

공공경제

www.kipf.re.kr

연중기획

한국판 뉴딜: 그린뉴딜

사회 전 분야의 녹색전환을 위한 동력, 그린뉴딜
성공적 그린뉴딜 추진으로 한국남부발전 도약의 기회로
그린뉴딜 지원을 위한 한국지역난방공사의 역할

기획특집

포스트 코로나 시대 공공기관의 역할

정책리포트

사회 · 경제적 변화와 함께하는 공공기관 통합공시제도

전문가의 눈 I

포스트 팬데믹, 공공의료정책 방향과 공공의료기관의 역할

전문가의 눈 II

코로나 이후의 공공기관 인력운영 방향 모색

ISSUE&TALK

포스트 코로나 시대, 공공기관의 변화방향 모색



『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 ”



공공기관의 투명성, 준법을 넘어 “투명경영 감수성”으로



원숙연
이화여자대학교 행정학과 교수

정부예산의 1.5배, 국내총생산(GDP)의 39%를 담당하는 공공기관은 “그림자정부(shadow government)”로 불린다. 이렇듯 국가경제와 국민의 일상에 막대한 영향을 미치다 보니 공공기관에 거는 기대와 책임 요구범위는 지속적으로 확대되고 있다. 효율적 운영을 근간으로 하는 경제적 책임을 시작으로, 준법과 투명한 경영을 요체로 하는 윤리적 책임, 그리고 공동체의 상생을 견인하는 공동체적 책임에 이르기까지 공공기관이 부담해야 하는 책임은 그만큼 넓고 깊다. 사실 이들 책임의 경중을 따지는 것이 무의미할 만큼 어느 것 하나 소홀히 할 수 없지만 그중에서도 윤리적 책임, 특히 공공기관의 ‘투명성’에 주목할 필요가 있다.

국제투명성기구(Transparency International, TI)에 따르면, 2020년도 국가별 국가청렴도(Corruption Perceptions Index, CPI) 조사에서 우리나라는 61점(100점)을 얻어 조사 대상국가 180개국 중 33위를 차지했다. 만족할 만한 수준은 아니지만 국가 투명성이 해를 거듭할수록 진보하고 있다는 점은 분명 고무적이다.

그렇다면 공공기관의 투명성은 어떻게 확보하고 강화할 수 있을까? 우선 공공기관의 투명성은 법과 제도를 통한 하드웨어적 접근을 생각해볼 수 있다. 이는 관련 법과 규정을 만들고 이를 기초로 합법성을 확보하고 부패를 방지하는 등 준법적 차원에서 투명성을 강화하는 방식이다. 준법적 접근을 기반으로 공공기관의 경영회계 투명성, 이사회 투명성, 사업전략이나 성과의 투명성이 확보될 수 있고 ‘공공기관 경영정보 공개 시스템(알리오)’은 투명성 확보의 기초자료를 제공할 것이다. 여기에 더해 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」과 새롭게 제정된 「공직자의 이해

충돌 방지법」은 하드웨어적 방식으로 공공기관의 투명성을 제고하는 데 기여할 것이다.

그러나 실질적으로 투명성을 확보하기 위해 이들 법률이나 제도적 장치를 통한 하드웨어적 접근만으로는 부족하다. 그간 우리는 많은 경우에 제도적 장치가 미비해서가 아니라 제도적 장치와 현실적 운영 사이에 존재하는 괴리, 즉 형식주의(formalism)가 투명성이나 윤리적 경영을 어렵게 하는 것을 수없이 경험해왔다. 결국 명실상부한 차원에서 투명한 경영을 위해 무엇보다 중요한 것은 구성원 스스로가 각자의 업무영역에서 윤리적이고 투명한 경영원칙에 동의하고 공유하며 체화하는 일, 즉 “투명경영 감수성”을 높이는 일이다.

이러한 감수성이 높을 경우 모든 업무영역에서 자연스럽게 때로는 무의식적으로 투명하고 윤리적인 경영이 체화돼 발현될 수 있다. 인권감수성이 그렇고, 성인지감수성이 그렇듯, 형식적인 법적·제도적 장치를 넘어서 체화된 투명경영 감수성을 강화하는 일을 게을리할 수 없는 이유이다.

투명경영 감수성을 높이기 위해서는 다양한 의견이나 정보가 부담 없이 개진되고 수용되는 조직문화가 중요하다. 때로는 불편한 의견도 거리낌 없이 논의될 수 있고, 침묵하기 보다는 건설적인 목소리를 낼 수 있는 “두려움 없는 조직(fearless organization)”이 필요하다. 이를 통해 업무과정이나 업무결과 그리고 조직운영상의 투명하지 않은, 때로는 비윤리적인 요소들이 미리 걸러지고, 과잉동조나 집단사고의 함정에 빠지지 않는 투명하고 자유로운 공공기관이 가능해질 것이다.●

contents



권두언

- 03 공공기관의 투명성, 준법을 넘어 “투명경영 감수성”으로
원숙연 이화여자대학교 행정학과 교수

연중기획_한국판 뉴딜: 그린뉴딜

- 08 사회 전 분야의 녹색전환을 위한 동력, 그린뉴딜
김상훈 환경부 탄소중립이행 TF 팀장
- 10 성공적 그린뉴딜 추진으로 한국남부발전 도약의 기회로
김민수 한국남부발전 그린뉴딜사업처장
- 14 그린뉴딜 지원을 위한 한국지역난방공사의 역할
김성기 한국지역난방공사 신사업처장

기획특집_포스트 코로나 시대 공공기관의 역할

- 20 정책리포트
사회·경제적 변화와 함께하는 공공기관 통합공시제도
김정애 기획재정부 경영관리과장
- 23 전문가의 눈 I
포스트 팬데믹, 공공의료정책 방향과 공공의료기관의 역할
윤강재 한국보건사회연구원 보건정책연구실장
- 26 전문가의 눈 II
코로나 이후의 공공기관 인력운영 방향 모색
원구환 한남대학교 행정·경찰학부 교수
- 29 ISSUE&TALK
포스트 코로나 시대, 공공기관의 변화방향 모색

CEO 인터뷰

- 34 온 국민을 건강하게, 보건의료의 가치를 높여 나가겠습니다
김선민 건강보험심사평가원 원장
- 40 아동과 함께하는 아동권리 실현의 중심기관이 되겠습니다
윤혜미 아동권리보장원 원장

공공기관 정책동향

- 46 공공기관 주요 정책동향



글로벌리포트

- 50 **글로벌 에너지 리더로 성장하는 한국수력원자력**
김상돈 한국수력원자력(주) 성장사업본부장

공공혁신 이야기

- 56 **발달장애 디자이너와 함께하는 신규 사업 추진으로 사회적 가치 실현**
한국조폐공사
- 61 **선박의 안전한 부두 접안을 위한 인공지능 시스템
'선박 어라운드 뷰', 울산항의 10년 숙원을 풀다**
울산항만공사

공공기관 채용정보

- 66 **공공기관 잡앤톡(Job&Talk)**
한국산업인력공단 / 한국잡월드
- 72 **현직자 인터뷰 I**
시련이 많다는 건 분명 당신에게 좋은 일이에요!
장승재 국민건강보험공단 대전충청지역본부 의료기관지원부 대리
- 74 **현직자 인터뷰 II**
스스로에 대한 확신이 자신감이 됩니다
김유나 서울대학교병원 간호교육파트 간호사
- 77 **나의 취업성공기 I**
새와 당신
조영오 한국철도공사 수도권광역본부 대리
- 80 **나의 취업성공기 II**
**재능이 아니라 열정적 호기심을 가진 사람,
나는 그렇게 성장하고 있다!**
문종원 한국국토정보공사 서울지역본부 서울남부지사 주임
- 82 **미디어칼럼**
공공기관 부채 감소를 위한 노력이 필요한 시점이다
김정민 이데일리 경제부 부국장



이번 공공경제 Vol.06는 어떠셨나요?

『공공경제』에서는 여러분의 소중한 의견을 기다립니다. 이번 호에서 가장 인상깊었던 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 보내 주시기 바랍니다.

의견을 보내주시는 분께는 추첨을 통해 모바일 도서문화상품권(3만원권)을 보내드립니다. 당첨되신 독자분께는 보내주시는 연락처를 통해 안내드립니다.



공공경제

『공공경제』 2021년 Vol.06

발행인	김재진 한국조세재정연구원 원장
편집인	배근호 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장
발행처	한국조세재정연구원(KIPF)
편집위원	변민정 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 정책사업팀장 장정순 한국조세재정연구원 연구출판팀장
제작지원	유승현 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 선임연구원 조우리 한국조세재정연구원 연구출판팀 전문원
자문위원	김동률 서강대학교 기술경영전문대학원 교수 남궁덕 포항공과대학교 교육혁신센터 교수
발행일	2021년 6월 30일
등록일	2020년 5월 13일(세종 바 00032)

디자인/제작 고려씨엔피

* 『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.



정기구독 안내

신청방법 우편, 전화, 이메일을 이용해 이름, 주소, 전화번호 및 구독기간을 정확히 알려주세요.

전화 (044) 414-2430

이메일 soe@kipf.re.kr

주소 30147 세종특별자치시 시청대로 336
한국조세재정연구원 공공기관연구센터

구독료 권당 3,000원 (1년 정기구독 10,000원)

납부방법 온라인입금
우리은행 1005-103-961530 (예금주: 한국조세재정연구원)

2021년 한 해 동안 K-뉴딜을 다루고 있는 『공공경제』, 두 번째 주제는 그린뉴딜이다. 먼저 환경부는 그린뉴딜 관련 주요 정책방향을 제시하고 그린뉴딜 확산을 위해 노력하고 있는 공공기관 사례를 소개한다. 이어서 한국남부발전은 에너지공기업으로서 그린뉴딜을 선도적으로 이행하기 위한 역할을 설명한다. 끝으로 한국지역난방공사가 에너지 전환 시대를 맞아 수행 중인 그린뉴딜 사업 사례를 자세히 설명하고, 그린뉴딜을 성공적으로 추진하기 위한 방안을 제시한다.





연중기획

한국판 뉴딜: 그린뉴딜

사회 전 분야의 녹색전환을 위한 동력, 그린뉴딜_환경부

성공적 그린뉴딜 추진으로 한국남부발전 도약의 기회로_한국남부발전

그린뉴딜 지원을 위한 한국지역난방공사의 역할_한국지역난방공사

01

환경부

사회 전 분야의 녹색전환을 위한 동력,
그린뉴딜

김상훈
환경부 탄소중립이행 TF 팀장

코로나19 사태는 20세기 초 대공황과 비견되는 21세기 최악의 경제위기를 초래했다. 세계경제는 지난해 -3.3%(IMF 기준)의 경제성장률을 기록하며 제2차 세계대전 이후 가장 저조한 성적표를 받았으며, 우리나라도 2020년 경제성장률은 -1%로 1998년 IMF 사태 이후 처음으로 마이너스 성장을 기록했다. 그나마 올해는 세계경제의 회복이 기대된다고 하지만, 팬데믹이 안정적으로 관리된다는 불안한 전제에 근거한 예측이다.

코로나19와 같은 감염병의 재발은 결코 있어서는 안 될 것이다. 그런데 향후 신종 감염병 유행의 유력한 원인이 기후 변화일 수 있다는 우려의 목소리가 많다. 그 설명은 다음과 같다. 기후변화는 야생 동·식물이 익숙했던 생활환경을 바꾸고, 그들은 서식지를 옮기게 된다. 서식지 이동은 그전에는 서로 접촉할 기회가 드물었던 동·식물 간 상호작용을 유발한다. 특히 인간과 야생동물의 접촉이 빈번해질 수 있는데, 이는 야생동물 간에만 존재했던 인수공통감염병이 인간에게 옮겨올 가능성 또한 높아질 수 있다는 것이다. 이러한 의미에서 코로나19는 어쩌면 기후변화가 가져올 어두운 미래의 예고편일지도 모른다.

결국 코로나19 위기의 진정한 극복은 단순히 단기적 경기회복에 그쳐서는 안 된다. 강력한 경기부양을 추진하되, 그 방향성은 '기후·생태위기 해결'까지 아우를 때 비로소 경제의

'지속 가능한' 재건이 이뤄질 수 있다. 우리 정부는 이러한 문제의식 속에서 지난해 7월 코로나19 극복을 위한 '한국판 뉴딜 종합계획'을 발표할 때 '그린뉴딜'을 주요한 축으로 포함했다.

모든 국민이 그린뉴딜의 직접적 수혜자가 되도록 추진

그린뉴딜은 탄소중립 사회를 실현하기 위한 경제·사회구조의 저탄소·친환경 전환을 의미한다. 침체된 경제 회복을 위해 정부가 과감한 투자와 제도개혁을 감행하되, 그 방향성은 온실가스 배출을 줄이고, 자연생태계를 회복하는 데에 두겠다는 것이다. 이를 통해 지속 가능한 지구환경에 기여하는 한편, 전 세계를 선도하는 저탄소·친환경 '선도형 경제'의 모델이 되겠다는 것이 그린뉴딜에 담긴 구상이다.

대표적으로 전기차·수소차 등 미래차의 대중화를 앞당김으로써 교통부문에서 발생하는 온실가스와 미세먼지 배출량을 줄이고, 우리 기업들이 세계 미래차 시장을 선도할 수 있는 발판을 국내 시장을 통해 만들어나간다. 국가 온실가스 배출량의 가장 많은 부분을 차지하는 전력생산을 화석연료 기반에서 지속 가능한 재생에너지 기반으로 전환하기 위한 투자와 제도개선 또한 앞당긴다.

국민생활과 밀접한 공공시설인 공공임대주택, 초·중·고등학교, 문화시설 등을 대상으로 에너지효율을 높이는 것을

넘어 직접적인 재생에너지 생산기지가 될 수 있도록 제로에너지 건축물로 바꿀 예정이다. 나아가 도시와 산림 곳곳에 단절된 생태축을 복원하고 도시숲을 확충하는 등 모든 국민이 자연과 공존하는 생활 공간을 누릴 수 있도록 지원하고자 한다. 아울러 스마트 상수도의 조기 완성과 지능형 하수처리장 및 스마트 하수관망 구축 역시 모든 국민이 그린뉴딜의 직접적 수혜자가 되도록 추진한다.

청정대기, 생물소재, 수열에너지 등 5대 녹색산업 선도 분야를 집중 육성하고, 스마트 그린 산단 조성 및 친환경 제조공정 지원사업 등을 통해 저탄소 산업 생태계도 구축할 예정이다. 경제·사회 전환의 과정에서 소외되거나 피해를 받는 계층과 영역을 보호하기 위한 대책도 추진해나갈 계획이다. 이러한 방향에 따라 2025년까지 총 73조 4천억원을 투자함으로써 65만 9천개의 일자리를 창출하고, 약 1,200만톤의 온실가스를 감축해 나간다는 것이 그린뉴딜의 목표이다.

익숙했던 체제와 결별하고 새로운 시대를 열어젖히는 데 있어 정부의 정책 발표는 시작에 불과하다. 국민의 호응과 기업의 동참이 함께 어우러질 때 그린뉴딜과 탄소중립이 비로소 완성될 수 있다. 또한 그린뉴딜의 또 다른 핵심 주체는 공공기관이다. 정책의 집행자로서 공공기관들은 오늘이 시간에도 그린뉴딜의 확산을 위해 열심히 현장을 누비고 있다.

그린뉴딜의 성공적 이행이 미래경쟁력 좌우할 것

한국산업단지공단은 ‘스마트 그린 산단’ 사업의 최전선을 지키고 있다. 우리나라 온실가스 배출량의 55%가 산업부문에 배출되는 만큼 산업의 저탄소 혁신은 탄소중립을 위한 필수 과제이다. 스마트 그린 산단은 산업단지 내에 통합에너지시스템을 구축하고, 신재생에너지 설비를 확대해 산업단지의 탄소배출을 과감하게 줄이는 것을 목표로 한다. 현재 산업단지 10개소가 스마트 그린 산단으로 지정됐고 2025년까지 15개소로 확대될 계획인데, 스마트 그린 산단을 우리나라 산단의 새로운 표준으로 만들고자 한국산업단지공단은 오늘도 부지런히 전국의 산업단지를 오가고 있다. 한국수자원공사는 전국의 광역 상수도를 대상으로 스마트

광역 상수도 사업을 수행하며 국민들이 깨끗하고 안전한 수돗물을 사용할 수 있도록 일련의 시스템을 구축하고 있다. 이 시스템을 통해 수질 사고를 실시간으로 감지·제어함으로써 똑똑하고 안전한 물관리가 가능해진다. 또한 합천댐 등에 수상태양광 발전사업을 확대하면서 재생에너지원 발굴에도 적극 나서고 있다.

한국토지주택공사는 그린리모델링의 산파역할을 수행하고 있다. 지난해 공공임대주택 1만여 동, 공공건축물 800여 동은 물론 민간 건축물에도 그린리모델링 사업에 관한 지원을 진행했다. 이는 단순한 리모델링에 그치지 않고, 그린리모델링 시장을 육성한다는 측면에서 의의를 갖는다.

한국환경산업기술원은 친환경 녹색기업 육성을 위해 다양한 사업을 진행 중이다. 대표적으로 친환경분야 유망중소·중견 기업을 전 주기 동안 지원하는 ‘그린뉴딜 유망기업 100’ 사업을 운영하고 있다. 또한 친환경 녹색기업에 금융 투자가 확대될 수 있도록 녹색경제활동의 기준을 제시하는 ‘녹색분류체계’를 수립 중에 있다. 이 외에도 한국환경공단, 한국에너지공단 등 다양한 공공기관이 사회 전반의 그린뉴딜 확대를 위해 노력하고 있다.

2019년 EU를 시작으로 주요 국가에서 잇따라 구체적인 탄소중립 시점을 발표하면서, 그린뉴딜은 코로나19 이후 글로벌 경제에 적응하기 위한 필수적인 요소가 됐다. 주요 국제금융 기업들은 투자 결정 시 기후변화에 미치는 영향을 고려하고 있으며, 전기차 산업과 같은 저탄소 산업이 새로운 시장을 형성하고 있다.

결국 그린뉴딜의 성공적 이행이 우리나라의 미래경쟁력을 좌우할 것이다. 탄소배출량이 많은 중공업 중심의 경제구조에서 성장해온 우리나라 입장에서 그린뉴딜의 첫 발걸음을 떼는 것은 쉽지 않았다. 앞으로 가야할 길도 멀다. 하지만 그 길의 끝에서 우리 후손들은 깨끗한 환경을 누리며 삶을 영위할 수 있을 것이고, 탄소중립 시대에도 지속 가능한 일자리를 누릴 수 있을 것이다. 어려운 환경 속에서도 IT 강국, 문화 강국으로 국제적 위상을 높여왔던 우리 역사를 비춰볼 때, 오늘의 노력이 내일의 탄소중립 선도국으로 도약할 그 날도 멀지 않으리라 기대한다. ●

02

한국남부발전

성공적 그린뉴딜 추진으로 한국남부발전 도약의 기회로

그린뉴딜 선도적 이행을 위한 한국남부발전의 역할



김민수
한국남부발전 그린뉴딜사업차장

세계적인 석학이자 행동주의 철학자 제러미 리프킨(Jeremy Rifkin)은 기후 위기와 그린뉴딜(Green New Deal)을 주제로 마련된 토론회에서 “그린뉴딜은 21세기 한국을 앞으로 나아가게 해주는 동력”이라 말했다.

그린뉴딜을 위한 선제적 노력이 기후변화 대응이나 환경보전적 관점이 아닌 미래를 준비하는 활동으로 꼽으며 기업은 물론, 나아가 경제와 국가의 지속 가능한 성장을 여는 방향타가 되리라 전망한 것이다. 이를 반증하듯 전 세계는 친환경 에너지에 대한 투자를 늘리고 있고, 탄소중립 선언 등 에너지 대전환 시대를 준비 중이다.

우리나라도 전 세계적인 추세에 보폭을 맞춰 과감한 석탄 에너지 감축과 태양광, 풍력 중심의 에너지 포트폴리오를 구축하고, 수소경제 활성화를 위한 정책을 내놓고 있다. 이는 우리 사회가 저탄소 경제사회 구조로 전환하기 위한 과감한 도전을 시작한 것으로, 국가 에너지전환 정책의 성공적 추진을 위해 향후 발전공기업의 역할이 중요해지리라 전망되는 이유다.

20대 청년기업 남부발전,

과감하고 공격적인 그린뉴딜 투자 확대

한국전력공사로부터 분사 20주년, 올해 20살을 맞이한 한국남부발전(이하 남부발전, KOSPO) 또한 미래를 준비하는

그린뉴딜의 성공적 추진을 위해 과감한 목표를 설정하고 공격적인 투자에 나서고 있다.

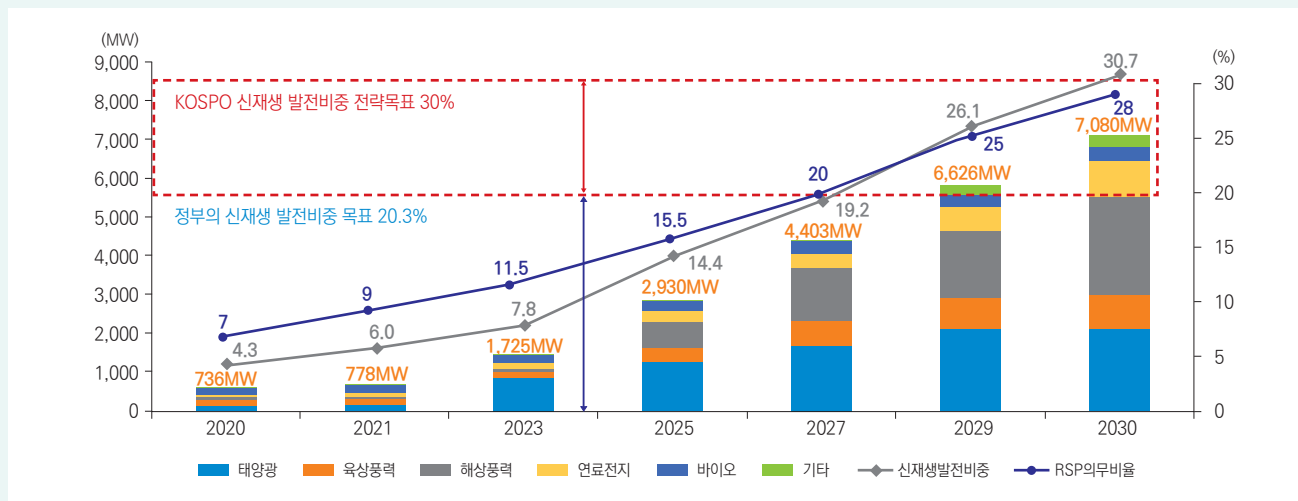
먼저, 2030년까지 재생에너지 발전 비중을 20%까지 올리겠다는 정부의 ‘재생에너지 3020’ 이행계획보다 10% 더 높은 수준인 30%로 자체 목표를 설정했다.

‘KOSPO 신재생 3030’ 계획에 따라 남부발전은 2030년까지 30%라는 목표 달성을 위해 7조 4천억원을 투자하고 신재생 설비용량을 7GW까지 확대할 방침이다. 이를 위해 패스트 무버(Fast Mover)로서 주민수용성을 제고하는 사업모델을 개발하고, 국가 에너지산업 성장에 기여한다는 방향도 설정했다.

〈표 1〉 KOSPO 신재생 추진전략 주요 내용

I. Fast Mover	<ul style="list-style-type: none"> ① 수소경제 전환 선도 ② 대규모 해상풍력 선점
II. 주민수용성 제고	<ul style="list-style-type: none"> ① 주민참여 사업 확대 ② 환경훼손 최소화 개발 ③ 상생·협력 사업모델
III. 국가 에너지산업 성장 기여	<ul style="list-style-type: none"> ① 국산 경쟁력 강화 ② 한국형 RE 100 사업 추진

[그림 1] 'KOSPO 신재생 3030' 추진 로드맵



① 2050 탄소중립을 향한 Fast Mover 전략

‘Fast Mover’는 남부발전의 그린뉴딜 추진 속도를 뜻한다. 선점 또는 보다 빠른 선택과 집중을 통해 재생에너지 사업과 수소경제 전환에 기여한다는 의미를 담고 있다.

사실 남부발전의 재생에너지 개발에는 ‘최초’란 타이틀이 많이 붙는다. 발전사 최초의 풍력사업인 제주 한경풍력단지(2004년)도, 순수 국내 기술로 지은 태백 풍력발전단지(2012년)도 남부발전의 손을 거쳤다. 발전소 내에서 추진한 태양광 사업(삼척태양광)에 지역민이 직접 투자하도록 한 것도 남부발전이 처음이었다. 재생에너지에 대한 관심이 지

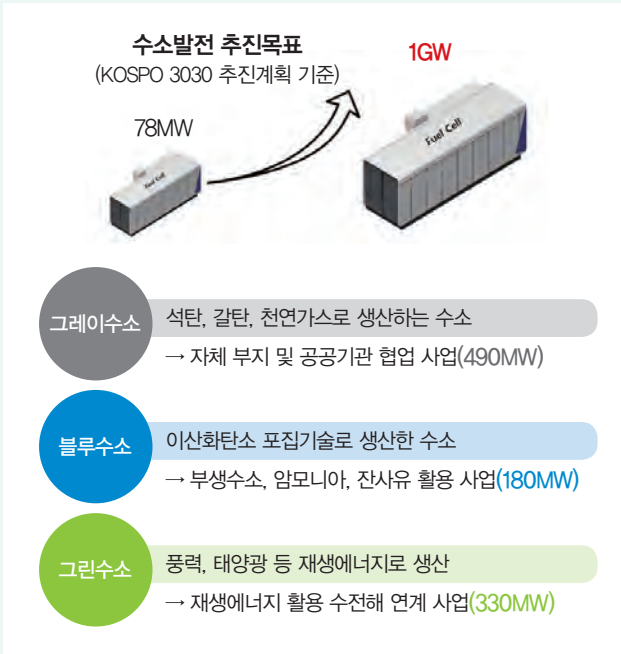
금 같지 않던 시절, 남부발전은 누구보다 먼저 미래에 투자하고 있었다.

남부발전은 이러한 전문성을 십분 활용해 이제는 대규모 해상풍력 사업에 도전하고 있다. 이를 위한 인력이 보장했다. 2030년까지 3.5GW 규모 해상풍력설비 개발을 목표로 삼았다. 정부와 지자체 주도의 대용량 해상풍력 사업에 선제적으로 참여하고, 해상풍력과 관련한 EPC(Engineering, Procurement, Construction)와 O&M(Operation & Maintenance)도 직접 추진해 풍력선도 기업의 면모를 이어나간다는 생각이다.



제주 한경풍력단지와 국제풍력센터(사진제공: 필자)

[그림 2] KOSPO 수소사업 추진목표 및 개발전략



이와 함께 수소경제 선도를 위한 기술 선점과 사업강화에도 나선다. '수소'는 탄소중립과 미래 친환경 분야에 있어서 주목받는 에너지원이자, 남부발전의 미래성장동력 자원이다. 남부발전은 인천에 국내 최대규모 연료전지단지(78MW)를 구축하며, 수소사업 추진의 초석을 마련하고 전담조직도 신설했다.

특히 남부발전은 주민수용성을 제고하고자 전기와 열, 수소를 동시에 생산하는 지역상생형 트라이젠(Tri-Generation) 연료전지 사업과 향후 움직이는 에너지저장장치(ESS)로 활용 가능한 수소발전-모빌리티 연계 V2G(Vehicle To Grid) 사업, 수소충전소 사업 등 다양한 수소 용·복합사업에 관심을 두고 있다. 수소경제 선도과 2050년 탄소중립 구현을 위한 남부발전의 준비와 노력을 엿볼 수 있는 대목이다.

여기에 남부발전은 핵심기술 국산화로 수소 산업의 가치 사슬을 공고히 하고, 블루수소 기술개발과 연계한 새로운 발전기술을 상용화하는 한편 부생수소, 개질수소에서 CCS(Carbon Capture and Storage, 탄소포집 및 저장) 활용 사업모델을 발굴하는 등 수소 관련 로드맵을 수립해 적극 추진할 예정이다.

② 지역주민이 만족하는 신재생 사업 추진

그린뉴딜의 성공을 위해서는 국민이 체감할 수 있는 지속 가능한 성과 창출이 중요하다. 신재생에너지 사업을 추진함에 있어 주민참여를 독려하는 이유도 이와 맥을 같이한다. 주민수용성의 확보는 사업개발에 있어 가장 중요한 요소이며, 사업 성공의 키(Key)가 되기 때문이다.

지난해 3월 전남 해남군에 솔라시도 태양광(98MW, ESS 306MWh) 발전단지를 국내 최대 규모로 구축함에 있어 남부발전은 원칙을 고수했다. 이때문에 솔라시도 태양광 발전 단지는 규모뿐 아니라 발전소 인근 지역주민과 수익을 공유하는 상생형 모델로 주목받았다.

또한 재생에너지 개발에 있어 환경훼손의 최소화는 답을 찾기 위해 언제나 고민하는 문제다. 환경보전을 위해 추진하는 사업들이 환경훼손의 주범이 되는 것은 주객전도(主客顛倒)라 할 수 있다. 실제 풍력발전사업을 추진함에 있어 지형 및 식생의 훼손과 경관상의 악영향 우려 등으로 지역주민의 반대에 부딪히곤 한다. 남부발전은 이러한 문제를 해결하고자 자연환경을 최대한 보존하는 한편, 마을 주변의 풍력연계형 관광지 개발과 주민참여형 사업 추진을 통해 발전수익의 지역 환원으로 지역경제 활성화에 기여하는 방식을 택했다.

강원도 함백산에 위치한 정암풍력단지(32MW)는 이러한 남부발전의 노력을 보여주는 사례다. 보존가치가 높은 희귀 야생생물을 보호하고자 생육환경이 유사한 지역으로 이식하



전남 해남군의 솔라시도 태양광 발전단지(사진제공: 필자)

고, 사면 보호를 위한 녹생토 식재 공법 도입과 작은 생물을 위한 미소서식지 마련, 공사 과정에서 생긴 암석으로 배수로를 조성하는 등 남부발전은 자연과 공존하는 발전단지를 만들어 지역주민은 물론, 환경단체로부터 환영을 받았다.

향후에도 남부발전은 사업 초기부터 환경전문가의 개발 참여를 통해 환경피해를 최소화하는 한편 환경복구 계획을 수립하며, 기존 건축물을 활용한 옥상형 태양광 사업 등 환경을 우선으로 생각하는 사업을 추진할 계획이다.

주민참여, 자연과 공존하는 재생에너지 사업 추진 외에도 남부발전은 공론화 위원회를 신설하는 등 지역주민의 이야기에 귀 기울이기 위한 노력에도 힘쓰고 있다. 갈등은 해소하고, 다양한 의견을 수렴해 상생과 협력을 기반으로 사업을 추진하겠다는 의지를 담았다. 경남 합천군에 추진 중인 청정에너지단지 사업도 주민수용성을 높이고자 의견 조율에 나서는 등 각고의 노력을 다하고 있다.

③ 신재생에너지 사업 강화를 통한 국가 경쟁력 제고에 기여

남부발전은 국가 에너지산업 성장에 기여한다는 일념하에 합심하며 업무에 나서고 있다. 그중에서도 국산 기자재 중심 신재생사업 개발은 한국판 그린뉴딜 선도와 국내 기술역량 제고를 위해 남부발전에서 가장 심혈을 기울이는 부분이다. 우리 기술로, 국산 기자재를 활용해 풍력단지를 조성하는 ‘국산풍력 100기 건설 프로젝트’는 핵심부품의 국산화뿐만 아니라 국내 풍력업계 및 중소기업 육성에 커다란 족적을 남겼다. 최근 국산풍력 100기 프로젝트의 6번째 결실인 태백 귀네미 풍력단지(19.8MW)를 성공적으로 준공한 남부발전은 7호 단지인 오미산 풍력발전단지(60MW) 건설에 이어 2022년 삼척 육백산풍력(30MW) 및 제주 대정해상풍력(100MW) 사업 개발에 총력을 기울일 계획이다.

이와 함께 남부발전은 EU(유럽연합), 미국 등의 탄소국경세 도입 등 높아지는 무역장벽에 대응하고, 사용전력의 100%를 재생에너지로 사용할 것을 선언하는 캠페인인 ‘RE(Renewable Energy) 100’ 본격 시행에 따라 한국형 RE 100 사업모델 개발에도 박차를 가하고 있다. 우선적으로 신재생에너지 운영수익으로 RE 100 참여기업에 녹색프리미엄

〈표 2〉 국산풍력 100기 프로젝트 계획

사업명	용량(MW)	기수	착공예정(준공)
태백풍력	18	9	(2012. 5.)
창죽풍력	16	8	(2012. 12.)
평창풍력	30	15	(2016. 3.)
정암풍력	32.2	14	(2018. 10.)
태백귀네미풍력	19.8	12	(2020. 6.)
서남해해상풍력	60	20	(2020. 1.)
오미산풍력	60	14	2021. 1.
육백산풍력	30	9	2021. 12.
안인풍력	60	30	2021. 12.
소계	326	131	-

구매를 지원하는 ‘신재생에너지 수익분배형 RE 100’ 사업을 시범 추진하고, 향후 기업의 재생에너지 설치 등을 돕는 ‘에너지 자립형 RE 100 사업’으로 확대해 재생에너지 설비의 보급 확대는 물론, 기업과 국가의 성장에 기틀을 마련한다는 방침이다.

