

공공경제

www.kipf.re.kr

연중기획_안전

공공기관 안전등급제 및 안전경영책임보고서 제도 도입
사람이 우선인 안전문화를 만들고 안전이 우선인 실천문화를 이끈다
범항만 안전네트워크 활성화로 안전관리 한계 극복

CEO 인터뷰

김학도 중소벤처기업진흥공단 이사장
황호선 한국해양진흥공사 사장

기획특집_사회적 가치

- 정책리포트 '확실한 성과, 분명한 변화' 공공기관의 사회적 가치 성과창출 전략
- 전문가의 눈 I 공공기관의 사회적 가치, 어떻게 내재화할 것인가?
- 전문가의 눈 II 사회적 가치 제도화를 위한 제언
- ISSUE&TALK 공공기관의 사회적 가치 활동 현안과 성과



『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 ”



한국판 뉴딜 성공을 위한 공공기관의 역할



배근호
한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장

‘코로나19’라는 전대미문의 괴물이 온 세상을 뒤흔들고 있습니다. 바이러스는 아주 오래전부터 인류와 함께 살아온 인간의 천적입니다. 아테네와 로마 제국 멸망의 원인으로 전염병이 이야기될 만큼, 바이러스는 한 나라의 역사뿐 아니라 세계사의 흐름까지 바꿔 놓기도 했습니다. 하지만 우리나라는 ‘K-방역’으로 다른 나라에 비해 코로나19 위기를 비교적 잘 극복하고 있습니다. 이 괴물은 언젠가 항복할 것이고 세상은 다시 평온을 되찾을 것입니다.

우리는 코로나19와 싸우면서도 포스트 코로나 시대를 대비해야 할 것입니다. 한국판 뉴딜 정책이 경제 활력을 불어넣는 구원투수 역할을 할 것으로 기대합니다. 한국 경제는 코로나19 이전부터 노동 투입 감소, 자본 축적 저하, 신성장 산업 부재 등 구조적 문제에 따른 잠재성장을 하락에 대한 우려가 계속돼 왔습니다. ‘위기’는 위험과 기회의 공존의 의미이기도 합니다. 바로 지금 위함을 통해 새로운 기회를 모색하고 이를 터닝포인트로 삼는 데 한국판 뉴딜 정책이 중심적인 역할을 할 것으로 기대합니다.

한국판 뉴딜을 통한 위기 극복에는 공공기관이 앞장서야 할 것입니다. 정부도 공공기관이 한국판 뉴딜을 뒷받침할 수 있도록 5대 분야를 설정해, 파급력이 큰 40개 중점관리 프로젝트를 추진하기로 했습니다. ‘공공기관 빅데이터 활용 촉진 및 전 산업 디지털화’, ‘신(新)산업 생태계 구축 및 공공기관 혁신조달 확대’, ‘공공자원의 공유자원화’, ‘디지털·비대면 활용 공공서비스 혁신’, ‘그린 뉴딜 투자 확대’ 등을 설정하고 추진합니다.

공공기관은 국민의 편익을 위해 일신우일신(日新又日新)을 거듭하고 있습니다. 기관마다 경쟁적으로 4차 산업혁명 기술을 접목해 이를 바탕으로 효율성을 높이고, 혁신을 통해 사회적 가치를 구현하는 데 앞장서고 있습니다. 한국판 뉴딜은 공공기관의 현장 접목과 확산을 위한 시험대가 될 것이며, 이를 통해 민간으로

전파한다면 코로나19는 역사적 전환점이 될 것입니다.

한국판 뉴딜 정책에는 2020년부터 2025년까지 총 114조 1천억원의 국비가 투입됩니다. 지방비(25조 2천억원)와 민간사업비(20조 7천억원)를 합칠 경우 160조원 규모에 이르는 건국 이래 최대 규모의 사업입니다. 하지만 최근 재정적자폭이 커지고 있는 데다 160조원이라는 엄청난 규모의 재원 마련에 대한 세간의 우려를 불식시켜야 할 것입니다.

민간부문은 성공 여부와 상업적 이용 가능성이 불확실한 기술 개발에 대해 모험투자를 하기는 어렵습니다. 결국 정부와 공공기관이 선도해야 할 것입니다. 국제통화기금(IMF)은 최근 선진국과 일부 신흥시장국에 대한 연구를 통해 국내총생산(GDP) 대비 공공부문 투자가 1% 늘어나면 민간투자는 10% 늘어날 수 있다는 분석을 내놓았습니다. 정부와 공공부문이 연구개발(R&D) 투자, 기업의 스케일업을 위한 금융 지원, 시장 형성을 위한 규제와 정부조달 등 신산업 발달을 위한 초기 단계에서 마중물 역할을 수행해야 할 것입니다.

한국판 뉴딜을 통해 고용안전망과 사회안전망을 확충해 국민들의 삶의 안정을 도모해야 할 것입니다. 공공기관은 민간투자가 모일 수 있도록 적극적으로 지원하고, 민간의 혁신과 투자, 일자리 창출을 위해 솔선수범하는 자세를 보여줘야 할 것입니다.

뉴딜(New Deal)은 새로운 약속이나 계약 또는 협약을 맺는다는 뜻을 갖고 있습니다. 결국 많은 이해관계자들이 서로 뜻을 함께함으로써 위기를 극복하고자 하는 강한 의지는 성공의 열쇠가 될 것입니다. 우리는 여전히 코로나19 팬데믹이라는 긴 터널 속에 갇혀 있지만 K-방역으로 이를 극복할 것이고, K-뉴딜(한국판 뉴딜)로 새로운 전환점을 맞이할 것입니다. 칠흑 같은 암흑 속에서 한 줄기 빛이 보이기 시작했습니다. 감사합니다.○

contents



권두언

03 한국판 뉴딜 성공을 위한 공공기관의 역할

배근호 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장

연중기획_안전

08 공공기관의 중대사고 감축을 위한 안전등급제 및 안전경영책임보고서 제도 도입

이철규 기획재정부 공공정책국 공공안전정책팀장

12 사람이 우선인 안전문화를 만들고 안전이 우선인 실천문화를 이끈다

조경미 한국교통안전공단 안전전략실 차장

16 범항만 안전네트워크 활성화로 안전관리 한계 극복

최현삼 울산항만공사 안전환경실장

기획특집_사회적 가치

22 정책리포트

'확실한 성과, 분명한 변화' 공공기관의 사회적 가치 성과창출 전략

하승완 기획재정부 공공정책국 공공혁신과장

24 전문가의 눈 I

공공기관의 사회적 가치, 어떻게 내재화할 것인가?

윤태범 한국방송통신대학교 행정학과 교수

26 전문가의 눈 II

사회적 가치 제도화를 위한 제언

최유경 한국법제연구원 사회적가치법제팀장

29 ISSUE&TALK

공공기관의 사회적 가치 활동 현안과 성과



CEO 인터뷰

- 36 **코로나19 위기 극복을 위한 중소기업의 든든한 소방수, 혁신성장의 견인차가 되겠습니다**
김학도 중소기업진흥공단 이사장
- 42 **해운산업 전담지원기구, 코로나19 위기 속 '금융안전판' 역할도 충실히 해내겠습니다**
황호선 한국해양진흥공사 사장

글로벌리포트

- 48 **공공기관의 중앙아메리카 진출을 위한 디딤돌, 중미경제통합은행**
김건민 중미경제통합은행 신탁기금 담당행정관
- 51 **한국도로공사 해외진출의 현재와 미래**
신용석 한국도로공사 해외사업처장

공공혁신 이야기

- 58 **신재생에너지(해수열) 활용 친환경 부산항 조성**
부산항만공사
- 64 **One Stop 서비스로 함께하는 범부처 장애인 취업**
한국장애인고용공단

공공기관 채용정보

- 70 **공공기관 잡앤독**
한국자산관리공사 / 산용보증기금
- 76 **나의 취업성공기 I
절망의 끝에서 희망을 외치다**
송형석 국민연금공단 경인지역본부 심사평가부 주임
- 79 **나의 취업성공기 II
그 일이 있기 전까지는, 이 날이 오기 전까지는**
손동준 한국장애인개발원 장애인식개선팀 대리



이번 공공경제 Vol.04는 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 보내주신 분께는 추첨을 통해 모바일 도서문화상품권(3만원권)을 보내드립니다. 당첨되신 독자분께는 보내주신 연락처를 통해 안내드립니다.



공공경제

「공공경제」 2020년 Vol.04

발행인	김유찬 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	2020년 12월 31일
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) 414-2457

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)

〈연중기획〉에서는 2020년 한 해 동안 공공기관의 안전과 관련된 주제를 다뤘다. 이번 호는 크게 안전 관련 정책, 교통안전관리, 재난안전관리로 구분된다. 먼저 기획재정부에서 ‘공공기관 안전등급제’와 ‘안전경영책임보고서 제도’를 설명한다. 다음으로 한국교통안전공단은 국민을 교통안전으로부터 지키고자 수행해 온 다양한 사업을, 울산항만공사는 항만 재난사고 예방을 위한 활동을 소개한다. 분야별 안전관리 활동을 들여다봄으로써 공공기관의 보다 강화된 안전경영책임을 기대한다.



연중기획 안전

공공기관의 중대사고 감축을 위한 안전등급제 및 안전경영책임보고서 제도 도입_기획재정부
사람이 우선인 안전문화를 만들고 안전이 우선인 실천문화를 이끈다_한국교통안전공단
범항만 안전네트워크 활성화로 안전관리 한계 극복_울산항만공사



01

기획재정부

공공기관의 중대사고 감축을 위한 안전등급제 및 안전경영책임보고서 제도 도입



이철규

기획재정부 공공정책국 공공안전정책팀장

우리는 2년 전 겨울, 태안화력발전소에서 발생한故김용균 씨 사망사고를 기억한다. 이 사고는 발전사를 중심으로 한 공공기관에서의 안전에 대한 중요성과 경각심을 일깨우는 계기가 됐다. 사고 이후 정부는 ‘공공기관 작업장 안전강화 대책’과 ‘공공기관의 안전관리에 관한 지침’을 연이어 발표해 공공기관의 안전사고를 줄이고자 노력해왔다. 그 결과 공공기관 사망사고는 2018년 말 52명에서 2019년 말 37명으로 줄어들었으나 2020년 9월과 11월, 또다시 발전사에서 운수 노동자가 연이어 사고로 사망하는 등 아직도 현장에는 안전 사각지대가 존재함을 보여줬다.

공공기관 안전등급제 개념 및 심사 체계

중대사고를 획기적으로 감축하기 위해서는 규제와 통제만으로는 한계가 있다. 공공기관의 자발적 안전수준 향상 노력과 함께 사회 전반에서 안전을 우선시하는 문화가 정착될 때 비로소 가능할 것이다. 기획재정부는 이러한 배경하에 ‘공공기관 안전등급제’와 ‘안전경영책임보고서’ 제도를 도입해 안전한 일터를 조성하고 공공기관의 보다 강화된 안전경영 책임을 유도하고 있다. 이 글에서는 2020년 시범사업을 실시한 공공기관 안전등급제와 앞으로 모든 공공기관에서 작성하게 될 안전경영책임보고서 제도를 소개하고자 한다. 다만 이들은 현재 도입 초기로, 향후 본격적인 시행과정

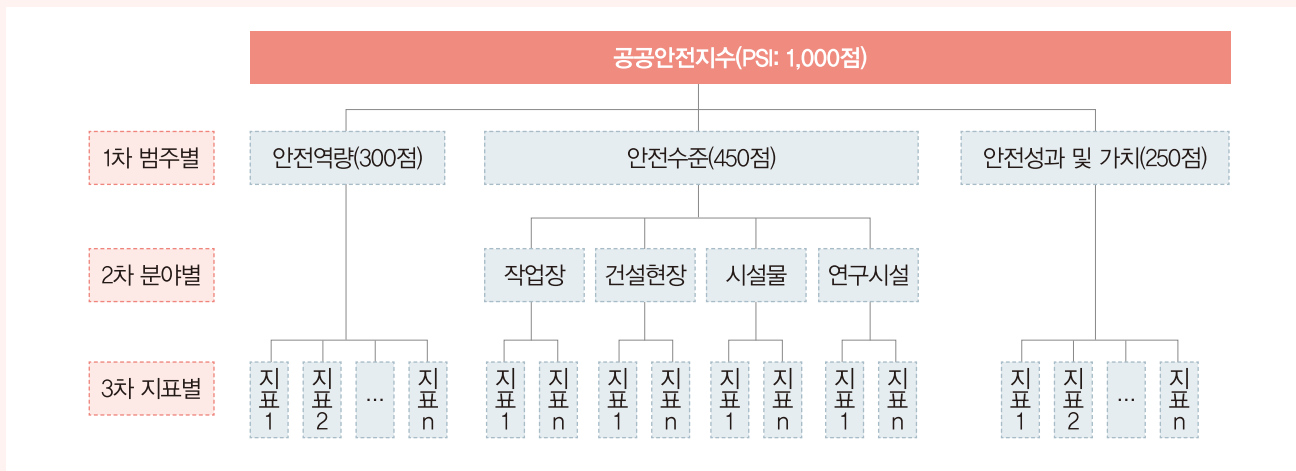
에서 내용이 일부 변경될 수 있음을 미리 밝혀둔다.

안전등급제는 공공기관의 안전에 대한 상대적 서열을 비교해 우위를 매기기 위한 것이 아니다. 안전을 위해 지켜져야 할 절대적인 안전기준을 심사지표로 제시하고, 이를 심사해 그 정도에 따라 등급을 부여함으로써 자발적인 안전수준 향상노력을 유도하기 위함이다. 안전관리의 궁극적인 목표인 인적대상은 공공기관 직원뿐만 아니라 수급 및 협력업체 직원, 건설현장 노동자 및 공공기관이 관리하는 시설물을 이용하는 일반 국민까지를 말한다.

안전등급제의 심사방식은 안전역량, 안전수준, 안전성과 및 가치 등 3개 범주를 심사해 공공안전지수(PSI, Public Safety Index)를 산출하고 이에 따라 1~5단계 등급을 부여하는 구조로 돼 있다. 여기서 안전수준은 기관별로 보유하고 있는 작업장, 건설현장, 시설물, 연구시설 등 4개 위험요소 분야로 세분화하고 적용 가중치도 차등화해 기관별 특성을 반영하고자 노력했다. 등급심사 결과는 범주 및 분야별 심사결과를 조합한 기관의 종합등급을 산출할 수 있을 뿐만 아니라 작업장, 건설현장, 시설물, 연구시설 등 각 위험요소별 공공안전지수(PSI)를 산출해 기관의 위험요소별 등급도 산출할 수 있다. 따라서 필요시 각 위험요소에 따른 기관의 안전수준을 파악할 수 있다는 장점이 있다.

기획재정부에서 안전등급제의 전체적인 제도운동을 주관하

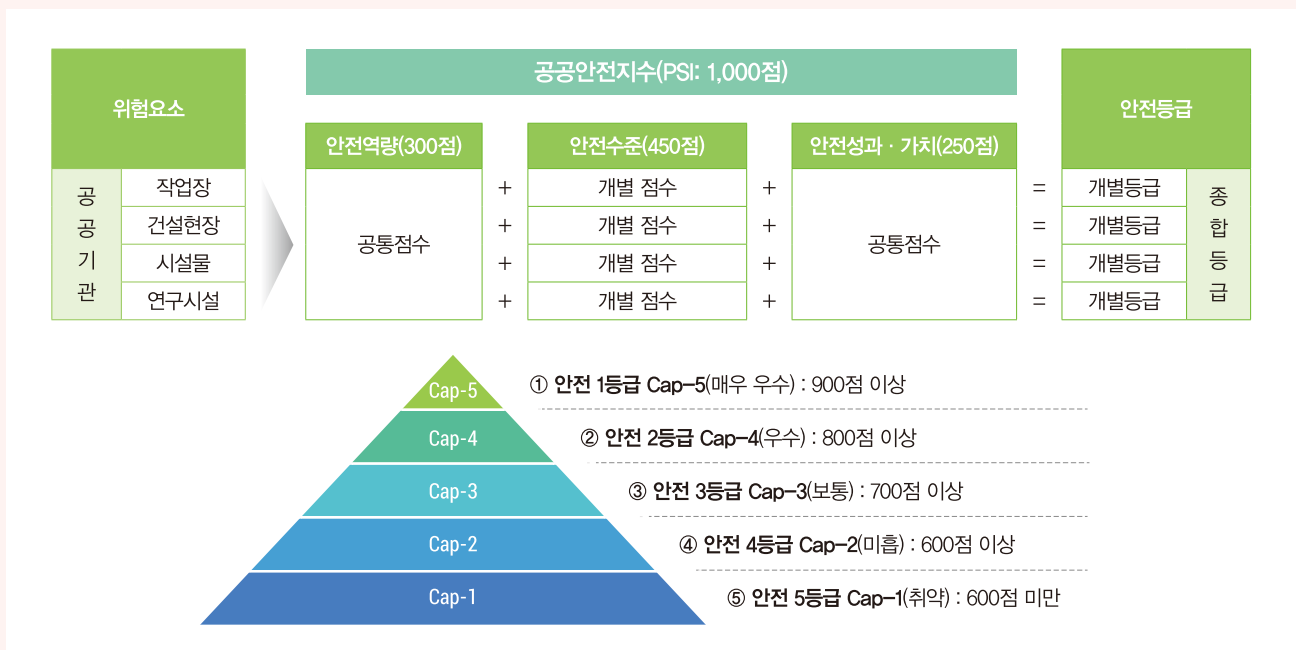
[그림 1] 공공안전지수의 범주·분야·지표 구성 체계도



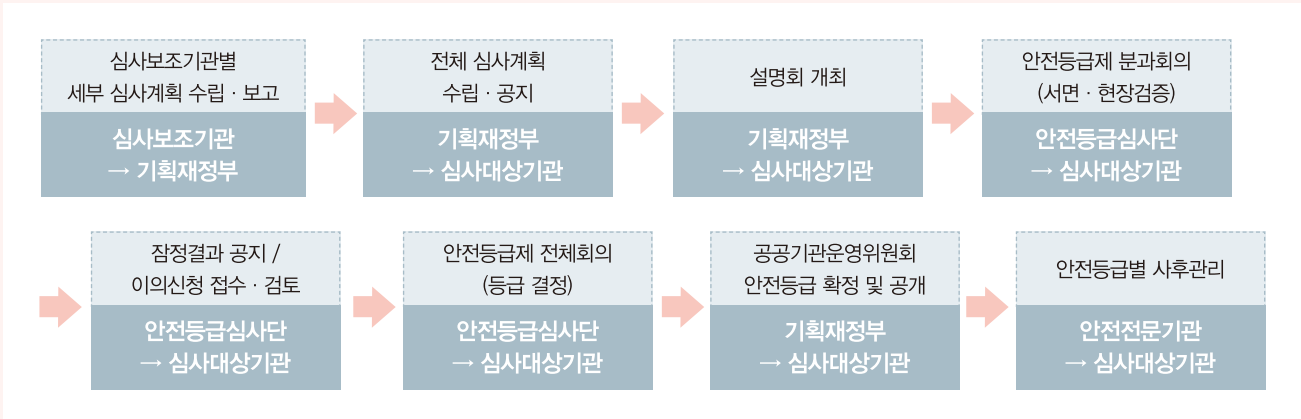
지만 공정하고 객관적인 심사를 위해 분야별 안전전문가가 참여하는 ‘안전등급심사단’을 구성해 운영할 계획이다. 안전등급심사단은 기획재정부 제2차관을 단장으로 해 고용노동부, 국토교통부, 과학기술정보통신부 1급 공무원으로 구성된 정부위원과 안전 관련 학식과 경험이 풍부한 20명 내외의 민간위원으로 구성할 예정이다.

안전등급제는 공공기관의 평가부담을 최소화하기 위해 ‘공공기관 안전활동수준평가(고용노동부)’ 등 각 부처에서 시행 중인 평가자료를 최대한 활용할 계획이다. 또한 2021년부터 시행되는 안전경영책임보고서를 추가로 활용해 서면 위주로 심사하며, 필요시 현장검증 등을 추가적으로 실시할 예정이다.

[그림 2] 공공안전지수 산출 및 등급 부여 기준



[그림 3] 안전등급제 추진 절차



안전등급은 민간위원 중심의 위험요소별 분과회의와 심사위원 전원이 참여하는 전체회의를 통해 결정한 후 공공기관운영위원회 의결을 거쳐 최종 확정하는 절차로 진행될 예정이다. 안전등급 심사결과, 하위등급을 받은 공공기관에 대해서는 경영층 안전의식 향상 교육 이수 및 안전보건진단 실시 등 사후조치 사항을 부과해 공공기관 전반적으로 안전수준 향상을 유도할 계획이다. 기획재정부는 한국산업안전보건공단, 국토안전관리원, 한

국생명공학연구원(국가연구안전관리본부) 등 3개의 심사보조기관이 제출한 심사계획을 참조해 12월 중 전체 심사계획을 수립한 뒤 심사대상을 확정·통보하고 안전등급제 심사를 바로 다음 해 3월부터 시작할 예정이다. 2021년도 정식사업 시행에 앞서 2020년 약 2개월(8~9월)간 시범사업을 실시했다. 시범사업은 설계된 심사체계를 점검하고, 시행과정에서 예측하지 못한 제도적 미비점을 보완하는 데에 중점을 뒀다. 시범사업인 만큼 심사자료를 확보

[그림 4] 기존 안전기본계획 추진 절차



[그림 5] 변경된 안전경영책임계획 및 보고서 추진 절차



할 수 있는 위험요소별 대표 공공기관 64개를 대상으로 했으며, 대학교수로 구성된 12명의 위촉직 위원을 중심으로 총괄, 작업장, 건설현장, 시설물, 연구시설 등 5개 분과회의에서 서면심사와 현장검증(21개소)을 실시했다. 시범사업 결과, 준비시간과 심사시간이 충분하지 못했음에도 불구하고 일부 지표를 수정 및 보완한다면 등급심사 자체에는 큰 문제가 없음을 확인할 수 있었다.

기획재정부는 안전등급제의 조속한 정착을 위해 2021년 1월 중으로 「공공기관 안전등급제 운영에 관한 지침」을 제정하고 심사의 개요·운영·심사지표·세부심사기준 등 안전등급심사를 위한 구체적인 방법과 절차 등을 기술한 편람을 제작해 배포할 예정이다.

안전경영책임보고서로의 전환

기존에 공공기관은 「공공기관 안전관리에 관한 지침」에 따라 매년(1월 말) 주무부처 협의 및 이사회 승인을 거쳐 ‘안전기본계획’을 수립하도록 돼 있었다. 또한 주무부처가 안전기본계획의 이행실적을 다음 해 3월 말까지 점검하도록 돼 있었으나 사후조치 등 환류 부재 및 형식적인 운영 등으로 인해 실행력을 확보하기가 어려운 것이 현실이었다.

이에 따라 기획재정부는 기존 안전기본계획을 ‘안전경영책임계획’으로 변경해 공공기관의 안전관리 책임성을 강화하

고, 안전경영책임계획의 안전활동 내용 및 실적, 재해·사고현황 등을 다음 해 2월까지 ‘안전경영책임보고서’로 작성하도록 의무화했다.

안전경영책임보고서는 당해 연도 안전경영책임계획의 주요 내용 및 전년도 안전경영책임계획에 대한 점검내용, 전년도 재해현황 등을 포함하도록 하고 있다.

기획재정부는 2021년도 120여 개 공공기관을 대상으로 실시하는 공공기관 안전등급제 심사에 안전경영책임보고서 심사항목을 포함해 안전 관련 추진활동 및 대국민 안전문화 확산 등에 관한 공공기관의 안전경영책임 노력과 수준을 심사할 예정이다. 또한 안전경영책임보고서 작성 및 안전등급제 심사에 따른 공공기관의 부담을 줄이기 위해 안전경영책임보고서 작성 가이드를 제작해 2021년 1월 중으로 공공기관에 배포할 예정이다.

공공기관 안전등급제 및 안전경영책임보고서는 안전관리에 관한 체계적인 기준 제시 및 진단을 통해 실질적인 안전수준 향상에 기여할 것으로 판단된다. 아울러 공공기관의 안전의식 제고뿐만 아니라 민간부문으로의 확산 등 안전문화 정착을 유도함으로써 중대사고 감소에 크게 기여할 것으로 기대된다.

안전등급제는 공공기관의 부담을 최소화하기 위해 기존에 각 부처에서 운영 중인 안전평가 결과를 토대로 2021년에 도입되는 안전경영책임보고서를 심사해 공공기관의 안전경영책임 이행과 안전가치 실현을 종합적으로 심사하게 된다. 결국 안전등급제는 기존의 여러 가지 안전 관련 평가결과를 아우르고 각 기관의 안전경영책임보고서를 면밀히 심사해 공공기관의 안전경영책임 수준을 종합적으로 보여줄 것이다. 국민의 생명과 안전을 중심으로 공공기관의 운영·관리 체계를 전환해 중대사고를 획기적으로 줄여야 하는 시대적 요구에 따라 평상시 안전을 최우선시하는 선제적 사고 예방체제로 안전관리의 패러다임을 전환해야 한다. 공공기관 안전등급제와 안전경영책임보고서 도입이 안전패러다임 전환의 모멘텀이 돼 공공기관의 안전수준 향상 및 안전문화 정착에 기여해 우리나라의 안전관리를 선진국 수준으로 높일 수 있기를 기대한다.○

〈표〉 안전경영책임보고서 구성 내용

구 성	내 용
I. 전년도 기본현황	1. 안전관리 대상 시설 및 작업장 2. 산업재해 및 안전사고 감축목표 3. 안전 조직 구성·인원 현황 및 역할 4. 안전 예산 현황 5. 위험성평가 이행·추진 현황 6. 안전보건경영시스템 운영 현황
II. 전년도 실적 및 평가	1. 안전경영 방침 및 활동·실적 2. 주무부처의 안전경영책임계획 점검결과 및 조치계획 3. 외부평가기관의 최근 안전평가 결과 4. 대국민 안전 가치 실현 노력과 성과 5. 그 밖에 안전관리에 관한 실적
III. 당해 연도 안전경영책임계획의 주요 내용	

02

한국교통안전공단

사람이 우선인 안전문화를 만들고 안전이 우선인 실천문화를 이끈다



조경미
한국교통안전공단 안전전략실 차장

국민의 안전과 행복을 지키는 교통안전 선두주자

한국교통안전공단(이하 공단)은 도로·철도·항공 등 국민들이 안전한 교통수단을 이용할 수 있도록 지속적으로 '교통안전'을 생각하며, 안전하고 편리하며 쾌적한 교통환경을 조성하고 국민의 생명과 재산을 보호하기 위해 설립된 대한민국 유일의 종합 교통안전 전문 공공기관이다.

1981년 7월 설립 이래 약 40년 동안 해온 공단의 모든 업

무는 국민들의 교통안전과 직결된다. '자동차'뿐만 아니라 한 번의 사고가 대형 인명사고로 이어질 수 있는 '철도' 및 '항공'까지, 다양한 영역에서 국민의 안전과 행복을 지키고자 교통안전사업을 충실히 수행해오고 있다. 국민들의 실생활과 밀접한 안전사업뿐만 아니라 4차 산업혁명 시대에 맞는 사업 등 공단만의 특징적인 업무도 많다. 자동차의 안전을 확보하기 위한 '자동차검사', 충돌테스트 등을



자동차안전도평가(충돌테스트)



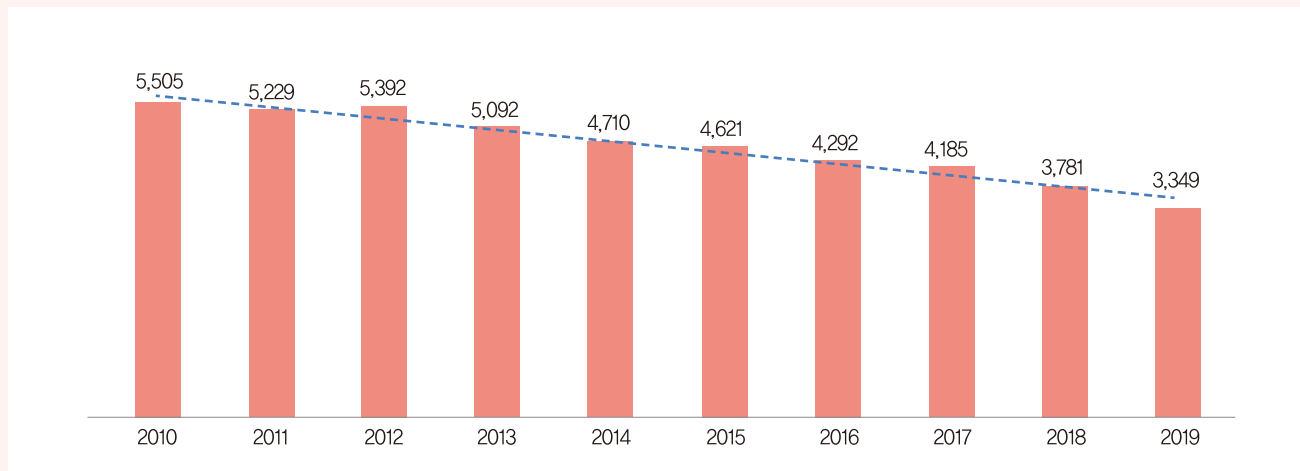
4D 시뮬레이션 교육



철도차량 운전면허

[그림 1] 10년간 발생한 교통사고 사망자 추이

(단위: 명)



통해 자동차의 안전도를 별 5개 형태로 표현하는 '신차안전도 평가', '우리동네 안전속도 5030사업', 4차 산업혁명을 앞당기는 '자율주행자동차' 및 K-city, 상용화되고 있는 미래형 자동차인 전기자동차·수소자동차의 안전에 대한 연구, 지하철·국철·KTX 안전관리, 드론사업 등 미래의 새로운 교통 분야를 위해 지속적인 노력을 거듭하며, 안전교통에 대한 비전을 혁신적인 기술로 실현시키는 시대에 맞춰 성장하고 있다.

안전벨트 매기 캠페인에서 안전속도 5030까지 국민 실생활의 안전 속으로

교통사고는 10대 사망원인(암, 심장 질환, 뇌혈관 질환, 폐렴, 자살, 당뇨병, 만성 하기도 질환, 간 질환, 교통사고, 고혈압성 질환) 중 하나로, 한 번 발생하면 생명까지 위협하는 위험한 사망원인이다. 교통사고 사망자 수는 연간 3천명대이나 발생 건수는 꾸준히 감소하는 추세로, 한국 교통안전의 미래는 밝은 편이다. 교통사고로부터 안전한 대한민국을 만들고 안전 선진국 대열로 오르기 위해 공단은 부단히 노력해 왔다.

그중 국민 생활 속 안전을 위한 대표적인 노력은 '안전벨트 매기 캠페인'이다. 2000년대 초반만 해도 안전벨트 앞좌석 착용률은 낮은 수준이었으나 최근에는 88.08%로, 선진국

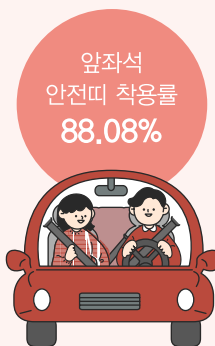
반열에 가까워지고 있다. 유럽 국가들보다 15~20년이나 늦은 안전띠 착용 의무화 도입 시기를 비교하면, 안전벨트 착용에 대한 우리나라의 의식은 빠르게 성장하는 편이라고 할 수 있다.

캠페인으로 인해 차를 타자마자 안전벨트를 매는 것이 자연스러운 문화로 자리 잡았다. 안전벨트를 매지 않으면, 자동차 전복 등 위험상황 발생 시 앞좌석에 머리를 부딪히거나 창문을 통해 몸이 튕겨나가는 등 크나큰 위험에 처할 수도 있어 자동차 탑승과 동시에 안전벨트를 착용하는 것만으로도 사망은 중상으로, 중상은 경상으로 낮추는 효과가 있다. 결국 꾸준한 안전벨트 착용 권고 캠페인과 안전띠 착용 의무화가 교통사고 사망자를 줄이는 효과로 나타났다. 공단은

〈표〉 국가별 안전띠 착용률과 도입시기

구분	앞좌석	
	최초 도입시기	착용률
스웨덴	1975년	98%
독일	1976년	- 운전자석: 98% - 보조석: 99%
덴마크	1970년대	96%
일본	1985년	- 운전자석: 99% - 보조석: 95%

자료: ITF, Road Safety Annual Report 2018



여기서 그치지 않고 뒷좌석까지 포함한 전 좌석 안전띠 착용률을 높이기 위한 캠페인도 추진하고 있다.

이뿐만 아니라 방향지시등 켜기, 운전 중 DMB 시청·휴대전화 사용금지, 에코드라이브 실천, 교통약자 배려 등 범국민 실천형 운동을 전개해 왔다. 최근 이슈화된 사업으로는 도로 위 운전자 및 보행자의 안전과 직결되는 ‘안전속도 5030사업’이 있다. ‘안전속도 5030’은 보행자 안전수준을 개선하기 위해 전국 도시지역 일반도로의 제한속도를 시속 50km로, 주택가 등 이면도로는 시속 30km 이하로 제한속도를 하향 조정하는 정책으로, 2021년 4월까지 전면 시행을 앞두고 있는 선제적 안전대책 중 하나이다. 모든 사람들이 5030 속도지킴이에 동참해 주행속도를 줄인다면 교통사고 발생 시 큰 사고를 줄이고, 사고 발생 전 대처할 수 있는 시간을 벌여 교통사고까지 이어지지 않게 하는 결과를 가져올 것으로 예상되며, 운전자와 보행자의 안전에 크게 기여할 것으로 기대된다.

