www.kipf.re.kr

공공경제

2024 AUTUMN Vol.18

기획특집 일·가정 양립과 공공기관

혁신도시 박람기 전북 혁신도시, 농생명·금융 융합산업을 통한 지역 성장과 혁신을 꿈꾸다

Kipf 한국조세재정연구원
공공기관연구센터

『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

공공기관 혁신에 관한 단상

공공기관에 대한 국민 기대치는 매우 높습니다. 공공성을 유지하면서도 효율적이어야 하고, 급변하는 환경과 다양한 수요에 효과적으로 대처하여야 하며, 이를 위해 끊임없이 변화하여야 합니다. 공공기관이 보다 나은 상태로 나아가기 위해 의도적 변화, 즉 혁신을 도모하지만, 저항을 수반하는 지난한 과정입니다.

공공기관은 국가와 국민이라는 핵심 이해관계자와 끊임없이 상호작용하고, 가시적인 성과를 보여줘야 합니다. 그리고 공공기관에는 부여된 권한의 행사 및 결과에 대한 책임과 투명한 공개 의무를 포괄하는 책무성(accountability)이 강조됩니다. 그런데 혁신이 공공기관에서 더욱 효과적 · 효율적으로 공공서비스를 제공할 수 있게 하는 중요 수단이지만, 혁신 과정과 성과에 대한 책무성이 담보되지 않으면 부정적인 결과를 초래할 수 있으므로 혁신의 성공적 수행을 위해 책무성 관점에서 공공기관 혁신이 디자인되고 실행될 필요가 있습니다.

첫째, 혁신의 정당성 및 수단의 적합성 확보가 필요합니다. 혁신은 기존의 절차, 관행을 변경하거나 새로운 접근 방식을 도입하는 것이므로, 핵심 이해관계자와 내부 구성원에게 변화의 정당성을 증명해야 합니다. 즉 공공기관이 혁신 계획과 추진 과정 및 결과를 투명하게 공개하고 이해관계자들과 적극 소통함으로써 혁신이 정당하고 필요한 변화임을 설득해야 합니다. 또한 이해관계자와 전문가들의 적극적인 참여를 통해 혁신 수단과 추진 과정에 관한 참신한 아이디어를 발굴 · 적용함과 동시에, AI 등 첨단 기술과 기법의 현실적합성을 확보할 필요가 있습니다.

둘째, 혁신의 위험 및 갈등관리가 중요합니다. 혁신은 본질적으로 불확실성과 위험을 수반하며 저항으로 인한 실패가능성이 높기 때문에 이에 대한 체계적인 대비가 필요합니다. 즉 혁신 추진 과정에서 발생할 수 있는 위험과 갈등을 예측하고 대책을 마련하며, 부진 또는 실패했을 때 신속히 대응할 체계를 구축해야 합니다. 그리고 다소 점진적이면서 혁신 주체의 역량 범위를 감안하여 저항을 줄이고, 실패가능성을 최소화해야 합니다.

셋째, 혁신의 지속가능성을 확보해야 합니다. 혁신의 추진 과정과 도입 이후 성과를 모니터링하고 평가 · 환류함으로써, 성공적인 혁신은 지속 · 확산하고, 실패 또는 부진한 혁신은 교정할 기회를 가져야 합니다. 이를 통해 국민과 정부의 신뢰를 확보할 수 있으며, 장기적으로 공공기관의 혁신 역량을 강화함으로써 혁신의 지속가능성이 제고되는 것입니다.

정부가 공공기관이 급변하는 환경과 다양한 수요에 적극 대응하는 정책 실현 주체로 거듭날 수 있도록 다양한 혁신 활동을 유도하였으나, 성과에 대한 인식이 긍정적이지만은 않습니다. 이러한 배경에는 혁신을 요식행위처럼 추진하거나, 추진 도중 변질되거나, 저항으로 좌절되거나, 청사진과 다른 결과를 초래하는 등 여러 요인이 작용했을 것입니다. 그리고 공공기관은 그 특성상 기존의 아이디어, 기술, 프로세스를 완전히 변형시키고 새로운 패러다임을 출현시켜야 하는 급진적인 혁신이 아닌, 대내외 환경 변화를 반영한 점진적 혁신에 초점을 맞추게 됩니다. 이러한 점진적이고 맥락적인 혁신을 추진하는 공공기관에는 '정당성', '위험관리', '지속가능성' 등 책무성 관점의 혁신이 더 중요합니다.

이남국
KIPF 공공기관연구센터 소장

CONTENTS

공공경제

2024 AUTUMN Vol.18

표지 이야기

경기전은 태조 이성계의 어진을 봉안하고 조선 역사의 숨결을 고스란히 간직한 전주 대표 역사 명소입니다.
(사진출처: 비짓전주(VISIT JEONJU))

발행인 이 영 KIPF 원장
편집인 이남국 KIPF 공공기관연구센터 소장
발행처 한국조세재정연구원(KIPF)
편집위원 변민정 KIPF 정책사업팀장
장정순 KIPF 연구출판팀장
제작지원 유승현, 강석훈, 김은정, 남지현, 소병욱, 이가을
외주지원 임영현
발행일 2024년 9월 30일
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) 414-2490
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**
지속 가능한 사회를 위해
공공기관의 일하는 방식은 어떻게 달라져야 하나
정흥준 서울과학기술대학교 경영학과 교수

11 **전문가VIEW Ⅱ**
일 · 가정 양립을 위한 육아휴직제도 개선과 공공기관의 역할
강민정 한국여성정책연구원 여성고용연구본부장

15 **Round Table**
일 · 가정 양립을 위한 공공기관의 역할

이번 『공공경제』 Vol. 18은 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(휴대전화 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

24 **공공정책 동향**
정책동향 소식

28 **Trend Focus**
초고령사회 대응 고령친화 비즈니스 가이드라인 사례와 향후 과제
김수형 인하대학교 노인학과 초빙교수

32 **글로벌리포트**_공공기관 해외동향
'2024 OECD 공기업 지배구조 가이드라인'의 주요 내용과 시사점
강석훈 KIPF 공공기관연구센터 선임연구원

40 **글로벌리포트**_공공기관 해외사업
중소벤처기업 글로벌화의 의미와 지원기관의 역할
김예지 중소벤처기업진흥공단 해외진출사업처 과장

46 **혁신이야기 Ⅰ**_기술보증기금
기관의 업(業)을 넘어서 민간 지원 역량 업(Up)!
규제혁신 협업 통해 정부 킬러규제 타파 동참

48 **혁신이야기 Ⅱ**_한국산림복지진흥원
산림복지 인프라 조성과 민간기업 개방을 통해 온 국민이 누리는 산림복지 실현

52 **CEO인터뷰 Ⅰ**
'혁신 · 효율 · 안전 · 투명의 경영'으로 경영평가 A 이끌어
정용기 한국지역난방공사 사장

58 **CEO인터뷰 Ⅱ**
인천공항 4.0 시대, 디지털 전환과 AI 허브로 세상의 변화를 주도하다
이학재 인천국제공항공사 사장

64 **혁신도시 박람기**
전북 혁신도시, 농생명 · 금융 융합산업을 통한 지역 성장과 혁신을 꿈꾸다
국민연금공단

70 **잡(JOB)담 Ⅰ**
노사발전재단
김수진 노사발전재단 운영지원팀 선임컨설턴트

74 **잡(JOB)담 Ⅱ**
근로복지공단
장현진 근로복지공단 경영지원국 인사기획부 과장

78 **나의 취업성공기 Ⅰ**
두 번째 기회
박진호 한국토지주택공사 청라영종사업본부 루원사업팀 사원

81 **나의 취업성공기 Ⅱ**
차별을 기회로 만들어 주는 제도
천현수 한국중부발전 신보령발전본부 경영기획부 주임

기획특집

이번 〈기획특집〉에서는 '일 · 가정 양립과 공공기관'을 주제로, 정부와 전문가, 공공기관의 다양한 의견을 들어보았다.
'전문가VIEW'에서는 지속 가능한 사회를 위한 공공기관의 일하는 방식, 일 · 가정 양립을 위한 공공기관의 육아휴직제도 개선 방향을 주제로 전문가 의견을 소개한다. 마지막으로 'Round Table'에서는 일 · 가정 양립을 위한 공공기관의 역할에 관해 전문가와 기관의 의견을 들어본다.

전문가VIEW Ⅰ
지속 가능한 사회를 위해
공공기관의 일하는 방식은 어떻게 달라져야 하나

전문가VIEW Ⅱ
일 · 가정 양립을 위한 육아휴직제도 개선과
공공기관의 역할

Round Table
일 · 가정 양립을 위한 공공기관의 역할

지속 가능한 사회를 위해 공공기관의 일하는 방식은 어떻게 달라져야 하나

정흥준
서울과학기술대학교
경영학과 교수

이 글은 지속 가능한 사회를 위해 공공기관이 일하는 방식의 한계와 과제를 살펴본다. 일하는 방식은 시차출근제와 같은 유연근무제와 노동시간 단축과 같은 업무시간, 그리고 상급자가 명령하고 직원이 따르는 일하는 문화를 포함할 수 있다. 이 글은 지면의 한계로 공공기관이 주요 업무인 공공서비스 제공을 효과적으로 전달하기 위해 직원들의 동기를 어떻게 부여할 것인지에 초점을 둔다.

지속가능성을 향한 사회적 노력

지속 가능한 사회는 구조적 문제나 제도적 한계를 극복해 미래 세대에도 사회를 유지함을 의미한다. 예를 들어 최근 우리 사회의 구조적 문제 중 하나는 인구 감소, 고령사회인데 이를 극복할 대안을 마련하지 못하면 지속 가능한 사회가 미래에도 계속될지 고민이 크다. 기업도 지속가능성을 항상 고민하는데 이는 경쟁적인 시장에서 생존하기 위함이고, 끊임없는 자기 혁신을 추구하는 이유이기도 하다. 사회나 기업이 지속가능성을 위해 제도를 개선하고 혁신을 강조하는 이유는 무엇보다 조직을 둘러싼 환경이 끊임없이 변화하기 때문이다. 따라서 변화를 분석하고 적응하기 위한 과제를 도출하는 작업이 지속 가능한 사회를 위해 조직이 해야 할 첫 번째 과정이다.

지속 가능한 사회는 전 사회적인 노력이 필요하지만, 공공기관이 제대로 자신의 역할을 다하는 일이 무엇보다 중요하다. 공공기관의 첫 번째 역할은 국민에게 공공서비스를 원활하게 제공하는 것이기 때문이다. 국가는 공공기관이 국민에 대한 서비스를 효과적으로 제공할 수 있도록 독과점적인 지위를 부여해 시장에서 경쟁하지 않고도 조직을 운영할 수 있도

SPECIAL THEME

록 배려한다. 일각에서는 공공기관이 국민 세금으로 운영하기 때문에 효율적인 운영이 중요하다고 지적하지만, 공공기관의 일차적인 책임은 공공서비스를 효과적으로 제공하는 것이고, 그다음이 비효율과 방만한 운영을 하지 않도록 경계하는 것이다.

지속가능성을 위한 공공기관의 과제

공공기관이 지속 가능할 수 있을까. 이 질문에 답하려면 현재 공공기관이 지니는 과제를 살펴볼 필요가 있다. 먼저, 공공조직에 대한 낮아진 매력도를 간과하기 어렵다. 공공기관 선호가 낮아질수록 인재 영입이 어려워지고, 이는 궁극적으로 공공서비스를 효과적으로 제공하는 데 걸림돌이 될 수 있기 때문이다. 한국행정연구원의 2022년 조사에 따르면, 공무원의 이직 의사는 해마다 높아져 2022년 기준 45.1%로 높았다.

공무원만이 아니라 공공기관의 매력도 해마다 감소하고 있는데 주요 원인 중 하나는 MZ세대 등 새롭게 노동시장에 진입한 젊은 세대가 공감할 수 없는 문화를 가지고 있기 때문이다. 2023년 기준 우리나라 노동시장에서 20~30대가 차지하는 비중은 37%에 이를 정도로 일터의 핵심 연령대가 젊은 세대로 옮겨가고 있다. 민간기업은 이러한 변화를 빠르게 인식해 일하는 방식과 조직문화를 바꾸고 있지만, 시장 변화에 둔감한 공공기관은 변화를 깊게 고민하지 못하고 있다.

공공기관이 변화에 주도적으로 대응하지 못하면서 공공부문 특유의 조직문화와 관행은 공공기관 직원이 일하는 방식에도 부정적인 영향을 미치고 있다. 첫째, 잘 알려진 '상명하복(上命下服)' 문화가 여전히 지배적이다. 정부 정책과 기관장의 철학에 의해 업무 방향성이 결정되는 것까지는 이해할 수 있으나, 그 외 상급자의 업무 스타일에 따라 부서 업무가 크게 영향을 받고 직원들의 업무 태도가 달라진다. 정부 정책이나 기관의 핵심 업무를 잘하기 위한 방법을 직원들과 수평적으로 소통하기보다 과장, 국장, 실장, 본부장의 개인적인 선호가 업무 방향을 결정한다. 공공기관의 가장 중요한 업무는 공공서비스를 효과적으로 제공하는 일로, 이를 의사결정 기준으로 삼아야 하지만 정작 일은 상급자 업무 스타일에 따라 달라진다. 결과적으로 공공기관 업무 수행에 있어 직원들의 제안과 참여는 제한적이다.

둘째, 입직 경로와 서열에 따른 차별도 심한 편이다. 공무원 조직의 경우 공무원과 무기계약직인 공무직으로 나뉜다. 공무원은 시험에 의해 선발되었기 때문에 공무직과 업무, 보상에서 차이가 있어야 한다고 주장하고, 공무직은 같은 조직에서 일하고 있으며 업무의 가치를 보았을 때 비슷한 일을 하고 있음에도 공무원과 비교해 과도한 차별을 받고 있다고 설명한다. 누구의 주장이 더 옳은지를 떠나 조직 내 업무 가치 평가와 업무에 따른 보상체계가 제대로 정립되지 않은 탓임은 분명해 보인다. 업무에 관한 객관적인 평가가 서로 다르다 보니 보상을 둘러싸고도 지속적인 갈등을 거듭하고 있다. 공공기관도 공채로 들어온 정규직과 무기계약직이 비슷한 논쟁을 벌이고 있으나 해결책은 뚜렷하지 않다.

공공기관 운영 방향 제언

공공기관의 지속가능성은 더 나은 공공서비스 제공과 관련이 있으며 이를 위해서는 직원들의 동기 부여가 중요하다. 직원 동기 부여를 높이기 위한 과제로 다음 내용을 검토해 볼 수 있다. 첫째, 보상방식의 변화를 통한 동기 부여이다. 공공기관은 직무에 따른 보상보다 근속(연공)에 의해 보상이 이루어진다. 대부분 공공기관이 호봉제 임금 테이블을 가지고 있는 이유이다. 근속에 따른 임금인상은 안정성은 있으나 최근 젊은 세대가 강조하는 공정성을 반영하기 어렵다. 차별을 줄이기 위해서는 직무 가치에 따른 보상으로 바뀌어야 하며 근속에 따른 임금인상은 부분적으로 반영하는 방식이 바람직하다. 일각에서는 공공기관에도 성과급이 필요하다고 주장하나, 공공기관은 성과 측정이 객관적으로 이루어지기 쉽지 않고 성과급의 폐해도 적지 않으므로 공공조직에 성과급 도입은 신중해야 한다. 또한 직무급 임금체계를 도입하더라도 노동조합과 함께 도입을 결정해 법률적 위험을 최소화하도록 한다.

둘째, 교육훈련 확대와 경력 개발을 지원하는 방안이다. 젊은 세대 직원일수록 당장의 급여보다 자기 계발을 통해 미래에 얼마나 성장할 수 있는지에 관심이 많다. 민간기업은 효율을 중시해 개별 직원들에게 별도의 교육훈련을 제공하는 경우가 적지만, 공공기관은 인력을 유연하게 배치한다면 다양한 방식의 교육훈련 기회를 제공할 수 있다. 이미 온라인 교육이 활성화되어 있지만 이는 교육 효과성이 낮으므로, 일주일 교육, 한 달 교육, 분기(3개월) 교육 등 직접 대면 방식의 교육 프로그램을 개발하여 직원들에게 다양한 경험을 제공하고, 새로운 내용을 학습하도록 할 필요가 있다. 공공기관이 직원에게 정기적인 대면 교육훈련을 확대한다면 이는 공공기관에 계속 머무를 동기를 부여하게 될 것이다.

셋째, 직원 참여를 존중하는 문화를 확대하는 방안이다. 상급자 지시에 의해 일사천리로 진행되는 일하는 문화를 지양하고, 창의적인 아이디어를 직원들이 제안할 수 있도록 조직문화를 개선할 필요가 있다. 정부와 기관의 정책 방향을 바꿀 수는 없어도 효과적인 추진 방식은 기관마다 다를 수 있으며 현장에서 일을 직접 수행하는 직원들의 목소리를 경청하고 반영해야 한다. 현장 직원만큼 일을 잘할 방법을 아는 사람은 없기 때문이다.

마지막으로 공공기관 일자리에 민간에서 일한 전문가를 더 많이 채용해 조직문화를 바꾸고 공공서비스의 전문성을 높일 수 있도록 해야 한다. 이미 개방형 공무원제도가 존재하므로 개방형 공무원 분야를 추가로 찾아낸다면 기존 공무원의 승진을 가로막는 일 없이 공공기관의 서비스를 개선할 수 있을 것이다.

공공기관이 지속 가능한 사회에 기여하려면 국민 눈높이를 고려한 행정서비스를 제공해야 하고, 이를 잘하기 위해서는 직원들의 동기 부여가 중요하다. 공공기관의 장점인 직업안정성을 살리되, 젊은 세대의 공공기관 호감도를 높이기 위한 체계적인 노력이 필요한 때다.

SPECIAL THEME

일·가정 양립을 위한 육아휴직제도 개선과 공공기관의 역할

강민정
한국여성정책연구원
여성고용연구본부장

일 · 가정 양립 지원을 위한 육아휴직제도의 발전

육아휴직제도는 근로자가 피고용자 신분을 유지하며 일정 기간 자녀 양육을 위해 휴직할 수 있도록 하는 제도로, 근로자의 일과 생활 양립을 위한 사회적 지원제도이다(고용노동부, 『고용보험백서』, 2019, p. 234). 1988년 고용에서 성평등을 선언적으로 명시한 「남녀고용평등법」 제정에 따라 생후 1년 미만의 영아를 둔 여성 근로자를 대상으로 시작한 이래, 육아휴직 급여 인상, 휴직 기간 및 대상 확대 등 꾸준한 발전 과정을 거친 일 · 가정 양립 정책의 대표적인 제도라 할 수 있다. 현재는 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있으며, 맞벌이 부모가 순차적으로 사용할 경우 최대 450만원까지 급여를 받을 수 있는 등 제도의 허용범위와 급여가 크게 확대했다. 구체적인 제도의 지원 내용은 다음과 같다.

그림 1
육아휴직제도 지원 내용

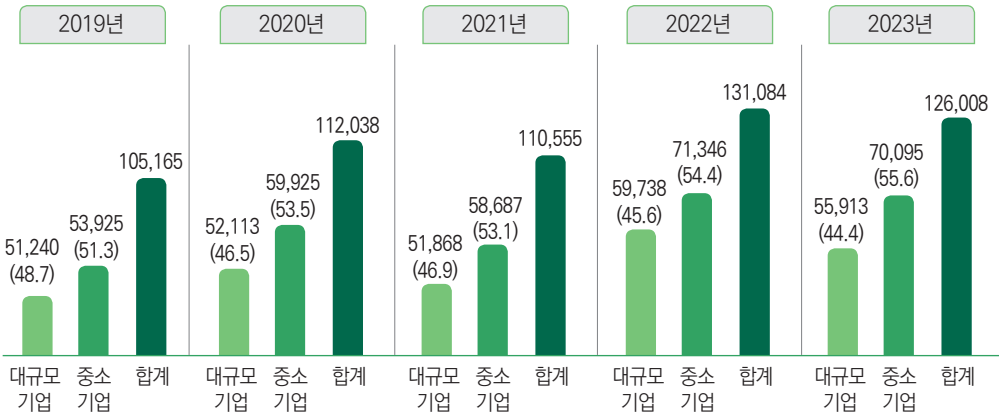
구분	세부 내용
대상	• 임신 중인 여성 근로자이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 (입양 자녀 포함)가 있는 남녀 근로자 • 부부 동시 육아휴직 및 임신 중 육아휴직 가능 • 육아휴직 대상자가 육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업장에서 계속 근로 기간 6개월 이상
기간	• 1년 이내(분할사용 2회) * 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위해 육아휴직을 사용한 경우는 분할 횟수에 포함하지 않음.
급여	• 육아휴직 기간(1년 이내) 동안 통상임금의 80%(상/하한 월 150만원/월 70만원)를 지급하며, 급여액 중 25%는 직장 복귀 6개월 후 일시불로 지급 • 6+6 부모육아휴직제: 생후 18개월 내 부모 동시 또는 순차적 사용 시 첫 6개월에 대해 월 200~450만원 급여 지급
보호규정	• 육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직 기간 중 해고 금지 • 휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀 • 육아휴직 기간은 근속기간에 포함
위반 시 제재	• 사업주가 정당한 사유 없이 육아휴직을 허용하지 않는 경우 500만원 이하의 벌금 • 육아휴직으로 인한 해고나 그 밖의 불리한 처우 시, 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

자료: 고용노동부 일생활균형 홈페이지, https://worklife.kr/website/index/m4/worker_pay.asp, 검색일자: 2024. 8. 24.

공공기관의 육아휴직제도 활용 현황

육아휴직제도는 고용보험에 가입된 근로자에게 부여되는데, 불과 몇 년 전까지만 해도 육아휴직 사용은 일반적이지 않았다. 사업주는 휴직으로 인한 인력 공백의 보완이 부담스럽고, 근로자는 휴직으로 인한 경력단절과 낮은 육아휴직 급여, 고용의 불안정 등으로 인해 활용이 활성화되지 못했다. 따라서 한국 육아휴직제도는 매우 소수의 대기업과 공공기관 근로자만이 사용할 수 있는 제도였고, 그러다 보니 제도가 좋아질수록 특정 근로자에게만 혜택이 집중되는 양극화 문제가 계속 지적되어 왔다. 실제로 그간 육아휴직제도 사용자 현황을 살펴보면, 육아휴직 사용자 수가 꾸준히 증가해 왔지만, 여전히 대규모 기업 근로자가 절반 가까이 차지한다.

그림 2
기업 규모별 육아휴직 급여 수급자
(단위: 명, %)



주: 중소기업 – 「고용보험법」상 우선지원대상기업 기준(제조업: 상시근로자 수 500명 이하, 건설업: 300명 이하, 도·소매업: 200명 이하 등)
자료: 고용노동부, 「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일 · 육아지원제도 사용자는 증가 추세」, 보도자료, 2024. 2. 25.

공공기관 근로자의 육아휴직 사용 현황은 공공기관 경영정보 공개시스템(알리오)에서 확인할 수 있는데, 2019년 1만 7,525명에서 계속 증가해 2023년에는 2만 4,489명이 사용했다. 사용자 중 남성 비중은 2019년 15.1%에서 2023년 23.6%까지 증가했고, 이는 고용보험 DB 기준 2023년 남성 육아휴직 급여 수급자 비중 28.0%에 비해서는 약간 낮은 수치이다.

공공기관의 육아휴직 사용이 어느 정도 수준인지를 파악하기 위해, 전체 취업자 수와 육아휴직 급여 수급자를 비교해 보았다. 2023년 기준 전체 취업자 수 2,841만 6천명(통계청, 「경제활동인구조사」), 공공기관 종사자 수 39만 9천명(알리오)으로 공공기관 종사자가 전체 취업자 중 1.4%를 차지함에 비해, 전체 육아휴직 급여 수급자 대비 공공기관 육아휴직 사용자 수는 19.4%를 차지함을 알 수 있다.[1)]

SPECIAL THEME

1) 고용보험 자료는 급여 수급자를 기준으로 집계하고, 알리오 자료는 육아휴직을 사용한 인원을 기준으로 집계해 그 기준이 다를 수는 있지만, 대부분 육아휴직을 하면서 급여를 수급받는다는 점을 고려할 때 큰 차이는 없을 것이다.

그림 3
공공기관의 육아휴직 사용 현황
(단위: 명, %)

구분	공공기관 육아휴직 사용자				전체 육아휴직 급여 수급자 수(B)	(A/B) × 100
	전체(A)	여성	남성	남성 비율		
2019년	17,525	14,871	2,654	15.1	105,165	16.7
2020년	18,892	15,743	3,149	16.7	112,038	16.9
2021년	20,195	16,600	3,595	17.8	110,555	18.3
2022년	23,250	17,995	5,255	22.6	131,084	17.7
2023년	24,489	18,714	5,775	23.6	126,008	19.4

자료: 알리오, https://alio.go.kr, 검색일자, 2024. 8. 24.; 고용노동부, 「최근 5년간 출생아 수 감소에도 일 · 육아지원제도 사용자는 증가 추세」, 보도자료, 2024. 2. 25.

이를 통해, 공공기관의 육아휴직 사용이 민간기업에 비해 훨씬 용이함을 짐작해 볼 수 있다. 공공기관 소속 근로자 입장에서는 육아휴직을 사용해도 복귀나 이후 근로조건에 있어서 불이익이 없고, 육아휴직 이후에도 복귀해서 계속 근무하고 싶은 직장이기 때문에 상대적으로 육아휴직 사용에 어려움이 적을 것이다. 또한 공공기관은 기관마다 정원이 정해져 있고, 육아휴직으로 공백이 발생하면 추가적인 인건비 부담 없이 대체인력을 활용할 수 있기 때문에 인력 공백에 대한 대비가 가능하다. 이런 점 때문에 공공기관의 육아휴직 사용이 활발한 것이 오히려 그렇지 못한 민간기업(특히 중소기업)에 상대적 박탈감을 느끼게 하고, 제도가 개선될 때마다 쓸 수 있는 소수의 사람에게만 혜택이 더 많아진다는 여론의 비판도 적지 않다.

