

『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 ”



사회적 가치 실현을 위한 공공기관의 혁신



유형철
기획재정부 공공혁신심의관

화사한 봄, 근사한 『공공경제』 창간호가 출간됐다고 환영했던 게 엇그제 같은데 벌써 여름호를 맞이합니다. 코로나 바이러스를 다 태울 듯 기승을 부리는 더위에도 불구하고 많은 분들이 열일하셔서 또 한 편의 『공공경제』를 만들어 냈습니다. 다들 고생하셨습니다. 이번 호 권두언에서는 사회적 가치 실현을 위한 공공기관의 혁신을 강조하고자 합니다. 사회적 가치의 개념을 획일적으로 정의하기는 어려우나 대략 인권, 근로조건 향상, 안전, 생태, 사회적 약자 배려, 일자리 창출, 대중소기업 간 상생협력 등 공공의 이익과 공동체 발전에 기여하는 가치라고 정리할 수 있겠습니다. 문재인 정부는 사회적 가치를 국정운영과 정부혁신의 중심축으로 삼아 국정 패러다임 전환을 추진하고 있습니다.

공공기관도 그동안의 경제적 가치 강조에서 사회적 가치를 핵심 가치로 삼고 공공성을 강조하는 방향으로 정책 기초를 바꿨고 상당한 성과를 거뒀습니다. 안전에 대한 경영 평가, 경영진 책임 강화가 제도화됐고 채용비리 근절, 블라인드채용 등 공정 채용 문화가 정착됐습니다. 일자리 창출을 확대하고 여성, 장애인, 지역인재 등 사회 형평적 채용을 대폭 확대했으며, 비정규직의 정규직 전환이 대거 이뤄졌습니다.

하지만 아마도 가장 큰 성과는 사회적 가치 실현을 공공기관의 경영 중심에 서게 한 것일 겁니다. 이제 사회적 가치 실현은 공공기관의 기본이고 그에 따라 가장 큰 평가 항목이기도 합니다. 사회적 가치에 대한 새로운 인식을 바탕으로 앞으로도 공공기관 안전등급제 도입, 채용비리 처벌 강화 및 제도화 등 윤리경영 확립, 장애인채용 확대, 공무직 및 비정규직 처우 개선, 지역상생 등 양적 확대를 넘어 질적 성장을 실현하기 위한 더 많은 노력들이 꾸준히 이뤄질 예정입니다.

사회적 가치는 공공 부문에 머물지 않고 민간 분야를 포함한 전 사회로 확산되고 있습니다. 그동안 우리 사회를 지탱해왔던 뿌리 깊은 성장 위주의 가치관이 하루아침에 사라질 수는 없을 것입니다. 그러나 수익을 최우선으로 고려했던 기업들이 안전을 생각하고 사회적 약자를 배려하는 방향으로 나아가려고 노력하는 모습이 보입니다. 사회적 가치를 이해하고 실천하려는 시민의식이 자리를 잡아가고 있습니다. 공공기관의 교량으로서의 역할이 다시금 중요해지는 이유입니다.

한 가지, 꼭 강조하고 싶은 사항이 있습니다. 우리 사회가 요구하는 공공기관의 역할이 많이 바뀌었고 공공기관에 대대적인 혁신이 요구되고 있다고 합니다. 하지만 공공성과 효율성의 조화라는 공공기관의 본질이 바뀌는 게 아닌, 보는 관점에 따라 다양한 기대와 요구가 드러나는 것입니다. 사회적 공헌과 효율적이고 지속 가능한 경영이 서로 배척하는 게 아니라 더불어 기여하면서 시너지를 발휘하는 것입니다. 4차 산업혁명에 대응해 방만과 비효율을 개선하고 자율·책임·투명경영을 강화하기 위한 혁신을 바탕으로 사회적 가치 실현이 가능해지는 것입니다.

42만명의 인력에 640조원의 예산을 운용하는 우리 공공기관들은 이러한 혁신을 이끌고나갈 능력과 의지를 갖고 있습니다. 우리 공공기관들은 앞으로 디지털 사회에 대응한 기능·인력 효율화와 재무건전성 제고를 수행하면서 궁극적으로 사회적 가치 실현을 추진하기 위한 혁신을 실행해나갈 것입니다. 이러한 노력을 통해 우리 공공 부문이 얼마나 더 바뀌고 우리 사회가 얼마나 더 좋은 사회로 발전할 것인지 너무도 기대가 됩니다.

코로나와 한여름 무더위에 잘 대처하셔서 건강한 몸으로 가을호에서 뵙도록 하겠습니다. 무탈하십시오. ●



contents

권두언

03 사회적 가치 실현을 위한 공공기관의 혁신

유형철 기획재정부 공공혁신심의관

연중기획_안전

08 스마트 안전 기술과 한국 철도의 미래

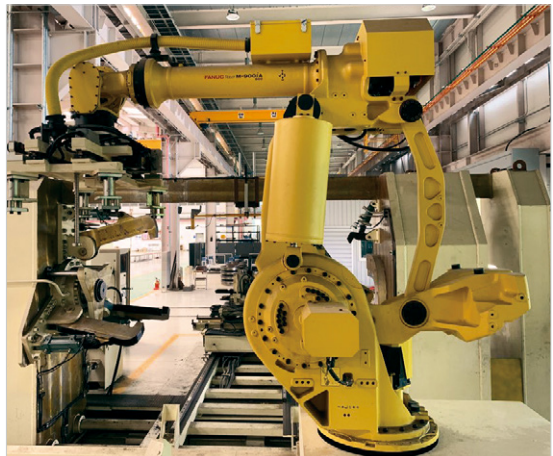
정정래 한국철도공사 안전경영본부장

11 '국민안전 최우선'의 지역난방 분야 안전관리 고도화 방안

이문기 한국지역난방공사 안전환경처 재난안전부장

14 안전은 권리대! '안전한 일터 구현, WP 종합안전대책' 추진

안영태 한국서부발전 산업안전부장



기획특집_직무급·보수체계

- 20 **정책리포트**
직무 중심 보수체계 개편의 배경과 필요성
이상영 기획재정부 공공제도기획과장
- 23 **'국가생명윤리정책원'의 직무급 도입 과정**
- 24 **'새만금개발공사'의 직무급 보수체계**
- 25 **전문가의 눈 I**
공공 부문의 지속가능한 임금체계 도입을 위하여
이상민 한양대 경영대학 교수
- 28 **전문가의 눈 II**
공공기관 임금체계 개편 사회적 대화의 성공조건
박해철 전국공공산업노동조합연맹 위원장
- 31 **ISSUE&TALK**
공공기관 직무 중심 보수체계 개편방안

CEO 인터뷰

- 38 **국민건강보험공단 출범 20주년**
국민신뢰도 87%, 국민인식조사 사회 부문 1위의 건강보험
김용익 국민건강보험공단 이사장
- 43 **더불어 함께 살아가는 범죄 없는 밝은 사회**
신용도 한국법무보호복지공단 이사장

글로벌리포트

- 48 **코로나19 이후 농식품 수출확대 방안**
김현호 한국농수산식품유통공사 수출기획부 차장

공공혁신 이야기

- 56 **국민을 향한 '순잡고, 손쉽게, 손안에' 블록체인 REC 서비스**
한국남부발전
- 59 **지열-공기열 냉난방시설 농가 보급을 통한 온실가스 감축**
한국전력공사

공공기관 채용정보

- 64 **공공기관 잡앤톡**
한국공항공사
- 67 **나의 취업성공기 I**
공공기관 지방이전이 개인학교·지역에 미친 긍정적인 영향
김이정 한국자산관리공사 가계지원총괄처 대리
- 69 **나의 취업성공기 II**
P2C(지방에서, 중앙으로)
안치성 창업진흥원 경영지원실 주임

공공경제

『공공경제』 2020년 Vol.02

발행인	김유찬 한국조세재정연구원 원장
편집인	배근호 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장
발행처	한국조세재정연구원(KIPF)
편집위원	변민정 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 정책사업팀장 직무대리 한동숙 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 경영혁신연구팀장 민경률 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 공공정책연구팀장
편집간사	유승현 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 선임연구원
제작지원	소병욱 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 연구원 김정은 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 연구원 강연지 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 위촉연구원 최연선 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 위촉연구원

지문위원	김동률 서강대학교 기술경영전문대학원 교수 남궁덕 포항공과대학교 교육혁신센터 교수
-------------	---

편집·제작	최병규(한국조세재정연구원 지식정보팀장) 조우리(한국조세재정연구원 지식정보팀 위촉전문원)
--------------	---

발행일	2020년 6월 30일
등록일	2020년 5월 13일(세종 바 00032)

사진/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 알려주십시오.

전화 (044) 414-2407

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)



『공공경제』의 〈연중기획〉 코너에서는 2020년 한 해 동안 공공기관의 안전과 관련된 주제를 다룬다. 이번 호에서는 한국철도공사, 한국지역난방공사, 한국서부발전의 이야기를 소개한다. 먼저 한국철도공사는 철도안전의 과제와 분야별 스마트 안전 관리에 대해 설명한다. 다음으로 한국지역난방공사에서는 국민안전을 최우선으로 한 안전관리 고도화 방안 세부내용 및 국민 신뢰 회복을 위한 안전시스템을 소개한다. 마지막으로 생명·안전 최우선 경영패러다임 전환을 위한 한국서부발전의 노력을 자세히 들여다본다.

연중기획

안전

스마트 안전 기술과 한국 철도의 미래_한국철도공사

‘국민안전 최우선’의 지역난방 분야 안전관리 고도화 방안_한국지역난방공사

안전은 권리다! ‘안전한 일터 구현, WP 종합안전대책’ 추진_한국서부발전

스마트 안전 기술과 한국 철도의 미래



정정래

한국철도공사 안전경영본부장

철도안전의 과제

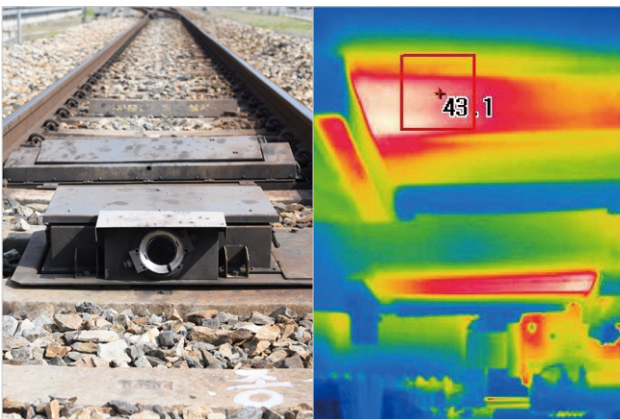
올해로 고속철도인 KTX가 16살이 됐다. 개통 첫째 7만2천명이던 하루 이용객은 2.5배 증가해 18만4천명으로 늘었다. 철도는 주요 도시를 신경망처럼 연결하며 전국을 반나절 생활권으로 만들었다. 전철 노선은 경기도까지 확장됐으며, 수도권 도심과 외곽 지역을 잇는 수도권 광역급행철도(GTX)까지 등장할 예정이다. 남북-대륙철도 논의도 진행 중이다. 대한민국 평화와 번영의 상징으로 떠오른 철도는 다시 '국민 철도'가 되고 있다. 철도가 생활에 가까게 다가온 만큼 '안전'이 중요해졌다.

철도 노선 확대와 함께 철도차량, 선로 및 신호설비 등 철도 인프라가 가파르게 증가하고 철도기술은 더욱 복잡해지고 첨단화됐다. 시속 300km를 달리면서 한번에 955명을 실어 나르는 고속열차의 경우 기술적으로 고도화된 시스템이 없다면 안전을 담보할 수 없다. 더 이상 철도안전 시스템을 사람에게만 의존할 수 없는 시대가 왔다. 안전을 위해 사물인터넷(IoT), 빅데이터, 인공지능(AI) 등을 활용한 스마트 철도기술 개발은 현대 철도의 필수 과제로 떠올랐다. 해

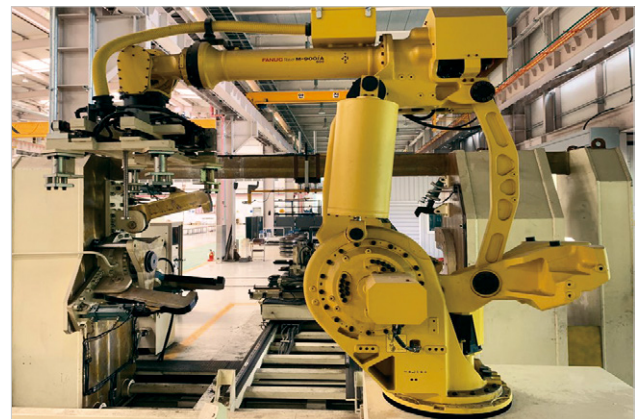
외에서는 현재 철도운영의 한계점을 극복하고 안전성, 신뢰성, 수송량, 생산성 등을 높이기 위한 해결책으로 IoT, AI 등 디지털 기술 활용을 핵심 방안으로 제시하고 있다.

영국은 2018년 4월 교통부와 국영 철도인프라 관리기관(Network Rail)이 최신 디지털 기술(특히 열차 제어 부분)을 도입해 운행횟수 증대, 열차 지연 감소, 안전강화 및 유지보수 비용 절감을 목표로 하는 '디지털 철도전략(Digital railway Strategy)'을 발표했다.

프랑스(SNCF)는 IBM Watson IoT를 도입해 열차, 선로, 역사에 센서를 설치했고, 이를 통해 실시간으로 시설물 상태를 확인하고 이상상황 발생 시 예방 유지보수를 통해 안전을 확보하고 있다. 국내에서도 정부 주도로 스마트 철도안전 관리체계 기본계획을 수립했다. 철도운영기관, 철도학계, 연구기관 등이 참여하는 '스마트 철도안전기술 산업발전 협의회'를 구성하고 컨퍼런스를 개최하는 등 철도안전관리의 과학화·첨단화를 위해 발 빠르게 움직이고 있다.



고속차량 열화상 스캐닝 시스템



수도권 철도차량 정비단 정비로봇



운행 중인 KTX 전라선

스마트 안전 관리

한국철도공사에서 추진하고 있는 스마트 철도안전관리에 대해 차량, 시설, 운행안전 등을 분야별로 소개하고자 한다.

■ 차량안전

현재 경부선 고속철도 구간(대전역) 스캐닝 시스템과 고속차량, 물류차량 주요 장치에 센서모듈을 설치해 운행 중 실시간으로 차량 상태를 모니터링하는 연구를 진행 중이다. 이는 IoT 센서를 활용해 철도차량 주요 부품의 결함 발생을 사전에 예측할 수 있는 시스템이다. 기존 주기에 맞게 유지보수하던 TBM¹⁾에서 부품 상태를 파악해 유지보수하는 CBM²⁾정비체계로 안전관리 패러다임을 전환해 부품 교체 비효율성을 개선하고 최적의 정비 기준을 마련하고 있다. 2017년 3월부터 ‘스마트 팩토리’ 사업을 추진하고 있으며 중량물 취급, 차량세척과 도장 등 차량정비 분야에서도 스마트 기술이 사용된다. 위험한 정비공정 작업에는 로봇을 이용한 자동정비 시스템을 구축하며, 정확한 고장원인을 규명하고 검사 정밀도를 높이기 위해 첨단장비를 도입하는 등 작업자 안전 보호를 위해 힘쓰고

있다. 이 외에도 KTX 제동레버 마모부 등 단종되거나 재생할 수 없는 보수품을 금속 3D 프린팅 기술로 재생해 차량 부품을 수급할 계획이다.

