

공공경제

2022 SPRING Vol.09

기획특집 ESG 경영

혁신도시 박람회 부산 혁신도시, 대륙과 해양이 만나는 해양수산·영화·금융의 중심을 가다



『공공경제』와 함께하세요



한국조세재정연구원 공공기관연구센터에서는
공공기관 정책과 사례, 이슈를 바탕으로 유익하고 다양한 정보를 제공합니다
『공공경제』가 기관과 정부, 국민 간의 공감과 혁신, 소통의 장이 되길 희망합니다



경제·사회구조의 대전환기, 공공기관의 소명과 역할

춘래불사춘(春來不似春). 봄이 왔지만 아직 봄 같지 않습니다. 코로나19의 만연, 우크라이나 사태로 인한 전 세계적인 고유가·원자재난 등의 대내외 불확실성으로 봄의 향기를 마음 편히 즐기기가 쉽지 않은 상황입니다. 저출산·고령화, 4차 산업혁명 등 구조적 대변화가 진행되는 가운데 새 정부 출범이 더해지면서 공공기관에 대한 높은 기대와 새로운 정책 수요 또한 우리를 기다리고 있습니다.

급변하는 대내외 환경에 맞추어 공공기관의 혁신과 변화에 도움을 주고자 이번에 『공공경제』를 개편하게 되었습니다. 2020년 3월 창간된 『공공경제』는 그동안 공공기관과 여러 전문가 덕분에 정책 제언, 우수사례 홍보, 정보 제공 등 공공기관 종합 계간지로서 역할을 충실히 수행해 왔습니다. 이번 9호부터는 대내외 환경 변화를 고려해 여러 분야의 최신 동향을 소개하는 등 코너를 개편했습니다. <Trend Focus>에 대외 변화에 민감한 민간부문과 학계의 최신 트렌드를 소개하고, <글로벌리포트>에는 OECD·WB 등 국제기구와 해외 국가의 공공기관 정책 동향이 추가됩니다. 신설된 <혁신도시 박람회>에서는 지방소멸 위기에 선도적으로 대응하고 있는 각 혁신도시의 공공기관 모습을 생생히 그려나갈 예정입니다.

잘 아시다시피 우리 공공기관은 개발연대 이후 우리 경제·사회 발전에 큰 역할을 해왔습니다. 양질의 전기 서비스 공급, 전국을 연결하는 고속도로 개통, KTX·SRT 등 철도 및 신도시 건설, 임대주택 공급 등을 주도해 왔습니다. 철강, 통신, 담배 등 현재는 민영화된 영역들도 과거에는 공공기관이 담당했습니다. 우리나라가 보릿고개를 넘어 2021년 1인당 소득 3만 5천달러를 넘어서고 G7 국가를 지향하는 데 있어 공공기관의 역할을 빼놓을 수는 없을 것입니다. 더불어 공공기관은 지난 5년 동안 국민 눈높이에 맞게 사회적 가치를 확산하는 데도 앞장서 왔습니다. 양질의 일자리 창출, 비정규직의 정규직 전환, 안전 강화, 채용비위 근절, 윤리 경영 확산 등 많은 성과를 이루어 냈습니다. 당면한 코로나19 극복을 위해서는 공공병원 중심 환자 치료, 소상공인 임대료 인하 및 금융지원 등 최일선에서 소임을 다했습니다.

최근 우리가 직면한 대내외 경제·사회 구조의 근본적 변화는 공공기관에 기존 역할에 더해 새로운 역할과 과제를 요구하고 있습니다. 몇 가지 사례를 들면, 우선 저출산에 따른 생산가능인구 감소에 대응해 능력만 있으면 정년에 상관없이 일할 수 있는 직무 중심의 공공기관 인사·보수 체계가 확산돼야 합니다. 또한 4차 산업혁명에 따른 일자리 구조 변화에 대응해 직업훈련 공공기관도 변모해 나가야 합니다. 탄소 중립 등 ESG 경영 강화 역시 추세에 맞춰 공공기관 경영정보 공개시스템(Alio)에 ESG 공시항목을 확대해 나가야 하며, 에너지 공기업들은 화석연료 사용 감축 등의 추가적인 기능조정 노력이 필요합니다. 신국제 경제 질서에 대응해 안정적인 글로벌 공급망 구축을 위한 공공기관의 적극적 역할도 요구됩니다.

공공기관별로 당면한 구조적 변화에 대응해 새로운 소명과 역할을 고민하면서 혁신하고 변화해야만 국민 눈높이를 충족할 수 있을 것입니다. 공공기관의 변화와 혁신을 위해서는 자율적이고 선도적인 자세, 그리고 공공기관 협업을 통해 함께 힘을 모으는 것이 필요합니다.

앞으로 『공공경제』에서 소개하는 해외 동향과 여러 기관의 다양한 우수사례는 좋은 참고자료로 활용될 것입니다. 공공기관 여러분의 적극적인 참여와 선도적인 변화를 기대합니다. 정부는 최선을 다해 공공기관의 혁신을 지원하고 응원하겠습니다. 감사합니다.○



홍두선
기획재정부
공공정책국장

CONTENTS

공공경제

2022 SPRING Vol.09

발행인 김재진 KIPF 원장
편집인 라영재 KIPF 공공기관연구센터 소장
발행처 한국조세재정연구원(KIPF)
편집위원 변민정 KIPF 정책사업팀장
장정순 KIPF 연구출판팀장
제작지원 최예나, 김정은, 소병욱
외주지원 조우리, 김민지
발행일 2022년 3월 31일
등록일 2020년 5월 13일(세종,바00032)
디자인/제작 고려씨엔피

정기구독 안내

신청방법 우편, 전화, 이메일을 이용해 이름, 주소, 전화번호 및 구독기간을 정확히 알려 주십시오.
전 화 (044) 414-2427
이메일 soe@kipf.re.kr
주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 336
한국조세재정연구원 공공기관연구센터
구독료 권당 3,000원 (1년 정기구독 10,000원)
납부방법 온라인 입금
우리은행 1005-103-961530
(예금주: 한국조세재정연구원)



* 『공공경제』에 실린 기사의 내용은 필자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원의 공식 견해를 나타내는 것은 아닙니다.
* 파본은 교환해 드립니다.
※ 『공공경제』는 한국조세재정연구원 연구발간물 보호 저작물로 “공공누리 제4유형: 출처표시+상업적 이용금지+변경금지” 조건에 따라 이용할 수 있습니다.

기획특집



- 08 정책리포트**
공공기관의 ESG 경영을 위한 정책 방향
고재신 기획재정부 공공정책총괄과장
- 12 전문가VIEW I**
K-ESG 가이드라인 개발 배경과 활용
김동수 한국생산성본부 ESG연구소 소장
- 15 전문가VIEW II**
ESG 거버넌스 관점에서 본 노동이사제
박귀천 이화여자대학교 법학전문대학원 교수
- 18 Round Table**
탄소중립 달성을 위한 에너지 전환과 공공기관의 역할

**이번 공공경제
Vol.09는 어떠셨나요?**

『공공경제』에서는 여러분의 소중한 의견을 기다립니다. 이번 호에서 가장 인상 깊었던 내용과 앞으로 다뤘으면 하는 내용, 아쉬웠던 점 등을 자유롭게 보내주세요. 의견과 함께 성함, 연락처(핸드폰 번호)를 기재하셔서 담당자 이메일 (soe@kipf.re.kr)로 보내주시기 바랍니다. 의견을 보내주시는 분께는 추첨을 통해 모바일 도서문화상품권(3만원)을 보내드립니다. 당첨되신 독자 분께는 보내주시는 연락처를 통해 안내드립니다.



공공기관 NOW



공공기관 TALK



26 공공정책 동향
정책동향 소식

30 Trend Focus
뉴노멀 시대에 대처하는 조직과 조직문화의 변화
오철세 KMAC(한국능률협회컨설팅) 인재혁신부문장/상무

34 글로벌리포트_공공기관 해외동향
『OECD Regulatory Policy Outlook 2021』
규제혁신 우수사례 소개

39 글로벌리포트_공공기관 해외사업
“코이카 사업으로 기술 교육받고 현지 한국 기업에
취업해요”

44 혁신이야기 I_한국수자원공사
축산분뇨의 변신! 고품질 비료화를 통한 혁신적 녹조 저감

46 혁신이야기 II_한국자산관리공사
관계기관과 함께한 국민 생활환경 개선
도심 속 빈집·폐건물 정비사업

50 CEO인터뷰 I
생명윤리 확산으로 인간 존중, 생명 존중에 앞장섭니다
김명희 국가생명윤리정책원 원장

56 CEO인터뷰 II
의약품 안전관리로 일상과 사회 안전을 지켜나갑니다
오정완 한국의약품안전관리원 원장

62 혁신도시 박람회
부산 혁신도시, 대륙과 해양이 만나는 해양수산·영화·
금융의 중심을 가다
한국해양과학기술원

68 잡(JOB)담 I
(주)에스알
이용훈 (주)에스알 인사노무처 인사운영부장

72 잡(JOB)담 II
한국도로공사
양현규 한국도로공사 경영본부 인력처 인사팀 대리

76 나의 취업성공기 I
10년간 잃어버린 어릴 적 꿈을 되찾을 수 있었던 용기
박경주 한국관광공사 일본팀 대리

79 나의 취업성공기 II
경단녀, 워킹맘의 꿈을 이루다
이대령 국민건강보험공단 광주전라제주지역본부 익산지사 주임



기획특집

개편으로 새로운 모습을 갖춘 『공공경제』, 매 호 색다른 주제를 심도 있게 다루는 <기획특집>에서는 ESG 경영을 주제로 정부, 전문가, 공공기관의 다양한 시선을 담았다.

먼저 공공기관의 ESG 경영을 위한 정책 방향을 ‘정책리포트’에서 소개하고, 공공기관이 나아가야 할 방향을 제시한다. 이어서 ‘전문가VIEW’에서는 K-ESG 가이드라인을 소개하고, 이를 공공기관에 적용할 방안을 모색한다. 또한 ESG 거버넌스 관점에서 공공기관 노동이사제 도입 현황과 사례를 파악해 본다. 마지막으로 ‘ROUND TABLE’에서는 탄소중립 달성을 위한 에너지 전환 방법과 공공기관의 역할을 논의한다.

정책리포트

공공기관의 ESG 경영을 위한 정책 방향

전문가VIEW I

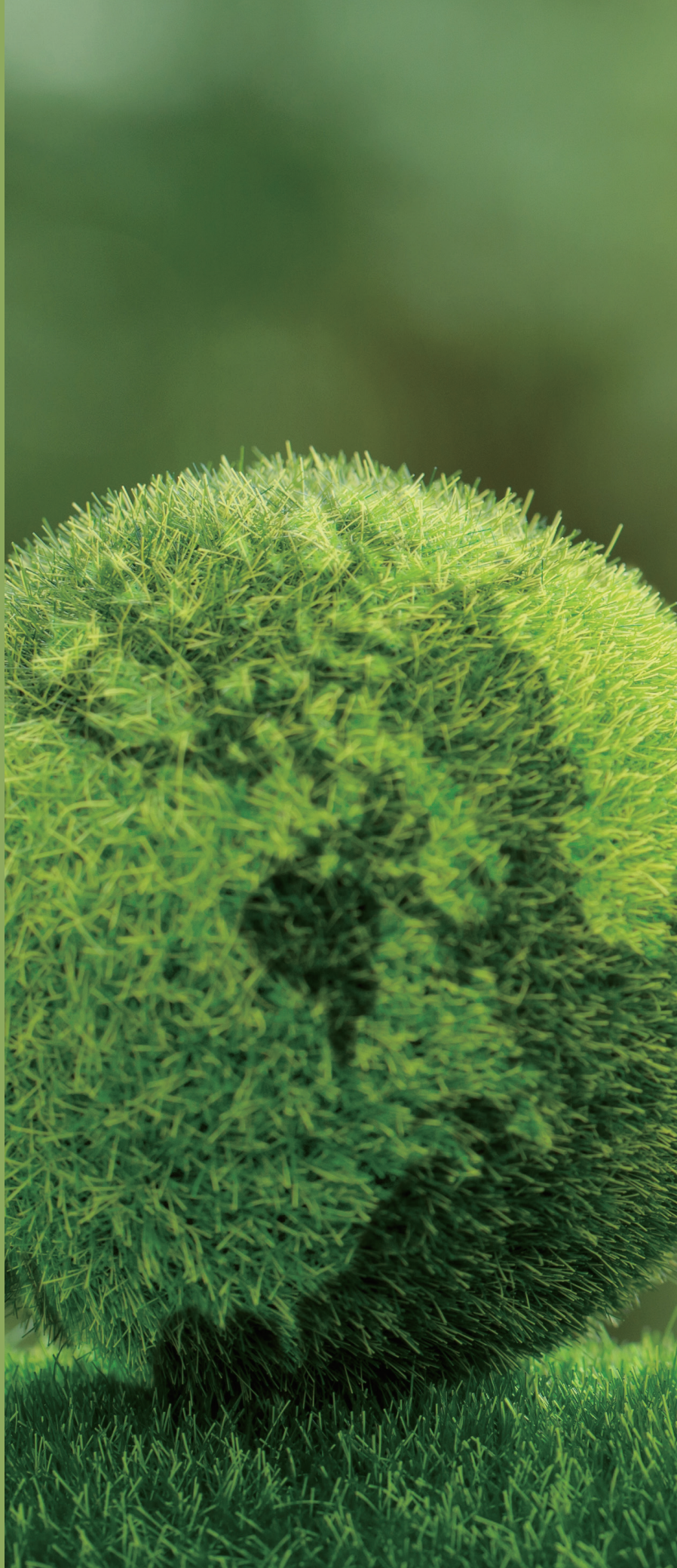
K-ESG 가이드라인 개발 배경과 활용

전문가VIEW II

ESG 거버넌스 관점에서 본 노동이사제

Round Table

탄소중립 달성을 위한 에너지 전환과 공공기관의 역할



The image features three light-colored wooden blocks arranged horizontally on a vibrant green lawn. Each block has a large, bold, black letter printed on its top surface. The first block shows the letter 'E', the second shows 'S', and the third shows 'G'. Below each letter, the corresponding full name of the pillar is printed in a smaller, black, sans-serif font. The background is a soft-focus, bright green bokeh, suggesting a sunny outdoor setting. On the left side, a portion of a green, spiky ball is visible, partially cut off by the frame.

E

Environmental

S

Social

G

Governance

공공기관의 ESG 경영을 위한 정책 방향



고재신
기획재정부
공공정책총괄과장



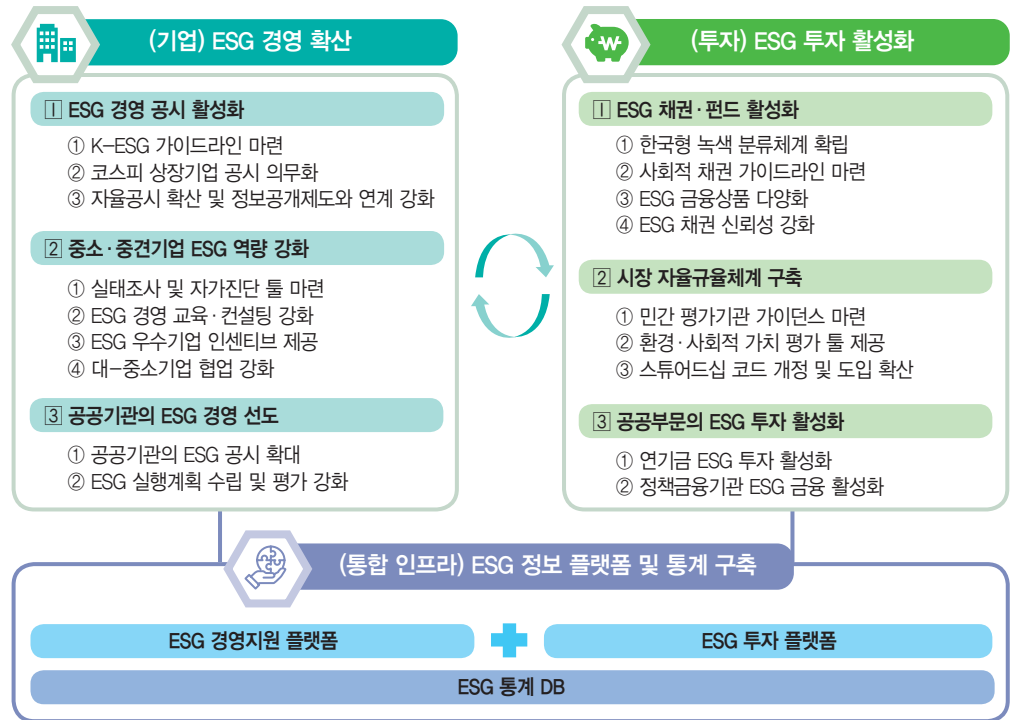
ESG에 대한 정부의 정책 방향

코로나19 양극화 우려, 기후위기 대응의 시급성 환기로 인해 글로벌 ESG 논의가 가속화되고 있다. ESG 논의는 사회적 담론을 넘어 기업 및 투자자의 자발적 행동 변화를 촉발하며 메가트렌드로 부상했고, 세계 최대 자산운용사 블랙록의 ESG 투자 본격 선언 등으로 글로벌 자본시장의 ESG 관련 투자도 급격히 증가하고 있다.

이에 정부도 한국판 뉴딜, 2050 탄소중립 추진전략 등을 통해 저탄소·포용·공정경제로 대전환을 추진하며 ESG 확산을 경제 대전환의 가속화를 위한 기회로 삼고 있다. ESG 이행 과정에서의 시장 부담과 혼란을 최소화하기 위해 관계부처 합동으로 지난 2021년 8월 ‘ESG 인프라 확충 방안’을 마련했다.

ESG 인프라 확충을 위한 제도 정비는 두 방향으로 추진된다. 첫째, 민간 중심의 ESG 생태계 조성을 위해 정부가 ESG 공시·투자 관련 가이드라인을 제공하고, 평가 등 민간영역에 대한 관여는 최소화한다. 둘째, 공공기관의 ESG 경영 강화, 연기금·정책금융기관

그림 1
ESG 인프라 확충을 위한 추진과제



의 ESG 투자 활성화 등을 선도함으로써 ESG 확산을 뒷받침한다. 이러한 제도 정비 방향에 따라 산업통사자원부는 국내외 각종 평가지표 등을 종합한 후 핵심·공통사항 중심으로 'K-ESG 가이드라인'을 발표했다(2021년 12월). 기업이 우선적으로 고려해야 할 ESG 경영 요소와 평가기관에서 많이 다루는 평가항목을 선별해 기업 스스로 ESG 경영 수준을 진단하고 목표를 수립할 수 있도록 활용기준을 제시한 것이다.

한편, 금융위원회는 기업공시 부담을 경감하면서 공시 사각지대를 줄이고 투자자 보호를 강화하기 위해 '기업공시제도 종합개선방안'을 마련했다(2021년 1월). 이에 따라 '기업지배구조보고서' 의무공시 대상을 단계적으로 확대하고, 'ESG 정보공개 가이드스'를 통해 '지속

그림 2
K-ESG 가이드라인 구성

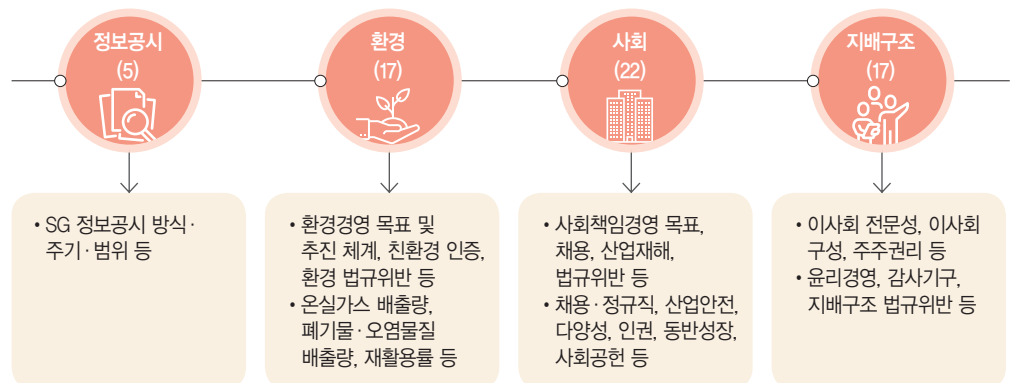
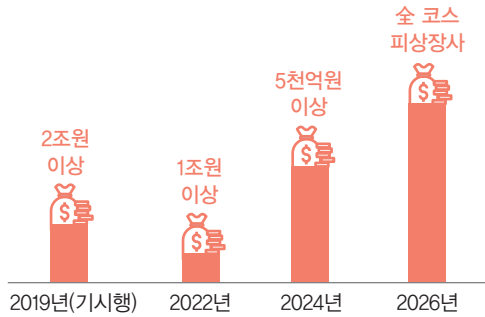


그림 3
기업지배구조 보고서 공시 의무화 단계별 확대안



‘ESG 정보공개 가이드선스’ 주요 내용

- 정확성, 명확성, 비교가능성, 적시성 등 ESG 정보 공개 일반 원칙
- 공시 표준화를 위해 산업별 특성을 고려한 Best Practice 제시
- 중요성 평가 절차, 이해관계자 소통채널 등에 대한 우수사례 소개
- 공시지표 국제표준(GRI, WFE 등), 공시 절차 및 방법 안내 등

가능경영보고서’의 자율공시 활성화도 추진하고 있다.

공공기관의 ESG 확산 뒷받침

정부는 공공기관의 사회적 책임 등 ESG 경영 강화를 위해 두 가지 측면에서 노력을 기울여왔다. 2017년에는 ‘사회적 가치’ 중심으로 공공기관 평가체계를 전면 개편했고, 최근에는 공공기관 통합공시에 ESG 항목을 지속적으로 확대하고 있다.



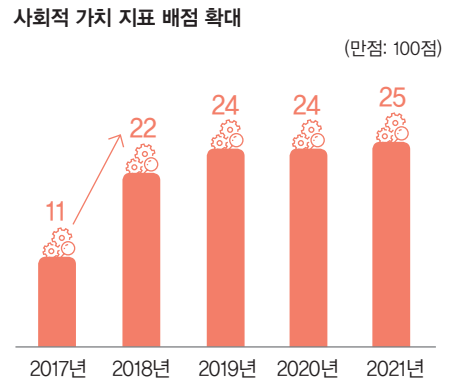
우선 경영평가에서 일자리·안전·사회형평채용 등 공공기관의 사회적 책임을 강조했다. 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합 등 ‘사회적 가치’ 5대 지표를 신설하고, 배점도 2017년 11점에서 2021년 25점으로 대폭 확대하는 등 ‘사회적 가치’ 중심의 공공기관 평가체계를 구축했다.

2022년 경영편람에 윤리(윤리경영 배점 3점에서 5점으로 확대, 중대한 위반·위법행위 시 윤리경영 지표 0점 처리)와 안전경영 및 이사회 운영 평가(이사회 활성화와 실질적 역할 강화 여부 평가에 ‘이사회 운영 투명성 제고 노력’ 추가) 부분을 강화하고, 경영 목표·전략 수립 시 ESG를 고려하게 함으로써 공공기관 경영평가에 ESG 요소를 점차 확대하고 있다.

그림 4
사회적 가치 5대 지표 및 배점 확대 추이

사회적 가치 지표 체계

| | |
|---------------------|---------------------------------------------|
| 일자리 창출 | 청년 미취업자 고용실적 비정규직의 정규직 전환 실적 등 평가 |
| 균등한 기회와 사회통합 | 채용과정의 공정성·투명성 제고를 위한 노력과 성과, 사회적 약자 고용 등 평가 |
| 안전 및 환경 | 안전한 근로생활환경 유지를 위한 노력과 성과, 환경보전 노력 등 평가 |
| 상생·협력 및 지역발전 | 지역경제 활성화, 중소기업·사회적 경제 기업과 상생·협력 실적 등 평가 |
| 윤리경영 | 이해충돌 방지노력, 내부통제시스템 구축, 인권존중 노력 등 평가 |

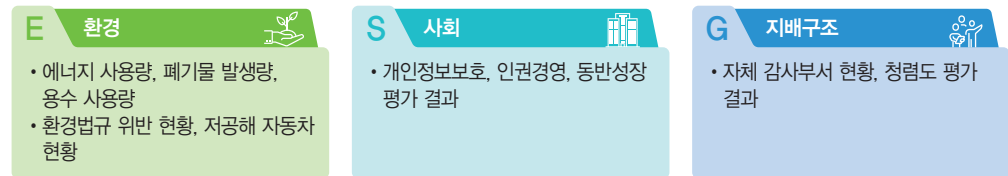




다음으로 공공기관 통합공시에서 ESG 혁신경영 성과를 투명하게 공개하기 위해 노력하고 있다. 환경·사회·지배구조 등 공시 항목을 단계적으로 확대해가고 있는데, 지난 2021년에는 경영공시 항목에 온실가스 감축 실적, 녹색제품 구매 실적 등 11개 항목(온실가스 감축 실적, 녹색제품 구매 실적, 안전경영 책임보고서, 가족돌봄 휴가·휴직, 혁신조달 실적, 직장어린이집 지원 등)을 추가했다. 올해는 에너지 사용량, 폐기물 발생량, 인권경영 등 국내외 ESG 평가체계(한국거래소 'ESG 정보공개 가이드스', 산업통상자원부 'K-ESG 가이드라인', GRI 기준 등)와 비교해 공시가 필요한 10개 항목을 추가로 확대했다.

그림 5

2022년 ESG 관련 추가 통합공시 항목



향후 공공기관 ESG 정책 방향

향후 공공기관 ESG 정책 방향은 그간 이루어진 정책 노력의 연장선에서 더 속도를 내고 깊이를 더하는 차원으로 추진될 것이다. 먼저, 사회적 가치 창출 정책을 공공기관 ESG 경영 촉진 정책으로 발전시켜 계승할 것이다. 이를 통해 안전관리 강화, 사회형평채용 실현 등 공공기관의 사회적 가치 중시 경영을 더 확산할 계획이다. 둘째, 공공기관이 민간의 ESG 경영 확산을 위한 마중물 역할을 하도록 독려하고 지원할 것이다. 공공기관 스스로 ESG 경영을 고도화하면서, ESG 도입에 어려움을 겪는 민간기업을 지원할 수 있도록 인센티브 제공 등의 방안을 마련할 것이다. 셋째, 공공기관이 국민의 눈높이에 부합할 수 있도록 효율성·투명성 제고를 위한 끊임 없는 경영혁신을 추진할 것이다. 재무 건전성을 강화해 지속가능성을 견고히 다지고, 올해 도입이 확정된 노동이사제도가 현장에 원활하게 안착할 수 있도록 지원할 계획이다.

대전환 시대에 공공기관의 역할

정부는 2021년 10월, 2030년 국가 온실가스 감축목표(2018년 대비)를 대폭 상향(26.3%→40%)했다. 이에 따라 경제·사회 전 부문에 구조적 전환이 수반될 것이다. 대전환의 시대를 슬기롭게 극복하고, 우리 경제가 선도형 경제로 발돋움하기 위해서는 전체 GDP의 39%를 차지하고 약 44만명이 종사하는 350개 공공기관의 선도적 역할이 필수적이다. 국민을 위한 공공기관의 크나큰 역할을 기대해 본다.○

K-ESG 가이드라인 개발 배경과 활용



김동수
한국생산성본부
ESG연구소 소장

최근 자산운용사를 비롯한 자본시장이 기업의 ESG 활동과 성과에 주목하고 있다. 그동안 우리 기업이 간과해 온 많은 리스크를 드러내면서도 동시에 새로운 기회요인이 되는 ESG는 무엇일까?

ESG의 개념 및 중요성

유엔은 1987년 정부 관계자, 과학자, 연구자를 비롯한 다양한 이해관계자의 증언과 자료 수집 및 분석을 토대로 작성한 ‘우리 공동의 미래(Our Common Future)’ 보고서¹⁾를 통해 지속가능발전(Sustainable Development)이라는 개념을 제시하며 환경적·사회적 이슈를 국제 정치의 전면에 부각시켰다. 그리고 2015년 지속가능한 개발 목표(이하 SDGs)를 채택하며, 인류사회가 공존하는 데 필요한 17개 목표와 169개 과제를 제시했다. 이후 SDGs의 핵심 개념인 지속가능한 발전은 각국 정부와 기업 모두에게 중요한 목표로 자리하게 되었다.