[그림 2] 우리동네 안전속도 5030사업 엠블럼



안전 최우선 경영가치로 안전 분야 상위권 달성

공단은 국민의 안전뿐만 아니라 직원들의 안전까지도 함께 지키며 안전한 공공기관이 될 수 있도록 노력하고 있다. 공단의 안전활동 수준을 높이기 위해 안전전담조직 신설 및 인력·예산 운영 강화 등 다양한 노력들을 수행했고, 무엇보다 안전을 최우선 경영가치로 설정해 종전의공단 작업장 관점에서 협력기업, 국민안전 관점의 안전관리로 확대해

안전경영방침을 설정하는 등 안전보건경영의 체계적 정착 및 안전 인프라 확대를 위해 최선의 노력을 다했다. ‘안전한 일터 조성’을 통한 우리 모두의 안전을 국민과 함께’의 비전과 목표(Safety KPI)를 설정하고, 이를 달성하기 위해 4개의 전략 방향과 12개 중점과제를 발굴·추진하는 등 최고의 안전경영체계 구축과 이행을 위해 공단 안전경영체계(TS-SAFE)를 수립했다.

안전경영체계를 바탕으로 안전한 일터 및 공단 근로자의 안전에 대해 다양한 활동을 꾸준히 전개하며 노력한 결과, 공단은 여러 대외기관으로부터 인정을 받게 됐다. 안전보건경영의 체계적 정착을 위해 준정부기관(위탁집행형) 최초로 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증을 획득했고, 고용노동부가 주관한 ‘안전경영대상’에서 기타산업 부문 수상, ‘공공기관 안전보건활동 우수사례 발표대회’에서 우수상을 수상하는 성과를 달성하기도 했다. 또한 128개 공공기관을 대상으로 고용노동부에서 실시한 공공기관 안전활동 수준평가 결과 상위권을 달성했으며, 기획재정부에서 실시한 공공기관 안전등급제(시범운영)에서도 ‘우수’ 등급을 획득했다.

직원뿐만 아니라 고객까지 안전하도록

공단에서 직영으로 운영하고 있는 전국 59개 자동차 검사소는 승용차, 승합차, 특수차, 화물차, 이륜차까지 전국 자동차를 대상으로 한 종합검사, 튜닝승인, 기기정도검사 등이 이뤄지는 곳으로, 연간 300만명 이상의 고객이 자동차 관련 법정 의무검사를 받고자 방문한다. 4년 이상 된 자동차는 1년에 한 번 이상 받는 검사로, 검사소에 처음 방문하는 고객들이 대부분이며, 새로운 장소를 방문함에 따라 그만큼 유해·위험요인에 노출되기 쉽다. 이에 따라 공단은 검사소 직원뿐만 아니라 방문 고객들의 안전사고를 예방하고자 다양한 활동을 펼치고 있다.

먼저 전국 자동차검사소의 위험성평가를 통해 총 2,048건의 유해·위험요인을 발굴했고, 추정된 위험성에 따른 개선 조치를 완료했다. 검사차량이 검사라인으로 진입할 때 앞차와의 추돌이 발생하는 등 검사소 내 교통사고 발생을 미연에 방지하기 위한 개선 활동과, 검사소 방문 고객들이 자동

[그림 3] 자동차검사소 안전사고 예방을 위한 365일 활동

- ✔ TBM*(Tool Box Meeting) 시행 등 **현장 안전보건관리담당자 활동 강화**
* 업무 시작 전 현장 안전보건관리담당자 전달사항 미팅 및 안전구호 제창, 스트레칭 등
- ✔ 안전보건공단 시안을 활용한 안전표지 게시 및 **직원, 고객의 경험요소를 반영한 작업환경 개선**
- ✔ 안전보건교육 강화 및 정보시스템을 활용한 **안전보건 지식공유체계 마련**

직원과 고객의 경험요소 반영 사례 적용

안전한 검사소 환경 조성을 통해
검사수검 고객 및 공단 직원의 **안전성 향상**



차검사 차량을 검사라인에 주차한 후 대기실로 안전하게 이동할 수 있도록 보행로를 확보하는 등이 대표적인 예이다. 자동차검사소 시설에 고객의 도로교통 경험요소를 반영하고, 직원들의 관심과 사고예방 활동을 통해 직원과 고객의 안전성을 모두 높이고 있다.

국민 안전, 근로자 안전, 365일 안전한 사회

전 세계적으로 팬데믹 상태를 불러온 ‘코로나19(COVID-19)’, 눈에 보이지 않는 바이러스가 평범했던 삶을 위협하는 시대가 됐다. 바이러스처럼 안전도 눈에 보이지 않는다는 특징이 있다. 안전은 보이지 않아 멀리 있는 것 같아도 항상 우리 곁에 머물러 있으며, 안전수칙을 지키지 않으면 건강과 삶이 위협받는다. 안전불감증이 그래서 위험하다. 평소 ‘안전’을 염두에 두면 해를 끼치지 않았을 위험요인들이 한순간의 방심으로 생명까지 위협하는 존재가 되곤 한다.

공단은 교통사고로부터 안전한 대한민국을 만들기 위해 40여 년간 꾸준히 다양한 교통안전활동을 추진해왔으며, 국민뿐만 아니라 공단 근로자들의 안전도 지키기 위해 공단 전 사업장의 안전을 수시로 체크하며 잠재돼 있는 유해 위험요인까지 찾아내 개선하는 등 항상 안전을 우선시하고자 부단히 노력했다. 무엇보다 우리나라 유일의 종합 교통안전 전문기관의 역할을 수행함과 동시에 국민의 안전과 근로자의 안전도 함께 지키는, 보다 안전한 기관이 될 수 있도록 지속적인 활동을 추진하고 있다.

앞으로 다가올 4차 산업혁명 시대를 맞아 자율주행자동차·드론 등 국민 생활 전반에 혁신을 가져다 줄 미래의 교통안전을 준비하고 안전띠 매기 캠페인과 같이 사람이 우선인 안전문화를 만들며, 근로자의 안전이 우선인 실천문화를 중심으로 국민뿐만 아니라 근로자까지 모두가 365일 안전하고 행복한 사회를 꿈꿔본다.🌟

03

울산항만공사

범항만 안전네트워크 활성화로 안전관리 한계 극복



최현삼
울산항만공사 안전환경실장

액체화물 취급 울산항의 안전관리 중요성

수출입 관문인 항만은 우리나라 교역량의 98%를 처리하고 있다. 그중에서도 울산항은 국내 최대 액체화물 처리항만으로 국가경제 발전에 기여하고 있다.

울산항만공사는 울산항의 개발과 효율적 운영으로 국가경제 발전에 기여하고자 2007년 7월 5일 설립된 해양수산부 산하 공기업으로서 지난 14년간 산업지원항만인 울산항을 운영해 왔다.

울산항은 대한민국 중추항만으로서 연간 2억톤의 화물을 처리하고 있으며, 그중 위험 액체화물 취급 비중이 80%에 달해 안전사고 발생률이 높은 만큼 사고예방-대응-복구를 위한 철저한 대비가 요구되고 있다.

수년간에 걸친 울산항 범항만 안전관리 네트워크 구축 노력

울산항은 지리적으로 우리나라의 동남권 외해에 노출돼 있어 태풍 등 기상악화에 따른 자연재해 위험성이 상존한다. 산업적으로는 국내 최대 액체화물 취급항만으로 폭발, 유해물질 유출, 해양오염사고 등 대형재해로 이어질 수 있는 개연성이 매우 높다. 울산항에서는 액체화물 이외에도 비규격화된 화물(자동차, 철재, 중량화물, 산화물 등)을 취급하기 때문에, 항만 연관 산업 근로자들은 산업재해에 항시 노출돼 있다고 할 수 있다. 또한 항만은 시설 운영주체, 적용 법률, 취급 물질별 감독기관이 다양해 안전관리에 어려운 공간이기도 하다.

〈표 1〉 물질별 적용 법률, 감독기관의 다양성

항만 내 처리 과정별 적용 법률			물질/단계별 관련 법령(소관부처)			
입항 시	하역 시	운송/보관 시	물질별	취급 단계	관련 법령	소관부처
「항만법」 (반입신고/허가)	「선박입출항법」 「선박안전법」	물질별 관련 법령	위험물	제조-취급-운반	「위험물안전관리법」	소방청
			유해화학물질	제조-수입-판매 -보관·저장·운반	「화학물질관리법」	환경부
			고압가스	저장·운송-보관	「고압가스안전관리법」	산업통상자원부
			일반화물 모든 사업장	저장·운송-보관	「산업안전보건법」	고용노동부
	「산업안전보건법」					

〈표 2〉 범항만 안전네트워크 구축·운영

구분	주요 기능	내용	주요 성과
해양안전벨트	항만안전 정책총괄	<ul style="list-style-type: none"> • 발족/참여: 2014년~ / 18개 기관 및 단체* * 울산시, 울산지방해수청, 울산해경, 소방, KR, 한국해사위험물검사원, 도선사, 예선조합, 탱크터미널사 등 • 주요 활동: 항만안전정책 발굴 및 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 화학사고대응 • SNS 안전소통 • 국지기상정보 • 재난안전포털
해양안전실천본부	해양안전	<ul style="list-style-type: none"> • 발족/참여: 2013년~ / 21개 기관 및 단체* * 해경, 해양구조협회, 선사협회, 해운대리점, 수산업협동조합 등 • 주요 활동: 해양종사자 안전교육 및 캠페인 	<ul style="list-style-type: none"> • 소형선 안전교육, 캠페인 • 해상수난구호
안전근로협의체	사업장 안전점검	<ul style="list-style-type: none"> • 발족/참여: 2019년~ / 34개 기관 및 단체* * 고용노동부, 안전보건공단, 항만물류협회, 항운노조, 하역사 / 부두운행사 등 • 주요 활동: 작업장 안전점검 및 안전교육 - 고용노동부 협업으로 사업주 책임 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 감독기관 합동점검 • 안전관리자 합동순찰 • 안전사례 견학
안전경영위원회	산업안전 시책발굴	<ul style="list-style-type: none"> • 발족/참여: 2019년~ / 협력사, 전문가* * 공사 안전책임자 / 근로자대표, 항만물류협회, 항운노조, 도선사, 대한산업안전협회, 교수(3) • 주요 활동: 산업재해 예방 및 방지대책 수립 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전기본계획 수립 / 이행 점검 • 안전보건규정 관리
산업안전지도반	산업안전 현장지도	<ul style="list-style-type: none"> • 발족/참여: 2020년~ / 산업안전전문가(TF) • 주요 활동: 부두운행사 산업안전컨설팅 / 지도활동 	<ul style="list-style-type: none"> • 부두운행사별 현장 안전지도 (주 1회) • 안전공유워크숍(반기)
시설안전보안관	항만시설 안전강화	<ul style="list-style-type: none"> • 발족/참여: 2020년~ / 공사 관할 부두운행사 • 주요 활동: 항만시설 안전점검 및 긴급보수 활동 	<ul style="list-style-type: none"> • 시설 자가진단, 긴급보수

최근 산업현장에서 발생하는 사고와 재난은 복합·대형화 추세로 전개되는 양상을 띠고 있다. 이에 조선, 자동차, 석유화학 등 중화학 산업을 지원하는 울산항은 사고예방에 더욱더 철저한 대비가 필요하다. 재난회복성 관점에서 사고를 발생 초기에 신속히 대응하고 피해를 최소화하고자 민·관·공 협력체계인 ‘범항만 안전네트워크’를 구축·운영함으로써 울산항 안전수준 향상과 안전문화 확산을 위해 노력하고 있다.

울산항의 재난안전사고 예방·대비·대응 사례

재난안전사고는 언제·어디서·어떻게 발생할지 예측할 수도, 100% 안전을 담보할 수도, 자만할 수도 없으며, 이러한 상황에서 지속적인 예방활동과 만약의 사태에 대비해 피해를 최소화하기 위한 노력이 필요하다. 중요한 것은 어떻게 예방하고 대비해야할 것인가를 끊임없이 고민하고 개선해 나가는 것이다. 이에 울산항의 대표적인 예방 및 대비·대응 사례를 소개하고자 한다.

재난상황 쌍방향 소통:

‘울산항 국지기상정보’와 ‘울산항 안전지킴이’ 운영

해상기후는 선박 항해와 항만 운영에 직접적인 영향을 미치기 때문에 최근 잦아진 태풍·강풍은 결코 달갑지 않다. 울산항에서 수십 킬로미터 떨어진 동해 먼 앞바다를 기준으로 제공되는 기상청 예보만으로는 항만을 이용하는 선사, 부두운행사, 하역사 입장에서 상황을 정확하게 판단하기는 어렵다. 이를 해결하고자 ‘울산항 안전지킴이(SNS 안전소통채널)’를 통해 울산항 내측을 기준점으로 하는 국지기상정보(풍향, 풍속, 파고, 유속 등)를 1일 4회 실시간으로 제공해 선박의 안전항해와 안전한 항만운영에 활용하고 있다.

국지기상정보는 태풍 내습 시 정확한 항만통제/해제 시각을 판단하는 데 큰 기여를 하고 있다. 또한 울산항 안전지킴이는 기관-항만 이용자 간 쌍방향 의사소통채널로 자리 잡았고, 특히 2020년에는 코로나19 관련 소식을 신속히 전파해 울산항에서 외국인 선원 6명이 확진됐음에도 불구하고 울산항 지역감염은 ‘0명’을 유지하는 데 기여했다. 실제로 외

부 이용자의 칭찬 사례가 공사 홈페이지에 다수 게시되고 있어, 타 항만공사에서도 도입할 경우 도움이 될 것이라고 생각한다.

항만 내 산업재해 예방:

하역안전매뉴얼(액체, 비액체) 및 산업안전지도반 운영

항만에서는 비규격화된 화물을 취급하고 있어, 하역과정에서 크고 작은 산업재해가 발생한다. 이에 일반화물 13종(사료, 원당, 소금, 석탄, 비료, 우드칩, RO-RO 화물 등)과 액체화물의 공통 안전관리사항, 하역과정별 위험요인, 작업단계별 안전작업절차를 표준화해 하역안전매뉴얼을 제작·활용토록 했다. 또한 최근 10년 동안의 하역사고를 정밀분석(사고형태, 종류, 부위, 화물, 작업단계, 시간대별, 근속기간별, 기인물별 등)했으며, 아차사고 사례집을 제작·배부해 현장에서 작업 전후 교육자료로 활용해 항만종사자들의 안전사고를 예방하고자 노력하고 있다.

2020년 「산업안전보건법」이 전면 개정·시행됨에 따라 항만 내 민간사업장(부두운영사)의 안전관리를 지원하기 위해 지난 3월부터는 산업안전지도반(산업안전전문가 위촉)을 신규로 운영해 각 사업장을 방문했다. 이 과정에서 위험성평가 및 개선사항 발굴을 통해 공유워크숍(각 사업장의 대표자, 안전관리자 참여)을 개최하는 등 탑다운(Top-down) 방식으로 안전활동을 강화할 수 있도록 안전경영 문화 확산을 위해 노력하고 있다.

시설안전도 향상:

항만시설 내진 성능 확보 및 '항만시설안전보안관' 운영

항만시설은 「시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법」상 1, 2종 시설에 대해서는 지진 발생 시 항만시설의 기능 보장을 위해 내진 성능을 확보하도록 하고 있다. 울산항은 2016년에 내진 성능을 100% 확보하고 사용 가능한 안전등급을 지속적으로 유지하는 데 노력하고 있다.

또한 지난 2월부터 1, 2종 시설물 18개소에 대해 각 부두운영사 시설관리자를 '항만시설안전보안관'으로 지정해 시설물의 파손·손상 여부를 자체 점검하고, 항만공사에 보고하면

점검반이 현장을 즉시 확인해 긴급유지보수를 실시하는 등 시설물 보호를 위한 부두이용자 간 소통에도 노력하고 있다.

대형복합 재난사고 대비:


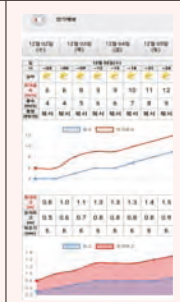
민·관·공 협력 실전적 재난대비태세 유지

위험 액체화물을 다량 취급하는 울산항의 특성상 대형 복합 재난(폭발/화재→인명/해양오염사고)으로 이어질 수 있는 위험성이 높다. 최우선적으로는 사고예방에 노력해야겠지만 만약의 재난사고 발생 시 신속한 초동대응·대비를 위한 노력도 예방 못지않게 중요하다.

따라서 울산항에서는 매년 해양경찰청(이하 해경), 소방본부와 합동으로 실전 같은 사고대응훈련을 실시하고 있으며, 지난해에는 해양수산부, 환경부, 울산시, 해경, 소방본부, 울산항만공사, 민간 등 18개 기관 400여 명의 육·해상 대응세력이 총동원한 해양복합재난 대비 전국 단위 시범훈련을 통해 표준대응 모델을 제시하기도 했다.

또한 2019년 엠포부두 케미컬운반선 폭발사고를 교훈삼아 해경에서만 보유하던 소화약제와 부족했던 해상방제선을 보완하고자 울산항의 민간예산 9척에 화학사고 대응 내알코올포소화약제를 탑재해 긴급동원·사용할 수 있도록 해경-예산조합-울산항만공사(내알코올포 구매 및 예산 탑재지원)가 협력체계를 구축했다(2020년 10월 완료). 아울러 각 부두운영사별로 취급하는 화물물질의 종류를 파악해 MSDS(물질안전보건자료) 분석 자료를 축적해 울산항만공사 재난안전포털에 게시함으로써 사고발생 시 긴급구조통

〈표 3〉 울산항 맞춤형 국지기상정보 이용 현황

울산항 맞춤형 국지기상정보		콘텐츠 / 이용통계		
		〈정보제공 콘텐츠〉 - 내외항 기상정보(1일 4회) - 안전 Hot-Line(24시간) - 재난안전포털 링크 - 코로나19 상황		
		〈이용통계〉		
		구분	2019년	2020년
		회원 수	689명	1,118명
		정보제공	17건	339건
		만족도	90%	92%

〈표 4〉 항만안전컨퍼런스 개최 현황

구분	주요 내용
2017년	<ul style="list-style-type: none"> • 국제해양안전 및 해양환경정책 • 항만위험물 안전관리
2018년	<ul style="list-style-type: none"> • 해양환경정책 동향 • 위험물 부두 입항정보 표준 구축
2019년	<ul style="list-style-type: none"> • 해양안전 및 선박환경정책 동향 • 항만내 오염사고와 대응방향
2020년	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전정책과 안전 작업장 조성 • 항만재난안전 대응방안, 친환경 전략



제4회 울산항 항만안전컨퍼런스 현장 사진

제단에서 초기사고수습계획을 수립하는 데 활용토록 지원했다. 당시 소방대원의 선박구조 이해도 부족으로 어려움을 겪었던 점을 고려해 선박승선체험을 실시하려 했으나 코로나19 확산으로 시행이 어려워 선박구조·소방설비 교육자료를 발간·제공해 구조대원의 생명보호와 신속한 화재진압에 기여할 수 있도록 노력했다.

해상추락 인명사고 대비:

골든타임 확보 노력

항만은 대형선박이 다량의 화물을 취급하는 시설이다. 울산항만 보더라도 116척의 선박이 동시 접안할 수 있는 안벽과 야적장, 배후단지 등이 약 21km에 걸쳐 항만인프라가 구축돼 있어 항만종사자의 해상추락 사고가 간간히 발생하곤 한다. 이때 소중한 인명사고를 예방하기 위해 공사 관할 항만 시설에 울산항만공사 자체 실용신안 특허를 획득한 인명구조사다리를 50m 간격으로 설치하고, 인명 구조함(구명환, 조끼, 구조봉)과 심폐소생 제세동기 구비, 해경구조대 출동 시간 단축을 위한 전용 부고설치 등을 통해 신속한 인명구조에도 최선을 다하고 있다.

국제 컨퍼런스:

친환경·항만안전 선도 위한 공감대 형성에 주력

항만운영의 안전과 항만 연관 산업의 안전경영문화 수준 향상을 위해 해양안전벨트에서 발제해 2017년부터 시행한 항만안전컨퍼런스는 2020년 제4회 차까지 성공적으로 치렀

다. 울산항에서 매년 시행하는 이 행사를 위해 해운항만물류 분야, 위험물 안전 분야, 선박 안전 분야, 해양 환경 분야, 산업 안전 분야의 국내외 전문가를 연사로 초빙해 최신 정보와 동향을 공유함으로써 항만 연관 산업의 안전·환경 분야 수준향상과 상생발전을 위한 공감대를 형성하고자 노력하고 있다. 특히 제4회 차 컨퍼런스는 코로나19 상황을 감안해 대면 및 비대면(유튜브채널 실시간 생방송) 방식으로 진행하며, 전면 개정된 「산업안전보건법」 최신 동향과 정부의 안전관리 정책, 국제해사기구 환경규제에 따른 친환경 항만전략에 대한 주제발표 및 정보공유로 안전·환경 경영 문화 확산에 주력하고 있다.

울산항의 중단 없는 기능 유지는 모두의 덕분!

재난안전사고는 예측하지 못하는 상황에서 최선의 예방활동으로 소중한 인명과 재산 피해를 최소화해야 한다. 이에 울산항만공사는 울산항을 관리·운영하는 항만공기업으로서 유관기관 및 항만 연관 산업과의 상생협력을 통해 안전 최우선 문화가 지속될 수 있도록 사회적 책무에 노력을 다할 것이다. 끝으로 2019년 엠포부두 선박폭발 사고 시 큰 인명피해 없이 18시간 만에 수습하고, 승선교대를 위해 입국하는 외국인 선원 중에서 코로나19 확진자가 나왔음에도 불구하고 울산항 지역감염 '0명'을 이뤄낸 것은 항만현장 최일선에서 24시간 소임을 다해주신 해양경찰, 소방, 항만검역·출입국관리, 항만산업 종사자 등 많은 분들의 헌신과 숨은 노고가 있기에 가능했으며, 깊은 감사를 드린다.◎

'사회적 가치'를 주제로 한 <기획특집>은 총 세 개의 코너로 구성돼 있다. '정책리포트'에서는 '공공기관 사회적 가치 성과창출 전략'의 5개 핵심 분야에 따라 공공기관이 추진해야 하는 주요 과제를 설명한다.

'전문가의 눈 I & II'를 통해 공공기관의 사회적 가치 내재화 및 법·제도화에 관한 제언을 들어본다. 'ISSUE&TALK'에서는 사회적 가치의 성과를 파악하고, 관련 정책의 운영방향과 평가방식에 대해 공공기관 관계자 및 외부 전문가와 함께 논의한다.



기획특집

사회적 가치

- 정책리포트 ■ '확실한 성과, 분명한 변화' 공공기관의 사회적 가치 성과창출 전략
- 전문가의 눈 ■ 공공기관의 사회적 가치, 어떻게 내재화할 것인가?
■ 사회적 가치 제도화를 위한 제언
- ISSUE&TALK ■ 공공기관의 사회적 가치 활동 현안과 성과



‘확실한 성과, 분명한 변화’ 공공기관의 사회적 가치 성과창출 전략



이승완
기획재정부 공공정책국 공공혁신과장

문재인 정부는 공공기관의 공공성과 효율성 제고 및 정규직 전환, 채용비위 근절, 지역인재 의무채용 등에 이르기까지 국가 전체의 사회적 비용을 줄이기 위한 정책을 적극 추진하고 있다. 그 결과 공공기관 일자리는 증가(2017~2019년 누적 3만 4천명 증가)하고, 공공기관 안전사고 사망자 수가 감소(2017년 59명 → 2019년 37명)하는 등 다양한 분야에서 소기의 성과를 창출한 것으로 평가받고 있다. 하지만 추진 성과에 대한 국민들의 인지도가 낮고(사회적 가치 대국민 인식조사, 2019년 5월) 공공기관의 사회적 가치 실현을 지속적으로 추진할 만한 종합적인 체계가 부족하다는 지적도 있어, 기획재정부는 ‘확실’하고 ‘분명’하게 그리고 ‘지속적’으로 사회적 가치의 성과를 보여주기 위한 전략을 마련했다(‘공공기관 사회적 가치 성과창출 전략’, 2020년 7월). 기본방향은 다음과 같다. 눈에 보이는 성과를 창출하는 것이 가능하고 기관과 밀접하게 관련된 5개 핵심 분야를 선정하며, 이를 중심으로 공공기관의 역량을 집중해 사회적 가치를 실현한다는 것이다. 다시 말하자면, 5개 핵심 분야를 중심으로 공공기관 고유의 사업에서 공공성을 구현하는 것이 사회적 가치 실현의 핵심이라고 할 수 있다. 이 5개 분야를 중심으로 공공기관이 추진해야 하는 사회적 가치 주요 과제를 설명하고자 한다.

양질의 일자리 창출: 2022년까지 공공기관 일자리 6만명 창출

우선은 일자리이다. 2022년까지 국민생활과 밀접한 공공서비스, 4차 산업혁명 대응, 중소기업 육성 등의 분야를 중심으로 공공기관 일자리를 6만명 확충한다. 고용의 질 측면에서도 비정규직 10만명의 정규직 전환을 연내 완료하는 것을 목표로 추진하며, 관계부처 합동으로 자회사 전환인력의 고용 안정성 등을 위한 자회사 운영 개선방안을 마련한다.

국민 안전: 2022년까지 공공기관 사망 사고자 수 60% 감축

두 번째 분야는 안전이다. 공공기관 간 비교가 가능한 객관적 안전등급(1~5등급)을 부여하고 공개하며, 매년 ‘안전등급제심사단’을 통해 기관별 안전등급을 심사한다. 심사 결과 등급에 따라 인센티브·페널티를 부여하고 경영평가에 반영할 예정이다. 한편 공공기관은 ‘안전기본계획’을 ‘안전경영 책임계획’으로 변경해 수립하고, 점검내용을 반영한 ‘안전경영 책임보고서’를 작성해 의무적으로 공시해야 한다.

윤리·공정경영: 2022년까지 채용비위 건수 80% 감축

세 번째는 윤리·공정이다. 위탁채용의 공정성 및 책임성을 확보하기

위해 「공공기관 위탁채용 가이드라인」을 마련해 추진하고, 능력 중심의 채용문화가 정착될 수 있도록 연구 등 전문 분야에서의 우수인력 선발방안을 검토한다. 또한 공정거래 문화 확산을 위해 모범거래모델의 도입 활성화를 추진하며, 공기업·준정부기관 임원에 한해 적용되고 있는 결격사유를 모든 공공기관의 임직원으로 확대한다. 채용·입찰비리 및 갑질 등의 행위가 있을 시에는 가중된 징계처분을 하고, 승진제한 가중기간을 상향(3→6개월)해 공무원 수준으로 징계를 강화한다.

사회적 형평성: 2022년까지 여성임원 비율 2배 확대, 장애인고용비율 법정의무수준(3.4%) 달성, 고졸인재 신규채용 비율 10% 달성

네 번째는 사회적 형평이다. 공기업과 준정부기관은 2020~2024년 여성임원 임명 목표 및 이행계획을 수립해야 하고, 기타공공기관의 여성임용 실적은 정부혁신평가에 반영한다. 중증장애인 채용 시에는 기관의 초과현원으로 인정하고, 장애인 의무고용률 미달 기관에 대해서는 한국장애인고용공단의 장애인 고용 종합 컨설팅을 실시한다. 전 공공기관은 연도별 고졸 채용목표에 맞게 기관별 자체계획을 수립하고 이행실적을 분기별로 점검하며, 고졸채용에 대한 경영평가를 강화한다.

지역상생: 2022년까지 혁신도시 입주기업 수 1천개 이상 확대

마지막은 지역상생이다. 지역산업 육성을 위해 이전공공기관이 지역 중소기업 대상 전용펀드를 조성·운영하고, 대출 금리 감면 지원, 산학연 공동 연구 진행, 공공기관이 보유한 시설·장비 등의 공유를 통해 협업 기업의 성장을 유도한다. 또한 지역인재 양성을 위해 지역 대학과 협업해 교육과정을 공동으로 운영하고, 기관 수요에 부합하는 맞춤형 인재를 육성하며, 아울러 지역 청년 대상 직무 체험형 인턴의 운영을 추진한다. 지역사회 상생을 위해 지자체-생산자단체 간 연계성을 통해 이전 공공기관의 구내식당에 지역농산물의 공급을 확대하고, 지역 중소기업·소상공인, 사회적경제

기업, 협동조합의 물품 및 서비스 우선구매를 촉진한다.

이상의 5개 핵심 분야의 성과 창출을 뒷받침하기 위해 공공기관은 혁신 책임관 및 혁신 부서를 중심으로 자체 실행계획을 수립하고, 대내외 연계를 강화하며, 「공공기관 혁신가이드라인」에 따른 혁신계획을 수립할 시에는 사회적 가치 성과창출 계획을 반영해야 한다.

한편 기획재정부도 경영평가 및 포상을 통해 공공기관의 사회적 가치 창출 추진을 적극 지원할 것이다. 주요 과제의 추진 실적은 공공기관 경영평가에 반영하고, 파급·확산 가능성이 높은 과제는 향후 사회적 가치 성과 보고대회 등을 통해 포상 수여를 추진할 것이다.

코로나19 이후 공공의 이익과 공동체의 지속가능한 발전이 보다 중요시되고 있다. '같이 가는 사회, 가치 있는 삶'을 실현하기 위해 공공기관이 사회적 가치를 기반으로 한 경영으로 앞장서 주길 바란다. ○

기관별 우수사례

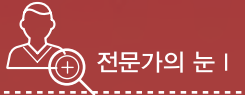
일자리 근로복지공단은 산재노동자의 신체를 최대한 회복시켜 일터로 복귀시키기 위해 전사적 추진체계를 확대하고 전문재활치료 등 지속적 서비스를 강화했다. 그 결과 산재노동자 약 6만 4천명이 치료 후 일터로 복귀했다.

안전 주식회사 에스알은 AI 기술을 활용한 음성인식·수어변환 서비스를 개발해 청각장애인 고객 보호자에게 실시간 상황을 전달했다. 그 결과 비상상황 시 수어서비스를 통해 연간 약 5만 4천명의 청각장애인 고객의 안전을 확보했다.

윤리·공정 한국해양수산연수원은 실습선원 지위 개선을 위한 연구 및 논문 게재, 선원에 대한 인권교육 등 실습선원 인권 정책 방향을 공유하고 확산을 추진했다. 그 결과 「선원법」 및 「선박직원법」을 개정해 실습선원 법적지위에 대한 개선사항을 법률에 명문화했다.

형평 한국교육학술정보원은 학업중단 위기에 처한 학생들에게 기초학력 진단·서비스를 지원하고, 다문화가정 학생의 한국어 능력 향상을 위한 한국어 진단·보정 시스템을 구축했다. 그 결과 기초학력 도달률이 향상(2018년 58% → 2019년 61%)됐다.

지역상생 농업기술실용화재단은 김제시에 민간 육종연구단지를 조성해 운영하고, 시에서는 부지 및 시설개선 등을 지원했고, 지역 대학은 종자교육 프로그램을 운영했다. 그 결과 김제시의 농가소득은 3배 증가했고, 2019년 최우수 지역특구로 선정됐다.



공공기관의 사회적 가치, 어떻게 내재화할 것인가?



윤대범
한국방송통신대학교 행정학과 교수

입법화 눈앞에 둔 '사회적 가치'

사회적 가치의 실현을 핵심내용으로 하는 '공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안'이 국회에 제출돼 입법화를 기다리고 있다. 2014년 처음 등장한 이후, 몇몇 의원에 의해 관련 법안이 제출됐다. 최근에는 지난 9월 홍익표 의원 등이 발의한 법안이 국회 기획재정위원회에 상정돼 논의되고 있으며, 상당히 적극적인 것으로 알려져 있어 이번 국회에서의 입법화를 기대해본다.

“사회적 가치”는 사회·경제·환경·문화 등 모든 영역에서 공공의 이익과 공동체 발전에 기여할 수 있는 가치를 의미하며, 인권, 노동권, 안전, 생태, 사회적 약자 배려, 양질의 일자리, 대기업과 중소기업의 상생협력, 지역사회 활성화와 공동체 복원 등을 포함한다. 공공의 이익과 공동체의 발전에 기여할 수 있는 모든 것들이 포함된다고 해도 과언이 아니다.

사회적 가치라는 용어를 사용하지 않더라도, 이 같은 내용들은 더불어 살아가는 공동체를 위해 필수요소라는 점에서 새삼스럽지 않다. 그럼에도 우리는 오랫동안 소중한 것들을 잇은 채 붕괴된 공동체 속에서 살아가는 세상이 됐다. 이처럼 소중한 의미를 지닌 사회적 가치를 실현하기 위한 법안이 이번 국회에서 조속히 입법화되기를 희망한다.

문재인 정부의 국정운영 방향으로 활용되는 사회적 가치

사회적 가치는 문재인 정부 출범과 더불어 국정운영의 핵심 가치이자 방향으로 설정됐으며, 이에 기초해 정부혁신과 공공기관 혁신을 위한 세부 정책들이 제시됐다. 비록 '사회적 가치 기본법' 제정 이전이기는 하지만, 가능한 범위 내에서 사회적 가치를 실현하기 위한 노력이 다양하게 진행됐다. 물론 100대 국정과제 중 상당수는 이미 사회적 가치를 반영했다는 점으로 볼 때 관련 정책이 국정 운영의 여러 부문에서 추진되고 있음을 알 수 있다.

사회적 가치를 실현하기 위한 중점사업으로서 인권, 안전 등 사회적 가치 실현 사업에 대한 재정투자 확대, 국민참여예산제 도입, 공공자원 개방 확대, 데이터 기반 디지털 행정서비스 혁신 등이 제시됐다. 특히 공공기관의 경우 경영평가에 사회적 가치를 반영하고, 평가 과정에 국민이 직접 참여할 수 있도록 했다. 공공기관의 존재 가치가 국민의 삶의 질을 높이고, 공익을 창출하는 데 있다는 점에서 사회적 가치는 공공기관이 추구해야 할 핵심가치이자 전략이라 할 수 있다.

사회적 가치는 글로벌 스탠다드로서 진화 중

현 정부 들어 사회적 가치가 강조되면서 많은 사람들이 사회적 가치를 생경한 것으로 받아들였다. 용어를 처음 듣는다는 사람부터 우리에게 필요한 것

인가라는 문제를 제기하는 사람까지 다양한 의견이 있었다. 물론 지금은 사회적 가치의 의미나 가치, 필요성에 대해서 공감하고 이를 적극 추진하려는 사람과 기업도 많은 상황이다.

