

KIPF 공공기관

KIPF Public Institutions
Issue Focus

이슈 포커스

2015. **04**
vol. 10



공공기관연구센터

kipf 한국조세재정연구원

공기업 배당확대정책과 고려사항



허경선
한국조세재정연구원 연구위원

정부가 세수 부족으로 고전하는 가운데 경기 부진 등의 이유로 정부의 배당수입도 2년 연속 감소한 것으로 나타났다. 2014년 정부의 배당수입은 3,291억원으로 전년보다 33.2%가 줄어들었다. 정부는 정부출자기관의 지분을 소유하고 있으며, 정부출자기관의 배당은 정부 세외수입의 중요한 부분이다. 정부출자에 대한 관리측면에서 배당을 적절한 수준으로 유지하고 투명성과 예측가능성을 제고하는 것은 정부배당정책의 핵심이다.

정부는 2014년 12월에 향후 정부출자기관에 대한 배당정책을 개선하기 위한 정책방향을 발표하였다.¹⁾ 여기에는 적절한 수준의 정부배당을 위해 배당성향²⁾을 2014년 21.5%에서 2020년 40%까지 단계적으로 상향조정하고 이를 위한 중기목표를 제시하였으며 정부출자기관의 배당성향 결정방식을 개선할 것을 포함하고 있다. 배당수준 확대와 더불어 정부의 배당정책에 포함된 또 다른 개선안은 정부배당 결정방식을 개선하는 것이다.

배당수준 확대와 더불어 수익성 관리 및 개선이 중요

이러한 정부의 정부출자기관 배당정책 발표는 그간 지적되어 왔던 정부출자기관 배당의 이슈에 대한 대응책을 제시하는 것으로서, 이러한 중기목표를 제시함으로써 정부배당이 예측가능하고 지속가능하게 이루어질 수 있도록 하고 있으며, 정부출자기관의 배당수준 확대와 배당결정방식에 대한 개선을 목표로 하고 있다. 특히 배당수준을 2020년까지 40%까지 확대함으로써 해외 주요국 공기업의 배당추세를 따라잡고, 더불어 최근 추진되고 있는 우리나라 민간기업의 배당확대에 대한 간접효과로 작용할 것으로 기대된다.

더불어, 장기적으로 정부출자기관의 배당이 투명하고 합리적으로 이루어지고 일정 수준 이상의

1) 기획재정부, 「정부출자기관에 대한 정부배당정책 방향」, 보도자료, 2014.12.19.

2) 배당성향 = 배당액/당기순이익

정부 배당수입이 유지되기 위해서는 무엇보다도 정부출자기관의 수익성 관리 및 개선이 필요하다. 즉 배당을 확대하기 위해서는 배당성향을 높여가는 것도 중요하지만 무엇보다도 정부출자기관의 당기순이익이 개선되는 것이 선행되어야 하기 때문이다. 정부출자기관의 정부배당규모는 2008년 9,738억원에서 2014년 3,291억원으로 2008년의 1/3수준으로 감소하였다. 이와 같이 정부배당이 줄어든 가장 큰 이유는 국제금융위기로 인한 금융기관의 수익성 악화와 대형 SOC, 에너지 기업의 수익성 악화로 당기순이익이 급격히 줄어들었기 때문이다. 2008년에 1,016억원의 정부배당을 지급했던 한국전력공사는 2008년 이후 5년간 적자가 발생하여 2009년부터 2013년까지 배당을 지급하지 않았으며, 2008년 정부출자기관 중 가장 많은 정부배당(3,284억원)을 지급했던 한국토지주택공사와 한국주택공사는 2014년 437억원의 배당만을 지급했다. 정부배당에서 대규모 금융기관과 SOC, 에너지 기업의 배당이 전체의 대부분을 차지하고 있다는 점을 고려한다면 이러한 주요 정부출자기관의 재무성과가 정부배당을 좌우한다는 것을 알 수 있다.

수익성 제고를 위해 정부가 관심과 관리 노력을 기울여야

정부는 정부출자기관의 지분을 소유한 주주이며, 주주로서 정부의 역할은 정부출자기관이 시장에서 공정한 경쟁을 통하여 본연의 공공성 목표를 달성함과 동시에 자생적으로 시장에서 운영될 수 있는 수익성을 유지하도록 해야 한다. OECD 회원국의 공기업 관리정책을 살펴보면 공기업 관리의 최대 목표로 기업가치의 극대화를 가장 강조하고 있음을 알 수 있다. 이를 위해 공기업의 경쟁중립성과 수익성 의무, 재원조달, 배당의무에 대한 관심이 커지고 있다. 우리나라 공기업 정책에 있어서는 이러한 공기업의 재무성과와 수익성 관리가 그간 중요하게 다루어지지 않았으나, 최근 공기업 부채의 급증으로 인한 공기업 정상화 대책에서는 이러한 공기업의 수익성과 재무건전성 관리의 중요성이 새롭게 인식되고 있다.

또한 정부출자기관과 정부출자기관의 자회사 중에는 유가증권시장에 상장된 8개의 기업(한국전력공사, 한국가스공사, 중소기업은행, 한국지역난방공사, 한전 KPS, 한국전력기술, 강원랜드, 그랜드레저코리아)이 있어, 정부 외에 국민을 포함한 다양한 주주에게 지분이 분산되어 있다. 따라서 이러한 투자자에게 일정 수익을 배당으로 제공하는 것 역시 상장된 공기업의 기본 의무이다. 정부출자기관의 배당수준을 높이는 것은 정부가 발표한 배당정책에서 제시된 바와 같이 배당성향을 점차 높여 가는 것으로도 제고될 수 있지만, 기본적으로는 정부출자기관의 수익성이 제고되어야 하며 이에 대한 정부의 관심과 관리가 필요할 것이다. **인슈**



Contents

KIPF 공공기관 이슈 포커스 2015. 04

I 이슈 & Talk

- 공공기관 기능점검의 쟁점 및 향후 과제 06
- 정보화 분야 공공기관을 중심으로 -
“기관의 효율성과 성과를 높이는 기능조정이 추진되어야...”

II 전문가의 눈

- 공공기관 감사의 존재 이유와 역할은? 16
윤태범 한국방송통신대학교 행정학과 교수
- 공공기관의 소셜미디어 활용 및 활성화 19
민경세 광운대학교 공공기관네트워크사업 연구위원
- 문화예술 콘텐츠 분야 공공기관 통합의 조건 22
장병희 성균관대학교 신문방송학과 교수

III 기관장 인터뷰

- 위기 속에서 새로운 길을 찾다 26
유길상 한국고용정보원 원장
- 부산항을 글로벌 해운·물류 허브항으로 만들겠습니다 34
임기택 부산항만공사 사장
- Restarting KAMCO, 사업에서 문화까지 42
새롭게 바꾸겠습니다
홍영만 한국자산관리공사 사장

IV 현장의 소리

- 건전화 출발점은 고객중심경영의 실천이다 51
박찬욱 한국마사회 경영관리실장
- 협업을 통한 고용복지 맞춤형 서비스 제공 기반 마련 53
조윤주 한국고용정보원 기획조정실장
- IoT 기술과 에너지기술의 패러다임 변화 55
이성주 한국에너지기술평가원 기획예산팀 책임연구원

V 정책동향

- 고용·복지 및 중소기업 분야 공공기관 기능 조정 59
- 2015년도 공공기관 지정안 확정 62

VI 센터소식

- 한국조세재정연구원(KIPF) 68
- 한국보건복지인력개발원(KOHI)과 MOU 체결
- 2015년 공공기관 네트워크 사업 킥오프(Kick Off) 미팅 70
- KIPF 공공기관연구센터 80
- 제주발전연구원 MOU 체결





I

이슈 & Talk

- 공공기관 기능점검의 쟁점 및 향후 과제
 - 정보화 분야 공공기관을 중심으로 -
 - “기관의 효율성과 성과를 높이는 기능조정이 추진되어야...”



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

공공기관 기능점검의 쟁점 및 향후 과제 - 정보화 분야 공공기관을 중심으로 -

“기관의 효율성과 성과를 높이는 기능조정이 추진되어야...”



- 일시·장소: 2015년 1월 26일 / KIPF 아태재정협력센터 회의실
- 사 회: 허경선 KIPF 공공기관연구센터 연구위원
- 참석자: 홍성걸(국민대학교 행정정책학부 교수)
윤지웅(경희대학교 행정학과 교수)
임진국(정보통신산업진흥원 경영지원단 기획예산팀장)
장현덕(한국산업기술평가관리원 경영관리단 기획예산팀장)
- 정 리: 유승현 KIPF 공공기관연구센터 연구원
- 차 례
 1. 공공기관 기능점검의 목적과 필요성
 2. 정보화 분야 공공기관 기능점검의 주요 내용
 3. 공공기관 기능점검의 문제점 및 향후 개선과제

1. 공공기관 기능점검의 목적과 필요성



허경선(사회자)

KIPF 공공기관연구센터 연구위원

사회자

2014년 정부에서는 공공기관 정상화 방안을 통해 공공기관의 부채를 줄이고 방만경영을 해소하였으며, 2단계 정상화 방안에서는 공공기관 기능점검을 추진한다는 계획을 밝혔습니다. 2014년 5월, 정보화 분야 공공기관의 기능조정 방안이 마련됨으로써 현재 기관 간 인력 및 조직의 개편이 이루어지고 있으며, 앞으로 다른 분야도 기능점검을 계획하고 있습니다. 이번 시간에는 정보화 분야를 중심으로 진행된 기능점검에 대해 기관의 의견과 애로사항을 들어보고 전문가들의 조언을 듣고자 합니다. 이를 통해 새롭게 시작하는 기능점검의 목적, 검토방향에 대한 시사점을 도출하고자 합니다. 먼저 공공기관 기능점검의 목적과 필요성, 기능조정시 고려되어야 할 사항에 대해 논의를 시작하겠습니다.

홍성걸

우선 기능점검 및 조정의 필요성과 명확한

근거가 필요합니다. 특정분야의 공공기관이 분산되어 있음에 따른 문제점이 무엇이며 이를 근거로 기능조정을 실시한다는 목적이 분명해야 합니다. 기능점검의 주된 근거로 제시되는 것이 유사·중복되는 사업과 기능으로 인해 비효율이 발생한다는 것인데, 분산된 구조로 인한 것인지, 기관과 기능이 중복되어 있더라도 협업을 통해 효율적인 운영이 가능한지 신중한 판단이 필요합니다.

또한 기능점검을 통해 기관 및 기능을 통합하는 것이 바람직한지 충분한 검증이 이루어져야 합니다. 연구개발 체제는 집중형, 분산형, 혼합형을 신중하게 고려할 필요가 있으며 모두 장단점이 있습니다. 기관운영이 비효율적으로 이루어지는 원인이 무엇인지 밝혀낸 이후에 기능점검에 대한 검토가 필요하다고 생각합니다.

윤지웅

정보통신기술(Information & Communication Technology, ICT) R&D를 포함한 전체 R&D의 사업 성과관리에 있어서 현 체제의 문제가 무엇인지 살펴볼 필요가 있습니다. 그러나, 현재 기능조정 내용을 살펴보면 주무부처의 공공기관 관리 측면에서 중복이 있다는 단순 논리로 바라본 것이 아닌가 하는 아쉬움이 있습니다. 그보다 성과가 나오지 않는 근본적인 원인을 파악하고 이에 대한 해결책으로써 조직개편 및 기능조정이 타당하다면 실행하는 것이 필요하다고 생각합니다.

또한 ICT R&D가 단기적인 사업으로 인식

되어 기술 사업화의 성과도 단기간에 창출할 수 있는 사업을 위주로 추진되고 있다는 점이 무척 안타깝습니다. ICT R&D 또한 시장위험과 기술개발 위험이 상존한다는 점과 장기적인 시각에서 원천기술 개발에 대한 진지한 고민이 필요하다고 생각합니다.

새로운 정부가 들어 올 때마다 조직개편에 따라 분리 및 통합하는 것보다는 기술개발이 궁극적으로 기대한 성과를 낼 수 있도록 운영의 묘를 발휘하는 것이 필요합니다. 기관 간 유사한 사업이 추진될 경우, 정보를 공유하고 협업하는 것도 하나의 방법이 될 수 있으며, 필요하다면 기술개발 경쟁을 통해 성과가 향상될 수 있도록 하는 것이 바람직합니다.

2. 정보화 분야 공공기관 기능점검의 주요 내용

사회자

앞서 말씀하신 부분은 기능점검의 목적과 필요성을 확실하게 규정하고 기관의 입장이 충분히 반영되어야 한다는 말씀이었습니다. 단기적 시각으로 성과를 내는 것뿐만 아니라, 장기적인 사업의 성과를 목표로 한다면 협업과 기관 간 소통도 고려하는 것이 필요하다는 의견이었습니다. 단순히 유사·중복을 없애고 통폐합하는 것이 정답은 아니라는 말씀이었습니다. 기관 입장에서는 기능점검 절차 및 결과에 대해 어떤 의견을 갖고 있는지요?



임진국

정보통신산업진흥원 경영지원단 기획예산팀장

임진국

정보화 분야 공공기관의 기능조정 내용은 ICT R&D, ICT 신산업, 개인정보보호, 국제협력 사업 등에 대한 것을 포함하고 있습니다. 가장 쟁점이 된 사항은 여러 기관으로 분산되어 있는 R&D 부분입니다. ICT R&D 성과제고를 위해서는 기술의 기획, 평가, 관리, 사업화에 이르는 전 과정이 일관성 있게 연계되어야 하는데, 기관별로 각각의 기능이 분산되어 R&D 성과가 미흡한 문제점을 해결하기 위한 차원에서 논의가 된 것입니다.

결과적으로 한국산업기술평가관리원, 한국방송통신전파진흥원 등으로 분산되어 있는 R&D 기획, 평가, 관리, 기술사업화 등의 기능을 전 주기적 차원에서 정보통신산업진흥원(NIPA)으로 일원화하고, 디지털콘텐츠도 함께 다루는 측면에서 해당 기능을 콘텐츠진흥원에서 NIPA로 일부 이관하게 되었습니다. 기본 방향은 2014년 초에 정해졌고, 인원, 대상사업 및 세부적인 사항을 검토하여 2014년 5월에 확정되었습니다.



장현덕

한국산업기술평가관리원 경영관리단 기획예산팀장

장현덕

한국산업기술평가관리원(KEIT)은 산업 기술 R&D의 기획·평가·관리 등 전 주기적 관리를 통해 국가경쟁력을 제고하고 글로벌 전문기관으로 발전하기 위해 노력하고 있습니다. 지난해 실시된 ICT 기능조정 에 따른 애로사항은 ICT R&D 관련 기능, 인력 및 예산 등 후속조치를 하는 데 대략 1년 정도의 시간이 소요된다는 사실입니다. 또한, 기관마다 연봉·직급체계가 다르기 때문에 이를 일괄적으로 조정하는 과정에서 직원 간의 갈등을 유발하고, 기관마다 다른 업무 프로세스를 일치시키는 데 추가적인 비용이 발생하게 됩니다. 특히, 2008년 공공기관 선진화 계획에 따라 2009년 5월 통합된 후 KEIT는 복수 노조를 일원화 하는 데 무려 4년이라는 시간이 소요될 정도로 물리적인 화합뿐만 아니라 화학적인 화합을 이루는 데 적지 않은 어려움이 있었다고 생각합니다.

다양한 이유로 정부 산하기관의 기능조정

이 불가피하다면, 기관의 노하우와 전문성이 지속될 수 있는 기능조정이 되어야 할 것입니다. 사전에 충분한 시간을 갖고 기관통합을 준비한다면 각 기관이 갖고 있는 전문성과 생산성을 유지할 수 있는 기능조정이 될 것입니다. 이를 통해 기관을 안정적으로 운영함으로써 기능조정의 효과를 높이고 사회적 비용이나 갈등을 상당부분 줄일 것으로 생각합니다.

임진국

기관 입장에서는 정부 부처의 변화에 따라 기관의 기능이 바뀌는 것이 바람직하지 않습니다. 기관 고유의 기능을 수행하되 업무에 따라 여러 부처에서 관리할 필요가 있는 경우에는 정보 공유와 협업을 통해 해결이 가능하다는 의견도 있었습니다.

NIPA는 준정부기관으로서 정부정책에 따라 주어진 업무를 위탁하여 집행하고 있기 때문에 기능조정 역시 R&D 기능과 관련하여 정부 부처의 역할 조정으로 인해 여러 기관으로 분산된 기능을 하나로 조정하는 차원에서 진행된 측면이 있다고 보여집니다. 다만, 현재 각 기관들이 수행하고 있는 사업관리의 질적 수준이나 운영방식에 대한 진단과 평가, 개선방안 등에 대한 논의보다는 기관 간 분산기능의 통합, 일원화 중심으로 진행된 부분은 아쉬움으로 남습니다.

장현덕

KEIT는 그동안 산업기술 R&D의 전 주기에 걸쳐 업무프로세스 표준화 및 효율성을

제고하고, 연구비 부정사용을 방지하기 위해 과제관리시스템(Project Management System, PMS), 연구비실시간관리시스템(Real time Cash Management System, RCMS)을 구축해서 운영해왔습니다. 수많은 시행착오를 거치면서 발전해 온 R&D 관리시스템의 적용을 배제하고 기능조정이 이루어질 경우 산업기술 R&D의 전 주기 관리상의 생산성이 감소할 것입니다. 기능조정에 의해 오히려 효율성이 저하되고 산학연 등 R&D 수행자들의 불편을 더욱 가중시킬 수도 있을 것으로 예상됩니다.

홍성걸

기관의 입장을 들어보니 고충을 충분히 이해하고 공감합니다. 가능하면 공공기관의 조직과 기능을 유지하면서 소통하는 것이 바람직합니다.

미래부가 현재 맡고 있는 역할은 필수적인 기능이기 때문에 현 체제를 유지하는 것이 바람직합니다. 미래 대응 조직이 없는 상황에서 ICT 등으로 제한할 것이 아니라 모든 분야의 미래 대응정책을 담당하는 것이 효율적이라는 의견도 갖고 있습니다.

기능조정의 추진체계와 절차에 있어서 조금 아쉬운 점이 있습니다. 기관이 분리되어 있거나 기능이 중복된 것 때문에 기술 사업화가 비효율적으로 이루어진다는 논리가 반드시 성립하는 것은 아닙니다. 기능점점 및 조정의 타당성을 위해 충분한 근거를 제시하는 것이 필요합니다.

장현덕

현 정부는 R&D 지원을 통해서 사업화가 잘 되지 않는 문제해결을 위해서 많이 노력하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그러나 현재는 개발된 기술이 기업의 사업화로 연결되는 프로세스가 확실히 정착되지 못한 것으로 보입니다. 이러한 문제는 어느 한 부처의 문제가 아니기 때문에 여러 부처가 협업할 수 있는 창구(대학이나 출연연의 기초연구가 산업부 등의 산업기술 R&D로 연계되는 기회 등)를 만들고 서로 간에 선의의 경쟁과 정보를 공유할 수 있는 체계가 보완되면 해결될 수 있을 것으로 보입니다. 또한, R&D가 사업화로 연결되기까지는 오랜 시간이 걸리기 때문에 단시간 내에 성과를 기대하기보다는 3~5년 이상 장기간을 두고 성과를 기다려보는 인내심이 필요하다고 생각합니다.

윤지웅

최근 산업부에서 발주한 사업 가운데 의료기기 플랫폼 사업이 있습니다. 이러한 사업이 의료기술에서부터 사업화까지 연결하는 성격으로 알고 있는데, 이처럼 소프트웨어적인 측면에서 기관의 구분이 아니라 사업적으로 해결하시면 말씀하신 문제가 보완되지 않을까 생각합니다.

기술개발과 사업화에 대한 성과와 관련하여 피드백을 확실하게 보여주고 결과에 따라 성과평가 및 인센티브를 확실하게 주는 것이 필요합니다. 그렇지 않으면 기관 입장에서 최선을 다할 동기부여가 되지 않을 것입니다.



윤지웅
경희대학교 행정학과 교수

3. 공공기관 기능점검의 문제점 및 향후 개선과제

사회자

정보화 분야 공공기관의 기능조정에서는 각 기관별 필요한 기능이 없어지거나 중복된 기능을 통폐합한 내용은 보이지 않습니다. 공공기관 선진화 과정에서 이루어진 기능조정에 대한 평가가 끝나기 전에 추가적인 기능조정을 추진한 것이기 때문에 이번 기능조정에 대한 평가도 충분히 이루어질지 어려움이 예상됩니다. 이번 기능조정에 대한 가시적 성과를 낼 수 있을지 의견을 들어보고 만약 문제점이 있다면 개선방안에 대해 말씀해주시기 바랍니다.

장현덕

현재 KEIT는 ICT R&D 분야의 사업, 인력 및 예산 등의 이관을 모두 마친 상황입니다. 지금도 ICT 과제 관련 데이터 공유, 시스템 사용 등 기관 간에는 충분한 협업을 유

지하고 있습니다. 기능조정을 한 이후, ICT R&D 전 주기에 걸친 효율성과 생산성이 향상되었는지, 산학연의 R&D 수행에 불편을 주지는 않았는지 사후 모니터링을 실시하고 결과를 추가적인 구조조정시 고려하여야 할 것입니다.

결론적으로, 기능조정이나 기관의 통폐합이 불가피한 경우, 인력과 조직, 예산을 줄이는 것이 전부가 아니라, 현재 수행하는 각 기관의 효율성과 성과를 극대화할 수 있도록 하여야 할 것입니다. 또한 직원들 간의 갈등을 줄이기 위해 기관 통폐합시 연봉·직급체계 및 노사문제 등도 사전에 공통기준을 마련한다면 기능조정을 통한 사회적 비용이나 갈등을 줄일 수 있으리라 생각합니다.

임진국

ICT R&D에 대한 기능조정을 통해 기획에서 사업화까지 일관성 있게 연계함으로써 빠른 기술변화로 대변되는 ICT 산업의 환경변화에 대한 대응력을 키워나갈 수 있으리라 생각합니다. 다만, 기능점검에 있어서 기관간 기능측면에서의 중복해소 노력도 중요하지만, 기관 간 협업을 활성화하는 측면에 대한 고려도 필요할 것으로 생각합니다. 하드웨어적인 조정에 치우칠 경우 인력 등의 이관에 따라 조직문화의 충돌 등 부작용이 발생할 수도 있으므로, 초기단계에서는 협업과 같은 소프트웨어적 접근을 통해 문제해결을 고민하고, 이러한 과정에도 불구하고 문제가 발생한다면 부분적인 기능조정을 추진하는 접근방식도 필요하다고 생각합니다.

