

KIPF 공공기관

KIPF Public Institutions
Issue Focus

이슈 포커스

2015. **02**
vol. 09



공공기관연구센터

KIPF 한국조세재정연구원

김영란법에 대한 법경제학적 분석 - 부정청탁 규제방식의 문제점을 중심으로 -



최한수

한국조세재정연구원 부연구위원

왜 김영란법에 대한 법경제학적 분석이 필요한가

부정청탁 금지 및 공직자의 이해 충돌 방지법, 속칭 ‘김영란법’을 둘러싼 논란이 뜨겁다. 반대론자들은 법안의 ‘부정청탁’의 개념이 너무 포괄적이어서 헌법상 보장된 청원권을 침해할 뿐 아니라 가족들의 금품수수로 공직자 본인이 처벌받을 수 있다는 점에서 연좌제의 성격을 갖고 있다고 비판한다. 옹호론자들은 김영란법이야말로 로비와 접대가 일상화된 우리 사회의 낡은 관행을 혁파하는 데 반드시 필요한 개혁법안이라고 목소리를 높인다.

필자는 김영란법의 조속 통과를 주장하는 정치인들의 신념과 선의에 대해서는 추호의 의심도 갖고 있지 않다. 하지만 법안의 내용을 검토하면서 필자는 “선한 의도가 항상 선한 결과를 보장하지 않는다”라는 밀턴 프리드먼(Milton Friedman)의 발언을 떠올리게 되었다.

김영란법은 공직자를 상대로 한 기존의 어느 법안보다 규율하는 행위가 포괄적이며, 공공기관의 일반직원 및 언론계 종사자까지 적용 대상으로 삼는다는 점에서 광범위하다. 따라서 이 법안이 통과될 경우 공직자와 이들을 접촉하는 모든 국민들의 의식과 행동에 큰 변화가 예견되는 만큼, 불필요한 혼란을 피하기 위해서라도 경제학의 기본 원칙에 따라 법안을 살펴볼 필요가 있다.

경제학적 원칙이라 함은 법안이 이해당사자들의 유인구조에 부합하는지(incentive compatibility), 또 비용편익 분석에 있어 문제는 없는지를 살펴보는 것이다. 흔히 정책 결정자들은 정책을 집행함에 있어 그 목적과 대의명분을 지나치게 중시한 나머지 이해당사자들의 유인구조를 고려하지 않음으로써 애초에 의도했던 변화를 이끌어내는 데 실패한다.¹⁾ 또한 정책 결정자들은 종종 비용편익의 원칙을 무시한 채 가장 높은 수준의 규제를 최적 규제라고 간주, 사회적으로 덜 바람직한 결과를 가장 바람직한 결과라고 착각하기도 한다.

1) 이른바 넛지(nudge)라고 알려져 있는 행태경제학(behavior economics)의 정책대안이 최근 공공정책 분야에서 각광받고 있는 이유가 바로 여기에 있다.

이 글은 김영란법이 이러한 두 가지 오류를 범하지 않도록 설계되어야 한다는 바람에서 쓰여졌다. 김영란법²⁾이 규율하고자 하는 내용은 크게 3가지로 정리될 수 있다. ‘부정청탁’, ‘직무 관련성이 없는 금품수수 행위’, ‘이해충돌’에 대한 규제가 그것이다. 본 원고에서는 지면의 한계상 이중 부정청탁과 관련된 부분만을 살펴보기로 한다.

로비에 대한 경제학적 해석

본격적인 분석에 앞서, 먼저 ‘로비’의 경제학적 의미에 대해 간략하게 살펴보자. 경제학적 관점에서 로비는 특정 정책에 이해관계가 있는 집단(이익집단)이 정책 결정자들과의 접촉을 통해 정보를 전달하는 것으로 정의될 수 있다.

경제학적인 관점에서 로비의 필요성은 이익집단과 정부 사이에 존재하는 정보의 비대칭성으로부터 나온다. 정부는 특정 집단의 이해에 중요한 영향을 미치는 정책(예컨대, 무역정책, 특정 산업의 규제, 세제 및 재정지원)을 결정할 권한을 갖고 있다. 정부가 정책 결정을 통해 사회적 후생을 높이기 위해서는 정확한 정보가 필요한데, 여러가지 이유로 정부는 이익집단보다 정보를 취득함에 있어 열등하다. 따라서 정치인(관료)들은 의사결정을 위해 이해관계자가 제공한 정보에 의존하게 되는데, 이 과정에서 발생하는 정보의 이전(information transmission)이 로비의 본질인 것이다.

일반적으로 정책 결정자가 접할 수 있는 정보의 양이 많아질수록 사회적으로 바람직한 의사결정이 내려질 가능성이 올라간다. 하지만 여기에는 하나의 조건이 있다. 집단이 얻고자 하는 사익과 정부가 추구하고자 하는 공익이 어느 정도는 일치해야 한다는 것이다. 실제로 현실에서는 이러한 조건이 충족되지 않은 경우가 있으며 이로 인해 이익집단이 제공하는 정보는 종종 공정성을 의심받게 된다. 로비에 대한 규제의 필요성은 바로 여기서 나온다.

부정청탁 규제의 문제점

‘부정청탁’ 규제³⁾와 관련된 김영란법의 첫 번째 문제점은 김영란법이 사회적으로 규제가 되어야 할 ‘부정청탁’과 권장되어야 할 의견개진을 구분할 명확한 기준을 제시하지 못하는 데 있다. 그 결과로 김영란법은 원칙적으로 모든 청탁의 금지, 예외적 허용의 구조를 갖고 있다.

부정청탁의 핵심 구성요건은 ‘이해당사자가 공직자에게 법령을 위반하는 행위를 요구하는 것’이

2) 본 원고에서 논의하는 김영란법은 정부가 2013년 8월 5일 제출한 “부정청탁 금지 및 공직자의 이해충돌 방지법안”을 의미한다. 원안과 정무위를 통과한 대안은 몇 가지 점에서 중요한 차이가 있는데, 2015년 1월 19일 현재 법사위에 계류 중인 수정대안은 국회의 의안정보시스템에서 찾아 볼 수 없었다. 수정된 내용을 참고하기 위해 2005년 1월 15일 김기식 의원이 진행한 기자 간담회 자료 (제목: 김영란법 관련 기자 간담회)를 참고하였다.

3) 법문에 규정된 부정청탁의 정의(법 2조 4호)는 다음과 같다. 직무를 수행하는 공직자에게 법령을 위반하게 하거나 지위 또는 권한을 남용하게 하는 등 공정하고 청렴한 직무수행을 저해하는 청탁 또는 알선 행위

다. 불법 자금이 동반된 로비를 통해 현행법상 허용되지 않는 건축 인허가를 받아내는 것이 그 전형적인 사례일 것이다. 그러나 로비는 기본적으로 현행 제도의 변화를 요구한다는 점에서 '부정청탁'을 실정법을 위반하는 행위의 요구로 정의내리는 순간 사회적으로 용인되어야 하는 로비까지도 포함하게 된다. 예를 들어 액티브 X 없이도 금융거래를 할 수 있도록 액티브 X의 폐지를 요구하는 행위나, 동양증권 피해자들의 요구처럼 후순위 채권의 매입 요구, 매매춘 제도(혹은 총기 제도의 합법화를 요구하는 것 모두 부정청탁의 개념에 들어간다(이 모든 것들은 현행법상 허용되지 않는다).

물론 법안의 옹호론자들은 이러한 청탁은 5조 2항 각호의 규정을 융통성 있게 적용함으로써 실제로 규율되지 않을 것이라고 주장할 것이다.⁴⁾ 그렇다고 해서 김영란법이 사회적으로 규제되어야 할 청탁과 권장되어야 할 의견개진을 구분할 명확한 기준을 제시하지 못하고 있다는 비판으로 자유로워진 것은 아니다. 만약 법률에서 정한 것처럼 부정청탁이 5조 2항에 정해진 방법(대표적으로 청원법과 민원사무처리에 관한 법률)에 따라 위법성이 조각된다면 김영란법은 단순히 의견제시와 관련된 절차를 규정한 법에 불과하게 된다.⁵⁾

이는 이해당사자의 시각에서 보면 김영란법은 합법과 불법 로비를 나누는 어떠한 유의미한 행위 지침을 제공하지 못하는 것과 동일하다. 허용되는 행위와 금지되는 행위간에 모호함이 커질수록 애초에 의도했던 법안의 사전 예방 기능은 작동하지 않게 된다.

이는 법 시행단계에서 사람들로 하여금 새로운 규제에 적응하는 비용을 높이는 결과를 가져올 것이다. 특히 공직자의 경우 김영란법을 위반한 경우 징계 혹은 형사처벌의 위협에 노출되기 때문에, 애초부터 이익집단과의 접촉을 꺼리게 될 가능성이 있다. 결과적으로 이는 이익집단의 정당한 청원권 행사를 가로막는 결과를 가져올 것이다.

김영란법의 두 번째 문제점은 이해당사자가 제3자를 이용하여 부정청탁을 한 경우를 그렇지 않은 경우보다 강하게 규율한다는 것이다. 법안은 이해당사자가 단독으로 부정청탁을 하는 경우 면책을 시켜주고 있는 반면, 제3자를 이용한 경우에는 부정청탁을 한 당사자(1천만원 이하의 과태료), 이들을 위하여 공직자에게 부정청탁을 한 제 3자(2천만원 이하의 과태료), 다른 공직자에게 부정청탁을 한 공직자(3천만원 이하의 과태료), 그리고 부정청탁을 받고 이를 실행한 공직자(2년 이

4) 실제 법안 제정을 위한 공청회 자료와 속기록(2014년 7월 10일), 제330회 정무위 소위 속기록(2015년 1월 18일), 그리고 김기식 의원의 김영란법 관련 기자간담회 자료(2015년 1월 15일)를 보면 정부는 이러한 비판을 의식한 듯 부정청탁 행위를 15개로 유형화한 다음 일곱가지 예외 사항을 두고 있다고 설명하고 있다. 그러나 필자는 공개된 자료를 통해서도 15개 유형화된 자료를 구할 수 없었다. 그럼에도 불구하고 이 법안은 기본적으로 부정청탁 행위를 포괄적으로 규율했다는 점에서 원칙적 금지, 예외적 허용이란 틀에서 벗어난 것으로 보이지 않는다.

5) 즉 청원법상의 문서를 통한 의견제출이나 민원사무처리와 관한 법률에 따라 (문서 혹은 구두로) 의견을 제출하려는 것이 된다.

하의 징역) 모두를 제재하고 있다.

이러한 이해당사자에 대한 면책은 일반인들이 ‘1700여 개 법안’의 내용을 숙지한 뒤 그것이 ‘부정청탁인지 온당한 청탁인지를 구분하게’⁶⁾ 한 후 청원하도록 하는 것은 비현실적이라는 고려에서 나온 것이다. 그러나 문제는 이해 당사자가 해당 이슈에 대해 전문적 지식과 충분한 자원을 보유한 이익집단⁷⁾인 경우가 많다는 점이다. 이 경우는 이해당사자가 직접 ‘부정청탁’을 한 경우를 제 3자와 달리 취급해야 할 합리적 근거를 찾기가 어렵다.⁸⁾

보다 근본적인 의문은 이해당사자가 전문적 지식을 갖춘 제3자를 통해 공직자에게 정보를 전달하는 일이 왜 비난을 받아야 하는가이다. 로비스트를 통한 이익집단의 정보의 제공과 협상은 이익집단과 정책당국자 사이의 불필요한 대화비용을 줄여준다는 점에서 사회적으로 권장되어야 한다.^{9) 10)}

김영란법의 세 번째 문제점은 부정청탁의 신고 및 처리 의무의 부담을 청탁의 수혜자가 아닌 공직자에게 지우고 있다는 점이다. 이는 다음과 같은 문제가 있다.

규제의 기본 원칙 중 하나는 어떤 행위로 이득을 얻는 당사자에게 이로부터 발생하는 비용을 부담하게 하는 것이다. 만약 어떤 행위를 통해 당사자가 이득만을 얻고 이에 따른 비용을 부담하지 않는다면 당사자들은 그 행동을 사회적으로 바람직한 수준보다 더 빈번하게 행할 유인이 있다. 이러한 원칙은 로비의 규제에 있어서도 마찬가지로 적용된다. 일반적으로 이익집단은 해당 정책을 관철시킴으로써 큰 혜택을 본다(보조금의 지급이나 세제상의 혜택을 받는 경우를 생각하라). 따라서 이들로 하여금 규제의 비용을 부담하게 하는 것은 사회적으로 바람직한 로비의 수준을 낮추는 결과를 가져오지 않는다.

하지만 공직자의 경우는 상황이 다르다. 이들이 이익집단과의 접촉을 통해 얻는 이익은 그리 크지 않다. 또한 정책에 대한 의견을 제시하고 개선을 요구하는 것을 주된 업무로 하는 로비스트와

6) 대표적으로 정무위 김종훈 의원의 지적(공청회 속기록 19쪽 참고)

7) 미국의 로비 데이터를 보면 로비에 가장 많은 돈을 지출하는 것은 기업과 노조이다.

8) 법적인 관점에서 만약 그것이 위법적인 행위라 할지라도 법적으로도 정범(정범)은 처벌받지 않으면서 공범(공범)에 불과한 제3자가 정범보다 더 강하게 처벌받아야 할 합리적 이유는 없다.

9) 만약 이해당사자가 제3자의 능력이 아니라 그가 갖고 있는 연줄에 의해 관료에게 영향력을 행사하는 것이 문제라고 한다면 이는 로비스트 규제에 대한 문제로 접근하면 된다. 그러나 김영란법의 제정 의도는 로비스트에 대한 규제와 크게 상관없어 보인다.

10) 동법은 일반인에 비해 제3자를, 제3자에 비해 청원을 부탁한 공직자를, 마지막으로 청원을 부탁한 공직자보다 이를 실행한 공직자에 대한 규제를 가하고 있다. 물론 이러한 규제방식이 갖고 있는 합리성을 이해 못하는 바가 아니다. 그러나 앞서 언급했듯이 이러한 규제방법은 부정청탁을 합법적 의견개진과 사전적으로 구별할 수 있는 명확한 징표가 있을 때 의미가 있다. 앞서 본문에서 제시한 예로 돌아가면 동양증권 후순위회사채 매입자들이 시민단체(제3자)를 찾아가 도와줄 것을 부탁하고, 시민단체가 청와대 시민단체 수석 비서관을 만나 이들을 법적으로 규제할 수 있는지를 문의하고, 그 비서관(청탁한 공직자)이 금융위 국장(실행한 공직자)에게 이것이 가능한지 검토해달라고 요구해서 금융위 국장이 실무자에게 검토 여부를 지시, 실무자가 이를 이행한다면 이들은 원칙적으로 김영란법의 규율대상이 된다. 그리고 다시 이들이 김영란법에 규율받는지 여부를 사전적으로 정리된 15개 규정에 따라 판단한다. 문제는 15개 규정은 실제 사건이 발생하기 전에 규정된 일종의 규범에 불과하다. 이들이 실제 발생하는 모든 우발적 상황(contingency)을 다 규율하는 것은 불가능하다(유일하게 가능한 방법은 사회상규에 위반되지 않는다는 것과 같은 포괄적 위법성 조각사유를 두는 것인데, 이는 다시 법안의 사전예방적 기능을 약화시킨다). 이는 기본적으로 경제학의 불완전 계약이론(incomplete contract theory)을 통해 널리 받아들여지고 있다.

달리 공직자에게는 다른 주요한 업무가 많다. 따라서 현행 규정처럼 공직자를 상대로 부정청탁에 대한 신고 및 처리 의무를 부담하게 할 경우 공직자들은 외부 접촉을 피하는 방식으로 반응할 가능성이 높다. 그 결과 이해당사자와 공직자 간의 바람직한 접촉마저 줄어들 수 있다. 미국이나 캐나다가 로비를 규제함에 있어 공직자보다는 로비스트에게 여러 의무-등록을 요구하고 이들이 접촉한 기관과 사안, 이들이 받는 보수에 대한 정보공개의무-를 부담하는 이유가 여기에 있다.¹¹⁾

김영란법의 마지막 문제점은 규제의 형식과 내용의 불일치이다. 김영란법의 부정청탁은 윤리규정의 수준의 내용을 담고 있는 데 반해, 그 형식에 있어서는 법률의 형식을 택하고 있다. 이는 적용대상과 범위를 최대한 넓히면서 동시에 형벌을 통해 제도의 실효성을 확보하고자 했기 때문이다.


문제는 김영란법이, 여러가지 이유-행위자의 유인을 고려하지 못한 결과이든, 아니면 합법과 불법의 선에 있는 자들에게 명확한 행동지침을 제공한 결과이든 간에-로 인해 상당수의 범위반자들을 만들어낼 것이 아주 명확하다는 점이다.

만약 이것이 기관 내부의 행동규정이라면 제재에 있어 융통성을 기대할 수 있다. 그러나 김영란법은 형법의 형식을 택함으로써 부정청탁과 관련하여 검찰이 개입할 여지를 열어 두고 있다.

검찰은 사법부에 비해 정치권력에 더 민감하다. 따라서 고위공직자나 정치인의 김영란법 위반 사건의 처리는 정치권력의 의중에 좌우될 가능성이 높다. 물론 재판을 통해 무리한 법집행이 제어될 수도 있다. 그러나 고위공직자나 정치인의 경우 설사 이후 무죄로 판명난다 하더라도, 검찰의 개입 자체가 이들의 명성과 사회적 지위에 있어 치명타를 줄 수 있다. 따라서 김영란법은 그 의도와 무관하게 검찰의 권한을 강화시켜 주는 법안이다. 김영란법이 모두에게 적용가능한 윤리적 수준의 내용을 담길 원하면서 동시에 사회적으로 가장 강도 높은 형사처벌로 제재하려는 태도를 고수하는 한 이러한 우려는 단지 기우로 끝나지 않을 것이다. 바로 이러한 문제 때문에 다른 나라들은 김영란법의 부정청탁과 유사한 조항들을 윤리규정이나 내부지침 수준으로 다루고 있는 것이다.

11) 미국의 경우 이해당사자와의 접촉에 모든 공직자가 아니라 행정절차상의 청문회를 실시할 경우 청문주재자인 행정판사에게만 일정한 의무를 부과하고 있다.

결론

필자는 이 글에서 김영란법의 부정청탁 규정의 문제점을 다음의 4가지로 정리했다. 첫째, 김영란법은 이해당사자들의 부정한 청탁과 정당한 의견개진을 구분할 명확한 지표를 제시하지 못하였다. 이것이 이 법의 사전 예방적 기능을 심각하게 훼손시킬 것이다. 둘째, 김영란법은 합리적 근거 없이 이해당사자들의 제3자를 통한 의견개진을 다른 경우보다 강하게 규제하고 있다. 셋째, 김영란법은 공직자와 이익집단 간의 로비에 따른 비용편익을 고려하지 않음으로써 이들 두 집단의 유인을 왜곡시킬 유인이 있다. 마지막으로 김영란법은 윤리규정의 내용을 담고 있음에도 법률의 형식을 고집함으로써 집행 과정에서 형평성 논란을 발생시킬 것이다. 필자는 이러한 문제점이 이후 법안 논의과정에서 개선되기를 희망한다. 



Contents

KIPF 공공기관 이슈 포커스 2015. 02

I 이슈 & Talk	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공공기관 기능점검의 쟁점 및 향후 과제 11 - 해외 자원개발 분야를 중심으로 - “자원개발 산업에 대한 전문성을 바탕으로 정책판단 이루어져야...”
II 전문가의 눈	<ul style="list-style-type: none"> ■ 금융공공기관 유사규제 관리의 필요성 25 이혁우 배재대학교 행정학과 ■ 공공기관에서의 임금 이슈 및 개선방안 모색 28 최대식 선진노무법인 ■ 공공기관 경영평가 분석: 자율과 책임의 균형 31 박정수 이화여자대학교 행정학과
III 기관장 인터뷰	<ul style="list-style-type: none"> ■ 국가 보건복지 인재양성의 허브로서 35 글로벌 선도기관(Global Top)이 되겠습니다 류호영 한국보건복지인력개발원 원장 ■ 2015년 7월, ‘사회보장정보원’으로 거듭나겠습니다 43 원희목 한국보건복지정보개발원 원장
IV 현장의 소리	<ul style="list-style-type: none"> ■ 소상공인과 전통시장의 든든한 성공파트너 52 황미애 소상공인시장진흥공단 서울강원지역본부장 ■ 아파트 공화국의 민낯과 그 미래 55 김명현 한국주택금융공사 주택금융연구소장 ■ 21세기 금맥, 공공데이터 57 강동석 한국정보화진흥원 공공데이터활용지원센터장

V 좋은 사례
나누기

- 체계적·지속적인 유연탄 품질 개선으로 연료비 절감 60
한국동서발전

VI 정책동향

- 공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안 66
- 혁신적인 공공기관 관리 및 운영 시스템 구축
- 공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안 73
- 공기업·준정부기관 경영평가단 운영 및 경영평가
공정성 확보
- 공공기관 정상화 제3차 중간평가 결과·후속조치 확정 75

VII 센터소식

- 공공기관연구센터 연구성과 보고회 78
- 공공기관연구센터 지역대학 합동세미나 82
- 제2회 International SOE Policy 88
Conference 개최





I

이슈 & Talk

■ 공공기관 기능점검의 쟁점 및 향후 과제

- 해외 자원개발 분야를 중심으로 -

“자원개발 산업에 대한 전문성을 바탕으로 정책판단
이루어져야...”



* 이슈 & Talk는 주요 현안에 대한 전문가들의 심도 있는 분석과 대안을 제시하는 좌담회입니다. <편집자 주>

1. 공공기관 기능점검의 목적과 필요성



이원희(사회자)
KIPF 공공기관연구센터 소장

사회자

최근 공공기관의 수는 점차 늘어나고 있으며 이에 따라 정부의 예산도 함께 증가하는 추세입니다. 공공기관의 특성상 정부의 정책 사업을 수행하는 과정에서 부채가 증가하고 민간과의 경합을 통해 시장기능을 저해할 우려도 있습니다. 따라서, 공공기관의 기능점검을 통해 생산성과 효율성을 제고하고자 하는 것이 2015년 새로운 화두가 될 것으로 생각합니다. 이번 시간에는 해외 자원개발 사업을 수행하고 있는 기관을 중심으로 기능점검의 목적과 필요성, 기대효과, 기능점검을 위한 고려사항, 기관의 애로사항 및 정부에 바라는 점 등을 들어보고자 합니다. 먼저 기능점검의 필요성에 대한 해당 공공기관의 의견을 들어보면서 논의를 시작하겠습니다.

유종수

가스공사의 경우, 천연가스를 국내에 안정적으로 공급하는 역할을 담당하고 있습니

다. 그러나, 기존의 LNG 장기도입 계약만으로는 국민들에게 가스를 저렴하게 공급하는데 부족함이 있을 것으로 판단하고 몇 년 전부터 해외 자원개발 사업을 본격적으로 추진하게 되었습니다. 물론, 현재 진행 중인 모든 해외 사업들이 가스공사의 설립목적에 부합하는 핵심사업인지에 대한 반성의 목소리도 있습니다. 따라서, 이러한 시점에서 공기업들 간의 수행 사업 및 핵심 사업들의 중복성은 없는지 기능점검을 필요로 한다는 생각에는 충분히 공감하고 있습니다.



유종수
한국가스공사 기획본부 전략기획처장

이준범

기관의 설립목적에 부합하는 사업을 수행하고 있는지 점검이 필요하다는 취지에는 공감하고 있습니다. 건강을 유지하기 위해 정기적인 건강검진이 필요하듯이 기관의 효율적 운영을 위해서는 이러한 점검이 필요하다고 봅니다.

정우진

공공기관의 기능점검의 필요성에는 동감



정우진

에너지경제연구원 자원개발전략실 선임연구위원

하는 바입니다. 다만 정부 정책의 차원에서 각 기관에 대한 특성을 고려하지 않고 전체 공공기관을 일괄적으로 기능점검을 하게 될 가능성에 대한 우려는 있습니다. 기능점검 자체는 동의하지만, 정책에는 지속성과 일관성이 필요하기 때문에 이러한 사항을 고려할 필요가 있습니다.

유승훈

다른 분들의 말씀에 동의합니다. 그러나, 공공기관의 입장에서 본연의 역할에 맞지 않는 사업을 수행해야 할 경우 이러한 정부 정책을 거부할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있는지 의문이 있습니다. 공공기관 기능점검을 통해 기능에 부합하지 않는 불필요한 사업을 사후적으로 걸러내는 것도 필요하지만, 정부 정책에 대해 기관에서도 사업의 시작단계에 사전적으로 이러한 사업과 기능을 거부할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야만 기능점검도 의미가 있을 것이라고 생각합니다.

사회자

사업이 시작된 이후 사후적 점검도 중요하지만, 사업의 시작 단계에서 사전적인 기능점검을 통해 불필요한 사업을 걸러내는 과정이 필요하다는 의견을 주셨습니다. 상시적으로 이를 점검하고 제도적으로 걸러낼 수 있는 장치가 필요하다고 보여집니다. 목적과 필요성에 대해서는 모든 분들이 공감을 하셨지만 사업의 관점, 정권의 이해관계가 아닌 제도적 접근이 필요하다는 공통적인 의견이었습니다. 이어서 기능점검을 수행하기 위한 고려사항, 검토사항, 주의사항 등에 대한 의견을 들어보겠습니다.



이준범

한국석유공사 전략기획본부 전략기획실장

이준범

앞서 말씀하신 바와 같이 공공기관에 대한 기능점검은 사전적으로 사업의 시작단계부터 불필요한 사업이나 타기관과의 중복된 사업을 차단하는 방식이 있는가 하면, 이미 시작된 사업일지라도 사업 단위별로 검토하여 사후적으로 불필요한 기능을 조정하는 방식이 있을 것입니다. 다만 석유공사는 해

외 사업을 주로 수행하고 있기 때문에 사업 차원에서의 기능점검도 물론 필요하지만, 해당 사업의 파트너(상대 기업, 정부)와의 관계도 함께 고려되어야 합니다. 국내에서 공공기관의 기능점검을 위해 정보와 전략이 상대국에 노출되면 예상치 못한 복잡한 일들이 발생할 가능성이 높고 결국에는 국익이 침해될 소지가 있습니다.

정우진

자원개발의 경우, 기본적으로 해당 사업에 대한 전문성이 요구되고, 국제적인 사업네트워크와 장기간 투자를 지속할 수 있는 막대한 재원이 필요한 경쟁 사업이기 때문에 진입장벽이 높은 특징이 있습니다. 기능점검시 이러한 특성이 반영되지 않고 전체 공공기관과 유사한 기준으로 점검할 경우 자칫 국익에 반하는 결과를 초래할 수 있다는 우려가 있습니다.

유종수

해외 자원개발 분야에 대한 중요성을 인식하고 국가가 주도적으로 정책을 추진한 것이 그리 오래되지 않았습니다. 자원개발의 특성상 10년 이상 길게는 20년 정도 긴 시간이 지나더라도 가시적인 성과가 나타나지 않는 경우가 많습니다. 현재 시점을 기준으로 기능점검 및 조정이 이루어질 경우 성급한 판단으로 인한 부작용이 생길 수 있습니다. 거시적이고 장기적인 안목을 가지고 국익에 도움이 되는지 판단이 필요합니다.



유승훈

서울과학기술대학교 에너지정책학과 교수

유승훈

최근 유가가 안정화되면서 해외 자원개발의 필요성에 대해 의문을 제기하는 경우도 있지만, 언제 다시 유가가 올라갈지 모르므로 장기적인 안목을 가지고 해외 자원개발이라는 공기업 본연의 임무를 다하면서 전문성과 역량을 제고할 수 있는 방향으로 기능점검이 이뤄져야 할 것입니다.

2. 자원개발 분야 기능점검의 쟁점 검토 사항

사회자

현재 논의되고 있는 석유공사, 가스공사의 사업 기능과 관련하여 그동안 쟁점이 되었던 사항에 대해 설명해 주시고, 기관 자체적으로 검토된 사항이 있으면 이야기를 들어보겠습니다.

