

## 공공기관 인재채용의 투명성에 관한 연구

### - 지역인재할당제를 중심으로

#### A Study on the Transparency of Recruitment in Public Organizations

#### - Focused on the Local Human Resources Allocation System

송 건 섭(Song, Keon Sup)\*

#### ABSTRACT

This study investigates public institutions' perception of transparency and fairness in the local human resources quota system, and suggests ways to ensure transparency. To achieve this purpose, a questionnaire survey was conducted on college students in the Daegu-Gyeongbuk region, and the results were analyzed. In general, recognition of the transparency and fairness of the local human resources quota system was relatively low, and the necessity of the local human resources quota system was positively recognized. In addition, it was found that in order to increase the effectiveness of the regional human resources allocation system, transparency of the regional talent allocation system and the validity of the evaluation criteria should be prepared. The analysis results are as follows. First, fairness of the local human resources quota system must be secured. Second, efforts to expand employment opportunities for local university students are required. Third, it is necessary to secure transparency through openness and strategies for hiring local talents in public institutions. Finally, public institutions need a device to expand regional governance or strengthen internal control.

Key words: public institutions, local human resources, recruitment, transparency

## I. 서론

최근 문재인 정부는 “기회는 평등하고, 과정은 공정하며, 결과는 정의로운 것”이라는 다짐을 통해 채용과정에서 공정성을 강조하고 있다. 하지만 일부 공공기관에 대한 불공정 인사채용 비리의혹이 지속적으로 제기되면서 공공기관 채용에 대한 불신과 취업준비생들의 불만은 높아져 가고 있다. 이러한 상황에서 2017년 10월 기획재정부 등 18개 관계부처에서

\* 대구대학교 행정학과 교수, 행정학박사

는 275개 공공기관에 대한 합동 특별점검을 시행하였고, 2,311건의 비위 행위를 적발했다고 발표하였다. 그리고 채용비리 제거 및 공정성 확보를 위해 채용의 내부통제 강화 및 채용과정의 투명성 제고 노력을 강조하였다(손성민, 2020).

인사채용의 투명성과 공정성을 강조하는 가운데 정부의 지역인재할당제 정책도 제고해야 한다는 요청이 일고 있다. 그동안 심각한 지역인재의 불균형 현상에 시달리고 있었고, 지방인재는 계속 수도권으로 빠져나가고 있으며 수도권에 비해 발전이 늦어 이러한 현상을 더욱 악화시켜왔다. 지역인재 유출에 대한 우려를 해소하기 위해서는 지역에 취업률 등의 일자리 정책을 제공하는 것이 필수적이다(이찬영·이홍후, 2016). 국가 균형 발전 계획의 시행을 지원하기 위하여 2004년 1월 16일 「국가균형발전특별법」이 제정되어 수도권에 집중된 공공기관을 지역으로 분산시켜 국가의 지역 불균형을 해소하기 위해 노력하였다. 그리고 「공공기관 지방 이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」을 제정하여 공공기관지방 이전 및 혁신도시 활성화를 위한 시책 등에 따라 수도권에서 수도권이 아닌 지역으로 이전하는 공공기관 등을 수용하는 혁신도시의 조성을 위하여 필요한 사항에 대해서 규정하였다(조경호·김형성, 2017). 또한, 지방대학 및 지역 균형 인재의 육성 및 지원에 관한 사항을 규정함으로써 지방대학의 경쟁력 강화 및 지역 간의 균형 있는 발전에 이바지하기 위해 2014년 1월 28일 제정된 「지방 대학 및 지역 균형 인재 육성에 관한 법률」을 제정하였다.

지역인재할당제는 지역간의 균형있는 발전에 이바지 한다는 취지로 운영되지만, 지방대 출신을 우대하다보니 상대적으로 수도권 지역 출신이 역차별을 받는다는 문제가 있었고, 블라인드 채용 강화, 투명성과 공정성 확보 차원에서 폐지의 주장까지 있어 왔다. 또한 지역인재할당제 시행에도 불구하고 지방 이전 공공기관 전체 채용인력의 약 13%에 불과해 지역인재 할당제가 제대로 이루어지지 않는 모습을 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 공정사회를 지향하고 인사행정의 투명성을 강조하고 있는 정부는 이러한 제도를 통해 지역 불균형을 해소하려고 하고 있고, 이에 대한 연구도 활발히 이루어지고 있다(조명래, 1998; 김동원, 2007; 김부태, 2015; 백미현 외, 2015; 김재환, 2017; 조경호 외 2017). 그동안 지역인재할당제와 관련한 연구의 대부분은 지역인재 할당제의 개념과 통계자료를 중심으로 한 분석이 중심이 되어 왔고, 정작 지역인재 할당제의 시행과정에서 투명성과 공정성은 확보되고 있는지에 대한 조사연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 본 연구는 지역인재 할당제의 대상이 되는 대학생의 인식을 조사하여 지역인재 할당제의 투명성 여부를 파악하고, 이의 실현방안을 제시하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 지역대학생들의 투명성 인식을 조사하고, 다양한 분석을 통해 투명성 방안을 모색하고자 한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 지역인재 할당제 논의

지역인재 할당제는 지역 균형 인재 선발제도 방법 중 하나이다.<sup>1)</sup> 이 제도는 지역인재 채용할당제, 채용 목표제, 지역인재 채용 가점제 등으로 나눌 수 있다. 지역인재 할당제란 채용시 채용시험 점수에 상관없이 사전에 목표로 정해진 비율에 해당하는 이전 지역 인재 인원을 선발하는 제도를 말하고, 지역인재 채용 목표제는 사전에 지역인재 채용에 대한 일정한 목표를 정하고 일정한 채용절차를 진행하되, 채용결과 정해진 목표 수준으로 채용하지 않았을 때, 탈락자 중 합리적인 기준에 따라 추가로 선발하는 제도이다. 그리고 지역인재 채용 가점제는 이전지역 인재에 대하여 채용 과정 중 일부 절차 또는 전체 절차에 일정한 가점을 부여하여 우대하는 제도를 말한다(조경호·김형성, 2017).<sup>2)</sup>

지역인재 할당제는 적극적 평등실현 조치 중 하나이다. 적극적 평등실현 조치란 역사적으로 혹은 사회 구조적인 이유로 불평등한 취급을 받았던 집단에게 차별을 받았던 것으로 인한 불이익을 보상해 주기 위하여 다른 집단과 평등한 상태를 국가가 직접 실현하기 위한 조치이다. 이에 평등을 실현하려는 정부의 적극적·구체적·잠정적·보상적 정책이나 조치라고 할 수 있다. 또한 지역인재 할당제는 대표관료제로도 설명할 수 있다. 대표관료제란 직업적·계급적·지역적으로 모든 계층과 집단을 균형있게 대표하는 사람들로 구성하는 것을 말한다(온라인 행정학 전자사전). 이는 지역인재 할당제가 과거에 사회적으로 차별을 받았던 불이익을 보상해 줌으로써 결과적으로 채용에 있어서 일정 비율 이상을 채용하도록 규정하여 과거에 우대받았던 집단과 평등을 실현하기 위한 조치이자, 수도권 사람 중심의 고용 구조를 바꾸어 지역 불균형을 해소하려고 하는 조치라고 할 수 있다(조경호·김형성, 2017). 지역인재 할당제의 시행으로 인해 얻을 수 있는 효과는 크게 세 가지로 설명할 수 있다.

