
자율 · 책임 · 역량 강화를 위한
공공기관 관리체계 개편방안

2022. 8. 18.

기획재정부

순서

I. 추진배경	1
II. 현황 및 문제점	1
III. 공공기관 관리체계 개편방향	3
IV. 세부 개편방안	5
1. 공기업·준정부기관 지정기준 개선	5
2. 공공기관 유형별 관리 차별화	6
3. 직무·성과 중심의 보수·인사·조직관리 강화	11
4. 공공기관 운영의 투명성 강화	12
V. 향후 추진계획	14

I. 추진배경

□ 새정부는 공공기관의 대국민서비스 질 제고를 위해 공공기관 혁신을 다음의 세 방향으로 추진

- ① (생산성 제고) 비핵심·민간경합·중복기능 축소, 인력·복리 후생·불요불급한 자산 등 방만경영 요소 정비
- ② (관리체계 개편) 자율·책임 확대를 위한 지정기준 조정, 유형별 관리차별화, 재무지표 비중 확대 등 경영평가제도 개편 등
- ③ (민간-공공기관 협력 강화) 공공기관 보유 데이터, 기술 등을 민간에게 개방·공유, 중소기업 ESG 경영 지원 등

□ 공공기관 생산성 제고를 위해 「재무위험기관 집중관리제」(6.30.), 「새정부 공공기관 혁신가이드라인」(7.29.)을 既 발표

⇒ 금번은 공공기관의 자율·책임경영과 역량 강화에 초점을 맞춰 「공공기관 관리체계 개편방안」을 마련

* 「민간-공공기관 협력 강화방안」은 '22.9월 발표 예정

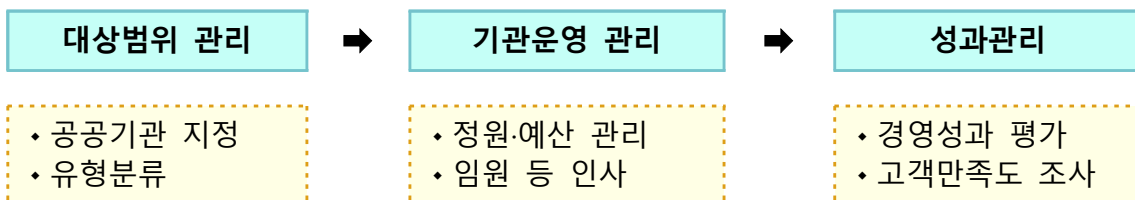
II. 현황 및 문제점

< 공공기관 관리체계 현황 >

□ 「공공기관의 운영에 관한 법률·시행령」과 공공기관운영위원회 의결을 거친 각종 지침 등에 공공기관 운영에 관한 중요사항을 규정

- 경영감독은 기관유형, 관리항목에 따라 기재부/주무부처가 담당

공공기관운영위원회(기재부 소속 위원회)



- 사업감독은 기관의 설립근거법 등에 따라 주무부처가 담당

- ① **[낮은 지정기준]** 그간 공공기관 규모 확대*에도 불구하고, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제정('07년) 당시 정원 기준(50명)을 현재까지 유지

* 공공기관 인력규모: ('17.5월) 33.4 → ('22.5월) 44.9만명 (+11.5만명)

- 법 제정 이후 15년이 경과하여 공운법상 관리체계가 안정화된 現 상황에 부합하게 기재부·주무부처의 관리범위를 조정할 필요

< 유형별 공공기관 증가 현황 >

	공기업	준정부기관	기타공공기관	계
'07년	24	78	196	298
'22년	36	94	220	350
증가분(율)	+12개 (50%)	+16개 (20.5%)	+24개 (12.2%)	+52개 (17.4%)

- ② **[경직적 관리체계]** 사전규제 중심, 일률적 기준 적용으로 기관의 자율적 업무추진과 책임경영을 제약

- (공기업·준정부기관) 사전통제 위주의 재무관리* 및 사회적 가치 중심의 경영평가** → 효율성·성과 제고에 한계

* 예타 기준금액(총사업비 1,000억 & 기관정부부담액 500억)이 사업 대형화 추세 등 未반영, 개별 사업별 출자·출연 사전협의로 전반적인 재무상황에 대한 고려 미흡