이준범

국정감사에서 쟁점이 되었던 사항은 유전

과 함께 정유회사를 인수한 것이 과연 타당한가에 대한 내용입니다. 석유공사의 입장에서 정유업으로 사업 영역을 확장하기 위한 목적보다는 유전을 인수하는 과정에서 함께 매입하게 된 경우라고 볼 수 있습니다. 현재는 정유회사가 매각된 상황이며, 일각에서는 투자 대비 회수율이 부족하다는 시각도 있지만 장기적으로는 보유 중인 유전을 미래가치로 판단할 경우, 현금흐름상 이익이 늘어날 가능성도 있습니다.

사회자

석유공사의 사업 가운데 알뜰주유소 사업이 있습니다. 도입 취지는 주유소 시장의 불완전 경쟁을 해결하기 위한 목적이지만, 장기적으로는 기능점검의 관점에서 기관의 의견이 어떠한지 궁금합니다.

이준범

도입 당시의 고유가 추세 속에서 국민들에게 석유를 저렴하게 공급하기 위해 공기업인 석유공사의 역할이 필요했습니다. 국내 전체 주유소 13,000개의 10%(1,300여개)를 알뜰주유소로 전환하는 것을 목표로 설정하여 현재 목표치에 가까운 수준에 도달하였습니다. 현재 새로운 방향을 모색하는 가운데 알뜰주유소와 관련해 다양한 논의들이 있는 것으로 알고 있습니다. 알뜰주유소를 민간 중심으로 운영할 것인지, 정부나 석유공사의 지원 없이 알뜰주유소의 자생이 가능할 것인지 그리고 정부 정책을 믿고 알뜰주유소 사업을 시작한 사업자들의 상황이

고민이 될 것으로 생각합니다.

사회자

알뜰주유소의 운영 체계는 어떠한지 간단히 설명을 부탁드립니다.

이준범

기본적인 구조는 석유공사가 정유사로부터 저렴하게 휘발유, 경유를 구입하여 이윤을 남기지 않고, 바로 주유소에 공급해주는 형태입니다. 더욱 적극적으로는 석유화학회사에서 나오는 휘발유까지도 공급받아 저렴하게 공급하고 있습니다.

유승훈

알뜰주유소를 정부의 대표적인 정책실패 사례로 지적하는 목소리도 많습니다. 실제로 국내 정유사는 4개이지만, 정유사가 가격을 결정하는 것이 아니라 많은 주유소들이 개별적으로 결정하는 상황이므로 실제로는 주유소 간 무한경쟁으로 판단할 수 있습니다. 이러한 시장을 불완전 경쟁 시장으로 판단하고 정부가 시장에 직접 개입하여 인위적으로 가격을 조정한 좋지 않은 사례입니다. 덕분에 국내 정유사들은 수출, 화학 등의 부문을 제외한 국내 정제부문에서 수년째 적자를 경험하고 있습니다.

정우진

알뜰주유소는 대표적인 정부의 정책실패이며 석유공사는 이를 대행한 입장이므로 석유공사의 잘못으로만 보기는 힘듭니다. 지금

시점에서는 정책적인 오류에 의한 사업자들의 피해를 최소화하면서 장기적으로 사업을 정리해 나가는 것이 바람직해 보입니다.

이준범

알뜰주유소가 대표적인 정책실패라고 단정하기에는 논란이 있을 것 같습니다. 알뜰주유소와 인접한 일반 주유소와의 가격차가 거의 없기 때문에 알뜰주유소의 효과가 없는 것으로 보일 수도 있습니다. 석유공사가 알뜰주유소 사업에 참여한 취지는 도매 역할을 하는 것이므로 민간 주유소 시장의 가격결정 과정을 교란시키려는 의도가 있는 것은 아닙니다.

사회자

석유공사가 도매 시장으로서의 역할을 담당하되 알뜰주유소 사업은 점진적으로 축소하는 것이 바람직하다는 의견이었고 대부분 이러한 의견에는 합의가 형성된 것 같습니다. 시추선 사업은 어떻습니까?

이준범

시추선은 현재 1척을 운영하고 있으며 건설된 지 28년 정도 되었습니다. 당시 시추선은 석유공사와 민간이 함께 운영하다가 80년대 중반 이후 유가 하락으로 인해 적자를 내는 상황이었습니다. 민간에서 사업을 포기한 이후, 석유공사가 지분을 인수하면서 본사에 흡수된 형태로 운영되고 있습니다. 초반에는 운영이 힘들었으나 점차 수익을 내면서 현재 상당한 규모의 순이익이 발생하고

있습니다. 그리고 2013년 Shell 같은 메이저 회사에서 조업할 때에는 무사고 조업을 통해 특별 보너스를 받을 정도로 우수한 운영경험을 보유하고 있습니다. 다만 시추선이 노후화되면서 새로운 시추선 건설에 대한 필요성이 제기되고 있습니다. 석유산업에서는 시추선이 굉장히 중요한 역할을 하고 있으며, 석유공사는 28년간 축적된 노하우를 보유하고 있다고 말씀드릴 수 있습니다.

사회자

시추선 서비스 전문회사 설립을 통한 민영화 추진에 대해서는 어떤 의견을 갖고 계신지요?

정우진

시추선 사업은 과거 민간에서 참여의사가 없어 공기업인 석유공사가 추진하게 되었습니다. 그 후 국제적으로 자원개발이 활황을 맞이하면서 시추선 사업의 수익성이 좋아지고 노하우도 축적되었습니다. 앞으로 새로운 시추선 건설 및 사업은 석유공사와 민간의 합작 투자를 통해 자원개발 서비스 사업 형태로 추진하는 것이 바람직하다고 봅니다. 민간에서는 석유개발과 연계된 산업 역량이 아직 부족하기 때문에 오랜 기간 축적된 노하우를 갖고 있는 석유공사와 민간부분이 공동 출자회사 형태로 시추선 기업을 설립한다면 민간부분의 자원개발 서비스 산업을 활성화하면서도 시추선 사업의 영역을 넓힐 수 있을 것입니다. 다만 현재 유가가 하락하고 자원개발 사업이 당분간 불황기를

맞을 전망이어서 현 시점에서 민간의 참여가 불투명합니다.

이준범

이처럼 민간과 함께 시추선 사업에 참여하고 이를 석유공사의 주요 사업으로 발전시킬 경우, 우리 경제에 큰 도움이 될 것입니다. 우선 기술적인 한계를 극복하여 우리나라 조선업의 핵심부품을 국산화할 경우, 부품산업에 도움을 줄 것입니다. 또한 조선 산업에서 고용을 늘리고 이익을 창출하는 데 유리한 사업이라고 생각합니다. 마지막으로 국내 많은 부동산금을 통해 향후 유가가 상승할 것에 대비하기 위한 차원에서 넓은 시야를 가지고 추진하는 것이 바람직할 것입니다.

사회자

시추선 사업을 확대할 필요가 있지만 석유공사의 조직을 확대하는 것보다는 출자회사 형태가 바람직하고, 현재의 저유가 상황이 여러모로 해외 자원개발을 추진하기에 유리한 조건을 갖추고 있다는 의견이었습니다. 천연가스 도입이 이미 경쟁체제가 도입된 상황에서 상장회사인 가스공사에 대한 민영화가 필요하다라는 논쟁은 없습니까?

유종수

민간기업이나 한전의 발전 자회사의 경우, 제도상 발전용이나 산업용으로 자체적인 소비를 위해 LNG를 직접 수입하여 사용할 수 있지만, 이는 국내 판매와 국가 전체적인 수급 안정을 위한 목적은 아닙니다. 가스공사

는 결국 공기업으로서 국내 천연가스 수급을 책임지는 역할을 맡고 있습니다. 과연 완전한 민영화를 통해 민간에 의해 우리나라의 천연가스의 수급과 가격을 안정적으로 유지할 수 있을지 신중한 판단이 필요하다고 생각합니다. 또한 우리나라 천연가스의 수요패턴은 동절기에 편중되어 있어 이 문제를 민간이 해결하기는 쉽지 않다고 판단됩니다. 가스공사는 매년 동절기 수요를 충족하기 위해 현물시장(spot market)에서 고가로 구입한 LNG를 기존 장기 계약 물량과 함께 가격을 낮추어 공급하고 있습니다. 민영화에 대해서는 여러 학자들 간에도 논란이 있는 것으로 알고 있지만, 공기업인 가스공사 입장에서는 현재 이와 같은 본연의 역할을 충실히 수행하고 있다고 생각합니다. 민영화 문제는 공기업이 아닌 민간체제 하에서도 수급 문제가 잘 해결될 수 있는지 최우선적으로 고려해야 할 것입니다.

정우진

현재 민간의 가스도입은 자가 수요에 한정하여 허용되고 있기 때문에 경쟁시장이라고 보기는 어렵습니다. 천연가스 도입 및 판매시장의 경쟁문제는 해외 자원개발 분야 이상의 복잡하고 민감한 문제이므로 천연가스 도입 및 판매에 대한 민영화는 자원개발 사업 분야와 분리하여 다뤄야 할 주제라고 생각합니다. 따라서, 논의의 범위를 공기업인 가스공사의 자원개발 사업 분야로 한정하는 것이 바람직할 것으로 생각합니다.

유종수

가스공사의 해외 자원개발 사업이 핵심 사업인 국내 천연가스 도입 및 공급 사업과 직접 관련이 있는지 의문을 제기하는 분들도 있는 것으로 알고 있습니다. 가스공사가 국내 천연가스 도입과 연계된 해외 자원개발에 초점을 맞추게 된 배경은 기술 역량과 자금력이 부족한 가스공사가 대규모 LNG 구매력을 활용하여 천연가스 액화역량을 가진 메이저 기업들을 자원개발 사업의 파트너로 삼아 국내로 저렴한 LNG 도입이 가능할 것으로 예상되는 사업에 초점을 맞추려 했다는데 그 배경이 있다고 말씀드리고 싶습니다.

유승훈

가스공사가 국내 천연가스 공급 및 가격 안정화를 위한 역할을 담당해 온 것은 부인할 수 없는 사실입니다. 다만, 과거와 달리 가스공사가 독점적으로 사업을 추진하고 민간 사업자의 참여를 제한하는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다. 현재도 발전 자회사나 민간 기업들이 사업에 참여할 의사가 있으며, 사업에 따른 손익은 해당 기업이 스스로 책임질 문제라고 봅니다. 단, LNG를 공급하려면 엄청난 투자가 요구되는 저장 및 비축시설이 필요하며 이에 대해 민간이 투자하는 것은 매우 어렵기 때문에 기존에 가스공사가 갖고 있는 시설을 개방할 필요성이 제기되고 있습니다. 공기업으로서 가스공사가 민간을 선도하고 지원해 주는 역할에 대한 수요가 있습니다.

유종수

가스공사가 보유하고 있는 설비와 시설은 LNG 하역과 저장을 담당하는 인수기지, 배관망으로 나눌 수 있습니다. 현재로서는 국내 천연가스 수급에 크게 영향을 미치지 않는 범위 내에서 차별없이 대여가 가능한 시설은 배관시설이며, 정부와 협의하에 이용자들이 더 편리하게 사용할 수 있도록 계속 제도를 보완해 가고 있습니다. 다만 민간 등에서 시설 이용에 대한 불만을 제기하는 부분은 바로 LNG 인수기지입니다. 가스공사는 아직 보편적 서비스를 위해 안정적으로 가스를 공급할 수 있는 충분한 저장시설을 갖추지 못한 상황입니다. 동절기에는 수요가 많아 저장시설의 여유용량이 남기 때문에 상관없지만, 특히 여름철에는 수요도 적고 겨울철을 대비하여 가스를 채워가야 하기 때문에 임대해 줄 시설이 부족한 실정입니다. 이러한 수급 여건 때문에 민간 등 직수입업자들에 대해 자유롭게 대여해 주기가 힘들다는 말씀을 드리고 싶습니다. 더불어 우리나라의 천연가스 수급 안정을 위해서는 국가 전체적으로 저장용량이 많을수록 유리합니다. 가스공사가 많은 자금을 투자하여 여유용량을 많이 두면 국민부담이 늘어나는 만큼 민간에서도 시설투자를 통해 저장시설을 갖추는 것이 필요하다고 봅니다.

정우진

가스공사를 민영화하거나 가스시장을 경쟁체제로 만들기 위해서는 우선 설비와 도입이 분리되어야 가능합니다. 도입은 서로 경쟁되 설비는 공동으로 사용할 수 있는 룰(rule)

을 만들어야 합니다. 그러나 현재의 구조는 과거 한국전력이 발전과 송전을 함께 맡고 있는 것처럼 가스공사가 도입과 설비를 모두 맡고 있어 민간에서는 가스공사의 설비를 사용하는 데 불만이 제기될 수밖에 없습니다. 이런 구조에서는 가스공사의 민영화나 경쟁체제가 어렵습니다. 다만 도입과 설비의 분리, 가스공사의 민영화 문제들은 우리나라의 에너지 산업에서 또 하나의 중요한 주제이기 때문에 해외 자원개발과 연계해서 다루기는 적절하지 않다고 봅니다.

사회자

2가지 핵심적인 쟁점이 부각되는 것 같습니다. 하나는 가스공사가 해외 자원개발 사업을 지금처럼 하는 것이 맞는가? 다른 하나는 가스공사와 석유공사의 사업이 중복되는 부분이 있는지에 대해서도 의견을 부탁드립니다.

유종수

정부에서 기능조정을 검토하는 과정에서 석유와 가스의 탐사 및 개발 부문은 석유공사가 담당하고, 가스공사는 이후 단계인 천연가스 생산, 도입, 유통으로 역할을 분리하는 방안을 고려하는 것으로 알고 있습니다. 단, 예외적으로 국내에 천연가스를 도입하는 것과 연계된 자원개발의 경우 탐사 및 개발부문도 가스공사가 담당할 수 있도록 한다는 것입니다.

공공기관 간 기능점검을 위해 이처럼 가스공사와 석유공사의 상·하류 부문 역할을

인위적으로 분리하여 기능을 조정하는 것은 바람직한 조치라고 생각하지 않습니다. 특히 LNG 프로젝트는 동일 사업자가 가스전에서 액화 플랜트까지 통합하여 개발할 때 경제성이 높아집니다. 가스공사가 추진해 온 해외 자원개발 사업을 보면, 우즈베키스탄 CNG 충전사업, 이라크 석유사업 등을 제외하고는 국내에 LNG로 도입할 가능성이 있다고 판단한 것이 대부분입니다. 물론, 짧은 기간 동안 가스공사의 역량에 비해 과다한 투자가 이루어지지 않았는지 스스로 그간 추진해 온 해외사업의 타당성에 대해 철저한 검토와 자기 반성이 필요하다는 생각입니다.

사회자

석유공사와 가스공사 간 해외자원이 중복된 부분이 있다는 것에는 동의하시는지요?

이준범

석유공사의 입장에서는 설립목적상 석유 및 가스 자원개발, 비축, 유통구조 개선 사업 등이 명시되어 있으므로 고유 사업으로 분류하고 있습니다. 그리고 지하에 매장되어 있는 천연가스는 원유와 물성이 동일한 탄화수소(hydrocarbon)이기 때문에 가스 탐사 및 개발 역시 기술적으로도 문제가 없다고 생각합니다.

정우진

가스공사가 천연가스의 국내 도입이 가능한 해외 자원개발 사업만 추진하는 것은 비

효율적이라고 판단됩니다. 자원개발 사업을 추진할수록 천연가스의 국내 도입 역량이 증대되는 것은 사실이지만, 이를 1:1로 대응하여 도입할 수 있는 광구만 개발한다는 것은 세계적으로도 유례를 찾기 힘든 논리입니다.

또한, 자원개발과 이에 연계된 LNG설비 산업 등 상류부문(upstream)은 선진국형 산업으로서 막대한 부가가치가 있는 시장이지만 아직 우리나라 기업역량으로는 접근이 어려운 산업들입니다. 가스공사가 국제시장에서 대규모 가스 도입 사업자로서 구매력을 활용하여 국제 기업과 함께 투자하면서 상류부문의 역량을 쌓고 우리 기업들이 이 시장에 진출할 수 있는 발판을 마련하는 것도 공기업의 역할이라고 봅니다. 문제의 본질은 가스공사가 자원개발 사업을 하는 것이 적정인가보다는 가스공사가 자원개발 사업역량이나 전문성을 얼마나 갖추고 사업을 추진하는가에 있다고 봅니다. 아무리 자원개발 사업이 국익에 도움이 된다 해도 역량이나 재무능력에 비해 과잉투자를 하게 되면 오히려 국익에 해가 될 수 있습니다.

유승훈

가스공사는 국내 가스 도입을 위한 자원개발뿐만 아니라 국내 도입이 꼭 전제되지 않는 자원개발 사업도 수행할 필요가 있다고 생각합니다. 현재 선진국에서는 1개의 에너지 기업이 자원을 개발, 공급하고 발전까지 겸하면서 다른 자원으로까지 사업 대상을 확대하는 수직통합 및 수평통합을 통해 덩치를

키우는 것이 세계적인 추세입니다.

물론 자원개발에 있어서 기술적으로 석유와 가스는 큰 차이가 없지만, 현재 별도로 존재하는 두 회사를 완전하게 통합하지 않고서 기능 간의 통합은 큰 의미가 없어 보입니다. 한국전력, 5개 발전 자회사가 동일한 사업에 동시에 입찰에 참여하여 소모적인 경쟁을 한 사례가 있었지만, 석유공사와 가스공사가 각자 석유와 가스의 영역에서 경쟁을 통해 효율성을 추구하는 것은 필요합니다. 단, 동일 사업에 동시에 참여하여 불필요한 경쟁을 하는 것을 막기 위해서는 기관 간 협의창구는 필요합니다. 한전과 5개 발전 자회사의 경우 협의체를 만들어 모든 해외사업은 해당 위원회의 검증을 거쳐 승인을 얻어야만 진행할 수 있도록 하고 있습니다. 이러한 제도적 장치만 있다면 각자 노력하여 성과를 내는 것은 나쁘지 않다고 생각합니다.

유종수

그동안 석유공사와 가스공사 간에는 해외 자원개발 분야에서 유사한 사업에 대해 경쟁이나 협업도 아닌 별개의 주체로 각자의 사업을 영위해 왔습니다. 다만 가스공사의 경우 정책적인 방향은 맞지만 가스공사가 갖고 있는 기술력, 자금력 등 역량에 비해 짧은 기간에 많은 사업을 추진하고 있다는 것을 문제점으로 꼽을 수 있겠습니다.

사회자

한국가스기술공사의 경우 가스공사와 사업, 기능적으로 어떤 차이가 있는지 설명

부탁드립니다. 민간에서도 해당 기능을 수행하고 있기 때문에 혹시 민간과 경합되는 기능은 없는지 궁금합니다.

유종수

1990년대 중반에 가스공사로부터 분리되어 현재 가스공사의 출자회사로 존재하고 있습니다. 대부분 가스시설의 유지보수, 안전관리 등의 역할을 수행하고 있으며, 일부 엔지니어링 업무도 맡고 있습니다.

민간과의 경합이 부분적으로 가능할 수 있겠지만, 기본적으로 가스시설은 기술적인 특수성, 철저한 보안 유지가 매우 중요하기 때문에 가스시설에 출입하는 인원을 제한적으로 운영하기 위해 해당 부문의 영역은 가스기술공사가 대부분 독점적으로 담당하고 있습니다.

3. 공공기관 기능점검의 문제점 및 향후 개선과제

사회자

현재의 기능점검과 관련하여 기관의 애로 사항과 정부에 바라는 점이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

이준범

기능점검과 관련하여 석유개발 사업은 속성상 시간이 많이 소요되는 장기 사업이기 때문에 이러한 점을 감안하여 주셨으면 합니다. 또한 기능점검 이외에도 공공기관 경

영평가 등 외부적인 평가 및 제도와 연계하여 기관의 사업과 평가, 기능점검에 대해 일관성이 유지되었으면 좋겠습니다. 마지막으로 점검이나 평가의 목표, 목적이 명확해지면 기관 입장에서도 수용성이 높아질 것으로 생각합니다.

유종수

자원개발과 관련한 전문인력을 양성하는데에는 오랜 시간이 필요합니다. 기능점검을 통해 인위적으로 자원개발 인력을 축소하는 등 기능조정이 이루어질 경우, 전문인력의 공백이 발생할 우려가 있기 때문에 신중한 접근이 필요합니다.

가스 자원 중에서도 LNG 사업의 특성에 대한 이해가 필요합니다. 가스전 발견에서부터 액화 플랜트 완공까지 5~10년이라는 시간과 100억달러 이상의 투자자금이 소요되고, 최종투자 결정 전 20년 이상 장기계약을 통해 LNG 마케팅이 선행되어야 하므로 단순한 자원의 도입, 판매와 동일시하여 접근할 경우 상호 간의 이해가 부족한 상태에서 비효율적인 기능점검과 조정이 될 가능성이 있습니다. 가스공사 역시 민간에서 LNG를 직수입하는 사업자, 발전 자회사들과의 협업 가능성을 열어두고 있습니다. LNG 도입이나 해외 자원개발 사업을 추진하는 데 있어서 공기업 간 또는 공기업과 민간기업이 함께 참여할 경우 시너지 효과가 날 수 있습니다. 가스공사에서 부족할 수 있는 기술력, 재무역력 등이 훨씬 보완될 수 있을 것입니다.

정우진

전반적으로 우리나라의 자원개발 산업역량은 국제적으로도 낮은 수준이며 민간의 자원개발 사업은 단순한 지분투자에 그치기 때문에 현 시점에서는 공기업이 선도적으로 나설 필요가 있습니다. 해외 자원개발은 자원 안보, 자원의 국내 수급문제에 그치는 것이 아니라 하나의 산업적 관점으로 바라보아야 합니다. 선진국이 주도하고 있는 거대한 산업에 참여하여 국가 전체의 수준을 끌어올릴 필요가 있습니다. 우리나라가 제조업에서는 강점을 갖고 있지만 중국 등 후발 국가들이 추격해오는 상황에서 다른 성장 산업분야로 확장시키려면 네트워크 산업으로서 고부가가치를 창출하는 자원개발 산업에 투자를 늘릴 필요가 있습니다. 또한, 자원개발 산업 역량이 커지는 것이 곧 우리나라의 자원안보도 강해지는 것입니다. 기능점검과 관련해서 정책의 관점에서만 판단하게 되면 사업의 본질을 해칠 우려가 있기 때문에 전문가들의 참여가 필요합니다. 당분간 국제 에너지 시장에서 저유가 추세가 지속될 전망이기 때문에 석유공사, 가스공사의 재정건전성은 더욱 악화될 가능성이 높습니다. 이로 인해 자칫 기능점검이 현재의 기업 상황에 매몰되어 장기적인 산업 잠재력을 놓칠 수 있습니다. 긴 안목으로 자원개발 공기업의 기능들을 점검하는 것이 필요하다고 생각합니다.

유승훈

해외 자원개발은 대표적인 'High Risk,


High Return' 사업으로 수익성에 큰 영향을 받는 민간기업이 나서서 할 수 있는 사업은 아닙니다. 장기적으로 10년 이상의 기간을 두고 사업을 추진해야 하기 때문에 공기업이 나서야 하는 것이 바람직합니다. 해외 메이저 회사들도 보면 초창기에는 공기업 형태로 덩치를 키운 이후 민영화의 과정을 거쳤는데 우리나라 석유공사, 가스공사는 아직 규모가 작은 편입니다.

따라서, 두 기관이 해외 자원개발 사업에서 일정 수준의 역할을 담당하기 위해서는 현재의 사업 및 기능을 유지하는 것이 바람직합니다. 다만 에너지 자원의 가격이 낮은 지금이 자원개발의 적기이므로 비판적 여론 및 국정감사 등으로 인해 신규 사업의 추진이 어려운 상황이 매우 안타깝습니다. 국정감사는 절차대로 진행하되 매력적인 자원개발에 대해서는 적극적으로 사업을 추진하도록 해야 할 것입니다.

사회자

자원개발과 관련하여 일각에서는 단시간에 투자하여 방만하게 운영한다는 시선으로 보고 있으나, 선진국과 비교하면 우리나라의 자원개발 수준이 낮기 때문에 시간을 두고 투자가 필요한 분야라는 말씀이 인상깊었습니다. 저유가 시대에 쉽게 구할 수 있는 자원이므로 해외 자원개발을 통해 공급할 필요가 없다는 의견도 있지만, 단순히 수급의 문제가 아니라 하나의 산업으로 이해해야 할 것 같습니다. 정책적인 판단도 물론 중요하지만 전문성을 토대로 자원개발

산업의 특성을 먼저 이해해야 한다는 의견도 있었습니다.

오늘 좌담회를 통해 해외 자원개발 분야의 공공기관의 기능점검에 대해 여러 전문가분들의 다양한 의견을 들어보았습니다. 공공기관 기능점검을 추진하는 데 필요한 고려사항과 기관의 입장에서 실질적인 목소리를 듣고 배울 수 있는 좋은 기회가 되었다고 생각합니다. 감사합니다. 



II

전문가의 눈

■ 금융공공기관 유사규제 관리의 필요성

이혁우 배재대학교 행정학과

■ 공공기관에서의 임금 이슈 및 개선방안 모색

최대식 선진노무법인

■ 공공기관 경영평가 분석: 자율과 책임의 균형

박정수 이화여자대학교 행정학과



* **전문가의 눈**은 각 분야 전문가들이 공공기관정책의 발전방향에 대해서 새로운 시각으로 접근하는 칼럼입니다. 각 원고는 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식견해를 나타내는 것은 아닙니다. (편집자 주)



금융공공기관 유사규제 관리의 필요성

규제관리의 측면에서 보면, 공공기관의 규제에 대해서도 합리성을 따져 문제가 있는 것은 개선해야 할 필요가 존재한다.



이혁우 교수
배재대학교 행정학과

유사규제는 공공기관의 정관, 규정, 약관 등이 국민이나 회원 등에 의무를 부담시키거나 권리를 제약하는 것을 말한다. 이를 유사규제로 분류하는 이유는 「행정규제기본법」에 따라 국가나 지방자치단체가 주체가 아닌 공공기관에 의한 규제는 정부의 규제 관리의 범위에 속하지 않기 때문이다. 그러나 규제관리의 측면에서 보면, 공공기관의 규제에 대해서도 합리성을 따져 문제가 있는 것은 개선해야 할 필요가 존재한다. 공공기관의 경우, 그 성격상 정부의 사무를 위탁받아 수행하거나 법적으로 독립적인 지위를 인정받아 사실상 정부와 같은 권한을 집행하거나 공공재나 공공서비스를 제공하는 등 공공적인 성격이 매우 강하기 때문이다.

이런 공공기관의 유사규제는 매우 다양한 유형으로 존재한다. 권리를 제약하는 것으로는 기준설정, 사전제출서류 요구, 자격조건, 평가인증 및 허가와 같이 사업수행 여부

를 결정하는 과정에서 적용되는 것이 있고, 가격설정, 권리제한, 이용제한, 관리감독과 같은 사업의 내용을 제한하는 것도 있다. 의무를 부과하는 것으로는 교육, 금지, 신고, 행위의무, 보고, 자료제출과 같은 행위적 의무, 보험, 책임, 부가요금, 부담금 및 수수료와 같은 금전적 의무도 있다. 공공기관과 계약을 맺거나 공공기관의 서비스를 이용하는 민간 주체들은 이들 조건에 대한 동의 혹은 준수 의무를 지게 되는 것이다.

그런데 공공기관과 상호 작용하는 민간 주체는 이런 조건이나 기준을 준수할 부담을 질 수밖에 없는데, 그런 부담은 통상적으로 민간에서 경제주체들 간 계약에 의해 이루어지는 기준이나 부담에 비해 과도하거나 불합리한 경우가 발생할 수 있다는 것이다. 실제 금융부문 공공기관의 경우, 금융지원 대상자를 선정하면서 해당 사업과 관련성이 낮은 기준을 넣거나 민간회사가 비용을 대

는 것을 요건으로 지원하는 것, 신청절차에서 불필요하게 많은 서류를 요구하거나 수익이 없는데도 수수료를 부과하는 경우도 있다. 규제개혁위원회에 의하면, 2010년 말 금융 관련 등록규제는 843건, 유사규제는 534건으로 나타나 유사규제 관리가 얼마나 필요한지 실감할 수 있었다.

대표적인 금융 관련 공공기관인 중소기업진흥공단은 중소기업에 정책자금을 집행하는 기관으로 지원자격의 결정, 지원을 위한 절차적 기준, 정책자금의 집행에 대한 사후점검과 관련된 유사규제를 보유하고 있다. 물론 이들 규제 기준은 정책적 판단에 따라 정해지는 것으로 그 타당성에 대한 논의는 개별 정책자금의 성격에 따라 달라질 수 있다.


