

부산 혁신도시 공공기관 세미나 및 2016년 채용계획 설명회

주 제 | 부산 혁신도시 공공기관 이전 효과 향상 방안
- 지역인재 채용, 동반성장, 임금피크제 직무 개발을 중심으로

일 시 | 2015년 12월 30일 (수) 12:00~

장 소 | 주택도시보증공사 대강당(부산국제금융센터 6층)

주 최 | 한국조세재정연구원

후 원 | 기획재정부, 주택도시보증공사



부산 혁신도시 공공기관 세미나 및 2016년 채용계획 설명회

1. 세미나 개요

- 주 제 : 부산 혁신도시 공공기관 이전 효과 향상 방안
- 지역인재 채용, 동반성장, 임금피크제 직무 개발을 중심으로
- 일 시 : 2015년 12월 30일 (수) 12:00~
- 장 소 : 주택도시보증공사 대강당(부산국제금융센터 6층)
- 주 최 : 한국조세재정연구원
- 후 원 : 기획재정부, 주택도시보증공사

2. 진행 프로그램

시 간	주요 내용
11:45~12:00	등록 및 도시락 배부
12:00~14:00	<p>발표 및 토론</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 축 사 : 반 장 식 (공공기관 경영평가단 단장) ○ 축 사 : 김 선 덕 (주택도시보증공사 사장) ○ 발표자 : 이 원 희 (한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장) <hr/> <p>「부산 혁신도시 공공기관 이전 효과 향상 방안」</p> <p>- 지역인재 채용, 동반성장, 임금피크제 직무 개발을 중심으로</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ○ 토론자 : 이 상 철 (부산대학교 교수, 공공기관운영위원회 위원) 이 승 철 (기획재정부 공공정책국 공공혁신기획관) 이 종 식 (한국남부발전 사장직무대행(부사장)) 차 민 식 (부산항만공사 부사장(경영본부장)) 최 성 옥 (부산인적자원개발원 인재개발부 선임연구위원) <p>* 가나다순</p>
14:00~	<p>2016년 공공기관 채용계획 설명회</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 한국주택금융공사(14:00) ○ 주택도시보증공사(14:20) ○ 한국남부발전(14:40)
15:00~	<p>부산 혁신도시 공공인이되다(토크콘서트)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 박 시 윤 (한국주택금융공사 - 지역인재) ○ 이 보 현 (한국자산관리공사 - 고졸)

