



KIPF 공공기관

KIPF Public Institutions
Issue Focus

이슈 포커스

2016. **10** vol. 19



Contents

KIPF 공공기관 이슈 포커스 2016. 10 Vol.19

04 권두언 공공기관 관리정책의 미래 비전

박한준 한국조세재정연구원 경영평가팀장

이슈 & Talk

08 공공기관 기능조정에 대한 회고와 향후 과제

“공공기관 관리정책의 체계화와 연계되어야 합니다”

전문가의 눈

21 중국 공공기관 개혁 과정과 향후 전망

이민창 조선대학교 행정복지학부 교수

26 임금피크제의 작동원리와 기대효과

김철희 한남대학교 행정·경찰학과 교수

30 공공기관과 지방공기업 경영평가제도 비교 분석

한인섭 조선대학교 행정복지학부 교수

기관장 인터뷰

36 미래산업을 선도하는 글로벌 기상기후산업기술
전문기관이 되겠습니다

김종석 한국기상산업진흥원 원장

46 선박안전에 대한 최고의 기술서비스를 제공하는
선박안전기술공단이 되겠습니다

목익수 선박안전기술공단 이사장

현장의 소리

60 내 손안의 인천공항, '인천공항 가이드' 앱

이현진 인천국제공항공사

63 정부3.0 HACCP! 안전먹거리의 시작

서연범 축산물안전관리인증원

67 정보가 서 말이어도 꿰어야 보배!

한국농수산물유통공사

정책동향

73 '16~'20년 공공기관 중장기 재무관리계획

공공기관 관리정책의 미래 비전



박한준

한국조세재정연구원 공공기관연구센터 경영평가팀장
OECD 공기업정책 워킹그룹 의장단

정부의 공공기관 관리정책은 공공기관에는 주인이 없어 방만하다는 우려를 해소하기 위해 발전·변모해왔다. 공공기관은 여전히 우리나라 산업과 정책의 현장에서 경제와 사회발전을 위해 기여하고 있지만, 방만한 경영과 비효율에 대한 논란은 계속되고 있다. 독점적 시장 환경으로 인해 공공기관 스스로 자발적 개혁을 유인하는 것이 불가능하기 때문에 공공기관을 통제하고 감독해야 한다는 요구도 강하다.

공공기관의 감독주체로서 정부의 역할은 ‘주인-대리인 문제(principal-agent problem)’에서 정당성을 가진다. 정확하게는 궁극적 소유주체인 국민들을 대신하는 복(複)대리인으로서 정부의 관리 및 감독의 중요성이 인식되고 있다. 구조적으로 공공기관의 경영활동을 효과적으로 견제하고 감독해야 할 진짜 주인은 너무 멀리 떨어져 있고, 이에 대한 관심 수준도 개인에 따라 차이가 큰 것으로 관찰되고 있다. 그런 까닭에 공공기관은 어느 정부에서나 가장 중요한 개혁의 대상이 아닌 적이 없었으며, 최근 공공부문 개혁 현장을 주도하였던 ‘공공기관 정상화’도 같은 맥락에서 기관의 방만경영과 잠재적 비효율을 제거해 생산성을 제고할 수 있도록 조직의 체력을 강화하는 것을 강조하였다.

시장에는 자율적인 감시와 모니터링 기능이 존재하고 있고, 수익 극대화라는 경영논리가 지배하고 있는 민간기업에서는 내·외부적 이해관계자들의 견제와 감시를 통해 지배구조가 작동하고 있다. 이와 달리 공공기관은 이중적 대리구조에서 기업적 활동과 함께 공공성을 동시에 추구하는 특성 때문에 민간부문과 같은 지배구조 작동원리를 적용하기 힘들다. 따라서 민간부문과 같은 지배구조의 부재를 대체할 효율적인 관리 및 감독 시스템을 구축하는 것이 정부가 주관하는 공공기관 관리정책의 핵심이다.




공기업 관리정책의 국제적 표준으로 확산되고 있는 ‘OECD공기업지배구조 가이드라인’의 철학적 기반은 자율경영과 책임경영에 두고 있다. 기관에 자율경영의 공간을 허용하고, 경영 성과에 대해서는 결과적 책임을 명확하게 지을 수 있어야 한다.

이러한 점에서 공공기관 경영평가는 가장 핵심적인 관리수단이라는 점을 부인할 수 없다. 실제로 공공기관 경영평가는 30년이 넘는 기간을 지나면서 제도적으로도 발전하면서 공공부문 발전에 크게 기여해왔다. 이 밖에도 기관의 정원(定員)과 함께 인건비를 포함한 예산을 모니터링하고 있고, 기능 점검을 통해 중복과 비효율을 걸러내고 있다. 그동안 공공기관 관리를 위한 다양한 제도와 수단들이 강화되어 온 것은 공공부문에 실제 비효율과 방만함이 있었다는 것을 반증하는 것이고, 이를 부인할 수도 없다. 실제 공공부문에 적발된 부정부패와 부조리는 공공기관의 궁극적인 소유권을 가진 진짜 주인들의 부정적 인식을 더욱 깊게 만들었고, 대리 감독을 수행하는 정부의 부담을 더욱 가중시켰다. 하지만 여기서 짚고 넘어가야 할 점은 그 해결책으로서 단지 공공기관 관리를 더욱 엄격하게 하고, 획일적으로 통제를 강화하는 것은 바람직하지 않다는 것이다.

관리정책의 미래 비전(vision)을 모색하는 것은 막스 베버(Max Weber)가 효율적으로 조직목표를 실현하기 위한 합리적·계층적인 조직관리 운영체제로 제시하였던 관료제(Bureaucracy) 모형에 대한 비판에서 그 방향을 가늠해 볼 수 있다. 관료제는 규칙과 절차를 강조하는 합리적인 시스템으로 제안되었으나, 결국에는 조직이 목표를 실현하는 것보다 수단과 절차에 자승자박(自繩自縛)되고, 내 부적으로는 창의성을 상실하게 된다는 부작용은 공공기관 관리정책에 시사하는 바가 크다.

사회문제들이 점점 복잡하고 다양화해짐에 따라 시민들이 공공서비스에 대해 가지는 기대 수준도 높아지고 있다. 하지만, 정부가 제한된 자원으로 공공기관들이 제공하는 서비스의 혁신과 품질 개선을 감독하는 것에는 한계가 있을 수밖에 없다. 관료제의 역기능으로 지적되고 있는 것과 같이, 기관은 공공서비스 혁신보다는 평가의 잣대와 규제에 매몰될 우려가 크다. 그리고 공공기관의 관리정책과 수단이 획일적인 기준으로 적용된다면, 그 부작용에 대한 우려는 더욱 클 수밖에 없다. 이제 비효율성과 방만경영을 해소하기 위한 통제적인 관리 프레임에서 기관의 경영 역량과 창의성 강화를 견인하는 관리 프레임으로 방향을 전환하는 것에 대한 논의의 필요성이 확대되고 있다. 전통적인 주인-대리인 관계에서 발생하는 구조적 문제를 통제하는 데 집중하기보다는 관심을 가지는 주인, 장기적 비전으로 관리하는 대리 감독인, 책임감이 강한 창의적인 최종 대리인의 관계 구축을 위한 노력

도 병행할 필요가 있다.

공기업 관리정책의 국제적 표준으로 확산되고 있는 ‘OECD공기업지배구조 가이드라인’(OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises)의 철학적 기반은 자율경영과 책임경영에 두고 있다. 기관에 자율경영의 공간을 허용하고, 경영 성과에 대해서는 결과적 책임을 명확하게 지울 수 있어야 한다. 무엇보다도 전문성을 갖춘 경영진을 임명하고, 이들이 역량을 펼칠 수 있는 환경을 조성하는 것이 그 출발점이 될 것이다. 무엇보다도 자율성을 보장하고, 그에 따르는 책임을 부과하기 위해서는 기관의 특성과 사업에 고려한 기관 ‘맞춤형’ 제도 설계와 보완이 전제되어야 한다. 그리고 관리수단 간의 중복성, 상충성, 정합성 검토를 통해 제도를 정비한다면 관리 정책의 혁신을 완성할 수 있을 것이다. 물론 기관 운영에 대한 시민들의 실질적인 모니터링이 가능하도록 투명성 제고의 노력도 지속되어야 한다. 공공기관이 더 이상 반복적이고 피동적인 혁신의 대상이 되는 피로감에서 벗어나 자율적으로 혁신을 주도하는 주체가 될 것을 기대해 본다. 

이슈 & Talk

- 공공기관 기능조정에 대한 회고와 향후 과제
“공공기관 관리정책의 체계화와 연계되어야 합니다”

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

공공기관 기능조정에 대한 회고와 향후 과제

“공공기관 관리정책의 체계화와 연계되어야 합니다”



- 일시·장소 : 2016년 9월 2일/서울지방조달청 회의실
- 사 회 : 박한준 KIPF 공공기관연구센터 경영평가팀장
- 참석자(가나다순) :
 - 라영재(KIPF 공공기관연구센터 연구위원)
 - 박정수(이화여자대학교 행정학과 교수)
 - 윤태범(한국방송통신대학교 행정학과 교수)
- 정 리 : 박성훈 KIPF 공공기관연구센터 경영평가팀 연구원

* 본 좌담회 원고 내용은 참석자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원 및 각 참석자 소속기관의 공식견해를 나타내는 것은 아닙니다.
(편집자 주)



박한준

KIPF 공공기관연구센터 경영평가팀장

박한준 (사회자)

오늘 좌담회 주제는 공공기관 기능점검에 대한 회고와 향후 과제입니다. 성과와 경영효율성 등을 강조하는 「공공기관 2단계 정상화」 정책에 의해 시작된 공공기관 기능점검은 1차로 SOC·문화예술·에너지 등의 분야를 대상으로 이루어진 바 있으며, 현재는 2차로 정책금융·환경·연구교육·보건의료의 4가지 분야를 대상으로 진행되고 있습니다.

과거에도 이러한 기능점검 내지는 구조조정이 이루어진 바 있고, 그때마다 많은 성과가 있었습니다. 다만 여전히 쟁점들이 남아있는 것이 사실입니다. 특히 실행력을 담보하기 위하여 기능점검을 어떻게 제도화·시스템화할 것인가가 주요 쟁점 중 하나입니다. 사실 어떤 분야에 대한 기능점검을 실시한다고 할 때, 현재의 사회적 수요 등 여러 요인에 비추어 왜 이 분야에 대한 기능점검이 필요한지에 대한 합리적인 근거가 있어야 할 것이라고 생각합니다. 다만, 실제로는 다소 이벤트성 성격으로 진행되는 부분도 어느 정도는 있지 않은가 합니다. 오

늘 좌담회에서는 향후 기능점검을 제도화·시스템화하기 위한 접근방법과 기능점검의 방향 등에 대한 의견을 구하고자 합니다.

한편 앞으로 저출산·고령화 등 인구구조 변화로 인해 공공서비스에 대한 사회적 수요가 변화되는 부분이 있을 것 같습니다. 그렇다면 정부가 공공기관을 통해 어느 분야에 대한 서비스를 중점적으로 고민하고 강화해야 할 것인지에 대한 말씀도 부탁드립니다.

먼저 기능조정과 관련하여 과거의 성과와 문제점에 관해 생각하셨던 바를 말씀해주시면 감사하겠습니다.

박정수 (이화여자대학교)

사회경제적 수요가 크게 바뀌고 있는 환경 속에서 정부는 공공기관의 정상화·합리화 방안 중 하나로서 기능조정을 수행하고 있습니다. 기능조정은 「공공기관의 운영에 관한 법률(공운법)」에도 명시되어 있는 것으로서, 공공기관의 소유권을 행사하고 있는 정부의 중요한 역할 중 하나라는 것을 인식하고 3차년도에 걸쳐 실시하고 있습니다.

중요한 것은 ‘지속가능한 시스템’인지의 여부입니다. 일단 하지 않는 것보다는 매우 큰 성과가 있었다고 봅니다. 공공기관은 한 번 만들어지면 다양한 방법을 통해 살아남으려고 합니다. 이에 대해 누군가 주인으로서 들여다보고 점검하고 조정을 할 수 있다는 것을 인식시켜 주었다는 점, 다시 말해서 「공운법」에 있는 규정이 사문화된 것이 아니라 실제 활용되는 조문이라는 것을 공공기관에 인식시켰다는 점은 매우 큰 성과입니다. 그러나 기능조정의 순



박 정 수
이화여자대학교 행정학과 교수

응성과 제재 가능성 등이 적절하게 제도화되지 못한 부분이 있고, 어떤 분야에 대해서는 다른 분야에 비해 더욱 센 잣대를 적용하는 등 기능조정이 다소 분절적으로 이루어진 측면이 있습니다. 거시경제를 운영하는 데 있어 국가자산(state asset)을 어떻게 활용하고 어떤 기능을 수행하도록 해야 할 것인지에 대한 장기적인 계획이 제도화되지 못한 부분이 가장 큰 문제점이 아닌가 생각합니다.

윤태범 (한국방송통신대학교)

기능조정은 당연히 필요한 것이고 하지 않는 것이 오히려 문제가 된다고 생각합니다. 공공기관을 보면 설립년도도 다양하고, 당초 목적했던 기능을 그대로 유지하고 있는 기관도 있지만, 기관 스스로 진화하는 경우, 환경이 변화하여 어쩔 수 없이 기능을 변화시키는 경우 등 다양한 상황이 전개되기 때문에 기능의 조정은 당연히 이루어져야 할 것입니다. 이 과정에서 주무부처나 기관 스스로 기능조정을 한 경우도 있었을 것입니다. 이것이 전혀 없었기 때

문에 기획재정부가 타율적으로 앞장서서 해야지만 정상화가 이루어지는 것은 아니라고 봅니다. 다만 미흡한 부분이 있었고, 기획재정부는 소유권부처이기도 하지만 기관·주무부처가 아닌 제3자의 입장에서 부족한 부분을 발견할 수도 있으므로 이러한 시각을 반영한 기능조정이 필요하겠다는 점에는 동의하고 있습니다.

기획재정부가 기능조정의 결과로서 어떠한 결과물을 상상했는지 중요하다고 생각합니다. 다만, 그것이 충분했을까 하는 생각이 들었습니다. 막연히 중복기능을 조정하는 것과 우리나라 공공기관의 역할이 이러해야 한다는 그림을 가지고 하는 것은 다를 것 같습니다. 이야기를 들어보면 처음에는 어떤 안을 만들었다가 부처 반발 등으로 인해 다른 안으로 가는 등 타협이 많이 이루어져 당초의 그림과는 또 다른 것을 만들어낸 경우가 있었던 것 같습니다. 물론 정책이라는 것이 그렇게 만들어지는 것이기는 합니다만, 그 결과가 기획재정부가 바라는 결과와 얼마나 합치하는지는 의문의 여지가 있습니다.

그리고 공공기관을 잘 보게 되면 오래전에 설립되어 상당한 정도의 규모를 형성함으로써 스스로의 작동원리에 의해 운영되는 조직이 있는 반면, 전혀 이 수준에 미치지 못하는, 조직 자체가 아직 정상화되지 못한 조직도 상당히 많이 보입니다. 이러한 조직에 대해서는 오히려 그동안 논의되었던 방향의 기능조정은 적합하지 않은 것 같습니다. 조직 자체를 정상화시킨다는 관점이 선행되어야 하지 않을까 합니다. 이 부분이 고려되지 못하다 보니 기능조정의 영향을 받은 일부 기관의 경우 여전히 비정

상적인 상태가 계속되어 기능조정 의의가 퇴색되는 측면이 있습니다. 기능조정의 결과로서 우리 조직이 더 좋아졌다, 체계화되었다, 핵심 역량에 집중하여 더 좋은 성과물을 내게 되었다고 말할 수 있어야 하는데, 그것이 아니라 우리 조직은 아직 문제가 심각하다고 말하고 있다면 기능조정의 효과는 별로 없다고 보아야 할 것입니다. 그래서 기관의 상황과 입장에 충분히 고려할 필요가 있습니다.

하나를 더 말씀드리면, 어떤 공공기관이 수행하는 기능이 있고, 해당 주무부처의 정책이 있는데 그 기능과 정책이 연결되는 경우도 있지만 그렇지 않은 경우도 있는 것 같습니다. 예컨대 어떤 기관이 본연의 기능이 아님에도 불구하고 주무부처의 요구나 상황 때문에 수많은 기능들을 수행하는 것입니다. 그렇다면 제가 생각하기에 이 경우의 정상화는 해당 기관에 더 많은 기능을 공식적으로 규정화하여 추가적으로 부여하는 것이라고 봅니다만, 이번 기능조정은 오히려 그러한 기능들을 빼는 방향으로 진행된 것이 아닌가 합니다. 기능조정과 관련하여 기획재정부의 입장, 주무부처의 입장, 공공기관의 입장, 국민(수요자)의 입장이 있는데, 이 4주체의 입장이 기능조정 과정에서 어떻게, 어느 정도로 적절히 반영되었는지도 연구자로서 궁금한 부분입니다.

라영재 (KIPF 공공기관연구센터)

기능조정 내지 구조조정의 원칙과 당위성을 확인해야 할 필요가 있습니다. 공공기관 개혁이라는 측면에서 기능조정이나 구조조정과 같은 하드웨어적인 조정이 없는 소프트웨어적



윤태범
한국방송통신대학교 행정학과 교수

인 개혁이 어렵다는 것은 정권의 성격에 상관없이 가져야 할 기본적인 방향성임이 명백하다고 보여집니다. 다만 기능조정의 정의에 대해서는 다시 한 번 생각해볼 필요가 있습니다. 그 안에 여러 가지 의미가 담겨있기 때문입니다. 통폐합, 사업폐지, 사업개편 등이 기능조정이라는 용어 안에 함께 담겨있고, 성공과 실패도 다양하게 나타나고 있어서 각각 나누어서 논의할 필요가 있습니다.

역대 정부의 기능조정은 박정희 정부의 민영화부터 시작하여 지속적으로 이루어져 왔습니다만 효과성에 대해서는 다시 한 번 생각해볼 필요가 있습니다. KT&G 등 소유권이 민간으로 넘어간 경우까지 다시 논의할 필요는 없겠습니다만 최근 이명박 정부 이후에 이루어진 통폐합·사업조정 등에 대한 효과성은 제대로 논의해보는 것이 필요하다고 봅니다. 과거 기능조정의 효과가 제대로 발휘되고 있는지를 파악하고 모니터링하는 것이 필요합니다. 기능조정만 이루어지면 당연히 효과가 있는 것인지 살펴보아야 할 것입니다.



라 영 재
KIPF 공공기관연구센터 연구위원

기능조정은 전제조건이 있다고 생각합니다. 주무부처의 반대를 넘어 협력과 참여를 어떻게 끌어낼 수 있을지가 관건입니다. 우리나라의 공공기관은 대부분 주무부처의 정책 및 소관부서와 연계되어 있어서 공공기관이 만들어지게 되고 사업과 예산도 주무부처에 의해 편성되게 됩니다. 따라서 소유권부처의 입장뿐만 아니라 주무부처의 정책적 판단이나 방향성이 함께 고려되지 않으면 제대로 된 기능조정이 이루어지기 어렵습니다. 역대 정부의 기능조정을 보면 주무부처를 제대로 설득하거나 동의를 받지 못해서 당초의 목적이 변형되는 사례들이 있었던 것이 아닌가 생각합니다. 이 부분에 대한 반성이 필요합니다.

덧붙여 기능조정의 주기나 원칙에 대해서 생각한 바를 말씀드리면, 물론 제도화가 이루어진다면 그 프로세스를 따르겠지만 일단 기능조정은 정권 초기에 하는 것이 효과적이라고 생각합니다. 그리고 모든 공공기관을 대상으로 하기보다는 일단 공기업 중심으로 하는 것이 좋겠다고 생각합니다. 준정부기관은 주무부처

의 정책을 위탁·대행하는 것이어서 정책조정과 밀접히 관계되기 때문에 주무부처와의 긴밀한 협력이 필요합니다. 따라서 우선순위는 공기업에 두어야 할 필요가 있습니다. 이와 관련된 논의가 좀 더 진행되면 기능조정의 주기나 원칙이 정립되지 않을까 합니다.

사회자

정리하면 공공기관 기능조정이 나름의 성과가 있었지만 순응성이나 체계적인 접근 측면에서 아쉬운 점이 있었기 때문에 향후 어떻게 제도화·체계화해야 할지에 대한 고민이 필요하다는 취지로 이해했습니다. 이러한 논의에 비추어 보면 공공기관의 설립과정부터 신중하게 접근하여 합리성을 확보하는 것도 이슈가 될 수 있을 것입니다. 그리고 과거의 성과를 되짚어보면서 그동안의 기능조정이 어떠한 성과를 가져왔는지, 실제로 사회적 서비스에 대한 만족도·충족도 향상을 적절하게 견인해 냈는지에 대한 점검도 병행될 필요가 있겠다는 생각이 들었습니다.

한편 주무부처의 참여 문제를 말씀해 주셨습니다. 현재 소유권부처와 주무부처가 각자 맡아야 할 역할과 기능을 조정할 필요성이 있어 보입니다. 결국 기능점검이 시스템화되어야 할 것입니다. 지금 이 자리에서 당장 이상적인 모델을 제시할 수는 없겠습니다만 이를 위해 필요한 요인들을 점검하고 고민하는 것은 필요해 보입니다.

박정수 (이화여자대학교)

공기업의 기능조정과 정부위탁사업을 수행

하는 준정부기관의 기능조정은 많은 차이가 있다는 것에 동의합니다. 특히 소유권부처와 주무부처의 관계 측면에서 그러할 것 같습니다. 공기업의 경우 물론 주무부처가 사전에 여러 개입을 하고 있는 측면이 있지만, 그럼에도 불구하고 상당히 수익성 중심으로 서비스를 하고 있습니다. 따라서 국가의 전체 자산을 거시적으로 관리하는 입장에서 보았을 때 ‘이러한 부분은 민영화가 필요하다’, ‘새로운 공기업이 필요하다’, 또는 ‘특정 기능을 늘리거나 줄여야 한다’에 대한 판단에 있어 소유권부처의 역할이 중요하다고 봅니다. 하지만 준정부기관의 경우 정부의 위탁사업을 수행하고 있으므로 공기업과는 상당히 다른 측면이 있다고 봅니다. 따라서 기능조정의 제도화를 위한 첫 번째 단추는 ‘기업과 기관’을 구분하는 것이 되어야 할 것입니다. 즉, 이해관계자 측면에서 기획재정부가 주도권을 가질 수 있는 대상은 공기업이고, 정부정책 조정 차원에서 주무부처에 상당히 의존해야 하는 대상은 준정부기관이라고 생각합니다. 그리고 「공운법」 제정 이전에도 민영화나 선진화와 같은 많은 공공기관 구조조정 및 개혁이 있었습니다. 따라서 현 정부의 기능조정과 더불어 과거의 구조개혁 노력을 포함하는 회고적인 평가를 통해 제도화 과정에서 고려되어야 할 요인들을 식별해내는 노력이 필요하지 않을까 합니다.

윤태범 (한국방송통신대학교)

공기업과 준정부기관의 차이가 기능점검에도 연결된다는 점은 매우 중요한 지적입니다. 기능조정의 목적, 방향, 전략과 연결되기 때문

입니다. 이러한 차이를 정교하게 반영하여 체계화하는 것이 기획재정부에 주어진 숙제인 것 같습니다.

한편 기능조정에 있어 주무부처가 공공기관을 제대로 활용하고 있는지를 검토하는 것이 매우 중요하다고 생각합니다. 의외로 많은 주무부처들이 공공기관을 책임 있게 운영하지 못하고 있다고 봅니다. 만약 그 기관들을 폐지할 것이 아니라면 기획재정부는 이미 만들어진 기관을 제대로 운영되도록 해주는 관점에서 접근하는 것이 필요합니다. 이때 그 기관이 제공하는 서비스에 초점을 두어야 합니다. 서비스에 문제가 있다면 역으로 기능이 문제인지, 다른 것이 문제인지 따져 들어가야 할 것입니다. 이러한 측면에서 보면 기획재정부의 경영평가가 매우 유용한 도구로 활용되어야 할 필요가 있습니다. 현재 경영평가만큼 기관들을 면밀히 들여다보는 시스템은 없기 때문입니다. 다시 말해서 경영평가를 통해 상당한 기간 동안 기관의 모든 것을 살살이 들여다보는 데도 불구하고, 그 결과가 기능조정에 반영되지 않는다고 한다면 그것이 오히려 문제라는 것입니다.

경우에 따라서는 기획재정부가 촉진자로서 해당 공공기관에 주무부처보다 더 많은 힘을 실어줄 수도 있습니다. 주무부처의 의견을 반영할 때 주무부처가 제대로 한 것도 충분히 반영되어야 한다는 의미입니다. 그렇지 않은 경우라면 때로는 의미 있고 과감한 결단을 내려주는 정도까지 가야 하지 않을까 합니다. 즉, 기획재정부가 해당 공공기관의 기능을 오히려 확장시켜주거나 과감하게 도려내는 등의 결정을 내릴 필요가 있다는 것입니다. 다만 이러한

역할은 상당한 시간적 간격을 두면서 이루어져야 할 것입니다.

라영재 (KIPF 공공기관연구센터)

저는 기능점검제도의 현실적인 필요성을 다시 한 번 강조하고자 합니다. 박정희 정부의 민영화, 지난 정부의 선진화, 현 정부의 정상화가 이루어졌지만 역대 정부의 기능과 예산의 확대에 발맞추어 공공기관의 수, 예산, 기능은 더욱 커졌습니다. 물론 그것이 나쁘다는 것은 아닙니다. 그리고 이번 부정청탁방지법이나 공무원행동강령을 보면 약 900개가 넘는 공직유관단체라고 하는 것이 있습니다. 즉, 공공기관으로 지정되어 있지 않지만 지방공기업이나 협회 등 넓게 보면 900개가 넘는 기관들이 존재하고 있다는 것입니다. 여기까지 보면 기능조정의 필요성이 당연히 있습니다. 그래서 기능조정제도의 필요성을 다시 한 번 강조해야 합니다.