** 사회적가치 지표 비중 25점 vs. 재무가치 지표 10점

- (기타공공기관) 업무가 다양한 다수의 기관(220개)이 기타공공기관이라는 단일 유형으로 관리되어 기관별 특성 반영이 어려움

① 연구개발목적기관: 일률적 지침 적용으로 우수인력 채용 등 곤란

② 공공보건의료기관: 감염병 등 위기시 신속·탄력적 대응에 한계

③ 소규모기관: 행정역량 부족으로 기관평가(주무부처 주관) 등 행정부담 가중

- ③ **[연공 중심의 조직운영]** 업무량, 직무 난이도와 무관하게 근속년수에 의존하는 보수·인사·조직 관리로 공공기관의 생산성, 공정성 저하

- 직무급 도입 기관 확대를 위해 노력 중*이나 공감대 부족 등으로 노사 합의가 어렵고 직무중심의 인사·조직관리로의 확산도 미흡

* 직무급 도입 기관 수: ('20년말) 18 → ('21년말) 35개

- ④ **[책임경영 요구]** ESG 등 책임경영에 대한 사회적 요구가 높아짐에 따라 이사회 등 지배구조와 경영공시의 역할 확대 필요

Ⅲ. 공공기관 관리체계 개편방향

- ◆ 기관별로 상향식으로 수립중인 혁신계획의 취지에 맞춰 기관의 **자율·책임경영 확립**과 **역량 강화**를 중심으로 개편방안을 마련
 - 공공기관 지정기준을 합리적으로 조정
 - 기관의 성격과 특성을 고려한 차별화된 관리, 직무·성과에 기반한 조직운영을 통해 경쟁력·공정성 강화
 - 사전규제(통제) 보다 사후점검(평가), 경영투명성 확보로 기관의 자율적 책임역량 및 신뢰성 담보

1 (지정기준 개선) 공기업·준정부기관 분류기준 상향

- 기재부가 직접 경영감독하는 범위(공기업·준정부기관)를 축소하여, 기관·주무부처의 권한과 자율성을 강화

2 (유형별 관리차별화) 공기업·준정부기관 재무관리·경영평가 개선, 기관 특성을 반영한 기타공공기관 관리

- (공기업·준정부기관) 총사업비 증가 추세 등을 고려하여 ❶예타 대상 기준금액 상향, 효율성·공공성 균형을 위한 ❷경영평가 지표 개선*

* 사회적가치 지표 비중 축소, 재무성과 지표 비중 확대

- (기타공공기관) 기관의 특성 및 업무성격을 고려한 관리 추진
 - ❶ 연구개발목적기관: 박사급 인력 채용절차 간소화, 해외 우수인력 지원방안 다각화 등
 - ❷ 공공보건의료기관: 감염병 등 위기사 신속대응을 위한 인력·예산 협의 탄력적 적용
 - ❸ 소규모기관: 주무부처 경영(기관)평가 간소화(지표 축소 등) 권고

3 (직무·성과중심 운영) 보수·인사조직관리를 직무 중심으로 개편, 연공성 완화

- 직무급 도입 기관 확대 + 질적수준 제고를 위한 인센티브 강구, 직급체계 축소, 주요 직위 민간 개방 등 인사·조직관리로 확산

4 (투명성 강화) 이사회 등 역량 확충 및 책임경영 강화

- 비상임이사 활동 내실화, 감사위원회 설치 확대 등 내부건제 기능을 강화하고, ESG 공시항목 추가발굴, 분류체계 개편 등 경영공시 강화

< 공공기관 관리체계 개편방안 체계도 >

목표

공공기관의 자율·책임경영 확립 및 역량 강화
⇒ 대국민 서비스의 질 향상

1. 지정 기준 개선

공기업·준정부기관 분류기준 상향

2. 유형별 관리 차별화

◆ 공기업·준정부기관

① 공공기관 예타 제도개선

- 예타 대상 기준금액 상향
- 해외예타 평가항목·방식 개선

② 출자·출연 사전협의 효율화

- 건별 → 일괄검토(반기별)
- 자율점검 + 이행관리

③ 경영평가 제도개선

- 기관 평가부담 완화
- 재무성과 지표 비중 확대

◆ 기타공공기관

① 연구개발목적기관 운영체계 개편

- ① 교수·박사급 인력 채용시 자료 구체화 및 절차 간소화
- ② 업무 특성을 반영하여 고객만족도 조사 제외 검토
- ③ 해외 우수인력에 대한 다양한 지원제도 마련
- ④ 연구회 책임하 출연연 총인건비 인상을 차등배분