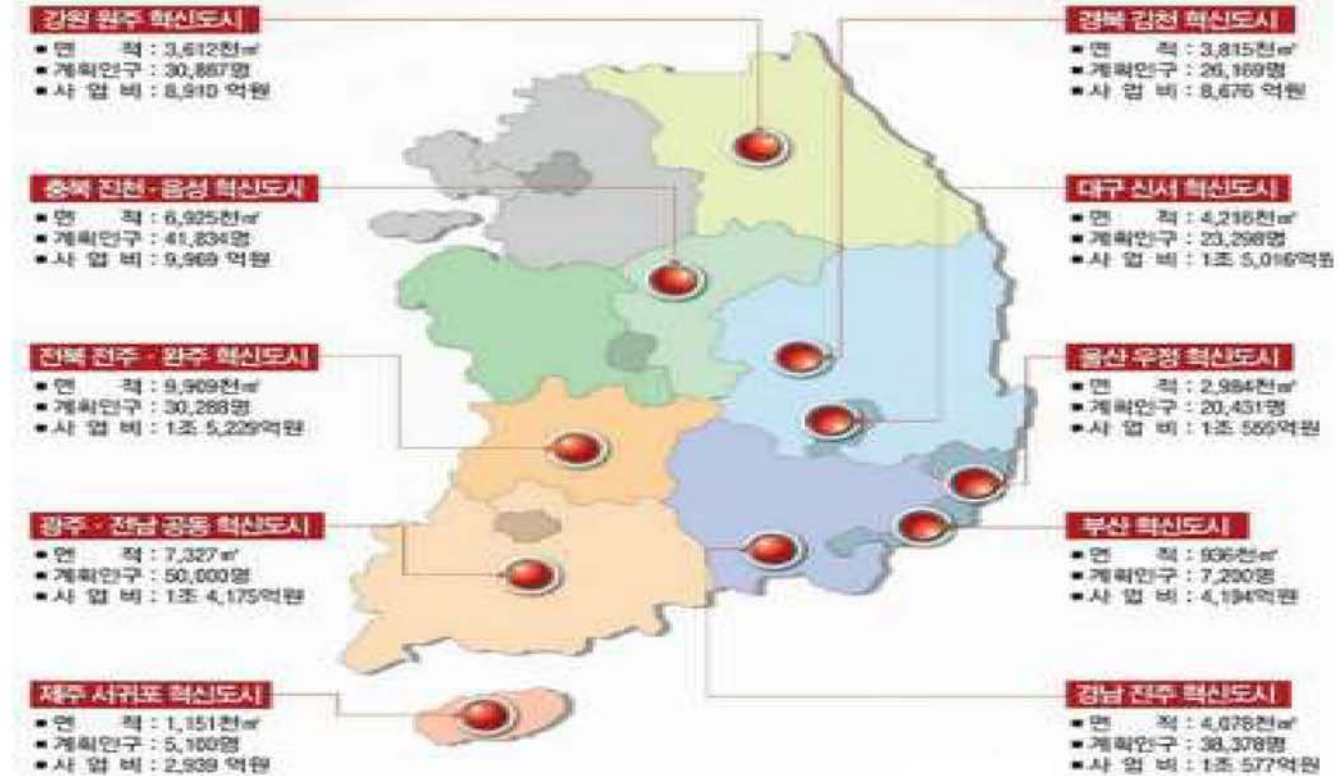
발 표
자 료

부산 혁신도시 공공기관 이전 효과 향상 방안

이 원 희 (한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장)



혁신도시 지정현황



부산 혁신도시 공공기관 이전 효과 향상 방안

세미나 발표자료

2015. 12.

이원희 소장

한국조세재정연구원 공공기관연구센터

목 차

- I. 서론
- II. 법과 제도 분석
- III. 공공기관 채용 현황 분석
- IV. 이해관계자 사례조사
- V. 이전 효과 향상 방안

I 서론

공공기관 지방이전의 기능 및 효과

정책의 근거

- 비용측면에서의 비교우위
 - 실업률이 높은 지방의 임금 및 임대료가 저렴하므로, 지방이 비용측면에서 비교 우위에 있다는 주장 [영국의 지방이전 정책 근거]
- 수도권 과밀화 해소 및 균형발전
 - 낙후지역에 고급인력을 유입하고, 교육 및 훈련을 통한 지식·기술 수준을 강화하여 지역경제 활성화 [프랑스 파리의 인구과밀 억제 정책]
- 기술의 발달로 거리 제약조건 완화
 - 교통과 통신기술이 발달하여 거리에 대한 제약조건이 완화되어, 수도권에 입지하지 않고 지방에 입지하더라도 효율성을 감소시키지 않음 [파리의 고속철도 개통 이후 지역분산정책, 대부분의 국가에서 활용되는 논리]

정책의 효과

- 수도권 과밀화 해소
- 지역별 산업구조 개선
- 일자리 이전효과
- 지역경쟁력 강화[지역의 산·학·연 클러스터 구축]

4

I 서론

공공기관 지방이전 관련 선행연구 검토

파급효과 관련 연구

- 인구 · 주택 부문
- 산업 · 경제 부문
- 도시공간 및 교통 부문

공공기관 지방이전 정책

연구자	방안 및 정책 내용
김태경 외(2013)	<ul style="list-style-type: none"> · 지역경제 활성화를 위해 이전적지 규제 완화 · 경쟁력 약화 지역에 정비발전지구 지정
서순택(2003)	<ul style="list-style-type: none"> · 문화 · 경제 중심지로서의 서울의 기능을 고도화 · 수도권외 과밀 · 혼잡과 지역 간 불균형 완화의 기회
서울시(2006)	<ul style="list-style-type: none"> · 서울의 경쟁력 제고를 위하여 서울시 전략산업을 유지 · 문화여가 공간으로 활용하여 지역주민의 삶의 질 향상
김광익 외(2012)	<ul style="list-style-type: none"> · 중앙부처 · 공공기관 종전부동산의 적절한 활용 · 수도권정비권역 조정 · 수도권 계획 체계 개편

5

한국조세재정연구원

I 서론

● 연구배경 및 범위, 방법

연구배경

- 혁신도시의 기반조성과 기관이전이 마무리되는 시점
 - 공공기관 이전은 지리가 가지는 힘에 근거하여 이전기관이 소재하고 있는 해당 지역의 성장기대감이 고조되고 있으며, 이에 따른 이전공공기관과 연계한 상생방안과 활용대책들의 논의가 필요
- **기정착한 이전기관이 지역에 미치는 영향을 파악하는 과정 필요**
 - 이전기관이 지역의 일자리(채용)와 산, 학, 연 클러스터 구축에 기여하고 있는지 분석이 필요

