

팩트효소인

▶ 도명지, 김경진(영남대학교)

우리 동네를 위협하는 허위 조작 정보를 잡아라!

최우수상

리포트

지역할당제로 인해 수도권 대학
출신의 채용 기회가 줄어든다.

영 상

지역할당제, 그거 역차별 아니야?



각오한마디!

[우리 팩트효소인팀은?]

우리 사회의 해로운 허위정보를 빼내고 사실만을 소화할 수 있도록 사회의 '효소' 역할을 위해 결성된 대학생 팩트체커팀입니다. 분석대장 도명지와 소통대장 김경진이 뭉친 팩트 효소인팀은 세상에 떠도는 허위정보를 잡아내고, 영키고 설킨 오해들을 풀고 있습니다.

[7년의 함으로, 어떤 어려움도 헤쳐나간다!]

눈앞에 어려움이 닥치더라도 굴하지 않는 끈끈함을 가지고 있습니다. 서로를 신뢰하고 의지하며, 서로의 어려움에 누구보다 적극적으로 나서고 있습니다. 오랜 시간 봐 온 친구 사이의 의리로, 수많은 과제를 함께하며 만들어진 함으로, 어떤 어려움도 헤쳐나간다는 불굴의 의지를 갖고 있습니다.

[열정가득! 수단과 방법을 가리지 않는 열정결!]

팩트효소인의 강점은 열정적인 접근 방식에 있습니다. 원하는 자료가 있다면 바로 도서관을 뒤져보고, 자료가 나오지 않는다면 곧장 관련 기관으로 전화를 걸었습니다. 또, 필요한 내용이 있다면 사무관, 국회의원, 신생센터 등을 가리지 않고 뛰어돌고 보는 열정을 발휘했습니다. 좋은 사회를 만드는 데 일조하겠다는 공통된 일념을 가진 두 열정결이 모였기에, 생생하고 정확한 팩트체크 결과물을 선보일 수 있었습니다.

팩트체크 리포트

지역할당제로 인해 수도권 대학 출신의 채용 기회가 줄어든다.

팩트체크 계획 수립하기

➡ 이 주제를 선택하게 된 이유

지역인재 채용 제도의 시행 시점부터 꾸준히 제도에 대한 불합리성, 불공정성에 대한 의문들이 언론 보도 및 청와대 국민청원, SNS 등에서 제기됐다. 이 제도에 대한 주장을 살펴보면, 법의 취지는 이해하고 있으나 제도 자체는 역차별이라는 정보가 퍼지고 있다는 것을 확인할 수 있다.

1) 기사 요약 1

“평생 지방살다 대학 ‘인서울’ 역차별?... 공공기관 지방채용 ‘논란’(현지B, 머니투데이, 2020-11-07, 1면, <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2020110613465418857>)

해당 기사에서는 공공기관에서 지방 대학 출신자를 50%까지 뽑는 채용제도 개정 반대 청원을 다루고 있다. 반대 청원은 50% 채용 방안 검토 시점에서 올라온 것이지만, 청원 내용에서는 지역인재 제도가 역차별이라는 주장을 하고 있다. 이러한 반대 청원은 당시 4건이 올라왔으며, 지역인재 제도는 역차별임을 이야기하고 있다.

(1) 기사에서 제시한 청원 내용

반대 청원은 2020년 11월 2일 올라왔는데, 3일 15시 20분 기준 7179명의 동의를 받았다. 또한, 청원 내용에서는 다음과 같이 제시하고 있다.

“지방에서 열심히 공부한 A는 노력 끝에 서울에 있는 대학에 갔지만 최종 학력이

서울 소재 대학이라는 이유로 고향 혁신도시에서 지역인재로 인정받지 못한다”면서 “평생 서울에 살다가 지방에 있는 대학을 갔다는 이유 하나로 지역인재로 둔갑해 가산점과 30%의 취업할당제 혜택을 본다.”고 주장을 하고 있다.

즉, 지방 중, 고교를 나와 수도권 대학을 진학한 본인이 지역인재가 아닌 점, 수도권 중, 고교를 나와 비수도권 대학을 진학한 졸업자가 시행 대상인 점에 대해 불공정을 주장하고 있다. 결론적으로 제도적 불공정뿐만 아니라 시행 대상에도 문제를 제기하고 있는 것이다.

2) 기사 요약 2

文정부, 급기야 대학생 편 가르기... ‘지방대 50% 할당제’에 수도권 청년들 “역차별” 분통 (박찬제 기자, 뉴데일리, 2020-11-03, 1면, 文정부, 급기야 대학생 편 가르기... ‘지방대 50% 할당제’에 수도권 청년들 “역차별” 분통 | Save Internet 뉴데일리(newdaily.co.kr) 기사에서는 지역 인재 50% 채용 논의에 대한 정치인의 주장을 보도했다.

하태경 국민의힘 의원은 50% 채용 논의 및 제도 자체에 대한 역차별이 있음을 주장하고 있다. 하의원은 “공정의 가치를 최우선으로 삼아야 할 집권당의 대표마저 노골적인 차별정책을 주장하니 충격”이라고 하며, “지방대 50% 할당제가 시행되면 지방에서 열심히 공부해서 수도권 대학에 입학한 청년들은 오히려 심각한 역차별을 받게 된다”고 주장했다. 즉, 해당 제도가 시행되는 것은 역차별임을 주장하고 있다. 앞서 검토한 기사들과 같이 정치인 및 수도권 대학 출신자들을 중심으로 지역인재 채용 목표제(해당 청원 및 기사에서는 할당제로 명시하고 있다.)가 역차별적인 제도임을 주장하고 있으며, 사실인 것처럼 굳어지고 있는 분위기가 형성되고 있다.

이에 대해 우리 ‘팩트 효소인’ 팀은 해당 제도가 역차별이라는 점에 대해 사실 검증이 안된 채 인식이 굳어지게 된다면 이를 통해 입사한 지역민과 지역에 대한 부정적인 시선이 공고화될 수 있다는 점과 지역균형 발전 측면에서 위협이 될 수 있다. 따라서 실제로 불공정과 역차별의 여지를 가지고 있는지, 또한 이 제도가 분명히 역차별이라고 불릴 수 있는지에 대한 의문을 가지고 팩트체크 해보고자 한다. 이에 우리는 앞서 살펴본 제도의 불공정성을 1) 수도권 대학 출신의 기회를 축소하는 제도 2) 불공정한 지역인재 채용 대상 설정을 바탕으로 역차별을 주장하고 있는 내용에 대한 팩트체크를 진행하고자 한다.

➡ 팩트체크 방법에 대한 계획

1. 팩트체크의 과정

- (1) 주제에 대한 정확한 원자료를 찾고, 근거를 파악한다.
 - 발원지가 명확하지 않을 시, 주류 의견을 취합해 공통된 근거를 찾는다.
- (2) 근거에 부합하는 세부근거를 찾는다.
 - 근거가 추상적일 경우, 근거에 관련된 조작적 정의를 시행한다.
- (3) 세부 주제에 부합하는 자료를 찾는다.
 - 논문, 통계자료, 기사, 관련 팩트체크 자료 등을 활용한다.
 - 필요에 따라 행정직 혹은 관련 전문 교수님과 인터뷰를 진행한다.
- (4) 찾은 자료를 대입해 근거의 팩트와 거짓을 밝힌다.
- (5) 세부근거에서 근거, 근거에서 주장을 순차적으로 검증해, 본 주장에 팩트인지, 허위정보인지 밝힌다.
- (6) 팩트체크 결과를 바탕으로 요약된 보고서를 작성한다.

2. 근거 설정 및 필요 자료

근거 1. 지역인재 할당제는 수도권 대학 출신의 기회를 축소하는 방식이다.

- 지역할당제의 방식 조사
- 현 지역인재 채용 방식 조사

근거 2. 지역인재 채용목표제로 수도권 대학 출신의 채용 규모가 줄어들었다.

- 최근 5개년 (2018~2022) 이전 지역인재 채용 현황 분석
- 수도권과 비수도권 대학으로 양분해 지원하는 것이 아닌 해당 지역 학교 출신만을 채용한다는 것을 명시

근거 3. 비수도권 고교 출신 수도권 대학 진학자는 '지역인재'다.

- '지역인재'의 개념의 파생지 조사
- 지역인재의 본 의미 조사

근거 4. 지역인재 채용목표제는 지방대학생에게 특혜를 주기 위해 시행되었다.

- 지역인재 채용의 본 목적과 목표 조사

체크해보기

근거 1. 지역할당제로 인해 수도권 대학 출신의 기회를 축소하는 방식이다.