그리고 정부에서는 소극적으로 시장성 테스트 등을 통해 중복성이나 시장경합성 측면에서 정부가 할 것인지 민간이 할 것인지에 대해서 이야기하고 있습니다만, 저는 좀 더 넓게 보아야 한다고 생각합니다. 즉, 수행주체 측면에서 중앙정부는 물론 지방정부, NGO·NPO, 민간기업 중 누가 하는 것이 맞는 것인지 좀 더 크게 보아야 한다는 것입니다. 단순히 정부/민간의 이원적 구분에서 벗어나 더욱 적극적인 구분이 필요합니다. 중복성이나 시장경합성을 해소한다는 명분으로 단순하게 접근하게 되면 이념적·정파적 논리에 의해 격렬한 찬성·반대에 직면하게 됩니다. 결국 현재의 공공기관, 앞으로 만들어질 공공기관의 공적 서비스가 필요한

것인지, 잘하고 있는지, 효과가 있는지 근본적으로 검토하면서 누가 해야 할 것인지도 넓게 보아야 할 것입니다.

현재 법체계를 보면 중앙공공기관에 적용되는 「공운법」이 있고, 지방공기업은 「지방공기업법」의 적용을 받고 있는데 서로 충돌하는 일들이 계속 발생하고 있으므로 좀 더 넓게 보아야 합니다. 예를 들어 중앙에 있는 공공기관은 모든 일을 직접 수행하기보다는 지방이 하지 못하는 일들을 통합적으로 수행·조정하는 역할을 해야 하고, 지방은 지방의 특성에 맞추어 지자체와 함께 역할을 하는 것이 더 바람직하지 않을까 합니다. 중앙은 중앙대로 가고 지방은 지방대로 가면 중복기능을 해소하기 어렵습니다. 중앙정부는 「공운법」에만 구애받지 말고 좀 더 크게 보면 좋겠다는 점을 새롭게 강조하고자 합니다.

기능조정이 효과를 발휘하려면 추진주체·시기 등이 예측 가능해야 할 것입니다. 기능조정 주체와 범위를 정하는 것부터 자의적이라고 하여 저항이 발생하는 상황입니다. 따라서 현 대통령제하에서는 일정 주기를 설정하고, 그 주기 동안 어느 분야를 점검하겠다는 것을 미리 예고해 두고, 경영평가 결과나 감사원 감사결과 등을 고려해서 문제가 제기된 사항들을 우선적으로 검토하겠다는 식으로 몇 가지 원칙이 있어야 할 것입니다. 일정 주기를 두는 것은 기능조정 후 효과를 발휘할 수 있는 시간과 기회를 주어야지 지나치게 자주 하게 되면 실효성이 떨어지기 때문입니다. 주무부처가 기능조정에 참여하는 문제의 경우 기획재정부의 점검결과에 대해 사후에 주무부처가 의견을 내는

소극적인 방식이 아니라 주무부처가 먼저 의견을 낼 수 있도록 사전에 주무부처 참여방안이 규정되어 있어야 효과적·적극적인 추진이 가능할 것입니다. 원칙과 프로세스를 확립하지 않으면 앞으로의 기능조정이 형식적이고 임기응변적인 것이 될 가능성이 있습니다.

박정수 (이화여자대학교)

자연스럽게 제도화가 어떻게 이루어져야 할 것인가에 대한 논의로 넘어가는 것 같습니다. 사실 현재 공공기관의 가장 큰 관심사는 경영평가에 있습니다. 외부에서 자신들이 하는 일에 대해 32년 동안 발전된, 정교하게 짜여져 있는 틀에 의해 평가를 받고 그 결과에 따라 격차가 매우 큰 인센티브를 받게 되는 시스템이기 때문입니다.

그런데 여기에 더해 주기가 어떻게 되었던, 그 제목이 기능조정이든 다른 무엇이든, 추가적인 제도가 확립되면 공공기관의 부담이 굉장히 커질 것 같습니다. 개정 「OECD 공기업 가이드라인」을 보면 공기업은 미션이 주어지면 그것을 스스로의 책임하에서 자율적으로 달성하도록 하고, 그렇게 할 수 있는 지배구조를 만들어주는 것이 주무부처 내지는 소유권부처의 역할이라는 점을 강조하고 있습니다. 그런데 매년 엄정한 경영평가를 하는 것에 더해 일정 주기마다 기능조정을 한다고 하면 자율성이 굉장히 침해될 수밖에 없는 부분이 있습니다. 그래서 기능조정이 제도화된다면 경영평가는 현재의 모습을 상당히 바꾸어야 할 것 같습니다. 많은 부분은 계량으로 해결하고, 점검을 간소화하여 자체평가를 상당 부분 인정하는 쪽으

로 변화시키는 동시에 거시적인 측면에서는 기능조정이나 존치평가를 시행하는 쪽으로 공공기관 관리정책의 무게중심을 옮겨가는 것이 바람직하지 않을까 합니다. 균형을 잡는 것이 중요할 것입니다.

한편 중앙-지방정부의 관계를 들여다보아야 한다는 시각은 매우 중요하다고 생각합니다. 지방정부가 성숙하면서 과거 스스로 하지 못했던 것을 이제는 자체적으로 수행하는 등 역할이 커지고 있기 때문에 이제 시장과의 중복이 아니라 공공기관의 중앙-지방 간 중복 문제가 크게 대두되고 있기 때문입니다. 중요한 영역으로 관심을 가져야 할 것입니다.

사회자

거시적인 접근이 필요해 보입니다. 단순히 공공기관 기능점검이 아니라 국가 전체의 공공서비스 전달체계에 대한 재조정을 염두에 두고 접근할 필요가 있을 것입니다. 결국 공기업-준정부기관, 중앙-지방정부, 그리고 사업 성격에 따라 입체적으로 접근할 필요가 있습니다.

또한 기능점검을 정교하게 제도화하여 성과를 낼 필요가 있다는 점도 중요하지만, 모든 정책들이 각각의 특징·목표·지향점의 차이가 있기 때문에 단절적·분절적으로 접근하게 되면 공공기관에 부담만 주고 개별 제도의 비효율성은 극복하지 못하게 되는 상황이 발생할 수 있다는 점은 중요하게 고려되어야 할 것 같습니다. 경영평가, 기능점검, 존치평가 등 다양한 관리정책 수단들의 개선작업은 정부의 전반적인 공공기관 관리정책의 체계화와도 병행되어야 할 것입니다.

이어서 향후 기능점검의 방향에 대한 말씀을 부탁드립니다. 지금까지는 기관 간 기능중복의 해소, 유사기능 이관, 시장 구축 여부에 대한 전통적인 기준 활용이 중심이 되어 진행되었던 것 같습니다. 즉 관리적 차원에서, 서비스 제공자의 입장에서 진행된 기능점검이라고 할 수 있을 것입니다. 그렇다면 고객의 입장, 수요자의 입장에서 공공기관의 기능이나 사업을 재편하는 측면에 대해서도 생각해볼 수 있을 것 같습니다.

박정수 (이화여자대학교)

스마트한 기능조정이 이루어져야 기획재정부-주무부처의 관계, 중앙-지방정부의 관계, 공급자-수요자의 관계 측면에서 다양한 이해관계자들의 갈등을 순조롭게 조정하고 수용성을 높일 수 있는 방안이 마련될 수 있을 것입니다. 지금까지의 기능조정이 과잉·중복된 부분을 조정·통폐합하는 미시적인 관리였다면, 앞으로는 장기적이고 거시적인 시각에서, 그리고 증거에 기반(evidence-based)하여 공공부문이 해야 할 일이 무엇인지 검토하여야 할 것입니다. 정부/시장이라는 이분법은 굉장히 위험합니다. 예컨대 공공기관도 아니지만 시장도 아닌, 지역사회 커뮤니티·NGO·NPO 등 다양한 주체들이 공공기능을 맡게 되면 공유경제와 같은 다양한 방법을 통해 만족도 및 성과가 더욱 높은 서비스를 제공하는 것도 가능할 수 있을 것입니다. 그런데 이분법으로 접근하여 공공기능을 시장에만 주려고 하면 ‘재벌에게 특혜를 준다’는 식의 엄청난 저항에 부딪혀 실행도 못하게 되는 경우가 많습니다.

따라서 현실에 대한 증거(evidence)를 면밀히 수집할 필요가 있습니다. 경영평가를 통해 매우 많은 자료가 모이고 있고, 알리오·클린 아이라는 매우 좋은 제도가 있으므로 이들을 잘 매칭하고 촘촘하게 DB화하여 관리하면 이 분야에서는 정말로 중첩된 서비스가 이루어지고 있구나, 사회경제적 변화로 인해 지금은 과거와는 다른 분야에 대한 서비스가 필요하구나, 그리고 이를 위해서는 어느 기관의 어느 기능을 조정해야 하겠구나에 대한 것이 보일 것입니다. 좀 더 스마트한 접근이 필요합니다.

윤태범 (한국방송통신대학교)

기능조정이라는 같은 용어를 쓰는 경우에도 각각의 내용을 들여다보면 차원이나 수준이 다른 경우가 있는 것 같습니다. 특히 공공기관 지방이전, 이전기관이 이전지역에 완전히 착근하지 못하는 현상 등을 고려하면 지방화를 고려한 기능조정인 경우 상당부분 구조조정에 가까울 것이라고 생각합니다.

그리고 누구의 관점에서 기능조정이 이루어져야 하는가, 만약 그것이 수요자 관점이어야 한다면 그 핵심은 전달체계여야 합니다. 공공기관을 가운데에 두고 중앙정부의 정책부터 마지막 수요자까지의 전달체계를 보면 농산품 유통처럼 중간에 수많은 먹이사슬이 존재합니다. 따라서 기능조정에서 가장 핵심이 되는 것은 전달체계의 축소라고 봅니다. 이는 매우 큰 규모의 기능조정이 될 것입니다.

기능조정이 미시적인 수준에서 그치게 된다면 국민 입장에서는 관심도가 낮음은 물론 체감효과도 크지 않을 것 같습니다. 정말로 필요

한 것은 국민 입장에서 더 많은 서비스, 더 높은 품질의 서비스를 더 적은 비용으로 누리도록 하는 것입니다. 결국 기획재정부 입장에서는 매우 정교한 계획을 세워야만 합니다. 이를 위해서는 매우 풍부한 정보가 축적되어 있어야만 합니다. 정보의 상당 부분은 경영평가에서 올 것입니다. 그 자료들을 의미 있게 DB화할 수만 있다면 상당한 수준으로 활용될 수 있지 않을까 합니다.

라영재 (KIPF 공공기관연구센터)

공기업에 대한 구조조정은 현실적으로 논의 대상에서 제외하는 것을 검토할 필요가 있습니다. 국가 기간산업인 네트워크산업을 국가가 할 것인지 민간이 할 것인지 이야기하기 시작하면 끝없는 논쟁만 초래하게 됩니다. 공기업에 대해서는 사업조정이 필요합니다. 어떤 사업에 대한 예산을 조정하는 방식의 조정은 필요하고 또한 충분히 가능합니다.

그리고 경영평가와 기능조정의 연계 문제를 말씀해 주셨습니다. 지난 30여년 동안 경영평가는 평가결과에 의한 평정과 성과배분까지만 담당해 왔습니다. 이것이 기능조정과 연계된다면 그 결과가 더욱 풍부해야 하는데, 그렇게 하려면 매년 평가하는 것은 부담이 있습니다. 평가주기의 변동이 필요할 것입니다. 가령 계량 데이터가 나오는 항목은 매년 볼 수 있겠지만, 비계량적인 항목은 2~3년 정도의 주기를 둘 필요가 있습니다. 또한 평가결과가 엄정한 피드백과 컨설팅 기능을 할 수 있도록 해야 합니다. 매년 평가하고 매년 기능조정을 하는 것은 불가능하고 평가부담도 지나치게 가중되는 것

이어서 이러한 부분에 대한 고민이 같이 이루어져야 할 것입니다. 결국 경영평가와 기능조정을 연계하려면 평가의 내용·주기를 고려하고, 평가부담도 강화되지 않도록 해야 제도화가 가능할 것입니다. 경영평가 결과는 단기적으로는 기관의 경영개선을 위해 활용되어야 하고, 만약 반복적으로 문제가 발생한다면 기능조정으로 갈 수 있다는 시그널을 줄 수 있어야 양자가 연계될 수 있다고 봅니다.

박정수 (이화여자대학교)

향후 기능조정이 체계화된다면 추진체계 정비도 필요합니다. 이를 위해서는 법적인 뒷받침도 같이 이루어져야 할 것 같습니다. 현재 평가제도와 기능조정의 관계설정이 별개로 되어 있는데 그것이 타당한 것인가에는 의문이 있습니다. 중앙정부-지방정부-지역사회-민간의 4차원을 놓고, 거시적인 차원에서 공공부문이 해야 할 역할을 파악하는 측면의 기능조정이 이루어져야 한다면 법적인 뒷받침을 통해 양자를 체계적으로 연계하는 방안을 고민할 필요가 있습니다.

또한 모든 제도가 그렇듯이 지속가능하려면 조직도 정비되어야 할 필요가 있습니다. 공공기관운영위원회(공운위)라는 의사결정주체의 의사결정을 뒷받침할 수 있는 사무국의 기능과 역할이 제대로 설정되어야 할 것입니다. 현재는 임시조직으로 운영되고 있어 자료를 축적하고 DB화하는 것에 한계가 있을 수밖에 없습니다. 이러한 일은 상시적인 조직에서 해야 할 일이므로 공공기관연구센터 등 관련 조직이 좀 더 명확한 역할을 할 수 있는 조직으로 탈바꿈

할 필요가 있다고 생각합니다. 경영평가제도에 대해 반성을 해보면 주요사업에 대한 각종 워크시트나 체크리스트 등 관련 자료가 상당히 풍부하게 존재하고 있음에도 불구하고 컨설팅은 물론 기능조정과 연계되지 못하고 있어 평가 따로, 컨설팅 따로 이루어지는 한계가 존재하고 있습니다. 이를 해결하기 위해서는 추진 체계의 개편도 매우 시급하다고 생각합니다.

윤태범 (한국방송통신대학교)

우선 기존 「공운법」 체계 내에서 제기된 문제들을 어떻게 소화할 수 있을지를 정교하게 검토할 필요가 있을 것입니다. 한편 현재 기능조정과 관련된 기본계획이나 매뉴얼이 미흡한 것으로 보여 보완이 필요하다고 생각합니다. 또한 기획재정부가 직접 하기 어려운 장기적이고 방대한 자료축적을 할 수 있는 상시조직이 필요하다는 점에도 공감합니다.

덧붙여 말씀드리면, 공운위의 역할과 관련하여 ‘기능조정소위’가 분명히 필요하다고 봅니다. 이해관계가 매우 첨예하게 충돌하는 상황에서 기획재정부 혼자 끌고 가기에는 근본적인 한계가 있어 보입니다. 따라서 공운위가 좀 더 적극적인 역할을 할 필요가 있습니다. 현 수준보다 더 높은 신뢰기반이 구축된다는 전제하에서 공운위에 기능조정을 지속적으로 관리할 수 있는 소위가 구성 및 운영될 필요가 있다고 생각합니다. 분석기능은 상시조직이, 책임있는 의사결정은 공운위가 담당할 필요가 있습니다.

라영재 (KIPF 공공기관연구센터)

우선 「공운법」이 기본법으로 바뀔 필요가 있

다고 생각합니다. 현재의 「공운법」은 지방공기업을 담을 수 없기 때문입니다. 그리고 공운위가 명실상부하게 참여의 다양성과 정당성을 인정받을 수 있도록 공공기관위원회가 구성되어야 소유권부처인 기획재정부의 입장만 반영된다는 시각, 주무부처와 지방정부의 반대·저항·비협조 문제를 해결할 수 있다고 봅니다. 또한 공운위가 그렇게 재편된다고 하면 그 아래 소위원회나 실행위원회와 같은 기능조정을 세부적으로 검토 및 집행할 수 있는 워킹그룹이 필요할 것입니다.

그리고 현재 경영평가와 관련된 조서 및 워크시트 등이 아카이브(archive)·DB화되지 않고 종이자료로만 존재하고 있는 상황이므로 자료관리가 되기 위해서는 우선적으로 평가단 사무국과 공공기관연구센터가 일원화되어야 할 것입니다. 그렇지 않으면 활용할 수 없는, 죽은 자료가 되어버립니다. 아카이브화 해야 이 자료들을 지표 개선을 하는 데는 물론이고 기능조정에도 활용할 수 있을 것입니다. 공운위부터 시작하여 소위·실행위, 그것을 서포트하는 사무국·센터 등 각각의 기능을 유기적으로 연계하여 제대로 작동할 수 있도록 해주지 않으면 설령 자료가 풍부해지더라도 공염불이 될 수도 있다고 봅니다.

사회자

정리하면 아카이브 내지 DB의 필요성, 기능 점검 추진을 위한 신뢰 확보의 중요성, 회고적인 평가의 필요성 등을 강조하신 것으로 이해했습니다. 이를 위해서는 상시적인 분석활동이나 자료 축적활동을 하는 조직이 필요하고, 공

운위의 책임성과 신뢰성이 더욱 강화되어야 할 것 같습니다.

마지막으로 정리말씀과 더불어 향후 우리나라에서 공공부문이 강화되고 서비스가 확대되어야 할 분야에 대해 지적해 주시면 감사하겠습니다.

박정수 (이화여자대학교)

지금까지 많은 이야기를 했지만 모든 것을 너무 욕심내서 추진하기는 어려울 것 같습니다. 다만 지금처럼 중앙과 지방을 별개로 취급하는 것은 재고되어야 할 것이고, 민영화·기관통폐합·기능축소뿐만이 아니라 훨씬 다양한 메뉴가 존재할 수 있다는 것만큼은 분명히 견지하고 지속적인 제도화를 추진할 필요가 있을 것입니다.

공공부문에 있어 좀 더 보장되어야 할 역할은 경제부문이 아닌 사회부문인 것 같습니다. 서비스의 사각지대가 크게 존재하고 있는 상황입니다. 의료·보건복지분야와 관련하여 더 많은 공공기관이 만들어지거나 역할이 보장되어야 하지 않을까 합니다.

윤태범 (한국방송통신대학교)

영역별로 과거 기능조정 사례의 효과를 정교하게 분석할 여지가 있지 않을까 합니다. 많은 시사점을 얻을 수 있을 것이고, 기획재정부에 제도 유용한 자료가 될 것으로 생각합니다.


큰 틀에서 보면 우리나라 전체 공공기관에 대한 분포도를 그려볼 필요도 있습니다. 20년 전, 10년 전, 현재에 대한 분포도를 그려보면 앞으로 10년 후 공공기관의 발전방향에 대한

유용한 로드맵이 나오지 않을까 합니다. 이러한 로드맵을 실현하는 방향으로 끊임없는 기능조정이 이루어져야 할 것입니다.

라영재 (KIPF 공공기관연구센터)

결론적으로 말씀드리면 기능조정은 명백한 법적 근거와 절차를 마련하지 않으면 앞으로 많은 어려움이 있을 것이라는 점을 다시 한 번 강조드립니다. 그리고 무를 자르듯이 기능을 조정하는 것은 재고할 여지가 있습니다. 공공기관의 기능은 중첩성을 가질 수밖에 없고 그것이 반드시 나쁜 것도 아닙니다. 공공서비스는 두텁게 보호될 필요가 있고, 그렇지 않으면 또 다른 피해가 발생할 수도 있기 때문입니다. 다른 나라도 그렇지만 특히 우리나라에서는 기관 간의 협력, 협력적 거버넌스(collaborative governance)가 잘 이루어지지 않고 있습니다. 따라서 중앙정부-지방정부-공공기관 간 협력 모델·관행·방법 등을 더욱 고민할 필요가 있습니다. 이에 대한 고려 없이 모든 것을 무 자르듯이 할 일은 아니라고 봅니다. 협력에 대한 문화와 전통을 고민할 때라고 생각합니다.

사회자

오늘 공공기관 기능조정에 대한 회고와 향후 과제를 주제로 좋은 말씀 주셔서 감사드립니다. 

전문가의 눈

■ 중국 공공기관 개혁 과정과 향후 전망
이민창 조선대학교 행정복지학부 교수

■ 임금피크제의 작동원리와 기대효과
김철희 한남대학교 행정·경찰학과 교수

■ 공공기관과 지방공기업 경영평가제도
비교 분석
한인섭 조선대학교 행정복지학부 교수

* **전문가의 눈**은 각 분야 전문가들이 공공기관 정책의 발전방향에 대해서 새로운 시각으로 접근하는 칼럼입니다. <편집자 주>

중국 공공기관 개혁 과정과 향후 전망



이민창

조선대학교 행정복지학부 교수

향후 중국 정부의 지속적인 국유기업 개혁이 이루어진다면, 이는 보다 광범위한 시장경쟁 메커니즘의 도입으로 표현할 수 있을 것이다. 실질적으로는 세계 시장에서 활동할 수 있는 또 다른 형태의 중국 기업의 탄생을 의미하는 것이기도 하다.

OECD 국가들을 포함한 많은 국가에서 화두는 공공기관 개혁이다. 상당히 많은 국가들이 공공기관의 효율성 문제를 중심으로 공공기관 개혁에 관한 활발한 논의를 전개하고 있음에도 불구하고, 이들 국가의 공공기관 개혁에 대한 접근 방법을 거시적으로 구분해 보고 각국이 채택하고 있는 국가 운영 시스템의 특징을 중심으로 공공기관 개혁의 의미와 전망을 조망해 보는 노력은 상대적으로 적은 것이 사실이다. 예를 들어 본다면, 특정 국가에서 자국의 자원을 배분하는 방식을 시장(market)에 의존하지 않고 있다면 이들 국가의 공공기관 개혁에서는 어떤 시사점을 찾을 수 있을 것인가? 시장에 의존하지 않는 자원배분 방식은 소유권제도의 도입과 정착을 인정하지 않는다는 것과 일맥상통한다. 이는 민간기업에 의한 이윤 추구가 인정되지 않는다는 것을 의미하기도

한다. 이런 상황이면 중앙정부의 계획적인 자원배분 기준 확립과 그 기준에 의한 자원배분 노력이 수반되어야 하고, 중앙정부 차원에서 필요한 자원을 생산하고 배분하는 일선의 기능을 담당하는 것은 결국 공공기관일 수밖에 없다는 결론에 도달하게 된다.

‘효율적’ 관점에서의 공공기관 개혁

이런 관점에서 생각해 보면 사회주의 정치체제와 공산주의 경제체제를 택했다가 경제성장을 위해 1980년대 이후 경제체제의 개혁 개방과 함께 공공기관 개혁을 추진하고 있는 국가들의 접근 시각의 이론적 핵심 개념이 ‘효율성’이 될 수밖에 없다는 점을 부인하기는 어렵다. 그러나 ‘효율성’ 관점의 공공기관 개혁을 조금 더 구체적으로 살펴보면, 공공기관을 하나의 조직으로 보고 조직 효율성, 조직 성과관리

* 본고의 내용은 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다. (편집자 주)

의 관점에서 접근하는 것과 국가 혹은 정부 전체의 비용 대비 성과의 관점에서 접근하는 시각으로 구분해 볼 수 있다. 전자는 공공기관의 존재를 주어진 것(given)으로 보고 중범위의 조직단위에서 운영 효율성 및 성과 극대화를 추구하는 데 초점을 맞추고 있다. 후자는 국가 경제체제의 변화에 맞추어 공공기관의 기능 변화, 지배구조 변화 등을 수반하는 사실상 공공기관을 통한 국가 자원배분체계를 전반적으로 재조정하는 일련의 과정을 의미하게 된다.

중국의 국유기업 개혁 1단계(1979~1986)

중국은 개혁 개방을 통해 국가 경제운영 방식을 대폭 전환한 대표적인 사회주의 정치체제 국가이다. 중국의 국유기업 개혁 과정을 이해하기 위해서는 중국 경제의 특징과 경제개혁 과정에 대한 이해가 수반되어야 한다. 1992년 중국이 ‘사회주의 시장경제’ 노선을 채택한 후 비국유 부문이 급격히 성장하였다. 그러나 이와는 다르게 1978년경이 되자 국유부문의 경영부실과 적자규모가 더욱 커지는 상황에 직면하였다. 중국 국유기업 개혁의 전환점은 이런 상황을 인지하고 개선하기 위한 의사결정이 이루어진 1978년 중국 공산당 제11기 3중 전회로 보는 것이 일반적이다. 이 시기까지도 중국의 국유기업은 정부 자산과 국유기업의 자산이 명확히 구분되지 않는 재산권 불명확성 상황에 직면해 있었다. 중국 국유기업 개혁의 1단계는 바로 이 부분에 대한 개혁으로부터 시작된다. 1979년부터 1986년까지를 제1단계 개혁으로 구분해 본다면 이 시기의 대표적 특징 중의 하나를 ‘방권양리(放權讓利)’로 요약해 볼 수

있다. 이는 국유기업의 경영에 관한 권리를 국유기업에 이양하고, 그동안 국유기업에서 발생한 수익은 모두 국고에 귀속시키던 것을 바꾸어 총생산량을 정하고 이를 달성하면 국유기업이 이윤의 일부를 기업 내부에 유보해 둘 수 있도록 하는 조치를 말한다. 유보된 이윤은 기업의 재투자 및 기업 종사원을 위해 사용할 수 있도록 하였다. 이와 같이 외면적으로 상당히 많은 변화를 겪은 것으로 보이지만, 실제로는 국유기업에 투자, 인사, 임금에 대한 결정권이 없는 등 기업경영권 보장의 한계, 정부의 직·간접적인 실질적인 개입의 존재, 경영손실에 대한 책임을 묻는 제도도 없는 등 이윤유보율에 대한 지속적인 협상이 가능하다는 점 등이 그 한계인 것으로 정리해 볼 수 있다.