자본시장에서 SDGs에 대한 개념은 2005년 UNEP FI가 지속가능한 발전 관점에서 기업과 투자자들이 고려해야 할 기업의 비재무적 요소를 환경, 사회, 지배구조 세 가지 부문으로 제시하면서 주목받기 시작했다. 그리고 2006년 유엔 주도로 책임투자원칙인 UN PRI가 구성되며 ESG 개념이 확산되었다. ESG는 조직의 설립 목적이나 특성에 따라 다양하게 정의되는데, 자본시장에서의 일반적 정의는 ‘투자자의 의사결정 및 장기 재무가치에 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 수 있는 중요한 환경, 사회, 지배구조 요소’이다. 유사한 개념으로 기업의 사회적 책임(CSR), 지속가능경영 등이 사용되지만, 자본시장에서는 기업의 재무 성과에 영향을 주는 ESG 요소에 주목한다는 점에서 차이가 있다.²⁾

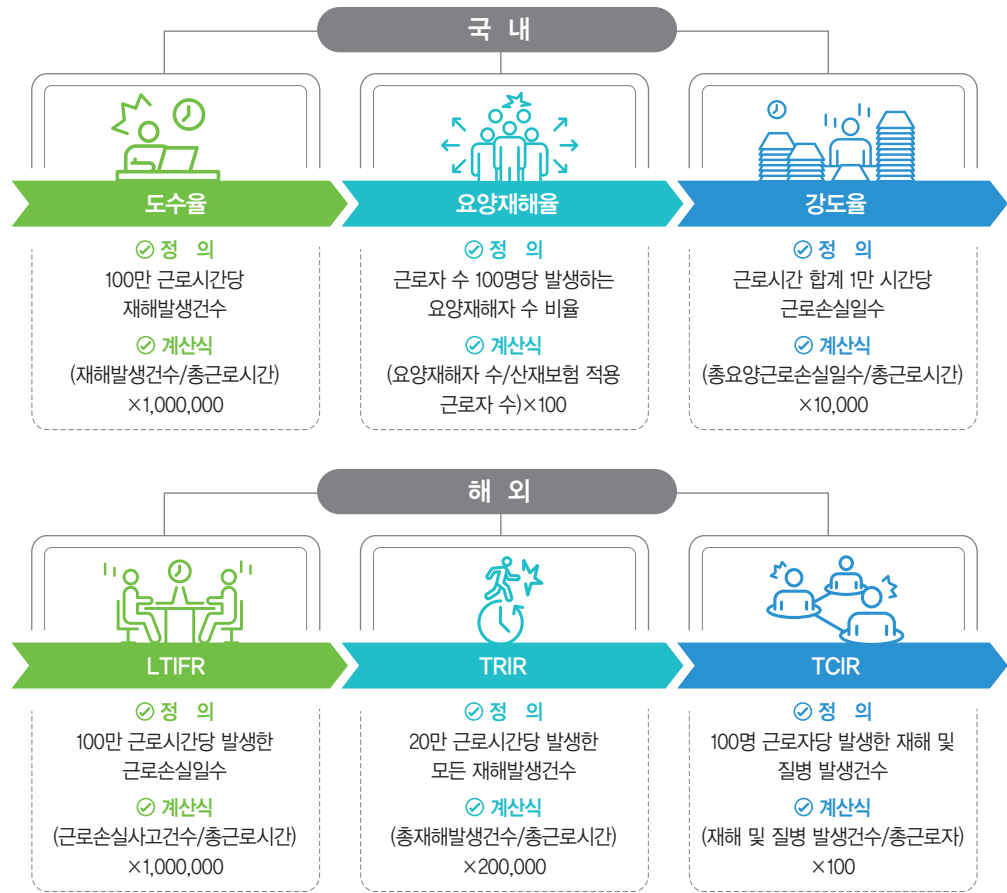
K-ESG의 개발목적 및 배경

ESG에 대한 관심 증가는 다양한 ESG 기준이 제시되는 표준경쟁으로 이어지고 있다. 그러나 시장에서 활용되는 ESG 기준 간 정합성 문제가 계속 제기되고 있다. SustainAbility가

1) <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>

2) “What is ESG integration,” www.unpri.org, 2018. 4. 26.

그림 1
국내외 평가 기관의
재해율 항목



발표한 자료에 따르면 ESG 평가지표·기준·가이드라인 등은 이미 600여 개³⁾를 넘어섰는데, 각 기관에서 서로 다른 기준을 제시함에 따라 오히려 시장 혼란이 가중되고 있는 실정이다. 예를 들어 산업재해율의 경우 국내에서는 도수율, 요양재해율, 강도율로 관리되고 있으나 글로벌 ESG 기관에서는 LTIFR(Lost Time Injury Frequency Rate), TRIR(Total Recordable Incident Rate), TCIR(Total Case Incident Rate) 등 국내와 다른 기준을 사용한다(<그림 1> 참고).

K-ESG 가이드라인은 이러한 혼란을 방지하고, 우리 기업이 안정적으로 ESG 경영을 도입하도록 지원하기 위해 개발되었다. 이를 위해 국내외 주요 ESG 기관이 제시하는 기준을 종합 검토한 후 핵심적이고 공통으로 적용 가능한 항목을 선정해 가이드라인 체계를 설계했다. 또한 국내외 주요 ESG 기관이 제시하는 공시방법, 사용단위 등 ESG 항목별 해설 지침을 제공해 사용자 편의성을 높였다. K-ESG 가이드라인은 4개 영역, 24개 범주, 61개 항목으로 구성돼 있다.

3) "Rate the Raters 2020: Investor Survey and Interview Results," SustainAbility, 2020. 3.

K-ESG 가이드라인 활용

K-ESG 가이드라인은 ESG를 도입하는 기업을 지원하기 위해 개발된 것으로 기업은 이를 활용해 자사의 ESG 수준을 진단할 수 있다. 또한 기업 간 거래에서도 이를 활용한 ESG 평가 및 검증이 가능하다. 예를 들어 협력업체 ESG를 진단하고자 하는 경우 K-ESG를 가이드라인으로 제시하고 투자 의사결정을 위한 기준으로 활용할 수 있다. 특히 공적자금 운용을 위한 평가 시 투자자는 K-ESG 가이드라인을 참고해 자금운용 기준을 결정할 수 있다. K-ESG 가이드라인은 공공재로 개발된 만큼 비용부담 없이 누구나 활용할 수 있다.

공공부문 K-ESG 도입방식

공공부문에서 ESG 도입 시 크게 세 가지 방식을 고려할 수 있다. 첫째, 자체 ESG 기준을 개발하는 경우다. 국내외 ESG 정책 변화에 따라 능동적으로 기준을 결정할 수 있다는 장점이 있으나 ESG 지표 개발, 관리 및 유지, 운영에 적지 않은 비용과 시간이 소요되는 어려움이 있다. 둘째, 시장 제도를 활용하는 경우(신용평가사, EcoVadis 등)다. 시장에서 유통되는 상업 목적의 ESG 기준을 사용하는 것을 말한다. ESG를 빠르게 도입할 수 있고, 지표의 개발·관리·운영 및 기준의 신뢰성에 대한 부담에서 다소 자유로울 수 있다는 장점이 있다. 그러나 현재 공공부문에서 시장서비스를 채택하는 경우 공공이 특정 시장서비스를 ESG 기준으로 보증한다는 비판을 받을 수 있다. 이와 달리 공공재로 개발된 ESG 기준을 채택하는 것을 고려할 수 있다. 흔히 Mandate 방식이라고도 하는데, 기존에 개발된 ESG 기준을 준용하는 것(PSCI, SASB 등)을 말한다. Mandate 방식을 채택하는 경우 글로벌 ESG 기준을 채택하거나 K-ESG와 같이 국내에서 개발된 기준을 선택할 수 있다. 물론 반드시 하나만 선택해야 하는 것은 아니다. 다만 글로벌 ESG 기준의 경우 현행법과 일치하지 않거나, 시간이 지나면서 우리 기업에 구조적으로 불리한 지표들이 생겨나 통제력을 상실할 수 있다는 문제가 있다. 반면 공공부문에서 국내 기업에 적용하기 위해 개발된 ESG 기준(K-ESG 등)을 채택하는 경우 이러한 문제에서 자유로울 수 있다는 장점이 있다.

공공부문 ESG 도입방식에 대한 의견

ESG 시장 현황과 ESG 지표 개발에 필요한 시간과 자원, 그리고 공공기관의 ESG 내부 역량을 고려할 때 ESG 도입을 단계별로 추진할 필요가 있다. 또한 단계별 ESG 도입과정에서 공공재로 개발된 비상업적 목적의 K-ESG 기준을 시범 적용해 ESG 도입에 따른 효과성을 면밀히 따져야 한다. 이런 점에서 K-ESG는 제한된 자원을 배분해야 하는 공공부문이 집단지성을 발휘해 공공부문의 지속가능성을 향상할 수 있는 효과적인 기준이 될 수 있다.○

ESG 거버넌스 관점에서 본 노동이사제



박귀천
이화여자대학교
법학전문대학원 교수

공공기관 노동이사제 도입의 의의와 현황

2016년 서울시 산하 투자·출연기관에서 국내 최초로 도입한 노동이사제도가 다른 지방정부로 확산되었다. 2021년 9월 기준 전국 9개 광역시·도 73개 공공기관에서 91명의 노동이사가 활동하고 있으며, 2021년 9월 29일에는 전국 공공기관 노동이사협의회가 창립됐다. 2017년 문재인정부는 국정과제의 하나로 공공기관 노동이사제 도입을 제시했고, 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 「공운법」)이 2022년 2월 3일 개정(2022. 8. 4. 시행)됨에 따라 공기업과 준정부기관에서는 3년 이상 재직한 소속 근로자 중 근로자 대표 추천이나 근로자 과반수 동의를 받은 근로자 1명을 비상임 노동이사에 임명해야 한다.

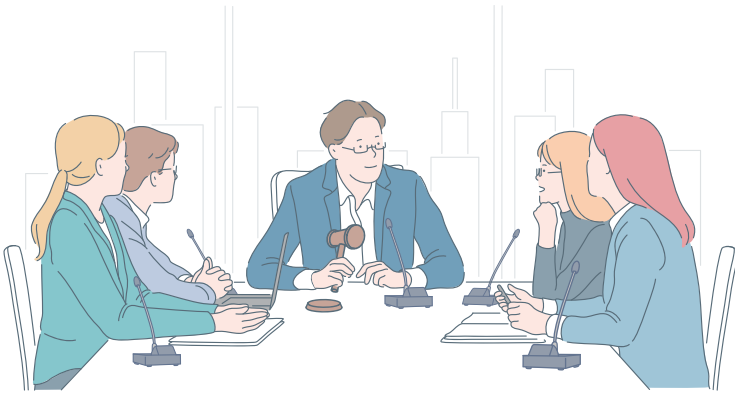
노동이사제를 비롯한 참여형 노사관계제도는 ESG 경영철학과도 밀접한 관련이 있다. 노동이사제와 같은 근로자 경영참여제도는 이른바 이해관계자 자본주의 모델을 바탕으로 성장해온 독일, 북유럽 등의 유럽계 국가들이 오랜 기간에 걸쳐 발전시켜온 제도이며, ESG 담론 중 바람직한 지배구조(G)가 강조하는 이사회 내에서의 근로자와 시민 등 이해관계자 참여를 가장 적극적으로 구현한 제도다. 특히 세금으로 운영되는 공공기관은 공공성을 바탕으로 장기적인 공적 가치를 창출하는 것이 핵심인데, 장기간 조직에서 근속하는 직원들의 대표가 이사회에 참여해 단기간 재임하는 기관장 시야의 한계를 보완하고 견제와 균형을 통해 공공기관 본연의 목표를 달성하게 하는 데 의미가 있다.¹⁾

공공기관의 노동이사제 도입 및 운영상 고려사항

개정 「공운법」 제26조 제7항은 노동이사의 “추천 및 동의 절차와 그밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다”라고 규정한다. 따라서 노동이사 선임을 위해 실질적으로 필요한 사항들은 시행령, 시행규칙, 기재부 지침 등에서 구체화해야 한다. 노동이사제 도입 및 운영과 관련해 먼저 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있다.

첫째, 개정 「공운법」 해석과 관련한 점이다. 노동이사가 될 수 있는 ‘근로자’는 「근로기준법」

1) 이상준·이정희·정동관·박귀천·송태수, 「공공기관 참여형 노사관계 도입방안-노동이사제를 중심으로」, 한국노동연구원, 2021, pp. 202~203.



상 근로자를 의미하는데, 3년 이상 재직요건을 규정하고 있으므로 사실상 일반정규직과 무기계약직을 뜻한다. 이들이 노동이사가 될 수 있는 자격을 갖는다. 한편 노동이사 후보자를 추천할 수 있는 ‘근로자 대표’는 ‘근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 대표자’다. 이 경우 과반수 여부 확인을 위해 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 「노조법」)상 복수노조

사업장의 교섭창구 단일화 절차를 위해 사용하는 과반수 노조 확인방법을 사용할 것인지(「노조법」 시행령 제14조의7 제7항 참조), 단지 노조별로 가입한 조합원 수를 세어서 확인할 것인지도 정해야 한다. 노동이사 후보자 선정을 위한 ‘근로자 과반수의 동의’는 직접·비밀·무기명 투표 방식에 따른다는 점을 명확히 하고, 비정규직 근로자들에게 투표권을 줄 것인지도 정해야 한다.

둘째, 임원추천위원회 추천 절차를 거치는 과정에서 다수의 노동이사 후보자가 추천될 경우 노동이사제 도입 취지가 퇴색될 수 있다는 우려에 따라 시행령 개정 시 노동이사 후보인원을 2명 이내로 제한하는 내용을 반영하라는 부대의견이 채택됐다.²⁾ 다만, 노동이사 후보자 2명 중 다수 득표자와 소수 득표자가 있는 경우에 최종 임명권자가 소수 득표자를 노동이사로 임명하는 것을 제한하도록 제도화하기는 어렵다. 임명권자도 근로자들의 의사를 반영해 노동이사를 임명하도록 권고하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 노동이사가 이사로서 행한 행위에 대한 책임이 문제가 된다면 이사 해임, 손해배상 청구 등의 책임을 물을 수 있을 것이다. 반면 노동이사가 직원으로서 행한 행위에 대한 책임을 묻는 경우 직원에 대한 징계 규정에 근거한 조치가 이루어질 것이다. 노동이사로서의 행위와 직원으로서의 행위가 혼재되어 구분이 어려운 경우에는 노동이사로서의 직무 수행이 직원으로서의 지위에 불리한 영향을 주는 결과가 초래되지 않도록 유의해야 한다. 더불어 노동이사 활동으로 인한 노동이사에 대한 불이익처우 금지 규정 또한 법에 명시되어야 한다.

넷째, 노동이사 활동이 실효성 있게 보장되기 위해서는 일정 시간에 대한 유급보장제도(일종의 근로시간면제제도)가 필요하고, 법적 근거 마련이 고려되어야 한다. 서울시의 경우 300인 미만 기관은 연간 300시간(월 3일), 300인 이상 기관은 연간 400시간(월 4일) 이내의 근로시간 면제를 인정하고 있다. 다만 노동이사의 활동 시간은 필요에 따라 이사회회의 의결을 통해 조정할 수 있도록 하고 있다.

다섯째, 노동이사가 담당하는 직원으로서의 업무와 이사로서의 업무가 조화를 이루기 어려

2) 제392회 국회(임시회), 「국회 본회의 회의록 제2호」, 국회사무처, 2022. 1. 11., p. 5.

운 경우가 발생하기도 한다. ‘서울시 투자출연기관 근로자이사제 세부운영지침’에 따르면 노동이사는 노동자로서 본연의 직무를 수행하고, 노동이사 본인이 요청하는 경우 노동이사 근무를 충실히 수행하기에 적합한 직위로 전보 조치할 수 있다고 되어 있다.

서울시 산하기관 노동이사들은 노동이사가 공정한 직무수행을 위해 기관의 직제 규정상 단위부서에 소속되지 않고 전사적 업무에 종사하도록 해야 한다는 의견과 노동이사 역할과 부합한다고 볼 수 있는 감사 업무나 인권 및 윤리 관련 업무 등에 배치해야 한다는 의견을 제시한 바 있다.

노동이사의 역량 강화: 서울시 사례를 중심으로

노동이사의 전문성과 역량 강화는 노동이사 역할을 충실히 수행하게 하는 데 가장 중요한 부분이며, 역량 강화 지원에 관한 노동이사들의 요구도 많은 것으로 조사되고 있다.³⁾ 노동이사제도의 오랜 역사를 지닌 독일, 스웨덴 등은 주로 산별노조를 중심으로 노동이사를 위한 다양한 교육이 이루어지고 있다. 서울시는 「서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례」에서 “시장 또는 기관장은 노동자이사가 이사로서의 직무를 충실히 수행할 수 있도록 학습기회·훈련 등 각종 편의를 제공할 수 있다(제12조 제3항)”라고 노동이사 교육의 근거 규정을 두고 있다. 서울시의 노동이사 활동과 관련한 교육으로는 노동이사 대상 해외 선진 사례 연수 프로그램, ‘서울특별시 투자출연기관 노사정협의회’를 통해 매년 상반기와 하반기에 한 번씩 열리는 ‘노동이사역량 심화교육’이 있다.

2021년 상반기 노동이사역량 심화교육 프로그램은 주제별 강의(‘공공기관 회계의 기본 이해-기업재무의 이해, 서울시 노동이사제 개선과제-해외 사례를 중심으로’, ‘의사소통 및 갈등관리 이론’, ‘지방정부 노동정책 제도화 현황과 과제: 서울시, 공공기관 지배구조 개선 방안’, ‘포스트코로나 시대의 노동의 미래’, ‘정치경제학 비판과 노동이사제’, ‘사업장 산업안전관리 중요성과 과제’)와 토론으로 구성됐다. 2021년 하반기 교육은 ‘기업회계의 이해와 사례연구’, ‘2021년 개정 노동관계법 해설’, ‘산업안전·감정노동과 중대재해법’, ‘2021년 신노동관계해설’에 대한 강의와 토론으로 구성됐다. 우리나라 노사관계의 특징은 기업별 노조 중심 노사관계라는 점이다. 이로 인해 노동이사와 노조의 활동 및 기능이 미분화되어 있거나 노동이사의 역할과 위상에 대한 고민이 많은 상황에서 이사의 역량 강화와 이에 근거한 독자적 활동·기능 영역 구축 및 활동 방식 지원으로 노동이사제의 활동·기능을 정립하는 것은 중요한 의미가 있다.⁴⁾ 서울시 등 지자체 사례를 참고하면서 안정적인 법적 근거 마련과 발전 방안의 모색이 필요할 것이다.●

3) 이정희·박귀천·송태수·이상준·최흥기·김수정, 『노동이사제 평가·분석 및 노동이사 역량강화를 위한 교육프로그램 개발』, 서울특별시 투자출연기관 노사정협의회 연구용역보고서, 한국노동연구원, 2019, p. 116.

4) 이정희·박귀천·송태수·이상준·최흥기·김수정, 위의 글, p. 135.

탄소중립 달성을 위한 에너지 전환과 공공기관의 역할



일자

2022년 2월 16일(수)

장소

온라인 webex meeting

사회

배진수

토론자

정태용, 김정인, 주재각, 안옥상

정리

최예나

Round Table 원고 내용은 참석자 개인의 의견으로서 한국 조세재정연구원 및 각 참석자 소속 기관의 공식 견해를 나타내는 것은 아님을 밝힙니다
(편집자 주).

배진수 지난 2020년 12월, 우리 정부는 2050 탄소중립 추진전략을 발표했습니다. 탄소중립 추진전략은 ‘경제구조의 저탄소화’, ‘신유망 저탄소산업 생태계 조성’, ‘탄소중립 사회로의 공정전환’ 등 3대 정책 방향에 ‘탄소중립 제도적 기반 강화’를 더한 3+1 전략으로 구성돼 있습니다. 본 토론에서는 에너지 전환 부문에 집중해 관련 산업 및 공공기관에서 현재 겪고 있는 어려움과 이를 타개하기 위한 전략, 그리고 이를 어떻게 ESG 경영철학에 녹여낼 수 있을지 토의하고자 합니다. 토론자분은 에너지 전환 관점에서 탄소중립의 중요 개념과 이와 관련한 국제사회 최신 동향과 미래 전망, 그리고 우리 사회가 앞으로 나아가야 할 방향에 대해 의견 부탁드립니다.

김정인 최근 기후변화에 대해 국제사회, 각국 중앙정부, 지방정부와 기업, 그리고 개인에 이르기까지 거의 모든 사람이 그 심각성을 인식하고 이에 대처하는 분위기로 바뀌었습니다. 먼저 중앙정부에서는 세계 주요국들의 탄소중립 선언 후 그린 뉴딜을 통한 경제혁신 전략을 발표했습니다. 유럽은 1조유로 지원, 사회기후기금 조성 및 탄소국경조정제도를 추진하는 법안(Fit for 55)을 통과시켰습니다. 미국에서는 2035년까지 발전부문의 탈탄소화 및 수소, ESS 등을 위해 ‘Energy Earthshot’안을 추진했고, 더 나은 재건을 위한 1조 2천억달러 규모의 예산안이 통과되었습니다. 또한 중국에서



배진수
KIPF 공공기관연구센터
공공정책부 공공정책2팀장



정태용
연세대학교
국제대학원 교수



김정인
중앙대학교
경제학부 교수



주재각
한국전력공사
지속성장전략처 처장



안옥상
KDB산업은행
ESG뉴딜기획부 부장

는 2021년 7월 전국 통합 탄소배출권거래소를 출범하는 등 기후위기에 대해 고무적인 태도 변화를 보이고 있습니다. 이러한 각국 중앙정부의 노력에 더해 지방정부 및 기업 차원에서는 ‘Race to Zero’ 캠페인이나 ‘기후목표 상향동맹’에 454개 도시, 23개 지역, 1,660개 기업, 569개 대학과 85개 투자기관이 참여하고 있습니다. 이와 더불어 유럽은행연맹에서 기후변화 관련 재무정보공개 협의체(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)를 통해 기후변화 관련 재무정보 공개를 의무화하는 등 금융권에서도 엄청난 변화가 나타나고 있습니다. 이 같은 세계적 흐름에서 한국은 에너지 관련 규제의 합리화를 먼저 이루어야 하고, 장기적으로 투자할 수 있도록 안정적인 재원을 확보해야 합니다. 또한 기존의 연구개발에 대한 냉철한 재평가와 기술개발의 효율성 및 시장성을 고려한 투자 역시 필요하다고 봅니다. 정부 및 공공기관에서 정책금융의 역할을 잘 수행해낸다면 민간자본 유입과 함께 탄소중립을 성공적으로 달성하리라 생각합니다.

정태용 저는 조금 다른 각도에서 이야기하고자 합니다. 먼저 우리 정부의 탄소중립 장기정책 방향과 전략의 경우 한국의 경제 상황과 여건상 국제적 흐름을 거스르며 무언가를 할 수 있는 경제구조가 아닌 만큼 맞게 설정한 것으로 판단합니다. 그렇지만 국제사회의 탄소중립 정책을 그저 따라가는 방법은 틀렸다고 생각합니다. 사실 지난 30년간 국제사회에서 기후변화 대응을 제대로 하지 못한 가장 큰 원인은 미국에 있습니다. 세계 기후변화 협의의 결정적인 순간마다 공화당 정권이 들어서면서 기존 논의의 흐름을 바꿔버리는 악습을 반복해 왔습니다. 현재는 바이든 대통령이 기후변화에 많은 노력을 쏟고 있습니다만, 후에 공화당에서 정권을 잡게 되면 이전 정부와 똑같이 할 것이라는 보장이 없습니다. 또 앞서 김정인 교수님이 중국의 사례를 말씀하셨는데, 중국은 국가 주도의 경제체제를 가지고 있고 이는 우리나라의 경제체제와 다르기 때문에 똑같은 방식으로는 성공할 수 없다고 봅니다. 우리는 한국형 기후변화 대비책을 준비해야 합니다. 현재 정부 주도의 계획이나 전략 수립은 공급 측면만을 강조하는 경향이 있는데, 앞으로 이러한 접근 방법이 얼마나 효과적일 것인지 의문이 있습니다. 지금 한국은 새로운 녹색 전환, 그리고 21세기형 정책 관행을 만들어가야 하는 중요한 시점이라고 생각합니다. 이제는 정부 주도하의 공급자 중심 논의를 지속하는 것보다 수요자 변화를 반영하는 양방향 의사결정 과정을 만들어 새로운 한국형 21세기 관행을 만들어가야 한다고 생각합니다.

주재각 저는 정부의 정책을 실제로 실행해야 하는 기관으로서 지금껏 해왔던 일과 앞으로의 계획에 대해 말씀드리겠습니다. 국가 탄소중립 달성의 핵심은 에너지 생산의 탈탄소화와 타 부문의 에너지 소비 전기화이며, 이를 주도해야 하는 한국전력공사

(이하 한전)와 전력 산업계의 역할이 매우 중요하다고 생각합니다.

한전은 지난해 7월 ‘전력혁신본부’ 신설을 시작으로, 전력그룹사와 함께 탄소중립 비전 ‘ZERO For Green’을 선포하고, 다양한 이해관계자가 참여하는 ‘KEPCO 탄소중립추진위원회’를 발족하는 등 경영시스템 전환을 위해 적극적으로 노력하고 있습니다. 이와 함께 국가 탄소중립에 이바지하기 위해 선제적 전력망 구축, 에너지효율 향상 및 분산화 주도, 탄소중립 R&D 선도 등 여섯 가지 핵심전략(① 선제적 송·배전망 구축 및 안정성 강화 ② 탄소중립 R&D 선도 ③ 에너지효율 향상 촉진 ④ 전력 생산·수요 분산화 주도 ⑤ 전력생산 탈탄소화 선도 ⑥ 지속가능한 탄소중립 이행기반 마련)을 담은 ‘한전의 역할’을 정립했습니다. 이를 바탕으로 재생e 접속용량을 확대하고, 수소 터빈 및 CCUS와 같은 탄소중립 핵심 기술 개발에 착수하는 등 이행과제를 적극적으로 추진하고 있습니다.

안옥상 KDB산업은행(이하 산업은행)에서는 탄소중립 달성을 위한 기후 관련 기술의 상업화를 위해 그린뱅크 전환을 선언하고, 정부 탄소중립 전략 지원을 위한 다양한 녹색금융 상품을 신설했습니다. 온실가스 감축 시설자금 지원을 위한 ‘탄소스프레드 상품’, 해상풍력과 수소 인프라 등의 자금조달 지원을 위한 ‘탄소 넷제로 상품’을 비롯해 ‘에너지 전환자금’, ‘친환경 사회조성 자금’ 등 녹색금융 전용상품을 갖추고 있습니다. 산업은행의 이러한 정책 배정에는 지난 2013년 영국 해상풍력 사업에 금융주선자로 참여했던 경험이 있습니다. 당시 유럽에서는 해상풍력 기술의 상업화가 매우 초기 단계였기 때문에, 민간 투자가 유입되기 어려운 상황이었습니다. 이 때문에 영국의 국영은행인 GIB(Green Investment Bank)에서 25%의 지분을 투자했고, 대출부문에서도 EIB(European Investment Bank)가 상당한 저금리로 대출을 승인했습니다. 이렇게 영국 정부와 정책금융기관에서 해당 사업에 대한 위험을 감수함에 따라 해외 및 민간부문의 투자자금을 시장에 유입할 수 있었고, 결과적으로 기술이 상용화될 수 있는 밑거름이 되었습니다.

우리 정부의 탄소중립 시나리오 A안은 2050년까지 재생에너지 사용 비율을 70.8%로 끌어 올린다는 목표입니다. 그러나 2020년 12월 기준, 우리나라의 재생에너지 발전 비율은 6.5% 수준에 그칩니다. 목표를 달성하기 위해서는 에너지 전환 기술 부문에 정말 많은 투자가 이루어져야 합니다. 따라서 민간부문에서 해당 시장에 안정적으로 투자 및 대출을 할 수 있도록 정부와 저희 같은 정책자금기관이 나서서 시장조성자의 역할을 해야 합니다.