연구범위 및 방법

- 혁신도시 이전 공공기관의 지역에 대한 영향력 확인
- 문헌조사, 공공기관 통계 데이터, 이해관계자 인터뷰

6

한국조세재정연구원

II 국제기준과 법 제도 분석

국제기준과 법률

ISO 26000

- ISO 26000은 사회적 책임의 국제 표준으로 지역사회와 참여를 채택하고 있음

ISO 26000 - 지역사회와 참여 체크리스트

145. 기관은 사회적 투자와 지역사회 발전 활동의 우선순위를 정할 때 지역대표 단체와 협의	152. 기관은 지역사회 내 기능 개발 프로그램의 개발·개선을 지원
146. 기관은 구성원이 지역사회 서비스에 자원하는 것을 격려	153. 154. 지역사회 내 투자와 구매
147. 기관은 지역사회를 위한 프로그램을 운영	155. 지역사회 내 대학이나 연구소 등과 업무협력
148. 지역사회 프로그램 운영 추세	156. 기술 개발의 지역사회 발전 기여
149. 기관은 지역주민을 위한 교육을 장려·지원하고 교육 접근을 높이는 정책에 참여	157. 기관은 지역사회에 필요한 제품과 서비스를 제공
150. 지역사회 내 문화유산을 보호	158. 기관은 지역주민의 보건을 지원하는 활동
151. 기관은 지역사회의 주민을 고용	159. 160. 지역사회 봉사활동

7

II 국제기준과 법 제도 분석

법률 분석

혁신도시관련법

● 국가균형발전특별법

- 지역 간 불균형 해소 및 지역 간 균형 발전 목표
- 제18조(공공기관의 지방이전)에서 수도권에 있는 공공기관 중 단계적으로 지방이전 추진

● 공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법(이하 혁신도시법)

- 국가균형발전특별법 제18조 규정에 따른 공공기관 이전 및 혁신도시 건설에 관한 규정
- 혁신도시법 제29조의2(이전공공기관의 지역인력 고용)는 이전공공기관이 소재 지역의 대학 출신 인재를 우선 하여 고용할 수 있도록 함
- **2016년부터는 고졸 구직자도 혜택을 받을 수 있게 개정안이 국회를 통과(2015년 12월)**
- 동법 제5조의2(산·학·연 클러스터 구축계획의 수립 등)에서 혁신도시 내 클러스터 개발 규정

지방대학관련법

● 지방대육성법

- 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률 제2조(정의) 2. "지역균형인재"(이하 "지역인재"라 한다)란 지방대학의 학생 또는 지방대학을 졸업한 사람을 말한다.
- 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률 제13조(공공기관 등의 채용 확대 등) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 상시 근로자의 수가 300명 이상인 기업(이하 이 조에서 "기업"이라 한다)은 신규 채용인원의 일정비율 이상을 지역인재로 채용하도록 노력하여야 한다.

II 국제기준과 법 제도 분석

● 제도 분석

기획재정부 지침

● 공기업, 준정부기관의 인사운영에 관한 지침

- 인사운영에 관한 지침 제5조(사회형평적 인력활용) 1공기업, 준정부기관의 장은 국가유공자, 장애인, 여성, **비수도권 지역인재(혁신도시 이전지역인재를 포함한다)**, 이공계 전공자, 고졸자 등에 대한 채용계획을 확대하여 사회형평적 인력 활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하고 이를 이행하도록 노력해야 한다.

공공기관 경영평가

● 조직 및 인적자원관리(비계량)

- 2015년 평가편람에는 조직 및 인적자원관리 세부 평가내용 “2 비정규직의 정규직(무기계약직) 전환, 사회형평적 인력활용 확대, 시간선택제 일자리 및 유연근무제 활성화, 장시간근로 해소, 일과 가정 양립 등을 위한 기관의 노력과 성과는 적절한가? “에서 평가를 받고 있어 지역인재 채용에 대한 가중치는 낮음
- 가중치가 낮기에 경영평가를 잘 받기 위해 공공기관에서 지역인재 채용을 위해 노력할 유인은 적음

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 유형별 정규직 채용 현황

유형	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
공기업 소계	1,370	2,693	4,272	4,041	4,157
시장형 공기업	934	1,856	2,714	3,126	2,913
준시장형 공기업	436	837	1,558	915	1,244
준정부기관 소계	2,341	4,109	3,906	3,985	5,174
위탁집행형 준정부기관	1,818	2,729	2,796	2,739	3,891
기금관리형 준정부기관	523	1,380	1,110	1,246	1,283
기타공공기관	7,382	7,803	8,347	9,264	8,526
총계	11,093	14,605	16,523	17,289	17,856

자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.alio.go.kr/home.html>), 검색일자 : 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 유형별 정규직 비수도권 대학 졸업자 채용 현황