육아휴직제도 개선 방향과 공공기관의 역할

지난 6월 19일 정부가 심각한 저출생 현상을 극복하기 위해 다양한 개선방안을 담은 '저출생 추세 반전을 위한 대책'을 발표했다. 전 생애에 걸친 다양한 대책이 포함되었는데, 일 · 가정 양립을 3대 분야 중 첫 번째로, 그중에서도 육아휴직 관련 개선 과제를 첫 번째로 제시하여 저출생 대책의 가장 시급한 과제로 육아휴직제도 개선을 꼽았다. 구체적으로 살펴보면, 2주 단위의 육아휴직을 허용하는 '단기 육아휴직 도입', 육아휴직 급여 상한을 현행 150만원에서 최대 250만원으로 상향, 육아휴직 대체인력 지원금 신설 및 지원금 확대, 출산휴가 · 육아휴직 통합신청제가 포함되어 있다.[2] 이는 필요할 때 충분한 육아

2) 저출산고령사회위원회, 「저출생 추세를 반전시키기 위한 3대 핵심분야 총력 지원 + 사회인식 변화 노력 강화」, 보도자료, 2024. 6. 19.

시간을 제공하기 위해 휴가 · 휴직 사용을 유연화하고, 육아휴직 급여를 인상해 소득 보장을 높이고, 눈치 보지 않고 편하게 제도를 활용할 수 있도록 하기 위함이다. 이 개선 과제들은 향후 현장 의견과 담당 부처 의견 수렴 후 구체적으로 설계해 도입 예정이다. 대책에 관해 긍정적인 평가도 있지만, 여전히 대기업과 공공기관 중심으로 육아휴직제도가 활용되고 있어 소수에게만 혜택이 돌아갈 것이라는 우려도 적지 않다.

이와 같은 상황에서, 공공기관의 육아휴직 활성화가 상대적 박탈감만 주는 것이 아니라 우리 사회 전반적인 일 · 가정 양립 확산에 긍정적인 기여를 할 수 있도록 하는 고민이 필요하다. 새로운 제도를 도입하거나 확대할 때, 기업 규모별로 순차 적용하거나 공공기관부터 적용해 보고 확대하는 경우가 있다. 이는 상황이 열악한 기업에 준비할 시간을 주고, 제도 적용을 통해 발생할 수 있는 어려움이나 문제를 사전에 점검해서 보완하기 위함일 것이다. 아마 이번 대책 중에서도 전면 도입이 어려운 경우에는 대기업, 공공기관부터 순차적으로 도입하는 과제도 있을 수 있다.

공공기관은 중소기업에 비해 육아휴직에 따른 인력 관리 등 여러 어려움을 먼저 경험하고 극복해 왔다. 물론 조직 특성이 다르고 인력 관리 방식이 다르지만 육아휴직제도 개선은 동일하게 적용받기 때문에, 향후 육아휴직제도 개편에 따른 공공기관의 경험과 문제점 극복을 위한 설루션은 중소기업의 육아휴직제도 활성화에 도움 될 수 있다.

따라서 공공기관의 육아휴직제도 활용 경험이 나아가 우리 사회 일 · 가정 양립 확산에 기여할 수 있다는 전제하에, 공공기관이 육아휴직에 따른 적절한 인력 관리 방안, 육아휴직 사용자와 비사용자 간 갈등 해소, 육아휴직제도 유연화에 따른 인사 관리시스템 개선 등 현장의 실질적인 어려움을 해결할 방안을 잘 마련할 필요가 있다. 나아가, 육아휴직 활성화와 기관의 운영이 긍정적인 시너지를 발생시키는 좋은 선례를 만들어 나갈 수 있기를 기대한다.

SPECIAL THEME

일·가정 양립을 위한 공공기관의 역할

유은지 통계청에 따르면 우리나라 출산율[1]이 2022년 0.78명, 2023년 0.72명으로 감소했습니다. 이는 OECD 최하위일 뿐 아니라 전 세계적으로도 유례없는 수치라고 할 수 있습니다. 우리나라의 심각한 저출산 문제의 원인과 현황을 어떻게 보고 계신지 궁금합니다. 더 나아가 저출산으로 인해 발생할 수 있는 잠재적이고 실질적인 사회 · 경제적인 문제와 그 심각성에 관해 전문가 두 분의 의견을 듣고 싶습니다.

문미경 현재 저출산 문제는 단순한 인구 감소 차원을 넘어 국가 소멸까지 언급될 정도로 심각합니다. 저출산 원인은 만혼과 비혼 증가와 같은 가치관 변화와 청년 실업 등 본인이 처한 경제적 상태가 가장 크게 영향을 끼친다고 판단하며, 자녀 양육과 교육에 따른 경제적 부담, 자녀가 행복하게 살기 힘든 사회 등도 출산율에 부정적 요인으로 작용하고 있다고 봅니다. 우리나라의 출산율은 전 세계에서 가장 심각한 수준입니다. 통계청[2]에 의하면 2023년 우리나라 합계출산율은 0.72명으로, 2022년(0.78명)보다 0.06명 감소했습니다. 2016년 1.17명 → 2020년 0.84명 → 2023년 0.72명으로 매년 낮아지는 현상을 보입니다. 2022년 OECD 국가별 합계출산율 평균인 1.51명과 비교할 때 우리나라 합계출산율은 거의 절반 정도로 낮은 수준입니다. 젊은 층의 생산인구 비중은 줄고 노인인구 비중은 크게 상승해 노동시장에서 노동생산성이 저하되고 소비 및 저축 · 투자 감소로 연결되어 국가와 기업의 성장 잠재력에 부정적인 영향을

1) 여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아 수를 의미
2) 통계청, 「2023년 인구동향조사 출생 · 사망통계(잠정)」, 보도자료, 2024. 2. 27.

일자
2024년 8월 22일(목)

장소
온라인 화상회의

사회
유은지

토론자
문미경, 김근주, 서승휘, 성욱제

정리
강석훈, 이가을

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

미치게 됩니다. 반면 노인부양비 등 사회 · 의료복지 지출은 늘어나야 하는 상황이 되기 때문에 저출산 문제는 심각합니다.

김근주 유럽이나 일본 사례에서 볼 수 있듯이, 경제성장과 산업구조 변동에 따른 저출산 · 고령사회의 도래는 하나의 흐름이라고 할 수 있고, 이러한 흐름에는 다양한 원인이 있습니다. 다만 이러한 전체적인 흐름에서 우리나라 상황이 더 두드러지게 나타나는 이유는 경제적 · 사회적 상황의 악화로 인해 결혼과 출산에 접근하기 어려운 청년층 문제가 심각하다는 점입니다. 특히 의무복무제도, 노동시장 이중구조와 같은 우리나라만이 갖고 있는 어려움은 저출산을 심각하게 만드는 원인이라고 할 수 있습니다. 한편, 인구 감소에 따른 사회 · 경제적인 문제는 정책적 대응에 따라서 그 영향을 달리할 수 있는 부분이기에 쉽게 예측하기 어렵습니다. 생산인구 감소와 세대 간 사회보장 부담을 둘러싼 갈등, 사회의 역동성 저하 등이 흔히 거론되는 심각한 문제이지만, 이를 해결하기 위한 적극적인 출산장려 정책들을 둘러싼 형평성 문제도 향후 주요한 사회 갈등이 될 수 있다는 점을 지적하고 싶습니다.

유은지 기획재정부가 저출산 대책의 하나로 올해 5월 '공공기관 일 · 가정 양립을 위한 제도 개선방안'을 발표했습니다. 유연근무제, 육아휴직 등 근무조건 개선과 출산 인센티브 확대 등을 담은 일 · 가정 양립 활성화 정책이 저출산 문제를 해결하는 데 실질적으로 얼마만큼 효과가 있는지, 또한 다양한 일 · 가정 양립화 제도 중 어떠한 세부 제도가 가장 효과성이 높은지, 이 분야를 연구하신 전문가 의견이 궁금합니다.

김근주 정부의 워라밸, 즉 일 · 생활 균형 정책은 주로 근로자를 대상으로 하는 정책이 주를 이루고 있습니다. 아직 정부는 법령인 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라서 '일 · 가정 양립'이라는 표제를 활용하고 있긴 하지만, 크게 근로자 일반을 위한 정책과 대상 근로자를 위한 정책으로 구분할 수 있습니다. 대상 근로자를 위한 정책은 휴가나 휴직 등을 특정한 목적을 위해 활용하는 정책이고, 일반 근로자를 위한 정책은 전체적인 '일하는 방식의 변화'를 위해 전체 근로시간과 근무 유형 등에 영향을 미치는 정책입니다. 전체 노동시장에 미치는 영향을 고려한다면, 장시간 노동 해소를 위한 후자의 정책이 영향력이 더 크다고 볼 수 있으며, 특히 공공기관을 중심으로 시차출퇴근제, 재택근로 등의 유연근로시간제나 노사 집단 합의에 의한 근로시간 유연화제도 등이 활성화하는 변화는 전체 노동시장에 미치는 영향이 크다고 판단합니다.

문미경 공공기관이 추진하는 일 · 가정 양립 제도는 크게 휴가(유급/무급), 유연근로(선택적 근로시간제/시차출퇴근제/탄력적 근로시간제/재택근무제 등), 출산 · 육아휴직(출산전후휴가/육아휴직/임신 · 육아기 근로시간 단축/배우자 출산휴가/난임 치료 휴가/대

유은지
KIPF 공공기관연구센터
초빙연구위원

문미경
한국여성정책연구원
양성평등연구본부
선임연구위원

김근주
한국노동연구원
노사관계연구본부
선임연구위원

서승휘
울산항만공사
인사노무부장

성욱제
국민체육진흥공단
경영지원실장

체인력 지원 등), 시설 · 공간(보육시설/여성 휴게공간 등) 등이 있으며 일 · 가정 양립을 위한 문화 조성 등도 이뤄지고 있습니다. 저출산고령사회위원회(2024. 6.)[3] 결혼 · 출산 · 양육 인식조사 결과에 의하면, 다양한 일 · 가정 양립을 위한 제도 중에서 '자유로운 육아휴직제도 사용'(81.9%)과 '남녀 평등한 육아 참여 문화 조성'(77.6%) 등이 효과성 높다고 나타났습니다. 육아휴직이 필요할 때 눈치 보지 않고 쓸 수 있는 조직문화, 과거에는 여성만이 이러한 제도를 활용한다고 인식했다면, 현재는 남녀 모두 자연스럽게 참여하고 활용하는 문화로 변화했다는 점이 가장 큰 효과라 할 수 있습니다.

유은지 **울산항만공사와 국민체육진흥공단은 여성가족부가 매년 수여하는 일 · 가정 양립 우수기관으로 선정되어 정부 포상도 받으셨고, 일 · 가정 양립 제도를 모범적으로 구축 · 활용하는 공공기관이라 평가받고 있습니다. 두 기관이 활용하는 일 · 가정 양립 제도의 현황과 특징, 차별점 등을 설명 부탁드립니다.**

서승휘 우리 공사 구성원들은 일 · 가정 양립의 중요성을 공감하며 다양한 제도와 복지정책을 실행하고, 조직문화 개선을 위해 노력하고 있습니다. 먼저, 제도적으로 근로자가 육아에 충분히 전념할 수 있도록 육아휴직을 3년까지 지원하며, 전 직원이 선택적 근로시간제를 사용해 매일 근무시간을 자유롭게 조정하고, PC-OFF 시스템을 통해 눈치 보지 않고 퇴근하도록 하고 있습니다. 그리고 어린 자녀를 둔 직원들은 일일 2시간까지 유급 육아시간을 사용토록 하고 있습니다. 두 번째, 복지제도 측면에서 가족이 함께 여가를 보낼 수 있도록 관련 기업과 계약 및 제휴를 통해 리조트, 놀이시설 등 이용을 지원하고 있으며, 어린 자녀를 둔 직원들이 함께할 수 있는 가족친화 프로그램을 제공하고 있습니다. 예컨대, 부모-자녀 간 긍정적 상호관계 형성 기회를 마련하고, 유대감 강화와 가족관계 증진을 위해 진로캠프, 육아 멘토링 상담, 원데이 쿠킹 · 공예 클래스, 그리고 축구, 야구, 공연 등 관람을 위한 문화의 날 행사를 시행하고 있습니다. 또한 육아휴직자에게도 휴직 기간에 최대 1년간 맞춤형 복지비를 지급해 가족과 충분한 여가 활동을 할 수 있도록 배려하고 있습니다. 세 번째로 조직문화 개선을 위해 정기적으로 구성원 설문조사를 진행해서 일 · 가정 양립 개선 과제를 발굴하고, 'U-Partner[UPA(울산항만공사)의 동반자인 직원)]와 함께하는 근무혁신 7대 제안 캠페인'을 실행해 장시간 근무 줄이기, 일하는 문화 바꾸기 등에 노력하고 있습니다. 직원과 조직 차원의 인식을 개선하기 위해 온라인 홍보와 더불어 경영진과 노동조합 간부가 함께 참여하는 대면 캠페인도 종종 진행합니다.

3) 저출산고령사회위원회, 『결혼 · 출산 · 양육 인식조사 연구』, 2024.

성욱제 국민체육진흥공단은 다양한 사업을 수행하고 있어 월~금 근무를 하는 일반적인 사업장 외에도 주말에 근무하는 경륜사업장, 연중무휴 운영하는 골프장, 24시간 교대근무가 필요한 서울올림픽파크텔 등 근무 형태가 다양합니다. 우리 공단은 유연근무제가 매우 활성화 되어있습니다. 매년 전 직원의 90%가량이 한 번이라도 유연근무제를 사용하는데, 단순히 출퇴근 시간 변경 외에도 주 40시간 근무를 유지하면서 하루의 근무시간을 유연하게 조정하는 선택적 근무시간제, 재택 및 원격근무제 등 다양한 형태의 유연근무를 지원합니다. 이와 함께 단계별 육아기 지원제도를 운영합니다. 임신, 출산, 양육 단계로 구분해 임신기에는 난임휴가 · 휴직, 모성보호시간, 임신 축하 마더박스 등을, 출산기에는 출산 축하 선물, 출산휴가 연계 자동 육아휴직 등을, 양육기에는 육아시간, 육아기 근무시간 단축, 직장어린이집 등 제도를 운영하고 있습니다. 그 결과 직원 평균 자녀 수가 1.16명으로, 국가 전체 합계출산율 0.72명에 비해 높은 수준을 기록하고 있습니다. 육아기가 아닌 직원들의 일 · 가정 양립을 위해서도 노력하고 있습니다. 앞서 말씀드린 유연근무제 외에도 리프레시 휴가제도(국가공무원 복무 규정에 없는 휴가를 운영하는 방만경영은 아니고, 본인 휴가를 눈치 보지 않고 사용할 수 있도록 인사팀이 문서를 보내주는 방식), 10분 단위 휴가 사용, 체육문화 활동 지원, 원데이 클래스 등 여러 제도를 운영해 일과 가정이 양립할 수 있도록 지원합니다.

유은지 실제로 공공기관이 일 · 가정 양립을 활성화하기 위한 제도를 도입했을 때, 저출산 대책 차원에서 얼마만큼 효과가 있는지 궁금합니다. 또한 저출산 대책 차원이 아니더라도 직원의 만족도, 일의 능률 등 다양한 차원에서 기관에 어떻게 도움 되는지 현장 반응이 궁금합니다. 반대로, 제도에 따른 애로사항이나 단점은 없는지도 알고 싶습니다.

성욱제 대상자들이 많은 도움을 받고 있음을 확인하고 있습니다. 얼마 전 시행한 내부 설문조사에서도 '만족한다'는 의견이 90%에 육박할 정도로 평가가 좋습니다. 다만, 최근 육아 직원에 대한 지원이 대폭 확대됨에 따라 현장의 업무 공백 또는 다른 직원의 불만이 발생할 수 있습니다. 가령 육아시간 제도는 근무시간을 단축할 수 있는데, 육아기 직원이 많은 부서의 경우 오후 5시 이후에는 대외기관 업무 연락에 대응할 직원이 없다는 불만도 나옵니다. 물론 단축된 근무시간의 업무 밀도를 높여 오히려 업무 효율이 높아졌다는 의견도 있습니다. 앞으로 제도가 정착하면서 적절한 균형을 찾아갈 수 있을 것으로 보입니다. 또한 일 · 가정 양립 지원을 위한 제도 확대와 공공기관 방만경영 프레임이 상충하는 부분에 대한 부담이 있습니다. 공공기관마다 개별적인 특성이 있고 차이가 있는데, 공무원 수준을 기준으로 삼아 절대 초과할 수 없도록 관리하다 보니 기관 특성을 반영한 자율적인 제도 설계에 어려움이 있습니다. 예를 들어 공단의 경우, 육아 지원과 업무의 균형을 위해 육아시간 제도를 공무원처럼 하루 2시간까지 사용하는 방식이 아니라 하루 1시간까지만 사용할 수 있도록 운영하는데, 일부 직원들은 기존의 좋은 제도는 공무원 기준을 초과

한다고 다 없애면서 왜 이 제도만 공무원보다 불리하게 운영하느냐고 불만을 토로합니다. 또 공공기관 혁신계획의 일환으로 사내대출제도를 공무원 수준으로 정비하면서, 공무원에게 적용하는 사회형평적 대출을 동일하게 적용한 사례가 공공기관 경영평가에서 지적받기도 했습니다. 물론 공공기관에 대한 통제도 중요하지만, 기관 특성에 맞는 제도 설계의 자율성을 어느 정도는 열어줄 필요가 있습니다.

서승휘 출산과 육아 관련 지원이 확대되면서 부모 직원들의 육아 부담을 줄이는 데 도움이 됐습니다. 직원들은 법정 휴직 기간 1년을 상회하는 육아휴직 기간, 유급 육아시간, 선택적 근로시간제 등 근로조건과 관련한 제도 활용에 높은 만족도를 보이고 있으며, 이는 직원 근무만족도와 더불어 조직몰입도 및 업무생산성 향상에도 기여하고 있습니다. 우리 공사가 올해부터 시행한 출산축하금 지원과 같이 직원들에게 혜택 줄 수 있는 정책을 적극적으로 조사하고, 발 빠르게 도입하고자 노력하고 있다는 점이 많은 직원의 지지를 받고 있습니다. 대표적으로, 지난해 실시한 직원 만족도 통합 설문조사에서 '일 · 가정 양립' 지표 만족도가 95.34점을 기록하며 전체 7개 항목 중 1위를 차지했습니다. 특히, 자유로운 휴가 사용 분위기와 부모성 보호 제도 만족도가 높은 데서 기인했음을 확인했습니다. 한편, 애로사항의 경우 공공기관이라면 비슷하게 느낄 테지만, 총인건비 제약으로 인해 일 · 가정 양립에 더 많은 예산을 지원할수록 젊은 직원이나 1인 가정은 상대적으로 소외감을 느낀다는 부분이 있어 적정한 균형점을 찾도록 노사가 합심해 노력해야 한다고 판단합니다.

유은지 공공기관은 우리 사회 · 경제의 실상을 반영하고 정부 정책을 선도적으로 전달하는 중요한 역할을 담당합니다. 정부가 추진하는 '일 · 가정 양립 활성화 제도'를 보다 잘 이행하기 위해 개별 공공기관 차원에서 어떤 역할을 할 수 있는지, 일 · 가정 양립 활성화 제도 외에도 저출산 문제를 해결하고 국민 행복지수를 높이기 위해 공공기관이 할 수 있는 추가적인 노력과 역할은 무엇일지, 전문가와 기관 관계자 여러분의 자유로운 의견을 부탁드립니다.

문미경 정부 차원에서 출산율 제고를 위한 일 · 가정 양립 정책을 추진하고 있으나 현장에 있는 공공기관에서는 여전히 이러한 제도 사용에 관한 인식이 충분히 정착되지 못하고, 이를 사용하는 근로자에 대한 부정적 시각 또한 존재하여 인사상 차별로 이어지는 경우도 발생합니다. 현재 현장이 제도를 따라가지 못해 혼란이 야기되면서 제도 활용자와 비활용자 간 갈등이 야기되기도 합니다. 일 · 가정 양립 제도가 현장에서 순조롭게 활성화되기 위해서는 우선, 기관장의 의지가 가장 중요합니다. 이러한 의지를 바탕으로 실무자는 일 · 가정 양립 제도와 기관 운영에서 드러나는 상충 지점들을 지속적으로 개선 · 보완하는 작업이 필요합니다. 더불어, 일 · 가정 양립 제도 활용에 따른 상사와 동료 등의 부정적인 시각, 유연근무에 필요한 기술 인프라 부족, 장시간 근로, 근무시간 후 회의 등 제도 활용을 저해

하는 요소들을 해소하기 위한 노력이 필요합니다.

김근주 다양한 일 · 가정 양립 활성화 제도를 도입하면서, 노동시장에서는 '제도 활용의 이중화'가 나타나고 있다는 의견도 존재합니다. 즉 공공기관과 대기업은 다양한 제도를 실질적으로 활용 가능하지만, 기업의 90%를 차지하는 중소기업은 실질적인 활용이 어렵다는 점을 지적하는 표현입니다. 노동시장에서 공공기관의 선도성도 중요하지만, 공공기관이 일반 노동시장에서 부러움의 대상이라는 점을 항상 생각하면서, 그 역할에 충실하여 문제를 발생시키지 않는 것이 가장 기본이라는 점을 잊지 않아야 할 것입니다. 한편, 공공기관은 인건비 활용에 한계가 있으므로, 연장 · 야간 · 휴일근로에 대한 '금전 보상'보다는 '휴식 보상'을 할 수밖에 없는 구조입니다. 결국 일 · 가정 양립은 충분한 인력을 갖추고 있을 때만 가능하다고 할 수 있습니다. 그러므로 적극적인 인력 채용을 통해 실질적인 일 · 가정 양립이 가능한 인력구조를 갖추는 노력이 필요합니다.

서승휘 단기 성과가 아닌 장기 계획에 집중하고, 경제적 지원뿐만 아니라 일과 삶의 균형을 맞출 수 있는 환경 조성이 매우 중요하다고 생각합니다. 또한, 일 · 가정 양립 제도는 도입 이후 지속적으로 효과를 관찰해 실효성 증대 방안을 마련하는 과정이 필요합니다. 육아휴직 사용 시 눈치 보게 되는 직장문화 타파, 남성 육아휴직에 대한 부정적 인식 개선 등 제도 도입 후에도 사각지대에서 발생 가능한 문제를 찾아 인식 개선을 위해 노력하며, '육아하기 좋은 직장'을 함께 만들어 가야 합니다. 우리 공사는 가족과 함께하는 원데이 클래스나 문화의 날 행사와 같은 프로그램 진행 시 울산항 협력기업도 함께 참여하고 있습니다. 앞으로도 가족친화적 조직문화와 일 · 가정 양립 가치를 지역사회와 유관 업 · 단체에 전파하고, 국가 당면 과제인 저출산 문제 해결을 위해 공공기관으로서 적극 노력할 계획입니다.

성욱제 아이를 낳아 키우기 어려운 요인으로 돈과 시간을 이야기합니다. 최근 육아휴직 급여가 많이 인상됐으나 육아비용도 함께 증가해 경제적 부담이 여전하다는 의견이 있습니다. 다만 총인건비 통제를 받는 공공기관이 금전 지원을 하는 방식은 한계가 있다 보니, 공공기관의 육아 지원은 앞서 말씀드린 육아기 근무시간 단축과 같이 육아에 필요한 시간을 지원하는 데 초점 맞춰져 있습니다. 물론 이러한 방식이 효과는 있지만 결국 자녀를 양육하는 직원의 몫을 다른 직원들이 나눠 부담하는 형태라 과도하면 조직 내 갈등의 소지가 됩니다. 그래서 육아 직원과 비육아 직원이 모두 공감할 적정선을 찾을 필요가 있습니다. 최근 우리 기관은 육아기 직원과 비육아기 직원 그리고 관리자 직원이 모두 참여하는 일 · 가정 양립 지원TF를 구성하고 개선 과제를 발굴하고 있습니다. 이렇듯 어느 일방만을 위한 제도가 아니라 모두가 공감하고 만족하는 일 · 가정 양립 제도를 만드는 작업이 일선 공공기관이 할 수 있는 역할이라고 생각합니다.

세계로 향하는 문이지만,
누군가에게는 벽입니다.

kobaco
공익광고협의회

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 초고령사회에 대응하기 위한 고령친화 비즈니스 가이드라인 사례와 향후 과제를 들어본다. '글로벌리포트'에서는 '2024 OECD 공기업 지배구조 가이드라인'의 주요 내용과 시사점을 살펴보고, 중소벤처기업 글로벌화를 지원하기 위한 중소벤처기업진흥공단의 역할을 살펴본다. '혁신이야기'에서는 국민에게 질 높은 서비스를 제공하기 위한 기관의 고민과 노력, 성과를 우수사례로 다뤘다. 이번 호에는 기술보증기금의 규제혁신 및 킬러규제 타파를 위한 협업 사례, 한국산림복지진흥원의 산림복지 인프라 조성 및 민간부문 개방 사례를 소개한다.

공공정책 동향
정책동향 소식

Trend Focus
초고령사회 대응 고령친화 비즈니스 가이드라인 사례와 향후 과제

글로벌리포트_공공기관 해외동향
'2024 OECD 공기업 지배구조 가이드라인'의 주요 내용과 시사점

글로벌리포트_공공기관 해외사업
중소벤처기업 글로벌화의 의미와 지원기관의 역할

혁신이야기
기술보증기금 / 한국산림복지진흥원

정책동향 소식

2023년도 직무중심 보수체계 개편 실적 점검

기획재정부가 공정한 보상체계 확립으로 공공기관의 생산성과 대국민 서비스 질 제고를 위해 직무급 도입을 유도하는 가운데, 이러한 노력의 하나로 공공기관의 '2023년도 직무중심 보수체계 개편 실적'을 점검해 2024년 4월 24일 발표했습니다.