1) 2018.04.13 배포, 국토교통부 보도자료 「공공기관 109곳 '지역인재 의무채용」

“지역인재 채용 의무화는 혁신도시 등 지방이전 공공기관이 지역인재 채용을 통해 국가균형 발전을 달성하기 위해 혁신도시특별법 개정을 거쳐 채용목표제 방식으로 금년 1월 25일부터 시행되었습니다.”

2) 2022년 2월호 「재정포럼」中 민경을 한국조세재정연구원 「공공기관의 이전 지역인재 채용 목표제에 대한 연구」

공공기관의 지역인재 채용제도는 법적 근거에 따라 두 유형으로 구분한다. 구분은 다음과 같다.

〈표 1〉 지역균형인재와 이전 지역인재 비교

구분	근거 법률	채용 목표제 대상	지역인재의 정의
비수도권 지역인재 채용	지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률 및 시행	모든 공공기관	수도권이 아닌 지역에 소재하는 대학교를 졸업하였거나 졸업 예정인 사람
이전 지역인재 채용	혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 및 시행령	혁신도시 등 지방으로 이전하는 109개 ¹⁾ 공공기관	이전지역에 소재하는 지방대학 또는 고등학교를 졸업하였거나 졸업 예정인 사람

주: 1) 2021년 12월 기준으로 126개의 공공기관이 혁신도시 이전 지역인재 채용 목표제 대상임
출처: 국토교통부, 정책자료-혁신도시 이전지역 지역인재 채용목표제 Q&A 자료를 활용하여 저자 작성

① 비수도권 지역인재 채용: 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」(「지방대육성법」)에서 근거를 찾아볼 수 있다. 2014년 1월에 「지방대육성법」을 제정하여 비수도권 지역인재 채용 확대를 위한 법적 토대를 수립하였고, 2017년부터는 동법 제13조와 동법 시행령 제9조를 토대로 「공공기관의 운영에 관한 법률」(「공운법」)의 적용을 받는 공공기관과 상시근로자 수 300명 이상인 기업은 신규 채용인원의 35% 이상을 지역균형인재로 채용하도록 권고된다.

② 이전 지역인재 채용: 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」을 토대로 실시되었던 지역인재 채용 권고 제도(제29조의2)가 2018년 1월부터 의무화되었다.

1). 2). 의 자료에 따르면 현재의 지역인재 채용의 방식은 ‘할당제’가 아니라 ‘목표제’를 취하고 있다. 공공기관 지역인재 채용제도 중 할당제 방식은 존재하지 않는다는 것 또한 확인할 수 있다. 모든 지역인재 채용이 의무화된 것이 아니라 ‘이전 지역인재 채용’만이 의무화되어있다. 3). 예서는 현재 법적으로 시행되고 있는 채용 방식을 조금 더 면밀히 살펴보도록 한다.

3) 인사혁신처 「지방인재 채용목표제」 & 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」

(1) 공무원 적용: 인사혁신처 「지방인재 채용목표제」

- 정부는 국가 균형 발전과 우수한 지방인재의 공직 진출을 지원하고자 2007년부터 5급 국가공무원 공채시험에 지방인재 채용목표제를 도입하고, 2015년에는 7급 국가공무원 공채시험으로 확대하여 운영하고 있습니다.
- 이 제도는 5·7급 공채 및 외교관후보자 선발시험 중 선발예정인원이 10명 이상인 시험단위에서, 지방인재(서울시를 제외한 지방소재 학교 출신 합격자)가 일정비율(5급·외교관 20%, 7급 30%)에 미달할 경우 선발예정인원 외에 추가로 선발하는 제도입니다.

(2) 공공기관 적용: 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」

제29조의2 (이전공공기관등의 지역인재 채용 등)	① 이전공공기관과 그 밖에 이에 준하는 공공기관으로서 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “이전공공기관등”이라 한다)의 장은 해당 기관이 이전하거나 이전한 지역(이하 “이전지역”이라 한다)에 소재하는 지방대학(「수도권정비계획법」 제2조 제1호에 따른 수도권에 있는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다) 또는 고등학교(「초·중등교육법」 제2조 제3호에 따른 고등학교·고등기술학교를 말한다. 이하 같다)를 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 이전공공기관등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용 비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다.
제30조의2 (이전공공기관등의 지역인재 채용)	② 이전공공기관과 그 밖에 이에 준하는 공공기관으로서 제1항에서 정한 공공기관(이하 “이전공공기관등”이라 한다)의 장은 법 제29조의 2제1항에 따른 이전지역의 채용의무 대상이 되는 사람(이하 “지역인재”라 한다)이 채용시험의 실시단계별로 선발예정인원 대비 별표 1의 비율 이상이 되도록 합격시켜야 한다. 이 경우 선발예정인원 대비 지역인재의 합격인원이 별표 1의 비율에 미달하는 경우에는 해당 비율 이상이 될 때까지 선발예정인원을 초과하여 지역인재를 합격시켜야 한다. <신설 2018. 1. 23., 2020. 5. 12.>

인사혁신처의 설명자료와 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」에서 다시 한번 볼 수 있듯이, 소위 ‘지역할당제’ 혹은 ‘지방할당제’로 불리는 제도는 존재하지 않는다. 현 제도는 채용할당제가 아닌 채용목표제를 시행하고 있다.

위 시행 내용에 따르면, 논의되고 있는 ‘지역할당제’는 ‘지역인재 채용목표제’와 동일한 의미의 용어로 쓰이고 있음을 추측할 수 있다. 용어의 혼동을 피하기 위해 할당제와 목표제의 방식을 정확히 이해하고 있어야 한다. 채용목표제와 채용할당제의 차이를 짚고 넘어가보도록 한다.

① 채용목표제란?

채용목표제는 채용해야 할 인재의 비율을 사전에 설정해, 비율 달성을 목표 삼는 제도다. 우선, 채용 설정 기준에 부합하는 지원자를 모두 선발한다. 지역인재 목표비율을 달성하지 못한 경우, 탈락자 중 설정 기준에 부합한 사람을 추가 선발하는 방식으로 진행된다. 공공기관 지역인재 채용 목표비율을 30%로 설정했다고 가정해보자. 채용인원을 100명으로 두었을 때, 목표비율에 따라 30명 이상의 지역인재를 채용토록 해야 한다. 하지만 여기서 지역인재 채용비율에 못 미치는 27명이 합격했다면, 나머지 3명을 추가 선발할 수 있다. 그렇다면 지역인재 30명, 그 외 기존 합격자 73명으로 총 103명이 합격하는 셈이다.

② 채용할당제란?

채용자가 습득한 점수와는 별개로 정해진 목표비율만큼 지역인재를 채용한다. 할당제는 채용자가 어떤 점수를 받느냐와는 상관없이, 다른 지역 지원자와의 형평성 문제가 발생할 수 있다. 마찬가지로 채용 인원 100명 중 30% 비율만큼 지역인재를 채용해야 한다면, 일반전형 70명, 지역인재 30명으로 자리를 따로 마련해 채용한다.

채용목표제와 채용할당제는 둘 다 채용 목표비율을 설정한다는 점에서 공통점을 가지지만, 목표제는 비율에 미달하는 경우 설정 기준에 맞는 사람에 한 해 추가 합격하는 제도이고, 할당제는 점수와 상관없이 목표한 비율을 무조건 채운다는 차이점이 있다. 목표비율을 설정하는 공통점이 있기에 두 개념을 혼동해 사용하는 것이다.

현 제도에서 적용하고 있는 ‘지역인재 채용목표제’는 채용할당제와 같이 점수와 관계 없이 무조건 목표비율만큼 채우는 방식이 아니다. 국토교통부 혁신도시발전추진단 지역인재 채용 개요에 기재된 지역인재 채용의 설명에 따르면 “지역인재 이외의 응시자에게 불이익이 없도록 합격자 중 지역인재가 목표비율에 미달하는 경우 모집인원 외로 추가 합격”시키는 제도다. 역차별과 불공정은 ‘할당제’의 두드러지는 단점이라

할 수 있다. 이를 통해 ‘지역인재 할당제는 수도권 대학 출신의 기회를 축소하는 방식’이라는 문장은 ‘사실’이나 ‘지역할당제’ 용어를 ‘지역인재 채용목표제’의 의미로 사용하고 있다는 것을 고려해야 한다. 따라서 지역할당제로 잘못 불리는 현 ‘지역인재 채용 목표제’는 수도권 대학 출신자의 기회를 축소하는 방식’이라고 볼 수 없다.