그러나 이 기관이 용자사업을 수행하면서 기준으로 삼는 업력, 일반 기업, 소자산 기업, 회전 한도와 같은 정책자금 대상의 한정 범위, 정책자금 용자의 한도, 용자 대상의 확인방법, 용자범위 같은 것은 그 합리성에 대한 주기적인 검토가 필요한 것이기도 하다. 중소기업의 특징과 금융수요의 변화, 시장상황의 변화에 따라 탄력적으로 변화하지 않으면 용자 대상 선정에 불합리성을 초래할 수도 있기 때문이다.

그런데 공공기관의 경우, 이런 불합리한 규제를 개선할 유인이나 필요성을 상대적으로 덜 느낄 가능성이 높다는 것이다. 그것은 공공기관의 제도적 독점성 때문이다. 공공기관의 독점은 법으로 보장되는 경우가 많고, 사업 역시 정부의 위탁사업을 수행하는

등 그 존재가 제도적으로 보장된다. 공공기관의 임직원 역시 민간기업보다는 높은 안정성을 보장받는다. 이런 환경에서는 자연스럽게 현실과 괴리되는 유사규제를 확인하고 개선하는 데 순발력이 떨어지게 된다. 불합리한 공공기관 유사규제가 한참 동안이나 고쳐지지 않은 채 적용되는 예가 흔히 발생하는 이유는 이 때문이다.

이런 의미에서 최근 기획재정부를 중심으로 공공기관의 유사규제에 대해서도 체계적 관리시스템을 도입해야 한다는 논의가 진행되는 것은 중요한 의미가 있다. 우리나라는 정부규제에 대해서는 규제등록제, 규제일몰제, 규제심사제 등 다양한 관리기법과 체계를 두고 규제합리성을 확보하기 위해 갖은 노력을 기울이고 있다. 200여 개가 훌쩍 넘는 공공기관의 수를 고려한다면 유사규제는 적어도 정부규제만큼은 될 것이다. 그만큼 개선수요도 일상적으로 있을 것이고 이를 체계적으로 관리할 필요도 있다. 그리고 일차적으로는 법률상의 근거가 없거나 법령의 위임범위를 벗어난 유사규제, 공공기관의 자의적 판단 기준, 피규제자에 과도한 부담을 주거나 과도한 자격 기준이 있는 유사규제가 그 일차적인 개선 대상이 되어야 할 것이다.

물론 규제관리의 실익 및 규제관리에 따른 공공기관의 행정비용 등을 고려할 때 모든 공공기관의 유사규제를 관리해야 하는 것은 아니기에 유사규제 관리의 대상과 방법 등과 같은 구체적인 설계는 향후 추가적인 연구와 공공기관과의 의견수렴을 통해

만들어 내야 할 것이다. 그동안은 일단 경영 평가를 받는 핵심사업 관련 유사규제부터 관리해 볼 필요도 있겠다. 앞으로 이에 대한 공공기관의 적극적인 관심을 기대해 본다. 



공공기관에서의 임금 이슈 및 개선방안 모색



최대식 대표
선진노무법인

통상임금 이슈와 관련하여 사법부의 판단과 공공기관에 적용되는 정부지침의 차이로 말미암아 공공기관 내부 혼란이 확산되고 있으므로 이에 대한 정책당국의 적극적인 해결노력이 필요한 시기이다.

공공기관 성과연봉제(2010.6.30)는 개인의 능력·업적을 평가하여 다음 연도 임금을 연단위로 결정하고 차등지급하는 제도인데, 이 제도의 전환 시 통상임금 및 평균임금의 변화가 없어야 하며, 전환 이후 제수당의 신설을 금지하고 있다. 또한 예산편성 지침에서 임금체계 개편 시 평균임금·경평성과급의 기준이 되는 월 기본급·기준월봉

등이 변화되지 않도록, 경평성과급은 평균임금 산정 시 제외하도록 하고 있다.

2012년 ‘공공기관 성과연봉제 실태조사’ 결과에 따르면, 법정 기준임금의 경우 노동관계법 혹은 정부 지침을 위반한 기관이 전체 공공기관 중 통상임금 관련 37%, 평균임금 관련 39% 등으로 나타났다.

그런데 2014년 중간평가를 통하여 퇴직금

〈표〉 통상임금과 평균임금 관련 권고 및 법률 위반

구분	대상 기관 수	통상임금				평균임금					
		법률 위반		권고 위반		법률 위반		권고 위반		법률 위반	
		인해(A유형)		인상(B유형)		인해(C유형)		인상(D유형)		혼재(E유형)	
		기관 수	기관 비율	기관 수	기관 비율	기관 수	기관 비율	기관 수	기관 비율	기관 수	기관 비율
공기업 I	10	2	20%	2	20%	0	0%	5	50%	2	20%
공기업 II	17	1	6%	2	12%	0	0%	2	12%	2	12%
기금관리형	13	3	23%	0	0%	0	0%	2	15%	0	0%
위탁집행형	19	8	42%	4	21%	2	11%	6	32%	4	21%
강소형기관	51	9	18%	10	20%	1	2%	16	31%	1	2%
합계	110	23	21%	18	16%	3	3%	31	28%	9	8%

산정 시 경평성과급 제외 여부를 확인하였을 때에는 38개 중점기관 전부 경평성과급을 평균임금에서 제외하였으며, 나머지 기관들도 올 연말까지는 대부분 정부 지침을 준수할 것으로 보여 경평성과급과 관련된 이슈는 해소될 것으로 보인다.

최근 최경환 부총리는 공공기관 정상화 워크숍(2014.10.30)에서 “공공기관이 효율성 있는 조직이 되려면 임금체계를 개편하고 인사·조직운영의 효율성 제고 대책을 마련해야 한다”라고 하였으며, 노사정위 공공부문 발전위원회도 임금체계 개편을 의제로 채택하는 등 공공기관의 임금체계 개편이 가시화되고 있다. 2015년 공공기관에서의 임금 이슈는 성과형 임금체계 개편이 될 것이다.

성과형 임금체계로의 개편을 위해서는 우선, 공공기관 종사자들의 의견을 충분히 수렴하여 반영할 필요가 있다. 예를 들어 성과연봉제 적용 대상 확대 시 성과연봉 비중과 차등폭 등에서 공공기관 종사자의 수용성을 반영하여 유연하게 설계할 필요가 있으며, 유형별·산업별 임금 수준 등을 고려하여 공공기관 간 임금 격차를 완화하기 위한 제도적 장치를 마련할 필요가 있다. 또한 임금제도 재설계 시 임금 수준 이외에 복리후생

수준도 함께 고려되어야 한다. 나아가 조직 구조와 업무 특성을 반영한 기관 맞춤형 성과평가 시스템의 구축을 유도하여 내부평가의 공정성 및 객관성을 확보하기 위한 방안도 모색되어야 한다.

한편, 통상임금은 시간외 근로수당·야간 근로수당·휴일근로수당·연차휴가근로수당 등을 산정할 때 기초가 되는 법정 기준임금인데, 2013년 12월 대법원(전원 합의제) 판결로 주요한 노동이슈가 되었다. 사법부가 “통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적¹⁾·일률적²⁾·고정적³⁾으로 지급되는 임금”으로 판시한 이후 공공기관에서도 통상임금 이슈가 공론화되었다. 2014년 11월 현재 약 30여 개 공공기관에서 4,000억원 수준의 통상임금 소송이 진행 중이며, 이와 관련하여 국회에서는 「근로기준법 개정안」 발의⁴⁾를 통해 입법논의가 한창이다.

공공기관 통상임금 주요 이슈는 정기상여금, 자체성과급(내부평가급)의 통상임금 포함 여부 및 급여성 혹은 비급여성 복리후생비로 정기적·일률적으로 지급되는 제수당(예: 교통보조비, 급식비, 가족수당 등)의 통

1) 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것을 의미하며, 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있음(예: 정기상여금 등)


2) 모든 근로자에게 지급되는 것뿐만 아니라 일정한 조건이나 기준에 달한 근로자에게 지급되는 것도 포함(예: 가족수당 등)

3) 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날에 퇴직한다 하더라도 근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받도록 사전에 이미 확정되어 있는 것을 말함(예: 내부평가급의 최저보장액 등)

4) 심상정 의원은 정기상여금을 통상임금 정의와 판단 대상에 명시하도록 제안하였으며, 홍영표 의원은 통상임금을 ‘그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대해 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품’으로 정의하여 통상임금의 범위를 보다 확대하고자 제안함. 권성동 의원은 대통령령으로 정하는 임금은 통상임금에서 제외할 수 있도록 하자고 제안함

상임금 포함 여부이다. 통상임금 이슈와 관련하여 사법부의 판단과 공공기관에 적용되는 정부지침의 차이로 말미암아 공공기관 내부 혼란이 확산되고 있으므로 이에 대한 정책당국의 적극적인 해결노력이 필요한 시기이다.

정책당국은 통상임금 이슈와 관련한 해결 방안을 마련함에 있어 우선 대법원(전원합의체)의 판결에 비추어 공공기관 통상임금 현황을 세밀하게 분석할 필요가 있으며, 이를 토대로 통상임금 관련 추가 소요재원 파악 및 마련 방안을 모색하여야 한다. 둘째, 예산편성지침·성과연봉제 가이드라인을 「근로기준법」 및 대법원 판례에 맞게 개정하여 향후 법적 이슈가 발생하지 않도록 조치하여야 하며, 통상임금임이 명확한 제수당의 경우 기본연봉으로 통합을 인정하되 성과급의 기준이 되는 기준 월봉 등이 상승하지 않도록 성과연봉제 관련 지침을 개정할 필요가 있다. 셋째, 시간외 근로·야간근로·휴일근로 등이 불가피한 기관은 근로시간 재설계 및 휴가제도의 활용을 통해 공공기관 종사자의 삶의 질 향상과 일자리 창출에 기여할 수 있는 제도 운용이 필요하다. 근로시간 재설계를 통해 장시간 근로 관행을 해소하고, 시간외 근로를 점진적으로 축소하여 이에 따른 시간외 근로수당 등의 지급액을 점진적으로 줄여나가야 한다. 또한 시간외 근로·야간근로·휴일근로에 대하여 수당을 지급하는 대신 보상휴가제도를 적극 활용하는 방안도 고려해 볼 만하다. 마지막으로 경영평가 등을 통해 법정 기준임

금의 적정 운영 여부를 지속적으로 확인할 필요가 있다. 

공공기관 경영평가 분석 : 자율과 책임의 균형

공공기관의 글로벌 경쟁력을 강조하고 있는 현 시점에서 맞춤형 성과관리제도로의 변신이 필요하다.



박정수 교수
이화여자대학교 행정학과

공공기관은 지금보다 자율성이 강조되어야 한다. 특히 시장형 공기업의 경우 이명박 정부의 경영자율권 확대시범사업 차원을 넘어 인사, 조직, 예산의 측면에서 사전적인 통제를 최소화하는 노력이 획기적으로 경주되어야 한다. 관리책임은 지는 소유권자로서 정부가 공기업의 의사결정을 대신할 경우 책임문제가 뒤따를 수밖에 없다. 요금문제만 해도 그렇다. 전기, 가스, 철도, 도로 등에서 원가보상물에 크게 못 미치는 요금을 강제하는 것 역시 불가안정이라는 가치와 함께, 그만큼이나 중요한 또 다른 가치, 즉 공기업의 효율적 운용을 통한 국가자원 배분의 최적화라는 가치를 저해하는 행위라는 점을 우리는 쉽게 잊는다. 예산, 사업, 수익구조 등을 사전에 규제하게 되면 현재 「공공기관운영에관한법률」의 취지와 관계없이 경영평가 시스템은 공공기관의 자율성을 형식적으로 보장하고 정부의 정책을 충실히

대행하는 것을 담보하는 검증수단으로 전략하게 된다.

공공기관 개혁을 시스템화하여 지속적으로 추진하여야 하며 정치적 주기를 잘 활용할 필요가 있다. 국민경제 자원배분의 효율성 제고 측면에서 공공기관 혁신을 통한 국가경쟁력 강화 과제는 지속적인 개혁의 동력 확보가 필수적이다. 경영에 책임지거나 감독할 만한 명확한 주인이 존재하지 않고, 시장에서의 경쟁압력도 받지 않는 상황에서 공공기관이 자동적으로 효율적으로 운영되기를 기대하기는 어렵다. 다양한 공공기관 경영의 자율과 책임의 균형을 위해서는 공공기관 경영평가제도의 적절한 활용을 통한 공공기관의 주체적 개혁 노력이 필요한바 지금 이 시대가 필요로 하는 점진적인 진화의 과정으로 이해될 수 있다. 공공기관 경영평가 시스템의 순응성을 제고하기 위해서는 순응비용을 줄이는 것이 중요하다. 이를 위

해서 가장 중요한 필요조건은 경영성과 실적이지 아닌 규모나 평가군 분류에 의해 평가 점수, 등급이나 성과급이 영향을 받아서는 안 된다는 점이다. 평가의 타당성을 높이려는 지표개선도 중요하지만 평가 순응의 걸림돌이 되는 위생요인(hygiene factors)을 찾아내 고쳐나가는 노력이 필요하다.


경영평가제도는 계량적으로 측정되는 경영실적과 조직역량, 개선노력 등 비계량적 요인을 종합적으로 고려하여 평가하는 방식을 유지해 오고 있다. 기관장과 성과계약을 통해 소유주로서 정부와 공공기관과의 관계를 분명히 하는 기능이 대표적이다. 공공기관의 경영진으로 하여금 경영성과를 제고하도록 하는 동기를 부여하고 조직 구성원들에게 목표달성에 대한 책임의식 및 생산성 제고 동기를 강화한다. 공공기관의 도덕적 해이로 인한 대리인 문제를 극복하고 평가 결과가 경영에 환류되어 경영개선을 유도하는 관리순환의 한 과정을 구성한다.

문제는 공기업과 준정부기관의 미션 및 설립 목표가 다르고 해당 공공기관이 속한 산업의 특성에 따라 경쟁 및 규제 등 경영의 환경적 요소가 매우 다양해 획일적인 성과 측정 시스템 적용에 어려움이 따르고 이로 인해 상대평가가 원천적으로 불가능하다는 점이다. 기관실적과 해당기관의 역량이나 노력 간의 인과관계가 뒷받침되는 정도가 취약하게 되면 평가제도 자체의 신뢰성에 의문이 제기된다. 따라서 평가단의 구성을 분야별 전문가로 하고 투명성을 보장하는 기초적인 노력도 중요하지만 평가지표 체계

를 지속적으로 개선해서 양자(평가점수와 역량/노력) 간 인과관계의 강도를 높이려는 노력이 매우 중요하다. 평가의 공정성, 정확성, 투명성이야말로 평가제도의 순응성을 확보하는 근본이며 자율경영, 책임경영(기관 주체적)을 제한하는 정부주도 경영평가 제도의 존립근거가 된다.

역동적 한국(dynamic Korea)에서 30년 이상을 하나의 제도가 생존을 했고 아직도 그 기능이 중대하다고 여겨지는 부분에 주목할 필요가 있다. 공공기관의 기능과 역할이 개발 연대에도 중대했지만 민간부문이 크게 성장한 2015년 현재에도 매우 강조되고 있다는 점에서 공공기관 경영평가 시스템에 대한 기대가 그 어느 때보다 높다고 하겠다. 문제는 앞으로의 향배를 결정하는 과제가 쉽지 않다는 점이다. 그럼에도 불구하고 공공기관의 글로벌 경쟁력을 강조하고 있는 현 시점에서 맞춤형 성과관리제도로의 변신이 필요하다. 산업의 특성을 무시하며 기관의 크기를 무시하고 평가군 내 상대평가를 통해 순위를 매기는 현재의 운영시스템은 개선이 필요하다. 평가순응 비용이 높다는 지적에도 귀를 기울여야 한다. 가장 좋은 평가는 평가를 위한 인위적인 노력을 최소화할 수 있는 평가다. 현재와 같이 경영평가를 위해 컨설팅 회사가 동원되고 이를 위한 기관의 형식적 노력이 커지는 모습은 바람직하지 않다. 기왕에 설립한 정부출연 연구기관을 활용하는 지혜가 필요하다. 한국 조세재정연구원에 설치되어 있는 공공기관 연구센터를 통해 계량지표는 상시평가로 전

환할 수 있을 것으로 보인다. 비계량지표는 한 해 동안 기관의 노력도를 평가하기보다는 주요 사업을 대상으로 하는 컨설팅 형식으로 탈바꿈해 공공기관을 지원하는 역할을 담당하도록 할 필요가 있다.

공공기관운영위원회의 역할에 대해서도 보다 근본적인 논의가 활성화되어야 할 것이다. 거버넌스 차원에서 기획재정부 공공정책국과 함께 실질적인 역할을 할 수 있도록 독립성을 강화하는 방안이 강구되어야 한다. 「공공기관 운영에관한법률규정」과 실제 운영을 일치시킴으로써 기관들의 순응(compliance) 수준을 높이고 경영평가가 제 역할을 수행할 수 있도록 하는 개선 노력이 지속되어야 할 것이다. 



III

기관장 인터뷰

- 국가 보건복지 인재양성의 허브로서
글로벌 선도기관(Global Top)이 되겠습니다
류호영 한국보건복지인력개발원 원장
- 2015년 7월, '사회보장정보원'으로 거듭나겠습니다
원희목 한국보건복지정보개발원 원장



* 공공기관은 여러 분야에서 다양한 역할을 수행함으로써 국민 생활에 지대한 영향을 미치고 있음에도 일반 국민들은 이러한 공공기관에 대해서 잘 모르고 있습니다. 따라서 **기관장 인터뷰**는 신설기관, 잘 알려지지 않은 기관 소개와 더불어 기관장의 기관 운영에 관한 비전과 철학을 들어보는 기회를 제공하여 공공기관의 기능과 역할에 대한 국민들의 이해를 돕고자 합니다.
(편집자 주)

“
 국가 보건복지
 인재양성의 허브로서
 글로벌 선도기관
 (Global Top)이 되겠습니다
 ”



| 류호영 한국보건복지인력개발원 원장 |

· 류호영 원장 ·

* 정리: 박미선 KIPF 공공기관연구센터 연구원

- 학 력
 - 서울대학교 정치학 학사(1980)
 - 미국 듀크대학교 정책학 석사(1989)
 - 성균관대학교 행정학 박사(2010)
- 경 력
 - 現 한국보건복지인력개발원 원장(2013)
 - 보건복지부 사회서비스정책관, 건강증진정책국장(2010)
 - 하버드대학교 보건의료·건강증진정책 연구원(2009)
 - 기획예산처 행정·재정개혁 팀장 등(2005)
 - 경제기획원 사무관: 예산정책과, 예산관리과 등(1996)

금번 「기관장 인터뷰」에서는 한국보건복지인력개발원 류호영 원장님과의 인터뷰를 담았습니다. 보건복지에 대한 개념이 사회서비스로 확대되고 있는 이 시점에, 보건복지 정책의 핵심인 '인력양성'과 '정보시스템 통합 운영관리'는 어떻게 변화하고 있는지를 살펴보고자 준비한 인터뷰입니다. 그 중 첫 번째는 한국보건복지인력개발원으로, 변화하는 환경에 적합한 창의적인 인재를 양성하여 보건복지 분야에서 '글로벌 TOP' 기관으로 거듭나고자 내부 변화 혁신을 추구하고 있는 개발원의 모습을 담았습니다. 인터뷰를 통해 한국 보건복지정책의 틀 속에서 한국보건복지인력개발원의 기능과 역할을 이해하는 데 도움이 되기를 바랍니다.

한국보건복지인력개발원은 보건복지 관련 공무원과 종사자에 대한 교육 훈련을 담당하는 기관입니다. 원장님께서서는 2013년 10월

한국보건복지인력개발원 원장으로 취임하셨는데요. 어떤 포부를 가지고 오셨는지 궁금합니다.

CEO가 되는 꿈은 누구나 한 번씩 꾀보는 것이라고 생각합니다. 저 또한 마찬가지로, 작년 10월 21일에 한국보건복지인력개발원 원장으로 취임하면서 ‘개발원과 함께 성공한 CEO가 되고 싶다’라는 포부를 밝혔습니다.

“

한국보건복지인력개발원의 CI는
사람인(人)을 형상화한 것으로,
기본 모티브인 조약돌은 인재양성의 반석을
의미하여 한국보건복지인력개발원의
역할을 잘 보여준다

”

보건복지 관련 공무원과 종사자들을 교육하는 개발원의 업무 특성상, 변화하는 환경 속에서 국가의 보건복지정책을 제대로 구현할 수 있는 창의적이며 융·복합적인 인재를 양성해야만 합니다. 그러기 위해서는 개발원 또한 변화하고 성장해야 한다고 생각합니다. 작년 취임사에서 우리 직원들에게 ‘직원들 스스로 할 수 있다는 자신감을 갖고, 함께 일해서 보건복지 분야 최고의 교육기관이 되자’라고 당부한 것도 같은 맥락이었습니다.

고용분야는 다양한 직종과 직업에 대한 표준들이 존재하며 그에 대한 교육도 분야별로 구성되어 있습니다. 그러나 보건복지분야는 아직 고용 관련 교육처럼 체계적이지 않습니다. 따라서 보건복지의 가치와 철학을 확산하고 표준적인 교육과정을 개발하려

고 노력하고 있습니다. 이를 통해 보건복지 인재양성과 관련한 조사연구, 정책개발, 교육프로그램 보급 및 개발 등 보건복지분야에서 교육 플랫폼으로서의 기능과 역할을 더욱 강화하고자 합니다.

세계 최고의 대학하면 하버드나 MIT가 떠오르고, 요리하면 프랑스의 르 꼬르동 블루가, 디자인은 뉴욕의 파슨스 스쿨이 떠오르듯이 보건복지분야에서는 한국보건복지인력개발원이 ‘국가 보건복지 인재양성의 허브(Hub)로서 글로벌 선도기관(Global Top)’이 되도록 하겠습니다.

앞에서 교육 플랫폼으로서, 허브로서, 글로벌 Top으로서의 보건복지 교육기관으로 성장하겠다고 말씀하셨는데, 그런 비전을 달성하기 위해서 구체적으로 어떠한 노력들을 하고 계신지요.

메가트렌드 관점에서 기업의 생존 조건을 살펴 본 톰 피터스의 ‘초우량 기업의 조건’



이라는 책이 있습니다. 그 책에서는 초우량 기업의 미래 생존 조건과 관련하여 두 가지를 언급하고 있습니다. 그 중 첫 번째는 비전이 있어야 한다는 것입니다.

저 또한 원장이 되고 나서 'Global Top 기관'이 되겠다는 비전을 실현하기 위해 핵심 가치를 재정립하고 그 내용을 구체화하였습니다. 제가 내세운 핵심가치는 '창의·열정·소통'으로, 창의(Create the Future)는 '자율적인 혁신으로 행복한 미래를 창조한다'이며, 열정(Challenge the Best)은 '할 수 있다는 자신감으로 최고의 가능성에 도전한다'로 취임사에서 직원들에게 당부했던 말과 일맥상통합니다. 마지막으로 소통(Share the dream)은 '열린 마음으로 서로의 꿈을 응원한다'입니다.

이것은 비전과 함께 우리 조직원들이 놓치면 안 되는, 이정표와 같은 존재이기 때문에 전 직원과 공유하고 그 가치를 내재화시키는데 역점을 두고 있습니다. 따라서 '창의·열정·소통'이 의미하는 바를 표현한 위의 문구를 만들기 위해서 직원들을 대상으로 공모를 시행하기도 했습니다.

두 번째 생존 조건은 개방성과 다양성을 기반한 피드백을 통해 진화의 법칙이 작동되어야 한다는 것입니다. 이를 위해 먼저 국정과제 형태의 핵심과제 중심으로 조직을 개편하였습니다. 가장 큰 변화는 보건산업교육본부와 사회복지교육본부를 원장 직제로 편입한 것인데, 이는 핵심과제에 대해서 원장이 직접 관리하겠다는 의미입니다.

보건산업교육본부는 과거에 센터 형태의

작은 조직이었으나, 보건산업 분야의 전 주기 인력양성체계를 갖추기 위해서 본부로 확대·개편하였고, 사회복지교육본부 또한 본부로 개편되면서 지역별 교육센터의 역할과 기능이 강화되었습니다.

“

창의·열정·소통이라는 핵심가치를 강조하면서 조직을 개편하고, 사업범위를 확장하는 등 여러 가지 내부 혁신을 시도하고 있습니다

”

조직개편이라는 외형적 측면의 변화뿐만 아니라 사업에 대한 변화는 더욱 큼니다. 그 동안 보건산업 분야에서는 해외 환자 유치, 의료시스템 해외 진출을 위한 의료통역사, 의료코디네이터, 병원 해외 진출 전문가, 병원 국제마케팅 전문가 등의 양성을 위한 교육만 실시하였으나 금년부터는 제약, 의료기기, 화장품 분야의 교육도 시작하였습니다.

최근 서울대병원이 아랍에미리트 병원의 위탁경영을 수주하였고, 서울 성모병원이 중동에 건강검진센터를 설립하는 협약을 맺었습니다. 이처럼 해외로 진출하는 병원의 의료직·행정직 인력양성을 위한 교육훈련 사업 또한 개발원이 수행하고 있으며, 더 나아가 최근 트렌드를 반영한 국제의료서비스 디자인, 국제병원 관리역량 향상 등 신규 교육과정들을 개발하고 있습니다.

이러한 변화에 잘 적응하고 세계 최고의 선도기관으로 발전하기 위해서는 개발원 내부

의 변화와 혁신이 필요합니다. 과거의 경험과 지식에 의존한 조직관리, 인사·운영으로는 한계가 있기 때문입니다. 따라서 조직을 개편하고, 사업범위 확장에 따른 새로운 교육과정을 개발·신설하는 등의 노력을 기울이고 있으며, 폭넓은 인력 충원 또한 고려하고 있습니다.

예산 관련 업무를 하시다가 지난 2005년부터 보건복지 관련 업무를 담당하셨습니다. 예산은 재정 건전성을 고려하여 사업의 정당성·타당성 등을 종합적으로 고려해야 하는 업무로 알고 있습니다. 그러나 보건복지는 사업의 효과성 측정이 어려우면서도 많은 비용이 소요되는 분야여서 업무 간 성격이 달라 보입니다. 실제로는 어떠한지요.

예산이라는 것은 국가의 정책을 실현하는 아주 강력하고도 중요한 수단입니다. 이는 국가의 중요 정책이나 투자 우선순위를 계수적으로 나타낸 것으로 국가예산이라는 것은 국가의 정책을 재정적으로 뒷받침해 주는 것이라고 할 수 있습니다.

그러나 국가 재정은 한정적이기 때문에 보통 국회나 기획재정부 내에서의 예산편성 과정을 각 부처가 하고자 하는 사업들을 잘라내는 업무라고 인식하는 경향이 있습니다. 물론 그렇게 보일 수도 있지만, 거시적인 관점에서 보면 국가의 국정기조에 맞춰 투자의 우선순위를 조정하는 과정이라고 할 수 있습니다.

이처럼 예산을 투자 우선순위를 조정한다



는 재정적 관점에서 보면 복지는 소모적인 지출이므로 비효율적이라고 볼 수도 있습니다. 특히 과거의 복지정책이 취약계층의 소득보장을 위한 선별적 복지 중심이었기 때문에 그러한 시각이 더욱 강했던 걸로 알고 있습니다. 그러나 현재의 복지정책은 소득보장 방식에서 소득보장과 사회서비스의 균형 방식으로 변화하고 있으며, 그러한 정책의 변화에 따라 국가의 역할도 바뀌고 있습니다.

특히, 이번 정부가 추진하고 있는 생애주기별 맞춤형 복지는 보육, 노인 장기요양, 장애인 활동 지원 등에 대한 사회서비스의 역할을 굉장히 강조하고 있습니다. 아동에 대한 복지는 국가 인적자원 개발이라는 투자 관점에서 볼 수 있는 것이고, 노인 일자리 사업 또한 고용적인 측면에서 보면 투자적인 요소를 가지고 있습니다.