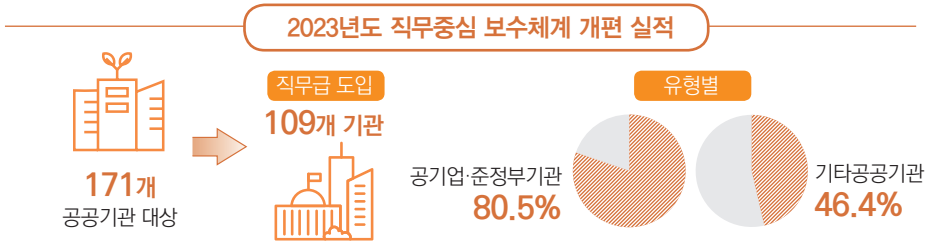
올해는 84개 기타공공기관을 최초로 점검 대상에 포함, 총 171개 공공기관을 대상으로 노무사 · 교수 등 보수체계 관련 분야 전문가 16인으로 구성한 직무급 점검단이 기관별 실사, 이의제기 등을 거쳐 점검 결과를 확정했습니다. 점검 결과, 109개 기관이 직무급을 도입한 것으로 나타났으며, 유형별로 보면, 공기업 · 준정부기관이 80.5%(점검 대상 87개 기관 중 70개), 기타공공기관이 46.4%(점검 대상 84개 기관 중 39개)로 나타났습니다.

점검 내용을 살펴보면, 공기업 · 준정부기관은 지난해보다 직무급 도입 수준이 높아졌다고 평가돼 기관 대부분이 직무급 도입에 그치지 않고 운영 수준을 고도화하기 위해 직무에 대한 체계적인 분석, 보수구조 연계 강화 등 지속적인 노력을 펼치고 있음을 확인할 수 있었습니다. 올해 최초로 점검을 실시한 기타공공기관의 경우, 공기업 · 준정부기관에 비해 상대적으로 낮은 도입 수준을 보였으며, 그중에서도 직무급 미도입 기관들은 직무급 도입을 위한 사전 절차 이행 등 도입 준비 단계부터 충분한 노력을 기울여야 할 것으로 평가됐습니다.

공기업 · 준정부기관의 경우, 점검 결과를 공공기관 경영평가단에 전달해 2023년도 공공기관 경영실적 평가에 반영('보수 및 복리후생' 지표 중 2.5점, '공공기관 혁신' 가점 1점)했고, 기타공공기관은 결과를 각 주무부처에 전달해 부처별 경영평가 등에 활용할 수 있도록 했습니다.

아울러, 기획재정부는 직무급을 이미 도입한 기관 중 기관 유형별로 최우수 3개 기관(한국가스안전공사, 한국남부발전㈜, 한국농업기술진흥원)과 신규 도입 최우수 2개 기관(재외동포협력센터, 한국해양교통안전공단)에 총인건비 인센티브 +0.1%p를 부여했습니다.

기획재정부는 앞으로도 직무급 도입 기관의 양적 확대와 질적인 제고를 위해 각종 설명회, 노사협력 우수사례 공유, 워크숍 개최 등 기관 유형과 직무급 도입 단계를 고려한 맞춤형 지원을 지속 확대해 나갈 계획입니다.



2023년도 공공기관 경영실적 평가 결과 및 후속 조치(안) 의결

기획재정부가 지난 6월 19일 최상목 부총리 및 기획재정부 장관 주재로 연 공공기관운영위원회에서 '2023년도 공공기관 경영실적 평가 결과 및 후속 조치(안)'을 심의 · 의결했습니다.

이번 2023년도 공공기관 경영평가는 기관별 고유사업과 국정과제 등 '주요 사업' 성과를 변별력 있게 평가하면서, 직무 성과 중심 보수개편과 기관별 혁신계획 이행 등 공공기관의 혁신 노력, 재무성과 또한 반영하는 데 주안점을 두었습니다. 또한 안전 · 윤리 · 상생협력처럼 공공기관의 사회적 책임 또한 국민 눈높이에 부합하도록 엄정하게 평가했습니다.

주요 기관별 평가 결과를 살펴보면, 주요 사업에서 뛰어난 성과를 거둔 한국수력원자력과 대한무역투자진흥공사, 직무급 도입과 같이 공공기관 혁신에서 두각을 나타낸 국립공원공단, 재무실적이 개선된 한전KPS, 인천국제공항공사 등이 우수(A) 등급을 받았습니다. 반면, 안전사고 발생 등 공공기관이 준수해야 하는 사회적 책임을 소홀히 하거나, 당기순손실이 발생한 기관은 미흡 이하(D · E)의 평가를 받았습니다.

평가 결과, 우수(A) 등급 이상인 기관이 15개, 미흡 이하(D · E) 기관이 13개로 나타났습니다. 기획재정부는 공공기관운영위원회 의결을 거쳐 종합등급이 아주미흡(E)인 한국고용정보원에 기관장 해임을 건의했습니다.

한편, 이날 공공기관운영위원회는 경영실적이 부진하거나, 중대재해가 발생한 총 13개 기관장에 대해서도 경고 조치하기로 의결했습니다.

기획재정부는 향후에도 경영평가를 통해 공공기관의 경영 노력과 성과를 공정하고 객관적으로 평가해 경영효율성을 높이고, 대국민 서비스 품질을 지속적으로 개선해 나갈 계획입니다.

2023년도 공공기관 경영실적 평가 결과

2024년도 하반기 공공기관 대국민 체감형 서비스 개선방안

기획재정부가 지난 7월 23일 경제관계장관회의를 통해 '2024년 하반기 공공기관 대국민 체감형 서비스 개선방안'을 발표했습니다. 국민이 일상생활에서 이용하는 공공서비스의 불편사항 해소에 중점을 두고 총 22개의 개선방안을 마련했습니다.

우선 올해 8월에 실시하는 수능 응시원서 접수 시에 기존 수기로만 작성하던 응시원서를 온라인으로 사전에 작성할 수 있게 하고, 현재 재학생만 가능한 응시료 계좌이체 납부를 재수생, 검정고시 응시생 등 모든 응시생으로 확대했습니다.

또한, 올 하반기부터는 우체국(우체국물류지원단)을 이용하면서 발생하는 소포 분실, 파손에 대해서 선 배상을 받게 되어 기존 2주 정도 소요되던 처리 기간이 3일로 단축됩니다. 또한, 현재 미국(동절기), 일본에서만 이용할 수 있는 '해외 김치 항공운송 서비스'를 7월 중 해외 교민이 많은 캐나다, 호주로 확대하고, 하절기 포함 연중 내내 활용할 수 있도록 했습니다.

국민이 '서비스알리오'를 통해 직접 제안한 비수도권 학교 대상 공공기관 교육기부 확대 요청에 부응하기 위해 한국무역보험공사와 신용보증기금은 수도권 및 일부 대학 대상으로 제공하던 교육기부 서비스를 전국 초 · 중 · 고교와 대학교로 권역을 확대하고, 콘텐츠를 보강합니다.

정부는 공공기관의 지속적인 서비스 개선체계를 확립하고 개선 과제의 실질적 실행력을 확보하기 위해 2024년 공공기관 경영평가에 가점을 차등 부여할 계획입니다. 또한, 서비스 개선이 적기에 이루어지도록 수행 인력 증원, 제도 개선 등을 적극 지원합니다.

공공기관 서비스 개선을 바라는 국민 누구나 '서비스알리오' 누리집(www.alioplus.go.kr/serviceAlio/serviceAlioList.do)에 서비스 개선 요구사항을 제시할 수 있습니다.

공공기관 대국민 체감형 서비스 개선방안

kobaco
공익광고협의회
예고 합니다.
남녀 가리지 않고
할 예정입니다.
금요일
하겠습니다
억울한 일이 많습니다.
미련따위 없습니다.
개강날 대학 캠퍼스 앞
분수대 부근의
겠습니다
마음의 결정을 내렸으니
묻지마라 더 이상
자수한다
학교 입구를 봉쇄 후
불을 낼 것
싫으면
등교하지 말것
오후 6시30명
여성
예정 후,오후 7시 30명
예정
내일 아침 역근처
20명
이유는 묻지마라
경찰이 오기 전까지
최대한 많은
그냥, 장난이었는데요?
장난으로 올린 위협글 하나가 사회의 불안을 증폭,
국가 공권력을 필요한 곳에 쓸 수 없도록 만듭니다.
온라인 위협글, 단순한 장난으로 치부하기에는
사회에 막대한 해를 입히는 명백한 범죄입니다.

초고령사회 대응 고령친화 비즈니스 가이드라인 사례와 향후 과제

김수형
인하대학교
노인학과 초빙교수

WHO 고령친화도시와 고령친화 비즈니스

2023년 10월 기준 우리나라 고령 인구는 18.8%로, 고령사회를 넘어 2025년에는 초고령사회(20% 이상) 진입을 눈앞에 두고 있다. 최근 저출산 현상의 심화로 고령화가 급격히 진행됨에 따라 이를 해결하기 위한 정책 변화가 범사회적으로 논의되고 있다.

'고령친화도시'란 나이 들어가는 모든 시민의 안전, 건강, 사회 · 경제적 참여가 자유로운 도시환경을 설계함으로써 나이가 들어도 불편하지 않고, 나이에 상관없이 평생 살고 싶은 도시를 의미한다. 세계보건기구(WHO)는 고령친화도시가 되기 위한 가이드 8대 기준[1]을 설정해, 영역마다 도시가 점검해야 할 항목을 제시한다. 이는 고령친화도시에 대한 보편적 기준을 포괄적으로 제공해 각 도시 특성에 맞는 고령자 정책 프로그램 방향을 세우기 위한 기준이다.

고령친화도시 국제네트워크(GNAFCC)는 2006년 WHO가 시작한 프로젝트로, 활기찬 노년(active ageing)과 지역사회 계속 거주(aging in place)를 주요 가치로 삼으며, 고령자와 장애인을 포함한 모든 시민이 살기 좋은 도시환경 조성을 목표로 한다. 고령친화도시 국제네트워크는 전 세계 51개국 1,445개 도시가 가입해 있다. 우리나라는 2013년 서울시가 최초로 가입했으며, 현재 부산시, 인천시, 대전시, 수원시 등 50개 지자체가 참여 중이다. 네트워크 가입은 해당 도시가 고령화 문제에 대응하고 있음을 세계적으로 인정받는 것으로, 우수 사례와 경험을 공유하는 기회를 제공한다.고령친화도시 국제네트워크에 가입한 도시들은 고령자의 지역사회 자립생활을 지원하기 위한 일환으로 고령친화 비즈니스(age friendly business) 운영을 주요 추진 전략으로 채택하고 있다. 고령친화 비즈니스는 일정 지역의 상점들을 고령친화 조건을 갖춘 곳으로 변화시켜 지역 주민이 연령과 장애에 상관없이 다양한 상품과 서비스에 더 많이 접근할 수 있도록 지원하는 사업이다. 구체적으로 고령친화 비즈니스는 고령층에게 안전하고 편리한 쇼핑과 비즈니스 환경을 제공하고, 고령층을 존중하며 밝고 접근 용이한 환경에서 상품과 서비스를 제공한다.

1) ① 외부 환경 및 시설, ② 교통수단, 편의성, ③ 주거환경 안전성, ④ 인적자원 활용, ⑤ 여가와 사회활동, ⑥ 존중과 사회통합, ⑦ 의사소통 및 정보, ⑧ 건강과 지역사회 돌봄

고령 소비자의 장애 요인과 솔루션

신체적 노화로 인해 거동이 힘들고 시력과 청력에 제한이 있는 고령자들은 지역사회에서 점차 늘어나는 추세이다. 고령자들은 나이 들면서 체질량과 신경 활동이 감소함에 따라 이동 제한과 시각 · 청각 저하 등 다양한 신체적 장애 요인이 발생할 수 있다. 고령 소비자의 노화로 인해 발생할 수 있는 장애 요인 대책으로 고려할 사항은 무엇일까?

본인 사업체가 고령친화적인지 확인하기에 앞서 고령층의 눈으로 사업체 현황을 살펴볼 마음가짐이 필요하다. 스스로 거동이 힘들고 청각과 시력에 제약이 있는 노인이라고 상상해 보자. 먼저 이동과 근력 저하 측면에서 살펴본다면, 인내심을 갖고 고령 고객과의 상호작용에 더 많은 시간을 할애할 필요가 있다. 문서를 쓰기 위한 공간을 제공한다거나, 벽 등에 난간을 설치하거나, 추락 방지를 위해 주변 잡동사니를 치우는 행위, 코드나 전선 등 넘어질 수 있는 위험 요인을 확인하고, 좌석과 벤치를 구비해 이동의 불편함을 줄이는 방법이 있을 수 있다.

시각 요인을 개선하려면, 눈앞에 잘 보이는 곳에 물건을 진열하거나, 제품을 일관되게 배치하고, 잡동사니를 제거해 시야를 확보하며, 홍보물에 대조적인 색상을 사용해 쉽게 구분할 수 있게 하거나, 서류나 홍보물 글씨 크기를 12포인트 이상으로 키워 잘 보이게 한다.

청각 요인을 개선하려면 고령자에게 더 가까이 다가가 대화하고, 주변 배경 소음을 감소시키며, 대화 중 껌을 씹거나 음식 섭취를 하지 않는 방법이 있다. 또 상대방이 잘 들리는지 확인하면서 천천히 말하고 발음하도록 노력한다.

고령친화 비즈니스 가이드라인과 인증 효과

해외는 일찍부터 고령친화 비즈니스 사업을 추진해 고령자의 니즈와 선호도에 맞는 환경과 서비스 구축을 위해 관련 가이드라인 및 지침서를 마련하고 있다. 가이드라인은 해당 국가의 도시와 지역사회 특성에 따라 달리 편성될 수 있다. 가이드라인을 수립한 해외 7개국 18개 도시[2]의 고령친화 비즈니스 점검 요인을 종합해 보면, 기본적으로 외부 환경, 내부 환경, 의사소통 및 정보, 고객서비스 등 4가지 영역으로 구분할 수 있다. 다음 [그림 1]에서 해외 고령친화 비즈니스 가이드라인의 세부 항목과 측정 내용을 살펴보자.

'외부 환경'은 상점을 출입하기까지 물리적 접근성과 안전성이 얼마나 확보되어 있는지 점검할 수 있는 항목들로 구성되어 있다. '내부 환경'은 상점 내부의 안전하고 편리한 물리적 환경과 분위기 조성 정도, 편의설비 구비 정도 등을 확인한다. 이러한 물리적 환경에 더해 내외부 색상과 안전손잡이 등의 추가 요소도 점검할 수 있다. '의사소통 및 정보'는 상품 구매나 서비스 이용이 편리하고 쉽게 접근 가능한 정도와 관련된 정보 제공, 구매 과정, 홍보물 등의 항목을 점검한다. 마지막으로 '고객서비스'는 직원의 고령친화적 태도, 고객 편의를 위한 배려 정도와 직원 태도, 편의 서비스, 피드백 등의 항목을 점검한다. 이처럼 고령친화 비즈니스 가이드라인은 상점의 물리적 환경뿐만 아니라 고객과의 커뮤니케이션, 서비스와 같은 정성적 요소도 중요시한다고 볼 수 있다.

도시와 지자체가 설정한 고령친화 비즈니스 가이드라인을 충족한 업체는 해당 기관에서 하나의 인증서와 로고를 발급하여 고령친화적인 상점으로 지역사회에 알리고 있다. 인증 절차는 운영기관별 차이가 있지만

2) 뉴질랜드(Aotearoa), 미국(Boston, Chicago, Cleveland, Evanston, Fort Worth, New Hampshire, New York), 영국(Bristol, Wales), 아일랜드(Ireland), 스페인(Euskadi), 호주(Tasmania, Unley), 캐나다(Kawartha Lakes, London, Simcoe, Welland)

대체로 대상 선정, 평가 · 분석, 현지 방문, 직원 교육, 개선 및 2차 평가, 최종 인증 그리고 로고 발급의 순으로 이뤄진다.

이를 통해 고령자 고객, 상점, 지역사회에 고령친화 환경과 인식 개선이 이루어져 고령층의 참여와 삶의 질 향상에 기여한다. [그림 1]에서는 고령자 고객, 상점, 지역사회에서 고령친화 비즈니스 인증이 갖는 이점을 정리했다.

국내외 고령친화 비즈니스 운영 사례

고령친화 비즈니스는 국내외 WHO 고령친화도시 국제네트워크 회원국의 여러 도시에서 다양한 형태로 운영되고 있다. 해외 사례를 살펴보면, 호주 멜빌에서는 고령친화 접근 비즈니스 네트워크를 운영하며 네트워크 가입 경영자를 대상으로 고령친화적 경영 프로그램에 관한 조언과 교육, 정보를 제공한다. 영국 노팅엄에서는 '쉬어 가세요(take a seat)' 캠페인을 통해 고령자들이 지역사회에서 독립성을 유지하고, 사회적 고립을 해소하는 노력을 하고 있다. 고령친화 비즈니스를 가장 활발히 운영하는 미국에서는 지자체와 비영리단체를 중심으로 인증 프로그램을 운영 중이다. 보스턴에서는 고령-치매친화적 비즈니스(age and dementia-friendly business) 사업을 통해 고령친화상점 인증을 추진하며, 클리블랜드에서도 인증 프로그램 운영을 통해 상점의 물리적 환경을 점검하고, 고객의 평가 과정을 통해 지역 고령친화 환경 조성에 도움을 주고 있다. 에번스턴에서는 암행어사와 같은 비밀 쇼핑객(secret shoppers)이 상점을 방문해 고령친화도를 평가한다.

그림 1 해외 고령친화 비즈니스 가이드라인 기준

그림 2 고령친화 비즈니스 이점 및 효과성

구분	고령자 고객	상점(경영자)	지역사회
이점 및 효과성	상점의 이용, 접근성 및 용이성 개선으로 노인의 사회활동 참여를 높임, 건강한 음식, 식품 등의 접근성을 높여 건강 증진에 기여	온라인으로 구매를 많이 하는 젊은 세대에 비해 노인들은 평소 이용하는 익숙한 상점 등에서 구매하는 경향이 높음, 고령친화상점은 고객의 이용 편리성을 높여 상점 방문과 이용률을 높여 상점 운영에 도움	상품, 서비스 접근성을 높이는 동시에 사회적 포용성을 촉진하며 개인의 거주 적합성을 높임, 모든 연령과 능력의 주민에게 더 큰 독립성과 존엄성을 제공해 Aging in Place(AIP)를 실현할 수 있도록 도움

자료: 김재희, 『고령친화상점 가이드라인 개발 연구』, 제주연구원, 2023.

국내에서도 지자체를 중심으로 고령친화상점이라는 정책 프로그램으로 운영된 사례가 있다. 서울시가 2017년에 '오래오래상점' 시범 사업 운영을 시작한 이래 경기도 시흥시(2020년), 경상남도 남해군(2021년), 창원시(2021년) 등 4개 지역이 운영한 바 있다. 서울시는 동작구 성대전통시장, 은평구 신응암시장, 종로구 락희거리 · 송해길 등 3개 지역을 대상으로 상점주 인식 및 환경 개선과 함께 고령친화 물품을 제공했다. 시흥시는 대야 · 신천동 지역 상권 활성화의 일환으로 고령친화상점 사업을 추진해, 상점 출입구 경사로와 단차 제거 지원을 시행했다. 남해군은 '여기쉬어가게' 사업을 추진하면서 상점에 배려의자, 지팡이 걸이 등을 지원했고, 창원시는 반송시장 내 희망 업체를 신청 받아 선정 후 현판, 미끄럼 방지 매트, 접이식 의자, 큰 글씨 메뉴판을 제공하는 형태로 운영했다.

고령친화 비즈니스의 국내 성공 안착을 위한 향후 과제

다가오는 초고령사회를 대비해 도시와 지역사회에 거주하는 고령자들이 계속 거주할 수 있는 환경을 조성하도록 물리적 환경 개선뿐만 아니라 존중과 배려를 느끼며 심리적 안정을 함께 도모할 수 있는 범사회적인 노력이 필요한 상황이다. 앞서 해외의 고령친화 비즈니스 가이드라인에서 보듯이 고령자를 이해하고 편리한 쇼핑 환경을 조성할 수 있도록 노인 관련 전문가들의 역할이 중요하다. 공공과 민간이 협업하여 고령친화적인 지역사회를 지속적으로 조성하기 위해 상점 인센티브 지원방안 마련, 고령친화 비즈니스 평가 · 컨설팅을 위한 전문인력 양성, 관련 조례 제정 등 관련 관리방안과 모니터링 체계를 갖추는 방안이 필요하다고 볼 수 있다.

사진출처: 이현주, 「지팡이 짚고 시장 걷다가 트럭 오면 '아찔'…고령친화상점 왜 안됐나」, 『한국일보』, 2023. 3. 23., 10면.

‘2024 OECD 공기업 지배구조 가이드라인’의 주요 내용과 시사점

OECD는 공기업 소유권 및 지배구조에 관한 국제표준(global standard)이라고 할 수 있는 ‘OECD 공기업 지배구조 가이드라인’의 3번째 판인 『2024 OECD 공기업 지배구조 가이드라인』(이하 ‘2024 가이드라인’)을 2024년 5월에 발간하였다. 『공공경제』 Vol. 18에서는 2024 가이드라인의 구조와 주요 내용을 살펴보고, 우리나라 공공기관 관리정책과의 연계성과 제도 개선에 대한 시사점을 알아보고자 한다.

2024 가이드라인의 구성 및 목적

2005년 처음 제정된 공기업 가이드라인은 2015년 1차 개정(2015 가이드라인)에 이어, 2024년에 2차 개정되었다. 이번 ‘2024 가이드라인’은 ‘2015 가이드라인’ 발간 이후의 주요 트렌드를 반영하고, 공기업과 관련하여 발생한 이슈들에 대응하기 위해 새로운 국제적 모범 사례와 OECD 기준들을 포괄하고 있다. 예컨대 새 가이드라인에는 민간기업에 적용되는 ‘2023 G20/OECD 지배구조 원칙’의 주요 개편 내용과 ‘2019 OECD 공기업 반부패 및 청렴 가이드라인’의 일관된 기준들이 많이 반영되었다.

2024 가이드라인은 (1) 국가 소유권에 대한 근거, (2) 소유주로서 국가의 역할, (3) 시장에서의 공기업, (4) 주주 및 기타 투자자에 대한 공평한 대우, (5) 공시, 투명성 및 책무성, (6) 공기업 이사회의 구성과 책임, (7) 공기업과 지속가능성 등 총 7개 장으로 구성되어 있다. 2024 가이드라인의 제1장부터 제6장까지는 2015 가이드라인과 비교하여 전체 맥락상 큰 변화는 없지만, 권고안의 내용을 강화하거나 개념을 명확히 하는 한편, 보다 일반적으로 적용할 수 있는 지침들이 추가되었다. 특히 ‘제7장 공기업과 지속가능성’은 기존의 ‘이해관계자와의 관계 및 책임경영’ 파트를 흡수하고, 최신 기업 트렌드인 ‘지속가능성’과 ESG(Environmental, Social, Governance) 개념을 반영하여 새롭게 신설된 파트이다.

강석훈
KIPF 공공기관연구센터
선임연구원

본 원고는 2024년 5월 발간된 「공기업 지배구조 가이드라인에 대한 OECD 이사회 권고안」을 토대로 저자가 작성한 글로, 보다 상세한 내용은 OECD 원문[1]을 참고하기 바람. https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0414

1) 2024년 10월 한국조세재정연구원 공공기관연구센터에서 정식 국문 번역본이 발간될 예정임

가이드라인 서문에서 제시하는 공기업 가이드라인의 목표는 (1) 소유주로서 국가의 전문성 강화, (2) 민간기업 모범 사례와 유사한 효율성, 투명성, 청렴성 및 책무성(accountability)을 갖춘 공기업 운영, (3) 공기업과 민간기업 간 공정한 경쟁 보장, (4) 공기업의 지속가능성(sustainability), 회복탄력성(resilience) 및 장기적 가치 창출 기여이다. 가이드라인의 권고사항을 달성하는 방법을 결정하는 것은 결국 각국 정부의 역할이며, 가이드라인 이행을 위한 핵심 주체는 소유권 기관과 공기업 이사회이다. 다시 말해, 가이드라인이 지향하는 이상적인 공기업 소유권과 지배구조를 추구하기 위해서는 소유권 기관의 전문성, 책임성 및 활성화 제고와 공기업 이사회의 권한, 독립성 및 전문성 강화가 반드시 필요하다.

〈표 1〉 3가지 공기업 가이드라인 구성 변화 비교

2005 가이드라인	2015 가이드라인	2024 가이드라인
Ⅰ. 효과적인 공기업 법률·규제 체계 확립	Ⅰ. 국가 소유권에 대한 근거 ※ 국가 소유권 기능 및 소유권 기관의 개념 강화	Ⅰ. 국가 소유권에 대한 근거
Ⅱ. 소유주 역할을 하는 국가	Ⅱ. 소유주로서 국가의 역할	Ⅱ. 소유주로서 국가의 역할
	Ⅲ. 시장에서의 공기업 ※ 경쟁중립성 개념을 처음 도입	Ⅲ. 시장에서의 공기업
Ⅲ. 주주에 대한 공평한 대우	Ⅳ. 주주 및 기타 투자자에 대한 공평한 대우	Ⅳ. 주주 및 기타 투자자에 대한 공평한 대우
Ⅳ. 이해관계자와의 관계	Ⅴ. 이해관계자와의 관계 및 책임경영	※ 이해관계자 관계 및 책임경영 파트를 Ⅷ장으로 흡수
Ⅴ. 투명성 및 공시	Ⅵ. 공시 및 투명성	Ⅴ. 공시, 투명성 및 책무성 ※ 공시·투명성 파트에 책무성 개념을 추가하여 소유권 기관과 공기업의 책임과 역할 강화
Ⅵ. 공기업 이사회의 책임	Ⅶ. 공기업 이사회의 책임	Ⅵ. 공기업 이사회의 구성 및 책임
		Ⅶ. 공기업과 지속가능성 ※ 지속가능성 개념을 처음 도입

자료: 저자 작성

2024 가이드라인의 주요 내용

제1장 국가 소유권에 대한 근거

제1장에서는 국가가 공기업에 대한 소유를 정당화하는 근거를 신중히 평가하고 공개하며 반복적으로 검토해야 한다고 강조한다. OECD 회원국이 공기업의 소유권을 확립 및 유지하는

근거는 보통 (1) 정부 기관이 제공하거나 민간사업체에 위탁하는 것보다 공기업이 공공재 또는 공공서비스를 보다 효율적이고 신뢰성 있게 제공할 수 있다고 판단되는 경우, (2) 시장 규제가 불가능하거나 비효율적인 것으로 간주되는 자연 독점적 운영, (3) 국가가 특정 산업이나 부문을 소유하여 유지하거나, 제도적으로 중요한 부실기업을 지원하는 등 국익을 위해 취하는 제한된 경제 및 전략적 목표에 대한 지원책인 경우에 한해서이다. 결국 공기업의 궁극적인 소유주는 일반 국민이므로, 국가가 일반 국민을 대신하여 공기업을 소유하는 궁극적인 목적은 공공이익을 위해 공기업은 효율적이고 지속 가능한 방식으로 사회를 위해 장기적 가치를 극대화해야 한다는 것이며, 그렇지 않을 경우 공기업을 민영화하거나 다른 관리방식을 선택해야 한다.