② 공공보건의료기관 인력·예산 운영 자율성 제고

③ 소규모기관의 행정부담 완화

3. 직무·성과 중심의 보수·인사·조직 관리

① 보수

- 직무급 도입기관 확대 + 질적수준 제고 위한 인센티브 등 강구

② 인사·조직

- 직급체계 축소, 주요직위 민간 개방 등 직무·성과에 따른 관리체계 구축

4. 투명성 강화

① 이사회 기능 활성화 및 감사 기능 강화

- 비상임이사 활동 내실화
- 감사위원회 설치 확대

② ESG 경영활성화 및 통합공시 강화

- ESG 공시항목 확대
- 공시항목 분류체계 개편

③ 임·직원 징계기준 강화 (공무원과 유사수준)

- (임원) 퇴직금 감액 근거 마련
- (직원) 자발적 규정 개정 권고

IV. 세부 개편방안

1. 공기업·준정부기관 지정기준 개선

□ 지정기준을 상향하여 주무부처·기관의 감독범위·권한 확대

■ 공기업·준정부기관 분류기준을

(현재) 정원 50명, 수입액 30억, 자산 10억 →

(개선) **정원 300명, 수입액 200억, 자산 30억**으로 상향

⇒ 공기업·준정부기관의 수가 **130→88개**(△42개, △32%)로 감소(잠정)

○ (정원기준) 舊 「중소기업기본법」상 ①업종별 중소기업 분류기준과

②경영평가 '중소형' 구분기준을 감안, **50→300명으로 상향**

① (200명 미만) 전기·가스·수도업, 금융 및 보험업 등

(300명 미만) 제조업, 광업, 건설업, 과학 및 기술 서비스업 등

② 준정부기관(94개)은 **300명 이상(준정부)**과 **미만(중소형)**을 구분하여 별도평가중

⇒ 공공기관 관리대상 범위를 합리적으로 조정

※ 통상 중소기업 수준(300명 미만)을 적용하여 **300명**으로 기준 상향

→ 경영 '중소형' 기관(300명 미만)이 제외되어 지정 유형과
평가 유형이 일치하게 되어 관리체계 간 연계성 제고

※ 기타공공기관으로 전환되더라도, 주무부처에서 경영평가를 수행,
정원·총인건비·혁신 등 관련사항은 여전히 기재부 협의 필요

○ (수입액·자산) 정원 상향에 맞추어 수입액과 자산도 적정 수준으로 상향 ⇒ **수입액 30→200억, 자산 10→30억**

< (참고) 공기업·준정부 → 기타공공기관으로 변경시 달라지는 점 >

■ 경영관리주체가 기재부 → 주무부처로 변경

① (평가) 기재부 경영평가 대상에서 제외 → 주무부처 주관 경영(기관)평가 실시

② (임원) 공운법상 임명절차* 적용 제외 → 개별법 및 정관에 따라 임명

* 임원추천위원회 구성 의무, 공운위 의결 등

③ (재무) 공공기관 예타, 출자·출연 사전협의 대상에서 제외

2. 공공기관 유형별 관리 차별화

【 공기업 · 준정부기관 】

① 공공기관 예비타당성 조사 제도개선

1 공공기관 예타 대상 기준금액 상향

- (기준상향) 공공기관 예타 대상 기준금액*을 '총사업비 2,000억원 & 기관·정부부담액 1,000억원 이상'으로 상향

* ('11년~) 500억원 & 300억원 → ('16.9월~현재) 1,000억원 & 500억원

- 공공기관 자본규모 확대 및 총사업비 증가 추세*, 신규사업 추진시 기관 자율성 강화 등을 종합 고려

* 공타사업 평균 총사업비: ('17) 0.6 → ('19) 0.8 → ('21) 1.27조원 ('17 대비 2배)

- 공공기관 예타 대상사업 수가 증가* 증으로 큰 규모의 사업을 선택·집중 조사하여 조사기간 단축 기대

* 대상사업 수: ('17) 28 → ('19) 35 → ('21) 40개 ('17 대비 43%↑)

- (관리 강화) 신규 투자사업 추진의 책임성 강화를 위해 기관 내부 타당성 검증절차* 이행 및 검증 결과를 경영평가에 반영

* (공공기관 예산운용지침) 신규 투자사업 및 자본출자의 사전 타당성 조사 실시, 내·외부 전문가로 구성된 투자심의회에서 사업의 재무적 타당성 심의