홍성걸

행정학에서 흔히 말하는 조직융합관리(Post Merger Integration, PMI)라는 개념이 있습니다. 이는 조직이 통합된 후에 발생하는 문제점 등을 극복하기 위해 적용되는 관리적·사회문화적 절차¹⁾를 의미합니다. 대체로 조직을 개편한 지 3년 이상의 기간이 지나야 업무를 제대로 수행할 수 있는 기반이 갖추어지기 때문에 개편이 자주 발생하면 실질적인 업무를 수행하는 데 어려움을 겪을 수 있습니다. 따라서, 향후 추가적인 기능조정을 추진할 경우 사전에 임금, 직급체계 등에 대해 합의가 이루어져야 합니다. 가급적이면 조직 간의 인력 구조조정은 최소화하는 범위 내에서 이루어져야 합니다.

윤지웅

저 역시 조직개편 규모와 수준은 최소화로 진행하는 것이 바람직하다고 생각합니다. 장기적인 관점에서 운영되어야 할 R&D 관련 기관들이 5년마다 정치적 사이클에 영향을 많이 받는 경향이 나타나고 있습니다. 이에 대한 고민이 필요합니다. 또한 R&D 사업관리의 전문성을 확보하고 유지하기 위한 방안으로 전문관리기관 간 정보 공유를 할 수 있는 공통 플랫폼을 마련할 것을 제안합니다. 전문가풀 관리, 사업관리, 인사관리 등을 통합적으로 운영할 필요가 있습니다. 분야별로 특성을 살리되 공통 플랫폼



홍성걸

국민대학교 행정정책학부 교수

관리시스템을 마련한다면 정부 부처의 구조 조정에 큰 영향을 받지 않고 장기적인 시각에서 R&D 정책의 일관성을 유지할 수 있리라 생각합니다.

홍성걸

현 시점에서 기능조정 방향과 방안이 이미 정해졌고 일정수준 이상 진행되었다면 장점을 극대화하고 단점을 최소화하는 노력이 필요합니다. 성공 여부가 불확실한 R&D 과제의 경우 분산하여 경쟁체제로 운영함으로써 실패확률을 줄이는 것도 필요하다고 봅니다. 조직의 지나친 축소는 일자리창출 정책과의 일관성과도 어긋나게 됩니다. 인위적인 기능조정이 반복되지 않도록 기능조정 및 구조조정의 비용과 실효성을 명확히 할 필요가 있습니다.

ICT R&D 정책과 관련해서는 어느 기관에서든 쉽게 기술개발 과제, 데이터 등을 공유할 수 있도록 시스템을 구축할 필요가 있습니다. 홈페이지에 기술개발 과제와 성과를 항상 공개하여 언제든지 기업들이 사업화


1) 조태준, 「조직융합관리(PMI)의 성공을 위한 관리전략에 대한 연구 : 조직문화 및 리더십 유형을 중심으로」, 2011.

관련 아이디어를 얻을 수 있도록 공개한다면 사업화 비율이 높아질 것입니다. 또한 R&D 성과관리를 장기적 관점에서 수행한다면 기능 조정이 없이도 충분히 효율성을 제고할 수 있을 것입니다.

장현덕

출연연구기관과 대학에서 연구하는 기초 연구 분야와 내용이 실제로 사업화가 가능한 아이템을 다루고 있는지, TRL(Technology Readiness Level) 단계가 몇 단계인지 파악할 필요가 있고, 다른 연구기관 및 기업들이 이러한 정보를 공유할 수 있도록 제도적 보완이 필요하다고 생각합니다. 이를 통해 현재 정부가 고민하고 있는 사업화 및 성과관리 문제도 해결될 수 있으리라 생각합니다.

사회자

오늘 좌담회를 통해 정보화 분야 공공기관 기능점검 및 조정에 대해 다양한 의견을 들어보았습니다. 공공기관 기능점검을 추진하는 데 필요한 고려사항과 기관의 입장에서 실질적인 목소리를 듣고 배울 수 있는 좋은 기회가 되었으며 기관 운영의 생산성과 효율성을 제고하는 데 의미 있는 시간이 되었으리라 생각합니다. 감사합니다. 



II

전문가의 눈

■ 공공기관 감사의 존재 이유와 역할은?

윤태범 한국방송통신대학교 행정학과 교수

■ 공공기관의 소셜미디어 활용 및 활성화

민경세 광운대학교 공공기관네트워크사업 연구위원

■ 문화예술 콘텐츠 분야 공공기관 통합의 조건

장병희 성균관대학교 신문방송학과 교수



* **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>



공공기관 감사의 존재 이유와 역할은?

공공기관의 존재 이유는 국가경제에 대한 기여와 국민에 대한 공공서비스의 증진에 있다. 전문성과 독립성을 확보한 감사는 이와 같은 공공기관의 역할을 담보하기 위하여 절대적으로 필요한 장치이다.



윤태범 교수

한국방송통신대학교 행정학과

우리나라 공공기관을 상징하는 다양한 단어들이다. 신의 직장, 꿈의 직장이라는 다소 시기심 섞인 것에서부터 방만경영, 철밥통, 낙하산, 도덕적 해이와 같은 부정적인 표현까지 참으로 다양하다. 분명히 공공기관은 국가정책 혹은 국가경제의 핵심적 역할을 담당하는 매우 중요한 조직이며, 이 조직에는 어려운 관문을 뚫고 입사한 많은 인재들이 근무하고 있음에도 불구하고, 왜 이렇게 공공기관에 대해서는 긍정적 표현보다는 부정적 표현이 난무하는가?

공공기관의 명(明)과 암(暗)

2014년말 기준으로 공공기관의 총예산은 약 600조원 정도에 이르며, 공공기관의 종사자도 근 30만명에 육박한다. 우리 경제의 중추임을 말해주는 수치이다. 그리고 이 공공기관들이 제공하는 서비스의 수준은 또 어떠한가? 우리는 세계 최고수준의 공행서

비스도 받고, 세계 최고수준의 정시도착률을 자랑하는 철도도 이용한다. 그리고 세계에서 가장 저렴한 요금을 내고 전기와 수도물을 큰 불편 없이 이용한다. 이와 같은 명백한 증거가 존재함에도 불구하고 왜 공공기관에 대한 불신과 비난이 줄어들지 않는가?

물론 우리 공공기관이 이와 같이 자랑스러운 모습만 갖고 있는 것은 아니다. 여전히 공공기관을 둘러싼 각종 비리가 발생하고, 공공기관 직원들의 과도한 복리후생수준도 지적된다. 공공기관의 총부채규모도 국가 부채를 크게 상회하는 수준이다. 해외투자로 인한 막대한 자금의 손실도 연이어 보도된다. 우리의 공공기관을 둘러싼 명(明)과 암(暗)이 극명하게 대비된다. 공공기관에 대한 비난은 공공기관의 밝음보다는 어두운 부분이 과도하게 부각된 것에 기인하기도 한다. 그러면 이와 같은 공공기관의 어두운 부분을 걷어내고, 공공기관이 국민의 신뢰를 받는 기관으

로 거듭나는 것은 불가능한 것인가?

공공기관 감사(監事)의 역할

그렇지 않다. 우리는 분명히 할 수 있음에도 불구하고 제대로 하지 못하고 있다. 가장 대표적인 것이 바로 공공기관의 감사(監事)이다. 위에서 언급한 부정적인 표현들은 감사의 적극적 역할과 활동에 의하여 얼마든지 줄어들 수 있는 부분이다. 감사의 역할이란 무엇인가? 감사의 역할은 다름 아니라 공공기관 내의 다양한 경영상의 오류를 지적하고, 이 오류를 수정하고, 공공기관을 제대로 운영할 수 있도록 하는 감시자의 역할이다. 이 역할만 제대로 이루어졌다면, 지금과 같이 공공기관이 국민의 불신을 받는 부정적 표현의 대상이 되지 않는 것일 것이다.

우리나라 공공기관의 '감사'를 생각하면 바로 떠오르는 것은 무엇인가? 아마도 대부분의 사람들은 '낙하산'을 떠올릴 것이다. '감사=낙하산'이라는 등식이 우리의 머리에 굳어진 지 오래이다. 이 등식이 전제되는 한 감사를 통하여 우리가 기대하는 바가 실현될 가능성은 별로 없다. 공공기관이 갖는 특수성을 아무리 많이 인정해도, 감사의 조건인 전문성과 독립성을 앞설 수는 없다. 혹자는 공공기관이 정부 정책을 적극적으로 추진하는 역할을 해야 하기 때문에, 공공기관 감사가 기관이나 기관장 등 경영진과 독립된 지위에서 적극적 감사활동을 하는 것이 오히려 문제라고 지적하며, 감사도 경영진의 일부가 되어야 한다고 주장한다. 과연 이와 같은 인식이 공공기관은 물론 정부정책

의 정상적 추진에도 도움이 되는 것일까?

공공기관 감사의 전문성·독립성 확보 필요


공공기관 감사에게 전문성과 독립성이 요구되는 것은 새삼스러운 것이 아니다. 지금도 당연한 것이다. 공공기관 운영에 관한 법률, 공공감사에 관한 법률, 공공감사기준, 그리고 기획재정부의 공공기관 감사기준은 모두 감사의 조건으로서 전문성과 독립성을 하나 같이 규정하고 있다. 구태여 국제조직(예를 들어서 INTOSAI, GAO 등)의 규정을 인용할 필요도 없다. 전문성과 독립성은 공공기관 감사가 반드시 갖추고 있어야 할 가장 기본적인 조건이다.

우리나라 공공기관 감사의 전문성과 독립성 수준은 어떠한가? 2013년 기획재정부에 의하여 실시된 공공기관 상임감사의 평가결과를 보면 알 수 있다. 감사의 전문성과 독립성을 전반적으로 취약한 것으로 평가하였다. 이것은 달리 표현하면 전문성이 있는 인사를 감사로 임명하지 않았으며, 임명된 감사에게는 제도상 독립적 지위를 부여하지 않고 있다는 것이다. 즉 우리나라 공공기관 감사는 법률상 부여된 역할을 제대로 할 수 없도록 운영되고 있다는 것을 의미한다. 이런 가운데 공공기관의 방만경영과 도덕적 해이, 투자 실패의 방지를 말하는 것은 어불성설일 수밖에 없다.

공공기관 정상화의 첫걸음: 공공기관 감사의 정상화

공공기관의 일차적 소유권자는 정부이지

만, 궁극적 소유권자는 국민이다. 공공기관의 존재 이유는 정부 업무의 대리에 있는 것이 아니라, 국가경제에 대한 기여와 국민에 대한 공공서비스의 증진에 있다. 전문성과 독립성을 확보한 감사는 이와 같은 공공기관의 역할을 담보하기 위하여 절대적으로 필요한 장치이다. 선택이 아닌 필수의 장치이다.

공공기관 정상화는 현 정부의 공공기관 개혁의 화두이다. 국민에게 신뢰받는 공공기관, 국민에게 충분하고 좋은 서비스를 제공하는 것, 국가경제에 기여하는 것이 바로 공공기관의 정상화이다. 그리고 이와 같은 공공기관 정상화의 첫걸음은 바로 공공기관 감사의 정상화에 있다. 감사가 바로 서면 공공기관이 바로 설 수 있다. 



공공기관의 소셜미디어 활용 및 활성화

소셜미디어의 효과적인 활용을 위한 내부정책 수립과 지침, 가이드라인의 구비와 함께 별도 예산, 전담조직 및 인력, 내부직원의 인식 제고와 교육/학습 등 전반적인 인프라의 강화와 개선이 요구된다.



민경세 연구위원

광운대학교 공공기관네트워크사업

소셜미디어가 급속하게 확산되면서 다양한 목적으로 여러 분야에 적극적으로 활용되고 있다. 기존의 정보통신기술(ICTs)의 급속한 발전과 정책환경의 변화가 이어지면서 스마트미디어의 발전이 촉진되고 있다. 그동안 소셜미디어 활용 연구는 중앙정부와 지방자치단체를 중심으로 주로 진행되어 상대적으로 공기업 및 준정부기관 등의 공공기관의 활용 분석은 아직 부족하다. 따라서 공공기관에서 소셜미디어의 운영 현황 및 활용을 분석하고 개선점을 도출하는 것은 향후 소셜미디어 활성화와 관련한 지침 혹은 정책수립에 효과적인 기초자료를 제공할 수 있다.

소셜미디어 관련 인프라 구축은 대체로 미비

먼저 공공기관의 소셜미디어 담당자를 대상으로 한 설문조사 결과를 보면, 공공기관에서 현재 운영하는 소셜미디어로는 페이스

북(88.1%)과 트위터(72.9%)가 가장 많았고, 다음으로 네이버 블로그(44.1%), 유튜브(35.6%), 티스토리 블로그(27.1%), 다음 블로그(11.9%) 순이었다. 공공기관은 페이스북과 트위터, 블로그, 유튜브를 주로 운영하고 있으며, 특히 기존의 트위터에서 페이스북으로 판도가 바뀌었다는 점이 주목된다.

한편, 공공기관에서 소셜미디어 관련 전담부서와 전담인력, 지침, 교육, 예산 등의 인프라 구축은 대체로 미비한 편이었다. 전담부서(55.6%)와 소셜미디어 별도 예산(52.4%)은 과반수이지만 전담인력(40.0%), 내부 직원의 대상의 소셜미디어 활용 및 지침 교육 실시(31.7%), 소셜미디어 관련 정책이나 지침(매뉴얼 또는 가이드라인)(30.6%)은 40% 이하로 아직은 부족한 편이었다.

또한 공공기관에서 소셜미디어 활성화를 위한 점검사항은 전반적으로 없다는 응답이 높아 준비사항들이 미진함을 알 수 있었다.

구체적으로 행정, 예산, 제도 등의 지원 (55.6%), 내/외부의 네트워크 인프라 제공 (50.0%), 소셜미디어 영향에 대한 이해/준비(62.9%), 잠재적인 행정적 부담에 대한 논의 진행/준비(73.0%)에서 ‘없다’는 응답이 모두 과반수로 높았다. 소셜미디어의 전반적인 운영수준 점검과 시민참여의 영향에 대한 분석/평가도 ‘없다’는 응답이 절반 (50.0%)으로 ‘있다’ (23.4%)와 ‘계획이 있다’ (26.6%)보다 더 높아 분석/평가도 활발하지는 못하였다.

소셜미디어 활용의 전제: 내부직원의 협조, 정보공개, 인프라 보강 등

공공기관의 소셜미디어 담당자들은 소셜미디어 활용시 문제점이나 장애요소(복수응답)로 ‘내부 직원들의 소셜미디어 이해와 필요성 미흡’ (70.5%)을 가장 높게 지적하였다. 다음으로 ‘소셜미디어 운영인력 부족’ (59.0%), ‘소셜미디어 예산 지원 미흡’ (57.4%), ‘내부 직원이나 외부 이용자 교육 및 사용지침 미흡’ (42.6%), ‘기관장 및 관리자의 소셜미디어 이해와 필요성 미흡’ (36.1%) 순으로 높았다. ‘기관장 및 관리자의 이해’도 필요하지만 ‘내부 직원들의 이해 미흡’ 응답이 가장 높아, 실무적인 차원에서는 내부 일반직원의 협조가 소셜미디어 활용을 위한 전제조건으로 강조되었다.

이어서 공공기관에서 소셜미디어 활용의 활성화를 위해 중요한 측면(복수응답)으로 ‘정책/기관 활동 관련 정보공개 및 적극적 홍보’ (67.7%)와 ‘시민의 소셜미디어 활용을


위한 접근성 및 편의성 개선’ (54.8%), ‘시민 의견/요구사항에 대한 반응성, 대응성 향상’ (38.7%)을 지적하여 정보공개와 적극적인 홍보방향 제시 그리고 접근성 및 편의성 개선의 인프라 보강이 필요한 실정이었다.

공공기관의 소셜미디어 활용 사례

이상의 소셜미디어 담당자 대상 설문조사에서 나타난 전반적인 제약과 한계 속에서도 공공기관은 재난대응과 이슈 및 위기관리/소셜미디어센터, 정책캠페인 등의 다양한 목적으로 소셜미디어를 활용하고 있다. 먼저 국립공원관리공단의 재난대응으로 원클릭 조난신고, 코레일의 이슈 및 위기관리 차원에서의 소셜미디어 활용, 국민건강보험공단의 소셜미디어를 통합하여 소셜플랫폼으로서 역할을 하는 소셜미디어센터 운영, 한국장학재단의 SNS 상담반 사례, 한국수자원공사의 소셜미디어를 홍보와 마케팅 차원에서 활용하는 물 절약 캠페인, 한국관광공사의 소셜마케팅(‘대한민국 구석구석 캠페인’)의 6개 사례들이 있다. 물론 위에서 언급하지 못한 공공기관에서도 소셜미디어를 다양한 목적으로 활용하고 있다.

공공기관의 소셜미디어 활성화 방안

그동안 소셜미디어 현황 진단과 활성화 방안에 대한 논의들이 있었는데 설문조사와 사례분석을 종합해 공공기관의 소셜미디어 활성화 방안을 제시하면 다음과 같다. 우선, 소셜미디어의 효과적인 활용을 위한 내부정책 수립과 지침, 가이드라인의 구비와 함께

별도 예산, 전담조직 및 인력, 내부직원의 인식 제고와 교육/학습 등 전반적인 인프라의 강화와 개선이 요구된다. 물론 기관장 및 고위간부와 경영진의 소셜미디어에 대한 관심과 이해, 계정운영에 대한 의지가 중요하다. 이에 따라 전체적인 조직 내의 활성화 분위기가 좌우되기 때문이다. 또한 내부 직원들의 이해와 공감대를 바탕으로 하여 내부 직원들의 적극적인 참여의 활성화도 선행되어야 한다. 둘째, 내부 인프라의 구축과 함께 지속적으로 포털, 민간 소셜미디어 제 공업체 등 유관기관들과 민관협력의 거버넌스 구축을 통해 상호 시너지효과를 거두어야 한다. 공공기관만의 독자적인 구축과 운영, 활용은 한계에 이르게 되어 이의 타개를 위한 돌파구가 필요하다. 셋째, 전통적인 미디어와는 다른 소셜미디어의 네트워크 구조와 사회적 상호작용 등의 동적 특성을 최대한 살리고 공기업, 준정부기관, 기타공공기관 자체의 공공기관마다의 고유한 특성에 맞는 소셜미디어의 다각적 활용이 필요하다. 소셜미디어의 진화와 스마트폰 등 모바일 기반에서 소셜큐레이션의 트렌드 변화에 부응하는 능동적인 대응뿐만 아니라 선제적으로 트렌드에 앞서 나가며 적극 대처해야 한다. 마지막으로 소셜미디어의 긍정적 효과와 함께 부정적인 측면의 문제점 등 양면성에도 주의해서 대비해야 한다. 소셜미디어의 파장과 부작용을 고려할 때, 소셜미디어로 인한 기대하지 않은 역효과와 기술적, 법률적, 책임 및 운영과 관련한 리스크에 대한 모니터링과 관리, 대처도 더욱 요구된다. 

문화예술 콘텐츠 분야 공공기관 통합의 조건

플랫폼의 다양화와 활발한 트랜스미디어 활용 등을 감안할 때 기본적으로 콘텐츠의 제작, 유통, 소비와 관련된 모든 산업 분야를 콘텐츠 관련 산업으로 정의하고 정책적 지원 시스템의 적용 영역으로 간주하는 것이 필요하다.



장병희 교수
성균관대학교 신문방송학과

고속도로를 건설하는 목적은 차량을 원활하게 이동시키는 것이다. 초고속통신망과 다양한 플랫폼으로 구성된 융합 에코시스템의 건설을 정부가 추진하는 것은 콘텐츠를 효율적, 효과적으로 활용하기 위함이다. 여러 차례의 정권 교체 과정에서도 변함없이 추진되어 온 문화, 예술, 미디어, 통신 분야 부처들과 진흥기관들의 통합은 이러한 목표를 공유하였다.

하지만, 콘텐츠를 어떻게 효과적이고 효율적으로 활용할 것인지에 대한 방법에 대해서는 혼선이 있어 왔다. 이것은 콘텐츠에 대한 이해가 다소 부족했기 때문이다.

콘텐츠의 저(低) 한계 비용

첫째, 콘텐츠는 한계비용(marginal cost)이 거의 발생하지 않는다. 극장에서 한 명이 영화를 보든 백 명이 영화를 보든 비용이 동일하다. 따라서 콘텐츠를 통한 수입을 극대

화하는 방법은 최소한의 지불의사가 있는 모든 잠재 소비자들에게 콘텐츠를 제공하는 것이다. 콘텐츠를 이용할 수 있는 창구(플랫폼)가 다양한 것은 바로 이 때문이다. 이때 소비자들이 가지고 있는 지불의사의 크기가 상이하다는 점에서 플랫폼 간의 시간적 및 가격적 배열에 있어서 순차적이고 체계적인 작동이 필요하다.

하지만 이러한 질서가 자리 잡히거나 변화되는 과정에서는 상당한 진통이 있기 마련이다. 최근 들어, 넷플릭스와 아마존 같은 미국의 OTT(Over the Top) 사업자들은 플랫폼 사업자로서의 한계를 극복하기 위해 <하우스 오브 카드>와 같은 드라마와 영화의 제작에도 본격적으로 진입하고 있다. 이들 사업자들이 자신들이 제작한 콘텐츠를 이용하여 자사의 플랫폼을 프로모션하는 과정에서 극장과 VOD 창구 간 기간이 축소되는 현상이 발생하면서 극장사업자들이 이들

이 제작하는 영화의 상영을 보이콧하는 경우마저 발생하고 있다. 이러한 미국의 OTT 사업자들은 시장의 범위를 초국가적으로 확대하고 있으며, 조만간 한국에도 진출할 것으로 예상된다. 이러한 생태계 변화에 국내 콘텐츠 사업자들이 효과적으로 대응할 수 있을지에 대해서는 의문이 제기된다.