OECD는 이를 위해서 개별 국가에 국가 소유에 대한 전반적인 근거와 목표, 공기업 지배구조에서 국가 및 기타 주주의 역할, 국가의 소유권 정책 시행 방식, 그리고 정책 시행과 관련한 개별 정부 기관의 역할 및 책임 등을 포괄하는 공기업 소유권 정책을 마련할 필요가 있다고 권고하고 있다. 또한 이러한 소유권 정책은 공기업이 이행해야 할 모든 공공정책 목표와 함께 꾸준한 검토와 평가 과정을 거쳐 일반 국민에게 공개되어야 한다고 권고한다.

우리나라의 경우, 「공공기관운영법」 제4조~제7조의 공공기관 지정, 유형 구분, 기관 신설 심사에 관한 법률 규정을 통해 매년 공공기관에 대한 소유권 근거를 명시하고 알리오를 통해 공개하고 있다. 「공공기관운영법」 제4조에 따라 지정된 우리나라 공공기관은 2024년 기준 327개이며, 이 중 83%의 기관이 중앙정부가 개별 설립 법령에 따라 설립한 특수목적기관이기 때문에 우리나라 공공기관 대부분은 법령에 근거한 국가 소유권이 설정되어 있음을 확인할 수 있다. 또한 「공공기관운영법」 제14조는 정부가 필요시 공공기관을 대상으로 기능 조정, 기관 통폐합 및 민영화 등을 시행할 수 있도록 규정하고 있다.

제2장 소유주로서 국가의 역할

제2장에서는 소유주로서 국가와 소유권을 담당하는 소유권 기관의 전문성과 효율성, 청렴성을 강조하고 있다. OECD는 먼저 공기업 운영의 바탕이 되는 법적 형태는 간결하고 표준화해야 하고, 공기업 운영은 일반적으로 인정되는 기업 규범을 따라야 한다고 권고한다. 또한 국가가 공기업이 달성해야 할 목표를 명확히 정의하고, 이를 달성하기 위해 공기업의 운영상 완전한 자율성을 보장과 경영 개입 차단을 권고한다. OECD는 제2장을 통해 공기업 이사회의 독립성 존중 및 소유권 기관과 이사회 간 소통체계를 확립할 것을 강조한다. 또한 공기업에 대한 국가의 소유권 기능을 단일 소유권 기관 또는 지정된 조정기관으로 집중하고, 해당 소유권 기관이 전문성, 책임성, 투명성 및 능동성을 갖출 것을 강조하고 있다.

우리나라의 현행 제도를 2024 가이드라인 제2장의 권고 사항과 연계하여 살펴보면, 한국은 2007년 「공공기관운영법」 제정을 통해 종전의 다원화되어 있던 공공기관 관리체계 및 지배구조 등을 표준화하였다(OECD에서 제시하는 법적 형태 간결화 및 표준화에 해당). 공공기

관은 「공공기관운영법」 이외에 민간기업이 적용받는 다른 법률을 적용받는 경우가 있는데, 대표적으로 상장 공공기관의 경우 「상법」과 「자본시장법」 등을 적용받고 있으며, 인사 · 노무 및 조달 관련하여 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「산업안전보건법」, 「공정거래법」, 정부조달법 등을 적용받고 있다.

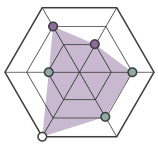
또한 「공공기관운영법」 제39조2, 제46조 등을 통해 공기업 목표를 명확히 규정하고 있으며, 동법 제3조를 통해 공공기관의 자율적 운영을 보장하고 있다. 마지막으로 국가 소유권 기능과 관련하여 2007년 「공공기관운영법」 제정을 통해 여러 주무부처로 분산되어 있던 공기업의 소유권 기능이 기획재정부로 집중되고 기획재정부와 동법 제8조에 따른 공공기관운영위원회가 함께 공기업에 대한 단일 소유권 기관[2]의 역할을 수행하는 것으로 볼 수 있다. 아래 〈표 2〉에서는 2024 가이드라인에서 제시하는 소유권 기관의 주요 책무와 한국의 현행 제도를 비교하였다.

〈표 2〉 소유권 기관의 주요 책무

주요 책무	한국의 제도
• 주주총회에 대표로 참석, 실질적인 의결권 행사	• 「상법」, 「자본시장법」
• 체계적이고 능력에 기반하며 투명한 이사회 후보 추천 절차 확립, 이사회 후보 추천 과정에 참여	• 「공공기관운영법」 제29조/제30조 • 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제35조~제43조
• 이사회 및 경영진 구성의 성별 및 기타 다양성에 기여	• 「공공기관운영법」 제24조의2/제25조/제26조 • 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제4절
• 국가 소유 근거에 부합한 재무 목표, 자본구성 목표, 위험 감수도 수준, 지속가능성 등 공기업에 대한 광범위한 의무 및 목표 설정과 이행 상황 모니터링	• 「공공기관운영법」 제39조의2/제46조~제48조
• 공기업 성과의 정기적인 모니터링 및 평가, 관련 기업 지배구조 기준을 준수하는지 감독 및 모니터링	• 「공공기관운영법」 제11조/제12조
• 선진화된 공기업 공시 정책 개발 (디지털 기술의 활용을 포함한 보고체계 구축)	• 「공공기관운영법」 제11조/제12조
• 엄격한 외부 감사 실시, 외부 감사인 및 특정 국가 감사기관과 지속적인 소통체계 유지	• 「공공기관운영법」 제43조/제52조/제52조의2
• 이사회/경영진에 자격을 갖춘 전문가를 유치하며 동기 부여할 수 있는 투명한 공기업 이사회 보수 정책 수립	• 「공공기관운영법」 제21조/제30조/제33조 • 「공기업·준정부기관 임원 보수지침」

자료: 저자 작성

2) OECD는 한국의 소유권 모델을 중앙집중형 모델로 제시하고 기획재정부를 소유권 기관으로 간주하고 있음



제3장 시장에서의 공기업

제3장에서는 공기업에 대한 규제체계가 공기업에 유리하게 작용해서는 안 된다는 경쟁중립성 원칙을 강조하고 있다. 제3장에서는 국가의 소유권 기능은 시장 상황에 영향을 줄 수 있는 여타의 국가 기능과 명확히 구분되어야 하며, 경쟁사를 포함한 이해관계자를 위한 적절한 시정 조치가 마련되어야 함을 강조한다. 또한, 공기업의 공공정책 목표를 추구할 때 비용수익 구조와 관련된 투명성 확보, 공시 및 구분회계 제도 도입을 권고하고 있다. 이밖에 조세, 금융, 규제 및 기타 정책상 공기업에 대한 모든 특혜를 금지해야 할 것을 강조한다.

우리나라는 「공공기관운영법」 제50조에 근거하여 공공기관 재무건전성 확보를 위해 2015년 공기업과 준정부기관의 구분회계 제도를 도입하였으나, 대부분의 국가와 마찬가지로 경쟁중립성 권고안에 대해서는 별도의 법규를 마련하고 있지는 않다.

제4장 주주와 기타 투자자에 대한 공평한 대우

제4장은 특별히 상장공기업과 관련하여, 국가 이외의 주주와 기타 투자자에 대한 권리 존중과 동등한 정보 접근권 보장을 강조하고 있다. 또한 주주와의 소통 및 협의 활성화, 소수 주주 보호, 화상 또는 원격 주주총회 참여 허용, 공기업의 공공정책 목표 추구 시 정보 제공, 공기업이 합작투자 및 민관협력사업 관여 시, 계약당사자의 권리와 의무 보호 등을 권고하고 있다. 우리나라의 경우 모든 상장공기업은 민간 상장기업과 마찬가지로 「상법」과 「자본시장법」 적용을 받는다.

제5장 공시, 투명성 및 책무성

제5장에서는 공기업은 투명성, 책임성 및 청렴성을 제고하고 높은 수준의 회계, 공시, 준법 및 감사 기준을 적용받을 것을 권고하고 있다. 공기업이 국제적으로 공인되는 높은 수준의 회계 및 공시 기준에 따라 중요한 정보를 보고 및 공개해야 하며, 해당 정보는 소유주인 국가와 일반 국민의 주요 관심사항을 포함하고 정보 공개 채널은 일반 국민이 시간에 구애받지 않고 무료로 접근할 수 있어야 함을 강조하고 있다.

OECD는 공시되어야 하는 정보의 종류를 (1) 공기업 목표와 목표 달성 여부, (2) 공공서비스 의무 관련 비용 및 자금조달 방식을 포함한 기업의 재무 및 운영 실적, (3) 기업의 지배구조, 소유권 구조 및 의결권 구조, (4) 이사회 및 경영진의 보수, (5) 이사 자격, 선임 절차, 이사회 구성 방식(다양성 정책 포함), 이사회 독립성 여부, (6) 리스크관리 방식, (7) 국가로부터 받은 모든 직간접적인 재정 지원 및 계약 등, (8) 국가 및 기타 관련 기관과의 모든 중요한 거래, (9) 중대한 공기업 부채, (10) 지속가능성 정보 등으로 세분화하였다. 또한 제5장에서는 공기업이 리스크관리 체계, 내부통제, 윤리 및 준법감시 프로그램 등 엄격한 내부 및 외부 감사 기능을 갖출 것을 권고하고 있다.

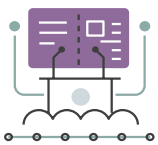
우리나라의 경우, 공운법 제11조 및 제12조에 근거하여 기관 홈페이지와 알리오(ALIO: 공공

기관 경영정보 공개시스템)를 통해 OECD에서 권고한 대부분의 정보를 포함해 오히려 그 이상의 더 많은 주요 경영정보를 공개하고 있다. 또한 공운법 제52조에 따른 외부감사 제도와 공운법 제20조 및 제32조에 근거하여 감사위원회 및 감사에 의한 내부감사 제도를 시행 중이다. 이와 더불어 공기업을 중심으로 리스크 관리와 내부통제 및 준법감시 시스템이 도입되고 다른 공공기관으로 확산되고 있다.

제6장 공기업 이사회의 구성 및 책임

제6장에서는 공기업 지배구조의 핵심 주체인 공기업 이사회의 중요성을 설명한다. 공기업 이사회의 핵심 역할은 전략적 지침 및 리스크 관리 감독과 경영진에 대한 감시 기능 수행이다. 이를 위해 이사회는 권한, 역량, 객관성, 청렴성 그리고 책임성을 갖추어야 한다. 이사회는 기업 성과에 대한 명확한 임무와 최종적 책임을 부여받아야 하며, 이사회 역할은 법률에 명확히 규정되어 있어야 한다. OECD는 또한 다음과 같은 이사회의 주요 역할을 전문적이고 적극적으로 수행할 것을 강조한다. (1) 전반적인 기업 목표의 틀 안에서 기업 전략 수립(또는 승인), 모니터링 및 검토, (2) 적절한 성과지표를 수립하고 주요 리스크 요소 파악, (3) 재무 및 운영 리스크뿐 아니라 인권, 반부패, 기회균등, 노동, 디지털 보안, 개인 데이터 보호 및 개인정보 보호, 경쟁, 환경 및 세금 관련 문제, 보건 및 안전 등과 관련한 기타 리스크에 대해서도 효과적인 리스크관리 체계 및 절차를 개발하고 감독, (4) 재무제표가 공기업 사업과 발생 리스크를 제대로 반영하는지 보장하는 공시 및 소통 절차 수립과 감독, (5) 경영 성과 평가 및 모니터링, (6) 사업과 공공정책상의 연속성을 위한 최고경영자(CEO) 보수 책정 및 주요 임원에 대한 실질적인 승계계획 감독이다. 제6장에서 무엇보다 강조하는 이사회의 핵심 기능은 최고경영자(CEO) 임면 권한이며, 이러한 기능 없이는 공기업 이사회가 모니터링 기능을 제대로 수행하고 성과에 대한 책임을 지는 데 한계가 있다고 강조한다.

우리나라는 「공공기관운영법」 제24조~제26조에 근거하여 이사회 구성의 다양성에 기여하는 다양한 제도를 시행하고 있으며, 전문성 있는 이사회 구성을 위해 많은 노력을 하고 있다. 하지만 가이드라인이 권고하는 이사회의 CEO 임면 권한과 경영진에 대한 감독 권한은 다소 미흡한 수준이다. 이는 우리나라가 감독과 경영 기능이 분리된 이원 이사회가 아닌 단일 이사회 방식을 사용하고 있고, 「공공기관운영법」 제25조에 따라 공기업 기관장에 대한 임면 권한이 대통령에게 있으므로 더욱 그러하다고 볼 수 있다.



제7장 공기업과 지속가능성

2024 가이드라인부터 신설된 제7장에서는 공기업의 소유권 및 지배구조, 그리고 관리체계상 지속가능성(sustainability), 회복탄력성(resilience), 기업 책임경영(responsible business conduct)의 요소를 도입해야 함을 강조하고 있다. 또한, 공기업이 지속 가능한 목표를 설정하고 지속가능성과 관련된 ESG 요소에 더욱 신경 쓰며 공시할 것을 권고하고 있

〈표 3〉 2024 공기업 지배구조 가이드라인 주요 내용

	주요 내용
제1장	• 국가가 공기업을 소유하는 근거: 효율성, 지속가능성, 장기적 가치 극대화 • 정부의 공기업 소유권 정책 수립 및 공시 • 소유권 근거와 소유권 정책의 꾸준한 검토 • 개별 공기업 또는 공기업 집단의 성과 목표 및 공공정책 목표의 수립과 공시
제2장	• 소유주로서 국가의 전문성 강화 • 공기업 관련 법적 형태 간결화 및 표준화 • 공기업의 자율성 보장 및 경영 개입 제한 • 공기업 이사회의 독립성 존중 및 소유권 기관과 이사회 간 소통체계 확립 • 소유권 기능의 집중화(단일 소유권 기관 또는 지정된 조정기관) • 소유권 기관의 전문성, 책임성, 투명성 및 능동성 제고
제3장	• 공기업 관련 법규상 경쟁중립성 보장 • 공기업 소유권 기능과 정부의 기타 규제, 정책 등과 기능 분리 • 이해관계자 권리침해 시 구제조치 마련 • 공공정책사업의 비용 및 수익 구조에 대한 높은 수준의 투명성 확보와 공시, 구분회계 • 공기업에 대한 법률, 규제, 조세, 금융상의 특혜 금지 • 공공조달의 절차적 공정성 및 투명성 확보 • 투명성, 책임경영 및 청렴성에 입각한 사업 수행
제4장	• 모든 주주에 대한 공평한 대우 및 동등한 정보 접근권 보장 • 모든 주주와 소통 및 협의 활성화 • 소수 주주 보호 및 원격 주주총회 참여 허용 • 기업지배구조 규정 준수 • 공공정책사업 추진 시, 국가 이외의 주주에게 충분한 관련 정보 제공 • 합작투자 및 민관협력사업 수행 시, 계약 당사자의 권리 준수 및 객관적 분쟁 해결
제5장	• 수준 높은 회계 및 공시 기준에 따라 모든 중요 기업정보를 일반 국민에게 공개 • 엄격한 리스크관리, 내부통제, 윤리 및 준법감시 체계 마련 • 자율성 및 전문성을 갖춘 내부 감사 기능 구축 • 적절한 기준에 따른 재무제표 작성 및 독립적 외부 회계감사 매년 실시 • 일관된 공기업 보고체계 개발 및 전체 공기업 통합 연차보고서 발간
제6장	• 전문성, 청렴성 및 책무성을 갖춘 이사회 구성 • 이사회의 권한, 역할 및 책임에 대한 명확한 규정 • 이사회의 주요 임무: 기업 전략 검토, 경영진 감독, 리스크관리 체계 감독 • 이사회의 주요 권한: CEO 임면 권한 및 경영진 보수수준 책정 권한 • 객관적이고 독립적인 의사결정이 가능한 이사회 구성, 높은 전문성 확보, 자격 요건 및 동등한 법적 책임 명시 • 이사회 내 다양한 전문위원회 설치 • 이사회 내 이해충돌 요소 제거: 정치적 간섭 방지, 정치인 임명 제한, 공무원/기타 공직자는 능력 기준으로만 선임 • 이사회 의장의 독립성 보장 및 CEO 겸직 금지 • 노동이사제(근로자이사제) 시행 시, 독립성, 전문성 및 정보력이 보장될 수 있도록 운영 • 이사회 성과와 효율성에 대한 연례 이사회 평가 실시
제7장	• 공기업의 지속가능성 관련 목표 수립, 성과 평가, 모니터링 및 보고 실시 • 공기업 이사회는 기업 전략, 의사결정 및 리스크관리 체계에 지속가능성 요소 반영 • 국가는 공기업의 보고 및 공시 요건에 지속가능성 요소 반영 • 공기업 기업 책임경영 기준 준수, 이해관계자에 대한 책임 인식 및 관련 보고와 공시

자료: 저자 작성

다. 또한 공기업이 환경보호와 저탄소 정책에 동참하고, 리스크관리와 공시제도를 강화하는 동시에 기업 책임경영 기준을 준수하고 이해관계자의 권리를 존중하도록 장려하고 있다. 이를 위해 공기업은 지배구조의 다양성에 관심을 기울이고, 청렴성과 투명성을 제고하는 노력을 게을리해서는 안 된다. 우리나라는 정부와 공기업이 지속가능성, 기업 책임경영 및 ESG 정책을 선도적으로 도입하여 시행하고 있다. 한국의 공공기관은 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」에 따라 2024 가이드라인이 권고한 지속가능성 관련 정보뿐 아니라 기업의 ESG 현황까지 알리오를 통해 광범위하게 공시하고 있으며 대부분의 공기업과 준정부기관이 매년 지속가능성 또는 ESG 연차보고서를 발간하고 있다. 앞서 언급하였듯, 지배구조의 다양성을 고려하여 임원 양성평등 목표제 및 노동이사제(근로자이사제)를 도입하였고, 책임 및 윤리경영 강화를 위해 공공기관 임직원의 징계 기준을 강화하고 매년 국민권익위원회가 주관하는 '공공기관 청렴도 평가 결과'를 알리오에 공시하고 있다.

2024 가이드라인의 시사점

'공기업 지배구조 가이드라인'은 많은 국가와 공기업 담당 정부 관료가 참고하는 공기업 관리체계의 국제표준 지침으로 자리매김하였다. 현재 41개 국가가 공기업 가이드라인을 이행하는 '가이드라인 준수 국가(adherents)'로 정식 등록되어 있으며, 13개 국가는 공기업 가이드라인을 기반으로 하는 OECD 국가별 공기업제도 점검을 통해 자국의 공기업 부문을 개혁하였거나 개혁하고 있다. 우리나라도 2005년 제정된 'OECD 공기업 지배구조 가이드라인'의 많은 부분을 참고하여 2007년 「공공기관운영법」을 제정한 것으로 알려져 있으며, 현재까지 「공공기관운영법」 체계에서 공공기관 관리가 이루어지고 있다.

우리나라는 공기업 가이드라인이 제시하는 많은 부분의 권고안을 공공기관 관리체계상의 법률과 제도로 도입하여 선제적으로 시행하고 있다. 특히 공공기관 공시제도와 같은 경우는 OECD가 권고하는 것보다 더 많은 기업정보를 일반 국민에게 제공한다고 볼 수 있을 정도로 투명성 부분에서 한국의 제도는 우수하다. 또한 우리나라는 가이드라인에 신설된 제7장에서 다루는 지속가능성 정책들을 오히려 가이드라인보다 앞서 도입했거나 시행 중이다.

다만 가이드라인 권고사항과 우리나라 공공기관 관리체계를 비교해 보면, 가이드라인에서 가장 핵심으로 생각하는 소유권 기관의 전문성과 이사회 권한 범위에서 다소 미흡한 부분이 있으므로 향후 제도 개선을 모색할 필요가 있다. 예컨대 공무원 순환보직제로 인한 정책 연속성 확보의 어려움과 이사회의 경영진 감시 권한 미흡 등은 중장기적 관점에서 개선 방안을 논의해 볼 필요가 있다. 공기업 가이드라인이 제정된 지 19년, 「공공기관운영법」이 제정된 지 17년이 지난 현재, 공기업 소유권 및 지배구조와 관련된 많은 부분이 변화하고 발전해 왔다. 이러한 변화와 발전을 지속하기 위해서는 정부와 학계 모두 지속적인 관심과 논의를 이어가야 할 것이다.

중소벤처기업 글로벌화의 의미와 지원기관의 역할

보호무역주의 확산과 공급망 재편 등 세계 경제의 불확실성이 증가하고 있다. 한국은 저출산, 고령화 등으로 내수시장만을 대상으로 해서는 기업들의 지속 성장을 담보하기 어렵다. 이런 상황에서 중소벤처기업의 글로벌화는 생존과 경쟁력 유지를 위한 필수 전략이다. 이 글에서는 관련 연구[1]를 바탕으로 중소벤처기업 글로벌화의 의미와 지원기관의 역할을 이야기하고자 한다.

중소벤처기업 글로벌화의 의미

'글로벌화(globalization)'는 1970년대 신자유주의 경제가 대두하면서 주목받기 시작했다. 신자유주의 경제는 정부의 시장 개입을 최소화하고 자유무역을 강조하면서, 세계 경제를 단일 시장으로 변화시켰다. 이 과정에서 기업들은 단일 시장인 글로벌 무대에서의 경쟁력을 강화하고 성장할 필요성을 인식하게 됐다.

한국에 소개된 '글로벌화'

1990년대 '글로벌화'는 '세계화'라는 개념으로 한국에 소개된다. 당시 김영삼 정부(1993~1998년)는 신자유주의 물결에 대응하기 위한 전략으로 세계화를 채택했으며, 한국 기업의 세계 시장 진출을 확대하기 위해 세계무역기구(WTO)에 가입했다. 그러나 외환위기가 발생하고 너무 빠른 세계화로 외환위기가 발생했다는 평가가 등장하며 세계화는 동력이 약해진다. 이후 노무현 정부가 거대경제권과 자유무역협정(FTA)을 추진하면서 한국 경제의 개방과 세계 시장 진출에 대한 관심이 다시 높아졌다.

2008년에는 히든 챔피언[2]이라는 개념이 소개되면서 '한국형 히든 챔피언'에 대한 관심이 높아졌으며, 주로 유럽(특히 독일)에 자리 잡은 히든 챔피언 연구와 함께 '국제화'에 관한 관심도 커졌다.

김예지
중소벤처기업진흥공단
해외진출사업처 과장

1) 오동윤 · 김영한 · 정남기 · 장용준(한국재정학회), 『중소기업 글로벌화의 정책적 의미 도출 및 정책 방향성 제시 연구』, 2024. 7.

2) 히든 챔피언: 독일 경영학자 헤르만 지몬(Hermann Simon)이 펴낸 『히든 챔피언』이라는 책에서 비롯된 말로, 잘 알려져 있지 않지만 세계적인 경쟁력을 갖춘 기업을 의미함

이렇듯 우리는 세계화, 국제화, 글로벌화를 뚜렷한 정의나 개념의 차이를 두지 않고 사용해 왔다. 하지만 연구에 따르면 '글로벌화'는 세계화나 국제화와 구분되는 개념이다.

'세계화', '국제화'와 '글로벌화'

'세계화'는 경제, 정치, 사회, 문화 등 다양한 분야에서 국경을 초월한 상호의존성과 통합이 심화하는 과정을 의미한다. 기업의 경영과 생산 활동이 글로벌 스탠다드에 맞춰지고, 세계 시장에서 활동하며 다양한 문화와 규제를 수용하고 적응하는 것이다.

'국제화'는 특정한 외국 시장을 목표로 하는 시장 진입의 개념으로 볼 수 있다. 기업이 해외 고객을 대상으로 제품이나 서비스를 제공하거나 자국 외 특정 외국 시장에 진출하는 것이다.

이에 반해 '글로벌화'는 세계 시장을 '하나의 통합 시장'으로 보는 개념이다. 이는 단순히 제품 수출에 그치지 않고, 생산, 유통, 마케팅, 서비스 등 기업의 모든 활동이 글로벌하게 이루어짐을 포함한다. 기업 활동이 더 이상 특정 국가에 국한되지 않고, 전 세계적으로 이루어진다는 의미다.

〈표 1〉 세계화, 국제화, 글로벌화의 개념 비교

구분	세계화	국제화	글로벌화
범위	포괄적	협의(狹義)	광의(廣義)
중심 분야	정치, 사회, 문화 등	기업	경제, 기업
세계와 관계	세계로 참여	특정 시장에 진입	통합 시장에 참여
기업 전략	글로벌 스탠더드	독자 + 현지화	독자 + 최적화

자료: 오동윤 외(2024. 7.), 『중소기업 글로벌화의 정책적 의미 도출 및 정책 방향성 제시』, p. 26

'중소벤처기업 글로벌화'의 의미

오동윤 외(2024)에서는 '중소벤처기업 글로벌화'를 "기업의 경영 및 생산활동에 필요한 생산요소와 재화 및 서비스를 세계 시장과 연계하는 것"으로 정의한다.

여기서 생산요소는 토지(공장), 노동(인력), 자본(금융), 기술을 의미하며, 세계 시장은 통합한 '하나의 시장'을, 재화와 서비스는 기업이 생산하는 생산물을 의미한다.