현재와 같은 저성장 속에서의 복지는 복지정책뿐만 아니라 경제정책과 노동시장정책도 함께 고려해야 합니다. ‘일자리가 최고의 복지’라고 하여 고용과 복지의 연계를 강조하는 정책기조의 변화는 이를 잘 보여준다고 생각합니다. 이처럼 국가의 큰 틀에서 보면 결국, 복지정책과 예산정책은 함께 가는 것입니다. 따라서 예산 업무를 담당했던 경험

을 살려 ‘지속가능한 복지’의 실행이라는 현실적인 측면에 초점을 맞추어 보건복지 관련 인재를 양성하고자 합니다.

교육기관이다 보니 고객만족도 관점에서 보면 ‘교수진’이 매우 중요할 것 같습니다. 지방으로 이전한 교육기관의 경우 교수진을 확보하는 것이 어렵다고 하는 기관도 있는데요, 개발원의 경우는 어떠한가요.

교수진은 교육의 질을 결정하기 때문에 좋은 교수진 확보는 개발원에 매우 중요합니다. 개발원의 교수는 보통 대학에서의 교수와 개념이 달라서 운영방식 또한 다릅니다. 개발원은 올해 기준으로 480개에 달하는 교육과정을 소화하기 위해 상근으로 계시는 7명의 교수 외에 산업·대학·연구원·관료 등 약 3,800명 정도의 전문가들로 구성된 강사 풀을 운영하고 있습니다.

숫자도 중요하지만 더 중요한 것은 우수한 강사를 확보하는 것입니다. 따라서 강사진의 질을 확보하기 위해 매 교육과정이 끝날 때마다 강사진에 대한 만족도 평가를 하고 있으며, 연말에는 우수강사 선정도 하는 등 다방면으로 노력하고 있습니다.

“

오송보건의료행정타운, 정부세종청사와 여러 국책연구소가 인근에 밀집해 있다는 지리적 이점을 살려 더욱 다양한 분야의 강사진을 확보하고자 합니다

”

지방 이전과 관련해서는, 이전 초기에 기존 강사 분들이 빠져나가 전체 강사 풀의 약 30% 정도가 감소되었다고 전해 듣기도 했습니다만, 최근에는 상황이 많이 달라졌습니다. 아무래도 처음에는 심리적인 거리감이 있어서 일부 강사진이 오송까지 오는 것을 꺼려하셨던 것 같습니다. 그런데 서울에서 오송까지 KTX로 45분 거리여서 실질적으로 그렇게 많이 먼 곳이 아닌 데다가 세종시가 이전함으로써 심리적 거리감 또한 많이 해소된 것으로 보입니다.

또한 개발원이 위치하고 있는 오송보건의료행정타운에는 식품의약품안전처나 보건산업진흥원 등 관련 기관이 밀집되어 있고, 가까운 거리에 있는 세종시에 기재부, 산자부, 복지부 및 연구기관이 있다 보니 같이 일을 볼 수 있다는 점이 크게 작용하는 것으로 보입니다. 앞으로는 이러한 지리적 여건을 이용하여 강사진 풀을 확보하는 데에 있어서도 시너지 효과를 보고자 합니다.

특히, 내년에는 2억 6,000만원 정도의 창조교육예산이 편성될 예정이어서 앞으로는 거시경제정책과 노동시장정책 등 경제 관련 분야의 전문가들도 확보할 예정입니다. 이미 앞에서도 말씀드린 바와 같이 복지는 더 이상 복지정책만의 문제는 아닙니다. 따라서 기존의 복지분야 전문가로는 한계가 있으므로 경제와 노동에 관한 시각을 키워줄 전문가가 필요한데, 근접한 지역에 관련 연구기관이 많이 있다는 점에서 좋은 강사진을 확보하는 데 매우 유리한 상황이라고 생각합니다.



요즘은 다양한 IT기기 사용으로 다른 분야는 온라인교육이 많이 활성화된 상태입니다. 개발원의 경우, 교육은 어떻게 진행하고 있는지 궁금합니다.

이전까지의 교육은 집합교육이 원칙이었으나 앞으로는 스마트 교육을 더욱 확대할 예정으로, 개발원 10대 핵심추진과제 중 하나로 '정보화기반 확충 및 디지털 KOHI 구축'을 명시화해 놓았습니다.

따라서 작년에 디지털 교육 플랫폼을 구축하여 사이버상에서 교육을 제공하였고, 올해는 모바일 서비스도 제공하기 시작했습니다. 개발원이 제공하는 동영상 교육은 한국보건복지인력개발원 사이버교육 홈페이지인 'http://cyber.kohi.or.kr'에서 이용하실 수 있습니다.

또한 교육 플랫폼을 단계적으로 무상 개방하고 있으며, 디지털 강의실을 마련하여 좋은 강의는 바로 녹화해서 사이버 교육으로 이동할 수 있도록 준비하고 있습니다. 이러한 일련의 노력들로 인해 2013년 온라인 교육의 비중은 58%였으며, 올해는 63% 정도로 예상됩니다. 올해 안으로 기본적인 디지털 관련 인프라 구축은 완료될 것으로 보이기 때문에 온라인 교육의 비중은 더욱 늘어날 전망입니다.

이제 남은 문제는 기존에 진행하던 집합교육에 맞춰진 교육프로그램들을 온-오프라인 혼합과정 혹은 온라인 과정으로 개편하는 것입니다. 이 부분이 참 어려운 문제로, 현재로서는 현장 체험이 필요한 기술 교육은 오프

라인으로 남기고 개념교육은 온라인 교육으로 전환하는 것으로 방향을 잡고 있습니다.

누가, 어떻게 교육을 할지에 대해서는 살펴 보았습니다. 그러면 이제 누구에게 무엇을 가르칠 것인가가 중요할 것 같은데요. 교육의 대상은 어떻게 정의하고 있는지요.

법에서 정하고 있는 교육 대상은 보건복지 분야 공무원과 민간 종사자입니다. 공무원은 보건복지부와 식품의약품안전처, 산하기관인 질병관리본부, 국립보건연구원 등의 중앙 공무원뿐만 아니라 지방공무원도 포함합니다. 교육 대상의 숫자로는 시도·시군구 소속 공무원 약 2만 7,000명, 보건소 및 공공의료기관 소속 약 2만 5,000명을 포함하는 지방공무원이 압도적으로 많습니다. 그 외 사회복지시설, 민간 의료기관 종사자들의 교육도 담당하고 있습니다.

시·도별로 공무원교육원이 별도로 설립되어 있으므로 보건복지에 대한 지방공무원 교육은 그 곳에서 이루어져야 함에도 불구하고 교육과정 자체가 거의 없어 보건복지 분야에 대한 직무교육을 거의 시키고 있지 않기 때문에 지금까지는 개발원이 많은 역할을 해왔습니다. 금년만 하더라도 사회복지 분야로 신규 배치되는 공무원들, 행정직에서 사회복지로 전환 배치되는 공무원들에 대한 교육, 시도·시군구·읍면동장에 대한 교육을 실시하였습니다.

그러나 이렇게 많은 교육을 진행하기에는 한계가 있어서 올해 '시·도 공무원교육원협




의회'를 신설하여 보건복지 분야의 교육역량을 키우기 위한 협력방안을 논의 중입니다. 각각의 시·도별로 교육과정을 개발하는 것은 의미가 없기 때문에 협의회에서 공통적인 교육과정을 개발하고 있습니다. 이 과정에서 개발원은 그동안 보건복지 분야 관련 종사자 교육 담당기관으로서 쌓아왔던 경험과 전문성을 바탕으로 다양한 정보와 노하우를 제공하는 등의 중심적 역할을 하고 있습니다.

국내 교육 대상자들뿐만 아니라 ODA 사업을 시행하여 개도국 공무원에 대한 교육도 실시하고 있습니다. 대외적으로 많이 알려져 있지 않지만, 개발원이 작년에 외국인 공무원 교육을 가장 많이 수행한 기관입니다. 중동·아프리카 등 제3세계 국가 보건의료인들과의 협력 사업을 통해 초청연수를 실시하고 있으며, 현지에 직접 가서 연수를 실시하기도 합니다. 또한 장기 해외봉사자 양성 교육도 시행하고 있으며, 내년도에는 글로벌 교육과정을 더욱 확대할 예정입니다.

마지막으로 대한민국 공공기관 기관장의 한 분으로서 하시고 싶은 말씀이 있으시면 부탁드립니다.

내년도 보건복지 예산이 사상 처음으로 정부 예산의 30%가 넘는 115조원을 차지할 것이라고 합니다. 지금까지 보건복지 분야 사업과 예산이 단기간에 매우 빨리 증가했으며, 앞으로도 국민의 안전과 삶의 질 제고를 위해 지속적으로 확대될 것으로 예상됩니다. 그러나 이전까지는 복지사각지대 해소를 위한 양적 확대에 초점을 맞추었다면, 앞으로는 보건복지의 질적 향상에 초점을 맞추고자 합니다.

또한, '지속가능한 복지'가 되기 위해서는 산업적 관점으로 접근할 수밖에 없다고 생각합니다. 따라서 개발원도 보건복지 분야의 인력양성기관으로서 사명감을 갖고 폭넓은 시각으로 복지를 바라보고, 관련 정책을 이끌어갈 수 있는 창의적이며 융·복합적인 인재를 양성하는 데 최선의 노력을 다하겠습니다.

이러한 노력들이 인정을 받아 올해 보건복지부 산하 공공기관들의 경영평가 성적이 상당히 저조했던 와중에도 저희 개발원은 상대적으로 높은 점수인 B등급을 받았습니다. 개인적으로는 이에 만족하지 않고 내년에는 더 좋은 성적을 받을 수 있도록 유연하고 개방적인 조직 발전에 계속해서 힘쓰도록 하겠습니다. 



국가 보건복지 인재양성의 허브로서 글로벌 선도기관(Global Top)이 되겠습니다



한국보건복지인력개발원
(Korea Human Resource Development Institute for Health & Welfare)

주무 기관	보건복지부	기관 유형	위탁집행형 준정부기관	기관장 (임기)	류호영 ('13.10.21 ~ '16.10.20)
소재지 (대표 전화 / 홈페이지)	충청북도 청원군 오송읍 오송생명2로 187 (043-710-9000 / www.kohi.or.kr)			지방 이전 지역 (이전 시기)	해당사항 없음
설립 근거	한국보건복지인력개발원법			설립 연도	2007년 4월
설립 목적	<ul style="list-style-type: none"> • 보건복지에 관한 교육·훈련 등의 업무를 수행함으로써 보건복지업무 관련 공무원과 종사자의 전문성을 높이고 보건복지 분야의 발전과 국민 삶의 질 향상에 기여 				
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2007년 04월 한국보건복지인력개발원법 시행 및 개원 • 2008년 01월 사회복무요원 직무교육사업 시작 • 2009년 02월 글로벌헬스케어전문인력양성사업 시작 • 2010년 11월 기관이전 충북오송(보건의료행정타운) • 2013년 01월 준정부기관 지정 				
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 보건복지 관련 업무 종사자 및 공무원에 대한 교육훈련 • 보건복지 분야 훈련 프로그램 연구개발·보급 및 관리 • 보건복지 분야 전문가 및 교육훈련 강사의 양성 • 보건복지 분야 인력개발에 관한 연구 • 국내외 보건복지 관련 정보·자료수집 및 간행물 발간 • 보건복지 분야 인력개발을 위한 국제협력사업 • 위 사업과 관련한 위·수탁 및 부대사업 등 				

“
2015년 7월,
‘사회보장정보원’으로
거듭나겠습니다
”



| 원희목 한국보건복지정보개발원 원장 |

* 정리: 박미선 KIPF 공공기관연구센터 연구원

· 원희목 원장 ·

- 학 력
 - 서울대학교 약학 학사(1977)
 - 강원대학교 약학 석사(2000)
 - 강원대학교 약학 박사(2003)
- 경 력
 - 現 한국보건복지정보개발원 원장(2013)
 - 現 이화여대 임상보건대학원 헬스커뮤니케이션 연구원장(2012)
 - 대한민국 제18대 국회의원(2008)
 - 서울대학교 약학대학(초빙교수 · 겸임교수)(2006)
 - 대한약사회 제33대 · 34대 회장(2004)

금번 「기관장 인터뷰」에서는 보건복지 분야 ‘정보시스템 통합 운영관리’를 담당하고 있는 한국보건복지정보개발원 원희목 원장님과과의 인터뷰를 담았습니다. 인터뷰를 통해 ‘국민 맞춤형 복지’를 강조하고 있는 최근의 보건복지 정책에 발맞추어 정보화를 통한 수요자 중심의 맞춤형 보건복지 서비스 환경을 새롭게 만들어가고 있는 한국보건복지정보개발원의 변화하는 모습과 그 속에 담겨 있는 원희목 원장님의 비전과 경영철학을 엿볼 수 있었습니다.

한국보건복지정보개발원은 지난 2009년에 설립되었지만, 어떤 업무를 하고 있는지에 대해서는 잘 알려지지 않은 것으로 보입니다.

먼저 한국보건복지정보개발원에 대한 소개 부탁드립니다.

한국보건복지정보개발원은 사회보장에 관

“

한국보건복지정보개발원은 사회보장에 관한 정보를 연계·통합하여 각 부처나 지자체, 사회 서비스 제공기관, 일반 국민에게 제공하는 역할을 합니다

”

한 정보 허브(Hub) 기관으로서 각종 보건복지 정보를 연계·통합한 시스템을 운영함으로써 수요자 중심의 맞춤형 복지정보를 제공하고 있습니다.

우리의 경우, 「국민기초생활보장법」이 시행되기 시작한 2000년을 기점으로 그 이후부터 기초생활급여, 보육확대, 기초연금 등 굵직한 복지 서비스가 확대·실시되었지만 관련 기반이 부족한 상황에서 복지 예산만 양적으로 급격히 확대되다 보니 이중수급, 부정수급 등의 문제가 발생했었습니다. 따라서 이를 시정하고, 사회보장 관련 정보를 통합적으로 관리하여 복지 전달체계의 투명성과 효율성을 제고하기 위해 지난 2009년 한국보건복지정보개발원이 설립되었습니다.

현재 개발원은 보건복지부를 비롯한 21개 부처, 360개의 복지사업 정보를 연계한 사회보장정보시스템을 비롯하여 보육통합정보시스템, 지역보건의료정보시스템 등 총 7개 시스템을 운영하고 있습니다. 이를 통해 정부부처, 지자체, 보건기관, 각종 복지시설, 어린이집 등에 실시간 관련 정보를 제공할 뿐만 아니라 '복지로' 포털을 통해 일반

국민에게 국가가 시행하고 있는 복지 서비스 관련 정보를 제공하고 있습니다.

이 외에도 보건복지부로부터 전자바우처 업무를 위탁받아 노인돌봄종합서비스, 장애인 활동지원 등 8개 사회서비스의 신청·이용·비용지급·정산에 관한 업무처리를 지원하고 있습니다. 앞으로는 하나의 카드로 모든 바우처를 이용할 수 있도록 하기 위해 보건복지부와 국가바우처 통합카드(One Card-Multi Service)를 도입할 예정입니다.

방금 개발원 업무를 설명해 주시면서 21개 부처, 360개의 복지사업 정보를 연계한 시스템을 운영한다고 하셨습니다. 이러한 시스템은 어떻게 활용되는 것인지요.

복지정책이 기반하고 있는 사회보장기본법은 국민이 기본적인 삶을 영위하게 하는 것을 목적으로 하고 있기 때문에 사회보장의 영역은 의료·보건·교육·주거 등을 총망라합니다. 따라서 거의 모든 부처가 해당 부처 소관의 복지정책을 가지고 있으며, 그러한 복지정책을 시행할 때에 대상자의 중복문제나 자격 심사를 하기 위해 개발원이 운영하고 있는 사회보장정보시스템을 이용하고 있습니다.

좀 더 구체적으로 말씀드리면, 사회보장정보시스템 중 하나인 '행복e음'은 각종 사회복지 급여·서비스 지원 대상자의 자격 및 이력에 관한 정보를 통합관리하여 지자체의 복지업무를 지원하는 시스템으로서, 지자체 사회복지 공무원은 이 시스템 안에서 기초



생활수급자에 대한 자격 여부를 검토하고 급여를 제공합니다.

이와 같은 공공부조 형태의 복지 제공뿐만 아니라 각 부처에서 제공하고 있는 다양한 사회서비스의 경우에도 ‘범정부’ 사회보장 정보시스템을 이용합니다. 예를 들어 국토교통부에서 LH임대주택 사업을 실시한다고 할 경우, 대상자를 선정함에 있어서도 개발원 정보시스템을 통해 자격 여부를 검토합니다. 이 시스템 안에는 국세청·대법원·금융기관·각 부처들로부터 받은 소득·재산 및 인적사항 변동에 관한 원천정보가 개인별·가구별로 통합관리되어 있기 때문입니다.

이러한 복지 자격·수급 이력 통합 DB를 통해 서비스 공급자에게는 편리성을, 수요자에게는 맞춤형 복지를 제공하고 있습니다. 이 점을 인정받아 개발원의 사회보장정보시스템은 ‘2014년 UN공공행정상 대상’을 수상하기도 했습니다.

2014년에는 국정과제인 기초연금을 7월에

시행하기 위해 필요한 시스템을 적기에 구축하였으며, 2015년에는 기초생활보장제도가 맞춤형 급여로 개편되는 것에 맞추어 관련 시스템을 구축·운영하여 급여 지급에 차질이 없도록 최선을 다해 노력하고 있습니다.

원장님은 2013년 12월 한국보건복지정보개발원 원장으로서 취임하셨습니다. 어떤 포부를 가지고 개발원에 오셨는지요.

“

안정적으로 발전할 수 있는 기반을 만들어
호주의 센터링크(Centrelink)보다
더 중요한 역할을 수행하는 기관으로
발전시키겠습니다

”

제가 18대 국회에서 보건복지위원으로 활동하면서 사회복지정보의 통합관리에 관한 내용을 담고 있는 사회복지사업법 개정안을 대표발의했었습니다. 그 당시 한참 이종수급 혹은 부정수급의 문제가 대두되고 있었는데, 이는 복지수급 정보가 분산되어 있어서 발생하는 문제라고 생각했기 때문입니다. 그리고 그 법안을 통해 한국보건복지정보개발원이 설립되어서 그간 관심과 기대를 가지고 있었는데, 이렇게 제가 원장으로 오게 되어 남다른 인연이라 여겨집니다.

사회보장에 관한 정보 인프라는 사회보장의 출발점이자 중요한 자산이기 때문에 개발원은 복지 관련 정책을 시행하기 위한 모든

정보를 선제적으로 준비해 놓아야 하는 곳이라고 생각합니다. 그것은 정보의 양뿐만 아니라 정보의 질, 정보 보안 등의 모든 측면을 포괄해야 합니다.

따라서 현재 운영 중인 사회보장정보시스템을 우리나라 사회보장 체계에 더욱 적합한 차세대 시스템으로 개편할 예정입니다. 이를 통해 우리가 벤치마킹한 호주의 센터링크(Centrelink, 호주 중앙정부가 국민들에게 제공하는 거의 모든 종류의 서비스를 통합적으로 제공하는 기관)보다 더 효율적인 기관으로 발전시킬 것이며, 따라서 향후 몇 년 안에 센터링크(Centrelink)보다 더 중요한 역할을 수행할 것으로 기대하고 있습니다.

개발원을 호주의 센터링크보다 더 중요한 역할을 수행하는 기관으로 만들겠다고 말씀하셨는데, 이를 위해 취임하신 후 어떠한 노력들을 기울였는지요. 그간의 성과와 앞으로의 계획이 궁금합니다.

방금 말씀드린 바와 같이 차세대 사회보장정보시스템을 준비하는 것뿐만 아니라 복지사각지대에 계신 분들에 대한 정보 pool을 만드는 작업에 중점을 두고 있습니다. 이 부분은 제가 취임한 직후부터 강조한 것으로, 자격이 되는데 복지 혜택을 받지 못하는 소외계층을 발굴하는 것 또한 개발원의 역할이라고 생각했기 때문입니다.

따라서 자격심사는 자격심사대로 정확하게 하면서도, 처음부터 자격심사의 대상자 안에도 들어오지 못한 소외계층을 계속해서 발굴

하여 정보시스템 pool 안으로 들어오게 하는 투 트랙(two-track) 전략을 통해 공정한 복지 실현과 국가재정 효율화라는 시대적 소명을 담당해 나가고자 합니다.

“

관련 법안 통과로 인해 '사회보장정보원'으로 기관명이 변경될 예정이며, 현지 조사권을 부여 받아 복지사각지대 발굴에도 더욱 힘을 쏟을 수 있게 되었습니다

”

지난 12월 9일 '사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률안'이 국회 본회의를 통과함에 따라 제가 하고자 하는 투 트랙(two-track) 전략이 더욱 박차를 가할 수 있게 되었습니다. 법안 통과로 인해 개발원이 현지조사권을 부여받았으며, 단전·단수 가구에 대한 정보를 한국전력 등의 관련 기관으로부터 의무적으로 받을 수 있게 되었습니다. 이는 복지사각지대 신규 발굴에 아주 중요한 자료로 이러한 정보연계는 점점 더 확대될 예정입니다.

이를 통해 그간 우리 원의 역할이 복지재정의 효율적 관리를 위한 자격판정에 집중되어 있었다면, 앞으로는 '자격판정 → 권리구제 → 복지사각지대 발굴'의 역할을 수행하여 비수급 빈곤계층을 발굴하고 지원하는 일이 가능해졌습니다.

또한 해당 법안 통과로 2015년 7월, 기관명이 '한국보건복지정보개발원'에서 '사회

보장정보원'으로 변경됩니다. 처음에 기관명을 들으면 '연구원' 같은 느낌도 들고 해서 개발원이 하고 있는 일을 정확하게 포착하지 못했다는 생각이 들었는데, 이번에 법 개정을 통해서 제대로 된 이름으로 바뀌게 되었습니다.

그러나 복지사각지대 발굴과 지원에는 여전히 한계가 있습니다. 자격기준 미달로 수급을 받지 못하는 빈곤계층이 상당수 존재하기 때문입니다. 따라서 아직은 초기 단계여서 어렵겠지만, 일정한 트렌드를 읽어낼 정도로 관련 정보가 축적되면 그 정보를 바탕으로 한 연구를 통해 복지정책과 관련한 정책 연구·제언 기능까지 겸한 기관으로 성장하고자 합니다.

개발원은 공무원뿐만 아니라 일반 국민에게도 복지 서비스 관련 정보를 제공하신다고 하셨는데요, 어떤 정보들을 제공하고 있는지요.

개발원은 국가가 시행하는 복지 관련 모든 정보를 일반 국민이 한 곳에서 볼 수 있도록 '복지로(www.bokjiro.go.kr)'라는 우리나라 대표 복지 포털을 제공하고 있습니다. 복지로는 '알면 힘이 되고, 희망이 되는 복지 정보를 쉽게 제공'하는 것을 모토로, 국민이 필요할 때 언제 어디서든지 쉽고 편리하게 최신의 복지정보와 서비스 정보를 이용할 수 있도록 관리하고 있습니다.

현재 복지로에서는 '생생한' 복지 소식뿐만 아니라, 우리 동네에 있는 복지시설을 쉽게 찾아볼 수 있습니다. 또한 '복지서비스 찾



기-간편검색'을 통해서 본인의 개인적·가족적 특성에 맞는 맞춤형 복지서비스를 간단하게 찾을 수 있습니다.

예를 들어, A라는 청년이 취업이 힘들어서 경제적 도움이 필요할 경우에 복지로 간편검색을 통해 '청년 → 취업이 힘드신가요? → 경제적인 도움이 필요하신가요?'를 순차적으로 체크하면 근로장려금·자활장려금·지역공동체일자리사업 등 총 6가지의 복지서비스가 검색됩니다. 근로장려금을 클릭하면 근로장려금의 정의, 지원대상, 선정기준, 지원내용, 신청방법, 지원절차에 대한 자세한 설명과 함께 관련된 연락처와 사이트, 근거 법령까지도 함께 제공하여 줍니다.

뿐만 아니라 기초연금, 보육료, 양육수당, 유아학비, 장애인활동지원, 아동인지능력향상, 산모신생아도우미, 아이돌봄 서비스, 초·중·고 교육비 지원 4종 등의 복지 서비스는 온라인 신청이 가능합니다. 앞으로는 온라인으로 신청할 수 있는 복지 서비스의 영역을 더욱 확대할 예정입니다.

그런데 이처럼 유용한 복지포털이 일반 국민들에게 잘 알려져 있지 않아 앞으로는 홍보에 신경을 쓰고자 합니다. 또한, 복지서비스가 진짜 필요한 사람들임에도 불구하고

고 온라인 접근이 용이하지 않은 사람들을 위해서 가능한 알기 쉽게 구성하였으며, 본인 뿐만 아니라 다른 사람이 대신해서 신청할 수 있도록 복지 서비스 신청 대상의 폭도 넓혀 놓았습니다.

‘생활밀착형 복지데이터’를 전면 개방함으로써 지난 12월 11일에 정부 3.0 우수기관으로 선정되어 최우수상을 시상하였습니다. 생활밀착형 복지데이터란 무엇이며, 데이터를 개방함으로써 국민들에게 돌아가는 혜택은 무엇인가요.

이번에 개방한 생활밀착형 복지데이터는 사회복지시설의 위치, 행사, 구인 등 시설 관련 정보와 후원품 정보, 민간·공공의 서비스 및 프로그램, 바우처 정보 등으로 구성되어 있으며, 약 450만 여건의 정보를 누구나 쉽게 활용할 수 있도록 전국 사회복지시설에서 사용하는 통합업무관리시스템인 사회복지시설정보시스템을 통해 개방하였습니다.

이 정보는 ‘다음’ 지도와 연계하여 위치정보를 제공하는 것으로 본인 또는 이웃이 사회복지사 서비스 유형, 지역, 유·무료, 생애주기 등을 구분하여 대상자에게 적합한 맞춤형 복지서비스를 검색할 수 있습니다. 이뿐만 아니라 지난 12월 5일에는 경상북도와 MOU를 체결하고, 지역복지 증진을 위한 복지서비스 정보 연계도 추진하고 있습니다.

이처럼 정부 3.0에 부응하는 고품질의 공공데이터 개방으로 복지정보가 필요한 분들

은 복지서비스정보를 맞춤형으로 활용할 수 있고, 민간기업은 응용프로그램 개발이나 마케팅에 활용할 수 있어 일자리 창출에도 기여할 전망입니다.

필요한 정보는 개방을 하여야 하지만, 개인 정보를 많이 보유하고 있는 개발원의 경우에는 정보 보안이 매우 중요해 보입니다. 어떻게 관리하고 계신지요.

개발원이 가지고 있는 정보는 국민건강보험공단이나 국민연금공단 등 사회보험을 담당하는 기관이 보유한 정보보다 훨씬 더 자세하고 포괄적인 정보입니다. 또한 복지 수급 자격의 문제를 다루는 정보이자 기본 생활과 직결되는 예민한 정보이기 때문에 개인 정보 보안의 문제는 우리원로서는 한시도 방심할 수 없는 매우 중요한 영역입니다.

따라서 사이버안전센터를 설치하고 24시간 모니터링을 통해 외부로부터의 침입을 방지하고 있으며, 정보보호를 위한 관리체계를 정비하여 2012년에는 공공기관 최초로 개인정보관리체계(PIMS) 인증을 획득하는 등 정보보호에 만전을 기하고 있습니다. 또한, 차세대 시스템 안에는 처음부터 개인정보 솔루션을 탑재할 예정입니다.

시스템도 중요하지만 정보를 직접적으로 다루는 직원들의 의식 또한 중요하기 때문에 정기적으로 정보 보호 교육도 실시하고 있습니다. 또한 직원들이 업무 수행 중 개인정보를 오남용하고 있는지, 내부 유출이 있는지 등을 살펴보기 위해 업무 수행과정에서 활용

한 정보를 24시간 모니터링하고 있습니다.

‘확인, 확인, 또 확인, 만의 하나 오류도 용납하지 않는다’는 표어처럼 직원들에게 천 번을 잘하다가도 한 번 잘못하면 안 되는 곳이 바로 우리 개발원이라는 인식을 심어주고, 경각심을 고취시키기 위해 노력하고 있습니다. 이러한 노력들로 인해 아직까지 정보 유출 관련 사고가 없었으며, 앞으로도 없게 할 것입니다.