유형	2010년		2011년		2012년		2013년		2014년	
공기업 소계	641	48.1%	1,394	52.4%	2,076	48.5%	2,065	52.3%	2,071	50.0%
시장형 공기업	415	44.4%	941	50.7%	1,328	49.0%	1,568	50.2%	1,445	49.6%
준시장형 공기업	226	51.8%	453	54.1%	748	48.0%	497	54.3%	626	50.3%
준정부기관 소계	1,114	47.2%	1,954	46.8%	1,925	48.0%	1,988	48.5%	2,636	49.6%
위탁집행형 준정부기관	871	47.9%	1,342	49.2%	1,425	51.0%	1,432	52.3%	2,034	52.3%
기금관리형 준정부기관	243	46.5%	612	44.3%	500	45.0%	556	44.6%	602	46.9%
기타공공기관	4,076	55.2%	3,954	50.7%	4,031	48.3%	4,866	52.5%	4,545	53.3%
총계	5,831	52.6%	7,302	50.0%	8,032	48.6%	8,919	51.6%	9,251	51.8%

자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.aio.go.kr/home.html>), 검색일자: 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 본사 소재지별 비수도권 대학 졸업자 채용 현황(1/2)

지역	2010년		2011년		2012년		2013년		2014년	
부산	869	88.4%	824	82.8%	844	73.0%	977	77.1%	844	73.3%
울산	175	60.1%	281	45.8%	437	55.7%	472	53.5%	495	53.2%
경남	277	74.7%	226	59.2%	505	52.6%	316	56.5%	273	55.9%
대구	606	72.6%	439	65.7%	429	56.1%	533	60.2%	507	60.6%
경북	296	38.8%	629	55.6%	591	55.5%	552	57.7%	614	56.0%
광주	119	86.9%	120	81.6%	139	73.9%	253	86.3%	361	92.3%
전북	258	78.7%	560	59.3%	363	63.8%	482	65.0%	568	66.7%
전남	345	58.8%	318	50.5%	531	47.2%	796	52.0%	762	51.7%
제주	77	77.0%	116	61.7%	137	70.3%	123	69.1%	149	74.8%

주: 2015년 10월말 본사 소재지 기준

자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.alio.go.kr/home.html>), 검색일자 : 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 본사 소재지별 비수도권 대학 졸업자 채용 현황(2/2)

지역	2010년		2011년		2012년		2013년		2014년	
서울	1,233	35.1%	1,533	35.9%	1,627	36.5%	1,596	35.2%	1,452	36.0%
경기	474	47.1%	520	40.7%	663	46.3%	743	51.4%	698	47.8%
인천	43	44.3%	70	39.1%	134	37.7%	108	39.4%	139	38.7%
강원	446	71.8%	728	67.1%	495	70.6%	692	72.2%	770	70.6%
대전	477	41.4%	652	47.6%	791	42.8%	882	47.1%	1,073	46.5%
세종	18	17.0%	22	10.6%	34	12.5%	21	11.5%	51	19.2%
충남	7	15.6%	90	39.0%	137	38.6%	187	44.2%	289	50.2%
충북	111	68.5%	174	62.1%	176	58.3%	187	60.3%	207	58.5%
총계	5,831	52.6%	7,302	50.0%	8,032	48.6%	8,919	51.6%	9,251	51.8%

주: 2015년 10월말 본사 소재지 기준

자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.alio.go.kr/home.html>), 검색일자 : 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 혁신도시별 채용 현황

혁신도시	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
부산	38	195	332	403	380
울산	288	613	772	869	927
경남	112	207	728	391	312
강원	453	886	543	667	817
충남	9	207	285	335	308
충북	68	124	156	177	207
전북	137	774	382	454	646
광주·전남	586	547	1,124	1,527	1,457
대구	284	298	444	568	444
경북	763	1,131	1,065	957	1,095
제주	2	35	26	30	34
세종	104	201	255	177	253
계	2,844	5,218	6,111	6,556	6,880

주: 2015년 10월말 혁신도시로 본사가 이전한 경우에 한정
 자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.ailo.go.kr/home.html>), 검색일자: 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 혁신도시별 비수도권 대학교 졸업자 채용 현황