첫째, 지방의 우수인력을 확보할 수 있다. 지역인재가 유출되는 이유 중 가장 큰 이유 중 하나가 수도권에 일자리가 많고 지방보다 취업을 하기 유리하기 때문인데, 지역의 인구비례로 지역 대학 졸업자를 선발하게 된다면 지역의 우수 인재가 수도권으로 가야 할 필요성이

1) 지역균형인재선발제도란 지방학교 졸업자 등 지역의 인재가 각종 사회적 선발에서 불리하게 된 사회적 차별을 시정하기 위해 공직자 선발에서 지역인재에게 일정한 보상적 기회를 제공하는 것을 의미한다(김부태, 2015).

2) 지역인재 채용 우대 제도가 채용 목표제, 채용 할당제, 채용 가점제로 나뉘어 있는데, 실제 기관들은 한 가지의 제도만 운용하기 보다는 두 개 이상의 제도를 혼용하고 있는 것으로 나타났다. 특히 가점제를 사용하는 기관이 전체의 74.3%, 목표제가 16.5%, 할당제가 12.8%로 나타나 가점제를 사용하는 기관이 상대적으로 가장 많았으며, 할당제는 나머지 두 가지의 제도에 비해 실시하는 기관이 상대적으로 작아 할당제의 실시에 많은 반대에 부딪힌다고 파악할 수 있다(조경호·김형성, 2017).

사라지기 때문에 그 자체로서 지방의 우수인력을 확보할 수 있다. 또한 지방의 우수인력의 증가는 지방 대학의 교육의 질의 향상을 초래하고, 교육의 질 향상은 지방인재의 지식의 질을 향상 시키는 결과를 가져와 선순환 구조를 가지게 될 것이다.

둘째, 지방과 중앙의 균형적인 발전으로 국가경쟁력을 제고할 수 있다. 지역인재가 수도권으로 유출되는 상황이 줄어들게 되면 지역의 산업이 활성화되고, 이로 인해 지역수요가 증가하게 되어 결과적으로 지역 중심의 문화가 형성되게 된다. 지역 중심 문화의 형성은 지역의 자율적인 발전으로 이어지고 이는 지역이 중앙정부와의 종속적인 관계에서 벗어나 점차 중앙과 지방간에 분업적이고 동반적인 관계를 형성하게 된다. 또한 이러한 동반적인 관계의 형성은 최종적으로 국가 전반적으로 한 단계 높은 발전을 이룩하게 하여 국가경쟁력을 향상시킬 수 있다(조명래, 1998).

셋째, 지방 인재의 수도권 유출로 인해 지방대학의 경쟁력이 저하되고, 학생의 저하로 인해 경영난을 겪고 있는 경우가 많다. 지역인재 할당제는 지방대학 출신에게 양질의 일자리를 제공함으로써 지방대학의 경쟁력을 높이는데 기여한다(김재환, 2017).

〈표 1〉 지역 균형 인재 선발 제도 간 비교

제도	채용 할당제	채용목표제	채용가점제
개념	· 채용 시 채용 시험 점수에 관계 없이 사전에 정해진 비율에 해당하는 이전 지역인재 인원을 선발하는 제도	· 사전에 지역인재 채용에 대한 일정한 목표를 정하고 일정한 채용 절차를 진행하되, 채용 결과 정해진 목표 수준으로 채용하지 않았을 때 탈락자 중 합리적 기준에 따라 추가로 선발하는 제도	· 이전 지역인재에 대하여 채용 과정 중 일부 절차 또는 전체 절차에 일정한 가점을 부여하여 우대하는 제도
장점	· 지방의 우수인력 확보 가능 · 지방과 중앙의 균형적인 발전으로 인한 국가경쟁력 제고 · 지방대의 경쟁력 상승 기여 · 안정적인 이전지역 인재 채용 관리가 가능 · 이전지역 학교 출신자의 자기계발 및 동기 부여가 가능	· 여성채용목표제, 지방인재 채용목표제 등에서 시행되고 있어 검증된 채용 우대제도 있기 때문에 저항이 적음. · 최소한의 실적주의 원칙 적용 가능 · 이전지역 학교 출신자의 자기계발 및 동기 부여 가능	· 이전지역 지원자 전원에게 우대하여 수혜가능 · 이전지역 학교 출신자의 자기계발 및 동기 부여 가능
단점	· 타 지역 취업 기회 제한 및 직업 선택의 자유 침해 등의 역차별 문제 발생 · 장기적으로 이전 지역 출신들의 경쟁력 약화 및 수혜층에 대한 낙인효과 발생	· 응시자 수준에 따라 최종 채용 인원이 유동적이기 때문에 채용인원의 사전 예측이 어려움. · 목표비율보다 낮은 비율의 합격으로 인해 지역인재 확대 목표를 살리기 어려움.	· 과다한 가점 확대 시 타 지역 출신자들에게 실질적인 채용방벽이 될 수 있음.

자료: 조명래(1998), 김재환(2017), 조경호·김형성(2017)

지역인재할당제는 ‘수도권 지역 대학 출신 또는 타 지역 대학 출신들에 대한 역차별’문제가 제기되기도 한다(김재환, 2017). 지역인재 할당제를 통해서 특정 지역의 졸업생들을 우대하는 것은 수도권 학생에 대한 역차별이 될 수 있다는 것이다. 또한, 『지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률』 제 2조에서 “지역균형인재”란 지방대학의 학생 또는 지방대학을 졸업한 사람을 말한다.” 라고 규정함으로써 수도권 출신의 학생이라도 지방대학만 나오면 지역인재에 해당하여 지역인재의 개념 자체가 모호하다는 점이다.

한편, 문재인 정부가 추진하는 블라인드 채용과 충돌하여 제대로 된 제도의 실행이 되지 않을 가능성이 높다.<sup>3)</sup> 이와 반대로 지역인재 할당제는 지방대학 또는 고등학교 졸업(예정)자를 우선 고용하는 것으로써, 출신지와 학벌을 기재하지 않는 블라인드 채용의 원칙에 어긋나는 것이다. 이러한 제도의 충돌은 블라인드 채용을 중시하면 지방인재 할당제를 소홀히 하게 되고, 지방인재 할당제를 중시하게 되면 블라인드 채용의 원칙을 어기게 되어 결국은 ‘눈 가리고 아웅’하는 형태로 나타날 수 있게 된다. 지역인재 할당제로 인한 지역에 대한 우대는 특정 집단의 이익을 지나치게 우선시함으로써 개인의 권익을 지나치게 침해할 우려가 있으며, 지역인재 채용 비율이 클 경우에는 위헌 여부에 대한 논란이 발생할 가능성도 있다(김재환, 2017). 또한, 공공기관의 지역인재 채용의무 할당제가 갈수록 확산되는 시점에서 지역정치인 혹은 기업인의 부정채용의 개입을 방지하여 인재채용과정의 투명성을 확보하기 위한 대책 마련이 필요하다.

