

공공경제

2024 SPRING Vol.17

기획특집 인구구조 변화와 공공기관

혁신도시 박람회 대구 혁신도시, 혁신적 기술을 통한 산업경쟁력의 중심으로 거듭나다



『공공경제』와 함께하세요



한국조세재정연구원 공공기관연구센터는
공공기관 정책과 사례, 이슈를 바탕으로 유익하고 다양한 정보를 제공합니다
『공공경제』가 기관과 정부, 국민 간의 공감과 혁신, 소통의 장이 되길 희망합니다



혁신하는 공공기관, 국민 곁으로 한 걸음 더 다가갈 때

혁신을 뜻하는 영어단어 ‘innovation’은 ‘안’을 뜻하는 ‘in’과 ‘새롭다’의 ‘nova’가 결합한 단어입니다. 즉 혁신이란 안에서 시작해 새롭게 변한다는 뜻으로, 외부에서가 아니라 조직 내부의 동력에 의해 자율적으로 이루어질 때 비로소 진정한 혁신이 달성될 수 있음을 시사합니다. 국민 세금으로 운영되는 조직이자 국민 생활과 밀접한 공공서비스를 제공하는 공공기관에 자율적 혁신의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없으리라 생각합니다.

이에 윤석열 정부는 ‘공공기관 혁신’을 국정과제로 선정하여 중점 추진하고 있습니다. 그간 비대화된 공공기관의 효율화를 통해 과도한 인력과 부채는 감축하고, 관리체계를 개편하여 자율·책임 경영의 확립을 지원하고 있습니다. KAIST 등 4대 과학기술원과 과학기술계 출연연구기관을 공공기관에서 지정해제하여 우수 인재를 유치하고 혁신적·도전적 연구개발이 이루어질 수 있는 토양도 마련하였습니다. 또 한편으로는 공공기관의 역량 강화를 위해 직무와 성과 중심의 공정한 보상체계, 인사·조직관리가 확대·정착되도록 하고 있습니다.

가시적인 성과도 창출되고 있습니다. 공공기관이 자율적으로 마련한 혁신계획을 차질 없이 이행해 2년간 정원을 1만여명 감축하였고, 재무건전성 확보를 위한 자구노력 발굴을 통해 향후 5년간 42.2조원의 재정건전화 계획을 수립하여 균살을 빼고 핵심 업무에 더 집중할 수 있는 여력을 확보하였습니다. 이러한 혁신 성과는 어려운 경영 환경에서도 공공기관들이 스스로 노력한 끝에 달성할 수 있었던 결과입니다. 효율화를 추진하면서도 공공기관은 퇴직 등 자연감소분을 통해 채용 여력을 최대한 확보해 2024년에는 전년 목표보다 약 10% 증가한 2.4만명을 신규 채용하고, 청년인턴도 총 2.2만명으로 확대하여 고용시장의 버팀목 역할 또한 충실히 수행할 예정입니다.

지금까지의 생산성 제고를 기반으로 이제부터는 실질적인 대국민 체감형 서비스 증진을 위해 본격적으로 나설 계획입니다. 최근 발표한 한국문화재단의 경복궁·창덕궁 등 고궁 야간 프로그램 횡수 확대, 근로복지공단의 고용·산재보험 모바일 안내서비스 확대 등은 소소하지만 국민의 실질적 편익을 제고하는 사례입니다. 향후 정기적으로 서비스 개선 사안을 발굴해 나가고, 공공기관이 서비스 개선을 위한 노력을 경주해 나갈 수 있도록 다양한 정책적 지원을 아끼지 않을 예정입니다.

공공기관은 개발연대부터 코로나19 극복에 이르기까지 그동안 매우 중요한 역할을 수행해 온 우리나라의 핵심 경제주체입니다. 한편 최근에는 대내외 경제 여건의 변화에 따라 공공기관도 더 많은 역할을 요구받고 있으며 국민의 기대 또한 큼니다. 앞으로도 공공기관이 혁신을 통해 국민에게 신뢰받는 ‘일 잘하는 공공기관’으로 거듭나기를 기원합니다.○



강영규
기획재정부
공공정책국장

CONTENTS

공공경제

2024 SPRING Vol.17



표지 이야기

대구 달성군 비슬산 정상에는 약 100만㎡(30만평)에 달하는 참꽃(진달래) 군락지가 있습니다. 해마다 봄이면 참꽃이 만개하여 진분홍의 화원을 만들어 냅니다. (사진출처: 대구광역시청)

발행인	김재진 KIPF 원장
편집인	라영재 KIPF 공공기관연구센터 소장
발행처	한국조세재정연구원(KIPF)
편집위원	변민정 KIPF 정책사업팀장 장정순 KIPF 연구출판팀장
제작지원	유승현, 강석훈, 김은정, 남지현, 소병욱, 이부연, 송민나
외주지원	임영현
발행일	2024년 3월 29일
등록일	2020년 5월 13일(세종,바00032)
디자인/제작	고려씨엔피

정기구독 안내

신청방법	우편, 전화, 이메일을 이용해 이름, 주소, 전화번호 및 구독기간을 정확히 알려 주십시오.
전 화	(044) 414-2493
이메일	soe@kipf.re.kr
주 소	30121 세종특별자치시 갈매로 363 한국조세재정연구원 공공기관연구센터
구독료	권당 3,000원 (1년 정기구독 10,000원)
납부방법	온라인 입금 우리은행 1005-103-961530 (예금주: 한국조세재정연구원)



* 『공공경제』에 실린 기사의 내용은 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다.

* 파본은 교환해 드립니다.

※ 『공공경제』는 한국조세재정연구원 연구발간물 보호 저작물로 “공공누리 제4유형: 출처표시+상업적 이용금지+변경금지” 조건에 따라 이용할 수 있습니다.

기획특집



08 전문가VIEW I

저성장 시대, 좋은 일자리 확대를 위한 공공기관의 역할
노대명 한국보건사회연구원 선임연구위원

11 전문가VIEW II

지방대학 경쟁력 제고를 통한 지역인재 육성방안
-RISE를 중심으로-
최정윤 한국교육개발원 고등·평생교육연구본부장

14 Round Table

쉬는 청년 및 고립·은둔형 청년 문제 해결을 위한 공공기관의 역할

**이번 「공공경제」
Vol. 17은 어떠셨나요?**

「공공경제」는 여러분의 소중한 의견을 기다립니다. 이번 호에서 가장 인상 깊었던 내용과 앞으로 다뤘으면 하는 내용, 아쉬웠던 점 등을 자유롭게 보내주세요. 의견과 함께 성함, 연락처(핸드폰 번호)를 기재하셔서 담당자 이메일(soe@kipf.re.kr)로 보내주시기 바랍니다. 의견을 보내주신 분께는 추첨을 통해 모바일 도서문화상품권(3만원)을 보내드립니다. 당첨된 독자분께는 보내주신 연락처를 통해 안내드립니다.



공공기관 NOW



공공기관 TALK



22 공공정책 동향
정책동향 소식

26 Trend Focus
'존버' 말고 '웰버' 대한민국 근로자 정신건강 이야기
조성준 강북삼성병원 정신건강의학과 교수·기업정신건강연구소 부소장

30 글로벌리포트_공공기관 해외동향
주요 아시아 국가들의 공기업 동향: 'OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크' 국제회의 논의 내용을 중심으로
강석훈 KIPF 공공기관연구센터 선임연구원

35 글로벌리포트_공공기관 해외사업
글로벌 인프라 시장 변화와 우리 기업 경쟁력 강화를 위한 KIND의 역할
김예리 한국해외인프라도시개발지원공사(KIND) 기획조정실 혁신정책팀 과장

40 혁신이야기 I_대한무역투자진흥공사(KOTRA)
누구나 수출할 수 있는 디지털 무역 생태계 선도!
지역 거점 디지털 무역 인프라 deXter 구축

42 혁신이야기 II_해양수산과학기술진흥원
이제는 연구장비도 빌려 쓴다!
해양수산 연구시설장비 공동활용 플랫폼 구축

46 CEO인터뷰 I
더 새로운 우편과 창의적 우정문화로 국민의 삶을 풍성하게 만들겠습니다
송관호 한국우편사업진흥원 원장

52 CEO인터뷰 II
기업이 고민하는 고용노동 현안을 해결해 드리겠습니다
김대환 노사발전재단 사무총장

58 혁신도시 박람회
대구 혁신도시, 혁신적 기술을 통한 산업경쟁력의 중심으로 거듭나다
한국산업기술기획평가원

64 잡(JOB)담 I
건강보험심사평가원
김혜현 건강보험심사평가원 인재경영실 인사부 과장

68 잡(JOB)담 II
한국보훈복지의료공단
강영환 한국보훈복지의료공단 인재경영부 인재채용과장

72 나의 취업성공기 I
직무능력중심 채용의 증인, 나는 30대 중반의 중고 신입입니다
김재훈 한국소방산업기술원 기술연구소 연구원

75 나의 취업성공기 II
직무능력중심 채용이었다. 그래서 자신 있었다
황재건 근로복지공단 ESG경영국 ESG지원부 대리



기획특집

이번 <기획특집>에서는 ‘인구구조 변화와 공공기관’을 주제로, 정부와 전문가, 공공기관의 다양한 의견을 들어보았다.

‘전문가VIEW’에서는 저성장 시대에 좋은 일자리 확대를 위한 공공기관의 역할 모색과 지방대학 경쟁력 제고를 통한 지역인재 육성방안을 주제로 전문가 의견을 소개한다. 마지막으로 ‘Round Table’에서는 쉬는 청년/고립·은둔형 청년 문제 해결을 위한 공공기관의 역할에 관해 전문가와 기관의 의견을 들어본다.

전문가VIEW I

저성장 시대, 좋은 일자리 확대를 위한 공공기관의 역할

전문가VIEW II

지방대학 경쟁력 제고를 통한 지역인재 육성방안
-RISE를 중심으로-

Round Table

쉬는 청년 및 고립·은둔형 청년 문제 해결을 위한
공공기관의 역할





저성장 시대, 좋은 일자리 확대를 위한 공공기관의 역할



노대명
한국보건사회연구원
선임연구위원

저성장 시대가 제기하는 두 가지 과제

이제 우리 경제가 저성장 국면에 진입하고 있다는 진단에 이의를 제기하는 전문가는 거의 없다. 이는 각종 지표를 통해서도 확인되고 있다. 지난해 6월 OECD는 2023년 한국 경제 성장률 전망치를 1.6%에서 1.5%로 하향 조정했고, 올해 2월에는 2024년의 경제성장률을 2.2%로 전망한 바 있다. 글로벌 기술 경쟁과 이를 둘러싼 미중 갈등으로 외부 환경이 급격히 변하는 상황에서 과거의 성장전략으로는 저성장의 위기를 극복하기 힘든 상황이 전개되고 있는 것이다. 문제는 우리 사회의 내부 여건이 녹록지 않다는 점이다. 저출산·고령화, 고용양극화, 소득불평등, 격차세습 등이 심화되는 상황에서 경제사회 전반을 혁신해야 하는 이중의 과제를 안고 있기 때문이다.

디지털 전환에 대비한 공공기관의 새로운 역할

기술혁신, 특히 디지털 전환은 빠른 속도로 일과 삶의 방식을 변화시키며 새로운 질서를 만들어 가고 있다. 복합적 의사결정이 필요한 기술 최상단의 일자리를 제외한 거의 모든 일자리가 영향을 받게 될 것이다. 그리고 이는 회계사, 변호사, 의사, 디자이너 등 많은 전문직에도 영향을 미쳐 중산층의 고용 기반을 흔들 것으로 예상된다.¹⁾ 물론 디지털 전환은 피할 수 있는 것도 아니다. 기술혁신에 따른 일자리 감소는 새로운 일자리로 상쇄된다는 낙관적 전망도 필요하다. 하지만 산업 또는 직무별 일자리 전망을 토대로 재훈련과 인력 재배치를 추진하는 단계적 실천 계획이 더 절실하다.

민간기업들은 이미 디지털 전환에 대비하고 있으며, 빅데이터와 생성형 AI에 대한 투자를 늘려가고 있다. 정부 또한 데이터와 인공지능, 클라우드 등 다양한 영역에서 디지털 전환을 위한 혁신 생태계를 구축하는 데 주력하고 있다. 디지털플랫폼정부위원회가 2023년 4월 발표한 ‘디지털플랫폼정부 실현계획’도 이러한 노력의 하나이다. 이 계획은 정부와 공공기관이 디지털 전환을 어떻게 준비하고, 어떠한 역할을 수행해야 하는지 말해주고 있다.

1) Palier, Bruno, "Work, Social Protection and the Middle Classes: What Future in the Digital Age?," *International Social Security Review*, 72(3), 2019, pp. 113~133.

공공기관은 더 이상 디지털 전환을 미룰 수 없고, 변화하는 생태계와 국민적 요구에 따라 자신의 역할을 재정립해야 한다는 것이다.

공공기관 일자리의 규모와 특징

공공기관 일자리는 좋은 일자리인가? 이는 발전가능성, 보수, 고용안정성, 복리후생 등 다양한 지표를 통해 평가할 수 있는데, 현재의 공공기관 일자리는 주로 고용안정성과 복리후생 측면에서 좋은 일자리라고 말할 수 있다. 그리고 공공기관의 평균임금 상승으로 보수에 대한 만족도 또한 개선되고 있다. 가치지향적 조직관리와 공정한 고용조건 그리고 복리후생과 ESG 실천 등도 중요한 요소이다. 다만 직업으로서의 발전 전망이나 기술숙련에 대한 기대 측면에서는 아쉬운 점이 많은 상황이다.

2023년 말 현재 공공기관 일자리²⁾ 규모는 43만 6천명으로 전체 취업자의 1.7%, 임금근로

표 1
중앙정부 공공기관
임직원 규모 추이
(단위: 명, %)

			2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
공공기관 임직원 수	정규직	계(A)	379,294	415,694	430,643	438,484	445,056	436,062
		임원	834	849	865	859	859	860
		일반정규직	328,025	353,357	364,478	372,506	379,336	375,031
		무기직	50,435	61,489	65,300	65,119	64,861	60,171
	비정규직	계(B)	100,410	76,648	57,670	53,976	54,241	54,647
		기간제	19,945	19,963	24,545	22,986	22,621	22,967
		기타	3,166	3,685	1,893	1,597	2,529	2,654
		소속 외	77,298	53,000	31,232	29,393	29,091	29,026
	자회사(C)		16,288	36,730	57,395	57,717	57,748	58,291
	합계 1(A + B)		479,704	492,343	488,314	492,460	499,297	490,709
합계 2(A + B + C)		495,992	529,073	545,709	550,176	557,045	549,000	
정규직(A) 내 무기직 비율		13.3	14.8	15.2	14.9	14.6	13.8	
합계 1 중 비정규직 비율		20.9	15.6	11.8	11.0	10.9	11.1	

주: 1. 정규직(A) 직원 현황은 정원 기준임
 2. 소속 외 인력은 파견직, 사내하도급, 용역(민간) 등을 포함
 자료: 알리오(공공기관 경영정보 공개시스템), 「임직원 현황」 엑셀 파일을 토대로 저자 가공(추출: <https://www.alio.go.kr/statisticsSearch/singleStatisticsSearch.do>에서 2024년 2월 24일)

2) 공공기관 일자리는 중앙정부와 지방정부 산하 공공기관을 포괄하고 있다. 여기서는 분석의 일관성을 위해 중앙정부 산하의 공공기관 일자리를 중심으로 그 현황을 살펴보기로 한다.

자의 2.2%, 전체 공공부문 일자리의 17.4%(2022년 통계)를 차지하고 있다. 하지만 그 규모는 OECD 국가들에 비해 크게 낮은 수준이다.³⁾ 복지나 환경 등 공공서비스 수요 증가가 예상된다는 점에서 공공기관 일자리 확대는 불가피해 보인다. 다만 그것을 어떤 방식으로 확대할 것인가에 주목할 필요가 있다.

공공기관의 디지털 전환과 좋은 일자리 창출

국민은 민간기업을 통해 양질의 정보서비스를 제공받고 있으며, 공공기관에 대해서도 동일한 서비스를 요청하고 있다. 이는 ① 언제 어디서나 이용할 수 있고, ② 복잡한 요구에 대해서도 신속한 대응이 이루어지고, ③ 업무의 정확성을 보장할 수 있으며, ④ 개인정보 보호대책 등이 마련된 서비스 전달체계를 구축해 달라는 내용으로 요약할 수 있다.

실제 복지급여나 서비스를 공급하는 공공기관의 경우, 급여 신청을 모바일 기반으로 전환함으로써 접근성을 높이고, 급여 지급 절차를 자동화하여 신청 이후 지급까지 기간을 단축시키고, 인공지능을 통해 급여의 정확성을 높이는 혁신을 이룰 수 있다. 이는 일선 행정인력의 서류행정 부담을 덜어주는 효과가 있다. 디지털 전환은 종사자의 직무 역량을 높여 공공기관과 민간기업 간의 인력 이동을 용이하게 하고, 공공기관 일자리의 질을 개선하는 역할을 한다. 이를 위해서는 공공기관 종사자의 디지털 역량을 강화하는 기술 향상(skill-up)과 재훈련(retraining)의 강화가 필수적이다. 또한 공공기관의 디지털 전환은 빅데이터와 인공지능 등 공공과 민간부문에서 더 많은 일자리를 창출하는 역할을 할 수 있다. 이 점에서 국민의 서비스 욕구를 충족시키고, 더 좋은 일자리를 창출하는 견인차 역할을 기대할 수 있을 것이다.

몇 가지 해결 과제

저성장 시대에 공공기관이 좋은 일자리를 제공하려면 처우를 개선하고, 책임경영을 폭넓게 허용할 필요가 있다. 하지만 새로운 일자리 창출의 파급효과를 극대화하려면, 디지털 전환을 서두를 필요가 있다. 그리고 더 거대한 정보시스템을 구축하는 기존의 방식에서 벗어나야 한다. 제도를 복잡하게 설계하고 이를 정보시스템으로 구축하기보다 정보시스템 오류 발생을 최소화하도록 제도를 재구조화하고 표준화하는 일이 선행되어야 한다. 또한 공공기관이 보유하고 있는 방대한 정형·비정형 데이터의 구축과 활용을 통해 공공과 민간부문에서 새로운 좋은 일자리가 창출될 수 있는 물꼬를 터야 한다.○

3) 기획재정부가 2022년 1월 24일 발표한 '2020년 공공부문 일자리 행정통계 주요 내용과 평가'에 따르면, 2019년 기준 한국의 일반정부 일자리 비중은 전체 일자리의 8.8%로, OECD 평균 17.9%의 절반 수준이다(“한겨레신문”, “기재부 ‘공공일자리 비중 10% 넘겨… OECD 견줘 여전히 작다””, 2022. 1. 24.).

지방대학 경쟁력 제고를 통한 지역인재 육성방안

-RISE를 중심으로-



최정윤
한국교육개발원
고등·평생교육연구본부장

RISE는 지방대학 및 지역혁신의 게임체인저가 될 수 있을까?

국내외적으로 중요한 선거가 있는 2024년은 격동의 한 해가 될 것이라는 전망이다. 올해는 대학 정책 측면에서도 불확실성과 변동성, 기대와 우려가 공존하는, 큰 변화의 한 해로 기억될 것이다. 지역혁신중심 대학지원체계(Regional Innovation System & Education: RISE, 이하 'RISE') 구축을 위한 움직임이 본격화되는 시기이기 때문이다. RISE는 윤석열 정부의 대학혁신 정책의 주축이다. '글로벌대학 30' 사업 등 대학 안팎의 이목이 집중된, 다른 정책도 있다. 하지만 RISE는 지방 주도의 균형발전, 규제혁신, 지역의 전략 및 선도 산업 맞춤형 인재 양성 등 현 정부의 주요 정책 전략을 포괄적으로 담고 있다는 점에서 대표성을 지니고 있다. 더욱이 RISE는 정책 대상과 정책의 설계 및 이행에 관여하는 이해관계자의 범위가 넓으며 정책 내용과 추진 방식 측면에서 기존 정책과는 완전히 다르게 접근하고 있기에 상당한 파급이 예상된다. 이하에서는 RISE의 핵심 내용과 쟁점 등을 논의해 보고자 한다.

RISE란 무엇인가?

RISE는 인구 절벽에 따른 지방대학과 지역의 공동 위기를 타개하고자 지역발전과 연계한 대학 지원을 지자체가 주도함으로써 경쟁력 있는 지방대학의 육성과 대학의 지역발전 허브화를 추구한다. 많은 사람이 RISE를 대학재정 사업으로 생각하는데 이는 RISE에 대한 대표적인 오해이다. 명칭에서도 드러나듯이 RISE는 지방대학과 지역이 직면한 위기 극복을 위해 지자체를 중심으로 교육부와 관계부처, 더 나아가 산업체와 공공기관 등 여러 지역혁신 주체가 협력하는 범정부 플랫폼 구축으로 이해하는 편이 옳을 것이다.

RISE를 이해하려면 재정과 거버넌스의 두 개 축을 중심으로 교육부와 지자체가 추진 중인 주요 과업들을 살펴볼 필요가 있다. 기본적으로 이는 지방대학 정책 추진 주체를 교육부에서 지자체로 전환하는 것이며 이러한 전환이 실질적으로 가능하도록 구조를 마련하는 작업이다. 우선 지자체가 대학재정의 기획, 집행, 관리 권한을 교육부에서 위임받아 행사하도록 했다. 2025년부터는 교육부 대학재정지원 예산의 절반에 해당하는 약 2조원을 17개 광역자치단체인 시·도에 배분하고, 각 시·도는 5년 단위 RISE 계획을 수립해 대학재정

그림 1
지역혁신중심 대학지원 체계(RISE) 개요



자료: 교육부

을 지원한다. 이를 위해 교육부는 현재 산학협력, 직업교육, 대학 평생교육, 지방대 육성 등 지방대학을 중점적으로 지원하는 5개 대학재정 사업을 통합하여 약 1조 2천억원 규모의 예산을 확보했다. 여기에 더하여 2024년 내에 대학재정지원 사업의 구조 및 규모 조정을 통해 8천억원가량의 재정을 추가로 마련할 계획이다. 이렇게 되면 2025년부터 17개 시·도는 재정배분 기준에 따라 다소간의 차이는 있지만 대략 국고지원금 1천억원 안팎의 예산권을 갖게 된다. 이러한 재정 집행 계획의 추진체계 구축도 진행 중이다. 지역 차원에서 거버넌스의 주요 구성체는 시·도 내의 대학지원 전담 부서, RISE 센터, 지역고등교육협의회이다. 시·도 내의 대학지원 전담 부서는 지역의 대학 관련 업무 총괄자로서 RISE 기본계획 수립, 교육부와의 RISE 협약 체결과 실행, 대학재정지원 사업의 총괄, 성과 관리 등의 핵심 과업을 수행한다. RISE 센터는 시·도의 정책 집행자 역할을 맡아 지역별 대학재정 사업의 기획과 참여 대학 선정 및 사업비 집행·관리 및 성과 평가를 담당한다. 지역고등교육협의회는 지자체와 대학 및 지역 산업계 등의 대표자들로 구성되며 RISE 전반에 관한 사항을 심의·의결하는 기능을 수행한다. 이외에 중장기적으로는 과학기술정보통신부, 중소벤처기업부, 고용노동부 등 교육부 이외 관련 부처가 RISE의 거버넌스와 재정 구조에 참여할 것이 계획되어 있다. 이와 같은 밑그림을 토대로 2024년 상반기까지 시·도의 RISE 기본계획 및 사업예산서 준비, 2024년 9월까지 교육부의 예산 확보, 2025년 2월까지 시·도의 RISE 실행계획 수립 등의 일정으로 RISE 구축이 진행되고 있다. 교육부는 2023년 3월에 경남, 경북, 대구, 부산, 전남, 전북, 충북 등 7개 시·도를 RISE 시범지역으로 선정해 워크숍, 컨설팅 등 다양한 방식으로 RISE 구축을 지원하고 있다. 그 결과 2023년 12월을 기준으로 경남, 경북, 대구, 부산, 전남, 전북, 충북은 시·도 내 RISE 전담 부서 신설 및 RISE 센터 지정, RISE 기본계획 초안을 마련하는 성과를 거두었고, 다른 시·도도 RISE 구축에 박차를 가하고 있다.

RISE 추진 계획이 발표된 시점부터 현재까지 사실 많은 우려와 비판이 제기됐다. 대학 정책에 대한 경험이 부족한 지자체 주도의 대학지원체계가 2년 남짓의 짧은 기한 내에 구축될 수 있을지가 의문시됐다. 그럼에도 불구하고 RISE가 추진될 수 있었던 이유는 지방대학과 지

역소멸의 위기가 예상보다 빠르게 진행되고 있고, 대학 정책과 산업 및 도시 정책을 연계하고 지역이 나서서 지방대학 경쟁력을 강화하는 것만이 위기 극복의 대안이라는 공감대가 형성되어 있기 때문이다. 더욱이 지난 20년간 추진된 지방대학 지원 정책은 성과도 있었지만, 한계점도 분명했다. 산학협력, 대학 특성화, 대학 평생교육 기능 강화 등의 전략을 담은 대학재정 사업들은 대학이 다양한 교육 수요에 대응하고, 산업체와의 협력을 도모하는 등 대학 체질 개선에는 기여했다. 하지만 지역발전에 대한 기여가 크지 않았다는 비판을 받고 있다.

왜 RISE 도입이 필요했나?