■ 시설안전

이용객뿐만 아니라 철도 종사자의 안전을 위한 기술개발도 이뤄진다. 재해 발생 가능성이 높은 시설 분야에서는 예방 중심의 안전관리 시스템을 구축하고 있다. IoT와 LTE 기반 센서를 고속(300km)으로 주행하는 열차에 설치해 열차 발열, 하부 끌림물 감지, 지진 발생, 터널 무단침입 등 이상상황을 실시간으로 감지하는 차상검측 시스템 시범사업을 시행 중이다.

선로, 전차선, 신호 등 운행 중에 수집한 정보는 실시간으로 관제 센터로 전송해 긴급복구-경로변경 등의 의사결정을 지원하고, 정보 공유를 통해 운전자와 작업자 등의 위험을 최소화할 수 있다. 선로 등 시설물 점검을 위해 사람이 직접 확인하는 대신 시설물의 상태를 데이터로 전송받음으로써 현장이 아닌 사무실에서 실시간으로 안전상태를 점검할 수 있게 된다. 이러한 스마트 모니터링 시스템은 상시 점검체계를 유지할 수 있을 뿐만 아니라 디지털화된 데이터를 근거로 좀 더 정확한 사고 예측이 가능해 철도사고를 미연에 방지할 수 있을 것이다.

1) TBM(Time Based Maintenance): 점검주기 기반 유지보수

2) CBM(Condition Based Maintenance): 상태 기반 유지보수

또한 2016년부터는 낙석우려 급경사지, 고가교량, 송전철탑 등 인력 점검이 어렵거나 위험한 장소에 드론을 띄워 철도시설물을 점검해왔다. 드론과 IoT 등을 활용해 시설물 상태를 실시간으로 모니터링하고 빅데이터 기술을 이용해 각종 센서로부터 수집된 데이터를 분석한다.

향후에는 구조물 상태를 드론으로 원격 점검해 그 결과를 3D BIM³⁾으로 이력을 관리하고, 지능형 분석시스템을 통해 유지보수 시기와 방법을 자동으로 계획하는 단계로 발전시킬 예정이다. 아울러 열차가 수시로 지나가는 선로에서 근무하는 선로작업자를 보호하기 위해 지난해부터 IoT 기반의 열차접근 경보앱을 개발해 운영하고 있다. 열차가 작업 공간 2km 이내 접근 시 기관 사용 네비게이션과 연동되며, 접근 경보를 작업자 안전조끼, 경보등을 통해 알린다.

■ 운행안전

열차운행과 관련된 사항을 기관사가 전담하던 시대에는 인적오류에 따른 사고가 대부분이었다. 피로누적, 실념 등의 신체적 한계가 인적오류로 이어졌기 때문이다. 이를 극복하기 위해 현재 세계 철도는 차상신호 시스템과 무선통신장치를 이용한 무인 자동운전 시스템을 도입하기 시작했다. 세계 각국의 100여 개 전동차 노선에 무인 자동운전 시스템이 도입됐고 국내 역시 민간투자 노선(신분당선, 서해선 등)에 도입해서 운영 중이다.

국내 간선열차 노선은 다양한 차종이 선로를 공유하고 있어 자동화가 쉽지는 않지만 한국철도는 기존 광역철도노선(일산선)과 고속선(전라선)에 신규 열차제어와 자동운전 기술을 적용한 신호시스템 시범사업(2019~2021년)을 추진하고 있다.

스마트 열차는 무선통신 기술(5G) 및 한국형 열차제어기술(KTCS, Korean Train Control System) 발달로 무선통신 기반 열차제어가 가능해졌다. 열차와 열차, 열차와 시설물 간 실시간 통신을 통해 열차를 제어함으로써 인적오류로 발생하는 사고는 예방하고, 운행 효율화를 통해 시격 또한 단축돼 정시성과 수송력을 동시에 높일 수 있다.

맺음말

해외 선진 국가들과 유수의 글로벌 기업들은 이미 지능정보기술에 주목하고 대규모 연구와 투자를 체계적으로 진행하고 있다. 향후 철도시장도 데이터 지식이 새로운 경쟁원천으로 부각되고, 경쟁방식도 승자독식 구조의 플랫폼 중심으로 변화할 전망이다. 스마트 뉴딜을 위한 개발과 지원 등 코로나 위기를 극복하고 있는 한국의 성장 가능성과 잠재력이 세계적 주목을 받고 있다.

4차 산업과 접목한 안전관리기술 개발과 철도산업의 경쟁력 제고를 위해 투자와 지원이 확대돼야 한다. 안전하고 편리한 철도운영을 위해 사고·고장 등 위험 관리와 유지보수 등에 대한 데이터 플랫폼의 틀을 만들어 분석·활용하는 생태계로 나아가야 한다. 첨단기술을 융합한 철도안전기술 개발과 안전에 대한 과감한 투자가 절실히 필요한 시점이다. 종합적이고 체계적인 철도안전 관리체계를 구축하기 위해 정부, 학계, 연구기관, 철도운영자 등이 긴밀한 협업체계를 만들어가야 하는 이유다. ●



드론을 활용한 철도시설물 점검



철도교통관제센터

3) BIM(Building Information Modeling): 3차원 정보모델을 기반으로 시설물의 생애주기에 걸쳐 발생하는 모든 정보를 통합해 표현한 디지털 모형

‘국민안전 최우선’의 지역난방 분야 안전관리 고도화 방안

지역난방 전 과정(생산-수송-공급)에 대한 안전시스템 혁신



이문기

한국지역난방공사 안전환경처 재난안전부장

추진배경

한국지역난방공사(이하 한난)는 경기도 분당사고양시, 세종시 등 전국 19개 사업장의 집단에너지 생산시설에서 생산된 지역난방 열과 전기에너지를 아파트 및 건물 등 다수의 사용자에게 안정적으로 공급하고 있다. 이를 통해 국가 에너지 절약, 대기환경 개선 및 국민의 삶의 질을 향상시키는 데 기여하고 있다. 하지만 1985년 창사 이래 2018년 12월 경기도 고양시 백석역 인근에서 열수송관¹⁾ 파열로 인해 많은 인적·물적 피해를 초래한 초유의 사고가 발생하고 말았다. 국립과학수사연구원 조사 결과, 사고가 발생한 열수송관을 매설할 당시의 용접 불량에 파열 원인으로 밝혀졌고, 이후 한난은 사고 부위와 동일한 방식으로 시공한 모든 지점(443개소)을 보수하는 등 사고 재발 방지를 위해 노력하고 있다. 이를 계기로 한난은 안전한 지역난방 공급을 통해 국민 신뢰를 회복하고 ‘안전 최우선’의 정부 정책을 차질 없이 이행하기 위해 생산-수송-공급 등 지역난방 전 과정의 혁신적인 안전시스템 강화를 추진하고 있다.

열수송관 누수 원인 및 사고 환류

■ 누수 원인

백석역 사고는 1991년 매설한 열수송관 연결구간의 용접부 덮개가 파열돼 발생한 사고로 국립과학수사연구원은 용접 불량을 사고 원인으로 발표했다. 이 사고는 국민의 생명과 재산을 보호하기 위해 시설물의 철저한 안전관리가 얼마나 중요한 것인지를 보여줬다.

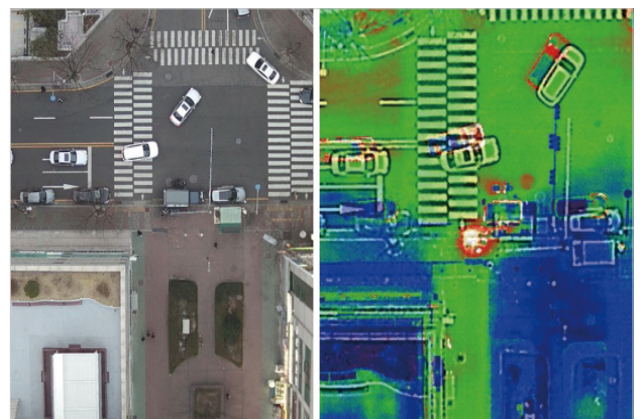
■ 사고 환류를 통한 문제점 도출

한난은 사고 원인과 사고 발생 후 대응 과정에 대한 전반적인 환류를 통해 열수송관 시설관리 시스템 및 지역난방 분야 안전시스템 전반에 대한 개선점을 도출했다. 이에 따라 안전 관련 조직 및 인력 강화, 위기대응 매뉴얼 전면 개정, 운영 및 사용자 시설 관련 안전관리 고도화, 열수송시설 안전관리 시스템 고도화 등을 진행하고 있다.

안전관리 고도화 방안 세부내용

■ 기반 구축 ① 안전 관련 조직 및 인력 강화

한난은 2019년 초 조직 개편을 통해 안전 전담 부서인 ‘안전환경처’를 신설했고, 열수송시설 분야 및 지사 안전관리관 등 지역난방 전 분야에 대한 안전 전담 인력을 약 2배(79→150명)로 늘려 안전 분야에 대한 전문성을 강화하고, 효과적인 안전관리 고도화를 위한 토대를 구축했다.



드론 활용 열화상 진단

1) 열병합발전소 등 열생산시설에서 생산된 온수를 아파트, 건물 등에 공급하기 위해 지중에 매설한 이중보온관

■ 기반 구축 ② 「지역난방 분야 위기대응 매뉴얼」 전면 개정

백석역 사고 대응 과정을 분석한 결과, 비상운영 시나리오 부족 및 상황 전파 구체성 부족 등 '심각' 수준의 사고를 대응함에 있어 기존의 「위기대응 매뉴얼」에 일부 미흡한 점이 있었다. 이에 외부 전문가와 함께 '매뉴얼 개정 TF' 구성해 백석역 사고 환류를 통한 「지역난방 분야 위기대응 매뉴얼」을 지난해 6월 전면 개정했다. 개정된 매뉴얼을 통해 '심각' 수준의 사고 대응을 위한 비상운영 시나리오를 개발하고 사고 발생 시 관련 부서의 긴급출동 대상 및 장소 명시 등 상황 전파 구체성을 강화했다. 아울러 보다 신속한 사고 대응을 위해 유선통화를 활용한 상황판단회의를 열고 긴급복구대책본부 업무 분장을 현업 부서의 실제 업무에 맞게 조정하는 등 지역난방 분야 위기대응 시스템을 고도화했다.

■ 생산 분야: 운영 안정성 강화를 위한 위기 조기경보 시스템 개발

한남은 열생산시설 운영 분야의 선제적 위기관리체계를 확립하기 위해 '열수급 위기 조기경보 시스템'을 지역난방사업자 중 최초로 개발·도입했다. 이 시스템은 전국 모든 사업장의 설비운영 정보를 실시간으로 분석해 생산설비의 이상 유무를 사전에 감지하는 방식으로, 등급별 경보 발령을 통해 위기상황 사전감지 및 신속한 초동 대처와 사고 확산 방지가 가능하다.

조기경보 시스템은 한남 시설 운영의 컨트롤타워인 '통합운영센터'의 빅데이터 기반의 실시간 모니터링 체계로 구축됐으며, 생산설비 정지 및 고장 여부, 열수송관의 급격한 압력 변화 등 각종 정보를 실시간으로 감지·분석해 안전사고 위험도를 예측하고 있다. 이러한 분석결과를 바탕으로 위기상황을 주의, 경계, 심각 등 3단계로 나눠 각 등급별로 경보를 발령한다. 경보 내용은 통합운영센터 대형 화면에 즉각 표시되며, 경보를 확인한 통합운영센터 근무자들이 해당 지사로 전파해 등급별 조치 시나리오에 따라 대응하도록 했다. 이 시스템은 지역난방 생산·운영 시스템의 안전성 강화를 위해 2019년 10월 국내 최초로 자체 개발됐으며, 현재 생산시설의 안전사고 예방과 사고 확산 방지를 위해 365일, 24시간 연중 운영하고 있다.

■ 수송 분야: 열수송시설 안전관리 시스템 고도화

한남은 사고 이후 열수송시설 관련 사고 예방 및 재발 방지를 위해 「열수송관 안전관리 종합대책」을 2019년 초에 수립했다. 이

번 대책을 통해 '철저한 점검과 사고 예방으로 인명 및 재산 피해 없는 안전한 집단에너지 공급'이라는 비전 아래 첫째, 안전사고 ZERO화, 둘째, 초동 대처 시간(1시간) 준수, 마지막으로, 실시간 감시체계 100% 구축이라는 3대 목표를 설정했다. 이를 달성하기 위해 세부 실행과제를 마련하고, 열수송관 안전관리 시스템 고도화와 재발 방지를 위해 노력하고 있다.

(1) 안전사고 ZERO화

열수송관 '안전사고 ZERO화' 목표에 따라 철저한 점검과 진단, 선제적 보수와 교체를 진행하고 있다. 사고 원인과 동일한 시공지점 및 지열차 발생지점²⁾ 등 취약지점에 대한 전면 보수 그리고 20년 이상 장기사용한 열수송관에 대해 단계적 교체공사 추진계획을 수립했다. 이에 따라 우선적으로 백석역 사고 원인과 동일한 시공지점 443개소 전체에 대한 보수를 완료했고, 긴급점검(2018년 12월) 및 국가안전대진단(2019년 2월)을 통해 발견한 지열차 발생 총 266개 지점에 대해서도 보수공사를 완료했다. 또한 20년 이상 장기사용한 열수송관 중 위험도 분석을 통해 교체가 필요한 건전화대상 70km를 선정했고, 즉시 교체공사에 착수해 열수송관의 안전사고 예방에 노력하고 있다.

(2) 초동 대처 시간(1시간) 준수

열수송관 누수 등 긴급상황이 발생했을 경우 1시간 내 신속한 초동 대처를 위해 한남은 매설된 열수송관에 대한 점검·진단 기능을 극대화하고, 긴급복구(훈련) 체계 개편 및 LTE무전기³⁾를 활용한 다자간 핫라인(Hot-Line) 구축을 추진했다. 한편 열수송관 점검·진단 기능을 높이기 위해 점검 인력을 약 1.8배 증원했고, 점검 장비 추가 확보 및 점검주기 강화(2회/년→최대 1회/일) 등의 조치를 취했다. 또한 '24시간 점검반'과 '긴급 출동반'을 운영해 유사시 보다 빠르게 대처할 수 있도록 했다. 더불어 국민이 직접 열수송관 긴급복구훈련에 참여하는 방식으로 훈련체계를 개편해 가상 사고에 대한 국민의 상황인지 및 평가피드백·환류를 통해 실질적인 훈련의 효율성을 높이도록 노력하고 있다.

2) 열수송관 매설 구간 중 지중 온도가 주변보다 기준치 이상으로 높은 지점 중 지역 난방수의 누수가 의심되는 지점

3) LTE 통신망을 활용한 일대다 무전시스템. 기존의 일대일 상황 전파의 단점을 개선해 긴급상황 발생 시 사고 발견자와 상황실 근무자 및 긴급보수 근무자가 동시에 상황을 공유해 상황 전파 및 복구 시간을 단축시키는 효과 발생

(3) 실시간 감시체계 100% 구축

한난은 사전에 열수송관의 이상 유무를 확인해 사고를 예방하기 위한 실시간 감시체계를 100% 구축하기 위해 지자체의 협력체계를 구축하고, 점검·진단 분야에 대한 신기술 도입도 추진하고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 매설된 열수송관 상태를 실시간 모니터링하기 위해 지자체 CCTV를 활용한 모니터링 협력체계를 22개의 지자체와 구축했다. 지자체에 설치된 CCTV를 통해 열수송관 누수 사고 또는 징후를 발견할 경우 지자체에서 한난에 직접 알려주고, 한난의 긴급출동반이 현장에 출동하는 시스템이다. 이를 통해 광범위한 지역을 실시간 감시할 수 있고, 긴급상황인 경우 골든타임을 확보할 수 있는 기반을 마련했다. 아울러 열수송관이 설치된 맨홀 내부와 지중에 온도검측 센서 등을 설치해 원격으로도 온도 변화 여부를 감지해 누수 등 잠재된 위험요인을 사전에 인지할 수 있게 됐다. 현재 통신사와 협력해 시범운영 중이며, 운영 결과를 분석해 확대 보급할 계획이다.