국내에서 제작된 콘텐츠가 국내에서도 최대한의 플랫폼을 통해 수입을 극대화하지 못하고 있으며, 이에 따라 신규 콘텐츠 사업자의 시장 진입 유인도 부족하기 때문이다. 따라서 문화, 예술, 미디어 분야 부처들과 공공기관들의 통합 혹은 연결은 콘텐츠의 활용도를 극대화할 수 있는 방향으로 생태계를 지원, 중재, 유도하는 데 초점을 맞출 필요가 있다. 지금 적극적으로 정책적 지원이 실시되지 않는다면, 거대 초국적 가구업체 <이케아>의 시장 진입으로 국내 가구업체가 겪고 있는 일이 콘텐츠 분야에서도 남의 일이 아닐 수 있다.

콘텐츠의 무정형성

둘째, 콘텐츠는 무정형성을 특징으로 한다. 콘텐츠는 작은 아이디어 혹은 한 줄의 역사적 기록에서 출발할 수 있다. 다듬이질 소리 아이디어에서 <난타>가 시작되었고, 조선왕조실록에 적힌 몇 줄의 기록에서 <대장금>이 제작되었다. 이렇게 시작된 콘텐츠는 다양한 문화적 장르로 변화될 수 있다. 소설이 영화, 뮤지컬, 게임 등으로 변화되는 것은 이미 쉽게 발견할 수 있으며, 최근에는 <미생>에서 보듯이 웹툰이 중요한 원천 콘

텐츠의 역할을 수행하고 있다.

앞의 단락에서 언급한 한계비용이 콘텐츠의 형태가 그대로 유지되는 플랫폼 간 유통에 적용되는 논리라면, 무정형성은 콘텐츠의 형태적 제약마저 벗어나는 탈플랫폼 유통에 적용된다. 이러한 트랜스미디어(transmedia) 시대는 더욱 확장된 규모의 정책적 협업을 필요로 한다. 출판진흥기관과 영화진흥기관이 협조하고, 웹툰지원기관과 연극지원기관이 협조해야 원천 콘텐츠가 막힘없이 최대 속도로 콘텐츠 유통로를 운행할 수 있기 때문이다. 문화, 예술, 미디어를 아우르는 빅피처가 필요한 것은 이 때문이다.

콘텐츠 제작의 고(高) 창의성

셋째, 콘텐츠의 제작 과정에는 창의성이 중요하다. 창작 과정은 기업의 사업 계획 및 추진 과정처럼 체계적으로 진행되지 않는 경우가 많다. 특히, 제작자들의 자율성과 독립성은 창작품의 품질에 상당한 영향을 미친다. 이러한 특성은 콘텐츠를 직접적으로 제작하는 종사자들뿐 아니라 콘텐츠 분야 전체 종사자들의 특징이기도 하다. 앞선 두 가지 특성은 콘텐츠의 효과적인 활용을 위해 지원 부처 및 기관의 연계의 범위가 최대화될 필요가 있음을 지적하였다. 하지만 창의성이라는 콘텐츠 분야의 특성은 이러한 연계 방식에 대해 세심하게 고민할 필요가 있음을 보여준다.


예를 들어, 제작 과정이 상당히 유사한 TV 드라마와 영화 간에도 제작종사자들 간에는

상당한 벽이 존재하고 있다. 연극 제작과 뮤지컬 제작 간에도 이러한 벽은 존재하며, 현재 간격이 좁혀지고 있지만 대본소만화 제작과 웹툰 제작 간에도 여전히 장벽은 존재한다. 콘텐츠 활용도를 극대화하는 목표에 방점을 두면서 이들 산업들을 물리적으로 통합하여 지원하여도 이러한 인적 및 정서적 장벽으로 인해 기대만큼의 효과를 거두기 어렵게 된다. 콘텐츠 활용도 극대화만큼이나 제작자의 창의성 지원도 문화, 예술, 미디어 지원 시스템 구축에 있어 중요한 정책적 고려사항이 되어야 할 것이다.

콘텐츠 속성을 고려한 정책적 지원시스템 구축

콘텐츠가 지닌 이러한 저(低)한계효용, 무정형성, 고(高)창의성은 문화, 예술, 미디어 분야에 대한 정책적 지원 시스템 구축이 세밀한 과정을 통해 진행되어야 함을 시사한다. 플랫폼의 다양화와 활발한 트랜스미디어 활용 등을 감안할 때 기본적으로 콘텐츠의 제작, 유통, 소비와 관련된 모든 산업 분야를 콘텐츠 관련 산업으로 정의하고 정책적 지원 시스템의 적용 영역으로 간주하는 것이 필요하다. 그리고 정책적 지원의 핵심은 콘텐츠의 플랫폼 간 그리고 미디어 간 이동과 활용이 진입비용 없이 극대화될 수 있게 지원하는 시스템을 구축하는 것이다.

하지만, 개별 콘텐츠 유형 간 기존 장벽을 고려할 때 물리적으로 관련 기관들을 통합하는 것만이 능사는 아니다. 콘텐츠 유형 간의 제작, 배급, 지원 종사자들의 연결도 등

을 감안하여 높은 연결도를 보일 경우 지원기관의 통합에도 우선순위를 두는 것이 적절할 것이다. 아직 연결도가 높지 않을 경우에는 지원기관들 간 협의체를 구성하여 간접적으로 정책을 조율하고 이러한 과정을 거쳐 장기적으로 통합을 추진하는 것이 효율적일 것이다. 



기관장 인터뷰

■ 위기 속에서 새로운 길을 찾다

유길상 한국고용정보원 원장

■ 부산항을 글로벌 해운·물류 허브항으로 만들겠습니다

임기택 부산항만공사 사장

■ Restarting KAMCO, 사업에서 문화까지 새롭게 바꾸겠습니다

홍영만 한국자산관리공사 사장

* 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)



“
위기 속에서
새로운 길을 찾다
”



| 유길상 한국고용정보원 원장 |

· 유길상 원장 ·

* 정리: 박미선 KIPF 공공기관연구센터 연구원

- 학 력
 - 미국 하와이대학교 경제학 석·박사(1988)
 - 고려대학교 경제학 학사(1979)
- 경 력
 - 現 한국고용정보원 원장(2013)
 - 現 고용정책심의회 위원(2009) · 사회보장위원회 위원(2013)
 - 現 노사정위원회 고용유인형 직업능력개발제도개선위원회 위원장(2013)
 - 대통령 자문 국민경제자문회의 위원(2013)
 - 한국사회보장학회 회장(2005)
 - 한국노동연구원 부원장 · 고용보험연구센터 소장 등(1989)
 - 경제기획원 행정사무관(1980)
 - 제23회 행정고등고시 합격(1979)

금번 [기관장 인터뷰]에서는 2014년 기획재정부로부터 '공공기관 우수 혁신 사례'로 선정된 한국고용정보원 유길상 원장님과과의 인터뷰를 담았습니다. 정보원은 유길상 원장님 취임 이후, 신속하고 정확한 고용정보 제공으로 인력 수급을 원활하게 수행하여 '노동시장 신호등' 역할을 하겠다는 새로운 비전을 선포하였습니다. 이를 실현하기 위해 직원들과 진정성 있는 소통과 공감의 전략으로 사업 구조조정 및 조직개편, 내부성과시스템 개선 등의 대대적인 경영혁신을 시행하였으며, 그러한 혁신을 통해 여러 가지 성과들을 내보이고 있습니다.

원장님께서서는 취임한 직후부터 ‘경영혁신’을 매우 강조하고 계시는 것으로 알고 있습니다. 그에 대한 특별한 이유 내지는 배경이 있는지요.

저는 한국고용정보원 원장으로 취임하기 전부터 정보원이 고용서비스 제공을 위한 인프라로서 매우 중요한 기관이라고 생각하여 정보원의 역할을 강조하는 보고서를 많이 쓰는 등 평소에도 관심을 가지고 있었습니다.

특히 원장으로 선임되고 난 후에는 정보원에 대한 외부평가를 더욱 자세히 알아보고자 주무부처 핵심 관계자나 학계 등 외부 사람들에게 정보원을 어떻게 생각하는지에 대해 물어보았습니다. 그런데 그 평가들이 제가 생각했던 것보다 훨씬 심각한 상황이어서 놀랐습니다.

이러한 상황에서 정보원이 제 역할을 다하는 기관으로 대약진(quantum jump)하기 위해서는 일반적인 ‘Step By Step’ 전략으로는 불가능하고, 대대적인 경영혁신이 필요함을 절실히 느꼈습니다. 따라서 취임식을 ‘경영혁신 출발의 장’으로 만들고, 취임과 동시에 ‘경영혁신 TF’ 팀을 구성하여 ‘경영혁신’을 계속해서 강조하여 왔습니다.

기존의 관행과 관습에 얽매어 있는 조직에 와서 경영혁신의 의지를 관철시킨다는 것은 매우 어렵다고 생각합니다. 원장님께서서는 어떤 색다른 전략으로 경영혁신을 이끌어가고 계신지요.

저는 혁신을 위해서는 소통과 공감의 꼭



필요하다고 봅니다. 취임해서 보니 정보원은 국회와 고용노동부 간의 오랜 갈등과 그에 따른 수년간의 집중 감사로 수동적이며 보신주의적 조직문화가 만연화되어 있었습니다. 이러한 조직문화를 바꾸려면 혁신을 해야 하는데, 혁신이란 것은 직원들이 공감하는 그 선까지만 가능하기 때문입니다.

따라서 직원들과 소통하기 위해 개별 면담이나 부서별 면담을 시행하고 워크숍을 개최하는 등의 노력을 끊임없이 기울였습니다. 그 과정에서 혁신을 통한 ‘제2개원’의 필요성을 역설하고, 동참을 호소하였습니다. 고용정보원의 ‘세계 일류 국가고용정보기관’이라는 새로운 비전과 그 비전을 달성하기 위한 핵심가치 및 구체적 전략들을 직원들에게 진정으로 이해시키기 위해서 그 단어가 가지고 있는 하나 하나의 의미를 설명하기도 했습니다. 모든 직원에게 제가 다 설명할 수 없으므로 전파할 수 있는 핵심멤버들을 양성하기도 하였습니다.

특히 보직자들은 매주 월요일에 열리는 회의에서 지난 1주일 동안 부서 운영에 있어서



“

학습된 무력감을 떨치고 혁신을
하기 위해서는 직원들과의 진정성 있는
소통과 공감의 꼭 필요하다고 생각했습니다

”

핵심가치를 어떻게 구현하였고, 어떤 성과를 거두었으며, 어떤 문제점에 봉착하였고, 문제 해결을 위해 어떻게 접근하였는지 등에 대해 발표하고 공유하도록 하였습니다. 보직자들이 기관의 비전과 핵심가치를 업무와 항상 연결하는 습관을 들이면 기관의 비전이 기관 운영에 자연스럽게 녹아들 것이라고 생각했기 때문입니다.

또한, 연구 부문의 변화가 가장 절실히 필요했기 때문에 43명의 박사들과는 심층 개별 면담도 진행하였습니다. 면담에서는 박사들의 연봉, 연구사업비, 그리고 박사들 개인 사무실 운영에 필요한 모든 부대비용을 정리한 자료와 보고서를 같이 준비해 놓고, 본인이 정보원으로 받은 만큼의 가치가 있는 연구 결과물을 생산하였는지에 대해서 저와 진지하게 토론하였습니다. 면담 전에 노동연구원과 대학에서 오랜 기간 동안 연구한 경험과 전문성을 바탕으로 박사들이 그동안 작성한 모든 보고서를 꼼꼼하게 다 읽어본 결과, 연구의 질에 심각한 문제가 있다고 생각했기 때문입니다.

이러한 면담을 통해 박사들에게 출연연구 기관이 하는 연구는 정책 제언과 관련한 기초연구 중심이라고 한다면, 우리는 구직자

가 직업을 선택하고 진로를 선택할 때 필요로 하는 정보까지 제공함으로써 고용시장의 신호등 기능이 되어야 한다고 강조하였습니다. 따라서 노동연구원이나 직업능력개발원과 비슷한 정책 연구 및 학술지 발간 등의 사업을 대폭적으로 수정하자고 제안하였습니다. 이에 대해서 박사들도 거의 동의하였기 때문에 연구 부문에 대한 구조조정이 순조로웠다고 생각합니다.

원장님께서 취임하시고 이제 1년 정도가 지났는데요. 지난 1년 동안 하신 일에 대한 핵심적인 성과와 함께 앞으로의 계획에 대한 말씀도 부탁드립니다.

가장 핵심적인 성과라고 한다면 취임 후 곧바로 2014년도 사업 계획(안)을 기관의 정체성에 맞춰 수정한 것이라고 할 수 있겠습니다. 취임 전에 보고받은 사업 계획(안)이 정보원의 정체성에 맞지 않는 연구 사업을 많이 포함하고 있어서 그 부분에 대해 지적하였더니 이미 주무부처와 협의를 마친 후 이사회에 상정이 되었으므로 수정이 불가능하다는 입장이었습니다.

그러나 이런 사업들로 이사회 승인을 받는다면 3년 임기 중에 1년을 그대로 허비하겠다는 위기감이 강하게 들어서 취임식장에서 제가 고용정보원의 비전과 경영혁신 전략(안)을 발표하고 사업계획 수정의 필요성에 대한 공감대를 형성한 후, 취임 다음날 곧바로 보직자 및 노조위원장과 함께 사업계획 수정에 대한 토론을 시작하였습니다.

“
 무보직자로서 가장 혁신적인 사람을
 다양한 경로로 추천받아
 경영혁신 TF팀을 구성하고
 본격적으로 경영혁신에 착수하였습니다

”

집중토론을 통하여 내부적으로 사업 계획(안)을 수정하였고, 그 안을 정보원의 보직자와 주무부처인 고용노동부의 실·국장, 과장, 사무관이 함께 참석하는 토론의 장을 마련하여 주무부처의 동의를 받아냈습니다. 고용노동부와 합의한 수정안을 이사회에 다시 제출하여 동의를 받아 2014년도 사업계획을 제가 생각하는 방향으로 추진할 수 있었습니다.

취임 2주째에는 ‘조직의 착한 불만쟁이’들로 ‘경영혁신 TF’ 팀을 구성하여 본격적으로 경영혁신에 착수하였습니다. 처음에 TF에 들어갈 구성원을 추천받았더니 각 부서의 주무팀장이 주로 추천되었는데, 보직자 의견은 제가 수시로 들을 수 있으니까 다른 의견을 얘기해 줄 사람들이 필요했습니다. 따라서 보직자, 노조, 외부, 전임 원장들, 학계 등 다양한 경로에서 공통적으로 추천받은 세 사람과 연구자 협의회장, 노조위원장, 여직원 대표를 추가하여 팀을 구성하였습니다.

이러한 6명의 혁신 드림팀은 직원 설문조사와 심층 인터뷰, 각 부서별 및 보직자 워크숍을 통해서 전 직원 의견을 수렴하고 토론을 통해 조직의 문제점과 원인을 진단하였습니다. 그것을 바탕으로 제가 취임식에



서 제시하였던 ‘고용정보원의 비전과 경영혁신 전략’을 보완하여 우리원이 나아가야 할 방향을 제시하였습니다. 새로운 비전과 전략을 추진하기에 적합한 조직으로 변화하기 위해 조직 개편(안)도 마련하였으며, 그러한 조직 개편(안)은 전 직원 의견 수렴을 거쳐서 확정되었습니다.

또한 경영혁신 기반을 탄탄하게 하기 위해서 내부성과시스템을 개선하였습니다. 취임 후에 보니 “일 잘해도 소용없다. 줄을 잘 서야 한다” 혹은 “말하면 찍힌다. 평가가 믿을 수 없다”라고 하여 원칙이 없는 인사와 평가시스템에 대한 불신이 팽배했습니다. 이러한 평가 결과를 가지고는 어떠한 인사도 불가능하며 리더십도 발휘되지 않겠다는 생각이 들었습니다. 따라서 업무성과에 대한 관리체계를 확실하게 갖추고자 ‘3진 아웃제’를 도입하였으며, 임기 내에 3진 아웃제를 의미 있게 하기 위해서 평가 주기는 6개월로 하였습니다.

이러한 성과시스템은 평가의 객관성·투명성·공정성이 필수적으로 확보되어야 하기 때문에 노사공동 TFT 논의를 통해 평가의 객관성·투명성·공정성을 제도화하였습니다. 즉 모든 직원들에게 본인의 점수와 평균점수, 최고·최저 점수를 공개하여 본인의



위치를 알 수 있도록 한 후 동의하기 어려울 경우 본인의 평가결과와 근거를 직접 열람할 수 있도록 허용하고, 이의가 있을 경우 이의 신청을 할 수 있도록 제도화하였습니다.

처음에 평가결과를 공개한다고 할 때, 보직자들은 다 반대하였으나 평가가 신뢰를 받으려면 적어도 본인의 점수와 평균점수, 최고·최저 점수는 공개하는 것이 바람직하다고 설득했습니다. 그 결과, 작년 12월 조합원 투표에서 75.6%의 찬성으로 내부성과 시스템 개정안이 통과되어 현재는 규정 개정까지 마친 상태입니다.

이러한 여러 가지 노력들로 인해 정부로부터 '2014 대한민국 서비스 만족 대상' 등 4개의 상을 수상하였으며, '2014 대한민국 최우수 공공서비스 대상' 등 기관 경영 성과를 인정하는 상도 4개나 수상하였습니다. 또한 기획재정부로부터 '공공기관 우수혁신 사례'로 선정되기도 하였습니다.

그렇다 보니 정보원을 떠나갔던 사람들이 다시 채용공고에 지원하기도 했습니다. 저는 그것이 굉장히 의미가 있다고 생각합니다. 처음에 와서 보니 조직문화가 침체되어 유능한 사람은 조직을 떠나는 분위기였기 때문입니다. 그래서 떠났던 사람들이 다시 되돌아 오고 싶고, 청년층이 정말 일하고 싶고, 국민들에게 사랑받는, 그런 공공기관으로 변화하고자 직원들에게 얘기했었는데 그 성과가 이제는 서서히 드러나는 것 같습니다. 작년까지는 시스템을 안착하도록 기반을 마련하는데 더 많은 노력들을 기울였다면, 올해는 그 기반을 바탕으로 더욱 구체적인 성과를 올릴

수 있을 것이라고 확신합니다.

고용정보원의 정체성에 맞는 새로운 사업으로 구조조정을 하고, 그에 따라 조직개편을 했다고 말씀하셨는데요. 조직개편을 함에 있어서 어떤 생각을 담으려고 하셨는지 궁금합니다.

먼저 직원들에게 고용정보원의 궁극적인 고객은 '국민'이라는 생각을 심어주기 위해 노력했습니다. 고용노동부 또한 우리가 일을 하는 데 있어서의 중요한 파트너이자 고객임은 분명하지만 고용노동부가 왜 그런 일을 할까라고 생각해보면 결국 그 끝에는 국민이 있기 때문입니다.

궁극적인 고객이 누구인지 항상 생각하면서 일하다 보면 우리가 하고 있는 일을 어떻게 이끌어 가야 하는지가 눈에 보이며, 그렇다 보면 고용노동부가 어떤 업무를 시키기 전에 우리가 먼저 사업 계획안을 마련하여 제안하는 등 우리 업무를 우리 스스로가 선도해 나갈 수 있음을 이해시키고자 많은 노력을 기울였습니다.

두 번째로는 조직 내·외부 간 정보 공유문화를 확산하고자 했습니다. 정보화 부문에는 여러 가지 다양한 정보 DB가 존재함에도 불구하고 부서 간 칸막이로 인해 연구 부문에서 DB 자료를 사용하지 못하는 것은 큰 문제라고 생각했기 때문입니다. 따라서 관련 정보를 서로 공유하고, 고용정보 분석 기능을 대폭 강화하기 위해 '고용정보분석센터'를 신설하였습니다. 또한 정보원이 산출한 여러 가지 다양한 정보를 국민들에게 홍

“

고객 감동 서비스 제공 · 직원 역량 강화
협업문화 확산 · 노동시장 신호등 기능
강화를 위해 조직을 재정비하였습니다

”



보하고자 ‘전략마케팅 TF’ 팀을 원장 직속으로 신설하였습니다.

마지막으로 연구조정 · 국제협력팀과 정보화기획팀을 신설하여 전체적인 관점에서 고용정보원의 사업들을 기획 · 조정할 수 있도록 기획 기능을 강화하였으며, 고용정보원이 독자적으로 가지고 있던 연구 기능들을 더욱 강화하기 위해 기존에 있던 조직들을 확대 · 개편하였습니다.

생애단계별 진로개발 연구 기능을 강화하고 단계별로 필요한 정보들을 맞춤형으로 제공하기 위해 진로교육센터를 ‘생애진로개발센터’로 변경하였습니다. 여기서는 학생들이 인문계를 가야 할지 자연계를 가야 할지 고민할 때 필요한 정보부터 시작해서 재직자들의 경력개발, 퇴직 후 전직을 하기 위한 경력개발을 어떻게 해야 하는지에 대한 정보까지 다양하게 제공할 예정입니다.

또한, 정부가 제공한 평가지표에 따라 각 고용센터를 수동적으로 평가만 하고 있던 기존의 고용서비스평가센터를 고용서비스의 품질을 높이고 진흥하는 기능까지 추가한 ‘고용서비스진흥센터’로 개편하였습니다. 이 센터에서는 한국의 고용서비스가 어떤 방향으로 가야 하는지를 연구함과 동시

에 외국에서는 어떤 혁신 사례가 있었으며, 그러한 혁신을 어떤 형식으로 우리의 상황에 적용할지에 대한 연구를 수행하여 정부에 관련 정보를 제공할 것입니다.

기획재정부가 발표한 ‘고용 · 복지 분야 기능 조정’ 보도자료를 보면 정보원이 운영하고 있는 ‘고용정보망’과 한국보건복지정보개발원이 운영하고 있는 ‘복지정보망’을 상호 연계되도록 시스템을 구축한다고 하였습니다. 연계 시스템 구축은 어떻게 진행하고 계신지요.

제가 취임하면서 강조한 것 중 하나가 고용과 복지 정보를 연계해야 한다는 것이었습니다. 고용 · 복지 정보망이 연계되어야만 통합적인 복지 제공이 가능하기 때문입니다. 그래서 원장 취임 이후 보건복지정보개발원 원장님을 만나보았는데, 정보개발원 원장님 또한 저와 같은 생각을 가지고 있었습니다.

그래서 그 후, 고용정보원과 보건복지정보개발원 내 · 외부 전문가 자문회의를 거쳐 두 기관의 정보 연계에 대한 공감대를 형성하고



구체적인 실천방안을 마련하기 위해 2014년 5월 공개 토론회를 개최하였습니다. 이를 통해 정보 연계망에 대한 고용노동부와 보건복지부의 적극적인 지원을 이끌어냈으며, 기획재정부 ‘고용·복지 분야 기능점검’의 핵심적인 아젠다를 제공하기도 했습니다.