혁신도시	2010년		2011년		2012년		2013년		2014년	
부산	7	18.4%	75	38.5%	118	35.5%	186	46.2%	149	39.2%
울산	172	59.7%	281	45.8%	432	56.0%	464	53.4%	493	53.2%
경남	46	41.1%	103	49.8%	314	43.1%	186	47.6%	134	43.1%
대구	92	32.4%	97	32.6%	163	36.7%	250	44.0%	164	36.9%
경북	296	38.8%	629	55.6%	591	55.5%	552	57.7%	614	56.0%
강원	306	67.5%	568	64.1%	367	67.6%	431	64.6%	546	66.9%
충남	4	44.4%	86	41.6%	126	44.1%	166	49.4%	157	51.1%
충북	26	38.2%	35	28.2%	47	30.1%	63	35.6%	81	39.2%
광주·전남	344	58.7%	253	46.2%	530	47.2%	794	52.0%	754	51.7%
전북	74	54.0%	410	53.0%	184	48.2%	235	51.8%	388	60.0%
제주	1	50.0%	9	25.7%	7	26.9%	9	30.0%	12	35.3%
세종	18	17.3%	22	10.9%	34	13.3%	21	11.9%	51	20.2%
계	1,386	48.7%	2,568	49.2%	2,912	47.7%	3,357	51.2%	3,543	51.5%

주: 2015년 10월말 혁신도시로 본사가 이전한 경우에 한정

자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.alio.go.kr/home.html>), 검색일자: 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

● 공공기관 혁신도시별 지역인재 채용 현황

혁신도시	2010년		2011년		2012년		2013년		2014년	
부산	4	10.5%	16	8.2%	31	9.3%	63	15.6%	57	14.9%
울산	3	1.0%	6	1.0%	12	1.5%	18	2.1%	53	5.7%
경남	2	1.8%	10	4.8%	88	12.1%	36	9.2%	24	7.8%
대구	11	3.9%	9	3.0%	18	4.1%	45	7.9%	42	9.3%
경북	48	6.3%	85	7.5%	61	5.7%	46	4.8%	109	10.0%
강원	7	1.5%	11	1.2%	4	0.7%	9	1.3%	57	7.0%
충남	0	0.0%	5	2.4%	18	6.3%	26	7.7%	34	11.0%
충북	2	2.9%	-	0.0%	6	3.8%	8	4.2%	12	5.7%
전북	5	3.6%	38	4.9%	9	2.4%	21	4.6%	68	10.4%
광주·전남	77	13.1%	35	6.3%	82	7.3%	151	9.9%	158	10.8%
제주	-	0.0%	-	0.0%	2	7.7%	-	0.0%	4	11.8%
세종	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	5	2.0%
계	159	5.6%	214	4.1%	331	5.4%	423	6.4%	622	9.0%

주: 2015년 10월말 혁신도시로 본사가 이전한 경우에 한정

자료: 공공기관경영정보시스템(<http://www.alio.go.kr/home.html>). 검색일자: 2015년 11월 10일

III 공공기관 채용 현황 분석

2016년 공공기관 혁신도시별 정규직 채용 계획

혁신도시	일반	고졸	계	임금피크제 효과		지역인재(추정)
부산	226	44	270	118	43.7%	40
울산	395	75	470	154	32.8%	27
경남	376	80	456	240	52.6%	36
대구	400	93	493	97	19.7%	46
경북	1,081	243	1,324	484	36.6%	132
강원	1,582	126	1,708	609	35.7%	120
충남	227	59	286	115	40.2%	31
충북	164	28	192	44	22.9%	11
전북	559	120	679	282	41.5%	71
광주·전남	1,869	486	2,355	687	29.2%	254
제주	26	6	32	23	71.9%	4
세종	186		186	44	23.7%	4
계	7,091	1,360	8,265	2,897	35.1%	776

주1: 2016년 채용계획이므로 혁신도시로 이전 예정인 기관을 포함하여 분석

주2: 2016년 지역인재(추정) = 2016년 혁신도시별 채용계획 * 2014년 지역인재 채용 비율

자료: 기획재정부, "2016년 공공기관 채용 계획", 2015

III 공공기관 채용 현황 분석

● 부산 혁신도시 공공기관 지역인재 채용에 대한 평가

- 지역인재 채용 비율은 최상위이나 규모는 울산 수준(2014년 기준)
 - 10여개 부산지역대학교가 부산 혁신도시 공공기관에 입사한 인원과 울산대학교에서 울산 혁신도시 공공기관에 입사한 인원이 비슷
 - 임금피크제효과도 큰 편이어서 공공기관의 노력 수준이 높은 상황(270명 중 118명, 43.7%)
 - 다양한 우대제도를 실시하고 있어 부산 지역인재 채용 비율은 높음
- 2016년 부산 혁신도시 공공기관 지역인재 채용은 적을 전망
 - 부산 혁신도시 공공기관에서 부산 지역 인재 채용은 세자리수가 되기 어려울 전망
 - 부산 울산 경남 중에서는 많을 전망이나 타 혁신도시에서 세자리수 채용이 이루어질 것으로 전망되는 것을 고려하면 많다고 보기는 어려움

