

# 인재 지역할당제 : 지방 차별 해소를 위한 한 방안

박 찬 식 / 경북대 총장  
김 윤 상 / 경북대 행정학과 교수

세상은 사람이 만든다. 지역의 발전도 지역의 인재가 이룩한다. 그러므로 지역의 유능한 인재가 서울로 유출되면, 그 지역의 발전을 기대하기 어렵다. 그런데 지금과 같은 현실을 그대로 방임하면, 악순환 구조로 인해 지역의 인재를 지속적으로 유출될 뿐이다.

이러한 극심한 불균형을 해소하기 위한 한 방법으로 인재충원에서 지역할당제를 실시할 것을 주장한다.

## 1. 머리말

우리나라에서 지역 차별 문제라고 하면 세 가지를 의미한다. 서울과 지방 간의 차별(지방 차별), 호남과 비호남(또는 영남) 간의 차별(호남 차별), 도시와 농어촌 간의 차별(농촌 차별)이다.<sup>1)</sup> 이 글에서는 호남 차별과 농촌 차별 문제는 논외로 하고, 지방 차별의 문제점을 검토하여 그 해소대책의 하나로

서 '인재 지역할당제'를 제안한다. '인재 지역할당제'란 중요 국가시험과 30대 기업 사원모집 합격자 수를 지역별 인구비례로 배정하는 제도이다.

이 글에서 서울사람이란 출신지에 관계없이 '서울 또는 수도권에 생활 근거지를 가지는 사람'이라고 정의한다. 그러므로 지방에서 출생하고 자랐더라도 현재 수도권에 생활 근거를 가지고 있는 사람은 서울사람으로 본다.

1) 서울·비서울 차별을 지방 차별이라고 표현하는 것은 적절하지 않다. 서울지역도 다른 지역과 동일한 하나의 지방이기 때문이다. 그러나 관행을 고려하여 서울 이외의 지역을 지방이라고 부르기로 한다.

## 2. 지방 차별의 실상과 심각성

### 1) 지방 차별의 실상

우리나라의 서울중심주의는 역사적·구조적인 배경을 가지고 있다. ‘말은 제주도로, 사람은 서울로’라는 말이 있듯이 예로부터 서울사람과 지방사람은 사람의 비중이 달랐다. 1960년대 이래 급속한 경제개발이 권위주의적인 정부의 주도로 이루어지면서 서울중심주의는 더욱 강화되고, 인구와 산업의 서울집중이 심해졌으며, 타 지역과의 격차는 더 크게 벌어졌다.

지금까지 모든 새롭고 좋은 일은 우선 서울에서 시행되었다. 전화도, 텔레비전도, 전산화도, 초고속통신망도, 언제나 서울부터 시작하였으며, 전국에서 하나뿐인 문화시설은 언제나 서울에 설치되었다. 대전 엑스포와 광주 비엔날레를 제외한다면, 서울 내지 수도권 밖에서 주목을 끌 만한 신기하고 좋은 일이 시행된 적이 없다. 올림픽도 전 국민이 자신의 축제처럼 여기고 협조했지만, 실은 서울올림픽이었을 뿐이다.

지방 차별은 중앙정부 엘리트 층원에서 두드러진다. 대권 후보도 언제나 서울사람들만 거론되었고, 장관도 서울사람 중에서만 임명되었으며, 지역구 국회의원마저 실은 대부분 서울사람이었다. 장관은 선거직도 아니고 실적주의의 적용을 받는 일반 공무원도 아닌, 고위 임명직이라는 점에서 장관 기용은 중앙정부 엘리트 층원의 좋은 예가 된다. 역대 장관 중에서 임명 당시에 지방에 생활근거를 가졌던 사람이 거의 없었음은 새삼 입증할 필요가 없는 상식적인 사실이다. 개각이 되면 ‘어느 지역 출신 몇

명’이라는 보도가 나오지만, 그것은 서울사람 중의 출신지역을 의미할 뿐이다. 또 중앙정부의 의사결정 과정에는 심의나 정책자문의 목적으로 공무원 이외에 학자, 관련 전문가가 위원회 등에 많이 참여하지만, 이들의 대부분도 물론 서울사람이다. 중앙정부는 ‘중앙’ 정부임에도 불구하고 지리적으로 수도권에 위치하므로, 가까운 수도권 인사를 많이 위촉하게 되고, 따라서 수도권 인사의 의견이 정부 정책에 많이 반영된다.