시스템 구축과 관련해서는 작년 8월부터 12월까지 ‘정보화전략계획(ISP)’을 수립하여 고용·복지 정보 연계에 대한 시스템 구축 전략 및 구체적인 이행방안을 도출하였습니다. 정보를 연계한다는 것은 ‘대국민 고용·복지 서비스 포털’을 구축하여 두 개의 정보망이 하나의 화면에서 보일 수 있도록 한다는 것으로, 이 포털에서 고용·복지 서비스 통합 검색, 모의계산, 온라인 민원 신청 등이 가능하도록 시스템을 구현할 예정입니다.

시스템 구현을 위해서는 각각의 시스템 안에서 묶을 것은 묶고, 필요 없는 정보들은 삭제하여 시스템 부하를 줄이는 작업부터 선행되어야 합니다. 그런데 그 작업들이 생각보다 쉽지 않아 상당한 시간이 소요될 것으로 예상하고 있습니다.

기술적인 측면뿐만 아니라 예산과 법적 근거 마련에 있어서도 어려운 면이 있습니다. 금년도에는 우선적으로 확보된 5억원을 활용하여 사업을 시작할 계획이지만 추가적인 예산 지원이 꼭 필요합니다. 또한 개인 정보를 다루는 작업인 만큼 법적 근거가 필수적이기 때문에 국회에서 올해 안으로 법적 근거를 마련해주시기를 기대합니다.

원장님께서서는 기능점검 아젠다를 제공하는 등

“

효율적인 고용복지서비스를 제공하기 위해서는 고용·복지 정보연계, 고용 정보 서비스 제공기관의 통합, 지역 차원의 서비스 전달 체계가 필요합니다

”

고용복지서비스 전달체계에 많은 관심과 전문성을 가지고 있는 것으로 보입니다. 거버넌스 차원에서 한국의 고용복지서비스 전달체계가 나아가야 할 방향성을 어떻게 보고 계신지요.

저 스스로는 고용복지서비스 제공과 관련하여 ‘효율적인 거버넌스 체계’가 어떤 방향으로 가야 한다는 것에 대한 그림이 있습니다. 우선 고용과 복지 정보가 연계되어야 합니다. 일자리를 찾아가는 과정에서 복지가 필요한 취약계층에게 곧바로 복지서비스를 연계해 주어야 하기 때문입니다.


두 번째로는 온라인과 오프라인에서 고용 정보 서비스를 제공하는 기관을 하나로 통합해야 합니다. 현재 우리나라처럼 오프라인 형태의 대면서비스는 일선 고용센터가 하고, 온라인 정보 제공은 고용정보원이 하는 형태로 온라인·오프라인 서비스를 분리하는 국가가 없습니다.

마지막으로 지역 차원의 고용복지서비스 전달체계가 필요하다고 생각합니다. 고용·복지서비스가 절실하게 필요한 취약계층의 경우에는 온라인으로 제공되는 고용정보나 중앙정부 차원의 서비스 제공보다는 지역 서

비스센터를 통한 심층·대면·맞춤형 서비스가 더 적합하기 때문입니다. 그런 의미에서 '고용·복지+' 센터도 제안한 것입니다.

미흡하긴 하지만, 현재 정부가 추진하고 있는 '고용·복지+' 센터가 온라인·오프라인이 통합된 형태로 지역 차원에서 고용·복지 서비스를 원스톱으로 제공하기 위한 효율적인 거버넌스 체계의 첫 걸음이라고 생각하고 있습니다. 앞으로 고용·복지 정보망의 연계와 온·오프라인 서비스 담당 기관의 통합에 대한 필요성은 더욱 커질 것이며, 전달체계 또한 발전할 것입니다. 그때를 대비하여 한국고용정보원 또한 역량을 집중하여 그와 관련한 여러 가지 업무를 선제적으로 준비하고자 합니다.

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

공공기관은 정부와 중요한 파트너십을 형성하여 국가 정책과 관련한 업무들을 수행하여 국민들에게 다양한 서비스를 제공하는 기관이기 때문에 정부가 공공기관의 역할이라든지 방향성 등 큰 틀에서 관리·감독하는 것은 분명 필요하다고 생각합니다. 그러나 그 외의 부분에 대해서는 공공기관이 자율적으로 책임경영을 할 수 있도록 확실하게 보장해 주어야 한다고 생각합니다. 정부는 기관장을 제대로 선임하고, 선임된 기관장이 제대로 일할 수 있는 환경을 만들어 주는 데 초점을 맞추어야 한다고 봅니다. 



한국고용정보원 (Korea Employment Information Service)

주무 기관	고용 노동부	기관 유형	위탁집행형 준정부기관	기관장 (임기)	유길상 (2013.12.10 ~ 2016.12.9)
소재지 (대표 전화 /홈페이지)	충청북도 음성군 맹동면 태정로 6 (1577-7114 / www.keis.or.kr)			설립 연도	2006년 3월
설립 근거	고용정책기본법 제18조				
설립 목적	<ul style="list-style-type: none"> 인적자원의 효율적 육성 및 활용을 위한 인력수급 전망과 직업연구 및 진로지도, 고용 관련 전산시스템 개발 및 운영 등의 업무를 수행함으로써 국가 고용 정책 수립 및 고용서비스의 선진화에 이바지함 				
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> 1979년 7월 노동청 소속 「국립중앙직업안정소」로 개소 1995년 5월 노동부 직제 개정, 「중앙고용정보관리소」로 개칭 2001년 1월 한국산업인력공단 산하 「중앙고용정보원」으로 소속 변경 2006년 3월 별도 법인으로서 「한국고용정보원」 설립 				
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> 고용정보·고용전산 업무계획 수립 고용정보의 수집·제공 및 고용동향 분석 직업사전발간, 직무분석기법 연구 등 직업연구 및 보급 직업지도, 직업심리검사 및 직업상담에 관한 기법의 연구·개발 및 보급 경제·산업의 동향 및 전망 등이 포함되는 인력의 수급 동향 및 전망 작성 고용정보·고용보험·직업훈련·외국인근로자 관리 정보통신망 등의 개발·운영·관리 고용지원서비스의 평가 및 지원 				



“
부산항을
글로벌 해운·물류 허브항으로
만들겠습니다
”



| 임기택 부산항만공사 사장 |

* 정리: 박미선 KIPF 공공기관연구센터 연구원

· 임기택 사장 ·

- 학 력
 - 한국해양대학교 대학원 박사과정 수료(해사법)(1998)
 - 스웨덴 세계해사대학 석사(행정학)(1991)
 - 연세대학교 행정대학원 석사(1990)
 - 한국해양대학교 항해학과(1977)
- 경 력
 - 現 부산항만공사 사장(2012)
 - 중앙해양안전심판원장(2011)
 - 국토해양부 해사안전정책관(2009)
 - 주영한국대사관 공사참사관(2006)
 - 해양수산부 공보관·안전관리관(2005, 2006)
 - 영국 주재 국제해사기구(IMO) 연락관(1998)
 - 제25회 사무관 특채합격(1984)

금번 [기관장 인터뷰]에서는 세계 최고의 환적화물 거점항으로 'Maritime Cluster'를 형성하고 있는 싱가포르 항을 롤 모델로 하여 부산항을 글로벌 해운·물류 허브항으로 만들겠다는 부산항만공사 임기택 사장님과의 인터뷰를 담았습니다. 부산항만공사는 뚜렷한 목표 아래, 부산항을 둘러싼 이해관계자들과 협업을 도모하고 국제적 인지도를 제고하기 위해 마케팅을 실시하고 있으며, 항만운영의 효율성을 극대화하고자 직원들의 역량 강화를 위해 노력하고 있습니다.

〈 부산신항 전경 〉



사장님께서서는 2012년 7월 부산항만공사 사장으로 취임하셨습니다. 어떤 비전을 가지고 부산항만공사에 오셨는지요.

저는 취임 전부터 부산항을 싱가포르 항과 같은 모습으로 발전시키고자 하는 꿈을 가지고 있었습니다. 지난 1월 16일에 열린 창립 11주년 기념식에서 ‘2020년에는 사람과 화물, 금융이 넘쳐나 싱가포르 항을 능가하는 부산항으로 도약하게 될 것’이라는 포부를 밝힌 것도 이와 맥락을 같이합니다.

환적화물의 허브항인 싱가포르 항은 지난해 35,285천TEU를 처리한 상하이 항에 이어 두 번째로 많은 33,869천TEU의 물량을 처리했습니다. 중요한 점은 싱가포르 자국의 수출입 물량은 전체 물량의 5%에 불과하고 나머지 95%는 인근국가로 가는 통과화물이라는 점입니다.

이는 중국 항만들이 자국의 수출입 물량을 처리함으로써 급성장하고 있는 것과는 분명히 다릅니다. 따라서 이 점에 착안하여 부산항도 동북아 지역의 환적 중심항만으로 거

“

세계 최고의 환적항만이자 'Maritime Cluster'의 전형적인 예인 싱가포르 항을 롤 모델로 부산항을 동북아의 싱가포르 항으로 만들겠습니다

”

듭나고자 합니다. 다만, 우리는 싱가포르와 같은 도시국가가 아니기 때문에 우리나라의 경제 규모에 맞는 수출입 화물을 기반으로 하고, 여기에 싱가포르 항이 가지고 있는 통과 화물 처리 기능을 더하고자 합니다.

보통 항만과 해운은 묶여있기 때문에 항만이 움직이면 결국은 해운 즉, 배가 함께 들어옵니다. 또한 배가 들어온다는 것은 선박 대리점 · 선용품산업 · 유류중계기지 · 선박 수리산업도 함께 들어온다는 것을 의미합니다. 이뿐만 아니라 선박 간 분쟁 해결을 위해 필요한 법적 서비스, 비용 결제를 위해 필요한 금융 서비스가 부수적으로 따라오게 되며, 선원 등 항만 · 해운 관련 전문인력들도 유입됩니다. 이렇게 항만 관련 산업이 한데 어우러져 발전하는 것을 ‘Maritime Cluster’라고 하는데, 그 전형적인 예가 싱가포르 항입니다.

그런데 부산항은 항만으로 인해 유입되는 물량의 처리에만 국한되어 있을 뿐 관련 산업들의 발전이 아직 미흡합니다. 따라서 선용품산업 활성화를 위한 한국선용품협회 창립, 유류중계기지 및 수리조선단지 육성을 통해 배후물류단지를 조성하고, 이를 통해



일자리와 부가가치를 창출하여 싱가포르 항과 같은 부산항 중심의 ‘Cluster’를 형성하고자 합니다.

부산항을 싱가포르 항과 같이 환적화물의 거점항이자 글로벌 허브 항만으로 발전시키기 위해서 어떤 사업들을 중점적으로 추진하셨으며, 그 성과들은 무엇인지요.

1990년대 후반 신항을 건설할 때에는 항만시설만 갖추어 놓으면 비즈니스는 절로 된다는 생각이 팽배해 있었습니다. 동북아 지역의 중심항만 역할을 했던 고베항이 1995년 지진으로 인해 항만으로서의 기능을 완전히 상실했고, 중국의 항만시설은 미흡해서 고베항이 소화하던 물류가 부산항으로 그대로 흡수되었던 시기였기 때문입니다.

아직까지는 중국 항만보다 부산항의 역사가 오래되어 선점적인 위치에 있다는 점, 컨테이너 정기항로 네트워크가 잘 발달되어

있는데다가 항만시설의 효율성이 상대적으로 높다는 점, 동북아 지역의 정중앙에 위치해 있어서 통과화물의 접근성이 용이하다는 점, 안개나 강풍 등의 기후조건이 양호해 365일 안정적인 항만 운영이 가능한 점 등이 결합해 중국보다 약 30% 정도 경쟁력이 높다고 할 수 있습니다.

그러나 중국의 높은 경제성장을 통한 국가 경쟁력이 무서울 정도로 빠르게 신장되고 있으며 그 짧은 사이에 상하이, 청도, 닝보, 대련, 청진 등의 항만을 건설함으로써 항만 시설이 남아도는 ‘overcapacity’ 상태가 되게 했다는 것이 큰 위협 요소로 작용 중입니다. 실제로 부산항은 지난해 총물동량 기준에서 중국 닝보항에 밀려 2003년 이후 10년째 지켜 온 세계 5위 항만 자리에서 6위로 하락했습니다. 물론 중국 자국 내 수출입 물량 증가로 인한 요인이 크지만 상황이 이렇다 보니 치열한 경쟁 상황 속에서 부산항의 종합적인 경쟁력을 끌어올리려는 특별한 노력들이 필요한 상황입니다.

따라서 부산항을 둘러싸고 있는 항만 터미널, 하역사, 항운노조, 선사, 항만 부대산업 관계자 등 여러 이해관계자들(Stake-holders)을 모아 ‘부산 Port Network’를 만들었습니다. 그 네트워크를 통해 지금까지 ‘협회’라는 이익단체를 만들어 운영하는 개별 경쟁을 통해서 부산항이 질적으로 성장하기 어렵다는 점을 설명했습니다. 이러한 소통의 결과 부산항 경쟁력 제고라는 전체적인 관점에서 문제를 판단하고, 협업하는 것이 상생을 위한 최고의 전략임을 인식하게 되

“
 부산항을 둘러싸고 있는 여러 이해
 관계자들과 부산항의 종합적인
 경쟁력 제고라는 거시적 관점을
 공유하기 위해 노력했습니다

”



었습니다.

두 번째로 부산항에 대한 국제적 인지도를 제고시키고, 글로벌 마케팅 강화를 위해 노력하였습니다. 싱가포르 항과 같은 환적화물항으로 발전하려면 대형 선사에 대한 마케팅이 필수적이기 때문에 작년 8월에 유럽 대표부를 설치하여 덴마크의 머스크나 스위스의 MSC, 프랑스의 CMACGM와 같은 대형 글로벌 선사들에 대한 맞춤형 마케팅을 강화하고 있습니다. 대형 선사들의 정확한 수요(needs)를 파악하여 그에 대응하는 노력도 함께하고 있습니다.

또한 국제회의에 참석하여 ‘부산항’을 하나의 브랜드로서 알리고자 노력했습니다. 국제항만협회에는 부산항 신항에 들어와 있는 외국계회사 책임자와 동행하여 그 책임자를 통해 부산항을 홍보하게 하였는데, 보다 객관적인 평가여서 그런지 특히 효과가 좋았습니다. 이와 더불어 2013년에는 제1회 ‘부산국제항만컨퍼런스’를 직접 개최하여 부산항에 대한 인지도를 높이고자 했습니다. 2013년에 이은 2014년 제2회 컨퍼런스에서는 부산의 자연환경을 이용한 프로그램을 구성하여 참석한 외국인들로부터 좋은

반응을 얻기도 했습니다. 앞으로도 더욱 좋은 구성안으로 매년 개최될 수 있도록 안정적인 정착을 위해 노력할 것입니다.

더불어 중국·일본 등의 부산항 견제정책에 대해서도 부산항은 동북아 물류항만에 이바지하는 항만이기 때문에 국경을 넘어서는 초국경(Beyond Border) 동북아 허브 항만임을 인식시키고 있습니다. 특히 중국에는 손실이 발생하는데도 불구하고 과도하게 항만시설을 건설하는 것보다 부산항을 이용하는 것이 더 효율적이라고 설명하고 있습니다.

이러한 노력들을 통해 작년에 환적화물로는 동북아 1위, 세계 3위를 기록하였습니다. 특히 해외 선사들의 경우 부산항이 과거와 달리 역동적으로 변화했다고 평가하고 있으며 이는 글로벌 지수가 뒷받침하고 있습니다. 올해에도 이 흐름을 계속 이어서 좋은 실적을 기록함으로써 부산항을 동북아 지역 내의 환적화물 허브항으로 완전히 정착시키고 그 위상을 공고히 하고자 합니다.

지금까지는 부산항 발전 방향에 대해 사업환경 전반적인 관점에 입각하여 말씀해 주셨는

데요. 부산항의 개발·관리·운영의 주체로서 부산항 경쟁력 강화 및 서비스 제고를 위해 부산항만공사 내부적으로는 어떤 노력이 진행되고 있는지 말씀해 주시길 바랍니다.

실질적으로 불과 얼마 전까지만 해도 부산항이 중국의 도전을 받을 것이라는 생각은 못했습니다. 그렇다 보니 항만을 건설하고 부두를 배치할 때 항만 운영의 효율성을 고려하지 않은 측면이 있습니다. 그런데 경쟁이 치열해지면서 동선 하나의 차이에 의해서도 가격 차이가 생겨 경쟁력을 좌우하게 되었습니다.

하나 예를 들면, 신항의 경우 항만시설이 북쪽과 남쪽에 있어서 물량이 서로 왔다갔다 해야 하는데 북부두와 남부두를 연결하는 지점에 다목적 부두가 있습니다. 그러다 보니 화물이 북부두와 남부두 사이를 곧바로 이동하지 못하고 부두 밖 육로를 통해서 이동하게 되는데, 이렇게 이동함으로써 박스 하나당 만오천원의 이동비용이 발생합니다. 이 비용이 크기 때문에 이제 그 다목적 부두를 재배치하려고 하는데 그게 쉽게 되지 않습니다. 저희 공사로서는 그 부두 운영으로 인해 발생하는 연간 수입인 13억원보다도 이동을 빠르게 해주는 것이 더 중요하기 때문에 앞으로 개선해 나가야 할 영역입니다.

지금이야 이 정도의 비용이 발생해도 다른 이점들로 인해서 중국과의 경쟁에서 우위를 점하고 있으나, 만약 중국 항만이 빠르게 발전할 경우 북부두와 남부두 사이에 위치한 다목적 부두로 인해 추가적으로 발생하는 비

“
항만운영은 고도의 전문적인 기술이 필요한 분야로 운영의 효율성을 극대화시키기 위해 부산항만공사의 전문성을 강화하고자 합니다

”
용이 부산항의 경쟁력을 뒤처지게 하는 결정적 요인이 될 수도 있습니다. 환적 항만의 경우 환적하는 작업이 빨리 진행되어야 물류비용이 최소화되고, 그에 따라 환적 효율성도 생겨 가격 경쟁력을 유지할 수 있기 때문입니다.

이 상황이 의미하는 바는 상당히 크다고 생각합니다. 항만이라는 것이 단순히 시설만 건설한다고 되는 것은 아니라는 사실을 보여주기 때문입니다. 즉, 항만시설을 건설할 때부터 항만운영의 효율성을 극대화할 수 있는 부두와 부두 간의 배치, 공간 활용성을 고려해야 하며 항만운영 또한 전문성을 바탕으로 이루어져야 한다는 것을 의미합니다.

그런 의미에서 부산항만공사의 전문성 강화는 매우 중요합니다. 따라서 다양한 방면으로, 다양한 분야에서 직원들의 역량 강화를 위해 노력하고 있습니다. 먼저 직원 교육을 위하여 전문분야 교수와 함께 관련 교육프로그램을 개발하고 있으며, 우리 자체교육 교재도 새롭게 개정했습니다. 제 기준으로 볼 때는 개정된 교재도 아직 미흡해서 앞으로는 더 선명하고 정확한 교재를 만들어 직원들이 제대로 교육을 받을 수 있도록 할 것입니다.



또한 시야를 크게 키우고, 글로벌 감각을 키우기 위해서 직원들에 대한 해외 연수를 시행하고 있으며, 국내에서도 대학의 특수교육, 국립외교원이나 통일교육원 등의 교육을 통해 다양한 사고를 가질 수 있도록 하고 있습니다. 이와 더불어 공기업인 만큼 중앙정부의 메커니즘을 알아야 하기 때문에 해양수산부로 파견을 보내기도 했습니다.

저로서는 제가 활용할 수 있는 인재들을 연수 혹은 파견으로 다 내보내니까 기관을 운영하는 데 있어서 불편하고 어려운 점도 있었습니다. 그러나 교육 및 파견을 다녀온 이후에는 분명 부산항만공사의 핵심자원으로써 크게 활약할 것으로 기대하고 있으며, 동료들에게도 동기부여를 제공하는 등의 파급효과 또한 클 것이라고 생각합니다.

정부의 공공기관 관리정책은 공공기관 경영 방향에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 생각합니다. 이런 복잡한 의사결정 환경 속에서도 부산항만공사는 노조의 협력을 통해서 지난해 2월 28일 공공기관 최초로 방만경영

“
신속한 방만경영 해소는 다양한 소통 채널을 통해 신뢰를 쌓은 노사 간의 협의와 부산항만공사 직원들의 양보로 이루어낸 성과라고 생각합니다

”
개선을 완료하였는데요. 평소에 노사 협력을 어떻게 하고 있는지 궁금합니다.

복리후생비와 관련하여 지적된 방만경영은 제가 취임하기 전에 선택적 복지비를 한꺼번에 올린 것 때문이었습니다. 방만경영에 대한 지적을 받을 당시 공사는 북항 운영사의 터미널 반납, 경쟁항만의 부산항 견제로 부산항 위기극복을 위한 비상경영체제에 돌입해 있던 상황인지라 방만경영 조기 해소를 위해 노사 간의 강력한 공감대가 형성되어 있었습니다.

그래서 당시의 노조위원장이 상급 노조를 직접 방문하여 일본과 중국과의 견제로 부산항이 처한 상황이 어려운데, 복리후생비 때문에 갈등을 일으키게 되면 부산항만공사 뿐만 아니라 부산항 전체의 경쟁력이 떨어진다는 의견을 개진하면서 경영 정상화가 불가피하다고 설득하였습니다. 이러한 적극적인 지원으로 인해 작년 2월에 공공기관 최초로 방만경영 개선을 완료할 수 있었습니다. 방만경영 후속 조치 또한 노조위원장이 바뀌었음에도 노조의 지원 및 지속적인 대화를 통해 3번째로 완료하였습니다.



평소 노사 간 협력을 위해서 주 1회 간담회나 정책협의회, 제도개선위원회, 노경협의회를 실시하고 있으며, 직원들과는 직급별 간담회나 힐링캠프 등을 통해 소통하고 있습니다. 신속한 방안경영 해소는 위와 같은 다양한 소통채널을 통해 신뢰를 쌓은 노사 간의 협의와 부산항만공사 직원들의 양보로 이루어낸 성과라고 생각합니다.