배진수 탄소 전환을 위해 산업계와 에너지 공기업에 많은 규제와 의무가 발생하고 있습니다. 대표적인 에너지 공급 규제 ‘신재생에너지 공급의무화(RPS, 이하 RPS) 제도’를 들 수 있습니다. RPS란 일정 규모(500MW) 이상의 발전설비를 보유한 발전사업자(공급의무자)에게 총 발전량의 일정 비율 이상을 신·재생에너지를 이용해 공급하도록 의무화한 제도로, 탄소중립 선언 이전부터 시행된 재생에너지 의무공급 정책입니다. 탄소 전환 사업의 확장과 더불어 대표적인

에너지 공급 기관인 한전에서 RPS와 관련해 겪고 있는 어려움이나 변화, 대처방안이 궁금합니다. 또 전문가분들에게 RPS 제도가 앞으로 어떤 방향으로 발전되어야 할지 말씀 부탁드립니다.

주재각 먼저 RPS에 관해 말씀드리겠습니다. 한전은 공급의무자(주로 발전회사)가 정산을 신청한 RPS 의무이행 물량에 대해 이행비용을 지급하고, 이를 전기요금에 반영해 소비자로부터 회수하는 징수기관입니다. 지난해에는 전기요금에서 RPS 비용을 분리·부과하는 기후환경요금을 도입했고, 향후에는 이 제도가 안정적으로 정착되도록 노력하는 것이 중요할 것 같습니다. 이 제도를 통해서 실제로 소비자들이 기후변화를 위해 비용을 어떻게 부담하고 있는지, 그리고 그것이 어떻게 쓰이는지 잘 알려져 기후변화 대응에 대한 소비자들의 이해도를 높이기 위해 노력할 것입니다.

다음은 징수 기관으로서 전기소비자 부담 최소화 관점에서 가지는 고민입니다. 현재 신재생에너지 공급인증서(이하 REC) 가중치는 경제적·정책적 요소가 혼재되어 있습니다. 본래 REC 가중치는 전원별 수익성 차이를 보정하고, 경쟁을 유도하기 위해 도입되었습니다. 그런데 정책적 목적에 의한 가중치 조정과 그에 따른 REC 추가발급으로 REC 가격의 불안정화, 전원 간 경쟁 약화 등의 이슈가 발생하고 있습니다. 산업진흥을 위한 지원과 같은 정책적 목적의 지원은 REC 가중치가 아닌 별도의 지원정책으로 분리하고, REC 체계를 경제성 중심으로 단순화해 실효성을 높여야 합니다. 또 다른 고민은 공급의무자의 역할이 모호하다는 점입니다. 공급의무자는 REC를 생산하거나 구매한 비용을 대부분 한전을 통해 정산을 받다 보니, 자체적으로 비용을 낮추기 위해 노력할 유인이 상대적으로 부족합니다. 이에 정부 주도의 경쟁입찰 계약시장을 대폭 확대하거나 이행비용을 최소화하는 등 이행 비용을 낮추는 방향으로 제도 개선이 필요합니다.

정태용 주재각 처장님 말씀에 한 가지 덧붙이자면, 우리나라는 재생에너지 확산을 위해 처음에는 FIT(Feed-in-tariff)라는 제도를 도입했습니다. 기본적으로 FIT는 인센티브 제도였는데, 이를 대규모 발전사업장에서 RPS라는 규제로 바꿨습니다. 에너지 전환이 대세가 되는 상황에서 한국 정부는 아직도 규제 위주의 페널티를 부과하고 있습니다. 규제 위주의 정책에서 벗어나기 위해서는 의무적인 제도와 인센티브를 섞을 필요가 있습니다. 한전처럼 큰 그림을 보는 기관은 의무를 갖게 하되, 개별 단위나 작은 단위의 소비자와 공급자에게는 인센티브를 줘서 시장 참여를 늘려야 합니다. 글로벌 트렌드에 맞춰 현 RPS 제도에서 규제의 틀 자체를 새롭게 보는 시야가 필요한 시점이라고 생각합니다.

김정인 두 분 말씀에 동의합니다. 현재 공급의무자가 비용을 낮추기 위한 인센티브가 없는 상황에서 신재생에너지 비율을 70% 이상 가져간다는 목표는 달성하기 어려울 수 있습니다. 소규모에는 FIT, 대규모에는 RPS를 이원화하는 것이 필요합니다. 더불어 한국형에

맞는 신재생에너지가 과연 무엇인지 고민해야 합니다. 유럽의 경우 정책의 변화가 거의 없이 일관적으로 정책을 시행해 신재생에너지 도입이 성공적으로 진행되고 있는 데 반해, 한국은 정권이 바뀔 때마다 정책이 너무나도 다양해 예측하기 어렵기 때문에 성공적으로 정착하기 쉽지 않은 환경입니다. 에너지·환경 분야의 정책은 특히 예측 가능하고 지속 가능하도록 기한을 설정해 놓고 정책을 유지하는 것이 중요하다고 생각합니다.

안옥상 산업은행은 영국, 독일, 호주, 미국, 대만, 일본 등 신재생 발전사업 금융주선을 많이 했습니다. 금융 관점에서 사업을 볼 때 예측 가능해야 금융을 제공하는 데 불편함이 없는데, 앞서 말씀드린 나라들의 특징은 발전 단가의 고정가격을 보장해줍니다. 또한 정부에서 사업자 입찰을 하기 때문에 민간기업이 예측 가능한 가격을 가지고 최대한 가격을 낮춰 참여합니다. 우리나라도 대형 해상풍력 사업 같은 경우는 입찰 방식을 도입해 민간사업자들이 스스로 가격을 낮추는 방식을 도입하는 게 어떨까 생각합니다.

배진수 기후위기에 대한 금융권과 민간의 자발적 참여와 더불어 소비자 심리 또한 변화하고 있습니다. 최근 노르웨이에서는 석탄에 의존하는 전력회사와 탄광회사에 대한 국부펀드 투자금지 법안이 마련되었고, HSBC 등 해외 금융·보험업 투자사들의 투자 제한도 강화되었습니다. RE100 그리고 REBA 등 민간의 자발적 참여 또한 활발한 가운데, 개인 소비자들도 착한 소비를 위해 기업의 ESG경영에 민감하게 반응합니다. 정책, 투자, 및 소비자 심리 등 사회 전반 환경의 큰 변화 속에서 우리 공공기관은 어떻게 대응하고, 더 나아가 이러한 변화를 어떻게 선도할 수 있을지 ESG경영 관점에서 의견 부탁드립니다.

주재각 탄소중립이라는 큰 미션을 가진 한전은 ESG경영이 중요한 기관이라고 생각합니다. E(Environment)에 관련된 전략은 전력망 보강으로 재생e 확대를 가속화하고, R&D 혁신으로 수소 터빈 등 핵심기술 적기 확보를 추진하고 있으며, 전력망 최적화를 위한 분산화 및 효율 향상을 추진하는 등 가치사슬 전주기의 혁신을 선도해 기후위기에 대응하고자 합니다. S(Social) 전략은 사람 중심의 안전경영을 첫 번째 화두로 산업재해 제로화를 목표로 하고, 협력사에도 안전경영이 정착되도록 노력하고 있습니다. 그뿐만 아니라 산학연 협력기반의 에너지신산업 혁신메카 조성과 협력사 ESG경영 지원 및 친환경 구매 확대를 통한 지속 가능한 공급망 구축 추진 등 에너지 생태계 전반의 발전과 사회적 가치 창출을 도모하고 있습니다. G(Governance) 차원에서 말씀드리면, 한전은 이사회 산하에 ESG위원회 및 자문위원회를 신설해 이사회 중심의 ESG 책임경영을 실천하고 있습니다. 10개 전략과 30개 추진과제로 구성된 ESG 전략을 수립하고, 글로벌 최고 수준의 지속가능경영 구현을 지향하고 있습니다. 이에 따른 결과로 다우존스 지속가능경영지수(DJSI)의 Asia Pacific에 8년 연속 편입(2014~2021)되었고, World 편입을 목표로 하고 있습니다. 그뿐만 아

나라 ESG 표준에 따른 KPI 정립 및 ESG 영향평가 도입으로 ESG 중심의 의사결정과 성과관리를 강화하고, 윤리준법경영 모범모델 구축(K-CP), TCFD·SASB 등 국제표준의 정보공시 확대로 투명한 지배구조와 리스크 관리체계를 확립하고자 합니다.

안옥상 산업은행은 국내 최초 GCF 인증기구 및 적도원칙 가입기관이며, 현재까지 약 7조 5천억원 규모의 ESG 채권을 발행하는 등 녹색금융 활성화에 앞장섰습니다. 2021년도에는 ESG경영 강화 및 2050 탄소중립 달성 지원을 위해 ESG 업무 전담부서를 신설하고, 중점 지원 분야 선정 및 녹색 전용상품 라인업을 구축했습니다. 산업은행의 ESG 채권은 외부 전문기관의 적격성 평가를 득한 'KDB Sustainable Bond Framework'를 바탕으로 발행하며, 녹색금융 집계 기준도 2021년 12월에 발표된 K-Taxonomy에 정렬해 변경함으로써 그린워싱 논란을 방지하고 실질적인 녹색금융 공급에 노력하고 있습니다. 아울러 석탄발전사업에 대한 여신 가이드라인을 수립해 국내외 신규 석탄발전사업에 대한 금융지원을 중단하고, 기존 익스포저도 2045년까지 제로로 감축하는 계획을 수립했습니다. 이와 같은 노력을 통해 산업은행은 실질적인 ESG 실현을 위해 노력하고 있습니다.

정태용 한국의 ESG 열풍은 다분히 E(환경)가 강조된 측면이 강합니다. 그러나 공공기관에는 기업의 특성상 공공성이 내재해 있습니다. 따라서 민간기업보다는 S(사회적 기여)를 더 많이 해야 한다고 생각합니다. 기업의 ESG 활동은 주주 중심의 경영에서 이해당사자(Stakeholder) 중심으로 기업이 고려해야 할 대상이 넓어졌음을 의미합니다. 주재각 처장님도 한전에서 ESG를 위해 시행하는 많은 예시를 말씀해주셨는데, 이런 것들이 더 많이 확산되고 사회적으로 퍼져야 합니다. 공공기업이 탄소중립과 환경친화적인 노력을 하는 것은 기본입니다. 동시에 사회에 이바지하는 부문이 늘어나야 하는 것은 물론이고, 앞으로 공공기관들이 S에 관심을 더 두는 것이 맞는 방향이라고 생각합니다.

김정인 인력도 없고, ESG경영을 시행할 여력이 없는 소규모 공공기관에서 그린워싱이 발생하는 것을 지양해야 합니다. 이를 위해 공공기관은 임직원 교육과 홍보를 강화해야 하는데, 특히 에너지 관련 기업(가스공사, 발전, 한전 등)의 경우 교육을 의무화해야 합니다. 이를 통해 기관 스스로 기관에 맞는 관리지표를 설정하게 해야 합니다. 추가로 ESG경영을 도입하고 시행하는 기관들이 해외사례나 글로벌 트렌드 등을 알리는 노력을 함으로써 사회 전반적으로 ESG경영 도입을 이끌어 가야 합니다.○



공공기관 NOW

〈공공기관 NOW〉는 최근 이슈로 떠오르는 국내외 동향 및 기관 사례를 통해 공공기관 운영 방향 수립 및 혁신을 위한 시사점을 제공한다. ‘공공정책 동향’에서는 공공기관 정책 관련 보도자료 및 현안을 다루고, 이어지는 ‘Trend Focus’에서는 새로운 일상화(New Normal) 시대를 맞이한 국내외 기업의 변화를 들여다본다. ‘글로벌리포트’에서는 OECD 자료를 토대로 코로나19 시대에 맞춰 규제를 도입한 해외 사례와 이집트 경제개발 및 현지 한국 기업의 상생을 위한 한국국제협력단(KOICA)의 원조사업 사례를 소개한다. ‘혁신 이야기’는 『2020 공공기관 혁신·협업·시민 참여 우수사례집』에서 발췌해 정리했다. 이번 호에서는 한국수자원공사의 축산분뇨 친환경 전환 사업과 한국자산관리공사의 도심 속 빈집 폐건물 정비사업을 카드뉴스 형식으로 보여준다. 새롭게 달라진 〈공공기관 NOW〉 속으로 들어가 보자.

공공정책 동향
정책동향 소식

Trend Focus
뉴노멀 시대에 대처하는 조직과 조직문화의 변화

글로벌리포트_공공기관 해외동향
『OECD Regulatory Policy Outlook 2021』
규제혁신 우수사례 소개

글로벌리포트_공공기관 해외사업
“코이카 사업으로 기술 교육받고 현지 한국 기업에 취업해요”

혁신이야기
한국수자원공사 / 한국자산관리공사





정책동향 소식



2022년도 공공기관 지정

기획재정부는 지난 1월 28일 공공기관운영위원회를 개최하고, 2022년도 공공기관 지정안을 심의·의결했습니다. 이에 따라 총 350개 기관이 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 「공운법」)상 공공기관으로 지정돼 기존 349개 대비 1개 기관이 증가했습니다.

이번 공공기관운영위원회에서는 (재)한국보건의료정보원, 한국제품안전관리원, 한국탄소산업진흥원 등 3개 기관을 공공기관으로 신규 지정했습니다. 이들 기관은 모두 최근 신설된 기관으로 「공운법」상 지정요건을 충족합니다.

한편, 기존에 지정된 공공기관 중 아시아문화원과 한국예탁결제원을 지정 해제했습니다. 아시아문화원은 지난 1월 기관이 해산됐으며, 한국예탁결제원은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 개정 등으로 정부지원액 비중이 감소함에 따라 지정요건을 충족하지 못해 해제했습니다.

2022년도 공공기관 지정에 따라 신규로 지정된 기타공공기관은 경영공시 및 고객만족도 조사 등을 적용받으며, 이에 따라 기관 운영의 투명성이 크게 높아질 것으로 기대됩니다.

2022년 공공기관 경영실적 평가 본격 착수

지난 3월 3일 기획재정부는 공공기관운영위원회에서 '2021년도 공공기관 경영실적 평가 실시 계획'을 보고했습니다. 공공기관 경영실적 평가가 국민으로부터 신뢰받고 공공기관들의 자율적 경영개선에 실질적인 도움을 주는 제도로 거듭나고자, 개편된 평가제도(2021년 8월 공공기관운영위원회 발표)를 적용해 올해 평가 작업에 착수했다고 밝혔습니다.

130개 공기업 및 준정부기관을 대상으로 하는 '2021년도 공공기관 경영실적 평가'는 평가단 구성 및 사전검토 과정을 완료했으며, 3~4월 기관 서면 평가 및 실사 등을 거친 후 6월 20일까지 공공기관운영위원회의 의결을 거쳐 확정될 계획입니다.

외부 전문가의 다양한 경험과 전문성을 적극적으로 활용하기 위해 평가단의 인적 구성을 다양화했으며, 평가 준비기간 확보와 심화교육 도입 등을 통해 전문성도 대폭 강화했습니다.

이번 경영실적 평가에서는 점수집계 오류 발생 가능성을 원천적으로 차단하기 위해 경영평가단과 별도로 평가검증단 및 평가검증위원회를 구성해 운영할 계획입니다.

한편, 맞춤형 컨설팅을 강화함으로써 기존 실적부진기관(D·E등급) 컨설팅 이외에 신규기관 컨설팅 및 기관이 요구하는 수시 컨설팅 등 생애주기별 맞춤형 컨설팅을 시행할 계획입니다. 더불어 경영실적 평가가 공공기관의 서비스 품질 향상과 경영성과 제고에 실질적인 도움이 될 수 있도록 지원할 계획입니다. 정부는 향후 국민과의 소통방 운영 등을 통해 일반 국민의 의견과 건의사항을 반영하고 개선하면서 국민에게 신뢰받는 제도로 거듭나기 위해 노력할 것입니다.



2022년도 제1차 공공기관 투자집행 점검회의 개최

기획재정부는 지난 3월 2일 '2022년도 제1차 공공기관 투자집행점검회의'를 개최했습니다. 이번 회의에서는 2021년 공공기관의 투자집행 실적 평가 및 2022년 투자계획 등에 관한 논의를 진행했습니다.

**2022년도
투자계획**

최근의 대내외 경기 하방 압력 등에 대한 선제적 대응과 그린·디지털 경제로 구조 전환 등을 위해 올해 공공기관 투자 규모를 역대 최대 규모인 67조원으로 설정하고, 투자 효과가 조기에 나타나도록 상반기에 35.5조원(53.0%) 이상을 집행할 계획입니다. 투자 내용은 경제적 파급효과가 크고 국민 생활과 직결된 다음 4대 분야에 중점을 두었습니다.

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>국민 삶의 질 향상을 위한 양질의 주택 공급 및 글로벌 수준의 교통 인프라 건설 등 SOC 분야</p> <hr style="border: 0; border-top: 1px dashed #ccc;"/> <p>37조 9천억원</p> | <p>탄소중립을 위한 신재생 인프라 구축과 안정적인 에너지 공급을 위한 원자재 확보 등 에너지 분야</p> <hr style="border: 0; border-top: 1px dashed #ccc;"/> <p>16조 1천억원</p> |
| <p>중대재해 등 안전사고 예방을 위한 안전 인프라 구축</p> <hr style="border: 0; border-top: 1px dashed #ccc;"/> <p>5조 7천억원</p> | <p>IoT 기반 공공시설 관리시스템 구축 등을 위한 디지털 뉴딜 프로젝트</p> <hr style="border: 0; border-top: 1px dashed #ccc;"/> <p>7천억원</p> |

올해도 월 1회 투자집행점검회의를 개최하고 투자기관의 애로사항 신속 파악 및 해결을 위한 제도 개선 등을 적극적으로 추진할 예정입니다.



공공기관 알리오(ALIO) 통합공시 기준 개정

정부는 지속가능한 성장으로의 패러다임 전환을 위해 공공기관의 환경·사회·지배구조 등 ESG 공시 항목을 대폭 확대합니다. 이를 위해 공공기관·전문가 등의 의견수렴을 거쳐 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」 개정안을 마련했으며, 지난 2월 4일 공공기관운영위원회 의결을 거쳐 2월 7일 전체 공공기관에 배포했습니다.

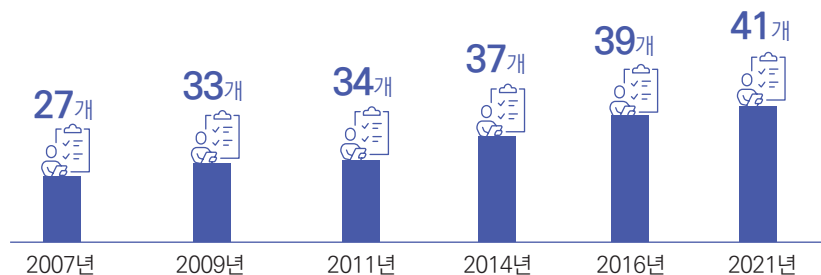
그동안 정부는 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보 공개를 위해 지속적으로 안전·환경, 사회공헌 활동, 상생협력, 일·가정 양립 등 공시 항목을 신설 및 보완해 왔습니다. 이번에는 국내 ESG 평가지표 등을 참고해 공공기관 부담을 최소화하는 지표를 중심으로 공개 가능한 ESG 항목을 추가했습니다. 먼저 기후위기 대응을 위해 에너지 사용량, 폐기물 발생량, 용수 사용량 등 '환경보호' 항목을 대폭 확대해 2050 탄소중립 실현에 공공기관의 적극적 참여를 유도하고, 유사 산업·공공기관과 비교할 수 있게 함으로써 환경보호 영역의 책임성을 제고하게 했습니다. 그리고 정보보호·인권·상생협력 경영성과에 대한 정보 공개를 확대해 공공기관이 사회적 포용 문화 확산의 계기가 되도록 했습니다. 더불어 공공기관의 윤리경영 진단에 필요한 '자체 감사부서 현황' 및 '청렴도 평가 결과' 공시 항목을 추가해 조직 자체적 반부패·청렴 활동 쇄신에 대한 국민적 기대를 뒷받침하게 했습니다.

이번 ESG 공시 항목 확대와 함께 실효성이 약화된 항목을 폐지하고, 유사 항목은 통합 및 재조정하는 등 전체 항목을 원점에서 재검토했습니다. 통합공시 항목 중 사실상 자율공시로 운영 중인 유가족 특별채용·이사회 회의록 외 기타자료·경영혁신 사례 등 3개 항목을 제외하

ALIO | 공공기관 경영정보 공개시스템
All Public Information In-One

통합공시(알리오 홈페이지, www.alio.go.kr)

2007년부터 「공운법」에 따라 공공기관의 경영공시 중 주요 사항을 표준화하고 통합해 공시하고 있으며, 공공기관에 대한 사회적 요구 등 시의성 있는 정보 제공을 위해 공시 항목 지속 확대 중





고, 국회·감사원/주무부처·경영평가 지적사항을 통합하며, 경영실적·감사직무실적 평가 결과를 통합했습니다. 또한 국민의 통합공시 항목에 대한 가독성을 높이기 위해 공시 항목 수가 많은 기관운영(20개)과 주요사업 및 경영성과(13개) 항목에 대한 중분류를 신설했습니다. 공시는 공공기관에 대한 투자 판단과 평가의 기초가 되는 정보를 제공한다는 점에서 공공기관의 ESG 경영을 촉진하기 위한 핵심적인 요소입니다. 이번 ESG 공시 강화를 통해 공공기관의 ESG 경영을 촉진하고, 나아가 민간 ESG 경영을 선도하는 마중물이 되기를 기대합니다. 정부는 앞으로도 알리오를 통해 국민이 원하는 공공기관 정보가 더욱더 투명하고 정확하게 공시되도록 노력할 것입니다.

2021년도 공공기관 안전관리 등급 평가 시행 예정

정부는 1월 26일 '2021년도 공공기관 안전관리 등급 평가 착수회의'를 개최했습니다. 공공기관 안전관리등급제는 건설현장, 작업장, 시설물 등 위험한 현장을 운영하는 공공기관을 대상으로 안전관리 실태를 심사해 5단계의 안전관리 등급을 부여하고 공개하는 제도입니다. 이 제도는 공공기관의 안전 역량 향상과 중대사고 예방을 목표로 2020년 6월 도입됐습니다. 2021년에 처음으로 98개 공공기관을 대상으로 2020년도 평가를 시행했고, 2022년에는 99개 기관을 대상으로 2021년도 평가를 시행합니다.

2021년도 안전관리 등급 평가에서는 공공기관의 전반적인 안전 역량이 지속적으로 향상되도록 평가의 실효성을 제고했습니다. 첫째, 2020년도 평가에서 기관별로 권고한 개선과제를 제대로 이행했는지를 2021년도 평가에 반영합니다. 둘째, 공공기관에서 내실 있는 위험성 평가를 시행하도록 해당 평가에 현장 근로자가 참여했는지 여부를 안전관리 등급 평가에 반영합니다. 셋째, 공공기관의 중대사고 예방을 유인하기 위해 사망사고 감소 노력에 대한 평가를 강화합니다. 마지막으로, 2022년부터는 안전관리 등급 평가 결과를 경영평가 항목인 '재난·안전관리 지표'에 최초 반영해 안전관리의 중요성을 제고합니다.

2021년도 안전관리 등급 평가와 함께 공공기관 CEO 등 경영진의 안전의식 제고를 위해 '경영진 안전혁신 리더십 교육'을 모든 안전관리 등급 평가 대상기관으로 확대해 시행할 계획이며, 공공기관 안전부서 직원의 전문성 향상을 위해 안전 실습 및 체험 교육도 최초로 시행합니다. 또한 사망사고 발생이 많은 건설현장의 안전관리 강화를 위해 한국도로공사를 시범운영기관으로 지정해 안전신호등을 운영합니다. 마지막으로 공공기관이 공사 발주 시 안전관리 능력이 없는 시공사의 입찰을 제한할 수 있도록 계약특례도 승인할 예정입니다.●

뉴노멀 시대에 대처하는 조직과 조직문화의 변화



오철세
KMAC(한국능률협회컨설팅)
인재혁신부문장/상무

들어가며: 조직문화의 관점 변화

기업은 변화하는 환경에 적응하면서 새로운 먹거리를 찾는 하나의 유기체처럼 진화하고 새로운 가치를 창출하며 생존 가능성을 높여왔다. 특히, 기술의 진보는 인류 문명의 가속화를 앞당기고 있으며, 이로 인한 시간과 공간의 압축은 '새로운 일상화(New Normal)' 주기를 더욱 단축시키고 있다. 이미 국내외 많은 기업이 글로벌 트렌드를 감지하고 다양한 실험과 도전을 통해 변화를 모색하고 있다. 더불어 이러한 변화 가운데 구성원을 설득하고 합의를 도출하는 과정에서 기업의 조직문화 전반에 대한 혁신을 꾀하고 있다.

키워드로 살펴본 메가트렌드

최근 글로벌 산업사회의 트렌드를 주도하는 키워드로 다가올 또 다른 거대한 변화를 예측하고, 이에 대응하기 위한 조직구조와 문화혁신 방안을 모색하고자 한다.



첫째, ‘디지털 트랜스포메이션(Digital Transformation)’이다. 이제는 디지털 기술 없이 기업 경영이 가능할 것이라고는 상상하지 못할 정도다. 미래학자 버나드 마(Bernard Marr)는 디지털 트랜스포메이션 현상을 두고 “수십억명의 사람을 계속해서 웹에 연결하고, 비즈니스와 조직의 효율성을 크게 개선한다”라고 말했다. 즉 ‘연결(linked)’은 방대한 정보 습득과 네트워킹을 가능하게 해 ‘공간의 압축화’를 실현하고 있다. 원거리 근무(Remote working), 기그 워커(Gig Workers) 등장 등의 활발한 연결과정은 적응력 높은 개인주의적 연결 공동체를 가능하게 하고 있다.

둘째, ‘코로나 팬데믹(COVID-19 Pandemic)’이다. 디지털 트랜스포메이션으로 가속화 엑셀을 밟고 있는 와중에 터보 버튼을 누른 격이다. 그러나 ‘전환’의 속도는 더 높아졌지만 ‘정서적 연결’의 융합까지는 이 끌어내지 못한 듯하다. 코로나 블루로 고통을 호소하는 이들이 늘어났으며 ‘전환’의 빠른 속도만큼 직무소진(burn-out)에 대한 우려도 증가했다. 미국 Mercer사의 National Survey에 따르면 직원 500명 이상을 둔 기업의 고용주를 대상으로 한 설문조사에서 응답자의 76%가 향후 직원의 정서적 건강을 해결하는 것이 최우선의 과제라고 답했다.

셋째, ‘압축화된 사회’다. 압축화된 사회는 세대 간의 간격을 세분화하고 있다. 인구 고령화로 정년이 연장되고 있으며, 글로벌 인재 영입 등 노동인구의 다양화는 조직 운영방식을 더욱 복잡하게 하고 있다.

특히 MZ세대의 조직 편입은 기업의 경영방식에 근본적인 변화와 혁신을 요구하고 있다. 디지털 환경에 익숙하며 자기표현 욕구가 강한 이들 세대는 다양한 의견 제시에 주저함이 없다.

한편 개인주의적이지만 개인을 고집하지 않고 협업과 소통을 중시하는 특성이 있다. 기업은 이처럼 다양성이 증가한 노동인구의 특성을 제도적 장치에 담아낼 방안을 고민해야 한다.

조직문화 트렌드와 사례

생존을 위해 디지털 트랜스포메이션을 추진하는 것은 속명이 됐다. 코로나 팬데믹은 불 난 집에 기름을 끼얹는 것처럼 가속화를 당겼으며, MZ세대는 시장을 주도하고 있다. 이제 거대한 메가트렌드의 흐름 속에서 기업은 새로운 경영방식을 고민해야 한다. 혁신적인 기술이나 비즈니스 모델과 전략만큼 조직의 DNA를 바꾸어 근본적인 문화를 재디자인(Redesign)하는 것이 중요해졌다.

과거에는 위험을 최소화하고 낭비를 절감하기 위해 노력했다면 지금은 실험과 속도를 강조하고 리스크를 두려워하지 않으며, 협력과 데이터에 기반한 의사결정이 중요하다. 기업은 원활한 ‘연결’을 통해 협업을 적극적으로 고민하게 됐고, 조직을 줄이는 대신 접촉의 빈도를 더 높이는 형태로 바뀌어나갔다. ‘디지털 트랜스포메이션’, ‘코로나 팬데믹’, ‘세분화된 계층과 MZ세대의 부상’이라는 메가트렌드에서 파생된 ‘연결’, ‘마음챙김’, ‘존중과 소통’을 기업들은 어떻게 제도화하고 지속가능한 동력으로 삼아 조직문화를 통해 혁신하고 있는지 구체적인 사례를 통해 살펴보고자 한다.