고위 공직자가 되기 위한 통로인 행정고시와 사법시험 합격자 중 수도권 대학 출신이 압도적으로 많다는 사실도 중앙정부 엘리트 층원에서의 지방 차별을 반영한다. 시험의 경우는 장관이나 위원회 등에 참여하는 전문가와는 달리 철저하게 시험 성적에 의해 합격자를 선발하므로 차별이 존재하지 않는다고 보는 사람도 있을 것이다. 그러나 지방 차별이 존재하지 않았다면, 수도권 대학에 인재가 몰리지 않았을 것이고, 그랬다면 수도권 대학 출신자의 국가고시 합격자 점유율이 그렇게 높을 리가 없다.

### 2) 지방 차별의 심각성

인구와 산업이 서울에 집중하면 서울과 지방이 다같이 엄청난 피해를 입는다. 서울은 과밀과 공해에 시달리고, 지방은 인구와 자금의 유출로 인해 피폐하게 됨으로써 우리나라 전체의 사회정의와 경제능률이 저해된다. 뿐만 아니라 서울집중은 악순환 구조를 내재적으로 가지고 있어 특별한 사정이 없는 한 쉽게 수그러들지도 않는다는 문제를 안고 있다. 악순환 구조란 다음과 같다.

서울의 강한 흡인력 → 인구·산업 집중 →  
서울 발전 → 서울의 흡인력 강화

전통적으로 서울은 인구나 산업을 당기는 힘이 강한 도시였다. 서울은 산업이 발달하고, 권력이 자리한 곳이었다. 따라서 취업과 출세라는, 인생에서의 두 가지 핵심적인 기회를 더 쉽게 얻을 수 있는 곳이었기 때문이다. 특히 1960년대 이래 경제발전이 정부주도형으로 이룩되면서 힘있는 정치인과 고급 공무원을 쉽게 접할 수 있는 서울이 기업의 입지로 유리하였다. 이런 사정으로써 인구가 서울로 집중했다.

또 서울로 이동하는 인구는 상대적으로 젊고 유능한 계층이었다. 새로운 사회에 대한 적응력이 높고 고향에 대한 애착이 비교적 적은 젊은 층의 지역간 이동 확률이 높으므로 서울로 이동하는 인구에는 젊은 층이 상대적으로 많았다. 그리고 서울은 오랫동안 중앙무대였던 관계로 서울에 살아야만 전국적인 인물이 될 확률이 높으므로 야망을 가진 우수 인재가 서울에 상대적으로 많이 집중하였다. 이렇게 젊고 유능한 인재가 모이므로 서울은 더욱 활기차게 발전하여 인구나 산업에 대한 흡인력이 더욱 강해지고, 이런 과정이 반복되어 서울 내지 수도권 집중이 가속적으로 이루어지는 악순환 구조를 형성하게 된 것이다.

### 3. 서울·지방 격차 대책

중앙정부는 서울의 과밀화가 문제된 '60년대 말부터 수도권 집중을 억제한다고 했지만, 실효가 없었다. 가장 큰 이유는 정책을 밀고 나갈 의지가 없었기 때문이다. 권력층과 고급 공무원이 서울사람이기 때문에 부지불식간에 서울 위주의 사고방식을 가지게 되고, 또 서울 중심의 지역이기주의가

작용하는 경우도 적지 않아 서울이 불리해지는 시책을 강력히 추진할 자세가 되어 있지 않았다.

그러나 망국적인 서울중심주의, 서울·지방 격차는 반드시 고쳐야 한다. 서울·지방 격차는 악순환 구조를 갖고 있으므로 결국 어느 순환고리 하나부터라도 끊어야만 한다.