2014년도 경영평가에서 상당히 낮은 점수를 받으셨습니다. 이에 대해 어떻게 생각하시고 계시는지 궁금하며, 내년은 어떻게 예상하시는지요.

경영평가와 관련해서는 ‘D(미흡)’를 받을 만하니까 받았다고 생각합니다. 단기간에 사업의 불륨은 커지는데 그와 속도를 같이 하여 내실을 기할 여력이 없는 상황이었고, 그렇다 보니 평가 준비 또한 미흡했던 것 같습니다. 그런데다가 많은 비중을 차지하는 비정규직 인건비가 사업비로 잡혀 노동생산성이 매우 떨어지는 구조적인 문제까지 겹치다 보니 경영평가 점수가 낮을 수밖에 없었습니다. 그러나 올해는 전 임직원이 열심히 노력한 만큼의 성과를 기대하고 있습니다. 국가가 시행하는 객관적인 평가이기에 좋은 평가를 받는 것도 중요하다고 생각합니다.

이를 위해 여러 가지 노력들을 기울였는데, 우선적으로 조직 간 칸막이를 제거하고 조직 역량을 향상시키고자 취임 직후에 조



직개편을 단행하였습니다. 누락된 급여 대상자들을 발굴해서 복지사각지대를 최소화하고 따뜻한 복지를 실현하기 위하여 희망복지지원본부를 신설하였고, 사회보장정보시스템 및 사회서비스 바우처 운영조직을 기능 중심의 조직으로 통·폐합하였습니다. 또한, ‘내부 시스템’ 점검반을 만들어서 내부적으로 문제시되는 것을 모두 다 공개하고, 시정 작업을 수행하고 있습니다.

더불어 조직을 안정화시키기 위해서는 고용 안정화도 중요하다고 생각되어 기간제 직원을 공정한 절차와 내부 규정에 따라 무기계약직이나 정규직으로 전환하고 있습니다. 개발원의 경우, 콜센터 상담직이나 기간이 정해져 있는 수탁사업에 필요한 기술직을 기간제로 채용하다 보니 비정규직 비율이 상당히 높았습니다. 이러한 인원을 당장 모두 정규직화하기가 쉽지는 않으나, 앞으로는 비정규직의 신규채용을 줄이고 내부에



서 시험을 통해 무기계약직이나 정규직으로 전환할 예정입니다.

올해도 콜센터 상담직 직원 중 30명이 시험을 통해 기간제에서 무기계약직으로 전환되었으며, 2016년에는 거의 모두가 무기계약직화될 것으로 보고 있습니다. 이처럼 지난 1년 동안 다양한 노력들을 기울인 만큼 개발원이 앞으로는 더욱 안정적으로 발전할 것이라고 예상되며, 그에 따라 경영평가 점수도 향상되리라 생각합니다.

마지막으로 대한민국 공공기관 기관장의 한 분으로서 국가정책과 관련된 제언이나 의견 있으시면 말씀 부탁드립니다.

개인적으로는 개발원의 의무 중 하나가 복지정책에 관한 사실을 그대로 공개하는 것이라고 생각합니다. 스웨덴의 경우, 1998년 연금개혁을 통해 노인들에게 100% 제공하던 연금제도를 47%까지 줄였으나 불만이 없었습니다. 국민들에게 있는 그대로의 복지 관련 정보를 제공한 후, 국민 스스로가 직접 판단하고 동의하였기 때문입니다.

이처럼 우리도 사회보장은 필수비용이지만 현재 GDP의 10% 가량인 복지 예산을 경제 구조상 더이상 증가시킬 여력이 없다는 충분한 사실을 알리고, 그럼에도 불구하고 배정된 복지 예산하에서 최대한 잘 쓰려고 노력하고 있음을 보여주어 국민들 스스로 복지의 수준을 결정하게 하는 것이 복지 정책의 올바른 방향이라고 생각합니다.



한국보건복지정보개발원
(Korea Health and Welfare Information Service)

주무 기관	보건 복지부	기관 유형	위탁집행형 준정부기관	기관장 (임기)	원희목 ('13.12.26 ~ '16.12.25)
소재지 (대표 전화 /홈페이지)	서울특별시 중구 퇴계로 173 남산스퀘어빌딩 (02-6360-6114 / www.khws.or.kr)			지방 이전 지역 (이전 시기)	해당사항 없음
설립 근거	사회복지사업법 제6조의3		설립 연도	2009년 12월	
설립 목적	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지업무의 전지화를 위한 정보시스템 구축·운영, 사회복지서비스이용권 사업 및 보건의료 정보화를 촉진하기 위한 사업을 수행함으로써 보건복지업무의 원활한 추진을 지원 				
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2009년 12월 한국보건복지정보개발원 설립 • 2010년 04월 사회복지통합관리망(행복e음) 인수·운영 • 2011년 01월 위탁집행형 준정부기관 지정 • 2011년 05월 한국사회서비스관리원과 기관 통합 • 2013년 04월 사회보장정보시스템(범정부) 인수·운영 				
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 보건복지 분야 정보시스템 통합 운영·관리 • 사회·보육서비스사업의 통합 관리 • 보건복지 분야 정보화 지원 • 보건복지 정책개발 지원 • 고객지원 및 품질관리 				

* 2015년 7월, 「사회보장급여의 이용제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 시행에 따라 '사회보장정보원'으로 변경 예정



IV

현장의 소리

■ 소상공인과 전통시장의 든든한 성공파트너

황미애 소상공인시장진흥공단 서울강원지역본부장

■ 아파트 공화국의 민낯과 그 미래

김명현 한국주택금융공사 주택금융연구소장

■ 21세기 금맥, 공공데이터

강동석 한국정보화진흥원 공공데이터활용지원센터장



* **현장의 소리**는 각 공공기관에서 근무하고 있는 임직원들이 현장에서 직접 보고 느낀 실상과 문제점, 발전방향을 제시하는 칼럼입니다. 각 원고는 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식견해를 나타내는 것은 아닙니다. <편집자 주>

소상공인과 전통시장의 든든한 성공파트너



황미애
소상공인시장진흥공단 서울강원지역본부장
(twokids@semas.or.kr)

소상공인시장진흥공단은 「소기업 및 소상공인을 위한 특별조치법(제10조의 4)」에 의해 소상공인 육성, 전통시장·상점가 지원 및 상권 활성화를 목적으로 설립된 준정부기관으로 2014년 1월 1일 기존의 소상공인진흥원과 시장경영진흥원을 통합하여 공식 출범하였다.

소상공인에 대한 정책자금 융자, 협업사업 지원, 창업정보 제공, 교육, 조사연구, 컨설팅 등의 부분이 더욱 보강됨으로써 전통시장과 소상공인이 자생력을 갖출 수 있는 다양한 사업적 아이디어를 제공하게 됨은 물론, 유사사업 간 협업을 통해 보다 효율적이고 탄력적인 정책운영이 가능하게 되었다.

예비창업자와 소상공인에 맞춤형 교육지원

우리 공단에서는 2014년도 창업학교 3만 2천명과 경영학교 17만 2천여명의 소상공인 교육지원 규모를 통해 창업이론, 업종별 기능·실습 연마, 인턴체험 등 맞춤형 창업교

육으로 '준비된 창업과 성공적 창업'을 지원하며, 업종별 경영교육을 통해 소상공인의 경영능력 향상 및 매출증대를 돕고 있다. 실질적으로 소상공인교육을 수료한 소상공인이 일반 소상공인에 비해 6.7% 높은 매출을 보이는 것으로 확인되었다.

소상공인 협동조합 활성화

소상공인이 우리 경제의 미래성장 동력으로 발전하기 위해서는 스스로 자발적 협업체(협동조합)를 구성해 경쟁력을 키우는 사업모델이 사회 전반에 정착되어야 하며 그런 의미에서 소상공인협동조합 지원 사업은 반드시 필요한 사업으로, 지난해 시범사업을 시작하여 올해 본격적인 지원 중에 있다.

2013년부터 2017년까지 5년간 총 2,000개 이상의 협동조합을 지원할 계획으로, 지난해 452개 조합지원을 거쳐 올해는 총 400개 협동조합을 지원하고 공동브랜드 개발, 공동장비 구매 등 6개 분야에 협동조합당 1

억원 한도 내에서 지원 중이다.

전통시장 ICT·디자인 융합

젊고 스마트한 전통시장을 만들기 위해 ICT와 디자인을 융합한 최첨단 디자인 전통시장 육성에 심혈을 기울이고 있으며 130개 시장에 ICT 카페 조성, 1,000개 점포에 모바일 POS기기 설치, 스마트폰 결제시스템 도입, ICT 교육 및 전문가 컨설팅이 진행 중에 있다.

또한, 디자인융합 시범시장을 선정해 지원하고, 내년부터 본격적인 지원이 이뤄질 계획에 있으며 전통시장 인근의 대학과 협약을 체결하여 전통시장 활성화 프로젝트도 지원할 계획이다. 올해는 동국대학교와 협약을 체결하고 경기 성남 소재의 단대시장과 캡스톤 프로젝트를 진행하여 오픈배송시스템 개발, 시장홍보, 시설개선방안 및 디자인 등을 기획·설계·제작하였다.

내년에는 총 20개의 프로젝트를 진행할 예정으로, 전통시장에 디자인적 품격을 높여갈 예정이다.

2015년 소상공인시장진흥기금 활용방안

2015년 '소상공인시장진흥기금' 2조원이 마련됨에 따라 소상공인의 단기적 경영 애로사항뿐 아니라, 구조적 문제까지 완화할 수 있도록 창업단계, 성장단계, 퇴로단계에 맞춰 자영업자 생애주기별 대책을 마련할 예정이다.

따라서 창업단계에서는 상권정보시스템을

개선해 창업과밀지수를 경고등으로 표시함으로써 과당경쟁을 예방하고, 생계형 업종 위주로 지원이 이뤄졌던 창업교육과 정책자금을 유망업종 중심으로 개편하고 2017년까지 유망업종·특화형 창업교육 비중은 60% 이상, 정책자금 비중은 50% 이상이 되도록 단계적으로 확대할 계획이다. 또한 '교육-인턴체험-정책자금'을 윈스톱으로 지원하는 '소상공인 사관학교'를 전국 5개 지역에 신설해 준비된 창업을 유도할 예정이다.

성장단계에서는 경쟁력 제고를 통한 수익성 개선에 초점을 맞추고 제2금융권 이용이 어려운 신용등급 4~5등급 소상공인을 위해 20%대의 고금리 대출을 7%대의 저금리 자금으로 전환하여 지원하는 총 5천억원 규모의 대환대출을 신설하여 약 14,000여개 업체가 수혜를 받을 것으로 예상된다.


또한 소상공인협동조합 지원 사업 내 별도 지원 프로그램을 신설하고, 추가 인센티브 부여 등을 통하여 '청년상인 협동조합'을 육성할 계획에 있으며, 영상광고, 패션디자인, 웰빙상품 판매 등 청년들의 전문성을 활용할 수 있는 유망분야에 중점 지원할 것이다.

특히 젊고 개성 있는 전통시장 육성에 더욱 박차를 가하여 주 고객·시장규모 등에 따라 골목형, 문화관광형, 글로벌 명품형의 3가지 유형으로 구분하여 시장마다 뚜렷한 개성을 가지도록 맞춤형 지원을 강화할 것이다.

퇴로단계에 있는 소상공인들이 신속하게 유망업종 또는 임금 근로자로 전환하거나

폐업할 수 있도록 대책을 마련함으로써 재창업 패키지 신설을 통해 생계형 업종에서 유망업종으로 전환 시 교육·컨설팅·자금을 패키지로 지원할 예정으로 연간 1천명의 생계형 업종 종사자가 유망업종으로 전환할 것으로 기대된다.

이로써 안정적인 폐업을 유도하고 임금 근로자로 전환할 수 있는 ‘희망리턴패키지’를 도입할 계획에 있으며 연간 1만여명의 자영업자에게 ‘폐업-취업-정착’ 단계에 맞추어 컨설팅·취업 장려금·채무조정을 패키지로 제공하고자 한다.

앞으로 우리 공단은 소상공인과 전통시장이 대기업의 골목상권 진출과 새로운 유통구조의 출현 등으로 경영상 많은 어려움을 겪고 있지만 자금지원, 교육, 컨설팅, 협동조합 활성화 등 다양한 지원정책을 통해 지혜롭게 난관을 극복하고, 성공에 이를 수 있도록 ‘소상공인과 전통시장의 든든한 성공파트너’로서 최선의 노력을 다할 계획이다. 

■ 아파트 공화국의 민낯과 그 미래



김명현
한국주택금융공사 주택금융연구소장
(mhkim@hf.go.kr)

1958년 중앙산업이 지은 4층짜리 ‘중암아파트’가 우리 손으로 지은 최초의 아파트였다고 한다. 아파트는 6.25 전쟁 이후 산업화와 함께 필연적으로 발생한 대도시의 주택난을 해결하는 데 최적의 수단이었다. 1976년 「아파트지구 지정」으로 본격화된 강남개발에 이어, 1981년 「택지개발예정지구 지정」을 통해 전국적인 아파트 건설 붐이 촉발되었다. 90년대 초반 5대 신도시와 ‘주택 200만호 건설’ 계획으로 정점에 달하였고, 그 결과 전체 주택재고(stock)의 절반이 아파트가 되었다. 아파트 위주의 이런 주거 문화는 홍콩, 싱가포르 같은 도시국가를 제외하고는 세계에서 그 유례를 찾기 힘들다. 이렇게 되기까지 두드러진 특징들이 있다.

아파트 위주의 주거 문화가 된 이유

첫째가 선분양제도이다. 말 그대로 땅 사서 말뚝만 박고 나면 사전 분양을 할 수 있는데, 정부가 택지개발 등 부지 확보를 도와줌으로써 알짜 비즈니스 기회가 생기면서 너도


나도 아파트 건설에 뛰어들었다. 둘째, 다양한 금융지원도 큰 몫을 했다. 분양보증제도(대한주택보증)를 통해 수분양자의 중도금을 안전하게 보장해 주었고, 중도금대출보증제도(주택금융공사)를 통해 은행이 담보도 없는 중도금을 손쉽게 대출하도록 지원하였다. 2년 안팎의 중도금대출은 준공 후 장기주택담보대출로 이어지니 은행으로선 가장 안전한 수익모델이었다. 셋째, 인구의 증가와 산업화의 성공, 소득증가와 맞물려 부동산불패 신화가 오랜기간 지속되었다. 일단 아파트를 분양받아 들고 있다 보면 가격이 올라 이자 비용 등을 상쇄하고도 남으니 개인 역시 중도금 방식을 유리하게 인식하게 되었다. 끝으로 정부 역시 단기간에 주택난을 해결하고 고용창출 및 경기부양 효과를 노려 오랜 동안 이를 선호하였다. 선분양제도는 가계, 기업, 금융, 정부 등 시장 참여자 모두가 좋아하는 놀라운 효과를 발휘하였다.

아파트 문화의 문제

그러나 아파트 문화 역시 많은 그늘이 있다. 우선 건설사가 착공에서 준공까지의 자금을 수분양자에게 전가시키는 셈이니 경제 정의의 문제가 있다. 부실공사, 무단 설계·구조 변경, 분양권 전매 등 투기 붐 조장, 대규모 미분양, 고분양가, 계약취소 및 집단민원, 교외택지개발과 무분별한 도심확장(sprawl) 등……. 그뿐인가. 획일적 아파트의 대량공급은 소비자 선택권을 빼앗고, 성냥갑으로 대변되는 단순형태를 벗어나지 못하다보니, 선진국에 비해 설계와 건축 기술이 떨어진다. 개인이나 중소건축업자에 의한 맞춤형 건축을 통해 얼마든지 다양하게 발전시킬 수 있는 건축자재산업 역시 낙후돼 있다. 최근엔 공원과 스포츠시설을 가미한 고급형 단지가 확산되면서, 지역공동체와 유리된 섬(Island)처럼 점점 그들만의 세상을 공고히 하는 징후도 보인다.

아파트 문화의 미래

더구나 주택보급률이 103%에 달한 데다 750만명에 이르는 베이비부머들의 은퇴와 고령화, 세계적 과잉생산과 저성장시대의 도래, 천조원이 넘는 가계부채 문제 등 주택가격의 안정성을 위협하는 요인들이 산재해 있다. 그럼에도 시중의 풍부한 유동성을 바탕으로 건설사들은 여전히 대규모 재개발·재건축의 기회를 노리고 있고, 따라서 선분양 폐지의 목소리가 들리지 않는다. 오히려 당장 주택가격의 하락이 초래할 파국을 더 걱정하는 모습이다. 한술 더 떠 국가 개념을 앞

서는 거대 도시화가 가속화될 것이라며, 메가시티 건설을 꿈꾸는 개발업자와 이에 동조하는 학자들의 목소리가 더 크다. 이는 중앙이나 Local이나, 집중화냐 분산화냐 라고 하는 해묵은 철학의 문제이기도 하다. 끝없이 흐르고 커지려는 돈의 속성상 이제껏 전자가 우세한 모습이였다. 그러나 IT 및 사물인터넷(IoT)의 발달과 화석 에너지의 고갈, 온실 효과로 인한 환경인식의 전환은 장차 분산화로의 전이를 점치게도 한다. 메타볼리즘으로 유명한 세계적 건축가 구로가와 기쇼는 ‘건축은 짓는 것보다 해체가 더 중요하다’고 했다. 100층이 넘는 초고층 건물과 그 많은 아파트들이 수십 년 뒤 우리 후손들 앞에 어떤 모습으로 서 있을지 사뭇 궁금하다. 

21세기 금맥, 공공데이터



강동석
한국정보화진흥원 공공데이터활용지원센터장
(kds@nia.or.kr)

새로운 경제성장 자원으로 공공데이터가 전 세계적인 이슈가 되고 있다. 미국, 영국 등은 이미 공공데이터를 적극적으로 개방하여 사회문제를 해결하고 신규산업을 창출하고 있다. 미국의 DaTaMade기업은 시카고 내 범죄 현황을 지리적으로 전달하는 서비스를 제공하며, Redfin사는 미국 내 총인구조사 정보를 활용하여 부동산 관련 정보를 제공해 주며 100억달러 이상 거래를 달성하는 경제적 가치를 가진 기업으로 성장하였다.

국내에서도 공공데이터를 활용하여 새로운 서비스를 제공하는 신규일자리가 창출되고 이를 이용하는 국민들의 편익이 증가하는 사례가 증가하고 있다. 택배정보, 환경정보, 관광정보, 교통정보 등 다양한 정보를 활용하여 사업화에 성공했다. 다양한 분야의 공공데이터를 활용한 사례가 지속적으로 발굴되고 있는 점은 상당히 고무적이다. 개방되는 공공데이터의 수가 많아질수록 공공데이터를 활용해 생활에 필요로 했던 가려

운 부분을 해결해 주고 유익한 정보를 제공하는 사례는 더 늘어날 것이다.

공공데이터란 공공기관이 법령 등에서 정하는 목적을 위하여 생성 또는 취득하여 관리하고 있는 광(光) 또는 전자적 방식으로 처리된 자료 또는 정보를 말한다. 즉 공공기관이 업무수행의 결과물로 생성·수집된 다양한 전자화된 형태의 정보가 공공데이터이다.

공공데이터 개방 현황과 로드맵

공공데이터가 우리나라에 공식화된 지도 어느덧 1년의 시간이 지났다. 2013년 10월 31일 공공데이터의 민간 제공에 관한 일반법인 「공공데이터의 제공 및 이용 활성화에 관한 법률」이 시행되었다. 이로 인해 모든 기관은 보유·관리하는 공공데이터를 국민에게 제공할 의무를 지게 되었다.

이후 정부는 공공데이터전략위원회(이하 '전략위원회')와 공공데이터제공분쟁조정위원회를 출범시켜 각각 정부의 주요 정책과 계획의 심의·조정과 분쟁해결의 역할을

수행하도록 하였다. 또한 공공데이터 발전 로드맵을 통해 2016년까지 공공데이터의 60%를 개방한다는 목표로 앞으로 나아가고 있다. 공공데이터 포털(www.data.go.kr)에 따르면 2014년 9월 기준 공공데이터 개방건수는 1만 1,255건이며, 이를 활용한 다운로드 건수는 7만 9,651건이다. 개방건수는 법 시행 이전보다 6배 증가한 수치이며, 활용건수도 7배나 수치가 증가했다. 이를 활용한 기업도 법 시행 이전 42개에서 최근에는 300개를 넘어섰다.

그러나 아직까지 캐내야 할 공공데이터는 많이 남아있다. 이것을 발굴하고 국민들이 가져다 사용할 수 있도록 하는 것이 정부의 가장 큰 과제이다. 지금까지 데이터가 많이 사용되었지만 특정 분야의 데이터만 사용되는 한계를 뛰어넘어 그동안 정부가 직접 서비스를 제공하던 부분을 민간에서 서비스가 진행되도록 해야 한다.

사용자 입장에서의 공공데이터 개방

이러한 한계점을 뛰어넘기 위해 정부는 지난 10월 전략위원회를 통해 공공데이터 발전 전략을 공포하였다. 핵심 내용은 국민들이 원하는 데이터를 직접 선별하게 하여 산업적 파급효과가 큰 데이터를 대용량으로 제공하며, 정부는 데이터 개방에, 민간은 서비스 제공에 주력할 예정이다.


지금까지는 제공자인 정부와 공공기관의 입장에서 데이터 개방이 진행되었다면, 앞으로는 사용자인 국민·기업의 입장에서 그

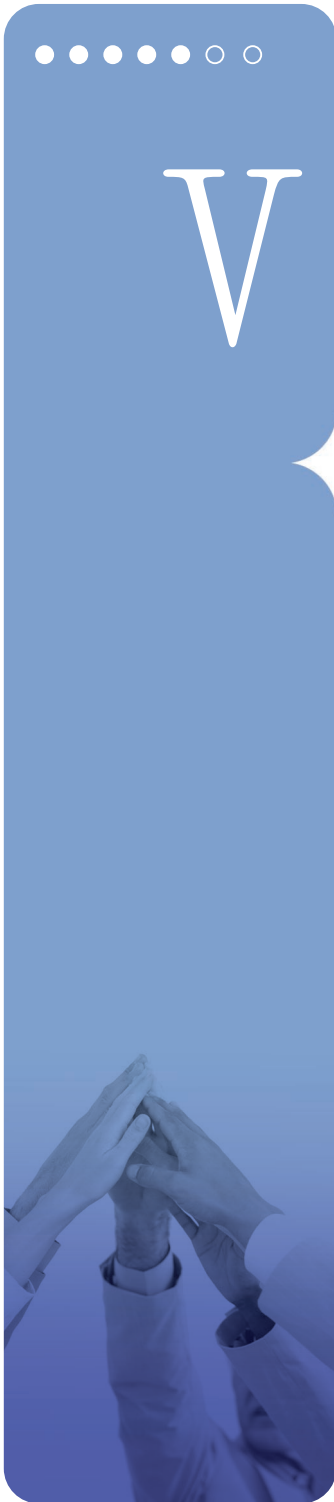
들의 의견을 적극 수렴하고, 새로운 성장 동력이 될 수 있는 가치 있는 데이터를 발굴하고 제공하여야 할 것이다. 공공데이터 개방을 통해 산업 전반에서 새로운 가치를 창출하고, 공공데이터 활용 기업을 육성하고 일자리를 만드는 것이 공공데이터 개방의 진정한 의미이기 때문이다.

공공데이터센터가 나아갈 방향

이를 달성하기 위해서는 공공과 민간의 데이터 허브 역할을 수행하는 한국정보화진흥원 공공데이터활용지원센터(이하 '공공데이터센터')의 역할이 매우 중요시 되고 있다.

공공데이터센터는 공공데이터의 효율적인 제공을 위해 통합제공시스템인 '공공데이터포털'을 운영·관리하고 동시에 공공데이터 제공기반 구축, 품질관리, 민간 활용 등을 지원하여 국민들의 공공데이터 이용 편의성과 활용 촉진을 위해 노력하고 있다.

향후에도 공공데이터센터에서는 윈스톱 서비스 체계 마련과 민·관 협력을 통한 수요자 중심의 데이터 개방 및 유망기업을 발굴·육성하여 공공데이터가 경제를 이끌어가는 금맥이 될 수 있도록 구심점 역할을 수행할 것이다. 



좋은 사례 나누기

- 체계적·지속적인 유연탄 품질 개선으로 연료비 절감
한국동서발전

* <좋은 사례 나누기>에서는 공공기관이 각 부문별로 성공적으로 추진한 사례를 소개합니다. <편집자 주>



체계적 · 지속적인 유연탄 품질 개선으로 연료비 절감

■ 추진배경

- ▶ 연료비 절감을 통한 전기요금 인상요인 최소화를 위해 경제성이 높은 저품위탄 도입 확대('09년~)

전량 수입에 의존하는 유연탄 시장의 가격 급변동성 리스크 해징과 연료비 절감을 통한 전기요금 인상 요인 최소화를 위해 2009년부터 설계 대비 열량이 낮거나 특정 성상이 규격을 벗어나서 가격 경제성이 높은 인도네시아 저품위탄의 도입을 확대하기 시작했다. 그 결과, 약 1,000억원의 연료비를 절감하였으나 선적항에서 측정된 열량 대비 인수 후 하역항에서 측정된 열량이 낮거나 탄질이 불균질함에 따라 연간 약 178억원이 품질불량으로 인해 비용으로 발생하기 시작했다(* 국제 유연탄 시장 관례에 따라 선적항에서 측정된 열량을 기준으로 대금을 정산함). 하역항의 발열량이 선적항 대비 낮으면 가격이 상대적으로 비싼 고품위탄을 추가로 구매해야 되며, 불균질한 탄은 운전 예측성 저하로 설비 운전 안정성을 저해하게 된다. 또한, 유연탄 공급사들은 한국 유연탄 시장에 대해 '발전사 간의 연료비 경쟁'으로 인하여 '품질을 떠나 명목가격만 낮으면 구매한다'라는 왜곡된 시각을 가지고 있었다. 이에, 동서발전은 이러한 품질비용을 최소화하고 한국 유연탄 시장에 대한 공급사의 왜곡된 시각을 재정립하고자 연료 도입의 경제성과 설비 운전 안정성을 모두 강화할 수 있는 대책을 마련할 필요성을 느끼게 되었다.

■ 추진내용 및 과정

- ▶ 발전사 유일의 축적 데이터 및 국제인증 정밀분석센터 기반 품질비용 발생원인 유형별 분류 등 품질개선 로드맵 수립 (2011.7)

에의 선적, 선적항의 탄질 분석 단계별로 모든 프로세스에 대해서 약 2주간의 인도네시아 현지에서 직접 감독을 시행하게 되었다. 이를 통하여, 선적항 6단계 프로세스별 문제점과 개선방향을 도출하고 그 중 당사의 축적 Data를 기반으로 시행이 가능하고 가장 큰 실효성이 기대되는 「과거 선적항과 하역항의 발열량 차이 실적을 유연탄 구매 시에 반영」하는 새로운 입찰평가 체계를 도입하게 되었다.

「선적항 프로세스별 탄질 차이 발생요인 분석」

선적항 프로세스	시료채취	시료조제	시료봉인	탄질분석	분석서 발행	샘플분석
탄질 차이 발생요인	수동채취로 인한 신뢰성 저하	조제실 대기 환경차이	봉인 시점 불확실	분석과정 및 Raw Data 미공개	신뢰성 저하 공급사와의 유착가능성	임의변경 및 건조
개선대책	시행가능성 및 실효성 고려 「과거 선적항과 하역항의 발열량 차이 실적을 유연탄 구매 시에 반영」					

▶ 2단계 품질개선대책 본격 시행, 발전사 최초 「품질 실적 입찰가격 평가 시 반영」 (2012.9~)

「선적항과 하역항 발열량 차이 17.6% 개선, 연료비 17억원 절감」

유연탄 공급사가 과거에 당사에 납품한 품질 실적을 입찰가격 평가 시 반영하는 새로운 평가제도는 전 세계 유연탄 구매자 중 최초로 시행되는 만큼 인도네시아 현지에서 공급사, 검정사(23개사)를 대상으로 설명회를 시행(12.9)하고 국제 석탄 컨퍼런스에서 품질 중시의 연료조달 전략을 전파하는 등 당사의 품질개선 의지를 전파하고 새로운 제도의 정착을 위해 노력하였다. 또한, 탄질 검정 전문가를 초청하여 당사의 하역항 분석 실태를 진단하고, 개선사항을 도출하였으며 시장의 반발 등을 우려하여 품질 실적의 50%만을 적용하였다. 당사의 우려와는 달리 새로운 제도의 도입 이후에 입찰에 참여하는 공급사 수는 감소하지 않았으며 당사의 품질 정책을 수용하고 탄질 개선을 위하여 노력하는 공급사가 생겨나기 시작했다. 실제로, 기존 관례와는 달리 하역항에서의 탄질 분석 결과를 기준으로 구매금액을 최종 확정하는 계약을 국내 발전사 최초로 체결하기도 하였다.