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

정부가 공공기관의 발전 방향성에 대한 큰 틀을 제시하는 것은 바람직하다고 생각합니다. 그러나 그 안에는 공공기관이 국가발전의 한 축이라는 인식이 전제되어야 합니다. 그래야만 공공기관 직원들도 자부심을 가지고 그 안에서 최대한의 역량을 발휘하기 때문입니다.

개인적으로는 공기업, 특히 규모가 작은 공기업에 근무하는 직원들의 정신적 스트레스는 공직에 비해 더 높다고 생각합니다. 주무부처·국회·감사원·기획재정부 등 대응해야 할 기관이 많은데도 불구하고 가지고 있는 정보나 교육 기회가 제한적이기 때문입니다. 그럼에도 저는 취임 후에 계속해서 현재의 구조를 바꿀 수 없는 상황에서는 외부감독을 잘 받는 것 또한 우리의 능력이자 역량이라고 강조했습니다.

그런데 이와 같은 대응능력을 키우려면 공기업에서 일하는 직원들의 교육이 무엇보다

“

공무원 교육처럼 공공기관
직원에 대한 교육과
취임하는 기관장을 위한
오리엔테이션이 필요합니다

”

절실합니다. 그럼에도 불구하고 공기업 직원을 대상으로 하는 연수원은 없습니다. 공기업은 공무원·국회를 상대하고, 국민에게 대민서비스를 제공하는 등 여러 방면에서 국가 행정을 집행하는데 헌법·행정법 등의 행정사무를 하면서 필요한 법령 교육이 부재합니다. 법령 교육은 차치하고서라도 최소한의 행정실무 교육과정은 있어야 한다고 생각합니다. 취임 후 직원들을 교육시키고자 백방으로 공기업 직원 교육프로그램을 찾았으나 별도의 교육프로그램이 없어서 자체적으로 교육을 시켰습니다.

이러한 교육은 공기업 직원뿐만 아니라 공기업에 취임하는 기관장에게도 필요하다고 봅니다. 공기업 조직은 공무원 조직과는 다르며, 공기업별로도 서울 소재와 지방 소재 공기업의 특성이 다르므로 오리엔테이션을 통해서 취임하는 기관장에게 공기업 내부 조직의 특성과 직원들의 의식 구조 등에 대해 충분히 이해시켜 주는 과정이 필요하다고 봅니다.

마지막으로 공공기관을 대상으로 한 국내·외 컨퍼런스가 다양하게 일어나야 한다고 생각합니다. 공공기관 전체에 공통적으

로 적용되는 일반 경영에 관한 세미나도 필요하고, 항만이라는 특수성으로 묶인 영역별 세미나, 항만과 공항과의 관계처럼 서로 벤치마킹할 수 있는 분야들과의 세미나 등은 공공기관 서로에 배울 수 있는 기회를 제공하기 때문입니다. **이슈포커스**



부산항만공사 (Busan Port Authority)

주무 기관	해양 수산부	기관 유형	시장형 공기업 (공기업II)	기관장 (임기)	임기택 (2012.7.17 ~ 2015.7.16)
소재지 (대표 전화 /홈페이지)	부산시 중구 충장대로9번길 46 (051-999-3000/ www.busanpa.com)		설립 연도	2004년 1월	
설립 근거	항만공사법				
설립 목적	<ul style="list-style-type: none"> 부산항 개발 및 관리 운영의 전문성과 효율성을 높임으로써 부산항을 경쟁력 있는 동북아 해운물류 중심기지로 육성하여 국민경제발전에 이바지함 				
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> 2003년 05월 항만공사법 제정(법률 제06918호) 2003년 11월 항만공사법시행령 제정 (대통령령 제18147호) 2004년 01월 부산항만공사 설립 				
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> 항만시설의 개발 및 관리·운영 항만배후단지의 조성 및 관리·운영 항만재개발 및 마리나항만시설 조성사업 국가 및 지방자치단체 위탁사업 				



“
Restarting KAMCO,
사업에서 문화까지
새롭게 바꾸겠습니다

”



| 홍영만 한국자산관리공사 사장 |

· 홍영만 사장 ·

- 학 력
 - 워싱턴주립대학교 경제학 박사(1995)
 - 서울대학교 행정학 석사(1987)
 - 연세대학교 정치외교학 학사(1982)
- 경 력
 - 現 한국자산관리공사 사장(2013)
 - 금융위원회 상임위원(2012)
 - 금융위원회 증권선물위원회 상임위원(2011)
 - 국가경쟁력 강화위원회 추진단장(2010)
 - 금융위원회 금융서비스국장(2009)
 - 금융위원회 자본시장국장(2008)
 - 제25회 행정고시(1981)

* 정리: 박미선 KIPF 공공기관연구센터 연구원

금번 [기관장 인터뷰]에서는 한국자산관리공사 홍영만 사장님과의 인터뷰를 담았습니다. 한국자산관리공사는 'Restarting KAMCO' 라는 혁신 프로젝트를 통해서 '公的자산관리기관' 이라는 새로운 사업 비전을 수립하고, 사업의 안정성을 확보하기 위해 포트폴리오를 재설계함으로써 조직의 안정화를 추구하고 있습니다. 또한, 부산 이전 관련 인사에서 직원 대표로 구성된 위원회를 만들어 인사원칙을 스스로 정하게 하는 등의 조직혁신을 추진하고 있습니다.

“

한국자산관리공사는 국가자산종합관리
기관으로 범국가적인 경제위기마다
금융·기업·가계·공공부문을
포괄하여 지원하는 국가경제안전판의
역할을 수행하고 있습니다

”

한국자산관리공사는 외환위기 이후에 국민들에게 많이 알려졌는데요, 기관명이 알려진 것에 비해 공사의 역할과 기능, 주요사업에 대해서는 잘 모르는 부분이 많습니다. 먼저 한국자산관리공사에 대한 소개 부탁드립니다.

한국자산관리공사(이하 캡코)는 1962년 4월에 설립되어 올해로 창립 53주년을 맞이한 금융 공공기관으로, 1997년 IMF 외환위기, 2003년 카드대란, 2008년 글로벌 금융위기 등 범국가적인 경제위기마다 국가경제안전판으로서 위기 극복에 앞장서 왔습니다.

캡코는 국가가 행정목적용을 위해 사용하는 행정재산을 제외한 국유일반재산을 전담 관리하고 있으며, 지난 2012년에는 국유재산 가치증대를 위해 조성된 1조원 규모의 ‘국유재산관리기금’의 수탁관리자로서 지정되었습니다. 국·공유재산의 일반적인 관리뿐만 아니라 정부 위탁재산의 개발과 체납국세 징수 등을 통해 국가자산의 가치를 높이고 있습니다.

또한, 공공기관 부채 감축을 위한 정부의 공공기관 정상화 대책과 관련하여 공공기관

정상화를 위한 자산 매각을 지원하기 위해 공운위 자문단인 ‘자산매각지원위원회’에서 기획재정부와 공동으로 간사를 맡고 있습니다. 여기에서 캡코는 위원회를 지원하면서 자산 매각과 관련된 실질적인 해결방안을 제시하는 역할을 수행하고 있습니다.

최근에는 국민행복기금을 운영하여 과도한 빚 부담으로 고통받는 서민들의 채무부담을 완화하는 등 서민금융과 취업지원을 통해 금융소외계층의 경제적 재기도 지원하고 있습니다. 이는 기업에 대한 공적자금인 구조조정기금과는 성격이 조금 다른 것이지만, 이와 비슷한 개인 신용회복 지원업무를 2003년 카드대란이 일어났을 때에도 수행한 경험으로 부실채권관리에 대한 전문성을 인정받아 국민행복기금을 캡코가 관리하게 되었습니다.

큰 틀에서 보면 국가자산관리이지만, 62년 설립 이후에 국가적 위기가 있을 때마다 기능이 확대되어 사업의 범주가 다양해져 왔기 때문에 기관 운영에 있어서 남다른 전략이 필요할 것 같습니다. 사장님께서 어떤 비전과 전략으로 기관을 운영하고 계신지요.

말씀하신 것처럼 캡코는 특이하게 국가 위기 상황에 사업이나 규모가 늘어나는 형태로 발전해 왔습니다. 따라서 예금보험공사의 예금보험 업무나 한국전력의 전력공급과 같은 일정하고 안정적인 사업이 없습니다. 그렇기 때문에 주요 사업이었던 부실채권정리기금과 구조조정기금이 모두 종료된 이



시점이 캠프에는 매우 중요합니다. 기관 정체성(Identity)을 확립하고, 사업 및 조직을 안정적으로 관리해 나가야 하기 때문입니다.

따라서 취임 이후, ‘Restarting KAMCO’라는 혁신 프로젝트를 통해 사업·조직·경영·사회공헌 4개 분야에서 혁신을 추진하고 있습니다. 먼저, 사업 면에서는 ‘公的자산관리기관’이라는 새로운 비전을 수립하여 공사 본연의 기능에 충실하면서도 ‘일정하고 안정적인(Consistent & Constant)’ 사업으로 포트폴리오를 재설계했습니다.

조직문화 측면에서는 소통과 화합을 강조하였습니다. IMF 외환위기, 2008년 글로벌 금융위기 등 경영환경이 변화하다 보니 공사 고유업무와 정부 정책 업무를 효율적으로 수행하기 위해서 은행, 증권사, 공기업, 공무원 등 다양한 배경을 가진 경력직원을 채용하게 되었습니다. 그래서 처음 인사를 할 때, 직원들의 화합과 소통을 이끌어 낼 수 있는 다양한 경력의 인재를 적재적소에

“

가급적이면 권한을 위임하고자 하였으며 특히, 부산 이전 인사에서는 직원들 대표로 구성된 인사혁신위원회를 통해 직원들 스스로 인사원칙을 결정하도록 하였습니다

”

배치하여 조직화합에 역점을 두었습니다.

또한 직원들의 불만을 줄이고 화합을 위해서 성과에 따른 공정한 평가와 보상이 이루어지는 인사제도를 확립하고자 했습니다. 특히 이번에 부산 이전 관련 인사에서는 직급별로 고루 선발된 인사혁신위원회를 구성하여 인사원칙을 직원들 스스로가 수립하게 하였습니다. 저는 위원회에서 수립한 원칙을 그대로 승인하였고, 작년 10월 인사를 단행하였습니다.

놀라운 것은 이렇게 시행된 인사에서 불만이 한 건도 없었다는 것입니다. 다만, 미처 생각하지 못했던 개인적인 요소들도 있으니 한 번만 더 고려해 달라는 신청이 50여건 있어서 위원회에서 다시 20명 정도 구제하였습니다. 물론 구제받지 못한 30명 정도는 어느 정도 불편함이 있겠지만, 직원 1,500명의 인사에 대한 결과로는 매우 만족스럽다고 생각합니다.

이 외에도 직원들을 위로하고 격려하고자 ‘CEO letter’를 보내 직원들의 애로사항을 직접 듣고 회신하며, 본사 및 지역본부를 찾아가 같이 도시락으로 점심을 먹는 등 직원

들과 소통을 강화하고 혁신 의지를 공유하고자 노력하고 있습니다.

또한 사회공헌분야에서도 선택과 집중을 통해 다양한 사업들을 정리하고 4개 활동에 집중하였으며, 단순히 기부하는 것을 넘어서서 임직원들의 노력과 재능이 가미된 ‘캠코형 사회공헌활동’을 전개하고자 했습니다. 예를 들어, 시각장애인의 지식격차(Knowledge Divide)를 줄이기 위해 직원들이 직접 녹음한 오디오 북을 제작·배포하였으며, 저소득가정의 자녀를 위한 ‘방과 후 배움터’에서는 젊은 직원들이 나가서 공부도 가르쳐 주고 함께 놀이를 즐기기도 했습니다. 또한 대한적십자사와 함께 ‘희망 Replay’ 사업의 일환으로 저소득 가구의 제주도 여행을 기획하기도 했습니다.

‘Restarting KAMCO’를 통한 혁신의 구체적인 성과는 무엇인지요.

사업·조직·경영·사회공헌 4개 분야의 혁신을 통해 대내적으로는 생산성이 향상되어 당기순이익이 2013년 510억원에서 939억원으로 약 두 배 가까이 증가하였으며, 부채비율도 106%에서 53%로 감소하였습니다. 대외적으로는 2014 대한민국 나눔대상 대통령표창, 교육기부대상 교육부장관상, 가족친화기업 인증 여성가족부 장관상 수상, GWP 일하기 좋은 100대 기업 선정, 국민권익위원회의 청렴도 평가에서 우수등급을 달성하는 등 다양한 분야에서 성과를 거두었습니다.

이처럼 대내외적으로 가시적인 성과들이



많았지만, 개인적으로 가장 큰 성과는 직원들이 밝아지고 자신감이 생겨 적극적으로 변한 것이라고 생각합니다. 이는 사회공헌활동을 통해 직원들 사이에 생긴 유대감도 한 몫했다고 봅니다. 이러한 조직 분위기 변화는 연초에 진행했던 확대간부회의를 통해서 가장 많이 느꼈습니다. 작년에는 각 부서별로 사업 보고를 한 후 제가 묻는 몇 가지 질문에 대한 대답을 하고 그쳤던 것에 반해 올해는 부장들 간에 서로의 의견을 활발히 교환하였습니다. 조직문화라고 하는 것이 쉽게 바뀌기가 힘든데 지난 1년간의 혁신을 통한 성과가 확실하게 눈에 보이니 CEO로서 뿌듯함이 느껴졌습니다.

‘公的자산관리기관’이라는 새로운 비전을 달성하기 위한 구체적인 사업들은 어떤 것들이 있는지요.

‘公的자산관리기관’이라는 새로운 사업 비전을 달성하기 위한 구체적 사업으로는 국·공유재산 종합관리 및 개발, 정부·공공기관의 부실·연체채권의 위탁 관리, 기업 구조조정 지원 강화 등입니다.

국유지 62만필지와 공유지 1,200필지에



“

‘공적(公的)자산관리’ 라는 새로운
사업 비전을 달성하기 위해
국·공유재산 개발, 정부·공공기관의
부실·연체채권 위탁 관리에
역점을 두고 있습니다

”

대한 관리는 캠프가 기본적으로 수행하던 사업인데, 앞으로는 관리뿐만 아니라 국·공유재산 위탁개발 사업에도 역점을 두고자 합니다. 예를 들어, 현재 한국은 복지수요는 계속해서 증가하는데 그러한 복지수요를 충족할 만한 시설이 많이 부족한 상황입니다. 그럼에도 정부나 지자체 모두 비용 부담으로 인해 쉽게 시설을 짓기가 어렵습니다.

따라서 이런 경우, 부채비율 53%로 재무사정이 양호하며 다른 민간 업체에 비해 자금 조달이 용이한 캠프가 복지시설을 건설하고 기부채납하되 일정기간 동안 임대료를 받는 형식으로 국·공유지를 개발할 수 있습니다. 이러한 사업은 정부와 지자체에 필요한 시설을 공급하고, 또한 국토의 효율적 관리를 통해 국가자산의 가치를 증대시킵니다.

실제로 캠프는 2004년 위탁개발 제도 도입 이후 지금까지 저동빌딩, 대전청사 등 국유지 11건과 광주 남구청사 등 공유지 2건의 위탁개발 사업을 성공적으로 수행하였습니다. 또한 올해에는 동대문 글로컬타워 준공을 앞두고 있으며, 대학생 임대주택과 나라키움 여의도 복합센터 착공이 예정되어 있

습니다.

또한 국가나 공공기관이 가지고 있는 여러 가지 형태의 채권을 캠프가 인수하거나 위탁받아서 관리하고자 합니다. 예를 들면, 환경부가 환경부담금을 부과하고 그에 대한 징수업무까지 하기에는 무리가 있습니다. 따라서 부담금 징수 업무를 캠프가 위탁받아 대신 징수하는 것입니다.

이와 관련해서 2013년부터 국세청으로부터 체납징수를 위탁받아 몇 백억원의 세금을 국고로 환수시켰습니다. 작년에는 통일부, 경찰청, 금융위 등의 국가연체채권 회수업무를 시작하여 총 1,600억원의 위탁계약을 체결하였습니다. 뿐만 아니라 신·기보, 중소기업진흥공단 등에서 총 9만 2천명의 채무자로부터 발생한 약 11조원의 부실채권을 매입하여 관리·회수에 들어갔습니다. 올해에는 부실채권 인수 대상을 무역보험공사 등의 정책금융기관으로 확대하여 1.4조원의 채권을 추가 매입할 예정입니다.

마지막으로 일시적 경영 어려움을 겪고 있는 중소기업 중 정상화가 가능한 기업이 보유한 자산을 Sale & Leaseback 방식으로 인수하여 중소기업을 지원하고, 그동안 구조조정기금을 통해 선박펀드를 운영한 경험과 인프라를 바탕으로 올해 1,000억원 규모의 선박을 매입하는 등 해운업계 정상화를 지원하고자 합니다. 경험치가 쌓였기 때문에 더 이상 1997년 외환위기나 2008년 금융위기와 같이 큰 규모의 경제적 위기는 오지 않겠지만, 조그마한 금융위기는 자주 올 것으로 생각되기 때문에 기업 구조조정 업무

는 지속적으로 수행하고자 합니다.

정부 3.0 협업사례와 관련하여 한국자산관리공사가 운영하는 ‘온비드’ 시스템이 흥미롭습니다. 시스템에 대한 소개 부탁드립니다. 이외에도 협업과 관련해서 어떤 일들을 하고 있는지요.

온비드(Online Bidding System)는 캠프가 반세기간의 공매노하우와 공신력을 바탕으로 2002년부터 운영하고 있는 온라인 입찰 시스템으로, 캠프는 ‘온비드(www.onbid.co.kr)’를 통해 채납 압류재산, 국·공유재산 등을 공개경쟁입찰방식으로 매각하거나 임대합니다. 캠프뿐만 아니라 정부와 지방자치단체, 공기업 등도 국·공유재산 및 물품을 처분할 때 온비드를 이용하고 있습니다. 이러한 자산의 공매 정보는 온비드를 통해 실시간으로 제공되며, 온라인으로 입찰·계약 등의 모든 과정을 One-Stop으로 진행할 수 있습니다.

온비드 시스템은 회원 가입을 통해 국민 누구나 이용 가능하며, 2014년 말 현재 온비드를 이용하는 기관회원은 1만 4천개, 일반회원은 95만명이며 누적 거래규모는 25만건으로 43.6조원에 달합니다. 2013년부터는 스마트폰 온비드앱 서비스를 개시함으로써 모바일을 통해 언제 어디서든지 공매 물건 검색은 물론 입찰 참여도 가능해졌습니다.

온비드 외에도 국민이 필요로 하는 공공정보와 서비스를 제공하기 위해 올 상반기 중에 ‘kamco 스퀘어’를 구축할 예정입니다. 캠프의 정보를 국민이 자유롭게 공유하고 소

“

온비드는 채납 압류재산, 국·공유 재산 등의 매각을 위한 온라인 입찰 시스템으로, 국민 누구나 이용 가능합니다

”

통하기 위한 공간인 kamco 스퀘어는 온비드를 통해 기증받은 책상이나 소파 등의 물건을 필요한 사람들에게 나누어 주기 위한 ‘사회공헌장터’, 국민행복기금을 통해 신용회복을 지원받고 있는 개인 채무자에게 맞춤형 일자리 정보를 제공하기 위한 ‘행복잡(Job)이 장터’, 국유지에 대한 정보를 제공하는 ‘부동산 중개장터’로 구성된 통합 사이트입니다.

한국자산관리공사는 부실채권정리기금의 운용성과를 인정받아 KSP 사업을 추진하고 있는 것으로 알고 있습니다. 공적자금의 회수율이 낮았을 것이라는 일반적인 시각과는 차이가 있는데, 기금 운용의 성과가 무엇인지요. 또한 해외 컨설팅 사업은 어떻게 진행하고 있는지 궁금합니다.

캠프는 IMF 외환위기로 발생한 부실채권의 조속한 해결을 위해 투입된 부실채권정리기금을 1997년부터 2012년까지 15년 동안 운용하였는데, 총 39.2조원을 투입해 180여개의 금융회사로부터 인수한 111.6조원의 부실채권을 신속하게 정리하여 8.9조



원을 초과한 48.1조원을 회수하였습니다. 이는 회수율 123%로 스웨덴 86%, 미국 65.7%, 일본의 17%에 비해 월등히 높은 수치입니다.

뿐만 아니라 2008년 글로벌 금융위기 확산을 조기 차단하고자 투입한 구조조정기금 또한 2014년 12월말까지 기금 재원 6.2조원으로 저축은행 PF채권, 부실위기의 해운업계 선박 등 부실자산 11.4조원을 인수하였는데, 이 중 11.3조원을 정리하고 6.5조원을 회수하여 회수율 106%를 보였습니다.

캠코의 이러한 부실채권 정리 및 구조조정업무의 성공적 수행은 2009년 G20 정상회의에서 경제위기 조기 극복의 성공사례로 소개되었으며, 많은 국가에서 컨설팅을 요청하고 있습니다. 따라서 위기극복 과정에서 쌓은 경험과 노하우를 비즈니스 사업 모델로 개발해 해외 연수 사업 및 컨설팅을 추진하고 있습니다. 2000년부터는 ADB (Asian Development Bank)의 공식 컨설턴트로서 현재까지 중국·독일·영국 등 15개국 21개 부실채권정리기구 및 금융기관과

“

기금 운용 결과, 부실채권정리기금 회수율 123% · 구조조정기금 회수율 106%라는 성공적인 성과를 기록하였으며 이는 많은 국가에서 벤치마킹의 대상이 되고 있습니다

”

업무협력 MOU를 체결하였습니다.


특히, 기획재정부가 시행하는 지식공유사업인 KSP(Knowledge Sharing Program)를 통해 2013년 베트남 재무부 산하의 부실채권정리기관인 DATC의 ‘국영기업 부실채권정리 및 구조조정 역량 강화’를 위한 정책자문을 2년 동안 성공적으로 수행하였습니다. 기금에 관한 정책 자문은 지난해 말 종료되었고, 올해에는 ‘온비드’와 같은 온라인 경쟁입찰시스템 구축을 위한 ‘DATC 운영전략 및 인프라 수집’ 정책 자문을 수행 중입니다. 또한 카자흐스탄 중앙은행과 ‘부실채권 정리를 통한 은행 자산 건전성 향상 및 금융시장 강화’ 정책자문 KSP도 진행 중으로, 올해 7월에 확정될 예정입니다.