이 시기 국유기업 개혁의 또 다른 특징 중 하나는 ‘발개대(撥改貸)’ 전략이라고 볼 수 있다. 중국의 전통적인 국유기업 발전전략은 구소비에트 연방의 국유기업 운영방식을 도입하여 중공업을 중심으로 국유기업을 설립 운영하도록 하고 부족한 자본과 인력을 집중 투자하여 고용과 성장을 추구한 것으로 요약해 볼 수 있다. 이런 집중 투자를 성공적으로 유지해 가기 위해서 이자율, 환율, 농산물, 공산물, 임금 등에 대한 직접적인 가격규제를 시행하고 모든 투자는 국가가 담당하는 방식의 접근을 시도하였다. 발개대(撥改貸) 전략은 이와 같은 전통적인 국가 중심의 투자와 관리 전략에서 탈피하여 경영자주권을 확대하는 것을 주된 목적으로 하고 있다. 이후 1981년부터는 독립채산제 기업제도를 도입하여 대출상환 능력에 따라

국유기업에 대한 금융권의 투자가 이루어지도록 하여 국유기업이 투자에 필요한 자원을 유상으로 사용하게 함으로써 국유기업의 생산방식 효율화를 기하고, 대출상환 기간 안에 원금과 이자를 갚도록 함으로써 투자회수 기간을 염두에 두고 경영하도록 하는 효과를 유도하였다. 그럼에도 불구하고 이 제도의 시행은 비생산성 투자의 상승, 투자단위의 소형화, 기초공업분야·기초시설분야 등 공공기관이 투자해야 하는 분야에 대한 투자 위축, 은행대출로 인한 국유기업의 과도한 부채 누적 등의 부작용이 있는 것으로 지적되었다.

이 시기의 또 다른 국유기업 개혁 특징으로는 ‘이개세(利改稅)’의 도입을 들 수 있다. 이 제도는 큰 틀에서 중국 전통의 계획경제 시스템이 유지되고 있는 상황에서 국가, 국유기업, 노동자 간에 국유기업의 이윤을 유보하고 배분하는 방식에 대한 새로운 제도 개혁이다. 1983년부터 이윤납부와 세금납부제도를 병행하도록 하면서, 국유기업이 기존 기업 이윤의 일부를 세금으로 납부하고 나머지 이윤을 유보하도록 한 것이 골자이다. 세금납부는 중대형기업(55% 소득세, 45% 유보), 소형기업(10~55%까지 8등급), 국영성 호텔, 식당, 음식점(15%) 등으로 구분하도록 하고, 소득세 납부 전 대출항목의 새로 증가한 이윤만 반환하고, 유보된 이윤은 신제품 개발, 생산발전 기금, 비축기금, 종업원 복지기금 등으로 활용할 수 있도록 하였다. 이 제도는 국가 재정 수익 증대 및 국유기업과 종사자들에게 유보를 통한 이윤 배분 가능성이라는 유인을 제공하였다는 장점이 있다. 그러나 상품가격 결정권을 정부가 가지

고 있음에도 불구하고 세금징수 및 관리체계화의 한계로 제대로 된 세수 관리가 어렵다는 점과 재정 압박으로 인해 세금보다는 대출 환수를 우선하게 되는 경우가 많아지거나 국유기업의 이윤이 하락하게 되는 부작용이 발생한다는 점이 지적되었다.

중국 국유기업 개혁 2단계(1987~1992)

중국 국유기업 개혁의 2단계는 1987년부터 1992년까지로 분류해 볼 수 있다. 이 시기는 국유기업의 소유권 개혁이 핵심으로 볼 수 있다. 환언하면 중국 국유기업제도의 핵심이었던 국가 소유, 국가 경영 원칙을 국가 소유, 기업 경영으로 전환한 조치이다. 이는 1986년 도입된 기업청부경영책임제(企業承包經營責任制)를 중심으로 시행되었다. 그 내용은 소유자와 청부인 간의 협의를 통해 소유자에게 일정 정도의 고정 수입을 보장하고, 나머지 수익은 청부자 소유 혹은 계약에 따라 일정 비율로 배분하도록 하고, 경영 과정에 대해서는 소유자 불개입 원칙을 지킨다는 점이다. 이로 인해 소유와 경영이 분리되면서 경영자주권이 신장되고, 계약에 의한 책임관계가 명확하고 법적으로 보호받을 수 있게 된 점, 국유기업의 시장화를 촉진하고 경영인의 경영능력이 신장된다는 점 등이 장점으로 간주된다. 그러나 정부와 기업의 이윤배분을 계약화한 것이 특징이기 때문에 근본적인 정기(政企) 분리는 어렵다는 점, 비록 계약화는 진행하였으나 구체적인 기업 재산권이 명기되지 않고 있으며 독립 법인화 등 소유권 구조의 변화를 수반하지 않고 있다는 점, 적자나 부실 경영에 대한 책임을 지지 않기 때문에

정부가 최종 책임을 져야 하고 그로 인해 정부 개입의 가능성이 상존한다는 점 등이 문제점으로 지적되었다.

중국 국유기업 개혁 3단계(1993~2002)

중국 국유기업 개혁의 3단계는 1993년부터 2002년까지로 현대화 과정으로 요약해 볼 수 있다. 1993년 11월 제14기 3중 전회에서 이루어진 결정에 근거하여 국유기업을 현대적 기업 제도로 전환하는 것이 중국 국유기업 개혁의 방향임을 확인하였다. 현대 기업제도의 구성이란 국유기업을 회사제(公司制)로 전환한 후 유한회사 또는 주식회사의 규범화 및 표준화를 실현함으로써 소유권 문제의 명료화, 권리와 책임의 구분, 시장수요에 부응하는 경영기제(經營機制)의 확립을 달성하겠다는 것을 말한다. 이 제도는 1995년에 시행된 조대방소(抓大放小) 정책으로 구체화되었다. 중대형 국유기업은 국유제를 유지하고, 중소형 및 시장 경쟁에 적합한 업종은 다양한 민영화를 추진한다는 원칙 아래 1996년에는 300여개, 1997년에는 520개의 국유기업 개혁을 시행하였다. 특히, 1998년에는 「국무원 감사특파원 조례(國務院稽察特派員條例)」를 제정하고 국유 중점 대규모 기업에 감사 특파원 파견을 통해 감독을 강화하여 1,500~2,000개 적자 국유기업을 정리하고 기업 자본금을 충실화함으로써 발개대(撥改貸)를 완성하였다. 이후 1999년에 국무원 총리는 전국경제공작회의에서 ‘감사특파원제도를 ‘감사회제도’로 전환하는 데 동의하였다.


중국 국유기업 개혁 4단계(2003~2010)

중국 국유기업 개혁 과정의 제4단계 현대화 조치는 2003년부터 2010년까지의 기간으로 볼 수 있다. 2003년 제16기 3중 전회에서는 8가지 주된 사업 수행을 내용으로 하는 「사회주의 시장경제체제 정비 문제에 대한 결정」을 하였으며, 그 실행을 수행하기 위해 국무원 국유자산감독관리위원회(國務院 國有資產監督管理委員會: SASAC)를 특설할 것을 결정했다. 이 위원회의 관리를 통해 투자자 직무수행인 동시에 기업이 합법적으로 경영권을 확보하도록 유도하고, 소유자 권익을 보호하는 것을 목표로 하였다. 구체적으로 SASAC은 국가의 공공관리 임무와 출자인으로서의 임무 분리, 권한 위임을 받은 국유자산에 대해 법에 따라 출자인 역할 수행, 소유권자 권익 보호, 시장주체로 기업의 법적 권리 수호, 기업의 국유재산 증식 장려, 국유자산 유실 방지, 국유자산 경영 예산제도와 경영실적 평가체계 구축 등의 직무를 수행한다. 이와 같은 방법으로 국유기업 지배구조 개혁을 시행하였지만 여전히 경영권 및 주주권의 불명확성 및 다원화는 부족하다는 평가를 받고 있는 것이 사실이다.

중국 국유기업 개혁 목표, 시장경영 메커니즘의 도입

중국의 국유기업 개혁 과정은 국유경제의 전략적인 조정과 국유자본의 합리적인 유동체제를 구축하려는 지속적인 시도로 보인다. 기본적으로 중국 정부는 조건이 구비된 대형 국유기업은 상장하고, 상장조건에 미달한 대형 국유기업 주주권은 다원화 개혁을 추진하며, 국

유 단독 자본을 유지하는 대형 국유기업은 회사체제 개혁을 가속화하겠다는 방침을 일관되게 제시하고 있다. 그러나 2015년 OECD 가이드라인에서도 제시된 바 있는 국유기업의 소유권 구조, 이사회 구성과 기능, 근로자의 주주회의 참여 보장 등 다각적인 측면에서 국제 표준에 부응하는 형식과 실제 운영이 보장되고 있는지는 또 하나의 확인해 볼 문제로 남아 있는 것으로 보인다.

향후 중국 정부의 지속적인 국유기업 개혁이 이루어진다면, 이는 한마디로 요약해 볼 때 보다 광범위한 시장경쟁 메커니즘의 도입으로 표현할 수 있을 것이다. 이런 현상은 보는 관점에 따라서 중국 정부의 재정 부담과 효율성 확보 노력으로 해석할 수 있겠으나 실질적으로는 세계 시장에서 활동할 수 있는 또 다른 형태의 중국 기업의 탄생을 의미하는 것이기도 하다. 이제 막 해외 진출을 시작하는 우리 공기업·공공기관들에는 경계할 만한 새로운 경쟁자의 등장을 예고하는 것이며, 해외시장에서 이미 활동하고 있거나 새롭게 진출을 준비하는 우리 민간기업들에는 해외진출 중목과 전략을 다각화해야 한다는 것을 의미한다. 지속적으로 중국 국유기업의 개혁 과정을 모니터링하고 교류의 폭을 확대해야 하는 이유가 여기에 있다. 



임금피크제의 작동원리와 기대효과



김 철 회

한남대학교 행정·경찰학과 교수

임금피크제는 사용자, 근로자, 정부가 서로를 이익을 빼앗아가는 적으로 인식하는 것이 아니라, 신뢰를 바탕으로 함께 경제발전을 통해 창출되는 이익을 공유하는 파트너로 인식하는 것이 가장 중요한 작동원리라 할 수 있다.

2013년 이른바 「정년연장법」(「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 개정)이 도입됨에 따라, 2016년부터 근로자의 정년이 법적으로 60세로 보장되었다. 임금피크제는 근로자가 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 삭감하는 대신 근로자의 고용을 보장하는 제도를 말한다. 정년보장 또는 정년연장을 임금삭감과 맞교환하는 제도라 할 수 있다.¹⁾ 그동안 임금피크제 도입은 공공부문이 선도해 왔다. 기획재정부에 따르면, 2015년 12월 현재 313개 전 공공기관이 임금피크제 도입을 완료하였다. 이에 비해 민간부문은 상대적으로 보

수적이어서, 2015년 현재 30대 그룹 주요 계열사의 47%, 전체 사업장의 9.4%가 임금피크제를 도입하는 데 그치고 있다.

노동계는 임금피크제에 대해 회의적인 입장을 나타내왔다. 임금피크제는 사실상 임금삭감이라 할 수 있고, 새로운 직무개발이 충실히 이루어지지 않은 상태에서, 정부권고안 대로 임금피크제를 도입하는 것은 임금삭감과 다를 바 없다고 주장한다. 이렇듯 임금피크제는 여전히 미완의 과제라 할 수 있다. 제도를 둘러싼 이해관계자인 사용자, 근로자, 정부 등이 합의

를 통해 임금피크제를 모두에게 유익한 제도로

1) 임금피크제는 정년연장과 임금삭감의 관계에 따라 정년연장형, 정년보장형, 재고용형, 근로시간단축형, 임금삭감형 등으로 구분될 수 있다. 정년연장형은 기존의 정년을 연장하되, 일정 연령부터 임금을 감액하는 방식이며, 정년보장형은 기존의 정년을 유지하되, 일정 연령부터 임금을 감액하는 방식이다. 재고용형은 정년퇴직 후 재고용하되, 재고용 시점부터 임금을 감액하는 방식이며, 근로시간단축형은 정년연장 또는 재고용과 연계하여 근로시간, 근로일수 등을 단축하여 임금을 감액하는 방식이다. 임금삭감형은 이미 정년을 보장한 상태에서 일정 연령 이후 임금만 삭감하는 방식이다.

* 본고의 내용은 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다. <편집자 주>

서 정착시키기 위해서는 제도의 등장배경과 작동원리에 대한 이해가 필요하다고 본다.

임금피크제 도입과 정착의 쟁점

우리나라에서 임금피크제의 도입과 정착이 쟁점이 되고 있는 이유는 무엇일까? 임금피크제는 임금체계와 불가분의 관계에 있다. 자유주의 시장경제하에서 임금체계는 기본적으로 최저임금제 등 법적 테두리 안에서 사용자와 노동자 사이의 자율적 계약에 따라 결정된다. 임금체계는 사람을 중심으로 하는 연공급과 일을 중심으로 하는 직무급으로 구분된다. 해방 이후 경제성장기를 겪은 우리나라 기업체들은 연공급 임금체계를 유지해왔다. 연공급(호봉급)은 근속기간이 늘어남에 따라 생산성 및 숙련도가 상승한다는 전제하에, 근로자의 장기간 생활을 보장하기 위한 임금체계이다. 이를 통해 사용자는 우수 근로자의 장기근속을 유도할 수 있었고, 국가적으로는 근로자의 안정성을 확보할 수 있었다. 반면 직무급은 특정한 일을 할 수 있는 전문적 능력을 기초로 근로자를 채용하고, 임금을 지급하는 임금체계이다. 일과 관련된 능력을 기초로 채용을 하는 만큼, 상대적으로 근로자에 대한 채용과 해고의 유연성이 보장된다.

1990년대 이후 IMF 경제위기를 겪고, 정보통신기술(ICT)이 발전하면서, 우리나라의 고용관계를 둘러싼 사회경제적 환경은 급격히 변화되었다. 사용자 입장에서 보면, 실업률 증가

로 노동시장에 잉여 노동력이 증가하였고, 급속한 기술의 발전으로 고령노동자의 생산성이 떨어짐에 따라, 고령노동자에게 고임금을 지급할 이유가 사라지게 되었다. 근로자 입장에서 보면, 고용 불안정이 심화됨에 따라 임금보다는 고용유지 또는 정년보장의 필요성이 강화되었다. 이러한 상황 속에서 국가적으로 고령노동자의 생산성 저하를 반영하되, 정년은 보장해 주는 제도적 설계가 필요했다. 이러한 사회적 요구가 반영되어 탄생한 것이 2013년의 「정년연장법」이라 할 수 있다. 당시 여야는 모두 정년연장에 따라 임금조정이 불가피하다는 데 동의하고, 임금체계 개편을 의무화하기로 하였다. 노사정위원회도 임금피크제의 도입과 직무, 능력, 성과 중심의 임금체계 개편에 대해 협의하였다.²⁾ 이러한 측면에서 임금피크제의 도입은 변화된 사회경제적 환경 속에서 사용자, 고용자, 사회가 모두 필요로 하는 유익한 결정이었다고 볼 수 있다.

이론적 관점에서 임금피크제의 작동원리

그렇다면 이론적 관점에서 임금피크제의 작동원리는 무엇일까? 제도경제학의 관점에서 제도는 일정한 제약조건하에서 목표 달성을 추구하는 인간의 합리적 선택의 결과로 형성된다고 볼 수 있다. 그러나 제도는 한번 형성되면 영원히 존속하는 것이 아니라, 인간의 의지에 의해 목표를 더 효율적으로 달성하기 위해 변경 가능하다³⁾ 세계 역사 속에서 인류

2) 박근혜정부에서 강조되고 있는 청년고용을 위한 임금피크제 도입에 대해 2013년 당시에 협의/합의된 내용은 없었다.

3) 이러한 측면에서 제도는 인간에게 일정한 행동을 제한하는 제약조건(constraints)이기도 하지만, 목표를 더 효율적으로 달성하도록 하는 가능조건(enabler)라고 볼 수도 있다.

는 제도의 제약을 받는 동시에, 발전을 위해 필요한 제도를 끊임없이 만들고, 진화시켜 왔다고 볼 수 있다. 따라서 이론적 측면에서 임금피크제의 작동원리를 이해하기 위해서는 목표, 제약조건, 인간의 행동, 환류 등에 대한 검토가 이루어질 필요가 있다.

첫째, 임금피크제의 도입을 목표의 측면에서 검토해볼 필요가 있다. 고용관계의 일부로서 임금피크제를 포함한 임금체계는 사용자에게는 노동력의 확보를, 근로자에게는 노동에 대한 대가와 생활의 보장을 위해 필요한 제도라 할 수 있다. 그러나 보다 상위의 관점에서 임금체계는 국가적 측면에서 경제발전을 극대화하기 위한 수단이라 할 수 있다. 따라서 특정한 임금체계는 사용자 또는 근로자 일방에게 편익을 주는 제도로서는 유지될 수 없고, 사회 전체적으로 편익을 주는 제도이어야 한다.⁴⁾

둘째, 임금피크제의 도입과 관련된 제약조건은 사회경제적 환경 등을 의미한다고 볼 수 있다. 지난 60년 동안 우리나라의 사회경제적 환경은 급격히 변화됐다. 특히 인구구조 및 사회경제적 측면에서 고령화의 급속한 진행으로 고령노동력이 풍부해진 반면, 경기침체의 지속으로 청년실업이 심각한 사회문제로 등장했다. 이러한 환경 변화는 사회적 차원에서 연공급 임금체계가 더 이상 유지될 수 없는 제약조건으로 작용하고 있으며, 새로운 임금체계를 요구하고 있다고 볼 수 있다.

셋째, 인간의 행동이라는 측면에서 임금피크


제의 도입은 제약조건하에서 목표를 달성하기 위한 합리적 행동의 결과로서 이해될 수 있다. 다만 이러한 행동은 집합적 행동으로서 서로 다른 의견을 지닌 다수의 주체가 참여하여 이루어지는 결정이라는 점에서 개인의 행동과 다르게 보아야 한다. 그동안 집합적 행동에 대해서는 공유지의 비극, 죄수의 딜레마 등의 개념을 기초로 게임이론 등을 통해 윈윈(win-win) 게임이 불가능한 것으로 간주되어왔다. 그러나 노벨경제학상을 수상한 E. Ostrom은 『공유의 비극을 넘어』라는 저서를 통해, 공유지를 둘러싼 집합행동의 결과로써 탄생한 제도가 윈윈게임으로 작동하고 있는 다수의 사례를 보여주었다. 2013년 이후 진행되고 있는 임금피크제를 둘러싼 이해관계자 사이의 집합행동은 전자보다는 후자의 관점에서 이해될 수 있다고 본다.

넷째, 환류(feedback)라는 측면에서 볼 때, 임금피크제를 둘러싼 일련의 집합적 의사결정은 지금까지 현재진행형이라 할 수 있다. 반복적인 게임에 동참하고 있는 사용자, 근로자, 정부 등 참여자들은 관련된 결정이 가져올 보상관계(pay-offs)를 고려하면서 윈윈(win-win)게임이 될 수 있도록 학습과정을 거치고 있다고 볼 수 있다. 참여자 모두에게 편익을 증대시킬 수 있는 제도로서 임금피크제를 정착시키기 위해서는 사용자, 근로자, 정부 사이에 신뢰에 바탕을 둔 소통과 설득이 필요하다. 특히 국회를 포함한 정부부문이 제도의 미시적 조정을 통해 사용자와 근로자가 모두 만

4) 다만 이렇게 공리주의적 관점에서 보더라도, 사회 전체의 이익을 위해 특정 집단의 손실을 일방적으로 강요하는 것은 정당하지 못하고, 제도로서 지속되기 힘들다고 본다.

족할 수 있는 임금피크제로 진화시키는 데 핵심적 역할을 수행할 필요가 있다고 본다.

임금피크제, 트리플 윈(triple win)게임이 되어야

결론적으로 우리나라에서 임금피크제가 제대로 정착되기 위해서는 동 제도의 작동원리를 사용자, 근로자, 정부부문이 충실히 이해할 필요가 있다. 특히 임금피크제는 사용자, 근로자, 정부가 서로를 이익을 빼앗아가는 적으로 인식하는 것이 아니라, 신뢰를 바탕으로 함께 경제 발전을 통해 창출되는 이익을 공유하는 파트너로 인식하는 것이 가장 중요한 작동원리라 할 수 있다. 이러한 신뢰에 바탕을 두고, 현재의 임금피크제가 지니고 있는 장단점을 검토하고, 사회적 합의를 통해 미흡한 점을 지속적으로 개선해나간다면, 사용자, 근로자, 정부가 모두 승자가 되는 트리플 윈(triple win) 게임을 기대할 수 있다고 전망해본다. 



공공기관과 지방공기업 경영평가제도 비교 분석



한 인 섭

조선대학교 행정복지학부 교수

공공기관과 지방공기업의 제도적 차이와 경영평가제도의 이면에서 작동하는 원리 등에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다.

경영평가제도의 변천과정

우리나라는 1984년에 「정부투자기관관리기본법」에 따라 정부투자기관 경영평가제도를 도입하여 운영해 왔으며, 2007년에 「공공기관의 운영에 관한 법률」이 제정됨에 따라 기존의 정부투자기관과 정부산하기관 경영평가를 ‘공공기관 경영평가제도’로 통합하여 운영하고 있다. 지방공기업의 경우에는 정부투자기관 경영평가제도를 모방하여 1993년에 「지방공기업법」에 지방공기업 경영평가제도를 도입하였다. 정부투자기관과 지방공기업 모두 이윤동기와 시장경쟁의 부재로 인해서 경영개선을 위한 자발적인 메커니즘이 존재하지 않는다는 점은 동일하며, 이를 개선하기 위해서 사후적 통제장치로서 정부투자기관 경영평가제도를 지방공기업 부문에 도입하는 것은 당연한 것으로 인식되었기 때문이다.

이에 정부투자기관 경영평가제도의 논리와 지표체계와 평가방법 등을 지방공기업 부문에 도입하려는 시도가 이루어졌다. 정부투자기관 경영평가에 참여했던 교수와 연구진들을 지방공기업 경영평가위원으로 위촉하여 평가를 수행하는 경우도 많았다. 외형적으로는 정부투자기관 경영평가제도를 모방하였지만, 실제의 제도와 운영 수준은 크게 미치지 못하였다. 정부는 지방공기업의 설립인가권과 사장임면권과 같은 사전적 통제장치만으로도 충분히 통제할 수 있었기 때문에 지방공기업 경영평가제도의 발전에 큰 관심을 두지 않았다. 지방공기업 경영평가를 담당하는 실무자들은 정부투자기관 경영평가제도의 벤치마킹에 관심이 많았지만, 정보교류의 창(窓)이 매우 협소해서 개인적인 인맥을 통해서 관련 자료를 획득하여 활용하는 수준에 머무는 경우가 많았다. 지방공기업

* 본고의 내용은 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다. <편집자 주>

경영평가에 관한 학문적 연구도 거의 찾아보기 어려웠다. 이는 지방공기업의 수와 규모가 작아서 지방공기업 자체에 대한 연구자들의 관심이 낮았고, 지방공기업이나 지방공기업 경영평가제도를 정부투자기관의 아류(亞流)에 불과한 것으로 인식하는 경향이 있었기 때문이다.

지방공기업 경영평가제도가 획기적으로 변화된 것은 1990년대 IMF 경제위기와 김대중 정부가 등장한 이후이다. 김대중 정부의 분권화 정책으로 지방공기업 설립인가권과 사장임면권과 같은 '사전적 통제장치'가 지방자치단체로 이관됨에 따라 행정자치부는 지방공기업 경영평가를 통한 사후적 통제방식에 주력하게 되었다. 또 1997년 말의 국가적 위기상황에서 지방자치단체에 대한 정부의 구조조정 정책이 시행되고, 이에 대응하여 지방자치단체마다 지방공기업을 설립하여 지방재정에서 지방공기업 부문이 차지하는 비중이 증가함에 따라 경영평가제도의 중요성이 더욱 부각되었다. 지방공기업 경영평가가 확산되어 경영평가에 참여하는 교수와 연구자가 급증함에 따라 지방공기업과 지방공기업 경영평가제도에 대한 학문적 관심도 급증하였다. 2000년대 중반에 지방공기업 학회가 창설되어 정례적으로 학술대회를 개최하고, 학술논문을 발간하고 있는 점들은 이러한 변화를 확인시켜 준다. 이에 공공기관 경영평가제도를 모방하는 데 그치지 않고, 독자적인 특징을 발전시켜 나가고 있다.

공공기관과 지방공기업 경영평가제도 비교

공공기관과 지방공기업 경영평가제도의 차이점은 평가체계(evaluation system)의 측면

과 평가제도의 운영관리 측면에서 모두 살펴볼 수 있다. 그러나 평가지표와 평가방법 및 가중치 조정 등의 차이는 공공기관과 지방공기업의 제도적 차이나 평가 맥락을 반영한 것으로, 각 평가제도의 고유한 특성으로 간주하는 것이 합리적이라고 할 수 있다. 공공기관과 지방공기업 경영평가제도의 독특한 차이점은 특히 평가제도의 운영과 관리의 측면에서 두드러지게 나타난다. 여기서 평가관리(evaluation management)란 평가연구, 평가자의 활동, 평가부서의 협동작업 등이 원활하게 이루어지도록 도와주는 일상적인 관리활동을 말하며, 여기에는 평가의 기획, 평가단 구성과 조직, 평가자 선정과 배치, 평가예산 등이 포함된다. 이것은 평가지표와 평가방법 및 가중치 조정 등 평가체계의 문제와 구분된다. 평가관리는 평가역량을 강화하고 평가품질을 개선함으로써 사업성과의 개선과 책임성 향상을 도모하기 위한 것이다.

평가관리의 측면에서 가장 두드러진 특징은 공공기관과 달리 지방공기업의 경우에는 '지방공기업평가원'이라는 상설화된 평가전문조직을 운영하고 있다는 점이다. 지방공기업평가원은 전문인력을 활용하여 행정자치부의 법령 제·개정이나 지방공기업 정책 및 경영평가지침 등의 수립에 관해 협의 및 자문하거나, 필요한 경우에는 경영평가에 관한 세부계획을 수립·집행하기도 한다. 이들은 평가위원의 선정과 평가단 구성에 실질적인 역할을 수행할 뿐 아니라, 경영평가와 경영진단 활동에 참여하여 행정자치부와 지방공기업 및 평가위원 간의 의견 수렴 및 조정 역할을 수행하기도 한다. 또 경영

평가와 경영진단이 종료된 이후에는 평가위원과 진단위원들의 평가의견을 종합하여 경영평가보고서과 경영진단보고서를 작성하고, 지방공기업정책위원회에 배석하여 관련 사항에 대하여 답변하기도 한다. 공공기관의 경우에도 경영평가단과 별도로 '공공기관연구센터'를 운영하고 있지만, 이들은 공공기관이나 경영평가의 제도개선과 같은 정책연구에 집중하고 있을 뿐이고, 경영평가에 직접 참여하지 않고 있다.