▶ 품질개선대책 Upgrade "포괄적 가치평가"

「선적항과 하역항 발열량 차이 64.5% 개선, 연료비 65억원 절감」 (2013.9~)

2단계 품질개선대책에 대한 공급사의 수용도가 점차 높아지고 한국 유연탄 시장의 왜곡을 바로잡기 시작했을 무렵, 선적항과 하역항 발열량 차이뿐만 아니라 동일 항차 내의 발열량의 불균질 정도의 입찰평가 반영을 위해 지속적 사전 공지를 통해 당사의 지속적인 탄질관리 의지를 표명하였다. 이러한 사전 공지는 공급사로 하여금 품질관리의 중요성을 자각하도록 하여 2차적 순효과를 기대할 수 있게 하는 조치이기도 하였다. 그 결과, 13년 9월부터 선적항과 하역항의 발열량 차이뿐만 아니라 발열량의 불균질 정도까지 평가하는 제도를 새로이 도입하게 되었다. 뿐만 아니라, 유연탄의 경제성을 평가하는 기준으로 기존의 설비운영뿐만 아니라 유연탄의 개별 성상이 설비의 수명에 미치는 영향까지 산정하여 이를 경제성 평가에 반영하였다. 이로써, 산정 가능한 모든 비용을 입찰평가에 반영하게 됨에 따라 발전사 유일의 「포괄적 가치평가 체계」를 완성할 수 있었다. 기존의 품질 실적 50% 적용을 100%로 확대하는 한편, 불균질도 평가를 새로이 도입함에 따라 공급사와 타 발전사들을 대상으로 설명회를 시행하여, 그동안 당사의 탄질관리 정책의 성과와 추진 방향 등을 전파하였다.



당사의 이러한 노력은 발전5사의 공동 품질관리개선 대책 시행을 위한 초석을 마련하였고, 실제로 발전5사는 공동으로 저품위탄 구매 시 당사의 제도를 벤치마킹하여 적용하였다.

파이낸셜
뉴스

2013년 10월 02일 수요일
025면 산업

동서발전, 오늘 포괄적 유연탄 가치평가 설명회

한국동서발전은 2일 서울 삼성동 본사 회의실에서 유연탄 공급사 담당자, 발전사 연료구매 담당자 등이 참석한 가운데 포괄적 유연탄 가치평가 제도 설명회를 개최한다고 1일 밝혔다.

이달부터 시행하는 포괄적 유연탄 가치평가는 기존의 운영비용 평가에 품질비용, 정비비용, 공급사 신뢰도 지수를 통합 반영하는 평가체계라고

동서발전은 설명했다.

동서발전은 이 제도 도입으로 유연탄의 경제적 구매와 설비운전의 안정성 강화 등으로 연간 200억원의 비용이 절감될 것으로 예상했다.

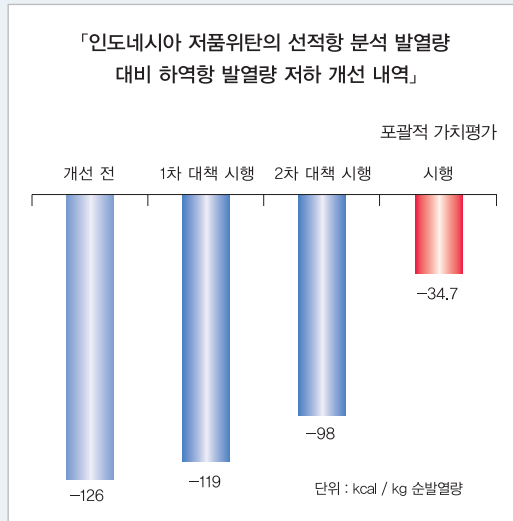
동서발전은 호주, 인도네시아, 러시아, 미국 등 30여개 공급사를 통해 연간 1500만t의 유연탄을 들여오고 있다.

win5558@fnnews.com 김성원 기자

■ 추진결과 및 효과

▶ 지속적인 품질관리 대책으로 인니탄 탄질 개선 및 발전사 전파

저품위탄의 탄질 저하는 모든 발전사가 저품위탄 도입을 확대하면서부터 공감대가 형성된 부분이었으나 시장의 반발이나 축적된 데이터의 부재 등으로 어느 발전사도 시도하지 않았던 정책을 당사의 체계적인 데이터 축적과 분석 신뢰성에 대한 자신감으로 시행할 수 있었다. 이러한 당사의 지속적인 품질관리 대책으로 인하여 선적항과 하역항의 발열량 차이와 불균질도는 대폭 개선되었다. 이는 탄질 실적이 우수한 공급사가 가격 평가 시 유리한 평가를 받아 우수한 탄질의 석탄이 공급되어 연료비 절감과 함께 설비 안정성이 강화되었음을 뜻한다. 앞으로 동서발전은 한국 석탄시장 합리화 정착을 선도하고 지속적인 품질관리 대책을 발전시켜 나갈 것이다. 인수포함





VI

정책동향

- 공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안
- 혁신적인 공공기관 관리 및 운영 시스템 구축
- 공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안
- 공기업·준정부기관 경영평가단 운영 및 경영평가 공정성 확보
- 공공기관 정상화 제3차 중간평가 결과·후속조치 확정

* 정책동향은 공공기관과 관련한 정책변화 혹은 새로운 정책의 주요 내용을 정리하여 제공합니다. <편집자 주>



공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안

- 혁신적인 공공기관 관리 및 운영 시스템 구축

■ (공운법 개정 법률안 제안 배경) 2014년 11월 13일 새누리당 전원(155인)이 공공기관의 운영에 관한 법률에 대하여 개정안을 제안하였음(현재 해당 일부 개정 법률안은 기획재정부위원회에 제안만 된 상태임)

- 지난해 말 기준 공공기관의 총부채는 523조원(국가채무 483조원의 108.4% 해당)으로, 이처럼 공공기관의 총부채가 국가채무를 넘어서는 현상은 2010년 이후 4년째 지속되고 있는 실정
- 재무건전성이 취약한 공공기관으로 하여금 기존 부채를 감축하고 향후 부채의 증가 없이 높은 질의 공공서비스 제공이 가능하도록 혁신적인 공공기관 관리 및 운영 시스템을 마련할 필요성이 높음

■ (주요 내용) 2014년 11월 13일에 제안된 공운법 개정 법률안의 주요 내용은 다음과 같음

- (안 제4조) 공공기관 지정 요건을 보다 완화하고 구체적인 지정의 기준 및 절차는 대통령령으로 위임하도록 함

제4조 (공공기관)	① 기획재정부장관은 국가·지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 기관(이하 '기관'이라 한다) 중에서 정부가 직접 또는 다른 기관과 함께 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관을 제8조에 따른 공공기관혁신위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관으로 지정하여야 함
	② 제1항에 따라 공공기관을 지정할 때에는 법령상의 근거, 출연 등 재원구조, 자본보유, 정부보증, 사실상 지배력 확보 등의 정도를 종합적으로 판단하되 그 기준과 절차는 대통령령으로 정함

자료: 의안정보시스템

- (안 제5조 제4항) 기획재정부장관은 공기업·준정부기관의 자회사, 학술연구·문화진흥·정책금융기능 등을 수행하는 기관, 법적지위 변동이 예정된 기관 등을 기타공공기관으로 지정하도록 함으로써 기타공공기관의 지정 기준을 법률로 규정함

제5조 제4항	<p>④ 기획재정부장관은 공공기관 중 제2항에 따른 공기업과 준정부기관을 제외한 기관으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 기타공공기관으로 지정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공기업·준정부기관의 자회사 2. 학술연구·문화진흥·정책금융기능 등을 수행하는 기관 3. 기관 통폐합 등으로 기관의 법적지위 변동이 예정된 기관 4. 그 밖에 자율·책임경영이 필요한 기관으로서 대통령령으로 정하는 기관
---------	--

자료: 의안정보시스템

- (안 제7조 제1항) 주무기관의 장은 정부가 직접 또는 다른 기관과 함께 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관을 신설하고자 할 때에는 그 기관 신설의 타당성에 대하여 심사를 요청하도록 함

제7조 제1항	<p>- 제7조 제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항 중 '공공기관운영위원회'를 '공공기관혁신위원회'로 함</p> <p>① 주무기관의 장은 정부가 직접 또는 다른 기관과 함께 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관을 신설하고자 할 때에는 그 기관 신설의 타당성에 대하여 심사를 요청하여야 함</p>
---------	--

자료: 의안정보시스템

- (안 제7조의 2 신설) 공공기관은 설립 목적의 달성, 존립기간의 만료, 합병, 파산, 법원의 명령 또는 판결 등으로 해산한다는 공공기관의 해산을 법률로 규정하되, 공공서비스를 대체할 수단이 존재하지 않는 등 국민경제에 미치는 영향이 큰 경우에는 한시적으로 해산을 유예할 수 있도록 함

<p>제7조 제2항 신설</p>	<p>- 제1장에 제7조의 2를 다음과 같이 신설함. 제7조의 2(공공기관의 해산) 공공기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 해산함. 다만, 국민생활에 필수적인 공공서비스를 제공하고 서비스 범위가 전국적이며 서비스 중단 시, 이를 대체할 별도의 대체 수단이 존재하지 않는 등 국민경제에 미치는 영향이 큰 경우에는 주무기관의 장과 협의하여 한시적으로 해산을 유예할 수 있음</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 설립 목적의 달성, 존립기간의 만료, 그 밖에 정관으로 정한 사유의 발생 2. 합병 3. 파산 4. 법원의 명령 또는 판결 5. 이사회결의 <p>- 제2장의 제목 ‘공공기관운영위원회’를 ‘공공기관혁신위원회’로 함</p>
-------------------	--

자료: 의안정보시스템

- (안 제9조 및 제10조) 공공기관운영위원회의 명칭을 공공기관혁신위원회(이하 ‘혁신위원회’라 한다)로 변경하고, 혁신위원회의 위원장은 기획재정부장관과 대통령이 위촉하는 민간위원을 공동위원장으로 구성하고, 혁신위원회의 위원은 관계 중앙행정기관의 장과 공공기관의 운영과 경영관리에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원장의 추천으로 대통령이 위촉하는 사람으로 하며, 혁신위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 분야별로 분과위원회를 둘 수 있도록 함

<p>제9조</p>	<p>- 제9조의 제목 중 ‘운영위원회’를 ‘혁신위원회’로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 하며, 같은 조 제2항·제3항·제4항 각 호 외의 부분 및 제5항 본문 중 ‘제1항 제4호’를 각각 ‘제1항제 2호’로 하고, 같은 조 제6항 중 ‘운영위원회’를 ‘혁신위원회’로 함</p> <p>① 혁신위원회는 위원장 2인 및 다음 각 호의 위원으로 구성하되, 위원장은 기획재정부장관과 민간위원 중에서 대통령이 위촉하는 사람이 됨. 이 경우 공무원이 아닌 위원은 전체위원의 과반수가 되어야 함</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장 2. 공공기관의 운영과 경영관리에 관하여 학식과 경험이 풍부하고 종립적인 사람으로서 법조계·경제계·언론계·학계 및 노동계 등 다양한 분야에서 위원장의 추천으로 대통령이 위촉하는 11인 이내의 민간위원. 다만, 노동계의 경우 노동부 장관의 추천을 받아야 함
------------	--

자료: 의안정보시스템

제10조	<p>- 제10조의 제목 중 '운영위원회'를 '혁신위원회'로 하고, 같은 조 제1항 중 '운영위원회'를 각각 '혁신위원회'로, '제9조 제1항 제2호 및 제3호'를 '제9조 제1항 제1호'로, '동항 제4호'를 '같은 항 제2호'로 하며, 같은 조 제2항·제3항 및 제4항 중 '운영위원회'를 각각 '혁신위원회'로 하고, 같은 조 제5항을 제6항으로 하며, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제6항(중전의 제5항) 중 '운영위원회'를 '혁신위원회 및 분과위원회'로 함</p> <p>⑤ 혁신위원회의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 혁신위원회에 분야별로 분과위원회를 둘 수 있음</p>
------	--

자료: 의안정보시스템

- (안 14조) 기획재정부장관은 공공기관이 수행하는 기능의 적정성을 점검하고 기관 통폐합·기능 재조정 등에 관한 계획을 5년마다 정기적으로 수립하도록 함

제14조	<p>- 제14조 제1항 중 '운영위원회'를 '혁신위원회'로, '계획을'을 '계획을 5년마다'로 하고, 같은 조 제3항 중 '운영위원회'를 '혁신위원회'로 함</p>
------	--

자료: 의안정보시스템

- (안 제25조 및 제26조) 기관장 임명과 관련하여 임명권자의 책임성을 강화하기 위하여 필요한 경우에는 대통령이 임명하는 공기업·준정부기관의 장의 경우, 주무기관의 장이 복수로 추천하여 혁신위원회의 심의를 거친 사람 중에서 대통령이 임명할 수 있도록 하고, 주무기관의 장이 임명하는 공기업·준정부기관의 장의 경우에는 주무기관의 장이 복수로 추천하여 임원추천위원회의 심의를 거친 사람 중에서 주무기관의 장이 임명할 수 있도록 함

제25조	<p>- 제25조 제1항 본문 중 '운영위원회'를 '혁신위원회'로, '임명한다'를 '임명하되, 필요한 경우에는 주무기관의 장이 복수로 추천하여 혁신위원회의 심의를 거친 사람 중에서 대통령이 임명할 수 있다'로 하고, 같은 항 단서 중 '운영위원회'를 '혁신위원회'로, '임명한다'를 '임명하되, 필요한 경우에는 주무기관의 장이 복수로 추천하여 임원추천위원회의 심의를 거친 사람 중에서 주무기관의 장이 임명할 수 있다'로 하며, 같은 조 제3항 전단·제4항 본문 및 단서 중 '운영위원회'를 각각 '혁신위원회'로 함</p>
------	---

자료: 의안정보시스템

제26조	<p>- 제26조 제1항 본문 중 '임명한다'를 '임명하되, 필요한 경우에는 주무기관의 장이 복수로 추천하여 임원추천위원회의 심의를 거친 사람 중에서 주무기관의 장이 임명할 수 있다'로 하고, 같은 항 단서 중 '임명한다'를 '임명하되, 필요한 경우에는 주무기관의 장이 복수로 추천하여 혁신위원회의 검증을 거친 사람 중에서 대통령이 임명할 수 있다'로 하며, 같은 조 제4항 본문 및 단서 중 '운영위원회'를 각각 '혁신위원회'로 함</p>
------	--

자료 : 의안정보시스템

- (안 제48조 제10항 신설) 기획재정부장관은 경영실적 평가 결과 설립 후 3년이 지날 때까지 기관운영을 시작하지 못한 경우, 5년 이상 계속하여 당기 순손실이 발생한 경우, 특별한 사유 없이 2년 이상 연속하여 전년도 대비 수익이 2분의 1 이상 감소한 경우에 해당하는 기업·준정부기관에 대해서는 혁신위원회의 심의·의결을 거쳐 해산을 요청하는 등 필요한 조치를 할 수 있도록 하되, 공공서비스를 대체할 수단이 존재하지 않는 등 국민경제에 미치는 영향이 큰 경우에는 한시적으로 해산 요청 등 필요한 조치를 유예할 수 있도록 함

제48조 제10항 신설	<p>- 제48조제4항 전단·후단·제5항·제7항·제8항 및 제9항 중 '운영위원회'를 각각 '혁신위원회'로 하고, 같은 조 제10항을 제11항으로 하며, 같은 조에 제10항을 다음과 같이 신설함</p>
	<p>⑩ 기획재정부장관은 제1항에 따른 경영실적 평가 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업·준정부 기관에 대해서는 혁신위원회의 심의·의결을 거쳐 해산을 요청하는 등 필요한 조치를 할 수 있음. 다만, 국민생활에 필수적인 공공서비스를 제공하고 서비스 범위가 전국적이며 서비스 중단 시 이를 대체할 별도의 대체수단이 존재하지 않는 등 국민경제에 미치는 영향이 큰 경우에는 주무기관의 장과 협의하여 한시적으로 해산 요청 등 필요한 조치를 유예할 수 있음</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 설립 후 3년이 지날 때까지 기관운영을 시작하지 못한 경우 2. 5년 이상 계속하여 당기 순손실이 발생한 경우 3. 특별한 사유 없이 2년 이상 연속하여 전년도 대비 수익이 2분의 1 이상 감소한 경우

자료: 의안정보시스템

- (안 제50조의 2 신설) 기획재정부장관과 주무기관의 장은 경영목표의 수립, 경영실적 평가 등의 사항에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 기간을 정하여 경영계약제를 시행할 수 있도록 함

제50조 제2항 신설	- 제50조의2(경영계약제) 기획재정부장관과 주무기관의 장은 제46조부터 제48조까지 및 제50조의 사항에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 기간을 정하여 경영계약제를 시행할 수 있음. 다만, 필요한 경우 기획재정부 장관은 관계 중앙행정기관의 장과 함께 서명할 수 있음
----------------	--

자료 : 의안정보시스템


- (안 제52조의 3 신설) 현행 「공기업·준정부 기관 경영 및 혁신에 관한 지침」에 규정되어 있는 공기업·준정부기관의 출연·출자기관 설립 사전 협의에 관한 사항을 법률에 규정함

제52조 제3항 신설	- 제52조의3(출연·출자기관의 설립 협의) ① 공기업·준정부기관이 출연·출자 등을 통하여 실질적으로 지배력을 갖는 대통령령으로 정하는 기관을 설립하고자 하는 경우에는 주무기관의 장 및 기획재정부장관과 사전협의를 하여야 함
	② 주무기관의 장 및 기획재정부장관은 제1항에 따른 기관의 설립 협의 시 다음 각 호에 해당하는지 여부를 우선 검토하여야 함 1. 업무와 직접 관련하여 해외에서의 사업수행을 위해 출자하는 경우 2. 법령·정부정책상 창업 초기의 혁신형·기술형 중소기업 육성을 위해 출자하는 경우 3. 민간수행이 곤란한 분야에 있어서 공기업·준정부기관의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 출자하는 경우 4. 업무와 직접 관련된 사업을 민간의 자본 및 기술을 활용하여 수행하기 위해 출자하는 경우
	③ 제1항에도 불구하고 제2항 제1호 또는 제2호에 해당되거나 다른 법령에 따라 제1항에 따른 기관을 신속하게 설립할 필요가 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있음
	④ 공기업·준정부기관은 제1항에 따른 사전협의 및 제3항에 따른 사후보고 내용을 국회 소관 상임위원회에 지체 없이 제출하여야 함

자료 : 의안정보시스템

● 자료 ●

- 국회 의안정보시스템(2014.11.13.)
 - 공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안(이현재의원 대표발의)

* 본 동향은 해당기사의 내용을 가공하여 재생산하였음을 알려드립니다. 



공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안

- 공기업 · 준정부기관 경영평가단 운영 및 경영평가 공정성 확보

■ (공운법 개정 법률안 제안 배경) 2014년 12월 01일 새누리당 김한표 의원 등을 비롯하여 10인에 의하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 대하여 개정안을 제안하였음 (현재 해당 일부 개정 법률안은 기획재정위원회에 제안만 된 상태임)

- 평가 대상 공공기관으로부터 연구용역이나 자문 등의 업무를 수행한 평가위원은 해당 공공기관으로부터 업무수행에 대한 대가 지급을 통하여 평가에 대한 로비성 활동에도 노출되어 경영실적 평가의 공정성을 확보할 수 없는 실정

- 국회예산정책처에 따르면 공공기관으로부터 제출받은 2009년~2016년 6월까지 연구용역 현황을 토대로 볼 때, 최근 5년간 경영평가에 참여한 평가위원(419명) 중 25.3%(106명)가 전체 공공기관의 연구용역을 수주받은 적이 있음

- 해당 평가위원이 수주받은 연구용역 건수는 189건이며, 해당 금액은 약 140억원에 이룸

■ (주요 내용) 2014년 12월 01일에 제안된 「공운법」 개정 법률안의 주요 내용은 다음과 같음

- (안 제48조의 2 신설) 공기업 · 준정부기관경영평가단의 위원은 임기 중 또는 임기만료 후 일정기간 동안 평가 대상인 공기업 · 준정부기관의 감사 · 자문 · 연구용역 등의 업무를 수행할 수 없도록 하는 한편, 기획재정부장관은 경영평가단의 위원이 이를 위반하는 경우 해촉하여야 하고, 해당 공기업 · 준정부기관경영평가단을 보다 내실 있게 운영할 수 있도록 하고 나아가 경영평가의 공정성 및 투명성을 확보하려는 것임

제48조 제2항
신설


- 제48조 제6항을 삭제하고, 같은 조 제10항 중 '경영실적 평가 결과에 따른 조치 및 경영평가단의 구성·운영'을 '경영실적 평가 결과에 따른 조치'로 함
- 제48조의 2를 다음과 같이 신설함

제48조 제2항 신설	제48조의 2(경영평가단의 구성 및 운영) ① 기획재정부 장관은 제48조 제1항에 따른 경영실적 평가의 효율적인 수행과 경영실적 평가에 관한 전문적·기술적인 연구 또는 자문을 위하여 공기업·준정부기관 경영평가단(이하 '경영평가단'이라 한다)을 구성·운영할 수 있음
	② 기획재정부 장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 경영평가단의 위원으로 위촉함 1. 공공기관의 운영 및 경영관리에 관한 전문지식이 있는 대학의 교수 2. 정부출연연구기관에 소속된 박사학위 소지자 및 이에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자 3. 5년 이상의 실무 경험이 있는 공인회계사·변호사 및 경영자문 업무에 관한 전문가 4. 그밖에 공공기관의 운영 및 경영관리에 관한 전문지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 자
	③ 경영평가단의 위원은 임기 중 또는 임기 만료 후 2년간 평가 대상이거나 평가 대상이었던 공기업·준정부기관의 감사·자문·연구용역 등의 업무를 수행할 수 없음
	④ 기획재정부 장관은 제3항을 위반한 경영평가단의 위원은 해촉하여야 하고, 해당 공기업·준정부기관에 대해서는 경영실적 평가 시 주의·경고 등의 필요한 조치를 취할 수 있음
	⑤ 그밖에 경영평가단의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정함

자료: 의안정보시스템

● 자료 ●

- 국회 의안정보시스템(2014.12.01.)
 - 공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정 법률안(김한표 대표발의)

* 본 동향은 해당기사의 내용을 가공하여 재생산하였음을 알려드립니다. 



공공기관 정상화 제3차 중간평가 결과 · 후속 조치 확정

■ 2014년 12월 29일 제3차 중간평가 대상 5개 기관 모두 방만경영 개선 계획을 이행하였음

- 결과적으로 모든 중간평가 대상 53개 기관이 방만경영 개선 계획을 이행하였으며, 전체 기관 302개 중 252개 기관(86.8%)이 이행하였음
- 이러한 공공기관의 방만경영 개선에 따라, 매년 약 2,000억원의 복리후생비가 절감될 것으로 예상됨
 - 산업은행은 퇴직금 가산 폐지, 의료비의 선택적 복지 통합 운영 등 30개 항목을 개선하였음
 - 부산대병원 16개 항목, 중소기업은행은 28개 항목 등을 개선하였음

	제3차 중간평가 대상 5개 기관
신규지정 기관(3개)	산업은행(방만 중점), 기업은행(방만 점검), 산은지주
2차 중간평가 미흡 기관(2개)	부산대병원(방만 중점), 중소기업진흥공단(부채 점검)

자료: 기획재정부

■ 마지막 중간평가 결과 및 후속 조치를 비롯하여 2015년도 공공기관 경영평가편람도 확정된 가운데 공공기관 정상화 정착을 유도하도록 평가 운영할 계획

- (부채 감축) 전반적 부채 개선 평가를 위하여 부채 비율을 평가 지표에 추가
(예: 공사채 총량제 준수 여부 및 출자회사 설립 시, 사전협의 준수 여부 등을 평가하여 재무건전성 제고를 위한 제도적 기반 마련)

- (방만경영) 정상화 이행 개선 상태가 유지되도록 폐지된 항목과 유사한 제도 등을 도입할 경우 평가 시, 불이익
(예: 새로운 복리후생 항목 신설 금지 등 복리후생 제도 개선 결과의 지속 가능성 확보 노력의 적정성 등을 평가(보수 및 복리수행 관리지표))
- 사업 효율화, 임금피크제 등 정부 정책 기여도를 평가에 반영할 계획
 - 사업의 효율적 관리 등을 통하여 생산성 높은 투자활동을 유도
 - 공공기관의 투명성 제고를 위하여 '정부 3.0 추진' 평가를 모든 공공기관으로 확대
 - 임금 피크제 도입 여부 등을 평가하여 정년 연장에 따른 인건비 증가와 인사 적체·신규 채용 감소 등의 문제 해결
 - 고용률 70% 로드맵에 따라 대체인력뱅크 활용도를 평가하여 경력단절 여성의 재취업 기회 확대

■ 기획재정부는 공공기관 경영평가제도를 통하여 부채 감축·방만 경영 해소의 정상화 기초를 유지해 나갈 것임

● 자료 ●

- 기획재정부 보도자료(2014.12.29.)
 - 제3차 중간평가 결과·후속조치 확정 및 「2015년도 공공기관 경영평가 편람」 확정

* 본 동향은 해당기사의 내용을 가공하여 재생산하였음을 알려드립니다. 

VII

센터소식

■ 공공기관연구센터 연구성과 보고회

■ 공공기관연구센터 지역대학 합동세미나

■ 제2회 International SOE Policy Conference 개최

* 센터소식은 공공기관연구센터의 최근 활동 및 연구과제를 소개하는 코너입니다. <편집자 주>

공공기관연구센터 연구성과 보고회



한국조세재정연구원은 한국행정학회와 공동주최로 2014년 12월 12일, 서울대학교 행정대학원에서 공공기관연구센터 연구성과 보고회를 개최하였다. 이원희 공공기관연구센터 소장의 사회로 진행된 본 보고회에서는 「지속 가능한 공공기관 부채관리를 위한 정책적 대응방안」, 「상장 공공기관 관리 및 운영체계 개선을 위한 정책방향」, 「공공기관의 고용 및 임금 안정성에 관한 실증 분석」의 세 가지 주제로 발표가 있었고, 이에 대해 박홍엽 과장(국회예산정책처 공공기관 평가과), 정향우 과장(기획재정부 공공정책국 재무경영과), 이상엽 교수(한서대학교 행정학과), 최영성 팀장(한국전력공사 경영평가팀)의 토론이 있었다.

본 연구성과 보고회는 2014년 한 해 공공기관연구센터에서 수행한 기본과제를 소개하고, 이에 대해 국내 학자뿐 아니라, 국회·공공기관·기획재정부의 담당자들이 함께 토론하고 앞으로의 연구 방향 및 정책 방향을 논의하는 자리를 마련했다는 데 의의가 있다.