따라서 **근거 1.은 사실이 아니다.**

즉, 지금까지의 언론 및 인터넷 커뮤니티 등에서 확산한 ‘지역할당제’란 존재하지 않으며, ‘지역인재 채용목표제’를 ‘지역할당제’이란 이름으로 잘못 사용하고 있었다는 의미를 가진다. 따라서 현재 사용되고 있는 용어를 정정할 필요가 있다. 따라서 본고에서는 ‘지역할당제’ 용어를 ‘지역인재 채용목표제’ 혹은 ‘지역인재 채용’이라는 개념으로 바로잡는다. 또한, 현 제도는 원래의 몫을 나누는 할당제의 방식이 아님을 밝힌다.

근거 2. 지역인재 채용목표제로 수도권 대학 출신의 채용 규모가 줄어들었다.

근거 2를 검증하기 전, 지역인재 채용목표제에 해당하는 대상을 명확히 알아야 한다. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」제 29조의 2에서 명시된 대상은 다음과 같다.

1) 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」 제29조의2

제29조의2 (이전공공기관등의 지역인재 채용 등)	① 이전공공기관과 그 밖에 이에 준하는 공공기관으로서 대통령령으로 정하는 공공기관(이하 “이전공공기관등”이라 한다)의 장은 해당 기관이 이전하거나 이전한 지역(이하 “이전지역”이라 한다)에 소재하는 지방대학(「수도권정비계획법」 제2조 제1호에 따른 수도권이 아닌 지역에 있는「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다) 또는 고등학교(「초·중등교육법」 제2조 제3호에 따른 고등학교· 고등기술학교를 말한다. 이하 같다)를 졸업하였거나 졸업예정인 사람을 이전공공기관등의 채용규모, 이전지역의 학생 수 등을 고려하여 채용 비율 및 기준 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 채용하여야 한다.
-----------------------------------	---

지역인재 의무채용은 모든 공공기관이 실시하는 것이 아닌, 이전 공공기관과 그에 준하는 공공기관만이 실시한다. 의무채용 대상도 마찬가지로, 모든 비수도권 대학

출신들이 적용되는 것이 아니다. 이전 공공기관이 소재하는 지역 대학 출신들이 적용되는 것이다. 따라서 이전 지역인재 채용대상이 아닌 사람 모두가 수도권 출신이라 이야기할 수 없다.

■ 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령 [별표 1] <개정 2020. 5. 12.>			
이전공공기관등의 지역인재 채용비율(제30조의2제2항 관련)			
1. 이전공공기관의 지역인재 채용비율		2. 이전공공기관을 제외한 이전공공기관등의 지역인재 채용비율	
해당연도	비율(%)	도입연차	비율(%)
가. 2018년도	18.0	가. 1년차	18.0
나. 2019년도	21.0	나. 2년차	21.0
다. 2020년도	24.0	다. 3년차	24.0
라. 2021년도 이후	27.0	라. 4년차	27.0
마. 2022년도 이후	30.0	마. 5년차 이후	30.0

비고 > 제2호에서 도입연차는 법 제29조의2의 적용을 받아 최초로 채용공고를 하는날이 속한 해의 1월 1일부터 12월 31일까지를 “1년차”로, 그 다음 해의 1월 1일부터 12월 31일까지를 “2년차”등으로 구분한다.

위 표는 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행령」에 첨부된 별표 1.로 이전공공기관의 지역인재 채용비율을 첨부한 자료이다. 18%부터 목표비율을 3%씩 올려나가며 2022년도까지 이전 지역인재 채용목표비율 30%를 달성해야 한다. 여기서 이전 지역인재 의무채용은 예외사항이 있다는 것을 주목해야 한다. 그 예외사항은 다음과 같다.

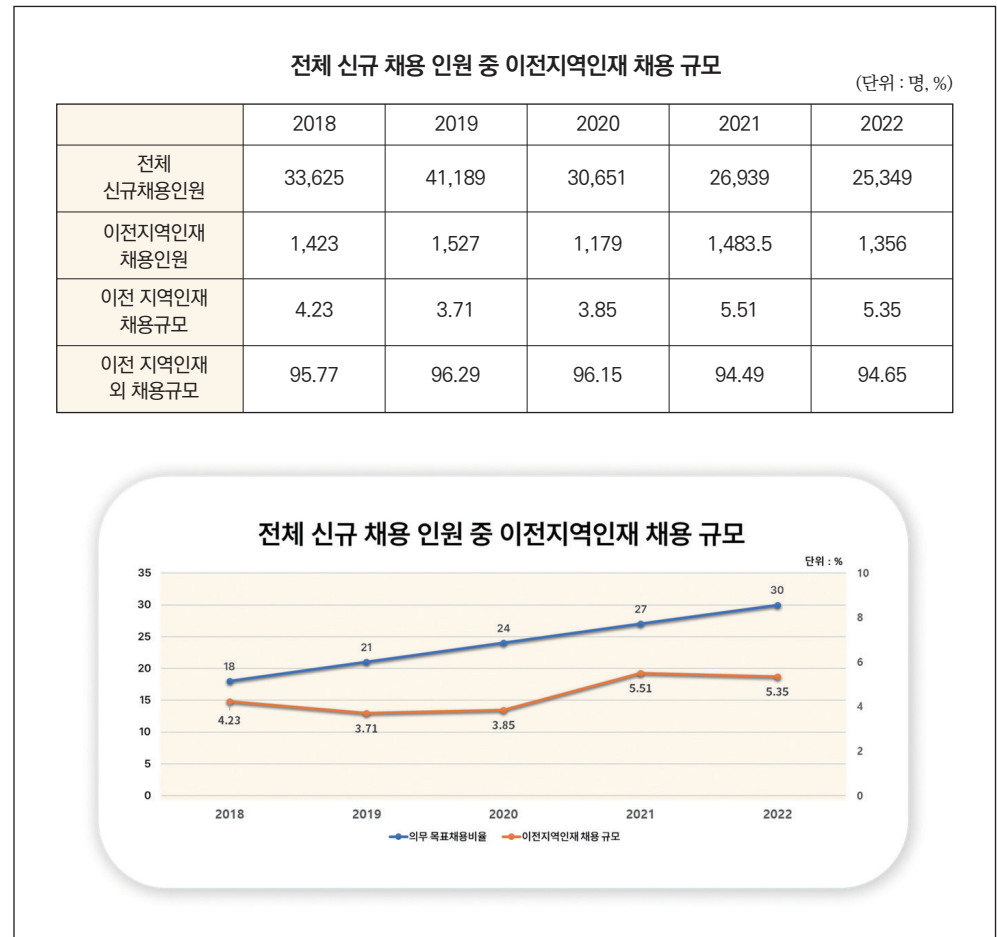
...
④ 제2항에도 불구하고 이전공공기관등의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 채용시험에서 지역인재를 별표 1의 비율 이상으로 합격시키지 않을 수 있다. <신설 2018. 1. 23., 2020. 5. 12.>
1. 시험실시분야별 연 채용모집인원이 5명 이하인 경우
2. 일정기간 이상의 업무수행 경력을 응시요건으로 하여 채용시험을 실시하는 경우
3. 석사학위 이상을 취득한 사람을 대상으로 연구직으로 직렬을 제한하여 채용시험을 실시하는 경우
4. 이전공공기관등의 본사가 아닌 지역본부 또는 지사에서 별도로 채용을 하거나 지역본부 또는 지사에서 5년 이상 근무하는 조건으로 채용하는 경우. 다만, 지역본부 또는 지사가 이전지역에 소재하는 경우는 제외한다.
5. 지역인재의 채용시험 결과가 이전공공기관등의 장이 미리 정하여 공고한 합격하한선에 미달하는 경우
6. 채용시험에 지원한 지원자 중 지역인재의 비율이 별표 1의 비율 이하인 경우

이전 지역인재 의무채용은 이 예외사항을 모두 제외한 채용을 대상으로 목표비율을 달성하는 것이다. 즉, '의무화 대상' 중 일정 비율을 달성한다.

이전 지역인재 의무채용은 이전 지역인재만을 대상으로 하는 '의무'제도이며, 매년 목표비율이 상승하고 있기에 실질적인 역차별과 지역인재 외 채용 규모 축소를 우려할 수 있다. 실제로 지역인재 외(수도권 인재 및 이전 지역인재를 제외한 비수도권 지역인재) 채용 규모 축소 발생 여부를 확인했다.