2 해외예타 제도개선

- (평가항목) 해외사업의 특성을 반영하여 공공성 항목 통폐합* 등 비중(現 35%) 축소 → 수익성 항목(現 65%) 중심으로 평가항목 조정

* (예시) 중복소지가 있는 항목 통합, 실효성이 낮은 항목 폐지 등 조정

- (평가방식) 국제금융기구(MIGA 등), 글로벌자문사 등의 재무적 타당성 검증 결과를 수익성 분석에 활용 확대

②

출자·출연 사전협의 제도 효율화

① 출자·출연 사전 계획협의를 통한 기관 자율성 확대

- (계획협의) 現 개별사업 건별 사전협의(수시)를 **출자·출연 계획 일괄협의**로 대체(반기별)하고 **계획 대비 이행실적 점검**(반기별)
- 다만, 계획변경 또는 계획에 포함되지 않은 시급한 출자·출연 수요 발생 시 개별사업 수시협의 진행 허용

< 출자·출연 계획 협의 절차 개정안 >

절 차	수요조사	계획서 작성·제출 ¹⁾	기재부 검토 ²⁾	계획 수립
일 정	~4월/~10월	⇒ 4월/10월 말	⇒ 5월/11월 중	⇒ 6월/12월 중

1) 기관의 경영목표·재무상황·출자액 등을 고려하여 계획서 작성

2) 사업별 적정성· 재무상황 등을 종합 검토하고 출자·출연 계획 대비 이행실적 반영

⇒ 출자·출연 계획과 기관의 재무건전성 간 연계성이 강화*되어 무분별한 출자회사 증가를 방지

* 개별사업의 타당성만 검토 → 기관의 경영목표 및 계획, 전반적 재무상황 등 종합 고려

- (규정마련) 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 개정 추진
→ 출자·출연 사전 계획협의 절차 제도화를 위한 규정 신설

② 출자회사 사후관리 강화를 통한 성과 제고

- (자율점검) 기관의 자체 통제 강화를 위한 내부지침 제·개정* 유도

* (예시) 출자사업의 정의, 출자 대상 사업 범위 등

- (이행관리) 이행실적을 보고(반기별)하고 정기보고(4월)시 투자 수익률 등 출자회사 경영성과 점검* → 차기 계획협의를 성과반영

* 필요시 부실회사 리스트 공유(경영개선계획 수립 요구)

③ 공공기관 경영평가 제도개선

1 기관 평가부담 완화 및 기타공공기관 책임성 강화

- (평가대상 조정) 공기업·준정부기관 지정기준 변경(50→300명)에 따라 소규모기관을 경영평가대상에서 제외하여 평가부담 완화
- (기타공공기관 평가 개선) 주무부처가 평가시 「공기업·준정부기관 경영평가편람」의 주요내용을 준용하고 결과는 기재부에 통보
 - * 주무부처의 기관평가 관대화를 방지하기 위해 평가결과가 특정등급에 집중되지 않도록 하는 내용 등을 권고

2 공기업·준정부기관 경영평가 지표체계 개편

- (지표체계 개편) 효율성과 공공성이 균형있게 평가될 수 있도록 전반적인 지표체계 개편 추진
 - 정책 목표 및 변별력이 상당 수준 달성된 지표* 등을 중심으로 과도한 '사회적 가치 구현' 지표 비중을 축소**
 - * (예시) '비정규직·간접고용의 정규직 전환 실적'은 '17년 설정한 정규직 전환 계획 대비 실적을 점검하는 지표로 '21년 기준 90% 이상 달성
 - ** 조정안(공기업 기준): ('22년도) 25 → ('22년도 수정) 15점
 - 노동·자본생산성 및 재무성과 지표 등의 비중을 확대*하고, 위탁집행형 준정부기관도 재무성과 평가를 실시
 - * 조정안(공기업 기준): ('22년도) 10 → ('22년도 수정) 20점
 - '보수 및 복리후생관리'(現 8.5점), '조직·인사관리'(現 2점) 등의 지표 비중도 확대하여 경영효율성에 대한 평가를 강화
- (혁신계획 점검) 「혁신가이드라인」에 따라 공공기관이 작성한 기관별 혁신계획*을 점검하여 평가에 반영(가점 5점 부여)
 - * 기능, 조직·인력, 예산, 자산, 복리후생 등 5대 분야 효율화
 - '22년도는 혁신계획의 충실한 수립 등을 점검, '23년도는 구체적인 이행실적 평가