에너지대전환을 통한 국민 중심의 ESG 경영 실천

남부발전은 최근 2030 비전하에 ‘디지털 혁신으로 친환경 에너지를 선도하는 국민기업’을 새롭게 내놔다. 4차 산업혁명에 발맞춰 새로운 기술 도입에 적극적으로 나서며, 탄소 중립과 에너지 대전환의 시대를 선도하고자 온실가스 감축과 재생에너지 확대 보급 노력으로 에너지공기기업의 역할과 책임을 완수하겠다는 의미를 담고 있다.

요즘 경영 화두인 ESG 경영과도 방향성이 같다. 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)를 강조하는 ESG 경영을 실천하기 위해 남부발전은 그린뉴딜을 기업의 성장동력으로 삼아 성과 창출에 최선의 노력을 다하고 환경과 안전 기준을 강화하는 것은 물론, 포용성장에 대한 사회적 요구에 귀 기울일 계획이다.

마지막으로 그린뉴딜이 국가 경제발전의 초석이 돼 대한민국이 지향하는 친환경에너지 전환의 차질 없는 추진과 우리나라 국민의 밝은 미래가 되길 기대해본다.🌍

03

한국지역난방공사

그린뉴딜 지원을 위한
한국지역난방공사의 역할

김성기
한국지역난방공사 신사업처장

에너지 전환 시대의 그린뉴딜

2020년 6월, 정부는 한국판 뉴딜을 선포했다. 한국판 뉴딜은 디지털 뉴딜과 그린뉴딜을 양대 축으로 산업구조를 개편해 시대 변화에 선도적으로 대응하고, 양질의 일자리를 창출한다는 계획이다. 이 중 그린뉴딜은 친환경 에너지 전문기업인 한국지역난방공사(이하 한난)도 주목하고 있는 분야다.

토머스 프리드먼의 저서인 『Code Green(코드 그린)』에서 ‘그린뉴딜’이라는 표현을 공식적으로 처음 사용하면서 그린뉴딜의 개념이 도입됐다. 이후 2008년 유엔환경계획(UNEP)의 ‘그린뉴딜 보고서’부터 2019년 제러미 리프킨의 『글로벌 그린뉴딜』에 이르기까지 그린뉴딜은 꾸준히 논의되며 전 세계적인 관심을 받았다.

그린뉴딜 문제인식의 근간은 ‘기후변화 위기’다. 산업혁명 이후 지구 기온은 1℃ 상승했고, 0.5℃ 초과 상승 시 ‘우리가 알고 있는 삶’으로 복귀할 수 없다는 것이 전문가들의 견해이다. 위기 극복을 위한 강력한 대응 없이는 대멸종의 위협에 직면할 것이다.

그린뉴딜은 단순한 화석연료의 감축이 아니다. 인류 역사에 선례가 없는 경제·사회구조 그리고 ‘삶의 방식’의 변화다. 그린뉴딜은 화석연료 기반에서 탈피해, 신재생에너지 기반으로 유도한다. 이러한 구조적 변화는 신재생에너지의 효율증가로 이어져 변화를 더욱 가속화할 것이다. 화석연료

에 투자된 자산은 빠르게 ‘좌초자산화’될 것이다. 그린뉴딜은 단순히 ‘환경보호’ 차원의 캠페인이 아닌 산업계 전반의 혁신적 전환이며, 미래사회의 경제 주도권을 획득하기 위한 현실적이고 시급한 정책이다.

한국지역난방공사의 추진전략: 그린뉴딜 그랜드플랜

정부의 그린뉴딜 정책에 발맞춰 한난은 신속하게 ‘그린뉴딜 그랜드플랜’을 수립했다. 전략을 수립함에 있어서 한난은 여타 발전회사와는 다른 고민이 있었다. 일반 발전회사는 전력부문의 신재생 전환에만 주력하는 것에 반해, 한난은 고유 업(業) 특성상 전력과 열을 동시에 고려해야 했다. 또한 에너지의 생산과 소비가 도시 안에서 이뤄진다는 지역적 특성도 감안해야 했다.

에너지 생산·소비의 주요 원료로 부상하고 있는 수소 에너지 인프라 구축도 놓칠 수 없는 분야였다. 모든 것을 종합적으로 검토해 전통 사업분야의 그린에너지 전환을 추진하면서 미래 환경변화에 대응하는 신사업을 추가시켰다.

그린뉴딜 그랜드플랜은 그린한난 2050이라는 비전 아래, 2050년까지 그린투자 16조 3천억원, 그린일자리 14만 6천명, 탄소배출 Net-Zero를 목표로 한다. 아울러 목표 달성을 위한 추진동력으로 4대 전략과 9대 사업, 3대 R&D 과제를 선정했다.

추진전략 수립에 이어 조직개편에도 속도를 냈다. 기존의 신재생사업처를 신사업처로 전환하고 수소사업과 그린뉴딜 사업을 전담할 2개 부서를 신설했다. 기존 부서에 그린뉴딜 과제를 부여해 전사적인 그린뉴딜 공감대를 확산시켰다. 또한 매월 경영진을 대상으로 ‘그린뉴딜 브라운백 미팅(간단한 점심식사를 곁들인 자유로운 토론모임)’을 정례화해 경영진의 통찰력 함양과 함께 실행력을 강화했다.

한남 경영진은 그린뉴딜을 추진하는 이 시기가 향후 에너지사업의 100년을 새롭게 구축해나가는 혁명적이고 근본적인 구조적 변화의 시기라는 점을 분명히 인식하고, 현재의 선택이 기업의 존속과 성장을 결정할 것이라는 점에 막중한 책임감을 느끼고 있다.

그린뉴딜 사업 사례 1: W2H(Waste to Hydrogen) 사업

한남에서는 두 개의 사업모델이 정부 ‘그린뉴딜 공공기관

중점프로젝트’로 선정됐다. 두 과제 모두 한남이 오랫동안 준비해온 모델이라는 점에서 한남의 저력과 긴 시간 동안 인내심을 갖고 지켜온 끈기가 엿보인다.

먼저, W2H(Waste to Hydrogen) 사업이다. 이 사업은 한남이 폐자원 에너지화 사업을 추진하면서 발굴해낸 모델이다. 폐기물의 에너지화는 도시에너지 공급을 담당하는 한남과는 불가분의 관계에 있다. 폐기물은 주로 도시에서 발생하며 소각을 통해 처리된다. 이때 발생하는 소각열은 한남의 저가열원으로 지역난방에 활용되고 있다.

코로나19 사태 이후(포스트 코로나) 폐기물은 급증하고 있는 반면에, 폐기물 처리시설에 대한 주민들의 우려로 소각과 매립 등의 전통적인 방식으로는 폐기물 처리가 불가능한 상황에 이르렀다. 특히 문제가 되는 것은 폐비닐과 플라스틱이다. 자연분해가 어렵고 소각도 쉽지 않기 때문이다. 이에 한남은 폐비닐, 플라스틱을 화학적으로 열분해해 청정유

[그림 1] 그린뉴딜 그랜드플랜



[그림 2] W2H(Waste to Hydrogen) 사업 모델



를 생산하고, 그 청정유에서 다시 수소를 생산하는 모델을 수립했다.

이 사업을 추진하고자 한난은 기술력을 보유하고 있는 국내 중소기업을 발굴해 3년 여에 걸쳐 정부 R&D를 공동수행했다. 한난은 폐기물에서 생산된 청정유가 품질면에서 비교할 때 기준에 유통되는 석유류와 동등하고 안정적임을 입증하기 위한 테스트를 진행하고 있다.

폐비닐 플라스틱 열분해 과정은 소각시설에서 사용되는 연소방식과는 다르게 무산소 조건에서 원료가 전환되는 공정이다. 따라서 이산화탄소 발생량도 소각 대비 48%를 감축할 수 있다. 친환경적으로 폐기물을 처리하고 그 부산물로 청정유를 활용할 수 있으며, 향후에는 수소로 전환하는 방식이다. 한난은 올해 중 시범사업을 추진해 향후 전국적으로 확대해나갈 예정이다.

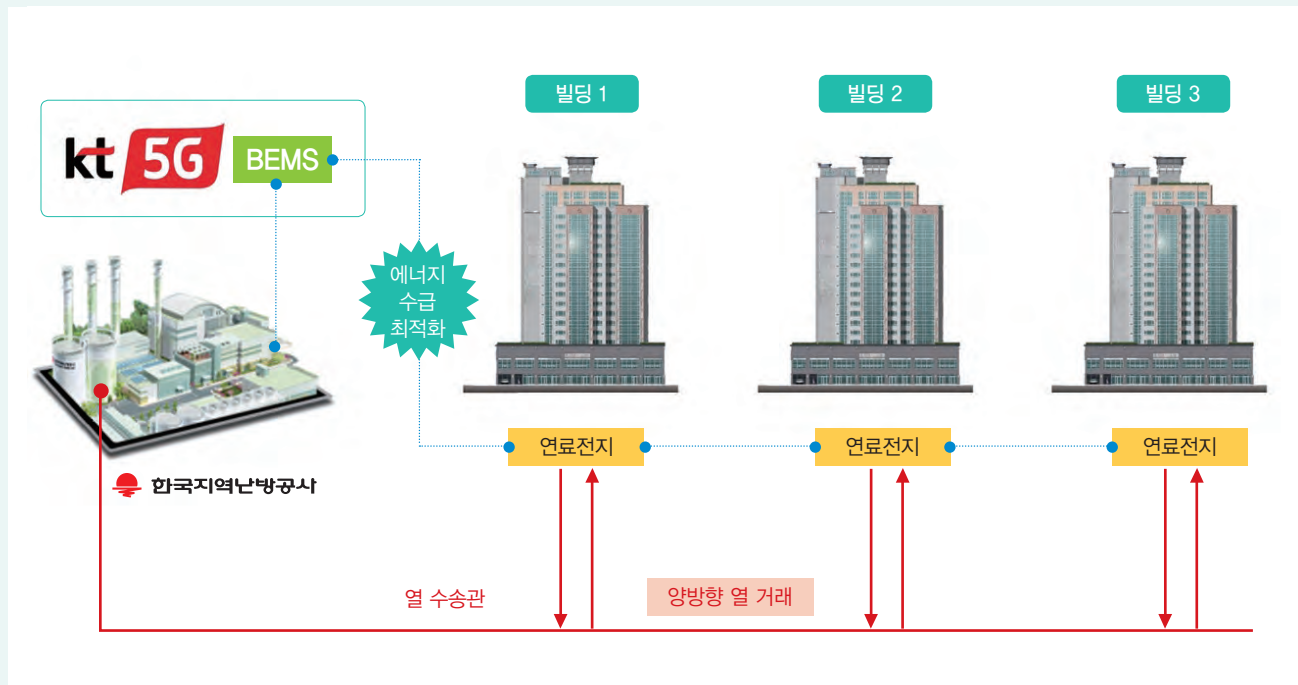
그린뉴딜 사업 사례 2: 빌딩에너지 그리드화 사업

도심지 에너지의 최대 소비처는 건물이다. 건물은 난방과 냉방, 전기로 막대한 에너지를 소비하고 있으며, 그 에너지

원은 모두 외부로부터 공급받는다. 특히 겨울철 난방열 수요가 높은 우리나라의 경우 겨울철에 집중된 난방용 열은 대부분 자체 보일러 설비를 이용해 공급되고 있다. 이 과정에서 보일러 연소로 대규모 탄소가 배출되고 미세먼지 등 각종 오염물질이 발생한다. 이러한 환경오염을 줄이기 위해 한난은 기존의 대형빌딩을 대상으로 한 빌딩에너지 그리드화 사업을 계획했다.

빌딩 내 기존의 보일러 설비를 대신해 연료전지를 설치하고, 연료전지에서 생산한 열과 전기를 자체 에너지원으로 사용한다. 이 과정에서 빌딩의 에너지 사용 시간대에 따라 잉여 열과 전기가 발생한다. 잉여 열이 발생하는 경우 배관 그리드 망을 통해 한난에 열을 판매하고, 반대로 자체 열이 부족한 시간에는 한난의 열을 사서 이용한다. 이러한 양방향 열 거래를 통해 에너지 소비자가 생산자의 역할을 겸하는 에너지 프로슈머가 된다. 또한 기존의 빌딩 에너지 관리 시스템에 빅데이터 기반의 BEMS(Building Energy Management System)를 도입해 빌딩 자체의 에너지 사용 최적화를 동시에 이뤄낼 계획이다.

[그림 3] 대형빌딩 에너지 프로슈머 통합 플랫폼 구축 개념도



결과적으로 각 빌딩에 설치된 보일러는 연료전지로 교체되고 빌딩 옥상의 굴뚝은 사라지게 될 것이다. 연소가 없으니 대규모로 발생하는 이산화탄소 배출과 미세먼지도 획기적으로 저감된다. 양방향 열 거래와 BEMS를 통해 에너지 생산은 물론 사용량까지도 최적화돼 잉여에너지 생산과 소비에 따른 비효율도 사라진다.

그린뉴딜 성공적 추진을 위한 제언

한남은 두 개의 사업 외에도 다양한 그린뉴딜 사업모형을 추진하고 있다. 사업에 대한 명분과 에너지전환 효과는 많은 부분에서 공감대를 형성해 야심차게 추진하고 있지만, 사업화 가능 여부에 대해서는 다음과 같은 이유로 의구심이 든다.

첫째는 경제성이다. 그린뉴딜 사업은 기존에 소개되지 않았던 혁신기술, 미래사업 모델 등 '최초'로 추진하는 것이 대부분이다. 당연히 기술성을 포함한 경제적 리스크가 크다. 한남 또한 해소되지 않은 리스크에 대해서는 보수적인 입장일 수밖에 없다. 따라서 사업심의 과정에서 그린뉴딜 사업에 대해서는 전향적인 경제성 평가 방식을 도입하고, 그린뉴딜

사업으로 검증된 사업에 대해서는 정부가 일정 부분 안전판을 제공해주기를 바란다.

둘째는 규제 완화다. 앞서 말한 것처럼 그린뉴딜 사업은 전례가 없다 보니 기존의 규제 속에서는 새로운 사업모형을 추진하기 어렵다. 심지어 규제 적용 범위가 어디까지인지 가늠하기 어려운 경우도 있다. 실제로 W2H 사업을 통해 생산해낸 청정유를 사용하기 위해서만 각종 규제 관련 인허가 업무에 1년에 가까운 시간이 들었다. 환경적·사회적으로 미치는 영향이 미미한 소규모 시범사업의 경우에는 규제를 완화해 사업의 효과를 빠르게 확인해볼 수 있는 패스트트랙이 필요하다.

전술한 바와 같이 그린뉴딜은 저탄소, 지속 가능한 에너지 사회로의 구조적 혁명이다. 누군가는 이 시기를 위기로 인식할 수도 있겠지만 화석연료 자원이 사실상 전혀 없는 우리나라로서는 글로벌 미래에너지 산업을 주도할 수 있는 기회임이 분명하다. 정부의 정책과 기업의 혁신적 도전, 시민의 긍정적 참여를 통해 그린뉴딜 정책이 성공하기를 기원하며, 먼 훗날 우리는 지혜로웠다고 평가받을 수 있기를 소망한다.○

이번 <기획특집> 주제는 '포스트 코로나 시대 공공기관의 역할'이다. 먼저 '정책리포트'에서는 시대적 요구에 맞춰 변화하고 있는 공공기관 통합공시제도를 소개한다. 이어서 '전문가의 눈'을 통해 포스트 코로나 시대를 맞아 공공의료기관이 해야 할 역할을 보여주고 원격근무, 화상회의 등 비대면 근무방식으로 변화하는 공공기관의 인력운영방식을 논의한다. 마지막으로 'ISSUE&TALK'에서는 코로나19를 겪으며 달라진 업무 환경과 사업수행방식에 대해 논의하고, 관광, 정책금융, 문화예술 분야 등 코로나19로 인해 주로 영향을 받은 공공기관의 변화방향을 모색한다.

HEALTH INSURANCE
MEDICAL TREATMENT
FINANCIAL BENEFIT
DISEASE COVERAGE
ACCIDENT
PROTECTION
RISK ADVISORY
FIRST AID
MONEY MANAGEMENT
EXAMINATIONS

0138 631475 34785 13246



기획특집

포스트 코로나 시대 공공기관의 역할

정책리포트

- 사회 · 경제적 변화와 함께하는 공공기관 통합공시제도

전문가의 눈

- 포스트 팬데믹, 공공의료정책 방향과 공공의료기관의 역할
- 코로나 이후의 공공기관 인력운영 방향 모색

ISSUE&TALK

- 포스트 코로나 시대, 공공기관의 변화방향 모색



사회 · 경제적 변화와 함께하는 공공기관 통합공시제도



김정애
기획재정부 경영관리과장



2021년 최고의 화두, ESG 열풍

최근 ESG에 대한 사회적 관심이 뜨겁다. 국내외를 막론하고 기업들 사이에 그야말로 ‘ESG 경영’ 열풍이 불고 있다. 전국경제인연합회가 지난 3월 매출액 기준 500대 기업을 대상으로 실시한 설문조사 결과, 이들 기업 최고경영자(CEO)의 66.3%가 “ESG에 관심이 많다”고 답했다고 한다. 기업의 투자자들이 ESG 정보에 대한 공시와 커뮤니케이션을 요구하고, 글로벌 고객들은 지속가능경영 활동 준수와 관리를 지속적으로 모니터링하고 있다. 또한 미국 바이든 행정부가 들어서면서 환경 및 사회문제에 대한 국제적 관심도 더욱 커지고 있다.

ESG란 환경(Environment) · 사회(Social) · 지배구조(Governance), 즉 기업의 전략을 실행하고 기업의 가치를 높이기 위한 능력에 영향을 미칠 수 있는 환경, 사회 및 지배구조에 관한 요소들을 포괄하는 비재무적 정보(non-financial information)를 말한다. 한국거래소(KRX)는 2019년부터 자산 2조원 이상의 코스피 상장법인은 기업지배구조보고서를 공시하도록 하고 있는데, 이에 따라 올해 1월부터는 12개 항목, 21개 지표로 구성된 ‘ESG 정보공개 가이드라인’을 제정해 상장기업에 활용을 권고하고 있다. 이와 같은 흐름은 공공기관도 비켜갈 수 없어 공공기관의 사회적 가치를 공시항목으로 추가해야 한다는 여론이 점차 높아지고 있으며, 국회에서도 관련 입법이 발의됐다. ESG는 바야흐로 기업과 경제계를 뛰어넘어 공공기관에서도 가장 핫하게 떠오르는 2021년 최고의 화두인 것이다.

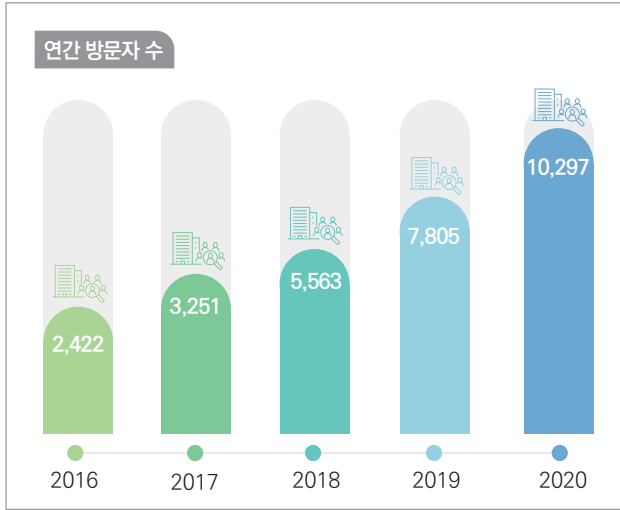
문재인 대통령도 지난 3월 31일 제48회 상공의 날 기념식에서 ESG에 대해 “세계도 같은 방향으로 가고 있다”며 “더 높이 성장하기 위한 길이며, 새로운 시대의 경쟁력”이라고 언급했다. 또한 “많은 기업들이 ESG에 참여할 수 있도록 지속가능경영보고서 공시제도를 개선하고, ESG 표준 마련과 인센티브 제공도 추진하겠다”고 밝힌 바 있다. 이와 같은 시대적 · 사회적 요구 속에서 정부는 지난 2월 선제적으로 공공기관 통합공시제도를 개선해 ESG 관련 항목을 대폭 확대했다.

공공기관 통합공시제도 개요

공공기관 통합공시제도는 2007년부터 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 공공기관의 최근 5년간의 주요 경영공시 항목을 표준화하고 통합해 일반에 공시하는 제도이다. 주요한 통합공시 항목은 공공기관의 임직원 수, 평균보수, 복리후생비 등 기관 운영 현황과 재무상태표 및 손익계산서 등의 재무정보, 채용 · 입찰 정보, 대내외의 평가 결과 등으로

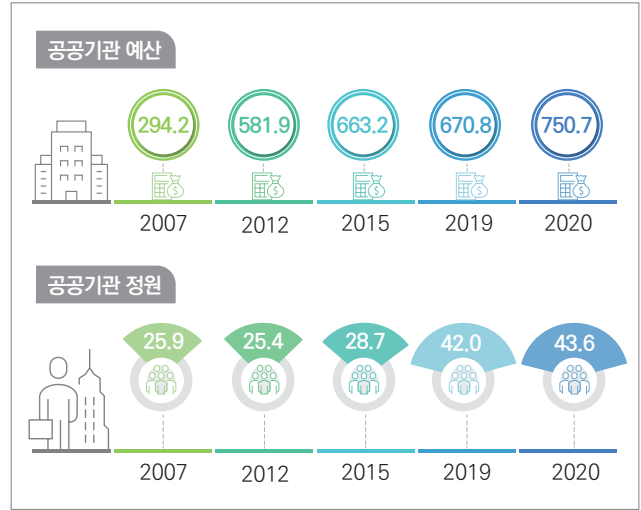
[그림 1] 연도별 알리오 시스템 방문자 수

(단위: 천명)



[그림 2] 연도별 공공기관 예산 및 정원

(단위: 조원, 만명)



구성돼 있다. 통합공시 정보는 ‘공공기관 경영정보 공개시스템’인 알리오(Alio, www.alio.go.kr)를 통해 공개되는데, Alio는 영어로 All Public Information In-One의 약자이며, ‘정보를 알리다’라는 순수한 한글 의미도 담고 있다. 공공기관 통합공시제도는 참여정부에서 공공부문의 투명성 확보와 국민의 알권리 충족, 더 나아가 국민에 의한 공공부문 모니터링 강화를 위해 혁신적으로 도입된 제도로, 벌써 알리오 시스템이 개통된 지 14년이 돼가고 있다.

알리오 시스템에 대한 국민들의 관심 또한 매우 높은 편인데, 지난 한 해 동안에만 알리오 시스템 방문자가 천만명을 돌파했다. 통합공시 대상기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 모든 공공기관이 해당되며, 국민의 알권리 증진을 위해 통합공시 항목은 지속적으로 늘어나고 있다. 2007년 당시 27개였던 공시 항목이 2011년 34개, 2016년 39개, 2021년 41개로 증가했다.

공공기관의 사회적 가치 강화 노력

공공기관은 방대한 예산·인력 등으로 국민 경제에서 큰 비중을 차지하고 있다. 지난해 공공기관 예산은 750조 7천억원으로 GDP의 39%에 해당하며, 공공기관 정원은 43만 6천명으로 경제활동인구에서 1.5%를 차지하고 있다. 공공기관

은 의료·복지·안전·에너지·SOC 등 국민생활에 필요한 다양한 공공서비스를 제공해왔다. 현 정부 들어서는 사회적 가치를 공공기관 운영의 핵심 원리로 정립해 공공기관 본연의 공공성을 강화하면서 공공서비스의 혁신을 유도해 변화하는 시대적 요구에 공공기관이 적극 부응할 수 있도록 다양한 노력을 기울이고 있다.

공공기관 통합공시제도의 ESG 항목 확대

정부는 최근 ESG와 사회적 가치 등 민간과 공공부문의 논의 동향을 고려해 공공기관의 사회적 가치와 관련된 공시 항목을 대폭 확대했다. 그간에도 일부 사회적 요구를 반영해 2009년 노동조합 현황, 2015년 일·가정 양립, 2019년 안전 등 사회적 가치 내용을 공시항목에 추가해왔으며, 지난 2월 ESG 등 최근 논의 동향을 반영해 안전 및 환경 항목, 사회공헌 활동, 상생협력, 일·가정 양립 등 관련 항목을 대폭 신설하고 보완했다.

먼저, 안전 및 환경 관련 항목이다. 올해부터 본격적으로 시행되는 안전관리등급제에 맞춰 안전경영 책임보고서를 공시하도록 했다. 또한 「녹색제품 구매촉진에 관한 법률」에 따라 기관별 구매 의무를 부과하고 있는 ‘녹색제품 구매 실적’과 「저탄소녹색성장기본법」에 따라 2030년까지 온실가스 배출

기획특집

포스트 코로나 시대 공공기관의 역할



공공기관 경영정보 공개시스템인 '알리오(ALIO)' 공식 홈페이지 캡처 화면

을 50% 감축하는 계획을 수립하고 이행 여부를 평가하도록 하는 '온실가스 감축 실적' 등 환경 항목을 신설해 공공기관의 환경 보호 노력을 공개하도록 했다.

다음은 사회공헌활동 항목이다. 사회공헌활동 항목을 신설하고, 그 세부 항목으로서 그간 자율 공시 대상이었던 '봉사 실적'을 정식 공시 항목으로 추가했다. 또한 '중여' 항목의 명칭을 '기부'로 변경해 기관의 사회공헌 활동을 통합해 공시하도록 했다.

상생협력 항목도 신설했는데, 2020년부터 공공부문에서 선도적으로 혁신제품을 구매하고 있는 점을 고려해 '혁신조달 구매실적'을 공시항목에 추가했다. 정부는 「조달사업에 관한 법률」에 따라 조달정책심의위원회 의결을 통해 감염병 환자 이송용 음압캐리어 등 총 345개 제품을 혁신제품으로 지정했고, 공공기관은 총구매액의 1% 이상을 혁신제품으로 구매하도록 구매목표제를 시행한 바 있다. 또한 공시 항목에 '중증장애인 생산품 구매실적'을 추가해 공공기관이 혁신조달 중소기업 및 취약계층 등과의 상생협력을 강화하도록 제도적으로 뒷받침했다.

마지막으로 일·가정 양립 항목을 보완했다. 최근 코로나19 확산 등에 따른 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한

법률」 개정 내용을 반영해 '가족돌봄휴가 및 휴직' 항목을 추가했다. 가족돌봄휴가란 2020년 1월 신설된 제도로 가족의 질병, 사고, 자녀 양육 등을 위해 연 10일 이내의 휴가를 사용할 수 있는 것을 말한다. 감염병 확산 시에는 연 10일을 추가로 사용할 수 있다. 가족돌봄 휴직은 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 돌봄이 필요한 경우 연 90일 한도 내에서 휴직이 가능한 제도이다. 공공기관은 '가족돌봄휴가 및 휴직 사용자 수' 등을 공시해야 한다. 또한 '직장어린이집 운영비'를 별도로 분리해 '일·가정 양립 지원제도'의 세부 항목으로 공시할 수 있도록 제도를 변경했다.

신설된 ESG 관련 공시 항목들은 6월 말 기준으로 공공기관이 알리오 시스템에 입력하고 오류 등의 점검을 거쳐 7월 말 최초로 국민에게 공개될 계획이다. 이번의 환경, 혁신조달 등 ESG 관련 공시 항목 확대를 통해 탄소중립과 그린뉴딜 분야에서 공공기관의 선도적 역할이 더욱 부각되고, 현장에서 국민 생활과 밀접한 공공기관의 혁신조달 성과가 타 공공부문으로 확산·공유될 것으로 기대된다. 앞으로도 정부는 ESG 관련 항목을 지속 확대하고, 국민들에게 유익하고 적시성 있는 공공기관 정보가 더욱 투명하고 정확하게 공시될 수 있도록 노력할 것이다.○



전문가의 눈 |

포스트 팬데믹, 공공의료정책 방향과 공공의료 기관의 역할



윤강재

한국보건사회연구원 보건정책연구실장

“진정한 여행의 발견은 새로운 풍경을 찾는 것이 아니라 새로운 시각을 갖는 것”이라고 프루스트는 말했다. 2020년 1월 20일 첫 번째 국내 확진자 보고 이후 코로나19와의 원치 않는 여행이 계속되고 있다. 이 여행 과정에서 우리 주변의 많은 풍경이 변화했다. 사회 전체가 비대면·온라인 환경으로 급속하게 진전했고, ‘마스크 착용’, ‘거리두기’라는 생소했던 규범은 공동체 구성원이 준수해야 하는 일상이 됐다. 새로운 풍경의 등장 은 보건의료 영역 역시 예외가 아니다. 병원 앞마당의 선별진료소에서 ‘음성’을 확인받지 못하면 병원 진입 자체가 어려워졌고, 과잉까지 우려됐던 병상 보유는 중환자 병상의 부족과 ‘입원대기’라는, 일견 모순된 상황으로 변모하기도 했다. 다행히 백신 접종이 본격화되면서 일상으로의 복귀에 대한 기대감도 커지고 있다. 물론 코로나19 이전으로의 완전한 복원은 불가능하다. 그러나 포스트 코로나 시대는 한국보건의료체계에 새로운 시각을 요구하고 있고, 그 요구에 응답해야 할 시점이다. 이 글에서는 공중보건 위기상황 대응기제로서 논의가 활발하게 이뤄졌던 공공의료에 착안해 그 응답의 단초를 제안해 보고자 한다.

한국의료체계에서의 특징과 공공의료

공공医료를 이야기하기 위해서는 우리나라 의료서비스를 둘러싼 몇 가지 특징을 먼저 이해할 필요가 있다. 우선 의료서비스 제공에서 민간 영역이 절대적으로 높은 비중을 차지하고 있다. 2018년 12월 말 기준으로 전체 의료기관에서 공공의료기관이 차지하는 비중은 5.7%, 전체 병상에서 공공의료기관 보유 병상이 차지하는 비중은 10.0%이다. 두 지표 모두 OECD 회원국 가운데 최하위 수준이다. 의료전달체계가 제대로 작동하지 못하고 있다는 점 역시 주목해야 한다. 의료기관의 규모별·종류별 법적 기능은 정리돼 있지만, 실제 현실에서는 동일 환자를 두고 동네의원부터 상급종합병원까지 모든 의료기관이 경쟁하는 생태계이다. ‘의료군비 경쟁(medical arms race)’이라는 진단이 나오는 배경이다.

이러한 특징들은 한국보건의료체계의 구조적 문제인 의료자원 분포 불균형의 중요한 원인이기도 하다. 수도권·대도시로의 의료자원 집중, 진료과목별 불균형, 대형병원 쏠림현상 등은 분포 불균형의 단면이다. 자원 편중은 사각지대 문제를 불가피하게 발생시킨다. 특히 수요예측이 어렵거나 서비스 제공과정에서 수익을 기대하기 어려운 영역을 중심으로 사각지대가 커지는 경향이 있다. 예를 들어 응급의료는 대표적인 필수의료임에도 불구하고 2019년 당시 정부가 공식적으로 응급의료 취약지로 지정한 시·군·구가 전국 기초자치단체의 43.2%인 99개 수준이었다(보건복지

부고시 제2019-326호 「응급의료분야 의료취약지 지정」, 설립·소유 주체 측면에서 국가나 지방자치단체가 설립·운영하는 의료기관으로 정의할 수 있는 공공의료기관은 기능적으로는 이와 같은 우리나라 의료체계의 특징에서 발견되는 문제점, 즉 의료서비스의 적정 공급이 원활하지 못한 분야, 의료보장이 취약한 계층 및 지역을 대상으로 한 사업, 발생 규모와 심각성이 큰 영역에 일차적으로 대응한다. 이는 「공공보건의료에 관한 법률」이 규정하는 내용이기도 하다.

‘발생 규모와 심각성이 큰 영역’, 즉 감염병은 수요-공급의 시장기능 작동에 한계가 있다고 알려진 의료서비스 영역 가운데에서도 더욱 특이한 분야다. 코로나19로 증명됐듯이 감염병은 일단 발생하면 사회 전체에 심각한 타격을 입힐 수 있다. 따라서 미리 치료제와 보호장비를 비축하고, 급속한 환자 증가에 대응할 수 있도록 병상과 이송체계를 준비해야 한다. 그러나 역설적으로 감염병이 언제, 어느 정도의 규모로 발생할지 예측하기란 매우 어렵다. 누군가 만반의 준비를 해둬야 하지만, 그 준비는 고스란히 비용으로 귀결될 가능성도 높다. 의료서비스의 대부분을 담당하는 민간의료기관 입장에서 선뜻 나서기 어려운 현실적인 이유이기도 하다. 따라서 국가와 지방자치단체가 운영하는 공공의료기관의 역할이 필연적으로 강조된다. 실제 공공의료기관은 코로나19 환자 진료의 80% 이상을 담당하는 등 코로나19 대응에 적잖게 기여했다.