중소벤처기업 글로벌화의 단계

중소벤처기업의 글로벌화는 크게 4단계에 걸쳐 이뤄진다.

1단계는 '시장 진입(market access)'으로, 수출, 수입, 투자, 제휴, 기술무역 등을 통해 해외 시장에 직접 진입하는 단계이다. 우리 기업들이 국내에서 생산한 제품을 수출하는 경우도 여기에 해당한다.

2단계는 '생산요소의 이동(factor mobilization)'이다. 여기서 생산요소는 자본, 노동, 기술 등을 포함한다. 가령, 외국 인력이 국내로 유입되거나 해외 시장에서 현지 인력을 고용하는 사례도 포함한다.

3단계는 '다국적 기업(multinational corporation)'이다. 본사는 한 국가에 있지만 자회사를 다른 국가에 설립해 활동 범위를 넓히는 단계이다. 이 단계에서 기업은 본격적으로 여러 국가에서 운영되며, 때에 따라 자회사를 국내에 두고 본사를 해외에 두는 방식으로까지 발전할 수 있다.

4단계는 글로벌화의 최종 단계인 '글로벌 기업(global enterprise)'이다. 더 이상 특정 국가에 의존하지 않고, 세계를 하나의 시장으로 보며 성장하는 단계이다.

〈표 2〉 중소기업의 글로벌화 단계

	전략	주요 내용
1단계	시장 진입(market access)	수출, 수입, 투자, 제휴, 기술무역 등을 통해 시장에 직접 진입하는 것
2단계	요소 이동(factor mobilization)	자본, 노동, 기술 등 생산요소가 자유롭게 왕래하는 것
3단계	다국적 기업(multinational corporation)	기업의 공간 이동이 발생, 모자(母子)회사의 출범으로 기업 규모가 확대되는 것
4단계	글로벌 기업(global enterprise)	'하나의 시장'을 기반으로 성장하는 것

자료: 오동윤 외(2024. 7.), 『중소기업 글로벌화의 정책적 의미 도출 및 정책 방향성 제시』, p. 35

글로벌화는 각 단계에서 여러 수단이 혼재하여 진행된다. 1단계 시장 진입에서는 수출과 수입이 가장 흔히 활용되는 수단이며, 2단계 요소 이동은 해외투자나 기술무역에 의해 주로 실행된다. 3단계 다국적 기업과 4단계 글로벌 기업은 수출, 수입, 해외투자, 기술무역 등 모든 수단을 활용할 수 있다.

〈표 3〉 글로벌화 수단과 단계의 매칭

글로벌화 단계	글로벌화 수단			
	수출	수입	해외투자	기술무역
1단계 시장 진입(market access)	✓	✓		
2단계 요소 이동(factor mobilization)			✓	✓
3단계 다국적 기업(multinational corporation)	✓	✓	✓	✓
4단계 글로벌 기업(global enterprise)	✓	✓	✓	✓

자료: 오동윤 외(2024. 7.), 『중소기업 글로벌화의 정책적 의미 도출 및 정책 방향성 제시』, p. 35

중소벤처기업 글로벌화 정책의 목적: 글로벌 경쟁력 향상

그렇다면 중소벤처기업 글로벌화 정책의 최종 목적은 무엇이어야 할까? 연구는 이를 중소벤처기업의 '글로벌 경쟁력 향상'으로 꼽는다. 기업의 글로벌 경쟁력은 넓은 의미로 "세계 시장에서 경쟁자보다 높은 성과를 달성하는 기업의 능력"으로 정의(Cerrato, D. and Depperu, D., "Unbundling the Construct of Firm-Level International Competitiveness," *Multinational Business Review*, 19(4), 2011, pp. 311~331.)된다. 구체적으로는 '한 기업이 원가경쟁력 및 기술력과 브랜드력을 유지하는 능력'이다.

여기서 글로벌 경쟁력은 어떻게 측정할 수 있을까?

세계의 유수 기관들은 매년 '글로벌 기업'을 발표한다. 글로벌 기업의 기준과 지표는 저마다 다르지만 주로 고려하는 점은 수익성, 성장성, 브랜드 가치, 혁신성 등이다. 포천(Fortune)은 매년 매출액을 기준으로 상위 500대 기업을 선정하고, 포브스(Forbes)는 매출, 이익, 자산, 시가총액을 종합적으로 평가해 세계 2,000개 기업을 선정하며, 영국의 브랜드파이낸스(Brand Finance)는 브랜드의 재무적 가치, 인지도, 충성도 등을 기준으로 상위 500대 브랜드(기업)를 선정한다. 보스턴컨설팅그룹(Boston Consulting Group)은 매년 글로벌 혁신기업 순위를 발표하며 글로벌 인지도, 가치창출, 산업 내 혁신, 산업 내 평가 등을 활용한다.

〈표 4〉 글로벌 기업 선정 기준과 지표

기관/연구자	선정 기준	측정 지표
포천(Fortune) Global 500	세계 시장의 매출 기준 상위 기업	• 기업 총매출액, 기업 순이익, 기업 총자산, 주주 총자본, 기업 총종업원 수 등
포브스(Forbes) 글로벌 2000	세계 시장에서 해당 산업의 수출 경쟁력	• 기업 총매출액, 기업 순이익, 기업 총자산, 기업 시장가치
S&P 500	미국의 상위 500대 기업을 포함하는 지수	• 시가총액, 기업의 시장 가치, 재무 건전성
브랜드파이낸스 (Brand Finance)	브랜드 가치 기준으로 상위 500대 브랜드를 선정	• 브랜드의 재무적 가치, 브랜드 인지도, 충성도, 만족도 등
인터브랜드 (Interbrand)	세계에서 가장 가치 있는 100대 브랜드를 선정	• 재무 성과, 브랜드 영향력, 브랜드 강도
보스턴컨설팅그룹 (Boston Consulting Group)	글로벌 인지도, 가치창출, 산업 내 혁신과 평가 등을 고려한 글로벌 50대 혁신기업을 선정	• 총주주수익률, 매출 성장률, 특허 활동, R&D 투자액, 시장 점유율, 브랜드 인지도, 고객만족도, CEO와 경영진의 비전, 전략, 실행 능력 평가, 산업 내 다른 기업 경영진 평가, 기업의 디지털 기술 도입, 디지털 혁신 성과 등

자료: 오동윤 외(2024. 7.), 『중소기업 글로벌화의 정책적 의미 도출 및 정책 방향성 제시』, p. 48

중소벤처기업 글로벌화 지원기관의 역할

글로벌 기업이 많은 국가는 전반적으로 국내총생산(GDP) 규모도 크다는 점에서 기업의 글로벌 경쟁력과 국가의 글로벌 경쟁력은 밀접한 연관성이 있다고 볼 수 있다. 하지만 기업의 글로벌 경쟁력은 특정 국가의 국경 내로 국한되지는 않는다.

따라서 정책 목표를 중소벤처기업의 글로벌 경쟁력 향상에 둔다면, 기업의 글로벌 경쟁력이 국가나 산업의 글로벌 경쟁력과는 개념과 측정 방법에 차이가 있음을 이해하고, 정책의 목표와 범위를 기업 단위로 분명히 해야 한다. 또한 정책 지원이 특정 국가 내로 제한되는 것을 지양하고, 중소벤처기업의 글로벌 경쟁력을 수출 경쟁력으로 단순 치환하는 것에도 주의해야 한다. 잠재적 기술력을 확보한 중소벤처기업이 글로벌 경쟁력을 확보할 수 있도록 돕기 위해서는 실효성 있는 지원이 이뤄져야 한다. 여기에는 금융 지원과 기술 지원, 정보제공, 해외 네트워크 구축 등을 모두 포함한다.

요약하면 중소벤처기업의 글로벌화는 선택이 아닌 필수 전략이며, 우리 중소벤처기업들의 생존과 지속 성장을 위해 중요한 과제이다. 이에 우리 중진공도 지금껏 축적해 온 다양한 지원 수단과 노하우를 활용해 중소벤처기업의 글로벌화 지원에 힘쓰고 있다.

중소벤처기업의 높은 정책 의존도를 고려할 때, 정책의 방향성은 기업의 글로벌화 전략에 큰 영향을 미칠 수 있다. 정부와 공공기관, 그리고 중소벤처기업이 협력해 만들어갈 우리 중소벤처기업의 미래, 글로벌 무대의 주역으로 도약할 우리 기업들의 내일을 기대한다.

멸종위기 1급, 대한민국

대한민국의 저출산 문제가 지속한다면 지구 상에서 사라지는 첫 국가가 될 것이다 - 유엔 인구포럼, 데이비드 콜먼 교수 -

출산율 0.7명대, 매달 1만 명 이상의 인구가 줄어들고 있는 대한민국 - 2023 행정안전통계연보 -

더 늦기 전에, 우리를 지켜주세요

kobaco
공익광고협의회

기관의 업(業)을 넘어서 민간 지원 역량 업(Up)!
규제혁신 협업 통해 정부 킬러규제 타파 동참

추진 배경

» (정부 정책) 정부 국정과제와 '민간–공공기관 협력 강화방안' 이행 노력에 부응하기 위해 규제혁신 체계 활성화 필요

- 현장과 상식에 부합하지 않는 기업 부담과 불편사항에 대한 해결 호소

* 16번 국정과제: 규제시스템 혁신을 통한 경제활력 제고

» (민간 수요) 금융 분야 공공기관으로서 고유 업무인 보증 지원을 넘어, 중소 · 벤처기업 지원에 관한 국민과 고객의 역할 강화 요구에 부응 필요

- 일회성 금융 지원이 아닌, 규제애로 발굴 등 기업 성장주기 전반의 지원 필요
- 지자체 · 공공 협업으로 규제혁신 실행력과 민간 서비스 제공 역량 강화 추진

추진 내용

» (지자체 협업) 이사장과 규제혁신 분야 외부 전문가를 동반한 규제애로 기업 현장 방문으로 바이오, 로봇 등 신성장 분야 킬러규제 발굴 · 개선활동 수행(총 4회)

- (우수사례) 기보, 도와주이소! 영업현장 규제 발굴로 신성장산업의 규제 사각지대 해소

규제애로 기업 발굴 • 전국 영업현장

"혁신기술 사업화 막는 킬러규제 힘들어요!"
– ○○시 △△구 산업용 협동로봇 제조업체

규제사항 파악 • 혁신 총괄부서

- △△구청, 컨테이너 형태의 식음료(F&B) 로봇을 홍보 목적으로 사업장 내 야외 전시한 사례를 영업용 컨테이너로 해석해 위반(불법)건축물로 분류, 철거 명령

규제애로 기업 현장 방문 • 기관장, 외부전문가

- 기보 주관하에 ○○시 규제개선팀 실무진과 현장 방문
  – 홍보 목적의 전시용 컨테이너는 건축물이 아닌 것으로 판단

규제개선 후속 조치 • 기보, 지자체

- (○○시) △△구에 시정권고 조치해 규제애로 해결
- (기보) 옴부즈만에 후속 신고해 정책권고 유도

KIBO 기술보증기금

» (공공 협업) 2023년도 부산국제금융센터(BIFC) 기업성장응답센터 협의체의 주간사로서 부산시 규제 발굴 합동사업에 참여하여 기업성장응답센터 간 협업 활성화에 기여(총 2회)

• (우수사례) 저희가 먼저 찾아갑니다! 발전소 납품 기간 단축 유도로 우수기업 성장 지원

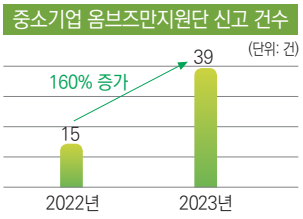
기업성장응답센터 규제애로 접수	지자체 · 유관기관 합동 노력	규제 해결
• A사, 발전소 납품 시 제품 성능 입증에 2년 이상 장기간 소요	• 부산시, 납품제품 선정기관 (한국남부발전)과 함께 기업 현장 방문	• 한국남부발전 기업성장응답 센터로 이첩해 심의위원회 개최
• 기업은 '장기 성능 입증' 요건을 규제애로사항으로 인식	• 부산시, 한국남부발전과 소통을 통한 규제 해소 추진	• 장기 성능 입증요건 완화 (2년 → 자체 신속 처리제(fast track) 적용하여 해결)

추진 성과

» 정부부처 규제혁신 추진체계상 규제 발굴 주체 역할을 충실히 수행

• 2023년에 현장 수요자 중심 규제 발굴을 강화해 영업현장 발굴 규제 38건 등을 포함, 총 39건을 옴부즈만지원단에 신고(2022년 15건 대비 160% 증가)

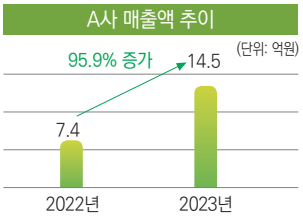
• 신산업 영위기업과 지방 중소 · 벤처기업의 규제를 적극 발굴하고 해소해 정부 국정과제 달성을 뒷받침



» 규제 개선 활동 필요성에 관한 내부 구성원 전반의 인식 수준 제고

• 앞에서 소개한 A사의 경우 규제 개선 활동을 통해 매출액이 2022년 7.4억원에서 2023년 14.5억원으로 두 배 가까이 증가하는 등 단순 보증 지원뿐 아니라 규제 개선 활동을 통해 기업 활력 제고에 기여할 수 있음을 확인

• 2024년 상반기 영업점에서 총 25건의 규제애로 사례를 발굴하는 등 영업 현장의 자발적인 규제 발굴 문화 형성



향후 계획

» 신성장산업 분야에 국한하지 않고 다양한 중소 · 벤처기업의 규제 사례 발굴, 애로사항 청취를 지속해 민생경제 회복 견인

• 2024년도 중점정책 지원 분야* 영위기업 대상 현장 규제 발굴 추진

* ❶ 수출(글로벌 경쟁력 강화), ❷ R&D(R&D 전략 강화), ❸ 벤처 · 창업(벤처 · 창업 생태계 고도화), ❹ 녹색성장(탄소중립 대응)

산림복지 인프라 조성과 민간기업 개방을 통해 온 국민이 누리는 산림복지 실현

추진 배경

» 국민 생활권 내 녹색 인프라 부족 해소를 위한 산림복지 서비스 공간 확충 필요

- 전국 도시림(121만 2천ha) 중 생활권 도시림* 4.5%(5만 5천ha)로 턱없이 부족

* 도시민이 이용하는 데 별도의 시간 · 비용 부담 없이 실생활에서 쉽게 접근 · 활용 가능한 도시림

» 산림복지 민간 분야 활성화를 위한 산림복지업의 활동 지원 요구

- 산림복지업* 평균 매출액이 1.7억원 미만으로, 규모가 영세해 활동 공간 · 시설 등 인프라 미흡

* 산림복지 서비스를 영업 수단으로 하는 자(숲해설가, 유아숲지도사 등 산림복지 전문 인력으로 구성)

추진 내용

» (더 가까이) 국민 생활권역별 산림복지 인프라 조성

- 국민이 생활하는 모든 곳에서 숲을 가까이 이용할 수 있도록 나눔숲 · 나눔길 등 산림복지 인프라 확충, 장애인을 비롯한 보행 약자도 이용 가능하도록 시설 개선 추진

구분	[근린생활권] 나눔숲 조성	[지역생활권] 도시숲 개선	[광역생활권] 나눔길 조성
추진 방향	• 취약계층이 거주·이용하는 복지시설 내 숲 조성	• 보행 약자를 위한 불편사항 등 도시숲 이용 여건 개선	• 전국의 다양한 숲을 이용할 수 있도록 숲길 조성
추진 내용	• (녹지 조성) 전국 복지시설 내 수목 451종 5만 6천그루 식재 • (활용 제고) 정자·쉼터 등 휴식 공간 설치로 편의 제고	• (시설 보강) 산책로, 숲 체험·편의시설 조성 • (유니버셜 디자인(UD)/장애물 없는 생활환경(Barrier Free: BF)) 단차 제거 등 이용 장애요인 발굴·개선	• (숲길 조성) 경사 5% 이하의 데크로드 설치 • (이용 개선) 고령자, 휠체어 사용자 등의 숲길 이용 지원
추진 실적	• 복지시설 내 4만 1천m^2 숲 확충(조성지 평균 녹지율 21% → 45%)	• 도시숲 5만 5천m^2 여건 개선(보행 약자 4만명 이용 가능)	• 무장애길 6만 6천m^2 설치 (지역경제 활성화 효과 47억원 창출)

한국산림복지진흥원 Korea Forest Welfare Institute

» (더 누리게) 조성한 인프라를 민간 산림복지업에 개방

• 기존 자연휴양림 등을 활용한 산림복지 서비스 제공에서 더 나아가 공공이 조성한 인프라를 민간의 영세한 산림복지업에 개방 · 확대해 민간기업 사업을 지원

구분	주요내용
(기존) 자연휴양림 등 기존 인프라 활용	• 산림청·지자체 등이 조성한 자연휴양림·숲을 민간기업이 활용해 대국민에게 산림복지 서비스 제공 → 휴양림 등 지리적 접근성으로 이용 편의 저조
(개방) 조성한 나눔숲·나눔길 개방	• 근린지역에 조성한 나눔숲·나눔길을 서비스 공간으로 활용할 수 있도록 민간에 개방해 접근성 제고와 민간 소득 창출 → 취약계층의 접근성 여전히 저조 나눔숲·나눔길 조성 ▶ 개방할 시설 선정 ▶ 민간 복지업 선발 ▶ 공간-서비스 매칭
(확대) 공공기관 협업을 통한 신(新)공간 확대	• 고령자·저소득 가정 등 산림복지 서비스가 필요한 취약계층을 위해 한국토지주택공사(LH)와 협업해 공공임대 주택을 활용한 이웃과 정원 가꾸는 '생활돌봄 나눔쉼터' 추진 (LH 업무 협약) 공공 임대주택 선정 ▶ (LH) 참가자 모집 (진흥원) 민간업체 활동 지원 ▶ '생활돌봄 나눔쉼터' 운영

추진 성과

» 국민의 전(全) 생활권으로 산림복지 인프라 조성 범위를 확대해 전년 대비 숲 조성 면적 48% 증가(10만 8천㎡ → 16만㎡)

» 이용 접근성 2.5%(92.5점 → 94.8점) 향상, 종합 만족도 1.8%(93.6점 → 95.3점) 상승

» 나눔숲 · 나눔길 이용자 12만명 대상 산림교육 · 산림치유 서비스 제공 기반 마련

» 인프라 개방 · 활용 통해 민간 산림복지업 1,940백만원 소득 추가 창출

향후 계획

» 산림복지 인프라 사각지대 발굴 등을 통해 국민 산림 향유 공간 확충 지속 확대

• (2023년) 16만㎡ → (2024년) 19만 2천㎡ → (2025년) 23만㎡ → (2026년) 27만 6천㎡ → (2027년) 33만 1천㎡

» 공공 협력을 통한 산림복지 인프라 개방 확대를 통한 민간기업 소득 창출 확대

• 진흥원–한국토지주택공사 협업을 통한 '생활돌봄 나눔쉼터' 정규 사업화 추진
(5년간 4,890백만원 소득 창출, 7만 8,240명 수혜 예상)

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 박람기'에서는 2015년 전북 혁신도시로 이전한 국민연금공단의 지역 기여 사례와 협력 사업을 소개하고, 직원들의 미니 인터뷰를 통해 근무 · 생활 경험을 공유했다. 이어 '잡(JOB)담'에는 공공기관 채용정보와 함께 현직자 인터뷰를 통해 구직자에게 실질적으로 도움이 되는 정보를 담았다. 이번 호에서는 노사발전재단과 근로복지공단 담당자를 만나본다. 마지막으로 '나의 취업성공기'에서는 '2023년 공공기관 입사수기 공모 지역인재 채용 부문' 당선작 중 한국토지주택공사, 한국중부발전 직원의 이야기를 소개한다. 공공기관의 다양한 이야기가 독자분들에게 흥미롭게 전달되기를 희망한다.

CEO인터뷰
한국지역난방공사 / 인천국제공항공사

혁신도시 박람기
국민연금공단

잡(JOB)담
노사발전재단 / 근로복지공단

나의 취업성공기
한국토지주택공사 / 한국중부발전

CEO Interview

‘혁신·효율·안전·투명의 경영’으로 경영평가 A 이끌어

정용기 한국지역난방공사 사장

학력

고려대학교 행정대학원 정책학 석사

연세대학교 정치외교학과 학사

주요 경력

2022~현재	한국지역난방공사 사장
2021	윤석열 국민캠프 상임정무특보
2014~2020	제19·20대 국회의원
2016~2019	자유한국당 정책위의장, 원내부대표
2006~2014	민선 4·5기(제9·10대) 대전광역시 대덕구청장
2002	한나라당 이회창 대통령 후보 상근보좌역

안녕하세요, 사장님. 한국지역난방공사에 대해 소개 부탁드립니다.

이 CEO인터뷰는 서면으로 진행했음을 밝힙니다.
〈편집자 주〉

한국지역난방공사 사장 정용기입니다. 한국조세재정연구원 『공공경제』 구독자분들께 인사드리게 되어 반갑습니다.

한국지역난방공사(이하 '한난')는 주거 및 상업지역에 집단에너지를 효율적으로 공급함으로써 에너지 절약과 국민 생활의 편익 증진에 이바지하기 위해 「집단에너지사업법」을 근거로 설립됐습니다. '집단에너지사업'이란 대규모 에너지 생산시설에서 생산한 열 또는 전기를 다수 사용자에게 일괄 공급하는 사업으로, 대표적인 사업이 '지역난방사업'입니다. 쉽게 말해 세대마다 보일러를 놓는 대신, 열병합발전소 등에서 전기를 생산할 때 발생하는 열을 인근 아파트로 보내, 난방과 온수로 사용할 수 있게 한 방식이 지역난방입니다.

발전소에서 버리던 열을 난방에 재활용하므로 에너지 효율이 높아지고, 이는 곧 에너지 사용량의 감소를 의미합니다. 전 세계적으로 기후변화 위기와 탄소중립의 중요성이 강조되고 있는 현시점에서 집단에너지사업이 주목받는 이유이기도 합니다. 더불어, 열병합발전소는 분산형 전원으로 국가 전력수급 다양화에도 기여하고 있는데요, 특히 수요처 인근에 있어 송 · 배전 손실을 많이 감소시킬 수 있고 송전탑 설치 등으로 인한 사회적 갈등을 방지할 수 있다는 장점도 있습니다.

우리 공사는 현재 총 19개 사업장을 통해 집단에너지를 공급하고 있으며, 전국에 있는 총 34개 집단에너지사업자 중 기준 사업자로서 시장을 선도하고 있습니다.

올해 공공기관 경영평가에서 A등급을 받았는데, 어떤 부분이 좋은 평가를 받았나요?

2022년 말 취임 직후 4대 경영방침을 세운 바 있습니다. 이번 경영평가에서 4대 경영방침 중 '혁신경영'과 관련한 '집단에너지사업의 미래 대비'와 '효율경영'과 관련한 '재무건전성 개선 노력' 부분에서 높은 평가를 받았습니다.

먼저 국내 최초로 반도체산업 폐열을 난방열로 활용하고자 삼성전자와 협력체계를 구축했습니다. 이를 통해 시간당 약 400Gcal의 폐열을 재활용해 연간 약 376억 원의 에너지비용을 절감할 수 있을 것으로 기대하고 있으며, 이러한 '미래 사업 개발에 대한 노력'이 주요 사업 비계량 부문 1위의 결과를 이끌었습니다.

또한, 재무위기를 극복하기 위해 고강도의 자구 노력을 추진했고, 이를 통해 2023년도 매출액 3조 9,536억원, 당기순이익 1,994억원의 재무 성과를 달성했습니다. 이에 따라 2023년 영업이익률은 전년보다 5.98%포인트(p) 상승한 8.56%를 기록하고, 1인당 노동생산성은 4억 7,121만원을 웃도는 등 '경영관리 효율성' 부문에서도 에너지 공기업 중 1위를 차지할 수 있었습니다.

에너지효율,
기후변화 위기,
탄소중립…
집단에너지사업이
주목받는 이유

이 외에도 공공부문 ESG 경영을 선도해 공기업 유일 2년 연속 통합 A+ 등급을 획득했습니다. 에너지복지 사각지대 해소를 위해 저소득층 난방요금 감면을 자동화했으며, 고객 입장에서 애로사항을 선제적으로 해소해 주고자 노력한 결과, 고객 만족도 역시 전년 대비 향상했습니다.

경영평가의 주요 실적이 사장님의 경영방침과 연계되어 있는 것 같은데 경영방침을 소개해 주세요.

우리 공사에 취임 직후 정부 과제와 경영환경 등을 반영해 4대 경영방침을 수립했습니다. 첫 번째 '미래를 대비하는 혁신경영'은 전사적 경영혁신을 통해 질적 성장을 도모하고 업(業)과 연계한 미래 성장동력 발굴을 통해 지속 성장 기반을 마련하자는 의미입니다. 두 번째 '성과를 창출하는 효율경영'은 구조적 재무 악화 극복을 위한 전사적 시스템 점검 및 개선을 통해 업무 효율을 제고하고 경영 위기를 조기에 극복하자는 의미이며, 세 번째 '국민이 신뢰하는 안전경영'은 안전관리와 관련해 기본과 원칙을 철저히 지키고, 국민이 안심하고 신뢰할 때까지 안전 부문을 지속적으로 강화하겠다는 의미입니다. 마지막 네 번째 '공정하고 청렴한 투명경영'은 직원들과 소통 강화, 공정한 조직문화 조성, 부패 · 비리 예방과 및 엄정한 처벌 등을 통해 청렴한 문화를 구현하고자 노력하고 있습니다.

4대 경영방침 중 혁신경영 관련 사례와 성과는 무엇인가요?