## 2. 공공기관 지역인재 할당제의 투명성

공공기관의 투명성(transparency)은 공공기관의 의사결정과 집행 과정 등 다양한 공적활동이 정부 외부로 명확하게 드러나는 것을 의미한다. 투명성은 공공기관 직원들의 부패를 방지하기 위한 가장 중요한 가치이다. 지역인재 할당제와 관련한 투명성은 크게 과정, 결과, 조직의 투명성 차원에서 파악할 수 있다. 첫째, 과정 투명성은 채용과정이 개방적이고 투명하게 이루어져야 하는 것으로 지역인재 채용 과정에서 외부인사의 참여, 채용 과정의 공개 등으로 투명성을 확보할 수 있다. 둘째, 결과 투명성은 결정된 인재 채용이 제대로 집행되었는지를 확인할 수 있는 것으로 결과의 정당성이나 공정성이 확보되는 것이다. 셋째, 조직 투명성은 조직 자체의 개방성과 공개성을 의미한다. 인터넷 홈페이지를 통해 공공기관의 각종 규정, 지역인재 할당, 채용정책 등을 얼마나 자세히 공개하고 있는가 하는 것은 바로 공공기관 자체의 투명성 정도를 반영하는 것이다.

문재인 대통령은 지역으로 이전된 공공기관이 신규 채용을 할 때 적어도 30% 이상은 지역인재를 채용하도록 하는 것을 목표로 삼았다(뉴시스, 2017). 이러한 분위기에 따라 국토교

3) 블라인드 채용이란 이력서에 사진, 학력, 출신지, 스펙과 같은 차별적 요소를 넣지 않고 채용을 진행하는 방식으로 오직 실력과 직무능력을 가지고 채용하게 되는 것을 의미한다(박규현, 2017).

통부는 지역인재의 채용 비율을 높이기 위해 「혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법」을 통해 지역인재를 의무적으로 채용하도록 규정하였다. 그 결과 2015년도에는 12.4% 정도에 불과했던 지역인재 채용 비율이 2016년과 2017년을 거치면서 13.3%와 14.2%로 소폭 증가하는 결과를 이루어 지역인재 채용 비율이 권고제도가 도입된 이후 꾸준히 높아지고 있음을 알 수 있다. 하지만 지역인재의 채용 비율이 증가하였음에도 불구하고 울산(4.5%), 충북(8.2%), 제주(6.4%), 세종(4.6%) 등의 도시에서 이전 지역인재의 채용이 10%도 채 안 되는 것으로 나타났고, 채용 권고 비율인 30%를 지키고 있는 도시는 부산(31.3%)뿐인 것으로 나타났다. 대구·경북 지역의 지역인재 채용 현황이 혁신도시 중 지역인재의 채용이 가장 높게 나타났지만, 각각 24.9%, 18.7%로 채용 권고 비율을 지키지 않고 있어 ‘권고’만으로는 30% 수준에 이르는 것이 어려워 보인다. 공공기관 지역인재할당과 관련하여 수도권 역차별 문제, 블라인드 채용방식 강조 등 모호한 기준으로 불투명하다는 문제점이 있다. 특히, 지역인재 채용을 위해서는 해당 지원자가 지역대학 출신이라는 것이 확인되어야 하는데, 블라인드 채용방식에서는 확인할 방법이 없다. 공공기관의 지역인재 채용할당제로 고용비율을 높이고 지역인재가 할당비율에 미달할 경우에는 일정비율 만큼 지역인재 추가합격 처리하는 방식이 필요하다. 이러한 채용과정의 투명성과 공정성 제고를 통해 투명한 인재채용 환경을 조성하도록 해야 한다.

〈표 2〉 혁신도시별 지역인재 채용 현황

지역	조사 기관 수	2015년도			2016년도			2017년도		
		전체	지역	%	전체	지역	%	전체	지역	%
합계	109	8,934	1,109	12.4	10,032	1,334	13.3	10,301	1,463	14.2
부산	11	361	85	23.5	366	99	27.0	563	176	31.3
대구	9	430	78	18.1	527	112	21.3	420	105	24.9
광주 전남	13	2,077	296	14.2	2,316	264	11.4	2,444	397	16.2
울산	7	297	30	10.1	811	59	7.3	1,193	54	4.5
강원	11	1,434	157	10.9	1,806	205	11.4	1,936	231	11.9
충북	10	261	25	9.6	318	27	8.5	293	24	8.2
전북	6	472	73	15.5	765	100	13.1	755	109	14.4
경북	8	1,970	192	9.7	1,449	252	17.4	990	185	18.7
경남	10	735	80	10.9	881	99	11.2	1,088	126	11.5
제주	3	39	4	10.3	53	8	15.1	78	5	6.4
충남	2	219	32	14.6	342	59	17.3	346	44	12.7
세종	19	639	57	8.9	398	50	12.6	195	9	4.6

자료: 국토교통부(2018)

### 3. 선행 연구

지역인재 할당제에 관한 연구는 대체로 지역인재 할당제 제도 자체의 문제점과 해결방안을 탐구하고 있다(김기승·정민수, 2013; 백미현 외, 2015; 조경호·김형성, 2017; 이광현, 2017). 김기승·정민수(2013)은 지방의 우수인재가 수도권으로 유출되는 현상이 발생하여 수도권과 지방의 격차가 심해진다는 문제점을 제기하여, 그 중에서 부산지역의 인재 유출 현상과 유출 인재의 유형을 분석하였다. 백미현 외(2015)는 지역의 균형적인 인재 육성을 위한 방안을 연구하기 위해 정부 지차체의 교육재정 지원의 특징을 정리하고, 이를 미국과 독일의 교육행정제도와 연관지어 지역인재 육성의 방안을 모색하였다. 조경호·김형성(2017)은 지역인재 선발제도에 대한 저항을 가장 줄일 수 있는 방안을 모색하였고, 채용 목표제가 가장 적절한 제도이며 이에 맞추어 발전해야 한다고 주장하였다. 이광현(2017)은 지역인재선발전형 중 대학, 특히 교육대학의 지역인재선발제도를 중심으로 조사를 실시하였다. 하지만 이 연구는 입학생의 정보에 세부적인 접근이 어려워 대략적인 정보만을 대상으로 분석을 하였기 때문에 세부적인 분석을 하지 못하였다는 단점이 있다.