코로나19는 구조적 문제 대응과 감염병 대응이라는 측면에서 공공의료기관에 대한 인식과 역할을 환기시키는 계기가 됐다. 이는 곧 공공의료기관이 담당하는 공공의료의 현재와 역할에 대한 고민이기도 하다. 그 방향과 역할을 제언하려면 다음과 같다.

공공의료 확충의 방향

코로나19를 통해 공공의료에 대한 국민적 관심과 정부의 투자여력이 높아졌다. 그렇지만 공공의료에 대한 관심 자체가 새로운 것은 아니다. 2013년 진주의료원 폐쇄를 계기로 이뤄진 국정조사에서 지방의료원 육성, 2년 후 메르스 사태를 계기로 감염병 전문병원과 음압격리병상 등 공공의료자

원 확충이 공공의료의 주요 추진과제로 제시됐다. 특히 감염병 대응과 관련한 추진과제들은 2018년 법정계획인 「제2차 감염병 예방관리 기본계획」을 통해 재차 확인됐다. 문제는 그 관심이 단속적(斷續的)이었다는 데에 있다. 예를 들어 메르스 사태에서 확충이 계획됐던 감염병 전문병원은 1개소 지정에 머물다가 코로나19 유행 이후에야 추가경정예산이 확보돼 2개소가 추가됐다. 예측하기 어려운 공중보건 위기 상황에 공공의료의 제대로 대응하려면 최소한의 물적 토대 확충이 필요하고, 그러기 위해서는 중앙과 지방정부의 지속적인 관심이 필요하다. 물론 감염병의 사회경제적 손실 규모와 사전 예방 효과 등에 대한 근거 확보 노력이 곁들여져야 한다.

또한 ‘확충’이 단순히 공공의료기관의 양적 증가만을 의미하는 것에 그쳐서는 안 된다는 점에 유의해야 한다. 공공의료는 공공의료기관의 독점이 아닌 공익적 의료서비스 제공을 매개로 공공의료기관과 민간의료기관이 협력하는 ‘공공의료안전망 확장’으로의 질적 발전을 지향해야 한다. 민간 영역의 비중이 절대적인 지형에서 공공의료기관만으로 위기 상황에 대응하는 것은 가능하지도 않고 바람직하지도 않다. 민간의 참여를 유도하고, 참여에 대해 합리적으로 보상하는 체계를 갖춰 포섭하는 것이 공공의료의 지속가능성 측면에서 더욱 중요하다.

코로나19 유행과정 중 큰 위기 상황이었던 3차 유행기(2020년 12월) 당시 중환자 병상 부족은 상급종합병원과 국립대학병원 허가병상의 1%를 중환자 진료에 사용하도록 하면서 해결의 동력이 마련된 점, 메르스 사태 이후 의무화된 음압격리 병실 확보와 관련해 지역 거점 공공병원들조차도 운영 비용이 65% 수준에 머물렀던 점 등은 ‘공공-민간 연계와 적절한 보상’이라는 공공의료 확충 방향에서 시사하는 바가 큰 경험이다.

포스트 코로나 시대 공공의료기관의 역할

공공의료기관의 역할이 감염병 대응에만 있는 것은 아니다. 한국보건의료체계에 내재한 구조적 문제점에도 대응해야 하고 ‘포스트 코로나’ 상황의 환경변화에도 능동적으로 대응해

야 한다. 이를 크게 ‘책임의료’, ‘적정의료’, ‘혁신의료’라는 키워드로 제시하고자 한다.

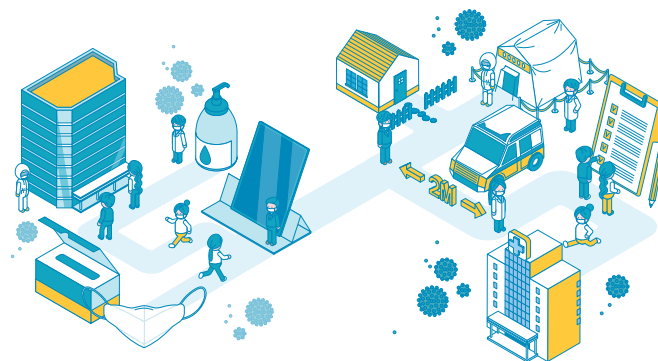
앞서 ‘민간 중심 공급구조와 의료전달체계 미흡이 가져온 자원분포 불균형과 필수의료 사각지대’라는 한국의료체계의 특징을 제시했다. 지역별로 의료자원의 분포가 균일하지 않고, 의료서비스 이용 및 건강수준의 격차가 현존하는 상황을 고려할 때 공공의료기관으로 하여금 지역에 필수요를 제공하도록 책임을 부여하는 것이 불가피하다. 물론 이와 같은 책임의료기관을 모든 지자체에 설치하거나 지정할 필요는 없다. 주민들의 의료 이용행태 등을 분석, 진료권을 설정하고 기존 공공의료기관을 우선 활용한다(2020년 말 기준, 보건복지부는 전국을 70개 ‘진료권’으로 분류한 바 있음). 다만 중장기적으로 민간의료기관도 ‘책임성’ 내로 유인할 수 있도록 건강보험 수가체계를 개편하거나 응급·심뇌혈관질환·고위험분만·영유아·감염병 등 ‘필수의료’ 분야에 대한 국가책임을 획기적으로 높이는 것과 같은 유인체계를 명확하게 설계할 필요가 있다.

아울러 책임의료기관은 의료전달체계 개선 측면에서 연계의 책임도 담당해야 한다. 국립대학병원 등 상위 공공의료기관과의 환자 의뢰-이송체계, 지역 내 다른 의료기관 및 보건기관(보건소)과의 공동진료·공동서비스 제공 등 횡적 연계체계의 중심 역할을 수행함으로써 지역의 한정된 자원을 효율적으로 활용, 지역의료안전망을 최대한 촘촘히 구축하는 것이다.

전 국민 건강보험제도를 운영하는 우리나라에서 건강보험 보장성은 의료서비스 접근성 제고와 국민부담 경감 측면에

서 커다란 의의가 있다. 이때문에 속도와 정도의 조절은 있겠으나 ‘보장성 강화’라는 방향성 자체는 지속적으로 견지될 것이 예상된다. 다만 보장성 강화로 인해 대형병원으로의 환자 쏠림과 의료비 증가라는 부작용이 우려되기도 한다. 따라서 불필요한 과잉진료를 통제한 ‘적정진료’의 중요성이 높아진다. 정상적인 의료전달체계 속에서 각각의 의료기관이 적정 수준의 의료서비스를 제공하는 것이다. 물론 적정진료의 이상에도 불구하고, 전면적인 작동에는 고려해야 할 장애요인도 적지 않다. 여전히 존재하는 비급여와 함께 ‘행위별 수가제도’라는 보상의 근간을 살펴야 한다. 따라서 적정진료를 단기간에 민간의료기관까지 적용하기는 어렵다. 공공의료기관에서의 적정진료 모델 적용을 통해 원가를 산출하고, 그 결과가 적정 수가 산출의 근거로까지 활용되면서 민간영역으로 확대하는 것이 자연스러운 과정이다.

코로나19는 비대면·온라인 환경으로의 전환이라는 정책환경 변화를 가져왔고, 보건의료 영역에서는 생활치료센터에서의 비대면 모니터링과 전화상담이라는 현상으로 가시화됐다. 다만 비대면·온라인 의료서비스는 ‘원격의료’ 논란에서 보듯 임상적 효과와 안전성 검증 문제가 부가돼 있다. 반대로 급속히 발전하는 정보통신기술(ICT)을 비롯한 혁신적 미래기술을 의료서비스와 접목해 더 나은 서비스를 제공할 수 있다는 반론도 만만치 않다. 따라서 원격의료, 빅데이터 활용 등 정책적 근거가 필요한 서비스를 실행하는 일종의 테스트베드(testbed)와 같은 역할을 공공의료기관에 부여할 수 있다. 물론 이러한 역할은 일차적으로 대규모 임상 경험을 축적한 국립대학병원을 중심으로 이뤄져야 할 것이다.○





전문가의 눈 II

코로나 이후의 공공기관 인력운영 방향 모색



원구환
한남대학교 행정·경찰학부 교수

코로나19가 유행하며 전 세계 221개 국가에서 확진자가 1억 6천만명을 넘어섰고, 사망자가 300만명을 넘어선 지 오래다. 인류와 함께한 전염병의 종류가 많지만, 이렇게 짧은 시간에 가장 빠르게 인류의 생존을 위협하는 바이러스는 없었다. 중세의 흑사병, 천연두, 스페인 독감, 사스, 에볼라, 메르스 등이 인류에 위협을 주긴 했으나 코로나19만큼 전염 속도가 광범위하고 위협적인 경우는 없었다.

코로나19의 등장은 전 세계적으로 많은 변화를 초래하고 있다. 전염병 차단을 위해 대면 관계가 비대면으로 전환됐고, 사회적 거리두기는 기본적인 사회적 관계가 됐다. 사회관계 변화는 일상생활에서도 새로운 모습으로 나타나고 있다. 직장에서는 재택근무 및 화상회의가 확대되고, 교육 현장에서는 온라인 비대면 수업이 새로운 트렌드로 자리 잡고 있다. 또한 온라인 무역거래, 비대면 퀵배송, 무관중 스포츠 경기, 비대면 공연문화, 온라인 패션쇼 및 공연, 원격진료 등은 이제 흔한 일상이 돼가고 있다. 전염병 차단의 수단으로 활용됐던 비대면 상황이 비대면(untact)과 온라인(on-line)이 결합된 온택트(ontact) 개념으로 진화 중이다.

코로나19 확산은 정부 역할에도 큰 변화를 초래하고 있다. 우선적으로 전염병 확산 및 예방과 관련해 개인의 자유 보장이 오히려 공동체의 문제를 야기하고, 시장 자체가 전 세계적 전염병 확산 문제를 해결할 수 있는 능동적 주체로 부각되지 못함에 따라 정부 역할이 색다르게 인식되고 있다. 즉 전염병 예방 및 확산 방지를 위한 정부의 사회적 규제가 용인되지만, 정보를 독점하고 권위적인 강제력을 일방적으로 활용하는 것은 바람직하지 않다. 사회공동체와의 소통 및 동의를 바탕으로 민주적으로 실현해야 허용될 수 있는 것이다.

또한 정부의 운영방식에서도 기존의 폐쇄적·하향적 정책 결정 및 집행보다는 온라인을 통한 소통 및 민주적 참여를 강조하고 있다. 기존의 정부 운영 방식은 실질적 국민참여가 제한됐으나 코로나19에 따른 비대면 사회관계가 온택트적 방식이 정부의 민주적 운영에 확대·적용될 수 있는 촉매 작용을 하고 있다.

온택트 시대에 맞는 인력운영방식 개혁 추진

정부의 역할 변화는 공공기관의 새로운 변혁을 촉구하고 있다. 공공기관은 정부가 소유권을 갖고 있고, 지배구조 및 사업영역에 대해 통제권을 행사하고 있으므로 공공부문의 한 축을 형성하고 있기 때문이다. 공공부문의 한 축으로서 공공기관은 온택트 시대에 상응하는 내부

제도 개선으로 새로운 역할을 정부와 공유해 시민의 행복을 추구해야 한다. 공공기관의 내부 운영은 크게 인적 및 물적 자원의 투입과 활동으로 성과를 창출하는데, 포스트 코로나 시대에는 무엇보다 인적 자원의 효과적 활용이 중요하다. 사람이 전반적인 기관의 운영 방향을 설정하고 결정하며, 물적 자원의 투입과 활용을 조절할 수 있기 때문이다. 새로운 시대에는 변화를 이끌어갈 수 있는 인적 자원의 운영방식 개선이 절대적으로 필요하다.

포스트 코로나 시대 공공기관의 인력운영방식은 '3+1 개혁'을 추진할 필요가 있다. 윤리, 사회적 형평, 직무를 기본 방향으로 하되, 유연근무제를 앞의 세 가지 기본방향과 상호 연계해 운영하는 방식이다.

자세히 설명하자면 다음과 같다. 첫째, 인력운영방식에 있어 윤리적 가치를 중시해야 한다. 윤리적 가치를 중시하는 것은 공공기관 인력운영의 옳고 그름을 사회적 윤리체계에 맞춰 추진하는 것이다. 법적 책임 준수는 물론이고 사회가 요구하는 윤리적 기대를 공공기관의 의사결정과 행동강령에 반영하는 것이다. 포스트 코로나 시대에서 요구되는 사회적 윤리 기대수준을 확인할 필요가 있는데, 소극적 의미에서 법규를 준수하는 것 이외에 인권, 공정성을 적극 반영할 필요가 있다. 즉 인력운영에 있어 인간의 존엄한 가치를 인정하고, 적극 반영할 필요가 있으며, 기업 시민으로서 엄정한 책무를 느끼고, 공정한 대내외 거래를 도모하는 것이 필요하다. 인권의 중요성은 조직내적 인력운영 이외에 조직외적 관계에서도 부각되어야 한다. 또한 윤리적 기준 중에서도 가장 중요하게 고려해야 할 변수가 공정성이다. 모집, 채용 및 선임, 전보, 승진 등 인력운영과정에서 공정성을 확보하는 것은 우리 사회 청년문제를 해결하는 중요한 장치이기도 하다.

둘째, 코로나19로 인해 가장 큰 사회경제적 변화 중 하나가 양극화 문제이다. 소득의 양극화, 국가 간 및 지역 간 양극화, 세대 간 양극화, 사회문화 양극화 등은 사회통합을 저해할 수밖에 없으며, 오히려 사회비용의 효율성을 악화시킬 수 있다. 양극화가 개인적 요인이 아니라 사회적 요인에 의해 악화되는 것이라면, 공공기관은 악화되는 사회적

제 해결의 주체로서 그 역할을 수행해야 한다. 기획재정부도 이러한 인식에 따라 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」을 규정해 공공기관에 적용하고 있는데 국가유공자, 장애인, 여성, 비수도권 지역인재(혁신도시 이전 지역인재 포함), 이공계 전공자, 고졸자 등에 대한 채용 기회를 확대해 사회형평적 인력활용을 이행토록 하고 있다. 실적만능의 인사보다는 적극적 인사(affirmative action)를 통해 사회적 형평성을 실현하는 것이 공공기관의 사회적 신뢰수준을 높일 수 있는 방안이다.

셋째, 포스트 코로나 시대는 위계적 서열문화보다는 온라인을 통한 수평적 소통이 요구되는 시대이다. 사무실에서 직위 서열에 따라 틀에 박힌 회의를 하고, 지시를 내리는 시대가 아니다. 문제 해결을 위해 자신의 전문성을 중심으로 상호 협력해나가는 시대이다. 자신의 전문성을 바탕으로 직무를 실현하고, 사회문제 해결과 국민에 대한 서비스 향상을 모색하는 것이 인력운영의 핵심적 가치가 돼야 한다. 과거 성과급을 강조하면서 경쟁적 문화가 형성되고 조직 전체의 경제적 가치가 증대될 수 있었지만, 사회문제 해결과 국민이 원하는 결과를 초래했는지에 대한 검증은 없었다. 국민의 서비스 수준 향상이라고 쓰고, 개인과 부서의 성과라고 읽는 수준이었다.

현재 공공기관은 기존의 성과급 체계에서 직무급 체계로 전환되고 있는데, 올바른 직무가치를 형성하기 위해서는 노사 합의를 통해 직무분석과 직무평가를 공정하게 추진해야 한다. 특히 기획재정부는 공공기관 인사운영 혁신방안인 인사교류·특별승진·개방형계약직제 시행지침을 마련하고(2020년 4월), 올해부터 본격적으로 시행하고 있다. 즉 공공기관 간 인사교류, 특별승진, 개방형 계약직제를 추진하고 있는데, 직무구조로의 전환 없이는 실현하기 어려운 제도이다.

공공기관 간 인사교류는 단순히 공기업, 준정부기관 이외에 지방공사·공단 및 지방출자·출연기관 간의 인사교류를 직무 중심으로 확대 추진할 필요가 있으며, 일반승진과 구별되는 일 중심의 인사관리를 통해 적극행정·직무수행 능력 우수자, 제안채택·시행자, 정부포상자 등을 승진토

기획특집

포스트 코로나 시대 공공기관의 역할

록 하는 문화를 제도화할 필요가 있다. 또한 공공기관 외 경험 및 능력이 필요하거나 내외부 경쟁을 통해 지속적인 경쟁력 확보가 필요한 핵심 직위, 외부 관점에서 기존 업무에 대한 재평가·개선 등의 업무 수행이 필요한 직위를 대상으로 개방형 계약직제를 시행해나갈 필요가 있다.

직무가치를 중심으로 한 인력운영방식으로

국민 서비스 수준 향상

포스트 코로나 시대 공공기관의 인력운영방식을 개선하기 위한 기본 방향으로 윤리, 사회적 형평, 직무를 제시했으나, 이러한 가치들이 유연근무제에 연계될 때 보다 효과적인 시너지를 발휘할 수 있을 것이다. 사회적 약자인 장애인을 고용하면서 기존의 근무형태를 그대로 유지하는 것은 효과적이지 못하다. 코로나19에 대응하기 위해 도입된 인사 규정, 즉 자녀돌봄 근로시간 단축 및 휴가, 모성권 보장시간, 연차휴가 저축 및 당겨쓰기, 육아기 근로시간 단축 등도 기존의 근무형태로는 감당하기 어렵다. 따라서 기존의 근무형태는 근무지에서 정해진 시간 동안 일해야 하는 정형화된 틀을 지니고 있었으나, 향후 근무형태는 신축적이고 개인특성에 맞는 유연한 근무형태를 취할 수밖에 없다. 특히 2018년 7월 1일부터 공공기관 사업장을 대상으로 주 52시간제가 시행되고 있으며, 「근로기준법」에서는 유연근무제 중 탄력적 근로시간제(제51조)와 선택적 근로시간제(제52조), 간주 근로시간제(제58조 제1항 및 제2항), 재량근무시간제(제58조 제3항)를 규정하고 있다.

탄력적 근로시간제란 어떤 근로일의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일의 근로시간을 단축시킴으로써 일정 기

간의 평균 근로시간을 법정근로시간 내로 맞추는 제도이며, 선택적 근로시간제란 1월 이내의 정산 기간의 총근로시간만 정하고 각일, 각주의 근로시간과 각일의 시작 및 종료시각을 근로자의 자유에 맡기는 제도이다. 간주 근로시간제는 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로해 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보는 제도이며, 재량근무제는 업무의 성질에 비취 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도이다.

유연근무제의 또 다른 형태로는 원격근무제가 존재하는데, 원격근무 형태는 집에서 근무하는 재택근무형과 스마트워크근무형으로 구분해볼 수 있다. 또한 근무자가 원하는 일정 기간 동안 근무시간을 줄이는 한시적 시간근무제, 하나의 일자리를 두 사람 이상이 나눠 근무하는 일자리 공유제, 불필요한 초과근무시간은 줄이고 근무시간 집중도를 높이는 자기주도 근무제(기관장, 부서장이 소속 직원의 근무시간을 총량으로 관리하는 제도) 등이 존재한다.

결국 온택트 시대 공공기관의 인력운영방식은 인권과 공정한 가치를 바탕으로 사회적 기대 수준을 충족시킬 필요가 있으며, 사회적 약자에 대한 인력 배려를 통해 사회적 양극화 문제를 해결하고, 위계적 서열보다는 직무가치를 중심으로 수평적 문화를 조성해 조직 중심의 성과보다는 국민 서비스 수준을 향상시킬 수 있는 방식으로 전환될 필요가 있다. 특히 변화된 가치를 효과적으로 이행하기 위해서는 유연근무제와 연계하고 일·가정 양립을 통해 새로운 사회 문화를 형성해나갈 필요가 있다. ●



포스트 코로나 시대, 공공기관의 변화방향 모색

■ 일자

2021년 5월 24일(월)

■ 장소

서울지방조달청 중회의실

■ 사회

배진수 KIPF 공공기관연구센터 부연구위원

■ 토론자

김동률(서강대학교 기술경영전문대학원 교수)

유상엽(연세대학교 행정학과 교수)

이호창(노사발전재단 일터혁신본부장)

서호석(한국관광공사 구미대양주팀 차장)

전대성(소상공인시장진흥공단 정보화지원실장)

전현희(한국문화예술위원회 전략사업본부

미래사업부 과장)

■ 정리

최예나 KIPF 공공기관연구센터 연구원

※ ISSUE&TALK 원고 내용은 참석자 개인의 의견으로서 한국조세재정연구원 및 각 참석자 소속 기관의 공식 견해를 나타내는 것은 아님(편집자 주).



배진수(사회자) 전 세계적인 코로나19 위기를 극복하는 과정에서 기존의 대면 위주의 업무방식은 재택 및 원격근무 형태를 강화하는 방향으로 변화하고 있으며, 유연근무제도 또한 더욱 활성화되고 있습니다. 이는 기관의 조직문화뿐 아니라 인력관리 방식에서도 변화를 필요로 할 것입니다. 공공기관에서는 어떠한 노력과 대비를 하고 계신지 간단히 사례 소개 부탁드립니다.



서호석 한국관광공사(이하 공사)에서는 클라우드 기반 가상 PC를 도입해 재택·원격근무를 확대할 수 있는 기반을 구축했습니다. 모바일 접속으로 원격지에서도 사무실과 동일한 업무환경에서 전 직원이 이용 가능합니다. 또한 정부지침에 따라 코로나19 대응 근무 제도를 마련했으며, 재택근무제를 신설하고 근무지침을 제정해 운영하고 있습니다. 이와 더불어 집중 근무시간(코어타임제)과 같은 유연근무제도를 운영하고 있으며 직원 의견을 수렴하고, 현행 유연근무제를 상시 점검함으로써 제도 개선을 위해 노력하고 있습니다.



전대성 소상공인시장진흥공단(이하 공단)은 코로나19로 인한 위험을 최소화하고자 유연근무제 및 재택근무와 관련한 내부 규정을 개선해 필요시 일 단위 또는 시간 단위로 재택근무 일정을 조정할 수 있도록 했습니다. 또한 재택근무를 위한 전산시스템도 운영하고 있습니다. 한편으로는 비대면 협력업무 수행을 위해 공단본부와 지역본부 그리고 정부부처와의 각종 회의는 온라인(화상회의) 방식으로 운영하고 있으며, 사업 수행과 관련해 외부 인력이 참여하는 경우에도 온라인으로 진행하고 있습니다.



전현희 한국문화예술위원회(이하 위원회)에서도 사회적 거리두기 지침을 준수해 비대면회의, 재택근무, 점심 시차제 등을 운영하고 있습니다. 특히 공연장 인력 등 직무특성을 고려하고, 다양한 근무여건을 반영하고자 복합유연근무제도를 운영하고 있습니다. 또한 직원 만족도 조사를 토대로 출근시간자율형 제도를 도입했습니다. 코로나19가 장기화되면서 대면 소통하는 기회가 줄어들었으나 일하는 방식 혁신에 관한 사내 공모전과 예술정책 및 기관 주요 이슈에 대한 대안을 직원 스스로 고민해보는 프로그램 등을 활용해 새로운 소통방식을 다양화하는 모습이 긍정적으로 보여집니다.

기획특집

포스트 코로나 시대 공공기관의 역할



배진수 원격 및 재택근무가 갑작스럽게 시행된 만큼, 이로 인한 불편함도 상당했을 것 같습니다. 원격 및 재택근무를 시행하면서 불편했던 점과 문제점 그리고 내부구성원 간의 갈등 등 관련 사례를 공유해주시면 감사하겠습니다.



전대성 공단에서는 사회적 거리두기 단계에 따라 직원 수의 30~50% 정도씩 재택근무를 하고 있습니다. 재택근무를 경험한 직원들에게 물어보면, 보통 좋다는 반응과 불편하다는 반응이 반으로 나뉘는 것 같습니다. 출퇴근과는 달리 재택근무는 집안에서 이동이 거의 없기 때문에 오히려 피로하다는 직원이 다소 있었습니다. 또한 다른 가족 구성원과 함께 있는 공간에서 공용 컴퓨터로 업무를 수행함에 따라 집중하기 어렵다고도 합니다.



서호석 재택근무제도에 대한 인식과 실제 운영에 차이가 발생하는 것 같습니다. 개인적으로는 재택근무 시 웬지 모

르게 마음이 불편할 때가 있습니다. 전통적인 출퇴근 방식과 재택근무 문화가 충돌하는 지점이 존재하는 것 같습니다. 반면 재택근무 전 어려울 것이라고 우려했던 업무가 오히려 수월했던 경험도 있습니다. 제가 지난해에 맡았던 업무는 타 부서 및 국회 협조가 큰 비중을 차지하는 업무로 재택근무 시 이러한 협조 요청과정에서 어려움을 겪을 것으로 걱정했으나 예상보다 원활하게 처리돼 놀라기도 했습니다.



전현희 위원회에서도 사회적 거리두기 단계에 맞춰 재택근무를 시행하고 있으며, 직원 순환재택근무 시 여러 불편 사항을 해소하고 직원의 근무 만족도를 반영하고자 의견 수렴을 거쳐 재택근무 운영 방식을 조정하고 있습니다.



배진수 현재 공공기관에서는 코로나19 대응방식으로 재택 및 유연근무를 확대하고 있는 것 같습니다. 시행과정에서 많은 변화도 있지만, 아직까지 방향성을 모색하는 단계로 판단됩니다. 포스

트 코로나 시대를 맞이해 공공기관의 일하는 방식이 어떠한 형태로 변화할지 예상하고, 이에 대응하기 위한 조직문화 변화 방향에 대해 조언을 부탁드립니다.



김동률 포스트 코로나 시대의 일하는 방식에는 많은 변화가 있을 것 같습니다. 다만 국가별·기관별 대응방식에는 차이를 보일 것으로 예상됩니다. 예를 들어 영국의 HSBC(The Hongkong and Shanghai Banking Corporation)는 재택근무를 권장하며 직원의 전기세 등 공과금까지 지원하고 있습니다. 반면 미국의 JP모건은 집단면역이 완료되는 즉시 모든 직원을 다시 사무실에서 일하게 하겠다고 발표했습니다. 팀워크 및 도제식 업무승계가 필수적인 기업의 경우에는 포스트 코로나 시대에도 전통적인 대면업무 방식으로 돌아가리라 생각되나, 코로나19 사태를 겪으며 비대면 업무의 효율성, 편리성에 대한 사회적 인식이 형성됐기 때문에 핵심인력은 대면 위주, 지원인력은 재택근무 위주로 운영하는 절충안



도 고려할 수 있을 것입니다.



유상엽 포스트 코로나 시대에는 기존의 대면 근무 방식이 필수적인 업무와 그렇지 않은 업무를 구분할 필요가 있습니다. 또한 비대면 근무의 장점을 최대한 살리기 위해 근로자의 자율권을 보장하되, 명확한 복무규정과 성과 관리 기준을 마련하는 것이 필요합니다. 이에 더해 비대면 근무에 필요한 기술적 투자와 함께 개인들의 비대면 근무 효과를 높이기 위한 역량교육도 함께 이뤄져야 합니다. 다만 코로나19 사태 이전, IBM이 혁신을 위해 24년 만에 재택근무제를 폐지한 사례를 참고한다면 비대면 근무의 효율성을 높일 수 있는 기술적 진보와 개인의 근무역량을 확보하기 전까지는 아직 대면 근무의 한계를 보완하는 수단으로 활용될 필요가 있다고 생각합니다.



이호창 유연근무는 이미 코로나19 이전부터 사회 전반으로 확산되고 있었습니다. 차이점이 있다면 이전에는 주로 시간적 유연근무가 주를 이뤘으나 코로나19로 공간적 유연근무인 재택근무가 함께 확장됐습니다. 디지털 대전환과 워라벨(work-life balance)을 중시하는 젊은 세대의 등장으로 인해 포스트 코로나 시대에도 유연근무의 트렌드는 지속될 것이라고 생각합니다. 이제 공공기관은 성과와 능력을 중시하고 직원의 창의성과 적극성을 장려

하며, 유연성과 다양성을 존중하는 방식으로 조직문화의 변화를 꾀해야 합니다. 이를 위해 CEO의 리더십과 중간관리자들의 역할이 중요합니다. 하지만, 대부분의 공공기관에서는 관리자 및 CEO가 재택근무를 경험하지 않아 재택근무 시 직원들의 애로사항을 이해하기 힘들다는 문제점이 있습니다. 또한 비대면 상황에서 직원관리 및 성과평가 수단은 부족하나 책임은 가중되는 등 관리자의 불만이 커지는 점도 해결이 필요합니다. CEO를 포함해 전사적으로 재택근무를 실시하고, 일하는 방식의 혁신의 계기를 마련하고자 한 SK이노베이션의 사례는 시사점이 큼니다.



김동률 인사관리 측면에서 직원의 인성과 평소 근무 태도 등은 중요한 평가 요소입니다. 하지만, 재택근무의 시행으로 인해 이에 대한 판단이 어려워지고, 성과로만 평가하게 될 가능성이 높습니다. 이로 인해 조직에서 인간적인 면이 사라지고 기계적인 성과에 매몰되는 현상으로 이어질 수 있습니다.



유상엽 저는 재택근무와 같이 일하는 방식의 변화가 성과 향상만을 목적으로 한다고 생각하지 않습니다. 현재는 사회적 거리두기를 위해 재택근무를 시행하고 있지만, 포스트 코로나 시대에는 육아 등의 이유로 경력이 단절된 사람들, 특히 20~30대 여성들이 경력

을 이어나갈 수 있는 수단으로 재택근무를 활용할 수 있다고 생각합니다. 개별기업의 이익보다 공익을 우선한다면 포스트 코로나 시대에 일하는 방식의 변화가 일종의 보조적인 복지수단으로 활용될 수 있을 것입니다.



전대성 코로나19로 인해 정부 부처와 공공기관 간 업무수행방식에도 변화가 있었습니다. 코로나19 이전에는 수시로 정부 부처와의 대면 협의가 있었지만, 현재는 가급적 전화와 이메일로 처리하고 있습니다. 이를 계기로 코로나19 이후에도 업무 효율성 향상을 위해 필요에 따라 기관 간 대면 업무 중 일정 비율은 비대면 방식으로 전환될 것 같습니다.



배진수 코로나19로 인해 여행객과 공연 관람이 줄어들면서 관련 산업이 전반적으로 침체되고, 자영업자 및 소상공인 매출도 감소하며 힘든 시기를 겪고 있습니다. 오늘 참석해주신 한국관광공사, 한국문화예술위원회, 소상공인시장진흥공단을 비롯해 공공기관의 역할이 더욱 절실한 시기가 아닌가 생각합니다. 코로나19로 인해 기관의 기존 사업수행방식에 변화를 가져온 측면이 있다면, 소개 부탁드립니다. 이뿐만 아니라 그동안 기관 자체적으로 계획 수립 및 아이디어 발굴 단계였던 것이 코로나19를 계기로 구체화될 수 있었던 사례가 있다면 소개 부탁드립니다.



전대성 코로나19로 인해 가장 큰 관심을 받은 업무는 재난지원금 지급과 소상공인 정책자금 긴급대출 지원입니다. 기존에는 소상공인들이 창구에 방문 정책자금 지원을 신청하는 방식으로 운영됐습니다. 그러나 코로나19 사태 이후부터는 온라인 상담예약제를 실시하고 있으며, 대출신청, 증명서 발급과 같이 온라인 처리가 가능한 업무는 비대면 방식으로 전환했습니다. 특히 '버팀목자금 플러스'의 경우, 지원인의 신청을 받아 공단의 심사를 거쳐 지원여부를 결정하는 방식에서 사전에 정부 및 공공기관의 정보 공유를 통해 지원대상을 선별해 신속 지원하는 방식으로 바뀌었습니다. 그 결과, 신청 하루만에 79만여 업체에 1조 4천억원 규모의 재난지원금을 지급한 바 있습니다. 이러한 공공부문 간 협업과 정부정책 시행은 그 유례를 찾아보기 힘든 경우입니다.



유상엽 이러한 공공부문 간 협업이 코로나 이후에도 지속될까요?



전대성 현재 행정안전부는 '공공 마이데이터' 시범 사업을 운영 중인데, 해당 사업 운영 전에는 소상공인 대출에 필요한 한 사람의 서류를 조회하기 위해 20분 정도 소요됐지만, 현재는 신청인의 승인만 있으면 모든 서류가 전송돼 오는 데 3~4초 정도 걸린다고 합니

다. 또한 국민 입장에서도 서비스 이용의 편의성이 증진됐기 때문에 포스트 코로나 시대에도 이러한 변화의 흐름은 지속될 것으로 예상됩니다.



서호석 코로나19로 인해 디지털 기반의 마케팅 방식이 더욱 확대되는 추세입니다. 한국관광공사에서는 미국과 유럽, 호주에서 해외 소비자들의 이목을 사로잡기 위한 'K-박스마케팅' 사업을 전개하고 있습니다. K-박스마케팅은 최근 유럽과 미국에서 인기를 모으고 있는 '박스 개봉(unboxing)' 캠페인을 활용한 것으로, 택배와 디지털 채널이 동원되는 신개념 비대면 마케팅입니다. 코로나19로 인해 한국에 여행오기 힘든 외국인들을 대상으로 한국에 대한 지속적인 관심을 유지하고자 추진하게 됐습니다. 현재는 코로나19 사태로 랜선 관광이 대세라지만, 결국 관광이란 직접 현장에 가서 보고 느끼는 것입니다. 따라서 포스트 코로나 시대에는 다시금 전통적인 관광의 형태로 회귀할 것을 기대합니다.