공공기관과 지방공기업은 평가예산의 측면에서도 차이가 있다. 지방공기업의 경우에 1999년까지는 지방자치단체장이 경영평가를 실시하는 것을 원칙으로 하고, 예외적으로 행정자치부 장관이 평가권을 행사할 수 있도록 규정되어 있었다. 따라서 이 시기에 지방공기업 경영평가 비용은 지방자치단체가 부담하였다. 그러나 1999년에 행정자치부 장관이 경영평가를 실시하는 것을 원칙으로 「지방공기업법」을 개정된 이후에는 정부의 예산으로 충당하고 있다. 평가예산의 규모를 보면, 지방공기업 경영평가 예산은 29억 3천만원(2015년 기준)으로 공공기관의 60% 수준으로 나타났다. 경영평가 대상기관의 수(공공기관 116개, 지방공기업 340개)를 고려하면, 지방공기업의 기관당 평가예산은 공공기관의 30% 수준에 불과하다. 최근에 지방공기업평가원이 법정단체로 전환되면서 평가예산의 현실화를 추진하고 있으나, 공공기관 평가예산과의 현격한 차이로 인해서 근본적인 개선이 필요한 것으로 인식되고 있다.

평가인력을 비교하면, 2015년도 기준 공공기관의 평가인력은 161명(지원인력 6명 포함)

이고, 지방공기업의 평가인력은 193명으로 나타났다. 평가대상 기관 수를 고려하면, 공공기관의 기관당 평가인력이 지방공기업에 비해서 훨씬 많은 것으로 나타난다. 하지만, 공공기관과 지방공기업의 사업 및 조직규모의 차이가 있고, 이에 따라 기관당 평가위원의 수가 달라질 수 있음을 고려하면 공공기관과 지방공기업의 평가인력을 일률적으로 비교하기는 어렵다. 평가유형을 보면, 공공기관은 유형분류의 기준으로 사업내용과 조직규모 및 자산규모 등을 혼합적으로 적용하여 공기업Ⅰ, 공기업Ⅱ, 기금관리형, 위탁집행형, 강소형 등으로 구분하고 있다. 이에 비해서 지방공기업은 조직규모와 상관없이 사업유형에 따라 상수도, 하수도, 도시철도공사, 도시개발공사, 시설관리공단 등으로 평가유형을 구분하고 있다. 이것은 '동종 지방공기업은 동일한 기준과 방법으로 일관성 있게 평가한다'는 행정자치부의 기본방침에 따른 것이다.

평가관리의 중요한 목표 가운데 하나는 양질의 평가자를 확보하여 평가의 전문성과 신뢰성을 제고하는 것이다. 공공기관은 평가위원의 위촉자격으로 공공기관 관련 전문지식을 갖춘 교수, 연구기관 소속 박사, 5년 이상 실무경험이 있는 공인회계사·변호사 및 경영자문업무 전문가, 그 밖에 공공기관에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 자 등으로 규정하고 있다. 지방공기업은 지방공기업 관련 전문지식을 갖춘 조교수 이상, 5년 이상 실무경험이 있는 공인회계사, 지방공기업 경영평가에 관한 전문지식이 풍부한 자 등으로 규정하고 있다. 따라서 평가위원의 자격에 관하여 공공기관과 지방공

기업은 대동소이한 것으로 볼 수 있는데, 이러한 기준들은 매우 포괄적이어서 양질의 평가자를 선정하기 위한 기준이라고 보기 어렵다. 다만, 지방공기업의 경우에 평가자가 평가윤리를 위반하는 사례가 발견될 경우에 총괄반의 논의를 거쳐서 평가위원을 해촉하고 평가에서 배제하기도 하는데, 이는 매우 예외적이고 임시적이어서 제도화 수준은 높지 않다. 또 공공기관과 지방공기업 모두 3년 이상 연속해서 평가위원의 역할을 수행할 수 없도록 금지하고 있는 점도 유사하다. 이는 평가위원의 빈번한 교체로 인해서 평가의 전문성을 저해한다는 비판의 근거가 되기도 한다.

평가관리에 있어서 가장 중요한 점은 평가품질(evaluation quality)의 제고방안에 관한 것이다. 이를 위해서는 평가자료의 객관적 근거나 평가자료와 평가결과의 부합성 등을 검증하는 과정과 절차가 필요한데, 평가대상 기관이 너무 많아 공공기관과 지방공기업 모두 평가보고서에 대한 확인과 검증을 실시하기가 불가능한 실정이다. 현재 공공기관과 지방공기업 모두 평가기준과 평가방법을 적용하기 어려운 사항이 발생한 경우에 조정회의 등을 통하여 모든 피평가기관에 일괄적인 기준을 적용하거나, 피평가기관의 이의제기를 통해서 평가오류를 방지하는 수준에 그치고 있다. 다만, 지방공기업의 경우에 시·도의 상·하수도 사업 경영평가 결과에 대한 확인평가를 실시하고 있는데, 이는 시·도가 산하의 시·군 상·하수도 사업을 평가하고 있어 평가의 공정성이 훼손될 우려가 있기 때문이다.

경영평가제도는 공공기관의 경영성과를 개

선하는 데 근본적인 취지가 있기 때문에 성과 개선을 위한 사후관리가 중요하다. 이를 위해 공공기관은 평가결과에 따라 성과급과 기관장에 대한 해임 등을 건의할 수 있고, 지방공기업은 경영진단을 실시하여 임원의 해임이나 조직개편, 법인의 해산이나 민영화 등의 조치를 취할 수 있다. 최근에는 피평가기관의 경영개선을 위해 긍정적인 조치가 요구되고 있다. 이에 따라 공공기관과 지방공기업 모두 경영평가 결과가 부진한 기관을 대상으로 컨설팅을 실시하고 있다. 그러나 평가결과에 따라 인센티브를 제공하는 기능에 비해서 기관의 발전을 위한 컨설팅 기능이 미흡하다는 비판이 지속되고 있어 이에 대한 개선이 필요하다.

맺음말

지방공기업 경영평가제도는 정부투자기관 경영평가제도를 모방하여 발전되어 왔지만, 지방공기업 부문이 확대됨에 따라서 독자적인 발전 경로를 보여주고 있다. 여기서는 평가관리의 측면에 초점을 두고 공공기관과 지방공기업의 경영평가제도를 비교하였다. 그 결과, 평가조직과 평가예산 및 평가유형의 분류 등의 측면에서는 두드러진 차이를 나타낸 데 비해서 평가인력의 규모와 구성 등의 차이는 크지 않았다. 또 공공기관과 지방공기업 경영평가제도는 모두 평가자 선정기준과 평가단 구성방법, 평가품질의 확보방안, 기관의 성과향상을 위한 사후관리방안 등이 모호하거나 불충분하여 향후 이에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났다. 이러한 유사점과 차이점은 공공기관과 지방공기업 경영평가제도의 발전을 위한 계기로

전문가의 눈



공공기관과 지방공기업 경영평가제도 비교 분석

작용할 수 있다. 가령, 평가조직과 평가예산의 차이는 기획재정부와 행정자치부의 평가정책(evaluation policy)의 차이에서 비롯된 것이다. 따라서 경영평가를 책임지는 두 부처가 협의를 통하여 공공기관과 지방공기업 경영평가에 부족한 부분을 보완하는 방안을 검토할 수 있다. 이러한 사고는 평가관리의 실무적 측면에서도 기대할 수 있다. 가령, 공공기관 지방이전으로 평가대상 기관이 지역적으로 분산됨에 따라 평가계획의 수립과 평가기간의 설정 등에 새로운 문제가 발생할 수 있는데, 이런 경우에 지방공기업 경영평가제도는 공공기관에 시사점을 제공할 수 있다. 역으로 지방공기업의 경우에는 시·도가 평가하던 기초공기업까지 평가대상에 포함되어 평가의 효율성을 확보하는 것이 긴요한데, 이를 위해 공공기관 경영평가제도를 참고할 수 있다.

그러나 상호 간의 장단점을 단순히 모방하는 것은 바람직하지 않다. 공공기관과 지방공기업 경영평가제도가 상호 간에 고유한 특성을 가진 것은 제도적 본질과 성격에서 비롯된 경우가 많기 때문이다. 공공기관과 지방공기업은 ‘공기업’이라는 유사성에도 불구하고, 법적 근거, 조직의 연원과 여건, 사업영역과 특성, 경영환경 등의 모든 면에서 차이가 있다. 이러한 차이들이 평가맥락(evaluation context)으로 작용하여 공공기관과 지방공기업 경영평가제도의 독특한 차이를 만들어 낸 것이다. 따라서 공공기관과 지방공기업 경영평가제도 상호 간의 장단점을 벤치마킹하기 위해서는 공공기관과 지방공기업의 제도적 차이와 경영평가제도의 이면에서 작동하는 원리 등에 대한 이해가 선행

되어야 할 것이다.

기관장 인터뷰



- 미래산업을 선도하는 글로벌 기상기후산업기술 전문기관이 되겠습니다

김종석 한국기상산업진흥원 원장

- 선박안전에 대한 최고의 기술서비스를 제공하는 선박안전기술공단이 되겠습니다

목익수 선박안전기술공단 이사장

* 기관장 인터뷰는 각 기관의 주요 활동과 현황, 미래 비전을 인터뷰를 통해 알아보고 있습니다.
(편집자 주)

“
 미래산업을 선도하는
 글로벌 기상기후산업기술
 전문기관이 되겠습니다
 ”



| 김종석 한국기상산업진흥원 원장 |

- 일 시: 2016. 8. 26
- 장 소: 한국기상산업진흥원 접견실
(서울시 서대문구 소재)
- 진 행: 조임근 KIPF 공공기관연구센터 소장
- 참 여: 서영빈 KIPF 공공기관연구센터 연구원
- 정 리: 강석훈 KIPF 공공기관연구센터 연구원

| 김종석 원장 |

• 학 력

- 1998. 8. 경북대학교 대학원 이학박사 수료
(천문대기과학 전공)
- 1987. 2. 영남대학교 대학원 공학석사
(환경공학 전공)
- 1982. 4. 공군사관학교 체계분석학과
- 1976. 1. 영해고등학교

• 경 력

- 2015.9~2016.4. 계명대학교 지구환경학과
외래강사
- 2013.8~2016. 4. 경북대학교 지구과학교육과
외래교수
- 2013.1~2016. 4. 경북대학교 대기원격탐사
연구소 연구원
- 2013.1~2013. 12. 기상청 국가태풍센터 자문관
- 2010.12~2012.12. 공군본부 공군기상단 단장
- 2009.1~2010.12. 국방부 국방정보본부
지형기상정책과장
- 2006.12~2008.12. 공군본부 공군기상전대
중앙기상부장

금번 [기관장인터뷰(제48호)]에서는 한국기상산업진흥원 김종석 원장님의 인터뷰를 담았습니다.

국민들에게 기상청은 잘 알려져 있지만 기상산업진흥원은 다소 생소한 기관인 것이 사실입니다. 먼저 한국기상산업진흥원의 기능, 역할 및 주요 사업에 대한 소개 부탁드립니다.

한국기상산업진흥원(이하 '진흥원')은 2005년 재단법인으로 시작해 2013년 공공기관으로 지정된 기상청 산하 공공기관입니다. 우리나라에서 기상산업의 중요성이 부각된 것이 불과 몇 년 전으로, 그 전에는 국민들이 기상분야는 당연히 정부에서 맡아야 되는 것으로 인식되었던 것이 사실입니다. 그동안 기상 관련 장비 대부분을 해외에서 수입해오다가, 기상산업의 중요성이 높아지면서 관련 기관을 설립해야 한다는 의견이 많아서 우리 진흥원이 만들어졌습니다.

공공기관의 역할은 국민의 목소리를 잘 들어 국가 정책에 반영하고, 정부의 정책을 국민에게 전달하는 기능인만큼 진흥원도 기상산업 현장의 목소리를 정책에 반영해 기상업계의 발전과 기상산업 육성을 위해 존재하는 기관입니다. 현재 기후산업이 연결되지 않는 산업분야는 없다고 봐도 무관합니다. 우리 진흥원은 기상정보를 레저산업, 건설, 기계, 요식업 등 다양한 산업분야와 연결시키는 교두보 역할을 하는, '기상산업'이라는 블루오션을 개척해나가는 중요한 기관입니다.

진흥원은 △글로벌 기상기후 R&D 성과 확보 △고부가가치 기상산업 육성 △고객지향 지원 체계 구축 △기관역량 극대화를 전략목표로 미래 산업을 선도하는 글로벌 기상기후산업기술 전문기관을 실현시키고자 노력하고 있습니다.

주요 사업으로는 첫째, 자연재해 예방과 국



민들 삶의 질을 향상시키고 국가기상정책을 실현하기 위한 기술개발을 지원하고 있습니다. 기상기술개발, 기후변화 감시·예측 및 국가정책지원 지진기술개발, 기상산업 지원 및 활용 기술 개발 등 R&D 기능을 강화하여 연구 성과의 기술이전 및 사업화를 통해 원천·응용기술 확보 및 기상기술 개발을 지원합니다.

둘째, 기상기업의 창업부터 성장까지 창업 지원, 기업지원, 금융지원 등 성장단계별 맞춤형 프로그램을 통해 현장 중심의 지원을 수행하고 있습니다. 기상분야 신규 사업 발굴 및 창업지원금 지원, 기상기후산업 청년 창업캠프와 기상기후 청년창업 경연대회 개최를 통해 기상기후산업 분야에서 참신한 아이디어를 보유한 예비 창업자를 지원하고 있습니다. 또한 기상기업 성장지원센터를 운영하여 사무공간, 비즈니스 공간, 공용OA 등 인프라를 지원하며, 법률, 특허, 관세분야 전문가를 통해 경영 애로사항에 대한 상담을 제공하는 방식으로 기업들을 지원하고 있습니다. 해외로 진출을 도모하거나, 기상기후분야의 기술개발이 완료된 후 개발기술의 사업화를 추진하는 기상기업 및 날씨경영 우수기업이 마음 놓고 사업을 펼칠 수 있



도록 저렴한 금리로 대출을 지원하는 사업도 수행하고 있습니다.

셋째, 글로벌 기상기업으로 성장할 수 있도록 현지화 및 기상기술산업 협력을 지원하고, 우리 기상기업의 선진기술과 노하우를 전파할 수 있도록 기상기후산업 수출 지원 및 해외시장개척단을 운영하여 기상산업 진출을 도모하고 있습니다.

넷째, 기상기후산업에 특화된 맞춤형 교육프로그램을 통해 기상전문 인력을 양성하고 있습니다. 기상기업 및 기상기후 유망·민감 산업군 중소기업 재직자들의 직무능력 향상을 위한 현장 실무 교육, 기상예보사 면허취득자의 의무 보수 교육, 개발도상국 및 국제기구에서 활동할 미래 국제기상전문 인력 양성 교육, 기상·경영 융·복합 인재 양성을 위한 연계 강의 개설, 유아, 초등학생 대상 맞춤형 교육 등의 프로그램을 운영하고 있습니다.

다섯째, 날씨와 경영의 융합 지원을 통해 기업의 생산성 향상과 기상정보의 경제적 가치를 확대해 나가고 있습니다. 날씨정보를 경영활동에 다양하게 활용하여 부가가치를 창출하고, 기상재해로부터 안전성을 획득한 기업(관)

을 날씨경영 우수기업으로 선정하여 컨설팅·교육·금융 등을 지원하고, 기상정보 활용 촉진 및 저변 확대를 위한 대한민국 기상산업대상을 개최하고 있습니다.

그뿐 아니라 국가 기상산업 발전기반 조성 과 경쟁력 강화를 위하여 국내·외 기상산업 동향 및 핵심 이슈 분석을 통한 기상산업 정책 방안을 수립하고, 수요자 중심의 정책개발을 지원하고 있습니다. 이외에도 기상관측장비 설치·운영의 최적화, 기상정보 제공 및 품질관리를 통한 기상정보서비스 인프라 지원 등 국민의 입장에서 정책과 서비스를 만들기 위해 정부3.0 가치에 부합하도록 차별화된 정책을 추진하고 있습니다.

기관의 사업 중에서 '날씨경영 우수기업 선정제도'가 있다고 들었습니다. 이에 대한 설명 부탁드립니다.

날씨경영 우수기업 선정제도는 날씨정보를 경영활동에 다양하게 활용하여 부가가치를 창출하고, 기상재해로부터 안전성을 획득한 기업(기관)에 선정서(마크)를 수여하여 기상정보의



활용범위를 확대하고 기업경쟁력을 제고하기 위한 제도입니다. 올해는 6월 13일부터 8월 19일까지 신청을 받아 현재 선정 절차가 진행되고 있습니다.

예를 들어, 비 오는 날에 우산장사가 길거리에 나와 우산을 팔고, 열대야 때 사람들이 잠을 설치기 때문에 심야시간에도 홈쇼핑에서 상품을 파는 사례들이 이른바 ‘날씨경영’이라 할 수 있습니다. 날씨경영 우수기업 선정제도는 날씨경영이 무엇인지에 대해서 알리고 이를 잘 활용하는 기업들을 지원하기 위해 만들어진 제도입니다. 날씨경영 우수기업으로 선정된 기업은 날씨경영 컨설팅 지원과 날씨경영 교육프로그램 참여기회 부여, 기업마케팅 홍보활동 지원, 금리우대 등 여러 혜택을 지원받게 되며 대한민국 기상산업대상 참여 시 가점을 부여받게 됩니다.

원장님께서도 공군사관학교를 졸업하시고 공군본부 기상장교로 30년 이상 복무하신 뒤, 대학교에서 기상관련 분야의 연구 및 강의에 주력하시다가 한국기상산업진흥원의 제4대 원장으로 취임하셨습니다. 과거 경험들이 현재 기관을 운영하는 데 어떤 도움이 되고 있는지, 또한 이사장님의 경영철학이 무엇인지 궁금합니다.

저는 1982년 공군 기상장교로 임관 후 2012년 공군대령으로 예편하기까지 30년 10개월간 기상장교로 복무했습니다. 공군 기상장교는 항공기 이착륙에 필요한 기상예보 제공이 주 임무이며, 계급이 올라갈수록 기상정책분야에서 기상장비의 구매·설치·유지보수 및 기상분야

“

구성원들이 공동의 목표를 향해 정직하게, 열정적으로, 창의적으로, 성실하게 일하면서 ‘One Team, One Sprit’ 정신으로 매진할 때 비로소 조직의 시너지가 창출된다고 믿습니다.

”

발전계획을 담당합니다. 저 역시 오랜 기간 동안 예보 업무부터 정책분야까지 다양한 기상관련 업무를 수행했습니다. 특히 기상장비의 구매·유지보수에 대한 경험은 현재 진흥원에서 매우 유용하게 활용하고 있습니다. 뿐만 아니라 기상예보가 어떻게 산업과 연계되어야 하는지는 기상예보업무를 경험하지 않으면 알 수 없기 때문에 이 부분에서도 많은 도움이 되고 있습니다.

전역 후 연구소와 대학에서 후학들과 같이 연구하면서 기상교육의 중요성을 인지하게 되었습니다. 최근에 진흥원 산업진흥본부와 공군교육사령부, 정보통신학교 간 업무협약을 통해 기상교육의 발전과 공익 증진을 위한 협력체계를 구축하였습니다. 추후에는 공군군수사령부 기상팀의 전문성과 진흥원의 기술력을 공유하여 국가 기상장비의 가동률을 최상의 상태로 유지하기 위한 기상관측장비 정비·유지보수 융합행정 등의 네트워크를 확대할 계획입니다.

저의 경영철학은 ‘원 팀(One Team), 원 스피릿(One Spirit)’정신으로, 진흥원 공동의 목표를 향해 모든 구성원들이 정직하게 주어진 업무에 열정을 가지고 창의적으로 성실하게 일에 매진할 때 비로소 조직의 시너지가 창출된다고

믿습니다.

기상산업 진흥이라는 목표를 달성하기 위해 무엇보다 우선시되는 것은 바로 조직원의 결속력입니다. 그 힘은 진흥원 간부들 간에 신뢰를 형성하고 이를 기반으로 진흥원의 목표를 집중시키는 것에서 시작합니다. 또한 리더들이 앞장서서 부하 직원들에게 구체적인 실천계획을 제시해야만 조직의 선택과 집중을 이끌어낼 수 있습니다. 마지막으로 이런 구체적인 방안을 모두가 반복적으로 소통해야 합니다. 조직의 성과는 구성원 모두의 협력으로 도출되기에, 반복적이고 지속적인 소통이 무엇보다 중요합니다. 저는 항상 이 세 가지 실천방안을 중심으로 진흥원을 이끌어 나가려 합니다.

요즘 기록적인 무더위가 지속되는 등 전 세계적으로 이상기온과 지구온난화로 인한 피해가 급증하고 있습니다. UN의 지속가능발전목표(SDGs)에 기후변화가 포함되고, 창조경제의 한 분야로 기상산업이 선정되는 등 '날씨경영', '기상산업'의 중요성도 날이 부각되고 있습니다. 기상기후산업의 경제적 가치와 중요성에 대해 한 말씀 부탁드립니다.

UN 산하 국제재해경감 사무국의 2015년 세계평가보고서에 의하면, 지진, 홍수, 가뭄, 사이클론 등 자연재해로 인한 세계의 경제적 손실이 계속 증가해 연간 평균 2,500억달러(약 274조 8천억원)에서 3천억달러(약 329조 8천억원)일 것으로 추산됩니다. 국제 사회는 이런 예기치 못한 재해에 대응하기 위해 국제기금을 조성하고 기후변화 대비책을 마련해 왔습니다. 특히 우리나라는 2010년도에 제1차 국가기후



변화대응책을 추진하여 기후 전망에 따른 농수산·경제·생태계·인프라 등의 취약점을 분석해 지자체별로 대책을 수립하고 관리체계를 수립하는 성과를 거두어왔습니다. 올 2월 발표한 2차 대책은 1차 대책의 성과에 기반을 두어 분야별로 연계하는 통합을 주요 방향으로 하고 있으며 기후변화 적응으로 국민의 행복과 안전한 사회 실현을 목표로 중장기 전략들을 제시하고 있습니다. 이처럼 기후변화에 따른 기상재해의 사회·경제적 영향에 민감하게 반응하고 있다는 점을 주의 깊게 받아들일 필요가 있습니다. 그 이유는 기상변화의 영향이 경제적으로 천문학적 가치임을 감안할 때 우리는 이러한 파급효과를 기상기후산업을 성장시킬 수 있는 좋은 기회로 삼아야 되기 때문입니다. 이제 기후변화를 어쩔 수 없이 받아들이기보다는 적극적으로 활용하는 방법을 모색해야 할 때입니다.

기상산업은 기본적으로 기상정보를 다루는 산업입니다. 기후변화의 심화로 인해 기상정보의 중요성이 높아진 만큼 기상정보를 어떻게 활용할 것인지에 대한 방법도 활발히 연구되고 있습니다. 이러한 개념이 날씨경영인데, 날씨를

경영변수로 인식하여 경영효율 증대를 위한 전략 수립에 직접 활용하는 것입니다. 외식업, 건설업, 관광·레저업 등 날씨 변화에 영향을 크게 받는 산업군을 중심으로 기상요소와 산업별 특성의 상관관계를 분석하여 기상변화로 인한 리스크를 관리하는 사례가 증가하고 있습니다. 경기불황으로 매출 변동성이 심화되면서 날씨 경영을 통해 생산비용을 절감하고 고객수요를 예측하여 전략을 수립하는 등 경영 효율성을 높이려는 방법으로 기상정보를 활용하는 사례가 증가한 것으로 생각됩니다.

기상청과 진흥원은 국가통계로 승인된 기상산업부문 통계자료를 작년 처음 공표했는데, 2015년 기상산업 실태조사 결과에 따르면 국내 기상기후산업의 시장규모는 3,693억 원 정도일 것으로 추산됩니다. 기상청 등록 기상사업자 수는 350개사(8월 2일 기준)로 연평균 40%가 넘는 증가율을 보이며 매해 지속적인 양적 성장을 기록하였습니다. 미국이 9조원(12년), 일본이 4,300억원(11년)인 것과 비교하면 산업의 규모가 작은 것은 사실이나, 국내 기상산업의 형성 시기가 1990년대 후반이라는 점을 고려할 때, 한국의 기상산업은 단기간에 급속도로 성장하였다고 볼 수 있습니다.

요즘 일기예보의 정확성 문제가 많이 지적되고 있습니다. 기상기후산업 선진국인 미국, 일본과 노르웨이 등에 비해 현재 한국의 기상산업은 많이 뒤쳐져 있는 것이 사실입니다. 민간시장의 역할 부재와 R&D 지원 부족에 대한 비판도 있습니다. 국내 기상산업의 현황과 문제점에 대한 설명 부탁드립니다.



요즘 문제가 되는 일기예보의 부정확성을 개선하기 위해서는 기상청과 기상산업계 모두가 발전해야 될 것입니다. 기상청에서는 정확한 데이터와 인프라를 창출하는 역할을 해주어야 하며, 기상산업계에서는 초단기 예보와 기상방송 분야를 담당해야 된다고 생각합니다. 현재는 기상청이 모든 역할을 담당하고 있어 이러한 문제점들이 자주 노정되는 것이 아닌가 싶습니다. 기상예보와 방송분야가 수익성을 추구하는 민간기업으로 이관이 되어야 정확하고 신뢰성 있는 예보가 가능해질 것입니다.

미국, 일본과 같은 기상산업 강국은 국내 기상산업보다 규모가 크고 민간기업 및 민간 기상컨설팅의 역할이 활성화되어 있습니다. 우리나라도 이와 같은 기상산업 강국으로 도약하기 위해서는 영세한 규모의 기상기업을 체계적으로 육성하여 민간 시장의 자생력을 확보하고 R&D 투자규모를 확대하여 지속가능한 성장기반을 조성하는 것이 전제되어야 할 것입니다. 이에 발맞춰 진흥원은 기상산업 가치 확산을 위해 다각적인 노력을 기울이고 있습니다.

우리 진흥원은 업종별 수요기업 니즈 기반의 기상서비스 비즈니스 모델을 개발하여 타 산업

과의 융합을 통한 기상산업의 영역 확대를 도모하고 있으며, 유료 기상정보에 대한 산업계 인식을 제고하여 기상정보 활용 수요를 확산하기 위해 지원사업과 홍보활동을 운영하고 있습니다. 또한, 기상 관련 유망 기술의 수요자와 공급자 간 능동적인 기술거래가 이루어질 수 있도록 기상산업 R&D 온라인 기술거래 장터를 운영하고 있습니다. 이러한 기반 조성으로 미비했던 기상서비스산업이 더욱 발전될 것으로 기대됩니다.