#### 1) 권력 분산

위와 같은 악순환 고리 중 첫째로 서울의 흡인력을 약화시키는 방안에 대해 살펴보자. 서울에 인구나 산업이 집중하는 근본적인 이유는 정부주도 사회에서 강력한 권력이 서울에 소재했기 때문이다. 그러므로 정부의 영향력을 줄이거나, 권력의 소재를 서울 밖의 다른 곳으로 옮기거나, 권력을 지방에 분산하는 방법이 핵심이다.

이 중에서 권력의 소재지를 이동하는 방법은 새로 이동한 곳에 인구·산업의 새로운 집중현상이 생길 것이므로 근본적인 대책이 되지 못한다. 정부의 영향력을 줄이는 조치는 서울중심주의 문제와 관계 없이도 필요하다. 이를 위해서는 우선 불필요한 정부규제부터 줄이고, 전반적으로 민간부문의 자율성을 높이는 정책이 필요하다. 권력의 지방 분산도 필요하고 또 서울·지방 격차를 줄이는 효과적인 방법이 된다. 지방자치시대를 맞아 어느 정도의 권력 분산이 이루어지고 있으나, 앞으로도 지속적으로 권력의 분산이 이루어지도록 해야 할 것이다.

#### 2) 산업·문화 시설 분산

다음 대안은 인구를 유인하는 산업과 문화 시설의 수도권 집중을 막고, 기존의 산업 및 문화 시설을 골고루 분산시키는 방법

이다. 취업 기회, 소득 기회, 문화향유 기회를 지방에 골고루 분포시킨다는 점에서 이것도 근본적인 해법의 하나이다.

그러나 이들의 입지는 독립변수라기보다는 자연환경, 사회간접시설, 권력, 정부, 노동력, 시장 등에 의해 결정되는 종속변수인 측면이 강하다. 문제해결 대책을 강구하면서 종속변수를 정책수단으로 하는 것은 원칙에도 어긋나고 효과도 적다. 독립변수를 그냥 둔 종속변수만을 조작한다면, 일시적인 효과는 있을지라도 장기적으로 능률을 저해하여 모두에게 도움이 되지 않는 결과가 나올 수 있다.

### 3) 인재 분산

다른 대안은 인구의 수도권 집중, 특히 유능한 인재의 수도권 집중을 막는 대책이다. 인구도 일반적으로 취업 및 출세 기회가 많은 곳으로 이동한다는 점에서 산업·문화 시설의 입지와 마찬가지로 종속변수적 성격이 짙다. 그러나 사람이 지방에 거주해도 취업 및 출세의 기회가 동일하게 주어진다면, 굳이 수도권으로 몰리지 않을 것이고 취업 및 출세의 기회는 인재 충원제도를 통해 다소간 고르게 분포시킬 수 있기 때문에, 인재 충원제도가 서울·지방 격차 해소를 위한 중요한 정책수단이 될 수 있다. 이 문제는 이 글의 핵심이므로 장을 바꾸어 논의를 계속하기로 한다.

## 4. 인재 지역할당제와 지방사람들의 착각

### 1) 인재 지역할당제의 의의

세상은 사람이 만든다. 지역의 발전도 지

역의 인재가 이룩한다. 그러므로 지역의 유능한 인재가 서울로 유출되면, 그 지역의 발전을 기대하기 어렵다. 그런데 지금과 같은 현실을 그대로 방임하면, 위에서 지적한 악순환 구조로 인해 지역의 인재를 지속적으로 유출될 뿐이다. 이런 극심한 불균형을 해소하기 위한 한 방법으로 인재충원에서 지역할당제를 실시할 것을 주장한다. 국가의 인력충원, 대기업의 사원모집에서 지역별 인구에 비례하여 모집인원을 할당하고, 그 할당된 인원에게 '지역인재'를 우선적으로 배정할 것을 주장한다.