전현희 지난해 코로나19로 인해 대면 예술활동이 어려워지면서 많은 예술인들이 어려움을 겪게 됐습니다. 위원회에서는 어려움을 극복하고자 도전하는 예술인을 지원하기 위해 아이디어 발굴단계에 머물던 시범사업을 빠르게 실현했습니다. 포스트 코로나 시대에도 지속 가능한 온라인 예술 생태계

를 조성한다는 목적으로 2020년부터 '온라인미디어 예술활동 지원사업'을 추진했습니다. 이를 통해 기존에 주목받지 못했던 예술인과 새로운 예술 언어가 주목받는 계기가 되기도 했습니다. 올해는 더욱 면밀한 현장의 수요 발굴과 성과 확산을 위해 지난해 광역문화재단과 함께 수행하던 사업을 한국문화예술위원회에서 직접 수행하고 있습니다. 앞으로도 이러한 온라인상에서의 예술 창작 활성화에 대한 흐름은 더욱 확산될 것으로 예상하고 있습니다.



배진수 코로나19로 인해 우리 주변의 상당 부분이 오프라인에서 온라인으로 변화하고 있습니다. 이로 인해 직격탄을 맞은 곳도 있으나 수혜를 본 분야도 있을 것입니다. 코로나19로 인해 눈에 띄는 변화를 겪은 기관 사례가 있다면 소개 부탁드립니다. 장기적으로는 공공기관의 사업수행방식 변화를 통해 국민들의 공공서비스 만족도를 높이고, 기관 차원에서도 새로운 사업 모델을 발굴하는 데 도움이 되는 조언 부탁드립니다.



김동률 코로나19로 인해 가장 큰 피해를 입은 분야는 문화예술계라고 생각합니다. 안타깝게도 문화예술 작품을 감상함에 있어 비대면이 대면의 감동을 대체하기에는 한계가 있습니다. 따라서 포스트 코로나 시대에도 사업수행

방식에서 큰 변화를 기대하기는 어려우나, 장기적으로 시대적 변화에 따른 사업수행방식을 깊이 고민할 필요가 있습니다.

반면 포스트 코로나 시대에 가장 주목받는 분야는 보건의료입니다. 원격진료는 병원에 직접 방문하는 불편을 해소해 원거리 환자의 의료복지 향상이 가능하며 궁극적으로는 의료비를 감소시킬 수 있어, 단점보다 장점이 훨씬 많다고 할 수 있습니다. 이미 여러 국가에서는 원격과 대면 진료를 동일하게 인정하고 있으며, 의료정보 클라우드 시스템 구축 등을 적극적으로 지원하고 있습니다. 반면 우리나라에서는 원격 모니터링만 가능한 수준으로 본격적으로 원격의료를 추진하기 위해서는 관련 법 개정 등 많은 숙제가 남아 있습니다. 포스트 코로나 시대에는 보건의료분야의 사업수행방식 개선이 시급합니다.



유상엽 코로나19로 비롯된 일하는 방식과 사업수행방식의 변화를 접목시킨다면, 새로운 분야의 사업으로 발전시킬 수 있는 가능성이 있다고 생각합니다. 무착륙 여행과 같이 기존의 시공간 개념을 넘어서는 새로운 아이디어처럼 공공분야에서도 새로운 사업모델 발굴의 기회가 될 것이라고 생각합니다.



배진수 코로나 19로 인해 주요 사업의 매출이 감소함에 따라 재무건전성을

유지하기 위해서는 기관 차원에서도 평소보다 더욱 많은 노력이 필요했을 것으로 보입니다.

특히 경영평가를 통해 1년간의 경영실적을 평가받는 공공기관 입장에서 코로나19는 예상치 못한 변수로 작용했을 것입니다. 포스트 코로나 시대를 대비함에 있어 대국민 서비스를 제공하는 공공기관으로서의 역할 수행 시 개선이 필요한 사항에 대해 의견 부탁드립니다.



전대성 앞서 말씀드린 사례와 같이 포스트 코로나 시대에 발맞춰 정보 활용과 관련한 효율적인 제도를 마련하고 기관 간 협력체계를 갖춘다면 대국민 서비스가 한층 더 강화될 것입니다. 그리고 디지털 전환의 가속화는 지난 몇 년간의 변화보다 코로나19 이후 현재까지의 변화가 더 큰 것 같습니다. 이러한 경향은 포스트 코로나 시대에도 더 확대될 것으로 기대합니다.



이호창 저도 데이터의 공유와 활용이 중요하다는 것에 동의합니다. 현재의 코로나19 상황은 정부 부처-기관 간 정보 공유를 위한 기폭제로 작용했는데, 앞으로도 이러한 흐름을 지속할 필요가 있습니다. 데이터를 원활하게 공유하고 활용하기 위해서는 보안과 책임, 협업과 인센티브 문제 등을 해결해야 합니다. 최근 온라인서비스가 강화되면서 업무

의 신속성, 효율성 등이 증진되고 있으나 분명 한계도 있습니다. 특히 디지털 취약계층은 해당 서비스를 잘 활용하지 못한다는 문제가 있습니다. 공공기관에서는 온라인서비스를 개선해 고객의 편의성과 접근성을 높이고 오프라인 활동도 적절히 병행해 고객 중심적인 서비스를 제공해야 합니다.



김동률 이익을 최우선으로 하는 민간기업과는 달리 ESG(Environmental, Social, Governance) 경영은 공기업에서 오랜 세월을 걸쳐 추구해온 경영철학이며, 최근 공공기관에서 더욱 강조되고 있습니다. 공공기관은 특성상 공공성과 효율성(경제성) 사이에서 충돌하게 됩니다. 포스트 코로나 시대에는 공공기관의 역할 수행과 관련해 '정책적 스윙'의 폭을 줄여야 하며, 각 기관 차원에서도 ESG 경영 방안 모색 등 정책의 지속가능성을 도모해야 하겠습니다.



유상엽 미국의 9·11 테러는 상상력의 부재로 대비를 하지 못했다는 주장이 많습니다. 이와 비슷하게 우리도 사스(SARS)와 메르스(MERS) 사태를 경험했지만, 코로나19로 인한 봉쇄(lock down)를 상상하지 못했습니다. 따라서 포스트 코로나 시대에는 국가 재난에 대한 상상을 발휘해 시나리오를 구축하고 이에 대응하는 방안을 마련하는 것이 필요할 것입니다.○



김선민

건강보험심사평가원 원장

학력

서울대학교 예방의학 박사
서울대학교 예방의학 석사
서울대학교 의학과

주요 경력

2020~현재 건강보험심사평가원 원장
2019~현재 국제협력개발기구(OECD) 의료의 질과 성과 워킹그룹 의장
2018 건강보험심사평가원 기획상임이사
2016 세계보건기구(WHO) 서비스제공 및 안전국 수석기술관
2001 국가인권위원회 인권연구담당관 · 설립준비기획단
1999 한국보건산업진흥원 수석연구원
1998 한림대학교 의과대학 조교수

건강보험심사평가원

온 국민을 건강하게, 보건의료의 가치를 높여 나가겠습니다

• 일시: 2021년 5월 28일(금) 오후 3시 • 장소: 서울 국제전자센터 22층 접견실 • 대담: 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 배근호 소장

기관에 대한 소개를 부탁드립니다.

심평원, 보건의료체계를
돌리는 숨은 엔진

건강보험심사평가원(이하 심평원)을 한마디로 말씀드리자면 우리나라의 건강보험과 보건의료체계를 돌리는 숨은 엔진이라고 할 수 있습니다. 국민들이 의료기관을 방문해서 진료를 받을 때의 비용과 서비스 질 그리고 안전의 측면에서 잘 받고 계신지를 1년 365일 보살피는 기관이라 할 수 있습니다. 좀 더 자세하게 말씀드리면 국민들이 진료를 받으실 경우 그 정보가 모두 심평원으로 모아집니다. 그 자료에 근거해서 혹시 의료기관이 비용 청구를 잘못하지는 않았는지와 진료의 질은 괜찮은지를 살펴 보고 의료기관에 그 결과를 통보합니다. 또 한편으로는 새로운 의료서비스가 보험에 들어와서 적용 받게 될 때, 그 의료서비스를 보험에 적용하는 것이 적절한지 여부를 판단하고 적절한 가격을 결정하며 어떤 조건에서 보험을 적용할지 등을 결정하는 일을 수행하고 있습니다.

심평원장으로 취임하신 지 1년이 지났습니다. 그간의 소회와 기관을 이끌어오시며 지역과의 상생을 위해 어떤 활동을 하셨는지 궁금합니다.

기관장의 소임은
비전 제시와 위기관리

지난 1년을 되돌아 보니 공공기관 기관장은 두 가지 중요한 책임이 있는 것 같습니다. 그것은 바로 비전을 제시하고, 위기를 관리하는 일입니다. 비전은 10년 후를 위해 오늘 무엇을 어떻게 해야 하는지 구체적으로 제시해야 하고, 위기상황 발생 시에는 현장에서 답을 찾아내 소통하며 위기를 극복해나가는 것이 중요하다고 생각합니다. 그에 따라 저는 취임 이후 각 업무 영역에서 장기적 비전 수립을 위해 노력했습니다. 취임 직후 비전 2040단을 운영해 조직의 미래상과 발전방향을 마련했으며, 대표적으로 'HIRA 뉴딜 계획'을 수립했습니다. 또한 심사평가체계 개편을 성공적으로 완수하고자 업그레이드된 방향을 제시했으며 보장성 강화 정책 이후 의료제공체계 합리화, 비급여 문제 해결 등 기관이 나아가야 할 방향을 제시했습니다.

위기관리에 있어서는 무엇보다도 중요한 소통을 위해 적극적으로 노력했습니다. 먼저 내부 직원에 대해서는 10개 지원(서울지원, 부산지원, 대구지원, 광주지원, 대전지원, 수원지원, 창원지원, 의정부지원, 전주지원, 인천지원) 직원들과 노조간부들을 직접 만나 대화하며 혁신의 당위성을 설명·설득하는 과정을 진행했습니다. 아울러 영상회의 시스템을 통해 전 지원 직원들과 소통했고, 사내 익명게시

판과 유튜브 등 SNS를 활용해 의견을 공유했습니다. 외부소통의 경우 지역을 포함한 의료단체, 시민 사회단체 등 다양한 이해관계자들을 직접 만나 소통했습니다.

2년 연속, 지역사회공헌
인정기업 선정

한편 지역 상생을 위해 강원도 내 사회적경제기업 지원은 물론 청년 일자리 지원, 지역 내 전통시장과의 협약, 심평원 내 강원혁신몰 1호점 오픈 등 지역경제 활성화에 이바지했습니다. 더불어 국가균형발전위원회 위원장을 비롯해 학계, 시민단체 등과 지역 발전방안을 모색하고자 원주혁신라운드테이블을 발족하기도 했습니다. 이와 같은 노력으로 지난해에는 강원 혁신도시 공공기관 중 유일하게 2년 연속 '지역 사회공헌 인정기업'으로 선정됐습니다.

코로나19 팬데믹 상황에서 그 어느 때보다 심평원이 많은 역할을 수행한 것으로 알고 있습니다. 특히 기억에 남는 성과가 있으신지요?

ICT 기반,
코로나19 방역 선봉장

코로나19 팬데믹 상황에서 많은 공공기관이 각자의 역할을 충실히 다했을 것 같은데요. 심평원은 국민의 안전과 건강을 책임지는 국민의료평가기관으로서 ICT 역량을 총동원해 다양한 활동을 전개했습니다. 가장 먼저, 해외입국자로부터 감염병 발생이 많아 이들을 신속하게 파악할 필요가 있었습니다. 이에 ITS(International Traveler Information System, 해외여행력 정보제공 프로그램) 및 DUR(Drug Utilization Review, 의약품안전사용서비스) 시스템을 활용, 환자 해외여행력 정보를 의료기관에 실시간으로 제공해 코로나19 국내 유입을 차단했습니다. 다음으로, 개인 방역을 위해 마스크가 중요해짐에 따라 마스크 수급 불균형이 발생해 국민들이 구매하는 데 어려움이 있었습니다. 이를 해결하고자 마스크 중복구매 확인시스템을 구축해 국민들의 마스크 구입 이력을 약국 등에서 확인할 수 있도록 함으로써 마스크 수급을 안정화했습니다. 또한 코로나19의 확산과 장기화에 따라 의료기관별 환자 정보 파악과 파견 의료인력 관리업무 체계화를 위해 '환자관리 정보시스템'과 '파견인력 관리시스템'을 구축해 환자의 치료기관 적시 배정 및 체계적 인력관리가 이뤄질 수 있도록 지원했습니다. 한편 코로나19로 인해 손실이 발생한 의료기관과 소상공인에 대한 보상책 마련이 절실했습니다. 이에 심평원이 가진 역량을 최대한 발휘해 손해가 발생한 의료기관 및 약국, 소상공인 등 8,735개소에 9,399억원을 지급했습니다.

단 5일만에 시스템 구축,
마스크 대란 해소

특히 기억에 남는 일은 마스크 중복구매 확인시스템 구축이었습니다. 의료기관과 24시간 전산망을 구축하고 있는 정보통신기술(ICT) 역량을 활용했습니다. 심평원 직원들이 국민들을 위해 불철주야 매달렸고, 단 5일만에 약국에서 마스크 구입 이력 조회가 가능하도록 시스템을 개발했습니다. 마스크 수급 안정화에 빠르게 기여한 성과 뒤에 직원들의 묵묵한 열정과 헌신이 있었습니다. 여전히 마음이 뭉클하고 기억에 많이 남는 일입니다.

코로나19 백신 부작용
조기 감지

더불어 올해는 코로나19 예방접종이 활성화된 만큼 예방접종 이후 이상반응에 신속히 대처하고자 질병관리청의 처방단계 백신(아스트라제네카) 부작용 정보를 DUR 시스템을 통해 의료기관에 실시간 제

공하고 있습니다. 백신 접종 후 이상 반응에 대한 조기 진단과 치료를 가능하게 함으로써 국민 건강 보호에 힘쓰고 있습니다.



지난 40년간 지속해온 진료비 심사 방식을 개선하고자 노력하고 계신 것으로 알고 있습니다. 수십 년간

직원들의 경험과 업무 노하우가 축적된 심사방식의 혁신적 변화에 대해 외부 기관의 우려 또한 만만치 않았을 것 같은데요. 어떠한 의미가 있는 일인지요?

심사평가체계 개편,
전문성에 혁신을 더하다

1977년 7월 의료보험제도가 도입되면서 의료이용 적정성 확보 및 정당한 진료비 지급을 위해 진료비 심사가 시작됐고, 2000년 7월 심평원이 출범하면서 심사와 더불어 의료의 질적 적정성 확보를 위한 목적으로 의료 질 평가업무를 새롭게 수행하게 됐습니다.

2000년 출범 당시 연간 4억건의 청구명세서 심사는 20년이 지난 지금은 연간 15억건으로 4배 가까이 증가했습니다. 또한 저출생·고령화 사회로 접어들어 따라 건강보험 지속가능성에 대한 문제가 지속적으로 제기돼 왔습니다. 이에 의료이용의 적정성에 대한 심사와 의료의 질 평가 업무 사이의 거리를 좁혀 의료이용 적정성과 의료의 질 향상을 동시에 기대할 수 있는 심사방식 개선은 더 이상 피할 수 없는 시대적 흐름이 됐습니다. 앞서 말씀하신 것처럼 수십 년간 축적된 직원들의 경험과 업무 노하우는 심사방식 전환을 추진함에 있어 분석기법 등 발전 동력으로 작용하고 있습니다. 물론 내·외부 우려 또한 만만치 않았습니다. 이를 극복하고자 내부적으로는 올해 심사평가혁신본부를 신설해 심사평가체계 개편 완수를 위한 실행력을 강화했고, 외부적으로는 의약계의 전문적 의견이 현장에 반영될 수 있도록 관련 단체와 지속적으로 소통하고 있습니다. 앞으로도 심사평가체계 개편을 성공적으로 완성해나가기 위해 노력하겠습니다.

지난해 ‘데이터 3법(「개인정보 보호법」, 「정보통신망법」, 「신용정보법」)이 개정되고 디지털 활성화를 골자로 한 한국판 뉴딜 종합계획이 발표됐습니다. 심평원의 전 국민 의료데이터가 공공과 민간에서 어떻게 활용되고 있는지 설명 부탁드립니다.

보건의료 빅데이터의
새가치 창출

심평원은 세계 최고 수준의 고품질 의료데이터를 보유하고 있고, 이를 공공과 민간에서 활용해 새로운 부가가치를 창출할 수 있도록 적극 개방·지원하고 있습니다. 그 내용을 살펴보면 먼저, 보건의료 빅데이터 개방시스템을 통해 수요자 중심 공공데이터를 지속적으로 발굴·제공하고 있습니다. 지난해 코로나19 국면에서는 국민안심병원, 선별진료소, 공적마스크 판매정보 등 오픈 API 서비스를 개방해 국민들이 다양한 사이트와 애플리케이션에서 확인할 수 있도록 지원했습니다. 또한, 단순 공개를 넘어 개방한 빅데이터가 민간의 새로운 창업과 고용창출 기회로 활용되도록 노력

했습니다. 보건의로 빅데이터를 활용해 혁신적 창업 아이템과 R&D 과제를 발굴할 수 있도록 '창업 경진대회'를 개최하고, 제약·의료기기 업체 대상 컨설팅인 'R&D 혁신 파트너십'을 운영하고 있습니다. 마지막으로, 인공지능(AI) 등의 신기술과 데이터 융합을 통한 신가치 창출을 위해 행정안전부가 주관하는 국가중점데이터 개방사업에 참여해 의료영상데이터 DB를 구축, 이용 활성화에 기여했고, 신종 감염병 대응 등 국제협력 연구도 지원하고 있습니다.

심평원 첫 여성 CEO라는 타이틀을 갖고 계신데, 어려움은 없으신지요. 원장으로서 앞으로의 계획은 무엇인지 궁금합니다.

의료계에서 여성의
목소리를 높인다

심평원은 조직 전체에서 여성이 차지하는 비중이 80%에 달하고 있어 여성으로서의 어려움은 크게 느끼지 않고 있습니다. 하지만 여성 CEO가 임명됐다는 것은 여성의 권익 향상은 물론 조직과 사회 전반에 다양성을 더 넓히려는 사회적 요구라 생각합니다. 심평원에도 다양한 목소리가 반영되고, 개인 여성 기관장에서 멈추지 않고 지속적으로 여성의 목소리가 의료계 전반에서 높아지도록 노력하고자 합니다.

국민에게 질 높은
의료 제공이 최우선

앞으로의 임기 동안에 다음의 네 가지 사안을 핵심적으로 추진할 계획입니다. 첫째, 심평원의 기본 업무인 심사와 평가의 패러다임을 바꾸고 새롭게 정착시킴으로써 국민들이 질 높은 의료서비스를 적절한 비용으로 제공받을 수 있도록 하겠습니다. 둘째, 코로나19 등과 같은 국가위기 상황에서 국민이 보다 안정적인 의료서비스를 제공받을 수 있도록 제도적 기반을 갖추겠습니다. 셋째, 심평원의 업무 전반을 AI와 빅데이터 등 한 단계 업그레이드된 시스템에 기반하도록 재설계 하겠습니다. 이를 위해 법적 근거를 마련하고, 내부 역량을 키워 새로운 모습의 심평원으로 거듭나도록 하겠습니다. 넷째, 정보의 주체이자 마지막 사용자가 될 국민과 환자 중심으로 정보 체계를 새롭게 재정비해, 정보로 인한 편익이 모든 국민에게 돌아갈 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

끝으로, 시대에 따라 경영 패러다임이 변화하고 있어 심평원 인재상 또한 조금씩 진화할 것 같습니다. 심평원의 인재상과 관련해 설명 부탁드립니다.

심평원의 가치를
더해나갈 인재

심평원은 지난해 창립 20주년을 맞이해 새로운 미래 20년 도약을 위해 미션, 비전 등 신경영가치 체계를 수립함과 동시에 인재상 또한 변화한 가치체계에 부합하는지 점검하고, 그 결과를 반영해 4가지 인재상을 선정했습니다. 구체적인 인재상으로 첫째, 국민 안전과 건강 증진을 최우선으로 생각하는 인재, 둘째, 상호존중의 자세로 내외부와 협력하는 인재, 셋째, 공정하고 균형 잡힌 업무 수행으로 신뢰받는 인재, 마지막으로, 열린 사고로 다양한 지식을 습득해 전문성을 키우는 인재를 선정했습니다. 선정된 인재상은 신규직원 채용이나 교육과정에 반영해 구성원들이 심평원의 미션, 비전 등 가치체계에 맞게 행동하고 체화할 수 있도록 노력하고 있습니다.

심평원 입사를 준비하는 분들은 이러한 인재상을 충분히 파악하시어 해당 분야 역량 강화에 초점을 두고 준비할 필요가 있을 것 같습니다.○

아직도 병원
멀리가시나요...?

이제 '우리 지역
좋은 병원 찾기'로
쉽고 빠르게
진료받으세요!



건강보험심사평가원 광고모델 이재훈

'우리 지역 좋은 병원 찾기'
서비스 항목



병원 위치

응급실
운영여부

의료 질
평가결과

비급여
진료비

의료자원
현황

이용 방법



심평원 홈페이지 (www.hira.or.kr) > 의료정보 > 지역의료정보





윤혜미

아동권리보장원 원장

학력

미국 코넬대학교 Human Service Studies 박사
서울대학교 사회복지학 석사
이화여자대학교 영어영문학 학사

주요 경력

2020~현재 아동권리보장원 원장
2009 한국아동복지학회 학회장
2005 충북 보육정책위원회 위원장
1999 충북대학교 아동복지학과 교수
1992 (사)한국아동학대예방협회 이사
동국대학교 경주캠퍼스 교수
1990 한국보건사회연구원 책임연구원

아동권리보장원

아동과 함께하는 아동권리 실현의 중심기관이 되겠습니다

• 일시: 2021년 7월 1일(목) 오후 3시 • 장소: 아동권리보장원 본원 • 대담: 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 배근호 소장

아동권리보장원의 설립 계기, 주요 사업 등 간략한 소개와 더불어 그동안의 성과에 대해 말씀 부탁드립니다.

아동복지체계의 변화를
선도하는 공공기관

아동권리보장원(이하 보장원)은 주요 아동복지 서비스를 담당하던 8개 아동복지 관련 중앙기관을 통합해 2019년 7월 출범했으며, 2020년 1월에 공공기관으로 지정받았습니다. 아동권리보장원의 설립은 지금까지 대부분 민간에 위탁됐던 보호대상 아동 서비스를 공공의 영역으로 가져와 아동에 대한 국가의 책임을 강조했다는 점에서 큰 의미가 있습니다.

통합된 8개 아동복지사업은 지역아동센터, 다함께돌봄센터, 드림스타트, 아동학대 대응과 예방, 입양과 가정위탁, 실종아동 예방, 아동자립 지원이며 각 사업별로 종사자 교육, 운영 매뉴얼 개발 및 사업평가, 정부 정책 수립 지원, 사업홍보 등의 업무를 추진하고 있습니다. 8개 사업과 더불어 아동권리 인식 증진, 유엔아동권리협약 이행 지원 등 아동권리 향상을 위한 사업도 추진하고 있습니다.

보장원은 그동안 새로운 아동보호체계 시행, 아동학대 대응체계 개편 등 우리나라 아동복지체계의 변화를 이끌어내는 데 실무적 지원을 했고, 각 사업별로 전문 연구자료를 축적하고자 노력했습니다. 또한 경계선지능아동 지원, 시설보호아동의 심리치료, 아동복지 종사자 정신건강 지원 등 외부 기관 및 자원연계를 통한 사업영역도 점차 확대해가고 있으며, 정부 부처 및 산하기관과의 협력 인프라도 지속적으로 확장해 '아동복지 분야'를 대표하는 공공기관으로서 그 입지를 굳혀가고 있습니다.

8개 기관을 통합하면서 내부 조직 및 사업운영 기반 정비에 많은 노력을 기울이셨을 텐데요. 중점을 둔 부분은 무엇입니까?

유기적 통합을 위한
소통과 가치공유

바로 '가치공유'를 통한 '통합'입니다. 8개 기관이 한 공간에 모이는 물리적 통합과 더불어 유기적 통합을 이루고자 노력했습니다. 먼저 기관의 새로운 미션과 비전을 수립해 직원들과 기관 공통 목표를 공유하고, 함께 장·단기 사업을 계획하는 시간을 가졌습니다. 또한 그룹별 간담회, 브라운백 미팅, 직무교육 등을 통해 직원들이 상호 교류하고, 통합된 다른 사업에 대해 이해할 수 있는 소통의 기회를 마련했습니다.

통합기관으로서의
사업운영 기반 정비

‘통합’기관으로서의 사업운영 기반 정비를 위해서도 많은 노력을 기울이고 있습니다. 지금까지 각 아동복지 사업별로 진행됐던 패널연구를 ‘아동보호 통합 패널’로 브랜드링하는 기초 작업을 진행 중이고, 사업별 종사자교육 주제 및 커리큘럼을 상호 조정된 표준화된 교육과정 및 전문성 강화를 위한 심화 교육 과정도 개발 중입니다. 아울러 한국사회보장정보원과 협력해 각 기관에 흩어져 있던 아동정보 데이터베이스를 통합하는 ‘아동통합정보시스템’ 구축 작업이 진행 중입니다. 아동통합정보시스템은 한국사회보장정보원에서 통합·관리할 예정으로 추후 대상아동의 상황에 맞게 맞춤형 서비스를 제공할 수 있는 기반이 될 것입니다.

코로나19가 아동의 삶에 미친 영향에 대해 아동정책 수립을 지원하는 공공기관으로서 실제 현황을 어떻게 보고 계십니까?

‘코로나19 아동실태조사’로
아동 삶의 변화 양상 확인

보장원에서는 지난해 11월 전국에 거주하고 있는 0세에서 만 18세 아동 7만 5,109명과 보호자 8만 4,922명을 대상으로 ‘코로나19 아동실태조사’를 시행했습니다. 그 결과 코로나19로 인해 아동의 여러 생활영역에서 많은 변화가 있었던 것으로 나타났습니다. 우선 아동이 가정에서 혼자 지내는 시간이 코로나19 이전에 비해 2배 이상 증가했습니다. 코로나19로 공교육 및 돌봄 기관의 운영이 제한되면서 돌봄 공백이 발생한 것이 그 원인으로 보입니다. 영유아기 아동(0~6세)의 현황을 살펴본 세부 연구에서는 아동의 연령이 높을수록 혼자 있는 시간이 많고 맞벌이 가정에서 아동을 혼자 두는 시간이 길었던 것으로 나타났습니다. 또한 아동이 집에 있는 시간이 많아지면서 부모 및 양육자와의 갈등빈도가 증가한 것으로 나타나 아동학대나 방임의 가능성도 높을 것으로 예측할 수 있었으며, 우울감 및 자살 생각도 증가해 코로나19가 아동의 정신건강에도 부정적 영향을 끼친 것으로 나타났습니다.

코로나19가 아동 삶의
격차 심화시켜

조사결과에서 주목할 점은 사회·경제적으로 어려운 상황에 놓인 아동이 그렇지 않은 아동보다 더 많은 어려움을 겪고 있음이 드러났다는 점입니다. 양육시설과 그룹홈에서 생활하는 중·고등 청소년 현황을 살펴보니 온라인 과다 몰입으로 일상이 무너지고, 열악한 학습 환경으로 인해 충실하게 자립을 준비하기 어려웠던 것으로 나타났습니다. 이는 코로나19가 아동의 사회·경제적 환경에 따른 삶의 격차를 더욱 심화시켰음을 확인함과 동시에 그간의 아동복지서비스의 효과성을 확인했다는 의미도 있습니다. 더 정교한 정책과 지원방안을 마련해야 할 것으로 생각합니다.

최근 아동학대가 사회적 문제로 대두되면서 관련 정책과 제도가 마련되고 있습니다. 아동학대가 발생하는 원인은 무엇이며, 관련 대응 방안 및 아동권리보장원의 주요 추진사업은 무엇입니까?

법사회적 관점에서
아동학대 문제 접근 필요

아동학대는 가정불화, 실업이나 경제악화 등 복합적인 원인에 의해 발생하는 것으로, 학대 행위자가 스트레스가 높은 상태에서 긴장과 분노를 가족 중 가장 약한 구성원인 아동에게 쏟아낸 결과라고 할 수 있습니다. 심리적 어려움이 있거나 양육기술이 부족한 부모의 경우, 육아 부담을 나눌 수 있는 사

회적 지원체계가 없을 때 아동학대 발생 위험이 더 큰 것으로 보입니다. 아동학대 대응력을 높이고자 정부는 전담인력을 추가 배치하고 교육을 확대해 대응인력의 역량 강화를 위해 노력하고 있습니다. 또한 보건복지부-아동권리보장원-경찰-아동학대전담공무원-아동보호전문기관으로 구성된 범기관적 협력시스템인 ‘공동협의체’를 출범시켰습니다. 아울러 0~2세의 학대피해아동을 양육의 전문성을 갖춘 가정에서 보호하는 ‘위기아동 가정보호 사업’이 신규사업으로 추진되고 있습니다.



**아이의 마음을 이해하면
아이의 미래가 보인다**

아동권리보장원은 2023년부터 학대피해아동에 대한 심리치료 및 재학대 방지를 지원하는 심층사례관리기관으로 거듭나게 되는 아동보호전문기관의 전문성 확보와 역량강화를 위해 관련 교육자료를 개발하고 있습니다. 또한 아동학대 예방을 위해 올바른 양육 방법을 담은 부모교육 콘텐츠 개발과 최근 폐지된 「민법」 제915조(징계권) 관련 홍보도 진행하고 있습니다. 징계권 조항이 삭제됐음에도 여전히 훈육을 위한 체벌이 필요하다는 사회적 인식이 남아 있습니다. 이에 아동권리보장원은 ‘아이의 마음을 이해하면, 아이의 미래가 보인다’라는 의미의 ‘아이마음, 아이다움’ 메시지를 확산해 바람직한 양육 문화 및 아동 인격 존중 환경을 조성하고자 노력할 예정입니다.

코로나19로 가정의 돌봄문제도 화두로 떠올랐습니다. 아동권리보장원에서 추진하는 아동돌봄 관련 사업에는 어떠한 것들이 있습니까?

**지역사회와 연계한 종합적
아동돌봄서비스 지원**

방과 후 돌봄이 필요한 아동을 위해 지역아동센터와 다함께돌봄센터가 운영되고 있으며, 코로나19 이후에는 방역을 강화해 긴급돌봄을 제공함으로써 돌봄 사각지대가 없도록 노력하고 있습니다. 지역아동센터는 방과 후 돌봄이 필요한 아동을 위해 보호, 교육, 문화, 지역사회 연계 등 종합적 아동복지 서비스를 제공하고 있으며, 전국 4,264개소에서 11만 321명의 만 18세 미만 아동이 이용(2020년 12월 기준)하고 있습니다. 다함께돌봄센터는 만 6~12세 초등학교생을 대상으로 상시 또는 일시적으로 돌봄서비스를 제공합니다. 전국 424개소에서 7,886명의 아동이 이용(2020년 12월 기준)하고 있으며, 2022년까지 1,800개소 설치를 목표로 하고 있습니다.

아동권리보장원에서는 이렇게 지역사회를 중심으로 한 아동 돌봄서비스의 원활한 운영과 서비스 질 향상을 위해 운영현황을 점검·평가해 미흡한 분야에 대한 컨설팅을 실시하고 종사자 역량향상을 위한 교육을 제공하고 있습니다. 또한 돌봄시설 확충과 안전한 돌봄 여건이 조성될 수 있도록 다양한 연구 및 홍보 사업을 실시할 계획이며, 9월부터는 지자체·학교와 협력해 초등돌봄을 제공하는 학교돌봄터 사업도 지원할 예정입니다.

일련의 아동 관련 범죄들을 통해 우리나라의 '아동권리'에 대한 인식수준을 돌아보게 됩니다. 원장님께서 생각하시는 우리나라의 아동권리 인식수준은 어느 정도이며, 아동권리 인식 향상을 위해 어떤 노력이 필요하다고 보시는지요.