기존 지방대학 정책의 실효성을 저해하는 문제점으로 크게 세 가지를 손꼽을 수 있다. 우선 과거 정책 또는 개별 사업에서 관찰되는 대학 중심성이다. 대학 운영에 있어서 자율성과 독립성의 가치는 중요하다. 하지만 지역혁신과 연계한 대학재정 사업을 추진할 때 지역요구를 반영한 사업 내용 구성, 사업추진체계, 성과 도출에 관한 의사결정에서 지자체 등 지역혁신 주체들과 대학 간의 균형은 매우 중요하다. 하지만 지난 20년간 추진된 지방대학 정책에서는 적절한 균형을 이루지 못한 것으로 평가된다. 두 번째 문제점은 사업 내용 기획에서 지역 간 차이와 특성 반영이 미흡했다는 점이다. NURI 사업(2004~2008년), LINC 사업(2012~2022년), CK 사업(2014~2019년) 등 대다수 대학재정 사업은 지역의 수요와 특성을 고려한 대학 강점 분야 선정과 이를 중심으로 한 지역인재 양성과 지역 기반 산학협력을 강조했다. 하지만 제한된 여건 때문에 대학이 지역발전 정책을 심도 있게 분석하고 지역혁신 주체들과 실질적 네트워킹하기가 쉽지 않아 사업 내용과 지역과의 연계가 피상적인 수준에 머물렀다. 특히 지역 사정에 어두운 중앙부처가 사업을 주관하다 보니 문제를 간과하고 섬세하게 대응하지 못했다. 마지막으로 여러 재정 사업이 개별적으로 수행되어 문제 해결을 위한 통합적 접근이 어려웠고, 단위 사업별 행정과 관리에 소모되는 비용이 커서 효율적인 사업 추진이 미흡했다는 점도 중요한 한계점이었다. 최근에 재정 사업을 관리할 때 사업 간 연계를 중요시했으나 사업이 각기 다른 일정에 따라 여러 주체에 의해 운영되다 보니 실질적인 사업 간 연계가 이루어지기 어려운 구조였다.

RISE는 정책의 주도적 추진 주체와 방식, 지원 규모 등을 전례 없는 수준으로 혁신해 기존 지방대학 정책이 지닌 한계를 극복하는 데 초점을 두고 있다. 물론 RISE 추진 과정에서 부상한, 새로운 문제점도 적지 않다. 대학 및 대학 정책에 대한 지자체 및 지역 유관기관의 전문성 부족, 사업 추진 방향성에 대한 지자체와 대학의 동상이몽, 시·도 간 여건과 역량 차이, 지역별 특성 강조에 따른 일관된 사업 운영 전략 및 방식 부재 등이 새로운 도전과제로 부상하고 있다. RISE가 지방대학 및 지역혁신의 게임체인저가 되려면 기존 대학재정 사업의 성과를 유지하고, 중앙정부와 지자체, 대학과 산업계가 이러한 문제점을 놓고 치열하게 논의하면서 적극적으로 해결 방안을 모색해야 할 것이다.●



쉬는 청년 및 고립·은둔형 청년 문제 해결을 위한 공공기관의 역할



송현진 2023년 우리나라의 연간 고용률은 69.2%, 실업률은 2.7%로 매우 양호했지만, 청년(15~29세) 비경제활동인구 중 그냥 쉬었다는 인구가 41만명¹⁾에 달했다고 합니다. 작년 5월 기준 재학·휴학생을 제외한 최종학교 졸업자 452만명 중 126만명이 미취업 상태라는 조사 결과도 있습니다. ‘쉬었음 청년’²⁾의 현황과 그 원인, 그리고 쉬는 청년이 늘어날수록 야기되는 사회·경제적 문제는 무엇인지 관련 연구를 진행하신 김기현 한국청소년정책연구원 선임연구위원님의 설명을 먼저 듣고, 다른 분들의 의견 부탁드립니다.

김기현 2023년부터 쉬는 청년에 대한 관심이 커졌는데 이는 2월에 해당 수치가 큰 폭으로 증가했기 때문입니다. 2023년 2월 쉬었음이라고 응답한 청년은 49만 7천명으로 전체 청년 인구의 5.9%를 차지해 지난 20년간 가장 높은 수치를 나타냈습니다. 이후 쉬었음 청년 비율은 지속해서 전년 대비 높게 나타났습니다. 코로나19 엔데믹 이후 다른 청년 고용지표가 뚜렷하게 개선되었음에도 쉬었음 청년이 증가하는 현상과 관련하여 기획재정부에서 실태 분석 및 대책 마련과 관련된 연구용역이 수행되었습니다. 이 연구에 참여하여 2차 분석 및 청년 심층면접, 전문가 자문 등을 진행하였는데 단기



일자

2024년 2월 23일(금)

장소

온라인 화상회의

사회

송현진

토론자

김기현, 남재량, 김성아, 박가열

정리

강석훈, 이부연, 송민나

Round Table 원고 내용은 참석자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원 및 각 참석자 소속 기관의 공식 견해를 나타내는 것은 아님을 밝힙니다.
(편집자 주)

1) 통계청, 「2023년 12월 및 연간 고용동향」, 보도자료, 2024. 1. 10.

2) ‘쉬었음 청년’이란 경제활동인구조사에서 취업자나 실업자가 아닌 비경제활동인구로 분류된 청년 중에서 “그냥 쉬었음”이라고 응답한 청년을 의미함. 청년인구 대비 ‘쉬었음’ 규모는 2000년대 초반 2~3% 수준이었으나 2016년 이후 급격히 증가해 2020년 5%로 정점을 기록한 후 고용시장 호조로 2022년 다소 하락했으나 2023년 들어 다시 증가하는 추세임

적 요인과 장기적 요인을 나누어 증가 원인을 살펴볼 필요가 있습니다. 우선 단기적 요인으로는 코로나19 시기에 급격하게 인력이 증가한 배달 분야와 보건의료 분야가 엔데믹 이후 수요 급감에 따라 해당 인력이 줄어들고 번아웃을 호소하는 사례도 증가한 데 따른 결과로 보입니다. 장기적으로는 졸업 후 취업이 평균 11개월 소요될 정도로 학교-기업 연계가 잘 이루어지지 않고, 신규 채용보다는 경력 채용으로 채용 방식이 변경된 점 또한 주된 원인 중 하나입니다. 다른 하나는 노동시장 이중구조에 따라 청년 노동시장에서 장기대기열(대기업, 공기업, 공공기관 등)이 형성되었고 이 중에서 구직단념 상태로 전환된 사례가 드러났기 때문으로 보입니다. 이와 함께 쉬었음 청년 중에서 취업 경험이 있는 경우가 70% 이상이어서 취업 후에도 이직하는 청년이 많은 한국적 현실을 반영한 결과로 보입니다.

남재량 쉬었음 청년을 좀 더 큰 틀에서 보면 청년 니트(NEET)³⁾에 해당합니다. 청년 니트 가운데 쉬었음 비중이 가장 높습니다. 청년 니트는 1990년대 중반 이후부터 증가하기 시작하여 연간 6~7만명 정도 지속적으로 증가하여, 구직활동조차 하지 않는 비구직 니트가 2020년 130만명 수준에 이르게 되었습니다. 이러한 청년 니트의 증가는 1995년에 있었던 5·31 교육개혁 가운데 대학설립 준칙주의와 대학 정원 자율화 정책과 관련이 깊습니다. 이에 따라 대학 정원이 늘어났고 만성적으로 존재하던 대학 교육에 대한 수요와 맞물려 대학 진학률이 급증했습니다. 반면 대졸 청년에 대한 기업의 수요는 그리 증가하지 않아 고학력 청년 노동력의 과잉공급이 지속되게 되었고, 이에 따라 청년 니트 또는 쉬었음 청년이 증가하게 된 것으로 보입니다.

송현진 쉬는 청년 중 상당수가 니트족 또는 구직포기 청년이거나, 더 나아가 사실상 외부와의 접촉을 끊고 사는, 이른바 고립·은둔형 청년⁴⁾이라고 합니다. 한국보건사회연구원 발표에 따르면, 한국의 고립 청년은 2021년 기준 54만명, 은둔 청년은 2022년 기준 24만명에 달합니다. 고립·은둔 청년의 현황과 그 심각성, 이들을 방치할 경우 발생할 수 있는 잠재적인 사회적·경제적 문제와 손실에 대해, 먼저 관련 연구를 진행하신 김성아 한국보건사회연구원 부연구위원님의 설명을 듣고, 다른 분들의 말씀 부탁드립니다.

김성아 사회적 고립·은둔 청년은 과거부터 존재했으나, 최근 고립·은둔 청년의 존재가 숫자와 사례로 확인되면서 사회적 관심이 높아졌습니다. 고립과 은둔이라는 삶의 방식

3) NEET(Not in Education, Employment or Training): 무직 상태이면서 취업을 위한 교육 또는 훈련을 받지 않고, 그 외 어떠한 학문을 공부하지도 않고 취업 의사가 없는 실업인구에 포함되지 않는, 구직단념자, 비 구직자, 취업·구직포기자, 또는 순수비경제인구를 일컫음

4) 고립 청년: 타인과 의미 있는 관계를 맺지 못하고 어려운 일이 있을 때 도움을 요청할 수 없는 청년
은둔 청년: 6개월 이상 사회적 관계 및 교류없이 방이나 집 등 제한된 장소에만 머무는 청년

을 선택할 자유를 존중할 수도 있지만 고립·은둔의 상태를 벗어나고 싶는데 혼자서 하지 못하는 청년들이 있다면, 도움의 손길이 필요합니다. 이들이 회복하고 사회로 다시 복귀할 수 있도록 돕지 않는다면, 이 청년들은 고립된 중장년·노인으로 이어질 가능성이 큽니다. 최근에 고립된 청년이 방치된다면 연간 7조원 정도의 사회적 비용이 발생한다는 연구 결과도 나왔습니다.⁵⁾ 이를 청년 1인당 비용으로 환산하면 연간 약 2천 1백만원 정도⁶⁾입니다. 사회적 비용을 고려하면, 고립·은둔 청년들이 회복하고 사회와 재연결되어 복귀할 수 있도록 돕는 공적 지원은 선제적인 ‘투자’가 될 것입니다.

남재량 2년 연속 청년 니트를 경험하게 될 경우, 약 10년 경과 후에 니트 미경험자에 비해 취업할 가능성이 낮아지고 취업하더라도 임금수준이 낮아지게 됩니다. 더군다나 청년 니트는 중년 니트로 이어지는 경우가 적지 않습니다. 이에 따라 상대적으로 성장률이 저하되고 재정이 취약해져 국가 경제의 활력이 떨어지게 됩니다. 장기간 청년 니트를 경험할 경우 삶을 극단적, 부정적으로 인식하는 경우가 증가하는 문제도 있습니다.

송현진 정부는 쉬었음 청년의 노동시장 유입 촉진을 위한 단계별 지원 강화, 관계 부처 합동 고립·은둔 청년 종합 지원 방안, 공공기관 청년인턴 대폭 확대 등 다양한 정책을 마련하여 1조원 가까운 예산을 투입해 문제 해결에 적극적으로 대응하고 있습니다. 정부가 내놓은 다양한 정책의 효과, 실효성 및 전망에 대해 이번에는 한국고용정보원의 박가열 부연구위원님부터 차례대로 의견 부탁드립니다.

박가열 정부의 쉬었음 청년에 대한 노동시장 유입 촉진 방안을 중심으로 말씀드리면, 지난해 11월 정책이 수립되어 이제 막 사업이 시작하는 단계이므로 정책 효과를 예단하는 것은 시기상조고, 다만 정책 개요와 향후 정책 효과, 실효성을 높이는 방안에 관하여 간략히 말씀드리고자 합니다. 최근 추진 중인 ‘청년층 노동시장 유입 촉진 방안’은 쉬었음 청년을 대상으로 구직의사, 직장 경험, 개인 환경에 따라 재학·구직·재직 단계(시기)별 맞춤형으로 정책을 제공하는 것으로 평가할 수 있습니다. 구체적으로, 재학 단계에서는 학교 졸업 후 쉬었음으로 전환하지 않도록 대학과 실업계고·일반계고의 비진학 고교 재학생 대상 맞춤형 고용서비스를 확대 및 신규 실시할 예정이고, 청년이 선호하는 민간·공공의 일 경험 기회를 확대할 예정입니다. 구직 단계에서는 청년의 쉬었음 상태가 장기화하지 않도록 ‘청년성장프로젝

5) 최영준·한은아·김아래미·김성아·임소현·이한빈·최유리, 「청년의 고립은 얼마나 사회적 비용을 발생시킬까요?」, 청년재단, 2023.

6) 본 연구에서는 고립과 은둔으로 인한 건강 비용, 경제활동을 하지 않아 발생하는 생산성 비용, 연애와 결혼을 선택할 가능성이 적다는 점에서 비출산으로 인한 비용, 그리고 경제활동을 하지 않아 빈곤할 경우 기본생활을 유지하기 위한 정책 비용 등을 고려함



송현진
KIPF 공공기관연구센터
공공정책팀장



김기현
한국청소년정책연구원
선임연구위원



남재량
한국노동연구원
선임연구위원



김성아
한국보건사회연구원
부연구위원



박가열
한국고용정보원
부연구위원

트'를 신설해 쉬고 있는 청년이 지역사회로 나와 일상생활을 유지할 수 있게 돕는 자조 모임이나 심리상담 등을 지원하고, 구직유예(단념) 청년 특화프로그램인 '청년도전지원 사업' 규모를 9천명으로 확대하며, 기존 단기·장기 프로그램 이외에 3개월 중기 프로그램도 신설·운영할 예정입니다. 재직 단계에서는 어렵게 취업에 성공한 청년이 직장 부적응 등으로 노동시장을 재이탈하지 않도록 '온보딩 프로그램'을 신설해 조직 내 성장 방법, 비즈니스 매너 등을 교육하고, 기업 CEO와 인사 담당자에게는 기업의 채용브랜딩, MZ세대 직무관, 직장 내 괴롭힘, 공정한 성과 보상 등 청년 친화적 조직문화 교육을 제공할 예정입니다. 또한 청년이 선호하는 일·생활 균형 직장문화 확산을 위해 유연근무 인프라와 컨설팅 지원을 확대하고, 실근로시간 단축지원 장려금 사업도 신설할 예정입니다. 이처럼 '쉬었음 청년'을 대상으로 하는 다양한 정책 프로그램 성과와 효율성을 높이기 위해서는 각 프로그램의 정체성 확립 및 프로그램의 상호 연계성 강화, 그리고 정책 이해관계자의 비전 공유 및 운영 인력의 전문성 향상이 전제되어야 할 것입니다.

김성아 쉬었던 청년이든 고립·은둔 청년이든 외부의 전문적인 도움이 필요한 취약 청년이 그들의 삶을 살아가며 자립할 수 있도록 지원하는 일은 필요합니다. 정부의 대책 발표는 이런 맥락에서 반가운 일입니다. 하지만, 중요한 점은 지원 속에서도 청년 한 사람 한 사람의 삶을 놓치지 않아야 한다는 점입니다. 다른 사람과의 관계가 두려워 고립 및 은둔을 선택한 청년들은 더욱 세심한 접근이 필요합니다. 또한, 단순히 발굴이나 지원에 그치지 않고, 청년들이 겪고 있는 '문제를 해결'할 수 있는 방안이 필요합니다. 청년의 고립과 은둔에 대응하는 정책은 청년 당사자의 회복과 사회 복귀를 도와 고립과 은둔 규모를 줄이는 데에 초점이 맞춰져야 합니다.

남재량 총량적으로 볼 때, 기업의 청년 노동력에 대한 수요가 증가하여야 합니다. 아울러 대학 졸업 후 취업으로 연결되지 못하는 과도한 대학 진학을 자제하고, 고등학교의 특성화를 강화하여, 청년의 학력별 노동력 수급 불일치를 줄여나가는 것이 중요합니다. 그렇지 않으면 이 문제에 대한 근본적인 해결이 어렵습니다.

김기현 청년층 노동시장 유입 촉진 방안은 맞춤형 지원이 핵심인데, 쉬었음 청년의 내부 이질성을 고려하여 취준-적극형과 취준-소득형, 이직-적극형, 이직-소득형 등 대상별로 맞춤형 접근을 확대할 필요가 있습니다. 특히 예방적인 접근으로 재학 단계에서 학교-기업 간 연계를 강화하고 재직자들의 경우, 직장 적응과 청년 친화적인 기업문화를 통해 이직률을 낮추기 위한 노력이 필요합니다.

송현진 쉬는 청년 문제와 고립·은둔형 청년 문제는 더욱 구조적인 문제 해결을 통한

접근방식이 필요하다는 의견도 있습니다. 지방자치단체나 민간, 또는 해외사례 중 벤치마킹할 정책들이 있을지, 또는 중앙정부 정책이 미치지 않는 부분에서 유효한 해결 방안이 있을지 한국 노동연구원의 남재량 선임연구위원님께서 전문가분들의 제언 부탁드립니다.

남재량 먼저 이 문제를 보다 ‘구조적’으로 보아야 한다는 견해는 매우 중요합니다. 왜냐하면 청년 니트 문제의 본질은 청년 노동력의 학력별 수급 불일치에 있고, 이는 교육시장에서 생겨난 문제가 노동시장으로 넘어와서 불거진 구조적인 문제이기 때문입니다. 따라서 이 문제를 구조적이고 본질적으로 해결하기 위해서는 관련 교육개혁이 이루어져야 합니다. 나아가 2009년부터 지속되어 온 사실상의 등록금 동결 정책으로 교육시장에서 가격 기능이 거의 마비된 점도 학력별 수급 불일치, 나아가 청년 니트 문제를 더욱 악화시킨 것으로 보입니다. 중앙정부 차원에서 이러한 구조적인 문제를 반드시 해결해야 합니다. 두 번째, 지방자치 차원에서 당장 자기 지자체에서 쉬거나 은둔하는 청년들에 대한 대책이 필요합니다. 가장 중요한 것은 먼저 고립·은둔 청년을 발굴해서 상황이 더 악화되지 않도록 하고, 나아가 그러한 상황에서 벗어날 수 있도록 지원하는 것입니다. 2023년 말 현재 총 33개 지자체에서 은둔형 외톨이 지원 조례⁷⁾를 마련하여 시행하고 있습니다. 마지막으로, 은둔형 외톨이는 일본의 히키코모리를 한국 실정에 맞게 번역한 용어입니다. 일본에서 이 문제가 먼저 불거져 이에 대한 대책들이 마련되어 실시되고 있습니다. 핀란드는 ‘사회적으로 배제된 청년(socially excluded young people)’에 포함하여 정책적으로 접근하고 있습니다. 영국, 호주 및 EU에서도 문제 해결을 위해 노력하고 있습니다. 해외사례를 참고할 필요가 있겠지만, 한국의 문제는 청년 노동력의 학력별 수급 불일치에서 발생한 것인만큼 문제 해결을 위한 구조적 접근이 요구됩니다.

김성아 일본 히키코모리에 대한 논의는 전쟁 이후부터 오랜 역사가 있고, 정부 정책도 있어 왔습니다. 하지만 히키코모리의 규모가 줄지 않고, 그들이 중장년으로 나이 들어가는 문제들이 나타나고 있습니다. 그렇다면 우리 입장에서는 일본 사례를 비판적으로 볼 필요가 있습니다. 히키코모리라는 이름으로 낙인찍고 그들만의 세계에 또다시 고립시키는 방식의 지원이 그 예입니다. 더욱이 최근 논의를 보면, 미국의 두머리즘(doomerism)이나 중국의 탕핑, 미처 이름지어지지 않은, 사회 구성원으로 해야 할 역할을 포기한 듯한 청년들의 모습이 세계 곳곳에서 발견되고 있습니다. 수백장의 이력서를 넣었지만, 사회에서 역할을 부여받지 못하고 할 일이 없고, 갈 곳이 없게 된 청년 중에 결국 집에서, 방에서 시간을 보내며 허울 좋게 쉬다가 자신도 모르게 고립되거나 은둔하는 경우도 있습니다. 정책이 할 일은 이들이 할 일과 갈 곳이 있도록 돕는 게 될 것입니다.

7) 광주광역시 은둔형외톨이지원센터 홈페이지, 「[자료] 전국 은둔형 외톨이 지원 조례 모음」(2023. 12. 26. 기준)

송현진 정책을 잘 만드는 것만큼 잘 전달하는 것도 중요합니다. 정부 정책을 일선에서 실행하는 조직은 중앙 공공기관들입니다. 쉬는 청년, 니트족 청년, 고립·은둔형 청년 문제를 해결하고 이들을 사회로 다시 이끌기 위해서 공공기관들이 어떤 역할을 할 수 있을까요? 또한 공공기관의 채용정책은 이들에게 어떠한 도움이 될 수 있을까요? 이에 대한 의견 부탁드립니다.

박기열 각각의 공공기관 설립 목적에 부합하는 사업을 통해 일하지 않고 쉬고 있거나 고립·은둔하고 있는 비업(非業) 청년들이 다시 사회로 재진입하도록 지원할 수 있습니다. 제가 몸담은 한국고용정보원의 경우, 직업 세계의 다양한 정보와 개인 특성에 맞는 직업 선택을 지원하는 직업심리검사, 맞춤형 취업 정보 제공을 통해 이들 청년을 도울 수 있을 것입니다. 한편, 공공기관의 일 경험 프로그램을 확대하고 직무 기반으로 정교화할 필요성이 있으며, 일하는 공간과 시간의 방식을 유연하게 개방적으로 운영하여 ‘탐색적 징검다리 일 경험 기회’를 제공하는 방안을 검토할 수 있을 것입니다.

김성아 할 일과 갈 곳 없이 방에서 시간을 보내다가 고립되는 청년에게 할 일과 갈 곳이 있도록 돕는 게 정책의 역할일 수 있습니다. 실제로 고립·은둔 청년 중 다수가 ‘다른 또래들처럼 일하면서 돈을 벌고, 내가 번 돈으로 자립하기’를 바라기도 합니다. 공공기관의 취약 청년 채용이 좋은 정책 방안일 수 있습니다. 다만, 오래 쉬었거나 고립·은둔한 경우, 사회활동을 어려워할 수 있습니다. 공공기관 자체의 운영 목적을 달성하는 범위에서 이들이 정착할 수 있게 지원하는 방안이 병행되어야 할 것입니다.

남재량 정책을 실행하는 최전선에 있는 공공기관들은 고립·은둔 청년을 보다 효과적으로 찾아내고 이들을 그러한 상태에서 벗어나게 하는 데에 초점을 맞추는 방향이 바람직할 것으로 보입니다. 청년 니트를 경험하게 되면, 그렇지 않은 경우에 비해 취업할 확률이 낮아지고 취업하더라도 임금수준이 낮아집니다. 청년 니트를 장기간 경험한다면 이러한 경향이 더욱 강해집니다. 그뿐만 아니라 삶에 대한 태도도 매우 부정적으로 바뀝니다. 취업까지 연결할 수 있으면 더 좋겠지만, 일단 고립·은둔 상태에서 벗어나 수 있도록 지원하는 데에 초점을 맞추는 방향이 좋겠습니다.

김기헌 국책연구기관에서 청년정책이 증거 기반으로 추진될 수 있도록 객관적인 실태 파악과 해법을 제시하는 노력이 강화될 필요가 있습니다. 청년 연구가 협동연구로 여러 국책연구기관에서 협업을 통해 이루어져 왔는데 최근 이러한 노력이 갈수록 줄어들고 기관 별로도 청년 연구가 줄어드는 추세를 보입니다. 청년 연구는 특정 분야로 한정하기 어렵다는 점에서 협동연구가 늘어나기를 기대합니다.○



공공기관 NOW

〈공공기관 NOW〉는 최근 쟁점이 되는 국내외 동향 및 기관 사례를 통해 공공기관 운영과 변화를 위한 정책 시사점을 제공한다. '공공정책 동향'에서는 공공기관 정책 관련 보도자료와 현안을 다루며, 'Trend Focus'에서는 근무시간과 보상이 정신건강에 미치는 영향, 근로자 정신건강의 중요성에 관해 들어본다. '글로벌리포트'에서는 OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크 논의 내용을 중심으로 아시아 주요 국가들의 공기업 동향을 살펴보고, 글로벌 인프라 시장의 변화와 우리나라 기업 경쟁력 강화를 위한 한국해외인프라도시개발지원공사의 역할을 살펴본다. '혁신이야기'에서는 국민에게 질 높은 서비스를 제공하기 위한 기관의 고민과 노력, 성과를 우수사례로 다뤘다. 이번 호에는 대한무역투자진흥공사(KOTRA)의 지역 거점 디지털 무역 인프라 구축 사례, 해양수산과 학기술진흥원의 해양수산 연구시설장비 공동 활용 플랫폼 구축 사례를 소개한다.

공공정책 동향

정책동향 소식

Trend Focus

'존버' 말고 '월버' 대한민국 근로자 정신건강 이야기

글로벌리포트_공공기관 해외동향

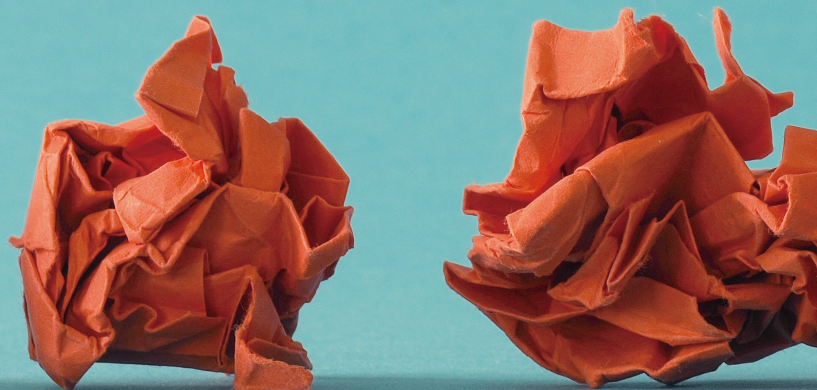
주요 아시아 국가들의 공기업 동향: 'OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크' 국제회의 논의 내용을 중심으로

글로벌리포트_공공기관 해외사업

글로벌 인프라 시장 변화와 우리 기업 경쟁력 강화를 위한 KIND의 역할

혁신이야기

대한무역투자진흥공사(KOTRA) / 해양수산과학기술진흥원





정책동향 소식



2024년도 공공기관 통합공시 운영방안

기획재정부가 지난 2월 16일 공공기관운영위원회를 개최해 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」 개정안을 확정·의결하면서, 2024년도 통합공시 운영방안을 보고했습니다.