'혁신경영'에서 가장 중요한 부분은 이미 성숙기에 들어섰다고 평가받는 집단에너지사업의 성장동력을 발굴해 '집단에너지 사업의 미래를 대비'하는 일입니다.
먼저 '산업 폐열 활용'에 주목하고 있습니다. 우리 주변에 존재하는 미활용 열을 활용하기 위한 가장 중요한 조건은 폐열의 발생지와 수요지를 일치시키는 것입니다. 폐열 발생지와 수요지가 멀어지면 열수송관의 투자비가 상승하고, 경제성이 떨어지기 때문입니다. 많은 검토와 노력 끝에 올해 3월, 삼성전자와 함께 세계 최초로 반도체산업 폐열을 활용한 지역난방 공급을 추진하는 MOU를 체결하는 성과가 있었습니다. 그리고 빅데이터의 활용이나 AI의 발달과 맞물려 도심 곳곳에 건립하는 데이터센터의 폐열도 국내 최초로 활용하기 위해 여러 사업자와 협의 중입니다. 이미 덴마크는 페이스북으로 유명한 '메타'의 데이터센터에서 발생하는 열을 난방과 급탕에 활용하고 있습니다.
해외 시장 진출도 검토하고 있습니다. 지난 6월 한국과 우즈베키스탄 정상회담 기간에 우리 한난도 '열병합발전을 포함한 지역난방 분야 협력' 등에 대한 양해각서

를 체결한 바 있습니다. 이 기간에 우즈벡 총리의 요청으로 '뉴타슈켄트 신도시 지역난방 도입'을 주제로 면담을 진행하기도 하였습니다. 이 프로젝트가 원활하게 잘 추진된다면, 선진 K-난방 시스템이 실크로드를 통해 중앙아시아에 진출할 계기를 마련할 수 있으며, 이 사업과 연관된 국내 민간기업의 동반 해외 진출도 가능할 것입니다.

효율경영을 추구하게 된 배경과 추진 성과를 소개해 주세요.

취임 당시 우리 공사는 글로벌 에너지 위기에 따른 연료비 상승 등의 여파로 사업 수익성이 악화되어, 기획재정부가 재무위험기관으로 선정한 상황이었습니다.
이러한 위기를 조속히 극복하기 위해 매우 강도 높은 자구 노력을 추진했습니다. 사업 조정 및 가치사슬(value chain)별 효율 개선, 활용도 낮은 자산 매각 등 실질적인 재무건전성 강화에 착수했습니다. 이러한 노력으로 2023년에는 2,000억 원에 가까운 당기순이익을 달성할 수 있었습니다. 특히 내년이면 우리 공사가 창립 40주년을 맞는데, 미래 40년 차원의 도약을 위해 IT와 디지털을 기반으로 업무 효율성을 증대하고자 노력하고 있습니다. 먼저 'Smart;한난'의 첫 번째 분야는 '플랜트 운영의 자동화'로, 열병합발전소에서 발전 출력이 실시간으로 변동되더라도 열의 생산과 공급이 자동으로 조절되는 기술을 국내 최초로 개발했습니다. 이를 통해 열병합발전소도 유연한 전원(電源)이 될 수 있음을 증명했고, 플랜트 운전의 최종 목표인 'one-touch operation'을 달성하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 또한 안전한 건설공사 환경을 조성하기 위해 '스마트 안전관리 통합관제시스템'을 구축하고 있으며, 마지막으로 실시간으로 자재 정보를 모니터링하고 수요를 예측하며 자재 조달 공급망까지 연계할 수 있는 '스마트 자재관리시스템'을 개발하고자 노력하고 있습니다.

안전경영 추진에서 가장 중요한 점과 주요 성과는 무엇인가요?

모든 문제의 시작과 해결책은 언제나 현장에 있다고 믿습니다. 특히 '안전'이라는 주제에 있어서는 '현장 중심의 문제해결형 경영'이 무엇보다도 중요하다고 생각합니다. 올해부터는 각 분야 전문가로 구성한 드림팀인 '한난 마스터'를 선발해, 전사 각 사업장의 안전 관련 현안과 문제점을 현장에서 함께 고민하고 해결책을 찾는 '맞춤형 컨설팅'을 시행하고 있습니다.
또한 성과지향의 조직문화 구축을 위해 사업장별 무재해 달성도에 따라 차별적인 등급을 부여하고, 우수한 사업장을 포상하는 'Safety Together Club(무재해 등급

> 반도체 폐열 활용,
> 재무위기 극복으로
> 경영평가 A등급 달성

> 포청천보다 더 맑고 맹사성과 황희보다 더 깨끗하게

인증제)'을 시행해, 안전한 일터 구현에 대한 확실한 동기를 부여하고 있습니다.
이러한 안전 활동에 대한 투자와 노력이 대외적으로 인정받고 있습니다. 먼저, 행정안전부가 주관하는 2023년 '기업재해경감활동 추진 유공'과 '안전기준 및 제도개선 유공' 2개 부문에서 공공기관 중 유일하게 행정안전부 장관 표창을 수상했고, 기획재정부가 주관하는 공공기관 안전관리등급제 평가에서 5년 연속 최고 등급을 달성했습니다. 또한 화성지사와 김해사업소는 고용노동부가 실시한 2024년 공정안전관리(Process Safety Management, 이하 PSM) 이행상태 정기평가에서 최고 등급인 P등급(Progressive)을 획득했습니다. 2023년 기준 전국 약 2,000여개의 PSM 평가 대상 사업장 중, 단 5%의 사업장만 P등급을 받을 수 있으며, 특히 화성지사와 같이 수도권 도심에 소재한 중대형 발전소의 경우 2% 이하만이 P등급의 영예를 안을 수 있다는 점에서 특히 의미가 깊습니다.

투명경영의 핵심은 무엇인가요?

과거에 직접 만든 '청어포증 백어맹황(淸於包拯 白於孟黃)'이라는 문구가 있습니다. 이는 '포청천보다 더 맑고 맹사성과 황희보다 더 깨끗하게'라는 뜻으로, 청렴의 중요성을 강조하기 위해 만든 문구입니다.
회사 경영에서도 투명한 의사결정과 이를 통해 축적되는 상호신뢰의 자본 형성이 무엇보다 중요하다고 생각합니다. 이를 위해서는 먼저 일하는 방식이 변화해야 합니다. 모든 업무는 '대화 · 토론형'으로 진행되어 의사결정 과정이 투명해야 하고, 각 구성원이 '지금 이 업무를 왜 하는지, 어떤 목적을 가지고 있는지'를 명확히 이해해야만 청렴한 조직문화가 싹틀 수 있습니다. 둘째는 저를 포함한 모든 간부는 전 직원이 항상 지켜보고 있다는 점을 명심하고 솔선수범해야 합니다. 자칫 사소하다고 치부할 수 있는 관용차 운영, 업무추진비 사용 등 모든 행동에서 모범을 보이지 않는다면 내부 구성원에게 공감을 얻기가 어렵습니다. 이에 경영진부터 공정하고 청렴하게 직무를 수행하자는 '반부패 · 청렴 실천 결의식'을 시행하며, 법과 원칙 준수, 사적 이익 추구와 금품 · 향응 수수 금지, 부당한 업무 지시 근절 등을 결의하기도 했습니다.
또한 사장을 위원장으로 하고 임원과 부서장들이 실행위원으로 참여하는 '투명경영위원회'를 신설해 자체적인 청렴 개선 과제를 발굴하고 부패 취약 분야를 선제적으로 관리해 오고 있으며, '청렴레시피'라는 이름으로 「부패방지권익위법」, 「이해충돌방지법」 등에 따른 신고 방법 등을 직원들에게 직접 알려주기도 했습니다.
우리 한난은 앞으로도 '깨끗한 에너지로 세상을 따뜻하게'하는 신뢰받는 국민 공기업이 되기 위해 더욱 노력하겠습니다.

한국지역난방공사

깨끗한 에너지로 - 세상을 따뜻하게!

푸른 하늘 아래
함께 만드는 깨끗한 에너지,
따뜻한 온기로 당신을 응원합니다.

한국지역난방공사는
친환경 에너지로 열과 전기를 생산하여,
더 나은 세상을 만들어 가는데 앞장서겠습니다.

고효율 조명 사용하기
안쓰는 제품 플러그 뽑기
에너지소비효율 1등급 제품 사용
대중교통 이용
1등급 전기차 타기

깨끗한 에너지로 세상을 따뜻하게

CEO Interview

인천공항 4.0 시대, 디지털 전환과 AI 허브로 세상의 변화를 주도하다

이학재 인천국제공항공사 사장

학력

중앙대학교 경제학 박사
중앙대학교 경제학 석사
서울대학교 학사

주요 경력

2023. 6.~현재	인천국제공항공사 사장
2023. 8.~현재	국제공항협회(ACI) 아시아태평양중동지역 이사
2008~2020	제18~20대 국회의원
2002~2008	민선 제3·4대 인천광역시 서구청장

안녕하세요, 사장님. 인천국제공항공사는 어떤 기관인지 소개해 주세요.

이 CEO인터뷰는 서면으로 진행했음을 밝힙니다.
〈편집자 주〉

인천국제공항공사(이하 '공사')는 인천국제공항 건설을 전담하기 위해 1994년 '수도권신공항건설공단'을 모태로 출범해, 1999년 인천국제공항공사로 법인격을 전환했습니다. 주요 임무는 인천국제공항의 건설과 관리 · 운영, 주변 지역개발, 해외 공항 사업 등입니다. 국가 100년 대계로 추진한 인천공항은 부지 조성, 제1여객터미널 및 1 · 2활주로 등을 완공하며 2001년 3월 역사적인 개항을 이뤘습니다. 이후 2008년 탑승동과 제3활주로를 포함하는 2단계 오픈과 2018년 제2여객터미널 등을 포함하는 3단계 오픈에 이어, 올해 4단계 사업을 통해 제2여객터미널 확장을 완료하면 인천공항은 여객 1억명 이상을 처리하는 글로벌 톱 3 공항의 위상을 확보하게 됩니다. 1단계부터 현재까지 총 18조원의 사업비 중 23%는 국고 지원, 77%는 자체 조달로 '공기업 국책사업 추진의 모범적 모델'을 보이고 있습니다.
인천공항은 국민 성원과 정부의 정책적 지원, 8만여 공항 종사자들의 노력을 바탕으로 국제여객 세계 5위(2018~2019년), 국제화물 세계 2위(2021~2022년), 12년 연속 세계 공항 서비스 평가 1위(2006~2017년), 세계 최초 · 유일 고객경험 인증 최고 등급 3년 연속 획득(2022~2024년) 등 국가 위상을 높이며 성장을 지속해 왔습니다. 아울러 코로나19 위기를 극복하고 공항 운영 완전 정상화에 성공해 2023년 당기순이익을 1조원 이상 개선해 3년 만에 흑자 전환을 이루어 냈으며, 현재는 미래 경쟁력을 강화하기 위한 모든 역량을 집중하고 있습니다.

지난해 6월 취임 후 새로운 영역에서 업무를 하시게 되었는데 소회를 말씀해 주세요.

대한민국 대표 관문이자 세계 최고 공항으로 발전하는 인천공항의 사장을 맡아 큰 영광이며, 특히 건설부터 운영까지 인천공항을 세계적 공항으로 일궈온 전문가들과 함께 일할 수 있음을 큰 행운이라고 생각하고 있습니다. 지난해 6월 취임 시 멈추다시피 한 공항 운영을 정상화하고, 수요회복기에 혼란 없이 탄력 대응하여, 산업 생태계 회복과 재도약을 이끈 역할을 한 것이 큰 보람이었습니다. 특히, 역대 최대 규모의 필리핀 공항 사업 수주(2024년 2월)와 첨단복합 항공단지(MRO) 기공식(2024년 4월), 2023년도 공공기관 경영평가 우수(A) 등급 달성과 4단계 건설을 통한 공항 인프라 확충 등으로 인천공항의 경쟁력을 한층 강화한 것이 의미 있는 성과라고 생각합니다. 또, 인천공항이 새롭게 세계 최고의 위상을 다지기 위한 준비로 올해 7월 1일, '인천공항 4.0' 시대로의 도약을 위한 '공항을 넘어, 세상을 바꿉니다(Beyond an Airport, Changing the World)'라는 신비전 아래 4대 전략과 3대 포커스 과제를 수립해 선포했으며, 이를 통해 새로운 도전을 추진하고 있습니다.

공항산업 전 분야
디지털 대전환 이루고,
데이터 기반 AI 허브 조성

최근 인천공항이 비전 2040과 함께 새로운 가치를 창출하는 인천공항 4.0 시대 도약을 선포했는데요, 이번에 수립된 중장기 전략의 구체적인 내용이 궁금합니다. 또, 2040년이 되면 인천공항은 어떤 모습일까요?

인천공항은 코로나19에 따른 여객 95% 급감과 국제 정세 변화에 따른 수요 감소를 겪으며, 외생적 변수에 영향이 적고 지속 가능한 성장을 위한 미래 발전 방향을 고민해 왔습니다. 그 결과, 인천공항의 장점을 바탕으로 공항산업 전 분야에서 디지털 대전환을 이루고, 데이터 기반 AI 허브 조성을 통해 신기술을 세계로 확산해 세상의 변화를 주도하는 주역이 되고자 하는 인천공항 4.0 시대를 선언하게 되었습니다. 인천공항 4.0은 전통적인 항공교통시설 역할(2.0)과 차별화된 경험 제공(3.0)을 뛰어넘어, 인재가 모여 기술 · 혁신 · 지혜를 생산하고 전 세계로 확산해, 새로운 가치를 창출(4.0)하는 인천공항의 역할 확대와 재정의를 의미합니다. 인천공항 4.0 시대를 열기 위해 공사는 △디지털 공항 혁신(공항 인프라), △초연결 모빌리티 허브 완성(공항 운영), △융복합 혁신 생태계 조성(신사업), △공항 전문그룹 도약(경영 프로세스)의 4대 전략과 16대 전략과제를 실행할 계획입니다.
특히 △디지털 전환, △친환경 Net Zero, △AI 혁신 허브의 3대 포커스 과제를 중점 추진하고 있습니다. 디지털 전환 및 친환경 공항 구현과 함께 공항을 중심으로 인재와 산업이 모여들 수 있도록 시험대(테스트베드) 등 시설 · 환경을 제공해 글로벌 IT 기업, 스타트업, R&D, 산 · 학 · 연 등이 모여, 신기술과 혁신이 공항을 통해 유통되는 선순환 생태계인 'AI 혁신 허브'를 조성하고자 합니다.
이러한 비전이 실현되면, 2040년 인천공항은 글로벌 1위 항공운송 능력, 항공물류 · MRO 글로벌 거점화, 세계 10개 공항 건설 · 운영과 함께, 디지털 전환과 AI 혁신 허브 구현을 통해 산업 · 기술 · 환경 등 전 분야에서 혁신 생태계를 조성하고 미래 변화를 주도하는 역할을 수행할 것으로 기대합니다.

올 연말이면 제2여객터미널을 확장하는 4단계 사업이 완료됩니다. 사업 완료 후에는 무엇이 달라지게 되나요? 특히 국민의 입장에서 변화하는 부분을 알려주세요.

제2여객터미널을 확장하는 4단계 건설 사업은 종합공정률 98.5%(9월 말 기준)로, 2024년 말 성공적인 오픈을 목표로 순조롭게 진행 중입니다.
이 사업은 1992년 수도권신공항 계획 당시 '1억명 Mega-Hub 국제공항'이라는 장기 목표를 달성하는 30년 노력의 결실로, 사업이 완료되면 인천공항은 연간 여객 1억명 이상의 글로벌 메가허브 공항으로 도약합니다. 시간당 운항횟수는 90회에서 107회로 증가하고, 슬롯과 네트워크 확대를 통해 국가 항공 경쟁력이 강화되

어 국민의 항공 선택권 확대로 고객 편의성도 한층 높아지게 됩니다. 새롭게 확장되는 제2여객터미널은 똑똑한 디지털 공항, 설레는 공항, 따뜻한 공항, 친환경 공항으로 거듭나게 됩니다. 생체인증 기반 출국 절차(스마트 패스, 스마트 시큐리티 등)를 전면 도입해 여객의 수속 시간을 단축하며, 디지털 기반의 혁신적 운영 시스템(스마트 수하물 판독, 스마트 계류장 관제 시스템 등)을 통해 안전하고 빠른 지능형 공항으로 변화합니다. 또, 한국의 전통과 역동적인 현재 · 미래를 아우르는 실외 복합정원과 자율주행 기술을 적용한 비행오브젝트, 출입국장 대형 미디어 아트 등을 통해 첨단기술과 예술이 어우러진 '가고 싶은 인천공항'으로 변화할 것입니다.

인천공항이 그 어느 때보다 디지털 전환을 적극적으로 추진 중인 것으로 알고 있습니다. 인천공항의 디지털 대전환은 구체적으로 무엇이며, 또 올해 중점 추진 중인 사업을 소개해 주세요.

산업 전반에서 인공지능(AI)을 핵심 동인으로 기업의 서비스와 일하는 방식의 패러다임 전환이 빠르게 진행되고 있습니다. 인천공항 역시 디지털 전환을 지속 추진해 왔으며, 팬데믹 이후 치열해진 공항산업 경쟁 체제에서 우위 확보를 위해 공항 운영 · 업무방식 등 전 분야에서 대대적인 디지털 전환을 추진 중입니다.
대한민국은 우수한 ICT(정보통신기술) 인프라와 삼성 등 글로벌 기업을 보유한 디지털 강국으로, 공사는 관문공항의 이점을 활용해 발달한 IT 기술을 공항 전 분야에 혁신적으로 적용하고 CES(국제전자제품박람회)와 같이 공항을 상설 전시 · 체험관으로 활용하여 적용된 기술을 세계 공항, 산업에 수출하고자 합니다.
이를 위해 지난 3월 '인천공항 디지털 대전환'을 선포하고, △줄서지 않는 편리한 공항, △데이터에 기반한 예측적 공항 운영, △디지털 기술로 다가올 미래구현, △경영 전반에 걸친 디지털 체질 개선 등 4대 혁신전략을 추진 중입니다. 또, 신속한 디지털 신기술 도입과 전사적 디지털 마인드 셋 조성을 위해 '인천공항 PoC[1] 50 프로젝트'를 추진 중으로, 수하물 리프팅 협동로봇, 생성형 AI 기반 챗봇, 실내외 주차 로봇 등 공항 운영과 여객서비스 전 분야에 걸친 혁신 아이템 발굴과 기술검증(PoC)이 한창입니다. 한편, 인천공항은 빅데이터 플랫폼을 활용해 항공 · 교통 · 주차 · 전력수요 등 총 6개 분야의 공항정보 예측이 가능한 지능형 공항을 구현 중이며, 다기종 로봇 · 디지털 트윈 관제시스템 · 여객흐름관리 IoT(3D) 센서 ·

> "연간 여객 1억명 이상 글로벌 메가허브 공항으로 도약"

1) PoC(Proof of Concept): 새로운 아이디어, 제품, 서비스, 또는 기술의 실현 가능성을 입증하는 과정 또는 프로젝트

K-공항 종합 설루션 수출 통해, 민관 동반진출 선도하는 공항 전문기업

자율주행 · 초고속 무선통신망(5G) · 도심항공교통(UAM) 등을 적용한 미래형 스마트 공항을 구축하고 있습니다.

K-공항 수출 확대를 통해 상당한 해외 사업을 수주한 것으로 알고 있는데 비결은 무엇일까요? 최근 필리핀 공항 사업과 베트남 신공항 사업에 관한 설명을 부탁드리며, 향후 사업 확대와 한국기업 진출방안도 소개해 주세요.

미래 비전의 또 다른 한 축은 해외 시장 진출입니다. 공사는 세계 탑티어 공항의 위상을 바탕으로 2009년 이라크 아르빌 신공항 컨설팅 사업 개시 후, 15개국에서 34건의 해외 공항 사업을 수주해 괄목할 만한 성과를 창출하고 있습니다. 이는 인천공항의 건설과 성공적 개항, 단계별 확장 등을 통해 축적한 마스터플랜 · 시운전 분야의 강점과, 세계 최고 수준의 공항 서비스 · 상업 모델 등 글로벌 공항 운영 역량의 성과로, 공사는 컨설팅 · 위탁운영 · 투자 개발 등 다양한 모델의 사업에서 글로벌 공항 운영사의 입지를 강화하고 있습니다. 지난 3월엔 역대 최대 규모인 총 사업비 4조원, 최대 25년 사업 기간의 필리핀 마닐라 국제공항 개발운영 사업을 수주했으며, 연이어 지난 8월에는 사업 기간 2년, 계약금액 110억원 규모의 베트남 호찌민 공항(관문공항)을 대체하는 롱탄 신공항 운영컨설팅 사업 수주에 성공했습니다. 올 하반기에는 필리핀 두마게테 공항, 몬테네그로 공항 등 신규 수주를 추진하고, 향후 매년 2건 이상 수주를 통해 2030년에는 세계 10여개 공항의 컨설팅 · 위탁운영 · 투자 개발 사업을 수행하고자 합니다. 또한 역량 있는 국내 기업과 협업해 국산 공항 시스템을 상품화하고, 공항 계획 · 건설 · 운영 전 분야를 아우르는 K-공항 종합 설루션 수출을 통해, 민관 동반진출을 선도하는 공항 전문기업으로 도약할 계획입니다.

마지막으로 전하고 싶은 말씀 부탁드립니다.

코로나19 이후 하늘길이 완전히 회복하여, 연말이면 인천공항 국제여객은 2019년 대비 101% 회복한 7,100만명으로 전망됩니다. 인천공항은 보유한 강점을 기반으로 성공적인 AI · 디지털 기술 혁신과 고객의 확장, 그리고 가치의 확장을 통해 미래 경쟁력을 한층 강화할 계획입니다. 또, 지금까지 어떤 공항도 제시하지 않은 새로운 가치를 선도해, 차별화된 산업 · 기술적 혁신을 전 세계로 확산해 대한민국 경제 · 산업 대도약의 기반을 마련하고자 합니다. 서해의 작은 섬 영종도에 바다를 메워 탄생한 인천공항이 '창의적 선도자'가 되어 세상을 바꾸는 공항으로 다시 한 번 도약할 수 있도록 많은 응원 부탁드립니다. 감사합니다.

Incheon Airport

공항을 넘어, 세상을 바꿉니다.

Beyond an Airport, Changing the World

전북 혁신도시, 농생명·금융 융합산업을 통한 지역 성장과 혁신을 꿈꾸다

– 국민연금공단 사람들을 만나다 –

전북 혁신도시는 전통 농업의 중심지로서 농생명 국가기관의 입지로 유리한 조건을 활용해 농업과 생명을 함축한 애그리콘 시티(Agricon City)를 지향하며 조성한 계획도시이다. 생물 · 생명산업과 금융 · 지식서비스 연구기관들이 주로 이전한 만큼 농생명과 금융을 특화 산업으로 선정했다. 이들 기관을 통해 농생명 클러스터와 농업금융 기반을 구축해 제3의 금융 중심지로 도약하기 위해 노력하고 있다. 이번 호는 2015년 전북 혁신도시로 이전을 마친 국민연금공단 사람들을 만나본다.

대한민국 농생명 · 금융 혁신성장 허브, 전북 혁신도시

전북 혁신도시는 전통적인 농도로서 발효식품 등 생물, 생명산업 및 국토개발관리군 연구기관이 모여 국토 · 도시개발과 세계적인 농생명 클러스터를 구축할 계획으로 2개 기초자치단체(전주시와 완주군)에 걸쳐 조성됐다. 10개 혁신도시 중 면적에서 가장 큰 규모를 보인다. 혁신도시 조성 방향에 맞춰 농생명 관련 공공기관이 이전하면서 집적에 따른 강점과 특성을 강화하여 농생명 · 지식서비스산업 혁신의 신 거점을 비전으로 삼고, 전통과 첨단을 잇는 생물 · 생명산업 메카로 거듭나고 있다.

2023년 제2차 전북 혁신도시 발전계획에 따르면, 산업 특성, 정책 방향, 그리고 혁신도시 이전 공공기관이 농생명 관련 연구 역량을 보유하는 등 농생명 중심의 정책과 연구에 특화되어 있으므로 경쟁우위에 있는 산업을 중점적으로 발전시킬 방침이다.

또한 세계 3대 기금을 운용하는 국민연금공단 기금운용본부를 중심으로 금융 타운을 조성하는 등 금융산업 육성을 위한 기반을 구축해 새로운 성장동력을 강화하고자 금융중심지로도 발돋움할 수 있도록 금융산업 역량을 확대 중이다. 전북 혁신도시는 지역경제 발전뿐만 아니라 정주 환경의 질적 향상과 지역경제를 끌어 나갈 전문 인재를 발굴 · 육성해 최종적으로 지역이 상생 발전할 수 있는 기반을 조성할 계획이라고 목표를 밝혔다.

전북 혁신도시로 이전한 중앙행정기관 소속기관과 공공기관은 농생명 분야, 금융 분야, 공간 · 문화 · 지식서비스 분야로 크게 구분할 수 있다. 농생명 분야는 농촌진흥청, 국립농업과학원, 국립식량과학원, 국립원예특작과학원, 국립축산과학원, 한국농수산대학교 등 6개 소속기관이 이전했다. 금융 분야는 국민연금공단, 공간 · 문화 · 지식서비스 분야는 한국국토정보공사, 한국전기안전공사, 한국출판문화산업진흥원, 지방자치인재개발원 등 4개 기관이 이전해 총 11개 기관이 전북 혁신도시 이전을 완료했다.

Mini Interview

공공기관 종사자와 현지인이 어울려 사는 전북 혁신도시

김현혜 국민연금공단 자금관리실 세무지원부장

간략한 본인 소개 부탁드립니다.

국민연금기금의 투자국별 절세 전략 추진, 세무 위험 검토 등 세무 업무를 담당하는 김현혜 부장입니다. 대형 회계법인에서 10년간 회계사로서 다양한 기업을 대상으로 회계감사, 컨설팅 등을 수행했습니다. 공단에서는 기금 회계결산, 세무 등 다양한 전문 분야에서 기금운용을 지원해 오고 있습니다.

공공기관 이전 전과 후의 생활환경을 비교한다면?