아동을 독립적 인격체로
존중하는 인식 제고해야

최근 몇 년 사이 발생한 아동학대 사건이 사회적으로 큰 이슈가 되면서 국민들이 아동학대가 아동의 생존권과 직결되는 문제임을 인식하기 시작했으며, 아동학대를 더 이상 '개인의 집안일'로 치부하지 않고 사회가 보호책임을 져야 하는 사안으로 자각하는 과정에 있다고 봅니다. 정부도 적극적으로 대책을 마련 중이며 신고율도 증가하고 있어 아동권리 인식이 향상됐다고 볼 수 있으나 아동학대 발견율(3.81%)은 미국이나 호주(9.20~10.12%)에 비해 아직 낮은 편입니다. 또한 2020년 아동권리 인식도 조사에 따르면, 아동권리인식도는 86.52점인 데 반해 아동권리의 실질적 보장에 대한 체감도는 71.3점으로, 간극이 크게 나타났습니다. 인식도와 체감도의 간극을 좁히고자 보장원에서는 아동권리 인식 증진을 위한 캠페인과 더불어 체감도 제고를 위한 정책제안, 포럼 개최 등 다양한 노력을 기울이고 있습니다. 아동권리인식을 높이기 위해서는 아동을 권리를 가진 독립적 인격체로 존중하는 것이 필요합니다. '폭력'과 '훈육'을 혼동해서는 안 됩니다. 체벌은 훈육이 아닙니다. 체벌은 학대입니다. 아동의 의견에 귀 기울이고 존중하는 문화 속에서 아동들은 대인관계에서 상대를 존중하는 비폭력 문화를 자연스럽게 습득하게 될 것이고, 이는 우리나라의 아동권리 인식의 향상으로 이어질 것입니다.

아동권리보장원이 출범 2주년을 맞이했습니다. 아동권리 실현을 위한 보장원의 역할이 앞으로 더욱더 중요해질 것 같습니다. 앞으로 중점적으로 추진하고자 하는 사업이나 계획에 대해 말씀 부탁드립니다.

아동의 목소리를 경청하고
아동과 함께 성장하는 기관

입양의 공공성 강화와 보호종료아동 자립지원 내실화 등 기존 사업의 질적 향상 외에 아동의 '참여권' 확대에 노력할 생각입니다. 이를 위해 우선 보장원은 아동이 직접 의견을 개진할 수 있는 다양한 소통창구를 만들어 아동의 목소리를 사업에 반영하고 있습니다. 일례로 지난 4월, 아동으로 구성된 아동위원회를 발족해 보장원이 추진하는 사업에 대해 아동의 관점에서 의견을 제시할 수 있도록 했습니다. 또한 홈페이지에 아동이 직접 의견을 제시하면 보장원이 피드백을 주는 '아동참여 플랫폼'을 운영하고 있으며, 매년 전국 아동대표들이 모여 아동 관련 사회문제에 대해 토론하는 '아동총회'를 열고 아동의 목소리가 실제 정책에 반영될 수 있도록 지원할 계획입니다. 아동권리보장원과 같이 아동정책을 종합적으로 지원하는 공공조직이 전 세계적으로 흔하지 않습니다. 아동권리보장원이 그 대표적인 기관으로 성장할 수 있도록 국제협력을 강화하고, 아동정책 관련 전문 연구자료를 축적해 효과적인 아동 정책과 서비스 개발을 위한 객관적인 근거를 마련하고자 합니다. 또한 최근 유엔아동권리위원회가 기후변화에 주목하며 일반논평 의제로 선정한 '환경과 아동권리'에 대해서도 선제적으로 대응해나갈 예정입니다. 아동은 현재 기후정책의 피해자일 수도 있고 청지기가 될 수도 있습니다. '탄소중립 2050' 등 환경 문제 해결 과정에 아동이 적극적으로 의견을 표현해 환경 지킴을 요구할 권리, 더 나아가 주도적으로 환경을 지킬 권리 등이 보장되도록 다양한 방식으로 지원해 나가겠습니다.📍



법적근거 아동복지법 제10조의 2
(아동권리보장원의 설립 및 운영)

설립일자 2019.07.16

설립목적 아동정책에 대한 종합적인 수행과 아동복지관련 사업의 효과적인 추진을 위하여 필요한 정책의 수립을 지원하고 사업평가 등의 업무를 수행

정원 164명

통합된 8개 기관

- ✓ 중앙아동보호전문기관
- ✓ 중앙가정위탁지원센터
- ✓ 아동자립지원단
- ✓ 드림스타트사업지원단
- ✓ 지역아동센터중앙지원단
- ✓ 디딤씨앗사업지원단
- ✓ 실종아동전문기관
- ✓ 중앙입양원

아동권리보장원이 합니다

아동이 행복한 세상

- ✓ 아동권리보장원은 그동안 민간에 위탁하여 운영해오던 아동복지사업 지원기관을 통합하여 공공기관으로 새롭게 출범한 아동권리 실현의 중심기관입니다.
- ✓ 아동권리보장원은 '아동 이익 최우선'의 원칙을 바탕으로 포용국가 아동정책의 수립 및 시행을 지원하고 아동보호체계의 중추적 역할을 담당할 것입니다.

주요사업

- 아동권리 증진** 유엔아동권리협약 이행지원, 아동참여 기반 정책화 지원, 놀이혁신 확산
- 아동정책 수립 지원** 아동정책 수립 지원 및 평가, 아동정책영향평가 지원
- 아동자립** 아동 자립역량 강화, 아동 자산형성사업(디딤씨앗통장)
- 아동보호** 아동학대 예방 및 보호, 지역 아동보호서비스, 실종아동 예방 및 보호, 가정형 보호지원(입양, 가정위탁)
- 아동돌봄** 드림스타트, 지역아동센터, 다함께돌봄센터

국민신뢰 회복을 위한 한국토지주택공사 혁신방안 발표

지난 6월 7일 관계부처 합동으로 한국토지주택공사(이하 LH) 혁신방안을 발표했습니다. 정부는 LH 직원들의 토지 투기의혹 사태를 단순한 개인의 일탈행위가 아닌 권한독점과 조직 비대화, 허술한 내부통제장치 등 구조적 문제로 진단하고 있습니다. 이에 지난 3개월간(2021년 3~5월) 관계부처와 민간전문가로 구성된 'LH 혁신 TF'를 운영해 혁신방안을 검토했고, 2차례의 국회 국토교통위원회 당정협의(지난 5월 27일과 6월 2일)를 거쳐 방안을 확정·발표했습니다.

혁신방안은 구조적 문제의 개선과 함께, LH의 조직 DNA를 현재의 부동산 개발 위주에서 벗어나 주거복지 서비스 전문기관으로 탈바꿈하되, 2·4대책 등 주택공급은 차질없이 추진할 수 있도록 조직역량을 유지한다는 원칙하에 마련했으며, 핵심내용은 다음과 같습니다.

《 이중삼중의 내부통제장치 구축 》

- ① **재산등록대상 확대** 토지를 부당하게 취득할 수 없도록 재산 등록 대상을 현행 임원 7명에서 전 직원으로 확대하고, 연 1회 부동산 거래조사를 실시합니다.
- ② **토지취득 금지** LH 전 직원은 실제 사용하거나 거주하는 목적 외에는 토지 취득을 원칙적으로 금지하고, 실수요 목적 외 주택·토지 소유자는 이를 처분하지 않을 경우 고위직 승진에서 배제합니다.
- ③ **준법감시관제 도입** LH 임직원의 위법하고 부당한 거래 행위와 투기 여부를 전문적으로 감시하는 준법감시관 제도를 도입하고, 준법감시관은 외부전문가로 선임합니다. 이와 함께 준법감시관을 감독하고, 징계 수위 등을 판단·결정할 수 있도록 외부위원 중심의 준법감시위원회를 운영합니다.
- ④ **전관예우 근절** 취업제한 대상자를 현재 임원 7명에서 이해 충돌 여지가 큰 고위직 529명으로 늘리고, 퇴직자가 소속된 기업과는 퇴직일로부터 5년 이내에 수의계약을 엄격히 제한합니다. 또한 설계공모나 공사입찰 등 각종 심사를 위한 위원회에서 LH 직원은 배제하고 임대주택 매입 시 직원과 친척의 주택은 배제합니다.

- ⑤ **갑질행위 차단** 상시 감찰활동을 실시해 갑질로 적발된 경우 무관용 원칙으로 즉시 징계처분하고 중대갑질행위에 대해서는 수사를 의뢰하며, 공사현장에서 설계변경 필요시 현장감독관이 아닌 관련 부서로 바로 요청토록 해 현장감독관 권한을 축소합니다.

《 경영관리 혁신 》

- ① **성과급 환수** 2020년 경영평가 시 평가등급을 하향 조정하는 등 엄정하게 평가하고, 과거 비위행위에 대해서도 해당 연도 평가결과 수정을 통해 임직원 성과급을 환수조치합니다.
- ② **방만경영 관행 개선** 향후 3년간 고위직 직원의 인건비를 동결하고, 경상비 10% 삭감, 업무추진비 15% 감축을 추진하며, 사내근로복지기금 출연도 제한합니다.

《 기능·조직 개편 》

- ① **공공택지 입지조사권한 회수** 이번 사태의 원인이 된 공공택지 입지조사 업무를 국토교통부로 회수해 계획업무를 직접 수행해 정보관리를 철저히 하기로 했습니다.
- ② **타 기관 기능중복 업무 이관** 시설물 성능인증 업무와 안전영향 평가 업무는 한국건설기술연구원으로, 정보화 사업 중 LH 기능 수행에 필수적 사업 외에는 한국국토정보공사 또는 한국부동산원으로 이관합니다. 정부 간 협력사업(G2G)을 제외한 신규 해외투자 사업은 중단하고, 컨설팅 업무는 한국해외인프라도시개발지원공사(KIND)로 이관합니다.
- ③ **민간·지자체 이양** 지역수요에 맞게 추진될 필요가 있는 도시·지역개발, 경제자유구역사업, 새뜰마을사업 등은 지자체로 이양하고, LH 설립목적과 관련이 없는 집단에너지 사업은 폐지합니다.
- ④ **20% 이상 인력 감축** 기능 조정에 따라 1단계로 약 1천명의 직원을 줄이고, 전체 인력의 70% 이상을 차지하고 지방도시공사 업무와 중복 우려가 있는 지방조직에 대해서는 정밀진단을 거쳐 1천명 이상의 인원을 추가 감축하기로 했습니다.

한편 조직개편 방안에 대해서는 당정협의 등 과정에서 충분한 의견수렴을 거쳐 결정하자는 의견이 제기됨에 따라, 추후 공청회

등 광범위한 의견수렴을 거쳐 최종안을 확정하고, 법률안을 마련해 정기국회에서 논의할 예정입니다. 정부는 투기재발을 위한 이중삼중의 통제장치 구축, 경영관리 혁신, 독점적·비핵심 기능 전면 분리 및 조직 슬림화는 속도감 있게 즉시 착수하고, 투기재발 방지 관련 법령도 신속히 개정을 마무리할 방침입니다. 또한 내규 개정 등 LH 조차사항은 과제별 이행계획을 작성해 관리하고 이행 실적을 분기마다 점검하되, 조직개편 방안은 공청회 등 공론화 과정 및 전문가 검토를 거쳐 조속히 확정할 계획입니다.

2020년도 공공기관 고객만족도 조사 결과

기획재정부는 2020년 11월 30일부터 2021년 2월 28일까지 243개 기관을 대상으로 '2020년도 공공기관 고객만족도 조사'를 실시했습니다. 조사결과, 우수 39개, 보통 82개, 미흡 75개(평가제외 47개) 기관으로 해당 결과는 경영실적 평가에 반영하고 6월 중 알리오에 공시할 예정입니다.

2020년도 고객만족도 조사는 상대평가에 따른 기관 간 과다경쟁을 완화하고자 2019년도에 도입한 절대평가 방식을 유지했고, 2020년에 불거진 고객만족도 조사 중 부정행위를 고려해 조사의 신뢰성 회복을 위한 제도개선을 추진했습니다. 조사업체와

기관 간의 유착 가능성을 차단하기 위해 계약사무를 기본설계자인 한국조세재정연구원으로 변경했으며, 부정행위 개연성이 높은 현장조사를 전화조사로 전환하는 등 현장조사 비중을 축소했습니다.

정부는 앞으로도 공공기관이 자율적·혁신적으로 고객중심 경영을 강화하도록 다양한 정책적 노력을 지속할 예정입니다. 미흡기관에 대해서는 대국민 서비스 개선 계획의 수립 및 분기별 이행 실적을 점검할 계획이며, 고객만족도 조사의 신뢰성·실효성을 강화하기 위한 제도개선 또한 지속적으로 추진할 것입니다.

2020년도 공공기관 경영정보 공시

기획재정부는 4월 30일 공공기관 경영정보 공개시스템인 알리오(www.alio.go.kr)를 통해 공공기관의 2020년도 경영정보를 공시했습니다. 이번 1분기 정기공시에서는 정원, 신규채용, 재무정보 등 26개 공시항목에 대해 총 350개 공공기관의 최근 5년간의 경영정보를 공시했습니다.

2020년도 공공기관 경영정보 공시의 주요 특징을 살펴보면, 공공기관은 투자 확대, 필수인력 확충 등을 통해 코로나19 위기극복을 뒷받침하는 동시에 부채비율 감축, 고용의 질 개선 등 내실 있는

〈표 1〉 고객만족도 우수 기관

유형	공기업	준정부기관	기타 공공기관	
기관명	부산항만공사	건강보험심사평가원	과학기술일자리진흥원	한국사회적기업진흥원
	울산항만공사	국민연금공단	국제식물검역인증원	한국수출입은행
	인천항만공사	기술보증기금	국제원산지정보원	한국에너지재단
	한국수자원공사	대한건설기계안전관리원	농업정책보험금융원	한국에너지정보문화재단
		대한무역투자진흥공사	대한법률구조공단	한국원자력안전재단
		독립기념관	민주화운동기념사업회	한국원자력통제기술원
		축산물품질평가원	수도권매립지관리공사	한국의료분쟁조정중재원
		한국과학창의재단	오송첨단의료산업진흥재단	한국약품안전관리원
		한국노인인력개발원	울산과학기술원	한국저작권보호원
		한국무역보험공사	한국도박문제관리센터	한국해양과학기술원
			한국문화재단	한국해양조사협회
			한국벤처투자	한식진흥원
			한국사회복지협의회	

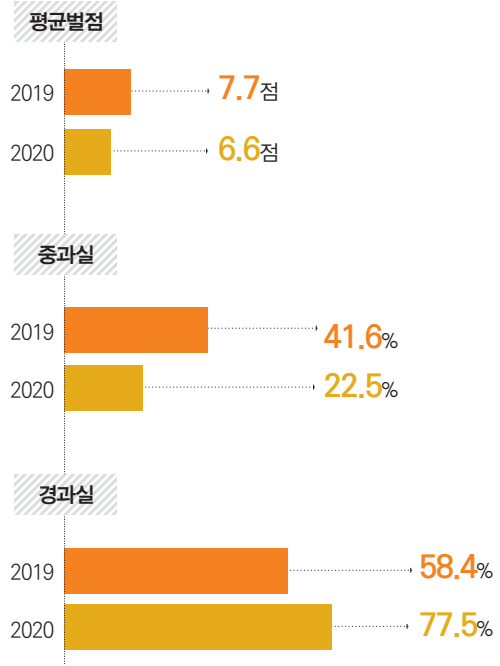
성과를 달성하고 일·가정 양립 문화를 선도했습니다. 자세히 살펴보면 먼저, 코로나19 대응, 성장동력 확충을 위해 전력설비, 도로, 금융지원 등 필수투자를 확대하면서도 부채비율을 5.4%p 감소하고, 당기순이익도 8년 연속 흑자를 달성하는 등 재무건전성이 향상됐습니다. 다음으로, 코로나19 위기 대응을 위한 필수인력을 합리적으로 보강하면서도 무분별한 공공기관 비대화를 방지했습니다. 코로나19 대응, 안전 강화 등 대국민서비스 확충을 위해 공공기관의 양질의 일자리 1만 5천명을 확대하고, 2018~19년에 운영하던 자율정원조정제도를 조기 폐지해 인력을 합리적으로 보강했습니다.

또한 지속적인 방안경영 개선 노력을 통해 1인당 복리후생비를 감축했으며 사회형평적 채용, 정규직 전환 등 공공기관의 사회적 책임을 강화했습니다. 장애인·청년 등 법적 의무고용 비율을 모두 달성하며 사회형평적 채용을 위해 노력하고, 2017년 이후 공공기관 비정규직의 정규직 전환을 지속해 신분 안정을 통한 고용의 질 개선 노력을 지속했습니다. 마지막으로 남성 육아휴직 사용자 증가, 시간선택제 및 탄력근무제 확대 등 공공기관이 선도적으로 일·가정 양립 문화를 확산했습니다.

기획재정부는 정기적인 통합공시 점검을 통해 국민에게 공개되는 공시 정보의 정확성을 제고하고, 이번 공시 결과를 공공기관 정책 수립에 활용해 보다 신뢰받는 공공기관이 될 수 있도록 노력할 것입니다.

2020년도 통합공시 점검 결과 발표

기획재정부는 지난 4월 9일 제4차 공공기관운영위원회를 개최해 2020년도 공공기관 통합공시 점검 결과 및 후속조치를 의결했습니다. 기획재정부는 공공기관 경영정보 공개시스템인 알리오에 공개되는 공공기관 공시정보의 신뢰성을 제고하기 위해 매년 상·하반기 2차례에 걸쳐 공시점검을 실시하고 있습니다. 2020년에는 331개 공공기관의 19개 항목에 대해 2020년 9월부터 2021년 3월까지 공시내용을 점검했습니다. 2020년 통합공시 점검 결과, 공시 오류(벌점)가 지난해 대비 크게 감소하고, 지적 내용도 중과실보다는 경과실 위주로 개선됐습니다. 또한 불성실공시기관도 2개 기관으로 지난해 수치인 4개보다 감소했습니다.



이는 신규지정 공공기관 등에 대한 공시 교육, 컨설팅 등 정부와 공공기관의 지속적 노력에 기인한 결과입니다. 공기업·준정부기관에 대한 점검결과는 기획재정부가 시행하는 '공기업·준정부기관 경영실적 평가'에 반영되며, 기타공공기관 점검결과는 주무부처에 통보해 주무부처가 시행하는 경영실적평가에 반영하도록 조치했습니다. 아울러 우수공시기관은 차년도 공시점검 면제 등의 인센티브를 부여하고, 불성실 공시기관에 대해서는 개선계획서 제출 등 후속조치를 요청하고, 알리오 홈페이지에 지정 사실을 게시했습니다.●

〈표 2〉 연도별 통합공시 점검 결과

구분	2016	2017	2018	2019	2020
전체 기관 수(개)	319	329	335	331	331
우수공시기관(개)	18	22	35	22	15
불성실공시기관(개)	3	3	7	4	2
평균벌점(점)	9.5	7.4	8.5	7.7	6.6

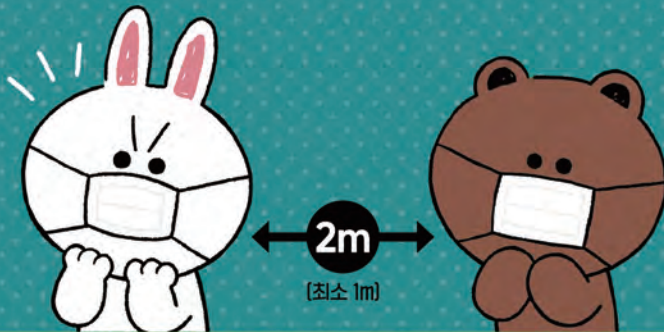
정리 기획재정부 공공정책국

나와 소중한 사람들을 위해
**코로나19 방역수칙,
 지켜주세요!**

아프면 검사 받고, 집에 머물며
 타인과 접촉 최소화 하기



입과 코를 가려 **마스크 착용**하고
2m(최소 1m) 거리두기



흐르는 물에
비누로 자주 손 씻기



최소 1일 3회 이상
환기하고
 주기적으로
소독하기



직장동료, 함께 사는
 가족 외 지인과는
비대면으로
만나기



글로벌 에너지 리더로 성장하는 한국수력원자력



김상돈
한국수력원자력(주) 성장사업본부장

한국수력원자력 소개

한국수력원자력(이하 한수원)은 원자력과 수력, 양수 그리고 신재생에너지로 국내 전력의 약 31%를 생산하고 있다. '전력을 안정적으로 공급해 국민의 삶을 풍요롭게 하고, 국가 경제발전의 밑거름이 된다'는 숭고한 사명감으로 에너지 걱정 없는 나라를 만드는 데 기여하고자 한다.

한수원은 새로운 수출을 통해 국민의 성원에 보답하고자 총력을 결집하고 있다. 최초로 원전 수출을 달성해 상업운전에 성공적으로 돌입한 UAE 바라카(Barakah) 원전을 교두보로 삼아 체코, 이집트, 루마니아 등으로의 원전 수출과 네팔, 파키스탄 수력사업 및 신재생에너지 분야 관련 사업을 추진하는 등 다양한 분야에 도전하고 있다. 또한 한수원은 중소기업과의 동반성장을 위한 판로를 개척하고, 기자재 국산화 지원 및 금융지원을 확대해 원전 산업 생태계의 건강한 발전에 이바지하고자 적극적인 노력을 경주하고 있다.

한수원의 해외사업 현황

한국수력원자력은 원자력, 수력, 양수 그리고 신재생에너지를 아우르는 종합에너지 기업이다.

UAE 원전사업 및 파키스탄 수력사업 등 해외에서 수주한 사업을 성공적으로 추진하고 있을 뿐만 아니라, 우수한 원전 건설 능력과 운영 기술력으로 새로운 해외사업 진출에 박차를 가하고 있다.

① 원전 사업

한수원은 세계 최고 수준의 원전 건설 및 운영 기술을 보유하고 있다. 1천MWe급 한국 표준형 원전인 OPR1000(Optimized Power Reactor, OPR)을 개발해 건설·운영함은 물론, 이를 기반으로 안전성과 경제성이 더욱 향상된 1,400MWe급 3세대 신형 경수로인 APR1400(Advanced Power Reactor, APR)을 개발해 국내에 총 6기를 준공 및 건설하고 있을 뿐만 아니라 UAE에도 총 4기를 운영 및 건설하고 있다. 이 사업에서 한수원은 한국전력공사와 공동사업관리 협정을 맺어 건설사업관리에 필요한 경험인력을 파

UAE 바라카 원전사업



UAE 바라카 원전 건설사업은 1,400MWe급 한국형 원전(APR1400) 4기를 건설하는 사업으로서 2009년 12월 27일 발주자인 아랍에미리트 원자력공사(Emirates Nuclear Energy Corporation, ENEC)와 주계약자인 한국전력공사가 계약을 체결했다.



지난 3월 16일 이집트 현지 파트너와 협력함 의서를 체결하고 참석자들이 기념사진을 촬영하는 모습(사진제공: 필자)

견하고 기술지원을 수행하고 있는 동시에 협력계약인 건설단계 운영지원용역(Operating Support Services, OSS)을 통해 시운전 시험, 발주자 교육훈련, 건설·운영관리시스템 구축, 인허가 지원 등을 수행하고 있다.

이러한 협업을 통해 지난 4월 6일 UAE원전 1호기가 해외수출원전 최초로 상업운전에 착수함으로써 한국 원전의 우수성을 전 세계에 입증하게 됐다. 한편 2호기는 연료장전을 완료해 시운전 시험을 진행하고 있으며, 3호기는 약 94%, 4호기는 약 89%의 공정률을 보이는 등 바라카 원전 전체 공정률은 약 95%에 달한다.

한수원은 국가별 니즈를 반영한 신규 원전사업 개발 및 수주활동을 전개하며 신규시장 개척을 지속적으로 추진하고 있다. 중점추진국가 중 하나인 체코 신규 원전사업은 체코 정부의 정책 및 요구를 충족시키기 위해 다양한 활동을 전개하고 있으며, 이집트 사업의 경우 경쟁사와의 전략적 제휴를 통한 사업 수주를 추진하고 있다. 또한 한수원이 보유하고 있는 역량을 활용한 운영·정비(Operation&Maintenance, O&M) 사업에도 도전적으로 참여하고 있으며, 이러한 노력 덕분에 지난해에는 루마니아와 슬로베니아에 기술용역 및 기자재 수출에 성공한 바 있다.

한편 한수원은 APR1400의 국제인증을 취득해 해외진출 확대를 위한 기반도 다져놓았다. APR1400은 2019년 8월 미국 원자력규제위원회(Nuclear Regulatory Commission, NRC)로부터 표준설계인증을 취득했다. 이 인증은 미국 이외의 나라에서 개발한 원자로 노형으로는 세계 최초로 설계인증을 받은 사례로서 원전 안

전성이 최종적으로 입증됨과 더불어 APR1400을 미국 내에서 건설하고 운영할 수 있음을 의미한다. APR1400은 2017년 유럽 사업자요건인 EUR(European Utility Requirement)을 취득한 데 이어 세계 양대 인증을 취득함으로써 미국 및 유럽을 포함한 세계 신규 원전시장 진출의 교두보를 확보했다.

② 신재생 및 수력 사업

한수원은 2020년 미국 풍력 발전사업 및 칠레 태양광 발전사업 수주에 성공함으로써 회사 최초로 미주지역 신재생시장 진출에 성공했다. 미국 풍력 발전사업은 총설비용량 852MW인 4개의 발전단지를 25년간 운영하는 사업이고, 칠레 태양광 발전사업은 6.6MW급 과달루페(Guadalupe) 발전소를 건설해 25년간 운영하는 사업으로, 한수원은 해당 사업을 통해 신재생 선진 운영기술 확보 및 안정적인 수익 창출을 기대하고 있으며, 향후에도 국내 금융기관 및 기업과의 동반진출을 통해 해외 신재생사업을 적극적으로 추진할 계획이다.

한수원 최초의 해외 수력사업은 2009년 5월에 착수한 네팔 차멜리아 수력발전소 건설사업(EPC, 30MW)으로 거슬러 올라간다. 한국 정부의 대외경제협력기금(EDCF)으로 추진된 이 사업에서 한수원은 대표사를 맡았으며, 2018년 2월 준공을 하는 등 성공 경험을 축적하게 된다. 이후 한수원은 단순 EPC 사업모델뿐만 아니라 투자사업으로 사업영역을 확대해 파키스탄, 인도네시아 등 다양한 지역에서 수력사업을 추진하고 있다.



2020년 9월 한국수력원자력이 체코에 코로나19 예방보건물품을 전달하고 기념 사진을 촬영하는 모습(사진제공: 필자)

국제적 추세와 해외기관 동향

전 세계 각국에서는 환경변화에 대응하고자 온실가스 배출이 큰 화력발전의 의존도를 낮추고 저탄소 에너지로의 전환을 추진하고 있다. 한수원의 전통적인 주력상품인 원자력과 수력, 새로운 상품인 신재생에너지 모두 확대 중인 글로벌 저탄소 녹색시장에서 더 큰 도약을 할 수 있는 기회를 갖게 됐으나, 다양한 경쟁사와의 치열한 경쟁은 불가피한 상황이다.

세계원자력협회(World Nuclear Association, WNA)에 따르면 전 세계적으로 신규 원전 건설을 계획하거나 고려하고 있는 국가는 42개국 425기에 달한다. 국제사회는 각국의 신재생에너지 발전 비율을 적극적으로 높일 것을 권장하고 있음에도 불구하고, 에너지 안보 및 효율 측면에서의 단점으로 인해 원자력 발전이 저탄소 시대를 위한 현실적인 대안이라는 의견이 많은 것으로 파악됐다. 실제로 국제적인 기후변화 과학자 모임에서 원자력은 진지한 대안으로 거론되고 있다.

한국은 2009년 UAE 원전수출을 성공함에 따라 세계에서 6번째로 원전을 수출할 수 있는 국가가 됐다. 한국 외에도 해외 원전사업을 할 수 있는 국가는 미국, 프랑스, 일본, 러시아, 중국으로, 금융지원 등 파격적인 조건을 제시하는 러시아가 다수의 해외 원전사업을 수주하고 있는 가운데, 기타 국가 간 다양한 형태의 제휴·협력과 중국의 약진이 두드러지는 양상이다.

한편 앞서 언급한 바와 같이 해외 신재생에너지 시장은 지속적으로 확대되는 추세이나 글로벌 탑 플레이어(Top Player)의 시장점유율이 증가하고 있어 해외 신재생에너지 시장에서의 경쟁은 더욱 가속화될 전망이다. 글로벌 주요 유틸리티 기업인 프랑스의

EDF와 Engie, 스페인의 Iberrola, 독일의 E.ON 등은 안정적 전통 발전사업의 수익성 악화에 대응하고자 신재생에너지 사업을 추진하고 있으며, Developer 및 O&M 기업에 대한 인수투자 등으로 변화하는 모습도 보이고 있다.

전력생산, 식수확보 등의 장점이 있는 수력발전은 친환경 에너지원의 수요가 늘어나고 있는 글로벌 트렌드에 맞게 설비용량 또한 증가하고 있다. 국제재생에너지기구(International Renewable Energy Agency, IRENA)에 따르면 수력발전 설비용량은 현재까지 매년 약 2.6%씩 증가해왔으며, 2050년까지 연간 약 20GW의 설비가 신규 운영될 것으로 예상된다.

미래를 여는 글로벌 에너지 리더 한수원

① 전방위 해외 원전사업 수주활동을 통해 미래 수익 창출

한수원은 신규 원전사업 및 주력 대형사업의 가시적 성과창출과 의미 있는 사업 진전을 위해 최선의 노력을 다할 계획이다.

이집트 엘다바(El Dabaa) 원전사업은 러시아 국영 원전기업 Rosatom의 자회사인 JSC ASE가 2017년 이집트 원자력청(Nuclear Power Plant Authority, NPPA)으로부터 수주, VVER-1200 4개호기를 건설하는 사업으로, 2022년도부터 본격적인 건설이 시작될 것으로 예상된다. ASE는 이 사업의 2차측 분야(터빈건물, 옥외 시설물 등)인 EPC를 발주할 예정이며, 한수원은 이를 수주하고자 최선의 노력을 다하고 있다. 특히 지난 3월 이집트에서 현지 선도 건설사이자 공기업인 Petrojet와 협력합의를 체결하는 등 그동안 사업 참여를 위한 기반을 충분히 구축했으며, 향후에도 발주사 니즈에 부합하는 한수원의 역량을 입증해 UAE 이후 최초의 플랜트 사업 수주를 달성할 계획이다.

체코는 두코바니(Dukovany) 지역에 사업비 8조원 규모로 1,000~1,200MWe급 원전 1기 건설을 우선적으로 추진하고 있다. 체코 정부는 코로나19로 어려운 상황임에도 불구하고 사업모델 확정, 재원조달방안 마련, 저탄소 에너지전환법 제정 등 적극적으로 사업을 진행하고 있으며, 사업수주를 위해 총력을 기울이고 있는 한수원 또한 다양한 수주활동을 진행하고 있다. 입찰 예정노형인 APR1000의 EUR 인증 추진 및 고품질 입찰서 작성준비 등 기술적인 사항뿐만 아니라 원전 예정지역을 대상으로 코로나19 예방 보건물품 지원 및 봉사활동 등 주변에서부터 신뢰를 쌓아가며

경쟁사들과는 차별화된 활동을 진행하고 있다. 이 외에도 국내와 동일한 노형을 운영하고 있거나 자급 공급망이 부족한 국가를 중점 추진국가로 선정하고, 국가별 맞춤 전략을 시행 중인 운영·정비(O&M) 사업도 지속적으로 추진하고 있다. O&M 사업은 삼중수소 제거설비 공급 등 대형 사업부터 기술용역 및 기자재 공급 등 소형 사업까지 그 범위가 폭넓으며, 특히 국내 중소기업과 동반진출을 할 수 있다는 장점이 있다.

② UAE 원전사업으로 지속 가능한 수익원 창출

UAE 원전 1호기 상업운전 개시, 2호기 운영 허가 및 연료장전 완료 등 주요 공정이 진행됨에 따라 UAE 원전사업은 전환기를 맞이하고 있다. 특히 운영지원용역(OSS)을 통해 수행하고 있는 시운전 시험 역무가 마무리돼 가고 있는 상황에서, 한수원은 UAE 원전사업의 지속적인 수익 창출을 위한 발판을 마련하고자 다양한 노력을 하고 있다. 그중 하나인 운영지원 사업은 UAE 원전 4개호기에 운영인력 공급 및 발주자 요청용역을 수행하는 사업으로서 지난 2016년 7월 20일, 한수원이 발주자인 아랍에미리트 원자력공사(ENEC)와 직접 계약을 체결한 사업이다. 운영지원 사업은 4호기 준공 이후 10년 동안 수행될 예정이며, 현재는 발전소 운전원 등 연평균 약 200명의 운영인력을 파견해 발주자가 요청하는 용역을 수행하고 있다.

아울러 한수원은 이에 그치지 않고 2019년 6월에는 정비사업 계약을 체결해 바라카 원전 정비분야에서 핵심 파트너로서도 활약하고 있다. 이후에도 한수원은 향후 60년간 운영될 바라카 원전의 운영·정비 등 다양한 분야에서 협력을 이어나갈 예정이다.

[그림] 칠레 분산형 태양광사업 부지



프랑스 국제핵융합실험로 건설현장 전경(사진제공: 필자)

③ 해외 신재생·수력사업 수주를 통한 글로벌 종합에너지기업으로 성장

한수원은 '기반조성·시장진입 → 수익성 강화·시장확대 → 시장 다각화·사업확장'이라는 전략적 접근을 통해 태양광 및 풍력 발전을 중심으로 해외신재생 사업을 확대하고 있다. 지난해에 진출한 북남미 지역 신재생 시장의 추가사업 개발을 추진하는 한편, 유럽 및 오세아니아 등 선진국의 신재생에너지 시장으로 진출하기 위해 전방위적인 노력을 기울이고 있다.