【 기타공공기관 】

① 연구개발목적기관(75개) 운영체계 개편

① (채용절차) 교수·박사급 인력 채용시 자료 구체화 및 절차 간소화

- (심사자료 구체화) 연구수행기관 경력 등 채용시 기관이 필요로 하는 심사자료 수집범위를 주무부처에 위임

* (現 혁신지침) 연구개발목적기관은 우수 연구인력을 확보하기 위해 필요한 경우 연구실적 등을 활용할 수 있다 → (개선案) ... 불가피하다고 주무부처의 장이 인정하는 경우, 주무부처의 장이 정보 수집의 범위를 별도로 정할 수 있다

- (절차 간소화) ①외부 심사위원 비중 축소 및 중복 참여 허용, ②제한경쟁채용시 동일자격에 대한 반복적 부처협의 생략 등

① (현재) 단계별계획수립·서류·평가·면접·발표 외부위원 중복불가, 면접전형 50% 이상 참여 의무
⇒ (개선案) 단계별 외부인사 중복 허용, 면접전형 외부인사 참여비중 축소

② (현재) 최종학력·전공 등을 제한하는 제한경쟁채용은 부처와 매번 사전협의
⇒ (개선案) 동일한 자격사항은 최초 1회만 협의

② (고객만족도 조사) 업무특성을 반영하여 제외 검토

- 주고객이 '정부' 등 국민생활과 직접 관련성이 낮은 연구기관에 대해서는 고객만족도 조사 대상*에서 제외 검토

* 기재부 통합조사(250개), 부처주관 조사(82개), 조사 제외(18개)

- 연구개발목적기관(75개) 중 주무부처가 조사 실시중인 58개 연구기관에 대해 주무부처에서 조사 제외 요구시 적극 검토

③ (해외인력 유치) 해외 우수인력에 대한 다양한 지원제도 마련

- 해외 우수인력 유치를 위해 주거지원 제도를 허용중 → 예산범위 內에서 주거지원 외에도 별도의 지원방안을 마련할 수 있도록 개선*

* (現 혁신지침) 예산의 범위 내에서 주무기관의 장과 대상 및 지원조건 등을 협의하여 별도의 주거지원 제도를 운영할 수 있다 → (개선案) 예산의 범위 내에서 주무기관의 장과 협의하여 별도의 지원조건을 마련하여 운영할 수 있다

④ (총인건비) 연구회 책임下에 총인건비 인상률을 차등배분

- 경사연·과기연 산하 출연연(47개)의 경우 연구회가 전체 총인건비 한도 내에서 기관별 총인건비 인상률을 차등 조정할 수 있도록 개선
- (현재) 일률적으로 인상 → (개선) 연구회에서 기관별 임금수준, 업무 특성 및 성과 등을 고려하여 소속기관간 차등 인상 가능

② 공공보건의료기관(18개)의 자율성 제고

□ 감염병 등 긴급상황시, 인력·예산 협의 탄력적 적용

- (인력) 예측 불가능한 상황 발생 시 사전협의 절차 없이 정원의 일정 범위 내에서 先(한시)증원 - 後승인 허용
- (예산) 감염병 대응과정에서 발생하는 초근·파견수당 등에 대해서는 한시적으로 총인건비 예외 인정*

* (현재) 코로나19로 인해 모든 공공기관에 대해 유사조치 既시행
→ (개선) 공공의료기관에 한해 코로나19 외 감염병에 대해서도 예외 인정

③ 소규모 기관의 행정부담 완화

□ 주무부처 경영(기관)평가 및 직급별 정원관리 간소화

- (주무부처 평가) 평가지표 축소, 규모가 상대적으로 큰 여타 기관과 별도유형으로 구분 등 주무부처 경영(기관)평가를 간소화
- (직급별 정원관리) 하위직급에 한해 통합정원* 운영을 허용하여 소규모 인원을 탄력적으로 운영할 수 있도록 개선

