한국정책학회·KIPF 공동 학술대회 개최



1. 개요

한국정책학회와 한국조세재정연구원(KIPF) 공공기관연구센터는 지난 6월 공공기관 관리정책 학술대회를 개최하였다.

○ 일 시 : 2015. 6. 19(금) 10:00-17:00
○ 장 소 : 성균관대학교 (서울)

구분	주제
1세션 (10:00~11:30)	<정책금융기관의 정책방향> •사회 : 박재완(성균관대) •발표 : 신진영(연세대) - 정책금융기관의 역할과 향후 정책방향 •토론 : 이상현(KIPF), 이석환(국민대), 원승연(명지대)
2세션 (13:40~15:10)	<공공기관 지배구조와 이사회> •사회 : 이원희(KIPF) •발표 : 허경선(KIPF) - 외국 공공기관 이사회 연구 윤진수(한국기업지배구조원) - 기업지배구조의 현황과 평가 •토론 : 신열(목원대), 정문기(성균관대), 반병길(한국경영조직연구원장)
3세션 (15:30~17:00)	<공공기관의 정년연장과 임금체계 개편> •사회 : 김종호(경희대) •발표 : 박한준(KIPF) - 공공기관 임금피크제 도입환경과 정책방향 최 준(신용보증기금) - 신용보증기금 임금피크제 도입사례 •토론 : 이주하(동국대), 임효창(서울여대), 양정열(고용노동부 공공노사관계과장)

2. 추진 배경

공공기관연구센터는 공공기관 특별위원회 분과를 가지고 있는 한국정책학회와 공동으로 학술대회를 추진하였다. 이는 2013년 공공기관 합리화 정책과 정상화 대책, 2015년 정상화 2단계 대책이 진행되면서 그동안의 공공기관 관리 정책에 대한 평가와 성과 확산 방안이 필요함에 따른 것이다.

3. 주요 내용

동 학술대회에서는 정책금융기관 정책, 공공기관 지배구조, 공공기관 임금체계라는 주제로 3개의 세션이 진행되었다.

[세션 1] 정책금융기관의 정책방향

정책금융기관의 역할과 향후 정책방향 - 신진영(연세대)

□ 정책금융 기관은 시대 변화에 따라 변화되는 정책금융 범위에 맞는 역할을 수행하면서 경제 위기 극복 및 경제발전에 지속적으로 이바지 함

□ 하지만 이러한 지속적 변화로 인해 정책금융기관이 수행하는 정책금융의 정체성 문제가 야기됨

○ 정책금융의 기능 확대는 정책금융 고유 기능과 시장 기능 사이를 모호하게 만들고 시장 마찰 이슈 발생

□ 정책금융 기관의 업무 조정을 통해 정책금융 기능의 정체성을 확보하고 시장 마찰 축소를 위한 업무 조정·통폐합 등이 고려 될 필요

□ 정책금융의 역할과 기능에 대한 신중한 고려가 필요하며 장기적 측면에서 정책금융 위상 정립이 필요함

[세션 2] 공공기관 지배구조와 이사회

외국 공공기관 이사회 연구 – 허경선(KIPF)

□ 외국 공공기관 이사회 구조와 구성은 민간기업에 적용되는 회사법, 상법과 유사하게 운영되고 있으나 민간기업과 다른 구성요건이 요구되는 경우도 있음

□ 외국 공공기관 이사회 구성 특징은 크게 정부대표 참여, 근로자대표 참여 또는 확대, 독립

이사의 참여 정도로 볼 수 있으며 성별, 지역, 인종 균형 역시 이사회 구성의 주요 고려 사항으로 나타남

□ 우리나라 이사회 구성에서도 근로자 대표 참여, 성별 균형에 대한 본격적인 논의가 필요한 시점임

기업지배구조의 현황과 평가 – 윤진수(한국기업지배구조원)

□ 공공기관 중 시장형 공기업 3개 기관, 기타공공기관 4개 기관이 유가증권시장에 상장되어 매년 한국지배구조원(CGS)의 기업지재구조 평가대상임

○ 평가대상에는 한국가스공사, 한국전력공사, 한국지역난방공사(이상 시장형 공기업)과 강원랜드, 중소기업은행, 한전기술, 한전 KPS(이상 기타공공기관)가 포함됨

□ 모든 공공기관에 적용가능한 지배구조 평가모형 개발이 필요함

○ 다충적 대리인 문제로 방만경영, 도덕적 해이 발생 가능성이 높은 만큼 공공기관 경영효율성 제고를 위해 지배구조 개선 중요

○ 경영성과 중심의 현 공공기관 경영평가는 지배구조 건전성 진단이 어려움으로 지배구조 평가를 통한 경영평가 한계점 보완

□ 이사회의 독립성과 전문성을 중심으로 공공기관 지배구조 평가 모형이 개발되어야 함

〔세션 3 〕 공공기관 정년연장과 임금체계 개편

공공기관 임금피크제 도입환경과 정책방향 – 박한준(KIPF)

□ 전체 공공기관 중 임금피크제 실시 기관비율은 약 17.7%로, 유형별로 살펴보면 공기업 30개 중 12개(40.0%), 준정부기관 86개 중 22개(25.6%), 기타공공기관 200개 중 22개(11.0%)로 나타남

□ 임금피크제를 기 도입한 기관 56개 중 52개 기관이 임금 피크 연령을 기점으로 임금이 점감하는 구조를 보였으며 그 외 기관들은 피크 연령부터 임금이 유지되거나 피크 임금에서 1차 감소 후 유지되는 형태를 보임

□ 정부의 공공기관 임금피크제 도입 권고안은 고임금 근로자의 임금 절약재원을 신규채용시 활용함으로써 청년 고용기회를 확보하도록 하고 있음

○ 향후 2년간 공기업·준정부기관은 약 6,700명의 고용기회를 청년 구직자들에게 제공할 수 있을 것으로 예상됨

□ 임금피크제 도입을 통해 공공기관은 신규채용 여력을 확보하고 중고령층 인력의 고용안정 및 확대를 통한 사회보장비용 부담완화 등을 실현할 수 있을 것으로 보임

□ 임금피크제 도입은 단순한 임금 조정이 아니라 성과관리시스템의 고도화, 중고령 근로자에게 적합한 직무 개발 및 관리 등 인력관리체계개선과 병행되어야 하며 실질적인 성과연봉제 또는 직무급제도를 도입할 수 있도록 기반 및 환경구축을 해야할 필요

신용보증기금 임금피크제 도입사례 – 최준(신용보증기금)

□ 국내 최초 임금피크제를 도입한 신용보증기금은 임금피크제 도입 이전에 노사간 공감대 확보를 통한 합의 도출, 기관특수성을 반영한 제도 설계(정년, 보수구조) 및 다양한 직무를 개발하여 임금피크제가 좀 더 효율적으로 작동될 수 있도록 함

□ 2016년도 정년연장법 시행에 따라 임금피크제 재정비 예정

○ 기존 제도 개편이 필요해짐에 따라 임금체계 및 (정년)편입시기 조정

○ 임금피크제와 연계한 상위직급 전문계약직 도입 검토 등 2단계 정상화 방안 적용

○ 임금피크직원의 know-how 활용 및 전문직무 개발

○ 전직지원프로그램(Outplacement) 보완을 통한 퇴직지원 강화

※학술대회 발표자료 원문은 한국정책학회 홈페이지(www.kaps.or.kr)에서 확인할 수 있음.