우선 공공기관 채용정보 사이트인 잡알리오(job.alio.go.kr)를 전면 개편했습니다. 2011년 도입한 잡알리오는 그간 채용공고 정보를 단순 나열식으로 보여주었으나, “검색 등이 불편하다”는 현장 목소리를 반영하여 ① 근무 분야·근무지·채용 인원 등 구직자 관심 항목 중심으로 화면을 구성하고, ② 해당 기관의 신입 초임/평균연봉 등 정보를 제공하는 한편, ③ 직무·우대조건·응시자격 등 다양한 조건 검색이 가능하게 개편했습니다.

잡알리오(job.alio.go.kr) 전면 개편

1	2	3
근무 분야· 근무지·채용 인원 등 구직자 관심 항목 중심	해당 기관의 신입 초임/ 평균연봉 등 정보 제공	직무·우대조건 ·응시자격 등 다양한 조건 검색

또한 2월 21일부터 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오, www.alio.go.kr)에 공시 중인 2만 3천 건의 연구보고서를 학계·연구기관 등이 쉽게 활용하도록, 제목·저자·연구기관·주요 내용·원문 URL 등을 데이터베이스(DB) 형태로 실시간 제공하고 있습니다. 그리고 ‘온실가스 배출량’ 공시 대상 기관을 배출권거래제 적용기관(한전 등)을 비롯한 전체 공공기관으로 확대하고, ‘혁신제품 구매실적’ 공시 대상 기관을 공기업에서 준정부기관까지 확대하는 등 공시정보 확대를 통해 공시의 효과성·활용성을 제고할 계획입니다. 환경보호 1개 항목을 3개 항목(대기환경, 자원환경, 환경보호)으로 분리 공시하여 공시 가독성을 제고하고, 청렴도 평가 결과 공시 시기를 4월 말(당초 7월 말)로 조정하여 공시정보의 적시성도 높일 계획입니다. 한편 공공기관의 공시 부담 완화를 위해 수시공시 마감 기한일(사유 발생일로부터 14일)이 공휴일인 경우 익일까지 연장하고, 공공기관들이 자발적으로 공시 정확성을 점검해 나갈 수 있도록 공시 오류 수정 시 페널티를 일부 면제하는 방안도 도입합니다. 앞으로도 공공기관 경영정보가 신속·정확하게 공시되어 국민이 편리하게 이용할 수 있도록 제도를 개선해 나갈 계획입니다.



2024년도 공공기관 지정

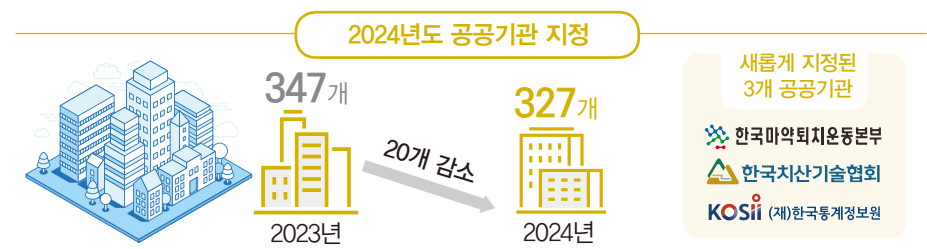
기획재정부는 지난 1월 31일 공공기관운영위원회에서 '2024년도 공공기관 지정안'을 심의·의결했습니다. 2024년도 공공기관은 총 327개로, 2023년도 347개 대비 20개 감소했습니다. 이는 2007년 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 지정이 시작된 이후 가장 큰 폭의 변화입니다.

큰 폭의 공공기관 수 감소는 주로 국가과학기술연구회와 소관 출연연구기관(이하 '국과연 소관 출연연') 총 22개의 공공기관 지정해제에 따른 것입니다. 이번 지정해제는 국과연 소관 출연연의 관리·운영상 자율성을 강화하기 위해 이루어졌습니다. 해당 기관들은 기존 공공기관 관리체계에서도 '연구개발목적기관'으로 분류되어 다른 공공기관보다 완화된 관리체계를 적용 받았습니다.

하지만 최근 다방면에서 빠른 속도로 발전하는 과학기술의 변화에 발맞춰, 국과연 소관 출연연에 보다 폭넓은 자율성을 부여하여 혁신적·도전적 연구 환경을 조성할 필요성이 대두됐습니다. 이번 지정해제를 통해 국과연 소관 출연연은 확대된 인력·예산 운용 등의 자율성을 토대로 인공지능·반도체·우주항공 등 주요 과학기술의 연구·개발에서 핵심적 역할을 수행할 것으로 기대됩니다.

한편 이번에 새롭게 공공기관으로 지정된 3개 기관(한국마약퇴치운동본부, 한국치산기술협회, (재)한국통계정보원)은 각 부문에서 국민의 안전과 편의를 위해 더 나은 서비스를 제공할 것입니다. 특히 한국마약퇴치운동본부는 최근 사회문제로 부각 중인 마약류 오남용 예방사업과 마약류 중독자 재활사업 등을 통해 마약류 폐해에서 국민을 보호하기 위한 사업을 큰 폭으로 확대하여 추진할 예정입니다.

이외에도 1개 기관이 해산됨에 따라 이를 공공기관에서 지정해제했고, 2개 기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 시행령상 요건에 따라 유형을 변경하여 지정했습니다. 또한, 지역·필수 의료역량 강화를 위해 보건복지부의 관련 정책 추진 상황 등을 고려하여 향후 국립대학병원(14개)의 지정해제를 검토할 예정입니다.





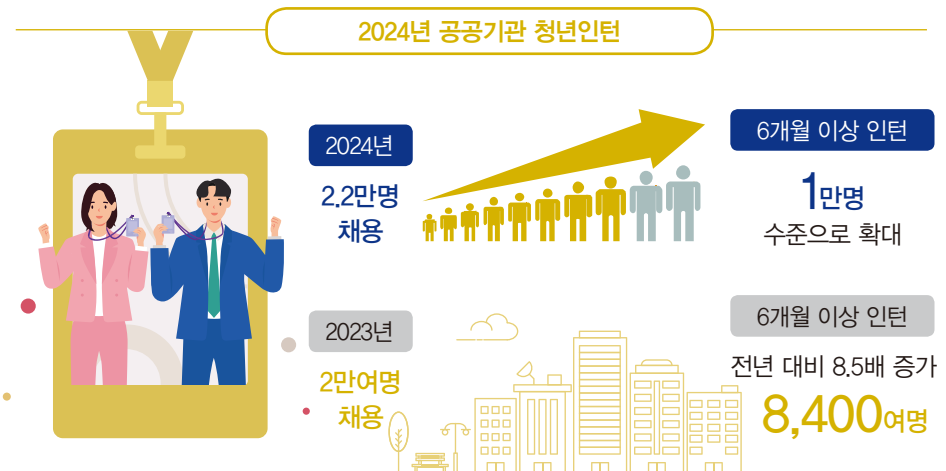
2024년 공공기관 청년인턴 추진 방향

기획재정부가 2023년 12월 14일 공공기관운영위원회에서 '2024년 공공기관 청년인턴 운영계획'을 확정했습니다. 2023년의 경우, 공공기관 경영여건 악화, 공공기관 혁신 등 어려운 여건 속에서 청년인턴 총 2만여명이 채용됐습니다. 이 중 6개월 이상 인턴은 전년 대비 8.5배 증가한 8,400여명(2022년 989명) 수준이었습니다. 이를 통상의 인턴 계약 단위인 3개월 인턴 기준으로 환산할 경우, 2023년 채용은 3.2만명 수준입니다. 특히 지난해 공공기관 정규직 채용자 중 공공기관 인턴 경험자가 약 20%를 차지해, 청년인턴 정책이 청년 취업역량 제고에 기여했다고 분석됩니다.

올해에는 2023년 운영 성과와 청년인턴 설문조사, 의견수렴 결과 등을 토대로 청년에게는 취업역량 강화에 도움이 되고, 공공기관에는 미래 조직구성원을 사전교육하는 효과가 있도록 청년인턴 제도를 개선할 계획입니다. 올해 청년인턴은 총 2.2만명 채용하고, 청년이 선호하는 6개월 채용도 1만명 수준으로 확대할 예정입니다.

아울러 공공기관이 청년인턴을 적극 채용하도록 경영평가 대상을 체험형 인턴에서 체험형 + 채용형으로 포함·확대하고, 6개월 인턴 채용에 대한 평가를 신설해 2023년 실적부터 반영할 계획입니다. 지난 2월에는 공공기관운영위원회에서 2023년 인턴 운영 우수기관에 대한 부총리 포상(10개 기관)을 최초로 수여한 바 있습니다.

기획재정부는 위 운영방안을 바탕으로 지난 1월에 2024년 공공기관 청년인턴 가이드라인을 개정·배포했으며, 청년인턴과 대화를 지속하면서 청년이 경험하는 작지만 체감도가 큰 불편 사항도 지속 발굴·개선해 나갈 계획입니다.○



비상진료에 따른 병·의원 이용안내



경증일 때는
지역의 병·의원으로
가셔야 합니다

➔ 상급종합병원에서 경증 환자는
지역 병·의원으로 재의뢰되실 수 있습니다.

● 문 여는 의료기관 확인

📍 응급의료포털(www.e-gen.or.kr)·복지부
시도 보건소·건보공단·심평원 홈페이지

☎ 복지부 | 129

☎ 건보공단 | 1577-1000

☎ 심평원 | 1644-2000

☎ 119

※ 관련 문의사항은 관할 보건소로 연락하시기 바랍니다.

● 비대면 진료

🏠 건강보험심사평가원 홈페이지(<https://www.hira.or.kr>)

● 피해신고

☎ 의사 집단행동 피해신고·지원센터 | 129-연결 후 8번

'존버' 말고 '웰버' 대한민국 근로자 정신건강 이야기



조성준
강북삼성병원
정신건강의학과 교수·
기업정신건강연구소 부소장



처음부터 표준어 아닌 단어를 사용해서 죄송합니다만, 오늘도 '존버'하고 계십니까? 대한민국의 모든 근로자 여러분, 오늘도 전쟁터 같은 일터에서 하루를 버텨 내시느라 고생이 많으십니다. 아무리 세상이 빠르게 변화하고 직업과 직장에 대한 개념 또한 변한다고 해도, 아직 우리는 근로자라는 이름으로 직장에서 가장 오랜 시간을 보내고 있습니다. 일도 하고, 밥도 먹고, 인간관계도 복잡하게 이어가면서 말입니다. 사장님도, 부장님도, 대리님도, 인턴님도 모두 예외 없습니다. 그런데 과연 그 안에서 행복한가요? 하루하루 잘 버텨낼 마음의 준비는 되어 있나요? 강북삼성병원 기업정신건강연구소(이하 '기정연')가 대한민국 근로자 1만 4,425명을 대상으로 분석한 결과, 우울증이 없어도 자살 생각이 있다는 사람이 16.2%나 됩니다. 자살 생각을 하는 사람은 우울증을 앓고 있는 경우가 흔하다고 생각해 왔는데, 그렇지 않은 사람들을 대상으로 한 분석임에도 굉장히 높은 수치입니다.

어떨 때 우울, 불안, 자살 생각이 증가하는지 분석한 조사도 있습니다. 우리나라 근로자들은 대인관계 변화가 나타날 때 우울 위험도가 높아지는 것으로 조사됐습니다. 사망, 이혼으로 가까운 사람과 헤어지는 경우가 이에 해당합니다. 불안을 경험

할 위험도는 업무로 인한 부담에 의해 증가한다고 조사했습니다. 아무래도 업무량이 많거나 내용이 난도가 있어 쫓기다 보면 불안이 쉽게 생기겠죠? 죽고 싶다는 생각은 금전적인 문제로 인해 그 위험도가 올라가는 것으로 조사했습니다.

중요함에도 알려진 게 적은 우리나라 근로자들의 정신건강 이야기, 당연한데 당연하지 않은 직장인들의 이야기를 해보려고 합니다. 우리 모두 열심히 일하는 게 다들 먹고살기 위해서, 아니 이제 시대가 변해서 어떤 방식으로든 행복해지기 위해 하는 것이니까요.

스트레스 어떻게 푸시나요?

옆자리에 앉아 있는 동료 혹은 후배가 오늘 얼굴이 어둡습니다. 평소에 밝은 친구인 터라 괜찮겠지 싶으면 서도 신경이 자꾸만 쓰입니다. 최대한의 호의를 베풀며 이야기합니다. “뭐 고민 있어? 오늘 끝나고 한잔할까?” 주변에 갖는 따뜻한 관심. 매우 필요합니다. 하지만, 이때 막상 우리는 뭔가 자세히 어떻게 해주는 게 좋을지 잘 몰라 한잔을 제안하곤 합니다. 딱딱한 얘기 하기도 쉬워지고 스스로 스트레스 푸는 법도 이것밖에 배운 게 없습니다. 술이 간에 안 좋다는 사실을 알지

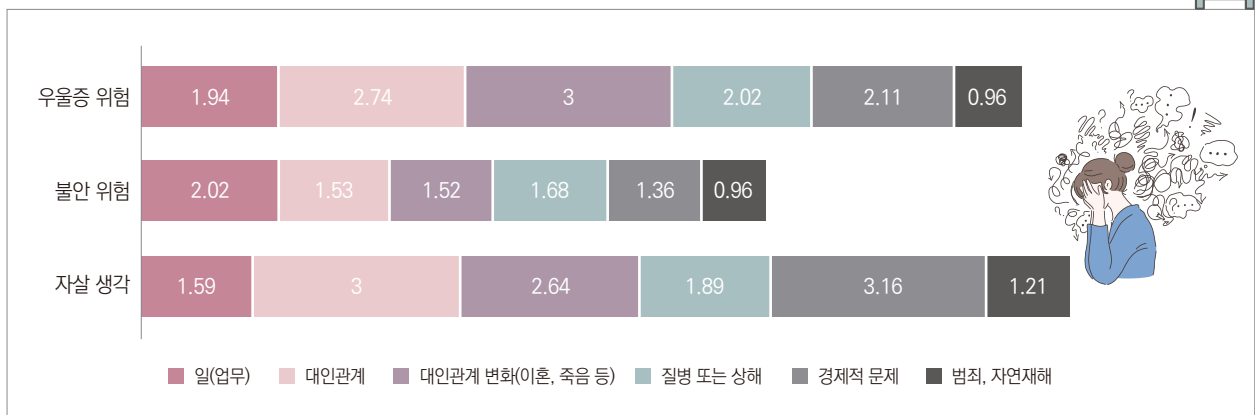
만 그뿐인가요? 우리 직장인들의 정신건강에는 어떨까요? 결론부터 이야기하자면, 술은 대인관계에 윤택유 역할까지는 괜찮습니다만, 그 이상이 될 때 문제가 되곤 합니다. 특히 어떤 경우 더 문제가 될까요? 기정연의 조사에 따르면, 알코올은 자살 사고(죽고 싶다는 생각) 혹은 자살 시도와 깊은 연관성을 가집니다. 남녀 그리고 전 연령대에서 유사한 경향을 보입니다. 조금 더 자세히 살펴보면 술을 자주 마시고 많이 마시는 사람보다 술 마시고 문제를 많이 일으킨 사람들의 자살과 관련된 지표들이 연관성이 높았습니다.

술 마시고 자꾸 필름 끊기고 사람들에게 해코지하고 문제 행동을 하는 사람들은 정신건강에 적신호가 있다는 생각을 해야 합니다. 술 마시고 어찌다 한 번 실수했다고 넘기면 큰 오산입니다. 그런 사람들을 관대하게 대해주어도 안 되고 자신도 잘 알아야 합니다. 술에 관한 문화는 더 이상 안 됩니다. 인간관계의 불필요한 실수들도 술로 인한 경우가 참 많습니다.

우울과 불안, 번아웃 이야기

우울과 불안은 가장 흔한 정신건강 문제입니다. 근로자들은 어떨까요? 어떻게 접근해야 할까요? 근로

그림 1 스트레스로 인한 정신건강 위험 증가율



자료: 강북삼성병원 기업정신건강연구소(19만 5,600명 대상 응답률, 중복 응답)

자들의 정신건강과 관련한 모델은 몇 가지가 있습니다. 그중에 대표적인 모델이 직무요구도가 높는데 보상이 적절하지 않은 경우 정신건강에 안 좋은 영향을 준다는 당연한 모델입니다. 이 모델은 외국 모델이다 보니 기정연이 대한민국 직장인을 대상으로 다시 분석을 해보았고, 직무스트레스가 크면 당연히 우울, 불안 등의 지표가 안 좋아진다는 너무 뻔한 결과가 나왔습니다.

여기서 끝이라면 싱거운데 당연하지만 조사되지 않았던 내용을 하나 덧붙이자면, 그릿(grit)이 좋은 직장인들이 우울, 불안에 덜 취약하다는 점입니다. 그릿(grit)은 여러 가지 개념으로 구성된 종합적인 개념인데, 여기서는 특히 열정과 끈기의 개념이 강조되었습니다. 직무스트레스가 우울함에 안 좋은 영향은 주지만, 열정과 끈기가 그 보호 요인으로 작용한다고 요약할 수 있습니다. 한 가지 더, 번아웃과 관련된 조사도 했는데 번아웃이 오면 우울증이 안 생기더라도 자살 사고(죽고 싶다는 생각)의 위험성을 높인다는 결과를 보였습니다. 기존에는 번아웃이 우울증을 유발하기 때문에 정신건강 관리에 중요하다는 개념이었는데, 번아웃만으로도 중요한 의미를 갖는다는 보고에 해당합니다. 즉, 이제는 열심히, 치열하고 건강

하게 쉬지 않는다면, 우리의 정신건강에는 문제가 생긴다는 이야기입니다.

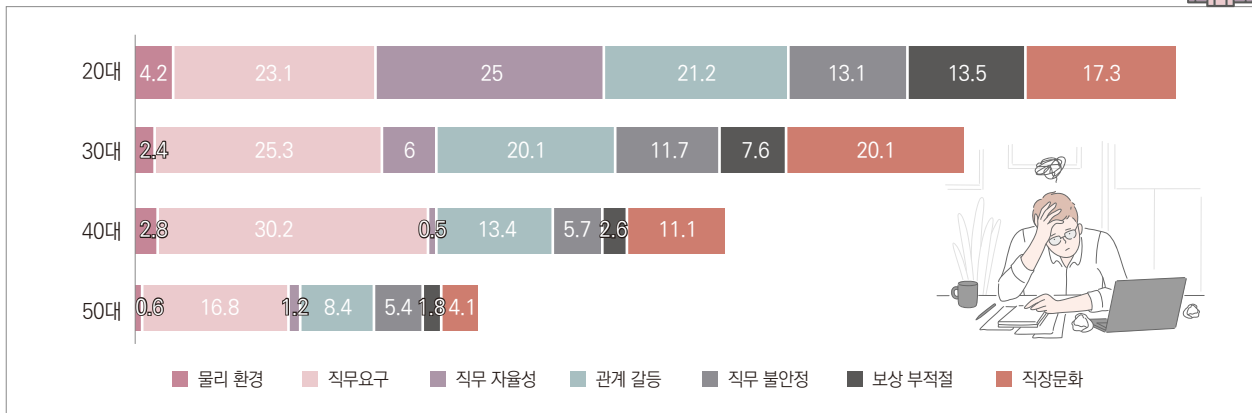
공공연하지만 가볍지 않은 따돌림

어디든 사람들이 모인 곳이라면 발생하는 문제가 소외, 따돌림의 문제입니다. 의도적이든 의도적이지 않든 이 문제는 쉽게 발생하곤 합니다. 소외(따돌림)의 문제는 남성들보다 여성들에게 흔히 발생하는 문제였습니다. 성별 안에서 일어나는 문제들이 분명히 있는 것일 수도 있고, 대인관계에 대한 감수성에 차이가 있는 것일 수도 있습니다.

하지만 결과적으로, 직장 내 괴롭힘을 경험하면 여성 근로자는 3.24배, 남성 근로자는 5.23배 우울증 유병률이 높아진다고 확인했습니다. 아마도 남성 근로자들이 이 문제를 경험했을 때 더 신변에 위협이 있다고 받아들일 가능성, 직장을 대하는 태도의 성별 차이로 인해 발생하지 않았나 싶습니다. 남녀의 차이, 젠더 등등의 개념이 아니라, 아직은 사회 내부적으로 차이가 있는 것은 사실로 보입니다. 소외(따돌림) 문제는 기정연에서도 관심을 가지고 시리즈로 후속 분석 중입니다.

그림 2 연령별 직무 스트레스 요인 응답률

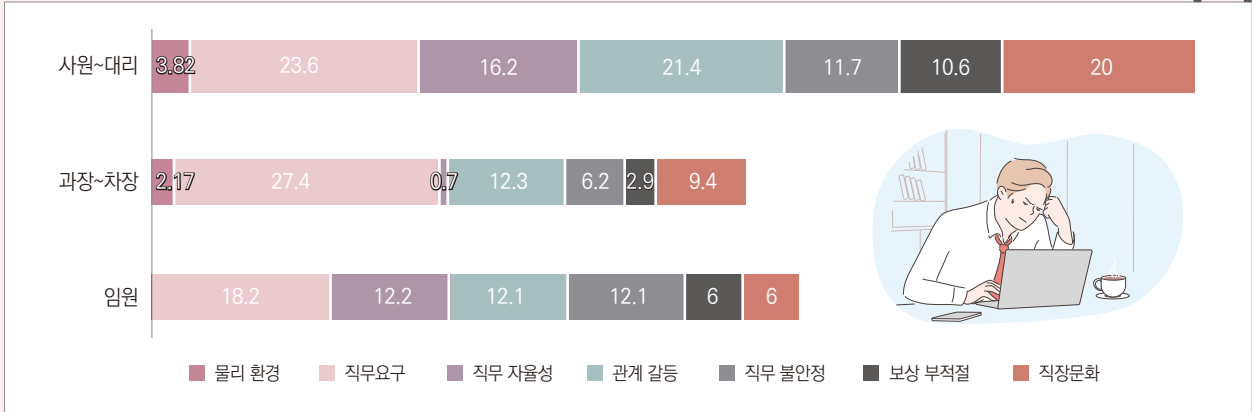
(단위: %)  



자료: 강북삼성병원 기업정신건강연구소(19만 5,600명 대상 응답률, 중복 응답)

그림 3 직급별 직무 스트레스 요인 응답률

(단위: %) 



자료: 강북삼성병원 기업정신건강연구소(19만 5,600명 대상 응답률, 중복 응답)

근무시간과 보상이 정신건강에 미치는 영향

기정연에서 근무시간과 정신건강의 상관관계도 살폈는데, 40시간을 기준으로 근로시간이 증가해도 혹은 거꾸로 감소해도 정신건강 문제가 발생할 확률이 증가했습니다. 하지만, 여기서도 남녀 차이가 있었는데, 남성 근로자들은 근로시간의 영향이 뚜렷했지만, 여성 근로자들은 근무시간보다 외적인 요소들이 더 강하게 영향을 미쳤습니다. 육아, 집안일 등의 문제인데요, 시대가 많이 변했다고는 해도 아직은 여성들이 가정에 더 신경을 많이 쓰고 있다는 증거이지 않을까 싶습니다. 흥미로웠던 조사 결과도 있습니다. 우울하지 않은데 죽고 싶다는 사람들에게 가장 크게 영향을 준 요소는 바로 '보상 부적절'이었습니다. 추가적으로는 남성보다는 여성에서, 젊은 연령보다는 중장년 이상의 연령에서 자살 생각이 많은 것으로 나타났고, 자살 생각이 많은 군에서 심리회복 탄력성이 낮고, 주관적인 스트레스가 크며 불안 증상이 두드러졌습니다. 보상 부족의 개념은 금전적인 면이 중요한 건 하나, 직업 만족도, 직장 내 존중감 등 업무에 기대하는 보상 정도, 열심히 일했을 때 직장 내에서 인정받는 정도의 내용들을 총괄합니다.

대한민국 직장인들을 향한 응원

자, 너무 당연한 이야기들이었나요? 맞습니다. 사람 살고 일하는 곳의 당연한 이야기들입니다. 하지만, 관심을 두고 자세히 들여다보지 않고 '문제가 있다'는 생각만 가지고는 변하지 않습니다. 당연해 보여도 관심을 가지고 자세히 들여다보면, 작지만 문제 해결의 실마리들이 보이기 시작할 겁니다. 근로자 모두가 본인의 장점들을 충분히 발휘하고 살 수 있도록 충분히 균형 잡히게 생활하고, 철저하게 충분한 휴식을 취할 수 있으면 합니다. 이런 걸 보장해 주는 문화를 만들고, 제도적으로 뒷받침할 수 있도록 세상도 변하리라 봅니다. 당연한 이야기들이 당연하게 중요한 직장이 되었으면 합니다. 대한민국 직장인들 모두 '존버' 말고 '웰버' 하십시오!○



주요 아시아 국가들의 공기업 동향: 'OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크' 국제회의 논의 내용을 중심으로

2006년 시작된 'OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크' 지역회의는 공기업 제도를 논의하기 위해 다수의 아시아 국가가 모이는 전 세계 유일의 국제포럼이다. 『공공경제』 Vol. 17에서는 'OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크'의 역사와 의의, 주요 참가국들의 공기업 현황을 살펴보고, 2023년 12월에 개최된 '제16차 아시아 네트워크' 국제회의의 주요 논의 사항을 바탕으로 아시아 지역의 최근 공기업 동향을 살펴보고자 한다.

'OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크' 개요

공기업은 한국, 대만, 싱가포르, 중국, 인도 등 여러 아시아 국가의 경제 발전 단계에서 중추적인 역할을 담당해 왔고, 개별 국가 경제의 큰 축을 여전히 담당하고 있다. OECD는 범국가적으로 공기업의 효율성, 투명성 및 경쟁중립성을 강화하려는 취지로 2005년 'OECD 공기업 지배구조 가이드라인(이하 'OECD 가이드라인')'을 발표하였고, 아시아 경제권 특유의 공기업 문화에 OECD 가이드라인의 적용과 확산을 높이려는 목적으로 아시아 네트워크 지역회의를 추진하여 2006년 싱가포르에서 1차 회의를 개최하였다.

2023년 16차까지 개최된 아시아 네트워크의 운영 목적은 아시아 국가들의 실정에 맞는 개선점을 찾아내어 권고안을 개발하고, 정책적인 선택 사항을 토론했고 분석함으로써 아시아 국가들이 공기업 지배구조 분야에서 효과적인 개혁을 추진하고자 함이다. 아시아 네트워크는 참여국 및 국제기구의 재정 지원으로 운영된다. 2015년부터 한국조세재정연구원-OECD 간 MOU를 통해 우리나라가 주관/후원사로 운영비용을 지원하고 있으며, 2020년부터 아시아개발은행(ADB)도 후원사로 참여하고 있다. OECD 회원국인 한국, 일본, 호주, 뉴질랜드를 비롯한 23개 정기 참가국¹⁾과 기타 초청국이 참여하며,

강석훈

KIPF 공공기관연구센터
선임연구원



본 원고는 2023년 12월에 중국 마카오에서 개최된 '제16차 공기업 지배구조 아시아 네트워크' 국제회의 발표 자료, 회의록 등 회의 자료와 기타 다양한 OECD 공기업 관련 보고서 등을 토대로 아시아 국가 공기업 부분의 현황과 최근 동향을 저자가 작성한 것임

1) 아시아 네트워크 정기 참가국은 한국, 호주, 방글라데시, 부탄, 캄보디아, 중국, 피지, 인도, 인도네시아, 일본, 카자흐스탄, 라오스, 말레이시아, 몽골, 미얀마, 뉴질랜드, 파키스탄, 필리핀, 싱가포르, 대만, 태국, 우즈베키스탄, 베트남이며, 파트너 국제기구는 후원사인 ADB, World Bank, IMF이다. 이 외에 조지아, 아제르바이잔, 투르크메니스탄, 몰디브공화국, 파푸아뉴기니 등이 비정기적으로 참석한다.

아시아개발은행(ADB), 세계은행(World Bank), 국제통화기금(IMF) 등 국제기구들이 아시아 네트워크 회의에 수시로 참여하고 있다. 아시아 네트워크에는 매년 20~30여개 아시아 국가의 공기업 담당 공무원, 연구원 및 전문가들이 참석한다. 역대 아시아 네트워크의 개최 현황은 아래의 [그림 1]과 같다.

[그림 1] OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크 국제회의 역대 개최 현황



자료: OECD 홈페이지(<https://www.oecd.org/corporate/corporate-governance-state-owned-enterprises-asia>, htm) 및 기타 회의 자료 등을 토대로 저자 작성

주요 아시아 국가들의 공기업 부문 현황

아시아 국가 중에서 공기업 비중이 가장 큰 국가는 단연 중국이다. 2024년 기준 중국 공기업의 중앙 소유권 기관인 국무원(State Council) 산하 국유자산감독관리위원회(SASAC)가 직접 관리·감독하는 중앙관리형 공기업이 97개, 중앙정부·공공기관 관리형 공기업 1만 4,700개가 있다. 이 중 총매출 기준으로 전 세계 기업 순위를 매기는 포천 500대(Fortune

[그림 2] 아시아 주요국의 공기업 소유권/지배구조 현황

국가	소유권 기관	소유권 모델	공기업 수	고용 인원
한국	<ul style="list-style-type: none"> 기획재정부 일부 기능 주무 부처 	중앙집중형	공공기관 327개 (공기업 32개) (2024년 기준)	약 41만 5,000명 (2024년 기준)
호주	<ul style="list-style-type: none"> 재정부와 주무 부처 금융 공기업은 재정부 	복수 소유권	9개 (2024년 기준)	약 4만 5,000명 (2017년 기준)
뉴질랜드	<ul style="list-style-type: none"> 재무부 일부 기능 재정부와 공기업부 	중앙집중형	39개 (2024년 기준)	약 3만 6,000명 (2017년 기준)
일본	<ul style="list-style-type: none"> 재무성(MOF) 내 금융국, 국토교통성(MLIT) 내 민간항공국, 철도건설·운수시설정비지원기구(JRTT) 	분산형	8개 (2017년 기준)	약 25만 6,000명 (2017년 기준)
중국	<ul style="list-style-type: none"> 국무원 산하 국유자산감독관리위원회(SASAC) 금융 공기업은 재정부가 관리·감독 	중앙집중형	약 1만 5,000개 ¹⁾ (2024년 기준)	2천만명 이상 (2024년 기준)
인도	<ul style="list-style-type: none"> 공기업국(DPE) 	조정기관형	389개 (2023년 기준)	약 150만명 (2023년 기준)
인도네시아	<ul style="list-style-type: none"> 공기업부 공익사업 담당 공기업은 재정부 	복수 소유권	41개 (2024년 기준)	약 80만명 (2020년 기준)
베트남	<ul style="list-style-type: none"> 국가자산운영위원회(CMSC) 일부 기능 주무 부처, 지방위원회, 국가자본투자지주회사(SCIC) 	조정기관형	2,165개 ²⁾ (2022년 기준)	102만 1,755명 (2022년 기준)
태국	<ul style="list-style-type: none"> 재정부 국영기업정책사무국(SEPO) 	중앙집중형	52개 (2024년 기준)	—
필리핀	<ul style="list-style-type: none"> 공기업지배구조위원회(GCG) 	조정기관형	118개 (2023년 기준)	—

주: 1) 이는 대략적인 중국의 중앙 공기업 수임. SASAC는 2023년 현재 중국 공기업 수를 중앙관리형 공기업 97개, 중앙정부·공공기관 관리형 공기업 1만 4,700개, 지방공기업 15만 400개로 보고함

2) OECD 베트남 공기업 지배구조 리뷰 자료를 인용한 자료로, 2022년 기준으로 완전 정부 소유 공기업 1,271개, 과반 지분 정부 소유 공기업 894개임

자료: OECD Dataset(2018), OECD(2021), Ownership and Governance of State-Owned Enterprises: A Compendium of National Practices 2021, 개별 국가 소유권 기관 공기업 통합 연차보고서, OECD 공기업 지배구조 아시아 네트워크(Asia Network on SOEs Governance) 회의 국가별 발표 자료 등을 토대로 저자 작성

500) 기업에 포함되는 중국의 공기업은 82개(2021년 기준)이다. 중국 다음으로 중앙 공기업 수가 많은 아시아 국가는 베트남으로, 2,165개이며 인도가 389개, 우리나라가 327개(2024년 지정 기준 공공기관 수), 필리핀이 118개, 태국이 52개, 인도네시아가 41개, 뉴질랜드가 39개, 호주 9개, 일본 8개 순이다.

중앙 공기업의 고용 인원이 가장 많은 국가 역시 중국으로, 약 2천만명 이상을 고용하는 것으로 나타났으며, 인도가 약 150만명, 베트남이 약 102만명, 인도네시아가 약 80만명, 우리나라가 약 41만 5천명, 일본이 약 25만 6천명, 호주와 뉴질랜드가 각각 4만 5천명과 3만 6천명을 고용하는 것으로 나타났다.

아시아 국가들의 소유권 모델²⁾을 살펴보면, 한국, 뉴질랜드, 중국, 태국은 단일의 정부 기관이 모든 중앙 공기업을 관리·감독하는 중앙집중형 소유권 모델을 나타냈고, 베트남과 필리핀은 다른 부처/기관이 소유하는 공기업에 대한 비독점적 소유권을 조정기관/지주회사가 행사하는 조정기관형 모델, 인도네시아와 호주는 두 개의 정부 부처/공공기관이 함께 소유권 기능을 행사하는 복수 소유권 모델, 일본은 소유권 기관이 여러 개의 정부 부처/기관으로 흩어져 있는 분산형 소유권 모델을 행사하는 것으로 나타났다.

제16차 아시아 네트워크 주요 논의 내용 및 아시아 국가들의 최근 공기업 동향

최근 개최된 16차 아시아 네트워크 회의에서는 공기업 가이드라인 개편, 국가별 상장 공기업 배당 정책과 공기업 ESG 정책 등 공기업과 관련한 많은 논의가 이루어졌는데, 그중 주요 아시아 국가의 최근 공기업 개혁에 주목하고자 한다. 최근 아시아 지역의 가장 핵심적인 공기업 트렌드는 ① 공기업 소유권의 중앙집중화, ② 과감한 공기업 구조조정 및 인수합병 정책이다.

먼저, 최근 몇 년 사이 많은 아시아 국가가 OECD 공기업 가이드라인의 권고대로 그동안 분산되어 있던 공기업의 소유권을 중앙으로 집중시켰다. 대표적으로 베트남은 국가지주회사를 설립하여 공기업에 대한 소유권을 집중시켰으며, 태국은 재정부 내 국영기업정책사무국(SEPO)을 통해 중앙정부의 소유권을 강화하였다. 또한, 우즈베키스탄은 소유권 기관인 국영자산관리기관(UzSAMA)을 설립하였고, 부탄도 DHI(Druk Holding and Investments)라는 국가지주회사를 설립하여 기존에 재정부가 관리하던 공기업의 소유권을 이관하였다.

두 번째로, 중국과 인도네시아를 비롯한 많은 국가가 자국의 공기업 부문에 대한 대대적인 개혁을 시행하고 있다. 먼저 중국은 현재 디플레이션 경제 위기 속에서 대대적인 공기업 구조

2) OECD는 공기업에 대한 소유권을 담당하는 주체에 따라 다섯 가지 공기업 소유권 모델을 제시하고 있다. 이는 중앙집중형 모델(centralised model), 조정기관형 모델(coordinating agency model), 복수 소유권 모델(dual ownership model), 이중 트랙형 모델(twin track model), 분산형 소유권 모델(decentralised ownership model)이다.



자료: (왼쪽) 개회사 중인 한국조세재정연구원 김재진 원장, (오른쪽) 공기업 지속 가능경영 세션 참여 패널들

조정 및 지배구조 개혁을 시행 중인데, 구조조정과 인수합병을 통해 2017년 약 5만 1,000개 이던 중앙 공기업 수를 1만 5,000개 이하로 줄였으며, 지방 공기업도 9,000개 이상 줄인 것으로 나타났다. 또한, 중국은 지난 몇 년간 공기업들의 법인화, 지배구조 및 소유권 구조를 대폭 개선하였으며, 앞으로는 공기업의 낮은 수익률을 개선하기 위해 모든 중앙 공기업이 6가지 수익률 지표를 달성하도록 개별 공기업 목표를 수정하고 있다.

인도네시아는 최근 5년간 공기업 수를 106개에서 41개까지 줄이며, 공기업 구조조정과 개혁에 박차를 가하고 있다. 인도네시아 공기업부는 자국 역사상 최대의 공기업 개혁을 실행하며, 월드클래스 공기업 양성을 목표로 대대적인 인수합병을 시행한 결과, 2023년 기준 포천 500대(Fortune 500) 기업에 5개의 인도네시아 공기업이 포함되었다. 인도네시아는 공기업의 인적자원과 효율성, 접근성을 높여 적은 공기업 수로 보다 효과적인 경제 발전을 이룰 것으로 기대하고 있다.

그 밖에, 몽골이 2022년 127개, 2023년 105개에서 2024년 67개로 공기업 수를 줄이는 대대적인 구조조정을 시행 중이며, 우즈베키스탄도 최근 3년간 750개 기업을 민영화하고 공기업 수를 35%로 줄이는 등 과감한 공기업 구조조정 정책을 시행 중이다. 이외에도 필리핀, 태국, 베트남 등이 공기업 수를 줄이고 효율성을 높이는 공기업 개혁 정책을 시행하고 있다.○

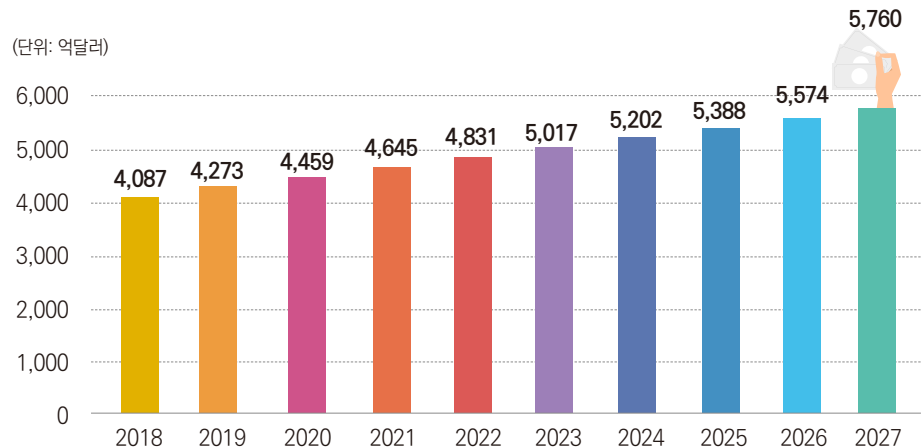
글로벌 인프라 시장 변화와 우리 기업 경쟁력 강화를 위한 KIND의 역할

글로벌 인프라 시장의 변화

최근 글로벌 인프라 시장은 개별 프로젝트의 규모 증가, 친환경 분야의 확대 등 시장 환경 변화에 직면해 있다. 이에 따라 대다수 국가는 대규모 프로젝트에 대한 재정투입의 한계를 보완하고 부담을 완화하기 위해 민관협력 투자개발형 사업(Public-Private Partnership: PPP)¹⁾ 등 다양한 프로젝트 발주 방식으로의 전환을 모색하고 있다.

세계 인프라 투자 필요액 대비 공급 간 격차를 의미하는 인프라 투자갭(gap)은 향후 5년(2023~2027년) 동안 총 2조 6,940억달러로 추정되어 과거 5년(2018~2022년) 대비 20.8% 증가가 전망된다. 따라서 도시화에 따른 교통 인프라, 발전소 및 노후 인프라 개보

[그림 1] 연도별 인프라 투자갭(Gap) 현황 및 전망



자료: Global Infrastructure Hub



김예리
한국해외인프라도시개발
지원공사(KIND) 기획조정실
혁신정책팀 과장

1) 민간이 공공기반 시설에 대한 투자, 건설, 유지·보수 등을 수행하여 이익을 얻으며, 정부는 세금 감면과 일부 재정을 지원하여 추진하는 사업구조를 의미함(자료: 국토교통부, 「민관협력 해외투자개발, 맞춤형 지원 '시동'」, 보도자료, 2022. 7. 12.). 단순 도급 방식과 달리 기존 설계·조달·시공(EPC) 외 금융 조달뿐만 아니라, 지분 참여에 이어 기획, 설계, 시공, 운영 및 관리에 따른 수익이 사업 성과와 연동되는 사업방식(자료: 국토교통부, 「해외투자개발도 민관이 함께 된다」, 보도자료, 2022. 12. 5.)

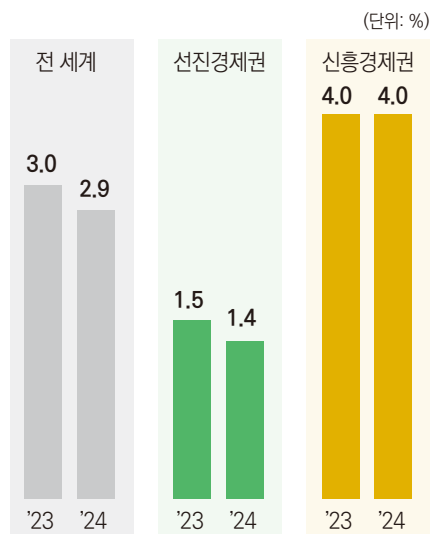
수 수요 증가 등으로 향후 PPP 사업 발주 확대가 예상된다. 세계은행(WB)에 따르면, 신흥국을 중심으로 한 PPP 시장 규모는 2005년 463억달러에서 2021년 752억달러로 증가했으며 앞으로도 지속적인 성장세를 보일 전망이다. 특히 2016년부터 2040년까지 전 세계 인프라 투자의 59% 정도가 아시아(특히 인도와 인도네시아)에 집중될 것으로 예상되어 해당국 에너지, 교통, 수자원 관리, 스마트시티 개발 등 다양한 분야에서 기회가 확대되고 있다.

글로벌 경제 및 건설시장 현황

2024년 세계 경제성장률 전망치는 2.9%로 전망되며 소득 그룹별로는 선진경제권 1.4%, 신흥경제권 4.0% 성장이 전망된다. 지역별 경제성장률은 다양한 양상을 보이는데 3대 경제권(미국, 중국, 유로존) 중 유일하게 2024년 예측 성장률이 지난 전망치 대비 상향 조정된 국가는 미국으로, 2024년 1.5% 성장이 예상되며, 중국은 4.2%, 유로존은 1.2% 성장이 예상된다.

세계 경제의 주요 리스크로는 중국의 부동산 위기·소비자 신뢰 약화, 지정학적 갈등과 기후변화에 따른 원자재 가격 급등락, 높은 인플레이션, 신흥국 경제 위험 등이 존재한다.

[그림 2] 세계 경제성장률 전망



<표 1> 지역별 경제성장률 전망

(단위: %)

구분	2023년		2024년	
	2023년 7월 전망치	2023년 10월 전망치	2023년 7월 전망치	2023년 10월 전망치
미국	1.8	2.1	1.0	1.5
중국	5.2	5.0	4.5	4.2
유로존	0.9	0.7	1.5	1.2
아시아	5.3	5.2	5.0	4.8
중남미	1.9	2.3	2.2	2.3
사하라 이남 아프리카	3.5	3.3	4.1	4.0

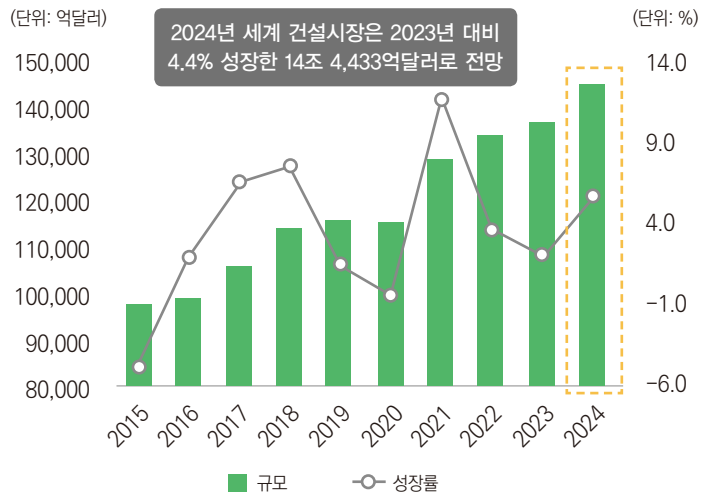
자료: 국제통화기금(IMF), 2023. 10.; 해외건설협회

이러한 세계 경제 전망에서 2024년 세계 건설시장 규모는 글로벌 시장조사 기업 IHS Markit에 따르면 2023년 대비 4.4% 성장한 14조 4,433억달러로 전망된다. 지역별로는

<표 2> 세계 건설시장 규모 및 성장률(2023~2024년)

구분	2023년	2024년	성장률
중동	6,098	6,723	10.3
아시아	63,225	66,280	4.8
북미·태평양	27,156	28,625	5.4
아프리카	1,322	1,306	△1.2
유럽	33,527	34,143	1.8
중남미	6,967	7,356	5.6
합계	138,295	144,433	4.4

[그림 3] 세계 건설시장 규모 및 성장률 추이(2015~2024년)



자료: IHS Markit(2024. 1. 기준); 해외건설협회

개선된 발주 환경이 지속될 것으로 기대되는 중동(10.3%), 노후 인프라 및 친환경 사업 발주 확대가 예상되는 중남미(5.6%), 이외 북미·태평양(5.4%), 아시아(4.8%), 유럽(1.8%), 아프리카(-1.2%) 순으로 성장률이 예상된다.

지속 가능한 발전을 위한 글로벌 인프라산업 변화

해외 건설시장은 신산업 발전 등과 함께 다양한 환경 변화를 겪고 있다. 미국의 기후변화 대응 등의 내용을 담고 있는 「인플레이션 감축법(Inflation Reduction Act: IRA)」과 「반도체법」, 중동의 미래형 신도시 ‘네옴시티’ 건설을 골자로 하는 ‘사우디 비전(Vision) 2030’ 프로젝트, 아랍에미리트(UAE)의 300억달러 규모 기후기금 설립 등 녹색·신산업 발전을 위한 다양한 법안 마련 및 투자금 확대가 이루어지고 있어 관련 건설시장 변화에 주목하고 참여할 필요가 있다.

이에 국내에서도 2022년부터 주요 해외 건설기업의 경영 키워드로 ESG 신사업이 대두되고 있으며 전담 조직 신설 및 관련 사업 참여 확대 등을 진행하고 있다.

특히, 이러한 변화 속에서 유망 분야로 떠오르는 인프라 건설산업은 저탄소·친환경 에너지 발전산업이다. RE100(Renewable Energy 100%), CF100(Carbon Free 100%)과 같은 전 세계적인 녹색산업 성장 움직임과 러시아-우크라이나 전쟁으로 인한 급속한 유가 상승, 특히 유럽에서는 러시아가 천연가스라는 에너지 자원을 외교·군사적 협상카드로 적

극 활용함에 따라 독립적이며 지속가능성을 도모하는 에너지 발전 시설에 대한 관심이 높다. 전통적인 산유국인 중동 국가들도 앞으로 유가 하락에 대비하여 에너지 발전 시설의 다각화를 도모하면서 친환경 에너지 발전 기술에 큰 관심을 보인다. 글로벌 컨설팅기업 맥킨지(McKinsey & Company)에 따르면, 저탄소(low-carbon) 기술에 대한 투자액은 1조 6,200억달러 수준(2022년 기준)으로 향후 지속 성장할 전망이다. 전 세계 전력 생산량 중에서 신재생 에너지는 2030년까지 전체 발전량의 45~50%, 2050년까지는 65~85% 수준에 이를 것으로 전망된다.

더불어 대형 원전 및 소형모듈원전(SMR) 발주도 기대된다. 제28차 유엔기후변화협약 당사국 총회(COP28)에서는 원자력을 ‘청정에너지’로 지정하고 한국, 미국, 프랑스 등 22개국이 2050년까지 탄소중립을 달성하기 위해 세계 원자력 발전 용량을 현재의 3배로 확대하는 데 협력하기로 했다. 또한 소형모듈원전(SMR) 등 첨단 원자로 개발과 건설을 장려하고, 신규 원전 도입을 검토하는 국가를 적극 지원하기로 합의했다. 해외건설협회에 따르면 현재 17개국에서 58기(60GW 규모)의 원자로 건설을 진행 중이며, 30년 이상 된 원자로가 전체의 66%를 차지하므로 신규 원전 발주가 확대될 것으로 예상된다. 한국 또한 동유럽 내 유망국을 중심으로 원전 사업 협력을 추진 중이며 한국해외인프라도시개발지원공사(KIND)도 소형모듈원전(SMR) 관련 사업 투자 등 미래 시장에 대비하고 있다.

한국해외인프라도시개발지원공사(KIND)의 역할

이러한 글로벌 인프라 시장 변화에서 KIND는 우리 건설기업이 기회를 포착하고 경쟁력을 강화해 성공적으로 해외 인프라 시장에 진입할 수 있도록 다양한 지원을 제공한다. 해외 인프라·도시 개발 사업의 사업 발굴부터 사후 관리에 이르기까지 프로젝트 전 주기에 걸쳐 사업 발굴·개발, 타당성 조사, 금융 조달, 사업 운영 및 유지·관리 등 종합 서비스를 제공해 우리 기업이 해외 사업 참여 시 겪을 수 있는 다양한 문제를 해결하는 데 도움이 되도록 노력하고 있다. 더불어, 글로벌 네트워크 구축(G2G)을 통해 해외 인프라 사업에 대한 정보를 수집하고, 현지 파트너와의 협력을 촉진하여 우리 기업이 현지 시장의 특성과 요구를 더 잘 이해하고 사업 기회를 발굴할 수 있도록 지원한다.

실제 KIND는 2018년 설립 이후, 태양광 발전, 배터리 에너지 저장시스템(BESS), 소형모듈원전(SMR) 등 글로벌 동향에 발맞춘 사업을 포함, 총 23건, 5.9억달러의 직접투자를 실시해 해외건설 수주 59억달러를 창출하고 정책펀드 투자를 통해 29건, 1.12조원 지원으로 해외건설 수주 1.5조원을 창출했다.