2) 국토교통부 2018-2022 지역인재 채용실적, 공공기관 경영정보 공개시스템 ALIO

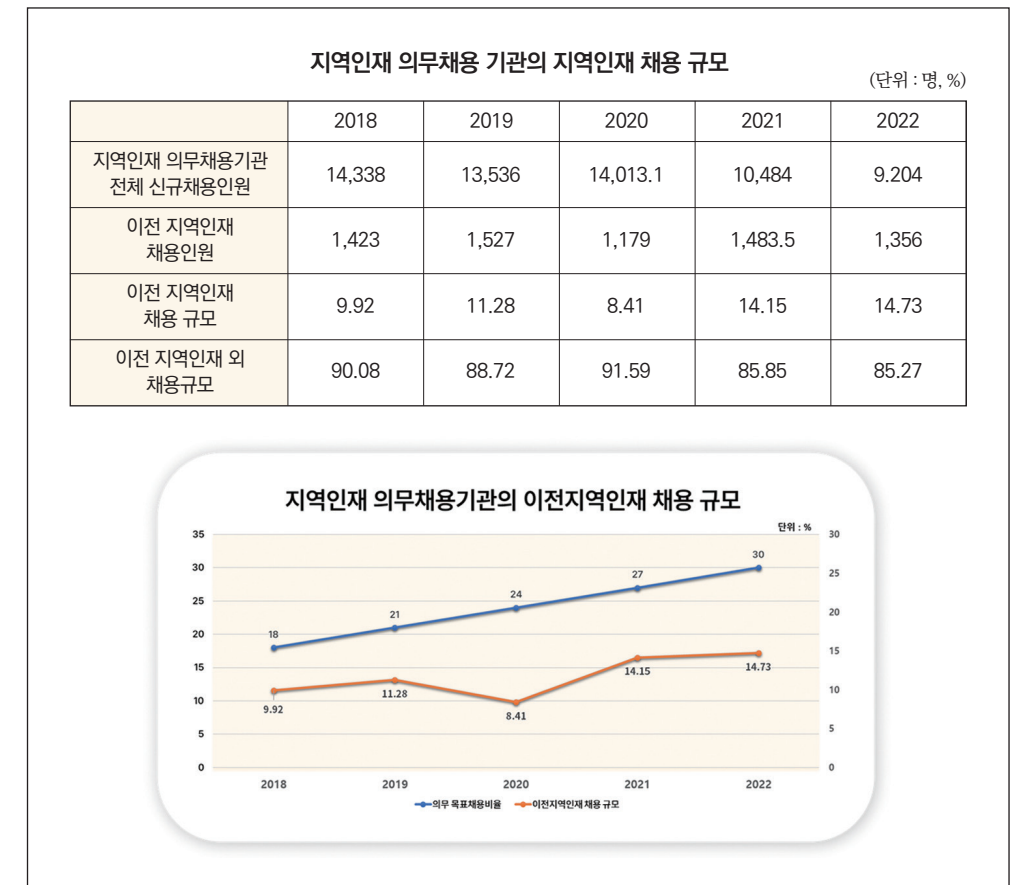
이전 지역인재 채용인원



이전 지역인재 의무채용이 시작된 2018년부터 2022년도까지, 국토교통부 자료와 공공기관 경영정보 공개시스템 ALIO에 공시된 자료를 통해, 전체 신규채용인원 수와 이전 지역인재 채용인원을 분석했다. 공공기관 전체 신규채용인원 중 지역인재 채용 목표제로 선발된 사람은 총 전체 중 3%대에서 5%대이다. 수치를 확인했을 때, 전체적으로 이전 지역인재 채용 규모가 늘어난 것을 확인할 수 있다. 하지만 목표비율과 동일한 추세로 늘어나진 않는다.

전체 공공기관 수에 비교했을 때, 전체적으로 의무제도로 채용된 사람의 규모는 증가하고 있다. 하지만 증가 추세는 일정하지 않고, 등락을 보이며, 매년 늘어나는 목표 비율에 비례하지 않는다는 사실을 확인할 수 있다.

그렇다면 범위를 더 좁혀서 이전 지역인재 의무채용 기관 전체 채용자 수 중 이전 지역인재 채용 규모는 어떠한 양상을 보일까.



이전 지역인재 의무채용 기관에서의 채용 규모는 전체의 10%대로, 전체 공공기관 인원 수와 비교했던 수치와 동일하게 전반적으로 상승하는 추세다. 마찬가지로, 목표 비율 상승과 이전 지역인재 채용 규모가 동일한 추세로 상승하진 않는다.

이전 지역인재 채용 규모는 전반적으로 증가했다. 그에 따라, 이전 지역인재 채용이 아닌 신규 채용자의 규모는 전반적으로 감소했다. 하지만 채용 규모 증가는 지속적으로 이루어지지 않았다. 의무 목표비율이 늘어남에도, 그와 비례하게 채용 규모가 일정하게 증가하는 추세를 보이지 않는다. ‘지역인재 채용목표제’로 인해 이전 지역인재를 제외한 다른 인재의 채용 규모가 줄어들었다고 설명하기에는 무리가 있다. 또한, 이전 지역인재를 제외한 인재는 수도권 대학뿐만 아니라 이전 지역에 포함되지 않는 다른 비수도권 인재를 포함한다. 따라서 수도권 대학만이 아닌, 그 외 다른 비수도권 인재들의 채용 규모도 함께 줄어들었다.

- ① ‘지역인재 채용목표제’가 실시됨에 따라 전반적인 이전 지역인재 채용 규모 상승
- ② 이전 지역인재를 제외한 수도권 인재의 채용 규모 감소가 일어나 사실이라고 볼 수 있으나, ① 이전 지역인재 채용 규모가 목표비율에 따라 일정하게 증가하는 추세가 아니며, ② 이전 지역인재를 제외한 비수도권 인재 또한, 수도권 인재와 함께 채용 규모가 줄어들었기 때문에, 수도권 인재만 채용 규모가 줄었다고 할 수 없기에 **근거 2.는 거의 사실이다.**

근거 3. 비수도권 고교 출신 수도권 대학 출신자는 ‘지역인재’이다.

한국자산관리공사(KAMCO)에서 배포한 「비수도권 지역인재 · 이전 지역인재 구분 설명 자료」에서는 비수도권 지역인재의 범위와 이전 지역인재의 개념에 대해 설명한다.

〈비수도권 지역인재의 범위〉

대학(전문대학 포함)까지의 최종학력(대학원 이상 제외)을 기준으로 서울 · 경기 · 인천 지역을 제외한 비수도권 지방학교를 졸업(예정) · 중퇴 · 제적한 자 또는 재학 · 휴학 중인 자
※ 지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률, 기획재정부 통합공시 기준을 따름

〈이전 지역인재의 개념〉

부산시에 소재한 지방대학 및 고등학교(이하 “이전지역 학교”라 함)를 최종적으로 졸업하였거나, 졸업

예정인 사람

※ 대학졸업예정자는 4년(=8학기, 전문대학의 경우 2년=4학기)이상 등록하고, 최종학기 수강신청학점을 포함해서 졸업학점에 도달된 자로서, 재학 중인 학교의 학칙에 따라 졸업예정자로 인정되어 서류 접수 마감일 기준 졸업예정증명서 발급이 가능해야 하고, 이전 공공기관에서 요구하는 시점에 제출할 수 있어야 함.

위 기준은 한국자산관리공사에서 배포한 자료기 때문에 ‘부산시’를 중심으로 기술되어있다. 하지만 이 기준은 지역인재 의무채용이 시행되는 공공기관에 모두 적용된다. 비수도권 고교 출신 수도권 대학생들은 해당 사항이 아니다.

‘지역인재 대상 설정의 부당성’은 불공정과 역차별 주장의 핵심에 위치한다. 그들은 ‘비수도권 고교를 졸업한 수도권 대학생은 비수도권 대학 출신자보다 뛰어난 역량을 가지고 있는 우수 인재이며, 비수도권에서 20년 이상을 살아왔기 때문에 ‘지역인재’라고 말한다. 따라서 ‘소위 인서울, 수도권 대학에 진학한 사람들은 불공정한 제도로 인한 역차별을 받고 있는 셈’이라는 것이다.

이는 ‘지역인재’라는 단어가 가지고 있는 포괄성 때문에 나타나는 주장이다. ‘지역인재’라는 단어는 해석 여지가 많은 단어이며 지역의 어떤 인재를 지칭하고 있는지 설명해 주지 못한다. 그렇다면 ‘지역인재’는 비수도권 고교를 졸업한 수도권 대학 출신도 포함하는 개념일까?