홍길표(2017)은 공공기관 채용비리와 관련하여 대안모색을 투명성 관리, 위험관리, 처벌, 불이익제도 마련 관련에서 접근하였는데, 기관의 채용계획에 대한 단계별 외부 공시 등 투명성 관리가 중요하다고 밝히고 있다. 조형석(2018)은 지방자치단체 채용비리를 감소시키기 위해서는 인사위원회의 절차보완, 서류, 면접심사 등의 전형별 상세정보를 공개, 각 심사단계에서 외부위원 참여확대 등 인사관리 전반에 대한 투명성 제고가 필요하다고 강조하였다. 손성민(2020)은 공공기관의 채용비리 관련 연구를 통해 정부의 내부통제 및 투명성 강화정책은 채용비리 연루 억제효과가 있는 것으로 규명하고 있다. 하지만, 외부기관에 대한 통제, 외부전문가의 개입을 고려하지 못했다는 한계를 지닌다.

선행연구의 결과를 정리하면, 지역인재 할당제의 연구는 지역인재 할당제의 장단점과 나아가야 할 방향에 대해 제시한 것이 많았다. 이는 앞선 연구들이 지역인재 할당제의 대략적인 내용과 문제, 그리고 해결방안에 집중했을 뿐 지역인재 할당제의 대상이 되는 지방의 대학생에 대해서는 소홀했음을 알 수 있다. 또한 공공기관 인재 채용은 최근에서야 언론, 감사 등을 통해 채용 비리가 본격적으로 이슈화됨에 따라 채용 비리 자체에 초점을 맞춘 기존 선행연구는 드물었다. 본 연구는 지역인재 할당제의 실질적인 적용대상이 되는 지역대학생들의 인식을 조사하여 지역인재 할당제의 효과, 투명성, 공정성 등을 분석하고 지역인재 할당제의 투명성 확보방안을 제시한다는 점에서 선행연구와 차별성을 갖는다고 할 수 있다.

### Ⅲ. 연구설계 및 분석

#### 1. 분석 기준

연구분석을 위한 기준은 크게 4가지로 구분하여 측정하였다. 분석기준을 지역인재 할당제 인식(지역인재 할당제의 인식 여부, 지역인재 할당제의 찬반과 이유, 지역인재 할당제 유지 여부), 지역인재 할당제 만족도(공무원·공공기관·공기업 취업 정책, 블라인드 채용 확대), 지역인재 할당제 논쟁의견(수도권의 취업 정도 차이 여부 및 이유, 지역인재 할당제의 확대 찬반과 적정한 비율, 우수 인재 선발의 장애 여부, 수도권 학생의 진출 기회 제한 여부), 지역인재 할당제 투명성 확보방안(지역인재 할당제 시행의 중요 요소, 지역인재 할당제 활성화를 위한 관련 조직)으로 나누어 분석을 진행하였다.

〈표 3〉 분석 기준

측정 분야	측정변수
지역인재 할당제 투명성	지역인재 할당제의 투명성 인식 여부, 지역인재 할당제의 찬반과 이유, 지역인재 할당제 공개성 여부, 지역인재 할당제의 공정성
지역인재 할당제 만족도	공무원·공공기관·공기업 취업 정책, 블라인드 채용 확대
지역인재 할당제 논쟁점	수도권의 취업 정도 차이 여부 및 이유, 우수 인재 선발의 장애 여부, 수도권 학생의 진출 기회 제한 여부
지역인재 할당제 활성화	지역인재 할당제의 확대 찬반, 적정 비율, 지역인재 할당제 시행의 중요 요소, 지역인재 할당제 활성화를 위한 관련 조직

#### 2. 응답자 속성

지역인재 할당제의 대상이 되는 대학생들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 2018년 4월부터 5월까지 대구·경북의 지역대학생을 대상으로 이루어졌고, 이 중에서 390부를 회수하여 분석에 적용하였다. 응답자의 속성을 살펴보면 아래 <표 4>와 같다. 전체적으로 여성이 216명(55.4%), 남성이 174명(44.6%)으로 여성이 비교적 많았다. 학년은 취업을 본격적으로 준비하지 않는 대학교 1·2학년을 취업초년생으로, 취업 전선에 본격적으로 나서는 3·4학년 및 기타를 취업준비생으로 나누었으며 취업초년생이 214명(54.9%), 취업준비생이 176명(45.1%)으로 나타났다. 전공은 인문·사회계열이 191명(49.0%), 자연·이공계열이 160명(41.0%), 예체능 및 기타가 39명(10.0%)으로 인문·사회계열의 학생이 다소 높은 비율을 차지하였다. 현재 거주지는 서울·경기 및 기타가 99명(25.4%), 대구·경북이 291명(74.6%)으로 지역대학생이 많았다. 그에 반해 취업희망 지역은 서울·경기가 153명



(39.2%), 대구·경북이 193명(49.5%), 그 외 지역이 44명(11.3%)으로 서울·경기와 대구·경북이 비슷한 수치를 보였다.

〈표 4〉 응답자 속성

구분	빈도		비율(%)	구분	빈도		비율(%)
성별	여성	216	55.4	학년	취업초년생	214	54.9
	남성	174	44.6		취업준비생	176	45.1
전공	인문·사회	191	49.0		서울·경기	153	39.2
	자연·이공	160	41.0	취업 희망 지역	대구·경북	193	49.5
	예체능·기타	39	10.0		그 외 지역	44	11.3
거주지	서울·경기·기타	99	25.4	합계	합계	390	100.0
	대구·경북	291	74.6				
합계		390	100.0				

### 3. 지역인재 할당제 투명성 인식

지역인재 할당제가 얼마나 투명하게 시행되는지, 또 지역인재 할당제가 공정하다고 생각하는지, 지역인재 할당제의 공개성 여부에 대해 파악하였다. 아래 <표 5>에서 보면, 지역인재 할당제의 투명성은 매우 그렇다는 23명(5.9%), 그렇다는 49명(12.6%), 보통이다는 110명(28.2%), 그렇지 않다는 149명(38.2%), 매우 그렇지 않다는 59명(15.1%)으로 다수가 지역인재 할당제의 투명성 여부를 부정적으로 보고 있다. 지역인재 할당제의 공정성은 긍정적인 경우가 15.4%이고 부정적인 경우가 28.5%로 공정성은 미비하다고 보았다. 반면, 지역인재 할당제의 공개 정도는 61.6%가 긍정적으로 보고 있는 것으로 나타났다. 따라서 응답자의 다수가 지역인재 할당제의 투명성과 공정성에는 의문을 가지지만, 공개성은 높은 것으로 보아 최근 공공기관의 부정적인 인식을 대변하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 5〉 지역인재 할당제 투명성 인식

구분	할당제 투명성		할당제 공정성		할당제 공개성	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
매우 그렇다	23	5.9	20	5.1	76	19.5
그렇다	49	12.6	40	10.3	164	42.1
보통이다	110	28.2	219	56.2	130	33.3
그렇지 않다	149	38.2	103	26.4	13	3.3
매우 그렇지 않다	59	15.1	8	2.1	7	1.8
계	390	100.0	390	100.0	390	100.0

지역인재 할당제 실시의 찬반 결과는 아래 <표 6>과 같다. 지역인재 할당제 실시에 대해 285명의 응답자 중 찬성 245명(62.8%), 반대 40명(10.3%)으로 나타나 다수의 응답자가 긍정적으로 인식하였다. 찬성 이유로는 지역 불균형 해소 기능이 91명(37.1%)으로 가장 높았으며, 뒤이어 공정한 채용 기대가 89명(36.3%) 순으로 나타났다. 반대 이유로 모호한 지역 인재기준의 불투명성이 16명(40.0%)으로 가장 높았으며 뒤이어 수도권에 대한 역차별이 9명(22.5%) 순으로 나타났다. 따라서, 지역인재 할당제는 지역불균형 해소에 기여하므로 채용의 공정성, 투명성이 확보된다면 매우 유용한 제도로 인식하고 있음을 알 수 있었다.