또한 한난은 열수송관 감시능력을 향상하기 위해 또 하나의 신기술 도입을 추진하고 있다. 먼저 드론을 활용한 열화상 점검을 실시해 녹지 등 점검 인력 및 장비(차량)가 접근하기 곤란한 점검 사각지대를 최소화하는 방법을 마련 중이다. 더불어 열수송관 내부에 진단로봇⁴⁾ 및 Smart-Ball⁵⁾ 등 최첨단 점검장비를 직접 투입해 내부 상태를 실질적으로 진단할 수 있게 하는 R&D를 진행하고 있다. 이처럼 한난은 열수송시설의 안전관리체계 고도화를 위해 취약구간 선제적 교체, 초동 대처 시스템 및 진단·점검 체계 강화, 점검 신기술 관련 R&D 등을 활발히 추진하고 있다.

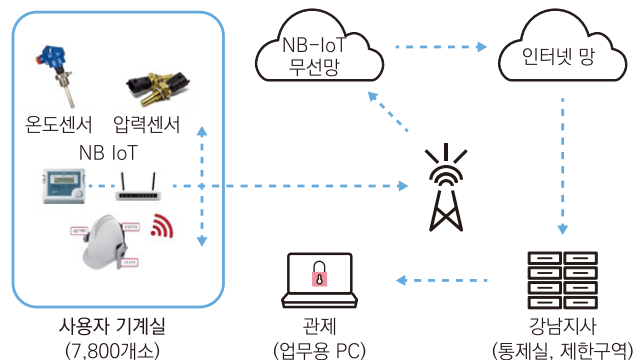
■ 공급 분야: ICT 활용 고객설비 안전인프라 구축

지역난방시설에서 생산돼 열수송관을 거쳐 전달된 난방수를 아파트, 건물 등의 사용자에게 공급하기 위한 중계 장소인 사용자 기계실 내부에서 난방수 누출 사고가 발생할 경우 재산피해, 난방중단 등을 초래할 수 있다. 한난은 이러한 사용자 기계실 내 사고 방지와 피해 최소화를 위해 사고 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있

도록 '고객설비 안전시스템' 도입을 추진 중이며, 이 시스템을 통해 사용자 기계실 안전사고를 사전에 방지하고자 했다.

한난은 2019년 국내 최초로 '사용자 기계실 안전관리 시범사업'을 시행했다. 이를 통해 전국 주요 사용자 시설(기계실)에 초고속 무선통신망을 설치한 후 ICT 기술을 활용해 온도, 압력 등 다양한 데이터를 실시간으로 취득할 수 있도록 했다. 이로써 사용자 시설 내 위험징후 발생 시 지역난방사업자의 위험상황에 대한 신속한 대응이 가능할 것으로 기대된다. 한난은 시범사업에 대한 평가와 분석 후 ICT 열계량장치 개발 및 안전관리 시스템 구축을 통해 사용자의 합리적인 지역난방에너지 사용과 시설안전 확보에 기여할 계획이다.

[그림1] ICT 활용 사용자 안전관리시스템



잊지 않겠습니다

열수송관 파열사고는 지역난방 시설물이 국민 생활과 밀접한 시스템으로 안전성 확보가 가장 중요한 가치임을 보여줬다. 특히 지하에 매설된 열수송관의 특성상 취약구간에 대한 점검, 보수 및 실시간 감시를 철저히 수행할 때 사고의 재발을 막을 수 있을 것이다. 사고 이후 한난은 열수송시설은 물론 생산 단계부터 사용자 공급 단계까지 지역난방 전 과정에 대한 안전시스템 혁신을 차질없이 수행하고 있다. 지난해 12월에는 사고 1주기를 맞아 전 임직원이 참여한 '국민안전다짐대회'를 개최해 희생자를 추모하고 전사적 안전 결의를 다시 한 번 다졌다. 앞으로 한난은 안전한 지역난방 공급을 통한 국민 신뢰 회복을 위해 생산-수송-공급에 이르는 지역난방 전 분야에 대한 안전관리 고도화를 끊임없이 추진할 계획이다. ●

4) 로봇을 이용해 열수송관의 두께를 진단해서 부식 등에 의해 두께가 얇아진 취약구간을 선제적으로 발견·조치
5) 볼 타입의 작은 진단장비를 열수송관 내부에 투입해 미세누수가 발생하는 지점 발견 후 조치

안전은 권리다!

‘안전한 일터 구현, WP 종합 안전대책’ 추진

생명·안전 최우선 경영패러다임 전환을 위한 한국서부발전의 노력



안영태
한국서부발전 산업안전부장

들어가며

최근 4년간 국내 산업재해자는 연평균 8만명에 달하며, 연간 900명 정도가 안타까운 생명을 잃었다. 이 중 공공기관에서 발생한 산업재해자 비율은 약 1.7%, 사망자는 6.1% 수준이다. 한국서부발전(이하 서부발전)만 보자면 4년간 산업재해자 수는 사망자 4명을 포함해 총 36명(공공기관 산업재해자의 0.6%)인데, 재해 발생 건수는 줄어들었으나 사망 사고는 완전히 근절되지 못하고 있다.

2018년 12월 태안 화력발전소에서 발생한 석탄이송설비 중대재해를 기점으로 정부는 2022년까지 산재 사고 사망자 수를 절반 이상(60%) 줄이기 위해 공공기관의 경영구조를 수익보다는 생명·안전 중심으로 전환하도록 요구하고 있다. 이에 맞춰 서부발전도 사고 재발을 방지하고 누구나 안전하게 일할 수 있는 일터를 조성하기 위해 정부의 노동존중·생명안전 정책 기조를 기반으로 현장 상황을 반영한 ‘WP 종합 안전대책’을 추진했다. 본문에서는 정부의 공공기관 작업장 안전강화 대책과 연계한 서부발전의 종합 안전대책에 대해 알아보고 그 발전 방안에 대해 논하고자 한다.

정부의 공공기관 작업장 안전강화 대책

정부에서는 사고 빈도가 높은 한국전력공사, 한국토지주택공사(LH) 등 주요 공공기관을 대상으로 진행한 현장조사와 전문가 및 현장 근로자 의견수렴 결과를 토대로 공공기관에서 발생하는 안전사고의 원인을 분석했다. 그 결과 공공기관 작업장의 산재 사고는 효율성 위주의 경영 방식, 작업 현장의 위험 방치, 완하청 구조에 따른 안전 책임의 시각지대, 인프라 부족 등이 주요 원인이라는 결론이 도출됐다. 정부는 공공기관 안전관리 실태 점검 결과를 바탕으로, 사람 존중의 가치가 전 사회적으로 확산될 수 있도록 공공기관부터 안전 우선 시스템을 마련하고 이를 위한 인프라를 정비하는 것을 최우선 과제로 설정했다. 이를 위해 ‘안전한 공공기관 일터 조성’이란 비전 아래 2022년까지 산재 사고 사망자를 절반 이상(60%) 감축하는 것을 목표로 삼았다. 추진전략으로는 안전을 우선하는 기관 경영, 사고를 예방하는 작업 현장, 안전한 일터를 위한 협력 구조, 민간을 선도하는 안전 인프라를 설정하고 이를 달성하기 위한 14대 중점 추진과제를 수립했다.

한국서부발전의 '안전한 일터 구현' 종합 안전대책

서부발전은 태안 화력발전소 중대재해에 대한 책임감과 이와 유사한 비극이 현장에서 다시는 일어나선 안된다는 일념하에 전 임직원이 합심해 정부의 공공기관 작업장 안전강화 대책과 연계과제를 분야별로 추진하고 있다.

① 안전경영체계 강화

첫째, 안전보건 전담 부서를 CEO 직속으로 편제해 최고경영자의 안전책임경영을 강화했다. 이러한 탑다운(Top-Down) 안전보건 관리체계로 최고경영자가 회사 전체의 안전보건제도에 대해 직접 관심을 갖고 즉시 업무를 추진하는 스피드 안전경영을 구현했다. 또한 권역별 전담 안전팀을 신설해 태안 화력발전소 내 5개 주요 사업장별로 자율 안전관리 및 선의의 안전경쟁을 유도하고 있다. 또한 고위험장소 내 현장에 안전상주센터를 전진 배치해 고위험장소를 밀착 관리하고 상황 발생 시 컨트롤타워 기능을 수행하도록 해 신속한 초동대응 및 상황통제로 피해를 최소화하고 있다.

둘째, 안전예산 지원을 해마다 확대하고 있다. 특히 2019년에는 근로자가 실수해도 사고가 발생하지 않도록 위험설비 개선, 안전시설물 유지보수 등에 전체 안전예산 중 90% 이상인 6,141억원을

집중 투자했다.

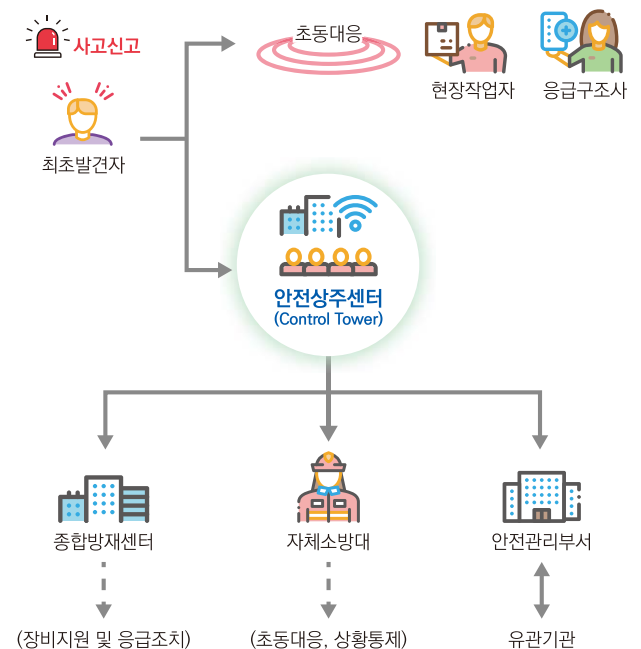
셋째, 사내외 이해관계자와의 안전개선 소통채널을 활성화했다. 안전경영위원회를 운영해 각종 안전경영 현안에 대해 사내외 전문가들이 심의·자문하는 지원체계를 구축했으며, 사업소 산업안전보건위원회뿐만 아니라 전사 산업안전보건위원회를 추가로 개최해 각종 안전보건 현안에 대해 노사협의 후 안전보건 정책에 반영하고 있다. 이 외에 현장 근로자의 의견을 여과 없이 청취하기 위해 17개 상주 협력사의 사업소장, 안전부서장 및 안전실무자를 대상으로 협력사 계층별 안전 공감 토론회를 반기마다 1회 운영하고 있다. 토론회를 통해 법규 주요 개정내용, 정부의 안전정책 동향 및 안전 신기술 등에 대한 최신 정보를 공유하고 있으며, 위험 작업을 직접 수행하는 현장 근로자들의 애로사항 및 건의사항을 청취하고 이에 대한 개선방안을 함께 모색하고 있다. 또한 서부발전 안전담당자 소통데이를 수시로 개최해 경영진, 안전 관리자, 노동조합 관계자가 함께 현장의 안전개선 방향에 대해 논의하고 현장의 의견을 지속적으로 반영하고 있다.

넷째, 안전보건경영시스템을 국제 기준으로 전면 재정비했다. 신(新)안전보건경영시스템의 주요 내용은 대내외 문제에 대한 조직의 이해·항목 신설, 근로자와 이해관계자의 수요 및 기대 반영·항목

〈표1〉 정부 대책과 한국서부발전 종합 안전대책 간 연계도

정부 안전 정책		서부발전 안전대책
전략	14대 중점 추진과제	
기관 경영	① 안전경영 추진체계 구축	안전경영체계 강화 안전보건관리조직 개편 안전예산 지원 확대 안전개선 소통채널 운영 안전보건경영시스템 재정비
	② 안전투자 대폭 확대	
	③ 참여형 통제 시스템 마련	
	④ 안전중심 경영평가 실시	
작업 현장	⑤ 위험요소 진단체계 정비	작업장 위험요소 개선 2인 1조 근무기준 제도화 긴급 안전조치 및 현장개선 Fool Proof 안전설계개념 적용
	⑥ 예방형 작업방식 도입	
	⑦ 안전한 작업환경 조성	
협력 구조	⑧ 원청의 책임 강화	안전관리책임 강화 안전관리자 고용지원 확대 협력사 상시 지도·자문 신입사원 안전교육 지원 사업소 안전 분야 평가 강화
	⑨ 공사 안전관리 제도 개선	
	⑩ 현장 안전관리제도 정비	
	⑪ 비정규직의 정규직 전환	
	⑫ 안전우선 인식문화 확산	
안전 인프라	⑬ 현장 감독의 실효성 확보	안전 분야 신기술 적용 (운영) ICT, 드론, 센서 (개발) AI, 융복합 기술 등
	⑭ 실행 체계 구축	

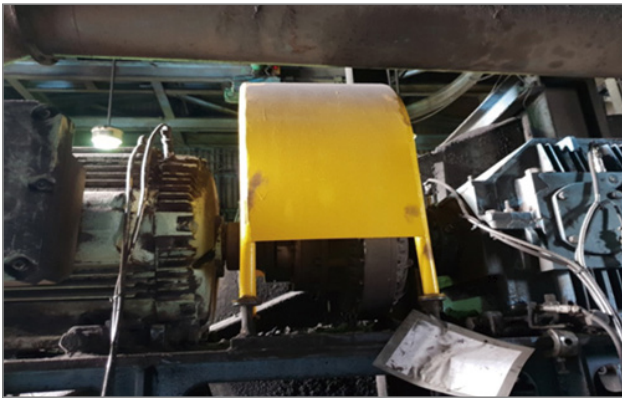
[그림1] ICT 활용 사용자 안전관리시스템



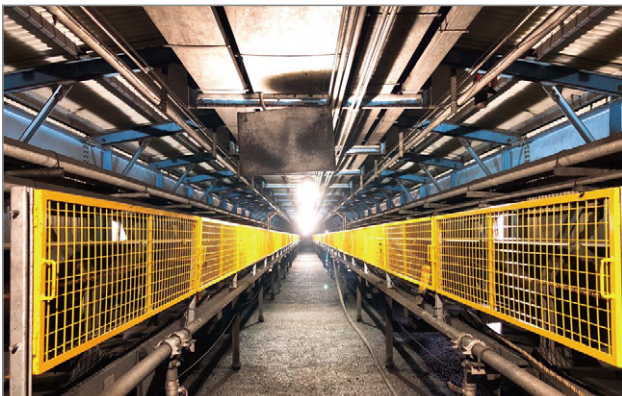
신설, 도급작업에 대한 관리 및 법적 요구사항 준수 강화 등이 있다. 국제표준 안전보건경영시스템(ISO45001)을 선제적으로 정착시키기 위해 안전보건관리 절차 및 매뉴얼을 새로운 표준에 맞춰 대대적으로 정비한 후, 신안전보건경영시스템 인증을 성공적으로 마쳐 국제표준에 부합하는 안전보건경영시스템을 조기에 정립할 수 있는 기틀을 마련했다.