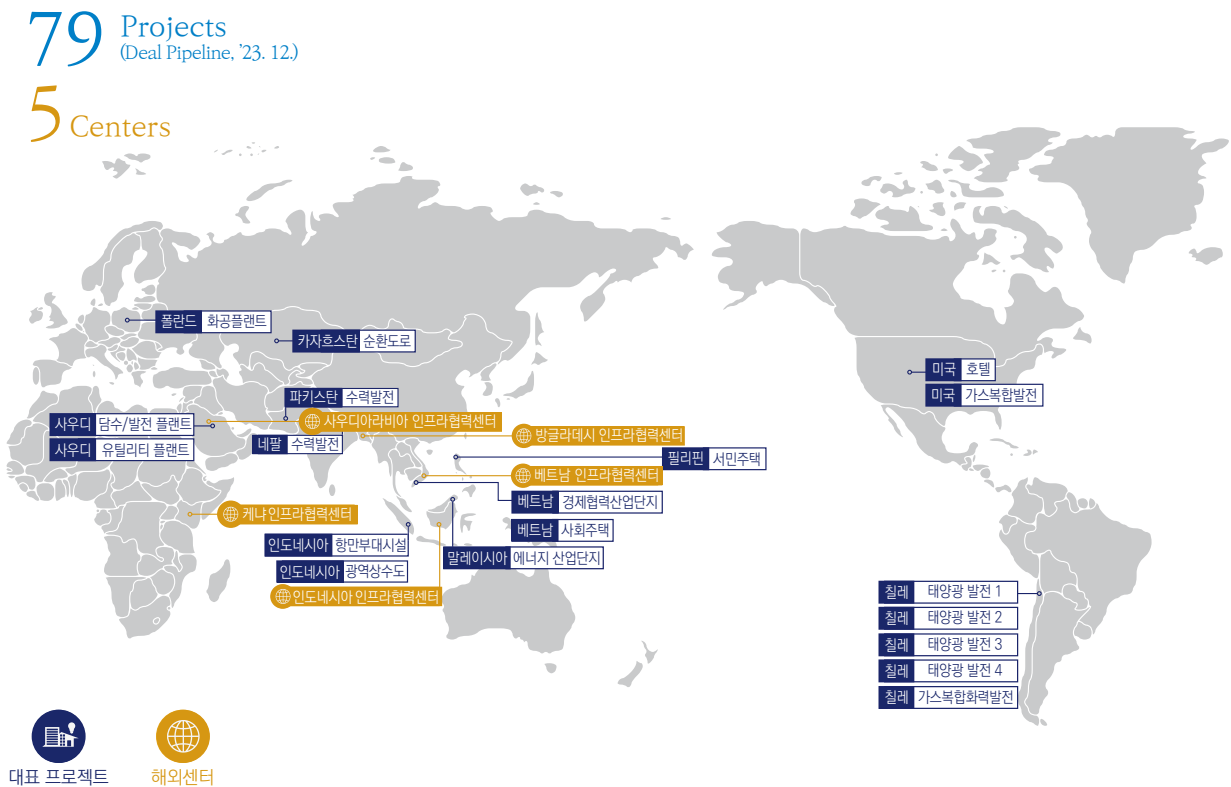
지난해 8월, KIND의 법정자본금을 5천억원에서 2조원으로 상향하는 「해외건설 촉진법」이 개정·시행됐다. 해외 인프라·도시 개발 사업 분야 직접투자를 통한 수익 확보는 신규 사업 재투자 및 안정적인 기관 운영을 위한 중요한 요소로, KIND 납입자본금 확보를

통한 우리 기업 해외 진출 지원 확대가 필요한 중요한 시점이다.

KIND는 국토교통부 위탁 사업으로 운영 중인 해외인프라협력센터(베트남, 인도네시아, 케냐, 방글라데시, 사우디아라비아)를 통해 현지 정부, 금융기관, 기업 등 다양한 현지 이해관계자 네트워크를 구축하고 있다. 또한, 중미경제통합은행(CABEL), 스페인 신용보증공사(ICO), 독일 국영 재건수출입은행(KfW-IPEX) 등 국제 금융기관과 각국 PPP 기구 등 여러 유관기관과 양해각서(MOU)를 체결하며 사업 발굴, 금융 지원 등에서 협력을 강화하고 있다. 이는 우리 기업의 사업화 가능성을 높여 해외 시장 진출을 원활히 하는 데 중요한 역량이 된다.

끊임없이 변화하는 글로벌 인프라 시장에서 우리 기업의 지속 가능한 성장을 추구하기 위해, 앞으로도 KIND는 글로벌 인프라 시장의 동향과 기술 발전을 면밀히 모니터링하고, 현지 시장의 이해와 전략 강화, 지속적인 사업 발굴, 금융 지원을 통해 우리 기업이 해외 시장에서 성공적으로 자리매김하고 글로벌 PPP 시장에서 한국의 입지를 더욱 강화할 수 있도록 적극적으로 지원할 계획이다.○

[그림 4] KIND 대표 프로젝트 및 해외인프라협력센터



자료: 한국해외인프라도시개발지원공사(KIND)

누구나 수출할 수 있는 디지털 무역 생태계 선도! 지역 거점 디지털 무역 인프라 deXter 구축

추진 배경

» 디지털 무역 지원 지역 거점 인프라로 지역기업 · 지역사회 디지털 무역 원스톱 지원

- 국내 수출액 중 전자상거래 수출 비중은 0.13%*에 불과, 중소 · 중견기업은 디지털 역량 부족 및 디지털 무역 지원 인프라 부족 애로 호소

* (관세청) 2022년 전체 수출액 683,585백만달러 대비 전자상거래 수출 911백만달러(0.13%)

» 국정과제(2022년) '국민 누구나 참여하는 디지털 무역 확산'을 위해 지역의 디지털 격차를 해소하고 상시 디지털 무역을 지원할 수 있는 인프라 구축 필요



추진 내용

» (개요) 국민 누구나 디지털 무역을 할 수 있도록 KOTRA가 전국 주요 도시에 구축하는 디지털 무역 전 주기 지원 인프라



기업이 KOTRA의 디지털 무역 지원 모델을 통해

- ① 고객 경험(CX: Customer eXperience)을
- ② 디지털로 전환(DX: digital transf(X)ormation)하고
- ③ 수출(eXport)로 연결하며
- ④ 이를 지속적으로 확장(eXpansion)하도록 지원

» (현황) 2024년 2월 기준 9개소* 운영 → 2027년까지 전국 30개소로 확대 구축

- 지자체, 유관기관(테크노파크 등), 지역대학과 함께 장소 협의 및 단계별 구축

* 서울, 구미, 대전, 부산, 울산, 고양, 전주, 평택, 청주

» (주요 기능) 상시 디지털 콘텐츠 제작, 디지털 무역 상담, 디지털 무역 인력 양성

- ① 상시 디지털 콘텐츠 제작: 연중 deXter 방문기업 대상 제품 사진(콘텐츠) 제작 및 buyKOREA(온라인 B2B 플랫폼) 등재 홍보 지원
 - 지역 주요 전시회 및 상담회 현장에서 기업 상품 사진 촬영을 지원하는 '찾아가는 이동식 스튜디오' 서비스 지원
- ② 디지털 마케팅 및 디지털 무역 상담: 촬영한 디지털 콘텐츠를 SNS 및 buyKOREA 플랫폼을 활용하여 디지털 마케팅 및 잠재 바이어 구매수요 발굴 지원
 - 129개 KOTRA 해외무역관과 연계, 발굴한 바이어를 검증하고 기업이 교신할 수 있도록 매칭 지원
 - deXter 상담장에서 온라인 무역 상담 지원

③ 디지털 무역 인력 양성(deXters): 지역청년과 기업이 함께 KOTRA의 디지털 플랫폼을 활용하여 실제 디지털 마케팅을 수행하는 8주간의 디지털 역량 강화 교육 과정
- 바이어 발굴 및 교신 등 디지털 무역 과정에 기업과 청년이 직접 참여하여 디지털 무역실무 역량 강화 및 저변 확대

기능별 deXter



디지털 콘텐츠 제작(스튜디오)



찾아가는 이동식 스튜디오(전시회 현장)



디지털 무역 상담



디지털 무역 인력 양성(deXters)

추진 성과

- » 기업 디지털 콘텐츠(제품 사진) 2만 6,293건 신규 제작 지원(2022년 1만 8,370건, 43% ↑)
- » 디지털 무역 인력 811명 신규 양성(2022년 316명, 156% ↑)

향후 계획

» 2027년까지 전국 deXter 30개소 확충을 통해 중소기업 디지털 콘텐츠 10만건 제작, 디지털 무역 인력 5천명 양성



콘텐츠 10만건 제작



인력 5천명 양성

이제는 연구장비도 빌려 쓴다! 해양수산 연구시설장비 공동활용 플랫폼 구축

추진 배경

- » 해양·극한지 관련 연구를 위한 대형연구선, 대형수조, 과학기지 등의 연구 인프라는 현장성·대형성 등 특성으로 구축 시 막대한 비용 소요로 기관별 구축에 한계
 - 국가연구개발 예산으로 구축한 해양수산 대형 연구 인프라를 일반 연구자에게도 개방·공유하여 다양한 연구 수요의 반영과 활용률 극대화

- » 연구기관에서 연구개발 예산으로 구입한 각종 실험·분석 등 연구장비는 사업종료, 활용목적 상실, 단순고장 등으로 유휴장비화 사례 다수
 - 연구현장 수요*를 반영, 유휴장비 재활용으로 연구장비 중복 구매 비용 저감
- * 장비구입 비용, 장비 도입 기간, 과제종료 후 장비 관리 불가 등의 이유로 현장에서는 쉽고 간편한 장비렌탈서비스를 희망(2023년 해양수산 R&D 참여 연구자 대상 설문조사 결과)

추진 내용

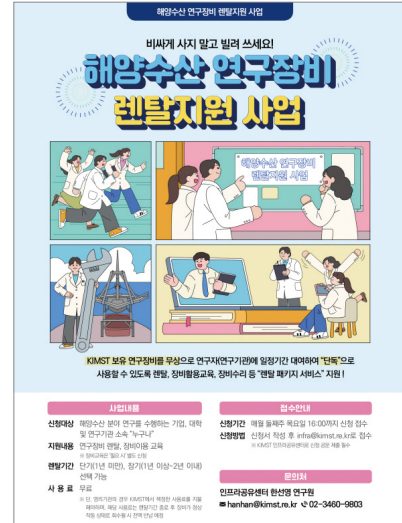
- » (대형 연구 인프라 개방) 연구기관 소유 대형 연구 인프라(연구선, 연구시설 등)를 연구기관에 소속되지 않은 연구자가 접근할 수 있도록 개방·공유 플랫폼 구축
 - (법·제도) 「해양수산과학기술 육성법」 개정으로 해양수산 대형 연구 인프라 공동활용 전담 기관 지정, 공동활용 절차 및 지원방안 등 법적 근거 마련
 - (유관기관) 해양수산 대형 연구 인프라 등 보유 9개 기관 공동활용협의체 구성, 공동활용 대상 연구 인프라 및 지원 규모 등 소통 기반 협력채널 구축
 - (전담 부서) 해양수산 연구 인프라 공동활용 센터 설치, 연구자 대상 수요조사·의견수렴, 공동활용 사업 주관, 연구 인프라 공동활용 일정 협의·조정 등





» (연구장비 렌탈) 연구기관 등 소유 유휴장비(시험·분석 장비 등)를 재사용 가능토록 점검·수리하여 일반 연구자에게 일정 기간 대여하는 연구장비 렌탈서비스 최초 제공

- (수요조사) 해양수산 분야 연구자 약 5만명 대상 렌탈 희망 연구장비 수요조사 및 현장수요 높은 연구장비 8종 우선순위 도출
- (장비 확보) 해양수산 5개 연구기관과 업무협약, 국가연구시설장비진흥센터(NFEC)의 장비나눔터 등을 통한 유휴 연구장비 5종 확보
- (장비 렌탈) 유휴장비 점검·수리 등 사용주기 연장, 소유권 이전 등 완료된 1종에 대하여 '해양수산 연구장비 렌탈지원 사업' 시범 실시



추진 성과

» (법·제도 개정)

「해양수산과학기술 육성법」 개정(2023. 8. 15.)을 통해 공동활용 촉진을 위한 법적 절차, 예산 지원 근거 마련, 연구 인프라 공공개방·공동활용 생태계 조성

» (대형 연구 인프라)

2023년 기준 해양수산 대형 연구 인프라 공동활용 확대(2022년 11건 → 2023년 20건)로 연구장비 활용률 제고(2021년 16.7% → 2023년 30.8%)

» (장비 렌탈)

연구장비 신규 구입비용 약 5.3억원 절감(확보 5종 기준), 연구장비 사용주기 연장 및 연구장비 재사용으로 연구개발 분야 자원 재순환 발판 마련

향후 계획

» 대형 연구 인프라 소유 기관과의 적극 소통·협력으로 공동활용 제도 안착

- 공동활용특별위원회 운영, 인센티브 제공, 사용자 지원 등 연구 인프라 공동활용에 따른 소유 기관 연구자 연구일정 차질 등 최소화

» '해양수산 연구장비 렌탈지원 사업' 대상 장비 추가 확보 및 사업 확대

- 연구장비 재사용 독려를 위해 유휴장비 나눔 연구기관 인센티브 제공 등 제도 마련



공공기관 TALK

〈공공기관 TALK〉는 공공기관 현장의 소리를 중심으로 구성했다. 기관장의 경영철학과 기관의 역할을 들어보는 ‘CEO인터뷰’를 시작으로, 공공기관 종사자들이 말하는 생생한 이야기를 전달한다. ‘혁신도시 박람회’에서는 2014년 대구 혁신도시로 이전한 한국산업기술기획평가원의 지역 기여 및 협력 사업을 소개하고, 직원들의 미니 인터뷰를 통해 근무·생활 경험을 공유했다. 이어 ‘잡(JOB)담’에는 공공기관 채용정보를 소개하고, 현직자 인터뷰를 통해 구직자에게 실질적으로 도움이 되는 정보를 담았다. 이번 호에서는 건강보험심사평가원과 한국보훈복지의료공단 담당자를 만나본다. 마지막으로 ‘나의 취업성공기’에서는 ‘2023년 공공기관 입사수기 공모 블라인드·직무능력중심 채용 부문’ 당선작 중 한국소방산업기술원, 근로복지공단 직원의 이야기를 소개한다. 공공기관의 다양한 이야기가 독자분들에게 흥미롭게 전달되기를 희망한다.

CEO인터뷰

한국우편사업진흥원 / 노사발전재단

혁신도시 박람회

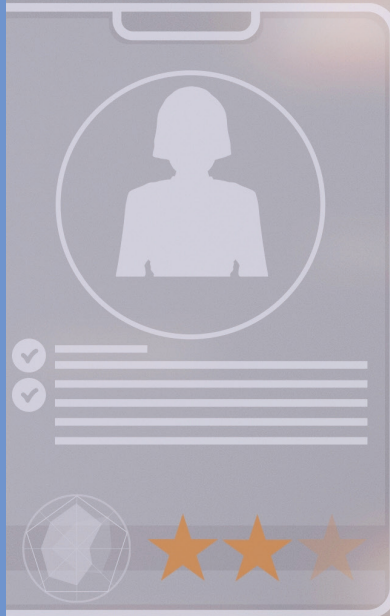
한국산업기술기획평가원

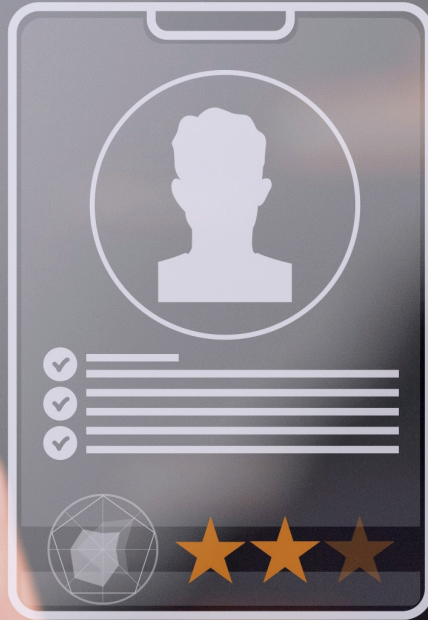
잡(JOB)담

건강보험심사평가원 / 한국보훈복지의료공단

나의 취업성공기

한국소방산업기술원 / 근로복지공단







더 새로운 우편과 창의적 우정문화로 국민의 삶을 풍성하게 만들겠습니다

송관호 한국우편사업진흥원 원장



학력

영국 요크대 사회정책대학원
사회정책학 석사
영국 요크대 정치학대학원 행정학 석사
충남대학교 행정학과 졸업

주요 경력

2023. 8~현재 한국우편사업진흥원 원장
2022~2023 전남지방우정청 청장
2021~2022 우정사업본부 예금사업단
단장
2019~2021 경인지방우정청 청장
2018~2018 국방대학교 안보대학원
교육훈련 파견
2017~2018 우정사업본부 우편사업단
단장

안녕하세요. 원장님, 우편사업을 전문적으로 수행하는 공공기관으로 중요성이 높을 것 같습니다. 한국우편사업진흥원이 하는 일과 역할을 소개해 주세요.

한국우편사업진흥원(이하 '진흥원')은 과학기술정보통신부 소속 우정사업본부의 산하기관이며, 1930년 12월에 설립되어 100년 가까이 국민의 사랑과 신뢰를 듬뿍 받으며 양적으로 그리고 질적으로 크게 성장해 왔습니다.

우리 진흥원은 지역경제 활성화에 기여하는 '우체국쇼핑', 우체국과 고객 사이에서 소통의 허브 역할을 담당하는 '우편고객센터', 우정문화 확산과 문화우편 상품 제작을 맡고 있는 '우정문화사업', 그리고 중요 전자우편물 직접 제작 및 민간 전자우편업체 총괄 관리 등 국민과 우정사업의 가치 창출을 위한 핵심 사업을 수행하고 있습니다.

특히, 우체국쇼핑은 우체국 네트워크를 통해 전국 팔도의 우수한 농수축산물과 가공식품을 소비자분들에게 제공하고 있는데, 생생한 라이브 방송 등 각종 프로모션과 마케팅, 민원 및 손해배상 업무처리 등 토털 솔루션을 제공함으로써 지역 농어민과 중소기업인의 판로 개척에 큰 힘이 되고 있습니다.

또한, 우표와 편지를 활용한 다양한 우정문화사업과 우표박물관·우표포털 사이트 운영을 통해 지역 간·세대 간 문화격차 해소와 국민 문화생활 향상을 위해 노력하고 있으며, 법원, 경찰청, 대검찰청 등이 보내는 개인정보 민감 우편물을 제작·발송함으로써 사법 및 행정기관의 업무 효율화에도 큰 도움이 되고 있습니다.

그리고 지난해 설립 20주년을 맞은 우편고객센터는 고객 중심의 수준 높은 CS와 민원 해결을 통해 '대한민국 KS평가(KS인증 우수기업)' 선정, 국무총리 기관 표창 수상 등 다수 인증과 수상 실적을 거두어 공공기관 대표 고객센터로 자리매김했습니다.

이와 같이 다른 공공기관과 차별화되는 진흥원만의 다양한 사업을 수행하여 '첨단 우편서비스 제공과 창의적 우정문화 조성으로 국민 삶의 질을 향상한다'는 기관 미션 달성을 위해 임직원 모두가 합심하여 노력하고 있습니다.

기획재정부 경영평가에서 A등급이라는 우수한 성적을 받았는데, 이를 이어가기 위한 원장님만의 경영철학이 궁금합니다.

우리 진흥원은 기획재정부 공공기관 경영평가에서 3년 연속 A등급을 받아 명실상부한 경영 우수기관이라는 입지를 굳건히 했습니다. 전임 원장님들, 이사님들 그리고 무엇보다 모든 직원분의 노고가 있었기에 가능했다고 생각하며



이 CEO인터뷰는 서면으로 진행했음을 밝힙니다.
(편집자 주)



90여년의 빛나는
전통을 보유한 우편서비스
전문 공공기관



진흥원 원장으로서 자부심과 함께 무거운 책임감도 지니고 있습니다.

저는 지난해 8월 진흥원 50대 원장으로 취임한 후, 기관 내외의 다양한 의견 수렴 과정을 거쳐 ‘더 새로운 우편이 만드는 웃음 가득한 대한민국’이라는 경영 비전을 새로 수립하여 올해부터 본격적으로 추진하고 있습니다.

‘더 새로운 우편’은 진흥원의 업무 처리방식, 전문역량, 고객서비스 수준이 지금까지와 달리 새롭게 변모한다는 의미이며, 디지털 기술을 접목해 진흥원 업무 과정을 혁신하는 등 조직 역량을 강화하고, 전통적인 우편을 뛰어넘는 새로운 개념의 우편서비스를 통해 미래에도 지속성장하겠다는 강한 의지를 담고 있습니다.

‘웃음 가득한’은 진흥원 직원과 모든 국민이 함께 행복하며, 적극적인 소통과 품질 좋은 우편서비스 제공, 가치 있는 공적 역할을 통해 우리 사회에 활력을 불어넣겠다는 다짐입니다. 특히 ‘대한민국’을 명시하여 진흥원이 공공기관으로서 주어진 책무를 성실히 수행함으로써 국가 발전에 기여하려는 각오를 다지고 있습니다.

이런 비전을 달성하기 위해 ‘디지털혁신’, ‘전문역량’, ‘지속성장’, ‘건강안전’, ‘고객감동’, ‘동행’을 6대 핵심가치로 선정했습니다.

‘디지털혁신’은 AI 등 새로운 첨단기술을 적극 활용하여 우편서비스 개선과 고객 편의를 증대하며, ‘전문역량’은 창의성과 전문성을 갖춘 인재 관리 및 육성 시스템을 기반으로 사업 성과를 제고하는 것을 의미합니다. 또한, ‘지속성장’은 우편사업의 성장과 환경보호, 사회적 책임, 윤리경영 등 ESG 가치를 적극 확산하는 활동을 아우르는 말입니다.

‘건강안전’은 구성원의 심신 건강증진과 안전·청렴문화 정착으로 사업 기반을 든든히 함을, ‘고객감동’은 국민 일상생활과 경제활동에 도움을 주고, 감동을 선사하여 국민의 신뢰를 받는다는 의미입니다. ‘동행’은 사회적 약자 보호와 중소기업 지원 등 상생경영을 통해 따뜻한 사회문화 조성에 기여하고자 하는 의지를 나타냅니다.

2024년 활기 넘치는 푸른 용의 해를 맞아 올해 한국우편사업진흥원이 중점적으로 추진하는 사업은 무엇인가요?

2024년에는 ‘조직 내 소통의 원활화’, ‘직원 간에 서로 존중하는 문화 정착’, ‘진흥원의 외연 확장’, ‘사업 추진 과정에서의 적정성 및 건실성 확보’, 그리고 ‘고객지향 경영’을 5대 중점 추진 과제로 설정하고, 5백여 임직원이 협심하여

추진할 계획입니다.

특히, 올해 초에 확정된 'POSA 디지털 혁신 추진 전략'을 동력으로 사업을 추진하여 우리 진흥원의 업무 역량을 한층 높이고, 미래 성장 기반을 다지겠습니다.

'디지털 혁신 추진 전략'은 생성형 AI 등 첨단기술 발전에 대응하고, 애자일(agile) 정부 정책에 발맞춰 원장 취임 이후 3개월간 TF를 가동하여 진흥원의 자체 역량으로 추진이 가능한 과제를 도출한 것입니다.

이 추진 전략은 크게 4개 분야로 나뉘는데, ① 전자우편 공정 및 자재관리 자동화시스템 구축 등 '내부 업무 프로세스 최적화', ② 인공지능 채팅 상담 시스템 등 '대국민 서비스 고도화', ③ 우체국쇼핑 라이브 커머스 등 '신규 사업 개척', ④ 디지털 정보격차 해소를 위한 UI/UX 개편 등 '지속 가능한 디지털 기술 도입'이며, 모두 40개 세부 과제로 구성됩니다.

최근 국내외적으로 ESG 등 공적 역할에 대한 관심이 높은데, 한국우편사업진흥원의 공적 역할은 무엇이라고 생각하십니까?

요즈음 ESG 경영이 공공기관의 중요한 가치로 부상하면서 우리 진흥원의 주요 사업인 우체국쇼핑, 우편고객센터, 우정문화사업과 연계하여 공공기관으로서의 공적 역할과 ESG 활동을 강화하고 있습니다.

우리 진흥원은 지자체·공공기관 등과 적극 협업해 연간 2,200억원 매출의 우체국쇼핑을 통해 농어민·소상공인의 판로를 지원하고 있으며, 우편고객센터 상담사와 독거노인 1:1 사랑 잇기, 장애인·청소년·다문화 가족 등 소외계층에 대한 다양한 문화 체험, 그리고 우정장학금 지원 등 여러 공적 역할을 통해서 공공기관으로서 사회적 책임을 다하고 있습니다.

특히, 올해 우리 기관이 ESG 경영시스템 인증을 받을 수 있도록 각종 관련 시스템과 제도를 정비하고 있으며 이 과정을, 전문성을 가지고 책임 있게 관리하기 위해 혁신전략실장과 ESG전략팀장이 전문기관의 교육과정을 이수하고 해당 자격증을 취득한 바 있습니다.

원장님께서 임기 안에 한국우편사업진흥원을 어떻게 성장시키고 싶으신지 말씀해 주세요.

새 경영 비전인 '더 새로운 우편이 만드는 웃음 가득한 대한민국'을 구현하기



더 새로운 우편이 만드는
웃음 가득한 대한민국





우체국쇼핑, 우편고객센터
등 고유 사업과 연계한
다양한 공적 역할과
ESG 활동



위해 건강한 조직문화를 확립하고, 일하는 방식에 디지털을 접목해 조직 운영을 효율화하는 동시에 경영 성과 향상에 힘쓰겠습니다.

먼저, 업무 최적화와 대국민 서비스 고도화를 위해 디지털 혁신 과제를 차질 없이 이행하고, AI 활용과 빅데이터 분석 등을 통해 국민에게 필요한 서비스를 맞춤형으로 제공할 수 있는 역량을 강화하고자 합니다.

그리고 진흥원이 건전하게 성장하기 위해서는 직원의 건강과 근무하고 싶은 직장 분위기가 밑받침되어야 한다고 생각합니다. 건강하고 안전한 일터 구축을 위해 직원들의 심신 상태를 주기적으로 모니터링하는 시스템을 갖추고, 유연근무제, 시차출근제, 다자녀 출산 지원 등을 통해 일과 가정이 양립하도록 적극 지원하도록 하겠습니다.

진흥원은 다양한 직종과 직위, 원격지 기관이 공존하고 있어 서로 배려하고 존중하는 상생의 조직문화가 중요합니다. 특히, 최근 늘어나는 MZ세대 직원분들의 목소리에 귀를 기울이고 소통을 강화하고자 합니다.