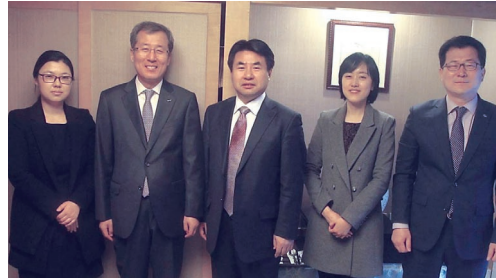
캠코가 가지고 있는 부실기업·부실채권 구조조정에 관한 전문성과 노하우는 어느 나라든지 필요합니다. 특히 선진국으로 진입하고자 무리하게 금융정책을 시행하는 개도국의 경우엔 필연적으로 금융위기와 그로 인한 부실기업이 발생합니다. 따라서 앞으로 신흥시장(emerging market)에서 부실채권과 관련한 컨설팅 요청은 계속될 것

으로 전망됩니다.

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

공공기관은 정부가 할 일을 위탁받아서 시행하는 기관입니다. 따라서 주무부처와 정책소통을 할 수 있는 공식적인 통로가 마련 되었으면 하는 바람입니다. 기획재정부에서 시행하는 경영평가는 사후적으로 기관 운영의 결과를 평가하는 것이므로, 사전적으로 기관 운영과 방향성에 대해서 논의할 수 있는 기회가 있었으면 합니다.

또한, 캠프는 대통령 직속 통일준비위원회 발족과 발을 맞추고 통일시대를 적극적으로 준비하기 위해 작년 11월 ‘통일국가자산연구포럼’을 창립하였습니다. 통일이 되면 캠프가 현재 수행하고 있는 국유지 관리, 국가채권관리 및 부실기업정리가 당면한 문제가 되기 때문입니다. 따라서 올해 2월에는 세미나를 통해 ‘체제이행기 북한 국영기업 관리 모델과 추진 로드맵’에 대해서 발표하고 통일 이후 국영기업의 관리방안에 대한 토론을 진행하였습니다. 한반도 통일을 대비하여 지금까지의 경험과 전문성을 바탕으로 캠프 고유 기능과 정체성에 맞는 과제 발굴 및 연구를 위해 노력하고 있으니 이에 대한 정부의 지원과 관심 부탁드립니다. 



한국자산관리공사 (Korea Asset Management Corporation)

주무 기관	금융 위원회	기관 유형	기금관리형 준정부기관	기관장 (인기)	홍영만 (2013.11.18 ~ 2016.11.17)
소재지 (대표 전화 /홈페이지)	부산광역시 남구 문현금융로 40 부산국제금융센터 (1588-3570/ www.kamco.or.kr)			설립 연도	1962년 4월
설립 근거	<ul style="list-style-type: none"> 금융회사부실자산 등의 효율적 처리 및 한국자산관리공사의 설립에 관한 법률 				
설립 목적	<ul style="list-style-type: none"> 금융회사 등이 보유하는 부실자산의 효율적 정리를 촉진하고 부실정후기업의 경영정상화 노력을 지원하고, 법령에 의하여 국가기관 등으로부터 위임받은 자산의 관리처분업무 등을 수행함으로써 금융산업 및 국민경제의 발전에 이바지함 				
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> 1962년 04월 한국산업은행법에 의거 (구성업공사 설립) 1997년 11월 금융기관부실자산 등의 효율적 처리 및 성업공사의 설립에 관한 법률에 의거 (신성업공사 설립(부실채권정리기금 설치)) 1999년 12월 공사법 개정으로 한국자산관리공사로 명칭 변경 2013년 03월 「국민행복기금」 설치 및 업무 개시 				
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> 금융회사 부실채권의 인수, 정리 및 기업구조조정 「구조조정기금」의 관리운영 업무 「국민행복기금」관리운영 및 신용회복지원 업무 국·공유재산 관리, 개발 업무 채납조세정리 업무 전자자산처분시스템 「온비드」 관리운영 				



IV

현장의 소리

- **건전화 출발점은 고객중심경영의 실천이다**

박찬욱 한국마사회 경영관리실장

- **협업을 통한 고용복지 맞춤형 서비스 제공 기반 마련**

조윤주 한국고용정보원 기획조정실장

- **IoT 기술과 에너지기술의 패러다임 변화**

이성주 한국에너지기술평가원 기획예산팀 책임연구원

* **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>

■ 건전화 출발점은 고객중심경영의 실천이다



박찬욱
한국마사회 경영관리실장
(pcu117@naver.com)

건전한 레저사업을 지향하는 대표적 인 서비스 공기업 한국마사회. 그러나 현장에서 고객이 느끼는 서비스의 만족도는 그렇지 못한 것이 현실이었다. 2013년 말 부임한 새로운 CEO는 경영의 화두로 고객중심경영의 실천을 통한 건전화를 강조하였다. 지난 1년간 현장에서의 생생한 고객중심경영의 실천 사례를 소개하고자 한다.

전사적 CS의식개혁 활동 전개로 변화의 필요성 공감

건전화의 첫발을 내딛는 데 있어 가장 중요한 것은 전사적인 CS의식을 고취하는 것이다. 단기간에 가시적인 성과를 이끌어 내기 위해 시범사업장(렛츠런 서울 및 렛츠런 CCC 영등포)을 선정, 점점의 현장근무자를 중심으로 'Three2전략'을 운영하였다. 의식변화 교육은 20명 이내의 소규모, 20분 이내의 교육시간, 2번 이상의 반복교육을 실천함으로써 변화의 필요성을 이끌어 냈다. 또한 임직

원을 대상으로는 '기본만 실천하자!' 는 슬로건 아래 인사, 고객 눈 맞추기, 경청하기 등 가장 기본이 되는 서비스 마인드 함양에 주안점을 두었다.

렛츠런 CCC의 '좌석정원제' 전격 도입으로 쾌적한 관람환경 조성

렛츠런 CCC(문화공감센터:Culture Convenience Center)는 좌석정원제를 전면 도입함으로써 기존의 매출액(렛츠런 CCC는 전체의 매출의 70% 점유) 중심에서 지역사회와 함께하는 건전 경마 중심으로 전환하였다. 이로 인한 눈에 띄는 효과는 객장과밀화 완화였다. 입장가능 인원이 18.5% 감소했고, 관람환경 개선에 대한 만족도가 91.5%로 나타났다.

이로 인한 단기적 매출감소는 불가피하지만 지역사회 공존기반 확대로 발매 사업에 대한 지속가능성 제고는 물론 렛츠런 CCC 소재 인근에 교통체중, 쓰레기 투기 등 부정적인 이

미지를 일소함으로써 지역사회와 함께하는 문화공간센터로 자리매김하게 되었다.

고객의 인식 개선을 위한 '안티에이징 프로젝트' 추진


뉴미디어와 오락콘텐츠 결합을 통한 젊은 고객층 확산을 위한 노력으로 다양한 접근을 시도하였다. 첫째로 경마와 웹툰을 융합한 '신티라우미'를 제작, 네이버 웹툰에 연재하였다. 둘째로 경마와 음악회를 결합한 '렛츠런 나눔 음악회'를 개최하여 경마-사회공헌-가수공연이 어우러진 음악회로 2030세대의 방문을 활성화하였다. 셋째로 경마장을 소재로 한 드라마 제작에 협찬하여 '엄마의 정원', SNS 드라마 '그리다, 봄'을 통해 스포츠 스타로서 기수의 직업세계와 로맨스를 조명하였다. 이를 통해 젊은 고객층 확산으로 이어지게 하는 효과를 거두었다.

고객 맞춤형 F&B 제도 및 시설 개선으로 서비스 향상

관람시설 내 식음료 서비스의 근본적 개선을 통해 서비스 품질을 향상시켰다. 기존의 획일적인 메뉴(MD) 운영을 계층별 2030세대용, 가족고객선호용 등으로 다양하게 확대하였다. 또한 고객 서비스 질 향상을 도모코자 기존의 임대차 계약방식을 위탁형 직영 방식으로 개선하였다. 아울러 편익시설 부문도 신규 설치 및 전면 개보수하여 쾌적한 공간을 조성하였다.

고객의 동참으로 고객존중 'RESPECT 캠페인' 정착

진정한 고객을 위한 공간으로 탈바꿈하고자 기초질서(불법주차, 음주소란, 흡연, 복장 등) 확립을 역점사업으로 실행하였다. 특히, 고객변화를 이끌어 내기 위해 '경마고객의 품격, 당신이 만듭니다.'라는 슬로건 하에 RESPECT 캠페인을 전개하였다. 제도 성공을 위해서는 고객의 자발적인 참여가 무엇보다 중요하다고 보았다. 그래서 고객들이 적응기간으로 1개월 간의 고객제도 기간을 주고, 지난해 8월부터는 전면적으로 제도를 적용하였다. 합리적 제도 정착을 위해 위반 고객은 퇴장까지도 불사하였다.

지난 한 해는 고객중심경영이라는 CEO의 철학을 중심으로 고객 서비스 개선을 위한 과제들을 수행하면서 '내가 변하니 고객도 변한다'는 평범한 진리를 깨달은 한 해였다. 이제 고객중심경영의 첫발을 내딛었으니 금년 한 해는 고객중심경영의 완성을 위해 더욱더 박차를 가해 국내에서 고객 서비스를 가장 잘하는 NO.1 공기업으로 변모토록 노력을 경주하고자 한다. 

협업을 통한 고용복지 맞춤형 서비스 제공 기반 마련



조윤주
한국고용정보원 기획조정실장
(itaka@keis.or.kr)

지난해, 가슴 아픈 일이 터지고 말았다. 송과 세 모녀의 자살 이야기다. 큰 딸의 만성질환과 어머니의 실직으로 생활고에 시달리다 세 모녀가 함께 삶을 등진 것이다. 복지에산 100조원 시대에 이러한 일이 일어났다는 것이 참으로 가슴 아픈 일이 아닐 수 없다. 복지 대상자에게 정부가 맞춤형으로 찾아가는 서비스를 했다면 이러한 비극을 막을 수 있지 않았을까, 마음이 무거웠다.

(원희목) 을 직접 만나 고용·복지 정보연계를 위한 공개 토론회를 제안하였다. 아울러, 대통령 직속기관인 ‘국민경제자문회의’에서도 양 기관장들의 협의를 적극 지지하고 공개토론회를 후원키로 하였다.

고용·복지 정보 원천 보유기관 기관장들의 결단을 통한 정보연계의 초석 마련

2006년 독립기관으로 출범한 한국고용정보원은 고용정보 인프라의 선도 기관으로 국민 모두가 원하는 일자리를 찾아 행복한 삶을 살 수 있도록 돕고 있다. 특히, 4대 원장(유길상) 부임(2013년 12월) 이후에 ‘고용·복지 정보연계’를 기관의 주요 전략과제로 선정하여 노력하고 있다. 특히, 고용정보와 복지정보의 연계를 위하여 ‘한국고용정보원장’은 ‘한국보건복지정보개발원장

〈 고용·복지 원스톱 전달체계 추진전략 〉



고용·복지 정보연계의 구체화/실행화를 위한 노력


2014년 5월 한국고용정보원과 한국보건복지정보개발원은 공동으로 '고용정보와 복지 정보 연계를 통한 맞춤형 서비스 제공방안'이라는 주제를 가지고 공개 토론회를 개최하였다. 국민경제자문회의, 고용노동부, 보건복지부의 후원과 고용·복지의 전문가들이 패널로 참석한 가운데 성공리에 토론회를 마치고, 양 기관은 구체적인 실행전략 마련을 위해 '맞춤형 고용·복지 활성화 연구보고서'를 작성하였다. 아울러, 정보시스템 관점에서 구체적인 정보연계전략 수립을 위해 한국고용정보원 주관으로 고용·복지 정보연계 정보화전략계획(ISP) 사업을 추진하였다.

고용·복지+(플러스)센터 설치에 따른 협력 및 지원

고용·복지 연계 노력은 다각도로 진행되고 있다. 2014년 1월 남양주에 고용·복지+센터가 최초로 설치되어, 고용부의 고용센터, 여가부의 새일센터, 지자체의 일자리센터, 복지지원팀 등이 물리적으로 한 장소에 모여서 고용과 복지의 종합적인 서비스를 제공할 수 있는 기반이 마련되었다. 하지만 물리적으로만 통합되어 기관 간 업무연계가 미비하였고, 방문자에게 윈스톱 서비스를 제공하는 것은 불편함이 있었다. 이를 해결하기 위해 한국고용정보원은 고용·복지+센터를 지속적으로 모니터링하고, 그들에게 필요한 최소한의 업무지원 전산망을 마련해 주었다.

특히 수요자 맞춤형 고용복지통합서비스 제공을 위한 정보망의 미 구축에 따른 실무적 애로를 시급하게 해결하기 위해 고용복지+센터의 통합 홈페이지 및 전산시스템을 구축하는 데 집중적인 노력을 경주하였다.

맞춤형 고용·복지 실현을 앞당기다

한국고용정보원의 고용·복지 정보연계 노력은, 수요자 맞춤형 통합 정보 제공 기반을 고용부, 보건복지부, 한국보건복지정보개발원, 고용·복지+센터 등과 협업을 통해 마련함으로써 박근혜 정부의 주요 국정전략인 '맞춤형 고용복지' 실현을 앞당길 수 있게 되었다는 데 의의가 있다. 향후 정보연계가 더욱 구체화되고 단계적으로 시스템이 구축된다면 대국민 온라인 고용·복지 서비스의 질이 크게 향상되어 고용복지서비스 통합검색, 시뮬레이션, 온라인 민원 신청 등이 구현될 것이다. 또한 고용사업과 복지사업에 필요한 정보의 지원 및 연계를 통해 관련 업무에 종사하고 있는 직원들의 업무 효율성도 크게 향상될 것이라 기대한다. 

IoT 기술과 에너지기술의 패러다임 변화



이성주

한국에너지기술평가원 기획예산팀 책임연구원
(twixman@ketep.re.kr)

톰 크루즈(Tom Cruise)가 주연한 영화 '마이내리티 리포트(Minority Report)'는 2054년 미국 워싱턴 D.C.(Washington, D.C.)를 배경으로 한다. 줄거리는 주인공이 범죄발생을 미리 예측할 수 있는 프리크라임(Pre-Crime) 시스템을 가동하여 범죄를 막다가 오히려 시스템에 의해 쫓기게 된다는 내용이지만 영화 속에서 사물인터넷(Internet of Things, IoT)이 활용된 모습을 볼 수 있다. 쇼핑몰에 들어서면 개인정보가 매체로 전송되어 그 사람에게 맞는 광고와 제품을 보여주고 최근 구입한 옷에 대한 정보를 수집하여 어울리는 아이템을 추천해주는 장면이다. 이런 모습들을 이제 영화 속 장면이 아닌 현실에서 볼 수 있는 날도 머지않았다. 해외 각국 정부와 많은 기업들은 IoT 기술이 막대한 부가가치를 가져올 것으로 여기고 있으며, 지난 1월 미국 라스베이거스(Las Vegas)에서 열린 '2015 국제전자제품박람회(International Consumer Electronics Show, CES)'에서는 IoT와 빅데이

터(big data)를 활용한 다양한 제품과 서비스들이 사람들의 이목을 끌었다. 사람, 사물, 데이터가 인터넷으로 연결되어 정보를 수집하고 공유하고 활용할 수 있는 IoT 기술이 에너지 산업을 만나면 우리 사회에는 어떤 변화가 있을까?

에너지가 무료로 생산되고 판매

네트워크에 기반한 IoT가 에너지기술을 만나게 되면 에너지 산업의 새로운 패러다임을 가져올 것이다. 이것은 세계적인 미래학자 제러미 리프킨(Jeremy Rifkin)이 그의 저서 '한계비용 제로사회'에서 언급한 내용이다. 그는 "기술혁신이 한계비용을 제로에 가깝게 만든다"며 그 축진의 핵심요소로 IoT를 꼽았다. 그는 IoT를 통해 제품과 서비스의 생산성이 높아져 한계비용이 제로가 되고 이것은 다시 사람들에게 무료로 제공되면서 소유가 무의미해지는 '공유경제(Sharing Economy)' 시대로 전환된다고 본다. IoT로 인한 한계비용 제로현상은 에너지

산업에서도 나타나는데 인터넷과 재생 가능한 에너지가 융합함으로써 사람들은 기존의 화석연료에서 공급받던 전력을 가정, 사무실 등에서 자체 생산하면서 에너지를 무료로 이용하게 되고, 남은 전력은 오히려 되팔기도 하는 프로슈머(Prosumer)가 된다.

에너지 효율성과 안전성 향상

한국에너지기술평가원 IoT 기술은 에너지 효율에도 큰 영향을 끼치는데, 이미 가전제품, 건물센서, 운송수단 등 광범위하게 적용됨으로써 그 효과를 입증하고 있다. 최근 구글(Google)이 3조 4천억원을 투자해 인수한 '네스트랩스(Nest Labs)'의 '네스트(Nest)'라는 자동온도인식·조절장치는 사용자의 선호와 패턴을 분석하여 자동으로 실내온도와 환기상태를 조절한다. 일반 온도조절기에 비해 연간 20% 이상의 에너지 비용을 절감할 수 있다. 이번 2015 CES에서 선보인 '뉴리오(Neurio)'는 배전반에 센서를 부착해 사용자의 전기사용 패턴을 학습하여 쓸모없는 전기는 내려주는 등 가정 전력을 최대 44%까지 감소시켜 준다. IoT·빅데이터 기술이 적용된 발전소나 공장에서는 장치의 전원상태, 고장패턴 등의 데이터를 수집하고 분석하여 사고나 비상상황을 예측하고, 더 나아가 에너지 공급과 수요를 자동으로 조정하여 경제적인 전력운영도 가능해질 것이다.


네트워크 분산전원으로 이뤄진 미래에너지

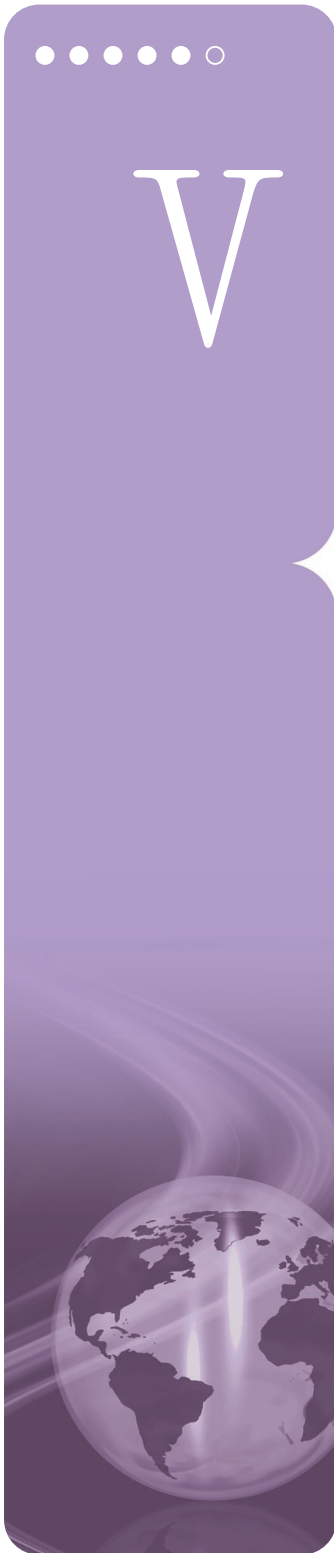
시스템

기존의 에너지 산업은 공급 위주로 성장해왔다. 그렇기 때문에 수요 예측을 통해 공급 계획을 수립했지만 급격한 수요변동을 예측하지 못할 경우에는 에너지가 부족하거나 남는 경우가 발생하고 이는 사회적 비용으로까지 이어진다. 하지만 IoT 기술이 에너지 산업에 확산된다면 미래 에너지 시스템은 기존의 공급 위주에서 다수의 분산전원과 작은 수요자원이 네트워크로 연결되어 에너지의 공급과 수요관리가 효율적으로 가능해지는 모습으로 변할 것이다. 정부도 이러한 에너지 산업의 패러다임 변화를 인지하여 작년 제2차 국가에너지기본계획을 통해 분산전원 확대와 수요관리 중심 등의 정책방향 전환을 보여주었고, 통신기술과의 융합으로 에너지 신산업 창출 전략을 세우기도 했다.

에너지 산업이 새로운 성장동력으로 발돋움할 수 있는 기회, IoT

전 세계가 주목하고 있는 IoT 기술이 다양한 분야에서 새로운 부가가치와 경제효과를 가져다준다면, 에너지 산업도 이를 새로운 기회로 파악하여 대응해야 할 것이다. 사회 인프라는 수송, 통신, 에너지 시스템이 톱니바퀴처럼 맞물려 운영되고 있다. 에너지 산업은 경로의존성이 높아 새로운 기술 도입에 어려움을 겪지만 모바일 인터넷, IoT, 클라우드(cloud) 기술 등 정보통신 기술은 등장하자마자 급속도로 시장을 점유하는 양상

을 보인다. 바로 여기서 에너지 산업이 새로운 성장동력으로 도약하기 위한 기회가 바로 IoT 기술이다. 에너지 관련 연구·기획 관계자들은 IoT 기술 융합의 중요성을 인식하여 필요한 연구 분야에 대해 부서·부처간의 칸막이를 허물고 머리를 맞대 고민해야 한다. 이제는 하나의 기술보다 융합된 기술이 새로운 가치를 창조할 수 있다. 에너지 기술과 IoT 기술의 융합이 삶의 질적 향상과 같은 새로운 가치를 제공할 수 있어야 고객 수용성이 높아지고 에너지 신시장 창출도 가능할 것이다. 앞으로 IoT 기술과 융합된 에너지 산업이 경제성장과 국가발전을 위한 발판이 될 수 있기를 희망해 본다. 