② 작업장 위해 요소 개선

첫째, 근로자의 안전권을 확보하기 위해 2인 1조 근무를 제도화하고, 태안 화력발전소 현장에 69명의 인력을 추가 채용해 전환을 완료했다. 둘째, 중대재해가 발생했던 설비에 대해 위험성을 평가한 결과 회전체로 인한 끼임 위험성이 가장 높은 것으로 판명돼, 근로자의 실수에도 안전사고를 근원적으로 예방할 수 있도록 회전체 안전커버, 임시 안전줄, 안전펜스 등을 현장에 즉시 추가 설치했다.



회전체 안전커버



석탄이송설비 안전펜스

셋째, 근로자의 실수에도 사고가 발생하지 않는 과실 방지 장치(Fool Proof) 안전설계개념을 석탄취급설비에 적용했다.

점검 무인화를 위한 설비점검용 CCTV 설치

목적	컨베이어 원격감시를 통한 점검 무인화로 근로자의 위험 노출 최소화	
설치 위치	석탄취급설비 전체	
설치 수량	1~10호기 106대	

고위험장소 조명시설 추가 설치

목적	현장 점검 및 작업을 안전하게 할 수 있도록 설계기준(100룩스) 이상의 조도 확보	
설치 위치	석탄취급설비 전체	
설치 수량	1~10호기 1,609개	

분무 분사 시스템(Water Fog System)

목적	물, 압축공기, 약품을 미세입자로 분무해 공기 중에 떠다니는 분진을 떨어뜨림으로써 분진폭발 방지 및 근무환경 개선	
설치 위치	육내저탄장, 석탄이송타워 등	
설치 수량	1~10호기 14개소	

③ 안전관리 책임 강화

첫째, 법적으로는 안전관리자 선임 의무가 없는 50인 미만의 소규모 협력사를 대상으로 안전관리자를 채용할 수 있도록 인건비를 지원하고 있다. 1인당 연간 4천만원 수준의 비용을 지원해 청년층 일자리 창출 효과와 함께 소규모 협력사가 전문성을 갖고 자율 안전경영을 추진할 수 있는 기반을 마련했다.

둘째, 대한산업안전협회 등의 안전전문기관을 활용한 협력사 상시 지도·자문 체계를 구축해 협력사가 법규를 적절하게 준수하고 있는지를 정기적으로 확인하고 이에 대한 지도·자문을 수행해 기업별 자율 안전관리 수준을 향상했다.

셋째, 발전소 현장에 익숙하지 않은 43개 협력사의 입사 1년 미만의 신입 사원 611명을 대상으로 안전역량강화 교육을 실시했다. 발전설비 개요, 발전소 재해 사례, 안전이론 학습 및 안전체험장 실습 등을 통해 협력사 신입 사원들이 현장의 위험을 인지하고 안전하게 근무할 수 있도록 지원했다.

넷째, 사업소별 안전 분야 내부평가를 강화해 사업소별 안전사고 책임을 강화하고 모든 역량을 안전관리 활동에 집중할 수 있도록 평가기준에 산업재해 평가점수를 기존 2.4점에서 4점으로 확대하고, 사고 보고 지연 및 은폐 시 가중치를 기존 50%에서 100% 할증으로 크게 강화했다.

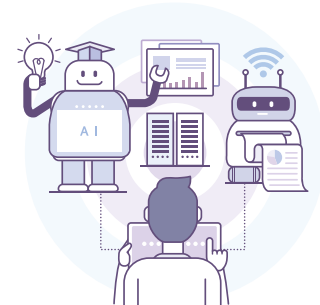
④ 안전 분야 신기술 적용

서부발전에서는 최근 5년간 현장 위험설비 개선을 위한 연구개발과제를 수행해 점검 무인화, 근로자 안전 원격관리 기술 등 근로자 안전사고 제로화를 위해 다양한 노력을 기울여왔다. 3D 스캐닝 카메라, 열화상 카메라를 탑재한 드론 및 로봇 활용 무인점검 시스템, 휴대폰을 활용한 모바일 열화상 및 내시경 진단시스템, 가상현실(VR) 기반 안전체험장 운영 등을 통해 신기술 기반 스마트 안전관리를 정착시켰다. 또한 대국민 안전 분야 연구개발(R&D) 특별공모를 추진해 발전소 현장에 적용할 수 있는 우수과제를 개발하고 있다. 특히 인공지능 기반 CCTV 영상 분석 시스템은 CCTV 영상 중 비정상 상태(안전장구 미착용, 위험설비 접근, 단독 작업, 긴급상황 발생)를 자동으로 검출하고, 위험상황 발생 시 해당 화면 팝업 및 음성경보를 통해 종합방제센터 근무자에게 즉시 알려줘 적기에 대처할 수 있도록 지원하는 기능을 갖추고 있으며 올해 12월, 현장에 적용할 예정이다. 이 외에 CCTV, 가스측정기 등으로 구성된 휴대용 안전 모니터

링 패키지 및 IoT(사물인터넷), Rail 카메라 등을 활용해 무인점검을 수행하는 융복합 기술 기반 석탄이송설비 안전관리 시스템을 개발하고 있다.

결론

서부발전은 한국전력공사에서 분리되던 2001년 당시 설비용량 6,347MW, 자산 3조원으로 출발해 2019년 말 기준 설비용량 11,338MW, 자산 10조원에 이르는 비약적인 성장을 했다. 하지만 2018년 태안 화력발전소 중대재해를 계기로 전 임직원이 '안전은 그 무엇보다도 타협할 수 없는 기업의 핵심가치'라는 교훈을 다시 한번 깨달았고, 아직도 우리가 돌아봐야 할 안전위해개소가 상존한다는 사실을 절감했다. 정부의 안전 최우선 정책과 연계한 '안전한 일터 구현, 종합 안전대책'을 모든 임직원과 협력사 근로자가 합심해 추진한 결과, 2019년 사망사고 0건, 산업재해율은 역대 최저이자 발전사 최저 수준인 0.05%를 달성하는 괄목할 만한 성과를 이뤘다. 또한 이를 높이 평가받아 고용노동부 주관 공공기관 안전활동 수준평가에서 128개 기관 중 2위를 달성했다. 앞으로도 서부발전은 단기적으로는 현장 위험요소를 지속적으로 개선하고, 장기적으로는 근로자와의 소통채널을 다양화해 전 구성원들의 자발적인 안전개선 활동을 유도하고 근로자의 실수에도 사고를 예방할 수 있는 스마트 안전 플랜트 구현을 위해 최선을 다할 것이다.○



‘직무급·보수체계’를 주제로 한 <기획특집>은 총 세 개의 코너로 구성돼 있다. ‘정책리포트’에서는 직무 중심 보수체계 개편의 배경과 필요성을 제시하고 대표적인 기관 사례로 국가생명윤리정책원과 새만금개발공사의 이야기를 들어본다. ‘전문가의 눈’에서는 공공기관 및 공공 부문에서 지속가능한 임금체계를 도입하기 위해 필요한 요건에 대해 설명하고, ‘ISSUE&TALK’에서는 공공기관에서 보수체계를 직무 중심으로 개편할 필요성과 직무급 도입 방식 및 동력에 대해 논의한다.



기획특집

직무급·보수체계

정책리포트

- 직무 중심 보수체계 개편의 배경과 필요성
- '국가생명윤리정책원'의 직무급 도입 과정
- '새만금개발공사'의 직무급 보수체계

전문가의 눈

- 공공 부문의 지속가능한 임금체계 도입을 위하여
- 공공기관 임금체계 개편 사회적 대화의 성공조건

ISSUE&TALK

- 공공기관 직무 중심 보수체계 개편 방안

직무 중심 보수체계 개편의 배경과 필요성



이상영
기획재정부 공공제도기획과장

코로나19에서 비롯된 그 누구도 예상하지 못했던 국가 위기는 우리 사회를 여러 면에서 급격하게 변화시키고 있는 중이다. 진영 논리나 편파적 이념을 내세우던 이전의 극단적인 대치를 벗어나 사회 각계는 물론 국민들이 서로 힘을 합쳐 문제를 해결하고자 하는 협력의 움직임이 확산되고 있는 것도 그 변화 중 하나이다. 이번 정부의 국정과제인 직무 중심 보수체계에 대해서도 그간의 잘못된 불신의 벽을 넘어 바람직한 방향에 대한 사회적 합의와 이행이 필요한 때이다. 이번 『공공경제』 기획특집인 직무 중심 보수체계에 대해 글을 쓰면서 사회의 다양한 분야에서 이해와 협력을 기대한다.

과거 1970년대의 입사 풍경은 대체로 이러했다. 공채를 통해 수십 명의 동기들이 같은 해, 같은 회사에 함께 입사하고, 그 후에는 공채 몇 기라는 입사시기와 고용형태가 자신의 신분처럼 평생을 따라다녔다. 선배들이 그러했듯 근면 성실한 태도로

업무와 기술을 배우며 연차가 쌓여감에 따라 상급자로 직원들과 함께 일하다가 대부분 입사했던 회사에서 정년을 채우고 은퇴했으리라. 1970~80년대 경제성장기에 10%대를 넘나들었던 경제성장률은 이들에게 매년 꼬박꼬박 임금을 인상해주는 소위 호봉제를 유지할 수 있도록 했고, 기업은 개인의 전문성이나 창의성보다는 집단의 조직력을 통해 국가가 주도하는 많은 과제를 수행하면서 성장해나갔다. 이 시기 우리나라 기업들은 개인주의보다는 집단적인 조직문화에 순응하고 충성하는 인재가 필요했다. 정부의 개발계획과 기업 총수의 비전에 따라 최선의 실행 전략을 구현하면서 조직의 일부로서 맡은 일을 충실히 해내는 것이 미덕이었다. 그리고 이들에게는 경제성장의 결실로 고용 안정과 함께 매년 정기적 급여인상이라는 경제적 보상이 주어졌다.

1997년 IMF 외환위기를 거치면서 우리 사회는 큰 변화를 맞이했다. 재벌 중심의 기업

조직이 분화하기 시작했고, 수많은 기업들이 구조조정을 단행하면서 평생직장이라고 생각했던 고용형태에 큰 균열이 생겼다. 비슷한 시기에 태동하기 시작한 IT기술의 급격한 진보는 글로벌 환경에서 국가 간 장벽을 허물었고, 벤처기업 등 기존에 존재하지 않았던 기업 형태가 나타나도록 했다.

사회 변화는 직무 중심 조직관리 요구

2007년 글로벌 금융위기와 2012년 유럽발 재정위기를 거치면서 국내외 장벽은 허물어졌고, 글로벌 환경에 대한 개방요구를 수용하는 것을 넘어서서 기업들은 이제 스스로 글로벌 시장에서 경쟁하고 선도하는 주체가 됐다. 포스트 코로나 시대를 맞이하며 언택트(비대면) 문화라는 새로운 현상이 자리 잡아가고 있으며, 그야말로 기존에는 일상적이지 않던 재택근무나 비대면 업무 추진 등이 새로운 조직문화로 자리 잡아가고 있다.

이제는 더 이상 어떤 조직에 몇 년도에 입

사한 직원이라는 것이 자신의 정체성을 설명해주지 못하고, 근면 성실한 근무자가 절대적 미덕인 시대가 아니다. 기업이 개인의 평생고용이나 안정적인 노후를 보장해줄 수 있는 시대도 저문 지 오래이다. 기대수명이 100세에 다다르고 1인 가구 비율이 전체의 30%대를 넘어서는 등 빠르게 변하고 있는 국민들의 라이프 사이클에 맞춰 기업과 개인의 관계도 달라지는 것은 자연스러운 일이다.

자신의 정체성을 가장 잘 표현해 줄 수 있는 것은 이제 자신의 직무 전문성이 됐다. 대부분의 직장인들은 이제 '사람인'이나 '링크드인(LinkedIn)'과 같은 SNS 서비스를 이용해 자신의 경력과 직무 전문성을 어필하고, 기업에서도 필요한 직무에 맞는 인재를 찾아 적절한 보수를 제시하면서 영입한다. 어찌 보면 너무나도 당연한 시장 논리인 것이다.

하루가 다르게 발전하는 글로벌 환경에서 트렌드와 시장을 분석하고, 이를 상품화해 부가가치를 창출하려면 그 업무를 가장 잘 아는 전문가가 필요하다. 어떤 직무에 특화되지 않은 평범한 인재만을 활용해 새롭고 전문적인 업무를 수행할 것을 기대하기는 어렵다. 최근 대두된 언택트 사회에서 비대면으로 작업을 수행하기 위해서라도 업무 플로우(flow)가 직무 중심으로 원활하게 짜여 있고 그에 적합한 인재들이 배치돼 있어야 한다. 사회의 변화는 이미 알게 모르게 직무 중심의 조직관리를 요구하고 있는 것이다.

경제성장률도 2~3% 수준의 뉴노멀 시대에 접어든 지 오래다. 심지어 올해에는 코

로나19로 인해 마이너스 성장이 예측된다. 예전처럼 동일 연도에 입사한 유사한 고용형태의 직원들에게 매년 동일한 임금인상률을 일괄적으로 적용해줄 수 있는 시대가 아니다. 이제는 개인이 자신의 노력과 시간을 들여 축적한 직무 전문성 수준에 따라 기업도 그에 맞는 보수를 지급할 수밖에 없게 되었다.

이런 문제의식에 기반한 보수체계 개편 논의는 이미 오래전부터 진행돼왔다. 기업과 학계, 노동계도 연공급 중심에서 직무 중심 보수체계로 개편이 필요하다는 점에 동의한 지 오래이고, 이번 정부의 국정과제에 포함된 것도 벌써 3년째이다. 그럼에도 불구하고 실질적인 변화가 더딘 것은 정부 정책에 대한 오해와 불신에서 비롯된 면이 크다고 생각한다.

직무 중심 보수체계 개편 목적

우선 직무 중심 보수체계를 개편하는 핵심 목적에 대한 이해가 필요하다. 연공급으로 대표되던 숙인적 보수체계에서 직무 중심의 보수체계로 이행하는 것이 핵심이다. 이는 보수 결정의 기본적인 요인을 직무 가치에 기반하는 것을 의미한다.

어떤 사람의 입사시기나 고용형태에 따라 보수를 지급하지 않고 어떤 직무가 가지는 가치에 따라 지급하는 것이다. 직무 가치는 그 직무를 수행하는 데 필요한 난이도와 책임도, 숙련도, 영향력 등을 모두 포함하는 개념이다. 이미 많은 국가와 전문기관에서 직무 가치 평가를 수행하고 있는바, 이는 추상적이지 않고 매우 실용적인 방식으로 이뤄지

고 있다. 먼저 난이도란 어떠한 종류의 정보를 취합해 어떠한 복잡한 사고를 거쳐 어떤 판단 또는 결과를 내리는지 등에 대해 매우 구체적인 내용까지 평가한다. 다음으로 책임도와 영향도란 그 사람의 결정이나 판단에 따라 조직이나 구성원에 미치는 영향의 크기를 말한다. 마지막으로 숙련도란 그 일을 통해 달성해야 하는 서비스나 기술의 수준을 말한다. 이러한 요소들이 종합적으로 반영돼 있는 직무 가치에 따라 보수를 지급하는 것이 입사시나 고용형태에 따라 지급하는 것보다 더 공정한 방식이라는 점은 독일, 미국, 영국 등 많은 국가에서 이미 검증되고 실행되고 있다. 직무 중심의 보수체계 개편이 단순히 임금의 연공성 완화를 목적으로 하는 것은 아니다. 임금의 연공성 완화는 호봉제의 등급을 축소하거나 임금 인상률을 조정하는 방식으로도 달성할 수 있다. 직무급이란 그 기관의 기본적인 보수 항목을 결정하는 데 있어 연공이 아닌 직무를 중심으로 고려하도록 조직의 내재적인 DNA가 변화하는 것이다.