첫째 경계가 사라지는 조직과 직급 체계

기업은 의사결정의 단계를 최소화하고 직급과 직위에 얽매이지 않고 자신의 아이디어를 쏟아내며 내일이 아닌 다른 영역의 일을 얼마나 적극적으로 하는가에 관심을 갖게 됐다.

삼성그룹의 ‘뉴 삼성’ 프로젝트는 수평적이고 유연한 조직문화 구축을 위해 직급별 체류 기간을 폐지해 연공서열을 파괴했고, CJ그룹은 임직원 호칭을 ‘님’으로 통일한 이후 토론문화가 활성화하고 창의적인 아이디어가 도출되면서 많은 기업의 벤치마킹 대상이 됐다. SK C&C에서는 IT 개발자들이 사내 전문가

를 중심으로 조직·직급 간 경계를 허물고 같은 주제에 관심이 있는 구성원들이 자발적으로 모여 신규 사업 모델을 발굴 및 연구하는 ‘테크콜라보 랩(Tech-Collabo Labs)’을 시행하고 있다.

둘째 하이브리드 일터의 혁신과 협업을 통한 창의혁신 창출

최근 기업들은 소통의 효과를 극대화해 조직 생산성을 높이는 방안과 제도를 적극적으로 지원하고 있다. ‘실험’과 ‘속도’를 중시하는 조직으로 개편하고 빠른 의사결정을 위한 애자일 경영을 적극적으로 도입하는 기업도 점차 늘어나고 있다. 애자일(agile)은 민첩하고 기민하다는 뜻으로 경영방식으로서의 애자일은 재빠르게 변화를 감지하고 유연하게 혁신하는 조직을 목표로 한다. 이 같은 경영으로 리스크를 줄이면서도 도전적인 업무 수행을 위해 적극적인 소통과 협업의 장치를 마련해 최선의 해결 과정을 모색할 수 있도록 지원하는 것이다.

스웨덴 기업인 스포티파이(Spotify)에서는 모든 조직을 ‘스쿼드(squad)’라는 100% 자율적 의사결정 권한을 보유한 팀으로 운영하고, 자발적 모임인 ‘길드(guild)’ 활동을 장려해 사업화에 적극적으로 반영하는 비즈니스 문화를 구축하고 있다. 글로벌 기업 3M에서는 매일 업무시간의 15%를 자신이 원하고 열정을 느끼는 프로젝트에 투자해 신상품 및 신기술을 자유롭게 연구·개발하도록 제도화하고 있다. KB국민카드에서는 SWAG(Smart Working Agile Group) 조직을 통해 대내외 환경 변화에 따른 각종 이슈에 민첩하게 대응하고 있다. BMW의 연구혁신센터는 지식과 아이디어의 협업 극대화를 위한 공간으로 유명하다. 이 센터는 다양한 부서의 직원들이 서로 소통하고 실시간으로 지식을 공유할 수 있도록 설계됐는데, 이 프로젝트 하우스는 직무 수행 과정에서 다른 부서 소속 연구원들과의 교류를 강제함으로써 혁신적 아이디어

어와 창의적 연구의 혁신공간 역할을 하고 있다.

셋째 새로운 업무능력 개발과 교육개발 기회 제공

이제 기업은 디지털 트랜스포메이션을 넘어 피플 트랜스포메이션을 병행해야 하고, 리스킬링(Reskill-ing)과 업스킬링(Upskilling)은 구성원들이 업무능력 차이를 극복하는 중요한 전략이자 당면 과제가 됐다. AT&T에서는 ‘퓨처 레디(future ready)’라는 직원 재교육 프로그램을 대대적으로 시행해 회사에 필요한 기술과 능력을 파악하고 유사한 기술을 가진 직무를 표준화하는 교육 프로그램으로 수천명의 리스킬링을 성공적으로 진행했다. 싱가포르의 DBS Bank에서는 ‘Professional Conversion Programme(PCP: AI 기반 학습 도구)’을 운영해 미래 기술에 따른 업무 변화에 대비하고 새로운 기술과 지식을 습득하도록 직원 수천명에게 교육을 지원했다. 또한 리스킬링을 통해 새로운 직무에 배치함으로써 조직의 성공적 디지털 전환에 이바지했다는 평가를 받고 있다.

넷째 유연근무제도 활성화와 개인 자율성 강화

2021년 12월 『포브스』지는 “코로나 팬데믹 기간에 재택근무를 한 직원의 81%가 복귀를 원하지 않거나 하이브리드 일정을 선호한다”라고 진단했다. 원격 근무는 구성원에게 일괄적으로 적용되던 근무시간과 일터의 개념도 변화시켰다. 이제 ‘유연근무제도’는 워라밸(work & life balance)을 위한 복지 수준을 넘어 직원들의 자율성을 존중해 기업에 대한 로열티를 높이고, 기업의 획일적인 규정 대신 업무별 특성과 성과를 중심으로 ‘일하는 문화’를 정착시키는 방향으로 재편되고 있다.

현대카드에서는 직원들의 업무 효율을 높이기 위해 ‘출퇴근 flex time’ 제도를 시행하고 있다. 정해진 출

퇴근 시간 외 업무가 많은 직무의 효율을 높이고 IT 기반 상품 개발을 위한 조직문화를 혁신함으로써, 궁극적으로 일하는 문화를 유연하고 자율적으로 바꿔 혁신적인 조직문화의 기반으로 삼기 위해서다. SK텔레콤에서는 2주일 단위로 총 80시간 범위에서 업무 성격과 스케줄을 고려해 직원 스스로 근무시간을 설계하는 개념으로 업무의 큰 범위 내에서 치밀한 계획을 통해 근무시간을 융통성 있게 조절하는 자율적 선택근무제를 시행하고 있다.

다섯째 인간성 존중과 정서적 건강(미음챙김) 제도화

서강대학교 양동훈 교수는 개인의 자율성을 강조한 원격 및 유연 근무의 확산과 동시에 ‘인간성 존중’을 하나의 트렌드로 분석했다. 업무성과 측면에서 한 번의 일대일 대면 미팅이 약 34회의 이메일 교환과 같은 성과를 나타내고, 동료들과 물리적 상호교류가 있을 때 성과가 20% 향상된다고 했다. 마이크로소프트가 공개한 ‘업무동향지표(Work Trend Index)’에 따르면 코로나 팬데믹 이후 원격·비대면 등의 업무환경 변화로 직장인들이 겪고 있는 ‘디지털 과부하’가 심화되고 있고, 응답자의 54%는 과로하고 있으며, 39%는 소진됐다고 한다. 신속하고 효율적인 업무 처리를 위한 사내 채팅망은 업무의 긴급성을 요구하고 업무량 증가를 초래했다. 이제 기업은 ‘선택적 연결’을 통해 구성원의 정서적 건강을 도모함으로써 인간성을 회복하고, 조직의 건강한 구성원으로서 자리매김할 수 있도록 관심을 가져야 한다.

독일의 폭스바겐사에서는 업무 종료 시 업무용 메일 기능이 중지되며, 휴가 중 오는 메일에는 ‘수신자가 부재중’이라는 내용과 함께 대체자 연락처가 발신자에게 전달된다. LG유플러스나 CJ그룹 등에서는 ‘업무 몰입 캠페인’을 통해 주말이나 야간에 메시지나 채팅을 통한 업무지시를 엄격히 금지하고 있다.



한편 주택도시보증공사, 한국에너지공단 등 일부 공공기관에서는 업무 고충과 가정문제를 상담할 수 있는 ‘근로자지원프로그램(EAP)’을 운영하고 있다. SK텔레콤에서는 월 1회 점심시간을 활용한 온라인 ‘마음챙김’ 강좌를 운영하고, 삼성전자와 LG그룹 등에서는 온라인 앱을 통해 직무 스트레스 진단을 정기적으로 시행하는 등 많은 기업이 구성원의 정서적 건강을 위해 많은 지원을 확대하고 있다.

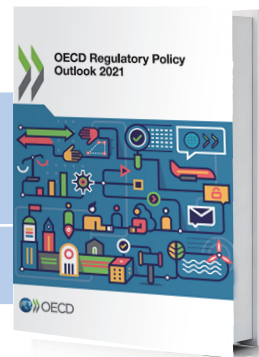
나가며

지금까지 살펴본 국내외 많은 기업에서 개인의 가치를 신뢰하고 존중하는 문화를 기반으로 미래지향적이고 협력적인 조직문화를 지향한다는 것을 알 수 있다. 조직문화 혁신의 흐름은 공공기관이라고 예외일 순 없다. 정부의 국정 철학에 기반을 두고 구성원 각각의 역량을 높일 수 있는 다양한 시도를 해야 한다. 사회적 가치 창출, 지역과의 상생, 안전하고 환경친화적 인프라 구축 등 공공의 혁신 어젠다는 재무성과 중심의 성과주의 기업문화를 넘어 공존과 신뢰, 다양성을 중시하는 협력적 조직문화와 맥을 같이한다. 앞서 언급한 국내외 기업의 주요 사례를 면밀히 검토하고 우리 기관의 핵심 가치와 역량을 극대화하면서 기관과 구성원 간 상호 협력하는 것이야말로 공공기관의 지속가능한 생존 법칙이 아닐까?◎

「OECD Regulatory Policy Outlook 2021」 규제혁신 우수사례 소개

* 본 원고는 OECD, 「OECD Regulatory Policy Outlook 2021(2021. 10.)」 보고서의 일부 내용과 주오이시디대한민국대표부가 발표한 요약문(2021. 10. 25.)을 참고해 작성함

김정은 KIPF 공공기관연구센터 연구원



경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, 이하 OECD)에서는 2021년 10월 세 번째 규제정책개관(Regulatory Policy Outlook)을 발간했다. 이번 규제정책개관은 38개 OECD 회원국과 EU(유럽연합)를 대상으로 2020년 시행한 규제정책지표(Indicators of Regulatory Policy and Governance, iREG) 설문 결과를 기반으로 작성된 보고서로, 각국의 규제 관리 수단에 대한 평가 및 국가·분야별 현황 분석과 함께 신기술규제 등과 관련된 정책 개선 방향을 제시하고 있다.

OECD는 보고서를 통해 코로나19 대유행에 따른 글로벌 위기, 급속한 기술 발전, 복잡한 사회문제 등으로 세계 정부들이 규제에 대한 새로운 접근방식을 요구받고 있다고 기술한다. 특히, 앞으로 신기술의 잠재력을 실현하는 동시에 건강, 안전, 환경 등 최근 주목받는 사회적 목표를 유지하기 위해 ‘민첩·유연하며 탄력적인 거버넌스 및 규제 관행(More agile, flexible and resilient governance and regulatory practices)’으로 패러다임을 전환할 필요가 있다고 강조한다. 더불어 규제 조치를 통해 최근 코로나19로 인한 사회·경제적 위기를 적절히 대응한 국가 사례로 영국, 프랑스와 함께 한국 사례를 소개한다.

이번 <글로벌리포트>에서는 「OECD 규제정책개관 2021」에서 소개된 영국과 프랑스의 규제정책 현황과 코로나19에 대응하기 위해 두 나라가 시행한 규제 조치 사례를 간략히 소개하고자 한다.



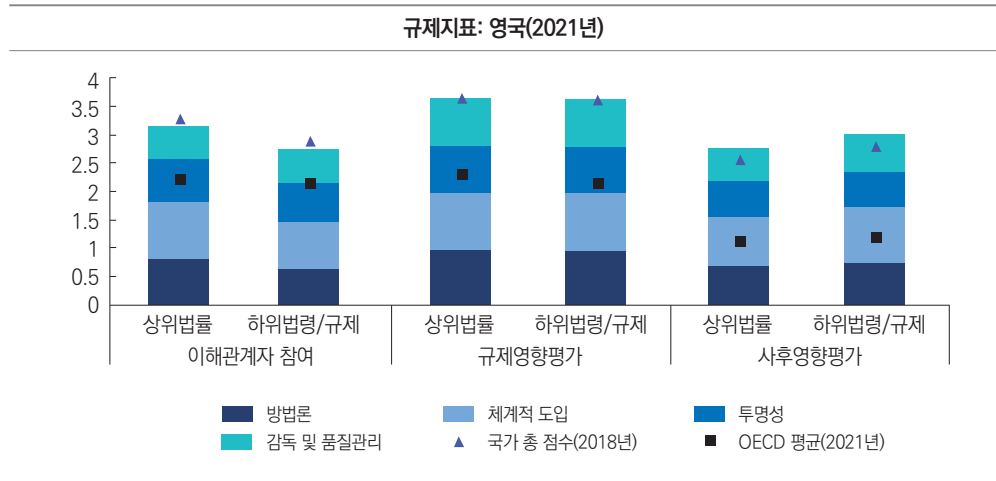
규제정책체계 개선 노력

- 영국 정부는 규제정책체계 범위 확장을 위해 꾸준히 노력하고 있으며, 2020년 발표된 OECD IRC 보고서에 따르면 정부 차원의 국제규제협력(International Regulatory Co-operation, IRC) 전략을 마련할 계획
- 2019년 혁신 지원을 위한 규제체계 개편 정책을 내용으로 하는 『4차 산업혁명을 위한 규제 백서』를 발간하고, 독립된 민간자문기구인 미래규제대비위원회(Regulatory Horizons Council, RHC)를 설치해 기술 변화에 대응한 규제 혁신에 대한 자문 시행
- 혁신 테스트 시범사업(pilot an innovation test)을 도입해 정책 수립 초기 단계에서 규제가 혁신에 미치는 영향을 분석해 정책에 반영

규제 관리를 위한 수단 및 조직

- 영국 정부의 규제정책은 『중소기업 및 고용법(Small Business Enterprise and Employment Act 2015)』의 영향으로 비즈니스에 초점. 따라서 규제 시행 전에 기업에 영향을 미치는 신규 규제 조치에 대한 규제영향평가서(Regulatory Impact Assessment, RIA) 제출 및 규제정책위원회(Regulatory Policy Committee, RPC) 검토를 의무화하고 있으며, 규제 시행 후에는 정기적인 사후검토(post implementation reviews) 의무화
- 인터넷을 통해 신규 법률에 대한 공개 협의(Public consultations)를 체계적으로 시행하고 있으며, 접근성 제고를 위해 공개 협의 시 최소 협의 기간 지정 가능
- 규제정책의 관리·감독을 위한 기구 중 비부처 자문기구인 규제정책위원회는 규제영향 분석에 대한 독립적 외부 심사와 사후평가 시행
- 정부 부처 중 기업혁신기술부(Department of Business, Innovation & Skills, BIS) 내 규제개선국(Better Regulation Executive, BRE)에서 범정부 차원의 규제개혁과 규제정책 프레임 변화의 촉진 및 확산 전담
- 국무조정실은 입법 지침 제공 부서로 입법 추진 중인 정부 부처에 대한 교육 및 지원 제공하며, 법률 협의 단계에서 부처 간 정책 입장 조정회의 소집 담당

주요 규제정책지표



주: OECD 규제정책 권고문(OECD Recommendation of the Council on Regulatory Policy and Governance)에서 권고하는 규제정책이 많을수록 규제지표(IREG) 점수가 높아짐. 이해관계자 참여와 상위 법률에 대한 RIA지표는 행정부에서 발의한 지표만 다름(영국 모든 상위 법률의 89%).
출처: 규제지표 조사(Indicators of Regulatory Policy and Governance Surveys 2017 and 2021) 2017, 2021, <http://oe.cd/ireg>

규제를 통한 코로나19 대응 사례

- 코로나19 대응을 위해 2020년 3월 긴급 1차 입법(코로나19법) 및 70개의 2차 부수 법률 제정과 일련의 비입법 변화 단행
- 법률 개정으로 경찰, 출입국 관리 및 공중보건 공무원 등에게 코로나19 확산 억제를 위한 잠재적인 감염자 구금, 집회·공공행사 금지 및 제한에 대한 새로운 권한 부여. 또한 공공보건서비스 규정 개정으로 의약 처방 등의 간소화, 식량 공급 조정 등 일부 영역에서 경쟁 관련 법률 완화, 차량 시험기준 완화 등을 시행
- 이러한 입법 조치는 대부분 2년 후 만료 예정이나 6개월 이내 연장 또는 단축 가능





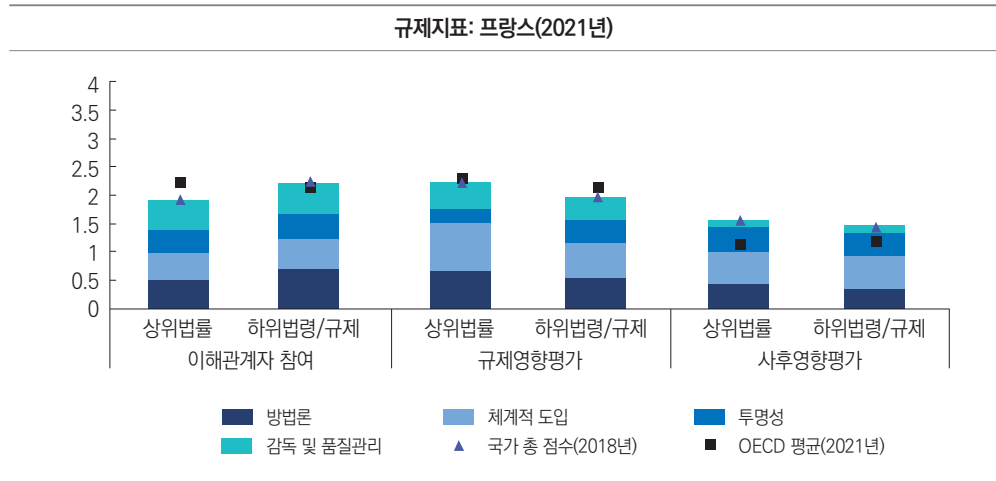
규제정책체계 개선 노력

- 프랑스는 2018년부터 규제정책체계 개선을 추진해왔으며, 2019년 5월 사후평가 활성화를 위해 의사결정자가 예상 정책 영향을 측정할 수 있도록 규제영향평가의 필수 5대 지표를 개별 법률안에 필수적으로 포함해야 한다는 지침 발표
- 같은 해 7월에는 법에서 정하지 않은 신규 규제 부과를 제한하고자 2017년 도입한 'one-in, two-out' 상계방식(하나의 새 규제 도입 시, 기존에 있던 규제 2개를 철폐)에 대해 최초 평가 시행. 그 결과 이 방식에 따른 순절감액은 2020년 기준 2천만유로, 2021년 7월 기준(6,300만유로) 수준에 이르는 것으로 보고
- 2020년부터는 각료회의 후 우선순위에 있는 개혁 정책의 진행 상황을 보고하고, 정책 결과 지표를 대중에게 공개

규제 관리를 위한 수단 및 조직

- 모든 상위법률 및 주요 하위법령 규정에 대한 규제영향평가(RIA) 시행이 필수. 대중은 중앙 집중식 플랫폼을 통해 모든 규제영향평가에 온라인으로 접근할 수 있으며, 규제에 대한 사후평가는 다양한 기관을 통해 주로 상위규정에 국한해 비정기적으로 시행
- 환경 규제를 제외한 신규 규제의 입안 과정에 이해관계자나 대중의 참여는 아직 필수적이지 않으나, 비공식적 자문 및 선별된 집단과의 협의는 활성화
- 또한 비환경적 이슈에 대한 초기 및 후기 단계에서 이해관계자 참여(stakeholder engagement) 시 인터넷 기반 공개 협의(Public consultations)가 활용되고 있으나 체계적인 수준은 아님
- 총리 직속 비정치 행정조직인 내각사무처(Secrétariat Général du Gouvernement, SGG)에서는 규제영향평가 및 이해관계자 참여 등을 포함한 절차 준수, 부처 간 조율, 국사원(Conseil d'État, 독립된 자문기구인 최고행정법원) 및 의회와의 소통 등 담보를 통해 규제영향평가의 최소한 품질 보장, 지침 제공 및 법률 전문의 적절한 공개 제공
- 프랑스 규제 정책에서 중요한 조직 중 하나인 국사원은 법률 품질 관리 및 이해관계자 참여를 포함해 정부에 대한 자문업무를 수행하는 동시에 최고행정법원으로서 재판업무 수행

주요 규제정책지표



주: OECD 규제정책 권고문(OECD Recommendation of the Council on Regulatory Policy and Governance)에서 권고하는 규제정책이 많을수록 규제지표(iREG)점수가 높아짐. 이해관계자 참여와 상위법률에 대한 RIA지표는 행정부에서 발의한 지표만을 다룸(프랑스 모든 상위법률의 72%).
출처: 규제지표 조사(Indicators of Regulatory Policy and Governance Surveys 2017 and 2021) 2017, 2021, <http://oe.cd/ireg>

규제를 통한 코로나19 대응 사례

- 프랑스 의회는 2020년 3월 코로나바이러스 확산에 대처하기 위해 「코로나19 전염병 대응 비상법」 공포
- 이에 따라 프랑스 정부는 국민의 자유로운 이동을 제한하거나, 법령을 통해 2개월간 특정 재화 및 서비스를 징발하는 등의 조치를 시행할 수 있고, 아울러 코로나19 사태로 큰 피해를 본 프랑스 기업을 지원하기 위한 특별 경제 조치 가능



“코이카 사업으로 기술 교육받고 현지 한국 기업에 취업해요”



이집트 경제개발과 한국 기업의 상생을 위한 원조사업

인류 문명의 발상지이자 북아프리카의 중심에 위치한 이집트는 인구가 1억명이 넘는 대국이다. 5천년 이상의 역사와 찬란했던 문화를 보유하고 있는 만큼 민족 문화에 대한 자긍심도 강하다. 이집트는 나일강 하류의 드넓은 곡창지대를 중심으로 하는 풍요와 번영 속에서 뛰어난 문화를 일궜지만, 로마와 이슬람 제국의 오랜 식민 지배와 근현대 시기 장기 독재를 경험하는 등 역사적인 굴곡을 많이 겪었다.

하지만 2014년 압델 파타 엘시시 현 대통령이 당선된 이후 혼란스러운 정치와 경제가 안정기에 접어들면서 본격적인 경제발전을 향해 나아가고 있다. 이러한 변화에 따라 숙련된 기술인력의 수요도 늘었지만 이집트에 기술인력이 부족해 기업에서는 고용에 어려움을, 취업자들은 구직에 어려움을 겪는 이중고에 시달렸다. 특히 인구 절반 이상을 차지하는 청년층의 실업률이 32%가 넘는다는 점에서도 기술교육이 매우 필요한 상황이었다.

이에 KOICA(이하 코이카) 이집트사무소는 2016년부터 2022년까지 예산 583만달러를 투입해 한-이집트 기술대학 설립사업을 추진했다. 이 사업은 우리나라의 우수한 기술교육 모델을 전수하고, 이집트 청년들의 취업난과 현지 기업의 구인난을 해결하며, 현지의 경제발전에 이바지할 방안으로 고려됐다. 더 나아가 이집트에 진출한 우리나라 기업들이 어려움을 겪고 있는 현지 인력 모집 부분을 지원함으로써 이집트 경제개발과 우리 기업 양쪽에 도움이 되는 상생의 원조(ODA, 공적개발원조)가 가능한 사업이었다.

사실 이 사업은 2016년 착수한 이후 2년간 별달리 진척되지 못하고 지연된 ‘문제사업’이었다. 무려 2년 동안 이집트 정부의 승인이 늦어져 2018년까지 사업을 시작하지 못했다. 이 사업은 2014년 유엔총회 당시 이뤄진 한-이집트 정상회담에서 이집트 측이 요청했을 뿐 아니라, 2016년 엘시시 대통령 방한 시 협의한 정상 간 약속 사업이었다. 그런데도 사업이 추진되지 못한 것은 우리로서는 이해하기 힘든 상황이었다. 이에 우리는 좌초 위기에 놓인 사업을 위해 이집트 정부 내 관계 부처를 찾아가 설득에 나서기도 했다.

인내심이 한계에 도달할 무렵인 2018년 초, 드디어 이집트 정부의 사업 승인 절차가 완료되면서 본격적으로 사업이 추진되기 시작했다. 더불어 사업 승인 과정에서 이집트 엘시시 대통령이 사업에 지대한 관심을 가지고 관련 법령 마련과 조속한 추진을 지시하면서 사업은 한층 추진력을 얻게 됐다.



박완규
코이카 이집트사무소
부소장



한-이집트 기술대학에서 기념사진을 촬영하고 있는 관계자들



학교 건축과 「기술대학설립법」 제정

사업에 가속도가 붙기 시작했다. 이집트 정부가 군 공병대까지 동원해 기술대학 건물 신축에 박차를 가한 결과, 2018년 중순에 시작된 학교 공사가 약 1년 만에 마무리됐다. 고대 이집트 태양신 ‘아몬’의 신전을 모티브로 한 웅장하고 근사한 건물이었다. 더불어 이집트 정부는 신규 설립되는 기술대학의 법적 제도를 완비하기 위해 2018년 12월 이집트 「기술대학설립법」을 제정해 한-이집트 기술대학의 존립 근거와 향후 발전의 토대를 마련했다.

교과과정 개발과 공학 인증

이 사업의 핵심은 기술교육 교과과정 개발 등 교육의 품질을 높이는 것이었다. 이집트에는 직업교육기관이 많지만, 인프라 및 역량 부족으로 교육 수준이 높지 않아 산업 현장의 최신 기술을 반영하지 못하는 경우가 많았다. 이러한 한계를 뛰어넘고자 코이카에서는 30여 명의 전문가를 투입해 지역사회를 대상으로 심층 고용조사를 시행했다. 그 결과를 토대로 현지 기업에서 필요로 하는 분야의 인력 양성에 중점을 두어 메카트로닉스 및 ICT 학과를 개설하고, 해당 분야의 교과과정 4건과 교재 9권을 개발했다.

또한 기술대학을 국내외에서 인정받는 학교로 성장시키기 위해 교육과정의 품질인증을 추진했다. 이집트에 자체 교육과정 평가체계가 없어 우리나라의 한국공학교육인증원(ABEEK)과 파트너십을 구축하고 기술대학의 교육 인증을 위한 작업을 추진했다. 이로써 기술대학은 인증을 위한 8개 기준 및 24개 세부기준에 관한 가이드라인에 따라 학교 운영부터 교수진 및 학생 선발 등에서 글로벌 수준에 부합하는 체계를 갖추게 됐다. 나아가 한-이집트 기술대학은 한국공학교육인증원이 참여하는 Washington Accord 회원 기관 간 상호 인증을 통해 전 세계에서 교육의 품질을 인정받게 됐다.

삼성전자 현지 생산공장 연계

화룡점정은 삼성전자 현지 공장의 인턴십이었다. 사업 지역인 베니수에프는 당초 사업대상 후보 지역이 아니었다. 그러나 사업 과정에서 우리 기업과의 연계를 고려해 지중해 인근이던 사업 대상지를 삼성전자 현지 생산공장이 있는 베니수에프로 변경했다. 수도 카이로에서 120km 남단에 있다는 지역 특성상 우리 기술대학 학생들의 인턴십이나 고용과 연계할 가능성이 높다고 판단했기 때문이다.

2020년 12월 21일 열린 개교 1주년 기념식에서 삼성전자-코이카-기술대학 3자 간 업무협약을 체결하고, 매년 기술대학 학생 20명이 현지 삼성전자 공장에서 인턴십을 경험할 수 있도록 추진하기로 했다. 지난해 처음으로 학생 20명이 삼성전자 현지 공장에서 2개월간 생산업무를 배울 수 있었고, 삼성전자 측에서도 만족감을 표시하며 학생들을 채용하고자 하는 의지를 밝혔다. 코이카는 졸업 후에 학생들의 삼성전자 취업을 기대하고 있으며, 기술대학에서는 이 인턴십을 모델로 인근 다른 기업 및 기관과 업무협약을 체결해 현재 22개 기업에서 학생 237명이 인턴십으로 실무 능력을 키워나가고 있다.

