는 관심이 적은 것으로 보이는데, 교육이라는 측면과 함께 컴플라이언스를 중요하게 생각하는 기업문화 육성의 의미도 갖는다. 회사 내에서 컴플라이언스 프로그램이 어떻게 운영되는지에 대해 많은 구성원들이 알면 알수록 그 효과는 높아지는 것이므로 교육 프로그램을 만들 때에 이 부분 주의를 기울이는 것이 바람직하다.

### 5.3 교육에 대한 평가 및 개선

공정거래 컴플라이언스 프로그램 운영 부서에서는 매년 교육계획을 수립하게 된다. 이 경우 공정거래위원회 예규에서 마련한 기준을 충족시키기 위해 교육 대상과 교육 횟수에 초점을 맞추게 되기 쉽다. 하지만 모든 활동에 있어서 중요한 것은 그 목적이다. 공정거래위원회로부터 등급 평가를 잘 받는 것도 의미가 있지만 무엇보다 실제 교육으로 얻고자 하는 것을 효과적으로 달성할 수 있는 프로그램이 되어야 하는 것이다.

따라서 단순히 교육대상자 및 그 숫자와 교육 횟수 외에도

교육프로그램을 전문적으로 구성할 필요가 있다. 회사 내부 혹은 외부의 교육 담당자와 상의하는 것이 바람직할 것이다. 교육을 실시한 후에 반드시 그 효과를 측정해 볼 필요가 있다. 간단한 퀴즈에서부터 심도 있는 테스트까지 필요한 수준으로 측정하여야 하는 것이다. 이런 과정을 거쳐 기존의 교육 프로그램의 유효성을 검증하고, 개선점을 발견하여 발전시켜 나가야 한다.

문제는 현업에 바쁜 임직원들이 교육 이수 자체도 부담스러워 하는데 테스트까지 실시한다면 더욱 교육 이수를 피하려고 할 가능성이 높다. 이런 점에서 교육 이수 여부를 인사 평가와 반드시 연계해 놓아야 한다. 즉, 승진심사에서 반드시 이수하여야 할 교육에 공정거래 컴플라이언스 프로그램의 하나로 실시하는 교육을 포함시켜야 하는 것이다.