전북 혁신도시는 전주 외곽으로, 처음에는 빈 땅에 몇몇 공공기관 건물만 있었습니다. 처음 이주 후 '나는 누구? 여긴 어디?'라는 생각이 들었습니다. 그런데 몇 년 지나자 아파트가 생기고, 구도심에 있는 사람들이 이사와 현지인과 공공기관 종사자가 이웃이 됐습니다. 여기저기 아이들의 웃음소리가 들리고, 아파트 엘리베이터 안에서는 이웃 간에 크게 "안녕하세요!" 인사를 나누는 정겨운 동네가 됐습니다. 서울의 삶은 활기차고 역동적이나 삶의 균형을 잃기가 쉽습니다. 반면, 여기 혁신도시의 삶은 정적이고 느립니다. 고요한 환경 속에서 심신의 안정감을 찾을 수 있는 좋은 환경입니다.

지방 이전 전과 후의 근무 경험을 비교한다면?

혁신도시에서 크게 변화한 점은 출퇴근 거리입니다. 서울에서는 출퇴근을 위해서 2시간이 걸렸으나, 이곳으로 이주한 후에는 도보로 10분입니다. 서울의 지옥철에서 벗어나 가볍게 산보하는 기분으로 출퇴근하니 스트레스가 줄고 요가 등 여가활동을 할 여유도 생겼습니다. 등산, 캠핑 등 취미활동을 하면서 회사에서 고민하던 사안을 정리하고 새로운 영감도 떠올릴 수 있어 업무 능률 향상에 많은 도움을 주고 있습니다.

혁신도시에서 당신의 미래는?

처음 이주 후에는 직장동료 외에는 교류할 사람이 없었습니다. 지금은 부동산 사장님, 요가 원장님 등 현지 인맥이 넓어졌습니다. 이제 혁신도시의 구성원이 주중에만 사는 뜨내기에서 주민으로 점점 변화됨을 느끼고 있습니다. 혁신도시에서 제 미래는 전라도 땅에서 경상도 사투리를 당당히 쓰는 현지인이 되지 않을까 합니다.

Mini Interview

슬기로운 직장 생활 in 혁신도시

박예서 국민연금공단 가입지원실 자격관리부 대리

간략한 본인 소개 부탁드립니다.

국민연금공단 가입지원실에서 근무하는 박예서 대리입니다. 국민연금 EDI 서비스(전자 민원 서비스) 운영과 외국인 가입자 관리 업무를 맡고 있습니다. 2018년도에 입사해 지사 근무를 거쳐, 올해 1월 전북 혁신도시에 입성한 새내기 혁신도시인입니다. 혁신도시에서 본부 근무를 하며 새로운 마음으로 배우고, 열심히 적응해 나가고 있습니다.

혁신도시에서 가장 좋아하는 장소는?

기지제 수변공원입니다. 점심 식사 후 동료들과 커피를 마시며 기지제를 산책하면 잠깐의 시간이지만 마인드 리프레시가 톡톡히 됩니다. 지금은 무더운 여름이라 자주 가지 못하지만, 봄에는 만개한 벚꽃을 보며 힐링했고, 곧 다가올 가을의 낙엽길을 매우 기대하고 있습니다. 해가 진 후 밤 풍경도 정말 멋지고, 맛집과 카페도 많아 퇴근길에 종종 들리곤 합니다. 가까운 장소에서 일상의 지친 몸과 마음을 자연과 함께 달랠 수 있다는 점이 참 좋습니다.

내 후임이 이런 사람이면 좋겠다!

신규 직원 때를 떠올려보면 주변 선배분들이 업무 지식과 노하우를 스스럼없이, 귀찮은 내색 없이 잘 알려주셔서 감사했던 기억이 있습니다. 모르는 부분에 대해 질문하기를 두려워하지 말고, 힘들고 어려운 일이 있으면 혼자 고민하기보다 상호 신뢰를 바탕으로 의견을 나누고 해결방안을 찾아 나갈 수 있는 후임이면 좋겠습니다.

혁신도시에서 당신의 미래는?

요즘 삶의 모토로 '워라블(work-life blending)'을 추구하고 있습니다. 일을 잘하고 맡은 바에 최선을 다하면, 저녁과 주말의 삶도 자연스레 행복이 따라오지 않을까 생각합니다. 업무 전문성 키우기가 가장 우선의 목표이고, 예전부터 관심 있던 바리스타와 조주기능사 자격증을 취득하고 싶습니다. 전주는 관광도시로 명소도 많고, 자기 계발과 문화생활을 하기에 매우 좋은 지역이라고 생각합니다. 앞으로 전북 혁신도시에서 다채로운 삶을 살아가고 싶습니다.

국민 모두가 행복한 상생의 연금 글로벌 선도 연금기관 국민연금공단

국민연금공단(이하 '공단')은 국민의 노령 · 장애 · 사망에 대한 연금 급여를 지급해 국민 생활 안정과 복지 증진에 기여하기 위해 1987년 설립한 보건복지부 산하기관이다. 사회보험인 국민연금(제도 시행: 1988년)의 관리운영 주체인 동시에 공적부조인 기초연금 지급 지원 업무를 수행하고, 장애정도 심사 · 장애인 활동 지원 · 노후 준비 서비스와 같은 종합 복지서비스를 제공한다.

특히 기금운용 분야에서는 투자 포트폴리오 다변화, 선제적 리스크 관리 등 기금운용 수익 제고를 위해 지속적인 노력을 펼친 결과, 2024년 5월 말 기준 1,114조원의 글로벌 대형 연기금으로 성장했다. 누적 운용 수익금도 648.3조원에 이른다. 지난 2023년에는 역대 최고 수익률 13.59%(수익금 126조원)를 달성해 세계 3대 연기금이라는 명성을 널리 알렸다.

국민연금 제도 연수 등 국제협력 사업 확대

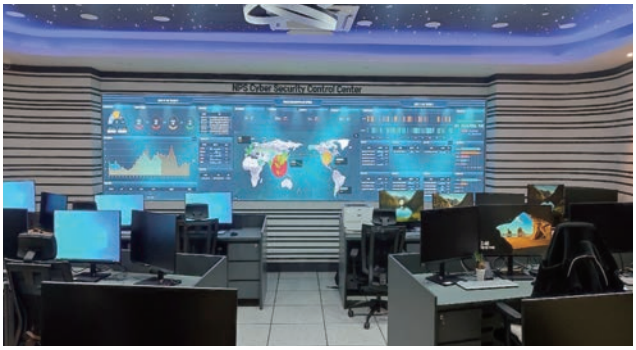
공단은 국제적 위상에 걸맞은 글로벌 네트워크를 구축해 세계 여러 기관과 활발한 교류를 펼치고 있다. 2024년 8월 현재 개발도상국을 비롯한 29개국을 대상으로 공적개발원조(ODA) 국제연수 등을 통해 국민연금 제도를 전수하고 있으며, 43개국과 국제 사회보장협정을 체결하고 41개국과 협정이 발효된 상태로, 해외 진출 기업 사회보험료 부담 완화와 연금 수급권 개선 등 국제협력 사업을 확대해 나가고 있다.

국민 눈높이에 맞춘 혁신 서비스 강화, 고객 안심 무중단 모니터링 시행

디지털 플랫폼 · 데이터 기반 행정 등 지능정보를 활용한 일상생활이 보편화한 시대에 공단은 국민 눈높이에 맞춘 혁신 서비스 강화에도 노력을 기울이고 있다.

국민 불편 최소화를 위한 사용자 중심의 비대면 서비스 개편

2023년 제9차 아태지역 공적연금 국제연수(사진출처: 필자)



NPS 사이버보안 관제센터(사진출처: 필자)

(모바일 'MY알리미' · 전자문서 금융 채널 도입 등)을 추진하고, 공공기관 최초로 기관 소식을 여러 매체를 거치지 않고 한눈에 볼 수 있도록 SNS 콘텐츠 플랫폼('국민연금 온에어') 사이트를 운영하며 정보 접근성을 확대해 나가고 있다. 또한 날로 진화하는 사이버 위협에서 'NPS 사이버보안 관제센터' 24시간×365일 무중단 모니터링으로 무결점 연금 서비스 제공과 함께 정보 자산을 보호하고 있다. 이러한 노력의 결과, 2023년에는 국가핵심기반 재난관리 평가 150개 평가대상 기관 중 1위인 '대통령 표창'을 수상한 바 있다.

지역사회와 함께하는 청렴문화 교류의 장 마련

공단은 부정부패 예방과 청렴 문화 확산에도 구심점 역할을 수행 중이다. 3대 공적 연금기금(국민연금 · 공무원연금 · 사학연금), 한국투자공사가 감사 협력체계(KPIA)를 구축해 다자간 업무 협약을 최초로 체결(2023년 6월)했으며, 올해 5월에는 합동 워크숍을 개최해 인공지능(AI) 기반 감사 전문성 제고 · ESG 투자활동 · 지역사회 공익가치 전파 등에 관한 심도 있는 논의도 진행했다. 더불어 전북 혁신도시 이전기관과 지역 주요 기관으로 구성한 자체 감사기구 협의회를 이끌고, 전북 혁신도시 소규모 기관에 우수 감사 사례, 기법 공유 등 전문교육 기회를 제공해 지역 상생 · 공공감사 인프라 발전에 적극 앞장서고 있다.

지역 청년 창업 · 중소기업 지원으로 지역경제 활성화 기여

이와 함께 청년카페 창업 지원과 창업 중소기업의 판로 지원을 통해 청년 일자리 창출과 지역경제 활성화에 앞장서고

2023년 6월 1일 감사 협력체계(KPIA) 업무 협약식(사진출처: 필자)

2024년 제1차 전북지역 자체 감사기구 협의회(사진출처: 필자)

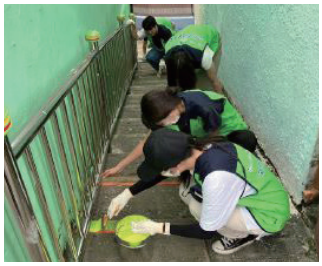
농촌상생 협약식 체결 및 청년카페 SAME² 개소식(사진출처: 필자)

있다. 특히 지역사회와 함께 농협 폐창고를 개조해 탄생한 SAME² 청년카페는 청년 일자리 창출은 물론, 카페의 제빵재료를 지역농산물 소비와 연계해 농가 판로 증대에도 기여하고 있다.

전국 지사를 통한 사회적 책임 경영 수행

공단은 기관 인프라를 활용한 사회공헌활동을 활발히 펼치고 있는데, 2023년 전북공공기관 협의체인 'ESG네트워크'와 전북지역 의료 취약계층을 위한 방문진료 차량을 공동으로 마련해 전주의료복지사회적협동조합에 전달하는 한편, 공단의 전국 112개 지사가 어르신 미용봉사, 어린이 교통안전 캠페인, 취약계층 주거환경 개선을 위한 '쿨루프 활동' 등 다양한 사회공헌활동을 지속적으로 추진하고 있다.

2023년 전주의료복지사회적협동조합에 차량 기부(사진출처: 필자)


국민연금공단 지사의 마을 거주환경 개선 봉사활동(사진출처: 필자)

Mini Interview

혁신도시 연구원이 품은 꿈

정다빈 국민연금연구원 기금정책분석실 주임연구원

간략한 본인 소개 부탁드립니다.

국민연금공단 산하 국민연금연구원 기금정책분석실에 근무하는 정다빈 연구원입니다. 국민연금기금 최적 자산 배분과 기금운용 수익률 제고에 관한 실무 정책 수립, 관련 학술 연구를 수행하고 있습니다. 2024년 5월 말 기준 1,114조원에 달하는 우리 국민연금기금이 수익률 제고와 위험관리 능력을 배양할 수 있도록 사명감을 지니고 연구에 임하고 있습니다.

혁신도시에서 가장 좋아하는 장소는?

전북 혁신도시는 기지제 수변공원을 품고 황방산과 천잠산에 기대어 있는 유려한 자연환경, 국민연금공단을 포함한 다수의 공사기업 중심 입지, 쾌적한 주거 환경, 맛 좋은 식당을 갖춘 곳입니다. 서쪽 평야를 감싸는 노을까지 즐기고 나면, 도시가 선사하는 세련미와 고즈넉한 마을의 행복을 동시에 느낄 수 있습니다. 제게 가장 좋은 장소는 우리 회사, 우리 가족이 터를 잡은 이곳, 전북 혁신도시입니다.

혁신도시에서 직장 생활과 업무는 어떠한가요?

국민연금연구원 업무는 조직 고유의 특성상 액티브한 업무 활동보다는 집중력을 요구하는 연구 중심 업무이기에, 혁신도시 환경과 현재 공단에 구축된 인프라는 효율적인 체제라고 생각합니다. 특히 연구원 내부 연구진에게 여유롭고 자유로운 소통이 가능한 환경이 갖추어져 있다는 점은 연구 성과 달성에 큰 시너지 효과로 작용하고 있습니다.

혁신도시에서 당신의 미래는?

전북 혁신도시에 터를 잡고 난 이후 저를 둘러싼 모든 것의 키워드는 '성장'입니다. 연구자로서, 저는 글로벌 연기금에 관한 이해와 금융경제 연구를 기반으로, 국민연금 기금운용 정책 시사점 도출을 위한 학술적, 기술적 역량을 성장시키고자 합니다. 언제나 사랑스러운 아내와 함께, 소중한 딸아이를 돌보며 품이 넓은 남편이자 기댈 수 있는 아버지로 성장하고자 합니다. 어제는 멀고 오늘은 낯설지만, 내일을 기대할 수 있는 나, 우리 가족, 우리 국민연금기금이 되면 좋겠습니다.

고용노동부

취업 준비로 지친 마음도 챙기고,
나에게 맞는 맞춤형 고용 서비스 없을까?

청년을 부탁해

채용정보

노사발전재단

노사발전재단

노사발전재단은 어떤 업무를 수행하나요?

노사발전재단은 노사의 능동적이고 주체적인 역할을 지원하고 노사 자율의 상생 · 발전을 도모하기 위해 2007년 노사정 합의를 바탕으로 설립된 고용노동부 산하 공공기관입니다. 노사발전재단은 상생의 노사협력 확산을 기반으로 기업의 협력적 노사관계 발전, 자율적인 일터 혁신, 중장년층의 경력 개발과 전직 지원, 민간 노동 외교 활성화를 위한 국제교류 협력 사업 등 다양한 고용노동 전문 서비스를 제공합니다.

노사발전재단 채용의 특징과 절차는 어떻게 되나요?

노사발전재단은 국가직무능력표준(NCS) 기반으로 직무능력 중심의 블라인드 채용을 원칙으로 두고 있습니다. 정규직 신입 기준으로 크게 1차 서류 전형, 2차 필기 전형, 3차 면접 전형의 순서로 진행하며, 모든 전형은 편견 요인을 배재해 진행합니다. 1차 서류 전형은 크게 정량 + 정성 평가로 진행해 10배수 이내를 선발합니다. 2차 필기 전형은 NCS 직업기초능력 평가시험으로 5배수 이내를, 3차 면접 전형은

김수진
노사발전재단 운영지원팀
선임컨설턴트

다대다 면접으로 진행해 최종 1배수를 선발하고 있습니다. 또한 노사발전재단은 공공기관으로서 책임과 의무를 다하기 위해 취업 지원 대상자, 장애인 등을 대상으로 우대가점 제도를 시행 중입니다.

입사지원서와 자기소개서 작성 요령을 알려주세요.

입사지원서는 직무기술서를 참고해 관련 교육, 경험·경력, 자격 사항을 기재한다면 좋은 평가를 받을 수 있습니다. 다만, 입사지원서 기재 내용은 추후 증빙서류 제출 등을 통해 검증하기에 입증할 수 있는 사실만 기재해 주시기 바랍니다. 자기소개서의 경우, 노사발전재단의 핵심가치를 참고해 지금까지 쌓아온 지원자의 경험·경력 등을 직무 역량과 연관 지어 사례로 나타내주시면 좋습니다. 블라인드 채용을 원칙으로 하기에 입사지원서와 자기소개서에 성별, 학교, 출신지, 종교 등을 적어 페널티를 받지 않도록 제출 전 마지막으로 블라인드 위반 여부를 확인하시길 바랍니다.

필기 및 면접 전형은 어떻게 준비해야 할까요?

필기 전형은 NCS 직업기초능력을 평가하며 크게 의사소통, 문제해결, 대인관계, 정보능력, 조직이해, 직업윤리 영역에서 출제하므로 해당 능력에 폭넓은 관심과 지속적인 학습을 추천해 드립니다. 면접 전형은 업무 역량, 태도 등을 종합적으로 평가하기에 지원 기관의 특성, 이슈 파악과 함께 해당 직무를 위해 쌓아온 지원자의 노력과 강점을 강조하시길 바랍니다. 면접은 당연히 긴장되는 자리입니다. 면접관들도 이 점을 다 이해하기에 본인이 준비한 내용을 솔직하고 자신감 있게 전달한다면 좋은 결과로 이어질 수 있을 것으로 생각합니다.

마지막으로 채용 담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위해 한 말씀 부탁드립니다.

노사발전재단은 노사협력, 일터 혁신, 중장년 전직 지원, 국제교류 협력 등 다양한 고용노동 전문 서비스를 제공하기에 여러 분야에 관심을 두고 자신의 역량을 쌓아온 인재가 잘 어울린다고 생각합니다. 노사발전재단 역시 고용노동 전문 서비스 선도기관으로 자리매김할 수 있도록 노력하겠습니다. 선후배로 뵙게 될 날을 고대하며, 지원자분들의 건승을 기원합니다.

현직자 인터뷰

끊임없이 두드리면, 반드시 문이 열립니다

이소영 노사발전재단 생애경력개발팀 선임컨설턴트

노사발전재단에서 현재 담당하는 계신 직무는 정확히 어떤 것인가요?

노사발전재단은 고용노동부 산하 공공기관이며, 중장년을 대상으로 고용안정 · 취업 지원 서비스를 제공합니다. 재단이 운영하는 중장년내일센터는 전국에 12개가 있으며, 은퇴 후 진로가 고민이거나 정년을 앞두고 있어서 막막한 분을 대상으로 일자리 정보 제공이나 교육 등 다양한 목적에 맞춰 서비스를 제공하고 있습니다. 저는 고용서비스 운영관리, 센터 직원 대상 상담역량 강화 교육 운영, 사례 발굴 등 센터에 방문하는 고객이 양질의 서비스를 받을 수 있도록 노력하고 있습니다.

노사발전재단에 지원하게 된 동기는 무엇인가요?

입사 당시(2020년)에도 고령인구 비율이 높았지만, 이제 초고령화 시대가 다가오는 시점에 중장년의 전직이나 재취업에 특화된 사업을 운영하는 노사발전재단의 입지가 더욱 공고해지겠다고 예상했습니다. 실제로 재단에 입사해 중장년의 인생 후반기 활력있는 삶과 고용안정을 위해 중장년층에 특화된 교육, 상담, 일자리 연계 등을 제공하고 있습니다.

취업을 준비할 때 가장 도움이 되었던 경험은 무엇인가요?

'직무 경험'과 '전공'이 가장 도움 됐습니다. 보통 자기소개서를 작성하거나 면접을 준비할 때 어떤 사례를 풀어내느냐에 따라 지원자의 업무 이해도를 파악할 수 있는데요. 커리어컨설팅 직군으로 입사한 제 경우, 취업 전에 경력단절 여성, 제대 군인 등 다양한 대상층에 취업 지원 업무를 수행한 경험과 학부와 석사에서 '상담심리'를 전공한 이력이 합격 비결이었다고 생각합니다.

본인 직무에서 일하기 위해 필요한 역량을 말해주세요.

제가 수행하는 업무 특성상 '공감 기반의 설득력'이 필요하다고 생각합니다. 고용노동부, 전국 중장년내일센터, 중장년 고객의 원하는 바를 반영한 서비스를 제공하기 위해 각각 다른 관점에서 의견을 수렴해 서비스에 반영하고자 노력하고 있습니다. 그 외에도 도전정신, 창조적인 힘, 힘들어도 지치지 않는 끈기 등 다양한 역량과 태도가 필요하다고 생각합니다. 저도 아직 부족한 역량을 보완하고자 끊임없이 노력하고 있습니다.

현재 담당 업무를 하시면서 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

업무 특성상 중장년내일센터 서비스 품질 향상에 도움 될만한 아이디어를 구상할 때 새로운 정보를 다루는 경우가 많습니다. 평소에 탐구심이 많고, 정보수집을 좋아하기 때문에 변화하는 고용 환경 변화에 빠르게 대응하다 보면 해를 거듭할수록 많이 배우고 성장할 수 있어서 좋습니다.

하지만 그만큼 알아야 할 지식이 많아 계속해서 공부해야 하고, 제가 담당하는 업무가 전국 센터에 영향을 미치기 때문에 센터 서비스를 기획하고 운영하는 데 있어서 매사 조심해

노사발전재단

야 하는 부분이 가장 어렵다고 느낍니다.

입사 이후 가장 보람 있거나 인상 깊은 경험은 무엇인가요?

지난해 생애경력 설계 강사 양성 과정을 운영하면서 강사로 새로운 경력 전환을 원하는 중장년분들과 함께했던 순간이 가장 기억에 남습니다. 특히 교육생 한 분이 최종 전형인 PT 면접 때 엄청나게 긴장하면서 포기를 고민하셨는데, 지금은 중장년내일센터뿐만 아니라 다양한 곳에서 강의하고 계십니다. 누군가가 새로운 도전을 시작할 때 함께할 수 있다는 데 큰 보람을 느꼈습니다.

또한, 올해 좋은 기회가 생겨 한국시니어TV를 통해 중장년내일센터 사업을 소개했습니다. 방송을 보는 분들이 어떻게 하면 노사발전재단을 잘 이해할 수 있을지 생각하면서 준비하다 보니, 기관이나 사업을 설명하는 데 있어서 개인적으로도 다른 시각으로 바라볼 수 있는 유익한 시간이었습니다.

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

공기업 하면 경직되고 권위적인 문화를 떠올렸는데, 실제 입사해 보니 직급에 구애받지 않고, 선배님들과 사업 관련 의견을 자유롭게 나눌 수 있는 분위기여서 만족스럽습니다. 10년 이상 일한 분들도 일에 대한 자부심과 애정을 지니고 계셔서 긍정적인 자극을 받습니다. 저 또한 일에 열정적으로 임하고 끊임없이 도전하겠다고 다짐하며 다니고 있습니다.

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

취업 준비 시작인 '서류심사'와 마지막 관문인 '면접'에 합격하려면 '직무 경험'이 가장 중요하다고 생각합니다. 실제로 경험하면서 업무 용어도 익숙해지고, 본인과 맞는 업무인지 알 수 있기 때문입니다. 이와 함께 면접 전에 지원 회사 직원을 만나보시기를 추천해 드립니다. 저는 지원 회사 건물에서 기다리며 사원증을 목에 건 분들에게 질문 목록을 뽑아가서 준비했던 기억이 있습니다. 열정 있는 분들이라면 끊임없이 도전하시기를 바랍니다.

입사를 준비하는 후배들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

입사를 준비하면서 취업이라는 목표 달성 전까지는 끝없는 본인과의 싸움이라고 생각합니다. 채용공고 검색, 자기소개서 작성, NCS 등 쳇바퀴처럼 반복된 일상에서 계속 공부만 하면 심신이 지칠 수 있습니다. 면접, 경쟁 등 다양한 압박 속에서 취업 스트레스를 효과적으로 관리하는 일이 중요합니다. 누구보다 엄격한 사람은 본인이라서 스스로 "괜찮아"라는 말을 자주 해주면, 앞으로 나아갈 수 있는 원동력을 얻을 수 있다고 생각해요. 이 글을 읽는 분들의 취업 성공을 응원합니다.

채용정보

근로복지공단

근로복지공단

근로복지공단은 어떤 업무를 수행하나요?

근로복지공단은 일하는 삶의 보호와 행복을 위해 산재 · 고용보험과 근로복지사업을 수행하는 준정부기관입니다. 일을 하다 다치신 분들에게 산재보상 · 요양 · 재활서비스로 안심을 드리고, 일하는 분들에게는 노후 생활보장, 생활안정자금 지원, 보육 · 문화여가 활동을 지원하고 있습니다.

근로복지공단 채용의 특징과 절차는 어떻게 되나요?

우리 공단은 '공감人, 혁신人, 책임人'을 인재로 발탁하기 위해 국가직무능력표준(NCS) 기반의 공정하고 차별 없는 블라인드 채용, 따뜻한 공감 채용을 실시해 왔습니다. 행정직 정기 공채는 서류 전형 – 필기 전형(NCS 직업기초능력, 직무기초지식) – 면접 전형(경험행동 면접, 상황 면접)으로 진행합니다. 그 외 의료직, 연구직 등 다양한 직렬을 수시 채용하고, 공단 규모에 걸맞게 사회형평적 채용도 지속적으로 확대해 나가고 있습니다.

입사지원서와 자기소개서 작성 요령을 알려주세요.

우리 공단 사업과 현안에 관한 꾸준한 관심과 지원자 자신에 대한 깊은 이해를 바탕으로 블라인드 지침에 맞추어 진솔하고 성실하게 자기소개서를 작성하신다면 다른 지원자와 차별화된 고유의 특성이

장현진
근로복지공단 경영지원국
인사기획부 과장

녹아질 것입니다. 우리 공단 채용의 서류 전형은 다양한 항목별 평가기준이 세부적으로 확립되어 있으므로, 관심 있는 직렬의 채용공고문을 잘 확인하신 후 평가항목별 보유 자격 등을 꼼꼼히 기재해 주시기 바랍니다.

필기 및 면접 전형은 어떻게 준비해야 할까요?

한정된 시간 내 직무전공지식 및 자원 분배, 의사소통 등 다양한 NCS 유형의 문제를 풀어야 하므로, 꾸준히 반복해 정확하게 문제에 접근하는 연습이 필요합니다. 면접 전형 대비를 위해서는 기본으로 돌아가 지원자께서 작성한 자기소개서를 꼼꼼히 살펴보시고, 입사지원 동기 등에 대한 생각을 정리하고 전달하는 연습도 도움이 될 것입니다. 또한 공단의 미션, 비전에 관한 이해를 바탕으로 공단이 수행하는 사업에 지속적인 관심을 기울여 주시기를 추천해 드립니다. 무엇보다 지원자분의 시험 당일 컨디션 관리도 중요할 것입니다.

마지막으로 채용 담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위해 한 말씀 부탁드립니다.

