공공정책포럼

■ 제46회 공공정책포럼

공공정책포럼 소개

공공정책분야의 전문가, 공공기관 종사자 및 정부 정책담당자로 구성된 본 포럼은 공공기관정책의 현안 이슈를 발굴하고 정책연구의 방향을 설정하는 데 목적이 있습니다. 주제발표 및 자유토론을 통해 정책수요를 청취하고 연구와 관련한 네트워크를 강화하기 위해 격월 정기적으로 개최되고 있습니다.







2015년 경영평가결과와 향후 방향

개 요

- 주　　제　　2015년 경영평가결과와 향후 방향
- 일　　시　　2016년 6월 23일(목), 07:30~09:30
- 장　　소　　서울 팔레스호텔 그랜드볼룸A(별관 B1)
- 진행순서

07:30~08:00　**인사말씀**
송대희　좌장

08:00~08:40　**주제 발표**
반장식　공공기관경영평가단 단장

08:40~09:30　**자유토론**

09:30　**폐회**

* 본 원고는 2016년 6월 23일 서울 팔레스호텔 그랜드볼룸(별관 B1)에서 『2015년 경영평가결과와 향후 방향』을 주제로 공공기관연구센터가 개최한 제46회 공공정책포럼의 주제발표 및 토론요약입니다. 주제발표 및 토론의 내용이 소속 기관이나 한국조세재정연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다. 〈편집자 주〉

■ 인사말씀

송대희/좌장

오늘은 반장식 공공기관경영평가단 단장을 모시고 2015년 경영평가결과와 향후 방향에 대해 들어보겠습니다.

주제발표 요약

2015년 경영평가결과와 향후 방향

반장식/공공기관경영평가단 단장

오늘은 공공기관의 역할 및 그간의 성과, 공공기관 혁신의 필요성과 혁신의 주요성과를 짚어본 후 2016년 공공기관의 정책방향을 주제로 말씀드리고자 합니다.

Ⅰ. 공공기관 경영평가단 운영 개요

지난 33년간의 우리나라 경영평가제도의 변화를 살펴보면 최고는 아닐지라도 차선으로 굉장히 잘 다듬어진 제도라고 생각합니다.

경영평가에 있어 공정성, 객관성, 합리성, 전문성이 잘 갖추어지는 것이 중요한데 상충되는 점이 있습니다. 평가단을 구성할 때 오랜 기간의 경험을 가진 분을 평가위원으로 선정해야 하는데 외부에서는 기 기관과 유착된 것으로 볼 수 있기 때문에 객관성과 공정성을 해할 수 있다는 문제점이 존재하기 때문에 전문성 확보 측면에 어려움이 있습니다.

위원 자격과 공정성 측면에서 기재부 규정도 가지고 있습니다만, 평가위원의 풀(Pool)은 많으나 규정 등으로 인해 소수만 남게 되는 애로사항을 가지고 있습니다. 평가를 잘 하기 위해서 전문성을 높이는 것이 중요함에도 다양한 분야를 확보하면서 도시별 여성비율 등을 맞추다 보면 어려움이 있습니다. 따라서 경험이 많고 적은 위원분들을 고루 배분하여 교육을 해야 한다고 생각했고 이번에는 평가단을 한 달 먼저 구성하여 팀별 미팅을 통하여 사전교육을 진행했습니다. 3년 룰에 걸려 못들어오는 분들은 평가단 내 자문위원으로 모셔서 다른 위원분들에게 교육을 진행하는 쪽으로 하였습니다.

평가단 위원들은 숲과 나무를 함께 보는 것이 중요하다고 생각됩니다. 전체 기관의 현황을 잘 파악할 필요가 있기 때문에 한 자리에 모여서 기관설명을 듣는 자리를 가졌고 실무자들의 어려움을 듣고자 하였지만 이 또한 어려움이 많았기 때문에 위탁기금관리, 공기업 등 61개 기관에 대해서만 실시하였습니다. 기관설명이라는 것이 장점이 있지만 단점도 있습니다. 위원들마다 찾아가서 설명해야 한다는 점, 다른 기관은 하고 '우리 기관만 안하면 피해를 보는 것은 아닌가?' 기관입장에서는 부담이 될 수 있습니다. 공정성을 기하기 위해서 실용적으로 실시 시간을 늘리되 하루에 한 기관만 진행하도록 하였습니다. 지방이전 등으로 기관마다 위치가 상이하여 두 기관이 동시에 진행될 경우, 위원들의 집중력이 저하되고 시간과 인력 소모가 크다는 점을 고려하여 결정한 사항이었습니다. 평가기관의 부담을 줄이기 위해 위원들에게 예전 평가보고서 공부를 철저히 하여 핵심을 잘 실사할 수 있도록 주문하였습니다.