이 때 지역인재의 정의는 '해당 지역에서 최근 4년 중 2년 이상 거주한 자 또는 해당 지역 대학 졸업자'로 하며, 대학 재학기간 동안은 법적인 주민등록지에 관계없이 대학 소재 지역에 거주한 것으로 본다. 대학 재학기간을 어느 지역 거주로 볼 것인가는 매우 중요한 의미가 있다. 만일 서울 소재 대학 재학기간 동안에도 연고지역에 거주한 것으로 간주한다면, 지금처럼 우수한 지역 인재가 서울 소재의 대학으로 진학하여 서울·지방 차별 해소라는 제도의 취지를 살릴 수 없기 때문이다.

인재 지역할당제의 효과를 극대화하려면 물론 대통령, 장·차관, 국회의원 등 영향력이 크고 많은 사람들의 눈에 띄는 직위에도 적용해야 할 것이다. 그러나 이들 직위는 고도의 정치성을 띤 직위이므로 일단 이 글에서 주장하는 '인재 지역할당제'의 범위에서 제외하기로 한다.

그러나 적어도 사법시험, 군법무관시험, 행정고시, 기술고시, 외무고시 등 고급 국가인재 선발고시와 의사국가고시, 공인회계사 시험, 변리사시험 등 고급 국가자격시험 및 30대 대기업의 사원모집에는 지역할당제를

실시하여야 한다. 다만, 의사국가고시는 지역간 합격률이 비슷하여 이미 지역할당제와 거의 비슷한 결과를 나타내고 있으므로 이러한 대상에 포함시키지 않아도 좋을 것이다.

## 2) 인재 유출에 대한 지방사람들의 착각

지방의 인재가 서울로 유출되면 지방의 발전 잠재력이 고갈되는 데도 불구하고 지방사람들조차 이를 당연하게 생각한다. 지역의 산업이나 자금이 타 지역으로 유출되는 것은 큰 손실이라고 생각하면서도, 지역 발전을 이끌고 나아가야 할 지역의 인재가 유출되는 데 대해서는 오히려 자랑스럽게 생각하는 경향까지 있다. 지역의 인재를 서울의 일류대학에 또는 서울에 소재하는 대학에 보내서 크게 키운 다음 고향에 불러와서 쓸 수 있다고 생각하며, 출향 인재가 고향에 돌아오지 않는다고 해도 중앙무대에 많이 진출하면 지역발전에 도움이 된다고 생각한다. 심지어 지방의 교육 책임자마저 발벗고 나서서 우수 고교 졸업생을 서울대학 내지 서울 소재 우수대학으로 보내기를 추진하고 있다. 그러나 이는 큰 착각이다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 지역출신 학생이 서울 소재 대학에 진학하면 인재 유출로 끝날 뿐 고향에 거의 돌아 오지 않는다. 한 예로 서울대에 매년 100명 이상 진학했던 대구의 어느 명문 고등학교 졸업생을 들어 보자. 이들 중 현재 대구·경북을 활동지로 삼는 사람은 기별로 평균 10명 안팎의 소수이다. 그 내역을 보더라도 대학교수거나, 국가공무원 또는 대기업 사원 등 대구·경북에서 일시적으로 근무하는 사람, 법조인·의사 등이 지역에서 개업하는 것이 유리한 극소수의 전문직이

대부분이다.

둘째, 중앙무대에 지역출신이 많이 진출한다고 해서 지역이 좋아지지 않는다. 이 점은 30년간 소위 '정권 창출지'였던 대구·경북의 현 위상을 보면 명백하게 드러난다.

셋째, 서울 유학시의 교육비 및 졸업 후에 기반을 잡을 때까지의 생활비와 정착비 등으로 지역의 경제력이 유출된다. 가령 어느 지방의 고졸자 중 서울 유학생이 1천 명이고 생활비, 등록금 등이 한 명당 연간 1천만 원이 든다고 하면, 대학 재학생 4천 명에 대해 연간 4백억 원이 유출된다. 또 이들이 대학 졸업후 4~5년 간은 취업준비, 결혼준비 등으로 역시 연간 1천만 원이 든다고 하면 이 비용 또한 4~5백억 원이 된다. 즉, 한 지방에서 서울로 유출되는 금액이 연간 1천억 원에 가깝다는 계산이 나온다.