우선 '일하는 모든 사람의 행복파트너' 근로복지공단 채용에 관심을 보여주셔서 진심으로 감사드립니다. 일하는 모든 분의 삶을 보호하고 행복에 기여하는 우리 공단은 일하는 사람과 공감하고, 열정으로 행동하는 미래 인재의 지원을 기다리고 있습니다. 언제든지 우리 공단의 문을 두드려주시기를 바랍니다.

현직자 인터뷰

일하는 모든 사람의 희망 버팀목

장형석 근로복지공단 산재요양부 주임

간단한 자기소개 부탁드립니다.

안녕하세요. 근로복지공단 사회복귀지원국 산재요양부에서 근무하는 장형석 주임입니다. 2022년 입사해 산재 근로자의 요양관리와 요양비 심사 업무를 담당했고, 현재는 요양관리 관련 제도 개선 지원 업무와 요양급여 통계 업무를 수행하고 있습니다.

근로복지공단에서 현재 담당하고 계신 직무는 정확히 어떤 것인가요?

업무상 사유로 다치거나, 질병에 걸린 산재 근로자가 산재 여부 결정 전후로 불가피하게 부담한 요양비에 대해 신속하고 공정한 심사를 위한 지원 업무를 하고 있으며, 요양 통계 업무를 통해 요양관리 현황을 파악하고 이를 바탕으로 정책 개선과 제도를 발전시켜 산재 근로자의 원활할 치료와 회복을 돕는 데 기여할 수 있도록 노력하고 있습니다.

근로복지공단에 지원한 동기는 무엇이었나요?

과거 근무하던 회사에서 계약 종료로 일을 쉬던 기간이 있었습니다. 이 기간 실업급여를 신청하기 위해 찾아보다가 고용보험과 산재보험을 알게 됐고, 근로복지공단에 관심을 두게 됐습니다. 생활에 정말 필요한 도움을 받으면서, 어떤 일을 하게 된다면 저 역시 사회의 복지와 성장을 증진하는 데 기여하고 싶다고 생각하면서 근로복지공단 지원을 준비했습니다.

취업 준비할 때 가장 도움이 되었던 경험은 무엇인가요?

관심 있는 지원 분야와 관련한 근무 경험이 가장 큰 도움이 됐습니다. 근로복지공단 일자리 지원사업에 기간제로 근무한 경험이 있습니다. 관심 있는 공단 사업에 참여하면서 내부 처리 방식과 조직문화를 직접 체험했습니다.

공단이 운영하는 다양한 사업 취지가 공단 전체의 목표와 어떻게 연관되며, 앞으로 공단이 하고자 하는 목적을 명확히 배울 수 있었습니다. 이러한 경험은 자기소개서나 면접 질문에 관한 답변을 더 구체적이고 설득력 있게 작성할 수 있도록 도와줬습니다.

본인 직무에서 일하기 위해 필요한 역량을 말해주세요.

아무래도 의사소통능력이 중요하다고 생각합니다. 산재 근로자들과 상담하고, 내부 직원들과 논의하고 처리해야 할 일이 많이 발생합니다.

그런 순간에 자기 의견을 제대로 전달하며 다양한 내부 의견에 대한 핵심을 빠르게 파악하고 이해하는 능력이 중요합니다.

현재 담당 업무를 하면서 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

업무 범위가 넓고 다양하다는 특징을 좋은 점으로 꼽고 싶습니다. 산재 근로자의 요양과 재활을 돕기 위해서는 의료, 심리, 직업 등 다양한 분야의 전문 지식이 필요합니다.

이를 습득하기 위해 지속적인 학습과 자기 개발이 필요해 반복적이고 단순하지 않은 업무가 좋으면서도, 폭넓은 전문 지

식이 필요한 점에서 이를 습득하고 활용하는 데 어려움을 느낄 때도 있습니다.

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

산재 근로자분들이 다시 건강하게 사회로 복귀하는 모습을 봤을 때 가장 보람을 느꼈습니다.

업무상 재해로 인해 신체적, 정신적으로 큰 고통을 겪고 있는 산재 근로자분들은 요양관리 과정에서 심리적으로 불안해하는 분들이 많아, 정기적인 상담을 통해 요양기간 및 재활치료 안내 등으로 안정을 찾을 수 있도록 도와드리고, 다시 직장에 복귀하거나 새로운 직업을 찾을 수 있도록 지원하고 있습니다. 업무 시 어려움이 있을 수도 있지만, 산재 근로자분 삶이 긍정적으로 변화하는 모습을 볼 때 제가 하는 일에 대한 자부심과 보람을 느끼고 있습니다.

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

입사 전에는 산재 근로자를 지원하는 업무가 단순히 서류 작업이나 행정적인 업무가 주라고 생각했습니다. 하지만 실제로는 산재 근로자분들의 다양한 상황을 이해하고, 매번 다른 사례를 지침과 규정에 맞게 적용하기 위해 동료들과 의논하며, 알맞은 맞춤형 지원을 제공하기 위해 보이지 않는 노력이 많다는 점을 깨달았습니다. 또한 산재 근로자가 원하는 부분에 관한 이해가 중요함을 알게 됐습니다.

근로복지공단을 포함한 공공기관 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해주세요.

입사 준비 첫 단계는 서류 전형이라고 생각합니다. 자격증을 공부하다 보면, 목표로 하는 공공기관이 공통으로 요구하는 자격증과 가점 항목을 놓치기 쉽습니다.

따라서 목표로 하는 공공기관의 공통 자격증과 가점 항목을 정리해 집중적으로 준비하는 방법이 좋습니다. 이렇게 하면, 서류 전형에서 더 높은 점수를 받을 수 있습니다. 이후 다른 부분에 자기 역량을 더욱 집중해서 준비하는 방법이 도움 될 수 있다고 생각합니다.

입사를 준비하는 후배들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

저는 비교적 늦은 나이에 공공기관 입사 준비를 시작해, 이유 모를 두려움과 불안함을 많이 느꼈습니다. 하지만 이왕 공공기관을 목표로 시작한 만큼, 포기하지 않고 최선을 다해 노력했습니다. 그 결과 서류 전형조차 통과하지 못했던 기관에서 인턴으로 일하게 됐고, 시험에도 합격해 최종적으로 입사할 수 있었습니다.

아무 준비를 하지 않았던 저도 이룬 만큼 목표에 집중해 준비하다 보면 모두가 한 단계씩 목표를 이룰 수 있다고 생각합니다. 준비하는 여러분들도 원하시는 바를 꼭 이루시길 바라며 행복한 일만 가득하시길 기원합니다.

*이 글은 '2023년 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 지역인재 채용 부문의 작품을 전제한 것입니다.

두 번째 기회

박진호
한국토지주택공사
청라영종사업본부
루원사업팀 사원

남들보다 늦게 생긴 동기

저는 고등학생 때 뚜렷한 진로를 결정하지 못했고 왜 공부해야 하는지 그 동기도 약했습니다. 좋은 대학을 간다고 해서 제 인생이 스펙터클하게 달라질 거라고 생각하지는 않았기 때문입니다. 그 결과 입시에서 남들이 부러워할 만한 결과를 내지는 못했고 성적에 맞추어 지방대학에 진학했습니다.

그러나 대학에 입학하고 보니 주변 사람들이 대학 이름만으로 사람을 판단하고, 입학한 대학에 따라 이후 인생이 결정된다고 생각하는 경향이 있었습니다. 무엇을 맡든 남들보다 훨씬 성실하게 잘 해낼 자신이 있었지만, 이런 선입견 때문에 기회조차 주어지지 않는다는 사실이 스트레스로 다가왔습니다. 그래서 고등학교 때와 마찬가지로 동기를 잃어 가고 있었습니다.

이러던 제가 공공기관 지역인재 전형을 알게 된 시기는 대학교 졸업 학년 때였습니다. 공공기관 유치지역 대학 출신 학생들에게 일정 비율을 배정하고, 대학에 관한 편견 없이 역량만으로 지원자를 평가하는 지역인재 전형이 제게 주어진 두 번째 기회라고 생각해 다시 용기를 내 도전해 보기로 했습니다.

대학 입학 때부터 공공기관 입사를 준비한 것이 아니었기에 다른 지원자들을 따라잡기 위해 엄청난 노력이 필요했습니다.

취업준비 시작부터 합격까지

제가 대학교를 나온 지역에선 공공기관 입사를 준비하는 지원자의 비율이 수도권에 비해 상대적으로 적었습니다. 그러다 보니 크게 두 가지 어려움이 있었습니다.

첫째, 기업 정보나 입사 준비 방법을 알 수 있는 방법이 없었습니다. 채용 공고만으로 알 수 없는 정보를 얻기 위해 여러 오픈채팅방과 공공기관 채용 관련 네이버 카페를 활용하고, 특히 합격생과 현직자 조언을 눈여겨 익힌 방법이 도움 됐습니다.

둘째, 멘탈 관리가 어려웠습니다. 공공기관을 목표로 하는 사람이 드물다 보니 어려움을 하소연하거나 협력할 사람이 없어 회의감이 들 때가 있었습니다. 이럴 때 저는 합격자 수기를 골고루 찾아보며 모두 비슷한 고민을 했다는 사실에 안도감을 느끼면서 저 역시 합격할 수 있다는 희망을 지니고 포기하지 않을 수 있었습니다.

1. 인턴

실무 경험을 얻기 위해 산학협력 과정을 통해 사기업에서 6개월간 인턴으로 일했습니다. 인턴 활동의 장점은 학교에서 배운 지식을 현장에서 어떻게 활용하는지 직접 익힐 수 있다는 점이었습니다. 인턴이라는 신분 때문에 뚜렷한 업무를 맡기지 않지만, 그 덕에 스스로 업무 방

법을 익히고 자료를 찾아보며 제 직렬을 파악할 수 있었습니다. 특히 관공서와 공공기관의 협업 과정을 참관하며 공공기관이 어떤 방식으로 업무를 처리하는지를 배운 점이 가장 좋았습니다. 인턴 과정에서 익힌 실무 지식은 자기소개서 작성이나 면접에서 직무 관련 경험을 답변해야 할 때 큰 도움이 됐습니다. 한 가지 예시를 들자면, 제가 인턴 과정에서 가장 중요하게 생각하고 익힌 부분이 매뉴얼화였습니다. 모든 업무에서 보고 들은 내용을 기록하는 습관을 들이고 제가 경험한 상황을 매뉴얼화하여 같은 업무를 수행할 때 시간을 절약하고 연관 업무를 빠르게 파악할 수 있었습니다. 누가 보더라도 한 번에 이해할 수 있도록 단순하게 만들어 제 매뉴얼이 부서에 도입되는 성과를 거두었는데, 이런 점을 솔직하게 풀어낸 점이 역량을 증명하는 데 도움을 주었습니다.

2. 서류 전형

서류 전형은 흔히 취준생들이 꼽는 '기본 자격증'만 갖춘다면 무난하게 합격할 수 있는 전형입니다. 그러나 기사, 컴퓨터활용능력, 한국사능력검정, 어학시험 등 종류가 많아 자칫하면 기본 자격증 취득에만 많은 시간을 소모할 수 있습니다. 채용 전형의 본 게임은 필기와 면접이기 때문에 자격증은 단기간에 목표를 정해 취득해 이후 전형 준비에 힘을 주는 방법이 좋다고 생각합니다.

취득해야 할 자격증이 많기 때문에 저는 한 번에 하나씩 집중적으로 공부해 취득했습니다. 서류 전형을 위해 준비한다고만 생각하지 않고 제 전공 지식이나 실무에서도 유용할 것이라는 마음가짐으로 기초 실력을 쌓기 위해 노력했습니다. 실제로 기사 자격증 취득 시 공부한 내용들은 필기 전형에서 많은 도움을 받았고, 컴퓨터활용능력 자격 취득 시 배운 엑셀 사용법은 신입사원 연수 교육에서 다룰 정도로 실무에서 중요했습니다. 덕분에 연수 과정도 큰 어려움 없이 마칠 수 있었습니다.

3. 필기 전형

필기에서는 보통 NCS와 전공 두 가지를 공부해야 합니다. NCS는 문제풀이 감각이 중요하고, 전공의 경우 학습량이 많기 때문에 두 가지를 매일 꾸준하게 공부하는 성실함이 가장 중요합니다. 채용 전형 중 가장 합격률이 낮은 전형이기도 하기에 누가 마지막까지 성실하게 공부하느냐가 합격 여부를 가른다고 생각합니다.

필기 합격까지는 어느 정도 학습량이 필요하기 때문에 처음에는 좌절을 맛볼 수 있지만, 실력이 오르면 공부량을 유지하는 방법만으로 합격할 수 있으므로 가장 성과를 볼 수 있는 부분입니다.

NCS의 경우 매일 소량의 문제를 풀고, 시험 1~2주 전부터는 모의고사를 풀며 실전 감각을 키웠습니다. 시간 관리가 중요한 시험이기에 남은 시간에 따라 문제풀이 순서를 변경하거나 자신 있는 유형의 문제를 먼저 푸는 등 맞춤형 전략을 세워 실제 시험에서도 유연하게 대처할 수 있었습니다.

전공과목은 먼저 이론을 노트에 정리해 회독하며 개념을 철저하게 다졌고, 문제를 2~3회 반복해 풀면서 유형을 숙지했습니다.

공공기관 전공 필기시험의 경우, 이론 문제와 계산 문제 모두를 다루기 때문에 어느 쪽도 소홀하지 않도록 주의했습니다.

4. 면접 전형

처음 면접 단계에 임하면 이제 거의 합격이라는 착각에 빠지기 쉽습니다. 그런 만큼 소홀히 준비하기 쉽고, 탈락을 맛보게 되면 충격으로 슬럼프를 겪을 수도 있는 위험한 전형입니다.

그러나 면접만큼 자신을 자유롭게 보여줄 수 있는 전형 역시 없다고 생각합니다. 정답이 정해진 전형이 아니기에 자기 강점을 강조하는 방법에 중점을 두면, 필기 전형보다도 수월할 수 있습니다. 다만 준비생 대부분이 일목요연하게 말하는 연습이 되어 있지 않아 처음에는 훨씬 어렵다고 생각할 수 있습니다.

저는 첫 면접 때 혼자서 준비하다 탈락한 이후 한계를 느끼고 면접 스터디에 적극적으로 참여했습니다. 근거지가 지방이라서 스터디원을 구하기가 쉽지 않아 2시간 거리의 인근 대도시로 이동하고는 했는데, 그럼에도 반드시 면접 스터디에 참여하기를 추천합니다. 나도 모르게 사용하는 말투나 감점될 수 있는 습관을 객관적으로 점검할 수 있고, 서로가 모의 질문을 하며 다양한 성향의 질문에 대비할 수 있기 때문입니다. 저 역시 혼자 준비하기 어려운 부분을 보강하는 데 중점을 두었습니다. 기업마다 인재상이 조금은 다르기 때문에 지원한 기업이 선호하는 인재상 중 제 강점을 도출해 강조하는 연습을 계속했고 그 결과 네 번째 면접 만에 합격할 수 있었습니다.

누구에게나 두 번째 기회는 있다

대학 이름에 주눅 들지 않고 자신 있게 공공기관의 문을 두드릴 기회를 준다는 점, 이를 통해 다양한 인재를 발굴한다는 취지 덕분에 저는 인생에서 두 번째 기회를 얻을 수 있었습니다. 고등학생 때 하지 않았던 노력을 취업 준비 과정에서 곱절로 하면서 제가 아직 노력할 기회가 남아 있음에 감사했습니다. 지역인재의 가능성을 믿고 계속해서 우수한 사람을 뽑기 위해 노력하는 분들께 다시금 감사드리면서, 지방대학 출신자의 잠재력을 믿고 뽑아 주심에 최선을 다해 보답하고 싶습니다.

준비 과정에서 하나 아쉬운 점이 있었다면 지역인재 가점이 해당 기관의 유치지역에 한정되어 있어 더 많은 기회를 얻지 못한다는 점이었습니다. 지역에 한정하지 않고 조금 더 기회를 확장한다면 더 많은 능력 있는 지원자들이 저처럼 두 번째 기회를 얻을 수 있다는 생각에 동기 부여가 될 수 있다고 생각합니다. 얼마 후 제가 졸업한 대학교에서 취업멘토 자격으로 후배들에게 준비 과정을 설명하고 조언해 줄 예정입니다. 제 사례를 보고 다른 비수도권 대학 학생들도 노력하기만 한다면 공공기관에서 기회를 얻을 수 있다는 꿈과 희망을 품고 도전했으면 좋겠습니다.

*이 글은 '2023년 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 지역인재 채용 부문의 작품을 전제한 것입니다.

차별을 기회로 만들어 주는 제도

같다(공통점 찾기)

처음 만나는 사람과 대화할 때 보통 사람들은 어색한 분위기를 극복하고자 다음과 같은 질문을 많이 합니다. 나이, 관심사, 출신 지역, 출신 학교 등을 물어 공통점을 찾기 위해 노력합니다. 본인과 같은 내용이 있으면 훨씬 더 원활한 대화의 포문을 열 수 있습니다. 때로는 이러한 공통점 찾기는 선입견의 시작이 되기도 합니다.

이른 나이에 취업한 저는, 개인으로 보지 않고 출신 지역과 학교를 범주로 묶어 평가 절하하거나 과대평가하는 경우를 심심찮게 볼 수 있었습니다. 사회에 나와선 공통점 찾기가 더욱 중요해짐을 느꼈습니다. 누군가와 공통된 점을 갖고 있다는 점이 주는 편안함과 안도감은 무시할 수 없는 부분인 것 같았습니다. 저 또한 첫 회사에 입사하기 전까지도 똑같은 생각을 갖고 행동했습니다.

제가 다르다고 느끼기 전까지는.

다르다(보이지 않는 벽)

대학 졸업 전, 이른 나이에 취업한 저는 전혀 연고가 없는 지역에서 첫 사회생활을 시작했습니다. 모든 게 낯설게 느껴졌습니다. 그렇게 느낄수록 더욱더 저는 공통점 찾기에 몰두했습니다. 그러나 공통점 찾기는 저를 더 이방인으로 만들 뿐이었습니다.

제가 나갈 수 있었던 동문 모임, 향우회는 하나도 없었습니다. 이전에 다녔던 회사의 여러 동문 모임을 보며 재학생이 1만명 넘는 학교에서 같은 학교 출신이라는 이유만으로 모임을 열고 하나가 되는 모습이 신기하면서도 부럽게 느껴졌습니다. 20대의 저에겐 너무나 크게 느껴졌던 것 같습니다.

보이지 않는 벽처럼.

남다르다('나'라는 브랜드)

어느 곳에도 속할 수 없었던 저는 '나'라는 브랜드를 통해서 남들과는 다른 직원이 되고자 노력했습니다. 1년간 OA 능력을 높이고자 회사를 마치고 공부했고, 자발적 야근 등을 통해서 누구보다도 회사를 위해서 근무하는 직원이 됐습니다. 가장 먼저 출근하고, 남들보다 더 늦게 퇴근했습니다. 1년 동안은 티가 나지 않았지만 2년째부터는 점점 높은 실적을 냈고, 3년 차가 될 때는 가장 높은 실적을 내는 직원이 됐습니다. 그해 연봉인상률 40% 가까이 기록하고 많은 성과급을 받을 수 있었습니다.

엄청난 양의 보고서와 기획안을 작성했고 실무에 많이 활용했으며, 높은 성과를 낼 수 있었습

천현수
한국중부발전 신보령발전본부
경영기획부 주임

니다. 사기업에 근무했기 때문에 제 노력의 결과물은 항상 회장 '개인'에게 집중될 수밖에 없는 구조였습니다. 이에 대한 아쉬움은 날이 갈수록 크게 느껴졌습니다. 제 노력의 결과물이 '국가'와 제가 자라온 '지역'에 도움 될 방법을 생각했고, 현재의 회사로 이직하는 것을 목표로 퇴사를 결심했습니다.

무엇을 위한 삶을 살아야 할지.

차별을 기회로

무엇을 위한 삶을 살지 고민의 답을 찾는 데는 오랜 시간이 걸리지 않았습니다. 제가 나고 자란 고향과 국가에 이바지할 수 있는 일을 찾는 것이었습니다. 이에 부합하는 회사가 바로 현재 다니는 한국중부발전이었습니다. 본사와 핵심 발전소가 모두 고향에 자리 잡고 있어 제가 나고 자란 고향에 기여할 수 있고, 안정적인 전력 공급으로 국민 삶의 가치를 높일 수 있기 때문이었습니다.

우리 회사를 목표로 계획을 수립했고 입사할 수 있는 방법을 찾았습니다. 사기업에 입사할 때와는 다른 점이 많았습니다. 특히 해당 지역인재를 채용하는 본사 이전지역 채용목표제를 시행하고 있었습니다. 또한 공공기관 채용에서 블라인드 · 직무능력중심 채용으로 변화한 점이 가장 큰 차이였습니다. 이전에 사기업 입사 당시 중요하게 평가했던 부분은 전공과 학벌, 나이 등 소위 말하는 스펙이었습니다.

이른 나이에 취업해서 많은 경험을 할 수 있었던 부분이 자기소개서와 면접에서 큰 강점이 됐습니다. 그렇지만 경험에 강점이 있었던 저는 면접은 자신이 있었으나, 필기시험은 다소 부족했습니다. 지역인재 채용목표제가 없었으면 면접 단계를 진행하지 못했을 수도 있었다고 생각하니 지금도 아찔합니다. 다행히 지역인재 채용의 도움을 받아 면접 단계까지 오를 수 있었습니다. 면접 단계에서 저는 날개를 폈습니다.

노무 이슈를 해결하기 위해 늦은 시간까지 「노동법」과 「근로기준법」을 찾아가면서 전담 노무사와 일하며 법적 지식을 쌓고 문제해결능력을 키웠던 경험은 자기소개서에 그대로 녹아들었습니다.

직원 복지 향상을 위해 사내 카페와 구내식당을 공간 구성에서부터 메뉴까지 전반적으로 개선했던 경험은 직원들과의 소통과 업무 기획 능력을 배양할 수 있었고 발표 면접에서 활용할 수 있었습니다. 대외 활동을 통해 만났던 다양한 부류의 사람들은 제 소통능력과 리더십을 높여 주었고, 토론 면접에서 제 의견을 전달하고 의견을 수렴하는 과정에서 도움을 주었습니다.

또한 신입으로는 다소 부담스러웠을 나이였지만 연령 제한이 없었고 개인 신상은 블라인드였기 때문에 동일한 선상에서 경쟁할 수 있었습니다. 그리고 채용 단계마다 지역인재 채용 목표 인원이 있었기 때문에 다음 단계로 올라가는 데 도움을 받을 수 있었습니다.

토론 면접과 발표 면접, 자기소개서 기반 인성 면접을 마치고 초조한 마음으로 결과를 기다렸습니다. 기다리던 발표일, 저는 놀라움을 금할 수 없었습니다. 커트라인 점수와 평균 점수보다 훨씬 높은 점수를 획득했기 때문입니다.

지역인재 채용이 없었다면 절대로 이룰 수 없었을 것입니다. 과거에는 지역 출신이라 차별받았지만, 이곳에 입사할 때는 또 다른 기회가 됐습니다.

차별을 기회로

현재의 나와 지역에서 내가 그리는 미래

여기저기서 '천 주임'이라고 부르는 목소리가 들려옵니다. 직장 상사, 동기, 후배를 가리지 않고 저를 찾습니다. 입사한 지 벌써 4년 가까이 됐고, 현재의 저는 동료들에게 꼭 필요한 존재가 되고 있다고 생각합니다.

다양한 경험과 전 직장에서 쌓은 직무능력을 바탕으로 현재 회사에서 성과를 올릴 수 있었습니다. 또한 동기와 후배에게 보고서 작성 방법과 업무에 적용할 수 있는 OA 활용 방법을 알려주면서 전반적인 업무 처리 속도를 높일 수 있었습니다. 이러한 노력과 성과를 인정받아 신입사원으로는 받기 어려운 기관장 상까지 받을 수 있었습니다.

지역인재 채용이 없었다면 지금의 저는 없었을지도 모릅니다. 지역인재 채용제도는 차별을 기회로 만드는 제도이기에 더욱 확대해야 한다고 생각합니다.

어디갈까? 여기 갈까요

여성가족부 | 복권위원회

가족 상담·교육·문화·여가 지원이 필요하다면

가족센터를 방문해 보세요!

국보순회전:
Museum for you 모두의 곁으로

2024.6.

시대를 담다, 농경문청동기

상반기	하반기
24.6.21.~8.11.	24.9.6.~12.8.
합덕수리민속박물관	증평민속체험박물관

금관총 금관, 그리고 이사지왕

상반기	하반기
24.6.6.~9.1.	24.9.13.~12.1.
보령석탄박물관	장수역사전시관

금관과 금방울, 어린 영혼과 함께하다

상반기	하반기
24.6.5.~7.21.	24.9.26.~12.15.
합천박물관	대가야박물관

2024.12.

영원한 동행, 상형토기 이야기

상반기	하반기
24.6.10.~9.1.	24.10.2.~12.8.
상주박물관	해남공룡박물관

도자기에 핀 꽃, 상감청자

상반기	하반기
24.6.11.~9.8.	24.9.30.~12.15.
고려청자박물관	함안박물관

순백의 아름다움에 빠지다, 조선백자

상반기	하반기
24.6.18.~8.25.	24.9.12.~12.8.
남원시립김병종미술관	양구백자박물관

주최
국립중앙박물관

공동주관 | 협력
국립광주박물관 | 강진군 국립경주박물관 | 고령군 국립전주박물관 | 남원시 국립공주박물관 | 당진시 국립부여박물관 | 보령시 국립대구박물관 | 상주시
국립춘천박물관 | 양구군 국립익산박물관 | 장수군 국립청주박물관 | 증평군 국립김해박물관 | 함안군 국립진주박물관 | 합천군 국립나주박물관 | 해남군

국립중앙박물관

한국조세재정연구원
공공기관연구센터
30147 세종특별자치시 시청대로 336
Tel: 044-414-2431 Fax: 044-414-9015 https://www.kipf.re.kr
42
9 772800 029000
ISSN 2800-0293