<표 6> 지역인재 할당제 실시 찬반

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
지역인재 할당제 실시	찬성	245	85.9	찬성 이유	평가자의 선입견 차단 가능	35	14.3
					공정한 채용 기대	89	36.3
					지역 불균형 해소 가능	91	37.1
					지역 경제 발전 가능	24	9.8
					기타	6	2.4
	반대	40	14.1	반대 이유	수도권에 대한 역차별	9	22.5
					지연으로 인한 파벌	6	15.0
					지역인재기준의 불투명성	16	40.0
					직업선택의 자유 침해	6	15.0
					기타	3	2.8

거주지별 지역인재 할당제의 인식에 유의미한 차이가 있을 것으로 예상하여 t-test를 이용하여 분석하면 아래 <표 7>과 같다. 지역인재 할당제 투명성은 수도권 및 기타 2.98점, 대구·경북 3.60점으로 전체적으로 대구·경북이 지역인재 할당제에 대한 투명성을 높게 인식하고 있다. 지역인재 할당제의 공정성은 수도권 및 기타 2.71점, 대구·경북에서는 3.23점으로 대구·경북이 상대적으로 지역인재 할당제의 공정성을 높게 인식하고 있다. 수도권 의 경우 지역인재 할당제 미실시 지역이며 역차별 우려로 인한 공정성에 낮다고 보았다. 반면에 대구·경북은 지역인재 할당제를 실시하고 있고, 지역인재 채용률이 상승하고 있으므로 지역인재 할당제에 대한 공정성을 높게 보는 것으로 판단할 수 있다.

<표 7> 거주지별 지역인재 할당제 인식 차이

구분		거주지	평균	표준편차	t	p
지역인재 할당제 인식	지역인재 할당제 투명성	수도권 및 기타	2.98	1.309	-4.336	.000*
		대구·경북	3.60	.936		
	지역인재 할당제 공정성	수도권 및 기타	2.71	1.042	-4.720	.000*
		대구·경북	3.23	.654		
	지역인재 할당제 공개성	수도권 및 기타	2.24	1.079	-.188	.851
		대구·경북	2.26	.789		

\*p< 0.01

취업 희망 지역별 지역인재 할당제의 인식에 유의미한 차이가 있을 것으로 예상하여 F 검증을 분석하면 아래 <표 8>과 같다. 투명성 인식과 관련하여 서울·경기 2.95점, 대구·경북 3.16점, 이외 지역 및 기타 3.39점으로 서울·경기지역이 가장 낮게 나타났다. 공정성 인식과 관련해서는 서울·경기 2.16점, 대구·경북 2.24점, 이외 지역 및 기타 2.68점으로 이외 지역 및 기타가 가장 높게 나타났으며 서울·경기지역이 가장 낮게 나타났다. 공개성과 관련해서는 서울·경기지역이 가장 낮게 나타났는데, 그 이유는 지역인재 할당제의 대상이 되지 않는 지역으로 할당제 내용을 알 수 없었기 때문으로 보인다. 반면 공정성 관련해서는 서울·경기 지역은 지역인재 할당제의 역차별 문제 등으로 인해 가장 낮게 나타난 것으로 보인다.

<표 8> 취업 희망 지역 별 지역인재 할당제 존치 여부 차이

구분		취업 희망 지역	평균	표준편차	f	p
지역인재 할당제 인식	지역인재 할당제 투명성	서울·경기	3.39	1.084	.886	.413
		대구·경북	3.44	1.079		
		기타지역	3.64	1.036		
	지역인재 할당제 공정성	서울·경기	2.95	.864	6.162	.002*
		대구·경북	3.16	.761		
		기타지역	3.39	.655		
	지역인재 할당제 공개성	서울·경기	2.16	.928	6.335	.002*
		대구·경북	2.24	.781		
		기타지역	2.68	.934		

\*p< 0.01

지역인재 할당제로 인한 취업의 만족도와 블라인드 채용의 공정성 여부를 파악하면 아래 <표 9>와 같다. 공무원 취업 정책 만족도 부분에서 유의미한 차이가 발견되었는데, 수도권 및 기타 2.61점, 대구·경북 2.93점으로 대구·경북이 상대적으로 높은 점수를 보였다. 대구·경북지역은 지역인재 할당제가 실시되고 있으며 채용기회가 더 많으므로 만족도가 높은 것으로 이해된다. 하지만, 블라인드 채용의 공정성은 다소 낮아, 할당제와 블라인드 채용과는 서로 대치되는 의견이 있음을 보여주는 것이다. 대체로 블라인드 채용은 인재 채용의 공정성 확보를 높일 수 있으나, 지역인재 채용 과정에서 지역 및 출신대학 표기가 불가하므로 인재 할당에는 다소 어려움이 있다. 이로 인해 지역인재 할당제도 차원에서 오히려 불공정 인식이 야기되는 것으로 이해할 수 있다.

<표 9> 거주지별 지역인재 할당제의 만족도 차이

구분		거주지	평균	표준편차	t	p
지역인재 할당제	공무원 취업의 만족도	수도권 및 기타	2.61	1.114	-2.675	.008*
		대구·경북	2.93	.751		
	블라인드 채용의 공정성	수도권 및 기타	2.19	.888	-1.508	.132
		대구·경북	2.33	.776		

\*p< 0.01

#### 4. 지역인재 할당제의 중요 요소

지역인재 할당제에 대한 투명성 확보방안을 모색하기 위해 지역인재 할당제가 시행되는데 있어 중요한 요소와 지역인재 할당제를 유지하기 위해 힘써야 할 조직을 파악하였는데 그 결과는 아래 <표 10>과 같다. 지역인재 할당제가 시행되는데 중요한 요소는 제도의 투명성이 121명(31.0%)으로 가장 높게 나타났으며, 뒤이어 인재 발굴 및 직무의 적합성이 109명(27.9%), 평가기준의 타당성이 97명(24.9%), 일자리의 안정성이 60명(15.4%)으로 나타났다. 지역인재 할당제를 유지하기 위해 힘써야 하는 조직은 정부가 153명(39.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 사기업 87명(22.3%), 공기업 65명(16.7%), 교육기관 44명(11.3%), 구직자를 포함한 국민 41명(10.5%)으로 나타났다. 지역인재 할당제를 확보하기 위해서는 투명성 노력과 함께 정부역할이 강조되는 것으로 판단된다.