지속 가능한 공공기관 부채관리를 위한 정책적 대응방안

주제발표1

하세정(한국조세재정연구원 부연구위원), 라영재(한국조세재정연구원 경영평가팀장), 오영민(한국조세재정연구원 성과관리팀장)

- 공공기관 부채의 심각성에 대한 문제의식을 바탕으로 신뢰성 있는 부채 원인 분석을 통해 부채 유발 요인에 대한 책임을 명확히 하고, 실효성 있는 부채 감축 및 부채 증가 억제 정책을 제시하고자 함

■ 부채 유발 요인의 영향을 정량적으로 분석하였으며, 공공기관의 부채 유발 요인을 대규모 샘플에 대한 계량분석을 통하여 최초로 증명

정책적 패키지와 모니터링 시스템을 통한 자가방안 마련이 필요함

- 부채의 특성별, 공공기관 유형별로 부채 유발 요인의 영향력에 차이 있음
- 공기업과 준정부기관의 부채관리에 다른 정책적 수단 사용이 필요함
 - 공기업의 경우 단기적으로 과도한 정부의 정책사업 수행을 제한하여 자율성과 독립성을 높일 수 있는 제도적 장치의 마련이 필요함
 - 준정부기관의 경우 복리후생비의 증가와 같은 경영 비효율이 단기적인 부채 증가와 관련 있으므로, 우선적으로 준정부기관의 경영 비효율을 해소하는 데 노력할 필요가 있음

■ 상장 공공기관 관리 및 운영체계 개선을 위한 정책방향

주제발표2

박한준(한국조세재정연구원 정책연구팀장), 허경선(한국조세재정연구원 부연구위원)

■ 경쟁중립성(competitive neutrality)과 공기업지배구조가이드라인(corporate governance guideline) 등의 논의와 연계하여 OECD를 중심으로 상장 공기업에 대한 관심이 증가

- 대부분 주요국의 경우 상장 공기업의 비중은 전체 공기업의 약 20~40% 수준이며, 규모로는 5개 이하가 대부분임
- 우리나라는 8개, 이탈리아 7개, 폴란드 6개이며, 중국과 인도가 각각 286개, 68개로 상장공기업 규모가 큼

■ 우리나라에서 상장 공공기관은 중앙정부가 직접 배당을 받는 공공기관과 지방정부와 공공기관이 배당을 받는 공공기관으로 구분

- 중앙정부가 직접 배당을 받는 공공기관(한국전력공사, 한국가스공사, 한국지역난방공사, 중소기업은행)은 상장 이후 수익성 목표와 공익성 목표의 충돌, 소액주주 소송, 경직된 수익구조, 제한된 자율경영성 등 한계를 표출
- 지방정부와 공공기관이 배당을 받는 공공기관(강원랜드, 그랜드코리아레저, 한전KPS, 한국전력기술)은 주가상승에 따른 이익실현보다는 배당을 통해 이익을 분배하고 있으며, 중앙정부 지분 소유 여부에 따른 배당성향 차이가 있음

■ 공공기관의 상장이 민영화에서 출발했지만 상장과 민영화를 동의어라고 생각해서는 안 되

고, 민영화를 추진하다 중단된 것이 문제를 발생시킴

- 공공기관 상장 기준 등 상장 공공기관에 대한 정책방향 마련이 필요하고, 사업환경의 안정성 확보를 위한 환경의 안정성 강화, 임원의 전문성과 독립성 강화, 평가의 간소화와 성과중심의 인센티브 강화가 필요함

공공기관의 고용 및 임금 안정성에 관한 실증분석


주제발표3

한종석(한국조세재정연구원 부연구위원)

- 공공기관과 민간기업 간의 임금 격차 발생요인을 분석하고, 높은 인적 자본을 가진 근로자들이 공공기관을 선택하는 원인을 분석
 - 공공기관의 고용 및 임금 안정성을 주요 요인으로 파악하고, 고용안정성과 임금 안정성을 고려한 기대 임금 수준 추정을 통한 기대 임금 프리미엄 추정
- 개별 특성과 사업체 규모를 통제할 경우에 공공기관 임금 프리미엄은 존재하지 않으나, 높은 임금 수준을 받을 수 있는 근로자들이 공공기관에 많이 유입
 - 공공기관의 특성상 고용과 임금 산정에 있어서 민간기업에 비해 정부통제를 많이 받기 때문에 고용과 임금의 안정성이 높음
 - 고용과 임금 안정성으로 인해 동일 조건에서 민간기업보다 공공기관에 노동생산성이 높은 근로자들이 유입

• 토론 및 마무리 •

- (주제발표 1) 국민 누구도 공공기관이 파산하리라 생각하지는 않지만, 공공기관이 증가한 부채에 대한 이자를 감당하지 못하는 수준에 이를 때 세금이 투입될 수밖에 없다는 것과 공공기관이 사업을 많이 할수록 부채가 늘어난다는 것을 고려해야 함
 - 공공기관의 부채와 관련하여 구분회계의 필요성이 있음
 - 복리후생비가 기관의 예산에서 차지하는 비중은 매우 작으므로, 복리후생비와 부채문제를 연결시키는 것은 문제가 있음

- (주제발표 2) 공공기관은 상장이 되어도 공익을 추구하는 것을 포기할 수 없다는 점에서 민간기업과 차이가 있음. 한국전력공사나 한국가스공사의 경우 상장 후 부채가 증가한 것은 공익추구와 관련이 있는 것으로 사료됨. 상장된 공공기관의 경우 이윤이 나더라도 소액주주인 국민의 이익보다는 대주주인 정부의 이익을 우선하여 요금을 올리지 않는 것으로 해소하여 주가가 상승하지 않음. 정부가 공공기관을 상장함에 있어 이런 부분들을 고려해야 함
- (주제발표 3) 공공기관의 특성상 고용과 임금 산정에 있어서 정부통제를 민간기업에 비해 많이 받기 때문에 고용과 임금의 안정성이 높다는 결론에 대해, 공공기관의 고용과 임금의 안정성이 높은 것은 정부의 통제보다는 시장퇴출의 압력 측면에서 접근해야 한다고 봄. 후속연구로 공공기관의 임금결정요인에 대한 연구와 시장퇴출의 압력과 공공기관의 고용·임금의 안정성과 관련한 연구를 제안함 

공공기관연구센터 지역대학 합동세미나



한국조세재정연구원 공공기관연구센터는 「공공기관 관리의 발전과제」를 주제로 2014년 12월 세 차례에 걸쳐 지역대학들(충남대 사회과학연구소, 고려대 공공정책연구소, 충북대 사회과학연구소)과 합동세미나를 개최하였다.

공공기관연구센터는 지역상생발전을 도모하고 지역대학들과의 공동연구를 활성화하기 위하여 앞으로도 지속적으로 여러 가지 사업을 수행할 예정이고, 세 번에 걸쳐 진행된 이번 합동세미나에서는 ‘공공기관 경영평가의 문제점과 개선방안’, ‘공공기관의 방만경영 정상화’, ‘공기업 재정건전성 확보를 위한 수익성 제고 방안’, ‘지방공기업 경영평가’, ‘지방자치단체의 재정통제’ 등을 주제로 발표와 토론을 진행하였다.

주제 1

■ 공공기관 경영평가의 문제점과 개선방안

먼저 ‘공공기관 경영평가의 문제점과 개선방안’과 관련하여 다음과 같은 논의가 있었다. 공공기관 경영실적 평가제도는 공공기관의 전년도 경영실적을 평가하여 그 결과를 임원인사 및 직원의 성과급과 연계함으로써 공공기관의 경영효율성 및 책임경영을 유도하려는 제도로 공공기관에 경영혁신을 유도하여 효율성과 생산성 향상에 기여한다는 면에서 의의를 가지고 있다. 그러나 평가지표의 적정성, 평가제도 운영방식, 평가단 구성 등과 관련하여 여러 문제점이 지적되고 있다. 특히 평가제도의 비효율성으로 인한 낭비, 평가 중복의 문제, 평가결과의 환류 미흡, 줄 세우기식 평가, 평가의 전문성 부족 등의 문제점을 제시하고 이에 대한 개선방안을 고민하였다.

주제 2

■ 공공기관의 방만경영 정상화

정부는 2013년 12월 공공기관 정상화 대책을 발표하여 ‘방만경영 중점관리 대상기관’ 20개를 지정하고, 매년 정기적으로 실시하는 공공기관 경영실적 평가 외에 부채 과다 기관과 방만경영 중점관리 대상 기관 등을 대상으로 중간평가를 실시하였다. 부산항만공사는 이 중간평가에서 방만경영 정상화 이행 우수기관으로 선정되나, 본 세미나에서 ‘공공기관의 방만경영 정상화’를 주제로 부산항만공사가 방만경영 해소를 위해 노력한 과정과 내용을 소개하고 토론을 진행하였다. 이와 관련하여 방만경영 가이드라인을 사전에 제시해 줄 것과 각 기관마다 급여수준이 다른 상황에서 동일한 잣대의 방만경영 가이드라인을 제시하는 것은 무리가 있다는 의견이 있었다.

주제 3

■ 공기업 재정건전성 확보를 위한 수익성 제고 방안

‘공기업 재정건전성 확보를 위한 수익성 제고 방안’에서는 요즘 이슈가 되고 있는 공공기관의 부채 과다 문제에 대해 정부정책 방향과 다른 관점에서 접근하였다. 부채의 규모보다는 자산의 효율성이 중요하다는 관점에서 정부가 제시하고 있는 일률적인 적정 부채규모에 의문을 제기하며 논의를 전개하였다. 공기업 수익성 악화의 원인으로는 영리목표와 비영리목표의 혼재로 발생하는 목표의 상충, 감시의 부족, 성과평가제도 및 유인제도의 문제, 책임소재의 불분명, 기득권에 따른 성과의 왜곡이 제시되었다. 그리고 수익성 제고를 위한 재무적 제언으로 공기업이 최소한의 자생력과 지속 가능성을 확보할 수 있는 필요조건으로서의 이윤창출, 주주부의 극대화원리 적용, 지배구조의 개선, 공기업과 공기업 간 또는 공기업과 민간기업 간의 M&A 시장 활성화, 적정 부채 구조의 업종별 탄력적 시행을 제시하였다.

주제 4

■ 지방공기업 경영평가

최근 지방자치단체의 건전한 재정운동을 저해하는 요인 중 하나로 지방공기업의 부실운영 및 부채문제가 대두되고 있는 가운데, 지방공기업 경영평가에 대한 관심이 높아지고 있다. ‘지방공기업 경영평가’를 주제로 한 발표에서는 지방공기업 경영평가의 현황을 살펴본 후 지방공기업 경영평가제도와 관련하여 다양하고 지속적인 개선 노력에도 불구하고 여전히 제기되고 있는 여러 가지 논점을 제기하고 이에 대한 개선방안을 논의하였다.

■ 지방자치단체의 재정통제

집권국가에서 분권국가로 변할 때 함께 바뀌어야 할 제도들이 있다. 우리나라는 지방분권화 정책이 시행된 지 20여 년이 지났지만 과거 중앙집권논리에서 만들어진 중앙정부의 강력한 수직적 통제제도가 아직 그대로 적용되고 있다. 이와 관련하여 ‘지방자치단체의 재정통제: 프랑스 지역회계심의원의 합법적 통제의 시사점’에 대한 발표에서는 프랑스 지방분권화 정책 이후 제시되고 있는 지방재정통제에 관련된 지역회계심의원의 역할에 대한 논의를 통해 지방자치단체의 재정활동에 대한 법적 통제 내용을 검토하고자 하였다. 이를 통해 우리나라의 재정통제에 대한 시사점을 얻을 수 있는 기회로 활용하고자 하였으며, 현재 공공기관의 지방 이전이 활발히 이루어지고 있는 한국의 상황에 적용 가능성을 논의하는 장을 마련하였다.

좀 더 자세한 프로그램은 다음 세미나 일정표를 통해 확인할 수 있다.

■ 충남대 사회과학연구소 합동세미나

1. 개요

- 주 제: 공공기관 관리의 새로운 발전 과제
- 일 시: 2014. 12. 16(화) 15:00~
- 장 소: 충남대학교 사회과학대학 강의동 201호
- 주 최: 충남대학교 사회과학연구소, 한국조세재정연구원 공공기관연구센터

2. 프로그램

시 간	내 용
14:00 ~ 15:00	등 록
15:00 ~ 15:10	개 회 식
	▶ 인사말씀: 이원희 소장(한국조세재정연구원 공공기관연구센터) 민윤기 소장(충남대 사회과학연구소)
15:00 ~ 16:10	주제발표
	▶ 사회자 : 신희권 교수(충남대 자치행정학과) ▶ 발 표1: 「공공기관 경영평가제도의 현안과 과제」, 김철희 교수(한남대 행정학과) ▶ 발 표2: 「지방자치단체의 재정통제: 프랑스 지역회계심의원의 합법적 통제와 시사점」, 최진혁 교수(충남대 자치행정학과) ▶ 발 표3: 「지방공기업 경영평가의 현황과 발전과제」, 문광민 교수(대전대 행정학과)
16:10~16:30	휴 식
16:30~18:00	토론 및 종합정리
	▶ 사회자: 신희권 교수(충남대 자치행정학과) ▶ 토 론: (발표1) 이혁우 교수(배재대 행정학과), 정성호 초빙연구위원(한국조세재정연구원) (발표2) 류광해 교수(충남대 법학전문대학원), 임현만 교수(배재대 행정학과) (발표3) 김종성 교수(충남대 자치행정학과), 하세정 부연구위원(한국조세재정연구원)

■ 고려대 공공정책연구소 합동세미나

1. 개요

- 주 제: 공공기관 관리의 발전과제
- 일 시: 2014. 12. 19(금) 15:00~
- 장 소: 고려대학교 세종캠퍼스 국제관 502호
- 주 최: 고려대학교 공공정책연구소, 한국조세재정연구원 공공기관연구센터

2. 프로그램

시 간	내 용
14:30 ~ 15:00	등 록
15:00 ~ 15:10	개 회 식
	▶ 인사말씀: 이원희 소장(한국조세재정연구원 공공기관연구센터) 임준형 소장(고려대 공공정책연구소 정부성과연구센터)
15:10 ~ 16:50	주제발표 및 토론
	▶ 사회자: 윤성채 교수(고려대 공공행정학부) ▶ 발 표: 「공공기관 경영평가 체계 문제점과 개선 방향」, 심준섭 교수(중앙대 공공인재학부) 「공기업 재정건전성 확보를 위한 수익성 제고 방안」, 정진호 교수(고려대 경영학부) ▶ 토 론: 조현구 교수(고려대 공공행정학부), 제상영 교수(고려대 경제학과), 정성호 초빙연구위원(한국조세재정연구원), 최한수 부연구위원(한국조세재정연구원)
16:50 ~ 17:00	객석토론 및 종합정리

■ 충북대 사회과학연구소 합동세미나

1. 개요

- 주 제: 공공기관 관리의 발전과제
- 일 시: 2014. 12. 23(화) 14:00~18:00
- 장 소: 충북대학교 사회과학대학 교수회의실
- 주 최: 충북대학교 사회과학연구소, 한국조세재정연구원 공공기관연구센터
- 주 관: 충북대학교 사회과학연구소

2. 프로그램

시 간	내 용
13:30 ~ 14:00	등 록
14:00 ~ 14:10	개 회 식
	▶ 인사말씀: 이원희 소장(한국조세재정연구원 공공기관연구센터) 최영출 소장(충북대 사회과학연구소)
14:10 ~ 15:10	[제1세션] 공공기관의 방만경영 정상화
	▶ 사회자: 최영출 소장(충북대 사회과학연구소) ▶ 발 표: 「방만경영 정상화 과정과 그 성과」, 간주태 팀장(부산항만공사 선진경영팀) ▶ 토 론: 김학실 교수(충북대 행정학과), 정성호 초빙연구위원(한국조세재정연구원), 조재광 팀장(한국조폐공사 경영평가팀)
15:10 ~ 15:20	휴 식
15:20 ~ 16:40	[제2세션] 공공기관 경영평가
	▶ 사회자: 이상엽 교수(한서대 행정학과) ▶ 발 표: 「공공기관 경영평가 발전방안」, 박찬욱 실장(한국마사회 경영관리실) 「공공기관 경영평가제도 개선방안」, 김인동 실장(한국조폐공사 경영평가실) ▶ 토 론: 김용호 처장(도로교통공단 경영평가처), 성시철 원장(前 한국공항공사 사장), 이상현 팀장(한국서부발전(주) 경영평가팀), 하민철 교수(청주대 행정학과), 하세정 부연구위원(한국조세재정연구원)
16:40 ~ 17:00	휴 식
17:00 ~ 18:00	[라운드 테이블] 공공기관 경영평가의 효과와 향후 방향
	▶ 사회자: 이원희 소장(한국조세재정연구원 공공기관연구센터) ▶ 토 론: 김용호 처장(도로교통공단 경영평가처), 김인동 실장(한국조폐공사 경영평가실), 박찬욱 실장(한국마사회 경영관리실), 성시철 원장(前 한국공항공사), 이상엽 교수(한서대 행정학과), 이현주 전임연구원(충북대 사회과학연구소), 하민철(청주대 행정학과)

제2회 International SOE Policy Conference 개최



미주개발은행(IDB)은 멕시코 금융및공공신용부(Secretaría de Hacienda y Crédito Público de México)와 공동으로 2014년 11월 18일부터 이틀간 멕시코시티 Marquis Reforma 호텔에서 '제2회 공공기관 정책 국제 컨퍼런스'를 개최하였다. 이번 컨퍼런스는 미주개발은행과 기획재정부, 한국조세재정연구원(KIPF)이 2013년 11월 6일부터 이틀간 서울에서 공동으로 개최하였던 '제1회 공공기관 정책 국제 컨퍼런스'의 후속 컨퍼런스로서 한국과 중남미 국가에서 교대로 매년 개최될 예정이다. '공공기관 개혁'을 주제로 열린 이번 컨퍼런스에는 Mercedes Araoz Fernández IDB 멕시코 대표 외 IDB 관계자 9명, 스페인 및 중남미 8개국의 공기업 정책 담당자 25명, 기획재정부 공공정책국 및 공공기관연구센터 관계자로 구성된 한국 대표단 7명 등이 참석하였고 이 외에도 Aldo Musacchio 하버드 대학 교수 등이 참석하여 각국의 공공기관 개혁 사례에 대해 발표하였다. 이번 컨퍼런스를 계기로 공공기관 정책 분야에서 한국과 중남미 국가간 협력 관계가 사실상 정례화되었으며 '제3회 공공기관 정책 국제 컨퍼런스'는 2015년 한국에서 개최될 예정이다.

- 주 제: STATE OWNED ENTERPRISES REFORM
- 일 시: 2014년 11월 18 ~ 19일 09:00 ~ 18:40
- 장 소: 멕시코 멕시코시티 Marquis Reforma Hotel Mezzanine Floor Conference Room
- 주 최: 미주개발은행(IDB), 멕시코 금융및공공신용부

International SOE Policy Conference 세션 1

제1세션은 ‘공기업 개혁과 모니터링 및 평가(Reform, Monitoring, and Evaluation of SOEs)’를 주제로 한국, 멕시코, 콜롬비아 및 하버드 비즈니스 스쿨 교수의 발표로 구성되었다. 한국은 공공기관 관리 체계에 대한 전반적인 소개와 함께 정상화 대책에 대해 발표하였고, 멕시코는 멕시코 전력청(CFE)을 중심으로 한 에너지 부문 개혁에 대해 발표하였다. 콜롬비아는 2014년부터 시작된 석유 부문 공기업들의 개혁에 대해 설명하였으며, 하버드 비즈니스 스쿨의 Aldo 교수는 공기업들이 일반적으로 가지고 있는 기업 지배구조 문제와 연성 예산 제약 등의 재정적 지배구조 문제에 대해 설명하고 이 문제들을 해결할 수 있는 두 가지 모델로서 모니터링 모델과 중앙집중적인 통제 모델에 대해 설명하였다.

- 일 사: 2014년 11월 18일 09:30 ~ 11:10
- 주 제: 공공기관 개혁과 감시, 그리고 평가(REFORM, MONITORING, AND EVALUATION OF SOEs)
- 사회자: Emilio Pineda Ayerbe(Fiscal and Municipal Lead Specialist, IDB)
- 발제자: Enrique Ochoa Reza(멕시코 전력청 국장), Orlando Cabrales(콜롬비아 에너지 차관), Aldo Musacchio(하버드 비즈니스 스쿨 조교수), 신상훈(기획재정부 공공정책국 과장)

발제 1

Enrique Ochoa Reza(멕시코 전력청 국장)

- 멕시코 에너지 부문의 문제점을 소개하고 현재 단·중·장기적으로 진행중인 에너지 부문 개혁에 대해 설명
- 멕시코는 석유 추출량 감소, 非(비)전통 에너지자원 활용 능력 부족, 석유 및 가스 운반 파이프라인 부족, 분배 과정에서의 높은 분실률 등 총체적인 문제점을 안고 있음
 - 멕시코는 석유 추출 부문에 대한 투자가 지난 10년간 약 3배나 증가했음에도 불구하고 일간 추출량은 크게 감소하고 있음

- 멕시코 전체 사용량의 절반 이상을 해외 민간기업으로부터 수입하고 있음
- 멕시코는 세계 제6위의 셰일 가스 매장량을 보유하고 있음에도 불구하고 기술 및 운반 파이프라인 부족으로 이를 충분히 활용하지 못하고 있음
- 멕시코 전체 설비의 약 21% 정도가 가연성 오일을 상용하고 있는데 가연성 오일은 천연 가스에 비해 4배나 비쌌 뿐만 아니라 PEMEX가 전력청(CFE)에 가연성 오일을 판매한 후, 전력청이 이를 다시 분배하는 비효율적인 체계 때문에 멕시코의 전력 가격은 미국에 비해 25%나 높고 경쟁력이 매우 떨어짐
- 석유 및 천연가스 분배 과정에서 OECD 국가들의 평균 분실률은 6%인 데 반하여 멕시코의 분실률은 15%나 되며 한국(3%)에 비해서는 무려 5배나 높은 수치를 나타내고 있음

■ Pena Nieto 현 멕시코 대통령은 현재 멕시코 전역에 걸쳐 에너지 부문에 대한 세부적인 개혁을 진행하고 있음

- 첫째, 주식시장을 거치지 않고 멕시코 국민 누구나 에너지 부문에 쉽게 투자할 수 있는 시스템을 구축함으로써 고용창출 및 내수 시장 성장을 도모함. CFE의 적극적인 중간자 역할을 통해 발전 부문뿐만 아니라, 송전, 배전 및 상업화 부문까지도 직접적인 투자가 가능하도록 함
- 둘째, 약 68억달러를 투자하여 2018년 4월까지 5개의 천연가스 발전소를 건설하고 2017년 7월까지 4개 구간, 총 15,160km(현재 길이 11,342km의 약 1.34배)에 이르는 천연가스 파이프라인을 건설할 예정임

발제 2

Orlando Cabrales(콜롬비아 에너지부 차관)

■ 콜롬비아에서는 석유 및 에너지 부문이 차지하는 비중이 크며, 석유 부문 공기업들의 개혁이 2014년부터 시작되었음

- 콜롬비아에는 총 13개의 석유 부문 공기업이 존재하는데 이 중 10대 기업이 성장을 주도하여 매년 39% 정도의 성장률을 보이고 있음
- 콜롬비아의 석유 및 에너지부문 공기업들은 정부에 의해 상장되었으며 콜롬비아 국민의 약 88%가 해당 부문에 종사하고 있을 정도로 국가 경제에서 차지하는 비중이 큼
- 콜롬비아는 OECD 공기업 지배구조 가이드라인에 따라 공기업 관리체계를 재설계하였으며, 투자자의 권리를 확보하기 위해 조정위원회를 두었고 새로운 주식 투자 정보들을 지속적으로 제공하여 세계 6위의 투자자 안정성을 확보하고 있으며, 공기업들이 공공성을

지키면서 수익성도 보장할 수 있도록 자율성을 부여해 주고 있음

발제 3

Aldo Musacchio(하버드 비즈니스 스쿨 조교수)

- **중남미 공기업의 주요한 문제점으로 단일화되어 있지 않은 내·외부 지배구조와 재정 불안정성 두 가지를 지적함**
 - 중남미 공기업의 경우, 기업의 전체적인 재정은 국세청, 사업 관련 재정 운영은 사업 관련 부처가 책임을 맡고 있는 등 복잡한 지휘체계를 가지고 있어 정부의 공기업 관리와 모니터링이 비효율적이고 체계적이지 못함
 - 공기업 내부의 실질적인 운영자들도 기업경영에 있어 투명성이 부족할 뿐만 아니라 실질적인 경영이행 능력이 부족함
 - 정부가 예산 편성에 개입하므로 재정적인 투명성이 부족하며, 개방적이고 자율적인 투자의 부재로 인해 수익성이 낮음

- **중남미 공기업의 재정건전성을 강화하고 정부의 공기업 관리 및 모니터링을 최적화하기 위해 자율적인 재정 운영과 단일화된 공기업 관리 시스템을 구축할 필요가 있고, 이를 위한 두 가지 메커니즘이 있음**
 - 첫 번째 메커니즘은 공기업 관리 및 모니터링 체계를 중앙 집중화하는 것으로, 지주회사 설립 등이 이에 해당하며 지주회사가 존재하는 많은 국가들에서 체계적인 공기업 개혁이 일어나는 것을 확인할 수 있음
 - 두 번째 메커니즘은 공기업 운영에 시장성을 도입하는 것으로서 기업 상장 등이 이에 해당하는데, 중남미 공기업들은 주식 시장 참여도가 낮고 정부가 공공재 가격을 결정함으로써 공기업의 안정적인 수익 창출을 저해하고 있음

발제 4

신상훈(기획재정부 공공정책국 과장)

- **한국의 공공기관은 총 302개로 「공공기관의 운영에 관한 법률」의 적용을 받는 공공기관 수는 증가하고 있는 추세이며, 금융·SOC·에너지·산업·진흥 등 한국 경제에서 주요한 역할을 담당하고 있음**

■ 2007년 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 제정하고 공공기관 선진화 정책을 추진

- 10개 공기업을 민영화하고 연구개발 및 통신 부문 36개 공공기관을 16개로 통합하는 등 많은 성과를 거두었지만, 부채 비율, 정보 공개, 효율성 측면에서 아직도 많은 문제점을 가지고 있음

■ 현 정부 들어 공공기관 정상화 대책을 추진

- 공공기관 경영정보 공개를 확대
- 부채 비율이 과도하게 높은 18개 기관을 지정하여 부채관리를 강화
- 효율성이 낮은 방만 경영 중점 관리 대상 공공기관들을 지정하여 방만 경영 실태를 개선하고 있음

International SOE Policy Conference 세션 2

제2세션은 ‘주정부 공기업(SOEs at the Sub-national level)’을 주제로 콜롬비아, 스페인 및 브라질의 발표로 구성되었다. 콜롬비아는 Medellin 자치시 소유의 상업적인 경제활동을 영위하는 공기업인 EPM에 대해 소개하였고, 스페인은 지방 자치주와 도시들에서 공공지출을 줄이고 공기업 효율성을 개선시키기 위해 추진하였던 공기업 합리화 계획에 대해 설명하였다. 브라질은 중남미 전체에서 다섯 손가락 안에 드는 경제 규모를 가지고 있는 상파울로주 재정부가 공기업 지배구조 개선을 위해 실행하고 있는 공기업 관리 및 통제 체계에 대해 발표하였다.