* 총인건비 한도를 준수하면서 총 정원은 유지하되, 하위직급에 한해 직급별 정원관리가 아닌 통합정원 관리를 인정

3. 직무·성과 중심의 보수·인사·조직관리 강화

① (보수) 직무급 도입 기관 확대 + 질적수준 제고를 위한 인센티브 등 검토

- (직무급 확산) 공공기관의 직무급 도입*을 촉진하고, 직무급 적용 기관의 도입 수준을 높이기 위한 인센티브 강구

* ①기관특성 반영, ②노사합의를 통해, ③자율적·단계적 도입 원칙 준수 필요

- 직무급 도입수준이 고도화된 우수기관에 총인건비 인상, 직무급 평가지표 배점 확대(2→3~4점) 등 검토
- 직무급에 대한 이해도를 높이기 위해 기관 보수 담당자 등 상대로 맞춤형 컨설팅, 직무급제 설명회 등 추진

⇒ 이를 통해, 기관 특성을 반영하여 자율적으로 보수체계 개편을 추진할 수 있는 기반 조성

② (인사·조직) 연공서열이 아닌 직무·성과에 따른 인사·조직관리 구축

- (조직) 공공기관 직급체계를 축소하여 연공·직급 중심에서 직무·보직 중심으로 조직체계 전환
- (인사) 공공기관의 주요 직위를 민간에 적극 개방하여 조직 문화의 유연성을 제고하고 직무전문성 향상
- 직무중심 인사관리 수용성 제고를 위해 사내 직무전환교육 수행

4. 공공기관 운영의 투명성 강화

① 이사회 기능 활성화 및 감사 기능 강화

① 비상임이사 활동 내실화를 통한 이사회 기능 활성화

- (공시·평가) 개별 비상임이사의 이사회 활동내용을 민간기업 수준으로 공시*하고, 경영평가(경영전략 및 리더십 항목)에 반영

* (금감원 전자공시시스템) 개별 비상임이사의 출석률 및 안건별 찬·반 현황 공개

< 경영공시 개선안 >

기 준	개선안
15. 이사회 회의록	15. 이사회 (명칭 변경) ⇨ (15-1) 이사회 회의록 (15-2) 개별 비상임이사 활동내용 (신설)

- (보수) 비상임이사의 책임성 강화를 위해 보수 지급 방식을 변경*하고, 역할 및 지위별로 차등화

* (예시) 기본급 100% → 기본급 80% + 참석수당 20%(이사회 참석 시에만 지급)

② 공공기관의 자체 감사 기능 강화

- (감사위원회 설치 확대) 현재 일부 공기업에 대해서만 의무화 되어있는 감사위원회* 설치를 확대

* 이사회 산하 위원회로 3인 이상으로 구성(위원장은 비상임이사)

- 1인 감사 체제에서 재무·회계전문가인 비상임이사가 포함된 감사위원회로 확대*하여 내부견제기능 강화

* (현행) 22개 공기업(시장형 15 + 자산규모 2조원 이상 준시장형 7)에만 설치
→ (개선案) 36개 공기업 중 설치 확대

②

공공기관 통합공시 강화

□ ESG 공시항목 추가 발굴 및 분류체계 개선

- (공시항목 확대) ESG 공시항목을 지속 확대중으로, 환경(E)과 사회(S)에 비해 부족한 지배구조(G) 항목*을 보강할 예정

* (예시) ESG위원회 운영현황, 지속가능경영보고서 등

- (분류체계 개편) 기존 공시항목중 유사한 성격의 항목을 별도 분류*하여 공시항목 분류체계를 보다 일목요연하게 개편

* (현재) '기관운영' 항목 下 임직원수, 채용, 보수, 이사회 회의록 등이 일괄 열거
→ (개선案) <인원> 임직원수, 채용, <보수> 임원 연봉, 직원보수,
<ESG 경영> 이사회회의록 등으로 체계화

- (공시항목 조정) 공시항목 확대와 더불어 항목별 실효성 검토를 통해 공시항목의 폐지·통합·재조정* 추진

* (예시) '복리후생비(17개)', '그 밖의 복리후생비제도(9개)' 등의 항목 통합·조정 등

③

공공기관 임·직원 징계제도 개선

□ 공공기관의 임·직원의 징계기준을 강화하여 책임성 제고

- (임원) 임원 비위 행위 관련 징계 규정* 및 퇴직금 감액 규정** 등 공무원에 비해 일부 미비한 징계규정을 보완(노사합의 없이 가능)