해외수력사업 개발에도 박차를 가해 정부 예비타당성조사를 통과한 파키스탄 로어스팟가 수력사업을 적기에 추진할 계획이며, 공적개발원조(ODA) 자금을 활용한 '부탄, 소수력 및 마이크로그리드 구축사업'도 적극적으로 추진하는 등 해외 신성장 동력을 강화할 예정이다.

또한 미래 핵융합에너지 산업을 선도하고 국내 핵융합실증로 건설 및 운영사업에 참여하고자 프랑스에서 건설 중인 국제핵융합실험로(International Thermonuclear Experimental Reactor, ITER) 건설 기자재 입찰사업에 참여 중이다. 정비 및 건설관리 용역, 시운전 서비스 용역, 단기인력 파견사업 등을 적극 추진해 핵융합 에너지와 관련된 전반적인 인프라를 확보함으로써 글로벌 종합에너지 기업으로의 도약을 준비 중이다.

한수원은 급변하는 에너지 흐름에 발맞춰 원전 분야의 경쟁력을 기반으로 신성장사업을 확대하고 신사업에 진출해 천년기업의 기반을 쌓아나갈 것이며, 저탄소 녹색성장 시대를 견인해나가는 글로벌 에너지기업으로 발돋움해나갈 것이다.○

〈공공혁신 이야기〉는 기획재정부 주관 아래 공공기관을 대상으로 진행한 혁신·협업·시민참여 과제 공모를 통해 선정된 사례인 '2020 공공기관 혁신·협업·시민참여 우수사례집'에서 발췌·정리했다. 여기엔 혁신적인 기술과 발상으로 대국민 서비스를 향상시키고 국민 안전을 확보한 혁신 사례, 공공기관 간 협업을 통해 일자리 창출 및 공공서비스 향상에 기여한 협업 사례, 국민의 눈높이에서 서비스를 증진한 시민참여 사례로 구성돼 있다. 이번 호에서는 한국조폐공사와 울산항만공사의 이야기를 들어본다.



공공혁신 이야기

- 발달장애 디자이너와 함께하는 신규 사업 추진으로 사회적 가치 실현_한국조폐공사
- 선박의 안전한 부두 접안을 위한 인공지능 시스템 '선박 어라운드 뷰', 울산항의 10년 숙원을 풀다_울산항만공사

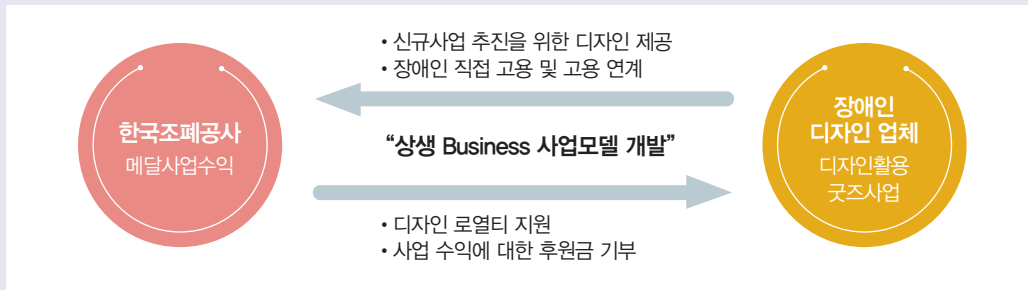
발달장애 디자이너와 함께하는 신규 사업 추진으로 사회적 가치 실현

추진배경

- 공공기관으로서 국정과제를 이행하고 사회문제 해결에 기여하는 역할 필요
 - * 5대 국정과제 중 “더불어 잘사는 경제” 핵심인 ‘새로운 일자리 창출’ 기여
- 기존 공공기관의 장애인 지원은 물품 전달, 기부금 증정, 의무비율 고용 등에 한정됐으나 장애인의 역량으로 사회 구성원으로서 함께 성장할 수 있는 양질의 일자리 창출 필요
 - 공사의 업(주화기술을 활용한 특수압인사업)에 특정분야에서 천재적 재능을 보이는 발달장애인(서번트 증후군)이 직접 디자인 작업에 참여하고 그 사업성과로 장애인의 자립과 양질의 일자리 창출을 지원하는 새로운 사업모델 개발
 - 공사와 협업업체의 경제적 가치뿐만 아니라 사회적 가치를 함께 공유함으로써 연속 사업 구도화(CSV사업)

추진내용

- 공사 최초 발달장애 디자이너와 협업한 CSV(Created Shared Value, 공유가치 창출) 사업 모델 도입



□ 참여기관 및 역할

기관명	주요 역할	기여율(%)
한국조폐공사	- 제품기획 · 제조, 판매, 홍보 - 디자인 로열티(5%) 지급, 수익금 후원(1% 이상)	80
(주)키뮤	- 디자인 개발, 아트굿즈 동시 판매	20

- 양사의 협업을 위한 ‘고용지원 협약식’ 개최(2019. 12. 23.)

□ 협업 제품 출시

[1차] 십이지메달	[2차] 카드형 골드	[3차] 별자리 메달
		
펜던트 형태의 "선물형"	원작 카드 형태의 "투자형"	펜던트 형태의 "선물형"

- 대한민국 명장과의 협업으로 최초의 주얼리 펜던트화(제품혁신)
- 디자이너 원작을 제품에 담아 아티스트로서의 성장 지원

□ 판매 활성화를 위한 노력

- 착한소비를 강조한 최초의 감성 마케팅 도입(구매액의 5% 고용재원 활용)
- 가격 매스마케팅을 위한 '1+1 프로모션' 실시
- 구매고객에게 가치소비 참여 상징인 '스마일 뱃지' 증정
- 코로나 시기의 맞춤형 비대면 유통망 확보, 공사 최초 라이브 방송 실시

주요 성과

□ 성공적 매출 달성으로 발달장애인 육성 재원 확보

- 2020년 기준 공사 매출액 10억원 달성, 디자인 로열티 5천만원 전달

□ 디자인 로열티를 활용한 장애인 일자리 9명 창출

- (주)키뮤 장애인 디자이너 정규직 채용 6명, 고용연계 3명

□ 협업업체 (주)키뮤의 경제적 성장 지원

- S전자와의 협업 사업 추진 등 글로벌 기업과의 협업 사례 증가
- 소셜벤처 혁신 경연대회 스타트업 부문 대상 수상(주관: 서울시 성동구청)

□ '양질의 장애인 일자리 창출'로 사회문제 해결 기여를 위한 스마트팜 조성 사업 수익금 기부 (푸르메재단, 1,500만원)

□ 적극행정 우수사례 기관 표창(2020년 11월, 인사혁신처장상)

□ 혁신 우수과제 선정(2021년 3월, 기획재정부)

향후 계획

□ 새로운 협업 신제품 출시 기획

□ 기존 출시 제품과 연계할 수 있는 기업과의 콜라베이션 확대 추진

□ 판매 촉진을 위한 라이브 커머스 적극 활용

특별한 아티스트와의 만남

2018년 12월, 한국조폐공사(이하 공사)는 서울디자인페어에서 발달장애 아티스트를 전문적으로 교육하고 그들의 작품을 실제 제품에 반영해 다양한 굿즈 사업을 하고 있는 디자인 업체를 발굴했다. 공사는 주화기술을 활용한 특수압인사업을 추진 중인데 역사적 기념 메달부터 대중적인 선물형 메달까지 다양한 제품을 제조해 판매하고 있다. 우리의 사업과 특별한 아티스트의 작품이 결합된다면 좀 더 특별한 가치를 창출할 수 있을 것이라는 아이디어가 떠올랐다. 특히 공사 온라인쇼핑몰에서는 ‘동물’을 주제로 한 십이지 띠메달을 판매 중이었는데, 이 주제가 특별한 아티스트들에게도 친숙하기 때문에 그들의 시각으로 바라본 동물을 작품에 창의적으로 반영해 목걸이 펜던트를 만든다면 세상에 없는 특별한 제품이 될 것이라 판단했다. 무엇보다 그동안 공사 제품 디자인은 내부에서만 이뤄졌던 분야로 제품의 핵심 설계분야 중 하나인 디자인을 외부와 협업한다는 것 또한 공사 입장에서는 새로운 업무 혁신의 시도가 됐다. 이렇게 공사는 특별한 아티스트와의 만남으로 새로운 제품을 만들어낼 수 있다는 믿음으로 업무의 혁신을 이룰 수 있는 시도를 시작했다.

서로가 윈윈(WIN-WIN)할 수 있는 사업 구도 개발

공사는 이 사업을 추진하며 단순히 제품을 판매하는 것에 그치지 않고 장애인 일자리에 관한 근원적 문제를 들여다봤다. 우리는 늘 장애인 지원을 위해 의무고용을 하거나 기부금, 물품지원 등 간접적 방식으로 지원이 이뤄져왔다. 그러나 진정으로 필요한 것은 그들의 역량으로 자립하고 사회구성원으로서 비장애인과 함께 성장하고 일할 수 있는 사회를 만드는 것이 무엇보다 중요하다고 판단했다. 이 때문에 공사는 이번 사업이 일회성에 그치는 것이 아닌 지속적이고, 일자리뿐만 아니라 경제적 이익도 가져올 수 있는 사업구도를 개발하는 것이 가장 필요하다고 판단했다. 이러한 판단하에 공사는 최초로 CSV(Creat Shared Value, 공유 가치 창출) 사업을 기획했다.

CSV란 본연의 기업활동 자체가 사회적 가치를 창출함과 동시에 경제적 수익을 추구하는 사업으로, 공사는 발달장애 디자이너의 작품을 반영한 제품을 출시·판매하고 매출액의 5%를 디자인 로열티로 제공하며, 수익금의 일부는 양질의 장애인 일자리 조성

사업에 기부함으로써 CSV사업을 추진하기로 했다. 또한 공사와 협업한 ㈜키뮤는 공사가 제공하는 디자인 로열티로 발달장애 디자이너를 직접 고용해 해당 사업을 위한 디자인을 제공하며 다양한 굿즈를 제작해 판매하는 역할을 수행하기로 하고, 이를 추진하기 위한 고용지원 협약을 체결했다.

특별한 디자인을 담은 특별한 코인 펜던트

그들의 디자인은 실로 놀라웠다. 종달새를 품은 돼지, 복잡한 선으로 깃털을 표현한 닭... 이렇게 12가지의 동물 디자인 하나가 기존에는 보지 못했던 십이지 디자인으로 탄생했다. 공사는 이들의 디자인을 반영해 공사만의 주화기술로 섬세한 디테일을 구현했다. 또한 최근 유행하는 코인주얼리 콘셉트를 담고자 대한민국명장(손광수 명장, 보석 및 귀금속 분야)과 협업해 베젤을 제작함으로써 주얼리다운 면모를 갖출 수 있도록 만들었다.

코인펜던트는 여성용, 선물용으로 타깃팅했다면 좀 더 넓은 소비자층 혹은 투자용으로도 만족시킬 수 있는 제품 라인업을 추가할 필요성을 느꼈다. 기존 펜던트 작업을 하며 한 가지 아쉬웠던 점은 특별한 아티스트의 원작에 담긴 창의적인 색감을 보여주지 못



2019년 12월 한국조폐공사와 ㈜키뮤의 첫 협업작품인 천사의 재능 십이지 메달 (이미지 제공: 필자)



2차 협업작품인 원작을 담은 카드형 골드 십이지 시리즈(이미지 제공: 필자)

한 것이었다. 이러한 고민 끝에 공사의 스테디셀러 라인 중 하나인 카드형 골드를 이용해 새로운 제품을 만든다면 이 색깔을 다 담을 수 있을 것이라 판단했고, 카드형 골드 시리즈를 새로운 라인업으로 결정했다. 특히 이 제품은 특별한 아티스트들이 'Just Artist'로서의 역량을 알릴 수 있는 매개체가 됐다.

사과의 전환을 통한 마케팅 혁신을 이룬다

가치소비(Meaning out)를 즐기는 트렌드를 읽다

최근 소비자들은 가치 있는 소비를 즐긴다. 이번 제품은 그런 대중에게 안성맞춤인 제품이었다. 해당 제품 매출액의 5%는 특별한 아티스트의 자립을 위한 재원으로 활용된다. 이뿐만 아니라 공사의 수익금 중 일부는 장애인 일자리 조성사업에 기부할 계획이었다. 공사의 다양한 마케팅활동으로 제품을 많이 판매할수록 특별한 아티스트에게 전달되는 로열티 및 기부금 규모는 커진다. 우리는 소비자들에게 이런 '특별함'을 강조했다. 그리고 가치소비에 참여한 소비자들에게 참여의 상장을 부여하고자 특별한 아티스트가 디자인한 '스마일 뱃지'를 증정했다.

이제는 라이브 커머스가 대세

천사의 재능 펀던트가 출시되고 얼마 지나지 않아 코로나19

팬던트를 구매하신 당신의 마음을 응원하며
특별한디자이너의 스마일 후원뱃지를 증정해드립니다!



스마일 뱃지 증정

구매고객에게 증정하는 스마일 뱃지 이미지(이미지 제공: 필자)

팬데믹이 발생했다. 이로 인해 소비는 위축됐고 공사 내부적으로도 긴축 재정으로 광고·홍보를 위한 예산을 확대할 수 없는 상황이었다. 하지만 이런 위기 상황에서도 새로운 매체가 부상했는데, 바로 비대면으로 소비자와 직접 소통할 수 있는 라이브 커머스였다. 공사도 이를 놓치지 않고 공사의 민간 위탁판매사의 참여를 이끌어 라이브 방송을 최초로 시작했다. 무엇보다 타사와는 차별화해 판매보다는 왜 이 소비를 해야 하는지를 홍보해 그 가치를 알릴 수 있도록 노력했다. 또한 불확실한 대외환경으로 치솟는 금값을 이용해 대량으로 매출을 발생시킬 수 있도록 '11+1 프로모션(12종 시리즈임을 감안, 11개를 사면 1개를 덤으로 주는 프로모션 실시)'을 실시, 낮은 판매가를 극복하고 대량 판매를 이룰 수 있는 기회를 잡았다.

함께하는 성장

공사의 이러한 노력으로 천사의 재능 사업은 2020년 약 10억원의 매출을 달성했다. 10억이라는 숫자가 그리 크지 않다고 생각할 수 있지만 1돈(3.75g, 순금)의 높지 않은 판매가를 감안했을 때 무려 3천장이 넘는 수량을 판매한 것이다. 기존 공사에서 판매하던 유사 규격의 제품과 비교해보면 10배 정도 성장한 수치라 볼 수 있다. 이러한 성장으로 공사는 매출액의 5%인 5천만원의 디자인 로



(왼쪽부터) 한국조폐공사에서 ㈜키뮤에 디자인 로열티를 전달하는 모습과 푸르메재단에 기부금을 전달하는 모습(사진제공: 필자)

열티를 확보했다. 이 고용재원으로 ㈜키뮤는 6명의 발달장애 디자이너를 직접 고용했으며, 3명은 타 기업으로의 고용을 연계해 총 9명이 일할 수 있는 장애인 일자리를 만들었다. 또한 이 사업을 통해 나오는 수익금은 장애인 일자리 창출 사업에 기부할 계획이었기 때문에 공사는 방향성이 같은 '양질의 장애인 일자리 창출' 사업을 모색했고, 그 결과 푸르메재단이 경기도 여주군에 발달장애 청년을 위한 희망 일터로 조성 중인 '푸르메소셜팜' 사업에 수익금 1,500만원을 기부하기로 결정했다. 올해 9월 개관을 앞둔 '푸르메소셜팜'은 그간 집단으로 모여 단순작업만 하던 폐쇄적인 장애인 일자리가 아닌 지역사회, 비장애인과 함께 직접 농작물을 재배할 뿐만 아니라 다양한 판매시설, 체험·견학프로그램을 운영하며 부가수익을 창출해나가는 안정적인 희망 일터로 조성되고 있다.

또한 공사와 협업한 ㈜키뮤는 더 큰 성장을 이뤘다. 2020년 7월 삼성전자와 TV에코패키지 디자인을 협업한 데 이어, 12월에는 페레로로쉐와 함께 크리스마스 디자인 협업을 실시하는 등 글로벌 기업과의 협업이 확대됐다. 또한 소셜벤처 혁신 경연대회(서울시 성동구청 주관)에서 스타트업 부문 대상을 수상하는 등 기업으로서 지속적인 성장을 이뤄 특별한 아티스트의 신규 고용도 점차 확대해나갈 계획이다.

우리 아이도 이제는 어엿한 사회의 구성원입니다

이 사업을 통해 신제품이 출시될 때마다 특별한 아티스트와 함께하는 행사를 진행했다. 그 현장에는 몸이 다소 불편한 특별한 아티스트의 손을 꼭 잡은 부모님이 함께하셨다. 늘 행사의 주인공은 특별한 아티스트였다. 그들의 디자인으로 만들어진 제품이 세상에 공개되는 순간 부모님의 얼굴 또한 환한 미소로 가득했다.

부모님들은 사회적 약자인 자녀들이 사회 속에서 스스로 살아갈 수 있을가에 대한 불안이 컸는데 이렇게 사회 구성원으로서 가치 있는 일을 한다는 것이 믿기지 않을 정도로 감개무량하며, 무엇보다 우리 아이가 그린 그림이 담긴 제품이 한국조폐공사 쇼핑물뿐만 아니라 대형 쇼핑몰에 입점돼 판매되는 것이 너무 신기하다고 하셨다. 그러면서 이런 일을 해준 한국조폐공사에 진심으로 감사하며 앞으로 더 많은 사업이 진행됐으면 좋겠다는 바람도 전하셨다. 우리의 노력과 진심이 전해진 것 같아 가장 뿌듯한 순간이었다.

더 나은 미래를 향해 나아가겠습니다

천사의 재능 사업의 진정성은 외부에서도 인정받았다. 2020년 하반기 적극행정 우수사례에서 인사혁신처장상을 수상했고, 기획재정부에서 주관하는 혁신 우수과제로도 선정됐다. 사실 이번 사업으로 크게 세 가지의 혁신을 이뤘다고 본다.

첫째, 막대한 비용을 들이거나 신규 사업을 추진하는 것이 아닌 공사의 기존 업무에 발상의 전환만으로 이뤄진 혁신이라는 점이다. 둘째, 장애인 일자리에 대해 시혜성이 아닌 장애인의 역량으로 자립할 수 있는 양질의 일자리 창출이라는 새로운 방향성을 제시했다. 마지막으로, 공사와 ㈜키뮤의 참여뿐만 아니라 다양한 협업으로 많은 기업들이 참여해 우리 사회의 선한 영향력이 더욱 크게 전파될 것이라는 점이다.

앞으로도 공사는 지속적인 제품 확대, 기업과의 협업 확대 등을 통해 이러한 사업이 확장될 수 있도록 노력할 예정이며, 협업업체 또한 장애인 채용을 더욱 확대해 양질의 일자리를 만들 수 있도록 적극 추진할 것이다.⓪

선박의 안전한 부두 접안을 위한 인공지능 시스템 ‘선박 어라운드 뷰’, 울산항의 10년 숙원을 풀다

추진배경

- 선박 접안사고는 인명 및 재산피해는 물론, 기름 및 가스 등 위험 물질 유출로 인해 해양환경 오염 등 재난으로 이어질 수 있기 때문에 심각한 문제임
- 울산항 A부두는 지난 10년간 선박의 접안 과정에서 발생한 충격으로 방충재 파손에 따른 유지보수를 연 1회씩 시행하는 등 고질적인 문제 발생
- 울산항만공사는 오래 전부터 선박조종자의 휴먼에러로 인한 선박 접안사고 발생에 대한 해결방안을 강구하고 있었음



추진내용

- 선박 접안사고 방지 및 예방을 위해 울산항 인프라를 활용하면서 창업전문기관과의 협업을 통해 항만 관련 스타트업을 육성하는 프로젝트 기획
- 2018년 울산항만공사는 스타트업에 사업자금과 테스트베드 제공, 기술 R&D, 사업연계, 판로개척 등의 사업화 지원을, 창조경제혁신센터는 스타트업의 경영, 회계, 특허, 투자자 유치 등을 지원해 맞춤형 육성 환경을 제공하는 스타트업 프로그램 ‘START UlsanPort’ 출범
- 울산항만공사는 자율운항선박 관련 기술을 개발하고자 했던 씨드로닉스를 ‘START UlsanPort’ 지원기업으로 선정해 안전한 선박 접안을 위한 인공지능(AI) 시스템 개발 착수
- 울산항만공사는 스타트업에 해당 기술을 선박이 아닌 항만에 적용하는 것으로 관점을 전환해 수정사업계획을 제안했고, 스타트업이 사업계획 수정을 받아들이면서 함께 개발과정 진행
- 울산항만공사와 씨드로닉스는 테스트베드인 울산항 4부두에 카메라를 설치해 접안하는 선박의 크기, 특징을 비롯해 날씨 등 환경적 변수에 이르기까지 방대한 양의 빅데이터를 수집하고 이를 인공지능 기술을 통해 분석하는 3년 여의 프로젝트 협업 수행
- 2020년 선박의 안전한 부두 접안을 위한 인공지능 시스템인 ‘선박 어라운드 뷰’ 개발 완료, 기술실증 및 상용화에 성공

□ 선박 어라운드 뷰 개발 전후 비교

혁신 전(Before)	혁신 후(After)
<ul style="list-style-type: none"> 경험과 직관으로 선박과 부두 간 거리, 속도를 측정해 휴먼 에러 가능성 상존  <p>선교의 선장: 일항사, 앞의 배와 거리가 얼마인가?</p> <p>선수의 일항사: 예, 선장님 앞의 배와 대략 25m 정도입니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 인공지능(AI)에 의한 정확한 선박 정보를 모바일 기기로 제공해 휴먼에러 예방 

주요 성과

구분	'선박 어라운드 뷰'가 거둔 성과들
기술성과	• 해양수산분야 신기술(NET) 인증
	• 혁신제품(패스트트랙 III) 선정
	• 국내 최초 항만 AH5G 융합시스템 개발
	• 국내특허 등록
안전성과	• 보안인증(SO 27001)과 국제 방폭인증 획득
	• 시스템 적용부두 사고 ZERO화 달성(2021년 현재까지)
경제성과	• 해외 PCT 출원
	• 기술 상용화 및 울산항 이외 항만 보급 / B2B 시장 진출
	• 시리즈A 투자 유치
	• 고용창출 효과(기존 4인 → 현재 20인)

향후 계획

- 울산항을 경쟁력 있는 해운·물류 중심기지이자 에코 스마트항만으로 육성해 국민 경제발전에 이바지하는 울산항만공사 본연의 역할 수행
- 울산항만공사가 보유한 국내외적 인프라와 네트워크를 통해 '선박 어라운드 뷰'를 전국 항만에 도입하고, 해외진출을 적극적으로 지원
- 스마트항만과 관련한 스타트업을 지속 발굴해 유니콘 기업으로 성장시킴으로써 울산항을 해양항만기술의 메카로 조성하고 대한민국이 해양항만기술 분야를 선도할 수 있는 기틀을 마련하는 데 전력을 기울이고자 함

부두에 도사리는 선박 접안사고의 위험

선박 접안사고, 문제는 휴먼에러

지금도 어렵기는 매한가지지만, 특히 2000년대 이전에는 자동차 운전이 있어 가장 어려운 영역 중 하나가 주차였다. 그 시절의 운전자들은 사이드미러 하나에 의존해 평행주차나 후방주차를 해야 할 때, 복잡한 상가와 대형주차장에서 다른 차들이 뒤로 줄지어 기다리고 있는 상황이 주는 압박감을 느껴본 적이 더러 있을 것이다. 하지만 2000년대 중반 이후, 주차과정에서 이런 문제를 걱정하는 이들이 많이 줄어들었다. 후방카메라와 거리측정센서, 자동차의 전면을 보여주는 어라운드 뷰 기술에 이르기까지 수많은 첨단기술이 자동차에 적용됐기 때문이다.

그렇다면 자동차보다 100배 정도 크고 물 위에서 브레이크 없이 움직이는 대형선박은 어떨까? 선박을 접안(선박을 부두의 안벽에 붙여 고정하는 작업)할 때는 자동차를 주차할 때보다 훨씬 더 복잡한 과정이 수반된다. 조류와 풍향, 풍속을 계산하고, 선박의 크기와 조종성능 등을 종합적으로 고려해야 하기 때문이다.

선박의 접안과정이 이렇게 어렵고 복잡한데도 4미터 남짓한 자동차에 구비된 후방카메라나 거리측정센서 등과 같은 주차 보조장비를 200미터가 넘는 대형선박에서는 전혀 찾아볼 수가 없다. 접안하려는 선박과 부두와의 이격거리 그리고 다른 선박과의 거리 측정은 이른바 도선사(항만과 해협에서 선박의 항로를 안내하거나 선박을 부두에 붙이거나 떼는 것을 업으로 하는 사람)라는 직업을 가진 전문가의 경험과 지식, 그리고 선박의 앞단과 뒷단에서 육안으로 거리를 어림잡아 관측하는 선원들의 감에만 의존해 이뤄지고 있다. 선박 조종에 관한 최고 전문가인 도선사들과 숙련된 선원들의 능력에 의심의 여지가 없지만, 그들에게도 분명 휴먼에러의 가능성이 존재한다.

선박 접안사고는 곧 대재앙, 위험에 노출된 울산항

항만의 물류 활동은 선박의 부두 접안에서부터 시작된다. 이 과정에서 사고가 발생한다는 것은 사고선박에 적재돼 있는 화물화역이 불가능해짐과 동시에 사고수습 시까지 해당 부두를 사용할 수 없게 됨을 뜻한다. 지난 2014년 1월, 전남 여수에서 발생한 'WUISAN호'의 송유관 접촉으로 인한 유류유출사고와 같은 일이 재연될 수도 있는 것이다.

선박의 안전한 부두 접안, 스타트업과 함께 길을 찾다

문제해결을 위한 스타트업 프로그램 출범

울산항만공사는 위험에 노출된 울산항의 문제해결이 시급히 필요하다고 판단해 울산항 보유자원을 활용하고 창업지원기관(울산창조경제혁신센터)과 협업해 항만 관련 스타트업을 육성하는 프로젝트에 착수했다. 창의적인 신기술과 혁신적 아이디어를 가진 스타트업을 발굴해 항만의 문제를 개선함은 물론, 나아가 세계적 경쟁력을 갖춘 스마트 항만으로 도약하기 위한 기틀을 마련하고자 한 것이다.

이에 울산항만공사는 스타트업에 사업화 자금 지원과 테스트베드 제공, 기술 R&D, 사업 연계, 판로개척 등의 사업화 지원을 하고, 울산창조경제혁신센터는 스타트업의 경영, 회계, 특허, 투자자 유치 등의 성장지원을 통해 스타트업이 지속적으로 성장할 수 있는 종합 지원체계를 마련했다. 그리고 2018년, 마침내 국내 항만 분야 최초의 스타트업 육성 프로젝트인 'START UlsanPort' 프로그램이 시작됐다.

울산항만공사, 스타트업 '씨드로닉스'와 별의 순간을 잡다

"안녕하세요. 자율운항선박 기술을 선도하고 싶은 씨드로닉스의 박벌터입니다." 울산항만공사가 개최한 제1회 'START UlsanPort' 프로그램에서 최종 선정된 씨드로닉스 박벌터 대표가 건넨 첫 인사였다. 씨드로닉스는 대학원에서 인공지능(AI)을 전공한 대학원생들이 모여 설립한 기업으로 대학 시절부터 자율운항선박이라는 아이템을 정해 수시로 바다에 나가 소형선박들의 운항형태를 관찰하고 기록을 저장해왔지만, 정작 대형선이 드나드는 무역항



만으로의 출입이 힘들어 한계를 느끼고 있던 참이었다. 울산항만공사와 씨드로닉스와 만남은 실로 운명적이었던 셈이다. 씨드로닉스에서 축적해온 선박 관련 빅데이터 및 인공지능 원천기술에 울산항만공사의 테스트베드 제공과 기술개발 지원 등의 노력이 더해져 본격적으로 ‘선박 어라운드 뷰’ 개발이 시작된 것이다.

‘처음’과 ‘도전’의 연속이었던 3년간의 동고동락

기술개발을 위한 협력체계 구축과 지원연계

울산항만공사는 씨드로닉스와 기술개발 및 상용화라는 공동의 목표를 수립해 성과공유제 및 협력이익공유제를 체결했다. 울산항만공사는 자금지원과 기술개발 등에 필요한 각종 지원을 하고, 씨드로닉스는 신기술개발 및 상용화와 그에 따른 일자리를 창출한다는 내용이 주요 골자였다. 또한 신기술 개발을 위한 필수요소를 갖추고자 도선사와 부두운영사 등 항만의 분야별 전문가를 씨드로닉스의 기술자문으로 연결했다.

선례가 없다면, 선례를 만들자!

프로그램을 시작하기 전에 씨드로닉스는 컴퓨터에서만 가능하던 기술을 현장에 적용해보는 테스트베드에 대한 갈망이 컸다. 문제는 국가보안시설로 지정된 울산항이 기술개발을 위한 테스트베드로 제공된 선례가 없었다는 점이었다. 울산항만공사는 스타트업이 항만시설을 원활하게 사용할 수 있도록 항만시설 사용과 관

련한 사규를 개정하는 작업을 신속하게 진행했고, 주무부처인 해양수산부 설득과 항만위원회의 의결도 차질 없이 이끌어냈다. 선례가 없던 일을 선례로 만들어낸 순간이었다.

‘선박 어라운드 뷰’ 개발을 위한 긴 항해의 시작

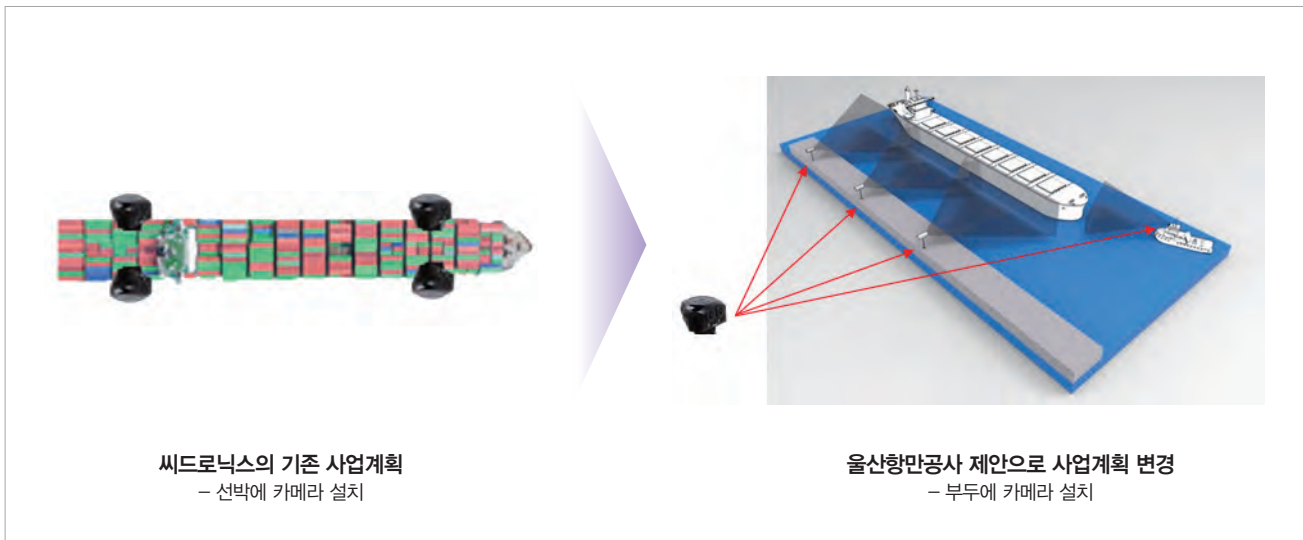
항만은 전 세계를 운항하는 선박들이 입항하는 곳이다. 각기 크기가 다르고 형태가 다양한 선박들이 오간다. 수많은 선박의 형태와 특징, 하루하루 다른 기상상태 등 이 모든 것을 인공지능이 학습해야 하기 때문에 신기술 개발을 위해서는 엄청난 양의 데이터와 모니터링 과정이 필요하다.

씨드로닉스는 완벽한 기술을 구현해내고, 원활한 작업을 도모하고자 아예 대전에 있던 본사를 울산으로 이전했다. 이 과정에서 울산항만공사는 울산 지역의 비싼 임대료와 접근성 문제 등으로 고민하는 스타트업을 위해 테스트베드로 사용하는 울산항 4부두와 1분 거리에 있는 부두운영센터에 사무공간을 무상으로 제공하며 원활한 모니터링 환경을 지원하기 위해 최선의 노력을 기울였다.

“신기술의 탄생!”