- 일 시: 2014년 11월 18일 11:30 ~ 13:10
- 주 제: 주정부 공기업(SOEs at the Sub-national level)
- 사회자: Gustavo Garcia(Principal Technical Lead Fiscal Economist, IDB)
- 발제자: Federico Jaramillo(콜롬비아 Medellin시 에너지전문기업 EPM), Leopoldo Aznarez(딜로이트 스페인), Maria Fatima Alvez de Ferreira(상파울로주 재정부 분권 기구 조정관)

발제 1

Federico Jaramillo(콜롬비아 Medellin시 에너지전문기업 EPM)

- **콜롬비아 Medellin 자치주 소유의 공기업인 EPM은 예산 및 운영에 있어서 자율성을 가지며 중남미 여러 국가에 공공서비스를 공급하고 있는 성공적인 다국적 공기업임**
 - EPM은 1995년 전력 회사로 설립되어 2000년 이후 국내 사업이 번창하기 시작하였고, 2009년부터는 과테말라, 칠레, 멕시코 등 중남미 지역 8개 이상 국가에 전력, 천연가스, 상하수도 및 통신 서비스를 공급하고 있음
 - EPM의 재정 및 수익의 안정성은 기업운영과 정치를 완벽히 분리함으로써 정부와 기업 간 투명성을 증시하였기 때문에 가능하였음
 - EPM은 또한 약 96,000 저소득층 가구를 위한 전력 인프라 구축에 투자하고, 125개 국경 도시 지역에 천연가스 공급 서비스를 개통하였으며, 전기요금 선 징수제도를 운영하고 저

소득층 가구들을 대상으로 선 징수된 요금 내에서 소비하는 방법을 교육하는 등 기업의 사회적 책임을 다하는 데 노력하고 있음

발제 2

Leopoldo Aznarez(딜로이트 스페인)

■ 스페인은 2010년 3월 22일 ‘2010~2013년 공공재정의 지속성을 위한 재정 및 재무 정책위원회’에서 도달한 합의를 바탕으로 추진되고 있는 공기업 합리화 계획에 대해 설명하였음

- 스페인은 재정위기 극복 및 공공부문 효율성 향상을 위해 공공 및 민간 부문 양측에서 합리화 계획을 추진하고 있음
- 스페인의 여러 지방 자치주와 자치시에서는 공공지출을 줄이고 효율성을 증진하기 위해 공공·행정 및 상업 부문을 합리화시킬 수 있는 위 개혁을 수용하였음
- 구조개혁의 주안점은 산업전환, 불필요한 공공단체의 제거 및 흡수 등이며 그 결과 2010년부터 2013년까지 공공단체의 수가 33%나 감소하였음
- Valencia시를 예로 들면 총 66개의 공기업이 있었는데 기업의 채무현황, 인력자원 및 사업전략 등을 검토하여 문제점을 총체적으로 진단한 후, 재정적 안정성과 공익성의 두 가지 기준을 바탕으로 부실 공기업들을 정리하고 26개의 공기업만을 남겼음
- 이러한 구조개혁 과정에서 가장 큰 문제가 되었던 것은 정부 및 기업 경영진들의 리더십 부족이었으나 합리화 계획의 각 단계를 담당하였던 구성원들에게 책임감과 비전을 부여함으로써 계획 진행에 착오가 없도록 하였음

발제 3

Maria Fátima Alvez de Ferreira(상파울로주 재정부 분권 기구 조정관)

■ 분권기구관리부(Department of Decentralized Entities: DED)의 역할과 분권기구관리부(DED)가 담당하고 있는 23개 관청, 18개 협회 및 21개 기업에 대해 설명하고 공기업 지배구조 개선을 위해 이행되고 있는 통제 수단들에 대해 설명함

International SOE Policy Conference 세션 3

제3세션은 ‘공기업 재정성과 강화(Enhancing the Fiscal and Financial Results of SOEs)’를 주제로 자메이카, IDB, IMF, 한국의 발표로 구성되었다. 자메이카는 자국의 공기업 현황을 소개하고 자메이카 정부가 공기업 성과 향상을 위해 현재 추진 중인 개선책을 소개하였다. IDB 전문가는 중남미 공기업들의 산업 부문별 분포 및 성과와 민간 부문 대비 성과에 대해 분석한 내용을 소개하고 공기업 성과 부진의 이유와 해결책을 제시하였다. 전 IMF 소속 전문가는 공기업에서 주로 발생하는 재무 리스크를 네 가지로 나누어 소개하고 이 재무 리스크들을 관리할 수 있는 효율적인 방안에 대하여 설명하였다. 마지막으로 한국은 한국 공기업들의 과도한 부채 현황에 대해 소개한 후, 한국 정부의 재정 건전성 강화 정책의 일환인 중장기 재무관리 계획 및 평가에 대해 설명하였다.

- 일 사: 2014년 11월 18일 15:00 ~ 16:40
- 주 제: 공기업 재정 성과 강화(Enhancing the Fiscal and Financial Results of SOEs)
- 사회자: Gerardo Reyes(Fiscal Economics Senior Specialist, IDB)
- 발제자: Anne Marie Rhoden(자메이카 공기업국 부국장), Gustavo Garcia(Principal Technical Lead Fiscal Economist, IDB), Teresa Ter-Minassian(전 IMF 재무국 국장), 하세정 (한국조세재정연구원 부연구위원)

발제 1

Anne Marie Rhoden(자메이카 공기업국 부국장)

- 총 195개에 달하는 자메이카의 공기업 중 24개 주요 공기업의 분야별 분포, 재무 및 수익 현황 등에 대해 설명
- 자메이카 정부는 공기업들의 저조한 성과를 향상시키기 위해 민영화와 민관 협력을 적극적으로 추진하고 있으며 새로운 기업지배구조체계를 도입하여 공기업 내 기업지배구조상의 약점들을 해결하기 위해 노력하고 있음

발제 2

Gustavo Garcia(IDB 재정경제전문가)

■ 중남미 공기업들의 분야별 분포 및 산업 부문별 성과, 민간부문 대비 성과 수준, 및 공기업의 낮은 성과의 원인 등을 설명하고 성과 향상을 위한 방안을 제시함

- 공기업은 석유·가스·전력 등의 에너지 분야와 상하수도, 교통 및 SOC 부문에서 중요한 역할을 차지하고 있으며 총자산이익률 및 수입을 기준으로 살펴보았을 때 중남미에서 가장 큰 규모의 공기업들 중 대부분이 매우 낮은 성과를 보이고 있음
- 중남미의 석유·가스·전력 부문 공기업들을 민간 기업들과 비교했을 때 전반적으로 공기업이 훨씬 더 낮은 성과를 보이고 있으며, 특히 직원 1인당 수익률 부문에서 가장 현격한 차이를 보이고 있음
- 중남미 공기업들의 낮은 성과는 불투명한 보조금, 부적합한 법적 규제 체계, 정치적 간섭, 과도한 부채 및 성과기반 평가부재 등에 기인하고 있으며, 따라서 공기업 성과 향상을 위해서는 전문적인 경영을 독려하고 독립적인 이사진을 구성하며, 목표가 확실하고 투명한 보조금 정책을 시행하는 등의 노력이 필요함

발제 3

Teresa Ter-Minassian(전 IMF 재무국 국장)

■ 공기업 부문에서 발생하는 재무리스크에는 네 가지 종류가 있으며 다음과 같은 방안들을 통해 공기업 재무리스크를 완화시켜야 함

- 공기업 부문에서 발생하는 재무리스크에는 거시경제요인, 외부 충격, 보상 없는 준재정활동 및 정부보증에 따른 우발적 부채 발생 등 4가지 유형의 재무리스크가 존재함
- 공기업 재무리스크를 완화하기 위해서는 건전한 재무계획 및 예산을 수립하고 재무 현황 보고 및 모니터링을 적시에 수행하며 공기업 성과 보고를 통해 투명성을 강화해야 함

발제 4

하세정 (한국조세재정연구원 부연구위원)

■ 공공기관의 부채는 궁극적으로 정부에 부담이 되므로 현재 한국 공공기관의 높은 부채비율을 효과적으로 관리하고 모니터링할 필요가 있음

- 302개 공공기관의 예산은 중앙 정부 예산의 1.7배에 달하고 한국전력공사의 매출액은 현

대자동차의 매출액에 상응하는 등 공공기관이 한국 경제에서 차지하는 재정적 비중은 상당히 크다고 볼 수 있음

- 한국토지주택공사, 한국철도공사 등과 같은 공기업들의 부채 비율은 꾸준히 증가해 왔으며 2013년 기준 전체 공공기관의 부채 비율은 210%에 달함
- 공공기관의 재무적인 안정성을 관리하기 위해 5년 단위의 중장기 재무관리계획을 수립하도록 하고 있으며 국회에서 계획의 적정성을 심사하고 기획재정부에서는 계획 이행 결과를 심사하여 이행 실적에 따라 공공기관들에게 상벌을 부과하고 있음

■ **중장기 재무관리계획을 통한 공공기관의 재무현황 관리는 한국 경제에 큰 영향을 끼치는 대규모 공기업들을 중점적으로 관리할 수 있고 명확한 목표체계를 가지고 재무 현황을 관리할 수 있다는 점에서 긍정적**

- 다만 계획의 적정성에 대한 충분한 검토가 부족하며 5개년 계획 이행 여부를 평가하는 체계 없다는 등의 단점을 가지고 있음

■ **이에 다양한 정상화 대책을 통해 다양한 정책을 도입함**

- 구분회계 도입
- 원가검증
- 심층평가

International SOE Policy Conference 세션 4

제4세션은 제3세션과 마찬가지로 ‘공기업 재정 성과 강화(Enhancing the Fiscal and Financial Results of SOEs)’ 를 주제로 멕시코, 코스타리카, IDB 전문가의 발표로 구성되었다. 멕시코는 멕시코의 재정 정책 및 공기업 지배구조 투명성 강화를 위해 추진중인 개혁에 대해 소개하고 에너지 및 SOC 분야 규제 현황에 대해 설명했다. 코스타리카는 수자원, 에너지 등 4개 전략 산업 부문에 속한 35개 이상의 공공서비스 규제 기관인 ARESEP의 기능, 역할 및 자금조달 방법 등에 대해 설명하였다. IDB 전문가는 중남미 공기업들의 생산성과 효율성을 저하시키는 주요한 요인 중 하나인 연성예산제약 문제의 발생 원인과 국가별 사례를 소개하고 해결 방안을 제시하였다.

- 일 시: 2014년 11월 18일 17:00 ~ 18:40
- 주 제: 공기업 재정 성과 강화(Enhancing the Fiscal and Financial Results of SOEs)
- 사회자: Aldo Mussachio(하버드 비즈니스 스쿨 조교수)
- 발제자: Eduardo Camero(멕시코 국세청 부차관보), Dennis Meléndez(코스타리카 공공서비스규제국 규제국장), Emilio Pineda(Fiscal and Municipal Lead Specialist, IDB 전문가)

발제 1

Eduardo Camero(멕시코 국세청 부차관보)

- **멕시코는 재정정책과 공기업 지배구조의 투명성을 높이기 위해 노력하고 있으며 특별법을 통해 에너지 분야와 SOC 분야를 규제하고 있음**
 - 멕시코는 독점적 영역이던 전력 부문을 발전·송전·배전 부문으로 분리하여 전력시장 개혁을 추진함으로써 공기업 지배구조의 투명성을 높이기 위해 노력하고 있음
 - 더불어 한국의 「공공기관 운영에 관한 법률」에 해당하는 법과 특별법을 제정하여 전기·가스·수도 등 에너지 분야와 도로·철도·항만·공항 등의 SOC 분야를 규제하고 있음

발제 2

Dennis Meléndez(코스타리카 공공서비스규제국 규제국장)

- 공공서비스 부문은 반드시 규제가 필요하며 공공서비스 규제 책임자의 가장 큰 임무는 서비스 제공자, 소비자 및 정부 간 이해관계의 충돌 속에서 소비자들의 필요를 충족시켜 주는 것임
 - ARESEP(Autoridad Reguladora De Los Servicios Públicos)는 수자원, 에너지, 교통, 통신 등 4개 전략 산업 부문에 속한 35개 이상의 공공서비스를 규제하고 있음
 - ARESEP의 주된 임무는 네 가지로서 공공요금 산정, 소비자 불만 조정 등을 통한 소비자 권리 보호, 면허 인가 및 취소, 공공서비스 품질 규제임

발제 3

Emilio Pineda Ayerbe(IDB 재정전문가)

- 중남미 공기업들의 생산성과 효율성을 저하시키는 주요한 요인에는 ① 주인-대리인 문제와 ② 연성예산 제약(soft budget constraint) 문제가 있음
 - 연성예산 제약의 주요한 발생 원인으로는 재무부와 공기업 간 임의 이전(discretionary transfer) 및 공기업 수익성 부족(주로 비상업적 공기업) 등이 있음
 - 중남미 공기업 발전을 위해서는 예산제약 강화와 투명성 강화가 반드시 필요함
 - 이를 위해서는 재무부와 공기업 간 예산의 임의 이전을 축소하거나 제거해야 함
 - 이전이 필요한 경우에는 비용 효율성을 충분히 검토한 후 명확한 체계하에 이루어져야 함

International SOE Policy Conference 세션 5

제5세션은 ‘중앙집권적인 지배구조 메커니즘(Centralized Governance Mechanisms)’을 주제로 페루와 스페인의 발표로 구성되었다. 페루는 페루 공기업 지주회사인 FONAFE를 중심으로 구축된 페루의 전반적인 공기업 지배구조 체계에 대하여 소개하였고, 스페인은 스페인의 공기업 지주회사인 SEPI의 역사와 역할, 그리고 기업지배구조 및 운영 방식에 대해 설명하였다.

- 일 사: 2014년 11월 19일 09:00 ~ 10:00
- 주 제: 중앙집권적인 지배구조 메커니즘(Centralized Governance Mechanisms)
- 사회자: Dennis Meléndez(코스타리카 공공서비스규제국 규제국장)
- 발제자: Titto Almora(페루 FONAFE 대표이사), Federico Ferrer Delso(스페인 SEPI 부사장)

발제 1

Titto Almora(페루 FONAFE 대표이사)

- **페루의 FONAFE는 공기업 지주회사로서 공기업 주식 자본에 대한 정치적·경제적 권리를 보유하고 있음**
 - FONAFE는 일반적인 회사법과 FONAFE 특별법, 고용촉진법 시행령 및 정부사업 효율성 제고를 위한 시행령 등을 바탕으로 페루 공기업 내부 법규 수립, 이사회 임명 및 보수 정책 수립, 이사회 임원 평가, 공기업 조달, 공기업 간 갈등 조정 업무 등을 수행하고 있음
 - FONAFE는 거리·비용 상의 제약과 내부 감사에 의한 간섭으로부터 벗어나 FONAFE와 공기업 간 활발한 의사소통과 신속한 의사 결정을 촉진하기 위해 비디오컨퍼런스 네트워크를 구축하고 전자문서전달(SIED) 시스템 및 9개 공기업 간 통합데이터센터를 구축하여 운영하고 있음.
 - 뿐만 아니라, 2013년 3월 FONAFE 이사회는 모든 공기업에 적용할 수 있는 BGC 코드를 새로이 도입하였는데 BGC 코드는 회사 설립 목적, 지적재산권, 이사회 및 경영, 위험 관리정책 및 기업윤리코드, 공기업 법률 체계, 정보공개 및 투명성에 관한 내용을 담고 있

으며 각 공기업 이사회가 이 BGC 코드의 이행을 책임지게 됨

- FONAFE를 중심으로 구축된 페루의 중앙집권화된 공기업관리체계는 정부 정책과 개별 공기업들의 전략 계획들을 일치시킬 수 있고, 업무 프로세스를 표준화시킬 수 있으며, 규모의 경제 효과를 누릴 수 있다는 장점을 가지고 있으나, 개별 기업의 책임이 지주 회사인 FONAFE로 전가될 수 있으며 FONAFE가 개별 기업들에 할당할 수 있는 자원이 한정되어 있고, 일반화된 기준을 각각의 케이스에 맞게 구체화시킬 필요가 있다는 단점이 존재함

발제 2

Federico Ferrer Delso(스페인 SEPI 부사장)

- **스페인 공기업은 전체 GDP의 약 3%, 전체 고용 인구의 약 1%를 차지하고 있으며 공기업 지주회사인 SEPI(State Industrial Ownership Corporation)를 통해 공기업을 관리하고 있음**
 - 스페인 공기업은 ① 우리나라의 수출입은행과 유사한 CESCE, 복권 회사 등으로 구성된 Patrimonio del Estado 그룹과 ② 공항공사, 항만공사 등이 속한 산업개발부 그룹, ③ 박물관 관리 공사, 보험보상협회 등으로 구성된 기타 그룹, 그리고 ④ 전체 공기업을 동일한 정책과 전략으로 관리하는 산업지주회사인 SEPI 등 총 네 가지 그룹으로 나뉘어짐
 - SEPI는 공기업 관리 전략을 수립하고 공기업 통제 및 감사 업무를 수행하는 지주회사로서 SEPI의 직원들은 공무원이 아닌 정기적인 고용계약을 통해 채용된 직원들임
 - SEPI는 통신부, 국방부, 에너지부 및 농업환경부로 이루어져 있으며 경쟁력 있는 공기업들의 수익금과 최소이윤을 창출하는 공기업들의 매출액과 배당금 등으로 비경쟁부문 공기업들의 손해를 보전하고 있음

International SOE Policy Conference 세션 6

제6세션은 ‘중앙집권적인 지배구조 메커니즘(Centralized Governance Mechanisms)’을 주제로 IDB 전문가 2인과 한국의 발표로 구성되었다. IDB 재정 전문가는 중앙집권적인 공기업 감시 체계를 구축하는 방법 중 하나인 공기업 지주 회사에 대해 설명하였고 IDB 선임 컨설턴트는 세 가지 공기업 관리 모델을 제시하고 이 중 중앙집권적인 관리 모델에 대하여 상세히 소개하였다. 한국은 기획재정부와 공공기관운영위원회를 중심으로 구축된 한국의 중앙집권적인 공기업 관리 체계에 대하여 설명하였다.

- 일 사: 2014년 11월 19일 10:00 ~ 11:20
- 주 제: 중앙집권적인 지배구조 메커니즘(Centralized Governance Mechanisms)
- 사회자: Fernanda Díaz(우루과이 경제재정부 거시경제 자문위원)
- 발제자: 김현곤 과장(IDB 재정 및 지방자치단체 전문가), 이상철 교수(부산대 공공정책관리학부 교수), Enrique Moreno(IDB 선임 컨설턴트)

발제 1

김현곤 과장(IDB 재정 및 지방자치단체 전문가)

- 공기업 지주회사는 정치적인 간섭 등으로 인한 정치적 비용과 정보의 비대칭성으로 인한 모니터링 비용 등 기관 비용을 줄여주고 중앙집권적인 감시 체계를 구축할 수 있는 장치임
 - 공기업 지주회사 설립은 독립성 보장, 책임성 강화, 경제적 효율성 등의 장점을 가지고 있음
 - 공기업 지주회사는 세 가지 유형으로 구분되며 대표적인 공기업 지주회사로는 싱가포르의 Temasek, 말레이시아의 Khazanah Nasional Berhad, 베트남의 SCIC, 중국의 SASAC 등이 있음

발제 2

이상철 교수(부산대 공공정책관리학부 교수)

- 지배구조란 기업의 이해관계자들이 수립한 의사 결정 및 통제 체계를 가리키는데 한국 정부

는 완전한 민영화보다는 공기업 지배구조 개선을 통한 공기업 개혁을 추진해 왔음

- 「OECD 공기업지배구조가이드라인」에서는 중앙집권적인 공기업 관리를 강조하고 있으며 대부분의 OECD 국가들이 이 가이드라인을 바탕으로 공기업 지배구조를 개선해 오고 있음
- 영국의 경우, 행정기관(Executive agency)을 통해 중앙정부 기능을 더욱 효율적으로 운영 하였으나 2003년 행정기관들의 보완적인 역할을 담당하고 있는 공기업 관리를 위한 공기업 실을 내각부(Cabinet office)에 신설하였음
- 한국 정부가 추진해왔던 공기업 지배구조 개혁의 첫 번째 단계는 1983년 「정부투자기관관리법」의 발효에 따른 개혁인데, 이 법에 따라 정부는 개별 공기업의 목적을 설정하고 공기업 성과를 평가하는 데에만 관여할 수 있었고 기업 경영에는 간섭할 수 없었음
- 「2005 OECD 공기업 가이드라인」을 바탕으로 2007년 한국 정부는 「공공기관의 운영에 관한 법률」을 발효시키고 공공기관운영위원회를 설립하여 중앙집중적인 소유권을 행사하도록 하였음
- 공공기관운영위원회는 공기업 기관장 및 임원 임명, 공기업 가이드라인 설정, 기관 평가 수행 등의 핵심적인 기능을 수행하지만 각각의 주무부처가 공기업 관련 산업 정책을 통제한다는 점에서 이중적인 관리체계를 가지고 있다고 볼 수 있음

발제 3

Enrique Moreno(IDB 상임 컨설턴트)

■ 공기업 관리 유형은 중앙집권적인 관리 모델, 분야별로 분권화된 관리 모델, 이중 모델 등 세 가지 유형이 존재하는데 이 중 중앙집권적인 관리 모델에 대해 상세히 소개함

- 중앙집권적인 공기업 관리 모델은 페루의 FONAFE, 스페인의 SEPI 등과 같이 공기업 지주 회사가 존재하는 경우 프랑스, 폴란드 등과 같이 부처 내 공기업 관리 조직이 존재하는 경우 등 여러 가지 유형이 존재함
- 중앙집권적인 공기업 관리 모델은 분권화된 관리 모델에 비해 통합적인 시각에서 공기업을 분석하고 모니터링할 수 있고, 기업의 독립성이나 경영 역량이 더욱 크며, 기업 경영정보에 대한 투명성이 더욱 높다는 등의 장점을 가지고 있음
- 이에 반해, 정치적인 간섭을 지속적으로 받을 수 있고 관료적인 조직이 될 수 있으며 하나의 조직이 모든 공기업들을 관리하기에는 비효율적일 수 있다는 리스크를 가지고 있음
- 따라서, 성공적인 중앙집권적 관리 모델을 구축하기 위해서는 적절한 규제체계를 갖추고 교차되는 정책 간에 조화를 잘 이루는 등의 노력이 필요함

International SOE Policy Conference 세션 7

제7세션은 '성과기반 관리 및 정보공개시스템(Management for Results and Open Information System)' 을 주제로 브라질, 파라과이, IDB, 한국의 발표로 구성되었다. 브라질은 브라질 공기업 조정 및 지배구조부(DEST)의 미션, 기능 및 관련법에 대하여 소개하고 공기업 성과 향상을 위해 기업 내 고위급 관리자 및 직원들에게 부여하고 있는 인센티브 및 보상 체계에 대해 설명하였다. 파라과이는 국가공기업위원회(CNEP)의 공기업 관리감독체계 및 그간의 성과, 그리고 향후 5년간의 계획 및 전략에 대해서 설명하였다. IDB 전문가는 결과지향적 인센티브 제공, 모니터링 및 성과 평가 등 공기업 성과 향상을 위한 효과적인 관리 방식 원칙들에 대하여 설명하였다. 한국은 개선된 경영평가제도의 현황을 소개하고 알리오를 포함하여 한국 공기업에 대한 총체적인 정보공개시스템에 대하여 상세히 설명하였다.

- 일 시: 2014년 11월 19일 11:40 ~ 13:20
- 주 제: 성과기반 관리 및 정보공개시스템(Management for Results and Open Information System)
- 사회자: Enrique Moreno(IDB 상임 컨설턴트)
- 발제자: Murilo Francisco Barella(브라질 공기업 조정 및 지배구조부 국장), Elvio Brizuela(파라과이 공기업부 국장), Jorge Kaufmann(IDB 상임전문가), 이원희 소장(한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장)

발제 1

Murilo Francisco Barella(브라질 공기업 조정 및 지배구조부 국장)

- DEST(Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais)는 브라질 공기업들의 투자 예산, 기업지배구조 개혁, 직원 임금, 모니터링 및 평가 등을 담당하고 있는 기관이며 공기업 성과향상을 위해 기업 임원 및 직원들에게 다음과 같은 인센티브 및 보상체계를 시행하고 있음
 - DEST는 공기업 고위급 관리자들과 직원들에게 각각 회사법과 노동법을 적용하여 고위급 관리자들에게는 기업 성과에 따라 수익을 분배하고 직원들에게는 고용계약과 양자 간 합의

를 바탕으로 수익을 분배하고 있음

- 브라질 공기업 직원들은 기본연봉, 위험수당, 연공수당 등의 고정적인 급여체계와 더불어 단기적으로는 기업 수익, 보너스, 수수료 등에 기반한 보상과 장기적으로는 기업 자본 이자, 장기 보너스 등에 기반한 보상 등 복합적인 보상 체계를 통해 기업의 단·중·장기적인 성과 향상을 위해 노력할 수 있는 인센티브를 제공받고 있음

발제 2

Elvio Brizuela(파라과이 공기업부 국장)

■ 파라과이는 국가공기업위원회(CNEP)가 공기업을 관리감독하고 있으며 향후 5년간의 계획 및 전략을 가지고 있음

- 파라과이 공기업은 100% 국가 소유이며 국가일반예산지침에 따라 예산이 결정되고 전력, 연료, 시멘트, 항공 및 공항 분야에 주로 분포되어 있음
- CNEP는 투명성을 공기업 문제의 핵심으로 보고 공기업 투명성을 높이기 위해 노력한 결과 부패지수가 25% 정도 감소하는 결과를 가져왔으며 공기업 경영 정보를 통합적으로 관리할 수 있는 운영 시스템을 조만간 구축할 예정임
- 파라과이는 공기업 간에도 서로 부채를 지고 있는 등 부채 문제가 비교적 심각한 상황으로서 수익을 내기 위한 방법을 적극적으로 모색하고 있으며 향후 5년 이내에 채무 비율 0%를 달성하고자 함
- 뿐만 아니라, 2개 국립대학과 협약을 맺어 클라이언트 만족도 조사와 재정 창출 시스템에 관한 조사를 실시하였으며 통합된 비용 체계를 구축하기 위해 노력하고 있음

발제 3

Jorge Kaufmann(IDB 전문가)

■ 성공적인 공기업 관리를 위한 5가지 주요 요소로 기업 전략 계획 수립, 재정 안정성 관리, 성과기반 인센티브, 성과 모니터링 및 평가, 그리고 전문성 있는 이사회 수립 등이 있음

- 전략 계획 수립은 연간 계획과 함께 중장기적인 계획도 수립해야 하며 목표를 분명히 설정하고 계획 실행 과정을 모니터링해야 함
- 효과적인 재정 안정성 관리를 위해서는 리스크를 분석하여 관리하고, 조달, 서비스 아웃소싱 계약 및 인력 채용 시 투명성과 효율성을 지켜야 하며 외부 감사를 실시해야 함
- 성과 기반 인센티브 체계를 수립하기 위해서는 지주회사와 공기업 간뿐만 아니라 공기업 내


에서도 성과계약을 체결하여야 하며 기업 전체적인 차원에서뿐만 아니라 개별적인 차원에서 성과에 기반한 인센티브 체제를 수립해야 함

- 성과 모니터링 및 평가 시에는 과정, 결과 및 효율성과 투명성을 모두 평가할 수 있는 지표를 발굴하여 활용해야 하며 투자에 대한 사전, 사후 평가 및 모니터링을 실시해야 함
- 공기업 이사 임용 절차는 투명해야 하며 이사가 되기 위한 자격 요건이 명확해야 함

발제 4

이원희 소장(한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장)

■ 한국 공기업 감독 시스템의 양 기둥은 공공기관경영평가시스템과 경영정보공시시스템이라고 할 수 있으며 전자는 전문가와 정부, 후자는 국민에 의한 감시 시스템이라고 할 수 있음

- 한국은 투명성, 책임성, 참여(TAP: Transparency, Accountability, Participation)의 원칙을 꾸준히 추구해온 결과 오늘과 같은 시스템을 구축할 수 있었음
- 경영정보공시는 ALIO 시스템과 각 기업 홈페이지를 통해 통합적으로 이루어지고 있는데 정기적, 부정기적으로 공시되는 정보들이 명확히 규정되어 있으며 최근에는 공시의 정확성과 적시성을 검토하기 위한 태스크포스가 구성되어 공시 정보에 대한 전반적인 검토 작업이 이루어진 바 있음
- 공공기관 경영평가시스템은 중복되는 평가지표체계 통합, 계량평가지표 설정 방식 변경 및 글로벌 지표 확대 등 끊임 없는 개선 작업을 통해 평가의 효율성을 높이고 있음 

편 집

이원희 공공기관연구센터 소 장 (편집 총괄)

김신정 공공기관연구센터 연구원 (실무 총괄)

유승현 공공기관연구센터 연구원 (이슈 & Talk)

하태욱 공공기관연구센터 연구원 (전문가의 눈)

박미선 공공기관연구센터 연구원 (기관장 인터뷰)

송신형 공공기관연구센터 연구원 (현장의 소리)

서니나 공공기관연구센터 연구원 (좋은 사례 나누기 / 정책동향)

오윤미 공공기관연구센터 연구원 (센터소식)

※ 「KIPF 공공기관 이슈 포커스」의 모든 콘텐츠는 공공기관연구센터 홈페이지(<http://soe.kipf.re.kr>)에서
확인하실 수 있습니다.

(관련 문의: 044-414-2291)

KIPF 공공기관 이슈 포커스 2015.2 (Vol.09)

2015년 2월 11일 인쇄

2015년 2월 17일 발행

발행인 옥동석

발행처 한국조세재정연구원 공공기관연구센터
(339-007) 세종특별자치시 한누리대로 1924

TEL : 044-414-2114(대표), <http://soe.kipf.re.kr>

등 록 1993년 7월 15일 제21-466호

인 쇄 삼신인쇄

© 한국조세재정연구원 2015 ISBN 978-89-8191-756-2

*잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.