정책동향

- 고용·복지 및 중소기업 분야 공공기관 기능 조정
- 2015년도 공공기관 지정안 확정

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



고용·복지 및 중소기업 분야 공공기관 기능 조정 공공기관 기능 조정

- 2015년 1월 11일 고용·복지 및 중소기업 지원 분야 공공기관의 중복기능을 조정하고, 고효율화하는 기능조정 결과가 최종 확정되었음
- 지자체와 고용센터 모두 고용 및 복지 서비스 관련 정보 제공이 가능하도록 고용 정보망(한국고용정보원)과 복지 정보망(한국보건복지정보개발원)을 상호 연계하여 시스템을 구축하고 One-Stop 민원 처리가 가능한 기반을 마련하도록 하였음
 - (기대효과) 이와 더불어 온라인 상호 지원 기능이 마련됨에 따라 고용정보망에서 보육·아이돌봄 등 복지서비스 신청이 가능토록 하며, 제출서류도 통합정보망을 통한 확인으로 간소화할 것임
 - EX) 차상위계층이 취업성공패키지 사업 참여 신청 시 복지정보망을 통해 건강보험료 납입 증명서 확인 → 별도 증빙서류 제출 필요 없음
 - 민원인으로 하여금 고용센터와 지자체를 통하여 고용서비스와 복지 서비스 관련 상담을 받을 수 있도록 통합 컨설팅 기능을 제공하여 민원인의 편의를 증진시킬 것임
 - 2015년 중 통합 시스템을 구축시킨 후, 남양주시 등 고용복지플러스센터가 마련된 지역부터 단계적으로 통합 민원 서비스 등을 제공할 계획
- 기존에 산업인력공단 등 4개 기관에 분산되어 운영되던 훈련 사업 심사 및 평가 기능에는 낮은 훈련 성과, 저품질 훈련, 부정수급의 증가 등의 문제점이 있었음
 - 한국기술교육대학으로 훈련과정 심사부터 훈련기관 평가 등의 기능을 통합하여 직업훈련의 효율성 및 서비스 질을 제고할 것임
- 한국잡월드는 직업 체험 서비스와 더불어 청소년 진로지도 전문 기능도 수행하도록 역할과 기능을 강화할 계획
 - 취약계층 청소년 대상으로 무료 직업체험뿐만 아니라 1:1 진로설계, 직장체험, 진로 멘토링, 직업훈련 등 종합 진로지도 서비스를 제공함

- 사회복지협의회와 보건복지정보개발원에서 각각 수행하고 있는 복지시설·프로그램 평가 업무를 통합하여 복지시설 평가의 일관성과 효율성을 제고할 계획
- 중소기업 분야의 기능조정은 3개 기관으로 분산된 중소기업 R&D 관리를 중기청 산하 중소기업기술정보진흥원(이하 기정원)으로 일원화시킬 것임
 - 산업부 산하 한국산업기술평가관리원과 민간의 산학연협회의 중소기업 R&D 기능은 기정원으로 이관하고, 기정원의 인력양성 등 R&D 이외의 업무는 중소기업진흥공단으로 이관함
 - 이를 통해 중소기업 R&D가 동일 기준으로 전(全) 주기* 관리됨으로써 효율성과 전문성이 높아질 것으로 기대됨
 - * 중장기 계획 수립 → 과제 선정 → 과제 평가 → 사후관리
- 또한 창업 지원 업무 관련 기능을 확대 및 강화하여 창조경제를 실현할 것임
 - 창업 예산 확대 등으로 신설 법인 수가 증가하는 등 양적으로는 성장하였으나, 선진국 대비 낮은 생존율 등 질적 성장이 미흡하다는 지적에 따라 창업 지원 기능을 강화
 - 창업 준비자들의 불편 해소를 위하여 창업정보와 신청 및 법인설립 등을 통합하여 창업 시스템(‘창업넷’)을 개편할 계획
 - 유망 창업자 발굴 및 육성을 위하여 창업진흥원 내 창업전문가(가칭 ‘창업코디네이터’) 과정을 신설
 - 우수 창업기업에는 자금·보증·판로를 연계한 ‘맞춤형 One Stop’ 서비스를 지원하여 창업 후 자금난 해소에 도움이 되도록 추진
- 지방중기청 내 수출지원센터 입주기관 간 협업을 통하여 수출 희망기업에 대한 지원 기능도 강화할 계획
 - 현재 일부 수출지원센터는 입주기관 간, 입주기관과 본사와의 시스템 연계가 원활하지 못하여 수출역량진단 후 지원을 위해 본사를 재방문하는 불편함이 있었음
 - 시스템 연계를 통하여 종합적이고 전문적인 수출역량진단 서비스를 받도록 하고 수출 희망기업에 대한 수출역량진단과 지원이 One Stop으로 처리되도록 센터의 편의성을 높인다는 계획

참고 1 | 훈련사업 심사·평가 기능 조정 내역

(단위: 명, 백만원)

현행				통합
역할 및 기능	수행주체	현원	2015년 예산	
훈련과정 심사	한국기술교육대학교(원격)	18	2,681	한국기술교육대학교 ① 훈련과정심사 ② 훈련기관 평가·인증 ③ 타 부처 훈련평가 ④ 훈련이수자 평가 ⑤ 훈련기관 감사(부정훈련 조사)
	한국산업인력공단(집체)	19	3,878	
훈련기관 평가	한국직업능력개발원	19	3,399	
타 부처 훈련평가	한국직업능력개발원	16	1,162	
신규기관 사전평가	(2015년 신규)	-	689	
훈련이수자 평가	(2015년 신규)	-	1,248	
훈련기관 지도점검	고용센터	47	-	
총계		119	13,057	


참고 2 | 중소기업 지원 분야 기능조정 전후 변화

(단위: 명, 억원)

기관	구분	조정 전	조정 후	증감
중소기업기술정보진흥원	정원	77	100	+23
	예산	4,284	9,006	+4,722
한국산업기술평가관리원	정원	233	209	▲ 24
	예산	23,273	16,665	▲ 3,608
산학연합회	예산	1,685	-	▲ 1,685
중소기업진흥공단	정원	893	903	+10
	예산	835	1,406	+571

● 출처 ●

- 기획재정부 보도자료 (2015년 1월 12일)
- 고용복지 분야 및 중소기업 분야 공공기관 기능 조정

* 본 동향은 해당 기사의 내용을 가공하여 재생산하였음을 알려드립니다. 

2015년도 공공기관 지정안 확정

■ 2015년 1월 29일 총 316개 기관이 2015년도 공공기관으로 지정되었음

- 2014년 공공기관 정상화 중간평가 결과는 중점관리기관의 경우, 당초 수립한 정상화 계획 이상으로 초과달성하였음

〈표 1〉 2015년도 공공기관 현황

	2014년	2015년	증감
공공기관 수	302개	316개	14
신규 지정		최근에 신설된 한국식품안전관리인증원, 국립광주·대구과학관 등	20
지정해제		한국거래소, 인천종합에너지(주) 등	▲ 6

자료: 기획재정부

■ 지정해제가 된 기관의 사유는 다음과 같음

- 한국거래소는 자본시장법 개정*(2013년 5월)에 의하여 법상 독점적 사업구조가 해소되었으며, 방만경영 중점관리기관**에서도 제외됨에 따라 공공기관 지정해제 요건이 충족되었음

* 자본시장법상 거래소 설립이 독점주의에서 허가주의로 변경

** 복리후생비 대폭삭감(68.6%)을 통하여 공공기관 정상화 중간평가(2014년 10월)

〈표 2〉 지정해제 기관 사유

지정해제 기관(6개)	지정해제 사유
한국거래소	법상 독점적 사업구조 해소
코스콤	거래소 자회사
인천종합에너지(주)	지역난방공사 지분매각
한국표준협회	정부지원액 50% 미만
산은지주·한국정책금융공사	2015년 1월 산은과의 기관통합

자료: 기획재정부

■ **방만경영과 관련하여 언론 및 국회 등의 기존 지적사항들을 고려하여 거래소의 방만경영 재발방지책을 검토한 후, 추후 방만경영이 발생하지 않도록 금융위원회가 관리·감독하는 것을 전제로 지정해제하기로 하였음**

- (방만경영 재발방지대책) 2014년 12월 18일, 거래소는 정관개정을 통하여 금융위원장과 거래소 이사장 간의 경영성과 협약을 체결할 수 있는 근거를 마련하였음
 - 공공기관 해제 직후 이에 따른 협약을 체결할 예정
- 정부는 이러한 조치를 통하여 지정해제 이후에도 거래소에 방만경영이 재발하지 않음과 동시에 본래의 기능을 충실히 수행할 수 있도록 할 계획임

〈표 3〉 경영성과협약의 주요 내용

경영공시	국민들의 지속적인 감시가 가능하도록 거래소 홈페이지에 알리오 수준의 경영공시 시행
예산편성	방만경영 방지 등 금융위가 정하는 예산편성지침을 준수하도록 의무화
경영평가	예산편성지침의 준수 여부 등 공문법상 경영평가를 준용하여 금융위 주관의 평가시행

자료: 기획재정부

참고 1 2015년도 공공기관 지정 변동 내역

■ 2015년도 공공기관은 총 316개로 2014년 말 대비 14개 기관 증가

구 분	2014년	2015년	증 감	신규	해 제	변 경
① 공기업	30	30	-	-	-	-
시장형	14	14	-	-	-	-
준시장형	16	16	-	-	-	-
② 준정부기관	87	86	▲ 1	-	▲ 1	±1
기금관리형	17	17	-	-	-	-
위탁집행형	70	69	▲ 1	-	▲ 1	±1
③ 기타공공기관	185	200	+15	+20	▲ 5	±1
계	302	316	+14	+20	▲ 6	-

구 분	주무부처	기관명	지정 결과
신규 (+20)	관세청	(재)국제원산지정보원	기타공공기관
	국토부	(주)해울	
	기상청	(재)APEC기후센터, (재)한국형수치예보모델개발사업단	
	농림부	(재)한식재단	
	문화부	(재)한국예술인복지재단, 한국도박문제관리센터	
	미래부	국립광주과학관, 국립대구과학관, 한국데이터베이스진흥원	

	법무부	IOM이민정책연구원	
	복지부	대구경북첨단의료산업진흥재단, 오송첨단의료산업진흥재단	
	산자부	(재)한국스마트그리드사업단	
	식약처	한국식품안전관리인증원	
	행자부	(재)일제강제동원피해자지원재단	
	원안위	한국방사선안전재단	
	중기청	(재)중소기업연구원	
	해수부	한국해양조사협회	
	환경부	한국상하수도협회	
해제 (▲6)	산자부	한국표준협회	지정해제
		인천종합에너지(주)	
	금융위	산업금융지주, 한국정책금융공사, 한국거래소, 코스콤	
유형 변경	금융위	한국예탁결제원	준정부·기타공공기관
	해수부	한국해양과학기술진흥원	기타공공기관·준정부
	산자부	한국광물자원공사	준시장형·시장형
	해수부	인천항만공사	시장형·준시장형

참고 2 2015년도 공공기관 지정안 (316개)


구분	(주무기관) 기관명
시장형기업 (14)	(산자부) 한국가스공사, 한국석유공사, 한국전력공사, 한국광물자원공사, 한국지역난방공사, 한국중부발전(주), 한국수력원자력(주), 한국서부발전(주), 한국동서발전(주), 한국남부발전(주), 한국남동발전(주) (국토부) 인천국제공항공사, 한국공항공사 (해수부) 부산항만공사
준시장형기업 (16)	(재정부) 한국조폐공사 (문화부) 한국관광공사 (농식품부) 한국마사회 (산자부) 대한석탄공사 (국토부) 대한주택보증주식회사, 제주국제자유도시개발센터, 한국감정원, 한국도로공사, 한국수자원공사, 한국토지주택공사, 한국철도공사 (방통위) 한국방송광고진흥공사 (해수부) 여수광양항만공사, 울산항만공사, 인천항만공사, 해양환경관리공단
기금관리형 준정부기관 (17)	(교육부) 사립학교교직원연금공단(인사처) 공무원연금공단 (문화부) 국민체육진흥공단, 영화진흥위원회, 한국문화예술위원회, 한국언론진흥재단 (산자부) 한국무역보험공사, 한국원자력환경공단 (복지부) 국민연금공단 (고용부) 근로복지공단 (금융위) 한국자산관리공사, 기술신용보증기금, 신용보증기금, 예금보험공사, 한국주택금융공사 (미래부) 한국방송통신전파진흥원 (중기청) 중소기업진흥공단

구분	(주무기관) 기관명
위탁집행형 준정부기관 (69)	<p>(교육부) 한국교육학술정보원, 한국장학재단</p> <p>(안전처) 한국승강기안전관리원, 한국소방산업기술원</p> <p>(문화부) 국제방송교류재단, 한국콘텐츠진흥원</p> <p>(농식품부) 한국농수산식품유통공사, 축산물품질평가원, 한국농어촌공사 농림수산식품기술기획평가원, 농림수산식품교육문화정보원</p> <p>(미래부) (재)우체국금융개발원, (재)한국우편사업진흥원, 우체국물류지원단, 정보통신산업진흥원, 한국과학창의재단, 한국연구재단, 한국인터넷진흥원, 한국정보화진흥원</p> <p>(산자부) 대한무역투자진흥공사, 에너지관리공단, 한국가스안전공사, 한국광해관리공단, 한국디자인진흥원, 한국산업기술진흥원, 한국산업기술평가관리원, 한국산업단지공단, 한국석유관리원, 한국세라믹기술원, 한국에너지기술평가원, 한국전기안전공사, 한국전력거래소</p> <p>(복지부) 건강보험심사평가원, 국민건강보험공단, 한국노인인력개발원, 한국보건복지인력개발원, 한국보건복지정보개발원, 한국보건산업진흥원</p> <p>(환경부) 국립공원관리공단, 국립생태원, 한국환경공단, 한국환경산업기술원</p> <p>(고용부) 한국고용정보원, 한국산업안전보건공단, 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단, 한국승강기안전기술원</p> <p>(여가부) 한국청소년상담복지개발원, 한국청소년활동진흥원</p> <p>(국토부) 교통안전공단, 국토교통과학기술진흥원, 대한지적공사, 한국시설안전공단, 한국철도시설공단</p> <p>(해수부) 선박안전기술공단, 한국수산자원관리공단, 한국해양과학기술진흥원, 한국해양수산연수원</p> <p>(공정위) 한국소비자원</p> <p>(원안위) 한국원자력안전기술원</p> <p>(보훈처) 독립기념관, 한국보훈복지의료공단</p> <p>(산림청) 한국임업진흥원</p> <p>(경찰청) 도로교통공단</p> <p>(농진청) 농업기술실용화재단</p> <p>(중기청) 중소기업기술정보진흥원, 소상공인시장진흥공단</p> <p>(기상청) 한국기상산업진흥원</p> <p>(식약처) 축산물안전관리인증원</p>
기타 공공기관 (200)	<p>(국조실) 경제인문사회연구회, 과학기술정책연구원, 국토연구원, 대외경제정책연구원, 산업연구원, 에너지경제연구원, 정보통신정책연구원, 통일연구원, 한국개발연구원, 한국교육개발원, 한국교육과정평가원, 한국교통연구원, 한국노동연구원, 한국농촌경제연구원, 한국법제연구원, 한국보건사회연구원, 한국여성정책연구원, 한국조세재정연구원, 한국직업능력개발원, 한국청소년정책연구원, 한국해양수산개발원, 한국행정연구원, 한국형사정책연구원, 한국환경정책평가연구원</p> <p>(재정부) 한국수출입은행, 한국투자공사</p> <p>(교육부) 강릉원주대학교치과병원, 강원대학교병원, 경북대학교병원, 경상대학교병원, 국가평생교육진흥원, 동북아역사재단, 한국고전번역원, 부산대학교병원, 부산대학교치과병원, 서울대학교병원, 서울대학교치과병원, 전남대학교병원, 전북대학교병원, 제주대학교병원, 충남대학교병원, 충북대학교병원, 한국사학진흥재단, 한국학중앙연구원</p> <p>(외교부) 한국국제협력단, 한국국제교류재단, 재외동포재단</p> <p>(통일부) 북한이탈주민지원재단, (사)남북교류협력지원협회</p> <p>(법무부) 대한법률구조공단, 정부법무공단, 한국법무보호복지공단, IOM이민정책연구원</p> <p>(국방부) 전쟁기념사업회, 한국국방연구원</p> <p>(행자부) 민주화운동기념사업회, (재)일제강제동원피해자지원재단</p> <p>(문화부) (재)국악방송, (재)명동·정동극장, (재)예술경영지원센터, (재)예술의전당, (재)체육인재육성재단, 한국문화정보원, (재)한국예술인복지재단, 게임물관리위원회, 국립박물관문화재단, 국민생활체육회, 그랜드코리아레저(주), 대한장애인체육회, 대한체육회, 세종학당재단, 아시아문화개발원, 영상물등급위원회, 태권도진흥재단, 한국공예디자인문화진흥원, 한국도박문제관리센터,</p>

구분	(주무기관) 기관명
<p>기타 공공기관 (200)</p>	<p>한국문화관광연구원, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화예술회관연합회, 한국문화진흥(주), 한국영상자료원, 한국저작권위원회, 한국체육산업개발(주), 한국출판문화산업진흥원 (농식품부) (재)한국식재단, 가축위생방역지원본부, 국제식물검역인증원, 농업정책보험금융원 (산자부) (재)한국스마트그리드사업단, (주)강원랜드, (주)한국가스기술공사, 기초전력연구원, 전략물자관리원, 한국로봇산업진흥원, 한국산업기술시험원, 한국원자력문화재단, 한국전력기술(주), 한일산업기술협력재단, 한전KDN(주), 한전KPS(주), 한전원자력연료(주) (복지부) (재)한국보육진흥원, (재)한국장애인개발원, 국립암센터, 국립중앙의료원, 대구경북첨단의료산업진흥재단, 대한적십자사, 오송첨단의료산업진흥재단, 한국건강증진개발원, 한국국제보건의료재단, 한국보건 의료연구원, 한국보건 의료인국가시험원, 한국사회복지협의회, 한국의료분쟁조정중재원 (환경부) 수도권매립지관리공사, 한국상하수도협회 (고용부) 건설근로자공제회, 노사발전재단, 학교법인한국폴리텍, 한국기술교육대학교, 한국사회적기업진흥원, 한국잡월드 (여가부) 한국건강가정진흥원, 한국양성평등교육진흥원, 한국여성인권진흥원 (국토부) (주)위터웨이플러스, (주)한국건설관리공사, (주)해울, 주택관리공단(주), 코레일관광개발(주), 코레일네트웍스(주), 코레일로지스(주), 코레일유통(주), 코레일테크(주), 항공안전기술센터, (미래부) (재)우체국시설관리단, 광주과학기술원, 국가과학기술연구회, 국립광주과학관, 국립대구과학관, 기초과학연구원, 대구경북과학기술원, 별정우체국연금관리단, 연구개발특구진흥재단, 한국건설기술연구원, 한국과학기술기획평가원, 한국과학기술연구원, 한국과학기술원, 한국과학기술정보연구원, 한국기계연구원, 한국기초과학지원연구원, 한국데이터베이스진흥원, 한국생명공학연구원, 한국생산기술연구원, 한국식품연구원, 한국에너지기술연구원, 한국원자력연구원, 한국원자력의학원, 한국전기연구원, 한국전자통신연구원, 한국지질자원연구원, 한국전문연구원, 한국철도기술연구원, 한국표준과학연구원, 한국한의학연구원, 한국항공우주연구원, 한국화학연구원 (해수부) 주식회사 부산항보안공사, 주식회사 인천항보안공사, 한국어촌어항협회, 한국해양과학기술원, 한국해양조사협회, 향로표지기술협회 (금융위) 중소기업은행, 한국산업은행, 한국예탁결제원 (원안위) 한국방사선안전재단, 한국원자력통제기술원 (공정위) 한국공정거래조정원 (식약처) 한국식품안전관리인증원, 한국약품안전관리원, 한국희귀의약품센터 (보훈처) 88관광개발(주) (관세청) (재)국제원산지정보원 (문화재청) 한국문화재단 (기상청) (재)APEC기후센터, (재)한국형수치예보모델개발사업단 (방사청) 국방과학연구소, 국방기술품질원 (산림청) 녹색사업단 (중기청) (재)중소기업연구원, (주)중소기업유통센터, 신용보증재단중앙회, 창업진흥원, 한국벤처투자 (특허청) 한국발명진흥회, 한국특허정보원, 한국지식재산연구원, 한국지식재산보호협회</p>

● 출처 ●

- 기획재정부 보도자료 (2015년 1월 30일)
 - 2015년도 공공기관 지정안 확정

* 본 동향은 해당 기사의 내용을 가공하여 재생산하였음을 알려드립니다. 

VI

센터소식

- 한국조세재정연구원(KIPF)
- 한국보건복지인력개발원(KOHI)과 MOU 체결
- 2015년 공공기관 네트워크 사업 킥오프(Kick Off) 미팅
- KIPF 공공기관연구센터
- 제주발전연구원 MOU 체결

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

한국조세재정연구원(KIPF) - 한국보건복지인력개발원(KOHI)과 MOU 체결


1. MOU의 체결

2015년 2월 12일 한국조세재정연구원(Korea Institute of Public Finance, KIPF)과 한국보건복지인력개발원(Korea Human Resource Development Institute for Health & Welfare, KOHI)은 오송에 위치한 한국보건복지인력개발원에서 보건복지 인재양성을 위한 MOU를 체결하였다. 옥동석 한국조세재정연구원장과 류호영 한국보건복지인력개발원장은 보건복지 인력양성에 대한 현실과 미래에 대한 이야기를 나누며 향후 양 기관이 보건복지분야의 발전을 위해 함께 노력하기로 하였다.

한국보건복지인력개발원은 2007년 한국보건복지인력개발원법에 의해 설립된 위탁집행형 준정부기관으로 보건복지에 관한 교육, 훈련 등의 업무를 수행하여 보건복지관련 업무 종사자 등에게 전문성을 높이는 기회를 제공하고 보건복지분야의 발전을 도모하여 국민의 삶의 질 향상에 기여하는 것을 설립목적으로 하고 있다.

2. MOU의 목적과 범위

본 MOU는 보건복지분야 인재양성을 위한 공동사업 및 인력 교류를 위해 양 기관이 상호 유기적인 협력 관계를 구축하기 위한 것이다. 협력의 형태는 보건복지 및 관련 분야 인재양성에 대한 공동 연구, 보건복지 및 관련 분야 공동 프로그램 및 세미나 운영, 인력 교류 및 지원, 기타 공동발전을 위한 상호 교류 및 지원 등에 필요한 사항에 대한 협력이다.

이번 협약은 국가 정책을 연구하는 전문연구기관과 인재양성을 책임지는 교육기관 간의 협업 모델로 향후 국민의 복지체감도 개선과 보건복지 전달체계 안정화에 기여할 것으로 기대된다. 