* (현재) 임원 비위 징계 관련 규정 無 → (개선) 징계 근거 마련(경영지침 개정)

** (현재) 공공기관 임원은 해임되더라도 공무원과 달리 퇴직금 감액 지급 근거 규정 無
→ (개선) 경영지침을 개정하여 해임되는 임원의 퇴직금 감액 근거 규정 마련

- (직원) 노사 합의에 따라 자발적으로 내부규정을 개정하도록 권고

V. 향후 추진계획

□ ❶ 관련 법령 및 ❷ 지침 개정, ❸ 편람 수정 ⇒ '22.하반기 조치 완료

※ 즉시 추진 가능한 사항(시행령 개정 입법 예고 등)은 '22.8월 공운위 후 이행 착수

❶ 「공운법 시행령」개정: 공기업·준정부기관 지정기준, 예타 기준 등

* 입법예고('22.8~9월) → 법제처 심사(10월) → 차관회의·국무회의 후 공포(12월)

❷ 지침 개정: 해외예타, 출자·출연 제도개선, 채용절차 간소화, 총인건비 예외 규정 등

❸ 편람 수정: 경영평가 지표체계 개선을 반영한 「'22년도 경영평가편람」 수정 등

참고

공기업 · 준정부기관 정원 현황 ('21년말 기준)

		300명 이상	300명 미만
계 (130)		88	42
공기업 (36)	시장형 (15)	강원랜드, 가스공사, 공항공사 발전5사(남동·남부·동서·서부·중부) 석유공사, 인천공항공사 지역난방공사, 한국전력, 한수원 < 13개 >	부산항만공사, 인천항만공사 < 2개 >
	준시장형 (21)	LH, 가스기술공사, 광해광업공단 그랜드코리아레저, 도로공사, 마사회 방송광고공사, 부동산원, 석탄공사 수자원공사, 에스알, 제주개발센터, 조폐공사 주택도시보증공사, 철도공사, 한국전력기술 한전KDN, 한전KPS, 해양환경공단 < 19개 >	여수광양항만공사, 울산항만공사 < 2개 >
준정부 기관 (94)	기금 관리형 (13)	공무원연금공단, 국민연금공단, 근로복지공단 무역보험공사, 예금보험공사 기술보증기금, 신용보증기금 자산관리공사, 주택금융공사 중소벤처기업진흥공단, 체육진흥공단 < 11개 >	사학연금공단, 언론진흥재단 < 2개 >
	위탁 집행형 (81)	가스안전공사, 건보공단, 심평원 고용정보원, 관광공사, 교통안전공단 국가철도공단, 국립공원공단, 국립생태원 국제협력단, 국토안전관리원, 국토정보공사 농수산식품유통공사, 농어촌공사 대한무역투자진흥공사, 도로교통공단 산림복지진흥원, 산업기술진흥원 석유관리원, 방송통신전파진흥원, 보훈복지의료공단, 사회보장정보원 산업기술평가관리원, 산업단지공단 산업안전보건공단, 산업인력공단, 소비자원 소상공인시장진흥공단, 승강기안전공단 에너지공단, 연구재단 우체국금융개발원, 우체국물류지원단 원자력환경공단, 인터넷진흥원 장애인고용공단, 장학재단, 전기안전공사 전력거래소, 지능정보사회진흥원 청소년활동진흥원, 축산물품질평가원 해양교통안전공단, 환경공단 환경산업기술원 < 45개 >	건강가정진흥원, 건강증진개발원 건설기계안전관리원, 기상산업기술원 과학창의재단, 교육학술정보원 국제방송교류재단, 국토교통과학기술진흥원 노인인력개발원, 농림수산물교육문화정보원 농림식품기술기획평가원, 농업기술진흥원 독립기념관, 디자인진흥원 보건복지인재원, 보건산업진흥원 보육진흥원, 서민금융진흥원 소방산업기술원, 수목원정원관리원 수산자원공단, 시청자미디어재단 식품안전관리인증원, 연구개발특구진흥재단 에너지기술평가원, 임업진흥원 우편사업진흥원, 재정정보원 정보통신산업진흥원 중소기업기술정보진흥원, 창업진흥원 청소년상담복지개발원, 콘텐츠진흥원 특허전략개발원, 해양수산과학기술진흥원 해양수산연수원 < 36개 >

※ '23.1월 지정시('22년말 정원 기준) 실제 유형변경 기관 수는 변동 가능