직무 중심 사고는 그 기관의 경쟁력 확보를 위해서도 매우 중요하다. 급변하는 시대와 환경 변화에 따라 어떤 기관이 시장에서의 우위를 지속적으로 점하기 위해서는 그 기관의 태스크와 역량, 즉 직무와 그에 걸맞은 인재가 확보돼 있는지를 점검할 수 있어야 한다.

국민들이 정부에 바라는 직무급 추진 방향도 고려할 것이다. 민간에서는 오래전부터 폐기되고 있는 연공 중심의 보상체계 대신 더 경쟁력 있는 보상체계가 공공기관

에 도입돼 우리 사회가 구조적으로 발전하기를 원하는 것이다. 정부도 그러한 기대에 부응해 기관의 사고방식이 바뀌는 방향으로 발전할 수 있도록 지원해나갈 것이다. 노동계에서는 직무 중심 보수체계 개편의 결과로 개인에 대한 차별과 서열화가 발생하는 것은 아닌지 지속적으로 의문을 가지고 있는 듯하다. 과거 우리 사회가 개인의 입사 연차, 학력, 고용형태를 통해 차별을 해왔다면 직무 중심 사회에서는 오히려 개인에 대한 차별이 없다. 오직 조직과 업무 단위인 직무에 대한 객관적이고 체계적인 판단만 있을 뿐이다. 명확한 직무 기술서(Job description)를 기반으로 한 직무별 가치 평가가 개인에 대한 차별을 야기한다는 주장은 기업에 조직관리를 하지 말라는 의미와 크게 다를 바 없다. 또한 직무 가치에 대한 평가는 어떤 특정

부서의 몫이 아니다. 노사 공동으로 부서 구성원들의 참여하에 공정하고 객관적으로 이뤄진다. 직무 중심의 보수체계를 도입한 대부분의 기관에서 직무 분석을 수행할 때 절차의 공정성과 객관성을 무시하고 하는 경우는 거의 없다. 따라서 사측이 일방적으로 직무 가치를 결정할 것이라는 노동계의 우려도 기우이다.

**직무급 도입은 기관 특성 반영,
노사 합의 자율, 단계적 추진 원칙**

마지막으로 노동계는 직무급 도입으로 결국 일부 직원들의 보수가 삭감되는 것이 아닌지를 우려하고 있다. 정부는 직무급 도입에 있어서 첫째, 기관 특성을 반영, 둘째, 노사 합의 자율, 셋째, 단계적으로 추진한다는 원칙을 이미 공표해오고 있다. 따라서 직무 가치 평가에 따라 체계적으로

산정된 직무 등급에 대한 보수 수준은 기관에서 자율적으로 판단해 결정할 일이다. 설령 어떤 기관이 더 과감한 방식으로 도입하고 싶다고 할지라도 취업 규정을 변경하기 위해서는 노사 합의가 반드시 필요하다는 것은 누구나 인지하고 있다. 정부에서의 일방적인 추진 가능성은 추후도 없다. 우리 사회가 직무 중심으로 개편돼야 한다는 데에는 많은 사람들이 이미 동의하고 있다. 이제는 각계의 다양한 사람들이 서로의 생각을 존중하면서 올바른 방향으로 나아가야 할 때다. 호시우보(虎視牛步)라는 말이 있다. 호랑이처럼 예리하게 방향을 정하고 소처럼 신중하게 나아가라는 뜻이다. 공공기관에서도 직무 중심으로의 근본적인 보수체계 변화를 목적으로 하되, 노사가 합의하고 직원들이 공감하는 방식으로 신중하게 개편해나가야 할 것이다. ●



‘국가생명윤리정책원’의 직무급 도입 과정



65명 조직, 작은 만큼 의사소통 원활, 빠른 의사결정

본원은 2012년 12월 재단법인으로 출범한 65명 직원의 기타공공기관이다. 유전자, 줄기세포 등 인간 대상의 연구에 있어 생명의 존엄과 윤리성의 안전판인 연구심의제도를 운영하고 연명의료결정제도의 중심축으로서 생명윤리적 이슈의 공론화와 사회적 합의 및 시행을 주도하는 등 정부 정책의 개발과 실무적 지원을 실행하고 있다.

보수체계의 변화 시도

보수의 구성, 수준, 지향성 등 보수체계는 직원들에게 매우 중요한 사안이다. 실질적으로 하루의 반이 조직생활과 연관되고 경제적 대가로 지급받는 보수는 생활급으로 직결되기 때문이다.

그간 본원의 보수체계는 호봉제의 성격이 가미된 연봉제로서 특별한 일이 없으면 매년 자동적으로 일정을 인상돼왔다. 대부분의 기관과 마찬가지로 직무가치, 업무밀도, 난이도 등은 고려되지 않은 것이다.

그러나 2019년 1월 본원이 기타공공기관으로 지정되면서 보수체계의 발전적 변화를 시도할 수 있는 계기를 갖게 됐다. 연공서열 중심의 보수체계를 업무의 성격, 난이도, 책임 등 직무가치에 따른 차등적 보수체계로 개편해 보수의 상대적 형평을 기

할 수 있으며, 개편 과정에서 직무등급과 급여밴드(Pay-band)의 설정 등을 통해 본원의 고질적인 저임금(공공기관 중 최저) 문제를 일부 해소할 수 있는 기회라 판단했다.

연구용역 수행 및 시행방안 정립

면밀하고 합리적인 방안을 수립하기 위해 전문 연구기관에 연구용역(직무분석 및 보수체계 개편 용역)을 발주해 직종·직군별 직무분석, 직무평가, 제도 설계안을 마련했다. 직무는 147가지 과업을 48개 직무로 분류하고, 직무평가는 외부 전문가와 SME 평가로 진행됐다. 아울러 직무등급은 현행 6개 인사등급에서 4개 직무등급으로 구성했고, 보수의 비중은 직무급 87.8%, 직무성과급 8.8%, 역할급 3.4%로 편제했다.

시행 초기 급여가 삭감되거나 불리해지는 경우 직무급의 시행은 불가하므로 시장가격을 반영한 보수 수준을 결정해 최소한 현행보다는 다소 상향된 결과를 도출했다.

직무급제 정착을 위한 선결 과제(수용도, 소요 예산)

기관의 미션, 정부의 방침에도 불구하고 당사자인 직원들의 공감을 얻지 못하거나 수용성이 낮은 경우 직무급제가 정착되기는 매우 어렵다. 수용성 제고를 위해

서는 제도의 취지와 당사자에게 변화되는 부분, 향후 예측 등은 설명회 등을 통해 솔직하고 상세히 알려 동의를 얻어야 한다(본원 직원 동의율: 76.9%, 비동의자 분석: 현행 연봉제하에서는 매년 급여가 안정적으로 자동 인상되는 데 비해 직무급제 시행 시 직무 등급에 따른 차등 보수의 위화감, 불안감 등을 표출한 것으로 보임). 또한 현행보다 나은 방안을 제시하고 직무급제의 원활한 정착을 위해서는 인건비 예산이 탄탄해야 하며, 이를 탄력적으로 운영해야 한다.

변화 선택, 시행 초기 운영의 탄력성 부여

본원은 규모가 작은 만큼 의사결정 구조가 슬림하고, 직원 간 대면 접촉도 많은 편이라 노사협의회의 협조 등으로 직무급제의 도입이 용이할 수 있었다.

직무급제는 직무분류의 정확성, 차등 수준, 당사자의 용인 등 내재적으로 가진 여러 문제점에도 불구하고 직무가치에 따른 적정 보수 지급이라는 측면에서 시대 변화에 따른 제도라 생각하며, 지속적으로 보완개선하면서 정착시킬 필요가 있다.

다만 현재 5개의 신생 또는 소규모 기관 위주의 직무급제 도입은 다른 기관들이 그만큼 고민하고 있음을 방증하는 것으로 학문적인 제도의 완벽한 구현보다는 제도 도입 단계에서 운영의 탄력성을 부여하는 것이 필요하다.○

‘새만금개발공사’의 직무급 보수체계



새만금개발공사는 2018년 9월 설립돼 올해 3년 차에 접어든 새내기 공공기관이다. 그런데도 공공기관의 인사담당자들 사이에서 제법 유명세를 타고 있는 듯한데, 그 이유는 바로 ‘직무급’ 때문이다. 새만금개발공사 인사담당자라고 소개하면 ‘직무급 도입하셨죠? 어떻게 운영하세요?’라는 질문이 먼저 돌아온다. 지금부터 많은 기관의 인사담당자가 궁금해하는 우리 공사의 직무급에 대해 소개하고자 한다.

도입 과정

우리 공사는 설립 단계에서부터 기획재정부 주관 전문용역을 통해 직무급 보수체계를 도입했다. 신생 기관으로서 기존의 보수체계를 직무급으로 전환하는 과정이 없었기 때문에 노사 갈등의 발생 여지없이 직무급 제도의 도입이 가능했다. 이는 다음과 같이 ‘직무 분류 및 분석 → 직무평가 및 직무등급체계 도출 → 직무급 설계’의 3단계로 진행됐다.



〈표〉 직무급 보수체계

구분	내용
직무 분석	<ul style="list-style-type: none"> 직무 기능 및 역할에 따른 직무분류체계 수립 55개의 표준 직무 도출 직무기술서 작성
직무 평가	<ul style="list-style-type: none"> 점수법을 활용한 직무평가 비교법을 활용한 등급 조정 5단계의 범위 직무급의 직무등급체계 도출
직무급 설계	<ul style="list-style-type: none"> 완전직무급(기본연봉 = 직무급)의 단순한 구조의 임금체계 구축 생산성과 연계한 Pay-band 구축으로 연공성 지양 타기관 벤치마킹을 통한 임금 수준 설정

주요 특징

(1) 5단계로 구성된 범위 직무급으로서 인사관리에 유연성을 도모했다. 모든 직무의 개별적인 가치에 따라 보수를 책정하는 단일 직무급의 경우 인사이동은 보수 변경을 수반하기 때문에 인사이동이 매우 제한적일 수밖에 없다. 공사는 단일 직무급의 단점을 보완하기 위해 55개의 표준 직무를 5개의 그룹으로 구분하고, 같은 그룹 내에서는 인사이동의 유연성을 확보할 수 있는 범위 직무급으로 운영하고 있다.

(2) 연공 성격의 호봉제가 아닌 생산성과 연계한 직무등급별 급여밴드(Pay-band)를 구축했다. 직무등급별 급여밴드의 상한과 하한을 127~134%로 관리함으로써

직무의 기능과 역할에 따른 생산성과 보수체계의 연계성을 확보했다.

직무급 운용

직무급은 보수체계로서 인사제도와 연계해 운영돼야 한다. 우리 공사의 경우 설립 초기에 세팅한 직급제 인사체계와 보수 측면에서의 직무등급 간 정원이 서로 부합하지 않아 인사 운영에 어려움이 있었다. 이를 해소하기 위해 2019년 8월 직급제를 폐지하고 직무급 단일 제도로서 직무 중심의 인사제도 고도화를 추진했다. 앞으로 새만금개발공사는 신생 기관으로서 신규 직무의 발생, 기존 직무의 가치 변화 등에 보다 정교한 직무평가 및 관리가 이뤄질 수 있는 직무관리체계로 정비해 우리 공사의 여건에 맞는 직무급제로 완성도를 높여나갈 계획이다.

맺음말

다수의 직원이 호봉제에 익숙한 상황에서 직무급 제도를 운용해 모든 직원을 만족시킨다는 것은 불가능에 가까운 일이다. 하지만 계속해서 고민하고 보완해나간다면 각 기관에 적합한 직무 중심의 인사제도를 만들 수 있을 것이다. 우리 공사의 사례가 각 기관의 실정에 부합하는 직무 중심 인사제도의 운용 방안을 찾는 데에 조금이나마 도움이 되기를 기대한다. ◉

공공 부문의 지속가능한 임금체계 도입을 위하여



이상민
한양대 경영대학 교수

직무급은 테일러리즘에서 출발해 이미 오래전부터 서구 기업들의 기본적인 임금체계로 자리 잡고 있다. 한국 기업에서 이미 1970년대에 직무급을 도입하려는 시도가 있었지만 구성원들의 반발과 당시의 현실에 맞지 않아 연공급으로 회귀하면서 실패했다. 이러한 직무 기반 임금체계의 전환이 시대적 과제로 대두되고 노사관계의 중요한 이슈로 등장하게 된 배경은 한국 경제의 구조적인 변화에서 찾을 수 있다. 1960년대 이후 한국경제는 서구 자본주의에 대한 추격 전략(catch up strategy)을 통해 급속한 발전을 거듭했다. 모방과 학습

을 통해 서구 기업들의 기술과 경영 방식을 체득하는 과정에서 전문성(expertise)을 갖춘 전문가(expert)에 의존하기보다는 신속한 학습역량과 종합적인 문제해결 능력을 갖춘 제너럴리스트(generalist)를 중요시했다. 한국 기업에서 소위 '팔방미인'이라고 할 수 있는 제너럴리스트들은 집단적으로 일하고 주어진 다양한 문제들을 해결하면서 서구의 선진 기업들이 보유한 노하우를 만천하에 따라 배우며 경쟁력을 확보했다. 이에 따라 기업 구성원들의 근속연수는 회사에 대한 기여도와 역량의 척도로 인정받을 수 있었다. 회사

에서의 연공이 길어질수록 회사의 급격한 성장에 대한 기여분이 크고 다양하고 복잡한 문제들을 해결한 경험을 쌓았다고 여겨졌고, 연공급을 통해 이에 대한 보상을 받았다.

시대적 소임 다한 연공급

또한 한국 기업들은 급격하게 성장하면서 조직의 규모도 지속적으로 확대해왔다. 이에 따라 새로운 지사와 부서를 끊임없이 만들 수 있었고 연공을 쌓은 구성원들에게 근속연수에 따라 승진을 시키는 데에 큰 어려움이 없었다. 급격한 성장과 연

공에 기반한 보상의 선순환 과정에서 연공급은 합리적이고 공정하며 효율적인 임금체계로 자리를 잡을 수 있었다.

그러나 한국경제의 성장 속도가 현저히 둔화되고 구성원들의 고령화가 진행되면서 임금체계로서 연공급의 지속가능성에 대해 의문이 제기됐다. 2011년 한국경제는 처음으로 세계 평균에 못 미치는 성장률을 기록하면서 본격적으로 저성장 시대를 맞이했다. 이에 따라 한국 기업에서는 과거와 같이 연공에 기반해 승진할 수 있는 직책들이 지속적으로 늘어나지 못하면서 고질적인 승진 정체 문제가 발생했다.

또한 과거처럼 신규 인력을 대규모로 충원하기 어렵고 연공이 쌓인 중고령자의 비중이 증가하면서 인건비 부담이 가중됐다. 기업들은 인건비 부담을 경감하고 생산성을 높이기 위해 경영위기 시 또는 정기적으로 명예퇴직이나 조기퇴직을 실시

했다. 이에 따라 직장인들의 체감 정년은 50세 전후로 낮아져 정년연장에도 불구하고 기업 구성원들이 느끼는 고용 불안은 크게 개선되지 못하고 있다.

또한 청년실업률이 증가하면서 청년일자리 확대에 관한 사회적 관심이 늘어나 마치 청년층 일자리와 중고령층 일자리는 양립하기 어려운 관계이자 양자택일의 대상이라는 인식도 팽배해졌다. 이러한 상황에서 연공에 기초한 승진과 보상은 시대적인 소임을 다했으며, 이제 능력과 전문성에 따라 인력을 배치하고 임금체계를 구성해야 한다는 문제가 주목을 받게 됐다.