사실 사회적 가치를 자세히 들여다보면 이 분야에 친숙한 사람들은 전혀 새로운 것이 아니라 오래전부터 글로벌 스탠다드로 자리 잡아 왔다고 말한다. 예를 들어 수십 년 전에 등장한 지속가능성, 2000년부터 시작된 'UN Global Compact', 2010년에 마련된 ISO 26000, 그리고 최근 주목받고 있는 ESG(Environment · Social · Governance)는 사실상 사회적 가치와 그 의미나 맥락을 같이하고 있다. 특히 기업의 재무성과를 강조하던 금융시장이 지속가능한 발전 혹은 사회적 책임의 관점에서 비재무적 성과, 사회책임투자(SRI) 등을 강조하고 있다. 심지어 국내 대표기업인 SK도 경영활동에서 사회적 가치를 측정 · 평가하고 있다. 사회적 가치는 이미 우리 곁에 가까이 와 있었다. 우리가 미처 제대로 알아차리지 못했을 뿐이다.

사회적 가치를 다양하게 활용하는 공공기관들

국내 공공기관은 다양한 방식으로 사회적 가치를 실천하고 있다. 일반적인 경영관리는 물론 핵심사업도 사회적 가치의 관점에서 재구성해 실천하고 있다. 지역균형 선발, 여성채용목표제, 비정규직의 정규직화, 사회책임 조달, 공공시설의 개방과 공유 등은 이전부터 시행해 온 실천 사례라고 할 수 있다.

사회적 가치를 기업 경영의 핵심전략으로 설계한 사례도 있다. 예를 들어 한국수자원공사는 '물복지 2022 로드맵'을 통해 사회적 가치를 체계적으로 실현하기 위한 계획을 제시했다. 중소기업과 협력해 기술을 개발하고, 댐 주변 지역 주민들의 소득 증대를 위해 태양광 주민발전소를 운영하며, 물산업 육성을 위해 물산업 오픈 플랫폼을 구축한 것은 사회적 가치를 실현하기 위한 대표적 사례이다. 한국토지주택공사도 2018년부터 사회적 가치 영향평가제도를 도입해 활용하고 있다. 내부 규정을 대상으로 사회적 가치 영향평가제도를 적용해 점검하고 개선방안을 마련하는데, 주거취약계층에 대한 전세주택 지원 시 수리범위를 확대하는 방안도 이 제도를 통해 발굴됐다. 한국도로공사의 경우 '청년취업디딤돌' 사업을 통해 특성화고 학생들이 고속도로 건설현장에서 기술을 익혀 취업으로 연결될 수 있도록 했다.

또한 공사가 운영하는 도로기술 아카데미의 424개 교육과정을 특성화고 수업에서 활용할 수 있도록 무료로 제공했다. 이와 같은 사례들은 사회적 가치를 경영관리나 사업에 적용하지 않았다면 만들어지기 어려운 것들이라는 점에서 공공기관이 사회적 가치를 실현하기 위해 노력하고 있음을 확인할 수 있다.

공공기관의 사회적 가치 내재화를 위한 과제

앞서 언급했듯이 많은 공공기관들이 사회적 가치를 실천하기 위해 적극적으로 노력하고 있으며, 의미 있는 성공 사례도 만들어냈다. 그러나 여전히 사회적 가치에 소극적 · 형식적으로 대응하는 경우도 있다. 사회적 가치의 의미나 필요성에 대한 공감대가 조직 내에 충분히 형성되지 않았기 때문이다. 사회적 가치를 포함한 특정 가치나 혁신도구가 바람직하다고 해서 이를 강제해서는 지속성을 확보하기 어렵다. 개인이든 조직이든 마음으로 받아들여야 제대로 실천할 수 있다.

먼저, 조직의 문화와 정서가 중요하다. 조직 내에 수평적 소통의 문화, 서로 대화하는 개방적 문화가 필요하다. 이러한 문화가 형성되지 않으면 공동체 지향적인 사회적 가치가 자리 잡기 어렵다. 둘째, 사람의 가치를 중시하는 경영관리가 이뤄져야 한다. 조직 관리를 위해 경쟁과 효율성도 필요하지만, 이것이 조직 전체를 압도할 수는 없다. 사람을 최우선시할 때 사회적 가치가 활용될 수 있다. 셋째, 조직 외부에서의 지속적인 점검과 평가가 필요하다. 공공기관의 설립목적은 국민의 삶의 질을 높이는 데 있다는 점으로 볼 때 늘 국민의 관점에서 공공기관의 역할과 책무에 대한 객관적 점검과 평가가 있어야 한다. 넷째, 조직 내에 윤리적 분위기가 형성돼야 한다. 윤리는 누구나 받아들일 수 있는 바람직한 가치로, 조직 내에 이 분위기가 존재하지 않는다면 사회적 가치는 존재할 수 없다. 사회적 가치는 윤리적 가치의 또 다른 이름이라고 할 수도 있다.

마지막으로, 리더십이 필요하다. 기관장이든 혹은 부서장이든 바람직한 리더십을 지녀야 한다. 사회적 가치의 의미와 본질을 정확히 이해하고, 이를 조직 내에서 실현할 수 있는 의지와 리더십을 갖고 있을 때 사회적 가치가 수용될 수 있다. 사회적 가치를 실천하지 않는 리더십에서는 사회적 가치 중심의 경영을 기대하기는 어려울 것이다.●



전문가의 눈 II

사회적 가치 제도화를 위한 제언



최유경
한국법제연구원 사회적가치법제팀장



필즈 커피(Philz Coffee)의 추억

유학 생활 중이던 2008년 무렵, 미국 서부 평화로운 버클리 캠퍼스 남단에 맞닿아 있는 샤텍(Shattuck) 예비뉴 거리에 ‘필즈 커피(Philz Coffee)’라는 커피숍이 생겼다. 민트 모히토, 테소라(Tesora)와 같은 처음 들어보는 새로운 메뉴가 가득했다. 가격도 결코 저렴하지 않았다. 필즈 커피는 제법 진취적으로 공정무역 커피콩만을 취급하고, 선도적으로 지속가능성과 혁신, 환경을 생각하는 기업으로 인식되고 있었다. 모여 앉은 유학생들끼리 그 취지는 높이 평가했지만, 농담 삼아 설립자인 필립 제이버(Philip Jaber)씨를 걱정했더랬다. 이래가지고 장사가 되겠어?

우리의 예상은 보기 좋게 빗겨갔다. 조용한 시골마을에서 좀처럼 보기 힘든 광경이 몇 주간 펼쳐졌다. 너도 나도 한 손에 머그컵을 든 사람들이 긴 줄을 기다렸다. 그 후에도 필즈는 베이 지역(Bay area) 최고의 인기를 구가하는 커피 브랜드가 됐고, 2015년부터 본격적으로 LA, 샌디에고, 워싱턴 D.C. 등지로 영역을 넓혀 갔다. 2020년부터는 아예 ESG(Enviroment · Social · Governance) 경영 철학을 표방하고 나섰다. 소비자들의 공감과 지지 속에서 혁신과 상생, 공공성과 연대, 환경과 공동체의 가치를 생산하는 브랜드로 자리 잡았다.

돌이켜 보면 그 당시 미국 서부의 기업들은 단기적인 수지타산이 맞지 않더라도 깨끗한 물, 안전, 젠더, 통합, 환경과 같은 가치를 기업 이념에 반영해 이윤을 창출함으로써 다시 소비자와 사회로 환원할 방안을 진지하게 고민하던 중이었다. 민간 영역에서 시작된 소리 없는 움직임은 미국 사회가 중시해야 할 새로운 가치들을 천천히, 그러나 매우 명확한 방향으로 이끌어오고 있었다.

‘공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법’ 제언의 배경

지난 2014년 제19대 국회에서 처음 ‘공공기관의 사회적 가치 실현을 위한 기본법(안)’(이하 ‘사회적 가치 기본법(안)’)이 제출된 이래 제20대 국회와 제21대 국회에도 동일한 제명의 두 개 법안이 계류 중이다. 이들 법안은 제안이유에서 “1990년대 이후 신자유주의 성장 전략은 양극화와 불평등을 초래하고 빈곤과 박탈, 일자리 부족과 소득의 집중, 환경파괴에 이르는 다차원적인 위기에 직면했다”고 평가하고 있다. 이 법은 기본법 형식을 취하고 있으며, 앞서 살펴본 미국과는 달리 정부와 공공부문이 사회적 가치를 선제적으로 추구하겠다는 정책적 선언이자, 동시에 법제도화의 청사진을 고스란히 담고 있다.

이 법은 공공기관이 추구하는 공공성의 근본적인 방향을 재 설정하고, 사회적·경제적·환경적·문화적 영역 전반에서 공동체적 가치가 회복된다면 기간 경시돼 왔던 사회적 필요(needs)가 재평가되고, 국가와 시장이 만족시키지 못했던 영역을 채색할 수 있을 것이라고 기대한다. 그것을 신자본주의 패러다임의 근본적 전환이자, 사회적 가치를 지향하는 사회·경제 생태계로의 전환이라고도 한다.

물질적 풍요에도 불구하고 오늘날 우리는 삶의 질은 낮아지고, 자살률은 높아지며, 생명과 안전보다는 이윤과 효율이 증시되는 민낯 속에서 '돈이면 무엇이든 거래할 수 있는' 시장의 참상 속에 살아가고 있다. 사람과 공동체의 가치를 지향하도록 국가 시스템의 근본적인 전환이 요구된다는 데에는 이론이 없을지언정 한정된 자원과 시간을 전제로 '어디로', '어떻게' 나아갈 것인지에 대한 사회적 합의는 좀처럼 도출될 기미를 보이지 않는다. 2020년 12월 20일 현재, 전 세계가 코로나19로 인한 총체적 위기에 놓여 있으며, 220개 국가에서 약 7,650만명의 확진자가 발생하고, 167만명이 사망했다. 언제 종식될지 모를 팬데믹 상황에서 인류는 비대면 사회로의 본격적인 전환을 모색하는 등 살아남기 위한 발버둥을 칠뿐이다.

사회적 가치 추구를 위한 목표 설정과 방향성

공공기관이란 정부기관을 비롯해 국가에 대해 공법상 의무를 담당하는 법인이나 단체로, 국가나 지방자치단체가 출자·경영하는 공공을 위한 기관을 의미한다. 그러다 보니 설립 목적과 존재 이유가 사익이 아닌 '공익' 추구에 있는 공공기관이 새삼스럽게 사회적 가치를 추구하는 법의 제정을 두고 지속적인 논란이 있어온 것이 사실이다. 무엇보다 '사회적 가치 기본법(안)' 제2조(정의)가 무려 13가지 항목을 열거하면서 현존하는 가치의 전부라고 해도 과언이 아닐 정도로 광범위한 개념으로서 사회적 가치 담론이 공전(空轉)하고 있는 것이다.

하지만 엄밀하게는 이러한 가치는 헌법적으로 구현되고도 남았어야 함에도 불구하고 한없이 외면당하거나 평가절하돼 왔으며, 고질적인 사회 문제와 결핍으로 지적돼 왔다는



필즈 커피(Philz Coffee)

사실도 상기할 필요가 있다. 공공기관의 성과 측정과 평가 기준 자체도 자본주의 시장경제 체제에서 효율성과 이윤 창출에 초점을 두고 있었으니, 이제부터라도 시장이 미처 충족시키지 못하고 있는 다양한 사회적 필요를 공적 부문에서 먼저 채워가보자는 것이 우리가 나아가고자 하는 방향이 아닐까.

이를 위해서는 사회적 가치 개념의 추상성을 극복하고 가급적 구체적이고 현실적인 상황 속에서 사회적 가치를 포착해 내는 일이 가장 중요하다. 이러한 이유로 법 제정 과정에서부터 사회적 가치의 구체적인 목표와 방향성을 설정해 집중하는 작업이 요구되는 것이다.

사회적 가치 정량화를 통한 법제도화 방안

사회적 가치 실현의 장(playground)을 마련하고 형성하면서 경제적 효율성과 이윤창출 외에 요구되는 사회적 필요가 충분히 구현되도록 뒷받침하는 데 일차적으로 필요한 것은 '사회적 가치의 법제도화'이다. 공공기관이 저마다의 공익과 가치를 추구하더라도 제도화 없이는 그 방향성과 지속성을 담보하기 어려워지기 때문이다. 앞서 소개한 미국의 사례를 거슬러 올라가면 1900년대 초부터 시작된 서구 자본주의의 한계에 대한 해결책으로서의 사회적 가치 논의에 닿게 된다(슈페터, 1909). 그러나 1970년대 기업의 사회적 책임(CSR) 이론이 잠시 활발하게 논의되는 듯하다가 2000년대 중반이 지나 2010년대 들어서면서 파타고니아나 베네프 코퍼레이션과 같은 기업을 위주로 사회적 가치와 혁신이 성과로 나타나고 있는 것이다.

다만 공공기관을 대상으로 사회적 가치를 확산시키고자 할지라도 일정한 방식으로 범주화하지 않고서는 추상성을 극

기획특집

사회적 가치

복하기는 어려울 것으로 전망된다. 또한 사회적 가치의 제도화 과정에서 새롭게 설정할 언어와 규칙을 정해야 하며, 이것은 곧 사회적 가치 정량화 작업으로 연결될 것이다.

현재 공공기관의 사회적 가치는 경영평가 항목 중 일부를 사회적 가치로 배정해 배점을 증대하는 방식으로 이뤄지고 있다. 그러나 원칙적으로 업무평가의 적절성 여부를 평가하는 데 목적을 둔 경영평가시스템을 사회적 가치 평가틀로 원용하는 방식은 사회적 가치에 대한 근본적인 고민을 접어두고 높은 평점 획득을 위한 기계적인 성과 창출로 이어질 우려를 낳는다. 한편 우수한 경영 성과를 인정받는 공공기관이 사회적 가치도 제대로 추구하고 있는 것 같은 착시효과마저 배제할 수 없는 상황이다.

따라서 사회적 가치 정량화는 중장기적인 관점에서 신중하게 접근해야 할 것으로 보인다. 특히 제도화 초기에는 각 공공기관별로 지속가능한 경영의 기반이 되는 고유하고 독립적인 '사회적 가치 리포트(가치)'를 작성토록 해 정량적 평가 외에 정성적 평가 기반을 차근차근 다져야 한다. 당장

도출되는 성과가 없더라도 선택과 집중을 통해 끈질긴 체질 변화를 모색해 가는 것, 이것이 사회적 가치가 추구하고자 하는 기본이념이기도 하다. 이 과정에서 다양한 분야의 전문가로 구성된 집단지성이 동원되는 한편, 지역성(locality)이 강화되도록 하는 등 면밀한 평가체계를 구축할 수 있어야 한다. 때로는 기존의 틀과 기준을 과감히 벗어던지고, 창의와 혁신을 시도하는 공공기관의 노력에 상응하는 정량화가 이뤄질 수 있어야 하겠다. 그 과정에 어려움은 수반될 수 있지만, 불가능한 일은 아니다.

모든 것을 다 잘하려고 하면, 자칫 아무것도 제대로 할 수 없다. 지금 이 순간 우리 사회 또는 나의 공동체가 초점을 맞춰 방향을 설정하고, 각각의 공공기관은 저마다의 특성을 극대화할 수 있는 사회적 가치의 창출과 공유 그리고 확산의 방안들을 모색하도록 해야 한다. 공공부문을 중심으로 사회적 가치를 제도화하게 되면 궁극적으로 민간 영역에서의 패러다임 전환을 불러일으키는 선순환 효과 또한 기대해볼 법하다.○



공공기관의 사회적 가치 활동 현안과 성과

■ 일자

2020년 11월 20일(금)

■ 장소

토즈 강남2호점

■ 사회

하세정 KIPF 공공기관연구센터 부소장

■ 참석자

노승용(서울여자대학교 교수)

윤기영(한국토지주택공사 미래혁신실 차장)

이병하(서울시립대학교 교수)

이정상(대한무역투자진흥공사 사회적가치실장)

정도진(중앙대학교 교수)

■ 정리

강연지 KIPF 공공기관연구센터 위촉연구원

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



하세정(사회자) 문재인 정부의 국정과제로 선정된 ‘사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관’을 뒷받침하고자 경영평가 시 사회적 가치 활동에 큰 비중을 두고 있습니다. 길지 않은

시간이지만 그동안 사회적 가치를 중심으로 정부혁신을 추진하다 보니 성과가 지표상으로 조금씩 나타나고 있다는 생각이 듭니다. 공공기관 담당자와 전문가분들의 말씀을 통해 사회적 가치의 성과를 파악하고, 관련 정책 운영방향과 평가방식에 대한 제언을 듣고자 이 자리를 마련했습니다.

먼저 공공기관들은 사회적 가치를 실현하기 위해 어떤 활동을 하고 있는지, 정부가 권장하는 활동과 기관이 자체적으로 추구하는 활동 등 수행현황에 대해 국민들이 사회적 가치 차원에서 어떤 혜택을 받을 수 있는지를 중심으로 소개 부탁드립니다. 사회적 가치 활동의 수혜자로부터 좋은 반응을 받았던 활동이나 사회적으로 긍정적인 영향력을 끼친 사례도 함께 소개해주시면 더욱 좋을 것 같습니다.



윤기영 한국토지주택공사(이하 LH)는 2017년부터 정부정책 방향에 따라 사회적 가치를 실현하기 위해 노력해 왔습니다.

최초 추진단계에서는 사회적 가치에 대한 이해가 부족하고

새로운 업무에 피로감을 느끼는 등 많은 애로사항이 발생했으나, 지금은 기관의 주요 사업 범위 내에서 사회적 가치와 공공성을 연계해 추진하고 있습니다. 주요 활동으로는 코로나19가 발생했을 때 LH 임대주택의 임대료를 감면해주고 산불이 발생했을 때에는 이재민들을 위한 거처를 인접지역에 마련하는 등 회사가 할 수 있는 일들을 실천했습니다.

올해는 지속적인 농촌 인구 감소 및 고령화 현상에 대응하고자 귀농귀촌 특화 공공주택 공급을 진행하고 있습니다. 도시 사람들이 농촌에 와서 거주할 수 있는 여건을 만드는 것을 목표로 하고 있으며, 일자리가 없고 교육 환경이 열악한 농촌에 LH가 공동체 임대주택을 형성하고, 지자체와 협력해 다양한 프로그램을 마련할 수 있도록 노력하고 있습니다. 2019년과 2020년에는 자산을 활용한 사회적 가치 활동으로 LH 입주민들에게 청소서비스를 제공했는데, 이로 인한 고용 창출 효과가 있어 큰 호응을 얻었습니다.

예전에는 토지·주택사업을 통해 수익만 창출하고 기관의 사회적 역할이 부족하다는 오해를 많이 받았으나, 업무에서 사회적 가치를 자연스럽게 실현하다 보니 입주민들에게 인정받고 있습니다. 아직까지 주거안정과 국토의 효율적 운용을 위한 LH의 역할이 미비하다는 인식



등 거시적 차원에서 기관의 역할에 대한 고민도 있습니다. 공공기관으로서 설립목적을 달성하는 것이 진정한 의미의 사회적 가치 실현이라 생각합니다. 주거안정을 위해서는 도심에 주택 공급을 늘리고, 전국의 부동산 가격 상승 추세를 완화함으로써 궁극적으로 주거안정이라는 LH의 역할에 충실하기 위해 고민하고 있습니다. 매년 사회적 가치 실현을 위한 추진계획을 수립하고 실천함으로써 기관 또한 긍정적인 평가를 받고 있으며, 앞으로도 지속적으로 추진할 수 있는 원동력으로 삼겠습니다.

하세정 LH에서는 이미지를 개선을 위한 많은 노력을 하셨는데 사회적 가치 활동을 통해서 지역 주민들의 호응 등 기관이 받는 혜택과 관련한 구체적인 사례가 있는지 궁금합니다. 민간기업들은 사회적 가치 활동을 회사의 이익과 연계하려는 경향이 있는데 공공기관의 경우 정부의 요청 이외에 기관 이미지를 개선하고 이를 통해 경영에 도움이 된 실제 사례가 있는지 궁금합니다.



윤기영 첫 번째로 직원들에게 가장 큰 수혜는 경영 평가 결과입니다. 두 번째

는 LH가 진주 혁신도시로 이전한 후, 지자체와의 협력을 통해 지역 주민들에게 기여함으로써 입주민들로부터 사회적 가치를 창출하는 기관으로 인정 받고 있습니다. 기관 내부에서도 사회적 가치의 필요성에 대한 의문이 있었지만, 지금은 기관에서 업무계획을 수립할 때 필수적으로 고려하는 등 내재화된 상황입니다. 2019년까지는 기관 핵심과제와 사회적 가치 과제를 따로 추진하다 보니 부서 차원에서도 업무가 중복되는 등 비효율이 발생했으나, 올해부터 통합적으로 관리하고 수행함에 따라 업무 효율성이 높아졌습니다. 이를 통해 사회적 가치 및 공공성을 실현하기 위한 노력에 더욱 집중할 수 있게 됐습니다.



하세정 LH의 공공임대주택과 같은 공공성이 강한 사업은 내재화가 쉬울 것 같은데, 분양 등 공공성은 다소 약하지만 수익성 위주인 사업은 사회적 가치를 접목할 만한 여지가 적을 것 같

습니다. 이에 대해서는 어떻게 대안을 마련하고 계신지 궁금합니다.



윤기영 LH가 사회적 가치를 실현하기 위해 직접적인 역할을 하는 경우도 있

으나, 민간기업의 사회적 가치 역할을 고려하는 등 간접적인 역할도 수행하고 있습니다. 최저가 입찰을 통해 택지 공급을 수행했으나, 민간기업 입찰 평가 시 사회적 가치 활동 수행 여부도 고려하고 있습니다.



하세정 대한무역투자진흥공사(이하 KOTRA)는 중소기업의 해외진출 지원과 같

은 공공성이 강한 사업을 이미 수행하고 있는데 KOTRA에서 추진 중인 사회적 가치 활동을 말씀해주시기 바랍니다.



이정상 KOTRA는 무역투자진흥기관으로서 국가의 글로벌 비즈니스 플랫폼

역할을 하고 있습니다. 일자리 창출, 상생협력 및 지역경제 활성화, 사회적 약자 지원, 안전 및 인권·윤리 등 네 가지 영역에서 기관의 미션과 연계된

활동에 주력하고 있으며, 대부분 해외 부문과 연관돼 있습니다. 예를 들어 일자리 창출의 경우 청년들에게 해외 취업 기회를 제공하거나 외국기업 투자유치를 통해 고용창출 및 지역경제 활성화 효과를 창출합니다. 상생협력이나 지역경제 측면에서는 12개 광역 시도 지방지원단을 통해 지역 중소기업들의 해외진출을 지원하고 있습니다. 아울러 사회적경제기업, 소상공인 등을 지원하는 사업을 진행하고 있습니다. 사회적경제기업의 해외시장 진출을 위한 역량강화 교육을 통해 기업의 지속성장 가능성을 높이고자 노력하고 있습니다. 2010년 6월에는 한국 사회적기업진흥원과 MOU를 체결해 협력프레임을 구축했고, 사회적경제기업 우대제도를 통해 KOTRA가 수행하는 다양한 지원사업에 참여할 수 있는 환경을 조성했습니다.

이 외에도 코로나19로 가장 피해를 많이 받은 계층인 소상공인을 지원하고 있습니다. 제품·서비스 경쟁력을 갖춘 소상공인의 경우 동남아를 중심으로 해외시장 진출에 많은 관심을 보이고 있습니다. KOTRA에서는 소상공인을 위한 11개 우대제도를 신설했습니다. 무료로 해외바이어를 발굴해 매칭해주거나 수수료 우대, 지원사업 선정 시 가점을 부여하는 등 소상공인 해외진출을 위한 폭넓은 여건을 조성하고자 노력하고 있습니다. 이에 더해 KOTRA는 코로나19 위기 극복을 위한 고통분담 등 사회적 책임도 이행하고 있습니다. 본사 사옥 및 투자유치

기능을 수행하는 IKP(Invest Korea Plaza) 건물 입주 소상공인, 실리콘밸리 등지에서 현지화 지원 인프라로 운영 중인 IT지원센터 입주기업을 대상으로 임대료를 인하했습니다. 안전·인권윤리 부문에서는 글로벌 CSR(Corporate Social Responsibility) 사업을 수행해 기업의 사회적 책임 범위를 해외까지 확장하고 있습니다. 최근 기업인을 포함해 많은 국민들이 해외에서 활동하고 있어 기후변화, 테러 등 다양한 요인으로 안전사고가 발생할 가능성이 높아지고 있습니다. KOTRA는 84개국, 127개 해외 무역관을 활용해 해외안전 환경보고서를 출간 및 배포하는 등 우리 기업인과 국민의 해외 체류 시 안전을 담보하기 위해 노력하고 있습니다.



하세정 KOTRA의 사회적 책임활동(CSR) 지원사업에 대해 구체적으로 듣고 싶습니다.



이정상 기업의 사회적 책임활동은 기업 홍보 수단이나 ESG(Environment·Social·Governance)의 약칭으로 기업의 비재무적 성과를 판단하는 기준)로 활용될 뿐 아니라 기업 본연의 의무라는 인식이 자리 잡고 있습니다. KOTRA는 글로벌 CSR사업을 통해 우리 중소기업들이 해외에서 진행되는 사회적 책임활동을 지원해 현지 지역발전과 우리 기업의 현지 진출을 함께 도모하

고 있습니다.

글로벌 CSR사업에는 다양한 유형이 있는데, 대표적으로 기업의 상품이나 서비스를 체험할 수 있도록 기부하거나 철도, IT 등 인프라 수준이 취약한 개도국을 중심으로 한국의 발달된 시스템이나 기술을 해당국 정부, 유관기관 및 관련 업체를 대상으로 교육하는 해외기술·경영학교 운영이 있습니다. 또한 한국의 유희장비들을 동남아, 아프리카 등 신흥국에서 효율적으로 활용할 수 있도록 이전해주는 유희장비 신흥국 이전사업 등이 있습니다. KOTRA 해외무역관 소재 지역을 중심으로 글로벌 CSR 활동 수행 및 현지 홍보를 병행함으로써 참여기업과 KOTRA의 이미지가 함께 제고되는 효과가 발생합니다. 이를 통해 KOTRA는 현지 지역사회로부터 지지를 받을 수 있고 우호적인 네트워크를 구축하는 등 원활한 사업 수행에 도움을 받고 있습니다.



하세정 교수님들께서는 경영평가 과정에서 기관이 제시한 여러 사례를 접하셨을 것 같습니다. 기관들이 사회적 가치 실현을 잘하고 있는지, 얼마나 성과가 있는지, 개선사항은 무엇인지에 대한 의견 부탁드립니다.



노승용 저는 기관들이 사회적 가치 실현을 위해 열심히 노력하고 있다고 생각합니다. 일반적으로 공익과 수익의

기획특집

사회적 가치

조화를 공공기관의 존재가치로 규정하고 있습니다. 여러 정부를 거치면서 다양한 관점이 존재했으나, 문재인 정부에서는 사회적 가치에 초점을 두고 설립목적에 맞는 공공기관 관리를 강조하고 있습니다.

사회적 가치와 관련된 경영평가의 5개 지표에는 과거부터 공공기관이 추구해 온 분야가 포함돼 있습니다. 다만 경영평가 지표에 포함되다 보니 기관 입장에서는 기존 업무 외에 부가적인 업무 부담으로 인식하는 경향이 있습니다. 그러나 사회적 가치를 통해 기존 업무와 별개의 새로운 업무가 급격하게 늘어나는 것은 아니라고 판단됩니다. 경영평가의 긍정적인 부분은 공공기관을 올바른 방향으로 이끌어주는 것입니다. 혁신과 변화를 위해 평가항목으로 사회적 가치를 설정하고, 추진하는 것으로 이해해야 할 것입니다.

사회적 가치 요소 중에는 상대적으로 미흡한 부분도 있어 기관 차원의 변화가 필요합니다. 윤기영 차장님 말씀처럼 기관 본연의 업무를 통해 사회적 가치를 실현할 필요가 있습니다. 준정부기관의 사회적 가치 우수사례를 분석한 결과 대부분 안전, 상생협력 부문에 집중된 것으로 나타났습니다. 준정부기관은 기금관리, 위탁집행, 강소형으로 기관 유형이 구분되는데, 이들 유형 간에도 차이가 있었습니다.

예를 들어 기금관리형은 일자리 창출과 상생협력에 대한 우수사례에 특화된 것으로 나타났습니다. 그러나 세 유형 모두 환경, 윤리경영 부문에서는

개선이 필요한 것으로 판단됩니다. 여성관리자, 여성임원, 장애인 채용 등 균등한 기회 부문도 단기간에 성과 창출이 쉽지 않아 모범 사례가 많지 않습니다. 일자리 창출, 상생협력에 초점이 맞춰져 있어, 환경 부문에 대한 인식과 노력 또한 부족합니다. 이정상 실장님께서 말씀해주신 ESG 관점을 사회적 가치 지표와 연계해 평가에 반영하는 것도 고려할 필요가 있습니다. 한 기관의 경우 기후위기 경영을 모토로 삼아 탄소배출량을 저감할 수 있는 원재료 사용을 실천하고 있습니다. 기후위기 요소를 줄이는 노력을 통해 국민의 삶의 질을 높이는 데 기여하는 공공기관의 성과평가를 위한 방향 설정이 필요합니다.

아직은 일부 기관에서 사회적 가치 실현을 주도하고 있지만, 더 많은 기관이 관심을 갖고, 내재화 수준을 높이고 노력하며, 경영평가 결과에 대한 피드백을 통해 부족한 부분을 개선해 나간다면, 사회도 보다 바람직한 방향으로 변하지 않을까 생각합니다.



정도진 기업은 그동안 경제적 이익을 중시해 왔으나 이제는 사회적 가치를 함께 고려해야 할 때가 왔다고 생각합니다. 규모가 크고 일찍이 사회적 가치를 추구한 기관에서는 인식이 전환되고 있지만 규모가 작은 기관들은 전문가 의견을 들을 수 있는 기회가 상대적으로 부족해 기관 간 격차가 발생할 수 있습니다.

사회적 가치에서 희망적인 점은 기존 비즈니스 모델, 비즈니스 전략이 바뀌는 것입니다. 공공기관을 사회적 가치 실현의 단계에 따라 3단계로 나뉘면 대부분의 기관들은 걸음마 단계인 1단계이고, 20~30% 기관들이 인식전환을 하고 있는 상황인 것 같습니다. 1단계에 있는 기관들은 사회적 가치 실행에 있어서 매년 새로운 과제들을 추진해야 한다는 것에 피로감을 느끼는 낮은 공감대의 상태입니다. 3단계까지 도달한 기관은 10% 정도의 소수라고 생각합니다.

예를 들어 LH가 처음에는 단순히 공간을 제공하는 기관이었지만 이에 더해 서비스를 제공한 것은 우리가 기대하는 비즈니스 전략의 변화라고 생각합니다. 공간에 더해 서비스를 함께 제공했기 때문에 'LH가 필요하구나'라는 기관의 지속가능성을 담보하게 된 상태가 사회적 가치 실현의 3단계라고 생각합니다. 지금이 사회적 가치 추구에 대해 중간점검을 한번 해보아야 하는 시기가 아닌가 합니다.



이병하 사회적 가치와 관련한 기관의 노력과 활동을 접했을 때의 첫인상은 기관들이 생각보다 많은 일을 하고 있고, 많은 노력을 하고 있다는 것이었습니다. 다만 이 노력을 경영평가라는 외부적 요인에 의해 추진하는 경향이 강하다는 생각이 들었습니다. 공공기관의 특성상 사회적 가치를 구현해야 하고 기관의 본업과 연계해 수행해야 한다고

생각하는데, 경영평가 때문에 추진한다는 동기에서부터 문제가 있습니다. 사회적 가치의 내재화도 이야기를 하셨지만 기관마다 편차가 크고 사회적 가치 활동, 사회공헌활동, 봉사활동이 구분되지 않는 기관들이 있습니다. 어떤 기관들은 특정부서에서만 사회적 가치를 추진하는 경우도 있습니다. 또한 사회적 가치라는 것이 경영평가를 위한 보여주기식이 될 수 있다는 우려가 있습니다. 사회적 가치 추구가 기관 내부의 공감을 얻거나 자발적으로 실천되기까지는 시간이 필요할 것입니다. 기관 입장에서는 업무 부담이 가중되므로 사회적 가치를 지속적으로 추구하려면 신입사원 채용부터 신경을 써야 합니다. 대학생들이 공기업 취업에 관심이 많은데 이야기를 들어보면 공익성이나 사회적 가치를 이유로 지원하는 학생들은 거의 없고 직업의 안정성만을 고려하는 경우가 많습니다. 기관들이 이러한 인재를 선발하고 사회적 가치 관련 업무에 투입했을 때 과연 잘 될 수 있을까 하는 의문이 듭니다.



정도진 덧붙여 기관들에 두 가지 메시지를 전달해드리고 싶습니다. 첫째, 공공기관이 사회적 가치를 추구하는 데 있어서 CSR(Corporate Social Responsibility), CSV(Creating Shared Value), ESG(Environment · Social · Governance) 등 사회적 가치의 다양한 개념을 세부적으로 구분하는 것은 크게 중요치 않습니다. 국민들은

노출된 기관들이 사회적 책임을 실천하지 않았을 때 해당 기업의 존재 필요성을 극렬하게 반대한다는 것입니다. 대표적인 예로 유한킴벌리는 액티브 시니어사업으로 사회적 공감을 형성했습니다. 고령화 문제 해결에 기여하는 차원에서 시니어들이 적극적인 경제활동과 사회활동에 참여할 수 있도록 일자리를 제공하고, 실버제품을 생산하고 있으며, 노인에 대한 부정적인 인식을 개선하기 위해 노력하고 있습니다. 기업들은 철저히 살아남기 위해 사회적 가치를 이용하고 있습니다. 하지만 공공기관들이 CSR, CSV 등을 구분하려 한다면 피로감의 원인이 될 수 있고 경영평가 체계와도 맞지 않는다고 생각합니다. 둘째, 공공기관의 성과를 대부분 계량화해 평가하려는 경향이 있습니다. 그러나 기관의 성과뿐 아니라, 구성항목이 해당 기관의 목표 및 계획과 연계돼 있을 때 계량평가의 필요성이 인정될 수 있습니다. 지난해 대비 올해 늘어난 일자리 창출 규모를 기관의 목표와 계획에 부합하는지 판단하기 위한 수단으로 활용한다면 의미가 있을 수 있습니다. 성과평가에 얽매이다 보면 사회적 가치를 수행하는 것이 힘들게 느껴지리라 생각합니다.