1) 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」 ‘지역인재’ 정의

‘지역인재’라는 단어 자체는 사전에 등재되어 있지 않다. 따라서 ‘지역인재’는 일상적으로 통용되는 용어의 결합으로 보는 것이 아니라 ‘지역인재 채용제도’에서 규정하는 개념 정의를 기준으로 보아야 한다. 앞서 살펴봤던 비수도권 지역인재 채용과 이전 공공기관 지역인재 채용은 모두 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」을 따르거나 채용대상에 있어 본 법률을 참고하고 있다.

제1조(목적)

이 법은 지방대학 및 지역균형인재의 육성 및 지원에 관한 사항을 규정함으로써 지방대학의 경쟁력 강화 및 지역 간의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2020. 12. 22.>

1. “지방대학”이란 「수도권정비계획법」 제2조 제1호에 따른 수도권(이하 “수도권”이라 한다)이 아닌 지역에 소재하는 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교(원격대학 및 각종학교는 제외한다)를 말한다.
2. “지역균형인재”(이하 “지역인재”라 한다)란 지방대학의 학생 또는 지방대학을 졸업한 사람을 말한다.
3. “고등교육혁신특화지역”이란 규제 특례를 통하여 지방대학의 혁신을 지원하기 위하여 조성된 지역으로서 제22조에 따라 지정된 지역을 말한다.

법률에서 볼 수 있듯이, 현재 사용하는 ‘지역인재’ 개념은 본래 ‘지역균형인재’라는 의미다. 정확히는 지역균형인재의 준말이다. 지역의 균형 발전과 지방대학의 경쟁력 강화를 위한 법률이기에 ‘비수도권 고교를 졸업한 수도권 대학 출신’은 지역균형인재의 범주에 속한다고 할 수 없다. 비수도권 고교를 졸업한 수도권 대학 출신자들은 지역 ‘출신’ 인재이며, 지역균형을 위한 인재라고 보기는 어렵다. 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」과 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 목적에서도 밝혔듯, 결국 ‘지역인재’는 지방대학에서 육성해 지역 간의 균형 있는 발전에 이바지하는 우수 인재를 뜻한다.

그렇다면 수도권 대학을 졸업한 후에 지역으로 돌아오려는 U-turn 인재는 지역균형 발전에 도움이 되기 때문에 ‘지역인재’라고 할 수 있을까?

2) 국토교통부 「공공기관 109곳 ‘지역인재 의무채용」

- 이전지역 고등학교를 졸업했다면 타 지역에 소재하는 대학을 졸업했다라도 지역인재로 보아야 한다는 주장이 있으나,
- 본 제도는 이전 공공기관은 지역에 일자리를 제공하고 그 지역의 대학교 등은 인재를 양성하는 공공기관-지역대학교 등의 선순환 구조를 구축해 나가기 위하여 도입되었습니다.

3) 국토교통부 「혁신도시 이전지역 지역인재 채용목표제 Q&A」

3. 이전 지역 고교출신이 수도권 대학을 졸업한 경우에도 지역출신의 U-Turn, 즉 지역 정착 유도 측면에서 지역인재로 인정해야 하는 것은 아닌지?

□ 본 제도의 취지가 지방대학 활성화를 통한 서울-지방간 불균형 해소에 있음을 고려하여, 서울소재 대학 출신을 포함하는 것은 신중한 검토가 필요

○ 서울 소재 대학 출신자도 지방인재로 폭넓게 인정하면, 지방대학 추가 합격자가 한 명도 나오지 않을 수 있는 등, 도리어 제도의 실효성과 역차별 논란도 우려

□ 이러한 사유로 지방대학을 배려하는 유사법률안에서도 지역인재의 범위는 수도권, 서울지역을 배제하고 있음

* 『공무원임용시험령』 지방인재채용에 서울시 제외, 『지방대학육성법』 지역균형인재는 수도권 제외, 『혁신도시법』 지역인재는 이전지역만 해당

국토교통부 자료에서 밝혀진 것처럼, 이전 지역인재 채용목표제의 취지는 공공기관과 지역대학의 선순환 구조를 구축해 나가기 위함이다. 비수도권 고교에서 수도권 대학 진학자를 인정하면 공공기관과 지역대학 간의 선순환 구조를 구축한다는 취지에도 어긋남과 동시에, 제도의 실효성 문제와 역차별 문제가 발생할 수 있기에 제외하고 있다는 점을 알 수 있다.

지역인재 채용의 범위는 양질의 지역 일자리 제공과 인재 양성으로, 지역균형발전에 이바지하기 위해 설정된 범위다. 제도의 실효성 측면과 역차별의 우려가 있기에 비수도권 대학 출신 지역인재로 한정한다.

정리하자면, ‘지역인재’는 제도로 인해 공식화된 합성어이며, 단어의 일방적인 결합 즉, ‘지역에서 나고 자란 인재’라 단순 해석하면 안 된다. 제도에서 정의하는 바에 따른 해석 ‘지역균형인재’의 준말로 지방대학 학생 및 지방대학 졸업생 등 지역대학이 양성한 인재이며, 후에 지역균형에 이바지할 인재라고 해야 한다.

‘지역인재’ 개념이 단순 단어의 결합으로 생각했을 때는 비수도권 고교를 졸업한 수도권 대학 출신자들은 지역출신인재가 될 수 있으므로, 지역인재라 칭할 수 있다. 하지만 ‘지역인재’는 제도와 함께 등장한 개념으로 법에 따라 ‘지역균형인재’의 준말이라 보는 것이 옳다.

따라서 근거 3.는 사실이 아니다.

근거 4. 지역인재 채용목표제는 지방대학생에게 특혜를 주기 위해 시행되었다.

지역인재 채용목표제의 목적이 지방대학생들을 위한 특혜라는 주장이 있다. 또한, 지방대 졸업자가 사회형평적 채용을 통해 일자리를 할당받는 것이 마땅한 계층인지에 대한 문제점이 지적되기도 한다.

지역인재 채용목표제의 목적이 비수도권 대학 졸업자의 사회적 형평성을 위해 시행되는 제도라면, 이는 개인의 노력과 수도권 대학 졸업자들의 평등권에 대한 문제로 이어질 수 있다. 따라서, 해당 제도의 목적을 파악하고 이 제도의 목적이 비수도권 소재 대학생의 특혜로 이어지는지 파악하고자 팩트체크를 했다.

1) 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 제1장 총칙 제1조(목적)

혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법
[시행 2023. 7. 10.] [법률 제19430호, 2023. 6. 9., 타법개정]

제1장 총칙 제1조(목적)	이 법은「지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법」 제25조에 따른 공공기관 지방이전 및 혁신도시 활성화를 위한 시책 등에 따라 수도권에서 수도권이 아닌 지역으로 이전하는 공공기관 등을 수용하는 혁신도시의 조성을 위하여 필요한 사항과 해당 공공기관 및 그 소속 직원에 대한 지원에 관한 사항, 혁신도시를 지역 발전 거점으로 육성·발전시키는 데 필요한 사항을 규정함으로써 공공기관의 지방 이전을 촉진하고 지역균형발전과 국가경쟁력 강화에 이바지함을 목적으로 한다. (개정 2017. 12. 26., 2018. 3. 20., 2023. 6. 9.)
-------------------	---

「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에서는 「국가균형발전 특별법」에 근거해 이전 지역인재 채용목표제를 시행하고 있다고 명시되어 있다.

혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 시행 당시 근거가 되는 법령은 국가균형발전 특별법이므로, 지역인재 채용목표제의 목적은 「국가균형발전 특별법」과 함께 한다. 현재 국가균형발전 특별법은 2023년 7월 10일 「지방자치분권 및 지역균형발전에 관한 특별법」에 내용이 통합되며 현행법령 시행에 따라 폐지되었다.

2) 국가균형발전 특별법 제1장 총칙 제1조(목적) & 제2조(정의)

국가균형발전 특별법
타법개정 2022. 6. 10. [법률 제18877호, 시행 2023. 1. 1.] 산업통상자원부

제1장 총칙 제1조(목적)	이 법은 지역 간의 불균형을 해소하고, 지역의 특성에 맞는 자립적 발전을 통하여 국민생활의 균등한 향상과 국가균형발전에 이바지함을 목적으로 한다.
제1장 총칙 제2조(정의)	1.“국가균형발전”이란 지역 간 발전의 기회균등을 촉진하고 지역의 자립적 발전 역량을 증진함으로써 삶의 질을 향상하고 지속가능한 발전을 도모하여 전국이 개성있게 골고루 잘 사는 사회를 구현하는 것을 말한다.