직무급 도입 필요성의 배경

직무급 도입의 필요성이 제기된 배경에는 불합리한 차별을 철폐하고 합리적인 차이를 인정해야 한다는 공정성 요구도 자리를 잡고 있다. 한국 경제성장의 핵심적인

건인차 역할을 한 대기업 종사자들은 상대적으로 높은 수준의 보상을 받았지만 주로 대기업의 하청기업인 중소기업의 종사자들은 상대적으로 임금 수준이 낮아 대기업과 중소기업 간 임금격차가 확대됐다. 또한 1997년 IMF 외환위기 이후 크게 늘어난 비정규직 노동자들은 정규직 노동자들에 비해 상대적으로 낮은 수준의 고용 안정성과 임금수준을 감내해야 했다. 대기업과 중소기업 그리고 정규직과 비정규직 간의 임금격차 완화는 사회적으로 보상공정성을 개선할 뿐만 아니라 한국경제의 새로운 성장동력을 마련하고 지속가능성을 높이는 데에 반드시 해결해야 할 과제로 받아들여지게 됐다. 이에 따라 동일가치노동-동일임금의 원칙을 따르는 직무급을 도입해 전체 고용의 90% 가까이를 감당하는 중소기업 일자리의 질을 개선하고 이를 통해 중소기업의 경쟁력을 강화할 수 있는 인적자원의 토대를 마련하고자 시도하게 됐다. 그리고 정규직과 비정규직 간 부당한 차별을 시정해 비정규직의 남용을 막고 그들의 전문성을 강화할 수 있는 여건을 마련함으로써 건강한 노동유연성을 확보할 수 있다는 기대가 제기됐다. 그러나 이렇게 직무급 전환을 실현하려는 동력과 비전이 강하게 대두됐지만, 이를 저지하려는 강력한 저항도 여전히 존재한다. 무엇보다 서구와 같이 오랜 전통이 있는 직무분석과 직무평가의 사회적 자본을 노사 양측이 공유하지 못한 상황에서 직무급 적용의 대상이 되는 기업의 구성원들뿐만 아니라 임금체계 전환을 주도해야 할 사용자들도 현실적인 대안으로서 직무



급을 선뜻 받아들이지 못하고 있다. 이제 와서 체계적으로 직무분석을 하고 평가를 해야 하니 엄두를 내지 못하는 것이다. 구체적인 공감대가 부족하다 보니 막대한 시간과 노력을 들여도 구성원들이 수용할 수 있는 임금체계를 설계할 수 없을 것이라는 불안감이 팽배한 상태이다.

또한 당위를 앞세워 최소한의 협의 절차 없이 거칠게 임금체계를 바꾸려 했던 과거 정부의 시도로 인해 공공 부문의 노동자들은 직무급에 대한 부정적인 인식을 갖고 있다. 직무급이 도입되면 임금수준을 낮추거나 성과 경쟁을 심화시켜 조직 분위기에 부정적인 영향을 미치고 노동강도가 높아질 것이라는 막연한 불안감이 작용하고 있다. 일반적으로 저항을 부정적인 의미로 해석해 혁신을 가로막는 장애물로 인식하고 청산과 비난의 대상으로 몰아세운다. 그러나 저항은 오히려 역설적으로 '무늬만 직무급'인 도입을 막을 수 있을 방안을 보여주는 단서라고 할 수 있다. 결국 저항이 없다면 지속가능한 임금체계의 실질적인 변화도 불가능하다.

지속가능한 임금체계 개편방안

그렇다면 어떻게 공공 부문에서 지속 가능한 임금체계의 변화를 실현할 수 있는가? 우선, 노사 양측의 합의에 기초해 단계적이고 점진적으로 임금체계를 개편해야 할 것이다. 지나치게 조급한 마음으로 직무급 도입을 시도했다가는 결국 도입에는 성공하더라도 오래 지속될 수 있는 임금체계를 정착시킬 수는 없을 것이다. 정부와 노조 연합체 수준에서는 일반적인 원

칙과 절차, 방향성에 대해 동의하는 절차를 거쳐야 할 것이고, 이에 근거해 개별 기관에서는 노사 양측의 구체적인 논의를 통해 기관의 특성과 맥락에 맞는 합리적 임금체계 설계를 시도하고 지속적으로 개선해야 할 것이다.

둘째, 기존의 연공주의를 송두리째 청산하기보다는 점진적으로 약화시키려는 노력을 취해야 한다. 연공에 따라 자동으로 승진하는 범위를 하위 직급으로 제한하고, 상위 직급의 경우에는 연공주의 특성을 합리적으로 약화시킬 수 있는 기관의 공감대를 마련하는 과정이 필요하다. 그리고 특정 직급에서 연공에 따라 무한히 인상될 수 있는 호봉체계는 능력과 직무가치에 따라 제한을 뒤야 한다.

셋째, 직무평가를 전면적으로 실시하고 임금 결정에 적용하는 데에 공유된 근거가 부족하다면 일단 직무평가는 실시하되, 임금결정에의 적용은 유보하는 것이 바람직하다. 개념적인 직무급을 그대로 도입하고자 외부 기관에 직무평가를 의뢰하고 그 결과를 임금결정에 여과 없이 적용한다면 지속가능한 임금체계는 불가능하다. 직무평가 과정에 반드시 내부 인력이 참여해 전문성을 키워야 이후 지속적으로 개선하고 적합화할 수 있는 역량을 갖추게 된다.

넷째, 기관의 유형이나 특성, 지역 분포에 따라 임금격차는 비구조적이고 비합리적으로 존재하는데, 그속에 숨어 있는 합리적인 근거를 찾아내고 체계화해야 한다. 유사한 직무를 수행하는 경우에도 기관에 따라 그 임금은 천차만별이다. 기관 간에 불합리한 임금격차를 해소하기 위해

서는 합리적인 임금 차이의 근거를 발견해야 한다. 아무 이유 없이 격차가 존재할 수는 없다. 특정한 기관 유형에서 임금수준이 높거나 낮은 이유를 찾아내고 개별 기관의 역사와 특성을 이해한 후 기관 간에 존재하는 불합리한 격차를 완화하는 방식으로 임금체계가 조정돼야 한다.

다섯째, 대내적 임금공정성과 대외적 임금공정성을 균형 있게 비교해 임금체계와 수준을 조정해야 한다. 미시적인 차원에서 기관 내부적으로 직종이나 직군, 직급에 따라 존재하는 임금수준의 차별적인 요소를 발견하고 합리적인 요소로 대체해야 한다. 이 과정에서 거시적인 차원의 대외적 공정성을 고려해야 하는데 이는 공공 부문이 민간 부문과 공무원 사이에 존재하기 때문이다. 비슷한 일이라고 하더라도 민간 부문과 공공 부문 그리고 공무원 간에는 임금차이가 존재할 수 있다. 이에 관해서는 사회적으로 오랜 기간을 통해 가치평가를 공유해야 할 것이다. 그러나 거시적 차원의 공유는 미시적 차원의 개별적이고 다양한 시행착오 학습을 통해 이뤄질 수 있다. 개념적인 논의만으로는 공공 부문, 민간 부문, 공무원 간의 실질적인 가치평가 기준을 도출하기 어렵기 때문이다.

공공 부문의 지속가능한 임금체계 개편의 과제 실현이 쉽지는 않겠지만 지금 이 만큼 온 것만으로도 기적 같은 변화이다. 장기적인 안목에서 긴 호흡을 갖고 논의를 진행하되, 단기적으로는 구체적인 합의 성과를 도출하면서 노사 양측이 통합적인 노력을 다해야 할 것이다. ●

공공기관 임금체계 개편 사회적 대화의 성공조건



박해철
전국공공산업노동조합연맹 위원장

사회적 대화기구인 경제사회노동위원회에 업종별 위원회로 공공기관위원회가 공식 출범한 지 6개월이 지나고 있다. 공공기관위원회는 공공 부문 노사 관계의 핵심 이슈인 노동이사제를 포함한 '참여형 공공기관 운영방안 마련', 임금체계 개편과 임금피크제 제도 개선을 내용으로 하는 '지속가능한 공공기관 임금제도 마련'을 의제로 하고 있다. 지난 6개월간 위원회는 위 두 가지 의제에 대해 정부와 노동계의 입장을 확인하고 전문가의 의견을 듣는 시간을 가졌다. 본 게임은 이제 시작이다.

남은 6개월은 세부내용에 대한 구체적이고 실질적인 논의를 해야 한다. 특히 두 번째 의제인 임금체계 개편은 본질적으로 참여한 이해관계가 충돌할 수밖에 없는 민감한 주제이다. 개별 노동자뿐 아니라 노동조합에도 핵심 쟁점이다. 지난 정부는 이를 노동조합과 논의 없이 일방적으로 추진했고, 이로 인해 극심한 대립과 반목을 낳았던 아픈 경험을 공공 부문 노사는 가지고 있다. 아픈 과거를 되풀이하지 않고 위원회가 목적인 대로 '공공기관의 지속가능한 발전을 위한 정책 방

안과 노사정 실천과제 마련'이라는 목표를 달성하기 위해 노정은 중요한 시간을 앞두고 있다. 이 글에서는 지속가능한 공공기관 임금제도를 마련하기 위한 임금체계 개편 사회적 대화를 성공적으로 이끌기 위해 조건을 제시하고자 한다.

사회적 대화의 바탕은 상호 간 '신뢰'

무엇보다 사회적 대화의 성공 키는 노정 간 '신뢰'에 있다. 특히 이해관계가 참여한 임금체계를 논의하는 과정은 신뢰가 밑바탕이 되어야 한다. 그러나 여전히 현장에서



나아가 임금체계 개편 과정에서 생애 총액임금은 변하지 않는다는 믿음을 노동조합과 종사자에게 줘야 한다. 간부직 이하의 일반 직원을 대상으로 하는 임금체계 개편은 상당한 이해관계 대립 및 갈등을 동반하기 때문에 기존 직원들의 처우 수준이 하락하지 않는다는 확고한 믿음이 필요하다. 그래야 임금체계 개편 논의에 힘이 실릴 수 있다.

지금까지 기획재정부는 공공기관 인력운영, 예산, 경영평가 등 집중된 권한으로 공공기관을 통제해 왔음에도 불구하고 공공정책과 관련된 공공기관의 모범 사용자로서의 지위와 책임은 회피해왔다고 생각한다. 이로 인해 기획재정부가 무슨 말을 하더라도 의심의 눈초리를 보내왔다. 지금부터라도 기획재정부는 기존의 효율성 중심에서 공공성 중심, 노동 존중으로 공공정책 기초가 전환됐다는 믿음을 줘야 한다.

두 번째, 공공기관 임금체계 개편 논의를 단순히 직무급 도입 문제로 등치하지 말아야 한다. 아시다시피 공공기관 임금은 지난 수십 년간 정부 통제 아래 있었으며, 지금도 정부가 결정한 총인건비 내에서만 가능하다. 그렇다면 총인건비가 투명하고 공정하게 결정되고 있는가하는 질문부터 던져야 한다. 공공기관 임금수준을 결정함에 있어서 사전에 명확한 기준이나 근거를 제시하지 않은 채 소수에 의해 제한된 정보를 가지고 결과적으로 공무원 수준으로 결정하는 것을 보면 그 결정과정이 독립적이지도, 객관적이지도, 투명하지도 않은 것이 현실이다. 공공기관의 임금결정 제도와 절차부터 보완할 필요가 있다.

총인건비 제약을 비롯한 공공기관 임금제도 전반에 대한 논의가 동반되어야 한다.

임금체계 개편은 장기적 과제로 접근

세 번째, 한국적 현실을 고려한 임금체계가 되어야 한다. 현재 공공기관에 적용되고 있는 한국적 연공급제의 형성배경을 부정해서는 안 된다. 임금체계는 나라별로 각자의 맥락에서 형성돼왔듯이 연공급제도 한국의 노동 현실이 반영돼 지금의 체계로 자리 잡았다. 연공급제는 공공기관의 고용안정성을 유도하고 연공의 증가에 따른 인적자본의 축적 효과가 있으며, 생애 임금을 고려할 때 노동자의 생활을 안정적으로 유지할 수 있는 장점이 있다. 이러한 측면을 고려해 임금체계 개편 방향이 논의돼야 한다. 어느 임금체계가 다른 임금체계보다 우월하다고 할 수 없으며, 임금체계는 저마다의 장단점이 있음을 인정해야 한다. 또한 임금체계는 별도로 존재하지 않고 직무체계 및 인사제도와 연계돼 있다. 현재 공공기관의 직무체계는 순환보직과 부서 및 팀별 작업 등 업무의 공동수행과 협력이 전제돼 있다. 반면 직무급 임금체계는 직무 중심의 채용과 배치, 동일 직무 내에서의 교육훈련과 경력관리 시스템의 운영, 개별 직무의 전문성 강화 등이 전제돼야 한다. 따라서 임금체계 개편 논의와 더불어 직무관리, 경력관리, 이동배치, 승진, 평가, 교육훈련 등 연계된 인사관리 제도의 변화에 대한 논의도 동시에 이뤄져야 한다. 임금체계는 목표를 달성하기 위한 수단이지, 그 자체가 목표가 되어서는 안 된다. 네 번째, 단기적인 성과를 지양하고 장기

는 정부가 표면적으로는 임금체계 개편을 주장하지만 실제 목적은 '인건비 절감'에 있다는 의구심을 갖고 있다. 임금수준 하락을 받아들이는 노동조합이나 종사자는 없다. 이는 임금체계 개편 논의에 대한 현장의 거부감과 저항감을 증폭시키는 가장 큰 위험 요인이기도 하다.

또한 노측은 정부가 지나치게 '성과보상'과 '임금차등'만을 강조하고 있는 것 아니냐는 의심의 눈초리를 보내고 있다. 임금체계 개편을 위해 더 중요하게 다루고 우선적으로 고려해야 할 요소들이 있음에도 불구하고 오로지 연공급제를 대신할 '임금차등'이라는 새로운 타이틀만을 고집한다면 논의는 한발도 더 나아갈 수 없다.

적인 과제로 접근해야 한다. 해외 사례를 보더라도 임금체계 개편에 소요되는 시간을 적어도 20년 이상의 장기적인 관점에서 접근한 것을 알 수 있다. 임금체계는 국가별로 역사, 노사 교섭력, 사회의 가치와 규범, 노동전략에 따라 다양한 방식으로 발전해왔다. 이런 과정을 무시한 채 일시적이고 획일적인 임금체계 개편은 불가능함을 전제해야 한다.

따라서 공공기관 임금체계 개편을 특정 시점까지 완료하려 해서는 안 되며, 경영평가 지표반영 등을 통한 강제적 개편 시도 또한 지양돼야 한다. 기획재정부가 공공기관을 불러 모아 보수체계협의회를 개최해 '경영평가 지표반영과 인센티브'를 제시하며 기관에 강제하는 것이 그 대표적 사례이다. 어차피 노사 합의는 불가능하다는 체념 아래 가급적 단시간에 속전속결로 마무리 지으려고 했던 성과연봉제 도입을 둘러싼 극심한 갈등과 대립을 공

공 부문의 노사 모두는 기억하고 있다. 임금체계 개편은 본래의 속성상 노사 모두에게 민감한 사안이기 때문에 인내와 끈기는 필수 조건임을 다시 한 번 상기하자. 마지막으로 노동조합의 적극적인 참여가 보장돼야 한다. 지난 성과연봉제 도입 시도가 남긴 유일한 긍정적인 교훈은 '임금체계 개편은 노사 합의에 의해서만 가능하다'는 사실을 우리 사회에 확인시켜줬다는 것이다. 즉 사업장 내 '노사 협치'가 임금체계 개편의 기본 조건임을 기억해야 한다.