IV 이해 관계자 사례 조사

울산

공공기관

- 부산 울산 경남 광역화하여 지역인재 채용 희망
 - 울산에는 4년제 대학교가 울산대학교만 있어 지역인재 채용에 어려움이 있음
 - 특정 대기업 사학재단에 과도한 특혜를 주게되는 결과를 초래하여 부담이 존재
 - 울산시에서 대학교를 추가로 유치하는 등의 노력이 없이 울산 지역인재 채용만 해달라는 요구는 무리

대학교

- 울산 대학교에서는 광역화에 반대
 - 울산으로 공공기관이 이전한 만큼 울산대학교 지역인재 채용이 필요

울산시청

- 울산시 - 대학교 - 공공기관 간 협의체 미구성
 - 지역인재 채용 활성화를 위한 정책연구기관 부재

IV 이해 관계자 사례 조사

● 경남

공공기관

- **진주 이전 이후 수도권 소재 구직자보다 경남과 부산지역 구직자의 지원율이 높아짐**
 - 진주로 본사를 이전함에 따라 시험은 진주 경상대학교에서 필기시험이 있음
 - 경남 지역 우수 인재를 채용하기 위해 노력중이나 지역 대학교도 같이 노력 희망

대학교와 고등학교

- **진주로 공공기관이 이전함에 따라 학생들의 기대치가 향상**
 - 2015년 발전사 공채에 경상대학교 학생 14명이 입사
 - 한국토지주택공사 공채에도 다수 학생이 합격할 것을 기대
- **서부 경남 지역의 대학교에서는 조심스럽게 광역화 검토**
 - 대학교간 경쟁을 통해 역량 강화 필요
 - 같은 지역권인 부산과 울산 지역 공공기관 입사 희망
- **공공기관 근로자의 출강 희망**
 - 공공기관 협력사의 이전과 협력사 채용 박람회등을 통해 협력사채용 활성화 필요

경남도청

- **경남도 - 대학교 - 공공기관 간 협의체는 구성되어 있으나 경남도 차원의 정책 필요**
 - 지역인재 채용 활성화를 위한 정책연구기관 2015년 폐지

20

한국조세재정연구원

IV 이해 관계자 사례 조사

광주 전남

공공기관

- **광주 전남 지역 대학교 졸업자 수 대비 많은 인원을 채용하고 있음**
 - 광주 전남 지역 우수 인재를 채용하기 위해 노력중이나 지역 대학교도 같이 노력 희망
- **에너지 밸리 사업을 통해 협력사 동반 이전을 추진**
 - 정주여건 개선되어야 보다 많은 협력사 이전이 가능

대학교와 고등학교

- **나주로 공공기관이 이전함에 따라 지역인재 채용이 확대되기를 기대**
 - 혁신도시 이전 이후 학생들의 기대치가 향상됨
 - 공공기관 - 대학교 간 산학협력을 위해 혁신도시에 캠퍼스 부지 확보
- **NCS에도 적극적으로 대응하여 학과 수업도 개선 중**
 - 아직까지 학생 역량이 부족하여 공공기관 입사가 어려운 점을 고려하여 NCS 역량 확보에 나서고 있음
- **공공기관 협력사 이전과 협력사 채용 확대 희망**
- **공공기관 근로자의 출강 희망**

광주시 전남도청

- **광주시 전남도청 - 대학교 - 공공기관 간 협의체는 구성되어 있으나 실질적 역할 필요**
 - 지역인재 채용 활성화를 위한 정책연구기관 부재

21

한국조세재정연구원

IV 이해 관계자 사례 조사

부산

공공기관

- 부산 지역 우수 인재 채용이 효율적이어서 다수 인원을 채용하기 위해 노력(우대제도)
 - 부산 지역 인재는 수도권 대비 지리적 이점이 있어 다른 스펙이 낮더라도 회사차원에서는 효율적
 - 우수 지역 인재를 채용하기 위해 지역에서 채용설명회에 참여하고 있으며 채용절차도 부산 중심으로 진행
- 본사 대부분의 기능이 이전함에 따라 사무공간 부족(부산국제금융센터)
 - 정부에서 인력을 증원해주더라도 사무공간 부족으로 부산에 인력 배치가 어려움
 - 우수 지역 인재를 채용하더라도 부산이 아닌 타지역으로 발령내야 해서 어려움이 존재
- 경영평가에 노력도 반영 필요
 - 지역인재 채용 인원은 채용 규모에 따라 달라지므로 노력 반영 필요