「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」의 제30조 2의 근거인 국가균형발전 특별법 제 1장 총칙 제1조(목적)에 명시된 내용에 따라, 이전 지역인재 채용목표제는 그 목적이 지역 간 불균형 해소, 자립적 발전에 있음을 확인했다.

따라서, 해당 제도는 지역 출신에게 어떠한 혜택 및 배려 등의 특혜를 주고자 함이 아닌, 발전의 기회균등, 자립적 발전역량 증진, 그리고 지역 간 격차를 해소를 통한 국가의 균형 발전을 목적으로 하는 것을 확인했다.

즉, 지역인재 채용목표제의 목적은 지역 발전의 기회균등과 지역 스스로 역량을 강화하여 발전하고자 함에 있다. 이 제도의 시행은 지역 간 격차 해소와 더불어 국가 균형 발전에 이바지하는 데에 그 목적이 있음을 알 수 있다.

🔊 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 일부개정법률안 공동발의자 이인선 국회의원(대구 수성구) 인터뷰

이전 지역인재 채용목표제는 지역 소재의 대학생에게 특혜를 주기 위해 제정된 제도라는 주장이 제기되기도 한다. 또한, 수도권 소재의 대학 출신 지원자에게는 기회를 주지 않고, 비수도권 소재의 대학 출신에게 단지 지역인재라는 이유만으로 특혜를 주는 것이 아니냐는 주장도 제기되어왔다. 따라서 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별

법 중 이전 지역인재 채용목표제에 관련해 50% 이상 상향조정 제안 등 개정법률안에 공동발의 한 이인선(대구, 수성구을) 국회의원과 의 질의응답을 통해 법안의 목적과 목표를 재검토하고자 한다.

아래 인터뷰는 9월 8일 오전 11시에 서면 질의응답으로 진행하였으며, 답변은 9월 8일 오후 3시 38분 이인선의원 비서관 조영우씨를 통해 전달받았다.

질의 ① 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법 일부개정법률안을 공동발의 하셨는데, 해당 법안을 검토하시고 공동발의를 하시게 된 이유와 법률 제안의 목적이 궁금합니다.

답변 ① 지역균형발전을 위해서는 혁신도시로 이전한 공공기관의 지속적인 발전이 필수적입니다. 그리고 지속적인 발전의 핵심은 지역의 우수 인재들을 채용해 지역과 공생하는 것입니다. 하지만 여전히 해당 공공기관의 지역인재 채용율이 낮은 문제점을 개선하고자 본법안에 공동발의하게 되었습니다.

질의 ② 해당 개정법률안을 공동발의 하실 때 이후에 발생하게 될 기대효과가 무엇이었는지 궁금합니다.

답변 ② 지역의 우수한 인재들이 수도권으로 가기보다는 지역에 남는다면 균형발전을 이루는데 공헌할 수 있을 것입니다. 또한 관련 공공기관에 취업하고자 하는 수도권의 우수한 인재들도 지역으로 이동할 수 있는 유인이 될 것으로 기대하고 있습니다. 결국 우수인재의 수도권 쏠림을 완화하는데 도움이 될 것으로 보입니다.

답변 ①에서는 해당 법안 비율을 확대하는 사안에 대해 그 목적성과 목표를 파악하고자 했다. 결과적으로 법안의 취지와 목적은 ‘어떠한 계층에게 혜택을 주려는 목적이 아닌 지역균형발전, 지역 공생, 그리고 지속적인 발전을 도모하고자’ 시행되었다는

점을 재확인했다. 따라서 특혜를 주기 위한 목적에서 혁신도시 조성 및 발전을 위한 특별법을 입법했다는 것은 사실이 아니다. 또한 답변 ②에서 말한대로 우수인재의 수도권 쏠림 현상을 완화하는데 도움이 됨을 기대한다는 점과 수도권 인재들이 지역으로 이동하여 지역 공생이 가능하다는 점을 미루어볼 때, 해당 법안이 지역의 지원자를 위한 특혜성을 목적으로 발의되었다는 주장은 사실이 아니다.

결론적으로 해당 제도는 지방대학 졸업자에게 특별히 배려해주고 혜택을 주는 특혜성 목적에서 법안이 발의된 것이 아니므로, **근거 4.는 사실이 아니다.**

결론 작성하기

‘팩트효소인’팀은 “지역할당제로 인해 수도권 대학 출신의 지원 기회가 줄어든다.”를 검증했다. 핵심 근거 1. 2. 3. 4.를 논문, 통계자료, 기사, 국회의원 인터뷰 등을 활용해 검증했고, 위 보고서의 내용을 종합해 나오는 결론은 다음과 같다.

근거 1. “지역할당제는 수도권 대학 출신의 기회를 축소하는 방식이다”를 검증했을 때, 지역인재 할당제는 현재 의무 시행되고 있는 제도가 아님을 확인했다. 현재 시행되고 있는 제도는 이전 지역인재 채용목표제이다. 이전 지역인재 채용목표제는 목표비율 미달 시, 모집인원 외 추가 합격시키는 점에서 법적으로 할당제와 다른 성격을 가지고 있는 점을 확인했다. 현재 거론되고 있는 ‘지역할당제’는 ‘지역인재 채용목표제’를 부르는 잘못된 용어로 사용되기에 이를 고려했을 때, 근거 1.은 사실이 아니다.

이어서 근거 2. 지역인재 채용목표제로 수도권 대학 출신의 채용 규모가 줄어들었다.”를 검증했다. 해당 근거를 검증할 때는 국토교통부와 공공기관 경영정보 시스템 ALIO에서 제공된 자료를 활용해 이전 지역인재 채용 규모를 검토했다. 전체 신규채용 인원

중 이전 지역인재 채용 규모를 비교한 후 지역인재 의무채용기관의 전체 신규채용 인원 중 이전 지역인재 채용 규모를 비교하였다. 그 결과, 전체적으로는 이전 지역인재 채용 규모가 점차 늘어나고 있어 그 외 다른 인재들의 채용 규모가 줄어드는 것은 사실이다. 하지만 이전 지역인재 채용 규모가 목표비율과 함께 일정하게 증가하는 추세가 아니라는 것을 확인하며, 다른 인재들의 채용 규모가 감소한 것이 지역인재 채용 목표제 때문이라고만 단정 짓기는 어렵다. 따라서, 근거2. 는 거의 사실임을 밝혀냈다.

다음으로, ‘지역인재’라는 단어의 어원에 집중해 근거 3. “비수도권 고교 출신 수도권 대학 진학자는 지역인재다.”를 검증했다. ‘지역인재’라는 용어는, ‘지역 출신 인재’가 아닌 ‘지방대학에서 육성해 지역균형발전에 이바지하는 인재’를 뜻하는 용어이다. 따라서 ‘지역인재’는 용어는 「지방대학 및 지역균형인재 육성에 관한 법률」과 함께 등장한 개념이기 때문에 근거 3.은 사실이 아니다.

마지막으로, 근거 4. “지역인재 채용목표제는 지역대학생에게 특혜를 주기 위해 시행되었다.”에서는 입법할 당시의 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」과 그 근거 자료 「국가균형발전 특별법」 목적에 적혀있는 바와 같이, 특혜를 주기 위해 만들어진 법안이 아님을 확인할 수 있었다. 이는 이인선 국회의원과 인터뷰를 통해 그 목적과 목표를 한 번 더 검증한 바, 지역인재 채용목표제의 근본적인 목적과 목표는 공생 환경 구축과 지역균형발전에 있기에 근거 4.는 사실이 아님을 알 수 있었다.

최종적으로 근거1, 2, 3, 4를 종합했을 때, “지역할당제로 인해 수도권 대학 출신의 지원 기회가 줄어든다.” 라는 주장은 대체로 사실이 아니나, ‘지역인재 채용목표제’가 실시됨에 따라 전반적인 이전 지역인재 채용 규모 상승과 이전 지역인재를 제외한 수도권 인재의 채용 규모 감소가 일어났다는 사실에 따라서 위 주장은 거의 사실이 아니다.

★ 해결방안

위 주제에 대한 팩트체크를 마쳤다. 위와 같은 정확하지 않은 허위사실에 대한 해결 방안은 다음과 같다.

(1) 제도에 대한 정확한 이해를 고취

앞선 언론 보도에 의해 “지역(지방)인재 할당제”의 개념 및 용어가 지역인재 할당제로 잘못 보도되고 있음을 확인했다. 이러한 용어는 대중들에게 혼란을 줄 수 있으며, 할당제의 정의가 ‘몫을 나눈다’는 것이기 때문에 부정적 인식을 심어줄 수 있으므로, 용어의 정정이 우선되어야 한다.