앞으로 한국의 기상산업과 한국기상산업진흥원의 중장기 발전방향에 대해서도 한 말씀 부탁드립니다.

제가 생각하는 기상산업의 발전방향은 민·관이 협력하여 기상산업의 자생력을 강화하는 것입니다. 진흥원은 영세 기상기업 및 창업기업의 경쟁력을 키우기 위해 기업지원 체계를 강화하고, 기상기업은 내수 중심에서 벗어나 수출 기업화를 도모함으로써 새로운 성장동력을 개척해 나가는 선순환 구조를 조성해야 할 것입니다. 민·관의 상호 호혜적인 관계 형성을 통해 기상기업의 경쟁력을 확보하고, 건실한 기상기업들이 모여 지속적으로 성장 가능한 기상산업 생태계를 조성하는 것이 진흥원이 추구하는 목표입니다.

이에 진흥원은 기상산업이 독자적인 기능을 확보할 수 있도록 ‘기상기후 Make Space’ 프로젝트 기반을 조성하고 있습니다. 이미 미국에서는 기업의 성장을 위해 공동 실험·연구 공간에서 새로운 아이디어를 발굴해 이를 기술로 개발하고, 나아가 사업화까지 실현하고 있



습니다. 진흥원에서도 현재 창업보육센터 개념의 사무공간을 지원하고 있지만, 차후에는 기상기후 기술과 관련된 교육·전시·취업·창업·보육 등 다목적 기능을 지원하는 ‘기상기후 Make Space’를 구축하여 기상기후산업 성장의 거점으로 삼을 계획입니다.

이를 위해 지역별 기상과학관을 기반으로 초·중·고등학교 학생들에게 기상 이변의 관심을 제고하는 체험학습을 진행하고, 고등·대학교 학생들에게는 진로 체험·상담과 취업을 연계하는 ‘기상기후 Job World 프로그램’을 지원하여 미래 기상기후 전문가를 양성할 것입니다.

또한 기상기업 창업 지원을 통해 스타기업으로 성장할 수 있는 기반을 제공하고, 이들이 지속적으로 전문성을 확보할 수 있도록 자격·면허 취득 및 보수교육을 지원할 계획입니다. 더불어 독자적인 기능을 더욱 강화하기 위해 ‘기상측기 인증센터’를 운영하려 합니다. 인증센터는 국산 기상장비 및 외산 장비를 검정하는 기능도 수행함으로써, 궁극적으로는 국내에서 운영되는 기상관측장비의 신뢰도 확보를 통해 국내 기상예보 정확도 향상과 국민의 안전을 도모하고자 합니다.

마지막으로, 기상과 관련한 국민들의 인식도 많이 바뀌어야 한다고 생각합니다. 외국에서 기상산업은 매우 중요하게 여겨지고 있으며, 정확한 기상정보는 돈을 주고 구입해야 되는 것으로 인식되고 있습니다. 그러나 아직까지 우리나라에서 기상정보는 정부에서 당연히 무상으로 제공하는 것으로 인식되고 있습니다. 얼마 전에 한 포럼에서 건설업 관계자들과 나눈 얘기가 있습니다. 제가 “한국에서 기상정보에 얼마 정도의 돈을 지불해야 적절할 것인가”라는 질문을 했을 때, 건설관계자들은 “기상정보는 공짜로 받는 것 아니냐”고 대답했습니다. 그래서 제가 건설 사업을 위해 외국에 나가는 경우 기상정보는 어떻게 하냐고 물어보니, 그 경우 돈을 주고 구입한다는 대답을 들었습니다. 이와 같은 사례를 봤을 때, 한국에서 기상산업이 발전하기 위해서는 국민들의 의식수준도 발전해야 된다고 생각합니다.

우리나라는 1442년도에 세계 최초로 측우기를 개발한 나라입니다. 하지만 현재 우리나라에서 만든 기상장비는 세계적인 수준에 비해 매우 열악한 것이 사실입니다. 이를 위해 기상학계의 노력과 기상장비에 대한 정부의 과감한 R&D 및 기술개발 투자가 필요합니다. 기상예보의 정확성을 높이기 위해서는 세계 최고 수준의 핀란드산 장비와 같은 선진화된 기상장비가 무엇보다 중요하기 때문입니다. 이와 같은 하드웨어적인 발전과 더불어 데이터 축적 및 마케팅 개선과 같은 소프트웨어적인 발전이 함께 이루어져야 한국의 기상산업이 더욱 발전할 수 있을 것입니다.

“
세계 최고의 기상기후산업기술 전문가가 되겠다는 열정이 있고, 정직함과 책임감을 갖추며, 융합형 인재가 될 수 있는 사람이 한국기상산업진흥원이 찾는 인재입니다.
 ”

한국기상산업진흥원이 찾는 인재상은 무엇인지, 한국기상산업진흥원에 들어오고 싶은 취업준비생들에게 한마디 부탁드립니다.

우리 한국기상산업진흥원은 ‘미래산업을 선도하는 글로벌 기상기후산업기술 전문기관’으로 우뚝 설 수 있도록 끊임없이 변화를 주도하고, 정직과 바른 행동으로 역할과 책임을 다하는 인재와 함께하기를 원합니다. 우리 진흥원은 비단 기상 관련학과 전공자뿐 아니라 비전공자들에게도 문이 열려있습니다. 다른 분야를 전공하신 분들이 저희 진흥원에 오셔도 다양한 기상관련 교육프로그램을 통해 기상전문가가 될 수 있습니다. 현재 우리 기관은 NCS를 통해 채용인원을 모집하기 때문에 진흥원에 들어오기 위한 어떠한 스펙도 필요 없습니다.

진흥원은 ‘세계 최고의 기상기후산업기술 전문가가 되겠다!’는 열정을 가진 사람이 필요합니다. 그리고 목표와 협조와 단합을 이끌어내며 책임감을 갖고 조직구성원으로서의 역할과 의무를 충실히 수행하는 사람을 찾고 있습니다.

자연과학(기상)과 사회과학(경영·경제)은 연관성이 다소 없어 보이지만, 날씨의 모든 산업에 영향을 주기 때문에 기업을 경영하기 위해

기상기후분야를 알아야 성공할 수 있습니다. 따라서 기상분야 전공자는 경영학적 지식을 습득하고, 경영분야 전공자는 기상과 기상현상에 대한 지식을 습득하여 융합형 인재가 되도록 진흥원은 준비하고 있습니다. 기상산업은 자기 분야뿐 아니라 다른 분야에도 관심과 배움의 열정을 갖는 융합형 인재가 활동할 때 그 효과는 배가된다고 생각합니다. 몇 년 전부터 우리 진흥원은 일부 대학의 경영 및 행정학과에 기상산업관련 과목을 개설하여 융합형 인재를 양성하기 위한 노력을 하고 있습니다.

진흥원 구성원의 70%가 40대 이하로 젊고 활기찬 조직입니다. 그리고 현실에 안주하지 않고 변화와 혁신을 통해 세계적인 기상기후산업기술 전문기관으로 도약을 준비하고 있습니다. 이러한 젊은 조직에서 기상기후산업의 성장을 함께할 우수한 인재를 설레는 마음으로 기다리고 있겠습니다.

마지막으로 대한민국 공공기관 기관장의 한 분으로서 공공기관 정책과 관련된 제언이나, 공공기관이 나아가야 할 방향에 대한 의견 있으시면 한 말씀 부탁드립니다.

국내 기상산업은 기상장비업 중심으로 성장해왔습니다. 그간 기상장비업에 종사하는 기업 대부분이 국내 기술로 장비를 직접 제조하기 보다는 수입 유통에 그치고 있어 사업영역 확대와 기상장비의 국산화를 위한 정책적 투자가 요구되고 있습니다. 또한 민간 기상서비스 START UP을 위한 정책적 지원 부족과 산업계 기상융합 전문인력 수급 부족으로 기상서비




스 사업규모가 기대만큼 확장하지 못하고 있습니다.

진흥원은 국내 기상산업 활성화를 위해 기존 산업과 융합한 신산업 영역 개척에 대한 투자를 확대하고 기상서비스업 육성 지원을 늘리는 한편, 기상장비업의 해외 진출 지원을 통해 시장을 확대하고자 합니다. 국내·외 빅데이터를 활용한 융합 기상서비스 분야는 기상산업의 새로운 미래 먹거리가 될 것입니다. 급변하는 시장 트렌드에 발맞출 기상산업 전문인력 양성을 위한 노력도 지속적으로 강화하고, 최우선 국정과제인 일자리 창출을 위해 스타기업을 육성하는 등 정부의 정책방향과 맞닿추어 열심히 뛰겠습니다.

공공기관은 정부가 하지 못하는 일을 대행하는 기관입니다. 공공기관은 사람의 인체로 보면 모세혈관과 같은 역할을 해야 됩니다. 국민과 가장 밀접한 곳에서 국민의 아픔을 알고

정책적인 기반에서 국민의 불편을 해결해주기 위해 공공기관이 있는 것이라 생각합니다. 기상과 관련하여 현재 국민들이 가장 힘들어하는 부분인 폭염, 가뭄, 미세먼지 등으로부터 국민의 아픔을 해결해드리기 위해 우리 한국기상산업진흥원이 존재하는 것입니다.

앞으로도 기상산업 진흥을 통해 국가 경제 발전에 기여하며 미래 산업을 선도하고 글로벌 시대를 리드하는 기상산업을 만들 수 있도록 맞춤형 기상서비스 아이디어를 더욱 발굴하여 기상산업 시장이 확대되는 발판을 만들어 나가겠습니다. 



한국기상산업진흥원

(Korea Meteorological Industry Promotion Agency)

주무 부처	기상청	기관유형 (평가유형)	위탁집행형 준정부기관 (강소형)	
소재지	서울특별시 서대문구 통일로 135 (충정로2가, 충정빌딩) (02-736-7365/www.kmpipa.or.kr)	기관장 (임기)	김종석 ('16.4.18~ '19.4.17)	
설립 근거	• 「기상산업진흥법」 제17조	설립 연도	2009년 12월	
설립 목적	• 기상산업의 진흥 및 발전을 효율적으로 지원·육성함으로써 국가산업·경제발전에 기여			
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> • '09.12월 기상산업진흥법 시행 • '09.12월 한국기상산업진흥원 법정법인 설립 • '10.01월 기상콜센터 운영 • '10.02월 국가기상관측망 시설 운영·관리 • '13.01월 공공기관 지정(위탁집행형 준정부기관) • '15.03월 기상기업 성장지원센터 개소 			
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 기상산업 시장의 조사·분석 및 수집정보의 이용 • 기상산업진흥 등을 위한 연구개발 사업의 기획·평가·관리 • 기상산업의 창업 및 경영지원과 그에 관한 정보의 수집·관리 • 기상관측장비·시설의 설치 및 관리에 관하여 정부로부터 위탁받은 사업 • 대민(對民) 기상상담시설 운영·관리 • 기상산업진흥과 관련하여 대통령령으로 정하는 사업 			

“
선박안전에 대한
최고의 기술서비스를
제공하는
선박안전기술공단이
되겠습니다
”



| 목익수 선박안전기술공단 이사장 |

- 일 시: 2016. 8. 25
- 장 소: 선박안전기술공단 이사장실
(세종시 아름동 소재)
- 진 행: 조임곤 KIPF 공공기관연구센터 소장
- 참 여: 이주경 KIPF 공공기관연구센터 연구원
유익환 KIPF 공공기관연구센터 인턴
- 정 리: 강석훈 KIPF 공공기관연구센터 연구원

| 목익수 이사장 |

- 학 력
 - 1977 김해고등학교 졸업
 - 1981 한국해양대학교 항해학(학사) 졸업
 - 2013 한국해양대학교 해운경영학(석사) 졸업
- 경 력
 - 2014.10~현재 선박안전기술공단 이사장
 - 2013.6~2014.10 (주)스톰지오 대표이사
 - 2010.1~2014.10 (주)해영선박 등기이사
 - 2009.9~2012.12 월헨스그룹 법인장
 - 2002.12~2009.9 (주)유코카캐리어스 운항본부장/
싱가폴 지사장
 - 1985.3~2002.11 현대상선(주) 화물감독,
운항부장
 - 1981.3~1985.2 현대상선(주) 3등~1등 항해사

금번 [기관장인터뷰(제49호)]에서는 선박안전기술공단 목익수 이사장님의 인터뷰를 담았습니다.

세월호 사건 후 선박안전에 대한 국민들의 관심이 고조되고 있습니다. 먼저 선박안전기술공단의 기능, 역할 및 주요 사업에 대한 소개 부탁드립니다.

선박안전기술공단은 「선박안전법」 제45조에 따라 선박검사 등의 정부 업무를 대행하기 위해 지난 1979년 설립된 준정부기관으로서 해상 안전을 확보하고 관련 기술을 연구·개발 및 보급함으로써 국민의 생명과 재산보호에 이바지하고 있습니다. 세종시에 본부를 두고 전국 18개 지부·출장소 및 1개 해외사무소를 운영하고 있으며, 정원은 382명입니다.

주요사업으로는 크게 선박검사, 여객선 안전 운항관리 및 선박안전기술의 연구·개발 등 3 분야로 나눌 수 있습니다. 정부대행 선박검사 부문은 어선, 내항 여객선, 일반 화물선, 예·부선 및 수상레저기구를 포함하여 약 90,000 여척에 대하여 안전적합성 검사를 수행하고 있습니다. 연안여객선 안전운항관리 업무는 지난해 7월 7일부터 수행해 오고 있으며, 대상선박 170 여척에 연간 약 1,600만명의 승객이 이용하고 있습니다. 또한, 선박안전기술의 연구·개발을 위하여 ‘어선전복 경보시스템 개발’ 등 자체 연구 4건과 ‘선박통항로 안전성평가’ 등 수탁연구 11건을 수행 중에 있습니다. 그 외에도 온실가스 감축·에너지 목표 관리, 선박건조감리, 선박용 물품에 대한 예비검사, 개발도상국 국제협력사업과 국제해사기구(IMO) 활동 등을 수행하고 있습니다.

우리나라 해양관할권 면적은 육지의 4.5배에 달합니다. 안전한 선박이 광활한 바다, 기회의 바다를 더욱 풍요롭게 할 것입니다. 이를 위



해 공단의 핵심가치인 안전제일주의 정신, 전문성과 신뢰를 바탕으로 더욱 안전하게 선박이 운항될 수 있도록 앞장서겠습니다.

공단은 지난해 4월 ‘선박의 안전, 국민의 행복을 이끄는 해상안전전문기관’이라는 비전과 ‘3무 3최’라는 목표를 세웠습니다. 비전과 목표의 의의와, 올해와 다가오는 2017년 공단의 계획과 중점추진사항이 무엇인지 궁금합니다.

지난해 4월 ‘선박의 안전, 국민의 행복을 이끄는 해상안전전문기관’이라는 새로운 비전을 설정하였습니다. 공단의 새 비전은 선박에 관한 하드웨어적인 요소인 선체나 설비에 대한 검사뿐만 아니라, 소프트웨어적인 안전운항관리와 새로운 안전문화 확산 등 해상안전에 관한 종합적인 역할을 수행하고자 하는 의지를 담은 것입니다. 이와 관련해 3무 3최(三無三最, 3 Zeros & 3 Champions), 즉 세 가지는 없애고, 세 분야에서는 최고가 되자는 목표를 설정하였습니다. 청렴서약에 위배되는 업무 이행, 검사와 운항관리에 연관된 중대 해난사고, 업무 이행에 있어서 중대 부적합, 이 세 가지는 철저히



없애는 한편, 저희 공단이 책임지고 있는 선박 검사, 운항관리와 안전기술, 이 세 가지 분야에서 세계 최고가 되겠다는 목표입니다.

먼저 선박검사 분야에 있어서는 검사원들이 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 교육·훈련을 지속적으로 강화하고 있습니다. 이를 위해 3D 컴퓨터 기반의 교육 및 평가시스템인 CBTES(Computer Based Training & Examination System)를 개발·추진하고 있습니다. 체계적인 교육·평가 시스템인 CBTES 개발 등으로 검사원 역량 강화 및 선박검사 품질 향상을 도모함은 물론 37년간의 선박검사 노하우를 바탕으로 중·소형선박에 관한 세계 최고의 선박검사서비스를 제공하는 기관이 되고자 합니다.

둘째, 안전운항관리분야에 있어서는 노르웨이 해사청 등 유럽 선진국과의 기술 교류를 통하여 앞선 여객선 운항관리를 벤치마킹하는 한편, 지속적인 여객선 안전 확보를 위한 추진체계인 ‘명량2020 프로젝트’를 새로이 수립하여 절박한 심정으로 세월호 사고 이후 국민의 선박안전에 대한 불신을 없애고자 합니다. 명량2020 프로젝트의 일환으로 자율적으로 선사·

선원·승객들이 안전을 확보할 수 있는 여객선 안전 평가시스템을 연말까지 도입하고자 합니다. 이 제도를 통해 우수한 선사·선박에는 인센티브를 지급하고 기준에 미달한 선사·선박에는 개선점을 찾아 지원해줌으로써, 안전에 대한 사각지대를 없애고 국민 모두가 안전한 여객선을 이용할 수 있는 환경을 제공하고자 합니다.

셋째, 안전기술분야에서는 공단의 장기적인 발전을 위하여 연구조직을 확대·재정비하고, 현장에 바로 적용 가능한, 부가가치가 높은 연구를 중점적으로 추진할 예정입니다. 우리 공단은 단기적인 실적에 치중하는 연구보다는 장기적인 차원의 R&D 연구를 확립하고자 합니다. 그 일환으로 세계적으로 우수한 선진 기술 습득을 위하여 ‘중소형선박안전기술포럼’을 공단이 주도하여 추진하고자 합니다. 이 포럼은 해외 선진 기술단체를 포함한 200 여개 이상의 기술단체들 간의 안전기술 공유의 장이 될 것으로 기대합니다. 또한 수학의 노벨상이라 불리는 필즈상, 인문문학 분야의 풀리처상 등과 같이 포럼을 통해 선박안전기술에 대한 세계적인 상(賞)을 한번 만들어보자는 구상도 하고 있습니다.

공단의 향후 중점추진사항은 제가 2014년 10월 27일 부임 당시 밝힌 목표와 다를 바 없습니다. 첫째는, 우리 공단 임직원이 자부심을 가지고 즐겁게 일할 수 있는 직장을 만드는 것이고, 둘째는, 우리 고객들이 만족할 만한 안전서비스를 제공하는 것이며, 무엇보다 중요한 셋째는, 자율에 기반을 둔 안전에 관한 새로운 패러다임을 구축하는 것입니다.

중점추진사항에 대해 부연설명을 드리자면, 우리 공단의 핵심자산인 직원들이 사명감을 가지고 비전을 달성할 수 있도록 공단을 일하기 좋은 직장, 일하고 싶은 직장으로 만드는 것이 필요하다고 생각했습니다. 1년 10개월 전 제가 부임할 당시에는 미증유의 세월호 사건의 여파(참고로 세월호는 우리 공단에서 검사하지 않았으며, 제3의 정부대행 검사기관에서 수행했음)로 이사장이 6개월 여간 공석인 상태였고, 선박검사기관에 대한 경찰·검찰의 집중적인 조사 등으로 내부 갈등은 심화되고 직원들의 사기는 저하되어 있었습니다. 더구나 이 시기는 국민적 관심이 지대한 여객선 안전운항 관리업무를 우리 공단이 인수받기를 앞두고 있던 시점으로, 이것은 마치 난파선이 태풍을 만난 상황에서 그 난파선 위에 짐을 더 싣는 것과 같은 고난의 항해 길을 맞닥뜨린 형국이었습니다. 이러한 배경에서 내부조직을 추스르고 일할 수 있는 분위기를 만드는 일이 급선무였습니다. 본부에서의 직급별 간담회, 간부들 워크숍 개최는 물론 직접 전 지부를 방문하여 현장의 목소리를 듣고 노조와 협의하는 등 소통을 통하여 조직의 안정을 꾀하였고, 화합을 통한 새로운 비전과 전략과제를 설정하여 추진했습니다.

이러한 소통을 통한 내부화합과 사명감 고취는 여전히 진행 중이며, 추진 목록의 맨 앞에 자리하고 있습니다. 이를 위해 불안감 없는 현장 근무 여건 조성, 검사보고서 고도화 T/F 결성, 동호회 활성화 등을 지속적으로 추진하는 한편, 클라이밋 서베이(Climat Survey)를 통한 직원들의 체감도 등을 조사하여 개선점을

“
공단의 중점추진사항은
공단 임직원이 즐겁게 일할 수 있는
직장을 만들고,
고객들이 만족할 만한 안전서비스를
제공하며, 안전에 관한 새로운
패러다임을 구축하는 것입니다.
”

찾는 등 우리 공단을 최고의 직장으로 만들어 나가는 데 전력을 다하고 있습니다.

두 번째로, 고객들에게 만족한 서비스를 제공하기 위하여 선박무상점검서비스를 확대 추진하고 고객간담회·CS경영자문위원회 등을 통해 고객과의 소통을 강화하고 있습니다. 또한, 열악한 환경에서 조업활동을 하고 있는 어업인들을 위해 엔진·항해용품 등 소모품을 지원하고 기술지도 서비스를 제공하는 등 공공기관으로서의 역할을 다하고 있습니다. 이를 통해 우리 고객들이 안전하게 조업에 종사하고 발전할 수 있도록 도움을 드리고자 합니다.

더 나아가 국민들이 이제는 바다가 안전하다는 것을 느끼고 자율적으로 안전을 지키는 ‘안전에 관한 새로운 패러다임’ 구축을 위한 대국민 홍보에 주력할 계획입니다. 이런 맥락에서 지난 7월 7일에는 본부 1층에 문을 연 해양안전문화센터를 적극 활용하려고 합니다. 이에 더하여, 전국 18개 지부·출장소 및 11개 운항관리센터에서도 해양안전캠페인, 선박종사자 대상 해양안전교육, 청년 운항관리체험 등 대국민 접촉 홍보를 폭넓게 추진함으로써 대국민의 안전에 대한 인식이 전환되고 새로운 시



〈 선박안전기술공단 운항관리실 〉

각에서 스스로 참여하는 해양안전문화가 조성될 수 있도록 공단이 선도적인 역할을 수행할 계획입니다. 이를 통해 국민들이 먼저 바다를 찾고, 편안하고 안전하게 바다를 즐길 수 있을 것으로 기대합니다.

공단이 한국해운조합으로부터 여객선 운항관리업무를 인수받은 지 1년이 지났습니다. 그동안의 성과와 변화에 대한 설명 부탁드립니다.

대한민국 연안 여객선의 안전한 운항을 담보하는 운항관리업무는 다중의 국민이 이용한다는 중요성을 감안해 볼 때, 365일, 주 7일, 24시간 주말·휴일에 관계없이 지속되어야 하는 중요한 업무입니다. 이에 공단은 운항관리업무가 이전보다 더욱 체계적이고 철저하게 이뤄질 수 있도록 제도 개선에 많은 노력을 기울이고 있습니다. 먼저, 출항 전 점검에 관한 운항관리자의 직무 범위를 명확히 하고, 선장과 합동으로 출항 전 승선인원 및 화물고박상태, 복원성 확인을 직접 점검하는 등의 절차를 강화하였습니다. 또한 과거 종속적이었던 해운조

합의 업무에 비해 공공기관인 저희 공단이 수행하는 운항관리업무는 독립적이기 때문에 더욱 안전합니다. 이관 후 더욱 체계적이고 선진화된 시스템을 갖추게 되어 여객선의 운항관리는 더욱 안전해졌다고 자부할 수 있습니다.

아울러, 선박검사원 교육훈련과정과 연계하여 운항관리자에 대한 복원성 교육 등 관련 직무교육을 강화하는 한편, 선박종사자와 선사 안전관리자를 대상으로 한 안전운항교육을 확대하고, 연안 여객선에 대한 검사 이력 등의 선박안전정보 공유체계를 공고히 하고 있습니다. 앞으로도 현장에서 선박의 항해 시 야기될 수 있는 위험요인을 선원, 선주와 함께 더욱 철저히 점검하는 한편, 정부·지자체 등 유관기관과 합동안전점검체계를 확립하여 단 한 건의 중대 사고도 발생하지 않도록 만전을 기하겠습니다. 또한, 이러한 변화와 공단의 노력들을 국민들에게 홍보함으로써 국민들이 다시금 두려움 없이 여객선을 안전하게 이용할 수 있게 만들겠습니다. 올해 목포·완도 지역의 여객선을 이용해 수학여행을 떠난 학생들이 지난해보다 약 200% 증가한 것을 볼 때, 조금씩 여객선에 대한 안전의식이 개선되고 있는 것으로 보입니다.

얼마 전 해양안전문화센터를 개관했다고 들었습니다. 건립 목적과 운영 계획을 설명해 주십시오.

공단은 지난 7월 7일 ‘해양안전문화센터’ 문을 열었습니다. 공단 본부 사옥 1층에 위치한 해양안전문화센터는 해양안전문화 체험의 기회가 제한된 내륙지역의 청소년들에게 안전체험 및 교육 등의 기회를 제공하고자 건립된 것

으로, 해양사고 등 해상에서의 재난 시 대처할 수 있는 능력을 배양하고 안전 및 구명장비 등을 직접 체험하는 안전 체험공간입니다. 센터에서는 선박 안전장비 사용법 체험, 구명조끼 착용법 체험, 구명뗏목 탑승 체험, 선박 모의조종 체험 등 다양한 해양안전프로그램을 운영하고 있습니다. 이미 여러 차례 지역 학생, 학부 모임들이 센터를 참관하였습니다. 앞으로는 정부, 세종시청 공무원을 비롯한 모든 계층에서

참관하고, 안전 체험을 통해서 우리나라 해양 안전 의식 제고에 기여하고자 합니다.