오랜 기간 동안의 모니터링을 거쳐 기술 구현도가 막바지에 접어들면서 선박의 선장들을 비롯해 도선사와 부두운영사의 안전관리자 등 실사용자들의 의견을 청취하는 시간을 가졌다. 특히 부두운영사의 경우, 공개 시연회를 열어 기술을 소개하는 시간을

[그림 1] 선박 어라운드 뷰 적용위치 변경



[그림 2] 선박 어라운드 뷰 설치 위치



갖고 필요사항을 청취했다. 현 시스템이 자동차의 블랙박스처럼 기록기능을 갖게 된 것도 이 자리에서 나온 요청 때문이었다. 또한 사용자들의 의견을 반영한 초기 시스템의 개발이 완료되고 이를 검증하기 위해 울산항 도선사와 부두운영사 안전관리자들이 선박의 접안 상황을 현장에서 눈으로 직접 보며 동시에 시스템을 확인하는 시스템 검증 시연회를 개최했다. 시연회에서 접안하는 선박과 부두 사이의 거리 및 선박의 접안속도 등의 동적정보를 꼼꼼하게 확인하던 도선사가 선박 접안이 완료되는 순간 경이롭다는 표정으로 말했다. “와~정확하네!”

‘선박 어라운드 뷰’ 기술 탄생의 뒷이야기

인식의 전환과 과감한 결단 그리고 헌신적인 지원

사실 씨드로닉스의 초기 사업계획은 자율운항선박을 염두에 두고 선박에 카메라를 설치하는 것이었다. 그러나 선박에 새로운 항해장비를 설치하기 위해서는 국제해사기구(IMO)의 검토가 필요함에 따라 오랜 시간이 걸릴 가능성이 높았다. 그래서 울산항만공사는 씨드로닉스에 관점을 전환시켜보자는 과감한 제안을 건넸다. ‘해당 기술을 선박이 아닌 항만에 적용하는 쪽으로 추진해보자’는 것이었다.

씨드로닉스는 내부적으로 꽤 오랫동안 회의를 하며 논쟁을 펼쳤고, 전체 사업계획을 변경한다는 것이 결코 쉽지 않은 일임에도 불구하고 과감한 결단하에 원래 계획이었던 ‘정보를 읽는 카메라를 선박에 설치해 자율운항선박을 만드는 것’에서 ‘항만의 육상구

역에 시스템을 적용해 스마트 안전항만’을 만드는 것으로 사업계획을 변경했다. 이 제안과 결정이 3년이라는 시간 안에 ‘선박 어라운드 뷰’라는 신기술을 개발하고 상용화를 이룰 수 있었던 결정적인 순간이었다. 울산항만공사가 제시한 인식의 전환과 씨드로닉스의 과감한 결단, 서로 간의 열정과 지원이 어우러졌기에 가능했던 성공스토리였다.

‘선박 어라운드 뷰’의 성과, 항만 유니콘 기업을 꿈꾸게 하다

선박 어라운드 뷰는 국내 최초로 항만에 적용된 AI+5G 융합시스템으로서 그 기술력을 인정받아 국내특허 등록을 마쳤으며, 해양수산분야 신기술(NET) 인증을 획득하고 혁신제품(패스트트랙 III)에 선정되기도 했다. 씨드로닉스는 이러한 성과에 힘입어 스타트업 시리즈A(스타트업 기업이 투자자로부터 자신들이 보유한 기술력과 가치를 인정받아 해당 기술의 사업진행을 위한 시드머니를 투자받는 것) 투자를 유치할 수 있었고, 다시 이를 바탕으로 울산항 이외의 인천항, 여수광양항 등 국내 항만보급은 물론 민간부두운영사와 판매계약 체결에 성공하는 등 B2B시장 진출도 성공적으로 이뤄냈다. 이뿐만 아니라 씨드로닉스는 해당 기간 동안 16명의 추가 고용을 창출했으며, 해외진출을 위해 ‘선박 어라운드 뷰’를 국제 PCT(특허협력조약, 동일한 발명품에 대해 다수국에서 특허를 취득하고자 할 경우의 국제출원제도)로 출원하는 등 세계적인 해양기술기업으로 성장하기 위한 발판을 다지고 있다.●

공공기관 잡앤틱(Job&Talk)



권준혁
한국산업인력공단 인재개발부 대리

인사담당자 Q&A

간단히 자기소개 부탁드립니다.

한국산업인력공단(이하 공단) 인재개발부에서 근무하고 있는 권준혁 대리입니다. 우리 공단에 관심을 가져주시는 모든 분들께 도움이 되면 좋겠습니다.

한국산업인력공단에 대해 짧게 설명 부탁드립니다.

한국산업인력공단은 1982년 창립 이후 대한민국 No.1 HRD(인적자원개발) 파트너로서 전 국민의 평생고용 역량을 키우기 위해 노력하고 있는 고용노동부 산하의 위탁집행형 준정부기관입니다.

울산의 본부를 비롯해 2개 부설기관, 6개 지역본부 및 23개 지사 그리고 16개 해외 EPS센터를 통해 글로벌 인프라를 구축한 공공기관이며, 약 1,800여 명의 임직원이 전 국민의 인적자원 개발을 위해 항상 노력하고 있습니다.

입사 후 어떤 업무를 수행하게 되나요?

공단의 강점은 인적자원개발과 관련된 다양한 사업을 운영한다는 것입니다. ① 능력개발사업(사업주 훈련 및 일학습병행제 등) ② 능력평가사업(국가기술자격 및 국가전문자격 등) ③ 외국인고용지원(외국인력 입국지원 및 체류지원) ④ 해외취업(연수, 알선 및 정착지원금) ⑤ 국제교류협력(국제기구 협력사업) ⑥ 숙련기술진흥(기능경기대회 및 숙련기술장려) ⑦ 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선·활용·확산 등 국가 인적자원개발 전반에 걸친 중추적 역할을 수행할 수 있습니다.

올해의 채용계획을 알려주세요.

현재 채용계획 수립 중에 있어 확정되지 않았으나 일반직 분야에서 약 70명을 하반기에 채용할 예정입니다. 채용계획 확정 시 공단 홈페이지에 게시될 예정이오니 참고 부탁드립니다.

응시자격을 설명해주세요.

공단 응시자격은 당해 채용공고가 가장 정확하기 때문에 공고문 확인을 부탁드립니다. 일반적인 내용을 안내해 드리겠습니다. 먼저, 일반행정은 「국가공무원법」 제33조 및 공단 인사규정 제24조의 결격사유에 해당하지 않는 자는 “누구나” 지원이 가능합니다(남자는 병역을 필했거나 면제된 자, 공단 정년에 따라 만 60세 이상인 자 지원 불가). 다음으로, 보훈전형은 취업보호(지원) 대상자, 장애인전형은 「장애인복지법」 제32조에 따른 등록 장애인이 지원할 수 있습니다. 마지막으로, 지역인재는 대학원 제외 최종학력 기준 울산권역 소재학교 졸업(예정)자, 고졸인재는 접수마감일 기준 최종학력이 고졸인 자로 정하고 있습니다.

채용절차는 어떻게 되나요?

채용절차는 서류전형, 필기전형, 면접전형의 순서로 진행됩니다. 서류전형에서는 자기소개서 불성실 작성자에 대한 적부 심사를 진행하고, 성실 작성자 전원에게 필기시험의 기회를 제공하고 있습니다. 필기전형은 직무능력(40문항), 한국어(20문항), 영어(20문항)를 객관식으로 평가합니다. 면접전형은 다(多)대 다(多) 질의응답방식 및 집단토론방식을 병행합니다.

공정하고 투명한 채용절차를 토대로 공단에 적합한 인재를 선발하고자 NCS 기반 블라인드 채용을 시행하고 있으며, 입사지원 단계에서 직무능력과 무관한 학력, 성별, 나이, 출신지 등은 일절 기재하지 않도록 하고 있습니다.

입사지원서는 어떻게 쓰는 것이 좋을까요?

입사지원서에 정답은 없습니다. 하지만 합격 확률을 높일 수 있는 3가지의 키워드를 제시하고 싶습니다. 첫 번째는 '직무'입니다. 본인이 지원하는 직무(혹은 회사)에 대한 관심과 이해를 바탕으로 한 글을 작성하는 것을 추천합니다. 두 번째는 '경험'입니다. 앞서 말씀드린 직무(회사)에 본인의 경험을 적절하게 녹여서 서술한다면 보다 매력적인 자기PR이 가능합니다. 마지막으로 '한 마디'입니다. 공단에서는 입사지원서를 면접전형 시 지원자에 대한 소개 자료로 활용하고 있습니다. 진흙 속에서 진주를 발견하듯 촌철살인의 키워드로 자신을 소개한다면 보다 좋은 결과를 기대할 수 있을 것입니다.

필기전형에서 중요한 것은 무엇일까요?

공단 필기전형은 80문제를 80분 동안 풀어내야 합니다. 여기서 가장 중요한 핵심사항은 바로 '시간관리'입니다. 각 영역별 본인의 강점과 약점을 명확하게 인지하고, 문제를 풀어내는 순서를 전략적으로 준비하는 것이 좋겠습니다.

면접전형은 어떻게 준비해야 할까요?

2020년 기준으로 면접은 다대다 질의응답면접과 집단토론면접 등 2가지로 진행되었습니다. 다대다 질의응답면접의 경우 조직이해능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 직업윤리, 직무수행능력 등 NCS 기반으로 치러졌습니다. 해당 질문의 근거는 입사지원서이기 때문에, 공들여 쓴 입사지원서를 보다 전략적으로 면접화(化)해 준비하시는 것을 추천합니다.

집단토론면접은 조별로 정해진 주제에 대해 약 30분간 찬성과 반대를 나눠 서로 의견을 교환하는 방식으로 진행됩니다. 사전에 주제가 공개된 후 일정한 준비시간이 제공되기 때문에, 이



시간 동안 본인의 입장을 구체적이고 논리적으로 준비하시는 것이 좋습니다.

마지막으로 취업선배로서 입사를 준비하는 분들을 위해 당부하고 싶은 내용은 무엇인가요?

99번의 필기시험을 통과해도 1번의 면접을 통과하지 못하면 최종합격을 할 수 없다는 것을 반드시 기억하셨으면 좋겠습니다. 자칫 냉혹하게 보일 수 있지만, 채용전형의 모든 관문을 한 번에 정확하게 뚫어내는 것이 그만큼 중요하다는 것을 당부하

고 싶습니다. 방법론적으로 작은 팁을 드리자면, 자기소개서(취업지원서)를 작성할 때는 면접장을 머릿속에 그리면서 내용을 구성하는 것을 추천드립니다. 지원서에 적는 내용은 1차 서류전형을 볼기 위함이 아니라, 마지막 면접전형에서 본인의 무기를 만드는 것입니다.

그동안 끊임없이 쌓아온 본인 인생의 값진 경험들을 솔직하지만 전략적으로 녹여내십시오. 그리고 그 답변을 면접장에서 어떻게 하면 면접관들에게 진심으로 전달할지를 상상하면서 작성한다면, 분명 좋은 결과가 있을 것입니다.○

한국산업인력공단 소개

한국산업인력공단 소개

한국산업인력공단(HRDK)은 근로자의 평생학습 지원, 직업능력개발훈련의 실시, 자격검정, 숙련기술 장려사업 및 고용촉진 등에 관한 사업을 수행함으로써 산업인력 양성 및 수급의 효율화를 도모하고 국민경제의 건전한 발전과 국민복지 증진에 이바지함을 목적으로 한다.

미션과 비전

- 미션** 우리는 기업과 근로자의 인적자원개발을 지원하여 일을 통해 행복한 나라를 만든다
- 비전** 전 국민의 평생고용 역량을 키우는 **No.1 HRD 파트너**
"Beyond Job, Towards Lifetime Value"

인재상

- Human** 인간답고
- Reformative** 창조적이며
- Dynamic** 열정적인
- Knowledge based learner** 지식기반 학습인

현재 우리 공단의 주요 사업 현황

- Section 1** 능력개발사업
근로자 능력개발 / 중소기업 능력개발 / 일학습 병행 / 지역·산업별 인적자원 개발위원회 지원 / 교육훈련 콘텐츠 보급
- Section 2** 능력평가사업
국가기술자격 / 국가전문자격 / 과정평가형 자격 / 일학습 병행 자격
- Section 3** 외국인고용지원사업
선발 및 입국 지원 / 고용체류 지원 / 귀국 지원
- Section 4** 해외취업지원사업
해외취업연수 / 해외취업알선 / 해외취업정착지원금
- Section 5** 국제교류협력
글로벌 HRD 협력
- Section 6** 숙련기술진흥
기능경기대회 / 숙련기술인 우대풍토 조성
- Section 7** 국가직무능력표준
국가직무능력표준 개발·개선·활용·확산 / 공공기관 공정채용 지원

공공기관 잡앤티톡(Job&Talk)



조현정
한국잡월드 운영지원팀 차장

인사담당자 Q&A

자기소개 부탁드립니다.

한국잡월드(이하 잡월드)에서 채용업무를 담당하고 있는 운영지원팀 조현정 차장입니다. 어린이·청소년의 진로·직업 교육 허브 한국잡월드에서 청소년의 미래를 위한 보람된 업무를 수행할 직원을 직접 채용하는 일에 큰 책임감을 느끼며 업무에 임하고 있습니다.

한국잡월드는 어떤 일을 하는 곳인가요?

잡월드는 2011년 11월 7일에 설립, 2012년 5월 15일에 개관한 어린이·청소년 종합 직업체험관으로서 직업체험을 비롯해 어린이·청소년의 진로·직업 설계 및 탐색, 숙련기술 체험 등을 위해 다양한 프로그램을 제공하고 있습니다.

한국잡월드에 입사하게 된다면, 입사 후 어떤 업무를 수행하게 되나요?

잡월드는 어린이체험관, 청소년체험관, 진로설계관, 직업세계관, 숙련기술체험관 등 총 5개의 관에서 진로·직업 체험, 탐색, 설계 등의 프로그램을 제공하며, 나라울극장, 한울강당 등에서 공연 및 대관 사업을 전개하고 있습니다.

따라서 잡월드에 입사한 후에는 각 관을 구성하고 있는 콘텐츠 개발 및 운영 사업, 단체 마케팅 및 광고 제휴 사업, 대관 사업, 홍보 및 사회공헌 관련 사업 등의 업무를 진행하거나 경영 전략 및 기획, 운영지원, 정보 및 시설 운영, 출자회사 협업 업무 등을 맡아 수행하게 됩니다.

직장으로서 한국잡월드의 장점을 알려주세요.

앞서 설명해드린 바와 같이 잡월드는 진로·직업 프로그램을 제공함으로써 어린이·청소년들이 미래를 꿈꾸고 비전을 설계 하도록 돕는 일을 하고 있습니다. 대한민국의 미래를 책임질 어린이·청소년을 위한 기관인 만큼 일에서 얻는 보람이 매우 크다고 생각합니다. 또한 잡월드는 일·가정 양립을 위한 제도 참여율이 높으며, 수평적 관계의 조직문화를 가지고 있는 것이 큰 장점입니다.

2021년 채용계획은 있으신가요?

코로나19 여파로 하반기 채용일정이 확정되지 않았으나, 체험관 운영 현황 등을 고려해 결원 인원에 대한 채용을 하반기에 진행할 예정입니다.

응시자격에 대해 설명 부탁드립니다.

5급 일반직 기준 응시자격을 설명하자면 다음과 같습니다. 먼저 자격기준은 ① 관련 분야 근무 경력 2년 이상 ② 공무원 9급 이상의 근무 경력 2년 이상 ③ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 5급 또는 6급 이상의 근무 경력 2년 이상 중 하나에 해당하는 사람으로 규정하고 있습니다. 다만 채용형 인턴, 체험형 인턴은 자격 기준을 달리합니다. 우대자 가점은 모든 채용에 동일하게 적용하며 장애인, 비수도권 지역인재, 고졸자, 공공기관 청년인턴 유경험자에 각 전형별 3% 가산, 보훈대상자에 각 전형별 가점 비율 가산을 적용합니다.



채용절차는 어떻게 되나요?

모든 채용은 NCS 기반 블라인드 채용으로 진행돼 나이, 성별, 출신지역, 학력 등의 정보를 요구하지 않으며, 절차는 서류전형, 필기전형, 면접전형 순서로 진행됩니다. 서류전형은 총득점의 고득점 순위로 채용예정인원의 30배수 이내에서 선발, 필기전형은 시험성적이 매 과목 40% 이상인 득점자 중에서 총득점의 고득점 순위로 채용예정인원의 5배수 범위 내외에서 선발, 면접전형은 평균 점수의 고득점 순위로 선발합니다.

입사지원서는 어떻게 쓰는 것이 좋은가요?

NCS 기반 직무능력중심 채용 입사지원서이므로 채용공고에 첨부되는 직무기술서를 꼭 읽어보고 관련 경험과 경력 중심으로 작성하는 게 좋습니다. 서류심사는 응시원서를 기초로 해당 직무에 필요한 능력 여부를 심사하므로 입사지원서의 자기소개서도 문항별로 충실하고 성실하게 작성하되, 블라인드 채용임을 감안해 자기소개서에 나이, 성별, 출신지역, 학력 등이 노출되지 않도록 주의 바랍니다. 공공기관은 알리오에 내규가 공시되므로, 잡월드 입사에 관심이 있다면 관련 규정을 미리 찾아보는 것도 도움이 될 수 있습니다.

필기시험은 어떻게 출제되나요?

잡월드 필기시험은 한국사를 포함한 일반교양 정도와 직무수행

에 필요한 지식 및 그 응용능력을 평가하도록 돼 있어, 한국사 및 일반교양을 포함한 NCS 직업기초능력시험과 인성검사로 진행됩니다.

면접전형은 어떤 것을 평가하고, 어떻게 진행되나요?

면접전형은 잡월드의 인재상, 당해 직무수행에 필요한 능력 및 적성 등을 평가합니다.

최근 잡월드 채용의 면접전형은 주로 직무수행능력을 평가하기 위해 발표면접을 포함한 개별면접으로 진행됐지만, 채용별로 차이가 있을 수 있습니다. 면접전형에서도 심사위원 대상 사전 교육을 통해 편견의 소지가 있는 나이, 출신지역, 학력 등에 관한 질문을 금지하고 있으며, 감사팀 모니터링을 통해 블라인드 채용을 철저히 준수하고 있습니다.

마지막으로 채용담당자로서 입사를 준비하는 분들을 위한 말씀 부탁드립니다.

관심이 있는 기관이라면 미리 기관 홈페이지와 알리오 공시, 보도 내용 등을 한 번이라도 훑어보고 지원하면 좋을 것 같습니다. 면접전형까지 갈 수 있다는 마음가짐으로 미리 회사 정보를 다양하게 알아보고 애정을 갖고 지원서를 작성한다면, 심사위원도 지원서를 읽을 때 지원자의 진정성을 충분히 느낄 수 있다고 생각합니다.○

한국잡월드 소개



설립목적

한국잡월드는 자라나는 어린이와 청소년들에게

- ① 다양한 직업 체험과 탐색의 기회를 제공하고
- ② 건전한 직업관 및 근로의식 형성을 유도하여
- ③ 자신에게 맞는 진로 및 직업선택을 지원하고자 합니다.

주요 업무

- 직업체험프로그램의 개설 · 운영
- 직업 관련 자료 · 정보의 전시 및 제공
- 청소년 등에 대한 직업교육프로그램 개설 · 운영
- 교사 등에 대한 직업지도프로그램 개설 · 운영

미션 및 비전

미션

어린이 · 청소년들에게 **다양한 직업탐색의 기회 제공과 건전한 직업관 형성 지원**

비전

상상과 도전으로 직업체험을 선도하는 **한국잡월드**

핵심가치

전문역량

안전 및
고객 중심

전략적
파트너십

사회적 가치
실현

중장기 경영목표

청소년
진로역량개발선도

국민 공감
서비스 확대

기관 수익
증대

사회적 가치
창출

추진방향

4차산업
직업체험 기반구축

고객 중심
서비스 강화

사업 경쟁우위
확보

사회적 가치 기반
혁신 경영

9대 핵심과제

- 4차 산업 연계 진로콘텐츠 강화
- 민관 협력 직업체험 연계성 강화

- 고객안전 최우선주의 실현
- 서비스 품질관리 체계 구축
- 맞춤형 진로서비스 강화

- 고객확장 및 사업시장 확대
- 데이터 기반 과학적 마케팅 강화

- 기관운영의 기초체력강화
- 사회적 책임 이행 강화



청소년체험관 - 웹툰스튜디오



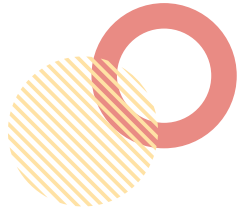
어린이체험관 - 치과의원



어린이체험관 - 해양경찰구조대



시련이 많다는 건 분명 당신에게 좋은 일이에요!



장승재

국민건강보험공단 대전충청지역본부 의료기관지원부 대리

국민건강보험공단을 소개해주세요.

국민건강보험공단(이하 공단)은 국민 건강생활에 필수 요소가 돼 든든한 버팀목이 되고 있는 국민건강보험제도와 행복한 노후를 위한 노인장기요양보험, 4대 사회보험 징수 업무까지 수행해 세계의 부러움을 사는 국민건강지킴이 공공기관입니다. 더 나아가 국민보건과 사회보장 증진으로 따뜻한 나눔이 있는 건강한 세상을 만들고자 사회적 책임경영을 선두에 서서 실천하고 있는 모범 기관입니다.

현재 담당하는 직무는 어떤 것인가요?

급여조사 기획과 통계 실적 관리, 지사 담당자 교육 업무를 수행하고 있습니다. 요양기관의 올바른 요양급여비용 청구 풍토를 조성함으로써 적정부담-적정급여의 더 나은 평생건강 서비스 체계를 만들어 건강보험 보장성 강화에 일조하고 있습니다.

국민건강보험공단에 지원한 동기는 무엇인가요?

한양대학교 명지병원 국제진료센터에서 근무할 때, 러시아 환자와 대화를 나누며 공영보험의 균등한 의료보장을 받지 못하는 타 국가의 보험체계를 현장에서 직접 목격했고, 그때 우리나라 건강보험의 우수성을 실감했습니다. 이는 곧 국가와 국민을 위해 공헌하고 싶다는 꿈으로 발전했으며, 망설이지 않고 지원을 결심하게 됐습니다.

취업 준비 과정에서 큰 도움이 됐던 경험은 무엇이었나요.

취업하고자 하는 기업과 직무와 관련한 정보를 가장 쉽게 접할 수 있는 곳이 해당 기관의 홈페이지입니다. 최소한 기관의 사업 분야, 연혁, 인재상 등을 파악해야 하고 NCS 홈페이지에서도 관련 정보를 분석합니다. 하지만 이러한 정보에는 누구나 쉽게 접근할 수 있으므로 추가조사가 필요합니다. 여기서 신문 및 뉴스기사, SNS 채널(유튜브, 블로그, 페이스북)이 유용합니다. 직무 정보는 채용공고에서 제시한 직렬별 직무기술서를 통해 쉽게 얻을 수 있습니다. 무엇보다 학교 선배나 지인들을 동원해 현직자를 만나보고 그들을 통해 정보를 얻는 것이 가장 좋지만 그렇지 못하다면 취업 스테디를 하며 부족한 점을 보완해 나갈 것을 추천합니다.

본인 직무에서 일하기 위해 필요한 역량을 말해주세요.

공단 업무는 다른 어떤 분야보다 민원을 직접 대면할 기회가 많아 고객의 눈높이



이에 맞춰 친절하게 응대해야 합니다. 민생과 매우 밀접한 업무가 많으므로 민원 고객 입장에서 생각하고 원칙에 입각한 따뜻한 상담을 진행해야 한다고 생각합니다. 저도

처음에는 민원 고객을 어떻게 응대해야 하는지 분석하기 위해 『대화의 심리학』이라는 책을 읽으며 ‘커뮤니케이션의 중요성’을 염두하며 민원을 처리했습니다. 몸소 체험한 지식은 민원 고객 마음을 열고 쉽게 다가올 수 있는 데에 큰 도움이 됐습니다.

현재의 업무를 담당하며 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

급여조사 기획과 교육 프로그램을 진행하면서 가장 만족도가 높은 이유는 일의 보람을 느낄 수 있는 점입니다. 현업에서 쌓은 경험과 노하우를 지사 담당자들이 시행착오를 겪지 않도록 입문 교육 등을 운영하면서 책임감과 사명감도 커지게 됐습니다.

어려운 점이 있다면 빠르게 변화하는 의료 환경에 적응하며 수시로 바뀌는 법과 지침을 숙지해야 한다는 것입니다. 비전공자이기 때문에 의학적인 지식과 고시 내용은 양이 방대해 업무적으로 부담을 느끼며, 부족함이 많다고 생각합니다.

입사 1~2년차 시절 가장 보람 있거나 인상 깊은 경험은 무엇인가요?

2018년 1차 부과체계 개편 당시 담당자로서 하루 평균 100명의 민원인의 이해를 도왔던 경험이 가장 기억에 남습니다. 지사에서 지역가입자 부과 담당자로 민원대에 근무하면서 보험료가 증가한다는 불만이 많았습니다. 단순히 원칙만을 앞세워 설명하기 보다는 불편사항과 그들의 목소리를 듣고 대화를 이끌어내어 공감을 시도했습니다. ‘나는 내가 속한 공단의 얼굴’이라는 마음가짐으로 민원인의 니즈를 파악해 해결방법을 제시하고, 지침과 현실 간에 괴리가 존재하는 부분은 본부에 제안사항을 올려 업무의 생산성 향상을 위해 노력했습니다. 몸은 천근만근 무거웠지만 공단의 성장뿐만 아니라 건강보험의 우수한 가치에 적극적으로 기여했다는 점은 직원으로서 평생 동안의 보람 있는 경험이었습니다.

입사 이후의 생활과 경험에 비춰볼 때 입사 전에 기대했던 것과 다른 점은 무엇인가요?

공단이 규모(정원 1만 5천명 이상)가 큰 기관이고, 공공기관이라 분위기가 수직적이고 딱딱할 거라고 생각했습니다. 막상 입사하면서 선입견에 불과했음을 몇 시간 만에 깨닫게 됐습니다. 첫 출근 후 낯선 환경에서 쭈뼛쭈뼛하며 긴장했을 때 선배들이 자리에 찾아와 말을 걸어주고 적응하는 데 도움을 줬습니다. 수평적인 조직문화는 심리적인 안정감을 만들어줬고 일과 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤습니다. 평균 근속연수가 긴 기관으로 꼽히는 점이 이를 반증합니다. 40~50대 선배와 30대 후배가 여행을 함께 갈 정도로 회사 분위기는 일류라고 자부합니다.

국민건강보험공단을 포함한 공기업 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해주세요.

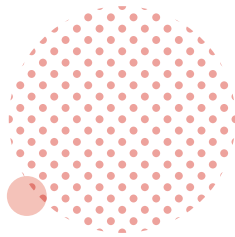
‘구슬이 서 말이라도 꿰어야 보배’라는 말이 있습니다. 아무리 좋은 스펙과 남들이 부러워하는 경험을 쌓았다 해도 NCS 기반 직무 관련성과 회사의 이해도가 부족하다면 최종 합격할 수 없습니다. 공공기관마다 요구하는 기본적인 어학 점수와 학점, 자격증을 취득한 다음, 필기시험에 대비하고 자신의 경험을 정리하는 게 구직자의 바람직한 자세라고 생각합니다. 지원하려는 회사의 정보를 발로 뛰어 직접 얻고, 전문가 혹은 현직자의 조언을 기반으로 면접 준비를 한다면 현직자의 길에 누구보다 빨리 들어설 수 있으리라고 확신합니다.

마지막으로 취업 준비생들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

취업은 어렵습니다. 그러나 노력하는 만큼 그 크기에 걸맞은 결과는 분명 찾아올 것입니다. 입사에 성공한 동기들을 보면 치열하게 노력했다는 공통분모가 있습니다. 조급해하지 말고 소신을 갖고 끝까지 도전하십시오. 몇 년 늦게 취업한다고 해서 인생은 크게 변하지 않습니다. 저도 많이 지원해보고 실패를 경험하다 보니 제가 잘할 수 있는 점을 알았고, 그 부분이 직장생활에서의 만족도를 좌우한다는 것을 깨달았습니다. 열심히 준비하다 보면 결국 자신의 길을 찾을 수 있을 것입니다.●



스스로에 대한 확신이 자신감이 됩니다



김유나

서울대학교병원 간호교육파트 간호사

서울대학교병원에 대해 소개 부탁드립니다.

서울대학교병원(이하 서울대병원)은 1885년 한국 최초의 서양식 국립병원인 제증원에서 출발해 오늘날에 이르기까지 우리나라 의학발전을 선도해온 대한민국을 대표하는 국가중앙병원입니다. 오랜 역사와 더불어 '세계 최고수준의 교육, 연구, 진료를 통해 인류가 건강하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 한다.'라는 미션 아래 대한민국 최고의 의료진들이 우리나라 국민과 세계인의 보건 의료 향상에 기여하고 있습니다. 서울대병원은 최상의 의료서비스뿐만 아니라 의학연구와 전문적인 의료진 훈련을 위한 교육에도 매진하고 있으며, 대한민국 의료시스템의 발전 방향을 제시하고 정책협력을 통해 의료선진화를 추구하는 정책협력병원이기도 합니다.

현재 담당하고 계신 직무는 정확히 어떤 것인가요?

저는 현재 간호교육파트 소속으로, 서울대병원 간호부에서 주최하는 간호사 교육을 기획, 운영, 평가하는 업무를 수행하고 있습니다. 이곳에서는 신입간호사부터 경력간호사, 간호관리자에 이르기까지 전체 간호사의 전문성과 임상실무능력 향상, 경력개발을 위한 교육을 제공하고 있는데요. 저는 이렇게 간호사에게 제공하는 여러 가지 교육 과정과 관련된 전반적인 업무를 맡고 있으며, 양질의 교육을 제공하고자 노력하고 있습니다.

또한 서울대병원이 공공기관이다 보니 보건복지부에서 시행하는 국가사업에도 참여할 수 있는 기회가 주어집니다. 특히 지난해와 올해에 걸쳐 코로나19를 경험하며 국가 재난위기 상황을 대비하기 위한 전문 간호인력 양성의 중요성이 대두됐는데요. 이와 관련해서 보건복지부와 국립중앙의료원에서 시행했던 중증환자 전담 간호사 양성 지원사업에 서울대병원이 참여했고, 중환자 간호인력을 양성하는 교육을 운영해 총 124명의 수료생을 배출하기도 했습니다. 교육 담당자로서 어려움도 있었지만 한편으로는 많은 교육생들이 이 교육과정을 듣고 만족해하는 모습을 보며 뿌듯하기도 했고, 중요한 국가사업에 참여한다는 자부심을 느낄 수 있었습니다. 이 외에도 간호사들의 전문성 향상을 지원하는 프로그램을 운영하거나 서울대병원의 간호시스템 등을 벤치마킹하길 원하는 국내외 간호사를 대상으로 연수를 진행하기도 합니다.

서울대학교병원에 지원하게 된 동기는 무엇이었나요?

간호대학생일 때 서울대병원을 포함해 여러 병원에서 학생 실습을 했었습니다. 실습을 하면서 각 병원의 근무 환경이나 병동 분위기를 파악할 수 있었고, 간호사를 위한 제도는 무엇이 있는지 등에 대해서도 알 수 있었습니다.

이를 통해 저는 서울대병원이 간호사로서 근무하기 좋은 환경이라는 생각이 들었고, 국내 최고 병원이라는 브랜드 가치도 마음에 들었습니다. 또한 의료서비스는 수익창출이라는 경제적 측면뿐만 아니라 공공성 또한 놓치면 안 되는 부분이라고 생각해 국가중양병원으로서의 역할을 다하고 있는 서울대병원에 지원하게 됐습니다.

그리고 이곳은 신입간호사 교육시스템이 체계적이기로 소문이나 있는데요. 실제로 간호사 교육을 담당하는 교육전담간호사들이 많아서 체계적으로 업무를 배울 수 있었고, 신입 간호사 시절에는 업무에 빠르게 적응하는데 많은 도움이 됐습니다.

취업 준비할 때 가장 도움이 됐던 경험은 무엇인가요?

어떤 특별한 경험보다는 어찌 보면 학교에서 배우는 가장 기본적인 전공과목 지식과 임상실습 경험이 취업 준비에 많은 도움이 됐다고 생각합니다. 취업을 준비할 때는 필기시험과 실무면접을 모두 준비해야 하는데요. 필기시험에서는 전공 지식이 꼭 필요합니다. 특히 전문가인 의료인으로서 전공 지식이 없다는 것은 한편으로는 부끄러운 일이기도 할 것입니다. 그리고 실무면접 시에는 전공 지식을 토대로 간호사로서 필요한 다양한 역량에 대한 질문을 받게 되므로, 학생 때의 임상실습 경험이 도움이 됐던 것 같습니다. 이처럼 기본에 충실한 것이 가장 중요한 동시에 취업에 큰 도움이 된다고 생각합니다.

이 외에도 저는 3학년 겨울방학 때, 각 병원에서 자체적으로 시행하는 인턴십에 지원해 참여하기도 했습니다. 학생 실습을 주로 했던 병원 외에도 다른 병원에서의 인턴십 경험을 통해 그 병원의 분위기를 보다 자세히 느낄 수 있었고, 시스템도 살펴볼 수 있었습니다. 여러 병원에서의 실습 경험은 제 성향과 잘 맞는 병원이 어디인지에 대한 고민을 하고 병원을 선택할 때 많은 도움이 됐던 것 같습니다.