한국거래소

- 본사 이전한뒤 2014년까지 서울 중심의 채용 전형이 이루어짐
 - 2015년에도 필기시험이 서울에서만 치루어질 계획이었으나 여론의 저항에 의해 부산에서도 필기시험 실시
 - 민간기업이라 지역인재 채용을 위한 우대제도 부재
- 공공기관 지정해제 이후 지역인재 채용이 증가되었는지 확인 불가
 - 공공기관은 자발적인 필요성과 정부 지침, 경영평가에 의해 지역인재 채용에 적극적
 - 공공기관 통제 대상이 아닌 한국거래소는 지역 인재 채용에 소극적
- 수도권에 핵심기능 대부분 있음
 - 경영지원본부와 유가증권시장, 코스닥시장, 시장감시위원회, 국제사업단 등은 서울에 주요 부서가 있음

22

한국조세재정연구원

IV 이해 관계자 사례 조사

부산

부산시

- **부산시 - 대학교 - 공공기관 간 협의체는 구성**
 - 전문 정책연구기관(부산인적자원개발원)에서 정책 제시하고 네트워크도 구성
 - 협의체는 주로 행사 협의 위주
- **부산국제금융센터 정체성 모호**
 - 현재 입주해 있는 금융 공기업은 대표적인 국내 정책 기관
[서울에 있는 한국산업은행과 한국수출입은행, 무역보험공사가 국제 금융을 담당]
 - 현재 입주한 민간의 국제금융 기능은 부산 지사 수준

정치인

- **한국거래소의 공공기관 지정해제를 요구**
 - 정부의 통제로 인해 국제적인 경쟁력이 저하된다고 공공기관 지정해제를 추진
 - 자본시장법 개정을 허용하여 독점 공공기관을 지정에서 해제되게 함
[한국철도공사 KTX 경쟁의 경우 공공기관 상태를 유지한 상태에서 경쟁회사를 설립]
 - 한국거래소의 지주회사를 추진하면서 민간기업 본사 소재지를 부산으로 정하려는 입법까지 추진
- **공공기관에게는 지역인재 채용 확대를 요구**
 - 비효율적으로 운영된다고 주장하는 공공기관에게는 지역인재 채용 확대를 요구
 - 공공성확대를 통한 공공서비스 증대 요청은 부재
[주택도시보증공사 경우 기금을 위탁받게 되어 인력증원과 다수의 지역인재 채용으로 연결]

23

한국조세재정연구원

V 이전 효과 향상 방안

부산시

- **혁신도시 공공기관 이전 효과를 향상 시키기 위해서는 공공기관 운영제도 이해 필요**

 - 공공기관은 공공기관의 운영에 관한 법률과 정부 지침, 경영평가에 따라 움직임
 - 중요 지침과 경영평가 편람은 공공기관 운영위원회 의결로 결정
 - 지방자치단체 입장에서는 공공기관 운영위원회와 정부에 의사를 전달하는 것이 중요
 - 2015년에 부산 혁신도시 공공기관에서 지역 인재 채용 우대제도를 확대한 것은 “혁신도시특별법” 이 아니라 공공기관 운영위원회에서 의결한 “2015년 공공기관 인력운용 방향” 이 주된 요인임
 - 민간기업에서는 정부 정책이 적용되기 어렵지만 공공기관에서는 정부 정책을 따르지 않기 불가능하기에 공공기관이 민간기업보다는 초기 이전 효과가 큼
- **부산 - 울산 - 경남 자치단체장간 합의를 통해 광역권 지역 인재 채용 도입 필요**

 - 광역권 지역 인재 채용을 위해서는 자치단체장의 정치적 역할이 중요
 - 부산 지역 학생들은 경남에 있는 공기업 임사를 희망할 수 있고 경남 지역 학생들도 부산 금융공기업 임사를 희망하기에 상호 도움이 될 수 있는 지자체간 협력 방안이 필요
 - 울산은 특정 대기업 사학재단이 독점인 상황이라 공공기관이 해당 사학재단에 과도한 특혜를 주기에 곤란한 상황을 인지 시킬 필요가 있음
- **클러스터 형성을 통해 공공기관의 협력사 유치 노력 필요**

 - 부산국제금융센터에 입주한 정책금융기관 IT 서비스 협력사의 부산 이전 추진 필요
 - 부산 혁신도시로 민간부동산연구소 유치 노력 필요(주택도시보증공사와 주택금융공사 연계)
- **혁신도시 업무시설 확충 필요**

 - 정부에서 인력 증원이 되어도 업무공간이 부족하면 타 지역으로 인재가 유출될 우려가 있음

25

V 이전 효과 향상 방안

● 학교

대학교

- 공공기관 입사를 위한 NCS 역량 강화 노력 필요
 - 공공기관 강사 요원 영입하는 노력이 필요
 - 공공기관 맞춤형 강좌 개발 노력 필요
 - 학생들로 하여금 자격증과 한국사 취득 독려
- 공공기관과 산학연 협력 강화 필요
 - 단순 연구 수주만이 아니라 인적 교류를 통해 학생들의 역량이 강화될 수 있도록 노력 필요
 - 각 대학의 강점을 활용한 접근이 필요