하세정 경영평가에 관한 다양한 이야기를 해주셔서 흥미롭게 들었습니다. 경영평가 시 기관 차원에서 어떤 노력이 필요한지 알 수 있는 기회인 것 같습니다.

니다. 그렇다면 사회적 가치 정책에 대한 의견도 자유롭게 이야기 해주시기 바랍니다.



윤기영 기관에서 각 부서별로 사회적 가치요소를 가미하려고 하다 보니 어려운 점이 많은 것 같습니다. 아직까지는 사회 전반적으로 사회적 가치에 대한 일반 국민들의 인식이 부족한 것 같습니다. 공공기관에서는 정부 주도하에 사회적 가치를 실행하고 있지만 일반 국민들이 체감할 수 있을 정도로 범위가 확대되기 위해서는 시간이 필요합니다.



정도진 사회적 가치를 추구하는 데 있어 선도기관과 이를 따르는 기관이 있는데, 공공기관은 대부분 각 기관에서 추구하는 사회적 가치 내용을 '사회적 가치 선언'이라는 형태로 표현하며, 민간기업들은 이러한 내용을 정관에 담습니다. 사회적 가치 관련 내용이 정관에 포함될 경우 투자자들로부터 기업의 지속가능성에 대한 신뢰를 얻게 됩니다. 공공기관도 마찬가지로 1단계에서는 정부가 주도해 사회적 가치를 추구해왔다면 2단계부터는 기관에 맞는 사회적 가치를 선언하고, 국민과 소통함으로써 성과를 창출할 수 있기를 기대합니다. 보통 사회적 가치를 기관의 본업과 별개로 추진해야 할 필요가 없다고 생각하는 기관들이 많은데 이러한 생각에서 벗어나 기관이 자

기획특집

사회적 가치

발적으로 사회적 가치의 필요성을 인식하고 이를 선언하도록 하는 2단계로 가야하는 시기인 것 같습니다. KOTRA가 해외일자리 영역을 담당하고 나머지 일자리 영역은 다른 기관들이 채우는 방식입니다. 중요하다고 생각하는 부문인 일자리나 안전의 큰 틀에서의 2단계 준비가 필요하고, 공공기관은 각각에 맞는 사회적 가치의 2단계를 선언하는 것이 필요합니다.



노승용 사회적 가치의 내재화도 중요하지만 사회적 가치를 내재화한 인재를 선발하는 것도 고려할 필요가 있습니다.

정부 및 공공기관들은 국민들에게 사회적 가치에 대한 안내를 할 필요가 있습니다. 사회적 가치 창출을 위한 공공기관의 노력을 국민들에게 홍보하고, 사회적 가치를 창출하기 위해 공공기관은 지속적으로 노력하겠다는 방향 제시가 보다 강화되어야 합니다. 이를 통해 국민의 신뢰를 확보함과 동시에 지원자들에게는 사회적 가치가 채용과정에서 중요한 기준이 될 것이라는 인식을 심어줄 수 있습니다.

채용 시, 기관이 추구하는 사회적 가치의 사례와 유형을 제시하고 지원자 평가기준에 반영한다면 공공기관에 입사하기 위한 사람들이 이와 관련된 준비를 할 것입니다. 하나 더, 기관에 제안하고 싶은 것은 국민체감형 스토리텔링이 필요합니다. 예를 들어 사회적 가치 3조 7천억원 창출이라는 계량화 지표는 국민들이 쉽게 납득하거나 신

뢰하기 어려울 것입니다.

사회적 가치의 계량화는 경영전략과 맞물려 논의될 때 더욱 의미가 있을 것이며, 국민들에게는 국민의 입장에서 수용성이 높은 스토리텔링이 필요할 것입니다.



이정상 교수님들의 생각에 공감하는 부분이 많습니다. KOTRA도 실천할 수

있는 사회적 가치의 범주가 다양하지만 기관 입장에서는 사회적 가치 실현을 위한 노력이 주요 사업에 미치는 영향을 분석하고, 성과를 계량화해 측정하려는 시도 등 다양한 노력이 있습니다.

현재로서는 사회적 가치 성과를 객관적으로 입증하기 어려운 환경이기 때문에 주로 기관의 본질적인 미션과 연계해 사회적 가치를 실현하는 데에 노력을 기울이고 있습니다. 현재 유럽에서는 2023년 탄소국경세 도입이 논의되고 있고, 미국도 새로운 정부가 들어서면서 친환경 정책이 힘을 얻을 것으로 보입니다. 우리 정부도 한국판 뉴딜 정책의 일환으로 그린 뉴딜을 추진하고 있습니다. KOTRA도 미션과 연계해 환경 부문에 기여할 수 있는 방안이 없지 고민 중입니다.



윤기영 기관 성과 측정 시 숫자로 표현할 수 있는 지표는 모두 숫자로 표현하고자 했습니다. 직간접적으로 측정 가능한 성과에 대한 예시를 살펴보면

LH에서 현장에 사업비를 투입하면, 시행사에서 채용하는 인원까지 고용유발계수를 측정할 경우 17만명 수준으로 나타납니다.

다만 이러한 수치는 참고지표로 활용하고 있습니다. 공공기관은 다양한 시도를 하고 이것에 대한 피드백을 받으며 나름대로 사회적 가치를 측정하고 있습니다.



정도진 정확한 성과 측정을 위한 계량화는 필요하지만 계량화를 위한 계량

화는 좋지 않다는 생각입니다. 예를 들어 지난 10월, 정부 차원의 탄소중립 선언에 따라 단순히 기관의 탄소 배출 비용이 기존의 50만원에서 0원으로 감소한 결과도 중요하지만, 해당 성과를 창출하기 위한 기관의 노력을 보여주는 것이 더 중요합니다. “계단을 오르면 건강이 올라갑니다”라는 문구와 함께 음악을 넣었더니 사람들이 자연스럽게 계단을 많이 이용했다와 같은 감동스토리가 필요합니다. 숫자 그 자체만으로는 성과로 볼 수 없습니다.



이병하 정 교수님 의견에 동의합니다. 계량적으로 측정된 기관의 성과 수준

은 기관의 노력 여부를 나타내는 의사소통 수단으로 볼 수 있습니다. 성과를 계량으로 측정하는 과정은 기관 자체적으로 사회적 가치에 대한 학습과 고민의 과정이자, 내재화를 위한 노력

이라 생각합니다. 작은 분야부터 시작해서 정성적으로라도 국민들이 체감할 수 있는 획일화되지 않은 것들이 필요합니다.

객관적인 지표보다는 창의적이고 실험적인 것들, 평가를 떠나서 기관이 잘할 수 있는 활동을 시도해 볼 필요도 있습니다. 경쟁이 지나쳐서 사회적 가치가 대두되고 있는데 평가기관들 간 경쟁을 부추기는 데에 사회적 가치가 활용된다는 것은 아이러니합니다. 그리고 사회적 가치를 단기적으로 평가할 수 없는 요소들도 있는데 매해 평가하는 것은 무리라고 생각합니다. 3년이나 5년마다 평가할 수 있도록 평가요소를 다각화할 필요가 있습니다.



노승용 한국광해관리공단은 사회적 가치 요소 가운데 '안전' 부문에서 기여가 큰 것으로 평가받았습니다. 인력을 투입하지 않고도 폐광지역의 위험요소를 파악할 수 있는 기술을 개발했으며, 해당 기술은 도로 위에서 지반침하를 파악하고, 방파제에서 비어 있는 부분을 발견하는 데에도 활용할 수 있습니다. 기관 본연의 업무에서 안전을 위해 기울였던 노력들이 사회 전반으로 확산돼 사고를 예방하는 데 기여하고 있습니다. 다른 기관들도 각자의 역할을 사회적 가치와 연계해 추진한다면 그 영역이 확대될 것이고 더욱 안전한 사회로 갈 수 있을 것이라 생각합니다.



하세정 공공기관 경영평가를 할 때 사회적 가치 활동의 평가방식에 대한 의견도 자유롭게 나눠주시기 바랍니다.



정도진 2019년도의 주된 관심사는 안전이었고, 기관에서 안전사고가 발생하면 다른 지표에까지도 영향을 미치게 됩니다. 특정 지표와 관련한 기관의 평가결과가 관련이 없는 다른 지표에까지 영향을 미치는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다. 윤리경영과 상생협력이 강조되다 보니 두 가지 요소가 혼재돼 있을 가능성이 있습니다. 윤리경영 부문과 관련해 부패, 비리 등으로 인해 기관에 페널티가 부여돼야 할 경우, 해당 시기를 확정하는 것도 쉽지 않은 문제라고 생각합니다.



노승용 경영평가 시 감점과 관련된 반영시점은 기본적으로 평가대상 기간인 전년도의 내용을 고려하게 됩니다. 다만 안전사고를 예로 들면, 발생시점, 신고시점, 산재 신청시점 등 다양한 시점이 있어 이에 대해 납득할 수 있는 기준으로 정하는 것이 필요합니다. '안전사고가 한 건이라도 있으면 안전 지료가 0점이다'라는 것은 아니며, 그 결과가 다른 지표에도 반드시 영향을 미치는 것도 아닙니다. 기관마다 사회적 가치 평가요소 가운데 중요시하는 부분이 다르기 때문에

기관별, 사업별 특성을 고려해 기준을 설정하고 이를 평가에 활용하고 있습니다.



이병하 사회적 가치를 실현하는 데 시간이 필요한데 평가하는 입장에서는 사회적 가치의 특징을 고려하지 않아 놓치는 것들이 많다고 생각합니다. 이러한 상황도 고려해 평가방식이 조금은 바뀌어야 하지 않을까 합니다.



하세정 말씀해 주신 기관의 사회적 가치 추진현황을 살펴보니, 예상한 바와 같이 일부 기관은 기관 본연의 사업과의 연계성을 높이고, 내재화시키는 등 앞서나가고 있는 것 같습니다. 민간기업은 이윤창출이라는 확실한 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 사회적 가치 창출을 추진하는 것으로 이해되는데, 공공기관은 경영평가라는 목표에서 더 나아가 특별한 보상이도 사회적 가치를 내재화하는 단계까지 발전하고 있다는 점이 흥미롭습니다. 오늘 공공기관의 사회적 가치 활동에 대한 현황과 이를 평가해보신 분들의 의견을 통해 사회적 가치 활동의 객관적인 상황에 대해 어느 정도 느낄 수 있었고, 기관 상황에 따라 사회적 가치를 어떻게 추구해야 할 것인지 함께 고민할 수 있는 시간이었다고 생각합니다. 참여해주셔서 감사합니다.○

중소벤처기업진흥공단

코로나19 위기 극복을 위한 중소기업의 튼튼한 소방수, 혁신성장의 견인차가 되겠습니다

· 일시: 2020년 11월 27일(금) 오전 10시 · 장소: 중소기업진흥공단 서울 본부(서울 목동) · 대담: 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 배근호 소장

**코로나19로 중소기업이 어려운 요즘, 중소기업진흥공단(이하 중진공)과 이사장님께서
가장 바쁜 시간을 보내고 있을 것으로 생각합니다. 어떻습니까?**

중진공, 국가 경제위기를
극복하기 위한 소방수

매주 현장의 목소리를 듣기 위해 전국의 중소기업 현장과 진주 본사를 바쁘게 오가고 있습니다. 5월 취임 첫날부터 최근까지 28차례 현장을 다녀보니, 대부분의 기업들은 코로나19로 인한 매출 감소, 수출 애로, 유동성 악화 등과 같은 어려움을 호소합니다. 중진공은 과거 IMF 금융위기, 글로벌 금융위기와 같은 국가 경제위기를 극복하기 위한 소방수였습니다. 현재 코로나19로 인한 경제침체 속에서 중진공과 임직원들은 자산 23조원, 연 예산 11조 5천억원을 기반으로 이 위기를 극복하고자 동분서주하고 있습니다.

창사 이래 최대인
6조 2,900억원 정책자금
지원, 업무량 1.5배 증가

중진공은 현 위기에 전사적으로 대응하고자 자금·수출·인력지원 등 핵심사업을 활용하고 있습니다. 우선 피해기업의 경영안정을 위해 당초 1천억원이던 긴급경영안정자금을 1조 3천억원까지 확대하는 등 창사 이래 최대인 6조 2,900억원의 정책자금을 편성했습니다. 이로 인해 융자지원 건수와 업무량이 지난해 대비 1.5배 수준으로 크게 증가했지만, 하이패스심사, 비대면심사, 앰블런스맨 등 적극행정을 펼쳐 신속 지원하고 있습니다. 국경 통제로 해외수출에 어려움을 겪는 기업을 위해서는 국내외 판매 플랫폼을 연계한 온라인 수출 패스트트랙을 구축했으며, 해외 BI와 거점을 활용한 'K-비대면사업' 추진 등 비대면 수출 전면지원체제를 가동했습니다. 한편 공공기관 최초로 임직원 성과급 일부를 반납하고 전통시장 상품권으로 대체 지급하며, 코로나19 피해 소상공인의 고통 분담에도 앞장서고 있습니다.

**우리나라 경제가 어렵지만 OECD, Fitch 등 외부 기관에 따르면, 주요 선진국 대비 선방하고
있습니다. 그 원인은 무엇으로 보시지요?**

적극적 정부 대응,
높은 제조업 비중,
중소기업의 수출 역량

IMF는 우리나라가 OECD 국가 중 성장률 하향 폭이 가장 작고, 성장률 전망치는 가장 높을 것으로 전망하고 있습니다. 이는 양호한 재정건전성을 바탕으로 한 정부의 선제적·적극적 정책대응과 국민들의 방역수칙 준수 덕분으로 평가받고 있습니다.



김학도

중소벤처기업진흥공단 이사장

학력

미국 서던캘리포니아 대학교 정치경제학 박사
서울대학교 행정대학원 행정학 석사
서울대학교 국제경제학 학사

주요 경력

2020~현재 중소기업진흥공단 이사장
2018 중소기업부 차관
2017 한국산업기술진흥원 원장
2015 산업통상자원부 통상교섭실장, 에너지지원실장
2010 산업통상자원부 대변인, 자유무역협정정책관
2009 지역발전위원회 국장
2004 산업자원부 국제협력과장, 전력산업과장
1987 행정고시 제31회

KOSME
중소벤처기업진흥공단



더불어 중소기업이 경제의 밑바탕이 됐기 때문이라고 생각합니다. 그 이유는 첫째, 우리나라의 높은 제조업 비중과 경쟁력입니다. 우리나라는 GDP 중 제조업 비중이 27.8%로, 독일 21.6%, 일본 20.8%, 미국 11.6% 등 주요국보다 높은 수준입니다. 제조업은 서비스업에 비해 코로나19로 인한 고용 감소 영향이 상대적으로 작아 경제에 완충 역할을 합니다. 우리나라 제조업에서 중소기업은 사업체 수의 98%, 종사자 수의 71%를 차지하며 튼튼한

뿌리 역할을 하고 있습니다. 둘째, 중소기업의 수출 역량입니다. 3분기 우리나라 전체 수출이 3.2% 감소하는 상황에서도 중소기업 수출은 전년 동기 대비 4.0% 증가했습니다. 특히 지난 9월에는 전년 동기 대비 19.6% 증가하며 올해 최고 실적을 기록해 우리 수출의 버팀목 역할을 톡톡히 해내고 있습니다. 과거에는 전체 수출이 하락세를 보이면 중소기업 수출부터 하락했으나, 최근에는 진단키트, 소독제 등 K-방역제품, 화장품, 자동차 부품 등 수출 품목을 다변화해 경쟁력을 갖춰가고 있습니다.

이사장님께서서는 경영혁신을 중점적으로 추진하시는 것으로 알고 있습니다. 추진방향과 내용에 대해 간략히 설명 부탁드립니다.

중소벤처기업의 위기 극복과 혁신성장을 위해 중진공 경영혁신 필요

포스트 코로나 시대는 정치, 경제, 사회 등 모든 영역에서 이전과 확연히 다른 패러다임 전환의 양상을 보이고 있습니다. 비대면 사회가 일상화되고, 글로벌 밸류체인이 재편되며, 글로벌 경제 전반이 위기 국면에 들어서고 있습니다. 이러한 초불확실성의 시대에 중진공은 중소기업의 위기 극복과 혁신성장을 돕고, 한국판 뉴딜 등 정부 정책을 적극 뒷받침해야 합니다. 이러한 기반을 마련하고자 전사적인 중진공 경영혁신을 추진했습니다.

3대 혁신방향 수립:
디지털 혁신
지역산업 혁신
사회안전망 혁신

취임 이후 경영혁신 전담반을 구성했으며, 중소기업과 우리 직원들이 체감할 수 있는 혁신방안을 마련하기 위해 매주 기업인, 전문가 및 내부 직원들과 소통했습니다. 이를 통해 '디지털 혁신', '지역산업 혁신', '사회안전망 혁신'을 중진공 3대 경영혁신 방향으로 수립했습니다. 실행에 앞서 정책자금 지원 체계 비대면 방식 전면개편, 규제자유특구 원스톱 지원, 선제적 구조조정 등 10대 중점 추진과제를 선정했습니다. 또한 혁신방향과 경영환경 변화에 맞춰 기관의 비전과 중장기 경영목표체계도 새롭게 개편했습니다. 이러한 노력을 기획재정부로부터 인정받아 혁신계획 우수기관으로 선정됐습니다.

최근 규제자유특구사업 전담기관으로 지정된 것으로 들었습니다. 무슨 내용이며, 지역의 혁신성장, 균형발전을 위해 어떤 노력을 하시나요?

지역균형 뉴딜의 핵심인 규제자유특구사업 원스톱 수행

현 정부는 한국판 뉴딜의 성과를 국민이 체감할 수 있도록 지역으로 확산하고자 지역균형 뉴딜을 병행 추진하고 있습니다. 중진공이 예전부터 지역에 예산을 더 많이 할당하고, 지역기업을 우대하며, 지역에 청년창업사관학교를 설치하는 것은 지역균형 뉴딜과 궤를 같이합니다.

중진공은 지난 11월 지역균형 뉴딜의 핵심인 규제자유특구사업 전담기관으로 지정됐습니다. 이로 인해 정부 정책, 지역 여건을 고려한 특구사업 발굴, 특구 지정, 관리감독 및 성과평가까지 사업운영 전반을 원스톱으로 수행하게 됐습니다. 앞으로 디지털·신산업 분야의 전략적 특구사업을 발굴하고, 중진공의 강점을 살려 특구사업자에 대한 정책자금, 수출마케팅 등 사업화 지원을 강화할 계획입니다. 한편 지역혁신과 지역경제 활성화를 위해 신규 사업으로 넥스트유니콘챌린지사업을 추진 중입니다. 강원랜드와 협업해 청년창업기업을 폐광 지역에 유치하고 성공적인 정착을 지원하고 있으며, 이는 준정부기관으로서의 유일하게 정부의 적극행정 우수사례로 선정되기도 했습니다.

최근 해상운임 급등으로 중소기업이 수출 물류에 어려움을 겪고 있습니다. 대통령께서 SNS를 통해 해양수산부, 중소벤처기업부, 중진공, 한국선주협회 간 업무협약을 공유하신 것을 보았는데, 어떤 내용인지 궁금합니다.

국적선사 HMM과 수출물류
핫라인 개설, 중소기업
수출화물 우선 배정

수출 중소기업은 코로나19 팬데믹 이후 국경 폐쇄, 항공기 운항 중단, 운임 상승 등으로 바이어 발굴 못지않게 물류운송에 큰 어려움을 겪고 있습니다. 이에 대응해 중진공은 지난 10월 해양수산부, 중소벤처기업부, 한국선주협회와 함께 수출 중소기업과 국적 해운사 간 상생협력을 위한 업무협약을 체결했습니다. 이를 통해 국적선사 HMM(현대상선)과 수출 물류 핫라인을 개설했으며, 중소기업의 수출화물 긴급 수요에 맞춰 선적 공간을 우선 배정하는 체계를 구축했습니다. 2020년 하반기부터 아시아-미주 노선의 계절적 수요 증가로 해상운임 상승과 선적 공간 부족이 발생하고 있는 상황입니다. HMM은 11월부터 매월 1척 이상의 선박을 추가로 투입할 계획이며, 중소기업의 미주 수출 물류가 숨통을 틔우게 될 것으로 보입니다.

온라인 수출공동물류사업,
특별전세기 등 수출물류
애로 해소 지원

이 밖에도 중진공은 온라인 수출 공동물류사업을 통해 수출 중소기업의 물류비를 절감해주고 있습니다. 이를 위해 국내외 물류사, 아마존·이베이 등 글로벌 플랫폼, 대한항공·HMM 등 민간 전문기관과 협력하고 있습니다. 또한 상반기에는 한국무역협회와 공동으로 특별전세기를 운항해 중소기업 물자 운송을 지원했으며, 추경 시 중소기업 항공물류 직접지원사업도 신규 편성해 해외배송 물류비의 30%를 지원하고 있습니다.

문재인 정부 들어 공공기관의 사회적 가치 실현을 강조하고 있습니다. 중진공은 지난해 기관 경영평가에서 A등급을 받았는데, 사회적 가치 측면에서 대표적인 성과는 무엇이며, 어떤 노력을 기울이시는지요?

창사 이래 최초 A등급,
상생형 일자리 모델로
대통령 표창 수상

지난해 중진공은 공공기관 경영실적 평가에서 창사 이래 최초로 최우수 등급을 받았습니다. 이는 사업, 기관운영, 노사관계 등에 있어 전 임직원이 힘을 모아 노력한 결과입니다. 임직원들 사이에 '합심해 열심히 하면 되는구나'라는 긍정적인 인식도 생겨났습니다. 사회적 가치 측면에서는 지난해 상생형 일자리 모델이 대통령 표창을 수여받고, 경영평가위원들로부터

터도 좋은 평가를 받았습니다. 이 모델은 중소기업 간 상생과 협력을 바탕으로 지역의 고용위기를 극복하고 혁신성장을 견인하기 위한 일자리 창출 모델입니다. 2019년에는 전기차 클러스터, 지역단위 규제 샌드박스를 추진했으며, 2020년에는 상생형 일자리 모델을 전국적으로 확산하고 지역 특성에 맞게 발전시켰습니다.

선제적 구조조정 프로그램으로 중소기업 재도전·재도약 기회 확충

올해에는 코로나19 위기 극복과 정부의 한국판 뉴딜정책을 뒷받침하는 데 매진하고 있습니다. 그중에서도 코로나19로 도산 위기에 처한 기업이 급증함에 따라, 재도전과 재도약의 기회를 확충해 사회안 전망을 혁신하고자 합니다. 이를 위해 중소벤처기업 중심의 선제적 구조조정 프로그램을 신규 도입했습니다. 기존 구조조정 제도의 문제점을 보완한 중소벤처기업 맞춤형 자율구조조정제도입니다. 기업 구조개선계획 수립, 유동성 공급, 채무조정, 금리인하 등을 금융기관과 협력해 일괄 지원합니다. 이를 통해 기존 제도에서 도산할 가능성이 높았던 기업들도 다시 기회를 얻을 수 있습니다.

이사장님께서 조직 구성원들의 참여와 소통을 매우 중요시하는 것으로 알고 있습니다. 경영혁신의 실행을 뒷받침하기 위한 노력은 무엇입니까?

인사권 대폭 위임해 책임감·투명성 제고, 혁신기능 조직 강화

기관의 경영혁신을 위해서는 주인의식에 기반한 자유로운 소통, 화합, 참여의 조직문화가 중요하다고 생각합니다. 그래서 취임 직후 임직원 건의사항을 개인메일로 받는 핫라인을 운영하고 있습니다. 주요 현안, 부서 간 협업·조정이 필요한 사항에 대해서는 '정책조정협의기구'를 신설해 의사결정의 투명성, 효율성 및 공감대를 높였습니다.

인사는 책임감과 투명성을 제고하고, 조직은 혁신기능을 강화하도록 개편했습니다. 근평제도 개편 등으로 인사권을 부서장에게 대폭 위임했으며, 디지털혁신실을 신설해 포스트 코로나 시대에 선제적으로 대응하기 위한 혁신 기능을 강화했습니다. 또 규제자유특구 정책 실행과 지역혁신성장 모델 개발 등 지역혁신을 이끌어갈 전담조직도 신설하는 등 조직체계를 개편했습니다.

끝으로 포스트 코로나 시대를 대비해 우리 중소벤처기업들은 어떤 준비를 해야 하고, 공공기관들은 어떤 역할을 해야 할지 제언 부탁드립니다.

우리 국민과 중소기업의 위기 극복 저력, 공공기관이 뒷받침해야

코로나19 이후에는 세계질서부터 개인의 생활양식에 이르기까지 전면 재편될 것으로 봅니다. 중소벤처기업과 공공기관이 혁신하지 못하면 미래를 장담할 수 없습니다. 중소벤처기업은 코로나19로 인한 산업 질서 재편, 신기술 등 환경변화가 끼칠 영향을 미리 파악해야 합니다. 그리고 끊임없는 변화와 혁신으로 적극 대응해야 합니다. 그러한 과정에서 기업들의 성공요인이 된 디지털 혁신, 고객 중심의 제품·서비스 혁신, 우수한 인재양성을 퀀텀 점프(Quantum Jump)의 계기로 삼아야 할 것입니다.

우리 국민과 중소벤처기업들은 위기를 기회로 바꾸는 저력이 있습니다. 공공기관은 본연의 기능을 글로벌 조류에 맞춰 혁신하면서, 상생과 협력을 통해 우리 국민과 기업들의 위기 극복을 뒷받침해야 합니다. 이것이 포스트 코로나 시대를 맞이하는 공공기관의 사명이라 할 것입니다.📍

즐거로운 회사생활

청년재직자 내일채움공제



청년재직자 내일채움공제란? 청년근로자의 중소·중견기업 장기재직과 자산형성을 지원하기 위하여 정부가 중소·중견기업, 청년근로자와 공동으로 공제금을 함께 적립하고 만기시 청년근로자에게 지급하는 정책성 공제사업입니다.

- 지원대상** 기업 중소·중견기업(*일반 유흥주점업 등 일부 업종 제외)
청년 중소·중견기업에 6개월 이상 재직한 만15세 이상 34세 이하 청년 근로자(* 군 복무 기간만큼 추가 인정(최대 만 39세) * 사업주(대표자)의 특수관계인 제외)
- 가입요건** 가입기간 5년
적립금액 5년간 3천만원 이상
기업 : 5년간 1,200만원 적립(월 최소 20만원×60개월)청년 : 5년간 720만원 적립(월 최소 12만원×60개월), 정부 : 3년간 1,080만원 적립(3년간 7회 분할적립)
- 가입자혜택** 기업 ·중소기업 기여금에 대해 연구·인력개발비 세액공제 적용(중소기업에 한함)
(당기발생액의 25% 또는 증가발생액(당기발생액-전기발생액)의 50%)
·기업납입금에 대하여 손금 또는 필요경비 인정
·우수 청년 근로자 유입, 핵심인력 양성 및 5년 이상 장기재직 촉진
- 청년 ·만기 재직 후 본인 납입금 대비 4배이상(세전) 수령
·공제금 수령시 기업 기여금에 대한 근로소득세 50% 상당 세액감면
·직무 역량 강화를 위한 교육 기회 제공
·25개월 이상 가입 유지시 상해보험 가입
·전용 복지물 서비스 제공(다양한 할인혜택)
- 신청방법** 온라인 내일채움공제 홈페이지(www.sbcplan.or.kr)
오프라인 중소벤처기업진흥공단 지역본부, 기업은행, 신한은행, 우리은행
- 문의** 내일채움공제 고객센터 1588-6259



황호선

한국해양진흥공사 사장

학력

미국 미시간 대학교 앤아버 경제학 박사
서울대학교 철학과 졸업
경남고등학교 졸업

주요 경력

2018~현재 한국해양진흥공사 초대 사장
2006 부산 경제정의실천연합회 공동대표
2003 사단법인 시민사회연구원 초대원장
2003 해양수산부 정책자문위원
2003 대통령자문 동북아경제중심추진위원회 위원
1999 부경대학교 교수

한국해양진흥공사

해운산업 전담지원기구, 코로나19 위기 속 '금융안전판' 역할도 충실히 해내겠습니다

· 일시: 2020년 12월 1일(화) 오후 4시 · 장소: 한국해양진흥공사 본사(부산) · 대담: 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 배근호 소장

대한민국 수출입 물동량의
99.7%를 책임지는
해운산업의 금융안전판

최근 초유의 '물류 대란'이라는 이야기가 나올 정도로 운임이 상승하고 수출기업들이 선박을 구하기가 어렵다는 말도 나오면서 '국적선사' 그리고 해운업의 중요성이 다시금 주목받고 있는 것 같습니다. 먼저 한국 해운산업의 재건과 경쟁력 강화를 위해 설립된 한국해양진흥공사(이하 공사, KOBC)에 대한 소개와 역할에 대해 설명 부탁드립니다.

해운산업이 국민들에게는 그리 친숙하지 않은 산업입니다. 최근 언론과 매체를 통해 '선박 대란', '물류 대란'이라는 이야기가 나오면서 해운업에 대해 관심을 가져주시는 것 같습니다. 우리나라 경제의 무역의존도는 63.5%로, G20 국가 중 독일에 이어 두 번째로 큰 국가입니다. 해운산업은 우리나라 수출입 물동량의 99.7%를 책임지고 있는 그야말로 국가 경제를 나르는 '등짐꾼'이라고 볼 수 있습니다. 지난 2016년 8월 31일 국내 1위이자, 세계 7위의 국적원양선사였던 한진해운이 법정관리에 들어가고 물류대란이 현실로 나타났던 상황을 모두 기억하고 계실 것입니다. 그 이후 국내 컨테이너 선박량은 50만TEU 아래로 하락했고, 해운산업 매출 역시 10조원 이상 감소하는 등 글로벌 해운시장에서 우리나라의 위상이 많이 하락했습니다. 공사는 국가필수 기간산업인 해운산업의 재건과 경쟁력 강화를 목적으로 2018년 7월 설립된 신생 공공기관입니다. 공사는 해운산업에 특화된 금융사업을 통해 안정적인 선박 도입과 유동성 확보를 지원하고, 해운산업 성장에 필요한 다양한 정책지원 서비스를 제공하고 있으며, 정부가 수립한 '해운재건 5개년 계획'을 안정적으로 추진하는 데에 앞장서고 있습니다.

해운재건 5개년 계획의
핵심, 국적 원양선사
경쟁력 복원

사장님께서서는 한국해양진흥공사의 초대사장으로 취임한 후 해운업 재건을 1순위로 추진하셨습니다. 특히 국적 원양선사 경쟁력 복원에 많은 노력을 기울이신 것으로 알고 있는데요, 국적 원양선사 경영 정상화를 위한 그동안의 업무 추진방향과 대표적인 성과가 궁금합니다.

공사의 주요 사업 중 가장 핵심적인 것은 해운재건이라고 할 수 있습니다. 특히 공사 설립 초기에는 국적 원양선사 경쟁력 복원에 노력을 기울였습니다. 설립 당시 국적 원양선사인 현대상선(HMM)은 2015년 2분기 이후 13분기 연속 적자를 기록하고 있었고, 글로벌 해운시장에 우리나라 해운기업이 다시 진입하기는 불가능할 것이라는 부정적인 의견과 정부의 지원 역시 '밑 빠진 독에 물 붓기'가 될

것이라는 우려도 많았습니다. 우리나라 해운산업의 신뢰를 회복시키고 국적 원양선사의 체질을 개선하기 위한 획기적인 전환점이 필요한 상황이었습니다.

에펠탑보다 큰 세계 최대
규모 컨테이너선 12척,
유럽노선을 되찾다

우선 대한민국 해운이 다시 글로벌 무대로 복귀하기 위한 무기가 필요했습니다. 해운기업의 경쟁력은 고효율·친환경 선박을 얼마나 합리적인 가격에 확보할 수 있는지가 핵심입니다. 이를 위해 공사는 국적원양선사인 HMM이 세계 최대 규모의 초대형 컨테이너선 20척(2.4만TEU급 12척, 1.6만TEU급 8척)을 확보할 수 있도록 지원했습니다. 공사의 지원으로 확보된 2.4만TEU급 초대형컨테이너선 12척은 지난 9월까지 전부 인도됐고, 모든 선박이 만선을 기록하며 유럽노선으로 출항했습니다. 선박 확보와 함께 국적 원양선사에서는 세계 3대 해운동맹인 '디 얼라이언스(THE Alliance)' 정회원 가입도 추진했습니다. 정회원 가입은 선복 공유, 공동 배선 등의 의사결정에 있어서 글로벌 선사들과 동등하게 참여할 수 있는 기회를 확보하고, 보다 주도적으로 시장 상황에 대응할 수 있음을 의미합니다. THE Alliance 가입으로 HMM은 미주 항로를 기존 11개에서 16개 노선으로 확대하고 구주 노선 8개, 중동·홍해 노선 등 총 27개 노선을 확보해 글로벌 원양선사로서의 경쟁력을 강화할 수 있게 됐습니다. 앞서 전개된 노력들로 최근 HMM은 20분기 연속 적자를 졸업하고 올해 3분기 누적 기준으로 4,138억원의 영업이익의 흑자를 기록하는 기업으로 탈바꿈했습니다.

앞서 언급하신 바와 같이 한국해양진흥공사는 2018년도 4월, 정부에서 수립한 해운재건 5개년 계획(이하 계획)과 함께 탄생한 공공기관입니다. 현재 이 계획이 반환점을 돌았는데, 그간의 진행상황과 향후 계획에 대해 듣고 싶습니다.