공단은 센터를 찾은 교육생들에게 더 알차고 의미 있는 체험기회를 부여하고, 정부3.0 정책에 적극 부응하고자 한국해양소년단연맹·세종시청과 협업과제를 추진하고자 합니다. 해양안전문화를 확산하고 해양레포츠 활성화를 위한 이번 과제는 센터의 해양안전프로그램 체험, 세종 호수공원에서 수상자전거, 카누, 카약

〈선박안전기술공단으로의 이관 후 여객선 운항관리 업무의 변화〉

구분	이 관(전)	이 관(후)
정원변동	(정원) 74명	(정원) 106명 • (16. 4월 기준) 근무인원 106명
출항 전 점검	선장이 점검 후 제출한 점검 보고서에 운항관리자 서면확인	운항관리자와 선장 합동으로 여객선 점검(의무화) • (선종별)점검표 내용 세분화 등
적재상태 확인	선원(하역회사)	운항관리자와 선장(기관장)과 합동으로 고박상태 등 점검
복원성 확인	확인결과 없음	일반카페리션 : 계량증명서를 통한 치량선적권(또는 화물운송장) 전산 발권 • 복원성 계산서 제출(확인) • 선수, 중앙, 선미흘수 확인 후 만재흘수선 최종 확인
*운항관리시스템 (KSTPOS) 구축	(개선 전) 시스템 입력 시 소아 및 유아 구분 없음 • 연안여객선 및 유·도선 혼합 운용 (舊 해양경찰청 시스템)	연안여객선 전용 '운항관리시스템(KSTPOS)' 구축 운영 • 대인, 소아 및 유아 구분 입력 • 해양수산부 및 국민안전처(해양경비 안전서), 해군 등 KST-POS 공유
승선자 확인	승선권 발권 → 개찰 → 승선 • 신분증 미확인 • 여객명부 미발행	(발권) 신분증 확인 후 발권 (개찰) 승선권 확인 (승선) 승선권 및 신분증 확인 • 여객명부 발행 • 승선권 인적사항 전산 입력 의무 / 미 입력 시 승선권 미발행
해양사고 저감 효과	운항관리업무 • 선박검사 필요시 자문 등	운항관리업무와 선박검사 교류를 통한 운항관리업무 시너지 창출
직무교육	직무교육(연 1회) • 자체 또는 위탁교육	(직급별) 운항관리직 맞춤형 교육 수립·시행으로 운항관리업무 시너지 효과 극대화 • 직무기본, 직무심화 및 보직자교육/3과정 분류 • 복원성 교육 등 평가제도 마련 등
복장	사복착용	제복착용 • 소속감 및 책임감 부여 • 해양안전에 대한 신뢰도 제고



〈 선박안전기술공단 해양안전문화센터 〉



〈 해양안전문화센터 안전교육현장 〉

등 해양레포츠 체험, 행복도시 세종 홍보관 투어 등 다양한 프로그램으로 구성·운영할 계획입니다. 세종시를 비롯한 충청권 소재 초·중·고교 학생들을 대상으로 우선적으로 추진하고, 지난해 공단과 ‘청년일자리 창출을 위한 상호협정’을 체결한 전국 12개 해양수산계 고교생들도 초청하여 현장교육 및 실습기회를 제공할 계획입니다. 공단은 해양소년단연맹, 세종시, 전국 12개 해양·수산계 고등학교 등이 참여하는 민·관·학 협력으로 해양안전체험프로그램 운영을 통해 우리나라 해양안전 의식을 한 단계 향상시키는 데 적극 기여하고자 합니다.

세월호 사건 발생 2주년이 지났습니다. 해양사고가 발생하는 주요 요인들은 무엇이며, 반대로 선박안전이 확보되는 중요한 요소들이 무엇인지 궁금합니다.

선박의 복원성, 선체와 설비, 그리고 선원이 선박안전을 결정짓는 세 가지 중요한 요소라 할 수 있습니다. 선박이 위 세 가지를 모두 갖추었을 때 감항성(seaworthiness)을 갖추었다고 합니다. 먼저, 복원성을 유지하기 위해서는

항해 시마다 영향을 미치는 화물, 승객, 평형수 등이 허용된 범위 내에 있는지를 확인해야 합니다. 다음으로 선체와 설비는 승인도면과 일치하는지, 유지·보수가 잘 되고 있는지 확인하는 것이 매우 중요합니다. 마지막으로 선원은 법정 정원 이상 재선(在船)해야 하고 철저히 훈련된 상태로 근무지침에 따라 근무하여야 합니다. 이에 더하여 저희와 같은 기관이 외부에서 안전에 대한 철저한 모니터링을 해줘야 완전한 선박안전이 확보된다고 볼 수 있습니다.

현재 국내 연안여객선은 그 어느 때보다 안전 확보를 위해 5중, 6중으로 꼼꼼히 확인되고 있습니다. 기본적으로는 선급 검사기관에서 선체와 설비가 규정대로 갖춰져 있고 잘 작동하고 있는지를 정기적으로 검사하고, 운항관리자가 매 출항시마다 선장과 합동으로 출항전점검표에 의하여 점검 및 이상 유무를 확인하고 있습니다. 이와 함께 해양수산부, 해양경비안전서 혹은 지방자치단체에서 선급검사기관과 함께 수시로 합동점검을 실시하여 여객선의 안전한 운항을 담보하고 있습니다.

한국이 해양안전 선진국으로 가기 위해 필요한 것은 무엇인지 한 말씀 부탁드립니다.

저는 10년 동안 해양안전 선진국이라고 할 수 있는 노르웨이, 스웨덴, 싱가포르에서 일하면서 차이를 많이 느꼈습니다. 무엇보다 가장 큰 차이점은 선진국은 국민들이 스스로 자율적으로 안전을 많이 챙긴다는 점입니다. 우리나라는 반면에 안타깝게도 안전에 관해서는 시켜도 잘 하지 않는 경향이 있습니다. 예를 들어서 에스컬레이터 두 줄 서기를 하고 손잡이를 잡으라고 권고를 해도 잘 지켜지지 않고, 위험한 환풍시설 위에 올라가지 말라고 해도 잘 안 지켜져 사고로 이어졌습니다.

선진국들은 공중질서나 안전을 스스로 많이 챙깁니다. 우리나라는 급속한 성장에 따른 후유증 때문에 아직까지 미성숙한 제도나 교육으로 인해 자발성이 좀 부족한 것 같습니다. 자동차 운전을 할 때 과속을 하거나 급커브 구간을 돌 때 조심해야 한다고 해서 경찰이 옆에서 일일이 다 감시할 수는 없지 않습니까? 배도 9만 척이나 되고, 하루에도 수차례 운항하기 때문에 항상 곁에서 안전을 챙겨줄 수는 없습니다. 스스로 지킬 때 안전이 더 확보될 것입니다.

덧붙여, 해양사고의 90% 이상이 인적과실에 기인한 안전의식 결여에 따른 것이라는 점에 비춰볼 때, 해양안전 매뉴얼 강화, 안전점검 강화 등 제도적인 개선과 더불어 각 개인이 생활속에서 언제나 안전을 우선시하는 의식 개선이 함께 이뤄져야 합니다. 국민들 스스로 참여하는 해양안전문화 조성이 무엇보다 중요하다고 생각합니다. 이를 위해 해양안전 캠페인, 해



양사고 예방교육 등 해양안전의식 제고를 위한 다양한 활동에 공단이 선도적 역할을 수행하도록 하겠습니다.

저는 ‘예측가능성’이 높은 국가가 선진국이라고 생각합니다. 사고에 대한 예측가능성은 언제나 불가항적이지만, 한 사회가 안전에 대한 예측가능성을 최대한 높일 수 있을 때 선진국이 될 수 있다고 생각합니다. 해양안전뿐 아니라 전체 안전분야에 있어 우리나라가 더 발전할 수 있어야 진정한 의미의 선진국이 될 수 있을 것입니다.

한편으로, 검사인력 부족과 청렴도 하락 문제가 공단의 문제점으로 지적된 것도 사실입니다. 공단의 문제점 개선 노력에 대한 설명 부탁드립니다.

현재 전국 지부 현장에서 검사를 수행하는 검사원은 120명 남짓입니다. 이들이 매년 수행하고 있는 선박검사 척수는 약 35,000척이며, 선박용 물건에 대한 예비검사 등 기타검사를 포함하면 15만여건이 훌쩍 넘습니다. 검사원 1인당 연간 1,200 여건의 이상의 검사업무를 수행하고 있는 것입니다. 더욱이 세월호 사고 이

후 검사기준이 강화되고 규정이 구체화·세분화함에 따라 선박 검사 소요시간은 대폭 증가했습니다. 이에 공단은 인력 부족 해소를 위해 기획재정부 등 관계부처와 적극 협의하여 기존 업무에 있어서는 처음으로 지난해 5명, 올해 10명, 총 15명의 검사원을 증원받는 성과를 이뤄내기도 했습니다. 그 결과 증원된 인원과 결원 충원 등을 통해 내년 7월이 되면 제가 부임 당시와 비교해 볼 때 검사인력이 33명 늘어나게 됩니다. 현재 검사인력의 약 22%가 확대되는 것으로 검사원 부족 문제를 다소 해결할 수 있을 것으로 보입니다.

하지만, 인력 증원만이 능사는 아닙니다. 검사원 개개인의 역량도 중요합니다. 우리 검사원들은 모두 최고의 전문가가 되어야 합니다. 앞서 말씀드렸다시피 검사원이 현장에서 제대로 능력을 발휘할 수 있도록 체계화된 교육훈련시스템 구축이 중요하다고 생각합니다. 아울러, 선박검사업무 프로세스 개선 및 효율적인 인력 운용 등을 통해 현장에서 보다 면밀하게 검사를 수행할 수 있는 환경을 조성하도록 하겠습니다.

다음으로 청렴도 제고와 관련하여 세월호 사고 여파로 등으로 국민의 기대치가 한층 높아진 반면 현장에서는 옛 관행을 일소하지 못하여 미흡한 면이 있었던 것이 사실입니다. 이에 공단 임직원 모두는 선박안전에 관한 종합적인 기능을 하는 안전관리 전담 공공기관의 일원으로서 환골탈태하는 심정으로 새롭게 출발하려고 합니다. 저를 비롯한 간부들이 솔선수범하고 있습니다. 특히, 이사장인 제가 지난 10여년간 국가청렴도지수 1위인 노르웨이의

“
 해양사고의 90% 이상은
 인적과실입니다.
 선진국 수준의 안전의식 제고를 위해
 해양안전 캠페인, 해양안전교육 등의
 다양한 활동을 선박안전기술공단이
 주도하겠습니다.
 ”

해운그룹에서 근무하고 ‘국제투명성기구’ 회원으로 후원활동을 하면서 체득했던 청렴한 정신과 노하우를 직원들에게 전파하고 있습니다.

일례로 저는 경영투명성 확보를 위해 인트라넷에 이사장 블로그를 개설하고 모든 일정을 직원에게 공개하고 있습니다. 또한 각종 비용 집행 시스템 등을 투명하게 운영하고 있으며, 매월 전략회의 시 ‘CEO 보고서’ 시간을 통해 전 직원에게 공단 사업현황, 현안이슈 및 공직자로서의 청렴 의무 등을 강조하고 공유함으로써 비리가 끼어들 여지를 없애고 있습니다. 특히, 이사장을 비롯한 모든 임직원이 공단의 거버넌스 교육을 1년에 두 차례 이수하게 하고 있는데, 여기에는 오는 9월 28일 발효예정인 ‘김영란법’(부정 청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률)을 포함하여 청렴관련 문항이 많이 포함되어 있습니다. 이 평가에서 100점을 맞지 않으면 이수가 되지 않습니다. 이와 함께 자체 및 외부 청렴교육을 강화하고, 모든 임직원에게 직무청렴서약서를 작성하도록 하는 한편, 명예 감찰·감사인 및 청렴옴부즈만제도 등 공단 업무에 대한 국민 감시 기능도 지속적으로 추진해 나가는 등 종합적인 청렴 대책 추

진으로 공단 청렴도 향상을 위해 노력하고 있습니다.

이사장님께서서는 한국해양대 해양학과를 졸업하신 후, 현대상선 1등 항해사를 거쳐 스톤지오(주) 대표를 역임하는 등 30여 년간 해양 일선에서 해양 전문가 및 경영자로 활동하시다가 선박안전기술공단의 수장이 되셨습니다. 민간에서의 오랜 경험이 새로운 조직에서 어떤 도움이 되셨는지, 이사장님의 경영방침이 궁금합니다. 또한 그동안의 기관운영 자평과 함께 향후 개인적인 목표에 대해서도 한 말씀 부탁드립니다.

저는 해사수송관련 학과를 전공하고, 약 36년을 선상에서, 일선 항구에서 그리고 해사관련 기업 경영에 종사해온, 바다를 너무나 사랑하는 사람입니다. 현대상선이라는 대기업에 근무하면서 그룹경영, 추진력 등 많은 것을 배웠습니다. 1970년대 한국 조선해운의 시작단계부터 근무하면서 현장에서 밑바닥부터 고생하며 많은 것을 습득할 수 있는 기회였습니다. 특히, 글로벌 해사관련 기업에서 10년 가까이 해외근무도 경험하였습니다. 15년 동안 노후우가 축적된 글로벌 해운기업에서 근무하며 제가 느낀 점은 모든 업무가 투명하게 처리되고, 직위가 높아질수록 업무는 가중되지만 권위는 낮아지고, 더 많이 노력하고 솔선수범한다는 것입니다. 그곳에서는 일과 가정의 밸런스를 유지하여 직원 삶을 풍요롭게 해주는 복지 인사시스템도 잘 갖춰져 있었습니다. 또한 임직원의 임무에 대한 철저한 분리, 사업상의 리스크 매니지먼트, 신속한 업무처리 과정, 그리고 부



당하게 개인에게 책임을 떠넘기지 않는 기업 문화와 무관용 사고방식('No Blame and No Tolerance Culture')과 철저한 성과주의 등 전문화된 선진 기업 의식을 많이 배웠습니다. 저는 이러한 경험을 밑거름으로 삼아 공단을 운영해 나가고 있습니다.

또한, 단기간의 성과에 집착하기보다는 중·장기적으로 공단의 비전을 달성할 수 있는 전략을 착실히 실천해 나가는 것이 중요하다고 봅니다. 이를 위해서 직원 개개인이 직무기술서를 작성하여 명확한 성과목표를 가지고 업무를 추진하고, 이러한 성과들이 모여 공단의 전략목표를 이뤄낼 수 있는 시스템을 갖추으로써 공단의 지속적인 발전을 도모하고자 합니다.

지난 1년 1개월 동안의 기관운영 자평을 하자면, 우선 본·지부 화합, 노사간 화합 등 직원들 간의 화합을 바탕으로 모든 업무를 적극적으로 추진해 왔습니다. 그 결과 노사합의를 통한 성과연봉제를 조기에 도입했으며, 지난해 경영평가 결과 2년 연속 E등급을 벗어나 2단계 상승한 C등급을 획득함으로써 직원들이 자부심을 되찾고 재도약할 수 있는 기반을 마련하였습니다. 또한, 지금까지 단 한 건의 중대사고

없이 여객선 운항관리업무가 조기에 안정적으로 정착되었고, 이를 통해 떠났던 중·고등학교의 수학여행단이 다시 여객선을 찾기 시작했습니다. 무엇보다 국민들의 여객선 안전에 대한 신뢰가 회복되고 있다는 점을 가장 주요한 성과라고 자평하고 싶습니다. 앞으로 전 국민들이 안전하게 바닷길을 이용할 수 있는 해양 안전 환경의 토대를 만드는 것이 제게 주어진 소명이라 생각합니다.

올해 공단의 신입채용 경쟁률이 평균 15대 1, 행정직의 경우 75대 1로 매우 높았다고 들었습니다. 선박안전기술공단이 찾는 인재상은 무엇인지, 선박안전기술공단에 들어오고 싶은 취업준비생들에게 한마디 부탁드립니다.

저희 공단의 핵심 가치는 안전제일주의 정신, 전문성, 신뢰입니다. 임직원 모두는 이러한 공단 핵심가치를 바탕으로 해사안전을 확보하고 관련기술을 연구·개발 및 보급함으로써 국민의 생명과 재산 보호에 이바지한다는 미션을 수행하기 위해 노력하고 있습니다. 국민의 자산과 생명에 직접적으로 관련이 있는 선박안전에 대한 중요성은 아무리 강조해도 모자람이 없습니다. 안전은 결국 우리의 소중한 자산을 지키고 사람의 생명을 지키는 것이기 때문에 이러한 공단 미션을 수행하기 위해서는 공단이 선박안전의 신뢰를 만들어야 하고, 그 신뢰를 형성하기 위해서는 직원들의 전문성이 바탕이 되어야 합니다.

특히, 우리의 주 고객인 어선과 중·소조선 소는 근무환경이 열악하고 외부 지원이 절실히

필요합니다. 우리 공단의 기술과 서비스 지원을 통해 고객들이 안전하게 선박을 이용할 수 있다면 더욱 보람도 커질 것입니다. 국가를 위해 일한다는 투철한 사명감을 바탕으로 공단의 역할과 비전을 명확히 인지하고 미션을 수행할 수 있는 책임감 있는 젊은이라면 공단에서 보람 있게 일할 수 있을 것입니다. 선박안전기술공단은 더욱 많은 것을 창출할 수 있는 미래형 기관입니다. 사명감과 전문성을 갖춘 많은 분들이 저희 기관에 지원해주셨으면 합니다.

마지막으로 대한민국 공공기관 기관장의 한 분으로서 공공기관 정책과 관련된 제언이나, 공공기관이 나아가야 할 방향에 대한 의견 있으시면 한 말씀 부탁드립니다.

한국은 이른바 정부주도형 문화국가로서, 해방 이후 거의 모든 문화관련 정책이 정부 주도에 집행되어 왔습니다. 공공기관인 공단 이사장으로서 1년 10개월 여간 근무하면서 느낀 점은 다른 공공기관도 마찬가지겠지만, 모든 공공기관이 예산, 인력 등을 정부로부터 관리 받고 있고, 당해 예산을 이전 해에 확정해서 운용해야 되기 때문에 새로운 사업에 대한 예산 확보 절차가 다소 복잡하고 어렵다는 점을 들 수 있겠습니다. 현 체제보다 기관장에게 예산 확보, 조직 운영 등의 권한을 많이 주고 능력을 발휘할 수 있는 기회가 보다 많이 제공되었으면 합니다. 그 결과는 기관장 평가 등을 통해 충분히 평가받을 수 있을 것이라 생각합니다.

아울러, 기술분야에서는 단기간의 성과를 내기는 어렵다고 생각합니다. 그렇지만 예산을


집행하고 사업 결과가 단기간에 나타나지 않는 경우, 기관장으로서도 경영평가에 상당한 부담을 느낄 것입니다. 기관장의 임기는 겨우 3년이지만, 기술연구의 성과는 취임 후 계획을 세우고 예산을 확보하고 이를 구체적으로 추진하여 임기 내에 결실을 보기에는 시간상으로 불가능하다고 생각합니다. 이를 감안하여 공공기관 경영평가가 정량적인 평가보다 정성적인 평가에 비중을 두는 방법이 강구되었으면 합니다.

또한, 공공기관 지방 균형발전의 일환으로 현재 대부분의 공공기관들이 지방이전을 완료한 시점입니다. 개인적으로 아쉬운 부분은 서울이 아닌 세종시나 다른 지방도시에서 경영조찬모임이나 다른 형태의 포럼, 임직원 모임, 인문학강의, 다양한 교육프로그램 등이 자주 개최되었으면 합니다. 얼마 전에 '세종 갈라파고스'라고 세종시 공무원과 공공기관의 업무를 비판하는 기사가 한 언론사를 통해 공개되었는데, 이러한 모임과 행사들이 세종시에 자주 개최되면 이러한 비판이 좀 줄어들지 않을까 생각합니다.

끝으로, 직원들이 받는 경영평가 인센티브 성과금은 준정부기관의 경우 기준월봉의 20%~100%(S등급의 경우)로 다소 부족한 수준입니다. 준정부기관과 공기업의 인센티브 금액 차이는 실질적으로 4.5배가 납니다. 이로 인해 직원들의 참여 의욕이 떨어지고, 마치 경영진만이 혜택을 받기 위해 정부 주요정책을 추진하는 것으로 오해를 살 수 있다고 생각합니다. 개인적으로 기관장이 받는 인센티브를 줄이더라도, 준정부기관도 경영평가 인센티브를 공기업 수준으로 늘려 직원들이 더 많은 혜택을 받을



수 있도록 제도가 개선될 필요성이 있다고 생각합니다.

우리 선박안전기술공단은 국민의 해양안전 확보라는 매우 중요한 공공성을 추구하는 대한민국의 공공기관입니다. 비단 우리 선박안전기술공단뿐 아니라 해양안전에 대해서 국민들이 좀 더 알고 관심을 가져주셨으면 하고, 우리 선박안전기술공단은 공공기관으로서 사명을 다하고 국민의 안전을 위해 언제나 최선을 다하겠습니다. 



선박안전기술공단

(Korea Ship Safety Technology Authority)

주무 부처	해양수산부	기관유형 (평가유형)	위탁집행형 준정부기관 (강소형)
소재지	세종특별자치시 아름서길 27 (044-330-2380/www.kst.or.kr)	기관장 (임기)	목익수 ('14.10.27~ '17.10.26)
설립 근거	• 「선박안전법」 제45조	설립 연도	2007년 4월
설립 목적	• 선박의 항해와 관련한 안전을 확보하고 선박 또는 선박시설에 관한 기술을 연구·개발 및 보급하기 위함		
주요 연혁	<ul style="list-style-type: none"> • '79.01월 한국어선협회 설립(어선법 제정) • '98.07월 선박안전기술원 설립(선박안전법 개정) • '99.10월 선박검사기술협회로 명칭 변경(선박안전법 개정) • '07.04월 선박안전기술공단 설립(선박안전법 개정) • '15.07월 여객선 안전운항관리 업무 인수(해운법 개정) 		
주요 기능 및 역할	<ul style="list-style-type: none"> • 선박의 안전확보를 위한 정부의 선박검사업무 대행 • 선박 또는 그 시설에 관한 기술의 연구·개발 및 보급 • 선박의 건조감리 등 기술수탁업무의 수행 • 여객선의 안전운항 확보 		

현장의 소리

- 내 손안의 인천공항, '인천공항 가이드' 앱
이현진 인천국제공항공사 운항통신팀
- 정부3.0 HACCP! 안전먹거리의 시작
서연범 축산물안전관리인증원 전략기획실
- 정보가 서 말이어도 꺾어야 보배!
한국농수산물유통공사

* **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>

내 손안의 인천공항, '인천공항 가이드' 앱



이현진

인천국제공항공사 운항통신팀 대리

인천국제공항(이하 '인천공항')은 국제공항 협의회(ACI, Airport Council International) 주관 세계 공항서비스평가(ASQ, Airport Service Quality)에서 11년 연속 1위를 달성하였으며, 세계 최고 서비스 공항이라는 명성을 이어가고자 정보통신기술(ICT)을 적용한 서비스 도입을 위해 끊임없이 노력하고 있다. 전 세계 공항들이 디지털 공항을 내세우며 첨단기술을 도입하기 위한 경쟁을 벌이고 있는 상황에서 기존 시설을 개선하고 최신 ICT 서비스를 도입하는 일은 세계 경쟁력 확보를 위한 필수 요소가 되고 있다.

빠르게 변화하고 있는 ICT 트렌드 중 스마트폰의 대중화로 인해 세계적인 공항들은 모바일 서비스에 집중하고 있고, 공항 안내 서비스는 고객 편의성 증대를 위해 기존의 고정형 키오스크(kiosk) 방식에서, 여객의 장소와 시간에 구애받지 않는 모바일 형식의 서비스로 변화하고 있다. 이에 본고에서는 인천공항이 제공하고 있는 모바일 서비스인 '인천공항 가이드 애플리케이션'(이하 '인천공항 앱')에 대해 소

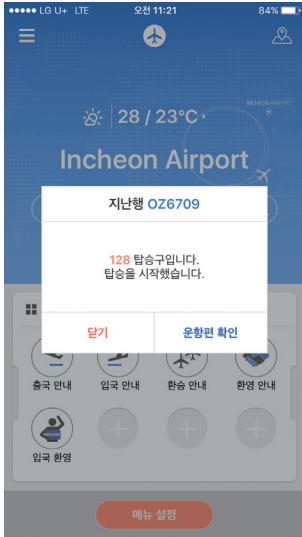
개하고자 한다.

모두를 위한 통합 앱 서비스

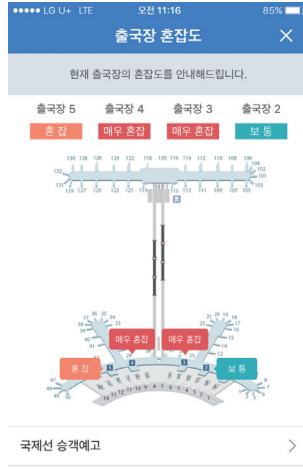
인천공항 앱은 공항 이용객과 공항 운영자 모두를 위한 서비스를 제공한다. 이용객은 출국 여객, 입국 여객, 환승 여객, 환영객으로 분류되는데, 그룹들은 인천공항 앱을 통해서 대중교통 정보, 공항 내 시설 및 탑승 알림까지 공항 이용에 대한 최적의 서비스를 제공받을 수 있다. 또한 항공사 담당자는 항공기 도착 게이트 정보를 앱을 통해 확인하고, 수하물 담당자는 수취대 정보를 앱으로 확인하는 등 공항에서 일하고 있는 다양한 직종의 운영자들 모두가 인천공항 앱을 활용하여 업무 효율을 높이고 있다. 이런 통합 앱 서비스는 타 기관과 차별화되는 점으로서 정부3.0에 알맞은 서비스라 할 수 있다.