넷째, 교육의 질 면에서 서울 소재의 대학이 우수한 것이 아니다. 대학교육의 질을 결정하는 가장 중요한 요인은 교수의 질과 교육환경이다. 그런데 지금 교수의 질은 중앙과 지방을 가리지 않고 비슷하다. 교수요원의 공급이 수요를 초과하고 있어 지역에 관계없이 우수한 교수가 채용되고 있기 때문이다. 또 지방대학 교수는 잡무나 외부용역이 적기 때문에 연구와 학생 교육에 더 몰두할 수가 있어서 더 좋은 연구 성과물이 나오고 학생 교육을 더 잘할 수 있다. 교육환경 역시 대학간에 전반적으로 평준화 현상을 보이고 있다.

서울 소재 대학에 유리한 점이 있다면, 교육의 질 때문이 아니라 서울중심주의로 인해 서울사람의 기회가 지방사람보다 많다는 상황적 불평등 때문이다. 또 서울 소재 대학의 졸업생이 우수한 것은 대학교육의

질이 우수해서가 아니라 입학생의 자질이 우수했기 때문이다. 예를 들어 의과대학의 경우는 졸업생의 질 면에서 서울 소재 대학과 지방대학 간의 차이가 나지 않는데, 그 이유는 그 지역의 의과대학을 졸업하고 지역에 연고가 있어야 의료활동에 유리하다는 사정이 있으므로 지방의 의과대학에도 우수한 인재가 입학하기 때문이다.

## 5. 인재 지역할당제에 대해 예상되는 반론 검토

### 1) 평등의 문제

인재 지역할당제는 실력이 우수한 서울사람의 기회를 제한하는 역차별적인 불평등한 제도라는 비판이 있을 수 있다. 그러나 할당제는 예외적인 제도이기는 하지만, 그 자체로 불평등한 제도가 아니다. ‘남녀고용평등법’에는 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성(性)의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 아니한다.”(제2조의 2)고 정하고 있다. 즉, 인구비례를 넘는 역차별을 하더라도 현존하는 차별을 해소하기 위한 잠정적 조치라면, 평등에 위배되지 않음을 명시하고 있다. 또 1995년 말에 국회를 통과한 ‘여성발전기본법’ 및 시행령은 ‘여성고용목표제’를 두고 연차별 여성 고용 비율의 목표를 정하고, 그 비율만큼 여성을 우선적으로 고용하도록 하고 있다. 또 정부기관은 정책결정 과정과 공직에 여성의 참여를 확대하기 위한 방안을 의무적으로 마련하도록 하고 있다.

외국에도 인종, 성과 관련하여 할당제의

예를 많이 찾을 수 있다. 예를 들어 미국은 소수민족과 여성 등 역사적으로 차별 받아 온 계층의 평등을 실현하기 위해 평등고용 기회법(Equal Employment Opportunity Act of 1972)을 제정하여 15인 이상이 근무하는 정부기관 및 일정 규모 이상의 정부 지원을 받는 교육기관 등에서 적극적 평등 실현 대책(affirmative action program)을 강구하도록 하고 있으며, 사기업에서도 차별을 하지 않음을 입증할 책임을 지우고 있다. 적극적 평등실현 대책에는 물론 할당제가 포함된다. 예를 들어 미국 연방 지방 법원은 한 때 ‘지방경찰청의 경찰관 중 소수민족이 (인구에 비례하는) 30%에 달할 때까지 모집인원의 60%를 소수민족에 할당할 수 있다.’고까지 판시하였다(Officer for Justice v. Civil Service Commission, 1973). 이 판례와 반대편에 있다고 해서 흔히 인용되는 연방 대법원의 판례(Regents of the University of California v. Bakke, 1978)도 할당제 그 자체는 위헌이 아니라고 판시하였다.

또 이와 관련하여 미국에서는 대표적 관료제(representative bureaucracy)론도 상당한 설득력을 얻어 왔다. 정부가 지역사회의 요구에 민감하게 반응하고 주민의 협조를 쉽게 이끌어 내려면, 공무원 집단의 구성이 지역사회의 인적 구성과 비슷해야 한다는 주장이다.