<표 10> 지역인재 할당제 중요 요소

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
할당제 확보요소	일자리의 안정성	60	15.4	할당제 유지노력	정부	153	39.2
	인재 발굴 및 직무의 적합성	109	27.9		공기업	65	16.7
	투명성	121	31.0		사기업	87	22.3
	평가 기준의 타당성 및 기타	100	25.7		교육기관 및 기타	85	21.8
전체		390	100	전체		390	100

현재 문제인 정부는 지역인재 할당제를 확대하여 비율을 점차 늘려가고 있다. 이러한 지역인재 할당제 확대 정책에 대한 찬반에 대해 분석하고, 이를 개선하기 위해서는 할당 비율의 적정선에 대해 분석하면 아래 <표 11>과 같다. 할당제 확대 정책에서 찬성 269명(69.0%), 반대 41명(10.5%)으로 전체적으로 긍정적인 인식을 하고 있다. 할당제의 적정비율은 10%가 8명(4.8%), 20%가 28명(17.0%), 30%가 44명(26.7%), 40%가 40명(24.2%), 50%가 45명(27.3%)으로 나타나, 전체적으로 30~40% 정도가 적정한 비율이라고 생각하고 있음을 알 수 있다.<sup>4)</sup>

4) 전문가들의 의견으로 볼 때 지역인재 채용정책의 비율은 30~35%가 적절하며, 전문가 FGI 결과 합리적 기준에 따라 도출된 15.8%를 기준으로 하여 5년간 채용 목표를 매년 3%씩 증가시켜 2022년에는 30%의 목표로 조정할 수 있을 것으로 판단하였다(조경호·김형성, 2017).

〈표 11〉 현 정부 할당제 정책의 찬반과 비율

구분		빈도	비율(%)	구분		빈도	비율(%)
현 정부 정책의 투명성 찬반 여부	찬성	269	69.0	투명성 확보를 위한 적정비율	10%	8	4.8
	반대	41	10.5		20%	28	17.0
					30%	44	26.7
					40%	40	24.2
	모른다	80	20.5		50%	45	27.3
전체		390	100.0	전체		165	100.0

희망취업 기관별 할당제 중요 요소의 차이를 교차분석을 통해 살펴보면, 아래 <표 12>와 같다. 공무원·공기업·공공기관에 취업하기를 희망하는 사람은 제도의 투명성이 가장 중요하다고 생각하고 있었고, 사기업은 평가 기준의 타당성이 가장 중요하다고 생각하고 있었다. 반면에 자영업·창업에 취업하기를 희망하는 사람들은 인재 발굴 및 직무의 적합성이 가장 중요하다고 생각하고 있었다. 이러한 차이가 발생하는 이유는 각각의 희망 취업 기관마다 대상자의 요구 조건에 대한 선호도가 다르기 때문이라고 해석할 수 있다. 특히, 공무원·공기업·공공기관은 무엇보다도 제도가 투명해 모든 사람을 공정하게 고용하기 때문에 많은 사람이 원하는 경우가 많은 것으로 판단된다.

〈표 12〉 희망 취업기관 별 할당제 중요요소

구분	희망취업 기관				합계
	공무원·공기업 ·공공기관	사기업	자영업· 창업	기타	
일자리의 안정성	33(13.6%)	21(20.0%)	3(12.0%)	3(17.6%)	60(15.4%)
인재발굴과 직무적합성	74(30.5%)	22(21.0%)	10(40.0%)	3(17.6%)	109(27.9%)
제도의 투명성	83(34.2%)	28(26.7%)	6(24.0%)	4(23.5%)	121(31.0%)
평가기준의 타당성	52(21.4%)	34(32.4%)	5(20.0%)	6(35.3%)	97(24.9%)
기타	1(0.4%)	0(0.0%)	1(4.0%)	1(5.9%)	3(0.8%)
합계	243(62.3%)	105(26.9%)	25(6.4%)	17(4.4%)	390(100%)

$\chi^2=31.071$ , 자유도=15,  $p=0.009$

## 5. 지역인재할당제의 인지 및 효과

공공부문 지역인재 할당제의 투명성 확보를 위해 어떤요인이 중요한지를 회귀분석을 통해 파악하면 아래 <표 13>과 같다. 종속변수는 지역인재 효과 개선과 투명성 확보이고, 독립변수는 지방대학생 취업 여건, 공공기관 채용의 공정성, 지역인재 할당제 존치 여부, 지역인재 할당제의 우수 인재 선발 장애, 수도권 학생 진출 기회 제한, 지역대학생의 취업기회 확대 등 6개 변수이다. 분석 결과, 할당제의 효과를 개선하는 중요한 요인은 공공기관의 지

역 시행 정책( $\beta=.250$ ), 수도권 학생 진출기회 제한( $\beta=.141$ ), 지방대학생의 취업여건( $\beta=.129$ ) 순으로 나타났다. 할당제의 투명성 확보는 공공기관 취업의 공정성( $\beta=.223$ )과 지역의 취업 기회 확대( $\beta=.229$ ) 등이 통계적으로 중요한 영향요인으로 나타났다. 따라서 지역인재 할당제의 효과를 높이기 위해서는 공공기관의 지역취업 정책을 개선, 취업 여건 향상하고, 수도권 학생의 지역 진출 기회를 제한하는 것이 필요하다. 또한 지역인재 할당제의 투명성 확보를 위해서는 취업공정성과 기회 확대 등이 필요하다. 특히, 취업의 공정성 요인은 지역인재 할당제의 효과 개선에는 부정적이나 투명성 확보에는 정(+)의 관계가 있음을 알 수 있다.

〈표 13〉 지역인재 할당제 효과 및 투명성 확보요인

	지역인재 할당제 효과 개선		지역인재 할당제 투명성 확보	
	B( $\beta$ )	t(p)	B( $\beta$ )	t(p)
지방대학생 취업 여건	.091(.129)	2.911(.000*)	-.033(-.035)	-.762(.447)
공공기관 취업의 공정성	-.035(-.037)	-.838(.004*)	.223(.176)	4.017(.000*)
지역인재 할당제 존치 여부	-.043(-.046)	-.915(.361)	.084(.068)	1.321(.187)
우수한 인재 선발 장애	.081(.092)	1.974(.049)	.067(.056)	1.183(.238)
수도권 학생 진출 기회 제한	.115(.141)	3.145(.002*)	.058(.053)	1.142(.254)
지역대학생의 취업기회 확대	.232(.250)	4.901(.000*)	.229(.184)	3.488(.001*)
(수정된 R <sup>2</sup> )	.299		.269	
(F 값)	21.750*		18.921*	

\*P<0.05

## 6. 분석의 종합

공공부문 채용정책 중 지역인재 할당제에 대한 투명성 인식과 효과를 분석하기 위해 지역인재 할당제의 투명성, 공정성, 공개성, 만족도, 효과성 개선과 투명성 확보방안 등으로 각각 실태분석과 차이 분석을 통해 효과를 측정하였다. 그 결과, 지역인재 할당제의 투명성과 공정성은 다소 약하나 필요성은 높은 것으로 나타났다.