본인 직무에서 일하기 위해 필요한 역량을 말해주세요.

실무에서의 임상간호역량, 체계적이고 창의적인 기획 역량, 정확하고 꼼꼼하게 업무를 처리하는 능력, 의사소통역량이 필요하다고 생각합니다. 간호사를 대상으로 하는 교육을 기획하다 보니

간호사들이 어떤 내용을 배우고 싶어 하는지, 임상에서 무엇이 중요한 내용인지 등에 대해 알고 있어야 유익한 내용으로 교육을 구성할 수 있는데, 이때 필요한 역량이 실무에서의 임상간호역량인 것 같습니다. 담당자인 제

가 교육 내용을 어느 정도 이해하고 있어야 교육을 기획하는 데 훨씬 수월하기도 하구요. 이와 같이 실무에서의 경험이 간호사 교육을 기획하는 데 있어 큰 도움이 된다고 생각합니다. 두 번째로는 체계적이고 창의적인 기획역량입니다. 기존에 해왔던 교육을 운영하기도 하지만, 때로는 시대의 흐름에 따라 새로운 내용이나 형태의 교육을 기획하고 운영해야 하기에 창의적이면서도 실현 가능하며 체계적인 기획 역량이 필요하다고 생각합니다. 또한 교육을 기획하고 운영한다는 것은 여러 강사들과의 일정 조율, 교육 시간과 장소 확보, 예산 관리 등도 포함합니다. 이때는 무엇보다 정확하고 꼼꼼하게 업무를 처리하는 능력이 필요하구요. 마지막으로 필요한 것은 의사소통역량입니다. 병원이라는 하나의 큰 조직 안에서 업무를 진행할 때 오로지 혼자서만 하는 업무는 거의 없습니다. 대부분 다른 직급 또는 다른 직무의 사람들과 함께 진행하는 업무가 많기에 서로 존중하고 개방적인 태도로 의사소통하는 역량 역시 매우 중요하다고 생각합니다.



현재의 업무를 담당하며 가장 좋은 점과 어려운 점은 무엇인가요?

교육을 개최할 때마다 항상 순식간에 마감되는 것을 보면서 서울대병원 간호사들은 교육에 대한 열정이 매우 남다르다고 생각하는데요. 이들의 전문성 개발과 업무에 도움이 되고자 저희 부서에서 기획하고 운영한 교육이 큰 도움이 됐다는 피드백을 받으면 기분도 좋고 보람을 느끼게 되는 것 같습니다. 반면 '교육' 역시 시대의 흐름에 따라 내용이나 운영방식 등이 변화하고 있습니다. 이에 발맞춰 교육 콘텐츠나 운영방식에 대해 계속 고민하고 개발해야 하는 것이 조금 어렵기도 하지만 부서원들과 같

이 즐겁게 의견도 나누면서 업무를 진행하고 있습니다. 지난해에는 코로나로 인해 비대면 교육에 대한 요구가 많아진 만큼, 간호부문에서 온라인 교육 콘텐츠를 만들어 서울대병원 간호사 선생님들이 언제 어디서나 들을 수 있는 교육 동영상상을 제공했는데 반응이 좋아서 뿌듯했던 기억이 있습니다.

입사 1~2년차 시절 가장 보람 있거나 인상 깊은 경험은 무엇인가요?

저의 입사 첫 근무지는 내과계중환자실이었습니다. 서울대병원이 상급종합병원인 만큼 전국 각지에서 중증 환자분들이 많이 오시고 그중에서도 최중증 환자분들이 입원하는 곳이 내과계중환자실이라고 할 수 있습니다. 내과계 중환자실에서 일할 때 정말 상태가 안 좋으셨던 환자분들이 중환자실에서 치료를 받으면서 의식도 좋아지고 보호자분들과 같이 의사소통하는 모습을 볼 때나 컨디션이 좋아져 일반병동으로 옮기실 때 보람을 많이 느꼈습니다.

또한 중환자실 간호사로 1년 정도 일한 시기에 원내 전문간호과정인 '중환자간호과정'이라는 교육 과정을 수강했었는데요. 약 한 달 동안 매일 오전에 수업을 듣고 오후에 근무하는 일정을 소화하느라 조금은 힘들기도 했지만, 그 교육과정에서 배운 지식들이 임상실무에 많은 도움이 됐고 특히 성적 우수자상을 받았던 것이 기억에 많이 남습니다.

입사 이후의 생활과 경험에 비춰볼 때, 입사 전에 걱정했던 것과 다른 점은 무엇인가요?

처음 입사 시에는 다른 신입 간호사들과 같이 내가 과연 이 병원에서 잘 적응할 수 있을까가 가장 큰 걱정거리였던 것 같습니다. 그런데 처음 입사했을 때 정말 좋은 프리셉터(선배 간호사) 선생님을 만났고 병동 분위기도 좋아서 잘 적응할 수 있었습니다. 그리고 계속 근무하면서는 이곳만큼 워라밸이 보장되는 곳이 없다는 것을 느꼈습니다. 교대근무 하면서도 오프가 충분히 보장돼 일을 하면서 자기계발하기에도 좋은 근무환경이라고 생각합니다. 저 또한 일과 학업을 함께 병행하기도 했구요. 그래서 저는 입사 전에 걱정했던 것과는 다르게 매우 만족하며 근무

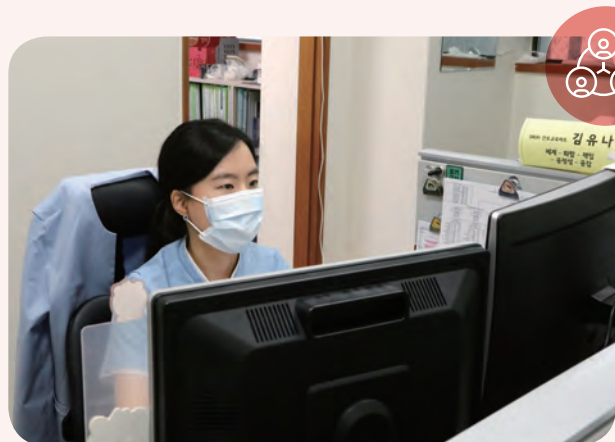
하고 있습니다.

서울대병원과 같은 공공기관 입사를 준비하는 후배들에게 현실적인 조언과 꿀팁을 전수해주세요.

현재 대부분의 공공기관에서는 블라인드 채용을 하고 있는 것으로 알고 있습니다. 서울대병원 또한 블라인드 채용을 통해 출신, 학력, 외모 등 개인의 신상정보보다는 필기시험과 실무면접을 거쳐 직무능력 중심의 인재를 선발하고 있는 것이 특징입니다. 특히 실무면접에서는 1명의 지원자를 3명의 면접관이 심층적으로 면접하며, 지식뿐만 아니라 상황대처능력과 의사소통능력 등 종합적인 사고력을 평가하고 있습니다. 특별한 스펙보다는 지원하고자 하는 직무와 관련된 지식을 학부생 때부터 관심 있게 공부하고 평소 학점과 영어성적 관리를 성실하게 하는 것이 중요하다고 생각합니다. 그리고 실무면접에서는 자신감 있는 태도로 본인의 의견을 차분하고 논리적으로 전달하면 좋을 것 같습니다.

입사를 준비하는 후배들에게 당부하고 싶은 한마디 부탁드립니다.

무엇이든지 하루아침에 이뤄지는 것은 없다고 생각합니다. 매일매일 조금씩이라도 꾸준하고 성실하게 준비하다 보면, 꼭 좋은 결과가 있을 것이라고 생각합니다. 마지막으로 어떤 상황에서도 기죽지 말고 스스로에 대한 확신을 갖고 자신감 있게 나아가시길 응원합니다.○



새와 당신



조영오
한국철도공사 수도권광역본부 대리

※ 이 글은 '2020 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 고졸 채용 부문 최우수상 수상작을 전제한 것입니다.

새와 나

나는 언제나 궁급했다.
세상 어느 곳으로도 날아갈 수 있으면서
새는 왜 항상
한곳에
머물러 있는 것일까

그러다가 문득 나 자신에게도
같은 질문을 던진다.

- 하룬 야히아

하룬 야히아 시인의 '새와 나'라는 시입니다. 날 수 있음에도 날아가지 않는 새를 보며 자신을 되돌아보는, 그로 하여금 독자도 자신을 되돌아보게 하는 시입니다.

쇠줄에 다리가 묶인 코끼리는 어느 정도 시간이 지나면 아무 줄로나 묶어도 도망갈 생각을 안 한다고 합니다. 우물

안에 있는 개구리는 드넓은 바다와 육지를 모르고 일생을 살아갑니다. 혹시 자신도 모르게 쇠줄에 묶여 있지 않은가요?

저는 25살의 남성입니다. 보통은 군대를 다녀온 고학년 대학생의 나이이지만, 그와는 조금 다른 특별한 경험들을 해왔습니다. 저는 고등학교를 졸업하고 경희대학교 경영학과에 합격하였으나, 입학 후 포기하고 당시 국내 13위의 대기업에 정규직으로 입사하였습니다. 꿈을 안고 입사한 지 반년이 채 안 되어, 첫 회사가 바람 앞의 촛불처럼 휘청거렸고 그 큰 회사의 불황을 몸으로 겪었습니다.

이후 나라의 부름을 받아 해양경찰에 입대했고 서해5도특별경비단에서 경비함정을 타고 중국어선을 단속하였습니다. 복무하며 매일 7시간씩 공부하여 제대를 앞두고 이력서 한 장 없이 편지 하나만으로 꿈에 그리던 회사에 입사할 수 있었습니다.

수만명이 일하는 대기업의 사장직할 전략혁신팀원 6명 중 최우선 멤버로 뽑혔고, 이후 지금 다니고 있는 한국철도공사에 지원하여 합격했고 2년 넘게 일하고 있으며, 20살에 가지 않았던 대학교에 다시 합격하여 일과 함께 학업에 정진하고 있습니다. 이런 저의 이야기들을 읽어주시는 모든

분들이 조금이나마 긍정적인 힘을 얻고 힘차게 나아가실 수 있도록, 이 입사 수기에 녹여내고자 합니다.

고등학교 졸업 무렵, 그토록 가고 싶었던 경희대학교 경영학과에 합격하였으나 기쁨은 오래 가지 않았습니다. 난 경영인이 되고 싶은데 경영학과를 간다고 경영을 할 수 있을까? 20살에 대학가에서 술을 마시고 게임을 하고 연애를 하다 군대를 다녀오면 난 그저 남들과 똑같은 24살, 군대 다녀온 대학교 2학년 남자 중 하나이지 않을까? 나에게 정말 대학이 필요할까? 제 대답은 'No'였습니다.

일찍 사회생활을 시작하고, 부모님의 울타리로부터 독립하여 주체적으로 살고 싶었습니다. 이때 한 대기업의 채용공고를 보았고, 지원하여 합격하였고 대학교를 포기하고 집에서 400km 떨어진 섬에서 일을 시작했습니다. 남들은 미쳤냐 그랬고 부모님도 걱정이 많으셨습니다. 지금은 저와 제 주변 모두 그 결정을 신의 한 수로 여기고 있습니다. 그렇게 꿈을 안고 거제도에서 회사 생활을 시작했고 입사한 지 4개월 뒤인 2015년 7월에 회사가 실시간 검색어 1위에 오르며 숨겨 왔던 엄청난 방만경영과 분식회계가 드러났습니다.

많은 사람들이 구조조정 되었고 회사 주가는 반 토막이 나더니 결국 주식거래가 정지되었습니다. 모든 걸 걸고 온 회사가 바람 앞의 촛불처럼 흔들릴 때의 '섬뜩함'을 잊지 못합니다. 그렇게 회사를 다니다가 군휴직을 하고 해양경찰에 입대하였습니다. 제대할 땐 회사가 살아있을까? 내 나머지 인생을 이 회사에 맡겨도 될까? 불안감이 들었고 인생의 갈피를 잡지 못할 때 '나는 무엇을 하고 싶을까?'라는 질문을 던지게 되었습니다. 매일 고민하며 책을 읽었지만 해답이 나오지 않았습니다. 반년이 지나고서야 깨달았습니다. '무엇을 해야 할까'가 아니라 '왜 해야 할까'가 먼저였던 것입니다.

세상엔 셀 수 없이 많은 직업이 있습니다. 20년 남짓 살아오며 보아온 고작 몇 개의 직업을 가지고 나에게 맞는 게 무엇인지, 그게 실제로 내가 하고자 하는 것이 맞는지 판단하는 것은 우물 안에서 하늘을 보는 것과 같습니다. 삶을

돌이켜보니, 저는 누군가와 감정과 감동을 주고받을 때 가장 행복했습니다. 행복관을 갖추고 나니 직업은 행복의 수단에 불과한 것이었습니다. 그 수많은 수단들 중에서 내 재능을 활용할 수 있고 경제적인 것을 추리는 것입니다. 그렇게 저는 어떻게 하면 좋은 감동을 만들어 선한 영향력을 전달하고 한 가정을 멋지게 꾸릴 수 있는 사람이 될 수 있을까 고민했습니다.

고등학교 1학년 때부터 존경하던 분이 있었습니다. '가방이란 것이 왜 필요할까?'라는 본질에서 시작해 'Less is more'라는 철학을 가지고 가장 심플하고 편리한 일상의 가방을 만드신 분이었습니다. 그의 가치와 감동적인 이야기들은 사람들에게 '멋'있게 전달되었고, 그에게서 배우고 싶었습니다. 그런데 전 고졸에, 조선소 1년 다닌 군인이었습니다. 어떻게 패션, 잡화 회사에 들어갈 수 있을까요? 고민이 들던 때에 제가 가장 좋아하는 글을 떠올렸습니다. '화가가가 그림을 그리고 나면 그림이 하는 역할이 50이고, 보는 사람의 눈이 50이다.'라는 말입니다. 어떤 것을 볼 때 보는 사람의 수용력에 따라 다르게 받아들여진다는 것입니다.

전 대표님이 이력서와 학벌이 아닌 편지 하나만으로 뽑아 주실 수 있을 거라 생각했고, 공부를 시작했습니다. 대표님의 10년을 거슬러 올라가 지금껏 하신 말씀들, 회사의 프로젝트, 한 번은 서고를 보물창고라며 찍어 올리셨는데 그 책장에 있는 모든 책들을 사 읽었습니다.

그렇게 공부하다 새벽 2시가 되어도 그곳에 갈 생각을 하면 설레어 잠을 자지 못했습니다. 9개월의 시간이 흘렀고 공부하며 적어나간, 하나하나가 보물 같은 문장들이 두꺼운 노트에 쌓여 몇 권이 되었습니다. 훗날 대표님은 제게 이런 말씀을 하십니다. "나보다 나를 잘 아는 것 같아요."라고 말합니다.

그 노트를 가지고 편지를 썼습니다. 더하고, 빼고, 쓰고, 고치며 3개월이 지났습니다. A4 3장짜리 편지를 쓰는 데 1년이 걸린 것입니다. 전역을 앞두고 편지를 보냈고 답장엔 이게 22살 남자분이 쓸 수 있는 편지인가, 한참을 생각하면서

읽었다며 회사로 찾아오라고 쓰여 있었고 대표님을 뵈고 면담을 하고 이직을 확답 받았습니다. 제대 이후 저는 그 회사에 가지 않고 첫 회사에 복직하여 회사의 위기를 극복해 보고자 노력했고 단 6명을 뽑는 전략혁신 TFT팀에 지원하였습니다.

양식과 절차가 있었지만, 담당 부장님께 이 회사에 왜 돌아왔는지 왜 저어야만 하는지 편지를 보냈습니다. 부장님께서 따로 면담을 요청해 오셨고 전 결과 발표 2주 앞서 최우선 멤버로 팀에 발탁되었습니다.

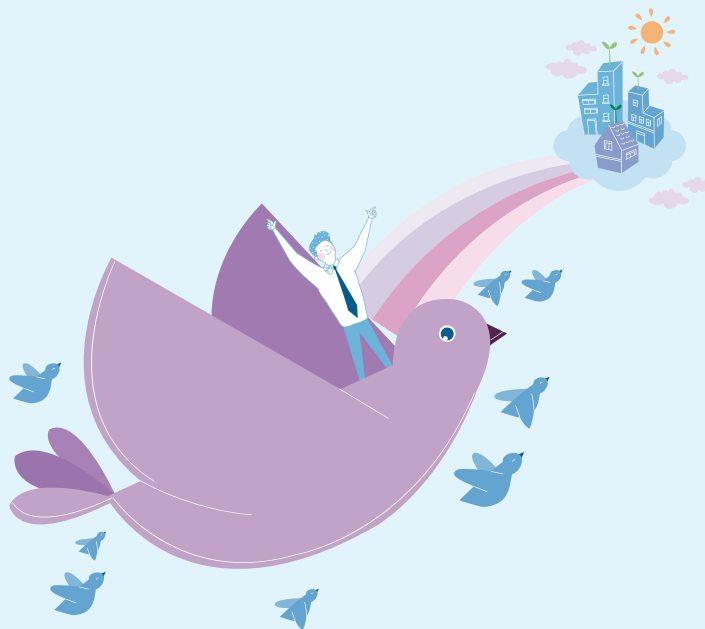
이후 한국철도공사에 뜻이 있어, NCS(국가직무능력표준 시험) 공부를 시작하였으나, 도무지 회사 업무와 병행해서는 필기조차 가능성이 없어보였습니다. 그래서 저는 배수진에 저를 몰아넣었습니다. 시험을 한 달 앞두고 아무 것도 없는 고졸 백수로 돌아갔습니다.

한 달 후, 2018년 코레일 상반기 고졸공채 필기시험에 합격하였고 면접에서도 최종합격하였습니다. 회사를 다니며 20살에 가지 못한 대학교에 지원하였고 그 또한 합격했습니다. 이유는 한 가지입니다. 다양한 경험이 단 하나뿐인 '나'를 만들었기 때문입니다. 저는 '나'를 솔직하게 드러냈

을 뿐입니다. 자기소개서는 한 치의 꾸밈도 거짓도 없는 저의 이야기였고 그 글의 신빙성은 면접에 확신에 찬 제 얼굴에서 모두 드러났습니다. NCS 또한 우리 인생 전반에 필요한 배경 지식을 가지고 얼마나 빠르게, 논리적으로 문제를 풀어내는지를 알아내는 시험입니다. 시험 종료를 앞두고 30초 만에 푼 마지막 2문제는 제가 어릴 적, 가기 싫어한 피아노 학원에서 배운 내용이었습니다.

인생에 필요 없는 순간은 없습니다. 모든 배움은 언젠가 다시 돌아오게 되어 있습니다. 그렇기에 다양한 경험으로 자신의 가능성을 탐구하고 내공을 쌓는 것이 중요합니다. 고등학교를 졸업하고 대학교를 졸업하고 스펙을 쌓아 취업하는 것만이 길이 아닙니다.

여러분은 인생을 거쳐 한 도시만을 여행하고 싶으신가요? 아직 보지 못한 수많은 도시, 나라 그리고 우주가 있습니다. 어디로 가야할지, 어떻게 가야할지, 어떻게 위기에 대응할지, 어떻게 나를 믿어주는 사람들을 돌아보며 행복하게 나아갈지는 온전히 여러분에게 달려 있습니다. 아직 우물에 있다면, 얼른 빠져나와 넓은 세상을 힘차게 나아가시기를 진심으로 응원합니다. 감사합니다.🌈



재능이 아니라 열정적 호기심을 가진 사람, 나는 그렇게 성장하고 있다!



문종원

한국국토정보공사 서울지역본부 서울남부지사 주임

※ 이 글은 '2020 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 고졸 채용 부문 우수상 수상작을 전재한 것입니다.

질문이 반이다!

분명 평소와 다른 게 없는 아침이었지만 2019년 1월 28일 아침 공기는 잊을 수가 없습니다. 오랜만에 정장을 갖추어 입고 살짝 떨리는 마음으로 출근을 합니다. 그리고 가슴에 당당하게 빛나는 LX배지를 달았습니다. 20살 가까머리로 한국국토정보공사 고졸 채용으로 입사하고 군대도 다녀왔으니 딱 6년 만에 저는 고졸 보조직에서 7급 정규직이 되었습니다. 7급 임명장을 받는 순간 끊임없이 스스로에게 질문을 했던 그날이 떠올랐습니다.

나에게 하는 질문!

등줄기가 어느새 땀으로 끈적끈적해집니다. 공부하는 것보다는 돈을 빨리 벌고 싶다는 어린 마음에 고등학교 3학년 여름방학 때 취업전선에 뛰어들었습니다. 토목회사에 들어가 복수원C 고속도로 확장공사 현장에서 두달 가량 측량보조를 했습니다. 돌이 무너져 내리는 아찔한 순간, 포크레인 앞부분 큰 삽에 탑승해서 절벽부분에 GPS점을 표시하며 숨이 턱 막히는 순간, 실수하고 혼나고 무시 당하고 괴로운 순간마다 아버지의 얼굴이 떠올랐습니다.

15년간 버스 운전을 업으로 하시면서 세 남매에게 공부가 아니라도 하고 싶은 일을 하고 살았으면 좋겠다고 하셨던 아버지

께서 하루는 한잔 술에 기대어 진심을 말씀하셨습니다.

“○○아! 힘들면 언제든지 그만두어도 된다. 아빠는 솔직히 너가 안정적인 직장, 좋은 환경에서 근무했으면 좋겠지만...” 19살 아들의 땀범벅 작업복과 흙먼지 가득한 작업화를 못내 가슴 아파하셨던 아버지의 촉촉해진 눈가를 보면서 고개를 돌렸지만 저는 그날 스스로에게 질문을 했습니다.

“나는 지금 최선의 선택을 했을까?”, “아니라면 내가 지금 당장 할 수 있는 최선이 무엇일까?”

적절한 순간 적절한 사람에게 질문을 하다!

초·중학교 시절 내성적인 성격에 큰 사고를 친 적은 없지만 공부는 저와 맞지 않다고 생각을 했습니다. 큰누나의 조언으로 특성화고등학교 도시디자인과로 진학을 하였습니다. 공부는 하기 싫는데 그나마 재미있었던 시간은 측량 실습 시간이었습니다. 측량을 하고 장비를 조작하는 시간이 좋았고, 그 시간이 기다려졌습니다. 그래서 측량업무를 하는 토목회사에 취업을 했지만 저의 첫 사회생활은 2달을 채우지 못했습니다. 남의 돈을 버는 게 정말 쉬운 게 아니라는 어머니의 말씀이 뼈저리게 느껴졌습니다. 그렇게 좌절을 하고 지쳐 있던 순간 측량담당 선생님께서 저를 조용히 부르셨습니다. “○○아. 너는 측량업무가 적성에

맞는 것 같아. 일반 토목회사가 아니고 오랜 전통을 가진 지적측량 전문기관인 한국국토정보공사라는 공기업 있는데 한 번 도전해 보라.” 갑자기 심장이 뛰기 시작했습니다. 제가 가장 좋아하는 측량업무를 할 수 있고 안정적인 공기업이라니 기회를 놓치고 싶지 않았습니다. 그래서 기필코 입사해야겠다는 생각에 한 걸음에 담임선생님을 찾아갔습니다.

“선생님! 제가 어떻게 하면 한국국토정보공사에 들어갈 수 있을까요?” 선생님의 답변은 간단명료하셨습니다. “맨 앞자리에 앉아라.” 뒷자리에서 옆드려 자던 저는 어느새 맨 앞자리에서 하나라도 놓칠세라 필기를 하며 열심히 공부하는 모범생이 되었습니다. 평소 잠이 많은 편이었지만 새벽까지 공부를 하고 수업을 들어도 졸리지 않았고 공부가 재미가 있다는 것도 너무 신기했습니다. 그리고 그 결과 마지막 시험에서 전교 1등이라는 기록 같은 일을 해냈습니다. 그리고 공사에 입사할 수 있는 측량기능사 자격증뿐만 아니라 건설재료시험기능사 자격증도 취득하였습니다.

질문이 나의 삶을 바꾸다!

변화된 모습과 우수한 성적으로 저는 무난하게 학교장 추천으로 한국국토정보공사에 원서를 낼 수 있었습니다. 저희 고등학교와 한국국토정보공사 간에 MOU가 체결되어 고졸 채용의 기회가 열려 있었고 저는 그 기회를 잡는 행운아가 되었습니다. 20살이 되던 해 합격통지를 받고 한국국토정보공사 서울본부 영등포동작지사에 발령을 받았습니다.

공사는 고졸 보조직으로 4년간 근무를 하게 되면 심사를 통해 7급 정규직으로 채용이 되는 좋은 시스템을 갖추고 있었고, 고졸이었지만 업무나 보수에도 큰 차별이 없었습니다. 다행히도 고등학교 때 측량실습을 해본 터라 다른 신규직원들에 비해 적응도 빨랐고 실력도 인정받으면서 많은 팀에서 서로 팀원으로 저를 데려가고자 요청을 하셨습니다.

군대를 다녀오고 저는 지적측량 업무 이외에도 GPS업무, 국공유지 실태조사, 공간정보업무 등 다양한 분야에서 실력을 쌓고 발휘하면서 한층 더 성장해가고 있습니다. 감사하게도 업무능력과 성실함을 인정받아 영등포구청장상과 구로구청장상, 금천구청장상을 수상하였습니다. 그리고 현재 ‘선취업 후진학’ 이 가능한 고

졸 채용의 장점을 살려 회사에서 MOU를 체결한 사이버대학에 입학하여 부동산학 공부를 병행하고 있습니다. 조기졸업을 하기 위해 계절학기 수업을 듣고 있으며, 열심히 실력을 갖추어 회사에서 지원해주는 다양한 교육기관에도 도전해볼 생각입니다.

이제 아버지는 어딜 가시든 ‘본인은 최고의 운전기사이고 우리 아들은 최고의 측량기사’라고 자랑을 하십니다. 그리고 가끔 지금도 “아들! 힘들면 언제든지 그만두어도 돼!” 여기까지는 그전과 같습니다. 하지만 공사를 취업한 후 그 뒤에 한마디가 따릅니다. “하지만 어딜 가도 정말 다 힘들다!” 하시며 크게 웃으시며 저의 어깨를 두드려 주십니다.

질문은 열쇠와 같다!

“질문은 열쇠와 같습니다. 우리는 인생을 살면서 많은 문을 만납니다. 그리고 그 문 뒤에는 많은 가능성과 기회가 있습니다. 그리고 그 문을 열 수 있는 것은 바로 질문입니다.”

이 글을 읽고 있는 후배님들에게 감히 질문을 드립니다.

아직도 고졸이라는 타이틀이 걸림돌이 된다고 생각하시나요?

우리 공사에는 저처럼 고졸 채용 직원들이 실력을 인정받으면서 성장하고 있습니다. 또한 국가정책에 발맞추어 많은 기관에서도 차별 없이 지속적으로 고졸 채용을 하고 있고 다양한 검증을 통해 우수한 인재들을 선발하고 있습니다. 고졸 채용이라는 타이틀이 장애가 된다고 생각하신다면 과감히 버리시기 바랍니다. 고졸, 대졸이라는 타이틀은 종이에 적는 최종학력일 뿐이지 인생의 성적표는 아닙니다.

어떤 문을 열 것인지, 문을 열지 않을지는 여러분의 선택입니다. 하지만 제가 취업을 하고 7년을 우리 공사에서 생활하면서 성공은 학력에 비례하지 않다는 것을 깨달았습니다. 대학을 못 간 걸 인생의 실패라고 생각하는 사람들도 있겠지만, 직장생활은 본인의 노력과 실력으로 승부하는 곳이라고 생각합니다. 그리고 선취업 후진학이라는 다양한 시스템을 통해 학업을 계속 이어갈 수 있습니다. 고졸 채용을 준비하면서 망설이는 분들이 있으시다면 과감하게 도전하십시오. 저 또한 선배로서 지금처럼 당당하게 한걸음씩 나아가겠습니다. 여러분이 답을 구하기 위해 지금 스스로에게 질문을 한다면 여러분은 절반 이상은 이기고 시작하는 것입니다.●

공공기관 부채 감소를 위한 노력이 필요한 시점이다



김정민
이데일리 경제부 부국장

공공기관의 설립 목적은 정부가 추구하는 정책을 효율적으로 집행하는 데 있다. 정부가 지원하는 예산, 때로는 공공기관이 제공하는 공공서비스의 대가(전기요금, 수도요금 등)를 사회 전체의 공익 증진을 위해 얼마나 효과적으로 집행하는지가 결국 공공기관의 효율성을 좌우한다.

때로는 막대한 손실이 불가피할지라도 공공의 이익을 증진할 수 있다면 이를 감수하는 이유는 공공기관의 존재 목적이 공공기관의 이익이 아닌 공익에 있기 때문이다. 공공기관 적자를 국가가 보전하고 부채를 담보하는 이유이자, 공공기관 재무구조를 민간 기업과 동일한 잣대로 평가해서는 안 되는 이유이기도 하다.

그러나 최근 공공기관 부채의 규모와 그 증가 속도가 걱정스럽다. 2017년만 해도 500조원을 밑돌던 공공기관 부채는 최근 들어 빠르게 늘고 있다. 2018년에는 503조 4천억원을 기록하며 500조원대에 진입하더니 2019년 526조 9천억원, 지난해 544조 8천억원으로 매년 수십조원씩 늘어나고 있다.

부채가 늘어난 이유는 다양하다. 정부 정책과 기관 주요 사업을 수행하는 과정에서 불가피하게 늘어난 경우가 있는가 하면, 인천국제공항공사나 강원랜드, 한국마사회처럼 코로나19 사태로 직격탄을 맞은 곳도 있다.

공공기관의 사회적 역할이 강조되면서 재정 부담 또한 함께 커지고 있는 것도 사실이다. 공공기관은 설립 목적에 부합하는 역할을 충실히 수행하는 것만으로도 소위 '값값'을 한다. 한국전력공사를 비롯한 발전 공기업들은 저렴하고 깨끗한 전기를 생산해 안정적으로 공급하는 게 일이고, 인천국제공항공사나 한국공항공사도 인천국제공항과 전국의 공항들을 전 세계 여행객들과 국민들이 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 관리하는 게 최우선 과제다.

물론 공공기관들이 본연의 업무를 충실히 이행하면서 일자리를 늘리고 소외계층을 지원하고 지역경제 활성화에 기여한다면 금

상첨하다. 하지만 본연의 업무 외에 부가적인 공적 기능을 수행하는 과정에서 재무구조가 악화한다면 그야말로 소탐대실이다.

공공기관 부채는 해당 공공기관들이 갚지 못하면 결국 정부가 떠안을 수밖에 없는 구조다. 해외 신용평가기관들이 자본잠식 상태인 공공기관 채권조차 투자적격등급을 부여하는 것은 공공기관이 부도 위기에 몰릴 경우 한국 정부가 이를 어떤 식으로든 구제할 것이라 믿음이 있기 때문이다. 공식적인 국가채무가 아닌 이유로 모른 채할 일이 아니란 얘기다.

“해마다 수십조원씩 늘어나는 공공기관 부채를 어떻게 할 것인가?” 이 질문에 정부와 공공기관은 함께 답해야 한다. 스스로 해결하기 힘든 빚더미에 깔려 허덕이는 곳에는 정부가 빛이 빛을 낚는 악순환의 고리를 끊을 수 있는 재정지원을 고민할 필요가 있다.

한 해 수천억원씩 빚을 얻어 해외 금융기관에 이자를 내는 건 국부 유출이다. 공공기관의 방만한 운영이 재무구조를 악화시키는 데 일조했다면 공공기관 스스로 허리띠를 졸라매고 수익구조를 개선할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 다만 자산을 내다 팔고 임직원 급여를 삭감하고 인력을 감축하는 식의 구조조정은 가능한 한 피해야 한다. 공공기관의 정책 수행 역량을 훼손할 수 있어서다.

살을 빼려면 운동을 하고 식단을 조절해야지 수술로 잘라내는 방식은 후유증이 크다. 한국수자원공사나 한국지역난방공사처럼 금융비용을 줄이기 위해 자금조달 방식을 연구해 다양화하고, 새로운 사업을 발굴해 수익을 창출하려는 노력이 필요하다. 정부에서 앞장서 모범사례를 찾고 이를 널리 전파해 다른 공공기관들이 벤치마킹할 수 있도록 한다면 공공기관 부채를 줄이는데 도움이 될 것이다.

550조원에 육박하는 공공기관 부채를 단번에 청산할 방법은 없다. 더 이상 총량이 늘어나지 않도록 관리하는 한편 부채를 줄여 나갈 수 있는 방법을 찾기 위해 머리를 맞대야 한다.●

또 하나의 생활방역 금연 입니다

흡연자에게 더 위험한 코로나19

흡연은 많은 호흡기 감염의 위험 요소이며 흡연으로 인해 심혈관질환, 암, 호흡기 질환, 당뇨병 등의 질환자는 코로나19 감염 시 중증도 및 사망률이 더 높습니다



전기 절약부터
시작하는
에너지 전환

친환경
저탄소제품 구매부터
시작하는
저탄소 산업화

대중교통과
전기·수소차부터
시작하는
미래 모빌리티

내 나무 심기부터
시작하는
탄소흡수 숲

재·재활용부터
시작하는
순환경제

2050
탄소
중립

바로 지금, 나부터!