해운재건 5개년 계획 전반부
마무리, 해운 경쟁력 강화
위해 5조 2,170억원 지원

정부는 한진해운 파산 이후 해운산업을 다시 일으키기 위해 지난 2018년 4월, '해운재건 5개년 계획'을 수립했고 벌써 그 반환점을 돌았습니다. 지난 8월 해양수산부와 공사는 이 계획의 전반기를 점검하고, 변화된 대내외 환경과 여건 등을 고려한 후반기 해운정책의 방향성에 대해 국민께 발표하는 자리를 가졌습니다. 그간의 해운재건 진척상황을 살펴보면, 공사는 2018년 7월 설립 이후 투자·보증, 회사채 매입, 코로나19 지원 등 다양한 해운산업 맞춤형 프로그램을 준비해 80개 해운기업을 대상으로 총 5조 2,170억원(2020년 10월 기준)을 지원했습니다.

아울러 국적선사의 경쟁력 있는 선대 확보를 지원하고자 투자·보증 등의 금융지원, 친환경설비 개량, 컨테이너박스 리스 사업, 항만터미널 및 물류시설 투자 등에 2조 9,254억원을 투입했습니다. 또한 일시적인 유동성 위기로 경영에 어려움을 겪고 있는 해운기업의 경영 지속과 기업 구조개선 등 경영안정화를 위해 2조 2,916억원을 지원했습니다.

해운재건이 만든 파급효과,
조선·기자재 등 연관 산업
일자리 창출에도 기여

해운재건 사업과 공사 정책지원에 따른 효과를 수치로 살펴보면, 한진해운 사태 직후와 비교했을 때 해운매출액은 29조원에서 37조원으로, 선복은 46만TEU에서 65만TEU, 지배선대(선박의 국적을 기준으로 동 선사가 직접 운영하는 등 실질적으로 지배하는 모든 선박의 규모를 나타내는 지표)는 7,994만톤에서 8,535만톤으로 회복됐습니다. 또한 우리나라 대표 원양선사인 HMM이 21분기만에 영



업의 흑자로 전환됐고, 연근해선사의 항로 조정과 통합을 통해 세계 20위권 컨테이너선사가 새롭게 탄생해 매출증가를 기록하는 등 산업 내 건전한 구조조정도 차질 없이 진행됐습니다. 이와 같은 해운재건 5개년 계획의 성과와 함께, 해운기업들이 선박을 지속적으로 확보함에 따라 항만·조선·기자재 등 국내 연관 산업 경기에도 활력을 불어넣고 있습니다. 전반기 해운재건 5개년 계획의 실행으로 한진해운 파산 이전의 해운산업 위상을 회복하고 성장 기반

을 마련함에 있어 일정 부분에서는 성과가 나타났다고 생각합니다. 후반기에는 해운산업에 특화된 금융지원 확대 및 환경변화에 맞는 정책사업 발굴을 통해 경쟁력 강화를 도모할 계획입니다.

코로나19 확산으로 해운산업에서도 다양한 변화가 일어나고 있는데요. 공사에서는 무엇을 준비하고 추진하고 있는지 설명 부탁드립니다. 또 업계에서는 어떤 부분에서의 대비가 필요하지 궁금합니다.

포스트 코로나, 위기를 기회로 바꾸는 전략 필요

2020년 초부터 시작된 코로나19 확산은 모든 분야에 지대한 영향력을 미치고 있습니다. 해운업계에서 눈여겨봐야 할 공통 내용은 바로 공급망의 재편과 다변화, 친환경 정책의 강화입니다.

코로나19 팬데믹을 겪으며 많은 국가들이 산업 제조공장을 국내 또는 인접국가로 이전시키고 생산지를 다양화하기 위해 움직이고 있습니다. 이러한 변화는 기존에 운영되고 있는 운항노선, 선박운항스케줄, 선박에 대한 수요-공급 등에 큰 영향을 미치게 될 것이며, 앞으로 해운업계는 소비자로부터 보다 유연하고 탄력적인 해상운송체계를 구축할 것을 요구받게 될 것입니다.

또한 코로나19 팬데믹 이후 산업정책은 친환경으로의 전환을 목표로 귀결될 것이며, 해운산업도 예외일 수는 없습니다. 향후 선박의 탄소배출 감축에 대한 규제는 더욱 강화되고, 머지않아 화석 에너지를 탈피한 친환경 선박만이 바다를 통해 교역할 수 있는 시대가 도래할 것입니다. 이에 우리 해운기업들이 선제적인 준비를 해야 할 것입니다.

코로나19 팬데믹, 긴급 지원책으로 흔들림 없는 해운물류체계 지원

공사는 일차적으로 코로나19로 인해 신용경색과 유동성 위기를 겪고 있는 해운기업들을 대상으로 특별지원책을 마련해 해운물류체계를 안정적으로 유지하고자 노력하고 있습니다.

지난 2월부터 현재까지 대출이자 지원, S&LB(선박 매입 후 재대선) 지원 확대, 선박 후순위 투자, 회사채 인수 등 6가지의 경영안정지원 프로그램을 통해 총 3,928억원을 집행했습니다. 대책 수립 이후 매주 월요일 경영진 회의를 열어 코로나19 대응 진행 경과 또한 점검하고 있습니다.

우리나라 경제는 수출입 중심으로 움직이고, 국민들이 소비하는 90% 이상의 교역품이 해운에 의존하고 있는 만큼 기간산업인 해운산업이 무너지면 경제 전반에 대한란이 올 수 있다는 막대한 사명감으

로 전 직원이 업무에 매진하고 있습니다. 이 외에도 해상교역의 조기경보체계 구축, 해운정보서비스 부문 강화, 친환경선박 발주 및 친환경설비 장착 등 급변하는 산업구조에 맞춰 시장을 선도할 수 있도록 실효성 높은 지원책을 마련해나갈 계획입니다.

최근 국회 본회의에서 「한국해양진흥공사법」의 일부개정법률안이 통과됐습니다. 주요 내용이 공사의 업무 범위 확대인 것으로 알고 있는데요. 그 필요성에 대해 이견이 있는 것도 사실입니다. 법률 개정을 통한 업무 범위 확대의 목적과 기대효과는 무엇일까요.

법 개정으로 선박금융
활성화, 민간금융 선박금융
참여 유도

공사가 설립된 지 2년 5개월 정도가 지났습니다. 그동안 해운재건을 위한 다양한 정책들과 지원책들이 주로 국제 운송을 담당하는 대형 외항선사가 주된 대상이었던 측면이 있었습니다. 이는 설립 초기 「한국해양진흥공사법」에 따른 업무 영역 제한과 재정여건상 한계가 있었기 때문입니다.

지난 11월 19일 공사의 업무 범위를 확대하는 내용이 담긴 「한국해양진흥공사법」 일부개정법률안이 국회 본회의를 통과했고, 법률 개정을 통해 공사의 보증 범위가 해운항만사업자의 신용대출, 자산 담보대출 등으로까지 확대됐습니다. 이번 개정으로 자금 여건이 어려운 중소 해운선사들을 더욱 적극적으로 지원할 수 있는 기반이 마련됐다고 할 수 있으며, 보증상품의 다양화로 민간금융기관의 해양금융시장 참여는 물론, 활성화에도 기여하는 바가 클 것으로 기대하고 있습니다.

공공기관장으로서 공공기관 정책과 관련된 제언이나 향후 공공기관이 나아가야 할 방향에 대해 한 말씀 부탁드립니다.

해운재건을 통한
국가경제 발전, 공공기관이
국민의 버팀목 돼야

한국해양진흥공사는 한진해운 파산 이후 고사 위기의 해운업을 되살리기 위해 설립된 공공기관입니다. 해운 재건을 주요 정책으로 삼고 공사를 설립한 것은 정부와 국민이 해운업의 중요성에 대한 인식을 함께 가졌기 때문입니다.

무역의존도가 70%인 우리나라에서 무역 수송의 99.7%를 담당하는 해운업은 국가경쟁력의 기반입니다. 최근 일어나고 있는 수출기업의 물류 대란은 국적 원양선사가, 그리고 해운산업의 육성이 얼마나 중요한지를 알려주는 한 대목입니다. 한국해양진흥공사의 초대사장으로서 해운업 재건을 통한 국민경제 발전이라는 미션 수행과 함께 공공기관으로서의 근원적 책무도 잊지 않아야 한다고 생각합니다.

모든 공공기관이 가진 근원적 책무는 바로 시장에서 소외되고 사회경제적으로 취약한 국민을 보호하는 것이라고 생각합니다. 현재 코로나19로 인해 해운업 그리고 연관 산업에서 많은 일자리가 사라지면서 삶의 터전을 잃고 생계를 위협받는 분들이 늘고 있습니다. 또한 국토균형발전과 수도권 집중화 완화를 위한 공공기관으로서의 책무 역시 막중합니다.

공사는 앞으로 해운재건을 통해 해운산업 경쟁력을 강화하고 연관 산업인 항만, 조선, 조선기자재와의 동반성장에도 기여할 것입니다. 이를 통해 해운업과 항만업의 주요 거점이자 조선산업의 중심인 부울경(부산·울산·경남) 지역의 경제 활성화에도 나름의 역할을 다하도록 하겠습니다.○

한국해양진흥공사가
대한민국 해운기업과 함께 만들어 갑니다.



주요사업



투자사업



보증사업



정책지원



경영지원

공공기관의 중앙아메리카 진출을 위한 디딤돌, 중미경제통합은행



김건민
중미경제통합은행 신탁기금 담당행정관

중앙아메리카가 뜨겁다. 2020년 11월까지 한국기업이 달성한 해외건설 수주액은 지난해 동기 대비 67.8% 늘어난 302억달러로 집계됐는데, 이는 삼성엔지니어링이 멕시코의 '도스보카스 정유 공장 건설 사업(37억달러 규모)'을 수주한 데 이어, 현대건설도 파나마시티 '파나마 메트로 3호선 사업(28억 4천만달러 규모)'을 계약하는 등 중미 지역에서 한국 건설기업들이 크게 약진한 것에 기인한다.

아울러 한·중미 무역량도 큰 폭으로 증가할 것으로 예상된다.

2018년 2월 한국은 중미 5개국(엘살바도르·니카라과·코스타리카·온두라스·파나마)과 FTA를 체결했다. 이에 따라 한국기업의 투자유치를 희망하는 중미 각국의 구애가 뜨겁다.

중앙아메리카는 한국기업의 해외생산기지 후보지로서도 유력하다. 중미 지역은 북미와 남미, 대서양과 태평양을 연결하는 지리적 허브이자, 양질의 노동력을 보유한 지역으로서 최근 미국이 우방국을 중심으로 한 글로벌 가치사슬(GVC, Global Value Chain) 재편을 추진하는 과정에서 큰 성장 잠재력을 발휘할 것으



▲ CABEI 영문 로고
◀ 2020년 11월 27일 코스타리카 정부의 요청으로 한국판 뉴딜에 관해 발표하는 필자의 모습

로 평가받고 있다. '포스트 차이나', '포스트 베트남'으로서 한국경제와 상호 보완적 구조가 형성될 가능성이 충분하다.

이러한 배경하에 우리나라 정부는 전략적인 관점에서 한·중미 경제협력 강화를 지속적으로 추진하고 있다. 특히 민간발주처가 부족하고 시장성숙도가 낮은 중남미 시장의 특성을 감안해 다자개발은행(MDB, Multilateral Development Bank)을 통한 한국기업·공공기관의 중미 진출을 적극 추진하고 있으며, 그 중심에 필자가 몸담고 있는 중미경제통합은행(CABEI, Central American Bank for Economic Integration)이 있다. 중미경제통합은행(CABEI)은 과테말라, 엘살바도르, 코스타리카, 온두라스, 니카라과, 벨리즈, 파나마, 도미니카공화국 등 중미 역내국과 한국, 대만, 멕시코, 스페인, 아르헨티나, 콜롬비아 등 7개 역외국까지 총 15개 회원국으로 구성되어 있으며, 한국은 2020년 6억 3천만달러를 CABEI에 출자해 7.63%의 투표권을 확보함으로써 대만(11.42%)에 이어 역외 회원국 중 두 번째로 많은 투표권 비중을 확보한 중요 회원국이 됐다. 다자개발은행(MDB)을 통한 중미 지역 투자 중 CABEI가 차지하는 비중이 절반 이상에 달하는 점을 감안하면, 한국은 중미시장 진출의 교두보를 확보했다고 할 수 있다.

특히 CABEI는 한국 공공기관의 중미 지역 진출 및 국제기구 협력 사업 확대를 위한 디딤돌 역할을 할 것으로 크게 기대되고 있는데, 여기에는 중미 지역의 기본적인 잠재력과 CABEI에서 우리나라의 높은 위상 이외에도 다음과 같은 구체적인 이유가 있다.

첫째, 한국은 신탁기금, EDCF(대외경제협력기금), 전대금융 등 다양한 채널을 통해 우리나라 공공기관의 다각적인 협력사업을 지원할 수 있다. 특히 한국정부가 공여한 5천만달러의 신탁기금(2020~2024년) 중 절반 이상이 한국 공공기관·기업에 대해 제환경쟁 입찰의 형식(tied)으로 운영될 예정이므로, 국제 경쟁 입찰에 소요되는 비용과 자원을 대폭 절감할 수 있다. 신탁기금을 통해 사업의 타당성 분석과 초기 시범사업 등이 추진될 경우 향후 본사업과의 연계가능성이 매우 크며, 이를 개별부처 차원에서 ODA(정부개발원조) 또는 KSP(경제발전경험공유) 사업 등과 연계해 효과성 제고 및 비용 절감도 가능하다.

둘째, 우리나라는 CABEI 이사회 투표권의 7.63%를 보유한 주요 회원국으로서 그 위상에 걸맞게 중미 지역의 각종 경제개발협력 사업 이슈를 주도하고 있다. 한국이 보유한 CABEI 투표권 비중은



중미경제통합은행(CABEI) 본부의 태극기. 온두라스 테구시갈파

미주개발은행(IDB, 0.04%), 세계은행(World Bank, 1.65%) 등의 중미 지역 개발 관련 여타 다자개발은행의 한국 투표권 비중과 비교할 때 매우 높은 수준으로, 실질적으로 의제를 선점하고 논의를 이끌어 나갈 수 있는 기반이다. 최근 중미 지역의 허리케인 피해복구 지원방안에 관한 CABEI 내부 회의에서도 한국토지주택공사(LH) 등 한국 공공기관의 높은 재건역량이 논의됐다.

셋째, CABEI는 한국판 뉴딜사업에 대한 적극적인 동참·협력을 희망하고 있다. 최근 중미 각국 정부는 필자에게 한국판 뉴딜에 관한 상세한 설명과 향후 협력가능성에 대해 끊임없이 문의했으며, 심지어 한국판 뉴딜을 참고해 국가전략을 개편하려는 움직임도 있다. 한국판 뉴딜의 글로벌화가 활발히 논의되는 상황에서, CABEI는 디지털·그린 뉴딜의 중요한 파트너가 될 수 있다.

넷째, 그간 국제 SOC 건설 수주경쟁에서 한국 공공기관의 가장 강력한 경쟁 상대였던 중국·일본·터키 국적의 인프라 기업들은 그들이 속한 국가가 CABEI 회원국이 아닌 관계로, CABEI가 발주하는 사업 참여에는 한계가 있었다. 다른 다자개발은행(MDB)과 마찬가지로 CABEI도 회원국 기업·공공기관에 우선적인 입찰참여 권한을 부여하고 있으므로, 해당 기업의 국적에 따라 발주사업에 대한 참여가 제한되거나 가점이 배제되는 경우가 많다. 따라서 한국 공공기관들은 CABEI 발주사업 입찰과정에서 반사이익을 얻을 수 있을 것이다. 치열한 국제 경쟁 입찰을 경험한 한국 공공기관의 실무자들이 크게 공감할 수 있는 부분이다.

다섯째, CABEI는 IDB나 World Bank와 달리 중앙아메리카 각국



2018년 12월 28일 이호승 전 기획재정부 차관이 정부세종청사에서 열린 중미경제 통합은행(CABEI) 가입 서명식에 참석해 서명하고 있다.

이 스스로의 필요에 의해 창설한 국제기구로서 중미 각국 정부와 다양한 정책이슈에 관해 일상적인 협의를 하고 있다. 따라서 CABEI는 중미 지역에서 매우 특별한 제도적·인적 네트워크를 형성하고 있다. 중남미 진출 공공기관이 진출 국가의 내부규제·정치상황에 따른 애로를 호소하는 경우가 많은데, CABEI를 통해 이러한 리스크를 최소화할 수 있다.

여섯째, 조만간 CABEI는 한국에 지역사무소를 설립할 예정이며, 사무소에서는 우리나라의 기업 및 공공기관을 대상으로 CABEI 관련 사업의 종합 안내 역할도 수행할 계획이다. 특히 한국 공공기관의 경우 과거 해외진출 과정에서 발생한 실수가 반복되지 않도록 사업의 안정성에 대해 각별히 우려하고 있는데, CABEI 한국 사무소는 충분한 정보제공을 통해 공공기관의 우려를 해소하는데 기여할 것이다.

일곱째, CABEI는 사업 참여 기업·기관의 자격제한과 사업 수행 내용에 대한 규제를 상대적으로 완화했다. 그간 한국의 비(非)인프라·신생·중소형 공공기관의 해외진출 기회가 제한적이었던 배경에는 ‘국제기구 사업수행실적’이라는 높은 진입장벽(입찰 자격·평가요소)이 존재한다. 아직 국제기구 사업수행 실적이 없는 공공기관은 우선 상대적으로 진입장벽이 낮은 CABEI를 통해 ‘국제기구 대상 사업수행 실적’을 축적하고, 이를 바탕으로 World Bank, UN, ADB 등 더 크고 다양한 국제기구의 사업수행기관으로서 단계적으로 발전하는 방안을 적극 검토할 수 있을 것이다.

특히 이 점은 장애인·여성·노인·청소년 지원프로그램을 운영 중인 우리나라 공공기관이 충분히 참고할 만하다. 한국의 복지 관련 공공기관은 우수한 국내 사업수행 실적, 충분한 규모, 창의적인 사업수행 내용 등에도 불구하고, 국제기구 사업수행 실적이 부족하다는 이유로 UN 등 국제기구에서 단순히 사례만을 발표하고 본사업 입찰에서는 배제되는 경우가 많았다. 향후에는 CABEI를 시작으로 국제협력사업·본사업을 수행하는 한국의 공공기관이 늘어날 수 있기를 기대한다.

마지막으로, CABEI에 근무 중인 전문 관료들의 열정과 의지를 강조하고자 한다. 성공적인 경제개발에 있어서 가장 중요한 요건은, 한국이 경험했듯이 국민과 경제 관료들의 ‘경제하려는 의지(will to economize)’이다. CABEI는 한국의 참여를 계기로 새롭게 도약하려는 열정으로 가득 차 있다. 모든 분야에서 CABEI가 주도·참여하는 사업이 빠르게 확장되고 있으며, 우리나라 공공기관이 CABEI를 통해 중미 지역에 진출할 경우 그 열정에 기반한 충분한 조력을 받을 것이다. 이상이 CABEI의 입장에서 한국 공공기관의 해외사업 담당자들에게 특별히 강조하고 싶은 사항이다.

한국전쟁이 한창이던 1952년, 온두라스 정부는 전쟁으로 피해를 입은 극동의 작은 나라에 커피와 바나나를 수출해 쌓아온 소중한 외환 250만달러를 지원하기로 결정한다. 이 과정에서 후안 갈베즈 온두라스 대통령(Juan Manuel Gálvez, 1887~1972)은 “한국이라는 나라가 자유를 위해 싸우고 있다. 지금 한국인들이 흘리는 피는 우리의 상처에서 흐르는 것이며, 그들이 굶주릴 때 우리도 잠들지 못한다”라는 연설로 국민과 의회를 설득한다. 그렇게 가난한 농민의 나라 온두라스는 기꺼이 한국을 지원하기로 결정한다. 그런 지원에 힘입어 우리나라는 가난에서 벗어났다. 긴 시간의 터널을 지난 현재, 중앙아메리카의 경제 재건을 위한 파트너로 한국 정부가 앞장서고 있다. 아름다운 이야기다. 우리나라 공공기관이 이 멋진 이야기의 주인공이 될 것을 기대한다.📍

CABEI · 중앙아메리카 관련 한국 공공기관 문의 · 안내

- 신탁기금 담당행정관 김건민
- 이메일: kimk@bcie.org
- 카카오톡ID: CABEIKorea20

한국도로공사 해외진출의 현재와 미래



신용석
한국도로공사 해외사업처장

글로벌 도로인프라 건설시장과 포스트 코로나

해외 건설산업은 한국의 수출경제 성장에 큰 역할을 수행해 왔다. 아랍에미리트(UAE) 원전 사업(400억달러 규모) 등 대규모 수주를 통한 외화 획득과 2000년부터 2019년까지 누적 182조원에 달하는 건설서비스의 국제수지 흑자 기록은 해외 건설산업이 한국경제의 주요 수출산업 분야임을 보여준다. 또한 코로나19 팬데믹으로 인한 글로벌 인프라 투자지연, 국경봉쇄 등 어려운 여건 속에서도 2020년 해외건설 수주실적은 2019년 대비 67.8% 증가한 302억달러(2020년 11월말 기준)를 달성했다.

『Oxford Economics』에 따르면 글로벌 도로인프라 건설시장은 2040년까지 연평균 1조 5천억달러의 투자가 필요할 것으로 전망된다. 2015년까지는 전력, 도로, 통신시설 규모 순으로 투자가 이뤄졌으나, 2016년부터 2040년까지는 도로(1조 5천억달러), 전력(1조 3천억달러), 철도(5천억달러) 순으로 투자가 필요할 것으로 추정되며, 향후 20년간 도로 부문이 가장 큰 인프라 건설시장으로 성장할 것으로 예상된다. 또한 세계 각국의 재정적 한계로 인해 도로의 경우 연평균 3,500억달러 규모의 투자 부족분을 충당하고자 민간협력(PPP) 방식이 지속적으로 확대될 것으로 보고 있다.

최근 세계 각국은 코로나19 백신 개발과 동시에 경기부양을 위해 포스트 코로나 시대를 준비하고 있다. 주요 선진국의 경우 미국 친환경 인프라 2조달러, 캐나다 교통·에너지 등 대형 프로젝트 2,406억달러, EU 유럽회복기금 인프라 투자 7,500억유로 등 투자 확대 계획을 속속 내놓고 있다. 또한 다자개발은행은 최근 기

획재정부, 산업통상자원부에서 공동 주최하고, KOTRA가 주관한 '2020 다자개발은행(MDB) 프로젝트 플라자'에서 코로나19로 어려움에 처해 있는 개발도상국을 대상으로 적극적인 금융지원에 나설 계획임을 발표한 바 있다.

한국도로공사의 해외사업

한국도로공사의 해외사업은 2005년 해외사업팀 신설 후 한국 국제협력단(KOICA)의 인도네시아 마나도 우회도로 건설사업 실시 설계를 수주하면서 본격적으로 시작됐다. 이후 해외도로 시공감리, 사업관리, 운영유지관리(O&M) 등 41개국 176건의 사업에 민간기업과 공동 진출했고, 현재는 방글라데시 파드마 대교(3조 6천억원) 국책사업 시공감리 등 14개국 18건의 과업을 성공적으로 수행하며 각국 정부로부터 상당한 신뢰를 받고 있다. 특히 카자흐스탄 알마티 순환도로 투자사업은 교통인프라 관련 공기업 최초로 국내 건설사는 건설, 한국도로공사는 운영유지관리를 분담하는 상호협력 모델을 구축함으로써 계약체결과 금융조달(약 7천억원)을 성공적으로 완료해 공사를 진행 중이며, 준공 후에는 한국도로공사 주도하에 16년간 운영·유지관리를 시행할 예정이다. 또한 국제정보 및 선진 노하우·기술습득(공유), 해외연수 등을 통한 견문 확대, 해외사업 진출기반 마련을 위한 인적 네트워크 형성 등을 목적으로 다양한 해외 유관기관들과 국제교류협력을 적극 추진하고 있다. 1994년 일본도로공단과의 양해각서(MOU) 체결을 시작으로 현재까지 50개국 54개의 해외 유관기관과 협력

관계를 맺고 기술회의, 직원연수, 기술자료 공유 등을 지속적으로 진행하고 있다. 앞으로도 한국도로공사는 공공기관으로서 민간기업과 동반 진출해 해외 일자리 창출은 물론, 정부의 경제협력 신남북방정책에 발맞춰 아세안, 유라시아 국가들과 도로 인프라 협력을 확대해 나가는 등 그동안 축적해 온 경험과 기술을 바탕으로 해외시장을 적극 개척해나갈 계획이다.

사업진출국 국책사업 추진 사례

한국도로공사가 2014년 수주한 방글라데시 파드마 대교 건설 사업은 연장 6.15km의 주 교량과 3.7km의 접속도로 및 14km의 제방 건설로 이뤄진 총사업비 약 3조 6천억원의 글로벌 메가(Mega) 프로젝트이다. 스킨 그라우팅(Skin grouting) 공법 등을 통해 파드마 강 지역의 지반문제와 같은 다양한 난제를 해결하면서 현재의 교량기초를 2020년 4월 완료했으며, 지난 6월말 기준 공정률 80%를 달성하며 순항하고 있다.

또한 한국도로공사는 아프리카 모리셔스에서 도로교통 인프라 개선 및 교통 혼잡 완화를 위한 사업을 수행 중이다. 총 1,300억 원 규모의 자국재정으로 추진되는 이 사업은 원형교차로의 입체 교차화, 교량 및 연결도로(1.13km) 신설을 사업내용으로 한다. 특히 2015년 서울 세계도로대회 참가를 계기로 정부 대 정부(G2G) 간 협약을 체결하면서 모리셔스 도로청과의 수의계약을 이끌어 냈다는 점에서 해당 사업은 공공기관 해외사업 진출의 대표적 모델로 평가받고 있다.

또 다른 아프리카 국가 알제리에서도 2014년부터 총 연장 1,216km의 동서고속도로 중부구간 감리자로 선정돼 사업을 수행하고 있다. 총사업비 5천억원 규모의 이 사업은 통행료 징수를 위한 사무실·영업소 건축, 영업시스템·통행료 소프트웨어 구축, 교통상

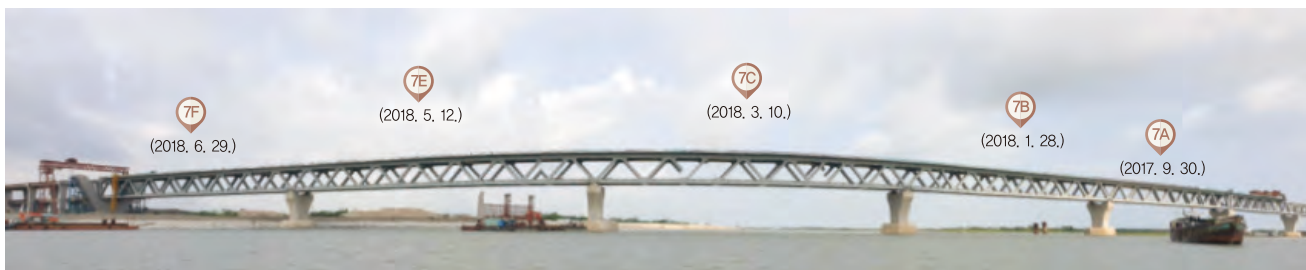
황실·교통관리시스템 구축 등을 통한 동서고속도로 유료화 및 첨단교통관리체계 구축을 목적으로 한다. 이는 한국도로공사의 아프리카 최초 진출사례이면서 사업초기 문화적 차이를 극복하고, 한국인 특유의 열정으로 지금까지 성공적으로 사업을 수행해 오고 있다는 점에서 특별한 의미를 가진다.

해외도로 투자개발사업(Public Private Partnership) 진출 사례

카자흐스탄 알마티 순환도로 사업은 국내 기업의 첫 중앙아시아 인프라 투자 개발 사업으로 2018년 2월 실시협약 이후 2년여 만에 건설(6,250억원) 및 운영·유지관리(1,743억원) 계약과 7천억원 규모의 금융조달협약을 완료해 본격적인 공사를 추진하고 있다.

알마티 순환도로는 카자흐스탄 경제중심지인 알마티의 도심지 정체 해소를 위해 외곽순환도로를 신설하는 약 9천억원 규모의 사업으로, 한국도로공사와 SK건설, 터키 건설업체 2곳(Alarko, Makyol)이 컨소시엄을 이뤄 수주한 투자사업(PPP, Public Private Partnership)이다. 이 사업은 프로젝트파이낸싱(PF) 방식으로 사업자금을 조달하며, 유럽부흥개발은행(EBRD), 이슬람개발은행(IsDB), 유라시아개발은행(EDB)이 대주단으로 참여했다. 도로건설 부문은 한국의 SK건설과 터키 2개 기업이 시행하게 되며, 운영·유지관리 부문은 한국도로공사에서 주관하게 된다.

알마티 순환도로 사업은 정부의 신북방정책 일환으로 그 중요성이 상당하다. 2019년 4월 양국 간 정상회담에서 사업 착공을 협의하는 등 정부의 전략적 지원과 더불어 이 사업이 카자흐스탄의 첫 PPP사업이라는 측면에서 법·제도적인 장애요소들을 해결하는 험난한 과정에서도 재원조달을 완료하고 착공에 이르게 돼 더욱 의미가 깊다고 할 수 있다.



방글라데시 파드마 대교 전경



카자흐스탄 알마티 순환도로 위치 및 조감도

정부 - 공기업 - 민간 'Team Korea' 정부 간(G2G) 협력사업

① (방글라데시 파드마 대교) 시공감리에서 운영유지관리까지 한국도로공사는 방글라데시 파드마 대교 시공감리를 성공적으로 수행하고 도로운영관리 역량을 인정받아 교량 준공 후 방글라데시 정부로부터 운영관리 대행을 요청받았다. 이에 따라 파드마 운영유지관리(O&M) 사업을 한국-방글라데시 정부(G2G) 간 협력 사업으로 추진하게 됐다.

한국도로공사와 방글라데시 교량청은 파드마 대교를 준공한 후 한국의 앞선 유지관리 노하우를 현지에 도입하기 위해 2019년 9월 상호협력 양해각서(MOU)를 체결했고, 한국도로공사는 이 사업을 원활하게 추진하기 위해 전담팀을 구성했으며, 방글라데시 내각에서는 지난 8월 G2G방식 추진결의를 통해 한국도로공사를 단독 우선협상대상자로 지정했다. 이후 한국도로공사가 기술 및 가격제안서를 작성해 지난 9월 방글라데시 교량청에 제출했으며, 2021년 상반기 중 계약체결을 목표로 구체적인 인원구성 등에 대해 협의 중이다.



② 방글라데시 투자개발사업

투자개발형 사업은 일반경쟁입찰을 통해 사업성, 상업성, 타당성이 확보될 만한 우수제안 사업자를 선정하는 것이 일반적이지만 신뢰할 수 있는 정부 간 협력(G2G)으로 조달하는 사례도 있다. 방글라데시의 경우 총리실 산하에 PPP청(PPPA)을 두고 'G2G 파트너십을 통한 PPP 사업 추진정책(Policy for Implementing PPP Projects through G2G Partnership, 2017)'에 따라 G2G를 통한 인프라 개발을 추진하고 있다. 한국의 국토교통부 산하 해외인프라 도시개발지원공사(KIND)와 방글라데시의 PPPA는 2019년 4월 양해각서를 체결해 방글라데시의 인프라개발 수요에 대한 G2G 사업을 추진하기 위한 공동협의체를 구성하고, 개발 우선사업을 선정함으로써 우리 기업이 배타적 사업자 자격으로 수의계약을 할 수 있도록 지원하고 있다.

한국도로공사는 국내 민간 건설기업들과 함께 방글라데시의 도

로 분야 PPP 사업 진출을 위해 사업발굴과 개발을 추진하고 있으며, 현재까지 메그나 대교 사업(약 10억달러, 연장 24km)과 다카~마이멘싱 고속도로 건설 사업(약 5억달러, 87km) 등 2건의 사업에 대해 '우선사업권'을 확보하고 타당성조사를 진행하고 있다. G2G사업은 정부 간 신뢰를 바탕으로 진행되는 것이 중요하므로 국내 고속도로 운영 및 유지관리를 담당하는 도로 전문 공기업인 한국도로공사가 참여함으로써 투자사업의 수익성 측면을 중시하는 일반경쟁입찰과 달리 G2G사업으로서의 신뢰도를 더욱 높일 수 있는 효과가 있다.

③ 페루 도로건설 사업관리 정부협력사업

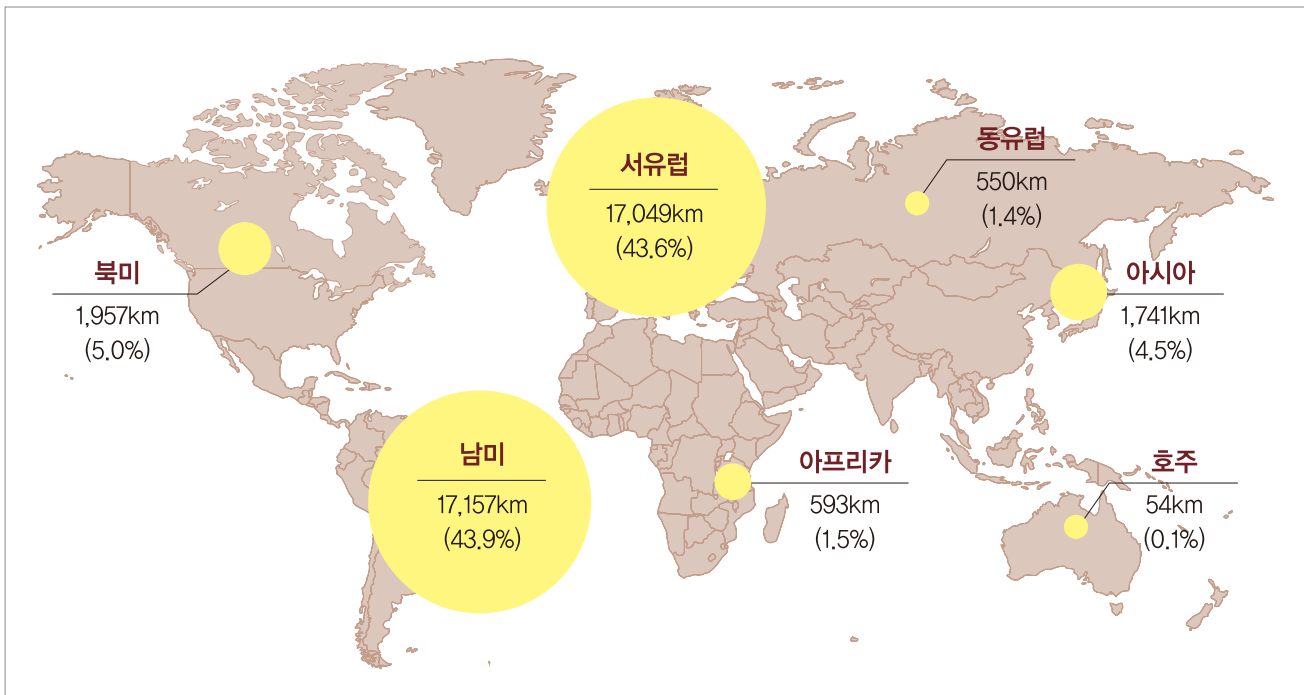
최근 페루 정부는 국가경쟁력 강화를 위한 노력의 일환으로 주요 인프라 구축사업을 중점적으로 시행 중이다. 이와 관련해 중앙고속도로 및 산타로사 고가도로 신설사업에 대한 사업관리(PMO)를 국가 간 계약(G2G) 방식으로 추진 중이다.