(2) 비수도권 대학생을 향한 인식 개선

앞서 대상 적용의 문제가 있다는 주장이 있었다. 하지만 해당 제도 시행은 지역균형 발전과 지역대학 및 지역사회의 공생관계를 핵심 목적으로 한다. 그러므로 비수도권 대학생은 지역 발전의 미래 인재임을 인식할 필요가 있다. 비수도권 인재를 부정적으로 바라보는 것보다 앞으로의 대한민국 발전에 도움이 되는 유용한 인재로 보는 것이 옳다. 이들에 대한 부정적 인식은 제도의 취지와 국가균형발전을 저해할 수 있다. 따라서 지역(지방)대학생을 향한 부정적 이미지와 편견에 대한 인식 개선이 필요하다.

(3) 공존을 위한 이해와 포용

불공정이 아닌 함께 공존해야 하는 사회이기 때문에 제도들에 관한 이해와 포용의 필요성이 요구된다.

이러한 제도의 목적 자체가 국가균형발전에 있음을 이해하고, 국가균형 발전은 함께 공존해야하는 사회 속에서 필요한 것이기 때문에 제도에 관한 정확한 이해와 포용을 하는 태도가 필요하다.

미디어 콘텐츠

지역할당제, 그거 역차별 아니야?

콘텐츠 소개

➔ 기획의도

지역할당제, 그거 역차별 아니야?는 페이크 다큐멘터리 드라마로, 공공기관 취업제도 ‘지역인재 채용목표제’의 허위정보를 바로잡는다. 공공기관 취업준비생의 스터디 그룹을 밀착 취재하는 다큐멘터리 콘셉트를 사용해, 취업을 위해 열정을 쏟고 있는 취업준비생의 모습을 생생하게 담아내려 한다. 본 영상 시청자에게 ‘지역할당제’는 존재하지 않으며, ‘지역인재 채용목표제’만이 존재한다는 점을 각인시키고자 한다. 더불어, 제도가 가진 오해들을 차례로 풀어내며 제도에 대한 전반적인 인식 변화를 이끄려 한다.

➔ 상세설명

강산영과 김한강은 같은 스터디그룹에 속해 공공기관 취업을 향해 달려나가고 있다. 제작진은 스터디그룹에 속한 둘을 이들 동안 밀착 취재한다. 강산영은 비수도권 고교 및 대학 출신으로 지역인재 채용목표제 대상이다. 반면, 김한강은 비수도권 고교를 나왔지만, 수도권 대학 출신으로 지역인재 채용목표제 대상이 아니다. 김한강은 그런 강산영을 향해 비아냥거리며, ‘지역할당제’에 대한 오해를 이야기한다. 영상에 나오는 김한강의 오해는 총 세 가지이다.

☑ 다큐멘터리 1일 차

1. 강산영은 ‘지역할당제’의 혜택을 받아 취업한다.
→ ‘지역할당제’라는 제도는 존재하지 않으며, ‘지역인재 채용목표제’만이 존재한다. 할당제와 채용목표제는 채용 시 비율을 설정한다는 점에서는 같지만, 채용목표제는 채용인원 중 목표비율을 충족하지 못했을 때 기존 채용인원에서 추가 채용을 한다는 점에서 할당제와 다르다.

☑ 다큐멘터리 2일 차

2. 비수도권 고교에서 수도권 대학으로 상경한 학생들이 진짜 ‘지역인재’다.
→ 한강이는 ‘지역 출신 인재’다. ‘지역인재’의 진정한 의미는 ‘지역은 균형 있게 발전 하기 위해 이바지하는 인재’를 말한다.
3. ‘지역할당제(지역인재 채용목표제)’는 지방대학생들에게 혜택을 주기 위해 만들어진 제도다.
→ 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법의 근거 법안 ‘국가균형발전 특별법’의 취지와 목적을 살펴본 결과, ‘지역 간의 불균형 해소와 자립적 발전’을 위한다는 것을 알 수 있다.



김한강의 오해에 대해 강산영은 직접 한강에게 이야기하거나, 제작진과의 인터뷰를 통해 이를 정정한다. 강산영의 인터뷰와 함께 성우가 지역인재 채용목표제에 대한 세부 설명을 함께 한다. 다큐멘터리 촬영을 마칠 때쯤, 한강이 돌부리에 걸려 자신이 공부 하던 문제집에 커피를 쏟는다. 산영은 그런 한강에게 자신의 문제집을 건네며 호의를 베푼다. 한강은 지금까지 모질게 말한 자신을 반성하고, 산영에게 진정한 사과를 건넨다. 한강과 산영은 화기애애하게 걸어가며 영상을 마무리된다. 둘의 모습으로 ‘서로를 이해하고, 아끼는 마음의 시작은 팩트체크’임을 알린다.

홍보 및 캠페인 활동



1. 오프라인 시사회 (영남대학교 이종우과학도서관 프로젝트룸1)

콘텐츠 제작을 마치고 영남대학교 이종우과학도서관 프로젝트룸1에서 출연 배우, 공무원 또는 공공기관 취업 희망자, 3, 4학년 대학생들과 함께 시사회를 진행했다. 시사회 홍보를 위해 참석자들에게 온라인 책자를 사전에 코드로 배부하고, 시사회 후 참석한 7명을 대상으로 앤티앤스 프레젠테이션 1만 원권 쿠폰을 증정하였다.

시사회 전, 참석한 배우 소개 및 연출진 소개, 기획의도 및 감사 인사를 전했다. 또한, 전반적으로 지역인재 채용목표제에 대한 이해도를 파악하기 위해 해당 제도에 관련한 간단한 조사를 했다. 질문은 총 세 가지다. ① **지역인재 채용목표제에 대해 알고 있는가?** ② **지역할당제에 대해 들어본 적이 있는가?** ③ **소위 말하는 지역할당제가 수도권 대학 출신들의 지원 기회를 줄어줄게 만드는 제도라고 생각하는가?**

시사회 관객들은 ① **모르거나, 들어보지만 했음.** ② **들어본 적 있고 알고 있음.** ③ **어느 정도 맞다고 생각한다**고 답했다. 질의응답 후 곧바로 상영을 시작했고, 이후 전체적인 내용을 이해했는지 파악하고자 30분간의 간단한 대담을 진행했다. 대담에서는 영상을 본 소감 위주로, 자유로운 분위기 속에서 질의응답 시간도 함께 가졌다.

① 이진우(영남대학교 재학, 4학년) : 영상을 보면서 이때까지 지역할당제라 부르고 다니던 제도들이 사실 없는 제도라는 것을 깨달았다. 이런 제도가 없다는 것을 알리는 것이 수도권과 비수도권 간의 갈등을 없애는 지름길이 될 수 있을 것 같다.

② 신원빈(영남대학교 재학, 2학년) : 대본을 받고 연기를 할 때도 생각했지만, 공익성을 위해 이런 영상을 제작한다는 점이 좋은 것 같다. 앞으로도 이런 영상들이 많이 제작되길 바란다. 또한, 앞으로 공공기관을 준비하는 모든 취업준비생이 수도권 출신과 비수도권 출신을 구분할 것 없이 서로를 응원하는 마음으로 목표를 향해 나아가길 바란다.

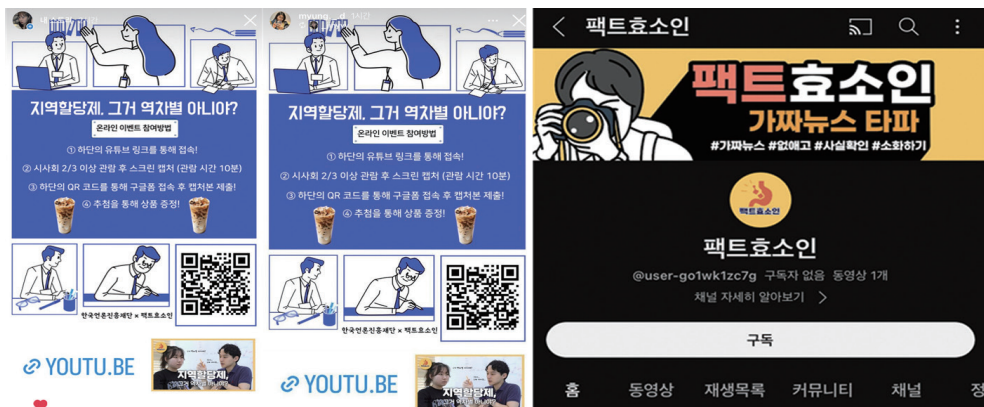
③ 김효민(영남대학교 재학, 3학년) : 비수도권 대학 재학 중인 나도 이런 법안은 수도권과 비수도권 대학 출신 사이에 갈등만 부추길 뿐이라고 생각했다. 팀의 노력이 담긴 영상을 사람들에게 공유해 이런 사실을 더 알리고자 노력해야겠다고 생각한다.