교육청과 고등학교

- 교육청에서는 공공기관과 고등학교를 연결할 수 있는 네트워크를 구성
 - 공공기관 인력수요를 감안하여 특성화고등학교 교육과정을 개선
 - 특성화고등학교 수요조사를 통해 공공기관 강사를 영입
- 특성화고등학교 학생들의 역량 강화 필요
 - 특성화고등학교에서 취득할 수 있는 자격증과 한국사 취득 필요
 - 공공기관 직무와 연관성이 높은 교과과정을 적용할 수 있도록 노력

26

한국조세재정연구원

V 이전 효과 향상 방안

공공기관

- **지자체 - 학교 - 공공기관 협의체 참여하여 지역사회 활동시 협의**
 - 지역사회에 기여할 수 있는 방향으로 지역사회 참여 활동이 진행될 필요 있음
 - 지자체와 협의는 필요하나 과도한 요구는 거절(예 : 지자체의 전시성 행사 참여와 비용 부담 요구 등)
- **부산 지역 학교의 역량을 강화할 수 있도록 지원 필요**
 - 공공기관 전문 강사를 통해 지역 인재들이 공공기관에 입사시킬 수 있는 역량을 향상
 - 임금피크제 대상자가 학교 강의를 할 수 있도록 임금피크제 진입 후 대상자 역량 강화 교육을 실시(2~3달)
 - 지역 고등학생 대상으로 취업실습 프로그램을 진행하는 방안을 검토
 - 방학기간을 활용하여 지역 대학생들 대상 인턴쉽 프로그램 운영 검토
- **클러스터 형성을 위해 협력사 이전 노력 필요**
 - 부산으로 이전한 협력사에 대해서 적격성 심사시 가산점 부여등을 통해 이전 독려 필요
 - 협력사 채용설명회 등을 개최하여 우수협력사와 지역인재를 연결 노력 필요
 - 물품 구매시 지역 생산품을 구매하도록 노력
- **혁신도시 이전에 따른 신사업 발굴 노력 필요**
 - 혁신도시 이전에 따라 공공기관의 역할이 증대될 가능성이 높아지고 있음
 - 적극적인 신사업 발굴 노력을 통해 인력 증원과 채용 증가에 노력할 필요 있음

27

한국조세재정연구원

V 이전 효과 향상 방안

정부

- **공공기관 지역인재 채용 가이드라인 검토**
 - 정부 가이드라인이 있으면 보다 적극적으로 지역인재 채용에 나설 수 있음
 - 울산에서 광역화에 반대하면 특정 사학재단에 과도한 특혜가 되게 되는데 공공기관에서 우대제도를 실시했다가 차후 문제가 발생할 수 있으므로 광역화에 반대하는 지자체 소재 공공기관에 대해서는 우대제도 실시 하더라도 경영평가에 반영하지 않게하는 방안 검토 필요
- **임금피크제 대상자에 대해서는 대학교와 고등학교 강사 업무 허용 검토 필요**
 - 공공기관에서 임금피크제 대상자 만족도가 높은 직무가 사외 강사임
 - 대학교와 고등학교에서 연륜과 경험이 많은 공공기관 근로자의 강의를 원하지만 통제로 인해 어려운 상황
 - 임금피크제 대상자에 대해서는 업무시간에도 학교에서 강의가 가능하도록 허용하는 방안을 검토
- **공공기관의 중소 협력사들이 혁신도시로 이전할 수 있도록 경영평가에 반영 검토**
 - 현재는 경영평가에서 협력사 일자리 창출 실적으로 관리되고 있는데 보다 정교하게 설계하여 혁신도시로 동반 이전한 협력사 실적 관리 필요
 - 실적만이 아니라 노력도 측정하여 동반 이전 협력사에 적격성 심사 때 가산점을 부여했는지 등을 확인
- **혁신도시별로 채용설명회 개최를 검토**
 - 서울에서 채용정보박람회를 하게 될 경우 지역인재들이 서울까지 올라와야 하고 공공기관도 서울에 장기간 출장을 해야 하는 어려움이 존재
 - 혁신도시별 채용설명회를 개최하는 것이 지역인재에게도 도움이 되고 행정비용 축소 가능
- **혁신도시 지방자치단체 성과 평가 필요**
 - 세종시 국책연구단지처럼 기본적인 대중교통 시설없는 지자체와 그렇지 않은 지자체는 구분 필요
 - 각 혁신도시 지자체 우수사례 확산 필요

28

감사합니다