한국도로공사는 민간 기업과 컨소시엄을 구성해 지난 9월부터 입찰에 참여하고 있다. 캐나다 WSP, 미국 AECOM, 프랑스 EGIS 등 글로벌 선도 엔지니어링사들과의 경쟁에서 우위를 다지기 위



해 우선 'Team Korea' 협력체계를 공고히 함으로써 양국 장관 간 화상회의 및 발주처와 다수의 화상회의는 물론 현지에 직접 방문해 발주처에 비구속적 1차 제안내용을 설명했다. 또한 페루 정부에서 필요로 하는 설계·감리·시공 분야 발주 및 관리, 용지·환경·문화재 관련 기술지원 등 총괄도로 사업관리 서비스를 제

[그림] 글로벌 Top10 기업의 도로사업 진출현황



공하기 위해 지난 50년 동안의 한국의 도로 분야 사업관리 경험 및 노하우를 제한할 계획이다.

한국도로공사는 정부와 협력해 이 사업을 성공적으로 수주함으로써 페루는 물론 중남미 지역에 더 많은 기업이 진출할 수 있는 발판을 마련하기 위해 최선을 다할 것이다.

글로벌 도로관리기업의 성공사례

해외 건설시장의 선진기업들은 건축, 토목, 플랜트 부문에서의 건설도급 이외에도 1990년대부터 시작된 투자 및 개발에서 유지관리 및 운영에 이르기까지 사업영역을 확대해 왔다. 스페인 기업인 아버티스(Abertis)를 비롯한 20개 글로벌 기업의 해외매출 비중은 평균 57% 수준이며, 이 중 Top10 기업의 해외도로 운영유지관리(O&M) 연장은 3만km를 넘어서고 있다. 이미 해외 도로시장에 진출해 안정적으로 매출을 창출하고 있는 글로벌 기업의 전략과 사례를 통해 한국의 해외 도로사업 진출방향을 정립할 필요가 있다.

글로벌 Top10 기업은 주로 서유럽(17,049km, 43.6%)과 남미(17,157km, 43.9%)에 집중적으로 진출해 있으며 북미, 아시아, 아프리카, 동유럽, 호주 등으로 진출 지역을 확대하는 추세이다. 이러한 기업들은 대부분 자국 내 사업역량을 바탕으로 해외시장에 진출한 사례이다. 글로벌 도로 운영유지관리(O&M) 기업들의 해외 진출사례를 통한 시사점은 다음의 다섯 가지로 요약해 볼 수 있다.

첫째, 선진국 시장에 먼저 진출한 후 개발도상국 진출을 추진했다는 점이다. 글로벌 O&M기업들은 자국 내에서 오랜 경험을 보유하고 있는 민간기업으로서 유료도로 시장규모와 문화적·언어적 유사성에 근거해 선진국으로 우선 진출한 이후 도로시장이 형성됐거나 커지고 있는 개발도상국으로 진출했다.

둘째, 초기 진출 시 기존 도로운영 및 유지관리 기업인수 방법을 활용했다. 특정 국가의 도로 O&M에 진출하기 위해서는 입찰 및 기업인수 방법이 대표적이며, 특히 초기 진출 시 해당 국가의 도로관리 특징에 대한 이해 부족으로 입찰에 불리한 측면을 극복하기 위해 기존의 양허계약이나 운영기업을 인수하는 방식을 추진했다.

셋째, 개발도상국의 경우 사업시행 리스크 대처가 중요한 부분인

데 특정 국가의 경우 정치적, 경제적, 사업운영의 환경적인 측면에서 리스크가 크기 때문에 글로벌 기업이라 하더라도 관련 계약을 매각하는 사례가 빈번히 발생하고 있다는 점을 간과해서는 안 된다. 따라서 국가의 상황에 종속되는 리스크 헷지(Risk hedge) 및 운영 효율성 확보를 위해 조인트벤처(JV, 합작법인) 등 다양한 노력이 필수적이다.

넷째, 진출 목표와 대상국가 선정에 있어서 로컬기업과의 협업 및 현지화 전략이 중요하다. 칠레, 페루 등 남미의 경우 유료도로 O&M 시장은 3~5개 글로벌 기업들이 경쟁하고 있으며 경제·정치적으로도 사업기회가 많이 있는 편이다. 인도의 경우 대규모 유료도로 건설 계획이 있어 진출 시 로컬기업 및 이미 진출해 있는 글로벌 기업과의 협력이 필요하므로 우리나라 기업의 장점인 지능형 교통 시스템(ITS) 등을 활용한 공동참여 전략을 마련하는 것이 중요할 것이다.

마지막으로, 사업시행을 위한 특수목적법인(SPC)의 자금조달 및 O&M 사업역량이 핵심사항이다. 이상과 같은 글로벌 도로기업들의 해외 진출사례와 시사점을 통해 우리나라 기업의 해외 진출방안을 마련하고 향후 국내 도로산업의 글로벌 수출역량을 어떻게 높여나갈 것인지에 대한 전략 마련이 필요한 시기이다.

한국도로공사의 2030 미래 해외사업 추진전략

한국도로공사는 변화하는 국내외 인프라 시장 환경에 대응하기 위해 2030년 미래경영로드맵을 준비 중이다. 또한 해외사업을 핵심 미래사업 중 하나로 설정하고 구체적인 추진전략 또한 마련하고 있다.

이를 위해 지금까지의 기술용역 중심에서 탈피해 해외도로 운영·유지관리(O&M) 및 투자사업 중심으로 사업 포트폴리오를 전환함으로써, 2030년까지 해외도로 1천km를 운영·유지관리해 글로벌 O&M Top5 수준으로 사업을 확대해나갈 계획이다. 또한 Team Korea'를 통한 투자사업 활성화 및 대형 인프라 컨설팅 사업 집중 참여를 통해 연간 1,500억원의 매출달성을 목표로 하고 있다.

지난 2019년 창립 50주년을 맞은 한국도로공사는 이러한 노력을 통해 해외사업을 다음 50년의 성장동력으로 육성해 글로벌 도로 전문기업으로 도약해 나가고, 민간 기업의 해외진출을 지속적으로 지원할 것이다.○

〈공공혁신 이야기〉는 2019년 기획재정부 주관 아래 공공기관을 대상으로 진행한 혁신·협업·시민참여 과제 공모를 통해 선정된 사례인 '2019 공공기관 혁신·협업·시민참여 우수사례집'에서 발췌했다. 여기엔 혁신적인 기술과 방법을 통해 대국민 서비스를 향상시키거나 공공기관 간 협업을 통해 환경 보호와 국민의 안전 강화에 기여했으며, 시민의 눈높이에서 서비스를 증진한 공공기관 사례로 구성돼 있다. 이번 호에서는 부산항만공사와 한국장애인고용공단의 이야기를 들어본다.





공공혁신 이야기

신재생에너지(해수열) 활용 친환경 부산항 조성_부산항만공사

One Stop 서비스로 함께하는 범부처 장애인 취업!_한국장애인고용공단

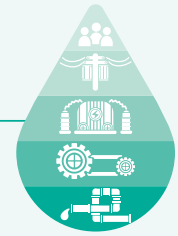
신재생에너지(해수열) 활용 친환경 부산항 조성

추진배경

- 항만도시, 미세먼지의 심각성
 - 항만 인근의 대기오염원 배출에 대한 우려가 높아짐에 따라 깨끗한 부산항을 조성함으로써 국민건강을 책임지는 공기기업으로서의 역할 강화 필요
- 환경친화적 정책, 재생에너지 확산
 - 정부의 신재생에너지 확대 정책*에 발맞춰 친환경 항만 구축을 통해 항만물류산업의 사회적 가치 실현 선도 필요
 - *2030년까지 신재생에너지 발전 비중을 20% 수준으로 향상 목표

추진내용

- 정부의 신재생에너지 보급 활성화 정책에 선도적으로 대응하고 친환경 부산항을 구축하기 위한 사업 아이템 발굴
 - 전문기관과의 협업을 통해 항만 내 적용 가능한 신재생에너지 활용 집단에너지사업 연구 시행 (2017년 5~8월)
 - 부산항의 자산인 바닷물(해수열)을 신재생에너지원으로, 항만시설을 신재생에너지 활용 기술의 테스트베드로 활용
- 해수열 냉난방 시스템 설치 필요성, 비용 등의 종합적 검토 결과, 부산항 연안여객터미널을 테스트베드의 적정지로 선정(2018년 12월)
 - 부산항 연안여객터미널은 해수 취수거리가 짧아 건설비용을 절감할 수 있고, 내구연한(10년)을 초과해 노후화된 기존 냉난방 설비의 교체 필요성 확인
- 부산지역 항만시설 중 최초로 연안여객터미널 내 해수열 냉난방 시스템 도입 사업 추진(2019~2020년)
 - 부산항 연안여객터미널 해수열 냉난방 시스템 설치 기본 및 실시설계용역(2019년 5~8월)
 - 해수열에너지 이용 설비 설치 및 운영 국내 사례조사 실시(2019년 6~7월)
 - * 여수세계박람회 한국관, 한국수력원자력 유리온실 홍보관 등 4개소



- 해수열에너지 관련 전문가 워킹그룹(W/G) 구성 및 자문 실시(2019년 8월)

부산항만공사	전문기관	해수열 관련 전문 중소기업
테스트베드 제공 및 해수열 활용 기술 보급 활성화	해수열 냉난방 시스템 도입 관련 자문 및 검증	유지보수 용이성을 고려한 해수열 냉난방 시스템 개발 및 시공

- 부산항 연안여객터미널 해수열 냉난방 시스템 설치 공사(2019년 10월~2020년 4월)

사업장소 및 기간	규모 및 설비	참고사진
부산항 연안여객터미널 2019. 10. ~ 2020. 4.	120 RT급 냉난방 설비 히트펌프 2대, 해수펌프 3대, 열교환기 2대 등	

주요 성과

- (기대효과) 온실가스(CO₂) 배출량 46% 이상 저감
 - 화석연료 사용 절감을 통한 대기환경 개선으로 부산항의 사회적 가치 실현
- (기대효과) 에너지 사용량 및 냉난방 비용 절감
 - 연안여객터미널 입주업체의 냉난방 비용 53.3% 이상 절감
 - 에너지 사용량 47.6% 이상 절감
- 해수열 이용기술의 보편화 선도
 - 부산항 연안여객터미널을 테스트베드로 활용, 해수열 냉난방 설비 도입의 시범사례로 기술 보급 및 활성화에 기여
 - 중소형 규모의 국내 히트펌프 시장의 수요 창출을 통해 국내 중소기업의 시장 경쟁력 강화를 지원함으로써 상생협력의 가치 실현
 - 정부의 신재생에너지 확산(2030년까지 20%)에 기여 및 부산항 에너지 자립화 기반 마련

향후 계획

- 해수열 냉난방 시스템 도입 시범사업 결과 검증 및 그에 따른 사업확대 추진방안 마련
 - 신항 남'컨' 배후단지 등 해수열에너지의 집단에너지사업 추진 타당성 검토

미세먼지 없는 부산항을 위해

미세먼지로 인한 대기오염 문제의 심각성에 대한 인식이 국내외로 확산되고 미세먼지 수치를 확인하며 하루를 시작하는 것이 일상이 됐다. 특히 부산은 항만도시로, 이곳의 선박, 하역장비 등에서 배출되는 대기오염원이 미세먼지 발생의 주요 원인으로 지적되고 있다. 이에 부산항만공사는 2017년 '부산항 그린포트 로드맵'을 수립해 신재생에너지 도입, 선박 및 항만하역장비 배출가스 저감 등 다양한 분야를 포함한 친환경 부산항 구축 과제를 실행에 옮기기 시작했다.

그중에서도 부산항만공사는 2030년까지 신재생에너지 발전 비중을 20% 수준으로 향상시키겠다는 정부 정책에 선도적으로 대응하고, 부산항의 특성과 장점을 잘 살린 신재생에너지를 도입해 친환경 부산항을 구축함으로써 항만물류산업의 사회적 가치 실현에 앞장서고자 고민했다.

무한한 에너지, 해수열을 이용한 친환경 부산항 구축

항만에서 적용 가능한 신재생에너지를 찾아서...

부산항만공사는 오는 2030년까지 미세먼지 배출량을 20%까지 감축하려는 정부의 신재생에너지 보급 활성화 정책에 선도적으로 대응하고, 부산항의 대기 질 개선을 위한 사업 아이템을 발굴

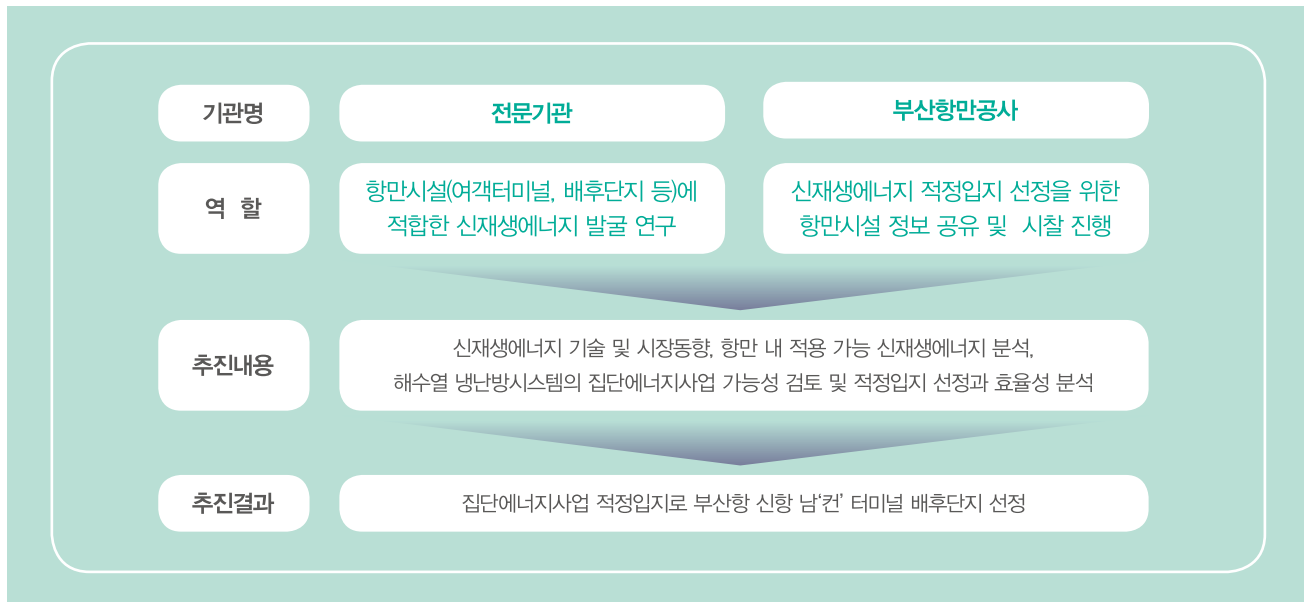
하기 위해 2017년 5월부터 전문기관과 함께 머리를 맞대었다. 두 기관은 여객터미널, 배후단지 등 항만시설에 적합한 신재생에너지를 발굴하고 적정입지를 선정하고자 각자가 보유한 자원, 즉 전문기관은 연구역량, 부산항만공사는 항만시설 정보 등을 공유하고 직접 시찰하며 긴밀히 협업해왔다.

신재생에너지 기술 및 시장동향, 항만 내 적용 가능한 신재생에너지 분석 등을 통해 부산항의 자산인 바닷물을 이용한 해수열에너지 활용사업의 가능성이 우선순위로 검토됐다. 해수열에너지를 활용한 냉난방 시스템의 집단에너지사업 가능성을 검토하고 적정입지·효율성 등을 분석한 결과, 집단에너지사업의 적정입지로는 부산항 신항 남컨테이너 터미널 배후단지가 선정됐다. 다만 집단에너지사업의 규모 및 비용 등을 신중하게 결정하기 위해 해수열에너지 활용과 관련한 시범사업 추진에 대해 한번 더 고민이 필요했다.

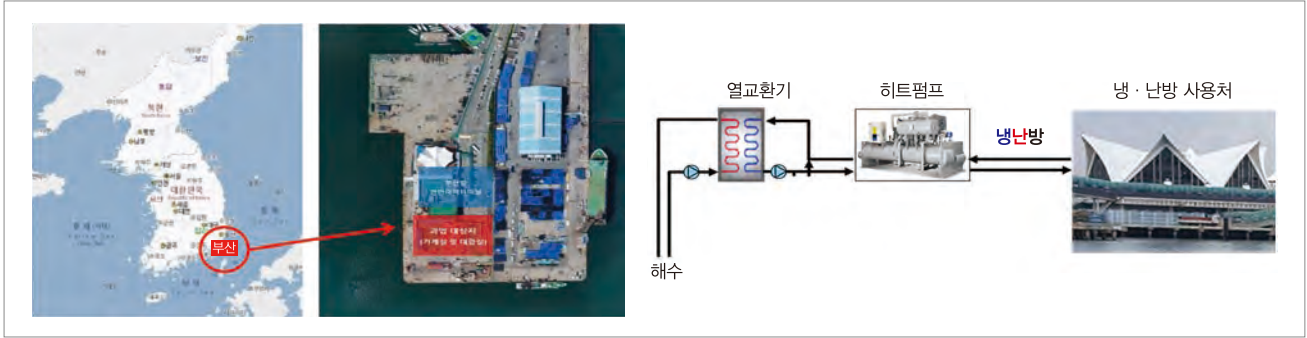
왜 해수열에너지인가?

먼저, 해수열에너지는 바닷물의 온도차를 이용한 환경친화적이며 무한한 에너지이다. 여름에는 대기보다 차고, 겨울에는 따뜻한 바닷물을 끌어와 그 열을 직접 또는 다른 매체로 전달해 이용하거나 히트펌프로 열을 집적해 공급한다. 여기서 해수는 대기와

[그림 1] 부산항만공사와 전문기관과의 협업내용



[그림 2] 부산항 해수열 냉난방 시스템 도입 장소 및 개략도



5~10℃ 정도의 온도차를 가지고 있어 히트펌프 열원으로서의 특성이 우수하고 냉난방을 위한 화석연료의 연소과정이 없기 때문에 온실가스가 배출되지 않을 뿐만 아니라 여름철 냉방을 위한 실외기도 사용하지 않아 열섬현상 또한 방지할 수 있다.

다음으로, 부산은 해수열원을 이용하기 위한 최적의 입지조건을 갖추고 있다. 무엇보다 부산의 바다는 조수간만의 차가 적고 연평균 16.5℃로 온도차 또한 적어 냉난방 열원으로 사용하기에 적합할 뿐만 아니라, 부산항은 이러한 바다에 인접해 해수 취·배수관의 거리가 짧기 때문에 공사비용 절감 및 에너지 이용 효율의 극대화를 기대할 수 있다.

마지막으로, 해수열에너지는 태양광, 풍력 등 다른 재생에너지에 비해 환경·공간적 제약 조건이 매우 양호한 편이다. 즉 해수열원인 바닷물은 날씨·계절별 온도 변화가 적고 햇빛, 바람 등을 이용하는 태양광·풍력에너지에 비해 날씨의 영향을 받지 않는다는 장점을 가지고 있다. 또한 해수열에너지 이용설비 설치에 필요한 공간이 적어 높은 설치효율을 기대할 수 있다. 예를 들어 120RT 규모의 해수열에너지 이용설비 설치에 필요한 면적이 148㎡ 정도인데, 동일한 용량의 태양광에너지 설비 시공에는 4,230㎡ 정도가 필요해 태양광 설치면적의 약 3.5%만으로도 같은 규모의 에너지 활용을 기대할 수 있다.

부산항 연안여객터미널에서 바닷물 이용한 ‘친환경 냉난방’ 시범사업 실시

해수열 냉난방 시스템 설치의 필요성·비용 등을 종합적으로 검토한 결과, 부산항 연안여객터미널이 테스트베드 적정입지로 선정됐다. 그 이유는 부산항 연안여객터미널의 정밀안전진단 결과

인 C등급 판정에 따라 보강공사를 진행하면서 내구연한(10년)을 초과해 노후화된 기존의 냉난방 설비를 교체할 필요성이 제기됐고, 연안여객터미널의 위치상 해수 취수거리가 짧아 건설비용이 절감될 것으로 판단했기 때문이다.

부산항 연안여객터미널 해수열 냉난방 시스템의 규모는 120RT 급이다. RT는 0℃의 깨끗한 물 1톤을 24시간 안에 0℃의 얼음으로 만드는 데 필요한 열량을 의미하며, 이는 시스템에어컨 약 60~70대 정도의 규모에 해당한다. 부산항만공사는 약 8억원의 예산을 투입해 기존의 냉방기와 보일러를 친환경 재생에너지(해수열)로 교체함에 따라 연간 1,500만원가량의 에너지 비용을 절약하고, 아울러 연안여객터미널 해수열 냉난방 시스템 시범사업 결과에 따라 향후 신항 남컨테이너 터미널 배후단지 내 집단에너지사업 추진 동력을 확보할 수 있을 것으로 기대했다.

보다 나은 해수열 활용을 위한 전문기관과의 협업

부산항만공사의 해수열에너지 사업 추진에 몇 가지 애로사항이 존재했다. 해수열 냉난방 시스템 설치 및 운영과 관련한 국내 사례가 적어 설치·운영 시 고려사항에 대한 검토에 어려움이 있고, 국내에서 활용 중인 해수열에너지 이용시스템 또한 기술적 한계가 있다는 점 그리고 항만공사 자체적으로는 해수열에너지를 활용한 사업에 대해 전문성이 부족하다는 점이다. 이러한 애로사항을 극복하기 위해 부산항만공사는 전문기관 및 해수열 이용기술 보유 전문기업 등이 참여하는 워킹그룹(W/G)을 구성하기로 했다.

해수열에너지 이용기술 관련 전문성을 갖춘 전문기관은 연안여객터미널 내 해수열 냉난방 시스템 도입과 관련한 자문과 검증을

담당했고, 해수열 냉난방 시스템 시공기술을 보유한 전문 중소기업은 해수열 활용과 관련한 주의사항을 고려해 연안여객터미널 내에 도입할 해수열 냉난방 시스템의 개발 및 시공을 담당했다. 이처럼 워킹그룹은 2019년 8월부터 함께 아이디어를 공유하고 충분한 논의를 거쳐 부산항 연안여객터미널 내 해수열 냉난방 시스템을 성공적으로 도입하고자 협업해왔다.

최적의 시스템 도입을 위한 국내 사례조사

부산항만공사는 전문기관과의 협업체계를 운영함과 동시에 국내 도입사례를 조사하기 위해 직접 현장조사에 나섰다. 앞서 언급한 바와 같이, 국내에 해수열 냉난방 시스템을 도입한 사례가 많지 않기 때문에 각 사례에 대한 면밀한 조사와 심층면담은 소중한 참고자료가 됐다.

해수열 냉난방 설비 사례조사를 위해 방문한 곳은 여수세계박람회 한국관, 한국수력원자력 유리온실 홍보관, 한국해양대학교 국제협력관 그리고 롯데마트 부산 광복점, 총 4개소였다. 각 기관 담당자와의 면담 결과, 해수온도차를 이용한 냉난방 공급 설비는 기존 냉난방 설비에 비해 확실히 에너지 절감효과는 있으나 해수 열에너지가 2015년 신재생에너지로 인정받아 관련 분야 사업이 초기단계인 관계로, 시설투자비가 많이 들고, 해수 취수가 용이한 지역에서만 활용 가능하다는 한계점 그리고 체계적인 유지관리에 어려움이 있다는 점 등을 지적했다.

이 사례조사를 통해 도출한 종합적인 시사점은 다음과 같다. 첫째, 해수 취·배수관 등 해수와 접촉한 설비에 이물질 흡착으로 인한 취수구 막힘 문제 발생 및 이에 따른 유지보수의 어려움과 열효율 저하이다. 둘째, 해수 염분으로 인한 부식 방지를 위해 배관 종류 및 세정 방식에 대한 면밀한 검토가 필요하다는 점이다.

이에 따라 부산항만공사는 부산항 연안여객터미널 내 해수열 냉난방 시스템의 해수 취·배수 시스템을 해저가 아닌 육상에서 유지보수할 수 있도록 설계해 유지관리 비용을 절감하고 운영 안정성 및 효율성을 제고하는 개선방안을 마련하기로 했다. 또한 개선된 해수 취·배수 시스템에 대해 공동특허 출원을 검토하기로 했다.

해수열 냉난방 시스템 도입으로 친환경 부산항 조성 및 사회적 가치 실현

이러한 과정을 거쳐 부산항 연안여객터미널 내 해수열 냉난방 시스템 설치 공사는 2019년 10월부터 본격적으로 시작했다. 해수열 냉난방 시스템의 원리는 다음과 같다. 바닷물(해수)이 해수펌프에 의해 해수 취수관으로부터 공급되고 오토스트레이너(필터)를 거친 후 열교환기 내에서 대기와의 온도차에 해당하는 열원이 발생하게 된다. 그 열원은 히트펌프로 공급돼 냉난방시스템을 필요로 하는 건물에 냉방 또는 난방 공급 시에 보조하는 역할을 하는 것이다. 예를 들어 대기온도를 0℃, 해수온도를 15℃, 실내 희망온도를 25℃라고 가정할 경우, 기존 냉난방 시스템은 냉·온수기를 통해 0℃에서 25℃로 올려야하기 때문에 에너지 및 연료 손실이 많지만, 해수열 시스템에서는 해수와 히트펌프를 이용해 15℃를 25℃로만 올리므로 에너지 및 전력 절감이 가능하며, 0℃를 15℃로 변환하는 과정에서 연료의 연소과정이 없어 친환경적이다.

이러한 원리를 통해 온실가스(CO2) 배출 감소 및 에너지 사용량 절감과 함께 연안여객터미널 입주업체의 냉난방 비용 절감 또한 기대된다. 실제로 연안여객터미널 내 해수열 냉난방 시스템 도입 전과 후의 시뮬레이션 결과, 온실가스 배출량은 연간 99.8톤에서 53.9톤으로 약 46% 감소하고, 에너지 사용량은 연간 47.0TOE

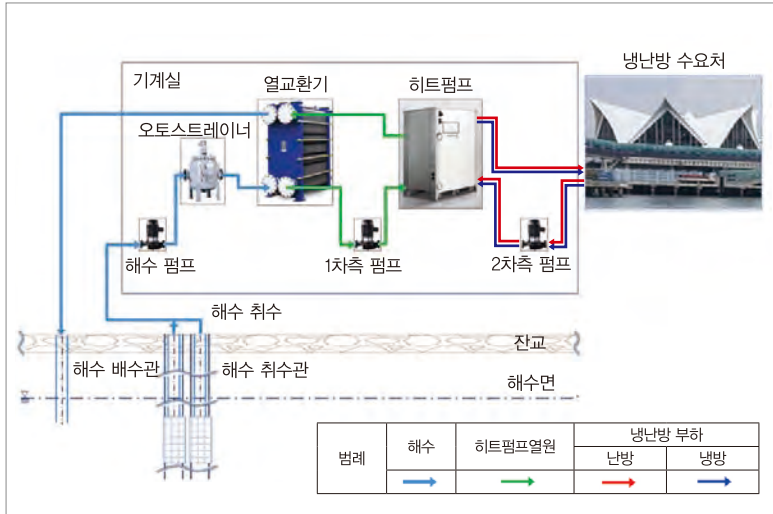


해수열 냉난방 설비 도입사례인 여수세계박람회 한국관과 한국수력원자력 유리온실 홍보관

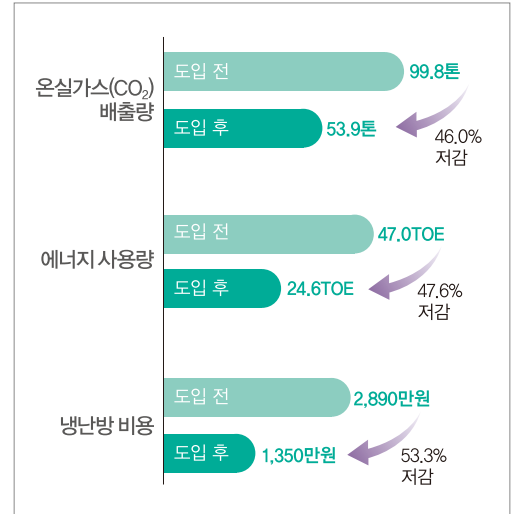


롯데마트 부산 광복점에 도입된 해수열 냉난방 시스템과 모형 사진

[그림 3] 해수열 냉난방 시스템 원리



[그림 4] 해수열 냉난방 시스템 도입을 통한 사회적 가치 실현



에서 24.6TOE로 약 47.6%, 냉난방 비용은 연간 2,890만원에서 1,350만원으로 약 53.3% 절감할 것으로 나타났다. 이로써 부산항의 장점을 활용한 신재생에너지 활용사업을 통해 대기 질 환경 개선 및 입주업체와의 상생이라는 사회적 가치를 창출하는 성공적인 혁신사례가 될 것이라 생각한다.

또한 연안여객터미널을 테스트베드로 활용해 해수열 냉난방 시스템을 도입하는 시범사례를 통해 국내 도입 초기단계인 해수열 이용기술의 보급 및 활성화를 부산항만공사가 선도하고, 중소형 규모의 국내 히트펌프 시장에 새로운 수요를 창출해 관련 중소기업의 기술개발 및 시장 경쟁력 강화를 지원함으로써 부산항의 특성을 반영해 민간부문의 혁신성장을 뒷받침하고, 해수열에너지 이용 시스템의 새로운 모델링을 제공한다는 점에서도 큰 의미가 있다.

앞으로는... 부산항 에너지 다변화와 자립화에 박차

부산항만공사는 이번 사업을 통해 앞서 예상했던 기대효과가 달성되는지 검증하고 확인해나갈 예정이며, 해수열 설비가 지속적으로 유지관리될 수 있도록 노력할 것이다. 그리고 신재생에너지(해수열) 이용의 다각화를 통해 온실가스 감축과 기후변화 대응을 위한 새로운 기술을 개발해 일자리 창출은 물론 관련 산업이 활성화될 수 있도록 지원함으로써 지역 기업의 참여 확대를 선도적으로 추진해나갈 것이다. 이번 시범사업 현장인 부산항 연안여객터미널은 그러한 롤모델로서 중요한 역할을 할 것으로 기대하고 있다.

또한 이 사업의 결과를 대외에 홍보해 유관기관과 업체들이 관심을 가질 수 있도록 적극적으로 알리고자 한다. 이를 통해 부산항만공사는 해수열사업의 기술 노하우를 키워나갈 수 있는 현장(테스트베드)으로서의 역할을 하는 동시에 에너지 절감과 관련한 데이터를 축적하고 분석·공유해나갈 것이다. 이는 부산항과 지역사회가 함께 발전할 수 있는 기회가 될 것으로 예상된다.

아울러 이 사업은 부산항 신항 배후부지에 해수열을 이용한 집단에너지사업 추진을 위한 시범사업으로서 미세먼지 없는 청정하고 깨끗한 부산항을 조성하고 에너지 자립률 향상을 위해 실시하는 사업이다. 배후부지 입주건물에 태양광발전 및 에너지저장시스템을 설치할 뿐만 아니라 부산항이라는 지리적 특징인 바닷물을 이용하는 해수열 냉난방 시스템을 융·복합하는 방안을 검토해 신재생에너지 사업의 다각화 및 적용 확대를 하기에 앞서 그 실용성을 검증하는 사업이라 할 수 있다.