현재 입사 5년 이내 직원들로 구성된 ‘주니어보드’와 입사 10년 이내로 구성된 ‘미들보드’를 운영하고 있는데, 원장이 참여하는 ‘소식회’(소(통)식(食)회(간담회)) 등을 통해 다양한 아이디어를 공유하고 사내 소통을 보다 활발히 하겠습니다.

진흥원의 지속성장을 위해서는 직원분들의 근무 성과를 공정하게 평가하고, 그에 따른 금전적·인사적·복리후생 관련 인센티브를 적극 제공해 책임감을 가지고 신바람 나게 일할 수 있는 근무시스템을 갖추는 것이 무엇보다도 중요하다고 봅니다.

전문 직위 확대, 전문 인력 풀(pool) 구성·운영, 보직 경로 관리 등 효율적이고 공정한 인사제도와 함께, 신입직원 및 직급별 맞춤형 교육과 AI 교육 등을 통해 디지털 환경에 주도적으로 대응할 수 있는 진흥원의 전문역량을 키워 나갈 계획입니다. 아울러 직원 보수체계 개편과 직무급 제도 확대를 함께 추진하겠습니다.

현재 사내 주요 보직자들로 ‘성과관리 고도화 과제추진단’을 구성하여 운영하고 있는데, 전문기관 컨설팅을 거치고 사내 의견을 폭넓게 수렴한 후, 하반기 이후 사안별로 단계적으로 시행해 나갈 계획입니다.

이러한 노력을 통해 우리 진흥원의 역량과 위상을 한 차원 높여 국민의 사랑을 듬뿍 받는 우수 경영 공공기관으로 계속 성장해 갈 수 있도록 기관장으로서 최선을 다하겠습니다.○



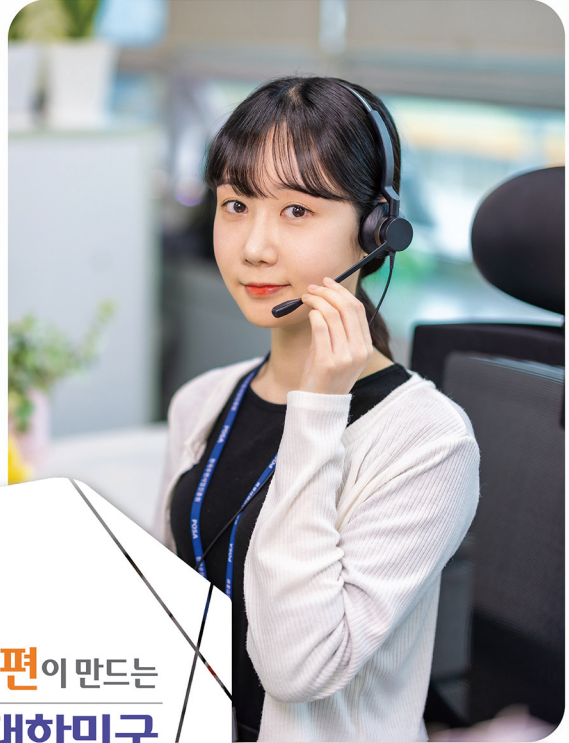
우체국쇼핑

대한민국 KOREA 영원



우편고객센터

대한민국 KOREA 영원



더 새로운 우편이 만드는
웃음 가득한 대한민국



우편사업

대한민국 KOREA 영원



우정문화

대한민국 KOREA 영원



기업이 고민하는 고용노동 현안을 해결해 드리겠습니다

김대환 노사발전재단 사무총장

학력

미국 인디애나대학교 법학 석·박사
 서울대학교 행정학 석사
 서울대학교 공법학과 졸업(법학 학사)

주요 경력

2023.3.~ 노사발전재단 제7대 사무총장
 2021 중앙노동위원회 상임위원 (사무처장)
 2019 고용노동부 근로기준정책관
 2017. 9. 고용노동부 국제협력관
 2017. 2. 경제사회발전노사정위원회 운영국장
 2015 전북지방노동위원회 위원장
 2013 청와대 대통령비서실 고용노동비서관실 행정관
 1993 제37회 행정고시 합격



안녕하세요. 사무총장님! 반갑습니다. 노사발전재단은 어떤 기관인지 간략하게 소개해 주세요.

노사발전재단(이하 ‘재단’)은 2007년에 고용노동부, 노사정위원회, 한국노총, 한국경총의 합의로 노사 공동의 정책사업을 추진하기 위해 설립되었고, 2010년 5월에 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제정으로 재단 운영지원에 관한 법적 근거를 마련했습니다. 이후 2011년 3월에는 기존 노사발전재단, 국제노동협력원, 노사공동재취업지원센터가 통합되어 현재의 모습에 이르렀습니다.

재단 본사는 서울 마포구 공덕동에 위치하며, 5개 본부와 14개 팀으로 구성되어 있고, 전국 5개 지사 아래에 6개 차별없는일터지원단과 13개 중장년내일센터가 있습니다. 전체 직원은 약 300명 정도입니다. 재단은 고용노동부 산하 공공기관으로서 ▲노사관계 개선 및 상생의 노사협력 지원, ▲불합리한 차별 개선, ▲자율적인 일터혁신 조성 지원, ▲중장년 고용안정 및 취업 지원, ▲국제교류 협력 및 외국인 취업 지원 등 다양한 업무를 수행하고 있습니다.

2023년에 3월에 노사발전재단 사무총장으로 취임하셨습니다. 지난 1년간 노사발전 재단을 이끌면서 어떠한 성과를 만들었는지요.

지난해 3월 17일 재단 사무총장으로 취임한 후 먼저 재단 5개 지사 및 산하 조직을 방문해 직원 간담회를 통해 업무 현황과 애로사항을 청취하면서 재단 운영 방향을 생각하는 기회를 가졌습니다. 이를 통해 재단 고객인 기업과 노동자들에게 최고의 서비스를 제공하기 위해서는 재단 본부의 부서 간, 본부와 지방 간 그리고 유관기관과의 소통과 협업이 중요하다고 생각했습니다.

책자 『한 권으로 보는 노사발전재단 사업』 등을 제작해 직원들이 부서 간 효과적인 협업을 위해 활용하도록 하는 한편, 고객들에게는 재단 사업을 안내하는 자료로 배포했습니다. 지난해 6월에는 지역 단위 총괄조직으로 2022년에 신설된 5개 지사의 기능 정상화를 위해 경험이 풍부한 1급에서 3급 직원 4명을 지사장으로 발령했습니다. 또한, 소통을 통해 공감하고 배려하는 긍정의 문화를 정착시키고자 월별 생일자 오찬 등 직원들과 자주 만나고, 매주 직원 소식지 및 월간 뉴스레터를 발간하는 등 다양한 노력을 기울였습니다.

대외적으로는 노사단체, 고용노동부 지방노동관서, 노동위원회, 경제사회노동위원회 등 유관기관과의 연계를 강화했고, 중앙노동위원회, 한국어촌어항공단, 한국출판문화산업진흥원, 한국해운조합 등과 업무협약을 체결하여 사업 연계를 통해 재단 사업의 성과를 제고하기 위해 힘썼습니다.



이 CEO인터뷰는 서면으로 진행했음을 밝힙니다.
<편집자 주>



취약계층의 고용구조
개선 및 중장년 재취업
지원



노사발전재단은 여성, 비정규직 등 취약계층 근로자를 대상으로 다양한 지원을 하고 있습니다. 이와 관련하여 어떠한 일을 하고 있는지 소개해 주세요.

재단은 기업 내 여성의 고용환경 개선을 위해 ‘적극적 고용개선조치’ 사업을 운영하고 있습니다. 개별 기업의 여성 고용률과 여성 관리자 비율이 동종 업종 기업 평균과 비교해 현저히 낮은 경우, 이에 대한 개선방안을 찾아 시행하도록 하는 제도입니다. 최근 여성의 사회 진출이 늘었다고는 하지만 기업 내 여성 대표성을 상징하는 관리자 비율은 여전히 낮아 기업 경영진의 적극적인 개선 노력이 더 필요한 상황입니다. 재단은 자체적으로 개선 계획을 세우기 어려운 기업을 대상으로 기업 지원 서비스를 제공하여 양성평등 제도 확산 및 조직문화 개선에 도움을 주고 있습니다. 또한 지난해부터는 공공부문의 성별근로공시제를 시범운영하여 양성평등 일자리 기반을 마련해 나가고 있습니다.

재단은 비정규직 근로자의 불합리한 차별 해소를 지원하기 위해 전국 6개 주요 도시에 위치한 ‘차별없는일터지원단’을 고용노동부의 비정규직 근로감독과 연계해 운영하고 있습니다. 이 사업은 차별없는일터지원단이 진단을 거쳐 개선하도록 권고하는 사항을 사업장에서 자율적으로 개선하면 근로감독을 면제하고, 거부하거나 불이행하면 근로감독을 실시하는 ‘당근과 채찍’ 전략을 사용하여 성과를 내고 있습니다. 특히, 올해는 지난해 마련한 ‘비정규직 차별 예방 및 자율 개선 가이드라인’이 현장에서 정착·확산되어 고용 형태에 따른 차별이 해소될 수 있도록 사업장의 차별 진단과 개선 지원 절차의 표준화를 준비하고 있습니다. 또한, 재단은 올해에 노조 미가입자, 비정규직 등 취약계층 근로자가 직접 참여해 의견을 개진할 수 있는 다양한 소통채널을 구축하여 이들의 이해를 반영한 정책의제를 발굴하는 신규 사업을 진행할 계획입니다.

최근 고령화에 따라 중장년 인력 활용에 대한 논의가 많습니다. 노사발전재단은 중장년내일센터를 통해 중장년 대상 고용지원서비스를 수행하고 있는데, 구체적으로 어떠한 지원을 하고 있나요.

우리나라는 2020년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」을 개정하여 1,000인 이상 기업에서 비자발적으로 퇴직하는 50세 이상 근로자에게 재취업 지원 서비스를 의무적으로 제공하도록 했습니다. 재단은 이에 발맞춰 기업이 재취업 지원 서비스 제도를 도입할 수 있도록 기업 대상 컨설팅을 지원하고 있습니다. 재단의 전국 13개 중장년내일센터는 전문 컨설턴트들이 중장년의 재취업 등 전직 지원을 위해 맞춤형 생애경력설계, 재도약 프로그램 등 다양한 서비스를 제공하고

있습니다. 지난해 한 해에만 2만 8천명의 중장년이 생애경력설계 프로그램에 참여했고, 1만 9천명이 취업에 성공했습니다. 특히, 지난해부터는 문화체육관광부와 협업해 전국 중장년내일센터에서 ‘청춘문화공간’을 운영하면서 중장년내일센터를 찾는 중장년들에게 다양한 인문·문화프로그램을 제공하고 있습니다.

올해는 사업장 수요에 기반한 중장년 고용서비스를 제공하기 위해 재단의 다른 사업과 연계를 통해 기존 재단 사업을 이용했거나 이용 중인 사업장 등을 중심으로 서비스 대상 기업을 적극 발굴해 기업 맞춤형 서비스를 강화하는 한편, 재취업 지원 서비스 대상 사업장의 재직자에게는 중장년내일센터의 생애경력설계 프로그램 등 각종 서비스를 연계하여 제공함으로써 중장년 고용 사업의 효과성을 제고하고자 합니다.

4차 산업혁명과 글로벌 경제 질서의 변화 등으로 기업 경영 여건이 크게 달라지고 있습니다. 이에 노사발전재단이 중소기업 현장을 직접 찾아 많은 도움을 주고 있는데, 구체적으로 어떠한 일을 하고 있나요.

최근 경제환경은 디지털 기술 발전, 저출산·고령화 등 불확실성이 증가하고 있지만, 대다수 국내 기업은 이러한 환경 변화에 효과적으로 대응하는 데 어려움이 많은 상황입니다. 특히, 중소기업은 열악한 근로조건 개선과 숙련기술의 전수·훈련 등을 통한 지속적인 인력 수급이 절실한 상황입니다. 이에 중소기업이 환경 변화에 대응하고, 생산성과 근로조건을 모두 향상시킴으로써 매력 있는 일자리를 창출할 수 있도록 다양한 지원을 제공할 필요가 있습니다.

재단은 중소기업이 장시간 근로, 임금체계, 작업조직, 고용문화 등 개선을 통해 기업 성과와 노동의 질을 모두 개선할 수 있도록 일터혁신 컨설팅을 지원하고 있습니다. 또한, 일터혁신 기반 확충과 노사가 함께하는 혁신 활동을 지원하기 위해 일터혁신 아카데미, CEO 코칭, 우수기업 인증 등 다양한 사업을 수행하고 있습니다. 지난해 1,565개 기업에 일터혁신 컨설팅을 지원했으며, 올해는 약 1,700개 기업을 지원할 예정입니다.

특히, 올해부터는 지방자치단체와 협력해 일터혁신을 통해 성과를 도출한 사업장이 혁신 선도기업으로 지역·업종별 일터혁신에 직접 참여하도록 역할을 부여하는 지역·업종별 네트워크를 운영하고, 지역 및 산업단지 내 성과공유회를 추진해 보다 많은 사업장에 일터혁신이 확산하도록 힘을 계획합니다. 재단은 앞으로도 많은 중소기업이 일터혁신 컨설팅을 통해 지속적인 혁신활동을 위한 기반을 형성할 뿐만 아니라 컨설팅 결과에 대해서도 지속적인 이행 지원을 하여 컨설팅이 실질적인 성과를 낼 수 있도록 적극 지원하고자 합니다.



중소기업의 혁신역량
강화와 근로조건 개선 지원





노동 분야 ODA 사업의
지속 확대



노사발전재단은 오래전부터 노동 분야의 국제교류 및 협력을 위해 노력해 왔습니다. 어떤 일을 해왔고, 올하는 어떤 부분에 중점을 기울이고 있으신가요.

2011년에 재단과 통합된 국제노동협력원은 1998년부터 개발도상국 노사단체와의 교류, 해외 진출 한국 기업 및 국내 외투기업의 노무관리 지원을 위한 각종 자료 발간 등 다양한 국제협력사업을 수행해오면서 노동 분야 국제 네트워크와 전문성을 축적해 왔습니다.

최근 개발도상국 내 외국인 투자가 늘어나면서 노동인권 준수의 중요성이 더욱 부각되었고, 이에 노동 분야 공적개발원조(ODA)에 대한 개발도상국의 수요도 늘어났습니다. 재단은 캄보디아, 라오스, 우즈베키스탄을 대상으로 근로감독, 노동분쟁 조정 등에 대한 정책자문 사업을 활발히 수행하고, 아프리카, 중남미 등 국가 공무원을 대상으로 일터에서 양성평등 실현을 위한 역량 강화 연수도 실시했습니다. 이 밖에도 인도-태평양 지역의 개도국, 국제노동기구(ILO), 주아세안 대한민국 대표부 등에서 사업 요청도 쇄도하고 있어 앞으로 ODA 사업의 대상과 분야는 더욱 확대될 전망입니다.

또한, 재단은 해외 진출 한국 기업이 습득하기 어려운 국가별 노동법·노동시장에 관한 최신 정보를 담은 노무관리 안내서를 26개국 대상으로 발간하는 등 해외 진출 한국 기업을 위한 지원 사업도 수행하고 있습니다.

앞으로 임기가 2년 남으셨는데, 어떠한 경영 목표와 전략으로 조직을 이끌어갈 예정인가요.

지난해 3월 사무총장 취임 이후 재단의 경영전략체계를 국정과제와 연계하는 노력을 기울였습니다. 특히 공공기관으로서 국민의 눈높이에 부합하는 기관 운영을 위해 대국민 경영전략체계 수준 조사를 거쳐 경영전략체계의 기틀을 마련했습니다. 이를 바탕으로 기관 경영전략을 새롭게 수립할 예정입니다.

다음으로, 취임 이후 꾸준히 준비한 재단의 다양한 사업 간 협업체계 등을 기반으로 사업장 발굴 및 사업 신청 단계에서부터 본격적인 사업 간 연계·융합, 외부 기관과의 협업 등을 강화해 고객에게 맞춤형 패키지 서비스를 제공함으로써 사업의 시너지 효과를 극대화하고자 합니다. 더불어 정부 정책을 반영한 주요 사업 기능조정과 타당성 분석 등을 통해 기존 사업을 확대·개편하는 한편, 신규 사업 발굴 등 중장기 미래 사업을 발굴하고자 합니다. 끝으로, 재단의 노사가 힘을 함께해 ESG 경영을 통해 고용노동부 산하 공공기관으로서의 사회적 책임과 지속 가능한 미래를 실현하는 선도기관으로 자리매김하겠습니다.○

MISSION

행복한 노사, 활기찬 일터

함께 발전하는 우리
함께 더는 내일



- 🔴 노사상생협력 및 차별 해소
- 🔵 일터혁신 종합지원
- 🟢 중장년 종합고용서비스 제공
- 🟡 고용·노동 국제협력 활성화





대구 혁신도시, 혁신적 기술을 통한 산업경쟁력의 중심으로 거듭나다

— 한국산업기술기획평가원 사람들을 만나다 —

대구 혁신도시는 첨단의료융합산업 육성 및 로봇·정보통신 기술(ICT)산업 인프라 구축, 산업 지원, 국제 협력 등 체계적인 기반 조성을 통해 미래 신산업으로의 산업 생태계 전환에 박차를 가하면서 대구·경북권 산업클러스터 중추도시로 자리매김하고 있다. 이번 호는 2014년 대구 혁신도시로 기관을 이전한 한국산업기술기획평가원 사람들을 만나본다.

융합형 안전·안심산업 발전을 견인하는 지식창조 혁신도시

대구 혁신도시 발전계획(2018)에 따르면 대구광역시는 첨단 의료 분야의 연구·개발과 생산이 한 곳에서 이루어지도록 대구경북첨단의료복합단지과 의료R&D지구로 구성된 산학연 클러스터 의료융합산업을 선제적으로 육성하고, 물, 의료, 미래형 자동차, 로봇, 에너지, 스마트시티의 5+1 산업을 신성장산업으로 정하여 이와 관련한 혁신 자원을 집중하여 축적하고 있다.

지역의 혁신 자원이 집적된 신성장산업에 정보통신 기술(ICT) 등을 응용하여 안전·안심과 관련한 기술 개발을 추진 중이며 중장기적으로 이전 공공기관의 산업적 역할을 안전·안심 기술에 집중함으로써 대구 혁신도시뿐만 아니라 지역 산업 파급효과 확대에 기여하고 있다.

대구 혁신도시는 경북권 산업 집적지의 기능을 광역적으로 지원하는 거점도시 기능 강화에 기여하고 내륙 산업클러스터의 두뇌 기능 강화를 통해 생산 중심의 산업 구조에서 혁신주도형 구조로의 개편을 촉진했다.

대구는 2023년 하반기에 2차 발전계획을 발표하면서 산업 지원 인프라를 의료에서 디지털 분야까지 확대하고, 산학연 클러스터에 유치한 기업을 집중 육성하는 등 이전 공공기관, 지역대학, 기업체 등과의 지속적인 협력을 통해 최적의 혁신 여건을 갖춘 미래형 도시로 발전하도록 노력할 계획이다.

산업 지원, 교육, 학술 진흥을 테마로 하는 대구 혁신도시에 이전한 공공기관은 총 12개이다. 신용보증기금, 한국산업단지공단, 한국산업기술평가관리원 등 산업 지원 분야 3개 기관이 이전했고, 중앙교육연수원, 한국교육학술정보원, 한국사학진흥재단, 한국장학재단 등 교육·학술 분야 4개 기관이 이전했다. 또한 지식기반 서비스 등 공공지원 기능을 위한 중앙병역판정검사소, 한국부동산원, 한국가스공사, 한국지능정보사회진흥원, 중앙119구조본부 등의 5개 기관도 함께 이전했다.

Mini Interview



회사가 가까워져서 가족과 함께하는 시간이 많아졌어요



김태현 한국산업기술기획평가원 섬유탄소나노실 수석

간략한 본인 소개 부탁드립니다.

입사 23년 차 섬유탄소나노실 김태현 수석입니다. 저는 한국산업기술기획평가원(산기평)이 서울 신대방동에 있던 시절에 입사해 강남을 거쳐 본원이 대구 혁신도시로 이전한 2014년에 가족과 함께 이사하여 대구에서 11년 차 생활을 하고 있습니다. 현재는 섬유탄소나노 분야 R&D 기획과 평가를 담당하고 있습니다.

혁신도시 생활의 장단점은?

대구 혁신도시 생활의 장점은 편안하고, 삶의 여유가 생겼다는 점입니다. 지방 이전 전에는 서울로 출퇴근 시 수많은 인파에 치이고, 업무도 많아 정신없이 일하다 보면 동료들과 대화할 시간 없이 하루가 지나갔던 것 같습니다.

대구에서는 동료들과 아침에 커피 한잔할 수 있는 여유가 생기고, 진행하는 일에 대해 같이 고민하고 공유하는 일들이 많아졌습니다. 또한 대구 물가가 타 도시보다 저렴하여 생활비도 적게 들어가고 있습니다.

단점으로는 양가 부모님을 자주 뵙지 못하고 잘 챙겨드리지 못해 아쉬울 뿐입니다.

지방 이전 전과 후의 근무 경험을 비교한다면?

공공기관 이전 전에는 인천 송도에서 서울 강남으로 매일 왕복 3시간 넘게 광역버스와 지하철로 이동해 많이 피곤했습니다. 제가 출퇴근할 때 자녀들이 자는 모습만 보아 마음이 좋지 않았습니다. 지금은 회사와 집이 왕복 40분 정도로 가까워 가족과 함께하는 시간이 많아져 행복하네요.

수석님의 향후 미래 계획은?

업무를 통해 산업기술 R&D의 정책, 제도, 규정, 기획, 평가 등 많은 지식과 경험을 확보했습니다. 또한 회사 지원으로 학위도 받았습니다.

이렇게 확보한 경험과 경력으로 후배들에게 도움이 되는 선배가 되고 싶습니다. 퇴직 후에는 제2의 인생 설계를 위해 지속해서 공부하고 도전해 전문가 자격증 취득과 더불어 특정 분야 전문가가 되기 위해 노력할 계획입니다.



Mini Interview

대구 혁신도시에서 혁신적인 나만의 여정

신동원 한국산업기술기획평가원 공급망총괄실
선임연구원



간략한 본인 소개 부탁드립니다.

우리나라 소재부품장비 산업의 정책 지원과 R&D 과제를 담당하는 공급망총괄실 신동원 선임입니다. 코로나19가 막바지로 향하던 2022년 한국산업기술기획평가원에 입사하여 2년째 대구 혁신도시에 근무하고 있으며, 한여름엔 뜨겁고 한겨울엔 냉랭한 대구에서 다양한 먹거리와 문화생활과 함께 슬기로운 혁신도시 생활을 보내고 있습니다.

대구 혁신도시에서 추천하고 싶은 장소는 어디일까요?

추천하고 싶은 장소가 많아서 정말 어려운 질문이네요! 대구 혁신도시는 대구의 자랑 '팔공산국립공원' 끝자락에 달아 있어, 국립공원을 품은 멋진 혁신도시입니다. 점심시간에는 상쾌한 공기와 함께할 수 있는 산책로가 많아 업무 스트레스를 해소하기 좋습니다. 회사와 제 거주지 주변에는 저수지도 많아서 사계절마다 유채꽃, 코스모스 등 다양한 꽃과 시원스레 쪽 뺨은 나무들이 즐비한 경치를 즐기며 운동할 수 있고, 하루의 피로가 생각나지 않을 만큼 저수지의 예쁜 야경을 낮 놓고 구경하곤 합니다.

혁신도시 근무의 장단점은 무엇인가요?

주변 회사들이 대부분 우리 원과 같은 공공기관이다 보니, 공익을 위한 업무를 하면서 느끼는 뿌듯함은 배가 되고, 동질감도 느낍니다. 다만, 업무상 출장이 많아 세종, 서울로 가는 여정이 생각보다 힘들 때도 있습니다. 그래도 동대구역까지 지하철로 이어져 있어 대중교통으로 쉽게 이동이 가능한 편입니다.

향후 미래 계획은?

현재 맡고 있는 업무의 전문성을 좀 더 높이고 싶습니다. 입사한 지 얼마 되지 않아 여전히 알아야 할 업무도 많고 다른 사업 부서의 업무도 배워야 할 필요가 있다고 생각합니다. 처음 대구 혁신도시로 내려오면서 다짐했던 제 목표를 상기하고 앞으로의 제 계획을 차근차근 정리해, 혁신도시에서 슬기로운 직장생활을 통해 우리나라의 산업기술 발전에 기여하고 싶습니다.

내일을 바꾸는 기술, 한국산업기술기획평가원

한국산업기술기획평가원(이하 'KEIT')은 국가 산업기술 R&D 사업을 기획·평가·관리하는 산업통상자원부 산하 전문기관이다.

KEIT는 정부의 제2차 공공기관 선진화 계획 및 「산업기술혁신 촉진법」에 따라 2009년 출범했으며, 2014년 대구 혁신도시로 이전했다. 특히 2023년 9월, 약 14년간 사용한 '한국산업기술 평가관리원' 명칭을 '한국산업기술기획평가원'으로 변경했는데, 이는 충실한 R&D 기획과 연구자 지원 강화를 위함이다.

KEIT는 산업기술 R&D 과제를 기획·평가·관리하고, 성과 확산을 통해 우리나라 산업기술이 글로벌 시장을 선점할 수 있도록 지원하는 역할을 맡고 있다. 이로써 산업기술계의 중추적 허브 역할을 수행하는 전문기관으로 자리매김하기 위해 최선을 다하고 있다.