개인별 맞춤형 서비스

공항 이용객은 인천공항 앱을 통해 출국 항공권 확인, 도착지 날씨, 공항 내 경로안내



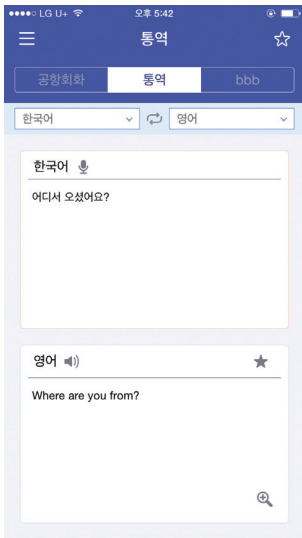
〈 인천공항 가이드 애플리케이션 〉



〈 빠른 출국장 안내 〉



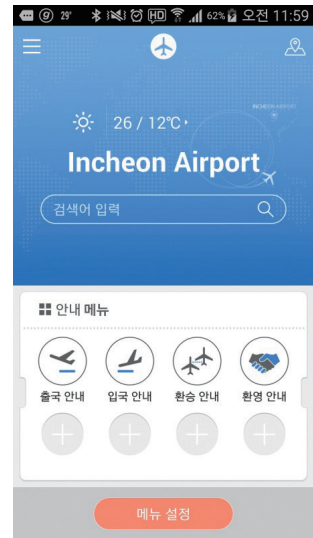
〈 도착항공편 이동경로 안내 〉



〈 항공편 알람 〉



〈 자동통역 〉



〈 주차요금 결제 〉

를 제공받을 수 있으며, 해당 정보는 SMS와 e-mail을 통해 손쉽게 공유할 수도 있다. 뿐만 아니라 ‘내 일정’ 항공편을 한 번만 체크하면 인천공항에 도착하여 언제 체크인을 시작하

는지, 어느 탑승구로 가야 하는지, 언제 항공기 탑승을 시작하는지 확인할 수 있으며, 회항/결항 등 주요 정보에 대한 맞춤형 알람 서비스를 받을 수 있어 여유로운 탑승이 가능하다.

출국장 혼잡 정보 공유로 출국장 통과 시간 감소

‘출국장 혼잡도’는 인천공항 앱이 제공하는 대표적인 기능 중 하나로 각 출국장의 혼잡도를 앱을 통해 공유하고 공항 이용객은 해당 정보를 활용하여 보다 빠르게 출국 절차를 밟을 수 있다. 이 기능은 특히 이용객에 대한 서비스 품질을 향상시키고 더불어 명품 공항으로서의 이미지를 제고하는 데 크게 기여하고 있다.

ICT 융합에 기초한 창의적 서비스 개발

공항에서는 다양한 정보가 발생하고 있다. 예를 들면, 착륙 중인 항공기의 위치, 수하물의 통과 시작과 종료 시간 및 입국 심사 소요 시간 등이 대표적이다. 인천공항 앱은 이런 정보를 적극 활용하여 환영객을 위한 ‘입국환영’ 메뉴를 제공하고 있어 환영객은 더 이상 지루하게 입국객을 기다리지 않아도 된다. 또한 인천공항 앱에 적용된 최신 ICT 기술 덕분에 입국객은 재미있는 애니메이션 형태로 보다 구체적인 입국 단계별 정보를 확인할 수 있다. 세계적으로 환영객을 위한 서비스가 부재한 상태에서 인천공항이 세계 최초로 환영객을 위한 서비스를 개발했다는 점은 주목할 만하다.

이외에도 인천공항은 세계 정상급 공항의 명성에 걸맞은 통역 서비스, 교통 혼잡도를 줄이기 위한 주차요금 결제서비스 등을 앱을 통해 제공한다. 이는 모두 인천공항이 이용객들이 필요로 하는 서비스가 무엇인지 고민하여 얻은 값진 결과물이다.

인천공항은 2017년 말 제2터미널 준공을 앞두고 이용객과의 지속적 소통을 통해 니즈를

발굴하고 다양한 운영자들과 협업하여 최첨단 무선통신기술이 결합된 길 안내 등과 같이 보다 창조적인 서비스를 제공할 예정이다. 앞으로 인천공항이 정부 3.0의 핵심가치에 기반을 둔 세계 최고의 허브공항이 되길 기대해본다. 이준
포커스



정부3.0 HACCP! 안전먹거리의 시작



서연범

축산물안전관리인증원 전략기획실 팀장

축산물안전관리인증원은 대한민국 식품안전 관리를 총괄하는 식품의약품안전처 산하 준정부기관으로서, HACCP 인증 등의 사업을 통해 국민이 소비하는 축산물의 위생안전을 책임지는 ‘축산물위생안전 인증기관’이다.

HACCP은 가축의 사육 및 가공·유통·판매 전 과정에서 축산식품의 안전에 해로운 위해물질(병원성 미생물, 항생제, 이물 혼입 등)이 해당 식품 및 축산물에 오염되는 것을 사전에 분석·차단하여 안전성을 확보하는 위생관리제도이다. HACCP은 위해분석(HA: Hazard Analysis)과 중요관리점(CCP: Critical Control Point)으로 구성되었으며, ‘해썹’이라고 발음한다. 1959년 미국에서 우주 비행사들에게 무결점에 가까운 안전한 우주식을 공급하기 위해 시작되었으며, 우리나라는 1995년 12월 「식품위생법」에 HACCP 제도를 도입하면서 적용하게 되었다.

지금은 정부3.0 시대

정부는 개방·공유·소통·협력의 4대 핵심

가치를 통해 국민중심의 서비스 정부, 일 잘하는 유능한 정부, 소통하는 투명한 정부라는 3대 목표를 세워 정부운영 패러다임의 혁신을 꾀하고 있다. 그리고 각 공공기관을 대상으로 실적평가를 통해 정부3.0 우수기관을 선정, 분야별 혁신정책 실현을 독려하고 있다.

이러한 정부정책에 발맞춰 우리 원은 HACCP 인증 활성화를 통한 먹거리 안전을 확보하기 위해 찾아가는 현장 맞춤형 기술지원, 통합정보시스템 개선을 통한 민원처리시간 단축, 안전먹거리 정보 대국민 원스톱 서비스 제공 등을 기관 차원에서 전사적으로 추진하고 있다.

이러한 노력의 결과로 2015년 행정자치부 평가에서 높게 인정받아 116개 공공기관 중 A등급으로 ‘2015년 우수 공공기관’으로 선정되는 영예를 얻었다.

미래창조과학부 주관 ‘국가DB구축 사업’ 선정

그러나 지난해 초까지만 해도 우리 원은 ‘HACCP 인증의 효율적인 수행으로 축산물 위생안전성 확보’라는 미션과 국민의 눈높이를



〈 2015년 정부 3.0 우수기관 선정 〉

충족할 수 있는 맞춤형 서비스인 안전 먹거리 정보제공 사업을 추진하기에는 예산과 인력이 턱없이 부족한 상황이었다.

이러한 상황에서, 미래창조과학부가 주관하는 창조비타민 프로젝트인 국가DB 구축 공모에 문을 두드렸고, 우리 원의 「LOD 기반의 HACCP 인증 안전먹거리 연계통합 DB 구축」 과제가 2015년과 2016년 연속해서 정부과제로 선정되어 국비 20억원을 지원받아 사업을 추진할 수 있게 되었다.

창조비타민 프로젝트는 미래창조과학부(장관 최양희)가 부처 협업을 기반으로 강점을 가진 과학/ICT의 사회 접목 및 확산을 지원하는 일련의 사업으로, 그중 국가 DB사업은 보존 및 활용가치가 높은 지식정보자원을 디지털화하고 정보를 개방하여 대국민 서비스를 제공하는 사업이다.

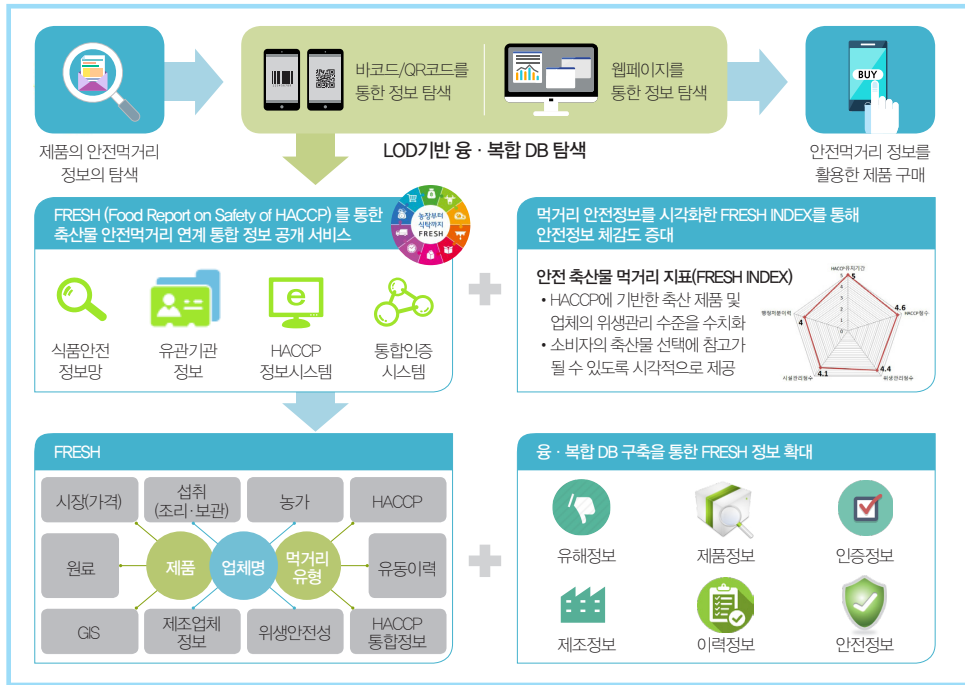
지난해 「LOD 기반의 HACCP 인증 안전 먹거리 연계통합 DB구축」 사업으로 우리 원이 보

유하고 있는 HACCP 인증 기반의 안전정보를 DB화하였다. 또한 유관기관과 안전 먹거리 정보를 연계하여 FRESH 사이트를 통해 국민에게 시범 제공할 수 있게 되었다.

행자부 정부3.0 역점추진과제 300선에 선정

2016년에는 정부3.0의 내재화를 위해 그 역할을 한층 더 강화시키고자 노력하고 있다. 이러한 성과를 인정받아 행정자치부에서 주관하는 ‘2016 정부3.0 역점추진과제 300선’에 선정되기도 하였다. 선정과제인 「안전먹거리 융·복합 데이터 구축 및 개방」사업의 주요 내용과 기대효과에 대해 간략히 소개하고자 한다.

첫째, 여러 곳에 산재되어 있는 식품안전정보를 유관기관 및 민간과의 협업으로 안전먹거리 정보를 연계한 융·복합 데이터로 구축해 산업 활용성을 높일 뿐만 아니라, 소비자가 보다 쉽게 이용할 수 있도록 맞춤형 공공데이터를 제공하고자 한다.



〈 FRESH 서비스 고도화 〉

먹거리 안전 융복합 데이터가 완성되면 온라인으로 먹거리 관련 정보를 한눈에 검색할 수 있게 된다. 이를 기반으로 소비자 누구나 구매 현장에서 제품의 안전정보를 실시간으로 손쉽게 확인할 수 있도록 QR코드를 활용한 모바일 One-stop 서비스도 제공하고자 한다. 스마트폰으로 제품의 QR코드를 찍거나 제품명을 검색하면 먹거리의 원재료를 비롯해 제조 및 유통과정, 첨가물 등의 정보를 상세하게 알 수 있다. 이는 구매현장에서 식품에 대한 정보를 확인하고, 안전하고 믿을 수 있는 제품을 구매할 수 있는 시스템에 대한 소비자의 지속적인 요구를 반영한 것이다.

둘째, 중·소규모 업체의 HACCP 인증 활성화를 위해 업체들이 현장에서 겪는 기술적인

어려움과 경제적인 부담을 해소하고자 e-기준서 서비스를 제공하고자 한다.

e-기준서란 HACCP을 인증받은 기존 업체의 중요 정보를 데이터화하여, 새롭게 HACCP을 인증받으려는 업체의 특성(업종, 품목, 규모 등)을 고려해 맞춤형으로 정보를 제공, 업체가 온라인상에서 손쉽게 기준서를 작성, 저장, 출력할 수 있는 시스템이다.

이는 개방성이 높은 공공데이터 형태로 식품안전관련 공공기관과 민간에 공개함으로써 인증업체의 서류 간소화를 유도하고 HACCP 인증 제품의 이력정보를 제공하여 산업 활용을 극대화하고자 함이다.


e-기준서 서비스가 본격화되면 신규 업체의 HACCP 인증 준비기간이 감소(6개월→2개월)



되고 HACCP 인증 컨설팅 비용이 대폭 절감(연간 약 154억원)되는 등 경제적, 시간적 효과가 기대된다. 또 가상 시뮬레이션을 통해 HACCP 인증 신청서의 완성도를 업체 스스로 진단하고 부족한 점을 보완할 수도 있게 된다.

정부3.0 핵심가치로 안전 먹거리 문화 선도

국민의 의식주에 있어서 안전 먹거리 정보 개방은 불량식품 근절을 통한 국민의 행복과 직결된다고 해도 과언이 아닐 것이다. 안전한 식탁 먹거리를 확보하고 국민행복 식탁시대를 앞당기기 위해 우리 원은 소비자와 먹거리를 생산하는 업체와의 긴밀한 소통을 통해 상호 협력을 확대해 나갈 것이다.

아울러 우리 원은 안전먹거리 정보를 보다 쉽고 편리하게 제공하고 정부3.0의 생활화를 추진하여 국민들이 더욱 행복해지는 대한민국을 만드는 데 앞장설 것이며, 이를 통해 안전 먹거리 문화를 선도하는 기관으로 자리매김할 것이다. 앞으로도 우리 원은 국민 안전을 지키는 기관으로서 더욱 중추적인 역할을 해나가기 위해 최선의 노력을 다할 것이다. 



정보가 서 말이어도 꺾어야 보배!

산재된 수출정보, 높아지는 정보장벽

최근 5년간 우리나라의 농식품 수출이 지속 증대되고 있는 가운데, 내수시장뿐만 아니라 해외시장을 눈여겨보고 있는 농가·농식품 수출업체들이 증가하고 있다. 수출을 준비 중이거나 현재 수출을 진행해오고 있는 업체에는 수출과 관련한 다양한 정보가 매우 중요하다. 국가별·품목별 수출동향, 수시로 변화하는 국가별 식품제도나 비관세장벽 및 시장 개척을 위한 수출용 품종 개발 등 정보의 효과적인 수집이 곧 수출의 성공과 직결된다고 해도 과언이 아니다. 하지만 개별 기업들이 정보를 얻기 위해서는 관련 기관의 여러 사이트를 일일이 찾아다녀야 하므로 번거로운 점이 많다. 예를 들어 수출동향 정보를 파악하기 위해서는 aT(한국농수산물유통공사)에서 운영하는 KATI(농수산물수출지원정보)를 방문하여

하고, 검역정보를 확인하기 위해서는 검역본부, 품목의 R&D 정보를 파악하기 위해서는 농진청을 활용하여야 한다. 비록 각 공공기관들이 유용하고 정확한 정보를 제공한다고 하더라도, 중소기업 수출업체들이 산재된 정보들을 수집하는 과정에서 많은 시간과 노력이 소요되기에 정보접근 장벽이 높아지는 부작용이 있었다.

기관별 정보공유를 통해 통합 정보제공 시스템을 구축하기로

aT에서는 2013년도 여름부터 국가별·품목별 수출동향을 시각화한 기상도 형식의 ‘농수산물 수출기상도’를 발간해왔다. ‘농수산물 수출기상도’ 메일링 서비스를 받고 있는 업체들은 종종 동향 이외 다른 정보 또한 제공받고 싶다는 피드백을 보내왔다. 한편 2015년 초 개최된 농수산물 민관합동수출개척협의회

* 이 원고는 공공기관연구센터와 기획재정부가 공동 기획한 「2015년 공공기관 경영 우수사례공모」에 응모한 경영 사례 중 우수한 성적으로 1차 심사를 통과한 사례입니다. <편집자 주>

에서 수출동향 외 품목 개발, 검역 등 다양한 정보의 공유의 필요성이 제기되었다. 이렇듯 수출업체를 비롯한 정보수요자들이 다양한 정보의 공유를 원하는 목소리가 커짐에 따라 농수산물 수출정보를 제공하는 관련 기관들은 수요자 니즈를 충족시킬 방안을 강구하였고, 수출동향과 더불어 수출관련 핵심정보를 함께 제공하는 통합 수출정보 제공 시스템을 구축하기로 결정했다.

예산은 알뜰하게, 정보는 풍성하게

aT가 기존에 가지고 있는 정보만으로는 정보 수요자의 니즈를 충족시키기 어려웠다. 수출 관련 여러 정보 중 수요자들이 높은 관심을 나타낸 것은 농촌진흥청의 품목 R&D 정보와 농림축산검역본부의 비관세장벽 이슈였다. 두 기관을 방문하여 정보제공 방식과 주기 등에 대한 기초조사와 통합 정보를 한 번에 제공하는 협업체계 구축에 대한 협의를 시작하였다.

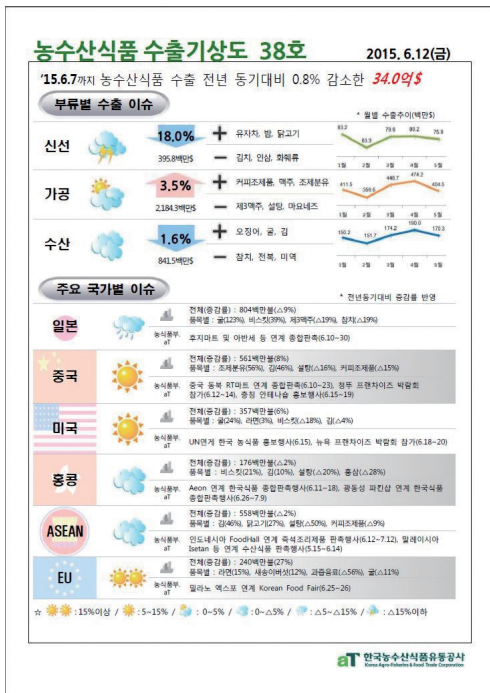
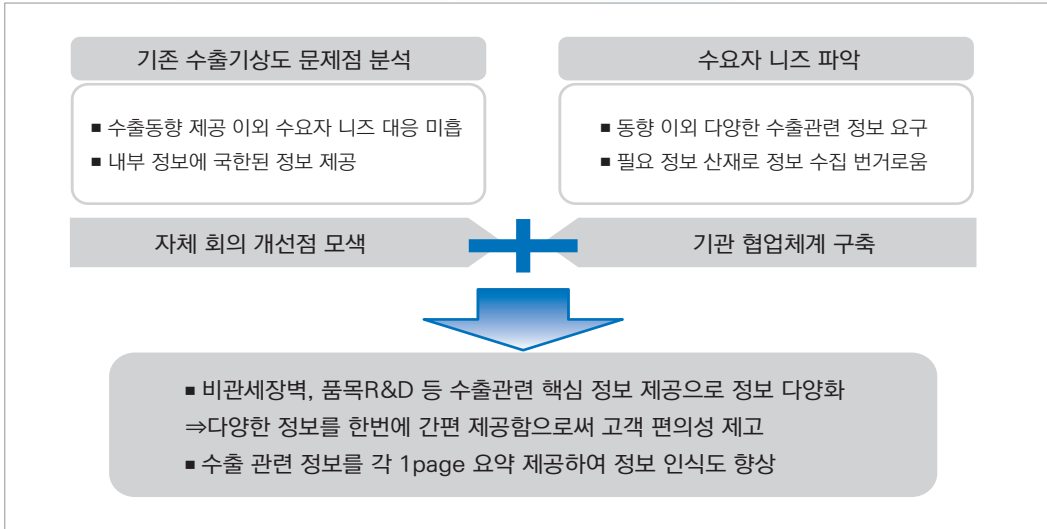
농촌진흥청과 농림축산검역본부 모두 비정기적으로 홈페이지와 뉴스레터에 정보를 게시하고 있었고, 수출과 관련된 정보를 한 번에 보는 것이 쉽지가 않았다. 통합 수출정보 제공 시스템 구축을 위한 각 기관 담당자와의 내부회의와 의견 수렴 끝에, 별도의 예산 투입 없이 기존에 발간되던 수출기상도에 각 기관에서 선별한 핵심정보를 추가하여 제공하기로 결정하였다.

‘농수산물 수출 Zoom In’ 탄생

우선, 동향만 제공하던 기존 수출기상도에 대한 수정이 이루어졌다. 기본 포맷을 유지하면서도 다양한 정보를 한눈에 볼 수 있도록 업그레이드하기 위해 내·외부적으로 의견수렴을 하였다. 키워드 중심으로 정보인지도를 향상시켰고, 의견수렴과 투표를 통해 기존 수출기상도에서 동향정보와 더불어 다양한 수출정보를 아우를 수 있다는 의미를 가진 ‘농수산물 수출 Zoom In’으로 제목을 정하였다.



△ aT, 농촌진흥청, 농림축산검역본부 3개 기관이 만나 머리를 맞대었다.





농수산물 수출 Zoom In 1호

I '활발시장 이해하기' 발간

II 참외 선박수출 저장·유통기술 테스트

III 6차산업화 우수가공상품에 대한 수출컨설팅

농수산물 수출 Zoom In 1호 2015.7.10(금)

농진청 이슈

시장 시나리오

'활발시장 이해하기' 발간

- ▶ 활발시장 수출과 관련된 기초정보를 제공하기 위해 국내외 자료들을 정리하여 제작
- ▶ 활발시장 관련 내용을 전반적으로 파악할 수 있도록 하는데 중점을 두었음

수출농자문과(063-238-0672)

참외 선박수출 저장·유통기술 테스트

- ▶ 수출참외의 운송비 절감 및 품질유지 기간 연장을 위한 수확수처리기술을 개발 중
- ▶ 이산화탄소를 이용한 참외를 선박수출 환경과 유사한 조건에서 모의 테스트 (경북 생주, 7.9 - 20)

작업농자문구(063-238-6530)

6차산업화 우수가공상품 수출컨설팅

- ▶ 6차산업화 우수제품의 해외 시장개척을 위한 수출타이어 등 전문가 초청 컨설팅
- ▶ 타당성, 가격경쟁력, 포장디자인, 홍보 마케팅 등에 대한 상담을 통해 수출제동과 저류 (7.10 충남 공산)

농촌자문과(063-238-1027)

* 농진청 이슈는 월 1회 발행됩니다 (문의처 : 농촌진흥청 수출농자문과 063-238-0672)

△ 협업의 결과 2015년 7월 10일 발간된 '농수산물 수출 Zoom In 1호'

다음으로, 성공적인 서비스 제공을 위한 역할 분담을 통해 협업체계를 구축하였다. 각 기관은 부서별로 제공되고 있는 정보 중 수출 관련 핵심정보를 선별(발간자료, 검역협상완료, 농약안전성검사정보 등) 및 정리하고, aT는 각 기관에서 제공하는 정보를 받아 수출동향 정보와 더불어 최종적으로 '수출 Zoom In'을 발간하기로 협의하였다. 또한 신규 수요조사를 통해 기존 메일링 서비스 이용자 외에 새로운 수요자를 발굴하였고, 각 기관 홈페이지에도 게시하였다. 이와 함께 3개 기관 공동의 보도자료를 통해 '통합 수출정보 제공 시스템 Zoom In'을 적극적으로 홍보하여 업체들의 활용도 제고를 꾀하였다.

Zoom-In: 맞춤형 핵심정보를 원스톱 제공

과거 (AS-IS)

- 기관별 정보 산재로 고객 접근성이 낮고 종합 분석 어려움

aT	국가, 품목별 수출 동향(격주)
검역본부	비관세장벽 이슈(비정기)
농진청	품목 R&D 정보(비정기)

개선 후 (TO-BE)

- 국가별·품목별로 이슈가 되고 있거나 유용한 분야별 핵심정보를 원스톱으로 손쉽게 습득 가능

수출동향

+

비관세장벽

+

품목 R&D

⇒ 수요자 니즈 맞춤형 정보를 정기적(격주)으로 원스톱 서비스 제공(메일링 서비스)

70 | KIPF Public Institutions Issue Focus



aT에서 2013년 7월 처음 발간한 ‘농수산식품 수출기상도’가 2015년 7월 ‘농수산식품 수출 Zoom In’으로 탈바꿈되면서 동향 이외 다양한 수출관련 정보를 동시에 제공하며 기능이 강화되자, 정보이용 고객이 기존 600여 업체에서 수출업체·유관기관 등 약 1,000여 개로 확대되었다. 이는 3개 기관이 적극적 협업을 통해 수요자들이 필요한 정보는 무엇이고, 이를 어떻게 제공해야 되는가에 대해 고민하며 적극적으로 협업함으로써 얻을 수 있었던 결과이다. 추가 예산 투입 없이 협업을 이루어 낸 ‘농수산식품 수출 Zoom In’ 발간 사례는 현재 기획재정부 대표협업과제로 진행 중에 있다. 최근 실시한 정보이용자 고객만족도 조사 결과, 응답자의 98%가 만족을 표시하여 정보이용자들의 만족도가 상당히 높은 것으로 나타났다. 대다수의 이용자들은 다양한 분야의 정보를 한 번에 습득할 수 있어 편리하다는 의견을 주었다. 농식품 수출에 종사하는 한 공무원은 농가 교육 및 지역 농산물 해외시장 개척 계획 수립에 ‘농수산식품 수출 Zoom In’을 참고하고 있다고 답하였으며, 모 수출업체에서는 종합적인 시장 현황 파악 및 바이어 상담에 정보를 활용하고 있다는 긍정적 회신을 주었다.


‘농수산식품 수출 Zoom In’의 성공요인

첫 번째 성공요인은 정보 수요자의 목소리에 귀를 기울이는 것이다. 수년간 발간한 기상도에 대한 피드백을 수집하여 보다 다양한 정보가 필요하다는 수출업체들의 의견을 경청하였다. 또한 민관합동 수출개척협의회에서 효과적으로 의견을 수렴함으로써 수요자의 니즈에 맞

는 정보를 선별해낼 수 있었다.

또한 지역적 거리를 뛰어넘는 기관 간 협업 지원체계를 구축한 것도 중요한 역할을 하였다. 각각 나주와 진주로 본사를 이전한 aT와 농촌진흥청, 안양에 위치한 검역본부는 지역적 차이를 극복해냈기 때문에 양질의 수출정보제공이라는 공통의 목표 아래 꾸준한 협업을 유지할 수 있었고, 이를 통하여 통합정보시스템을 구축할 수 있었다. 정보 수요자인 국민에 대한 맞춤형 서비스를 지향하는 정부 3.0 추진에 따라 세 기관의 데이터 공유 및 업무 협의가 효율적으로 이루어진 것이다.