지역인재할당제의 효과를 높이기 위해서는 지역인재할당제의 실제 시행 비율의 개선, 수도권 학생의 기회 제한의 완화, 블라인드 채용의 활성화와 지역인재 할당제의 투명성, 평가 기준의 타당성 등이 마련되어야 함을 알 수 있었다. 또한 지역인재 할당제의 투명성 확보에 영향을 미치는 요인으로는 공공기관 취업의 공정성 확보와 지역대학생들의 취업 기회 확대 등으로 종합할 수 있다.

## IV. 결론 : 투명성 확보방안

본 연구는 공공기관의 지역인재 할당제를 분석하고 투명성 확보방안을 제시한 것이다. 수도권은 계속 발전하고, 지방은 계속 수도권과 격차가 벌어져 심각한 지역 불균형을 겪고 있다. 이러한 지역 불균형을 해소하고 상대적으로 소외되어 있던 지방대학생에게 기회를 주기 위하여 대두된 것이 지역인재 할당제이다. 하지만, 지역인재 할당제가 수도권 역차별, 블라인드 면접 정책에 따라 불투명성, 불공정성 문제가 대두되었다. 여기서는 지역인재 할당제의 투명성 인식과 확보방안을 설문조사를 통해 분석하였는데, 그 결과 지역인재 할당제의 투명성과 공정성에 대한 인식이 상대적으로 낮았지만, 지역인재 할당제의 필요성에 대해서는 긍정적으로 인식하고 있었다. 우선, 지역인재 할당제도의 효과를 높이기 위해서는 지역인재 할당제의 투명성, 평가 기준의 타당성 등이 마련되어야 할 것이다. 그리고 제도의 투명성 확보를 위해서는 지역인재 할당제의 공정성 확보, 취업 기회의 확대, 채용과정의 공개 등이 보장되어야 한다.

### 1. 공공기관 취업의 공정성 확보

지역인재 할당제의 공정성이 확보되기 위해서는 첫째, 제도 시행으로 인해 수도권 학생의 기회가 제한되는 문제에 대한 실질적인 대책의 마련이 필요하다. 지역인재 할당제는 서울에서 고등학교까지 나왔다고 하더라도 대학을 지방에서 졸업한다면 지역인재 할당제의 혜택을 받기 때문에 지방에서 서울로 유학을 간 사람들이 오히려 차별받는다라는 불만이 제기되어 왔다. 지역인재 할당제의 가장 큰 문제점 중 하나가 수도권 학생에게는 적용되지 않는다는 점인데, 이러한 역차별로 인해 나타나는 문제를 해소할 수 있는 제도마련이 시급하다.

둘째, 공공기관 지역인재 할당제에 대한 홍보 및 공정한 관리가 필요하다. 앞선 분석에서 지방대학 출신자들은 지역인재 할당제에 대해 모르고 있는 것으로 나타나 지역인재 할당제를 공정하게 시행하기 위해서는 지역인재 할당제의 홍보를 통해 지역인재 할당제의 인식을 높이는 것이 필요하다. 지방대학 출신자들이 지역인재 할당제가 당사자에게 이익이 되는 제도임에도 모르고 있는 이유는 공공기관의 주요 정책에 대한 자세한 사항을 알 수 있는 공식 박람회나 서울권에 집중되어 있어 제대로 된 공공부문에 대한 정보를 얻을 수 없기 때문이다. 이를 해결하기 위해서는 지방대학 자체의 노력뿐만 아니라 정부 차원에서의 대책마련도 필요하다. 지방대학은 공공기관과 관련된 특강이나 자료를 수시로 학생들에게 제공하여야 하며, 정부는 공식박람회가 지역에 따라 제한된 정보를 제공하는 것이 아닌 폭넓게 정보를 제공하기 위해 서울과 수도권 지역 이외에도 공식박람회를 유치하여 지방대학의 학생들도 공공기관에 대한 채용 정책을 알게 하는 공정성 확보노력이 요구된다.

## 2. 지역대학생에 대한 취업기회의 확대

지역인재 할당제의 시행 비율을 높이는 것 뿐만이 아니라 실제로 시행되는 비율을 높여 지역대학생들의 취업 기회를 확대하는 노력이 요구된다. 시행 비율을 높이기 위해서는 지역마다 적절한 채용 비율을 도출하는 것이 선행되어야 하며, 이를 위해 주민등록상 거주자를 기준으로 한 통계자료와 지방대학 졸업 인원 에 비례하여 이상적인 채용 비율을 추정하고 기관 내부 구성원들의 의견을 수렴하여 기관의 적정비율을 도출하여 두 가지 비율을 혼합하여 활용하는 것이 필요하다. 지역인재 할당을 공식화하고 인사청탁자의 명단을 공개하는 방안이 필요하다. 인재 할당을 위한 분야를 공식화하고, 지역인재에게 적합한 직위를 공개적으로 제시하는 것으로 구성원들이 공개적으로 추천하는 방안도 모색되어야 한다. 또한 인사청탁이 들어오면 공개하도록 함으로써 인사 비위가 발생할 수 있는 여지를 차단하는 장치도 필요하다.

## 3. 지역인재 채용 과정의 공개성 마련

공공기관 지역인재의 채용과정의 공개와 전략을 통한 투명성 확보가 필요하다. 지역인재 채용과정에서 인사비리가 발생하거나 제대로 효과가 나타나지 않은 이유는 공개와 경쟁이 상실되어 인사에 있어 투명성이 결여되기 때문으로 이해된다. 특히, 지역인재 채용의 효과를 강화하기 위해 각 지역마다 지역인재 채용의 차이가 발생하는 이유를 고찰하여 지역별로 알맞은 취업 정책을 공개하고, 지역인재 채용 비율을 높이기 위한 지역대학 간의 경쟁의식을 높여야 한다. 이를 위해 지역별로 특화된 지역 채용 정책을 마련하는 것이 중요하며, 지역의 특수성을 고려한 인사정책의 공개를 원칙적으로 제시할 수 있어야 한다.