정부, '노사 협치' 견인하는 역할해야

따라서 정부는 공공기관의 실질적 사용자임을 인정하고 중앙 단위에서 '노정 협치'가 가능하도록 모범 사용자로서의 역할과 책임을 다해야 한다. 또한 기관의 특성을 감안해 사업장 단위까지 대화에 기반한 '노사 협치'가 가능하도록 견인하는 역할을 해야 한다. 현재와 같이 획일적이고 일

률적인 관리와 통제방식에서 벗어날 필요가 있다. 노동조합도 공공기관위원회 두 번째 의제인 '지속가능한 공공기관 임금제도 마련'에 열린 자세로 사회적 대화에 충실히 임할 것이다.

대화라는 말을 들으면 평화롭고 웃음꽃이 피어나는 모습을 연상하지만 누군가는 '대화의 실상은 싸움의 또 다른 실존적 모습'이라고 한다. 노사 간의 대화에서 빠듯하면 대립과 갈등으로 이어지는 모습을 우리는 익히 알고 있다. 공공기관위원회는 지금 노사 간의 대화보다 더 난해한 노정 간의 대화를 하고 있다. 큰 욕심을 내기보다는 작은 합의가 신뢰를 낳고, 그 신뢰가 더 큰 합의를 낳을 수 있다는 마음가짐을 가져야 하지 않을까 생각한다. 이렇게 노와정이 신뢰를 쌓아가는 과정 자체가 '지속가능한 공공기관의 임금제도'를 비롯한 공공 부문에 새로운 변화를 가져올 수 있을 것으로 확신한다. ○



공공기관 직무 중심 보수체계 개편방안

- **일자** 2020년 6월 4일(목)
- **장소** 서울지방조달청 회의실 1007호
- **사회** 한동숙 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 경영혁신연구팀장
- **참석자** 남태우(성균관대학교 국정전문대학원 교수)
배광빈(동국대학교 행정학과 교수)
이수영(서울대학교 행정대학원 교수)
- **정리** 김정은 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 연구원
강연지 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 위촉연구원

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



한동숙 바쁘신 와중에
공공기관 연구센터 ISSUE

&TALK 전문가 좌담회에 참석해주셔서 감사드립니다. 오늘 좌담회 주제는 공공기관 직무 중심 보수체계 개편방안입니다. 관련해서 세 가지 사항에 대해 논의하고자 합니다. 첫 번째로 공공기관의 보수체계를 직무 중심으로 개편할 필요성, 두 번째로는 직무급 도입 방식, 마지막으로 직무급 도입의 동력에 대해 논의하려고 합니다. 직무 중심의 보수체계로 개편하려는 움직임 전에 학계와 전문가의 입장을 들어보고 고민하는 것이 맞을 것 같아 이렇게 모시게 됐으니 편하게 말씀해주시면 되겠습니다. 첫 번째로, 공공기관 보수체계를 직무 중

심으로 개편할 필요성에 대한 질문입니다. 현 시점에서 주로 논의되는 보수체계 개편의 근거는 우리나라의 근간을 이루는 연공급제 중심의 보수체계하에서 고령화로 인해 향후 장기적으로도 각 기관의 인건비 부담이 늘어날 수 있다는 점입니다. 이러한 환경에서 우리나라의 현 보수체계를 감안했을 때 직무급제 도입이 연공급제를 대체할 수 있는 가장 이상적인 방안인 것인지에 대해 자유롭게 의견주시길 바랍니다.



이수영 정부에서는 공공
기관 직무급 도입 및 개
편을 어떠한 방식으로 생각하고 있나요?

편을 어떠한 방식으로 생각하고 있나요?



한동숙 우선 정부는 기관
의 특성을 반영하는 것을

원칙으로 하다 보니 각 기관에서는 개별적으로 기관별 특성에 맞는 보수체계를 판단하기 위해 전문가들로부터 자문을 받고 있습니다. 관련 전문가들은 직무급도 직능급, 역할급 등 다른 제도와 병합해 활용할 수 있다는 입장이고, 기본적으로는 직무 분류를 기준으로 직무 가치 평가를 하고 노사 협의를 통해 이를 보수체계에 적용하는 절차를 따르도록 권고하고 있습니다. 미국이나 유럽에서는 기본급부터 직무급 체계로 운영되고 있으나 우리나라의 경우 향후 구성원들과의 합의를 고려한다면 규모가 큰 공공기관에서 기본급에 직무급 체계를 도입하는 것은 쉽지 않아 보입니다.



이수영 공공기관은 기본
적으로 계급제를 근간으

로 하고 있습니다. 5급, 7급으로 직급을 구분해 채용하고 있어 계급제라는 기본체계를 유지한 상태에서 부차적인 요소만 바뀌어서는 계급제를 크게 벗어나지 못할 것으로 판단됩니다. 예를 들어 기본급 체계에 직무급 요소를 차등해서 추가하는 방식이 얼마나 효과가 있을지 의문입니다. 조금씩 변형해 아무리 제도를 잘 구축하더라도 결국에는 계급제의 요소를 그대로 갖고 있을 가능성이 있어서 운영의 묘를 살리기가 쉽지 않을 것 같습니다.



남태우 일반적으로 공공
기관 구성원들은 현재 운

영 중인 연공급제를 선호하기 때문에 직무급제 도입을 선뜻 받아들이기는 쉽지

않다고 봅니다. 직무급제를 이미 10년 전부터 논의해왔으나 최근 국제적 추세를 살펴보면 해외 국가에서도 오히려 직무급제의 취약점을 인식하고, 다시금 연공급제를 비롯한 다른 보수체계에 주목하고 있습니다. 우리나라는 유교문화의 특성상 장유유서 및 연공서열이 갖춰져 있어 직무급제를 바로 도입하기는 쉽지 않을 것 같습니다. 직위 분류가 선행되지 않은 상황에서 직무급 요소를 가미하는 것이 의미가 있을지는 신중한 판단이 필요합니다. 직무급 도입을 위해 보수체계를 개편할 경우, 현재의 연공서열 체계에 대한 논란이 많을 것으로 예상됩니다. 직무를 지나치게 세분화할 경우, 출산휴가로 인한 대체인력 필요시 해당 직무를 담당할 수 있는 추가 인력이 필요합니다. 직무급 제도 운영이 성공적으로 보이는 나라는 우리와 달리 서구식 개인주의적 전통이 강한 나라입니다.



배광빈 직위분류제나 직
무급제의 긍정적인 측면

도 이야기해 볼 필요가 있습니다. 동일 노동에 대한 동일 임금의 원칙대로 직무급이 전면적으로 도입된다면 공공기관에 합리적인 보수체계와 성과체계가 구축될 것으로 생각합니다. 하지만 호봉제를 바탕으로 하는 계급제가 오랜 기간 동안 적용됐던 현실에서 직무급제를 전격적으로 도입할 수 있을지는 의문입니다.

직무급을 본격적으로 도입하려면 말씀하신 바와 같이 직무분석, 직무기술서, 직무평가를 바탕으로 직위·직무에 대한 명확한 정의가 이뤄져야 합니다. 현재 공공기관에서는 직무 능력 중심 블라인드 채용을 실시하고 있으며 이를 위해 분야별 직무기술서를 작성·제출토록 하고 있습니다. 하지만 공공기관의 채용 공고를 살펴보면 직무기술서에는 채용 분야에 대한 구체적이

“ 동일 노동에 대한 동일 임금의 원칙대로 직무급이 전면적으로 도입된다면
공공기관에 합리적인 보수체계와 성과체계가 구축될 것으로 생각합니다 ”

고 명확한 업무수행 내용과 필요지식 및 기술이 구분돼 있지 않습니다. 이러한 상황에서 공공기관이 직무급을 본격적으로 도입한다는 것은 한계점이 분명해 보입니다. 또한 많은 공공기관들이 현재 계급제를 바탕으로 한 순환근무제를 적용하고 있습니다. 제너럴리스트(generalist)를 지향하는 순환근무제, 스페셜리스트(specialist)를 양성하는 직위분류제와 직무급이 양립하는 것은 불가능해 보입니다. 만약 순환근무제를 포기하지 않고 직위분류제를 도입한다면 조직원들이 주요 보직과 핵심 업무에 대한 선호가 분명해질 것 같습니다. 공공기관의 직무급 도입 과정에서 외부 컨설팅 과정에 참여해본 경험에 비추보면 구성원들이 주요 업무를 배정받기 위해서 노력하고 이러한 과정에서 구성원들 간의 갈등이 발생하는 등 외부 전문가로서 기관의 애로사항을 간접적으로 경험한 적도 있습니다. 이런 문제점을 어떻게 극복하고 줄일 수 있을지에 대해 충분히 고민하고 연구할 필요가 있습니다.



이수영 공공기관 종사자들
을 상대로 이야기를

해보면 일단 직무분석은 제대로 안 돼 있는 실정입니다. 이런 상황에서 중요 직무급을 도입한다고 하면, 중요한 자리에는 승진이 임박한 사람만 갈 수밖에 없습니다. 취지에 맞지 않는 연공서열이 그대로 이뤄질 수밖에 없지 않을까 생각합니다.



한동숙 원론적으로 직무급 도입의 목적을 연공성 완화로 볼 수 있을텐데 직무급 도입을 부분적으로 채택한 경우에는 연공성을 완화시키는 데에 어떤 영향을 끼칠 수 있을까요?



이수영 답이 정해져 있지는 않지만, 제 생각에는 사람들의 기준과 생각이 바뀌고 요즘에는 90년대생이 온다고 하죠. 이 분들이 메인 스트림으로 올라 왔을 때 이런 제도들을 조금 기대해볼 수 있지 않을까 생각합니다.



남태우 기본급을 산정할 때의 4가지 요건이 숙련도, 노력수준, 책임수준, 직무가치입니다. 그런데 이 중 숙련도가 연공서열을 반영할 수밖에 없다고 생각합니다. 기본급 산정기준 가운데 숙련도가 25%를 차지하기 때문에 이는 곧 연공서열을 반영한 것으로 볼 수 있으며, 많은 경우 직무경험이 숙련도, 책임수준, 직무가치에 대한 몰입 등과 상관성이 높습니다.



한동숙 현 시점에서 직무급을 실제로 도입할 경우 직무에 대한 전문성 확보나 직무가치에 따른 보수 지급의 공정성 확보로 연공성 완화를 넘어서 직무 중심의 보수체계를 운영

할 수 있을지에 대해 말씀 듣고 싶습니다.



이수영 능력 있는 사람이 중요한 업무를 수행할 수 있도록 하는 기관 내의 분위기 및 시스템에 대해 모든 구성원들과 합의된 상태에서 직무급 도입이 이뤄진다면 순환근무는 그다지 필요하지 않을 것 같습니다. 누가 봐도 이 사람은 능력이 있으니깐 중요한 곳에 가서 근무를 한다는 것이 암묵적으로 인정된다면 순환근무는 그렇게 신경 쓰지 않아도 됩니다. 그러나 현실적으로는 조직 내 대부분이 주요 업무를 맡고 싶어 하는데 일부 직원에게만 맡길 수는 없기 때문에 순환보직을 하고 있다고 생각합니다. 제가 근로자의 입장이라면 여러 가지 업무를 다 경험해보고 관리자로서 갔을 때 현장과 행정업무를 보는 이해의 폭이 넓어진다는 장점이 있어 순환보직을 선호할 것 같습니다. 민간 기업에서도 직무급 도입이 어려워져 망설이고 있는데, 공공기관에 이 제도가 적절한 제도인지 의문입니다. 개인적으로 능력 있는 분들에게 인센티브를 주는 아주 심플한 보수체계가 가장 간단할 것 같습니다.



한동숙 그럼 두 번째 질문으로 넘어가서 직무급 제로의 개편 방식에 대해 논의하고자 합니다. 정부는 보수체계를 기관이 자율적으로 정할 수 있는 상황에서 기관의 자율성



을 최대한 존중하면서 단계적이고 점진적으로 추진할 수 있는 방안에 대해 고민하고 있습니다. 300여 개 공공기관 중에 직무급이 잘 맞는 조직이 있는 반면에 순환근무 등으로 인해 잘 맞지 않는 조직도 있을 수 있습니다. 직무급을 도입하는 과정에서 기관별 특성을 어떻게 반영할 수 있을지 의견을 듣고자 합니다.



남태우 소규모 기관에서 직무급 도입이 가능한 이유

는 인건비, 경상비가 정해져 있기 때문에 그 안에서 직무를 정해서 운영하는 것이 가능하지 않을까 생각합니다. 반면에 대규모 기관일 경우 많은 직군들이 있습니다. 마치 대외적으로는 5~6개로 직군이 분류되는 것처럼 보일 수 있지만 정교하게 세분화하면 직무는 더욱더 복잡해집니다. 그렇기 때문에 대규모 기관에 직무급을 도입하는 것은 어려울 것 같습니다.



배광빈 기본적으로 보수 체계를 정하는 데 있어서

기관의 자율성을 보장하고 있지만, 공공기관 직무급을 전면 도입하고 이를 평가지표에 반영할 경우 기관 차원의 고민이 필요해 보입니다. 정부의 총인건비 차원에서 기관의 인건비 예산이 동일할 때 고임금, 상위직급의 임금을 줄이고 이를 전체적으로 분배하는 방식이 되지 않을까 조심스럽게 예상해봅니다. 하지만 직무급 도입의

준비가 되지 않는 상황에서의 도입이 과연 직무급의 원칙과 취지에 부합하는 것인지에 대해서는 고민을 해봐야 합니다.



남태우 직무급을 가장 쉽게 설명하면 '이게 얼마

짜리 일이야'라고 정하는 것입니다. 오히려 그것 때문에 구성원 간에 다른 방식으로 갈등이 생길 수 있습니다. 기관 입장에서는 지금까지 조직 운영에 대한 노하우가 있는데 직무급을 도입하게 되면 직무별로 업무 강도와 난이도를 정해서 보수를 책정해야 하기 때문에 그 기준을 세우는 것이 쉽지 않을 것입니다.



이수영 직무급 체계는 기관의 특성을 반영하고,

기관이 수용 가능한 부분과 그렇지 못한 부분을 판단해서 직무급 전면 도입 또는 부분 도입 여부를 결정할 수 있어야 합니다. 예를 들면 직종별로 사업직은 가능하고 기술직은 불가능할 수도 있고, 직급별로도 가능 여부를 결정해야 합니다. 기관이 도입 가능 여부를 결정할 수 있도록 실질적인 자율성을 줘야 한다고 생각합니다. 또한 모든 혁신은 당사자가 원해서 이뤄지는 것이 가장 효과적이는데 경영평가를 통한 전면 도입은 근본적 혁신을 이뤄내는 데 한계 요소로 작용할 수 있다는 생각입니다. 물론 어떤 제도가 도입되느냐 하는 것이 큰 변화를 만들기도 합니다.



남태우 기관에 대한 평가 결과가 최종적인 동기

부여로 작용하기 위해서는 당근과 채찍을 적절히 활용해야 합니다. 대체로 평균 이상의 기관에 상을 주거나 평균 이하의 기관에 벌을 주는 방식을 택하게 됩니다. 기관을 위한 인센티브는 공공기관의 상황과 역량에 대해 정확한 정보를 바탕으로 합리적인 원칙과 기준을 세울 필요가 있습니다. 따라서 모든 기관에 일률적인 비율(%)을 적용하는 데에는 무리가 따를 수 있습니다. 애초에 직무급 도입이 어려운 기관은 도입하기가 매우 힘들 것이고 도입하기 쉬운 여건을 가진 기관은 도입이 아주 쉬울 수도 있습니다. 이를 동일한 잣대로 평가하는 것은 공평하지 않습니다. 역사가 짧은 기관, 규모가 작은 기관 등에서 일반적으로 직무급 도입이 쉬운 조건을 갖출 수 있는데, 이러한 여건이 되지 않는 기관의 경우에는 상당 부분 감안해줘야 한다고 생각합니다.