지속적인 학교 지원을 위한 2차 사업 추진

2022년은 한-이집트 기술대학 설립사업의 마지막 해다. 8년이라는 시간은 코이카의 원조사업 중에서 상당히 긴 기간이다. 오랫동안 수많은 사람의 노력이 있었기에 학교가 건강하게 자리 잡아 교육기관의 역할을 할 수 있었다고 본다. 물론 아직은 개교한 지 만 2년



김영수 국무조정실
국제개발협력본부장(가운데)이
한-이집트 기술대학을 방문해
설치된 기자재를 둘러보는 모습

이 지난 신생 학교로서 한-이집트 기술대학이 가야 할 길은 아직 멀다. 기존 교육과정은 학생들의 요구와 지역사회 및 기업의 변화에 발맞추어 계속 업그레이드돼야 한다. 기후변화에 대응하는 신재생에너지와 심각한 교통문제 해결을 위한 전문가 양성, 이집트의 신행정수도 건설과 맞물린 스마트시티 운영인력 양성 등 다양한 사회적 요구에 부합하는 교육 과정을 개발해야 한다. 이에 코이카에서는 한-이집트 기술대학 설립사업의 성과가 지속적으로 나타나도록 지원하기 위해 2023년부터 진행할 후속 사업을 준비하고 있다.

이집트에 부는 문화 한류가 경제 한류로 이어지길

카이로에서 길을 걷다 보면 반갑게 한국어로 ‘안녕하세요’라고 인사하는 사람들을 종종 만나게 된다. 어떻게 한국 사람인지 알았냐고 물어보면 한국 영화와 드라마를 좋아해 많이 보았더니 구별할 수 있게 됐다. 이집트에는 한국 문화를 좋아하는 사람이 상당히 많을 뿐 아니라 점점 늘어나고 있다. 크게 성장한 우리 문화의 힘이 이집트인들에게 한국에 대한 관심과 애정을 불러일으키고 있다. 더 나아가 나는 이집트의 경제적인 발전과 성장을 위한 한국의 기여가 점점 높아지기를 기대한다. 우리의 경제발전 경험을 토대로 이집트의 발전에 중요한 역할을 한다면, 문화에서 시작한 한류가 경제 한류가 되어 이 나라에 더욱 견고히 자리매김할 수 있으리라 생각한다. 향후 기술대학 사업이 더욱 성과를 내고 발전하기를 기원하면서, 머지않은 미래에 이집트의 경제 리더가 된 우리 기술대학 졸업생이 한-이집트 경제 포럼에서 기조연설을 하는 모습을 상상해본다.

“저는 압달라 무함마드입니다. 30년 전 베니수에프 한-이집트 기술대학의 1기 졸업생입니다. 저는 코이카가 지원해준 기술대학에 입학해 좋은 교육을 받았고, 또한 한국 기업에서 인턴십을 하고 취직까지 해 많은 것을 배울 수 있었습니다. 이 경험들은 이집트 10대 기업에 포함되는 회사를 일구어내는 토대가 됐습니다. 지난 30년간 기술대학에서 수많은 훌륭한 졸업생이 배출됐고, 졸업생들이 이집트 곳곳의 기업과 정부에서 활약하고 있는 것을 무척 자랑스럽게 생각합니다. 우리는 모두 우리 한 사람 한 사람이 이집트와 한국의 교류와 협력의 상징이자 이집트 경제발전의 핵심이라는 자부심을 느끼면서 대한민국과 코이카에 감사하고 있습니다.”



한-이집트 기술대학
교내 시찰 모습



도시의 별 헤는 밤을 되찾아주세요

별을 지표로 삼는 철새들이 길을 잃고, 식물들도 낮과 밤을 구별하지 못하고,
도시의 밤하늘에서 별이 보이지 않는 이유는, 바로 빛공해 때문입니다.

스위치를 내리면, 별빛이 켜집니다.

kobaco

한국방송광고진흥공사 | 공익광고협의회

축산분뇨의 변신! 고품질 비료화를 통한 혁신적 녹조 저감

추진 배경

» 댐·하천 유역에서 악취·상수원 파괴 등을 유발하는 녹조현상의 반복적인 발생으로 녹조의 근원적인 저감 대책에 대한 필요성 증대

- 오염물질의 약 70%가 농경지 등 비점오염원에서 발생, 특히 농경지의 비료로 활용하는 가축의 분뇨에서 오염물질 유출

» 축산분뇨에서 발생하는 녹조의 주요 원인 물질인 '인(P)' 유출을 줄임과 동시에 고품질 비료로 탈바꿈시키는 기술 개발 완료(2019. 6.)

- 처리제(NPA): 질소·인을 녹조가 이용하지 못하도록 형태를 바꾸는 처리제
- 기술효과(난용성): 인(P) 하천 유출 억제 및 녹조 저감, (완효성) 비료효과 지속

» 상기 기술을 활용한 혁신적인 녹조 저감방안을 개발해 물·생태 환경의 자연성을 회복하고 지역주민의 농가 수익 창출 등 사회적 가치를 확산하고자 함



추진 내용

» 분야별 전문 역량을 결집한 민·관·산·학 거버넌스 구축

- 실증사업 추진(↔안동시, 2020. 1.), 생산·공급·판매 기반 마련(↔농협↔업체, 2020. 6.)

- 낙동강 수계기금 특별사업 선정(2020. 1.) 및 사업비 지원(6억원, 2020. 3.)을 통한 자원 확보
- 4개 지역농협 협업으로 친환경 퇴비 수요조사 실시(약 2천개 농가, 2020. 6.)

» 발명 특허 취득 및 품질관리(QC) 기준 수립으로 전국 확산·상용화 기반 마련

- 용도별 표준화된 친환경 퇴비 생산 시스템 기술 개발 및 특허 취득(2건)

- (농가형) 특허번호 제10-2102727호(2020. 4.)
- (공장형) 특허번호 제10-2114840호(2020. 5.)

- 친환경 퇴비의 품질관리 절차, 방법 등 표준화된 기준 정립(2020. 6.)

» '녹조 저감 및 수질 개선을 위한 친환경 가축분뇨 퇴비화 실증사업' 추진

- 안동·임하댐 주변 8개 동·면(밭 63.2km²)에 친환경 퇴비 3,800톤 공급

- (1차) 1,330톤(35%, 2020년 가을 파종용), (2차) 2,470톤(65%, 2021년 봄 파종용)

- 수질 개선·녹조 저감 효과 검증 및 정책개선방안 연구 시행(2020~21년)



추진 성과

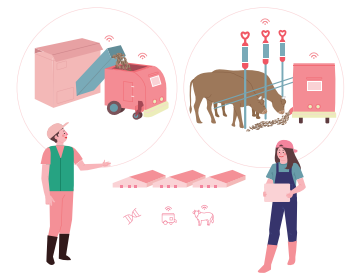
» 인(P) 유출 50% 이상 저감, 녹조 발생 50% 억제로 수질 개선 효과 입증

- 전국 소 축산농가로 확대 시 인(P) 부하량 5% 저감 가능 (4,857kg/일)
- 처리능력 5만m³/일 하수종말 처리장 49개 대체효과 예상
- 축산농가 축분 대상 처리제 5% 처리 시 퇴비 부숙화 효율 증대 추가 확인

» 퇴비 구매비용 절감으로 농가 소득 약 4억 7천만원 창출(실증사업 물량 3,800톤 기준)

- 혁신기술을 통한 비료 성능 향상으로 퇴비 사용량 30% 절감 가능
- 친환경 퇴비 사용 주민 대상 구매비용 지원(농가 자부담 30% 제외)

» 기존의 사후처리 방식에서 탈피해 사전저감형 오염관리 정책 전환으로 비점오염 관리정책 도입·선진화 선도



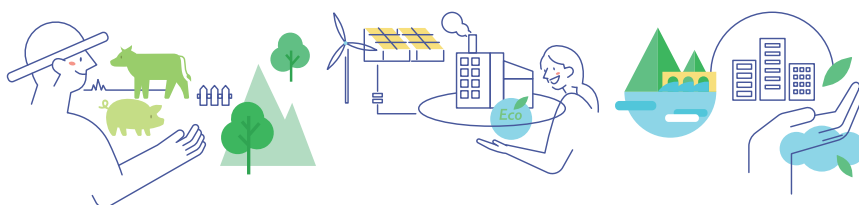
향후 계획

» 사업 초기 공공부문 중심에서 향후 민간 주도의 자발적 확대·실행을 유도하기 위해 민간 기술 이전 및 제도 보완 추진

- 지자체, 영농조합, 농·축협 등과 더불어 사회적 경제 기업 참여 유도
- 녹조 발생이 빈번한 댐·상수원 유역 우선 확산·적용 검토

» 전국 확산을 위한 사업화 및 법·제도 개선방안 도출

- 수질오염총량제 배출량 추가 할당 등 지자체 참여 유도 방안 마련
- 친환경 퇴비 보급을 위한 기존 제도 개선사항 발굴
- 농가 구매비용 지원(농가보조금) 등 친환경 퇴비 구매 촉진 방안 마련



관계기관과 함께한 국민 생활환경 개선 도심 속 빈집 폐건물 정비사업

추진 배경

» 인구 감소·주거환경 변화 등에 따른 전국적인 빈집·폐건물의 증가로 주변 주거환경이 악화됨에 따라 도시 미관 훼손 및 우범지대화 등 각종 위험에 노출

» 국유지상 개인 소유의 빈집·폐건물에 대한 관리 대책 마련으로 주거환경 개선을 통한 국민의 생활 만족도 제고 필요

추진 내용

» 추진방안

시범적으로 인구 30만명 이상 도심지역 내 국유지에 방치된 개인 소유의 빈집·폐건물 정비사업 추진

» 관계기관 협업

중앙정부, 지자체, 공공기관 등과 협업 시행

- (총괄청) 2020년도 국유재산 종합계획 과제로 반영해 정책적 기반 마련
- (조달청) 소유자가 확인 불가한 국유지상 방치된 빈집·폐건물의 국유화 방안 협의 → 부동산 공부가 없는 빈집·폐건물의 국유화 곤란 입장확인
- (공공기관) 빈집 현황 공유 및 도시재생 전문가 등과 협의회 시행
- (지자체) 약 60여 개 지자체와 정보 공유로 빈집·폐건물 소유자 확인 및 빈집정비사업과 연계를 통한 재산정비 추진

» 정비 대상 발굴

공사가 관리하는 국유 일반재산 전수조사를 통해 288건의 정비 시범사업 대상 발굴

» 정비 내용

빈집·폐건물 소유자 확인 후 정상사용(대부·매각) 전환하거나 소유자가 없는 경우 국유화 후 철거 또는 리모델링해 생활 SOC 부지로 제공



◀ 정비 전



정비 후 ▶

추진 성과

» 정비 실적

정비 대상 288건 중 철거 등 정비 완료 57건, 소유자 확인 등 정비 진행 중인 재산 108건으로 약 58% 정비 목적 달성

» 협업체계 구축

중앙정부·지자체·공공기관 간의 정보 공유와 협업·공조를 통해 행정 실행력을 제고할 수 있는 협업체계 구축

협업 전(Before)

- 노후 빈집·폐건물 방치로 도시 기능 저해 및 국유지 활용 곤란
- 빈집·폐건물 소유자 확인 곤란
- 전국에 산재한 빈집·폐건물 정보 부재

협업 후(After)

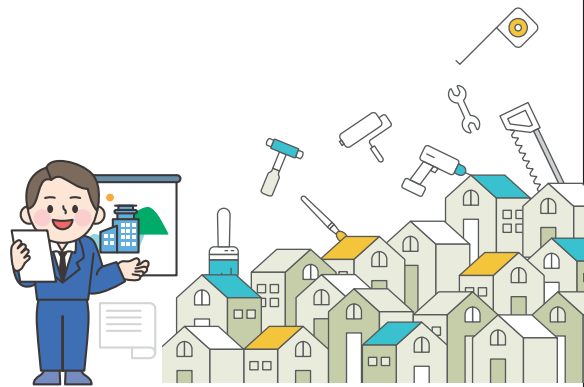
- 빈집·폐건물 소유자 확인을 통해 정상사용 전환
- 상호 정비계획 공유를 통해 빈집·폐건물 정보 체계적 관리
- 주거환경 개선 및 국유지 활용 증대

» 전거환경 개선 및 국민편익 증진

관계기관 협업을 통해 국유지상 빈집·폐건물 철거 후 마을공용주차장, 마을쉼터 등 생활 SOC 부지로 제공

» 국고 증대

빈집·폐건물 정비를 통한 국유재산의 활용도 제고 및 정상사용 전환(대부·매각)을 통한 재정수입 창출(약 10억원)



향후 계획

» 정비 범위 확대

인구 30만명 이상 도심 지역 시범사업 결과를 바탕으로 지방소도시 및 농촌지역으로 정비사업 범위 확대

» 협업 강화

지자체가 시행하는 빈집정비 사업과 정보 공유 등 협업 강화를 통해 체계적 빈집정보체계 구축 및 효율성 제고

» 신사업모델 발굴

도시재생사업과 연계, 민간 참여 방식 도입 등을 검토해 중·장기적으로 소유자 없는 빈집·폐건물의 효율적 정비 방안 마련





공공기관 TALK

〈공공기관 TALK〉는 공공기관, 지역, 현직자 간의 컬래버레이션 형식으로 구성했다. 기관장의 경영철학과 기관의 역할에 대해 들어보는 ‘CEO 인터뷰’를 시작으로, 공공기관 종사자들이 말하는 각종 공공기관 관련 이야기를 소개한다. ‘혁신도시 박람회’에는 혁신도시로 이전한 공공기관의 지역기여 및 협력 사업을 소개하고, 종사자들의 혁신도시 경험기를 담았다. 그 첫 주자는 2017년 부산 영도구 해양 클러스터로 기관 이전을 마친 한국해양과학기술원(KIOST)이다. 이어서 ‘잡(JOB)담’에는 공공기관 채용정보 소개 및 현직자 인터뷰를 통해 구직자에게 실질적으로 도움이 되는 정보를 담았다. 이번 호에서는 ㈜에스알과 한국도로공사 담당자를 만나본다. 마지막으로 ‘나의 취업성공기’는 ‘2021년 공공기관 입사수기 공모 블라인드채용 부문’ 당선작 중 한국관광공사, 국민건강보험공단 신입사원의 이야기를 소개한다. 다채로운 정보를 통해 공공기관에 대한 이해도와 관심이 늘어나길 바란다.

CEO인터뷰

국가생명윤리정책원 / 한국의약품안전관리원

혁신도시 박람회

한국해양과학기술원

잡(JOB)담

㈜에스알 / 한국도로공사

나의 취업성공기

한국관광공사 / 국민건강보험공단





Do

D



생명윤리 확산으로 인간 존중, 생명 존중에 앞장섭니다

김명희 국가생명윤리정책원 원장

학력

연세대학교 의료법윤리학 박사
연세대학교 보건학 석사
연세대학교 의학사

주요 경력

2020~현재 국가생명윤리정책원장
2012 국가생명윤리정책원 연구부장, 사무총장
2009 한마음혈액원 국장, 부원장
2008 국민건강보험공단 전문연구위원
2007 이화여대 생명윤리정책연구센터 연구교수
2007 한국보건복지인력개발원 교수
2005 국민건강보험공단 전문연구위원
2001 천주교 서울교구 한마음한몸 운동본부 생명운동부장
1999 (재)장기기증운동본부
1991 대한적십자사 혈액원 연구실장
1987 세브란스 병원 전공의



원장님이 재직하고 계신 국가생명윤리정책원에 관한 소개 부탁드립니다.

안녕하세요. 국가생명윤리정책원장 김명희입니다. 『공공경제』를 통해 인사드리게 되어 반갑습니다. 국가생명윤리정책원(이하 정책원)은 2022년 1월에 개원 10주년을 맞이하는 보건복지부 산하 공공기관입니다.

저희 정책원은 생명윤리 문제를 국가 차원에서 연구·조사해 관련 정책을 마련하는 기관으로 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」(이하 「생명윤리법」)에 따라 국가생명윤리심의위원회 활동 지원, 공공기관생명윤리위원회 사무국 운영, 기관위원회 평가인증 사무국 역할을 수행하고 있습니다. 세부적으로 말씀드리면, 대통령 직속의 국가생명윤리심의위원회가 맡은 역할을 잘 이행할 수 있도록 연구·조사 활동을 포함한 전반적인 업무를 지원하고 있습니다.

공공기관생명윤리위원회 사무국에서는 인간을 대상으로 연구하는 연구자가 과학적으로 윤리적으로 문제없이 연구를 수행할 수 있도록 지원하고 있습니다. 그리고 기관위원회 평가인증 사무국에서는 「생명윤리법」에 따라 연구기관에 설치된 기관생명윤리위원회의 질을 담보하기 위한 평가인증 사업을 수행합니다. 또한 2018년 2월부터 시행된 「연명의료결정법」에 따라 연명의료결정제도를 총괄 운영하는 국립연명의료관리기관의 역할도 함께 수행하고 있습니다.

정책원에서 수행하는 업무는 모두 생명윤리와 연관이 있지만, 국민에게 익숙한 개념은 아닌 것 같습니다. 국민의 눈높이에 맞추어 생명윤리를 설명해주시겠습니까?

보통 윤리를 어렵고 힘든 것으로 받아들이는 것 같습니다. 윤리적으로 산다는 것을 착하고 성실하게 사는 것으로 이해하는 것 같기도 합니다. 윤리는 ‘무리 윤(倫)’에 ‘이치 리(理)’를 쓰는데, 인간이 모여서 살 때 지켜야 하는 도리나 원칙 같은 것입니다. 정해진 원칙을 모두 잘 지키면 문제가 발생하지 않겠죠? 따라서 윤리에는 문제를 예방하는 성격도 있습니다. 그렇다면 생명윤리는 무엇일까요? 현대 과학기술의 발전 속도는 예측하기 어려울 정도로 과거에 경험하지 못한 문제를 발생시키고 있습니다. 예를 들어 죽음이 임박한 환자 두 명이 있는데 한 명은 의료비 감당이 어려운 신생아이고, 다른 한 명은 3선 국회의원을 지낸 부유한 60대입니다. 이들을 위해 사용할 수 있는 인공호흡기가 한 대뿐이라면 우리는 어떤 선택을 해야 할까요? 쉽지 않은 결정입니다. 생명윤리는 이런 상황에 문제의식을 갖고 해결책을 제시하려는 학문입니다. 그리고 국가생명윤리정책원은 생명윤리와 관련된 문제점을 예측하고 쟁점을 인식해 사회적 논의를 통해 윤리적으로 갈등이 있는 사안에 올바른 정책을 제시하는 기관입니다.



일자

2022년 3월 22일(화)

장소

국가생명윤리정책원 본원

대담

KIPF 공공기관연구센터

라영재 소장



2003년 황우석 박사의 체세포 배아줄기세포 조작 사건, 2016년 옥시 독성실험 데이터 결과보고서 조작 사건 등을 통해 신뢰도 높은 연구 결과를 위해서는 연구자의 윤리의식이 매우 중요하다는 것을 알 수 있어



윤리가 중요하다는 것을 알면서도 한편으로는 과학 발전을 저해한다는 인식이 있는 것 같습니다. 이런 인식에 대해 어떻게 생각하시는지요?

일반적으로 연구는 가치중립적이라고 생각합니다. 객관적 자료를 기반으로 새로운 이론을 도출하기 때문입니다. 그렇다면 그 객관적 자료는 과연 가치중립적일까요?

수집된 자료가 객관성을 확보하기 위해서는 연구자가 가진 가치관, 편견 등이 최대한 배제되어야 합니다. 그렇지 않으면 연구 과정에 표절, 조작 등의 부정행위가 발생할 수 있기 때문입니다. 어떤 연구자가 실험을 수행한 결과 데이터 값이 0.1이 나왔다고 해봅시다. 그런데 데이터 값이 유의미하기 위해서는 0.15가 돼야 하기에 데이터값을 조작했다면 그 결과를 신뢰할 수 있을까요? 2003년 황우석 박사의 체세포 배아줄기세포 조작 사건, 2016년 옥시 독성실험 데이터 결과보고서 조작 사건(서울대 조○○ 교수)이 대표적인 사례입니다. 이러한 사건을 통해서 신뢰도 높은 연구 결과를 위해서는 연구자의 윤리의식이 매우 중요하다는 것을 알 수 있습니다. 윤리가 과학기술 발전의 발목을 잡는다, 너무 과하다 등의 비판을 잘 알고 있습니다. 그들은 말합니다. 윤리가 밥 먹여주냐고요. 네! 윤리가 밥 먹여줍니다. 과학기술 발전이 밥을 먹여준다면, 그 발전 과정에 등불이자 길잡이가 되는 것이 바로 윤리입니다.

마취과 전문의이면서 생명윤리정책 전문가이기도 한 원장님의 이력이 독특합니다. 개인적으로 생명윤리정책 전문가 길을 걷게 된 이유가 있을까요?

의과대학을 졸업한 후 마취과 전문의를 취득하고 병원에서 환자를 진료했습니다. 많은 환자를 만나며 다양한 경험을 했는데, 그중에 특히 기억에 남는 환자가 있습니다. 병원비를 감당할 수 없어 소아중환자실에서 퇴원해야 했던 어린 환자입니다. 퇴원 후 예후를 장담하기 어려웠지만, 돈이 없어 퇴원할 수밖에 없었습니다. 그 상황을 보면서 의사로서 부모로서 참 마음이 아팠습니다.

한편으로 저는 여성입니다. 여성의 눈으로 생명과학의 발전 속에서 문제의식을 갖게 됐고, 약자의 입장을 대변할 누군가가 필요하다고 생각했습니다. 그것이 제가 중요하다고 여기는 가치이고, 그 가치를 따르는 것이 올바른 삶이라고 생각했습니다. 이러한 생각 끝에 40세에 생명윤리 공부를 시작했고, 차츰 의사가 아닌 윤리학자로서 문제를 바라보는 시각도 갖추게 되었습니다.

정책원에서 운영하는 연명의료결정제도의 사전연명의료의향서 작성자가 100만명이

넘었다고 들었습니다. 연명의료결정제도와 사전연명의료의향서에 대해 간단한 소개 부탁드립니다.

연명의료결정제도는 「연명의료결정법」에 따라 2018년 2월부터 시행된 제도입니다. 이 제도가 적절하게 수행되도록 보건복지부에서 국립연명의료관리기관을 지정했고, 저희 정책원이 그 역할을 수행하고 있습니다.

연명의료결정제도는 임종 과정에 있는 환자의 임종 기간만을 연장하는 ‘연명의료’를 시행하지 않거나 중단하게 함으로써 국민이 삶을 존엄하게 마무리할 수 있도록 돕는 제도입니다. 임종 기간에 연명의료를 원치 않는 19세 이상 건강한 성인은 사전연명의료의향서를 작성할 수 있습니다. 병원에서 말기 환자나 임종 과정에 있는 환자로 진단받은 경우에는 의료기관윤리위원회가 있는 의료기관에서 연명의료 계획서를 작성하면 됩니다. 사전연명의료의향서는 건강한 성인이 작성할 수 있다는 점에서 많은 국민이 작성하고 있습니다. 이 제도가 시행된 지 3년 6개월 만인 2021년 8월 10일에 사전연명의료의향서 등록 건수가 100만건을 넘어섰고, 2022년 2월 기준으로 121만명이 작성했습니다. 이제는 잘 사는 웰빙(well-being)을 넘어 웰다잉(well-dying)에 관심이 높아지고 있습니다. 그러한 추세에 따라 앞으로 사전연명의료의향서 작성자가 계속 증가할 것으로 예상됩니다.

최근 공익법인으로 지정돼 활발한 모금 활동을 이어가고 있다고 들었습니다. 이렇게 모집한 기부금은 어떻게 사용되나요?

국가생명윤리정책원은 2021년에 공익법인(구 지정기부금단체)으로 지정됐습니다. 그에 따라 국내 생명윤리에 관심이 있고 생명윤리의 발전을 원하는 개인과 법인으로부터 기부금을 모집할 수 있습니다. 아무래도 정책원이 예산으로 운영되는 공공기관이다 보니, 생명윤리 또는 생명윤리정책 발전을 위한 예산 지출이 쉽지 않습니다. 예를 들어 대학에서 생명윤리를 공부하는 다음 세대를 위한 장학금 지급, 생명윤리 관련 교육프로그램 개발을 위한 투자 등이 필요하지만 집행하기에는 어려움이 많습니다. 그래서 생명윤리 및 생명윤리정책 발전에 관심이 있는 사람들의 관심을 일깨우고, 그분들의 기부를 통해 이러한 문제를 해결하고자 합니다.

기부금은 국내 생명윤리 및 생명윤리정책 발전을 위해 사용하려고 합니다. 생명윤리 전공자 육성을 위한 장학기금과 생명윤리 관련 교육프로그램 개발에 활용하고, 생명윤리 유관 단체의 학술대회 개최 지원 등 생명윤리 저변 확대와 대국민 인식 제고 등을 위해 사용할 계획입니다. 그리고 운영 과정의 투명성을 위해 정책원 홈페이지에 관련 내용을 공개할 예정입니다.



연명의료결정제도는 임종 과정에 있는 환자의 임종 기간만을 연장하는 ‘연명의료’를 시행하지 않거나 중단하게 함으로써 국민이 삶을 존엄하게 마무리할 수 있도록 돕는 제도입니다





생명윤리 전문기관으로서
대한민국의 초석을 다지고
향후 생명윤리 분야의
Global Standard를
만드는 기관으로
 거듭날 것



정책원은 지난 2021년에 개원 10주년을 맞이했습니다. 새로운 10년을 시작하면서 원장님이 중요하게 생각하시는 기관의 발전 가치는 무엇인가요?

2022년은 정책원이 새로운 10년을 시작하는 해입니다. 보건복지부의 연구용역을 수행하기 위해 6명으로 시작한 작은 조직이 현재 75명이 근무하는 공공기관으로 성장했습니다. 이제는 앞으로 다가올 10년을 준비해야 합니다. 기관의 발전을 위해 우선순위를 정하고, 선택과 집중을 통해 다시 도약해야 합니다. 따라서 올해 저희 기관의 발전 가치는 ‘우선순위에 따른 선택과 집중’입니다. 지난 10년간 정책원의 일원으로서 수많은 결정을 할 때 기준으로 삼았던 것은 바로 ‘생명윤리의 확산과 정책원의 발전’이었습니다. ‘우리 사회에 생명윤리를 확산시키기 위해 어떻게 해야 하는가? 무엇을 해야 하는가?’라는 질문이 항상 머릿속을 떠나지 않았고, 이를 해결하기 위해 노력했습니다. 과거 10년은 소수의 노력으로 가능했지만, 미래 10년은 직원 모두의 노력이 한데 어우러져야 실현될 수 있을 것입니다. 직원 한 사람 한 사람의 우선순위에 대한 선택과 집중을 통해 우리 정책원이 더 발전하리라 확신합니다. 나아가 생명윤리 전문기관으로서 대한민국의 초석을 다지고 향후 생명윤리 분야의 Global Standard를 만드는 기관으로 거듭날 것입니다.

2022년은 원장님의 임기 마지막 해라고 알고 있습니다. 앞으로 정책원이 국민을 위한 공공기관으로서 나아가야 할 방향은 무엇이라고 생각하시는지 말씀 부탁드립니다.

네, 끝날 것 같지 않던 끝이 이제 다가오는 것 같습니다. 제가 생명윤리 분야에서 활동한 지 30년이 됐습니다. 하루하루 지날 때는 그 시간이 참으로 짧았는데 그 세월을 더하니 강산이 세 번이나 변한 시기가 됐습니다.

저는 정책원에 2012년 입사한 후 연구부장과 사무총장을 거쳐 2020년 1월 제5대 원장으로 취임했습니다. 지난 10년간 우리 기관은 인력 75명 규모로 성장했습니다. 정책원이 한 단계 한 단계 성장하는 것을 돌이켜보면 감회가 남다릅니다.

정책원은 국내 유일의 생명윤리정책 전문기관입니다. 따라서 생명윤리라는 학문 분야와 생명윤리정책을 모두 아우르는 전문성을 갖추어야 합니다. 이 전문성을 토대로 생명윤리 분야를 확장해 우리 삶과 생활의 일부로 받아들일 수 있도록 국민의 인식을 개선하는 일 역시 우리 정책원의 사명이라고 생각합니다.