## 4. 내부통제 및 지역거버넌스 확충

공공기관 지역인재할당제의 투명성 확보를 위해 지역거버넌스를 확충하거나 내부통제를 강화하는 장치가 필요하다. 공공기관 지역인재할당제와 관련하여 채용 비리를 척결, 투명성을 강화하기 위해 기획재정부·국민권익위원회 등 관계부서, 시민단체, 지역주민과 연계한 네트워크를 구축하여 투명성 강화노력이 요구된다. 이를 위해 채용 전형 절차의 운영, 평가 방식 등에 있어 가능한 제도를 구축하고 채용인원 혹은 전형별 합격배수 등 정보의 공개화, 심사위원 구성 시 외부인의 참여비율 증대 등 외부감시를 가능하도록 함으로써 지역거버넌스 구축을 통한 통제를 강화할 필요가 있다. 또한 인사채용 과정에서 시험제도 운영을 엄격히 할 필요가 있다. 시험운영은 채용비리 연루 억제에 특별히 효과적이라고 할 수 있는데,



그 이유는 사전에 정해진 기준에 따른 객관적인 점수 부여체계의 구축으로 시험 외적요인이 개입할 수 있는 여지를 보다 감소시켜 채용결과가 공정하게 도출되도록 기관의 재량권을 강력히 제한하고 내부통제하기 때문이라고 판단 할 수 있다.

결론적으로 본 연구는 대구·경북의 대학생을 대상으로 지역인재 할당제의 투명성 인지와 찬반, 그리고 투명성 확보방안을 제시했다는 점에서 의미가 있다. 하지만, 지역인재 할당제의 적용 범위는 전국 단위인데도 불구하고 시간·공간 여건의 부족으로 한정된 지역만을 조사할 수밖에 없어 연구의 폭이 좁아졌다는 것에 한계가 있다. 향후 후속연구를 통해 연구 범위를 보다 확대시켜 전국 단위의 대학생, 취업준비생의 인식을 조사해 지역인재 할당제의 투명성 방안을 검토하는 노력이 필요하다.

## 참고문헌

- 김기승·정민수.(2013). 청년층 인재유출 결정요인 분석과 정책과제: 부산지역을 중심으로. 『경제연구』 31(2): 103-130.
- 김동원.(2007). 지역인재추천채용제의 문제점 및 개선방안. 『한국거버넌스학회보』 14(1): 261-287.
- 김부태.(2015). 지역균형인재 선발제도의 개선 방안 탐색: 선발 결과의 분석. 『열린교육연구』 23(1): 105-134
- 김재환.(2017). 이전공공기관 지역인재 채용제도의 현황과 발전방안. 『국회입법조사처』
- 박준식·김영범.(2012). 지역격차 수준에 대한 인식과 그 영향 요인에 대한 연구: 수도권·비수도권을 중심으로. 『한국사회과학연구회 동향과 전망』 85: 264-293.
- 배지혜·이영민.(2015). 지역인재의 수도권 유출 사례 연구: 대구광역시를 중심으로. 『한국콘텐츠학회 종합학술대회 논문집』. 141-142.
- 백미현·이희수·배현순·라순주.(2015). 지역균형 발전을 위한 인재육성방안 연구: 미국·독일 사례를 중심으로. 『역량개발학습연구』10(1): 21-45.
- 손성진.(2020). 공공기관의 채용비리 연루 억제 요인에 관한 연구: 내부통제와 투명성 강화를 중심으로. 『한국거버넌스학회보』 27(1): 175-195.
- 이광현.(2017). 교육대학의 지역인재선발전형 현황 분석. 『지방교육경영』 20(2): 1-20.
- 이찬영·이홍후.(2016). 청년층의 지역 간 인구이동 결정요인 분석과 전망. 『경제연구』 34(4): 143-169.
- 정진우.(2017). 전자인사관리시스템의 성과에 관한 연구: 효율성, 민주성, 투명성을 중심으로. 『한국지역정보학회지』 20(4): 125-143.
- 조경호·김형성.(2017). 지방이전 공공기관의 이전지역인재채용 확대 정책의 효과성 제고 연구. 『한국 인사행정학회보』16(4): 237-260
- 조형석.(2018). 지방자치단체 인사관리의 비리유형 및 특성분석: 감사원 감사결과를 중심으로. 『한국 인사행정학회보』 17(3): 1-20.
- Klitgaard, R.(1988). Controlling Corruption, Berkeley: University of California Press.
- Nye, J. S. (1967), "Corruption and Political Development: A cost-benefit analysis." *American political science review*, 61(2): 417-427
- Rose-Ackerman. S.(1997). The Political Economy of Corruption. *Corruption and the Global Economy*. 2: 31-60.
- 국토교통부.(2016). 지역인재 채용확대방안 마련 연구.
- 국토교통부 보도자료(2018). 혁신도시 등 지방 이전기관 지역인재 채용 의무화
- 공공기관지방이전추진단 기획총괄과.(2016). 지역인재 확대방안 연구용역.
- [국가균형발전특별법](법률 제15309호)
- [공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법] (법률 제15309호)
- [지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률] (법률 제15489호)
- <http://m.post.naver.com>.(2017.07.12.) - 뉴스투데이 2017
- <https://brunch.co.kr>.(2017.07.21.) - 박규현 2017
- <http://www.news1.com>.(2017.06.25.) - 뉴스1 2017

투고일자 : 2020. 12. 10

수정일자 : 2020. 12. 16

게재일자 : 2020. 12. 31

<국문초록>

## 공공기관 인재채용의 투명성에 관한 연구 - 지역인재할당제를 중심으로

송 건 섭

이 논문은 공공기관의 지역인재 할당제에 대한 투명성 및 공정성에 대한 인식을 조사하고, 투명성 확보방안을 제시한 것이다. 이를 위해 대구경북지역의 대학생을 대상으로 설문조사를 시행하였고, 그 결과를 분석하였다. 대체로 지역인재 할당제의 투명성과 공정성에 대한 인식이 상대적으로 낮았고, 지역인재 할당제의 필요성에 대해서는 긍정적으로 인식하고 있다. 또한 지역인재 할당제도의 효과를 높이기 위해서는 지역인재 할당제의 투명성, 평가 기준의 타당성 등이 마련되어야 할 것이다. 연구결과를 종합하고 투명성 확보방안을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 지역인재 할당제의 공정성이 확보되어야 한다. 이를 위해서는 지역인재 할당제의 홍보를 통해 지역인재 할당제의 인식을 높이는 것이 필요하다. 둘째, 지역 대학생들의 취업기회를 확대하는 노력이 요구된다. 이를 위해 지역인재 할당을 공식화하고, 지역인재에게 적합한 직위를 공개적으로 제시하는 노력이 필요하다. 셋째, 공공기관 지역인재의 채용과정의 공개와 전략을 통한 투명성 확보가 필요하다. 또한 지역인재 채용비율을 높이기 위한 지역대학 간의 경쟁의식을 높여야 한다. 마지막으로 공공기관 지역인재할당제의 투명성 확보를 위해 지역거버넌스를 확충하거나 내부통제를 강화하는 장치가 필요하다.

주제어: 공공기관, 지역인재, 채용, 투명성