따라서 이번 시범사업의 결과를 종합적으로 검토하고 분석해 해수열을 이용한 집단에너지 공급 타당성을 실증적으로 검토·분석할 예정이다. 부산항은 우리나라 허브항만으로서 자리매김하고 이를 관리하는 부산항만공사는 청정항만을 조성하고, 환경친화적인 정책을 적극 이행해 재생에너지 확산에 힘써야 하기에, 해수열 냉난방설비 시공 및 운영 경험을 축적해나갈 필요가 있다. 이를 바탕으로 부산항의 에너지 다변화를 꾀하고 에너지 자립률을 높이고자 최선을 다할 것이다.○

One Stop 서비스로 함께하는 범부처 장애인 취업

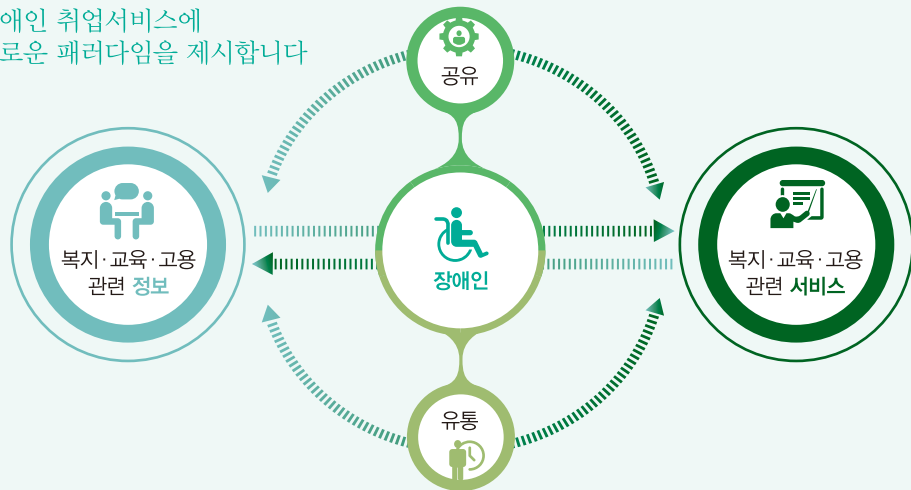
추진배경

- 협력적 거버넌스를 통한 장애인 취업 사각지대 해소, 통합관리 플랫폼 구축을 통한 취업서비스 편의 증진
 - 공단 방문 구직장애인에게는 지자체 복지서비스 연계가 가능하지만 지자체를 방문한 구직장애인에 대해서는 취업 관련 서비스가 제공되지 못하는 한계 봉착
 - 구직 연령에 진입하는 비진학·미취학 졸업자의 경우 학적에 따라 서비스 대상을 관리하는 교육부의 서비스를 받을 수 없어 후속 서비스 연계가 단절되는 문제 발생
 - 한국장애인고용공단, 고용복지플러스센터, 지자체, 민간기관 등 분절·파편적으로 운영되는 서비스의 통합관리 체계 구축 필요

추진내용

- 장애인 취업을 위한 개별 특성 및 직무적합성을 고려한 맞춤형 고용서비스 제공 체계 개편
 - 정부부처(고용부-보건복지부-교육부) 및 기관 간 분절된 장애인(장애학생 포함) 취업 서비스를 범부처 장애인 취업지원 서비스로 통합 연계
 - 학생 → 청년 → 장년에 이르는 생애주기별 맞춤형 취업지원 체계 구축
 - ⇒ 구직장애인이 여러 기관을 반복 방문하는 불편을 해소해 개인별·생애주기별 취업지원 서비스 제공

☑ 장애인 취업서비스에 새로운 패러다임을 제시합니다



〈장애인 취업지원 전달체계 소개〉

주요 성과

- (지자체 연계) '행복e음'을 매개로 전국 주민센터와 서비스 연결(2019년 3월~)
- (교육부·보건복지부 연계) 교육부 장애학생 진로설계, 취업지원, 사후관리 등 취업지원 서비스 제공 이력관리 시행(2020년 구축 진행)
 - ⇒ 기관 간 시스템 연계 및 장애인 취업지원 이력관리체계 구축으로 서비스 중복에 따른 낭비 방지와 장애인 취업지원 서비스의 일관성, 연속성, 편의성 증대

향후 계획

- (기관 간 협업 강화) 장애학생 원스톱 취업지원 상설협의체 지속 운영
- (운영 활성화) 사용자 편의·의견을 고려한 시스템 UI 구성을 통한 활용 확대
- (개인정보 보유 근거 마련) 구직장애인 개인정보 등 민감정보 수집에 관한 법적 근거를 마련하고자 부처 간 법 개정 추진

☑ 하나된 힘으로
장애인에게 공정한 기회를 제공합니다



장애인
취업지원
허브

대국민서비스
편익증진

장애인
일자리 확대

포용적 사회
가치 실현

1

부산광역시에 거주하고 있는 장애인 A씨(시각장애 6급)는 두 명의 자녀(12세, 14세)를 홀로 키우는 여성가장으로 육아와 경제적 문제를 해결하기 위해 인근 주민센터를 방문해 취업상담을 받았다.

2

취업 상담을 진행한 주민센터 공무원 B씨는 얼마 전 교육을 통해서 알게 된 공단 '지자체 취업서비스 의뢰 연계지원' 서비스에 대한 기억을 떠올려 공단에 장애인 A씨에 대한 취업서비스를 의뢰했다.

3

공단 지사 담당자는 장애인 A씨와 구직 상담을 통해 희망 직무와 사업체 등을 조사했고, A씨에게 가장 적합한 직무에 취업알선을 했다.

4

그는 얼마 전 공단 지사 담당자와 동행 면접을 다녀왔고 현재 취업을 앞두고 있다.

5

장애인 A씨는 취업이 절박한 마음에 무작정 주민센터를 방문해 취업 상담을 받으면서 공단이라는 곳을 새로 알게 됐다. 이후 "체계적이고 전문적인 공단 취업서비스를 무료로 제공받아 원하는 일자리에 취업할 수 있게 됐다"며 매우 고맙다고 전했다.

더 쉽게, 더 편하게 이용하는 장애인 취업지원 서비스를 위해
 한국장애인고용공단(이하 공단)은 항상 더 많은 장애인들이 쉽고, 편하게 다양한 취업지원 서비스를 이용함으로써 사회의 일원으로 참여하고 일할 수 있도록 하는 것을 목표로 해왔다. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」이 제정된 이래로 공단은 장애인 취업지원을 위해 다양한 서비스를 제공하고 있다. 공단뿐 아니라 국내에는 장애인 취업지원 서비스를 수행하는 다양한 기관이 존재하며, 취업을 앞둔 장애학생부터 다시 취업하고자 하는 고령의 장애인까지 생애주기별로 다양한 서비스가 편제돼 있다.

그러나 장애인 취업을 지원하는 수많은 서비스에도 불구하고 필요한 서비스를 적시에 받지 못하는 이들은 여전히 고용시장 진입에 어려움을 겪고 있다. 그간 담당기관에 따라 나뉘어져 있는 서비스로 인해 고객들은 기관을 방문하거나 서비스를 신청하고도 통상적으로 1회의 개별 서비스를 받기 위해 평균적으로 6일의 여정을 거쳐왔다.

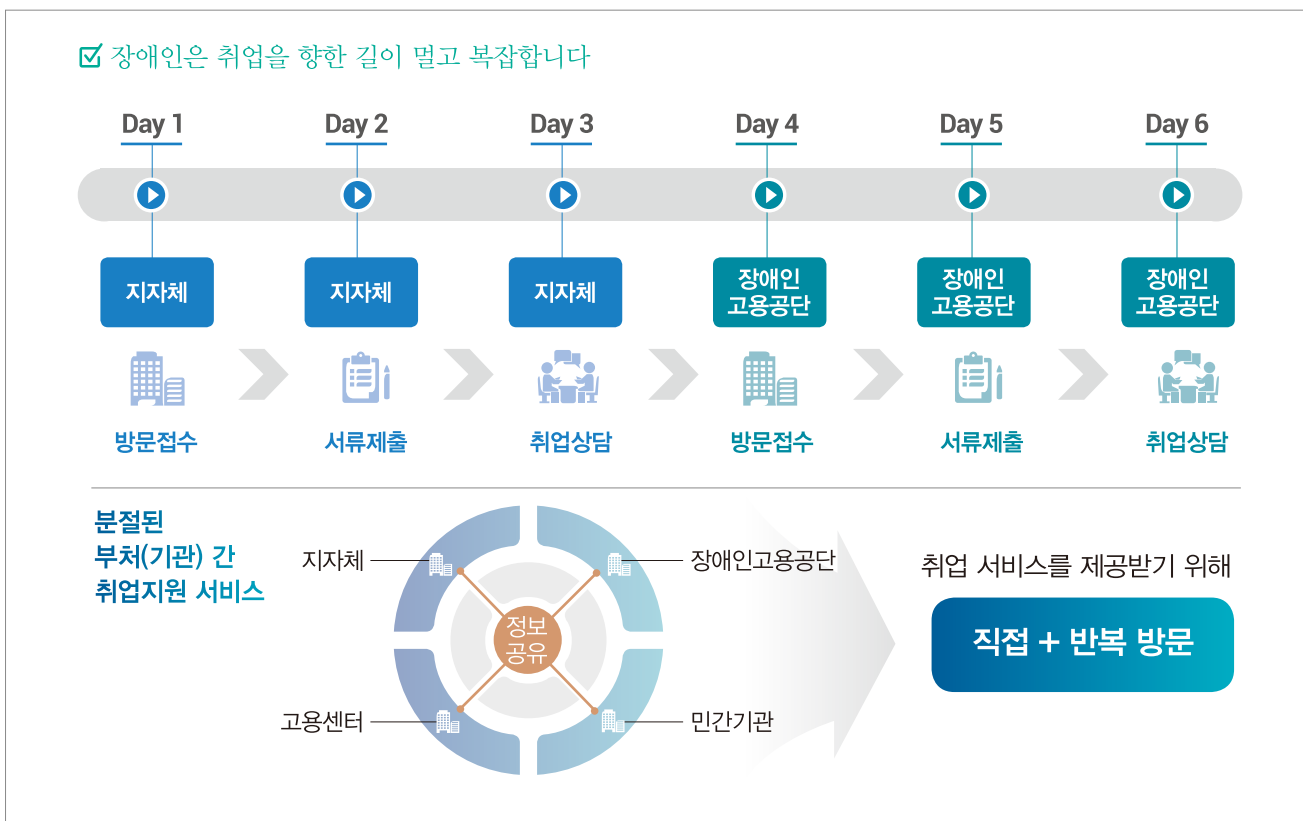
이런 고민은 우리 공단만의 이슈는 아니었다. 일자리를 찾아 가까운 주민센터를 방문했다가 발걸음을 돌려야만 했던 장애인을 지켜보던 주민센터 직원, 취업을 준비하고 있지만 현장실습을 할 만한 사업체를 찾지 못했던 장애학생을 담당하는 특수학교 교사 등 다양한 기관의 수많은 현장에서 같은 고민을 계속해왔다. 이같이 여러 기관별로 나뉘진 취업지원 서비스를 장애인들이 보다 더 쉽고, 편하게, 많이 받을 수 있는 방법을 함께 고민하고 손잡고 발맞춰 나아가는 이야기를 하고자 한다.

사람 중심의 서비스 만들기

사람 중심의 서비스에 대한 공감과 합의

공단은 교육부, 보건복지부, 지자체와 함께 서비스를 받는 사람을 중심으로 더 쉽게, 더 편하게 서비스가 전달될 수 있는 방법을 고민했다. 2018년 4월 25일 부처 간 장애학생 교육·복지·고용 원스톱 업무 협약을 체결한 이후 고용노동부, 교육부, 보건복지부를

[그림 1] 장애인 취업지원 서비스 1회당 소요기간



아우르는 부처 간 상설협의체를 구성하고, 사업을 효율적으로 추진하고자 지속적으로 협의해왔다.

상설협의체와 실무자협의회에서는 장애인이 생애주기별로 처할 수도 있는 취업지원 서비스의 사각지대에 주목했다. 장거리 이동이 어려운 장애인 구직자들은 가장 가까이에 있는 주민센터에 방문했을 때 복지서비스는 신청할 수 있지만 취업지원 서비스는 받을 수 없었다. 또한 학교에 다니지 않는 학령기 장애인이나 이미 학교를 졸업한 장애학생은 특수학교에서 지원하는 취업교육을 받을 수가 없었는데, 이는 취업을 원하는 장애인이 필요로 하는 서비스를 적절한 때에 쉽게 제공받을 수 없다는 것을 의미했다. 이에 취업을 원하는 장애인이 어디서나 생애주기별 맞춤형 서비스를 쉽고 편하게 신청하고 받을 수 있도록 기관 간 서비스를 연계하고 맞춤 서비스를 제공하고자 이력관리체계 구축을 목표로 하게 된 것이다.

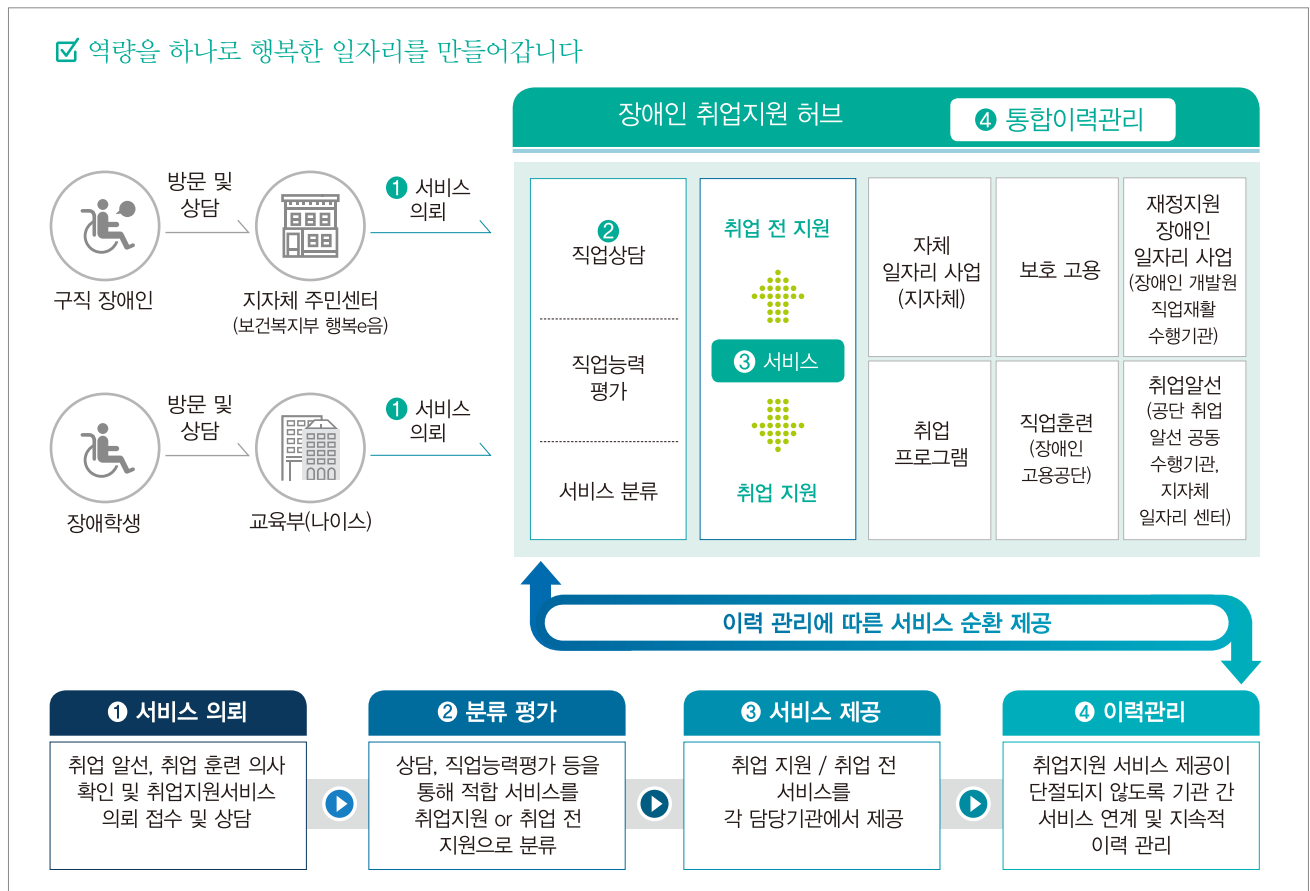
이에 공단과 한국사회보장정보원은 서비스 연계 개발 실무협의 추진 MOU를 체결하고, 지자체에서 공단으로 장애인 취업지원 서비스를 요청할 수 있는 연계 시스템을 구축하기로 했다. 이는 나아가 장애학생의 취업지원을 위해 공단과 교육부(국립특수교육원), 보건복지부(한국장애인개발원)의 서비스를 연계하고 장기적으로 장애학생의 원활한 취업을 도울 수 있는 이력관리시스템을 구축하는 첫 단계였다.

‘이어모아’ 함께 만들어가는 장애인 취업지원 시스템

협의 이후 제일 먼저 진행한 것은 지자체와 공단 간 장애인 취업지원 서비스 의뢰 연계망 구축이었다. 2019년 3월에는 보건복지부(한국사회보장정보원)의 ‘행복e음’을 통해 지자체 - 공단의 장애인 취업지원 서비스 의뢰 연계망을 완성해 시범운영을 시작했다.

서비스 연계 의뢰시스템을 효율적으로 활용하고 확산하고자 다

[그림 2] 장애인 취업지원 체계 소개 | 범부처 장애인 취업지원 서비스 전달 프로세스



양한 교육 및 홍보를 병행했다. 보다 쉬운 대국민 홍보를 위해 브랜드 네이밍을 내부 명칭공모로 진행해 '이어모아'가 채택됐으며, 서비스 안내 리플릿과 교육자료를 제작·배포하고 있다. 한편 해당 시스템을 직접 사용하는 전국 지자체 공무원과공단 내부 직원을 대상으로 한 순회교육과 간담회를 2019년 4월부터 총 22회 진행했다.

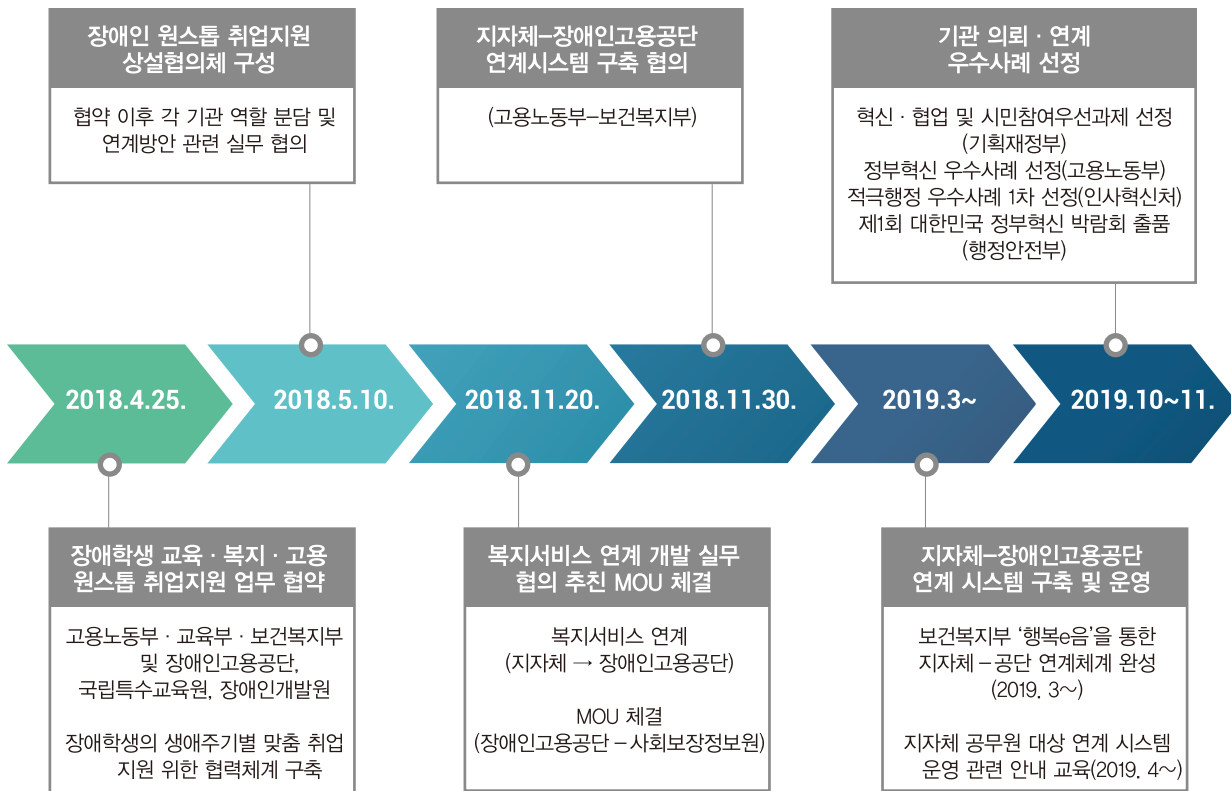
권역별 선도 지자체를 선정하고 장애인 취업지원 서비스 의뢰시스템의 활용을 장려하는 교육을 지속하면서 점차 좋은 사례들이 나타나기 시작했다. 2019년 시범운영 기간 동안 두드러진 모습을 보여준 곳은 광주광역시 남구청이었다. 이곳은 지난해 5월 공단이 광주광역시와 진행했던 설명회에는 참석하지 못한 기관이었지만 이어진 방문설명과 협의를 통해 누구보다 먼저 협약을 체결하고, 관내 등록 장애인 3,491명에 대한 구직 의향 전수조사와 상담을 진행하는 등 서비스 의뢰 연계시스템의 현실행정에 적극 나섰다. 남구청은 2019년도 시범사업의 지자체 취업지원 서비스 의

뢰 296건 중 62건의 취업 희망자 서비스 의뢰 연계로 당해 연도 전체 서비스 연계 부문에서 단일 기관으로는 20.9%를 차지할 만큼 적극적인 활용도를 보여주고 있다.

단순한 시스템 연계를 통한 양방향 서비스의 제공이 아닌 장애인의 생애주기별 맞춤형 서비스를 제공하기 위해서는 통합된 연계망 구축이 뒷받침돼야 했다. 공단을 비롯해 교육부와 보건복지부의 유관기관들은 각 기관에서 활용하고 있는 개별 시스템을 통해 제공·관리되는 서비스와 이력정보를 따로 또 같이 이어 모으기 위해 노력했다. 실무자협의회에서는 통합 서비스 전달체계와 전산 연계, 이력 데이터베이스 구축에 합의했고, 법률·예산 관련 문제들에 대해서도 검토가 필요하다는 데 의견을 같이 했다.

공단 차원에서는 서비스 연계와 이력관리체계를 구축하기 위한 법적 근거 및 예산 마련에 나섰다. 지난해 말 타 기관 서비스 연계 및 이력관리체계 구축을 위한 민감정보 수집 및 처리·제공에 대한 사항을 관련 고시(「장애인 취업지원 업무처리 규정」) 개정

[그림 3] 범부처 장애인 취업지원 서비스 전달체계가 걸어온 길



[그림 4] 전달체계 개편에 따른 기대효과



등을 통해 명기했다. 또한 '범부처 장애인 취업지원 서비스 연계와 통합이력관리체계 시스템 구축'이 기획재정부 협업 우선과제로 선정됨에 따라 2020년 시스템 구축 예산을 확보할 수 있었다.

걸어온 길, 걸어갈 길

공단은 2018년부터 시작된 협업을 통해 2019년부터는 가까운 주민센터에 방문한 장애인 구직자가 더 이상 발길을 돌리지 않도록 더 쉽고, 편리한 서비스 제공의 길을 열고 있다. 그리고 학교에 속하지 않은 예비 구직·실업자에게도 시의적절한 서비스를 제공할 수 있는 길을 만들어가고 있다.

어렵사리 확보한 예산으로 어떻게 하면 더 좋은 시스템을 만들 수 있을지 아직도 논의할 사항은 많이 남아 있다. 하지만 더 쉽고, 편리한 취업지원 서비스를 더 많은 장애인들이 누릴 수 있도록 함께 뜻을 모아온 결과 감사하게도 뜻밖에 많은 격려를 받을 수 있었다.

앞으로 걸어갈 길

현재 진행 중인 범부처 장애인 취업지원 업무시스템 구축 사업을 통해 기관 간 전산망 연계가 완료된다면 이전에는 하나의 서비스

를 받기 위해 오랜 시간을 기다려야 했던 장애인 구직자들이 가까운 주민센터, 다니는 학교, 인근의 공공기관에 들러 한 번의 신청으로 필요한 서비스를 모두 받을 수 있는 길이 열리게 될 것이다. 기관 간 서비스 연계와 진행 상황, 통합적인 이력관리에 따른 최적의 서비스 제공 또한 가능해질 것이다.

그러나 아직도 취업을 원하지만 필요로 하는 서비스를 적절한 때에 쉽게 제공받을 수 없다고 말하는 구직자들의 목소리가 있다. 함께 일하는 사회에 한 발짝 더 가까이 다가가기 위해서는 취업을 원하는 장애인이 걸음을 옮기는 어느 곳에서도 우리 공단의 서비스를 만날 수 있어야 한다. 장애인 취업과 관련된 기관들이 더 많이 함께할수록 구직자가 원하는 것과 받아왔던 서비스 이력을 더 완전하게 이해할 수 있다. 그리고 각 공단과 기관들이 독립적으로는 제공할 수 없었던 수많은 서비스들을 구직자와의 단 한 번의 만남으로 가능하게 될 것이다.

모두가 함께 모여 더 많은 서비스를 적절히 이용할 수 있는 플랫폼을 통해 장애인 누구라도 쉽고, 편하게 다양한 취업지원 서비스를 누리며 더 많은 유관기관들이 관련 서비스를 공유하고 향유할 수 있도록 하는 그때, 우리는 걸어온 길을 되돌아보면서 새로운 도전을 시작하게 될 것이다.●

공공기관 잡앤톡(Job&Talk)



윤태일
한국자산관리공사 인재경영실 과장

인사담당자 Q&A

간단히 자기소개 부탁드립니다.

한국자산관리공사(이하 캠코)에서 채용업무를 담당하고 있는 인재경영실 윤태일 과장입니다. 이 업무를 맡게 돼 보람과 동시에 막중한 책임감을 느낍니다. 그래서 항상 공정하고 투명한 채용절차 운영에 힘쓰는 것은 물론, 코로나19로 많이 지치고 힘들어 할 지원자들에게 희망과 보탬이 되고자 노력하고 있습니다.

입사 후 어떤 업무를 수행하게 되나요?

캠코는 공적자산관리전문기관으로서 크게 3가지 업무를 수행하고 있습니다. 먼저, 금융취약계층의 신용회복과 경제적 자립을 돕기 위한 가계재기 지원 업무, 그리고 경영 애로에 처한 중소기업·해운업에 대한 유동성 지원 등 기업 재도약 지원 업무, 마지막으로 국가·지자체가 보유한 재산의 관리와 개발, 체납 압류재산 정리 등 공공자산의 가치 창출을 위한 업무 등을 수행하고 있습니다. 타 공공기관과 비교해서 폭넓은 업무를 수행하고 있어 다양한 업무경험을 쌓고 싶은 분들이 관심을 가져 주시면 좋을 것 같습니다. 또한 입사 2~3년 차 직원들이 직접 작성한 '캠코형 직무소개서'를 공사 블로그(<https://blog.naver.com/blogkamco>-'캠.취.뽀' 코너)에서 제공하고 있으니 관심 있는 분들께서는 참고하시기 바랍니다.

캠코의 인재상에 대해 설명 부탁드립니다.

캠코에서는 미래가치를 창출하는 '캠코인'을 선발하기 위해 다음의 4가지 인재상을 추구하고 있습니다.

- Expert: 통찰력과 전문성을 갖춘 인재
- Partner: 고객가치를 창출하는 인재
- Dedicator: 사명감을 가지고 사회적 책임을 수행하는 인재
- Creator: 신뢰와 화합 속에 변화와 혁신을 선도하는 인재

캠코 본사는 부산 남구에 소재한 국제금융센터에 위치해 있고 12개 지역본부와 25개 지부를 보유하고 있어, 연고지가 아닌 곳에서 근무할 확률이 높습니다. 또한 대부분의 업무가 민원인과 함께 소통하고 호흡하는 성격을 띠고 있기 때문에 이런 점을 잘 감안하셔서 본인의 적성과 잘 맞는지를 판단하신 후 지원하시면 좋을 것 같습니다.

캠코의 채용절차는 어떻게 되나요?

채용형 청년인턴 기준으로 말씀드리겠습니다. 캠코는 2017년도부터 서류전형을 폐지해 불성실작성자 등을 제외한 모든 지원자가 필기전형을 치를 수 있는 기회를 제공하는 '열린채용'을 시행 중입니다. 필기전형 이후 직무능력 중심의 1차 면접전형과 인성면접 중심의 2차 면접전형을 거쳐 최종 합격자로 선발됩니다. 공정하고 투명한 채용절차를 토대로 캠코에 적합한 인재를 선발하기 위해 NCS기반 블라인드 채용을 실시하고 있으며, 입사지원 단계에서 직무능력과 무관한 학력, 성별, 나이, 출신지, 가족사항 등은 일체 기재하지 않도록 하고 있습니다.

필기시험에 대해 보다 자세하게 설명해주세요.

2020년도 기준 5급 대졸수준의 경우, 각 채용분야(경영, 경제,

법, 건축, 전산 등)별 직무수행능력시험을 실시하고 있습니다. 직무수행에 필요한 전공지식을 기반으로 준비하시면 됩니다. 6급 고졸의 경우 2020년부터 NCS 직업기초능력시험을 실시하고 있으며, 의사소통능력, 수리능력, 정보능력, 문제해결능력, 조직이해능력 5개 부문에서 문제가 출제됩니다. 5·6급 공통으로는 공사 업무와 관련한 문항도 출제하고 있어 평소 보도자료 등을 통해 공사와 관련된 이슈를 정리하는 것도 도움이 될 것입니다. 모든 문항은 객관식으로 출제되며, 필기전형 커트라인 및 개인별 점수는 투명하게 공개하고 있습니다.

입사지원서는 어떻게 쓰는 것이 좋은가요?

캠코는 NCS 기반의 직무능력 중심 채용을 실시하고 있기 때문에, 지원하는 직무와 연결 지어 작성하는 것이 중요합니다. 왜 캠코여야만 하는지, 왜 그 직무를 수행하고 싶은지를 구체적으로 작성하고 사례와 경험을 더해 본인만의 역량과 강점에 대해 서술하면 좋을 것 같습니다. 또한 수많은 입사지원서를 읽어야 하는 면접관의 입장에 서서 한눈에 알아보기 쉽도록 두괄식 또는 기승전결 구조로 작성하는 것도 좋은 전략이 될 것입니다.

필기전형을 통과하기 위한 꿀팁이 있나요??

사실 필기전형에는 왕도가 없는 것 같습니다. 꾸준히 전공시험 혹은 NCS 직업기초능력시험을 준비해야 하고 스터디를 만들어 예상문제를 공유하거나 자신만의 요약집을 만들어 이론을 숙지하는 등 본인만의 방법을 찾는 것이 중요한 것 같습니다. 무엇보다 시험 당일에는 어려운 문제를 만날지라도 '나에게 어려운 문제는 모두에게 어려운 문제다'라는 마인드컨트롤을 통해 당황하지 말고 침착하게 푸는 것도 중요할 것 같습니다.

면접전형은 어떻게 준비해야 할까요?

1차 면접전형은 총 3가지로 구성돼 있습니다. 지원자의 직무 관련 학습, 경험에 대한 3분 스피치인 심층면접, 공사 직무 관련 주제에 대한 PT면접 그리고 2020년 처음 도입된 직무·민원 상황에 대한 대응력을 보는 상황면접입니다. 따라서 공사 직무에 대한 파악은 기본이며, 최신 이슈에도 평상시 꾸준한 관심을



갖는 것이 중요할 것 같습니다. 또한 주어진 시간 내 자신의 생각을 잘 표현해야 하기 때문에 생각을 정리하고 발표하는 연습도 필요할 것 같습니다. 2차 면접전형은 입사지원서 기반의 인성·역량 면접이므로 입사지원서 내용을 토대로 준비하고 자세, 표정 등 행동에 대해서도 미리 점검해보시길 권해드립니다.

코로나19로 채용에 많은 어려움이 있는 것 같습니다.

캠코는 전통적으로 1차 면접전형을 합숙면접 방식으로 운영해 왔습니다. 그러나 2020년 코로나19 확산으로 지원자분들의 안전을 최우선으로 고려해 화상면접 방식을 정규직 채용에 최초로 도입했습니다. 철저한 사전·사후 방역 체계를 가동해 문제 없이 면접을 치를 수 있었고, 비대면이 일상화된 현시점에서 향후 지원자의 편의를 제고하고, 보다 공정한 채용이 될 수 있도록 다양한 방향으로 고민하고 시도할 예정입니다.

마지막으로 지원자분들을 위해 당부하고 싶은 사항이 있을까요?

전형별로 합격자 발표를 하고 나면, 탈락하신 많은 분들이 본인이 떨어진 이유나 부족한 부분에 대해 질문을 하곤 합니다. 최근 취업난이 심화되면서 우수한 자질과 역량을 가진 지원자임에도 불구하고 한정된 자리로 인해 합격의 문턱을 넘지 못하는 분들이 많습니다. 채용과정 중 상대적으로 실력발휘를 잘한 지원자가 선발이 되는 것이기 때문에 결코 본인이 부족하거나 모자라서 탈락했다는 생각은 하지 않으셨으면 좋겠습니다. 모든 지원자분들이 본인과 잘 맞는 회사를 찾아서 입사하시길 기원하며, 항상 공정하고 투명한 채용절차를 운영하기 위해 끊임없이 노력하겠습니다.○

한국자산관리공사 소개

한국자산관리공사(KAMCO) 소개

한국자산관리공사는 「한국자산관리공사 설립 등에 관한 법률」에 따라 설립돼 금융회사 부실채권 인수, 정리 및 기업 구조조정 업무, 금융취약계층의 재기 지원, 국유재산관리 및 체납조세정리 업무를 수행하고 있는 준정부기관입니다. 캠프코는 상시 구조조정 기구로서 국가경제와 금융산업 발전에 이바지하고 있으며, 국유재산관리 등 정부 위탁업무의 효율적 추진을 통한 국가재정 수입 극대화를 도모함은 물론 외환위기 및 글로벌 금융위기 등 위기 극복의 최일선에서 가계·기업·공공 부문을 포괄해 지원하는 국가경제 안전판으로서 '공적자산관리전문기관'의 역할을 수행하고 있습니다.