더불어 정책원이 공공기관인 만큼 공공기관으로서 국민의 신뢰를 쌓아가는 것도 중요하다고 생각합니다. 조금 욕심을 내면 경영평가에서 우수기관으로 평가받으면 좋겠습니다. 이러한 노력을 통해 공공기관으로서 역할을 충실히 수행하며 많은 사람에게 친숙하게 다가가는 존재가 되길 바랍니다.○

“당신의 삶의 마무리를 생각해 보신적이 있나요?”

연명의료 결정제도



연명의료결정제도란?

임종과정에 있는 환자가 무의미한 연명의료를 시행하지 않거나 중단할 수 있는 기준과 절차를 마련하여, 국민이 삶을 존엄하게 마무리할 수 있도록 도와주는 제도입니다.

연명의료를 받지 않으려면?

1단계 임종과정에 있는 환자 판단

누가? 담당의사와 전문의 1인

어디에서? 의료기관윤리위원회가 있는 의료기관

무엇을? 해당 환자가 의학적으로 회생 가능성이 없고, 치료를 받더라도 회복되지 않으며, 급속도로 증상이 악화되어 사망에 임박한 상태 인지 판단합니다.

2단계 환자 또는 환자가족의 결정 확인

누가? 담당의사 또는 담당의사 및 전문의 1인

어떻게? 해당 환자의 연명의료에 대한 환자 또는 환자가족의 의사를 확인합니다.

3단계 연명의료의 유보 또는 중단

해당 환자에 대한 연명의료를 시행하지 않거나(유보), 중단합니다.

연명의료에 대한 환자 또는 환자가족의 결정 확인 방법

사전연명의료의향서

- 환자가 미리 작성한 사전연명의료의향서가 있는 경우,
- ① 환자의 의사 능력이 있다면 담당의사와 함께 의향서 등록을 확인합니다.
 - ② 환자의 의사 능력이 없다면, 담당의사와 해당 분야 전문의가 의향서 등록을 확인합니다.

확인되지 않으면 ▾

연명의료계획서

말기환자 또는 임종과정에 있는 환자가 자신의 의사를 표현한 경우, 담당의사와 연명의료계획서를 작성합니다.

확인되지 않으면 ▾

환자가족 2인 이상 진술

환자가 작성한 서식도, 의사능력도 없는 경우라면 환자가족 2인 이상이 연명의료에 관한 환자의 의사를 동일하게 진술하고, 이를 담당의사와 해당 분야 전문의가 확인합니다.

확인되지 않으면 ▾

환자가족 전원 합의

앞선 모든 경우가 불가능하다면 환자가족 전원이 합의한 연명의료중단 등 결정에 대해 담당의사와 해당 분야 전문의가 확인합니다.

*환자 가족 범위

- ① 배우자와 1촌 이내 직계존비속
- ② 2촌 이내의 직계존비속 (①에 해당하는 사람이 없는 경우)
- ③ 형제자매(①+②에 해당하는 사람이 없는 경우)



의약품 안전관리로 일상과 사회 안전을 지켜나갑니다

오정완 한국의약품안전관리원 원장



학력

중앙대학교 의약식품대학원 이학석사
전북대학교 불어불문학 학사

주요 경력

2021~현재 한국의약품안전관리원 원장
2020 경인지방식품의약품안전청 청장
2013 식품의약품안전처 과장

안녕하세요, 원장님. 지난해 10월 취임하신 후 6개월째 접어듭니다. 한국의약품안전관리원은 어떤 곳인가요?

안녕하십니까? 한국의약품안전관리원 오정완 원장입니다. 『공공경제』 독자분들께 인사드리게 되어 기쁘게 생각합니다. 한국의약품안전관리원(이하 안전관리원)은 의약품 안전관리를 전문적으로 수행하는 식품의약품안전처 산하 공공기관입니다. 일반 국민과 의사 등 전문가로부터 의약품 이상사례 등 정보를 수집하고 분석·평가해 안전 정보를 생산하며, 예기치 않은 부작용으로 치료가 필요하거나 사망·장애 등 심각한 피해가 발생한 경우에는 전문적인 조사를 진행해 그 결과에 따라 피해 보상을 시행하고 있습니다.

더불어 건강보험 청구 자료와 병원 전자의무기록(EMR) 등 보건의료 빅데이터를 활용해 국내·외에서 안전 문제가 제기된 의약품의 부작용을 분석한 후 안전한 의약품 사용에 반영되도록 식품의약품안전처에 보고합니다. 세계보건기구(WHO)에도 안전 정보를 정기적으로 제공하고 있습니다.

또한 국내·외 의약품 사용에 따른 부작용과 문헌 정보를 종합 평가해 의약품안전사용정보(Drug Utilization Review, DUR)를 개발하고 의료전문가들이 환자 치료에 활용할 수 있도록 제공합니다. 어린이, 청소년, 어르신, 장애인 등 다양한 국민계층이 의약품을 더욱더 안전하게 사용할 수 있도록 유의사항을 교육·홍보하고 있습니다.

코로나19로 어려운 시기를 함께 극복해 나가고 있는 만큼 안전관리원의 역할도 커질 것으로 보입니다.

‘의약품’은 복용 대상이 환자로 한정되는 특성 때문에 그동안 전문가의 영역으로 간주됐지만, 평균수명이 연장되고 건강에 관심이 높아지면서 이제는 생활안전의 주요한 이슈가 됐습니다. 최근 코로나19를 겪으면서 백신·치료제 등의 안전에 대한 국민적 관심이 높아진 것을 더욱더 체감하고 있습니다.

코로나19 발생 초기에는 백신이나 치료제가 개발되지 않았기 때문에 기존에 사용하던 항바이러스제나 항생제 일부를 대체 치료 약물로 사용했습니다. 하지만 대체 치료 약물의 일종인 히드록시클로로퀸과 부정맥 치료제 아미오다론을 함께 복용할 경우 심장질환 위험이 증가하는 것을 확인하고, 의·약사가 활용하는 처방조제 지원시스템을 통해 의약품안전사용정보(DUR)를 제공해 피해가 발생하지 않게 했습니다.

코로나19 백신과 관련해서는 접종사업 초기부터 질병관리청과 협력해 부작용 정



일자

2022년 3월 2일(수)

장소

한국의약품관리원 본원

대담

KIPF 공공기관연구센터
라영재 소장



의약품 안전관리체계 발전을 위해 각계는 물론, 세계보건기구 등 국제 규제기관과도 활발히 교류해야



보를 공유하고, 의료기관 등으로부터 자체적으로 수집한 부작용을 종합적으로 분석해 식약처와 질병관리청에 제공하고 있습니다. 또한 코로나19 경구치료제가 개발되어 긴급 도입되는 상황에 대비해 병용금기 등 DUR을 신속히 개발해 제공함으로써 임상적으로 안전한 사용을 유도했습니다. 앞으로도 코로나19 백신 및 치료제 부작용에 관한 국내·외 발생 현황을 지속적으로 모니터링하며, 필요시 식약처가 의약품 허가사항 변경 등 안전조치를 할 수 있도록 지원할 계획입니다. 이 외에도 직원들이 자발적으로 참여하는 헌혈, 지역사회 방역물품 지원 등 이웃 봉사를 꾸준히 실천하고 있습니다. 앞으로도 어려운 이웃과 아픈뿐만 아니라 기쁨도 함께하는 등 사회공헌에 적극적으로 동참하고자 합니다.

안전관리원이 올해 설립 10주년을 맞이했습니다. 앞으로 어떻게 운영하실 계획인지요?

올해로 기관이 설립된 지 10년이 되었습니다. 앞으로는 지난 10년 동안 잘해왔던 일들을 더욱 발전시키고 보건 위기 상황에 기민하게 대응할 수 있도록 업무체계를 정비해야 합니다.

우선 포스트 코로나 시대에 대비해 정부 차원의 의약품 안전관리 종합계획 실행을 지원하는 등 의약품 안전관리의 싱크탱크(Think-Tank) 역할을 할 수 있도록 조직과 기능을 개편할 계획입니다. 코로나19 위기 상황에서 알 수 있듯이 새로운 치료제가 계속 개발됨에 따라 의약품 안전관리에 대한 수요도 높아지고 있습니다. 이러한 환경 변화에 대응하려면 더욱더 체계적이고 중장기적인 정책 연구와 조사가 필요합니다. 기존의 의약품 안전관리 기능을 발전시켜 주요국의 사례와 동향 등을 자세히 분석하고, 우리나라 실정에 맞는 안전관리 방안을 제시하도록 역량을 강화하겠습니다.

또한 우리 임직원뿐 아니라 관련 산업계, 협력기관 등의 실무역량을 강화하는 전문교육과 인력 양성을 적극적으로 추진할 계획입니다. 의약품 안전과 관련한 대규모 자료를 이미 수집해 관리하는 기관으로서 최근 추가된 마약류통합관리시스템과 의약품통합정보시스템 수집정보에 대한 빅데이터를 분석해 다양한 의약품 안전 사용 정보와 정책 수립 근거를 지속적으로 제공할 뿐 아니라, 개인 정보와 민감 정보 등에 대한 보안도 철저히 관리하겠습니다.

무엇보다 의약품 안전관리체계 발전을 위해서 산·학·관·병·연 각계는 물론이고, 세계보건기구(WHO) 등 국제 규제기관과도 활발히 교류하겠습니다. 더불어 안전관리원이 하는 일과 제공하는 정보들을 국민이 잘 알고 활용할 수 있도록 기관 인지도를 높여 나가겠습니다.

‘안전’은 아무리 강조해도 지나치지 않지만, ‘잘하면 본전’이라는 말이 있을 정도로 칭찬받기 어려운 일입니다. 그런 만큼 의약품 안전관리에 부담이 크실 것 같습니다.

현대사회를 ‘위기사회’라고 합니다. 예기치 못한 재난재해나 안전사고 소식이 매일 들려오고, 코로나19 같은 신종 감염병이 발생하기도 합니다. 불확실한 위기가 닥칠 땐 불안이 앞서지만, 당면한 문제에 대해 충분한 연구와 과학적 정보로 사전에 준비한다면 정부와 개인의 대처 능력은 달라질 것입니다.

안전사고의 발생 과정을 설명하는 이론 중 ‘스위스 치즈 모형(swiss cheese model)’이 있습니다. 스위스 치즈는 일반 치즈와 달리 구멍이 송송 뚫린 노랑고 딱딱한 치즈로 만화 영화에도 자주 등장하는데요. 첫 번째 구멍에서 막지 못해도 두 번째, 세 번째 구멍에서 위험 요소를 찾아 제거하면 최종 단계에서 안전사고가 발생하는 것을 차단할 수 있다는 이론입니다.

의약품 안전관리도 마찬가지라고 생각합니다. 의약품 부작용을 조기에 발견해 대처하고, 올바른 사용법을 전파하며, 빅데이터 활용과 과학적 분석기법으로 부작용 발생 위험을 탐지해 예방하는 등 단계마다 안전 문제가 발생하지 않도록 문지기 역할을 하고 있습니다. 의약품은 국민의 건강한 삶을 위해 필요한 것으로 그에 대한 안전관리 역시 매우 중요합니다. 우리의 소중한 일상을 지키는 일이라는 사명감으로 묵묵히 맡은 역할을 해나갈 생각입니다.

30여 년간 식품, 의약품 등 생활안전과 밀접한 일을 하면서 힘든 일도 많았을 것 같습니다. 가장 기억에 남는 일화가 있다면 소개 부탁드립니다.

지난 30여 년간 식품·의약품·의료기기 안전관리와 예산, 감사 등 다양한 업무를 했습니다. 많은 일이 있었지만 그중 달걀 껍데기에 산란일자 표시를 의무화하도록 제도를 개선한 일이 기억에 남습니다. 이 제도를 도입하면서 생산자, 유통·판매자, 소비자, 관계 기관 등 다수의 이해관계자 간에 의견 대립이 첨예했습니다. 특히 생산 과정에서 발생하는 비용 증가 등의 문제로 견해 차이가 매우 컸습니다. 그러나 생산자의 애로사항을 경청하며 제도 순응도를 높여나갔고, 결국 소비자에게 정확한 정보를 제공할 수 있도록 협의·조정하며 좋은 성과를 낼 수 있었습니다. 코로나19 확산으로 보건용 마스크 수급에 문제가 생겼을 땐 긴급 유통 점검 등을 통해 공적 마스크 도입에 따른 범정부 지원에 동참하고, 코로나19 백신 접종 후 사용하는 의약품(아세트아미노펜 제제)의 품귀 현상을 해결하고자 관계 기관 간담회를 주관해 사재기 자제를 당부하는 등 방역 강화에 많은 노력을 기울였습니다. 일할 때 가장 중요한 것은 ‘소통’입니다. 돌아보면 사람이 하는 일이니 서로의 상황

“
의약품 부작용을 조기에 발견해 대처하고, 빅데이터 활용과 과학적 분석기법으로 부작용 발생 위험을 탐지해 예방하는 등 단계마다 안전 문제가 발생하지 않도록 문지기 역할을 하고 있습니다
”



안전관리원은 국민 곁에 있는 의약품 안전관리 전문기관으로, 약을 안전하게 사용하고 관리하는 데 도움이 되는 많은 정보를 생산해 제공하고 있습니다



을 듣고 해결을 모색하면 어렵더라도 풀리지 않는 것은 없다고 생각합니다. 보통 일을 할 때 목표한 기한에 따라 계획대로 추진하는 편이지만, 이견이 많은 사안이라면 시간이 조금 더 걸리더라도 이해관계자들과 격의 없는 토론 등을 통해 공감할 수 있는 방안을 찾고자 노력합니다. 앞으로도 서로 윈윈(win-win)하도록 소통을 한층 활성화하겠습니다.

원장님이 평소 가장 중요하게 생각해 직원들에게 당부하시는 점은 무엇입니까?

제가 가장 중요하게 생각하는 것은 ‘가정의 화목’입니다. 가정이 편안해야 활력이 생기고, 가정에서 인정과 지지를 받아야 자존감과 자긍심도 높아집니다. 그래서 기회가 있을 때마다 직원들에게 가정을 잘 챙기라고 이야기합니다.

우리 안전관리원은 직원 평균 연령이 약 35세로 아주 젊은 조직입니다. 최근에 가정을 꾸리거나 출산하는 직원도 많아 매우 기쁘게 생각합니다. 직원들과 가족이 자랑스러워하는 기관을 만들고자 노력하면 업무에서 더 좋은 성과를 낼뿐 아니라 국민에게 더욱 친숙하고 신뢰받는 기관으로 성장하리라고 확신합니다.

또한, 우리 직원들이 모두 같은 목표를 바라보고 성장하는 한 가족으로 만난 만큼 그 인연을 소중히 여기면서 업무에서 시너지 효과를 냈으면 합니다. 무엇보다 항상 적극적인 사고로 업무에 임하기를 바라는 마음입니다. 충분한 토론과 합의 과정을 거쳐 한목소리(one voice)를 내고, 양보와 배려 등을 통해 ‘일하기 좋은 직장’을 만들며, 기관의 성장과 발전을 함께 이끌어가는 주인의식을 갖길 기대합니다.

국민의 안전한 의약품 사용을 위해 실생활에서 할 수 있는 일은 무엇일까요? 그리고 마지막으로 당부하고 싶은 말씀 부탁드립니다.

우리는 건강을 유지하거나 질병을 치료할 목적으로 약을 사용합니다. 그러나 약이 지닌 ‘효과’에만 주목해 ‘부작용’을 간과하는 경우가 많습니다. 안전성과 유효성을 인정받아 시중에 판매되는 의약품이라 해도 시판 후 사람들이 사용하는 과정에서 부작용이 나타날 수 있습니다. 이런 특성이 있다는 것을 알고 의약 전문가의 도움을 받아 부작용을 조기에 파악해 대처한다면 피해를 줄일 수 있습니다.

안전관리원은 국민 곁에 있는 의약품 안전관리 전문기관으로, 약을 안전하게 사용하고 관리하는 데 도움이 되는 많은 정보를 생산해 제공하고 있습니다. 의약품의 부작용 대처 방법, 의약품 부작용 피해구제 제도 등이 궁금하시면 언제든지 저희 한국의약품안전관리원으로 문의해 주시고, 의약품 안전사용 문화 확산을 위한 다양한 제안도 해주시면 감사하겠습니다.○

국민의 든든한 사회안전망 의약품 부작용 피해구제 사업

정상적인 의약품 사용에도 불구하고 예기치 않게 사망, 장애, 입원치료 등
중대한 피해를 입은 환자 및 유족에게 사망일시보상금·장례비, 장애일시보상금 및
입원진료비를 보상합니다.

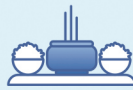
신청대상 2014년 12월 19일 이후 발생한 의약품 부작용으로 피해를 입은 환자 및 유족
부작용 피해 발생일로부터 5년 이내 신청 가능

보상범위



사망일시보상금

최저임금
월 환산액의 5년치



장례비

「국가배상법」
시행령에 따른
평균 임금의 3개월치



장애일시보상금

장애 등급에 따라
차등지급

1급: 사망일시보상금의 100%
2급: 사망일시보상금의 75%
3급: 사망일시보상금의 50%
4급: 사망일시보상금의 25%



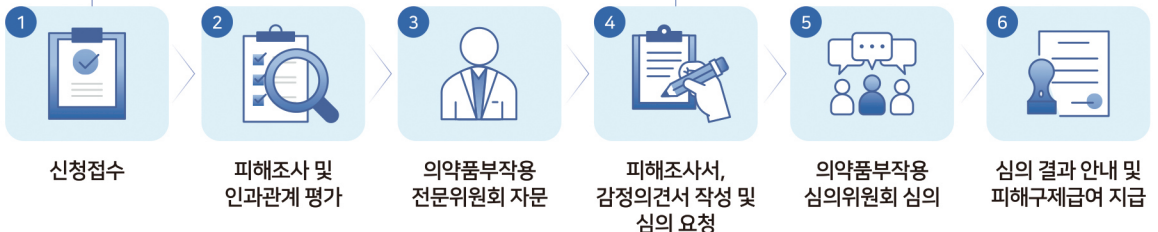
진료비

「국민건강보험법」 또는
「의료급여법」에 따른
본인부담금액 및 비급여액

입원치료비 30만원
이상인 경우 신청 가능, 2천만원
이하의 범위에서 보상

처리절차

90~120일 소요



신청방법

접수처

☎ 1644-6223(또는 14-3330)

🌐 karp.drugsafe.or.kr

신청서류

☑ 피해구제급여 지급신청서
☑ 서약서, 개인정보 수집 이용 등 동의서

☑ 의사소견서
☑ 진료기록부 등



• 의약품 부작용 피해구제 사업은 의약품 제조·수입사가 납부하는 부담금 재원으로 보상금을 지급합니다.
• 지급 제외 의약품(식약처 고시)과 법령에 따른 지급 제한 사유에 해당하는 경우 보상에서 제외됩니다.



부산 혁신도시, 대륙과 해양이 만나는 해양수산·영화·금융의 중심을 가다

— 한국해양과학기술원 사람들을 만나다 —

부산은 국가 남부권 중추도시이며, 해양수산·금융·영화진흥 클러스터로 연계해 영상·영화의 메카 및 국제행사와 동아시아 교역의 중심도시로 성장하고 있다. 부산 혁신도시는 해양수산 산업 중심의 동삼지구, 금융 산업 중심의 문현지구, 영화·영상 산업 중심의 센텀지구를 포함한 3개의 혁신지구와 공동주거지인 대연지구로 이루어져 있다. 본 편에서는 2017년부터 동삼지구로 기관 이전을 마친 한국해양과학기술원 사람들을 만나본다.

신구 도심의 조화로 동반성장을 꿈꾸는 부산의 혁신

부산 혁신도시는 기존 도시와 동반성장 환경을 조성하기 위해 10개 혁신도시 중 유일하게 복수 지구를 지정해 기능별 클러스터를 형성하고 있다. 기존 도심에서 떨어진 곳에 부지를 선정해 혁신도시를 조성하는 대신, 기존 도심 내에 3개의 혁신지구와 1개 공동주거지구를 형성해 신구의 조화를 꾀한다.

수도권에 상응하는 제2의 금융 중심지를 육성하기 위해 문현혁신지구(남구 문현동)에는 금융·기타 클러스터를 형성했다. 혁신도시 추진으로 이전한 기관은 한국자산관리공사, 한국주택금융공사, 주택도시보증공사, 한국남부발전(주) 등이다. 이들 기관은 혁신도시 추진 이전에 부산으로 이전한 한국거래소, 기술보증기금 등과 연계해 부산경제자유구역 개발 등 광역경제권의 중심지로서 국제적 금융·무역센터 기능을 제고하고 동남권역의 산업 인프라 역할을 수행하고 있다.

센텀혁신지구(해운대구 우동)에는 영화·영상 클러스터를 형성했다. 국내 최대 규모의 부산국제영화제 등 지역 내 영화산업 기반을 고려해 영화 진흥 및 영상 기능을 강화하고자 관련 기관을 이전했다.

해당 지구에는 영화진흥위원회, 영상물등급위원회, 게임물관리위원회 등 3개 공공기관이 있다.

동삼혁신지구(영도구 동삼동)에는 해양·수산 클러스터를 형성했다. 바다와 인접한 부산의 특징을 살려 지역 연고 산업인 수산업과 항만·물류 중심지 기능을 강화하고, 세계적인 항만·물류 및 국제 수산유통의 거점화를 통해 대륙-해양 연결 관문 기능을 강화했다. 해당 지구에는 한국해양과학기술원, 한국해양수산개발원, 국립해양조사원, 국립수산물품질관리원과 이 외에 9개 유관 기관이 있다. 특히, 한국해양과학기술원은 지난 2017년 경기도 안산에서 부산 해양 클러스터로 이전을 완료해 새로운 동지에서 새로운 해양과학의 역사를 쓰고 있다.



Mini Interview

인생 2막은 부산에서



권주안 한국해양과학기술원 경영기획실장

당신의 MBTI는? MBTI 결과와 자기소개 부탁드립니다.

제 MBTI는 '선외의 옹호자형(INFJ-T)'입니다. 성격 분석을 읽어보면 많은 부분이 저를 대변하는 것 같아 신기합니다. 무엇보다 인구의 1%도 되지 않는다는 희소성과 멋진 수식어가 많은 제 MBTI 결과가 썩 마음에 듭니다.

부산으로 이전했을 때의 소회

내심 기대하는 마음이 컸습니다. 관광명소에서 산다는 점과 원하면 언제든지 바다를 볼 수 있다는 점이 매력적으로 다가왔습니다.

부산 근무 2년이 지난 지금은 친구들이 부산에 놀러 오면 향토사를 곁들인 투어가이드를 자청할 정도로 부산 전문가가 되었습니다. 부산 돼지국밥 맛집 지도를 완성하는 그날까지 저의 부산탐방은 계속될 것입니다.

MZ 세대가 온다!

띠동갑 이상 차이가 나는 직원들 앞에서 "라떼는 말이야~"를 연발하는 저를 보며 가끔은 저 자신이 소위 말하는 꼰대는 아닌지 자문합니다. 제가 입사한 15년 전만 하더라도 야근이나 주말 근무를 당연하게 생각했지만, MZ세대들은 일과 사생활을 엄격히 구분하고 정해진 일과 내에 맡은 업무를 수행하려는 경향이 강합니다. MZ세대 후배들이 가지고 있는 합리성, 일과 가정(사생활)을 양립하려는 노력, 그리고 저희 세대가 가진 책임감 간에 균형과 조화를 맞추는 것이 선배인 저희의 숙제인 것 같습니다.

은퇴 후(또는 미래) 거주 계획은?

아내와 함께 산 높고 물 맑은 부산 근교 시골로 귀촌해 아내가 좋아하는 사과 과수원을 조그맣게 일구고 싶습니다. 봄에는 흐드러지게 핀 사과꽃에 감탄하고, 여름에는 시원한 원두막에 올라 낮잠을 자며, 가을에는 빨갛게 익은 사과들을 수확하고, 겨울에는 따뜻한 난로 앞에서 음악을 들으며 책을 읽고 싶습니다.



Mini Interview

남들에게는 여행지이지만, 나에겐 근무지

엄경환 한국해양과학기술원 경영기획실 선임행정원



당신의 MBTI는? MBTI 결과와 자기소개 부탁드립니다.

한국해양과학기술원 경영기획실에서 근무하는 엄경환입니다. 안산시에서 4년, 부산시 영도구 해양 클러스터에서 3년째 근무 중입니다.

제 MBTI는 '용감한 수호자, 실용적인 조력가'로 불리는 ISFJ입니다. 전통과 조직에 충직한 관리적인 성격이라고 하는데요. 그래서 '공공기관에서 근무하게 되었나?' 하는 생각이 들기도 합니다.

부산 해양 클러스터에서 근무하는 장점은?

남들에게는 여행지이지만, 저에겐 근무지라는 점입니다. 대학 시절 친구와 부산에 놀러온 기억이 납니다. 태종대에서 거친 암벽에 부딪히는 파도를 보며 느꼈던 아찔함이 선명하고, 남포동에서 냉채족발을 처음 접했을 때의 놀라움이 생생합니다. 그 당시에는 "언제 다시 와볼까?"라고 생각했는데, 이제 태종대는 매년 체육대회에 산책하는 코스가 되었고, 남포동은 회식 때마다 언제든 갈 수 있게 됐습니다. 여행한다는 마음으로 즐겁게 직장생활하고 있습니다.

지방 이전 후 단점은?

저는 주말부부입니다. 전생애 나라를 구했으며 부러워하는 분들도 있지만, 평생 주말부부를 해야만 하는 저로서는 걱정이 앞섭니다. 양 지역에 주거지가 있어야 하고, 매주 부산과 서울을 이동해야 하며, 아기가 생기면 한쪽이 독박 육아를 해야만 하는 등 어려움이 많습니다. 그래도 뭐 어찌했습니까. 맞춰 살아야죠.

혁신도시에서 당신의 미래는?

아무튼, 행복! 회사생활은 즐겁고, 내 삶은 행복하게! 그리고 하고 싶은 것을 하며 살고 싶습니다. 올해부터 석사학위 과정으로 그동안 못 했던 공부를 하고, 예전부터 배워보고 싶었던 목공을 배우려고 합니다. 매년 계획한 것을 해나가다 보면 미래에도 행복하게 지내고 있을 것 같습니다.

부산을 터전 삼아 대양으로 새로운 항해를 시작하는 KIOST

2017년 부산으로 이전을 완료한 한국해양과학기술원(이하 KIOST)은 1973년 설립된 대한민국 최대 해양연구기관이다. KIOST의 주요 업무는 해양 분야의 새로운 과학기술·지식 연구, 해양과학기술 기반으로 안전하고 깨끗한 바다 구현, 해양과학기술을 활용한 해양 안보 연구 등이다. 부산에 있는 한국해양대학교와 '해양과학기술전문대학원'을 공동 운영하면서 해양기술 분야 우수인력 양성에도 힘쓰고 있다.

수리조선산업 고도화를 통한 해양 신산업 육성

2017년 부산으로 이전한 KIOST는 지역 내 다양한 문제를 해결하고 지역의 해양산업을 육성하고자, 산업통상자원부가 지원하는 이전공공기관연계 육성사업(2018~2022년)의 일환으로 '첨단 해양산업 오픈랩(이하 오픈랩)'을 구축했다. KIOST 행정동 7~8층 오픈랩에는 첨단 해양산업을 효율적으로 지원하기 위한 다양한 가상화 시스템과 VR·AR(가상·증강 현실) 장비들이 구축돼 있다. 또한 디지털 트윈 및 가상공간에서 교육훈련(선박대피훈련, 재난대응훈련 등), 정비 매뉴얼, 엔지니어링 해석·검토 등의 활동을 수행할 수 있는 요소기술과 일련의 워크 프로세스가 개발돼 있다. 특히, 디지털 트윈 기반의 가상화 기술은 쇠퇴한 수리조선산업을 효율적으로 지원할 수 있도록 스캐닝 기술과 역설계 기술을 융합해 개발했으며, 2D 설계 기술과 아날로그 방식인 수리 공정의 디지털 전환을 지원하고 있다.

가상화 기술을 활용한 수리조선산업 지원

본 연구의 배경은 선박의 대형화 및 국제해사기구(IMO)의 환경규제가 탈황장치와 평형수처리시스템의 수요 증가로 이어지면서 관련 시장이 큰 폭으로 증가한 데 있다. 하지만 기



| 오픈랩 2021년도 수해기업 지원: 선박 역설계 기술 지원(주)KLCSM

존의 2D 도면 기반의 수리 공정은 여러 측면에서 비효율적이며 공간간섭 등의 설계 오류가 발생했을 때 손실이 매우 크다.