이와 더불어, 경영평가단 총괄반의 고민은 각자

자기지표에 대해서 심층적으로 평가한 것이 합쳤을 때 전체적 합리성이 성립하느냐 하는 점이었습니다. 오랜 시간을 가지고 과거 어느 때보다 긴 시간을 투입하여 검토를 진행하였으며 평가위원의 독립성을 유지하였습니다

아직 국민의 입장에서는 공공기관의 개혁이 필요하다고 생각하고 있고, 경영평가성과에 따라 인센티브를 받는 것은 맞지 않는다고 볼 수 있습니다. 하지만 기관은 작년에는 임금피크제, 올해는 성과연봉제 등 정부 정책을 실행하면서 노조와의 마찰을 조율하고, 부채관리 차원의 자구 노력을 열심히 하였기 때문에 보상이 없다고 생각할 수 있습니다. 이러한 시각차에도 불구하고 기관들의 노력 덕분에 2015년도 경영평가 결과에 대해 큰 문제가 발생되지 않았다고 생각합니다.

Ⅱ. 2015년도 경영실적평가

우선, 이번에는 조금 일찍 평가단을 구성하여 2월 초에 팀을 만들고 1차적으로 팀장과 간사의 임무에 관한 서약을 받음으로써 위원들의 책임감을 높이고자 하였습니다. 이번 평가단의 총 인력 규모는 161명으로 평가팀과 총괄반은 각각 152명, 9명으로 구성되었습니다. 평가단은 3년 연임, 상피 등을 고려하여 위촉하였으며 전공, 지역, 성별 등도 고려되었습니다. 전공 및 지역으로 보면 행정 51명(30.7%), 경영 · 경제 54명(32.5%), 회계 30명(18.6%), 법학 · 노무 11명(6.8%), 여성 19명(11.8%), 지방 61명(37.9%)입니다.

이번 경영평가 대상은 전년도와 동일하게 116개 기관이나 준정부기관 강소형에서 한국예탁결제원이 빠지고 한국해양과학기술진흥원이 추가된 것이 특징입니다. 경영평가는 2월 중순부터 6월 중순까지 진행되었으며 4월 30일부터 5월 15일까지 중간평정 회의, 5월 23~27일 5일간 중간보고서 기관 회람 및 이의신청 접수를 받았습니다.

단기적이라기보다는 장기적 측면에서 기관이 바람직하게 변화해야 한다고 생각하여 비계량에 포함된 '경영전략 및 기관혁신'의 점수 차이가 크지 않게 나타났습니다. 첫 해이기 때문으로 생각되며 차년도에는 전략과 혁신을 각각 2, 3점으로 나뉘어 집중적으로 평가할 생각입니다. 어느 한 파트의 혁신이 획기적이면 그 부분을 높게 평가할 예정으로, 각 기관에서 자기 특성에 맞도록 좋은 전략을 세우는 것이 필요합니다.

총 116개 기관 평가 대상 중 A등급 20개, B등급 53개, C등급 30개, D등급 9개, E등급 4개 기관이 받았으며 전반적으로 등급 분포가 예년과 비슷하게 나타났습니다. 공공기관의 실적 개선 및 부채관리 강화, 임금피크제 도입 등 혁신 노력성과가 반영되어 전년 대비 등급 상승 기관이 38개로 증가된 특징을 보이고 있으며 유형별로 공기업은 정부 업무 위탁을 대행하는 준정부기관에 비해, 상대적으로 A와 D, E 등급이 많이 나타났습니다.

부분지표 점수는 전년도와 비슷하지만 경영관리 지표에서 차이를 보이고 있습니다. 기관의 자구 노력 이행성과, 보수 및 복리후생지표 영향으로 경영관리 비계량 점수가 상승된 것으로 나타났습니다. 특히 강소형 기관의 경우, 임금피크제 운영의 적절성 점수가 타 유형에 비해 낮음에도 보수 및 복리후생 지표가 대폭 상승하였습니다.

경영관리 비계량 평가결과입니다. 전략기획 및 기관혁신 지표의 경우 기관혁신 항목이 추가되어 공기업 · 준정부기관의 평균 득점이 하락하였고, 조직인적자원 및 성과관리 지표의 경우 요인은 다양했지만 전 유형 점수가 하락한 것으로 나타났습니다. 자구노력 이행성과는 기관의 실효성 있는 부

채감축계획, 강도 높은 경영효율화 추진, 부채관리를 위한 제도적 기반 강화로 전년 대비 상승하였습니다. 임금피크제를 포함한 보수 및 복리후생 전체 등급은 전반적으로 상승 추세이며, 임금피크제 미포함 보수 및 복리후생 단일 등급 또한 상승추세로 나타났습니다. 임금피크제 운영의 적절성의 경우 강소형 기관의 득점이 상대적으로 낮고(64.545) 공기업 1군의 득점은 70점을 상회하였습니다.