이런 예에서도 보듯이 인구비례 할당제는 불평등한 제도가 아니다. 다만 할당제는 차별 내지 격차가 구조적이며, 보통의 수단으로는 쉽게 해소하기 어려운 경우에 실질적 평등을 구현하기 위해 필요한 경우에 한하여 적용해야 설득력이 있다. 그러므로 서울·지방 격차가 구조적이며, 다른 수단으로는

해소하기 어려운가 아닌가의 판단에 따라 인재 지역할당제의 타당성 여부가 결정될 것이다. 이러한 판단은 고도의 정치성과 도덕성이 관련된 것으로서 신중한 국민적 합의도출 과정이 필요할 것이다. 그러나 우리나라에서처럼 서울·지방 간의 격차가 역사적·구조적이며, 다른 수단으로는 해소하기 어려움이 분명한 경우에는 최소한 인재 지역할당제라도 실시하지 않으면, 서울·지방 격차의 악순환 고리가 더 큰 피해를 줄 것이다.

## 2) 합격자의 질 저하에 대한 우려

사법시험, 행정고시 등은 일정한 능력을 가진 사람을 선발하는 경쟁시험인데, 할당제를 택하면 우수하지 못한 인력이 합격하여 합격자의 질이 저하될 것이라는 우려가 있다.

현실적으로 볼 때, 시행 초기에는 지역별 합격자 간의 수준 차이는 다소 있을 수 있겠지만, 이들 시험은 경쟁이 치열하기 때문에 지역간 합격자의 질이 심각한 정도가 되지는 않을 것이다. 그러나 과정이나 환경의 공정성보다는 결과적인 실력·학력을 기준으로 해서 합격자를 정해야 한다는 사고방식이 많이 지배하는 우리나라 현실에서 질 저하에 대한 우려가 매우 높을 것이다. 현실적으로 이러한 우려를 무마할 필요가 있다면, 다음과 같은 보완조치를 취할 수 있다.

- ① 선발인원의 반은 종전대로 뽑고, 나머지 반에 대해서만 지역할당제를 적용한다.
- ② 선발인원의 2배수에 해당하는 사람의 점수를 낙제선으로 정하고, 그 이하 득점자는 무조건 불합격으로 한다.
- ③ 이 제도를 법제화한 후 4년 정도의

유예기간을 둬으로써 그 동안 국가고시를 원하는 우수한 인재가 지역별로 골고루 퍼지도록 한다.

## 3) 사기업의 직원선발권 침해 우려

30대 대기업의 직원모집에 인재 지역할당제를 실시하는 것은 사기업의 경영권 내지 직원선발권에 대한 침해라는 주장도 있을 수 있다. 사기업이라고 해서 헌법이 정하는 평등을 무시할 수 있는 것은 아니다. 또 우리나라의 '남녀고용평등법'의 '우대' 제도와 외국의 '평등고용기회법' 등이 사기업에도 적용된다는 점을 생각하면, 사기업이 실질적 평등실현 대상에서 제외되는 것이 아님은 분명하다.

이 문제 역시 서울·지방의 차별이 구조적인 것인지, 다른 수단으로 쉽게 해소할 수 있는 것인지를 판단에 달려 있다. 그렇다는 판단이 나온다면 당연히 사기업에도 할당제를 적용할 수 있다. 다만 사기업이라는 특성을 감안하여, 정부 투자기관이나 일정 규모 이상의 정부 사업을 수주하는 기업 등 정부와 특별한 관계를 가진 기업부터 실시하면서 확대한다든지, 연차별 계획을 수립하여 할당량을 늘려가는 정도로 완화할 수는 있을 것이다.