인재상

- **Expert** : 통찰력과 전문성을 갖춘 인재
- **Partner** : 고객가치를 창출하는 인재
- **Dedicator** : 사명감을 가지고 사회적 책임을 수행하는 인재
- **Creator** : 신뢰와 화합 속에 변화와 혁신을 선도하는 인재

우대사항

사회형평적 채용에 따른 채용목표제(채용인원 외 추가합격)

구분	채용목표비율(각 전형별)	필기전형 하한선	면접전형 하한선
비수도권 지역인재	합격예정인원의 35%	합격선의 -5점 이내	합격선의 -2점 이내
이전(부산) 지역인재	합격예정인원의 24%		
취업지원대상자	합격예정인원의 20%	합격선의 -20점 이내	합격선의 -2점 이내
장애인	합격예정인원의 20%		

가산점 적용자 및 가산점 비율표

구분	가산비율	비고	
사회적 배려 계층	취업지원 대상자	각 전형별 만점의 10% 또는 5% 가점	• 취업지원 대상자와 장애인, 기초생활수급자, 북한 이탈주민, 다문화가족 가점이 중복될 경우 유리한 가점 1개만 적용 • 우대자격증 가점은 사회적 배려 계층 가점 중 유리한 가점 1개와 중복 적용
	장애인	각 전형별 만점의 5% 가점	
	기초생활수급자	필기전형 만점의 5% 가점	
	북한이탈주민	필기전형 만점의 5% 가점	
	다문화가족	필기전형 만점의 5% 가점	
우대자격증* 소지자	필기전형 만점의 5% 가점		

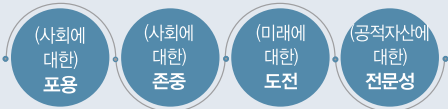
* 변호사, 공인회계사, 감정평가사, 세무사, 건축사, 기술사 등

캠프코의 비전 및 핵심가치

비전

가계·기업·공공자산의 사회·경제적 가치를 높이는 공적자산관리전문기관

핵심 가치



지원자격

- 연령, 어학, 학력 등 제한 없음(단, 연령의 경우 만60세 미만인 자)
- 「국가공무원법」 제33조 및 공사 「인사규정」 제15조에 의한 채용 결격사유가 없는 자
- (5급 대졸수준) 한국사능력검정시험(국사편찬위원회) 2급 이상
- (6급 고졸) 한국사능력검정시험(국사편찬위원회) 4급 이상

공공기관 잡앤톡(Job&Talk)



최미리
신용보증기금 인재경영부 과장

인사담당자 Q&A

간단한 자기소개 부탁드립니다.

신용보증기금(이하 신보)에서 채용업무를 담당하고 있는 인재경영부 최미리 과장입니다. 많은 분들이 신보 채용에 관심을 가져주셔서 감사드리며 2020년 하반기에 진행했던 신보 신입직원 채용과 관련해 설명해 드리겠습니다.

신보에 입사하면 어떤 업무를 수행하게 되나요?

입사하게 되면 전국 영업점에서 보증과 보험 및 채권관리 업무를 수행하게 됩니다. 또한 대구에 위치한 본점에서는 ICT(정보통신기술) 업무 및 기획, 지원, 대관 업무를 수행하게 됩니다.

신보의 순환근무가 궁금합니다.

신보는 순환근무를 원칙으로, 보통 2년 근무 후 인사이동을 하게 됩니다. 매 인사이동 때마다 '자기신고'라는 것을 통해 선호하는 권역과 업무 등을 종합적으로 조사하고, 이를 반영해 권역별로 인사이동이 이뤄집니다. 간혹 인력 수급에 따라 본인 권역이 아닌 곳에 발령이 나기도 하지만, 이는 본점 배치 또는 승진과 같은 특수한 경우가 대부분입니다. 참고로 여느 공공기관과 마찬가지로 신보 역시 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」에 따라 2014년 12월 본점을 서울에서 대구로 이전했고, 본점에 배치되면 대구에서 근무를 하게 됩니다.

신보의 채용 프로세스가 궁금합니다.

신보의 채용 프로세스는 서류전형, 필기전형, 면접전형의 순서

로 진행됩니다. 서류는 정성 및 정량평가를 모두 반영하고 필기전형은 일반전형의 경우 NCS 직업기초능력평가 및 경영·경제·법 통합 금융전공시험을 1차로, 약술을 포함한 논술시험을 2차로 보게 됩니다. 필기 응시자 모두는 1, 2차 시험을 하루에 전부 치르지만 1차 합격자에 한해 2차 논술 시험지가 채점됩니다. 즉 '허들식 구조'가 적용됩니다.

특별전형의 경우 일정한 응시자격 조건이 있어 이를 갖춘 지원자만 지원할 수 있고, 통합 금융전공시험이 없습니다. 특별전형은 허들식이 아닌 1차 NCS 직업기초능력평가와 약식과 서술식으로 구성된 2차 전공논술시험 점수를 합산해 평가합니다. 마지막으로 면접전형은 과제수행면접, 실무면접, 심층면접으로 구성된 '원데이 면접'으로 하루에 모두 진행됩니다. 많은 지원자분들께서 과제수행면접이 무엇인지 궁금해 하시는데요, 4~5명을 하나의 조로 구성해 2개 조가 한 면접장에 들어가 각기 다른 주제를 놓고 과제를 수행하게 되며, 이를 면접위원이 관찰하



거나 도출한 결론에 대해 질의응답 시간을 갖게 됩니다. 실무면 접과 심층면접은 다대다 방식으로, 지원자의 직무역량, 전문성 및 인성과 가치관, 조직부합도 등에 관련한 질의응답 시간을 갖 습니다.

필기전형 합격자에 한한 면접 전 서류제출기한은 어떠한 것인가요?

필기전형 합격자가 면접전형에 응시하려면 서류를 채용홈페이 지에 업로드해야 합니다. 이는 면접 응시 의사를 확인해, 더 많 은 지원자들이 면접 기회를 얻을 수 있도록 하기 위한 제도입 니다. 해당 기한 내에 서류제출을 하지 않으면 면접응시 의사가 없는 것으로 간주해 필기 예비합격자순대로 면접 응시 기회를 부여합니다. 이를 통해 우리 신보에서는 면접 응시율이 90% 이 상을 상회하는 성과를 올려서 많은 지원자들로부터 좋은 평가 를 받았습니다. 앞으로도 이 제도를 통해 많은 지원자들이 면 접 응시 기회를 가질 수 있도록 할 예정입니다.

마지막으로 채용담당자로서 신용보증기금 입사를 준비하 는 분들에게 당부하고 싶은 내용은 무엇인가요?

입사지원서의 모든 내용은 모든 전형에서 지원자를 평가하는 중요한 기준과 자료가 되기 때문에 지원자분들께서는 입사를 지원하는 때부터 입사지원서 및 자기소개서를 정확하고 성의 있게 작성해주실 필요가 있습니다. 지원자의 직무역량과 신용 보증기금에서 일하고 싶다는 진정성이 느껴지는 내용이라면 더 욱 좋을 것입니다. 또한 신보 홈페이지와 채용공고에 게시한 직 무 관련 자료 등을 통해 기관 본연의 업무는 물론 지원자 본인 이 지원할 분야를 충분히 이해할 필요가 있습니다.

코로나19로 인해 그 어느 때보다 어려운 시기이지만, 신용보증 기금은 항상 우리나라 경제가 어려울 때마다 가장 중요한 역할 을 자임해 왔습니다. 그만큼 지원자 여러분에게 신용보증기금 의 문은 그 어느 때보다도 활짝 열려 있습니다. 많은 지원자 분 들께서 이 어려운 시기를 우리 신보와 함께 할 수 있도록 더욱 공정한 채용을 위해 최선을 다하겠습니다.○

신용보증기금(KODIT) 소개

신용보증기금(KODIT) 소개

신용보증기금은 담보력이 미약한 중소기업에 대한 지원을 목적으로 설립된 국내 최고의 중소기업전문종합지원기관 으로, 전국 약 100여 개의 영업점의 조직을 갖춰 중소기업 지원업무를 수행하고 있습니다. 이 외에도 신용보험, 채권 관리, 산업기반신용보증, 창업 및 경영지원, 중소벤처기업 M&A지원센터 운영 등을 통해 중소기업이 원활한 경제활 동을 할 수 있도록 지원하는 정책금융기관입니다.

신용보증기금의 비전과 가치

비전 기업의 도전과 성장에 힘이 되는 동반자

핵심 가치

고객

혁신

열정

상생

인재상

공공기관인으로서의 기본인품과 금융인으로서의 성장자질을 갖추고, 신보의 미래가치를 창출해 사회적 책임을 다하 는 인재

2020년 하반기 신용보증기금 신입직원 채용현황

채용인원



•신입 116명

채용분야



•일반(수도권 및 비수도권), ICT 및 데이터전문, 기술평가, 금융시장분석, 고교전형

전형절차



•서류전형 → 필기전형 → 면접 전형 → 최종합격

우대사항



•국가유공자, 장애인, 한국사 능력 검정시험 2급 이상 취득자, 전자자격증 취득자, 중소기업 근무경력자, 신용보증기금 우수인턴 등

우리 모두는 미세먼지 피해자이자 해결사!

미세먼지는 줄이고 건강은 지키는 8가지 실천 방법

미세먼지 계절관리제란?

평시보다 미세먼지가 악화되는 매년 12월부터 이듬해 3월까지 고농도 미세먼지 발생을 줄이기 위해 평시보다 강화된 배출 저감 및 관리 조치를 시행하는 제도임.

01 가까운 거리는 걷고,
친환경 운전 습관 지키기!



02 폐기물 배출을 줄여
소각량 줄이기!



05 미세먼지가 나쁜 날에도
10분씩 하루 3번,
조리 후에는 30분 이상
환기 필수!



04 불법소각, 배출은
바로 신고하기!
환경오염 신고 | ☎ 128



03 겨울철
적정 실내온도를
유지하고 낭비되는
대기전력 줄이기!



06 공기청정기나
환기시스템의
필터는 미리 점검!



07 외출 후에는
손씻기, 세수하기,
양치질하기!



미세먼지 계절관리제에
함께해주세요!



08 미세먼지
매우 나쁜 날에는
격렬한 운동 피하기!



제2차 미세먼지 계절관리제 시행 (2020.12~2021.03)

"미세먼지 대응 실천에 함께 해주실거죠?"

수송

- 5등급 차량 수도권 운행제한
- 선박 저속운항 프로그램 활성화

발전

- 석탄화력발전 가동중단
- 에너지 수요관리 강화

산업

- 사업장 불법 배출 집중 감시
- 대형사업장 자발적 감축 협약

생활

- 영농 폐기물 집중 수거기간 운영
- 영농 잔재물 지자체 책임처리제 시행

절망의 끝에서 희망을 외치다



송형석

국민연금공단 경인지역본부 심사평가부 주임

※ 이 글은 '2019 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 장애인 채용 부문 최우수상 수상작을 전재한 것입니다.

1. 들어가며

2015년 29살이라는 늦은 나이에 대학을 졸업한 후 인턴, 계약직을 거치며, 정규직이 되기까지 2년간의 제 이야기를 하려고 합니다. 취업 전선에 막 뛰어들어준 이에게는 희망을, 탈락의 고배를 마시고 힘이 빠진 이에게는 위로의 글이 되기를 바라는 마음입니다.

1-1. 취업 전선에서 장애인의 현실

저는 연세대학교 임상병리학과를 졸업하였습니다. 처음 취업을 준비하였을 때 어디서도 뽑아주지 않았습니다. 저처럼 중증과 경증 사이에 있는 장애를 가진 경우는 서류에서는 가점일지라도 실무에서는 마이너스로 작용하기 때문입니다. 마침, 중앙보훈병원 장애인인턴 공고가 눈에 들어와 지원했고 합격하여 인턴생활을 시작할 수 있었습니다. 이를 발판으로 삼아, 국민연금공단 장애심사센터에서 계약직으로 일을 할 수 있게 되었습니다. 인턴과 계약직을 했던 1년 7개월간, 스펙을 키우고 NCS까지 상당히 공들여 준비했던 저는 무수히 많은 공기업의 최종면접까지 갈 수 있었습니다. 그러나 장애인이란 벽은 쉽게 넘을 수 없었습니다.

장애인전형으로 면접을 간 한 곳에서는 최종적으로 채용 공고보다 적은 인원을 뽑았으나 저는 들지 못했습니다. 어떤 부분이 부족한지 답답하여 인사부에 전화를 했습니다. 발표면접에서는 우수한 점수를 받았으나 인성면접에서 불합격되었다고 했습니다. 인성면접은 '자취할 수 있는지', '어떤 요리를 하는지' 등의 짧은 질문만 받고 끝났습니다. 그런데 무엇이 부족하다는 것인지 화가 나서 정보공개청구를 문의했으나 정보공개청구는 거절할 수 있다는 법령을 알려줄 뿐이었습니다. 혹여 나중에 불이익이 될까 힘없이 전화기를 내려놓을 수밖에 없었습니다.

또 한 번은, 자기소개 후 공통 질문 외에는 제게 거의 질문을 하지 않았습니다. 그런데 옆에 있던 유일한 여성 지원자에게 면접관은 두 번이나 질문했습니다. "힘쓰는 일도 있고 남자들도 힘들어하는데 괜찮겠어요?" 제게 묻지 않았던 그 질문에 대한 제 대답은 당연히 '아니오'였고, 한 명을 뽑는 그 자리는 처음부터 제 것이 될 수가 없었습니다. 건강하지 못했던 몸 자체가 부족한 스펙이었던 겁니다. 이런 경우라면, 서류에서 지체장애인인 저를 탈락시키는 게 낫습니다. 힘들게 면접까지 가서 탈락할 때면 기대했던 마음이 더욱 허탈해져 눈물만 삼키게 되기 때문입니다.

이처럼 장애인채용으로 가점을 받아도 어떤 장애가 있는지, 장애 정도는 어떤지에 따라 장애인은 여러 가지로 분리할 수밖에 없습니다. 그 이후로도 무수히 많은 일반전형과 장애인전형에서 서류합격과 필기시험 합격을 경험했으나 계속 면접에서 탈락의 고배를 마셔야 했습니다.

1-2. 절망의 끝에서 희망을 외치다

계약직이 마무리 되던 시점, 저는 마지막이라는 심정으로 계약직 연장을 하지 않고 취업준비에 매진하기로 하였습니다. 7개월간의 인턴 경험, 1년간의 계약직 경험, 수많은 자격증 등, 이 모든 것을 걸고 마지막이라는 심정으로 도전하였습니다. 2017년 상반기까지 15번 이상의 최종면접에서 탈락하고 힘이 없었던 저는 상반기 마지막으로 국민연금공단 심사직 면접을 보았습니다. 따로 면접을 준비하지는 않았습니다. 지금까지 준비해왔던 것에 무엇보다 간절한 마음을 담아 진솔하게 표현하자는 생각이었습니다. 갈등이나 문제해결 등에 대해서는 계약직이나 학교생활 등의 경험을 바탕으로 답하였고, 마지막 할 말을 하고 면접을 끝내게 되었습니다. 그때 했던 마지막 할 말은 아직도 기억이 납니다.

“면접관님, 보시는 거와 같이 저는 장애가 있는 장애인입니다. 그렇다고 제가 특혜를 바라거나 그런 것이 아닙니다. 다만 제가 장애인이기에도 그리고 임상병리사이기에도 장애인들의 마음을 누구보다 잘 알 수 있고 그렇기에 장애 정도를 판정하고 그들에게 도움을 주는 일을 열정적이고 행복하게 할 수 있을 것 같습니다.”

그렇게 저는 2017년 5월 국민연금공단 심사직으로 입사할 수 있었습니다.

2. 장애인으로서 취업 준비를 위한 팁

제가 특별해서가 아니라 경험자로서 또 같은 장애인으로서 취업 준비에 도움이 될 수 있는 몇 가지 말씀을 해드리고자 합니다. 가능하면 많은 사람이 공감하고, 도움을 받으려면 하는 마음으로 글을 이어가겠습니다.

2-1. 할 수 있는 것과 할 수 없는 것을 구분하자

이 말에 어리둥절하실 수도 있겠지만, 장애인은 일반인과 다릅니다. 선천적 장애인이든 후천적인 장애인이든 우리는 일반인과 다르다는 것을 알고 인정해야 제대로 출발점에 설 수 있다고 생각합니다.

저는 초등학교 때부터 클러치, 흔히 목발이라고 부르는 것을 통해 보행해 왔습니다. 축구도, 농구도, 달리기도 할 수 없습니다. 그런데 여기서 중요한 것은, 남들이 저를 보고 할 수 있다고 하는 것과 할 수 없다고 하는 것을 구분하라는 게 아닌, 제가 진짜 할 수 있는 것인지, 할 수 없는 것인지를 구분해야 한다는 것입니다. 저는 수영을 할 수 있고, 성산일출봉도 올라갈 수 있고, 놀이공원에서 하루 종일 놀이기구도 탈 수 있습니다. 이렇게 자신이 할 수 있는 것을 깨달았을 때 여러분이 어떤 곳에 취업이 가능한지 알 수 있을 겁니다. 그런데 한 가지! 꿈을 잃지 마십시오. 저는 아직도 될 수 있을 거라는 희망을 꿈꾸고 있습니다.

2-2. 경험을 쌓아라

앞에서 말씀드렸듯이 저는 대학 졸업 후, 인턴직과 계약직을 마다하지 않고 지원하여 기회가 닿는 대로 일을 했습니다. 일반인도 취업이 어려운 현실에서 한 번에 정규직에 합격한다면 금상첨화이겠지만, 작은 일부부터 경험과 실무를 쌓는 것도 중요합니다. 그렇게 업무 역량을 키워가며 준비한다면 취업의 문에 조금 더 가까워질 수 있을 것입니다.

2-3. 장애인이라는 강점

장애인전형도 좋지만 일반전형에서 장애인은 가점으로 엄청난 강점을 가지고 있습니다. 그러나 이 경우, 오직 장애인이란 타이틀 하나로는 여러 가지 자격증을 가진 일반인들과의 경쟁에서 이길 수는 없습니다. 하지만 역으로 생각하면, 일반인들과 똑같이 여러 가지 자격증을 가지고 있다면, 장애인이란 조건은 엄청난 강점이 될 것입니다. 저는 인턴생활을 하면서 한국사와 워드 및 사무자동화 자격증

등을 취득하였는데 그 덕분인지 이후 서류전형에서 대부분 합격을 할 수 있었습니다.

2-4. 자소설이 아닌 자신의 소개를 써라

자기소개서에 대한 3권의 책을 3번 이상 읽고 3번 이상 고치십시오. 자기소개서를 쓰려면 막막할 것입니다. 그래서 자기소개서를 쓴 후, 지인이나 혹은 업체에 첨삭을 의뢰하겠죠. 이것 또한 힘들 경우 혼자서 고민하고 제출할 것입니다. 저도 처음 자기소개서를 작성할 때는 고민하고 또 고민하였습니다. 그런데 자기소개서 관련 책 3권을 3번 이상 읽고, 제 글을 3번 이상 첨삭한 후 제출하였더니 대부분 합격할 수 있었습니다.

자기소개서에서 가장 중요한 점은 본인의 경험을 풀어쓰는 것입니다. 공공기관 채용은 스펙이 아닌 조직문화, 문제해결 등 실무 위주로 지원자의 경험을 봅니다. 꼭 직무와 연관된 경험이 아니라도 본인의 경험을 통해 문제해결 능력을 보인다면 그것만으로도 충분한 어필이 될 수 있습니다. 예를 들어 조직 간의 갈등이 있고 그것을 해결해본 적이 있느냐는 질문을 보면, 처음에는 '이게 뭐지'라는 생각이 들 겁니다. 그러나 학창시절 누구나 조별과제를 해본 적 있고 그 안에서 생기는 문제를 해결한 적이 있을 것입니다. 그러니 그 경험을 살려서 글을 작성하면 됩니다. 경험이 없다면 어쩔 수 없으나, 있다면 어렵게 생각하지 말고 본인의 경험을 녹여내다 보면 어렵게 느껴지던 자기소

개서를 쉽게 쓸 수 있을 것입니다.

2-5. 게으른 천재는 노력하는 사람을 따라가지 못한다

NCS가 어렵다면 최대한 많은 문제를 풀어보십시오. NCS는 단순히 전공지식이 아닌 실제상황에서 문제를 해결하는 능력을 알아보려는 시험입니다. 이것은 누가 도와줄 수도 없고 오로지 자신의 노력으로만 가능합니다. 일반전형으로 접수하면 장애인가점이 있으나, 결코 이것만을 의지할 수 없습니다.

저는 NCS 공부를 위해 시중에 나와 있는 NCS 문제집을 거의 다 풀고 항목별로 정리하면서 공부하였습니다. 그렇게 인턴 때부터 취업 때까지 매일 시간을 정해 놓고 NCS 문제들을 접하고 풀었기에 어떤 유형의 문제가 나와도 당황하지 않고 좋은 점수를 얻을 수 있었습니다. 반복된 훈련을 통해 얻은 능력은 배신하지 않습니다. 꾸준히 노력하시면 언젠가는 NCS 고수가 될 수 있을 겁니다.

3. 나오며

끝으로 이 글을 읽는 여러분들은 절대 어느 한 부분이 모자라서 취업이 안 되는 게 아닙니다. 여러분들은 이미 충분한 능력을 가진 사람입니다. 다만 아직 인연이 안 닿았을 뿐입니다. 인연을 만날 때까지 포기하지 마십시오. 진인사대천명이란 말처럼 최선을 다하고 하늘의 뜻을 기다리면 절망 속에서도 희망이라는 꽃을 피울 수 있을 겁니다.🌟



그 일이 있기 전까지는, 이 날이 오기 전까지는



손동준
한국장애인개발원 장애인식개선팀 대리

※ 이 글은 '2019 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 장애인 채용 부문 우수상 수상작을 전재한 것입니다.

학창 시절 저는 그저 평범하고 남을 돕기를 좋아하던 학생이었습니다. 친구들이 대학 진학을 앞두고 전공을 고민할 때 저 또한 진지한 고민 끝에 타인을 돕는 사회복지학과를 지원하게 되었습니다. 대학교에 들어가 전공을 고민하던 중 장애 특성화 대학에서 장애인 학생들을 보며 장애인 복지과를 들어가야겠다는 새로운 진로를 생각하게 되었고 무난히 졸업하여 타인을 돕는 좋은 사회복지사가 되어야 하는 생각뿐이었습니다.

그 일이 있기 전까지는

철없고 겁 없던 저에게는 군대도 두려운 곳이 아니었습니다. 매도 먼저 맞는 게 낫겠다는 생각에 빠른 생일이었던 저는 1학년 1학기 아직 19살인 나이에 해군에 입대하였습니다. 파도가 많이 치는 어느 날, 출동을 위해 배가 출항하였고 저도 여느 때와 다름없이 근무를 서고 있었는데 이상하게 어지럽고 물체가 찌그러져 보였습니다. 그날 밤 불을 끄고 자는데도 저는 누가 불을 켜는 듯한 반짝거림을 밤새 느꼈습니다. 15일의 출동을 마치고 저는 눈병이 나서 문제가 생긴 것 같다는 생각에 서둘러 군병원을 갔고 외부진료를 받

으라며 내준 휴가에 심각성도 모른 채 대학병원 진료를 받았습니다. 진료 결과 제 증상의 원인은 망막박리라는 안과 질환이었음을 알게 되었습니다. 밤에 불빛이 없는데도 반짝거림을 느낀 것도 망막박리 진행 증상이었던 것이었습니다. 그렇게 저는 시력을 되돌리는 수술이 아닌 안구의 모양을 유지하는 수술을 하게 되었습니다. 출동 때문에 제 때 진료를 받지 못한 점이 인정되어 저는 국가유공자가 되었습니다. 누구나 그렇겠지만 긍정적인 성격에 장애인 복지에도 관심이 있었지만, 저 역시 중도 장애인이 된 것을 받아들이는 것은 쉬운 일이 아니었습니다.

오랜 방황의 시간 끝에 그래도 내 장애가 사회복지학과 학생으로서 다른 장애인을 이해하는 데 도움이 되지 않을까 생각을 하며 장애인 복지에 대한 의지를 품고 다시 한번 마음을 다잡아 보았습니다.

그리고 방향...

그렇게 복학 후 2학년이 되었고 실습을 하게 될 복지관에 미리 자원봉사를 가게 되었습니다. 그곳에서 다른 학교 학생과 대화를 나누게 되었고, 자연스럽게 제 장애와 과정을

말하며 '장애인을 돕는 장애인 사회복지사'가 되고 싶다고 말했습니다. 하지만 이러한 제 생각을 응원해줄 것이라 생각했던 기대가 무색하게 그 친구의 답변은 단호했습니다.

“네가 장애가 있다고 모든 장애인을 이해할 수는 없어. 장애인의 불편의 정도가 얼마나 다양한데... 그 정도 경증장애의 불편함을 기준으로 모든 장애인을 이해한다고 생각한다면 오히려 너의 서비스를 받을 대상자의 서비스의 질이 낮아질 수 있어.”

친구의 진심 어린 조언에 저는 아무 말도 할 수 없었습니다. 막연히 '나도 장애인이니까, 장애인을 이해하고 있다'라고만 생각했던 저에게 이 말은 반박할 수 없는 팩트였습니다. 타인을 돕는 것이 좋았기에 선택했던 사회복지사의 꿈과 의도하지 않은 사건으로 생긴 장애마저도 오히려 '내가 더 좋은 사회복지사가 되는 계기가 될 수 있겠구나'라고 생각했던 저였기에 친구의 이야기는 망치로 뒤통수를 맞은 것 같은 충격이었습니다. 이렇게 안일한 마음으로 사회복지사가 된다 한들 내 기준으로 서비스를 제공하고 내 기준으로 클라이언트를 판단해버릴 것 같다는 생각이 저의 머리를 가득 채웠습니다. 결국 오랜 고민 끝에 학창 시절부터 꾸준히 품어왔던 사회복지사의 꿈을 접고 대학 졸업 후 구직 활동을 시작했습니다.

하지만 이러한 저에게 다른 직군을 도전하는 것이 쉬운 일은 아니었습니다. 취직한 친구들은 사회복지 직군으로 취업하였기에 정보도 부족하였고, 제가 구직을 위해 준비한 경력 또한 모두 사회복지 관련된 것이었기 때문입니다. 또 아무리 제가 괜찮다고 하더라도 시각장애가 있는 저를 선호하는 회사는 많지 않았습니다. 그렇게 저는 장애인복지의 나의 길이 아니라는 저만의 고집에 사로잡혀 영업직, 서비스직, 매장관리직, 협회 사무직 등 장애인 복지 관련 업무를 의도적으로 피하며 할 수 있는 다양한 직무에 도전해 왔습니다.

사람을 위한 일, 그리고 공공기관

사회복지사의 꿈을 접기는 하였지만 공공선을 지향하는

저에게 돈을 좇는 민간기업의 일은 종종 '과연 내가 옳은 일을 하고 있나?'라는 의문이 들게 만들었습니다. 이러한 저의 모습을 지켜보던 여자친구(지금의 아내)는 저에게 공공기관 취업을 권유해주었고, 그 이후 본격적으로 공공기관 취업에 대해 알아보게 되었습니다.

공공기관이 안정성이나 직업 선호도 적인 부분에서도 인기가 많다는 것은 익히 알고 있었지만 '이제 와서 준비하기에는 너무 멀리 온 것이 아닌가?'라는 생각에 선뜻 지원하지 못하던 저는, 특정 기업의 이익이 아닌 공적인 이익을 목적으로 설립된 공공기관의 설립취지가 제가 추구하는 직업관과도 일치한다는 생각이 들게 되었고, 아직 늦지 않았다는 생각을 가지게 되었습니다.

늦은 준비와 장애는 불안감을 주었지만, 오히려 많은 공공기관에서 장애인 제한경쟁 전형들을 통한 채용은 저에게 큰 희망이 되었습니다. 그동안 장애는 저에게 '이런 저의 장애에도 불구하고' 내가 비장애인과 동등하게 일을 할 수 있다는 점을 어필했어야 할 만큼 인정하고 감수해야 했던 페널티였습니다. 그러나 공공기관 장애인 전형을 준비하면서 처음으로 '장애'를 감추려거나 장애를 넘어서 장점을 보여 주려는 노력을 하지 않고 오롯이 나라는 사람이 왜 이 직무에 맞는 지 내가 어떤 사람인지에 대한 준비를 할 수 있었습니다.

특히나 한국장애인개발원의 장애인식개선팀의 업무는 장애인도 아닌, 대부분이 비장애인인 대국민의 장애인에 대한 부정적 인식개선이었기에 '그동안의 내가 살아오면서 장애와 상관없이 업무를 소화해내고 있었고, 취미가 스쿠버다이빙일 정도로 장애에 국한되지 않는 삶을 살아온 내 모습 자체가 장애인식개선이 아닐까?'라는 생각에 10년 전 가슴속에 묻어 두었던 꿈인 장애인복지 관련 업무에 재도전하게 되었습니다.

이 날이 오기 전까지

결과적으로 저는 우연한 계기와 적합한 직무를 만나 현재는 보건복지부 산하 한국장애인개발원 장애인식개선팀에

근무하고 있습니다. 오랜 방황의 끝에 이른 곳이 장애인 정책 개발과 권익 증진을 위한 공공기관인 점은 제 인생에서 큰 아이러니였지만 돌이켜보면 끊임없는 제 자신에 대한 고민의 답이라고 생각합니다. '장애인 복지는 나의 길이 아니다'라고 생각하던 제가 장애인 제한경쟁 전형을 통해 한국장애인개발원에 합격한 것은 젊은 날에 접었던 꿈의 실현이자 떠났던 인연이 돌아온 듯한 기쁨이었습니다. 장애인 경쟁 채용이 아니었다면 저는 아마도 다시 사회복지 관련업무를 지원하지 못했을, 아니 않았을 것입니다. 현재의 저는 그 누구보다 저의 인식이 많이 개선되고 있습니다. 대학 이후로 성장을 멈췄던 제 머릿속 장애인식이 요즘도 단어 선택이나 장애인 에티켓을 종종 실수하고 있지만, 업무를 거듭함에 따라 저 또한 기존의 장애인식을 녹이기도 깨트리기도 하며 성장하고 있으며, 대다수의 비장애인의 인식을 좀 더 나은 방향으로 바꾸어 나아가고 있다는 보람을 느끼며 근무하고 있습니다. 이처럼 공공기관의 장애인 채용은 단순히 장애인고용 효과뿐만 아닌 다양한 장애에 특성과 능력을 고려한 일자리 개발로, 장애로 인해 낮아졌던 자존감 회복과 사회구성원으로서 공익

을 위해 근무한다는 자긍심도 준다고 생각합니다. 업무를 함에 있어서 저의 장애로 인해 특별히 불편한 점은 없습니다. 특히나 한국장애인개발원은 장애인 직원이 타 기관 대비 상대적으로 많아 주변의 다른 장애 직원분들을 보며 오히려 저의 장애인식이 개선되고 있습니다. 이러한 업무환경이다 보니 장애인이라고 일을 적게 하지도 않습니다. 차별 없는 대우를 받으려면 장애인 당사자 또한 본인인 가진 능력과 기능을 활용하여 최선을 다하여 업무를 수행하고 땀 흘려야 한다고 생각합니다. 아직까지 장애인 채용이 활발하게 일어나지 않는 이유 중 하나도 장애인을 고용하면 업무 효율이 떨어질 것이라는 편견 때문이기도 합니다. 그런 편견을 바꾸기 위해서라도 장애인도 본인의 신체능력이 허락하는 범위 내에서 비장애인과 동등한 업무를 분담하며, 장애·비장애인이 구분 없이 근무하는 업무 분위기를 만들고, 사업체에서는 장애인이 본인의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 환경이 만들어져야 합니다. 그리하여 기존보다 더 많은 장애인들이 다양한 직무에서 활동하며 편견을 바꿔가야 한다고 생각하며, 그 시작점은 공공기관 장애인 채용이라고 생각합니다.●



“

Winter

2020 | Vol.04

공공경제

www.kipf.re.kr

”



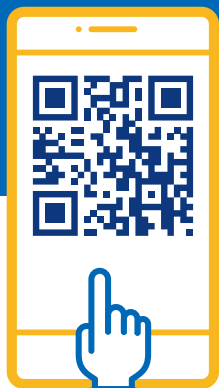
함께하는 국민
경청하는 정부

정부혁신을 부탁해

정부혁신에 관한 의견을 제안하고 토론할
국민회원을 모집합니다.

제안방법

정부혁신 홈페이지(innogov.go.kr)에 가입하면 누구나 국민회원 자격이 주어집니다.
제안·참여 메뉴를 통해 정부혁신에 대한 다양한 의견을 제시해주세요.



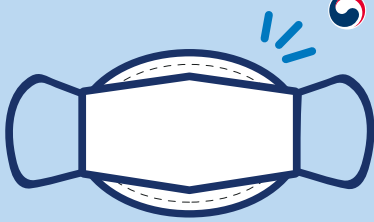
국민의 내일을 위한 정부혁신

보다 나은 정부



대한민국정부

마스크, 가장 쉽고 확실한 코로나19 예방 백신



마스크 착용!
나와 모두를 위한
‘한 장’의 위력

**먹을 땐
말 없이**



**말할 땐
마스크 쓰GO!**

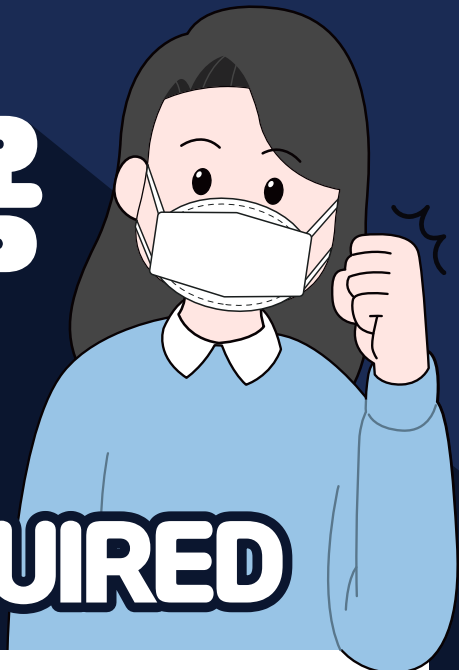


주의!
잘못된
마스크 착용,
안돼요!



여기는
**마스크 착용
의무 장소!**

FACE MASK REQUIRED



마스크 미착용 시 과태료 부과 가능합니다
Fines for not wearing a face mask