기술주도 혁신성장을 통한 대한민국 산업기술 R&D 선도

산업기술혁신 사업이란 산업, 에너지·자원 분야의 기술혁신을 촉진하기 위하여 기업, 연구소 및 대학 등이 참여하여 추진하는 국가연구개발사업이다. KEIT는 2024년 현재 약 107개 세부사업을 담당하고 있으며, 범부처 기준 130개 세부 사업을 관리한다. 대표적인 사업으로 글로벌 공급망을 의존



2023년 대한민국 산업기술 R&D대전(사진출처: 필자)



스웨덴국립연구원(RISE)과 공동 개최한 한-스웨덴 전략산업 기술협력 포럼(사진출처: 필자)

도를 낮추고 제조업 경쟁력을 높이는 소재부품 기술개발 사업, 미래 산업의 판도를 바꿀 핵심원천기술 연구를 지원하는 알키미스트 프로젝트 등이 있다.

글로벌 오픈이노베이션, 산업기술 R&D 국제화의 발판

KEIT는 글로벌 공급망 재편에 대응하기 위해 활발히 국제 공동 연구도 지원하고 있다.

2021년 자체적으로 국제 공동 R&D 관리방안을 수립하고, 국내 R&D 기관이 해외 기관과 국제 공동 연구계약 시 활용 가능한 각종 서식을 마련했으며, 관련 필수 규정의 영문화 작업을 진행 중이다.

또한, 스웨덴국립연구원(RISE)과 함께 전략산업 기술협력 포럼을 개최했으며, 베트남 정부 및 대학과 조인트 워킹 그룹을 구성하여 연구주제를 발굴하는 등 글로벌 오픈이노베이션을 적극 지원하고 있다.

중요한 건 꺾이지 않는 청렴한 마음

KEIT는 전 직원의 자발적인 청렴 실천 및 청렴한 조직문화를 정착하기 위해 노력하고 있다. 특히 청렴 마일리지 제도, 청렴주간 캠페인 등을 추진해 직원들의 청렴도 향상 및 공정하고 투명한 R&D 지원서비스를 강조하고 있다. 이러한 노력으로 2023년 KEIT는 부패방지경영시스템(ISO 37001) 인증을 획득했고, 인권영향평가에서 S등급을 기록했다.



KEIT 중요한 건 꺾이지 않는 청렴한 마음 캠페인(사진출처: 필자)



2023년 KEIT 제1회 내부통제위원회 개최(사진출처: 필자)



일사일촌 농가 일손돕기(사진출처: 필자)

지역사회와 상생 협력하여 함께 성장하다

KEIT는 대구·경북 지역사회를 위해 다양한 사회공헌 활동도 추진하고 있다. 2019년 경상북도 청도군 청도읍과 자매결연을 하고, 매년 지역 농산물 구매, 농가 일손돕기 등 지역 발전을 위한 교류를 지속하고 있다.

또한, 지역 간 R&D 격차 해소를 위해 매년 대구지역 중학교를 방문하여 산업기술 R&D를 설명하고, 학생들이 국가연구개발 분야의 진로를 탐색할 기회를 제공하고 있으며, 대구 지역기업의 R&D 역량 강화를 위해 지역 스타기업 간담회를 진행하고 있다.○



대구지역 R&D 역량강화를 위한 스타기업 간담회(사진출처: 필자)



KEIT 연계 자유학기제 진로체험 현장방문(사진출처: 필자)

Mini Interview

워라몬(work-life harmony) in 대구 혁신도시



이호준 한국산업기술기획평가원 탄소중립기업성장실 책임연구원

간략한 본인 소개 부탁드립니다.

한국산업기술기획평가원 기업성장본부 탄소중립기업성장실에서 근무하는 이호준 책임입니다. 현재 뛰어난 기술력을 갖춘 중·중견기업의 기업부설 연구소를 선별하여 R&D를 지원함으로써, 산업 핵심의 주체로 육성하는 우수기업연구소육성사업(ATC+)을 담당하고 있습니다. 처음 대구로 이전했을 때 주변 인프라가 제대로 갖춰지지 않아 애를 먹었지만, 입사 13년 차가 된 지금은 대구 혁신도시에서 매우 즐겁게 생활하고 있습니다.

개인 시간은 어떻게 활용하시나요?

대구 이전 후 개인 시간이 많아졌습니다. 혁신도시 특성상 문화시설, 편의시설이 모두 근접해 있고, 서울처럼 사람이 몰리지 않아 여유롭고 쾌적한 환경에서 취미생활이 가능합니다. 보는 것보다 직접 움직이는 것을 좋아하는 저는 점심시간을 활용해서 골프 연습을 하고, 퇴근 후에는 사내 야구동아리에서 활동하며 야외 연습과 리그 경기 등에 꾸준히 참가하고 있습니다. 또한 틈틈이 자기 계발을 위해 ISO 인증심사원 자격 취득을 위한 온라인 교육 등을 수강하고 있습니다.

지방 이전 전과 후의 근무 경험을 비교한다면?

가장 만족스러운 변화는 출퇴근 환경입니다. 서울에서는 최소 1시간 이상을 낭비했다면 지금은 도어투도어로 10분이면 회사에 도착해 여유롭게 하루를 시작할 수 있습니다. 또한, 업무 특성상 출장이 잦았는데, 동대구역에서는 KTX와 SRT를 동시에 이용 가능해 큰 불편함 없이 출장을 다닐 수 있어 좋습니다.

혁신도시에서 나의 미래는?

대구 혁신도시는 주변 상권도 잘 형성되어 있어서 꽤 만족하며 살고 있습니다. 큰 번곡점이 없는 이상, 앞으로도 대구 혁신도시에서 직장생활을 이어나갈 것으로 생각합니다. 지금처럼 회사 동료들과 즐겁게 일해서 성과를 창출하고, 개인 시간에는 나 자신을 위한 취미활동, 배우고 싶은 공부도 병행하며 경력 개발을 해나갈 계획입니다.



반려견은 한 철 입고 버리는 옷이 아닙니다.

유행에 따라 쉽게 사고 버려지는 옷처럼 반려견의 생명을 가볍게 생각하지 마세요.
입양 전, 자신의 주거 상황과 여건을 고려해주세요.
가족이 되기 전, 입양하고자 하는 품종의 성격과 특성을 꼭 확인해주세요.
그들의 책임감 있는 주인이 되어주세요.



채용정보

건강보험심사평가원



건강보험심사평가원은 어떤 업무를 수행하나요?

건강보험심사평가원(이하 '심평원')은 「국민건강보험법」에 따라 진료비 심사와 수술, 질환, 약제사용, 입원 기간 환자 경험 등 병원이 제공하는 의료서비스의 평가를 수행합니다. 이를 통해 국민 보건 향상 및 사회보장 증진에 기여하기 위해 설립된 보건복지부 산하 준정부기관입니다. 그 외 심사 기준 및 평가 기준의 개발 및 「의료급여법」, 「자동차손해배상 보장법」 등 다른 법률에 따라 지급되는 진료비 심사 등 위탁 업무, 병의원 현지 조사, 의약품안전사용서비스(Drug Utilization Review: DUR) 운영 등 다양한 업무 또한 수행하고 있습니다. 이러한 사업을 통해 궁극적으로 국민이 걱정 없이 질 좋은 의료서비스를 누리고 의료공급자는 건실하게 성장할 수 있도록 돕고 있습니다.

건강보험심사평가원 채용의 특징과 절차는 어떻게 되나요?

심평원은 NCS 기반 직무능력중심의 블라인드 채용을 진행합니다.

정규직(행정직, 심사직, 전산직 등) 기준으로 1차 서류 전형, 2차 필기 전형 및 인성검사, 3차 면접 전형 등을 통해 최종 합격자를 선발하고 있습니다. 더불어 공공기관으로서 사회적 책임 이행을 위해 지역 인재 채용목표제 운영 및 취업 지원 대상자, 장애인, 고졸자 등 사회형평적 채용을 지속적으로 운영하고 있습니다. 단, 직군 및 직종별로 채용 전형이 상이할 수 있으니 자세한 사항은 채용공고를 확인하시기 바랍니다.



김혜현

건강보험심사평가원
인재경영실 인사부 과장



입사지원서와 자기소개서 작성 요령을 알려주세요.

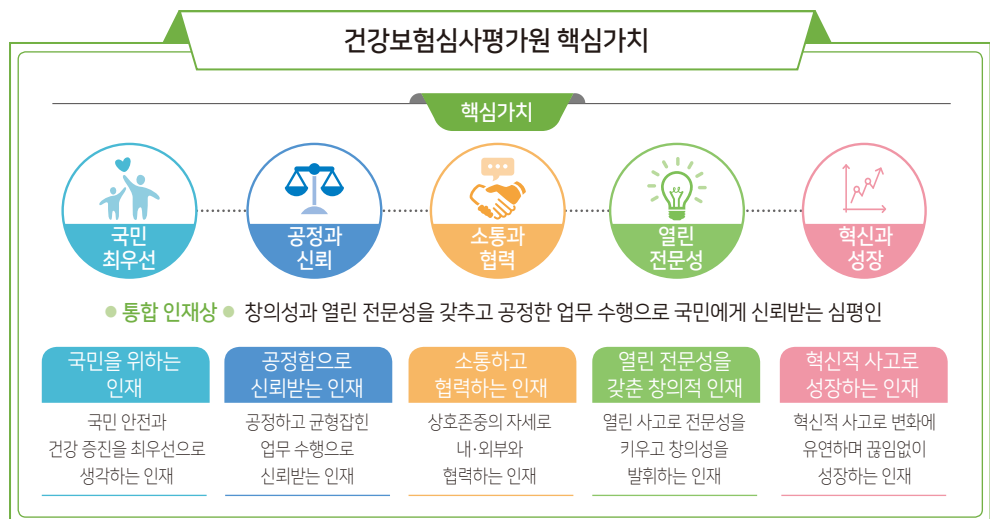
심평원은 직무에 적합한 인재 채용을 위해 분야별 직무설명 자료를 채용공고 시 함께 게시하고 있습니다. 이에 지원하고자 하는 분야의 직무설명 자료 내 관련 교육 및 자격요건, 필요 지식 등을 고려하여 자신의 지식과 경험, 경력을 심평원에서 어떻게 발휘할 수 있을지 등을 구체적으로 작성하는 것이 중요합니다. 또한 심평원의 핵심가치와 인재상 등을 확인해서 자신이 심평원에 적합한 인재인지를 표현해 주시면 좋습니다.

필기 및 면접 전형은 어떻게 준비해야 할까요?

필기 전형은 NCS 기반 직업기초능력 평가와 직무수행능력 평가, 인성검사로 구성됩니다. 직업기초능력 평가의 경우 문제해결능력, 수리능력, 의사소통능력, 정보능력 등 4개 영역을 평가합니다. 직무수행능력 평가의 경우 직종별 평가 내용이 상이하니 공고 내 지원 분야별 평가 내용 및 출제 범위 등을 참고하시기를 바랍니다. 면접 전형은 개인별 역량 및 종합인성 등을 평가하는 집중면접과 개인들 간의 상호작용 등을 평가하는 토론면접으로 구성되어 있습니다. 직무 관련 본인의 지식과 경험 등을 꾸밈없이 진솔하게 답변하시고, 면접관 질문의 요지를 잘 파악하여 자기 생각을 명확하고 일관성 있게 답변하면 좋은 결과가 있을 것이라 생각합니다.

마지막으로 채용 담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위해 한 말씀 부탁드립니다.

심평원은 보건의료 분야 지식과 전문성을 요하는 업무를 수행하는 기관으로, 타 기관 대비 의료인 등의 비율이 높습니다. 그렇기에 기관 홈페이지 등을 통해 심평원이 수행하는 사업을 먼저 살펴보고 기관 이해도를 높인 후 지원한다면 도움이 될 것 같습니다. 심평원에 관심을 가지고 입사를 준비하는 모든 분의 내일을 응원합니다.○





현직자
인터뷰

건강한 보건의료 환경, 심평원과 함께합니다



오수진 건강보험심사평가원 심사운영실 외과심사부 대리

간단한 자기소개 부탁드립니다.

안녕하세요, 건강보험심사평가원(이하 '심평원') 심사운영실 외과심사부에서 근무하는 오수진 대리입니다. 2021년 입사 후 2년간 기관 홍보 업무를 담당했고, 현재는 외과심사부에서 상급종합병원 신경외과 요양급여 비용의 심사 업무를 수행하고 있습니다.

심평원에서 현재 담당하고 계신 직무는 정확히 어떤 것인가요?

저는 2023년 기준 전국 47개 상급종합병원의 신경외과 진료비 심사 업무를 담당하고 있습니다. 진료비 심사는 요양기관에서 환자를 진료하고 청구한 진료비용이 정확하게 청구되었는지, 의약학적으로 인정되는 범위 안에서 최적의 방법으로 이루어졌는지, 법령에서 정한 기준에 따라 산정되었는지 여부 등을 객관적으로 공정하게 검토하여 요양기관에 지급할 비용을 결정하는 업무입니다.

심평원에 지원하게 된 동기는 무엇이었나요?

임상간호사로 재직 당시, 병원 내에서 심평원이 시행하는 시

범사업을 수행하면서 의료진달체계 부분에서 큰 성과를 달성한 경험이 있습니다. 이를 계기로 심평원이라는 기관에 관심이 생겼고, 진료비 심사뿐 아니라 병원과 같은 보건의료 자원의 관리, 심사·평가 기준 및 의료행위 수가의 개발 등 다양한 업무를 수행한다는 점을 알게 됐습니다. 병원 근무도 보람찼지만, 의료인으로서 안전한 보건의료 환경 개선에 직접 참여할 수 있는 심평원에서 꼭 근무해 보고 싶어 지원했습니다.

취업 준비할 때 가장 도움이 되었던 경험은 무엇인가요?

꾸준히 보건의료 관련 기사를 읽으려 했던 습관이 가장 도움이 됐습니다. 심사 동향, 쟁점이 되는 의약품, 심평원이 수행하는 사업 관련 기사들이 굉장히 많습니다. 면접에서도 관련 배경지식이 중요하기 때문에 다양한 보건의료 기사를 읽어 보고, 함께 고민해 보는 시간이 큰 도움이 됐습니다.

현재 담당 업무를 하시면서 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

가장 좋은 점은 심평원 전사 업무의 근간을 이루는 요양급여 비용 심사 업무를 한다는 점입니다. 추후 다른 부서에서 근무하더라도 심사 지식을 응용해 다양한 기관 업무에 활용할 수 있습니다. 어려운 점은 관련 고시 등 심사 지침의 정확한 해석과 진료과 분야에 대한 지식을 계속 쌓아야한다는 점입니다. 여러 심사 사례를 살펴보고, 팀원들과 함께 논의해 보기도 하면서 전국 상급종합병원의 진료비 청구 건들을 빠르고 정확하게 심사하기 위해 노력하고 있습니다.

본인 직무에서 일하기 위해 필요한 역량을 말해주세요.

열린 전문성이라고 할 수 있습니다. 요양급여 비용을 심사하는 직무는 심사 관련 법령과 지침을 공부해야 하고, 다양한



환자별 심사 사례를 분석해야 합니다. 심사자가 판단하기 어려운 부분은 심사위원님들께 자문을 의뢰하기도 하는데, 담당 심사자의 의뢰서 작성 내용·방향이 위원과의 소통 효율성 및 자문 결과 정확도에 직접적인 영향을 미치기 때문에, 이 과정에서 직원의 전문성이 매우 중요합니다. 또한 요양기관의 주요 문의사항인 비용 삭감 사유 또는 산정 방법에 대한 민원 응대도 중요한 업무이기 때문에, 항상 명세서를 꼼꼼히 분석하고 심사해야 합니다.

입사 1~2년 차 시절 가장 보람 있거나 인상깊은 경험은 무엇인가요?

홍보기획부 근무 당시, 서울 광화문광장에서 일주일간 기관 서비스 관련 홍보 행사를 진행했던 경험입니다. 대국민서비스(진료비 확인 서비스, 내가 먹는 약 한눈에!, 비급여 진료비 정보, 우리지역 좋은 병원 찾기 등) 관련 홍보부스 운영, 기관 캐릭터를 활용한 포토존과 굿즈 제공, 체험형 이벤트를 진행하며 방문자 3만명 이상의 성과를 달성했습니다. 업무 경험이 많지 않아 큰 행사를 기획하고 운영하는 데 어려움도 있었지만, 여러 부서와 협업도 해보고 현장에서 국민과 직접 소통하면서 성장할 수 있는 계기가 됐습니다.

입사 이후 회사 생활과 경험을 비추어볼 때, 입사 전 생각했던 사항과 다른 점은 무엇인가요?

입사 전에는 회사 본원이 원주에 있어 연고가 없는 원주 생활에 대한 걱정이 컸습니다. 걱정과 달리, 항상 서로 힘이 되어주는 든든한 동기들, 생각보다 수도권과 멀지 않은 거리, 맑은 공기와 치악산 전경, 다양한 동호회를 비롯한 사내 행사 등 장점이 많아 원주 적응이 어렵지는 않았습니다. 이제 원주시민으로서 안정적인 가정도 꾸렸고, 더욱 긍정적인 마음으로 회사 업무에 임하기 위해 노력하고 있습니다.

면접관이 되어 신입사원을 채용한다면, 어떤 사람을 뽑고 싶은가요?

기관 인재상과 부합하며, 배우고자 하는 자세를 갖춘 사람을 뽑고 싶습니다. 기관 특성상 한 부서에서 평균 3~5년 근무하면 다른 부서로 발령이 납니다. 각 부서가 기관 운영, 보험수가, 심사 평가 등 성향이 다른 전문 분야 업무들을 수행하고 있기 때문에, 발령이 나면 새로 입사하는 수준으로 배우고 적응해야 합니다.

심평원을 포함한 공기업 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해 주세요.

서류 전형에 준비하는 순간부터 면접을 준비하시는 방법을 추천합니다. 동시에 하기 어렵다면 서류 작성 단계부터 추후 서류와 면접 답변이 일맥상통할 수 있도록 초반에 많이 고민하셨으면 합니다. 저는 여러 장점을 부각시키기 위해 서류 전형에 다양한 경험을 적어놓았지만, 면접이라는 짧은 순간에 모든 것을 표현하기가 어려웠습니다. 저는 면접 준비가 유독 힘들었고 욕심을 버리고 내려놓는 연습을 많이 했던 것 같습니다. 면접도 꼭 미리 준비하셔서, 마지막 관문까지 꼭 좋은 결과로 이어지면 좋겠습니다.

입사를 준비하는 후배들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

주변에 휘둘리지 말고 건강관리, 멘탈관리를 잘하셨으면 좋겠습니다. 심평원 지원 자격 특성상 입사를 준비하는 분 중 사회초년생이 아니거나 병원 3교대 근무 중인 분들도 많이 계실 텐데, 본인만의 루틴을 만들고 건강하게, 조금씩 차근차근 입사 준비를 하셨으면 좋겠습니다. 3교대 근무에 대한 도피보다는 입사에 대한 간절함으로 노력하다 보면 반드시 합격하실 수 있다고 생각합니다.◎



채용정보

한국보훈복지의료공단 한국보훈복지의료공단

한국보훈복지의료공단은 어떤 업무를 수행하나요?

한국보훈복지의료공단은 국가보훈부 산하 공공기관으로, 1981년 설립되어 국가유공자의 진료와 재활 및 복지서비스를 제공하고 있습니다. 전체 직원은 약 7천명 수준이며 전국 6개 보훈병원과 8개 보훈요양원 등의 사업을 통해 공공의료·복지를 선도하는 최고의 파트너가 되기 위해 노력하고 있습니다.

한국보훈복지의료공단 채용의 특징과 절차는 어떻게 되나요?

한국보훈복지의료공단 채용의 가장 큰 특징은 '다양한 기회'입니다. 공단의 주요 사업인 보훈병원과 보훈요양원을 운영하기 위해 의사, 약무, 간호, 보건, 사회복지, 사무, 기술직 등 15개 분야의 직종이 근무하고 있어 지원자들의 관심 분야와 전공에 따라 채용공고의 직종 및 업무를 확인하시어 지원하시는 게 도움이 되실 겁니다. 채용 절차는 크게 정기채용과 수시채용 두 가지로 구분되며, 채용 규모가 큰 간호직과 사무직은 연 1회 정기채용으로, 그 외 의사·약무·보건·사회복지·요양보호·기술직 등은 수시채용으로 진행하고 있습니다. 채용 전형은 일반적인 서류 → 필기 → 면접의 절차로 진행합니다. 의사·약무 등 일부 직종의 경우는 필기시험을 생략하고 있으니 채용공고를 참고하시기 바랍니다.



강영환

한국보훈복지의료공단
인재경영부 인재채용과장



입사지원서와 자기소개서 작성 요령을 알려주세요.

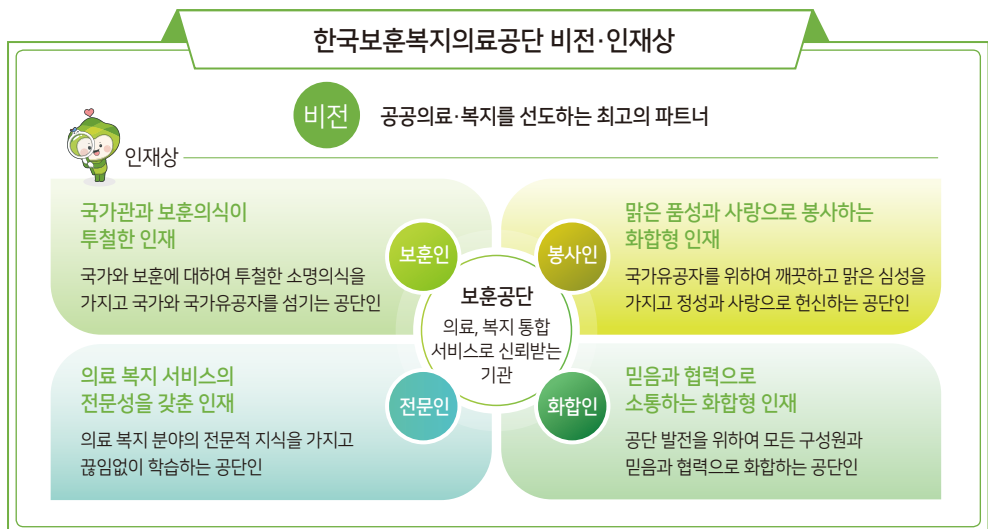
입사지원서의 작성 목적은 지원자의 역량을 파악하기 위함입니다. 따라서 공고에 게시된 채용 직무와 맞는 본인의 경험·지식 등 직무역량을 연결하는 노력이 필요합니다. 또한, 기본적으로 블라인드 채용을 원칙으로 하고 있기 때문에 지원서 작성 시 경력사항 언급 외에 성별, 종교, 출신지 등 개인 신상 노출을 주의하시기 바랍니다. 한국보훈복지의료공단 공개채용의 경우 블라인드 위반사항에 따라 페널티 적용 기준을 마련하여 적용하고 있으니 지원서 제출 전 한 번 더 점검하시기를 바랍니다.

필기 및 면접 전형은 어떻게 준비해야 할까요?

필기시험의 경우 공공기관 대부분이 NCS를 기반으로 출제하고 있으나 채용 직무 및 기관별 난이도의 차이가 있을 수 있습니다. 하지만 일반적으로 점수가 높을수록 유리한 경우가 많기 때문에 다양한 난이도의 문항들을 접해보시기를 추천합니다. 면접 전형의 경우 신입사원은 솔직함과 그간의 노력을, 경력직의 경우 지원자의 직무적합성을 강조하는 접근이 중요합니다. 직무적합성을 강조하되, 근거나 솔직함이 부족해 보이는 경우 오히려 부정적으로 보일 수 있습니다. 또한 면접관들도 면접이 긴장되는 자리라는 점은 다 이해하고 있습니다. 하지만, 해당 직무를 위한 노력과 강점을 전달하고자 노력하는 모습을 보인다면 훌륭한 답변으로 여겨질 것이라 생각합니다.

마지막으로 채용 담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위해 한 말씀 부탁드립니다.

채용박람회에 오시는 분들을 보면 직원보다 회사에 더 많은 관심을 두고 계신 분들을 마주할 때가 있습니다. 담당자로서 매우 감사한 부분이며 꼭 합격했으면 하는 생각이 들 때가 있습니다. 지원자의 관심이나 열정이 강할수록 긍정적인 결과로 연결될 수 있다고 생각합니다. 취업을 준비하는 모든 분에게 좋은 결과가 있기를 바랍니다.○





현직자
인터뷰

보훈을 가치 있게



배서현 한국보훈복지의료공단 복지운영부 대리

간단한 자기소개 부탁드립니다.

한국보훈복지의료공단(본사) 복지지원실 복지운영부에 근무하는 배서현 대리입니다. 저는 2018년 10월에 공단에 입사해 대구보훈병원에서 2년 반 동안 근무하며 CS 업무와 회계를 담당했고, 현재는 복지기획 대리를 맡고 있습니다.

한국보훈복지의료공단에서 담당하는 직무를 소개 부탁드립니다.

저는 복지운영부의 복지기획 대리로 국가유공자의 행복한 노후를 위한 장기요양시설과 전국 8개 보훈요양원의 운영을 지원하고 있습니다.

한국보훈복지의료공단에 지원하게 된 동기는 무엇이었나요?

친척분이 보훈대상자이셔서 평소 보훈병원을 자주 이용하셨고, 평소 보훈대상자분들의 복지에 관심이 많았습니다.

공단 입사 전 도움이 됐던 활동이나 경험은 무엇인가요?

공단 입사 전 기업에서 했던 단기 아르바이트가 많은 도움이 됐습니다. 전화를 받거나 고객을 직접 응대할 때 쓰는 매너

를 익힐 수 있었고, 직장 분위기를 간접적으로 체험할 수 있었습니다.

현재 수행하는 직무에 필요한 역량은 무엇인가요?