이러한 문제를 개선하기 위해 존재하지 않거나 존재하더라도 실제 선박과 맞지 않는 도면을 스캐닝 및 역설계 기술로 현재 상태를 그대로 반영한 3D 도면으로 대체하고, AR·VR 가상화 및 디지털 트윈을 적용하는 기술을 개발했다. 개발된 요소기술과 워크 프로세스는 지역 내 다수 기업에 지원됐으며, 개선된 공정으로 매출과 고용이 크게 증대됐다.

오픈랩은 수해기업 지원사업을 통해 선박 역설계, 가상화, 디지털 트윈 기술을 지원하고 있으며, LNG Bunkering(급유) 선박을 국내에서 상용화할 수 있도록 관련 법제도 개선 지원을 수행하고 있다.

실용화 기술 개발을 통한 해양산업 지원

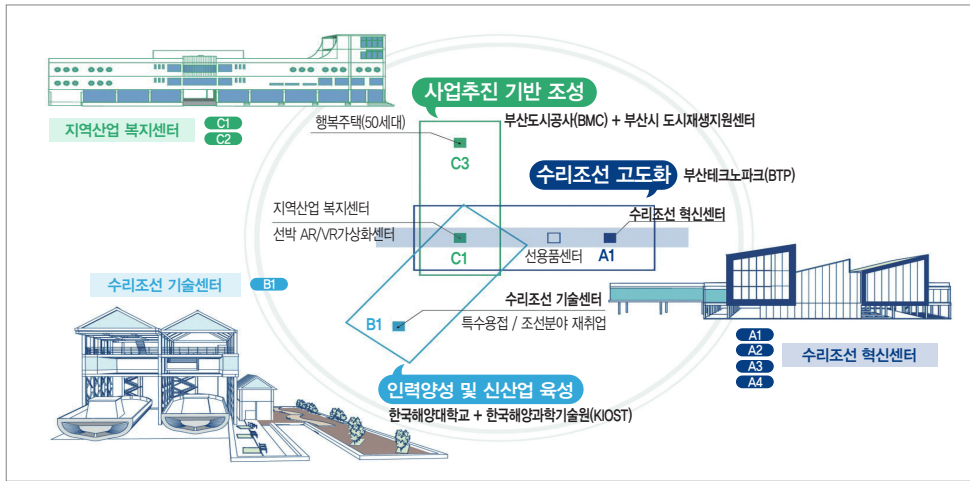
해양산업 분야(조선, 수리조선, 해운업 등)는 수요-공급 주체의 특성상 신기술을 선제적으로 적용하기 어렵다. 신기술에 대한 신뢰도 부족과 부작용에 대한 시간적·경제적 손실이 타 산업보다 크기 때문이다.

현재 KIOST 오픈랩에서는 기업의 수요에 맞춰 기술 도입에 따른 부작용이 없는 가상화 기술과 콘텐츠를 적극적으로 개발하고 있다. 특히, 선박 외형을 실물 스케일로 가상화하고 이를 실시간으로 3차원 가시화하는 곳은 국내에서 오픈랩이 유일하다.

지역 수해기업과 공급기업들은 이 기술을 시범적으로 도입하거나 지원받아 사업화하고 있다. 이로써 오픈랩은



첨단 해양산업 오픈랩 수해기업 기술 지원 홈페이지(www.vrocean.or.kr) 캡처 화면



영도 경제기반형 도시재생 뉴딜사업 (사업추진) 연계 전략 (선박 ARVR 가상화 센터 및 수리조선 기술센터)

AR·VR 가상화 기술 및 디지털 트윈 기술을 선제적으로 해양산업에 적용하고 그 가능성을 제시하는 프론티어 역할을 통해 지역 해양산업의 진흥을 도모하며 지역사회에 이바지하고 있다.

특히 첨단 해양산업 오픈랩 홈페이지를 구축해 선박 역설계, 3D 모델링, 가상화 및 디지털 트윈 관련 다양한 교육훈련 자료를 제공하고 있으며, 유튜브를 활용해 오픈랩 테스트베드 시설장비 활용 및 수혜기업 지원사업을 홍보하고 있다.

AR·VR 가상화 기술의 해양산업 적용 확대

ICT 기반 AR·VR 및 가상화 기술은 접근성, 정보의 직관적 인지, 효율적 업무 환경, 효과적인 시뮬레이션 기능을 지저로 산업 분야에 적용되기 시작했다. 선박 가상화 기술은 선박의 공간정보를 직관적으로 인지하게 하고, 효과적인 시뮬레이션 환경을 제공한다. 이로써 가까운 미래에는 복잡한 설계 오류와 제작 시행착오 과정을 생략할 수 있을 것으로 보



오픈랩 2021년도 기업지원사업: 선박 역설계 플랫폼 개발 ((주)뉴젠)

이다. 이러한 공정 개선 기술은 오픈랩을 중심으로 보편화될 것으로 판단되며, 이는 국내 해양산업 전반의 기술력 및 경쟁력 강화로 연결될 것이다. 또한 코로나19로 국가 간 출입이 제한되고 있는 상황에서 AR·VR 및 가상화 기술은 이를 극복할 핵심기술로 평가받고 있다. 특히 국내 각종 산업 분야 전문가와 기업인들이 해외 바이어(선주)와의 원활한 소통을 위해 활용할 것으로 보인다. 앞으로 MR(혼합현실) 기반의 메타버스 환경을 적용하면 국내외 전문가와 고부가가치 선박 설계 및 공정 개선에 혁신을 가져올 것으로 기대한다.

해양산업 진흥을 통한 기업매출 및 고용 증대

2021년 오픈랩에서는 부산 지역 해양산업 분야에 AR·VR 및 가상화 기반의 실용화 기술을 지원함으로써 지역사회의 산업화와 일자리 창출에 이바지했다. 기업 애로사항 해소 및 공정 개선을 통해 41개 수혜기업에 대해 총 153억원(수출 11만 달러)의 사업화 매출과 45명의 고용성과가 발생한 것이다. 또한 '근대 조선산업의 1번지, 영도 대평동 해양산업의 혁신 기지로 전환'을 위해 국토교통부의 지원으로 추진 중인 '영도 경제기반형 도시재생 뉴딜사업(2020~2025)'으로 선박 AR·VR 가상화 센터와 수리조선 기술센터를 구축해 모든 요소기술과 워크 프로세스 등을 이전함으로써 지역의 산업을 활성화하고, 이를 토대로 쇠퇴 지역의 경제 기반 도시재생을 유도할 계획이다.○



| 부산광역시 표창장 수여(2020 혁신도시 및 2021 도시재생 유공)

Mini Interview

부산으로의 귀환



송승윤 한국해양과학기술원 경영기획실 행정원

당신의 MBTI는? MBTI 결과와 자기소개 부탁드립니다.

저는 ENFJ-T 정의로운 사회운동가형입니다. 하지만 저 자신은 '리더'보다는 '팔로워'라고 생각합니다. 성격상 진두지휘하는 것보다 뒤에서 묵묵히 지원하고 응원하는 것을 선호하지만, 그렇다고 주어진 일이나 의무를 피하지는 않습니다. 의무를 이행해야만 그에 합당한 권리를 요구할 자격이 주어진다고 생각하기 때문입니다.

혁신도시(부산) 생활의 장점은?

부산은 제 고향입니다. 안산에서 4년간 생활하고 부산에 내려오니 그전에는 몰랐던 고향의 장점들이 보였습니다. 먼저 안정된 문화생활과 교통입니다. KTX역이 있고 지하철이나 버스로 다양해 출장 업무가 수월합니다. 또 다른 지역보다 수산물도 저렴해 회를 자주 먹을 수 있다는 것도 장점입니다. 마지막으로 환경입니다. 안산에서는 미세먼지와 추위를 많이 느꼈는데, 부산에 내려오고 나서는 기온차가 많이 좋아졌습니다.

MZ세대가 원하는 직장생활과 동료는?

직장생활을 하다 보면 상식이라고 여겼던 것이 파괴되면서 혼란을 느끼는 일이 종종 있습니다. 이러한 혼란의 가장 큰 원인은 '분명하지 않은 모호함'인 것 같습니다. 자기 생각이 명확한 MZ세대는 모호함으로 이루어진 직장문화 속에서 특히 어려움을 느끼는 듯합니다. MZ세대로서 생각하는 좋은 직장은 일관된 기준으로 명확하게 업무가 이루어지며, 분명하게 일을 처리하는 직장동료가 있는 곳입니다.

혁신도시에서 나의 미래는?

미시적으로는 소중한 가정의 평가가 오래 유지되는 것이며, 거시적으로는 부산과 연계된 업무를 추진해 부산시 발전에 보탬이 되는 것입니다. 은퇴 후에는 아름다운 부산 바다를 한 눈에 담을 수 있는 곳으로 이사해 아침에는 따뜻한 커피와 함께 바다를 내려다보는 여유를, 저녁에는 시끌벅적한 부산의 정겨움을 누리고 싶습니다.



채용정보

(주)에스알



간단한 자기소개 부탁드립니다.

에스알에서 채용 등 인사운영 전반을 담당하는 인사운영부장 이용훈입니다. 채용은 기관의 미래를 이끌어갈 역량 있는 핵심인재를 선발하고 동시에 공정성과 투명성을 높이기 위한 끊임없는 노력이 필요한 업무이기도 합니다. 이에 따른 책임감과 스트레스도 있지만 보람이 더 많은 업무입니다.

에스알은 어떤 업무를 수행하나요?

에스알은 경부고속선(수서~부산)과 호남고속선(수서~광주송정·목포)에 SRT를 운영하는 고속철도 운송사입니다. 2013년 설립됐고, 2019년 준시장형 공기업으로 지정됐습니다. 직무 분야는 사무, 역무, 승무, 차량 등입니다.



이용훈

(주)에스알 인사노무처
인사운영부장



직장으로서 에스알의 장단점을 알려주세요.

에스알은 경력 5년 미만인 직원이 전체의 49%에 이를 만큼 젊고 역동적인 기관이며, 활력이 넘치는 조직문화가 특징입니다. 그만큼 직원들이 적극적으로 업무를 수행하는 데 따라 조직문화를 새롭게 만들 수 있고 변화되는 모습을 체감할 수 있는 유연한 조직이기도 합니다. 이를 반영하듯 에스알의 인재상은 '전문성을 바탕으로 끊임없이 도전하고 소통해 탁월한 성과를 창출하는 인재'입니다.



입사지원서와 자기소개서 작성 팁을 알려주세요.

입사지원서는 인적 사항, 교육 사항, 경력 사항, 자격 사항 및 기타 직무 관련 사항 등을 꼼꼼하게 작성해야 합니다. 작성된 내용에 대해서는 추후 증빙이 필요하므로 과장되지 않고 진실하게 작성하는 것이 중요합니다. 자기소개서는 에스알의 비전, 핵심가치, 인재상 등을 참고해 자신의 경험 및 좌우명을 가치관과 목표로 연결해 기술하고, 해당 가치나 목표를 실현하기 위한 입사 후 포부로 연결해 작성하는 것을 추천합니다. 회사의 비전과 핵심가치에 맞추어 본인이 이바지할 수 있는 바를 명확하게 제시해야 합니다. 입사지원서 및 자기소개서 작성 시 출신 학교 등을 유추할 수 있는 이메일(대학 이메일 등), 주소지(대학 기숙사 등)를 기재하지 않도록 유의해야 합니다.

채용 담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위해 말씀 부탁드립니다.

에스알의 사업 분야와 시장환경, 비전과 핵심가치, 인재상, 지원 직무의 역할과 필요한 역량이 무엇인지 분석하고, 자신의 비전과 목표에 근거해 직무를 선택한 동기가 명확해야 합니다. 추상적인 표현보다는 지원 분야와 직접적으로 연관되는 자격증, 교육과정, 사회활동이나 경험 등을 구체적으로 제시해야 합니다. 또한 이러한 준비과정과 역량이 입사 후 해당 업무를 수행하는 데 어떤 도움이 되는지 구체적으로 작성하면 좋은 결과가 있으리라 생각합니다.○

SR 인재상

전문성을 바탕으로 끊임없이 도전하고 소통해 탁월한 성과를 창출하는 인재



전문성

새롭고 더 나은 방식을 모색해 지속적으로 개선시킨다.
분야 최고전문가가 되기 위한 자기개발 활동을 지속적으로 수행한다.



도전

항상 자신감과 책임감을 갖고 열정적으로 업무를 추진한다.
요청이나 지시를 뛰어넘어 스스로 업무를 찾아 수행한다.



소통

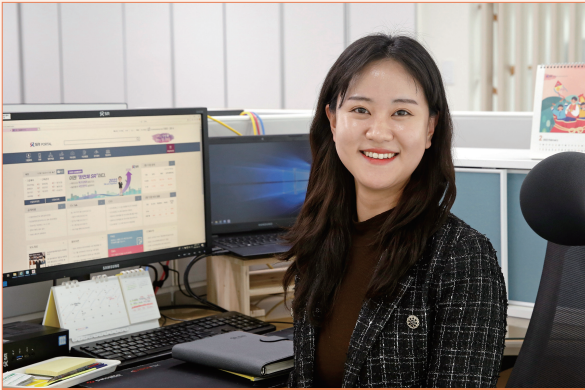
상호 존중과 배려의 자세로 구성원의 다양한 의견을 적극 청취한다.
적극적인 커뮤니케이션을 통해 내·외부 이해관계자를 설득한다.





현직자
인터뷰

꾸준히 가다보면 그게 ‘지름길’



최민 ㈜에스알 전략기획처 주임

에스알에 대해 소개 부탁드립니다.

에스알은 국민의 관심과 애정 속에 성장 중인 고속열차 SRT를 운영하는 철도공기업입니다. 수도권 동남부의 교통 관문인 수서역을 기점으로 경부고속선과 호남고속선을 통해 국민이 더 저렴한 운임으로 더 좋은 철도 서비스를 누릴 수 있도록 전 직원이 밤낮없이 노력하고 있습니다.

현재 담당하시는 직무는 정확히 무엇인가요?

입사 후 첫 직무는 열차의 안전과 서비스를 책임지는 객실장이었습니다. 현장에서 쌓은 경험을 바탕으로 현재는 전략기획처에서 대외기관과 소통하는 업무를 맡고 있습니다. 국회나 정부, 공공기관 등 대외에서 필요로 하는 데이터를 확보해 적시에 제공하는 에스알의 대표 메신저 역할을 수행하고 있습니다.

에스알의 근무 분위기는 어떤가요?

‘끝없는 가능성’이라고 생각합니다. 한 직무에 구속되지 않고 자신의 역량에 따라 여러 직무를 경험하며 자신만의 커리어 패스를 만들어 나갈 수 있다는 것이 큰 장점입니다. 무엇보다 설립된 지 오래되지 않았기 때문에 다양한 가능성이 열려있고, 이러한 도전을 적극적으로 지원하는 분위기입니다.

에스알에 지원하게 된 동기는 무엇이었나요?

철도 전공자도 아니고 주변에 철도 회사 직원이 있었던 것도 아니었지만, 학생 때부터 지나가는 열차만 봐도 설레고 유독 열차 여행을 좋아했습니다. 그러다 보니 자연스럽게 철도 회사에 관심을 두게 되었고, 철도기관의 채용형 인턴을 하면서 철도 회사 입사 목표를 더욱 굳히게 되었습니다.

고객들을 만나 필요한 사항을 파악해 해결해주고 공공 서비스를 제공할 수 있다는 점이 이 직업의 가장 큰 장점이라고 생각했고, 이전부터 철도, 복지, 서비스에 관심이 많았던 저에게 매력적으로 다가왔습니다.

취업을 준비할 때 가장 도움이 되었던 경험은 무엇인가요?

뚜렷한 목표를 가지고 자신감 있게 행동하는 자세가 가장 중요하다고 생각합니다. 다른 공공기관의 무기계약직 업무와 또 다른 기관의 정규직 업무를 경험하면서 성향과 가치관에 맞는 직무를 찾고 계획하며 최종목표에 도달하기 위해 끝까지 포기하지 않았습니다.

또한 취업 카페와 스터디 모임을 통해 생각과 정보를 공유하며 활동적으로 준비하는 것도 도움이 되었습니다. 경쟁자로서 절실한 지원자로서 서로 의지하며 정보를 쌓을 수 있었고, 먼저 합격해 모임을 떠나는 합격자를 보면서 더욱 의지를 불태우며 준비할 수 있었습니다.

혹은 저처럼 지방에 거주해 학원이나 타지로 갈 여건이 어려운 준비생이라면 OTT 플랫폼(Over The Top: 인터넷으로 방송 프로그램, 영화 등 미디어 콘텐츠를 제공하는 서비스)의 실시간 공부 방송을 통해 스터디 모임과 같은 효과도 얻을 수 있습니다.

담당 직무를 수행하는 데 필요한 역량을 말해주세요.

‘소통’입니다. 제가 맡은 일은 내부 직원뿐 아니라 외부 대정부 기관 관계자들과 소통하며 요청하는 바를 이해하고 내부

현직자 인터뷰

최민 ㈜에스알 전략기획처 주임



직원에게 공유하는 업무인 만큼 정확한 내용을 바탕으로 내용을 전달하고 확인하는 상호 확인이 중요합니다. 따라서 수시로 소통하며 국민과 대정부 기관에 정확한 정보가 공유되도록 노력해야 합니다.

담당 업무를 수행하면서 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

전사 모든 업무를 파악하고 회사의 운영 시스템을 이해할 수 있다는 점이 가장 좋습니다. 객실장이었을 때는 몰랐거나 관심을 두지 않았던 부분을 알아가고 공부할 수 있다는 점이 좋으면서도, 동시에 어렵습니다. 기관 분야별 업무에 대한 이해도가 높아야 하는데, 아직은 충분하지 못해서 부담감을 느끼기도 합니다. 점점 성장할 수 있도록 보강해야 하는 부분하기에 꾸준히 공부하며 노력하고 있습니다.

입사 1~2년 차 시절에 가장 보람 있거나 인상 깊었던 경험은 무엇인가요?

입사 두 달 차에 첫 직무인 객실장 업무를 하면서 고객의 칭찬 민원으로 SRT 매거진에 제 사진과 인터뷰가 실린 일이 있습니다. 또 다른 고객에게 받은 칭찬 민원이 SRT 인스타그램(srtraveler)에 웹툰으로 게시되어 마음이 벅했습니다. 입사하고 싶었던 회사에서 첫 직무를 나름대로 자신감 있게 해낸 것 같아 기뻐고, 사명감과 책임감을 더욱 키우는 밑거름이 되었습니다.

회사생활을 하면서 입사 전에 생각(또는 기대, 예상)했던 것과 다른 점은 무엇인가요?

입사 후 현장에서 수많은 고객을 만날 때는 먼저 다가가고 적극적으로 활발한 성향이 됐습니다. 반대로 본사에서는 말은 바 업무를 한 자리에서 책임지고 담당해야 하기에 자연스럽게 문서를 보는 시간이 길어졌습니다. 현업과 본사의 업무 스타일이 워낙 달라서 회사생활이 극과 극인 상황을 겪으며

적응하는 점이 쉽지는 않습니다. 하지만 현업과 본사의 경향이 철도서비스 전문가로서 자리매김하는 데 소중한 자산이 될 것으로 생각합니다.

에스알을 포함해 공기업 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해주세요.

한 번에 일사천리로 합격한다면 가장 좋겠지만 불합격도 빠와 살이 되어 한 걸음 더 나아가는 원동력이 됩니다. 저는 면접을 볼 때마다 질문과 답변 분위기 등을 잊지 않기 위해 꼼꼼하게 메모했습니다. 늘 긍정적인 생각으로 '나'를 가장 아끼는 지원자가 됐으면 좋겠습니다.

기본인 필기전형 NCS는 여러 출판사의 문제집으로 단계별로 점수를 키워갔으며, 필기전형에 어느 정도 자신감이 붙은 단계에서는 목표로 하는 기업의 기본 상식을 공부하기 위해 취업 준비 카페에서 정보를 검색하고, 기업 홈페이지를 통해 회사 상식을 키워갔습니다. 이 과정에서 그 안에 있는 나와 회사의 이미지를 그리며 틀을 갖췄습니다.

입사를 준비하는 후배들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

지원하는 회사에 '한 번에 합격하겠다'는 목표보다는 여러 경험과 인턴 등을 통해 본인이 원하는 것이 무엇인지 파악하고 성장하는 과정도 소중하다고 생각합니다. 비록 지금은 단기 아르바이트를 하더라도 그것이 최종 목적지가 아닌 만큼, 실패도 나의 자산이라는 생각으로 하루하루 더 나아가는 자신을 만들며 준비하면 좋겠습니다. "밤하늘에 반짝이는 별들도 어둠 없이는 반짝일 수 없다"라는 말처럼 취업을 준비하는 순간은 고통스럽겠지만 그저 무겁게만 여기지 않았으면 좋겠습니다. 저도 취업과 이직으로 마음도 몸도 힘든 시기를 겪었지만, 저를 믿었기에 마냥 힘들지만은 않았습니다. 실패를 두려워하지 않는 모든 분이 원하는 회사에 취업하시길 기원합니다. 여러분의 간절함을 응원합니다.○



채용정보

한국도로공사



간단한 자기소개 부탁드립니다.

한국도로공사에서 인재채용(공채, 체험형 인턴) 업무를 담당하는 양현규 대리입니다. 올해 처음으로 채용업무를 맡게 되었는데 『공공경제』를 통해 채용정보를 나눌 수 있어 영광스럽게 생각합니다.

한국도로공사는 어떤 업무를 수행하나요?

국토교통부 산하 공기업으로 고속도로 건설 및 운영유지관리가 주된 업무입니다. 그 외에 일상유지보수, 휴게시설 설치·관리, 도로 관련 연구 및 기술개발 등 국가 균형발전과 성장을 위해 다양한 노력을 하고 있습니다.

한국도로공사의 장단점을 알려주세요.

전국을 사통팔달로 엮어 국민의 삶의 질 개선에 앞장서고 있다는 자부심이 있습니다. 다른 한편으로는 사고 발생 시 국민의 생명과 직결되기 때문에 본인 업무에 대한 사명감이 필수적으로 요구됩니다.



양현규

한국도로공사 경영본부
인력처 인사팀 대리



입사지원서와 자기소개서 작성 팁을 알려주세요.

자기소개서는 짧고 간결하게 두괄식으로 작성해야 눈에 띄는 것 같습니다. 문장을 길게 쓰지 않도록 주의하시고, 분야마다 주어진 키워드에 지원자의 역량 및 경험을 연계해 공사가 원하는 인재가 본인이라는 어필을 하면 좋을 것 같습니다.

채용 담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위해 한 말씀 부탁드립니다.

모든 시험의 준비과정은 밀 빠진 독에 물 붓는 과정입니다. 뛰어난 천재가 아닌 이상 기억력에 한계가 있습니다. 다짐한 그 시점부터 시험 종료일까지 회독에 대한 계획을 잘 수립하는 것이 중요합니다. 본인에게 효율적인 회독법을 찾아 평소에는 단기기억을 최대한 장기기억으로 가져오고, 시험 직전에는 확실하게 아는 것이나 애매한 것을 구분해 부족한 부분에 휘몰아치듯이 물을 부어 주어야 시험 당일에 독에 물이 꽉 찬 상태로 시험지를 풀어나갈 수 있습니다. 사건이지만 모든 시험은 회독이 답이라고 생각합니다. 효율적인 회독을 위해서는 진도보다는 복습이라는 점을 명심하며 준비해가면 좋은 결과가 있을 것입니다.○

한국도로공사 비전 및 전략체계

Mission — [우리는 길을 열어 사람과 문화를 연결하고 새로운 세상을 넓혀간다]

Vision — **안전하고 편리한 미래교통 플랫폼 기업**





현직자
인터뷰

자신만의 속도를 찾으세요



한국도로공사에 대해 소개 부탁드립니다.

한국도로공사는 경부고속도로 건설과 함께 역사가 시작된 회사입니다. 1969년 창사 이래 전국을 사통팔달로 엮으며 그 길이만 약 5,000km에 달할 정도로 고속도로를 신설하고 확장해 왔습니다. 그 밖에 노선 유지관리, 휴게 및 편의시설 설치·관리, 4차 산업혁명에 발맞춘 업무 연구 및 기술개발 등으로 길을 열어 사람과 문화를 연결해 세상을 넓혀가는 데 이바지하고 있습니다.

현재 담당하시는 직무는 정확히 무엇인가요?

저는 새만금전주건설사업단에서 서무업무를 담당하고 있습니다. 인사, 노무, 교육관리뿐 아니라 기간제 채용, 사업단 내 회의 및 행사를 주관하며 사업단을 전반적으로 관리하는 역할입니다. 직원들의 불만사항, 건의사항 등을 수렴해 해결하며 더 나은 작업환경이 되도록 지원하고, 직원들의 편의 증진을 위해 일하고 있습니다.

한국도로공사에 지원하게 된 동기는 무엇이었나요?

한국도로공사 현직자의 이야기를 들을 기회가 있었습니다. 현직자분이 회사의 장단점과 업무강도 등 많은 이야기를 해주셨는데, 주로 좋은 이야기였습니다. 회사에 대한 애정이

듬뿍 담긴 대리님의 모습을 보니 한국도로공사라는 기관이 더 궁금해졌습니다. 자세히 조사해보니 생각보다 훨씬 다양한 업무를 담당하고 있었고, 여기서 일하면 재미있을 것 같다는 생각이 들어 지원하게 되었습니다.

취업을 준비할 때 가장 도움이 되었던 경험은 무엇인가요?

‘면접 스테디’가 가장 도움이 되었습니다. 평소 저는 사람들 앞에서 발표하는 것에 두려움이 있었는데, 스테디를 하면서 많은 자신감을 얻었습니다. 모의면접을 통해 저의 수준을 객관적으로 평가할 수 있었고, 스테디원들이 해주는 가감 없는 조언들이 제게 좋은 자극이 됐습니다. 그런 자극들은 제가 개선해야 할 부분에 대해 더욱 노력하게 해주었습니다. 또 스테디원들이 모은 정보, 현직자 지인을 통해 알게 된 정보 등 많은 정보를 공유할 수 있다는 장점이 있었습니다.

담당 직무를 수행한 데 필요한 역량을 말해주세요.

한글, 엑셀을 능숙하게 다룰 수 있는 문서작성능력과 꼼꼼함이 필요합니다. 공공기관 어느 곳에서나 한글과 엑셀은 필수로 사용합니다. 특히 제 업무는 여러 문서를 취합해 회신해야 하는 일이 많은데, 한글과 엑셀을 다루는 데 아직 서툰 부분이 있어 업무처리가 늦어질 때도 있습니다. 또 한 번에 업무가 몰릴 때 빠르게 처리하려다 보면 어떤 부분은 빼놓고 입력하는 경우도 있었습니다. 빠르게 처리하려다가 오히려 더 많은 시간이 소요됐습니다. 무엇이든 항상 꼼꼼하게 다시 확인하고 실수를 줄이는 게 중요한 것 같습니다.

담당 업무를 수행하면서 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

다양한 업무를 접해볼 수 있다는 큰 장점이 있습니다. 앞에서도 언급했듯이 인사, 노무, 교육 등 다양한 업무를 접하고 처리하다 보면 다방면으로 많은 걸 배웁니다. 본사나 지사 해당

현직자 인터뷰

권도희 새만금전주건설사업단 토지보상팀 대리



담당자들에 비하면 작은 부분을 담당하지만, 업무를 접해본다는 사실 하나만으로도 큰 도움이 된다고 생각합니다. 하지만 사업단의 업무 환경 및 모든 직원을 관리해야 하는 만큼 신경 써야 하는 부분이 많기도 합니다. 제가 꼼꼼하게 확인하지 않아 직원들에게 피해가 가는 일은 절대 없어야 하기에 큰 부담이 느껴지기도 합니다. 그래도 이런 부분들이 좀 더 신중하게 업무를 수행하는 데 도움이 되는 것 같습니다.

입사 1~2년 차 시절에 가장 보람 있거나 인상 깊었던 경험은 무엇인가요?