2015년 공공기관 네트워크 사업 킥오프(Kick Off) 미팅

1. 2015년 2월 24일 킥 오프 미팅(Kick Off meeting) 개최

- 공공기관 네트워크 운영위원회와 참여할 전문가들이 모여 연간일정을 논의하고 연구주제에 대한 검토의 시간을 가짐
- 운영위원회 명단
 - 한국조세재정연구원 : 이원희 소장, 라영재 연구위원, 허경선 연구위원
 - 공공기관 : 최영성 한국전력공사 경영평가팀장,곽수동 한국수자원공사 기획조정실장, 권 욱 한국토지주택공사 경영관리실장, 박용민 한국토지주택공사 성과관리단장, 유종수 한국가스공사 전략기획처장, 황광철 한국도로공사 창조전략처장
 - 학 회 : 금현섭 서울대학교 행정대학원 교수, 이신우 한국방송통신대학교 행정학과 교수, 이강원 한국사회갈등해소센터 소장, 각 주제발표 연구진



2. 2015년 공공기관 네트워크 정기 세미나

차수	일시 및 장소	세미나 주제	발표자 (소속)
착수	2월 24일(화) 10:30~14:00	kick-오프 회의	연구진 전원
	서울 팔레스호텔		
1	3월 27일(금) 16:00~18:00	공공기관 선진화 이후 공공기관 노사관계의 양상 변화	이민호 박사 (한국행정연구원)
	서울대학교 행정대학원		
2	4월 24일(금) 16:00~18:00	공기업 출자회사의 문제점과 개선과제	나유성 사업평가관 (국회예산정책처)
	서울대학교 행정대학원		
3	5월 29일(금) 16:00~18:00	공공기관 경영평가의 수용도 제고방안	신열 교수 (목원대)
	서울대학교 행정대학원		
4	6월 25일(목), 26일(금)	- 공공기관 지방이전에 따른 공공기관 임직원 동기부여 방안 연구 - 에너지관련 공공기관 갈등관리 시스템 현황 및 개선방안(하계 1박2일 워크숍)	조경호 교수 (국민대) 심준선 교수 (중앙대)
	장소 미정		
5	7월 31일(금) 16:00~18:00	공기업의 장애인고용 이행 양태와 개선 방안 연구	전영평 교수 (서울대)
	서울대학교 행정대학원		
6	8월 28일(금) 16:00~18:00	경영정보공사가 공공기관 부채비율에 미치는 효과 분석	이재완 교수 (원광대)
	서울대학교 행정대학원		
7	9월 25일(금) 16:00~18:00	댐건설사업 절차의 개선을 통한 K-water의 갈등관리역량 제고	김광구 교수 (경희대)
	서울대학교 행정대학원		
8	10월 30일(금)	공공기관 ODA 사례분석	이민창 교수 (조선대)
	서울대학교 행정대학원		
9	11월 27일(금)	종립적 3자 활용을 통한 공공기관 갈등관리방안 탐색	이선우 교수 (방송통신대), 이강원 소장 (사회갈등해소센터)
	서울대학교 행정대학원		
최종	12월 11일(금)	최종보고 회의	연구진 전원
	장소 미정		

3. 연구내용

1. 공공기관 선진화 이후 공공기관 노사관계의 양상 변화

이민호(한국행정연구원)

■ 연구목적

- 지난 정부의 공공기관 선진화 계획 이후 경영효율 제고를 위한 차원에서 공공기관 노사관계 정상화의 요구가 거세었고, 이에 따라 많은 변화를 가져왔으며, 현 정부에서도 공공기관 개혁과 관련해 방만경영 해소를 위한 각종 정책을 추진함으로써 노사관계의 개선 필요성에 대한 요구가 여전히 강조되고 있음
- 공공기관 노사관계의 양상을 단순히 방만경영이나 아니냐의 문제로 양단할 수는 없으며, 최근 가족친화경영이나 유연근무제 등 일과 삶의 균형을 강조하는 상황에서 공공기관 노사관계의 변화를 보다 면밀히 분석할 필요가 있음
- 본 연구를 통해 방만경영의 해소와 일과 삶의 균형이라는 두 가지 정책목표에 부응해야 하는 공공기관들의 입장에서 어떠한 형태의 노사관계를 어떠한 수준에서 달성해야 할지에 대한 정책적 시사점을 제시하고자 함

■ 주요 연구내용

- 본 연구에서는 공공기관의 노사관계를 공공기관 단체협약을 중심으로 내용분석을 하고 실증적 결과를 통해 노사관계를 살펴보고자 함
- 일차적으로 지난 2012년에 발표한 연구자의 「공공기관 선진화 이후 공공기관 노사관계 및 인사관리 분석」의 연구에서 활용한 2011년 기준 공공기관 단체협약 분석결과를 기초로, 이후 변화된 단체협약의 내용을 분석하고 개별 기관의 특성 및 통제변수를 감안한 이후에 어떠한 변화가 나타나고 있는지를 분석
- 공공기관 노사관계는 노조의 활동, 성과, 인사관리의 세 가지 영역에서 분류하고 각 영역별 하위 항목별로 어떠한 변화를 나타내고 있는지 분석
- 공공기관 노사관계를 설명하는 다양한 하위 항목들 간의 관계 분석을 통해 보다 효과적이고 바람직한 공공기관 노사관계 달성을 위한 개선방향 모색

2. 공기업 출자회사의 문제점과 개선과제

나유성(국회예산정책처)

■ 연구목적

- 2014년 현재 우리나라 공기업은 총 412개의 출자회사에 대해 지분을 소유하고 있음. 구체적으로 시장형 공기업의 경우 218개의 출자회사에 대해 지분을 소유하고 있으며, 준시장형 공기업의 경우 134개의 출자회사에 대해 지분을 소유하고 있음
- 공기업의 경우 대부분 자체수입을 바탕으로 사업을 추진하고 있기 때문에 이에 대한 관리·감독 수단이 미흡한 실정
- 공기업은 자회사, 출자회사를 통해 지속적으로 사업을 확장하고 있으나 사업의 타당성이 낮은 경우가 많고 투자손실을 발생시키는 사례도 많으며 국회 상임위, 예결위에서 심의되는 공기업 예산은 정부지원 예산에 국한됨

■ 주요 연구내용

- 공기업 출자회사의 문제점에 대한 인식을 바탕으로, 다음의 쟁점에 대하여 연구를 진행하고자 함
 - 현재 공기업이 지분을 소유하고 있는 출자회사에 대한 현황
 - 모회사 경영에 부담을 주는 출자회사 정리 방안
 - 비핵심 출자회사, 민간과 경합하는 출자사업 조정
 - 모회사 출자회사 간 업무 조정

3. 공공기관 경영평가의 수용도 제고방안

신 열(목원대)

■ 연구목적

- 공공기관 경영평가제도(이하, 경평제도)에 대한 공과에 대해 수많은 논의가 있으나, 경영평가자체에 대해서는 긍정적인 인식이 상대적으로 높은 것으로 판단됨
- 경평제도의 공과에 대해 많은 선행연구가 있으며, 2014년 한국조세재정연구원이 정책과제로 수행한 경평제도 30년에 대한 회고적 연구 역시 다양한 이해당사자들의 목소리를 통해 이것이 증명되고 있음

- 하지만, 경평제도가 발전 또는 수혜자인 평가대상기관으로부터 얼마나 수용성이 있는가는 추가적 연구가 필요한 부분임
- 이론적으로 ‘평가(결과)의 수용성이 얼마나 높은가’, 나아가 ‘어떻게 하면 평가의 수용성을 높일 수 있는가’는 지속되는 연구주제이며, 제도적·정책적으로 이러한 방안을 찾는 것은 경평제도 자체의 존립과 발전뿐 아니라, 활용도 측면에서 중요한 과제일 것임
- 따라서 이 연구는 이론적 검토를 통해 수용성에 영향을 주는 요소들을 찾고, 경평제도에 참여한 경험자들(평가자와 피평가자 및 제도설계자 등)의 인식을 바탕으로 보다 수용성 제고에 기반을 둔 경평제도 운영의 방향을 제언하고자 함

■ 주요 연구내용

- 문헌검토와 인식조사방법을 통해 수용성 그리고 그 제고방안에 대한 격차를 확인하고, 이러한 격차를 줄일 수 있는 방안을 찾고자 함
 - 문헌검토를 통해 평가수용도 제고 요인에 대해 규명하여, 구조화된 설문지를 설계하고, 구조화된 설문지를 pilot test를 통해 확정된 후, 경평제도의 이해당사자들을 모집단으로 하여 표본조사를 실시함
- 조사결과를 집단간 차이분석과 인과관계 규명 등을 통해, 수용성 제고에 결정요인을 찾고, 이를 구현하기 위한 제도적·정책적 대안을 제언함

4. 공공기관 지방이전에 따른 공공기관 임직원 동기부여 방안 연구

- 보수적 그리고 비보수적 요인을 중심으로 -

조경호(국민대)

■ 연구목적

- 2014년 말을 기점으로 본사의 지방이전대상 공공기관들의 이주가 거의 마무리되고 있음. 지방이전대상이 아닌 공공기관들 중에서도 일부는 새로운 동지를 찾아 이사를 하였거나 할 예정
- 공공기관 임직원들의 삶의 터전이 변화되고 정주권이 바뀔에 따라 일상생활의 패턴이나 업무 행태에도 상당한 변화가 감지되고 있음. 아울러 공공기관에 대한 정부의 강도 높은 성과주의 드라이브도 임직원 업무수행 행태 변화에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 보고되고 있음

■ 주요 연구내용

- 본 연구는 지방이전대상 공공기관 중 이전을 완료한 기관의 임직원의 업무수행 행태에 대해 분석하고자 함. 또한 이들 기관 임직원의 동기 수준을 파악하여 그들의 사기를 끌어올리기 위한 보수적 그리고 비보수적 요인들에 대해 연구함
- 본 연구가 잘 수행되면 지방이전대상 공공기관 임직원에 대한 동기부여 방안을 종합적으로 제시할 수 있을 것으로 보임. 아울러 본 연구의 결과는 공공기관 인적자원관리의 경쟁력을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 판단됨

5. 에너지 관련 공공기관 갈등관리 시스템 현황 및 개선방안

심준섭(중앙대)

■ 연구목적

- 최근 대한민국은 에너지의 생산, 공급, 및 처리와 관련된 공공갈등 빈도가 급격히 증가하고 있으며, 가장 해결이 어려운 갈등 중 하나로 꼽히고 있음. 대표적으로 송전선로·송전탑 건설, 원전의 연장운영, 신규 원전부지 선정, 방사성 폐기물 처리장의 건설 및 운영 등의 과정에서 발생하는 갈등들을 그 사례로 제시할 수 있음
- 에너지의 생산, 공급, 처리와 관련 공공기관들은 최근 갈등관리 시스템을 조직 내에 구축하고 적극적인 갈등관리를 모색하고 있으나 갈등관리 조직 및 시스템이 충분한 성과를 도출하고 있지 못하다는 비판적 시각이 증가하고 있는 상황
- 따라서 문제해결을 위한 처방에 앞서, 에너지 관련 공공기관의 갈등관리 조직에 대한 체계적인 진단이 무엇보다 시급한 상황

■ 주요 연구내용

- 본 연구는 대표적인 에너지 관련 공공기관인 한국전력(주)과 한국수력원자력(주)을 대상으로 두 기관의 갈등관리 시스템 현황을 전반적으로 진단, 비교하고 문제점을 분석하는 것을 목표로 함
- 이를 토대로 에너지 관련 공공기관의 갈등관리역량 강화를 위한 개선방안들을 제안하고자 함

6. 공기업의 장애인고용 이행양태와 개선방안 연구

전영평(서울대)

■ 연구목적

- 1991년 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」이 제정된 이후, 장애인의무고용에 대한 국내 외적 압박이 지속되어, 현재 민간기업은 물론이거니와 공공기관에 이르기까지 「장애인 의무고용규제」가 강력하게 시행되고 있음
- 2015년 현재, 50명 이상의 상시 근로자를 고용하는 공공기관 및 지방공기업은 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제28조2에 의거 근로자 총수의 3% 범위 내에서 장애인 근로자를 의무적으로 고용해야 하고, 이에 미치지 못할 경우 고용부담금을 납부하여야 함
- 주목할 점은 일부 공기업이 장애인의무고용규제에 곤란을 겪고 있다고 주장함에도 불구하고, 상당수의 공기업은 장애인의무고용률과 고용노력을 성공적으로 수행하고 있다는 것임
- 이는 장애인고용을 우수하게 달성하고 있는 공기업의 고용전략, 인사조치의 특성을 벤치마킹하여 도입 시행할 경우, 여타 공기업들도 장애인고용규제에 대한 성공적 적응이 가능할 수 있을 것임을 시사하는 것임

■ 주요 연구내용

- 향후, 공기업의 합리적인 장애인고용 방안과 제도개선을 위해서 아래와 같은 내용을 포함하는 연구가 수행될 필요가 있음
 - 공기업 장애인의무고용에 대한 정부규제의 성격규명과 진화과정
 - 공기업 장애인고용규제 이행실태와 문제점 도출
 - <장애인고용 우수 기관>의 장애인고용전략의 특징 분석
- 공기업의 지속적 장애인고용률 달성을 위한 개선 방안 도출
 - 장애인고용미흡 공기업의 내부개선 방안 제시
 - 장애인의무고용규제자(정부, 국회, 지방의회)에 대한 개선방안 제시
 - 장애인단체, 장애인 인권단체, 시민사회에 대한 대응방안 제시

7. 경영정보공시가 공공기관 부채비율에 미치는 효과 분석

이재완(원광대)

■ 연구목적

- 최근 정부는 공기업 경영정보시스템을 민간기업 공시시스템(DART) 수준으로 전면 개편하여 공공기관의 부채 감축 이행과 경영상황에 대한 감시를 강화하려는 계획을 발표함
- 그러나 정부의 계획은 경영정보공시가 부채감축이나 부채비율 개선에 효과가 있는지에 대한 실증적 분석에 기반하고 있지 않음
- 이에 본 연구는 2005년 12월 구축된 Alio 시스템 상의 경영정보공시가 공공기관의 부채비율에 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석하고자 함

■ 주요 연구내용

- 본 연구는 Alio 시스템에 경영정보를 공시하고 있는 공공기관을 대상으로, Alio 시스템에 경영정보를 공시하기 이전과 이후의 기간을 설정하여 패널데이터를 구축할 것임
- 본 연구의 분석방법은 패널회귀분석을 사용하여 하우스만 검정을 거쳐 고정효과모형 또는 랜덤효과모형으로 추정할 것임

8. 댐건설사업 절차의 개선을 통한 K-water의 갈등관리 역량 제고

김광구(경희대)

■ 연구목적

- 공공재의 생산과 공급을 담당하고 있는 공기업인 K-water는 우리나라에서 물을 생산하고 관리 및 공급하는 대표적인 기업임에도 댐 건설 및 운영 그리고 하수유역 관리를 둘러싸고 오랜 동안 갈등유발자라는 비난의 대상이 되어 왔음
- 특히 환경보존에 대한 국민적 인식이 높아지고 있음에도 불구하고 대규모적인 환경훼손을 야기하는 무분별한 댐건설을 강행한다는 환경단체의 비난을 받아 오고 있음
- 지난 정부 하에서는 모든 국민이 반대하는 4대강 사업을 K-water가 추진하며 전국적 갈등의 당사자가 되었으며 4대강 사업에 대한 타당성은 여전히 국가적 논란이 되고 있음

■ 주요 연구내용

- 물 부족국가인 우리나라에서 공공재인 물의 생산과 공급을 담당하고 있는 K-water가 국민의 지지와 성원을 받는 기업으로 재탄생할 수 있는 방안 연구
- 이를 위해서는 K-water가 오랫동안 지향해 온 'K-water의 일하는 방식'을 점검함으로써 21세기 국민 공기업의 지위를 확보하는 데 기여하고자 함
- 본 연구는 댐 건설을 둘러싸고 벌어지는 갈등의 원인을 댐 건설 사업절차에서 찾아 절차적 정당성을 확보할 수 있는 방안을 수립하고자 함
- 또한 K-water의 갈등관리 조직 및 역량을 점검하여 자체적인 갈등대응역량 방안을 모색하고자 함

9. 공공기관 ODA 사례분석

이민창(조선대)

■ 연구목적

- 2009년 우리나라가 OECD DAC에 가입한 이후 본격적인 국제원조사업 활동이 전개되고 있으며 특히, 초창기 ODA 사업이 국가 정책의 차원에서 정부 주도로 추진된 연유로 중앙정부의 각 부처들과 지방자치단체, 공공기관이 이 사업의 주된 참여자가 되어 있는 것이 현실임
- ODA 관련 연구는 주로 거시적 수준에서 현황분석, 정치경제적 상호작용이나 비교제도 분석, 공여국과 수원국 간의 국제비교 등의 분야에서 성과를 보이고 있음
- 본 연구는 공공기관이 ODA 연구 분야에서 어떤 역할을 하고 있는지를 구체적으로 살펴 볼 계획이며, 해외 진출 유형 중 특히 무상으로 진행되는 국제원조사업을 실행하고 있는 국내 공공기관의 현황을 분석하고 정책적 함의를 제공하려는 데 그 목적이 있음

■ 주요 연구내용

- 공공기관이 추진한 ODA 사례를 선정한 후 해당 공공기관의 사업추진 절차, 전략 등 내부적 요인과 사업 추진 관련 제도, 수원국과 의사소통 방식 등 외부적 요인을 분석하여 성공적인 사업 추진의 요인을 정리해 제시하고자 함

- 이 연구의 추진을 위해 다음과 같은 연구 방법을 활용함. 첫 번째는 문헌연구 방법임. 기존 관련 연구의 경향과 방법을 분석하고 정리하여 사례 연구를 위한 이론적 기초를 정리하는 데 활용. 두 번째는 질적 연구 방법 중 하나인 인터뷰 방법임. 이 방법을 통해 공공기관의 ODA 사업이 진행된 과정과 그 성과에 관한 실증 자료를 축적하고 분석에 활용할 것임


10. 중립적 3자 활용을 통한 공공기관 갈등관리방안 탐색

이선우(방송통신대), 이강원(한국사회갈등해소센터)

■ 연구목적

- 공공갈등과 사회적 비용이 급증하면서 국가적 차원에서 갈등관리 필요성이 증대하며 특히 공공기관의 갈등관리 역량강화가 현안으로 대두됨
 - 최근 밀양송전탑갈등, 삼척원전건설갈등, 용산 장외발매소 시범운영갈등 등 공공기관의 갈등이 현안으로 제기됨에 따라 공공기관의 갈등관리 필요성
- 한국전력공사 등 일부 공공기관에서 자체적으로 갈등관리 부서를 만들어 갈등관리를 시도하고 있으나 모델적 갈등관리 방안이 도출되고 있지 못함
- 공공기관과 주민 간 대립과 불신이 심화된 상황에서 중립적 3자 활용을 통한 갈등관리 방안 탐색이 필요함

■ 주요 연구내용

- 중립적 3자 활용을 통한 공공기관의 갈등관리 역량 강화 방안 탐색
- 중립적 3자 활용을 통한 공공기관의 갈등관리사례(한전의 3자주관입지선정 시범사업, 한수원 울주군 신화리 보상갈등 등)를 분석함으로써 공공기관 갈등관리를 위한 시사점을 도출하고자 함 

KIPF 공공기관연구센터 - 제주발전연구원 MOU 체결

1. MOU의 체결

한국조세재정연구원(Korea Institute of Public Finance, KIPF, 원장 옥동석) 공공기관연구센터는 지난 2월 25일 제주발전연구원(Jeju Development Institute, JDI, 원장 강기춘)과 MOU를 체결하였다. 옥동석 KIPF 원장과 강기춘 JDI 원장을 비롯한 양 기관의 관련 연구원들이 참석한 가운데 체결된 본 MOU는 조세·재정정책 및 공공기관 평가뿐만 아니라 향후 예상되는 공동이슈에 대한 적극적인 교류협력을 추진함으로써 두 기관의 연구협력 및 정보교류를 강화하기 위해 체결되었다.


JDI는 자치행정, 지역경제, 도시개발 및 환경 등 지역 정책이슈를 발굴하고 맞춤형 연구를 수행함으로써 제주도 지역 현안 해결방안을 제시하며 지역발전을 이끄는 think tank이다. 특히, 동북아시아의 중심에 위치한 제주의 지리적 이점을 살려 JDI는 국내·외 연구네트워크 및 교류·협력을 강화하면서 지역 경쟁력 제고에 기여하고 있다.

2. MOU의 목적과 범위

본 MOU의 주요 목적은 KIPF와 JDI, 양 기관이 상호 교류협력관계를 구축함으로써 미래 발전전략 수립을 위해 필요한 사항을 공유하고 조세·재정정책 및 공공기관 평가 등을 위한 현안 이슈 발굴, 실현가능한 정책대안 제고 등 연구협력을 강화함에 있다. 주요 협력 분야는 공동연구사업 발굴 및 추진, 연구자료 공유·활용·정보 교류, 인적 교류 및 지원, 연구사업 및 현안과제에 대한 자문, 공동세미나 및 워크숍 개최, 기타 공동발전을 위한 상호 교류 및 지원 등이다.

3. 향후 협력

KIPF와 JDI는 동 MOU를 기반으로 중점 교류협력 분야를 선정하고 필요할 경우 공동연구를 진행함으로써 견고한 협력을 다질 뿐만 아니라 매년 정기적인 포럼 혹은 워크숍 등을 개최하여 현안 이슈를 발굴하고, 실현가능한 정책대안 제고 및 미래 발전 전략수립을 위한 혁신 아젠다를 발굴·추진할 예정이다.

국책연구기관인 KIPF와 지역정책연구기관인 JDI, 양 기관의 조세·재정 및 공공기관 평가 등 주요 분야 연구협력 강화는 공공기관 간 협업이라는 의의가 있으며 향후 국가 및 지역정책 연구·개발에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 



편 집

이원희 공공기관연구센터 소장 (편집 총괄)

김신정 공공기관연구센터 연구원 (실무 총괄)

박성훈 공공기관연구센터 연구원 (이슈 & Talk)

유승현 공공기관연구센터 연구원 (전문가의 눈)

박미선 공공기관연구센터 연구원 (기관장 인터뷰)

민경석 공공기관연구센터 연구원 (현장의 소리)

서니나 공공기관연구센터 연구원 (정책동향)

임희영 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 2015.04 (Vol.10)

2015년 3월 30일 인쇄

2015년 4월 7일 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 978-89-8191-757-9

*잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.