현재 수행하는 직무가 요양원 운영지원이라 요양원 관련 노사회복지 역량과 일에 관한 열정이 필요합니다. 규모가 크다 보니 다양한 일이 많이 일어나거든요. 그리고 8개 기관을 한꺼번에 관리하다 보니 한 사안에 대해서도 각각 의견이 다르고 이해관계가 달라 중간에서 조율할 줄 아는 의사소통 능력과 각각의 의견을 잘 관리할 수 있는 꼼꼼함이 필요합니다.

담당 업무를 수행하며 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

이 업무는 업무 범위가 넓어서 다양한 경험을 할 수 있고, 업무능력을 쌓을 수 있어 좋습니다. 다만, 항상 새로운 일들이 벌어지다 보니 신입의 자세로 업무를 처리하기가 조금 어렵고 힘이 듭니다. 하지만 갑작스러운 돌발상황 대응능력을 키울 수 있었습니다.

입사 1~2년 차 시절 가장 보람 있거나 인상 깊은 경험은 무엇인가요?

입사 2년 차, 대구보훈병원에 있었을 때 코로나19가 시작됐습니다. 대구 전역의 응급실이 폐쇄됐다는 소식이 뉴스에 실 시간 속보로 나오고, 처음 듣는 코로나19라는 존재에 공포스러웠던 시기가 몸과 마음은 많이 힘들었지만, 그때 함께 근무했던 직원들과 코로나19 최전선에서 싸운 동료애가 생겼습니다.

입사 이후 회사 생활과 경험을 비추어볼 때, 입사 전 생각했던 사항과 다른 점은 무엇인가요?

입사 전, “회사에서는 아무도 믿지 마라”, “회사 생활은 냉혹



하다”라는 말을 주변에서 많이 들었지만, 입사 후 지금까지 좋은 사람들을 많이 만났습니다. 항상 든든하게 챙겨주시고 따뜻하게 대해주셨던 동료분들이 있어 지금까지 회사에 다닐 수 있는 원동력이 되지 않았나 싶습니다.

한국보훈복지의료공단에서 본인이 이루고자 하는 목표와 꿈은 무엇인가요?

솔직하게 말하자면, 회사에 다니며 여기서 뭘 이루겠다 와 같이 거창한 포부 같은 건 없습니다. 아마 대부분의 직장인이 그럴 거예요. 하지만 업무를 진행하다 어렵거나 부딪히는 일이 있을 때, 회사의 상사분들에게 말씀드리면 “이건 이렇게 하면 된다”면서 척척 해결책을 제시해 주시는 부분이 멋있더라고요. 지금의 순간순간 최선을 다하다 보면 저도 언젠가 후배들을 이끌어줄 수 있는 멋진 선배가 되지 않을까 가끔 꿈을 꾀요.

공단을 포함한 공공기관 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해 주세요.

지금 당장 결과가 나오지 않는다고 하고 있는 모든 일이 쓸

모없는 일이거나 바보 같은 짓이라고 생각하지 마세요. 부정적인 생각을 하는 순간, 아무것도 하고 싶지 않아지더라고요. 하지만 모든 일은 경험이 되어 언젠가는 빛을 발할 거예요. 힘들수록 멘탈과 체력 관리가 가장 중요하다고 매일매일 느껴요.

입사를 준비하는 후배들에게 하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

저도 한때 취업준비생으로 치열하게 노력했는데 취업시장은 제 생각보다 더 어렵더라고요. 그럴 때마다 자존감을 많이 갉아먹곤 했는데, 누가 그런 말을 하더라고요. 취업시장은 마트에서 주차장 찾기와 같다고요. 누군가는 처음 진입하자마자 운이 좋아 자리가 비어있어 바로 주차하는 사람이 있는 반면, 뱅글뱅글 도는 사람도 있겠죠. 하지만 본인이 머리가 나빠서, 역량이 떨어져서 그렇다고 자책하지 마세요. 노력하며 계속 주차 자리를 찾다 보면 앞에 좋은 자리가 나타날 거예요. 그리고 앞으로 입사할 모든 후배님에게 미리 축하드립니다.○





*이 글은 '2023년 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 블라인드·직무능력중심 채용 부문의 작품을 전재한 것입니다.

직무능력중심 채용의 증인, 나는 30대 중반의 중고 신입입니다

“2021년 정규직 채용공고 최종 합격을 진심으로 축하드립니다.” 근무 중 받은 합격 통보에 바로 화장실로 달려갔습니다. 심장이 쿵쿵쿵 뛰었고, 재차 로그인해서 확인하고 다시 확인해도 최종 합격이었습니다.

저는 30대 중반에 4개월 된 아기가 있는, 10명 남짓한 스타트업에서 내열성 소재 합성연구와 기계설비 엔지니어링을 담당하는 엔지니어였습니다.

그 흔한 자격증도 없이 공공기관으로 이직을 결심할 수 있었던 계기는 직무능력중심 채용이라는 제도와 연구에 대한 자신감이 잘 맞았던 것 같습니다.

저의 입사 수기는 철저하게 개인적인 견해이므로 참고만 하시길 바랍니다. 공공기관 입사·이직을 희망하는 분들의 간절한 마음을 누구보다 잘 알기에 조금이나마 도움이 되고자 합니다.



김재훈

한국소방산업기술원
기술연구소 연구원

직무능력중심 채용이란?

NCS 채용을 찾아보면서 고스펙 중심이 아닌, 직무에 대한 전문성을 강조하면서 누구에게나 열려있는 채용제도라는 것을 알았을 때, '나도 할 수 있지 않을까?' 하는 희망이 보였습니다. 그래서 서류부터 면접까지 모든 전형에 걸쳐 직무적합성에 집중하여 준비했습니다.

저는 전자산업이 발달하면서 일상생활이 화재에 더욱 쉽게 노출되는 상황을 인지하고 있었기에, 한국소방산업기술원의 연구직 채용공고에 끌렸습니다.

직무 분석을 위해 소방기술 연구에 활용되는 실험설비들과 최신 이슈를 찾아보았으며, 제가 다룰 수 있는 기계설비와 분석장비, 특허와 관련한 내용들을 연결시켜 제가 조직에 잘 적응할 수 있고, 직무에 적합한 사람이라는 점을 자기소개서에 강조했습니다.

서류에서는 저의 진정성을 보여주기 위해 노력했던 것 같습니다. 제가 그동안 배웠던 지식과 걸어온 길을 일관성 있게 요약하여 과장하지 않고 녹여냈습니다.

TIP. 경험노트

경험노트란 학교에서 배운 수업 내용이나 조별 과제, 프로젝트, 인턴 경험 등 내가 걸어온 길을 기록해 보면서 무엇을 배우고 느꼈는지 간략하게 요약하는 노트입니다.

대단한 경험·경력이 아니라라도 그 속에서 무엇을, 왜 느꼈는지 담백하게 쓴다면 내가 어떤 사람인지 전달할 수 있습니다. 평소에 꾸준히 기록해 둔다면, 이력서나 자기소개서 작성에 많은 도움이 됩니다.

나는 아빠입니다

퇴근하고 집에 오면 4개월 된 아들이 저를 기다리고 있었습니다. 저녁 식사 후 아들을 씻기고, 집안일을 하고 나면 아내가 아이를 재우러 들어갔습니다. 그렇게 저녁 9시부터 저의 필기 전형 준비가 시작되었습니다. ‘나의 경쟁자들은 하루 종일 공부할 텐데...’ 라는 걱정이 앞섰지만 그럴수록 더욱 시간을 쪼개서 공부했습니다. 주말에는 아기 낮잠을 재우면서 프린트물을 입에 물고 이론을 외우기도 했고, 시험일 막 바지에는 점심시간에 화장실에 앉아서 오답노트를 본 적도 있습니다.

선택과 집중을 해야 할 때

저는 NCS 문제를 시간 내에 모두 풀 수 있는 능력이 없었습니다. 인터넷에 검색해 보니 8090전략이 있었는데 80퍼센트의 문제를 90퍼센트의 확률로 맞추자는 전략이었습니다. 그렇게 72점을 목표로 내가 풀 수 없는 유형을 빨리 건너뛰는 전략으로 접근했습니다. 기본서를 정독한 뒤, 자주 나오는 개념은 암기했습니다. 실전문제에서는 해설지를 꼼꼼히 보면서 내가 왜 틀렸는지 복기했으며, 운으로 맞춘 문제는 오답 처리했습니다. 오답률이 높거나 시간이 오래 걸리는 문제는 철저히 배제했으며, OMR카드에 답안을 표시하고 시간이 남았을 때만, 배제한 문제들을 풀었습니다.

실제로 저는 NCS 시험 75점, 전공시험 78점, 200점 만점에 153점으로 필기 전형에 합격했습니다. 필기 전형까지 통과하고 나니 직무능력중심 채용이 실제로 체감되었고, 나도 합격할 수 있다는 자신감이 생겼습니다.

중간만 하자

유일하게 저의 전략(?)이 통했던 전형이라고 생각합니다. 토론면접은 5명 중 3명이 합격하는 합격률 60%의 전형이었기에 저는 중간 이상의 포지션을 안정적으로 선점할 수 있는 전략이 필요했습니다.

면접의 특성상, 다른 지원자들이 본인들의 의견을 주장하기 위해 노력하리라 생각했습니다. 하지만 강한 주장은 큰 위험을 가져옵니다. 그래서 저는 대화의 맥락을 잘 파악하는 것과 상대방의 주장을 수용하면서 주제에 벗어나지 않는 발언을 하는 것을 목표로 준비했습니다.

최신 이슈 중에서 기술·경제·사회문제로 나누어 주제를 선정했습니다. 휴대전화 녹음기를 켜고 혼자서 주제에 대한 찬반의 입장에서 녹음해 보았습니다. “어... 음...”을 반복하고, 미괄식으로 말하는 습관을 고치기 위해 밤마다 아내와 연습했습니다. 스테디를 해도 좋지만 가족이나 친한 친구 등 나에게 진실하게 조언해 줄 사람과 같이해보는 게 좋은 방법 같습니다.

실제 토론면접에서 내 앞 지원자의 말을 간략하게 요약하여 경청하는 자세와 핵심을 잘 짚고 있음을 보여주었고, 내 의견은 말끝을 흐리지 않고 분명하게 전달했습니다. 제가 정말 3등을 했는지, 몇 등을 했는지는 알 수 없으나 1차 면접을 통과하고 최종 전형에 갈 수 있었습니다.

이력서와 자기소개서의 검증단계: 진정성과 솔직함

최종 합격을 하고 나서 든 생각입니다만, 서류 전형에서 거짓이나 과장으로 통과했다면 면접관들을 완벽하게 속이는 게 아니고서야 최종 합격이 어려워지



는 것 같습니다. 이미 경험 많은 면접관들은 자기소개서의 진위 여부를 가리는 것이 어려운 일이 아니기 때문에, 필기 전형과 1차 면접에 투자한 시간이 최종 합격이 아닌 단순 경험으로 남게 됩니다.

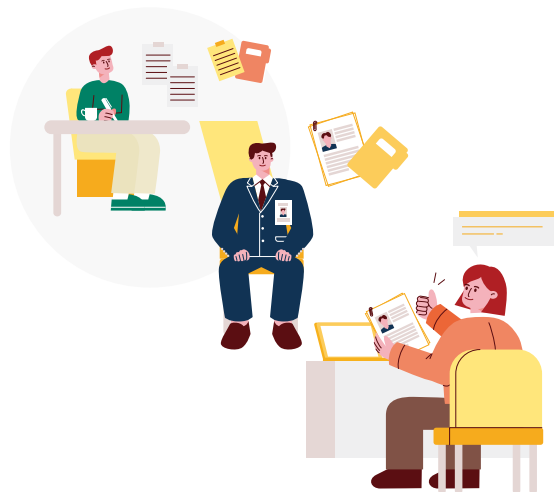
면접이라는 자리가 자신의 강점을 드러내야 하는 자리인 것은 부정할 수 없으나, 너무 자신의 역량이나 성과를 드러내는 데 치중하기보다는 내가 왜 이 직무에 지원했는지에 대한 진정성 있는 답변을 준비하는 것이 열쇠라고 생각합니다.

면접은 '입사를 위해 무엇을 준비해 왔으며, 입사 후에는 어떻게 조직에 기여할 것인지'를 중심으로 질문 받았고, 직무에 관한 질문은 그동안 쌓아왔던 지식과 기술 등을 종합하여 대답했습니다. 그리고 기타 인성 질문이나 일반상식에 대해서는 아는 만큼 대답하고 모르는 것은 솔직하게 나의 부족함을 인정했습니다. 면접장에서 나오면서 마음속엔 아쉬움이 남았습니다. 합격에 대한 확신이 없자, 차에 타면서 아내에게 전화를 걸어 회사 위치가 어떻다느니 하며 탈락

의 상처를 받지 않기 위해 합리화를 하면서 집에 갔던 기억이 납니다. 결과적으로 최종 합격 통보를 받았고, 공공기관이 정말 직무능력중심 채용을 진행하고 있으며, 내가 적합한 사람이라는 점을 인정받은 것 같아 감사한 마음이 많이 들었습니다.

직무능력중심 채용: 스펙 줄 세우기가 아닌 전문성에 집중한 제도

말 그대로 직무능력중심 채용은 직무에 적합한 인재를 채용하기 위한 제도입니다. 저의 경우 설비 엔지니어링에 대한 고민, 연구를 하면서 꾸준히 기록해 온 연구노트들, 그리고 소재 분석장비 활용 등이 많은 힘이 되었습니다. 직무능력중심 채용은 편견이 없습니다. 나의 전문성에 집중하다 보면 그것을 알아봐 주는 시기가 반드시 옵니다. 모든 공공기관 지원자분에게 건투를 빕니다. 긴 글 읽어주셔서 감사합니다.○



○ ● ◀ ▶ ▷ ↻ *이 글은 '2023년 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 블라인드·직무능력중심 채용 부문의 작품을 전재한 것입니다.

직무능력중심 채용이었다. 그래서 자신 있었다

석사를 마치고 공기업 준비에 뛰어든다

대학원에 입학할 때, 나는 미래의 내 모습을 훌륭한 연구자나 교수의 모습 정도로 그리고 있었다. 그러나 아득하게 먼 학문의 길은 그다지 밝아 보이지 않았고, 우직하게 공부만 하기에 초라한 나의 배경이 자꾸만 학문이라는 이상보다는 취업이라는 현실을 보라며 재촉했다. 대학 시절 가장 큰 목표는 대학원 진학이었다. 그래서 열심히 학점만 쌓았다. 이렇다 할 스펙은 없었고, 수중에 보이는 자격증이라고는 사회복지사 1급, 워드프로세서 그리고 천진난만 웃고 있는 사진이 박힌 운전면허뿐이었다. 취업에 쓸만한 이력도 없고, 석사 학위를 바라보자니 취업에 가장 쓸모없는 스펙 TOP 3에 석·박사 학위가 포함돼 있었다. 불안했다. 공부만 열심히 해서 좋은 학점만 받으면 될 것이라는 생각으로 지내온 시간이 후회됐다. 현실의 벽은 이상을 좇는 길 못지않게 두렵고 막연했다. 고민이 계속됐다.

진로에 대한 이런저런 고민의 답은 직무능력중심 채용에 있었다. 내가 역량을 펼칠 수 있는 공공기관을 찾고 그 기관이 요구하는 기본 사항을 맞춘다면 승산이 있다고 확신했다. 우선 석사과정을 졸업하고 비록 교수는 못되더라도 내 학위가 부끄럽지 않을 취업을 하겠노

라 다짐했다.

그렇게 대학원을 졸업하고 이듬해 8월, 나는 근로복지공단에 최종 합격했다.

이상과 현실 사이의 답, 공공기관 직무능력중심 채용

이상과 현실 사이에서 고민하던 때, 나는 무엇을 하고 있었을까. 당시 나는 대학원 석사과정에 재학하며 재난복지연구인력양성사업단에 소속돼 연구했었다. 자연재해와 인적재해 등 다양한 재난을 공부하고 그 재난 속에서 취약한 사람이 누구인지 고민했으며 우리의 사회적 역할이 무엇인지 토의했다.

대학원 진학과 동시에 관심을 가지던 분야는 고용 및 노동시장이었고, 노동복지와 재난복지를 공부하며 자연스럽게 '산업재해' 분야에 흥미를 느끼기 시작했다. 당연히 졸업논문도 산업재해를 당한 근로자의 재활서비스를 내용으로 준비 중이었다.

평소 연구하던 분야가 사회복지나 산업재해였기 때문에, 공공기관에 취업하겠다고 다짐한 뒤 어느 기업에 지원할지는 명확했다. 4대보험공단(근로복지공단, 국민건강보험공단, 국민연금보험공단)이었다. 모두 내가 지금 공부하는 분야와 유사한 업무를 수행하는 곳이었다.



황재건
근로복지공단 ESG경영국
ESG지원부 대리



내 학위는 쓸모없는 스펙일지 몰라도, 내가 하는 공부는 오히려 강점이 되리라 생각했다. 직무능력중심 채용이라는 방식은 대학원에서 하는 것들이 쓸모없는 것이 아니라 오히려 전문가로서의 역량을 키우고 직무능력을 기르는 과정처럼 보이게 했다. 스펙이 부족해도 직무능력중심 채용 방식은 불안 속에 희망으로 다가왔다.

하지만 기본적인 요건은 갖추어야 했다. 서류 전형의 정량적인 평가에서 경쟁력을 얻기 위해서는 어느 정도의 자격은 갖추어야 했기 때문이다. 가고자 하는 기업들의 채용공고를 확인하면서 공통으로 필요한 자격증을 취득했다. 통계프로그램이나 기본적인 OA는 익숙하게 다룰 수 있었기 때문에 사회조사 분석사나 컴퓨터활용능력 같은 자격증은 어렵지 않게 취득할 수 있었고, 한국사능력검정시험 1급을 추가로 취득하며 서류 합격의 가능성을 높였다.

졸업논문을 제출하고 학위기를 받음과 동시에 본격적으로 취업시장에 뛰어들었다. 스펙이 없다고 생각했지만, 대학원 조교 활동이나 연구용역 활동을 했던 경험들이 직무능력과 관련이 있었다. 직무능력중심 채용 과정은 나에게 어떤 스펙을 갖추었는지를 묻는 것이 아닌 우리 회사에 입사하기 위해 어떤 역량이 있고 어떤 경험이 있는지 물었고, 내 경험과 노하우를 마음껏 이야기할 수 있는 장을 만들어 주었다. 몇 번 탈락의 고배를 마셨지만, 처음으로 국민건강보험공단의 서류 전형에 통과하고선 가능성을 보았다. 그리고 아쉽게도 필기 전형에서는 불합격을 통보받았다. 곧 가장 가고 싶었던 근로복지공단의 채용공고가 뜰 예정이라는 소문이 들려왔다. 탈락의 실의에 빠질 시간도 없이 다시 준비에 들어갔다.

채용인원 단 한 명, 그 자리는 내 것이라는 자신감

채용공고가 떴다. 근로복지공단 채용공고. NCS 직무기술서를 읽으며 온몸에 전율이 올랐다. '재활직'이라는 응시 분야는 정확하게 내가 가진 역량을 투영하고 있었다. 내가 공부했던 학문, 내가 경험했던 일들이 이 직렬에 퍼져처럼 맞추어졌다. 당연히 재활직 분야에 응시하고자 마음을 먹었다. 채용공고를 다시 살펴봤다. 재활직 응시 분야에서 내 지역에 할당된 채용인원은 단 한 명, 깊고 짧은 고민에 빠졌다. 이내 결심하고 지원 버튼을 눌렀다. 직무능력중심의 채용이라면 단 한 명에게 주어지는 저 자리는 내 것이라 확신했다.

근로복지공단 채용공고가 뜨기 며칠 전 국민건강보험공단의 필기 전형에서 탈락했기에 가장 큰 관건은 필기시험이라고 생각했다. 근로복지공단의 채용 과정은 필기시험 점수를 일정 수준만 넘는다면 필기 점수와 면접 점수를 합산하여 고득점자를 최종 합격자로 선발하는 방식이었다. 준비 기간이 짧아 필기시험은 불리했지만, 면접장에만 들어가면 합격할 것이라는 자신감으로 공부했다.

짧은 필기시험 준비기간 동안 최선을 다했다. 아침 일찍 독서실에 가서 밤늦게까지 NCS 기본서와 기출문제집을 풀며 부족한 부분을 파악하고 반복 학습으로 약점을 보완했다. NCS 직업기초능력 평가는 기업이 원하는 직무능력을 중심으로 평가하는 시험이기 때문에 기업에서 필요한 직무능력만 파악한다면 문제 유형의 선택과 집중이 가능했다. 따라서 필기시험 준비를 하며 문제 유형에 쉽게 익숙해질 수 있었고, 금방 내가 부족한 부분을 파악하여 공부할 수 있었다.

필기시험에 가까스로 합격하고 대망의 면접이 다가왔다. 필기 점수가 높지 않아 면접에서 확실히 하지 않으면 내년을 기약해야 했다. 면접장에 들어서고 다대일 블라인드 면접이 시작됐다.

“근로복지공단의 재활 사업이 나아가야 할 방향이 무엇이라고 생각합니까?”, “갈등 상황을 겪은 적이 있나요? 어떻게 해결했죠?”, “산업재해와 관련한 공부를 했다고 했는데 우리 공단에 어떻게 적용할 수 있을까요?”

스펙을 초월한 직무능력에만 집중한 질문이었고, 그것이 나에겐 더할 나위 없이 편안한 질문이었다. 면접스터디 한번 하지 않고 들어선 면접이었지만 마치 오랫동안 준비한 듯 내 경험과 생각을 이야기할 수 있었다. 자신감으로 모든 대답을 마치고 후련하게 마지막 인사하며 면접장을 나왔다.

며칠 후 떨리는 손으로 채용 결과를 확인하고 가장 먼저 홀로 두 자녀를 키워낸 아버지께 전화했다. “합격했습니다. 아버지.” 아버지는 많이 우셨다.

꿈을 잃고 꿈을 꾸다

역사는 정반합의 원리로 흘러간다는 변증법이 인간사 개개인에게도 적용됨을 믿는다. 학문의 길이 유일한 길인 줄 알았던 시절이 있었다. 그것이 부정되는 날 새로운 대안을 떠올렸으며 그 대안은 공공기관 직무능력중심 채용이었다. 목표를 잃어버린 자리에 새로운 목표를 세웠고, 그 결심에 직무능력중심 채용 방식은 자신감을 북돋아 주었다. 근로복지공단 입사 후 어느 날 타 부서의 부장님께서 나를 불렀다. “혹시 그때 면접 본 000님 맞죠?” 당시 면접관이었던 부장님이 먼저 날 알아봐 주신 것이다. 부장님과

함께 식사하며 당시 면접에 관해 이야기했다. 기억에 많이 남은 지원자라고 말씀해 주셨다. 자신감이 넘쳤고 다른 이들과의 차별성도 보였다고 했다. “뽀글 잘 하셨죠?” 능청을 떨며 감사 인사를 드렸다.

입사 후 어느덧 3년의 세월이 흘렀다. 면접장을 향하던 자신 있는 발걸음은 출근길에도, 퇴근길에도 계속되고 있다. 회사가 원하는 직무능력과 내가 가지고 있는 직무능력이 일치할 때 그 채용은 더 크게 빛난다. 나는 여전히 이곳에서 꿈을 꾸고 있고, 내 직무능력을 더 개발하기 위해 노력 중이다. 내 역사는 이렇게 계속 발전하고 있다.

아무런 스펙 없이 학위만 있었지만, 직무능력중심의 채용이었기에 자신 있었다. 다른 곳에서는 쓸모없는 스펙으로 여겨졌지만, 이곳에서는 소중한 경험으로 쓰였다. 직무능력중심의 채용에서는 쓸모없는 스펙도, 쓸모없는 경험도 없다. 오직 기회만 있을 뿐이다.○



아이돌봄서비스



시간제·영아종일제서비스

부모 맞벌이 등의 사유로 양육공백이 발생한 가정의
12세 이하 아동과 36개월 이하 영아를 대상으로
아이돌보미가 직접 찾아가 돌봄과 관련된 활동 전반을 제공

시간제 1회 2시간 이용, 연 960시간 정부지원

영아종일제 최소 월 80시간 이용, 연 200시간 정부지원



긴급단시간서비스(시범운영)

2~4시간 이내에 돌봄 서비스(긴급)가 필요하거나
1시간의 돌봄 서비스(단시간)가 필요한 가정에
아이돌보미가 방문하여 돌봄을 제공

논문 모집

공공기관과 정책연구 Public Institutions and Policy Review

2024년 제2권 제1호 논문 투고 안내

논문 접수 기한: 2024년 5월 3일(금)

공공기관과 정책연구는 공공기관에 관한 이론적·정책적 연구를 통해
공공기관 연구 및 제도 발전에 기여하고자 합니다.

| 기고분야 |

공기업·준정부기관·기타공공기관 및 지방공사·공단의
정부정책(기능·사업)과 운영(지배구조·인사·조직·재무
회계·평가) 등에 관련한 연구 분야

| 문의처 |

한국조세재정연구원 공공기관연구센터
담당자: 성연주 연구원
Tel: 044-414-2423
E-mail: pipr@kipf.re.kr

| 기고자 자격 및 원고 작성 방법 |

기고 자격: 제한 없음
원고 매수: 200자 원고지 120매 내외(A4 15매 내외)
편집 양식: 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 공지사항
내 논문모집공고 확인
(www.kipf.re.kr/soe/)
* 별도의 심사료, 게재료 없음

| 기고 방법 및 원고료 |

pipr@kipf.re.kr 메일로
기한 내 논문 기고 및 문의
게재 논문에 대해
편당 200만원 원고료 지급

| 논문 게재 일정 |

접수마감일: 2024년 5월 03일
발행예정일: 2024년 6월 30일

2024 화순 고인돌 봄꽃 축제

화순으로 봄소풍 가자



2024. 4. 19.(금) - 4. 28.(일)
화순 고인돌 유적지 일원