## 4) '인재 지역할당제'로는 지방에 인재를 유치할 수 없다는 우려

인재 지역할당제는 지역의 인재가 전국적인 인재로 발탁되는 기회를 공정하게 하자는 주장일 뿐 인재가 지역에 머물도록 하는 제도가 아니라는 반론도 있을 것이다. 즉, 인재 지역할당제를 실시하더라도 결국 시험에 합격한 지방의 인재는 자기 직장을 찾아 떠날 것이므로 지방에 인재를 붙들어 놓자

는 취지를 달성할 수 없다는 것이다. 그렇게 되면 고졸 후 서울 소재 대학으로 진학하던 학생 중 상당수가 지방대학에 진학하도록 하는 효과는 있겠지만, 서울·지방 간의 인재 평준화는 달성할 수 없다는 것이다.

이러한 우려에는 필자도 공감한다. 그러나 한계를 인정하면서도 인재 지역할당제를 지지할 수 있는 몇 가지 근거를 제시한다.

첫째, 인재 지역할당제는 비용을 들이지 않고 (또는 극히 적게 들이고) 지방 차별을 시정할 수 있는 방안이라는 점이다. 권력, 산업, 문화 등 '기회' 자체를 서울에서 지방으로 이전하여 골고루 분포시킨다면 인재 지역할당제는 물론 필요가 없게 되지만, 이런 방법에는 막대한 비용이 따른다. 서울에 소재하는 정부, 대기업, 문화 시설을 지방으로 이전하면 그 자체로 비용이 든다. 또 이들 시설의 적정 입지는 인구 규모나 경제관계 등 입지조건에 따라 결정되는 수가 많은데, 입지조건을 무시하고 지방에 인위적으로 이전시키면 그로 인해 발생하는 손실 내지 비능률도 비용이 된다. 비용이 들더라도 그게 옳다면 그렇게 해야 하겠지만, 비용이 많이 드는 방법에 앞서 비용이 들지 않는 또는 적게 드는 방법을 사용하는 것이 올바른 순서일 것이다.

둘째, 지방의 대학에 우수한 대학생이 많이 재학하게 되면, 지방대학에 대한 인식이 바뀐다. 현재 서울 소재의 대학이 우수하다는 것은 그 교수나 교육환경이 우수해서가 아니라 우수한 학생이 재학하기 때문이므로 지방의 대학에 우수한 학생이 재학하면, 지

방의 대학도 서울 소재 대학에 못지 않은 평판을 얻게 된다. 그러면 계속해서 지방에 우수한 학생이 입학하게 되고, 유능한 젊은 인재가 쏟아내는 활력을 통해 그 지방의 분위기와 발전에 상당한 영향을 주게 된다.

셋째, 지방대학의 학생이 우수해도 기회가 서울에 많이 존재한다면 졸업 후에는 인재가 서울로 많이 이동하겠지만, 그에 못지 않게 지방에 존재하는 많지 않은 취업처 역시 그 지방의 대학을 졸업한 종전보다 우수한 인재로 충원될 가능성도 높아진다. 종전보다 우수한 인재를 채용한 지방의 기업 등은 그 만큼 발전이 잘 될 것이고, 순환적으로 우수한 인재를 더 채용할 수 있게 될 것이다.

넷째, 인재 지역할당제가 실시되면 그 자체로 서울 지방 차별이라는 쟁점이 사회의 관심을 더 끌게 되어 지방 차별 문제 해소에 상당한 파급효과가 발생할 것으로 기대할 수 있다. ■

---

박찬석/경북대 사대 지리학과와 동 대학원을 졸업하고, 미국 하와이 대학에서 지리학 박사학위를 받았다. 경북대 지리학과 교수, 교수협의회 회장, 전국 국립대학 교수협의회 회장 등을 지내고, 현재는 경북대 총장으로 재직하면서 대교협 부회장 및 전국 국·공립대학총장협의회 회장으로 활동하고 있다. 주요 저서로 『계량지리학』, 『지역개발연구』 등을 발표했다.

김윤상/서울대학교 법학과를 졸업하고, 환경대학원에서 도시계획학 석사, 미국 펜실베이니아 대학에서 박사학위를 받았으며, 현재 경북대 행정학과 교수로 재직 중이다. 주요 저서로 『도시모형론』, 『토지정책론』, 『진보와 빈곤』(역서) 등을 발표했다.