입사 후 신입직원들과 함께 사업단에서 공사 중인 새만금-전주 고속도로 건설 현장에 견학 갔던 경험이 가장 기억에 남습니다. 고속도로 시점부터 종점까지 둘러보며 어떻게 도로가 신설될지 직접 눈으로 확인했는데 기분이 묘했습니다. 행정적인 저의 경우에는 건설 현장에 대해 정확히 잘 모르지만, 그래도 '내가 이 도로를 위해 보탬이 되는 일을 하고 있구나' 하는 뿌듯함이 느껴졌습니다. 당연하게 이용하던 고속도로를 만드는 데 일조하는 한국도로공사의 직원이 되었다는 사실 자체로 매우 뿌듯했습니다.

회사생활을 하면서 입사 전에 생각(또는 기대, 예상)했던 것과 다른 점은 무엇인가요?

입사 전에 '공공기관은 수직적이고 군대식 문화다'라는 말을 정말 많이 들었습니다. 하지만 생각했던 것보다 훨씬 수평적이고 자유로운 분위기였습니다. 선배들과 소통할 기회가 많아 제 의견을 충분히 피력할 수 있고, 외출이나 휴가 사용이 자유로워 편하게 여가 생활을 즐길 수 있었습니다. 또 저희 사업단 내에는 희망하는 직원에 한해서 동아리 모임을 진행하고 있습니다. 주식 투자·낚시 등 자신의 관심 분야에 따라 동아리에 가입해 자기계발은 물론 직원들과 관계를 더욱 돈독하게 할 수 있는 기회가 다양합니다. 공공기관이 생각하는 것만큼 딱딱하고 수직적인 기관만은 아닙니다.

한국도로공사를 포함해 공기업 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해주세요.

한국도로공사의 경우 1차 서류전형, 2차 NCS 및 전공시험, 3차 직무·인성 면접 및 인성 검사로 전형이 진행됩니다. 필기와 면접의 비율이 50 대 50이기 때문에 면접 또한 큰 비중을 차지합니다. 행정의 경우, 경영·경제·재무·회계 네 과목을 치르는데, 4과목 모두 범위가 넓기에 전략적으로 계획을 세워 준비하는 게 무엇보다 중요합니다. NCS의 경우에는 시간을 정해놓고 문제를 푸는 연습이 필요합니다. 모든 문제를 푼다고 생각하기보다 자신이 풀 수 있는 문제를 실수 없이 정확하게 풀어서 정답률을 높여야 합니다. 다양한 공기업이 존재하는 만큼 입사 전형 또한 다양합니다. 자신의 강점을 명확히 파악하고 전략적으로 접근한다면 좋은 결실을 볼 수 있을 것입니다.

입사를 준비하는 후배들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

취업 준비라는 게 참 막막하고 불안한 것 같습니다. 저도 어떤 공부를 어떻게 시작해야 할지, 준비하는 방향이 옳은지 확신이 들지 않더라고요. 제가 취업 준비를 하면서 가장 크게 느낀 건 바로 '불안함'을 잘 관리해야 한다는 것입니다. 취업 준비는 언제 끝날지 모르는 긴 싸움입니다. 저의 경우, 다른 사람들과 비교하지 않고 제 능력에서 달성할 수 있는 목표를 세웠습니다. '공스타그램'이라고 다들 아실 텐데, 저는 그런 것들을 보지 않았습니. 계속 비교하게 되고 뒤처지는 것 같아 더 불안하더라고요. 그 대신 가능한 목표를 세우고 달성하려고 노력했습니다. 목표를 달성한 제게 가끔은 실 시간도 주면서요. 그러다 보니 오히려 저의 페이스를 찾을 수 있었습니다. 여러분도 모두 스트레스를 잘 관리하면 좋겠습니다. 남들과 비교하지 말고, 자신만의 페이스를 찾아달리다 보면 모두 취업이라는 큰 산을 넘길 수 있을 거예요. 항상 응원하겠습니다.◎



*이 글은 '2021년 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 블라인드채용 부문의 작품을 전재한 것입니다.

10년간 잃어버린 어릴 적 꿈을 되찾을 수 있었던 용기



교복을 입고 등하교하던 어린 시절부터 간절했던 꿈이 10년 넘게 응어리진 마음으로 남아, 이미 다른 길로 나아가고 있는 나 자신을 괴롭힌다면 얼마나 괴로울까요? 나이는 벌써 서른을 넘겼고 그동안 그 꿈을 이루기 위해 쌓아온 스펙도 딱히 없어서 영영 포기하고 살아야 하나 싶었습니다. 그럼에도 공공기관의 블라인드 및 NCS 기반 채용 하나만을 믿고 10년간 잃어버린 어릴 적 꿈을 되찾은 제 이야기를 이제부터 들려 드리겠습니다.

영어 공부에 재미를 붙인 고등학생 때부터 저는 외국인 친구들에게 한국 소개하는 것을 즐겼습니다. 처음엔 이메일을 주고받는 것부터 시작하다가, 이내 유튜브 채널을 개설해 한국의 아름다운 문화와 전통, 자연 등을 담은 영상 콘텐츠를 올렸습니다. 수많은 외국인 유저가 한국이 이렇게 아름다운 나라였냐며 꼭 방문하고 싶다고 댓글을 남겼고, 그들과 소통하는 것이 너무도 즐거워서 고3 때도 유튜브를 부지런히 운영했습니다.

그때 당시 종종 활용했던 콘텐츠가 바로 대한민국 정부 포털 KOREA.net에 꾸준히 올라왔던 한국관광공사의 홍보영상이었습니다. 한국의 다양한 매력을 담아 외국인에게 보여주는 한국관

공공사의 홍보영상을 처음 접했을 때 저는 한눈에 반해버렸습니다. 사실 막연히 외국인에게 한국을 소개하는 것이 좋았을 뿐이지 이것을 나의 진로와 어떻게 연결할 수 있을까 고민하던 고교 시절, 한국관광공사의 홍보영상을 보고 '그래, 바로 여기야!'라는 생각이 들면서 공사에서 일하는 것을 꿈꾸기 시작했습니다.

대학에 진학하고 나서도 통·번역을 전공하며 제 꿈을 한시도 잊어본 적이 없었지만, 넉넉잡은 형편으로 어려운 고비를 계속 맞닥뜨리게 되었습니다. 한번은 유학을 너무도 해보고 싶어서 어린 나이에 은행에 빚을 지고 스톡홀름에 교환학생으로 다녀왔습니다. 아르바이트를 늘 쉬지 않고 했으나 유학비용을 감당하기엔 부족했기 때문입니다. 비교적 짧은 6개월이었지만 70명이 다녀간 대규모 한식파티를 기획하는 등 저는 제 꿈에 한 발짝 다가간 듯 무척이나 행복하고 알찬 유학생활을 마치고 돌아왔습니다.

귀국한 후에는 유학 대금을 상환하기 위해 학원에서 영어 강사로 일하기 시작했습니다. 원래 주어진 일이라면 무엇이든 책임감을 가지고 열심히 하는 성격 덕분에 학원장과 학생들에게 금세 인정받았고, 당초 계획보다 훨씬 더 오래 학원에서 일하게 되었습니다. 그만두고 싶어도 쉽



박경주
한국관광공사
일본팀 대리

사리 그만두지 못하는 악순환이 계속됐고, 그렇게 4년이라는 세월이 흘러 강사로서 학생들을 가르치는 일이 제 직업으로 거의 굳어가고 있었습니다. 어느 순간 저 자신을 돌아보니 너무 멀리 와버렸다는 생각이 들었고, 그저 '이게 내 길인가보다'라며 체념하고 꿈에서 점점 멀어졌습니다. 그러면서도 매일 퇴근 후 한국관광공사의 홍보영상이나 그밖에 다양한 한국문화 관련 콘텐츠를 시청하곤 했고, 허전한 마음 한구석을 달랠 수는 없어 몹시 괴로웠습니다. 다행히도 강력한 모종의 계기에 의해서 하던 일을 과감히 그만두고 잃어버린 꿈을 되찾아야겠다고 생각했습니다. 학교로 돌아가 늦깎이 학생으로서 공부도 열심히 했고, 소위 '대외활동'이라는 것도 처음 해봤습니다. 틈만 나면 국내 여행도 부지런히 다니고, 외국인 친구들과 우리나라 전통문화 체험도 하면서 제 꿈을 두 번 다시 잃지 않기 위해 노력했습니다. 아주 느렸지만, 그래도 조금씩 꿈을 향해 진일보하고 있는 것 같아서 행복했습니다.

그러나 학교를 졸업하고 늦은 군 복무까지 마치고 나니 제 나이도 서른이 되었고, 가뜰이나 취업난이 극심한 시기에 '내가 이제야 도전하는 게 맞는 걸까?' 하는 마음에 불안했습니다. 취준생 사이에 유명한 취업 관련 커뮤니티 사이트를 보면 제가 가진 초라한 스펙으로는 다들 가고 싶어 하는 공공기관 입사를 꿈꾸는 것조차 우습게 느껴졌습니다. 부모님조차 저의 도전에 회의적이었고, 저는 자신감이 바닥을 치기 시작했습니다.

그러던 중 책상 서랍을 정리하다가 우연히 '2016공직박람회'에서 받은 NCS 기반 능력중심채용 관련 자료를 발견했습니다. 마침 한국관광공사도 2020년

신입사원 채용부터 NCS 직업기초능력평가를 도입했던 터라 그 자료를 유심히 읽어보았습니다. 채용기관의 실제 직무와 관계된 능력 기반으로 지원자를 평가하고, 그 외의 불필요한 스펙을 보지 않는다는 블라인드 전형의 취지를 이해할 수 있었습니다. 늦은 나이라든지 남들보다 보잘것없어 보이는 내 스펙에도 한국관광공사에서 실제로 필요한 직무능력을 서류와 면접 전형에서 증명해낼 수만 있으면 나에게도 기회가 올 것 같다는 희망이 생겼습니다. 공공기관의 블라인드 및 NCS 기반 채용을 받고 2020년 1월부터 본격적으로 입사 준비를 시작했습니다. 필기전형이 가장 높은 벽이라고 생각해, 독서실에서 매일 아침 7시부터 밤 11시까지 공부했습니다. 오전에는 NCS직업기초능력평가를, 오후에는 직무능력평가 과목인 경영학을 공부했습니다. 같은 실수를 반복하지 않기 위해 오답노트를 필수로 작성했고, 암기가 필요한 부분은 카드를 만들어서 틈틈이 외웠습니다. 공부하느라 몸은 힘들었지만, 마음만은 행복했습니다. 성인이 된 이후로 오롯이 내 꿈을 위해 이렇게 시간과 에너지를 쏟으며 공부해본 적이 이전에는 거의 없었기 때문입니다.

한국관광공사 입사를 위한 첫 관문은 서류전형이었지만, 부적격자를 제외하고는 모두 통과하는 단계였기 때문에 각 질문에 가감 없이 솔직히 작성한 뒤 곧바로 제출했습니다. 서류에 적어낸 저의 스펙이라면 외국어 성적과 한국사 1급, 5개월짜리 대외활동 이력이 전부였습니다. 학원 강사로서의 경력은 직무와 무관하다고 생각해 적어내지 않았습니다. 취준생들 사이에서 필수라고 여겨지는 컴퓨터 자격증이나 인턴 경력도 하나 없었습니다.



한국관광공사

필기시험은 직무능력평가인 경영학은 쉬웠던 것에 반해, NCS직업기초능력평가는 어려웠습니다. 그도 그럴 것이 NCS라는 시험 자체가 무조건 만점을 목표로 할 수 있는 게 아니라, 한정된 자원(시간)으로 최대의 효율을 달성해야 하는 유형의 시험이기 때문입니다.

저는 이틀에 한 번씩 꾸준히 시간을 재며 실전과 같이 연습한 덕분에 시험 당일에 비교적 선전할 수 있었습니다. 그렇게 필기전형은 무사히 넘길 수 있었습니다. 면접전형은 1차, 2차로 나뉘는데, 이때 고민이 되었습니다. 정말 많은 취준생이 면접을 위해 함께 모여 스터디를 하고 심지어 비싼 비용을 들여 면접 학원에서 코칭을 받기도 하는데, '나도 똑같이 그렇게 해야 하나?'라는 생각이 들었습니다.

하지만 면접 역시 NCS 기반 능력중심채용이라는 점을 다시 한번 상기하고, 혼자서 면접을 준비하는 쪽을 택했습니다. '면접을 어떻게 하면 잘할까?'보다는 '공사가 나에게서 필요로 하는 능력은 무엇일까?'에 초점을 두어 생각했습니다. 그래서 NCS직업기초능력평가 주요 요소인 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력의 큰 틀 안에서 이것들을 공사의 직무와 연결 지어 이해하려고 노력했습니다. 공사 홈페이지에서 구할 수 있는 모든 자료와 정보를 통해 공사에서 하는 업무가 무엇이고, 그 일을 수행하는 데 필요한 능력과 관련해 내가 어필할 수 있는 부분이 무엇인지 한 장짜리 도표로 정리하기도 했습니다. 그 결과 1차와 2차 면접 모두 신기할 정도로 제가 준비한 범위 안에서 질문을 받았고, 크게 무리 없이 답변할 수 있었습니다. 갈등 문제와 관련해서는 1차와 2차 면접에서 모두 질문을 받았는

데 대외활동 경험을 녹여서 답변했고, 공사사업 관련 질문에 대해서는 평소 오랫동안 한국관광공사에 관심을 가져온 만큼 자신 있게 답하며 저의 소신을 밝혔습니다. 최종면접이 끝나고 난 직후에 '이제 합격했다'라는 확신이 들 정도로 자신감에 차서 집에 돌아왔던 기억이 납니다.

한국관광공사 신입사원 채용 최종 합격 소식을 주변에 전했을 때 정말 많은 축하를 받았습니다. 단순히 어려운 시기에 취업했다고 축하하는 것이 아니었습니다. 한국의 매력을 세계에 널리 홍보하고 싶은 단 하나의 꿈을 좇으며 오랜 기간 고투해온 저의 노력을 모두 알기에, 마침내 한국관광공사에 입사해 그 꿈을 이를 발판을 마련한 것에 대한 진심 어린 축하였습니다.

입사한 지 1년 반 정도 지난 지금 회사생활이 결코 쉽지만은 않지만, 제가 맡은 업무 하나하나가 결국 더 많은 외국인이 우리나라를 좋아하고 방문하게 하는 일에 기여하고 있다고 생각하면 그저 기쁜 마음뿐입니다. 전혀 불가능할 것이라고 한때 생각했던 공사 입사를 포기하지 않게 용기를 준 공공기관의 NCS 도입 블라인드채용 전형에 고마운 마음입니다. 만약 저와 같이 공공기관 입사에 대한 오랜 꿈이 있음에도 '내 나이에 될까?' 또는 '이런 스펙으로 될까?' 싶어 도전조차 하지 않고 주저하는 사람이 있다면 절대 포기하지 말라고 조언하고 싶습니다.

마지막으로 꿈을 이루지 못하고 방황하던 저를 늘 안타까워하시며 포기하지 말라고 한결같이 지지해 주셨지만, 정작 그 꿈을 이룬 모습을 보지 못하고 돌아가신 친할머니께 감사드리며 이 수기를 마무리 하고자 합니다.○



*이 글은 '2021년 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 블라인드채용 부문의 작품을 전재한 것입니다.

경단녀, 워킹맘의 꿈을 이루다

2020년 6월의 어느 아침, 오랜만에 찾은 공원 산책로의 큰 나무들을 바라보며 뛰는 가슴을 진정시키고 있었습니다. 오전 10시. 떨리는 마음으로 결과를 확인한 순간, 핑크빛 화면과 함께 하늘로 날아갈 듯 두근거리던 짜릿함을 잊을 수가 없습니다.

저는 국민건강보험공단 2020년도 상반기 신입 직원으로 입사했습니다. 그리고 세 아이를 둔 30대 후반의 워킹맘이기도 합니다. 국민건강보험공단에 입사하기까지 2012년부터 2020년까지 모두 여섯 번 지원했고 서류 탈락, 필기 탈락, 면접 탈락 등을 골고루 경험하며 좌절을 맛보기도 했습니다. 하지만 “포기하지 않고 노력한다면 언젠가는 될 것이다!”라는 각오로 부족한 점을 조금씩 채워가며 노력할 수 있었던 것은 바로 ‘블라인드채용’이었기 때문입니다.

2012년에 토익 성적 등 아무런 준비 없이 지원했다가 광속 탈락을 하고 나서는 ‘그래, 나 같은 사람이 어떻게 공공기관에 들어가겠어...’라며 빠른 포기과 함께 결혼을 준비했습니다. 생계형으로 직장and 육아를 병행하기 바빠서 더 관심을 두지 못했습니다. 2018년 둘째 아이가 몸이 약해 수술을 받아야 했던 상황과 셋째 아이 임신으로 더는 육아와 직장을 병행할 수 없

어서 퇴사를 결심하게 됐습니다.

때마침 국민건강보험공단의 채용 소식을 접하게 되어 지푸라기라도 잡는 심정으로 지원해보았습니다. 예전과 확 달라진 서류전형이었지만 그래도 기재할 수 있는 10년간의 직무 경험이 있어서 다행이었습니다. 서류전형 합격 후 일주일간 틈틈이 필기시험을 준비했고, 커트라인으로 운 좋게 합격해 기뻐했습니다. 하지만 면접 전형을 잘 준비하지 못했습니다. 퇴사 후 둘째 아이가 수술을 받고 병원에서 회복하는 동안 아이를 간호하며 최종 불합격의 쓴맛을 보았습니다.

열심히 노력하고 준비한 사람이 합격하는 게 정당하고, 난 그러지 못했으니 불합격한 게 당연하다고 생각하면서도 충분히 노력하지 못한 저 자신이 못내 아쉬웠습니다. ‘인성 면접에서 떨어지다니. 인성 좋다는 소리는 그래도 꽤 들어본 것 같은데... 지금 내 인성으로는 부족한가 보다. 지금보다 더 나은 사람이 되도록 인성부터 열심히 노력하자!’ 하고 결심했습니다.

아이가 퇴원하자마자 직업교육 5개를 수강했고, 컴퓨터활용능력 1급 자격증 시험에도 계속 도전했습니다. 온라인으로 NCS 강좌를 수강했고, 수험서도 여러 권 사서 보았습니다. 다른



이대령
국민건강보험공단
광주전라제주지역본부
익산지사 주임



기업에도 계속 지원하며 실전 필기시험을 경험하기 위해 노력했습니다. 육아와 살림도 병행해야 했기에 개인 시간이 많지 않아서 주로 아이들이 자는 밤과 새벽 시간, 그리고 아이가 낮잠 자는 시간을 활용했습니다. 임신 때문에 수시로 몰려오는 졸음과 싸우는 시간이었고, 번번이 나에게 실망하기도 했습니다.

면접 준비를 하기 위해 캠을 구입해 틈틈이 찍어보았고, 거울을 볼 때마다 좋은 인상을 만들기 위해 미소 지으며 스스로 응원했습니다. 또 나의 강점을 파악하기 위해 MBTI부터 사주풀이까지 여러 방법을 총동원해 나 자신을 알고자 노력했습니다. 펜을 쥐고 공부할 수 없는 상황에서는 유튜브 면접 강의를 청취했습니다. 시립도서관 문화강좌에서 단기 면접 강의를 수강하기도 했습니다. 임신 말기를 향해 가고 있었기에 늘 피곤하고 쉽게 지쳤으며, 계속 즐기지만 한 나 자신이 밉기도 했습니다.

돌이켜보면 NCS 필기시험은 제게는 공부한 만큼 정직하게 성적이 오르는 유형의 시험은 아니었던 것 같습니다. 열심히 공부했지만 공부하기 전후의 성적 차이가 크지 않았습니다. 오히려 투자한 노력과 시간에 대한 미련으로 실전에서 포기해야 할 문제를 포기하지 못하는 부작용을 낳기도 했고, 아쉽게도 몇 문제 차이로 필기시험 탈락을 반복하며 날로 피폐해져 갔습니다. 나의 부족함을 계속 직면해야 하는 힘든 시간이었지만 겸손한 자세로 부족한 부분을 확인하고 노력으로 채울 수 있는 값진 시간이기도 했습니다.

셋째 아이를 출산하고 한 달 뒤부터 컴퓨터활용능력 실기시험을 보러 다니면서 마음이 정말 힘들었

습니다. 그렇게 장장 8개월 만에 1급 자격증을 취득하게 되었는데, 포기하지 않고 끝까지 해낸 나 자신이 대견했습니다. '포기하지 않고 계속 노력한다면 언젠가는 될 것이다. 포기하지 말고 될 때까지 해보자!' 하고 생각했습니다.

2019년 상반기, 목표했던 회사는 아니었지만 다른 공기업에 무기계약직으로 입사하게 되었습니다. 하지만 목표했던 국민건강보험공단의 영양직을 향한 마음을 접을 수 없었고, 1년간 직장생활과 세 아이의 육아를 병행하며 직업교육을 새로 수강하는 등 계속 틈틈이 노력했습니다. 5년이고 10년이고 계속 도전할 생각이었습니다.

그렇게 2020년에 국민건강보험공단 채용에 다시 도전했습니다. 블라인드채용이었기 때문에 비교적 많은 나이가 문제 되지 않았고, 자녀가 많다고, 아이가 어리다고, 뚱뚱한 아줌마라고 불이익을 당하지도 않았습니다. 때마침 운도 따라주어 좋은 결과를 얻을 수 있었습니다. 물론, 성실하게 노력을 했더라도 운이 따라주지 않는다면 원하는 목표를 이루기 어려울 수 있습니다. 하지만 포기하지 않고 계속 도전한다면 운도 따라주는 그때 꼭 성공할 것입니다.

20대 아가씨 때부터 계속 도전했다면 좀 더 빨리 입사할 수 있었을지도 모릅니다. 하지만 당시에는 취업 준비에 간절함이나 진심이 없었습니다. 힘든 취업 준비보다 당장 친구들과 만나 카페에서 수다 떨며 노는 게 더 좋았습니다.

하지만 시간이 지나 가정을 꾸리고 아이를 키우면서 일하는 것은 현실적으로 어려운 부분이 많았습니다. 늘 친정엄마의 도움을 받으며 고마우면서도 미안한 마음을 가져야 했고, 아이가 입원할 만큼 아

프기라도 하면 퇴사를 고민해야 했습니다. 저는 아이들을 잘 키우면서도 계속 일을 하고 싶었습니다. 아이를 둔 엄마들은 대부분 이러한 선택의 갈림길에서 자책하기도 하고, 일을 포기하고 전업주부가 되기도 합니다. 어디 가서 30대 후반에 애 셋 딸린 똥똥한 아줌마가, 그것도 경력단절이었던 사람이 원하는 직장에 재취업을 할 수 있을까요? 블라인드채용이었기에 가능했고, 블라인드채용이었기에 포기하지 않고 노력할 수 있었습니다.

아무리 어려운 상황이라도 목표한 기업에 입사하기를 간절히 원한다면, 조금씩 조금씩 노력해 서류 가산점 1점이라도 더 만들고, NCS 문제 한 문제라도 더 맞히고, 기업을 분석하며 그 기업에 맞는 인재가 되도록 끝없이 준비할 것입니다.

저 역시 3년 동안 취업을 준비하면서 수없이 포기하고 싶을 만큼 힘든 시간의 연속이었지만, 취업을 준비하기 전의 나와 최종 합격했을 때의 나를 비교해보면 확실히 더 발전한 사람이 되었다는 것을 느낍니다. 도전과 노력, 성취의 기쁨, 그리고 기업의 인

재상에 맞는 건실한 사람이 되어야겠다는 다짐과 취업을 준비하는 과정의 고통 속에서 계속 성장할 수 있었습니다.

무엇보다도 10여 년간 간호사로 대학병원이 아닌 작은 병원에서 일하면서 느꼈던 보람과 배움, 성취, 직업적 가치관들을 존중받을 수 있었습니다. 화려한 스펙도 아니고 어쩌면 남들 보기에는 보잘것없는 조각 경력들이 블라인드 채용을 준비하는 동안 나만의 가치 있는 직무 경험으로 인정받을 수 있었기에 더욱 좋았습니다.

블라인드 채용이 아니었다면 일찍이 포기하고 전업주부가 되었을 것입니다. 전업주부의 삶이 꼭 나쁜 것은 아니지만, 제 적성에는 잘 맞지 않아서 힘든 부분이 많았습니다. 아이들을 잘 키우면서도 계속해서 하고 싶은 일을 하며 성취감을 만끽할 기회를 얻게 되어 정말 기쁩니다. 아이들에게도 자신 있게 이야기해줄 수 있어서 다행입니다. “포기하지 않고 노력한다면, 때가 되었을 때 꼭 너의 꿈을 이룰 수 있을 거야!”◎



#지구생각

@afoco_kr

지구를 구하는 생활 실천과 각오

#지구생각 참여자 1명당 맹그로브 나무 1그루를 심어드립니다!



미션 1

나무심기 또는
반려식물 자랑하기

미션 2

산/공원에서
쓰레기 줍기

미션 3

텀블러
사용하기

참여대상 : 지구를 사랑하고 인스타그램으로 소통하는 누구나

참여기간 : 3월21일 (세계 산림의 날) ~ 4월 22일 (지구의 날)

참여방법 :

1. AFoCO 인스타그램 @afoco_kr 팔로우

2. 3개 미션 중 1개를 실천하고 사진 또는 영상으로 남기기

① 나무심기 또는 반려식물 자랑하기 ② 산/공원에서 쓰레기 줍기 ③ 종이컵 대신 텀블러 사용하기

3. 사진 또는 영상을 지구를 위한 각오와 함께 인스타그램 피드에 업로드

필수 해시태그 #지구생각2022 #AFoCO #수페

참여상품 :

1. **참여자 전원 :** 당신의 소중한 지구를 위해 AFoCO와 SK Forest가 맹그로브 나무 1그루 식재

2. **랜덤추첨 100명 :** SK Forest 수페 화장품 증정

@친구태그 시 당첨 확률 UP! #지구생각 미션 중복참여 시 당첨 확률 UP!

결과발표 : 2022.04.27 (금) AFoCO 인스타그램 @afoco_kr



@afoco_kr



혹시, 지금 이순간에도? 국가산불위험예보시스템

전국 각 지역별 지형조건, 산림의 상황과 기상청 예보정보를 바탕으로
온도, 습도, 풍속 등의 기상조건을 실시간으로 종합 분석하여
산불 위험도가 높은 지역을 예측하여 예보하는 서비스

산불위험등급



매시간 분석 행정구역별,
산불위험 등급별로 표시

대형산불위험예보



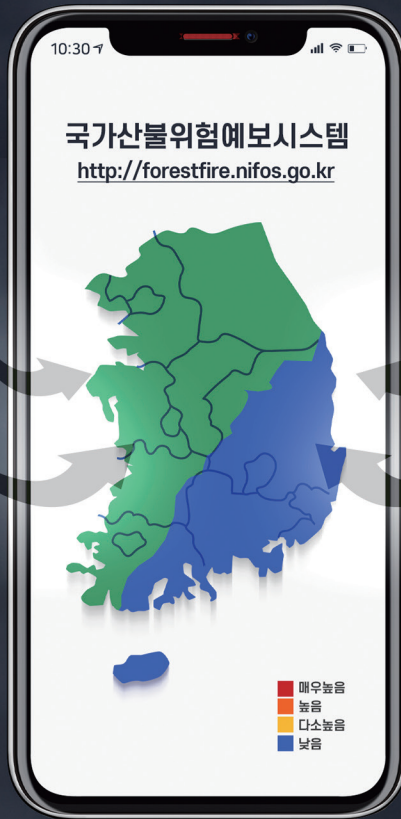
30ha 이상의 소나무숲 대상으로
실효습도*와 풍속조건 등
기상여건을 분석

* 숲의 건조상태를 나타내는

산불위험지수



지형과 숲, 기상 상태를 이용해
산불위험지수를 산출



산림연료습도



산림 내 사연료에 포함된
수분의 분포를 매시간 제공

산불 발생 위험이 높은 봄, 근본적인 예방과
신속한 진화를 위해 다각도에서 노력하겠습니다.

우리 다함께 소중한 초록을 지켜주세요!

자연을 살리는 발견

자동차 배기가스는 지구온난화의 원인이 됩니다
가까운 거리는 걸거나, 자전거를 이용해 보세요!
자연을 지키고, 지구의 건강도 지킬 수 있습니다
당신의 작은 실천으로 지구온난화를 막을 수 있습니다

kobaco

한국방송광고공사 | 공익광고협의회