결과적으로 오프라인 시사회는 ‘지역인재 채용목표제’에 대한 대중의 기존 편견과 오해를 해소하는 첫걸음이었다. 시사회 당시 관객들에게 감사 인사를 전하며, 한 사람, 한 사람이 허위정보를 해소하는 한 명의 팀원이 될 수 있다는 점을 언급했다. 또한, 허위정보 없는 세상을 만들기 위해서, 더 나은 세상을 만들기 위해서 현장에 온 관객들의 홍보 역할이 중하다는 점을 강조했다.

사전에 배부한 온라인 책자를 함께 보며 추가 질문 사항이나 이전 지역인재 채용목표제에 대해 더 알고 싶은 점을 나누는 시간을 가졌다. 여기서 변상진(영남대학교 재학, 2학년) 관객이 “블라인드 채용과 지역인재 채용목표제가 어떻게 함께 시행되고 있느냐”고 질문했다. 질문에 팩트효소인팀은 “혁신도시 이전지역 지역인재 채용목표제 Q&A” 자료를 제시해 “취업원서에 지역인재 해당 여부를 별도 표기하며, 지역과 학력 사항은 추후 대상에 해당할 때만 확인된다”라고 답했다.

2. 유튜브 업로드 및 SNS 홍보

해당 영상은 폭넓은 확산을 위해 YOUTUBE <팩트효소인> 채널을 통해 업로드했다. 동시에 팩트효소인 팀의 개인 SNS를 통해서도 홍보가 이루어졌다. 이후 영상 홍보를 위해 youtube 시청자들을 대상으로 시청 인증 이벤트를 진행했고, 추첨을 통해 마찬가지로 13명에게 스타벅스 1만 원권 쿠폰을 증정했다.



3. 온라인 책자 표지 및 목차

책자는 수량 제한을 가진 오프라인 책자가 아닌 장소와 시간에 구애받지 않고 쉽게 접근 가능한 온라인 책자 형식으로 바뀌었다. 책자는 SNS 업로드 및 YOUTUBE 영상 설명란에 기재하는 방식을 활용했다. 해당 책자는 앞서 말했듯 영상 시청 후 이전 지역인재 채용목표제에 대해 자세한 통계자료나 인터뷰 내용 등 구체적인 내용을 전달하기 위해 제작되었다. 유튜브 설명란과 지인을 통한 온라인 책자 배부 후, 독자들의 여러 후기를 들을 수 있었다. 그중 이지수 (영남대학교 재학, 3학년) 학생은 “공익성이 담긴 시의성 있는 주제의 책자라 유익했다. 하지만 글자가 빼곡해서 한 눈에 들어오진 않는다. 일러스트나 사진, 도표, 그래프 등을 적극적으로 활용했으면 좋겠다.”라는 피드백을 전했다. 그와 더불어 “PDF로 공유할 수 있는 책자라, 어디서든 열어볼 수 있어 좋다. 조금만 더 수정하면 좋은 확산 가능성이 있을 것 같다.”라는 말도 덧붙였다. 이후, 리포트에 담긴 도표와 그래프 자료를 일부 넣어 책자를 수정해 재배포했다.



온라인 책자



제작 영상

참여소감

도명지

체커톤 과정은 순탄치만은 않았다. 분명 중간 지점을 지나왔음에도 불구하고 끝이 없는 달리기를 하는 기분이었다. 우리 팀은 리포트를 수정하는 과정에서 두 가지 큰 난관을 거쳤다.

첫 번째는 통계자료 분석에서 맞닥뜨렸다. 기획재정부에서 관리하는 ‘공공기관 경영 정보 시스템 알리오’의 자료와 국토교통부가 배포하는 ‘채용실적’ 자료가 달랐거니와, 2018년도부터 2019년도의 자료는 관리자의 부재로 열람하기 어려운 자료가 되었기 때문이다. 우리 팀은 다른 논문을 비롯해 알리오와 국토교통부 담당자에게 직접 문의를 하기도 하며 차근차근 실마리를 풀어나갔다.

두 번째는 ‘지역인재 채용목표제’가 속한 혁신도시법과 밀접한 관련이 있는 대상을 찾아내기 쉽지 않았다. 우리는 제도 제정 당시를 포함해 제도의 목적을 잘 알고 있는 사람을 찾아내야 했다. 법을 제정한 인물 혹은 개정법안을 발의한 인물을 찾아내 인터뷰를 하고 싶었으나, 현재 모두 국회의원직을 맡고 있어 인터뷰를 진행하기 쉽지 않았다. 그러다 이인선 국회의원의 선의와 응원으로 인터뷰를 진행할 수 있게 되었다.

하지만 이런 난관이 있음에도 경진 친구와 함께했기에, 체커톤 마무리까지 올 수 있었다. 우리는 결국 통계자료를 정리할 수 있었고, 국회의원과의 인터뷰에도 성공했다. 체커톤을 진행하며, 협력의 힘을 느꼈다. 서로의 손을 꼭 잡고 달리는 마라톤이었기 때문에, 결승선까지 무사히 도착할 수 있었다고 생각한다. 팩트체크는 혼자 하는 과정이 아니라 많은 사람이 함께했기 때문에 할 수 있었던 일이었다. 리포트를 쓰기까지 모든 협조 요청을 응해주신 분들, 시사회에 함께 와준 관객분들, 촬영에 함께 해주었던 소중한 배우 친구들, 그리고 유튜브 영상을 시청한 온라인 관객분들까지. 연속적인 감사함을 느끼며 체커톤을 마무리하려 한다. 그리고 언론인의 꿈을 향해 정진해 나가며, 열성을 다했던 이 순간을 잊지 않으리라 다짐한다.

김경진

이번 본선 활동을 마무리하면서 얻어가는 게 많았다. 특히 마라톤이라는 의미가 내포된 활동인 만큼, 장기간 프로젝트를 하면서 체력적으로도 소모가 많이 되었던 것 같다. 하지만 활동에 있어서 이렇게 시간 배분과 체력 등을 어떻게 활용하고 조율해야 하는지 깨달음을 얻었다. 또한, 리포트와 콘텐츠를 위해 인터뷰를 하는 과정에서 대상 선정, 대상과의 연결, 대상과의 일정 조율에 있어서 많은 고민을 하고 오랜 기다림이 있었던 경험이 있었지만, 이것 또한 팩트체크에서 필수적인 과정이라고 판단하게 되었다. 이 활동 덕분에 인터뷰할 때는 어떤 것이 준비되어야 하는지, 어떻게 진행을 해야 하는지에 대해 많이 배워가는 시간이었다고 생각한다.

영상을 제작하는 과정에서도 마찬가지로, 전반적인 프로세스를 이해하게 되었고 생각보다 오랜 시간이 소모돼 어려움이 있었지만, 배우들과 감독 간의 합을 맞춰가며 즉석에서 시나리오를 수정하고, 조사하는 과정에 즐거움을 느꼈다. 이 때문에 다시 한번 진로에 대해 확신을 가질 수 있었던 계기가 됐다.

이 모든 과정을 함께 하면서 마냥 순조롭게 흘러가지만은 않았던 기억이 남아있다. 우리 팀은 공시되지 않은 자료로 인해 현황 조사를 직접 하기도 해야 했고 이 과정에서 확신이 서지 않아 불안함을 느끼기도 했다. 또, 인터뷰 일정 조율에 있어서 끝없는 기다림 속에 빠지기도 했다. 하지만 이러한 경험들이 지금의 결과물을 만들어 낼 수 있는 과정 중 하나였다고 생각하면, 힘들기만 한 기억으로 남지는 않는다.

오히려 많은 배움과 깨달음을 얻고 성장할 수 있는 발판이 된 것 같아 뿌듯하기도 하다. 앞서 명지 친구의 말처럼, 혼자였다면 도달하지 못했을 것들을 함께 만들어 나가며 더 완성도 있는 결과물을 만들 수 있었던 것 같아 감사한 마음을 가진다. 또한, 이런 작업물이 나오기까지 협조를 해주고 옆에서 응원과 격려를 해준 출연진, 참석자, 그리고 영상을 시청해준 모든 분께 감사함을 느낄 수 있는 활동이었다고 생각한다.