지속적으로 소비자 중심의 정보제공을 강화

메일링 서비스를 수신하는 수출업체 및 기관의 니즈 파악을 위해 지속적인 수요조사를 실시하여 수요자 중심의 정보제공을 강화할 계획이다. 또한 3개 기관의 정기적 회의로 내부의견을 수렴하며 개선점을 파악할 것이고, 피드백을 반영할 분야에 대한 단계별 시스템 개선을 통해 연간·월별 책자 발간 등 새로운 정보 전달방법을 창출해 나갈 계획이다. 

정책동향



■ '16~'20년 공공기관 중장기 재무관리계획

* 정책동향은 공공기관과 관련한 정책변화 혹은 새로운 정책의 주요 내용을 정리하여 제공합니다.
(편집자 주)

'16~'20년 공공기관 중장기 재무관리계획

▣ (개요) 기획재정부는 「국가재정법」에 따라 39개 주요 공공기관의 '16~'20년 공공기관 중장기 재무관리 계획을 국회에 제출하였음

- (목적) 공공기관 부채가 급증하면서 공공기관의 재무건전성 관리가 주요 이슈로 부각됨에 따라 주요 공공기관으로 하여금 중장기 재무관리계획을 수립하게 함
- (대상) 자산 2조원 이상이거나 자본잠식 또는 손실보전규정이 있는 39개 공기업·준정부기관이 작성
 - 대상 기관은 전체 공공기관 부채의 95%를 차지
- (내용) 기관별로 향후 5년간의 부채 및 부채비율, 당기순이익 등 연도별 재무건전성 지표 및 경영목표·투자방향 등을 제시
 - 공공기관별 부채관리를 위한 비핵심자산 매각, 사업조정, 경영 효율화 등 자구노력을 중장기 재무관리계획에 반영

▣ (재무 현황) 중장기 재무관리계획 대상 공공기관의 부채규모·부채비율이 지난해에 이어 개선되었으며 당기순이익 또한 '13년 흑자전환 이후 흑자규모 확대

- (부채) 부채비율은 '12년까지 급등하였으나, '13년부터 3년 연속 감소하였고 부채규모도 '14년부터 2년 연속 감소
 - 부채비율은 '12년 235%에서 '15년 194%로, 부채규모는 '13년 498.8조원에서 '15년 480.9조원으로 감소
- (당기순이익) '13년 4.9조원으로 흑자 전환 이후 '14년 10.7조원에서 '15년 11.8조원으로 전년 대비 약 1.1조원 증가

〈표 1〉 공공기관 부채·부채비율 추이

(단위: 조원)

구분	'11년 (A)	'12년	'13년	'14년	'15년 (B)	증감 (B-A)
전체공공기관 (320개) (부채비율)	460.3 196%	496.1 220%	520.4 217%	519.7 201%	505.3 183%	45.0 △13.0%p
중장기 재무관리 대상 (39개) (부채비율)	436.3 206%	474.0 235%	498.8 233%	497.6 216%	480.9 194%	44.6 △11.9%p
- SOC 분야 (11개) (부채비율)	203.8 218%	214.8 245%	224.3 248%	221.6 233%	215.5 228%	11.7 10.4%p
- 에너지 분야 (12개) (부채비율)	137.9 185%	152.4 211%	165.8 227%	173.1 229%	168.0 202%	30.1 16.9%p
- 금융 분야(12개) (부채비율)	88.1 236%	98.7 281%	100.4 230%	93.7 177%	87.2 139%	△0.9 △96.2%p
- 기타 분야(4개) (부채비율)	6.6 107%	8.0 123%	8.3 125%	9.1 130%	10.21 40%	3.6 33.7%p

주: 알리오 공시시점('16.4월말) 전체 공공기관 중 산은, 수은, 기은 3개 기관은 제외
자료: 기획재정부

〈표 2〉 공공기관 당기순이익 추이

(단위: 조원)

구분	'11년 (A)	'12년	'13년	'14년	'15년 (B)	증감 (B-A)
전체공공기관 (320개)	△8.7	△1.8	5.3	11.4	12.6	21.3
중장기 재무관리 대상 (39개)	△9.3	△2.4	4.9	10.7	11.8	21.1

주: 알리오 공시시점('16.4월말) 전체 공공기관 중 산은, 수은, 기은 3개 기관은 제외
자료: 기획재정부

▣ (관리 방향) 공공기관 재무건전성이 향후에도 지속 개선되도록 부채비율을 주요 관리지표로 활용하고 공공기관 정상화대책에 따른 기관별 부채감축 계획을 차질 없이 추진

- (부채 성질별 관리) 금융부채와 비금융부채로 구분하여 관리하되, 금융부채 관리에 중점
 - '15년말 기준으로 금융부채*는 388,0조원으로 전체 부채의 81%를 차지
 - * 금융부채: 거래상대방에게 현금 등 금융자산을 인도하기로 한 계약상 의무
 - 금융부채는 현행 수준에서 크게 증가하지 않도록 적정 수준으로 관리하고 주요기관은 공사채 총량제*를 실시
 - * 공사채 총량제: 정부가 공공기관의 공사채 잔액 한도를 사전에 설정하고 이를 초과하지 못하도록 관리하는 제도
 - 비금융부채는 충당부채 등 우발부채가 최소화되도록 관리



- (기관별 목표·관리) 기관별로 과거 부채비율 추이, 투자계획 등을 감안하여 부채 비율 등을 목표로 제시하고 관리
- (적정 투자반영) 재무건전성 개선 기초는 유지하면서 대국민 서비스를 위한 필수 요소 등 적정 국내 투자 수준을 유지

▣ (재무 전망) 39개 공공기관들의 재무건전성은 향후 크게 개선될 전망이며 특히 부채규모 기준 상위 5개 기관의 개선이 클 것으로 보임

- (총부채·부채비율) 향후 5년간('16~'20) 총부채비율은 지속적으로 하락하고 총부채규모도 미미하게 증가할 전망
 - 총부채비율은 '20년 151% 수준으로 전망되며 부채규모는 향후 5년간 490조원대를 유지할 것으로 전망
- 부채규모 기준 상위 5개 기관은 39개 공공기관 부채의 58%('15년 기준)를 차지하고 있으며 이들의 재무건전성이 크게 개선될 것으로 보임
 - 상위 5개 기관은 한국토지주택공사, 한국전력공사, 한국가스공사, 한국도로공사, 예금보협공사가 해당

〈표 3〉 총부채·부채비율 전망

(단위: 조원)

구분	'15년 (실적)	'16년 (A)	'17년	'18년	'19년	'20년 (B)	증감 (B-A)
총부채(39개) (부채비율)	480.9 (194%)	491.0 (184%)	495.0 (174%)	495.6 (165%)	495.9 (158%)	496.5 (151%)	5.5 (△32%p)

자료: 기획재정부

〈표 4〉 분야별 부채·부채비율 전망

(단위: 조원)

구분	분야	'15년 (실적)	'16년 (A)	'17년	'18년	'19년	'20년 (B)	증감 (B-A)
부채 (부채비율)	SOC (11개)	215.5 (228%)	221.0 (220%)	225.2 (213%)	225.8 (206%)	224.5 (197%)	221.5 (188%)	0.5 △32%p
	에너지 (12개)	168.0 (202%)	170.0 (190%)	174.0 (183%)	178.8 (179%)	184.2 (176%)	189.4 (173%)	19.4 △18%p
	금융 (12개)	87.2 (139%)	89.6 (129%)	85.1 (112%)	80.2 (98%)	76.2 (87%)	74.8 (82%)	△14.8 △47%p
	기타 (4개)	10.2 (140%)	10.5 (138%)	10.8 (139%)	10.8 (133%)	10.9 (129%)	10.8 (122%)	0.4 △16%p

자료: 기획재정부

- (분야별) SOC·에너지·금융 분야 모두 부채비율 및 부채규모가 하락할 것으로 전망
 - (SOC) 부채비율은 '16년부터 지속적으로 하락하여 '20년에는 188% 수준에 이를 것이고, 부채규모는 '18년까지 미미하게 증가하다 향후 5년간 220조원대에서 관리
 - (에너지) 전력공기업 등 영업실적 호조로 '16년부터 부채비율이 하락하여 '20년에는 173%로 전망되나 부채규모는 신규 발전소 건설 수요 등으로 '16년부터 증가하여 '20년에 189.4조원 수준 전망
 - (금융) 부채비율은 향후 5년간 47%p 감소하여 '20년에 82% 수준으로 하락하고 부채규모도 예금보험공사의 보유주식 매각 등의 부채감축 노력으로 '16년 이후 감소하여 '20년 74.8조원으로 전망
- (금융부채) 총자산 대비 금융부채 비율은 '16년부터 지속적으로 하락하여 '20년에 51% 수준 전망
 - 금융부채가 없는 국민건강보험공단, 사립학교교직원연금공단 등 2개 기관을 제외한 37개 기관을 대상
 - (부채규모) 영업 개선, 비핵심자산 매각 등으로 '17년 이후 감소세로 전환되고, '20년에는 '16년 대비 4.6조원 감소
 - (공사채 총량제) 16개 대상 기관의 공사채 규모는 '16년 235.7조원에서 '20년 237.7조원으로 소폭 증가
 - (분야별 금융부채 비율) 모든 분야에서 금융부채 비율은 지속적으로 하락할 것으로 전망
 - (분야별 금융부채 규모) SOC 분야는 투자증가 등으로 '18년까지 소폭증가하다 점진적으로 감소, 에너지 분야는 신규원전 및 발전소 영향으로 '20년 139조원 수준 전망, 금융분야는 보유주식 매각으로 점진적으로 감소할 전망
- (기타 재무지표) '16년~'20년 계획기간 중 매년 11조원~18조원 수준의 당기순이익이 실현되고, 이자보상배율(영업이익/이자비용)은 금융부채 감소 영향으로 이자비용이 감소하여 향후 2.8~3.0 수준을 유지할 전망

〈표 5〉 '16~'20년 당기순이익 및 이자보상배율 전망

구분	'15년(실적)	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
당기순이익(조원)	11.8	16.8	17.8	15.5	12.4	11.6
이자보상배율	2.6	2.9	3.0	2.9	2.8	2.9

자료: 기획재정부

▣ (전년 대비 비교) 중장기 재무관리계획 작성기관의 총부채 및 부채비율이 지난해인 '15~'19년 계획보다 개선될 전망

- '15~'19년 계획 대비 '16~'20년 계획의 부채비율은 3~7%p 수준으로 개선될 전망이고 부채규모는 매년 12조~17조원 수준으로 감소할 전망

〈표 6〉 '15~'19년 계획 대비 총부채·부채비율 전망 변동

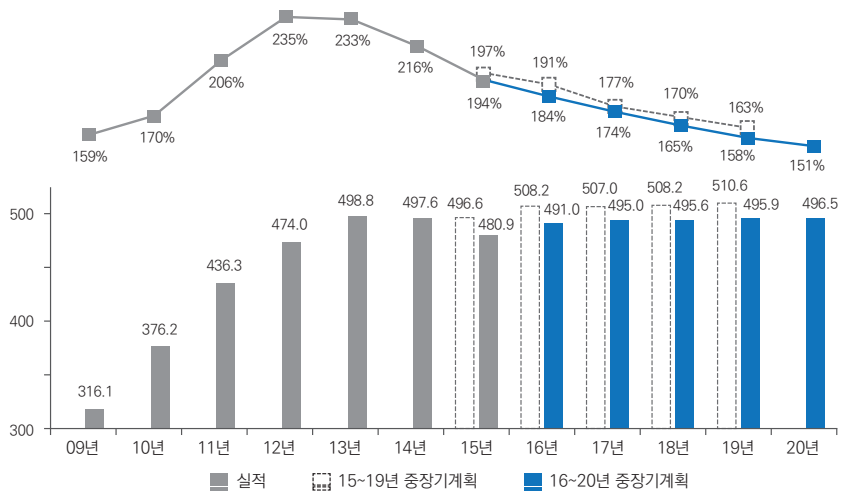
(단위: 조원)

구분		'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
부채 (부채비율)	'15~'19년 중장기(A)	496.6 (197%)	508.2 (191%)	507.0 (177%)	508.2 (170%)	510.6 (163%)	-
	'16~'20년 중장기(B)	480.9* (194%)*	491.0 (184%)	495.0 (174%)	495.6 (165%)	495.9 (158%)	496.5 (151%)
	차이(B-A)	△15.7 (△3%p)	△17.2 (△7%p)	△12.0 (△3%p)	△12.6 (△5%p)	△14.7 (△5%p)	-

주: *해당 수치는 실적치
자료: 기획재정부

〔그림 1〕 '15~'19년 계획 대비 총부채·부채비율 전망 변동

(단위: 조원)



자료: 기획재정부



▣ (향후 계획) 중장기 재무관리계획 추진상황을 지속 점검하면서 공공기관 부채관리를 위한 제도적 기반을 강화하려는 노력을 병행

- 자산매각, 사업조정, 경영효율화 등 각 기관의 추진상황을 점검하여 차질없이 이행되도록 관리
 - 공공기관 기능조정 방안에 포함된 해외 비핵심 자산 정리, 출자 지분 매각을 적극 추진하고 분기별로 점검
- 기관별 공사채 총량이 준수되도록 점검
- 중장기 재무관리계획 이행실적을 경영평가에 반영
- 현재 13개 시범기관에 도입을 완료한 구분회계* 제도를 재무관리계획 대상 기관 전체로 확대
 - * 구분회계 : 공공기관 부채를 발생 원인별로 구분하여 재무상황을 관리하는 제도
- 공공기관 사업에 대한 예비타당성 조사를 내실화하여 대규모 투자사업 관리를 강화



참고 1

중장기 재무관리계획 작성 대상기관 재무전망

(단위: 조원)

구분	기관명	항목	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
	39개 기관 전체	자산	758.1	779.9	795.6	810.6	824.6
		부채	491.0	495.0	495.6	495.9	496.5
		부채비율	184%	174%	165%	158%	151%
1	한국토지주택공사	자산	172.7	178.3	180.4	180.6	179.1
		부채	135.0	138.8	139.9	138.8	135.6
		부채비율	358%	351%	345%	332%	312%
2	한국도로공사	자산	60.5	62.7	64.6	66.7	67.0
		부채	28.4	29.1	29.6	30.5	30.1
		부채비율	88%	87%	85%	84%	82%
3	한국철도시설공단 ¹⁾	자산	18.6	19.0	19.1	19.0	18.8
		부채	20.7	21.1	21.1	21.0	20.8
4	한국수자원공사	자산	20.8	22.0	23.4	24.6	25.4
		부채	14.1	14.8	15.6	16.1	16.3
		부채비율	213%	206%	201%	191%	178%
5	한국철도공사	자산	20.3	18.6	17.8	16.9	17.5
		부채	13.9	11.6	11.2	10.4	11.1
		부채비율	217%	168%	170%	162%	174%
6	인천국제공항공사	자산	11.1	12.3	12.2	12.4	13.3
		부채	3.9	4.3	3.6	2.9	3.1
		부채비율	54%	54%	41%	31%	30%
7	부산항만공사	자산	5.7	6.0	6.2	6.4	6.5
		부채	1.8	2.0	2.1	2.2	2.2
		부채비율	46%	50%	52%	52%	51%
8	인천항만공사	자산	2.9	3.1	3.2	3.2	3.2
		부채	0.7	0.9	0.8	0.9	0.8
		부채비율	34%	41%	34%	36%	34%
9	한국공항공사	자산	4.4	4.6	4.7	4.9	5.1
		부채	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
		부채비율	10%	10%	10%	10%	9%
10	한국산업단지공단	자산	2.5	2.7	2.2	2.0	1.8
		부채	1.5	1.7	1.1	0.9	0.7
		부채비율	144%	171%	97%	78%	69%
11	여수광양항만공사	자산	1.9	1.9	1.8	1.7	1.7
		부채	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3
		부채비율	40%	34%	30%	25%	21%
12	한국전력공사	자산	108.3	112.5	116.4	120.0	123.5
		부채	52.6	53.8	55.8	57.5	59.1
		부채비율	94%	92%	92%	92%	92%



구분	기관명	항목	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
13	한국수력원자력	자산	53.4	55.7	59.4	63.1	66.6
		부채	28.3	29.2	31.6	34.4	37.1
		부채비율	113%	110%	114%	120%	126%
14	한국중부발전	자산	9.1	10.1	11.3	12.0	13.1
		부채	5.6	6.2	6.7	7.0	7.2
		부채비율	161%	158%	148%	138%	122%
15	한국서부발전	자산	9.7	10.0	10.2	10.4	10.6
		부채	5.9	6.1	6.1	6.2	6.3
		부채비율	156%	153%	149%	148%	146%
16	한국동서발전	자산	9.3	9.6	10.0	10.3	10.8
		부채	5.1	5.1	5.3	5.4	5.6
		부채비율	120%	115%	112%	109%	109%
17	한국남부발전	자산	9.9	10.0	9.9	9.7	9.9
		부채	6.0	6.0	5.7	5.5	5.5
		부채비율	154%	150%	138%	128%	124%
18	한국남동발전	자산	9.7	10.2	10.9	11.4	11.9
		부채	5.0	5.2	5.5	5.6	5.8
		부채비율	106%	102%	104%	98%	95%
19	한국가스공사	자산	42.7	43.6	44.5	45.8	46.9
		부채	32.0	32.4	32.7	33.2	33.4
		부채비율	302%	288%	277%	264%	247%
20	한국석유공사	자산	22.3	22.2	21.5	21.0	20.8
		부채	19.2	19.5	19.3	19.1	19.1
		부채비율	614%	741%	858%	1,028%	1,129%
21	한국지역난방공사	자산	5.2	5.7	5.9	6.2	6.5
		부채	3.4	3.8	3.9	4.0	4.2
		부채비율	196%	195%	191%	188%	184%
22	한국광물자원공사	자산	4.9	4.9	4.2	3.9	3.9
		부채	5.1	5.1	4.4	4.3	4.3
		부채비율	자본잠식				
23	대한석탄공사	자산	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
		부채	1.6	1.7	1.7	1.8	1.8
		부채비율	자본잠식				
24	예금보험공사 ¹⁾	자산	20.5	18.3	16.2	15.5	16.6
		부채	30.2	25.1	20.3	15.7	13.5
25	한국장학재단 ²⁾	자산	13.3	13.6	13.9	14.2	14.4
		부채	12.5	12.7	12.9	13.1	13.3
26	중소기업진흥공단 ²⁾	자산	16.5	15.8	15.2	14.8	14.4
		부채	14.9	14.3	13.6	13.3	12.9
27	한국농어촌공사	자산	10.9	11.3	11.3	11.4	11.3
		부채	8.8	9.1	9.1	9.2	9.0
		부채비율	405%	420%	410%	404%	391%



구분	기관명	항목	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년
28	국민건강보험공단	자산	36.0	37.2	38.7	38.5	36.6
		부채	8.2	8.8	9.6	10.0	10.7
		부채비율	30%	31%	33%	35%	41%
29	공무원연금공단	자산	16.7	16.9	17.0	16.9	17.1
		부채	7.5	6.7	6.4	6.3	6.4
		부채비율	83%	66%	60%	60%	59%
30	한국주택금융공사	자산	12.1	13.6	14.1	15.3	16.4
		부채	4.0	4.9	4.6	5.1	5.2
		부채비율	51%	56%	49%	49%	46%
31	신용보증기금	자산	9.8	9.2	8.2	7.8	7.5
		부채	3.9	3.6	2.9	2.7	2.6
		부채비율	66%	63%	54%	54%	53%
32	한국무역보험공사	자산	4.1	4.3	4.4	4.6	4.8
		부채	2.7	2.9	3.0	3.0	3.1
		부채비율	200%	210%	201%	190%	178%
33	한국자산관리공사	자산	3.6	4.2	5.0	5.3	5.4
		부채	1.9	2.5	3.2	3.4	3.6
		부채비율	109%	140%	179%	189%	193%
34	기술보증기금	자산	3.3	3.1	3.0	2.9	2.9
		부채	1.2	1.2	1.2	1.1	1.1
		부채비율	55%	60%	63%	64%	64%
35	국민체육진흥공단	자산	4.3	4.5	4.7	5.0	5.3
		부채	1.5	1.5	1.6	1.6	1.6
		부채비율	54%	53%	49%	47%	44%
36	주택도시보증공사	자산	5.9	5.7	5.9	6.0	6.2
		부채	1.6	1.6	1.6	1.6	1.7
		부채비율	37%	38%	37%	35%	37%
37	사립학교교직원연금공단	자산	17.7	19.0	20.8	22.3	24.1
		부채	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8
		부채비율	6%	5%	4%	4%	3%
38	한국마사회	자산	2.6	2.7	2.7	2.8	2.8
		부채	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
		부채비율	5%	5%	5%	5%	5%
39	대한무역투자진흥공사	자산	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
		부채	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
		부채비율	45%	47%	44%	44%	44%

주: 1) 자본금·기본재산이 0인 기관으로 부채비율 산출 불가능
 2) 정책자금 융자사업 수행 기관으로 여타 기관과 부채비율 일괄 비교 곤란



참고 2

기관별 주요 재무지표 전망

기관명	이자보상배율(배)		부채비율(%)		당기순이익(억원)	
	'16년	'20년	'16년	'20년	'16년	'20년
한국토지주택공사	4	2.5	358%	312%	14,365	6,622
한국도로공사	0.6	1.1	88%	82%	1,342	1,741
한국철도시설공단 ¹⁾	0.8	1.1	무자본 특수법인		△899	595
한국수자원공사	1.2	1.8	213%	178%	△1,090	1,576
한국철도공사	0.1	0.4	217%	174%	△3,469	△3,089
인천국제공항공사	47.7	63	54%	30%	8,981	12,056
부산항만공사	2.6	2.1	46%	51%	916	843
인천항만공사	2	2.5	34%	34%	152	661
한국산업단지공단	영업손실		144%	69%	△304	△249
여수광양항만공사	0.5	3	40%	21%	△44	188
한국전력공사	6.1	4.2	94%	92%	44,890	31,541
한국수력원자력	6.5	4.4	113%	126%	20,862	14,096
한국중부발전	8.5	6.8	161%	122%	4,406	6,462
한국서부발전	4.8	1.9	156%	146%	3,297	1,257
한국동서발전	5	4.4	120%	109%	3,268	3,472
한국남부발전	4.2	2.5	154%	124%	1,731	1,489
한국남동발전	5.9	5.4	106%	95%	4,014	4,431
한국가스공사	1.3	2.2	302%	247%	3,722	11,908
한국석유공사	영업손실	0.4	614%	1129%	△11,920	△3,265
한국지역난방공사	2.3	5.1	196%	184%	756	1,880
한국광물자원공사	영업손실		자본잠식		△3,035	△751
대한석탄공사	영업손실		자본잠식		△826	△1,139
예금보험공사 ¹⁾	2.6	4.8	무자본 특수법인		8,609	13,136
공무원연금공단	26.5	655.783%	59%	3,994	1,924	
한국주택금융공사	3.4	3.8	51%	46%	759	2,401
한국자산관리공사	2.6	1.7	109%	193%	986	564
국민체육진흥공단	754.9	815.8	54%	44%	465	2,889
주택도시보증공사	113.1	48.4	37%	37%	2,869	1,619

주: 1) 자본금·기본재산이 0인 기관으로 부채비율 산출 불가능

**참고 3****공사채 총량 전망**

(단위: 억원)

기관명	'16년(A)	'17년	'18년	'19년	'20년(B)	(B)-(A)
전력공사	250,567	255,694	266,318	272,726	279,805	29,238
남동발전	33,823	36,839	37,572	38,423	39,408	5,585
남부발전	51,924	48,123	45,262	43,170	42,880	△9,044
동서발전	42,909	41,321	42,237	43,462	45,157	2,248
중부발전	44,052	46,877	51,732	54,150	55,481	11,429
서부발전	51,079	53,833	53,778	55,252	55,917	4,838
한수원	114,995	97,090	109,551	125,509	140,329	25,334
광물자원	29,629	32,986	30,974	30,840	30,694	1,065
석탄공사	13,929	15,379	15,834	16,383	16,962	3,033
가스공사	256,334	254,487	257,947	266,119	268,088	11,754
석유공사	128,375	125,871	125,189	125,535	125,641	△2,734
도로공사	272,459	275,264	280,352	288,573	284,795	12,336
수공	127,059	123,850	125,382	124,483	122,915	△4,144
철도	116,859	95,509	91,962	85,259	91,589	△25,270
철도시설	196,345	200,021	200,497	199,518	197,507	1,162
NH	626,535	604,394	606,944	591,404	579,789	△46,746
총계	2,356,873	2,307,538	2,341,531	2,360,806	2,376,957	20,084

주: 기관별 공사채 총량 전망은 금융부채 대비 공사채 비율의 최근 3개년 평균을 유지하되, 기관 특이소요 반영.

출 처

- 기획재정부 보도자료(2016.9.1.)
 - 「'16~'20년 공공기관 중장기 재무관리계획」
- 기획재정부 보도자료(2015.9.16.)
 - 「'15~'19년 공공기관 중장기 재무관리계획 수립」

※ 본 동향은 해당 기사의 내용을 가공하여 재생산하였음을 알려드립니다.



■ 편집위원

- 조임곤 공공기관연구센터 소장 (편집 총괄)
- 민경석 공공기관연구센터 연구원 (실무 총괄 · 현장의 소리)
- 박성훈 공공기관연구센터 연구원 (이슈 & Talk)
- 유승현 공공기관연구센터 연구원 (전문가의 눈)
- 강석훈 공공기관연구센터 연구원 (기관장 인터뷰)
- 서영빈 공공기관연구센터 연구원 (정책동향)

※ 「KIPF 공공기관 이슈 포커스」의 모든 콘텐츠는
공공기관연구센터 홈페이지(<http://soe.kipf.re.kr>)에서 확인하실 수 있습니다.
(관련 문의: 044-414-2204)



2016. 10 Vol. 19

KIPF 공공기관 이슈 포커스

2016년 10월 1일 인쇄
2016년 10월 5일 발행

발행인 박 형 수

발행처 한국조세재정연구원 공공기관연구센터
(30147) 세종특별자치시 시청대로 336
TEL : 044-414-2114(대표)
<http://soe.kipf.re.kr>

등 록 1993년 7월 15일 제2014-24호

인 쇄 고려씨엔피

© 한국조세재정연구원 2016
ISBN 978-89-8191-836-1

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.