국민평가, 정부 3.0, 경영정보공시 점검, 정부권장정책이 포함되는 경영전략 및 사회공헌 항목 총 득점이 전년도 84.13점에서 86.976점으로 2.84점 상승한 것으로 나타났습니다. 경영정보공시 점검 지표의 경우 만점을 획득한 기관이 1개에서 11개로 상승하였을 뿐만 아니라 유형 득점이 상승되었습니다. 정부권장정책은 강소형을 제외한 공기업·준정부기관이 소폭 하락하였으나 강소형 기관 득점은 1.7점 상승하였습니다. 업무효율지표에서는 공기업 2유형이 전년 대비 대폭 상승하였습니다.

주요사업 비계량 평가에 사업별 PDCA 평가 외에 주요사업 계량지표 구성 및 목표 수준 적정성을 추가하였으며, 하부는 3가지 세부평가항목으로 구분하였습니다. 세부항목은 기관의 설립목적(임무)과의 연계성 및 반영 정도, 주요사업 계량지표별 목표 수준 설정의 적정성, 지표 구성의 체계화 및 도전적 목표 설정이 되겠습니다. 주요사업 비계량 가중치는 주요사업별로 균등 배분하되 '주요사업 범주 계량지표의 구성 및 목표수준의 적정성' 항목 가중치는 주요사업 총가중치의 10%를 배분합니다.

방금 언급한 3가지 세부평가항목의 기준은 계량지표와 기관의 목표와 연계 여부를 근거로 합니다. 사업에 대한 인력비중, 사업비 비중, 정책 우선순위 등을 근거로 실제 기관이 수행한 사업과 기관에서 명시한 주요사업 정의 및 범위를 비교하여 평가합니다. 계량지표의 체계성 및 개선을 위해 조직구성원들의 참여, 외부 전문가들의 의견수렴, 타 공공기관과의 협업 필요성 등을 고려할 예정입니다.

주요사업 비계량 평가 결과는 전년도 실적평가와 유사하게 나타났으나 공기업 1유형, 강소형 기관의 점수가 소폭 상승한 반면 공기업 2유형 및 기금관리 유형의 점수는 소폭 하락하였습니다. 주요사업 개수가 다른 기관에 비해 현저하게 적은 경우 기관이 거둔 성과를 다양하게 조망할 수 있는 기회가 낮아질 수 있으므로 적절하게 균형을 맞추는 것이 바람직할 것으로 봅니다.

Ⅲ. 2015년 경영평가의 성과와 과제

2015년도 평가결과를 보면, 당기순이익이 2013년 5.4조원, 2014년 11.3조원, 2015년 12.5조원으로 경영실적이 전반적으로 개선되었다고 볼 수 있겠습니다. 부채규모도 '14년도 507.2조원에서 '15년도 490.5조원으로 감소하였습니다. 전 기관이 임금피크제를 도입하면서 개혁에 참여하였고 평가결과가 우수한 공공기관의 경영시스템과 사례를 벤치마킹할 수 있는 긍정적 기능을 수행하였다고 볼 수 있습니다.

지표 개선 이야기가 많이 나오고 있습니다. 금년 지표를 일부 보완하고 내년 지표를 만드는 것은 위원과 기관 의견을 듣고 기획재정부 검토를 통해 수행할 예정입니다. 평가제도의 실효성을 제고하고 국민에게 신뢰를 받기 위해 끊임없는 제도 개선이 요구됩니다. 기관만의 입장이 아니라 평가제도 전반에 대해 국민의 입장에서 좋은 의견을 내 주시면 좋겠습니다.

■ 질의응답

강만옥/한국환경공단 경영지원본부장

내년도 평가에 성과운영제도 지표가 추가되는지 궁금합니다.

반장식/공공기관경영평가단 단장

내년 평가는 금년도 부분을 평가하는 것으로, 성과운영제도 도입을 위한 사전 노력 부분이나 제도 도입을 위해 선도적으로 수행한 부분이 있는지를 담을 예정입니다.

마무리말씀

송대희/좌장

미국 대선 후보자들 간의 예측될 수 없는 경선과정, 브렉시트 등 세계는 예상치 못한 상황을 맞이하고 있습니다. 또한 중국의 기술이 우리나라를 추월했다는 전문가의 말을 들었습니다. 이렇게 격변하는 환경에 맞추어 우리나라가 현명하게 발맞춰 나갈 것이라고 생각 됩니다. 특히, 경영평가제도를 기반으로 우리나라 공공기관이 잘 성장하여 세계 상위권으로 발돋움할 수 있기를 기대해 봅니다. KIPF