배광빈 인센티브 체계를

말씀하셨는데 지금 직무급을 도입하기로 결정했다면 도입에 대한 문제점을 줄여나가는 방안을 마련하는 것이 하나의 방법이라고 생각합니다. 공공기관에 당장 직무급 도입에 따른 인센티브나 페널티를 부여하기보다는 새로운 제도를 도입하고 기관이 어떻게 반응하고 행동하는지를 판단하고, 제도 도입에 따른 문제점은 어떠한 것이 있는지를 파악해

이를 해결하기 위한 방안을 마련하는 것이 필요하다고 생각합니다. 예를 들어 전체 공공기관을 대상으로 전면 도입하기보다는 일부 기관을 대상으로 도입하고, 인센티브와 페널티 부여에 따른 장단점을 파악해 제도 도입을 고려하는 것이 문제점을 최소화할 수 있는 방안이라고 생각합니다. 만약 경영평가 지표상 좋은 결과를 얻는 것이 기관의 목표가 됐을 때 이에 따른 기관의 모럴 해저드가 문제가 될 가능성도 있습니다. 따라서 올해는 제도를 처음 도입하는 해이기 때문에 도입에 따른 과정을 지켜보고 그 이후에 인센티브나 페널티를 도입하는 것이 안전하게 제도를 정착시키기 위한 방법이라고 생각합니다.



한동숙 해외 사례를 살펴본 결과 연공서열을 중시하면서도 보수체계를 개편한 사례로는 일본의 사례가 거의 유일하며, 그 외 국가에서는 찾기 힘든 상황입니다. 연공서열 보수체계가 변동이 가능한 것인지 궁금합니다.



남태우 미국 사람들은 보통 승진을 따르는 루트보다는 개인적인 목표에 따라 진로 방향을 결정하는 경향이 있습니다. 물론 미국에서도 승진을 중시하는 사람도 많겠지만 조직 내에서 대부분의 구성원들이 승진과 같은 동일한 목표를 가지고 피라미드식 경쟁을 하는 시스템이 우리보다 훨씬 덜 하다

“

직무급 체계는 기관의 특성을 반영하고, 기관이 수용 가능한 부분과 그렇지 못한 부분을 판단해서 직무급 전면 도입 또는 부분 도입 여부를 결정할 수 있어야 합니다

”

고 느낍니다. 반면 우리나라는 순환보직도 승진을 위한 수단이며 많은 사람들이 승진을 위한 길을 따라갑니다. 중국의 경우에는 공산주의이기 때문에 직무급이 적용되지 않습니다. 그러므로 우리나라의 특수한 문화와 상황을 고려할 필요가 있습니다. 우리나라 공공기관의 상황은 조직 내부의 경쟁이기 때문에 직무급도 승진을 위한 수단으로 오용되지 않을까 우려됩니다.



배광빈 남 교수님 말씀에 동의합니다. 공공기관에 근무하는 직원들의 관심사와 동기는 임금보다는 승진이기에 때문에 임금 자체에 관심이 있는 사람들은 공공기관보다는 사기업에 취직을 할 것입니다. 기본적으로 회사에서 열심히 일하거나 그 동기를 자극하는 것은 기관 내부에서 추가적으로 열

마를 받느냐보다는 어떤 자리에서 어떻게 승진을 하느냐입니다. 따라서 직무급처럼 어려운 일에 대해 돈을 더 준다고 해서 직원들이 제도에 반응을 할지는 미지수입니다.



이수영 두 분의 말씀처럼 승진은 연봉과 직위 등 모든 것을 해결해주기 때문에 누구나에게 매력적인 동기부여 요소입니다. 따라서 직무급을 도입하지 않더라도 연봉에 따른 생산성 곡선을 낮춰주거나 평평하게 해준다면 비슷한 효과를 발휘할 것이라고 생각합니다.



한동숙 임금피크제, 비정규직 전환과 같은 현안이나 운영 방식과 연결해서도 직무 중심의 보수체계 도입에 대해 추가로 하시고 싶은 말씀이 있으시면 해주시기 바랍니다.



이수영 처음부터 모든 직원에 대해 직무급을 적용하는 것은 기관에서도 부담스러울 수 있기 때문에 신입사원부터 적용하는 방법도 고려할 수 있다고 생각합니다. 제도 도입의 1단계인 직무분석 자체는 과학적이고 체계적인 관리 측면에서 필요하지만 적용 대상은 모든 직원보다는 신입사원이나 혹은 채용부터 직무급 대상자임을 명시하고 적용하는 것이 안전한 방법이라고 생각합니다.

“ 조직의 특성과 여러 상황을 고려해 직무급을 천천히 도입한다면
제도의 부족한 점들을 보완할 수 있다고 봅니다 ”



배광빈 한 대학교의 사례에서는 기존의 호봉제에서 성과연봉제를 도입할 때에 둘 중 하나를 선택할 수 있도록 했습니다. 성과연봉제를 선택했을 때는 기본급을 높여주는 방식으로 진행을 해 직원들이 자신에게 유리한 것이 무엇인지를 생각해보고 선택할 수 있도록 기회를 줬습니다. 이처럼 직무급을 도입하는 데 있어서도 기존 호봉제를 유지할 것인지 직무급을 따를 것인지에 대해 선택권을 주면 새로운 제도 도입에 대한 반발이 줄어들 것입니다.



남태우 새로운 제도를 도입하는 데에 있어서 천천히 가는 것에 대한 두 교수님의 의견에 적극 찬성합니다. 그리고 제도 도입의 결과에 치중하기보다는 과정에 대해 평가를 하고, 조직의 특성과 여러 상황을 고려해 직무급을 천천히 도입한다면 제도의 부족한 점들을 보완할 수 있다고 봅니다.



한동숙 마지막으로 질문 드리겠습니다. 앞서 말씀 해주신 것처럼 제도 도입 과정을 가이드하거나 점검한다면 어떤 기준으로 살펴봐야



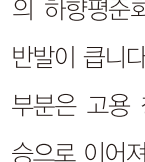
할지에 대해서 말씀 나왔으면 합니다.
이수영 보통 기관들을 대상으로 연초에 사업계획서를 평가하고 연말에 실행 평가를 하게 됩니다. 이처럼 직무급을 도입할 때에도 계획들이 잘 만들어져 있는지 평가하고, 그 계획들이 얼마나 잘 진행되고 있는지 실천상황을 파악하고 평가해 기관별 평가가 이뤄져야 한다고 생각합니다. 특히 젊은 세대로부터 직무급 도입을 환영받을 것이라고 생각합니다. 내가 일한 만큼에 대한 보상을 받고 싶은 니즈를 가지고 있기 때문에 지지를 받을 것입니다.



배광빈 도입 과정을 평가하는 경우 명확한 지표에 따라 평가하기가 어렵기 때문에 정량평가보다는 기관의 특성을 고려해 정성평가로 이뤄져야 할 것입니다.
2015년 기준 한국노동연구원의 보고서에 따르면 신입직원과 30년 근속직원과의 연봉 차이가 3.3배에서 많이는 4배까지 달한다고 합니다. 젊은 세대들의 생각은 내가 일을 더 많이 하는데 왜 연봉을 적게 받는지 의문을 가지고 있으며 불공정을 느끼



고 있기 때문에 제도가 도입된다면 동일노동-동일 임금에 대한 정당성을 얻을 수 있다고 생각합니다.
또한 직무급을 도입하는 데 있어서 공공기관 평가에 신입직원 채용이 지표가 된다면 기존 호봉제에서 일정 연령 이상의 연봉을 줄이고 이를 신입직원 채용에 대한 자원으로 사용할 것으로 예상합니다.



남태우 노동조합은 직무급 도입과 관련해 임금의 하향평준화에 대한 우려를 하고 있어 반발이 큼니다. 시니어층의 연봉이 줄어든 부분은 고용 창출과 신입직원의 연봉 상승으로 이어져야 한다고 생각합니다. 또한 직무급 도입의 궁극적인 목적이 고용 창출 등의 경제 활성화인지, 공공기관의 방만 경영을 방지하고 경성비를 줄이기 위함인지에 따라 직무급 도입에 대한 평가 방법이 달라져야 할 필요가 있습니다.



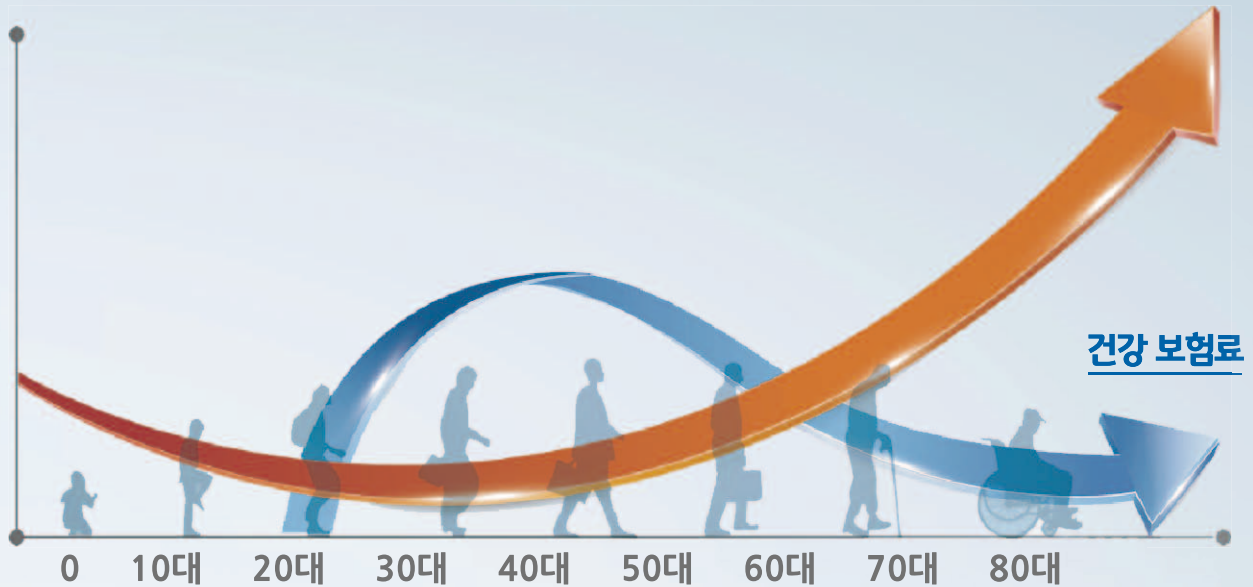
한동숙 오늘 ISSUE& TALK를 마치도록 하겠습니다. 소중한 의견 주셔서 감사합니다. ●





건강보험료 대비 **병원비 혜택**

113%
병원비 혜택



위 그래프는 평생 건강보험료 대비 병원비 혜택이 더 크다는 것을 보여주는 것으로,
 0~22세는 병원비 혜택이 크고, 23~58세는 보험료 부담이 크며,
 59세 이상은 병원비 혜택이 다시 커지는 것을 볼 수 있습니다.
 (2018년 보험료부담 대비 급여비 현황 분석자료)

우리 국민은 아프면 언제든지 병원에 갈 수 있습니다.
 국민이 받는 병원비 혜택은 평생 낸 보험료 보다 더 큽니다.

**‘코로나19’로 세계가 부러워하는
 대한민국 건강보험.**

건강보험을 지지해 주시는 국민 여러분과
 의료인의 헌신 덕분에 탄생했습니다.





국민건강보험공단 출범 20주년 국민신뢰도 87%, 국민인식조사 사회 부문 1위의 건강보험

김용익

국민건강보험공단 이사장

학력

서울대학교 의학과

서울대학교 예방의학 박사

영국 리즈대학교 보건정책학 석사

경력

2017~현재 국민건강보험공단 이사장

2016 더불어민주당 민주연구원 원장

2012 제19대 국회의원

2006 대통령비서실 사회정책수석비서관

1984 서울대학교 의과대학 의료관리학교실 교수

출범 20주년을 맞은 국내 최고의 사회보장기관인 국민건강보험공단(이하 공단)은 국민의 건강한 삶을 실현하기 위해 노력하는 전문기관으로 알려져 있습니다. 공단의 기능, 역할 및 주요 사업에 대해 간단한 소개 부탁드립니다.

국민건강보험공단은 건강보험과 노인장기요양보험을 관리운영하는 보험자이자, 4대 사회보험 통합 징수기관으로서 '국민 보건 향상과 사회보장 증진으로 국민의 삶의 질 향상'을 목적으로 하고 있습니다. 공단은 내용적으로는 건강보험, 노인장기요양보험, 사회보험

징수공단이라는 3가지 역할을 수행하고 있으며 국민연금, 고용보험, 산재보험의 재원을 만들어주는 기관입니다. 주요 업무로는 가입자의 자격 관리 및 보험료 부과징수와 건강보험 하나로 의료비를 해결하는 건강보장체계를 통해 가입자의 질병을 치료합니다. 또한 건강수명 향상을 위한 맞춤형 건강관리로 국민의 평생건강을 지키며, 노인장기요양보험으로 돌봄이 필요한 어르신에게 장기요양급여를 제공하는 등 국민 행복 실현을 추구하고 있습니다.

“건강보험 하나로 ‘병원비 걱정 없는 든든한 나라’를 만들어 나가겠습니다”

한국의 코로나19 대응이 전 세계적으로 주목을 받고 있습니다. 그 중심에 전국민건강보험이 있어서 가능했다는 평가인데, 코로나19로 증명된 우리나라 건강보험의 가치에 대해 자세한 설명 부탁드립니다.

우리나라의 코로나19 관리체계는 확진자를 빨리 찾아내 확산을 막는 ‘방역’과 발생한 환자를 돌보는 ‘치료’로 나뉩습니다. 코로나 19 대응의 성공 요인을 보면 신속한 대응, 대규모 검진, 건강보험을 들 수 있습니다. 공단은 요양기관과 함께 치료를 책임지고 있는데, 특히 검사 및 치료에 건강보험이 적용돼 돈 걱정 없이 검사를 받을 수 있기 때문에(공단 80%, 정부 20% 부담) 뛰어난 방역체계와 기술을 국민에게 현실화할 수 있었습니다. [미국의 코로나19 치료 비용(평균): 검사비용 170만원, 치료비 4,300만원]

우리나라는 검사비와 치료비에 본인 부담이 전혀 없는 코로나19를 겪으며 국민들이 주요 국정과제인 ‘병원비 걱정 없는 나라’를 몸소 체험했고, 건강보험은 이것을 완벽하게 구현했습니다. 최근 실시한 여론조사에서 건강보험 신뢰도가 87.7%(KBS, 2020년 5월)로 나오고, 국민인식조사 ‘대한민국을 만든 기役に 남는 이유’ 사회 부문에서 1위로 꼽힌 것(전경련, 2020년 6월)은 국민들이 건강보험을 얼마나 높은 가치로 여기는지를 보여준 것입니다.

사상 초유의 코로나19 팬데믹에도 흔들림 없는 한국의 의료체계가 주목을 받고 있습니다. 여기서 건강보험 시스템의 역할이 무엇이었는지 그리고 앞으로도 감염병 대응은 주기적으로 반복될 것으로 예측되는데 예방의학전문가로서 감염병 유행을

대비하기 위해 어떠한 준비가 필요하다고 보시나요?

공단은 국내에서 코로나19 확진자가 발생한 직후 감염병 확산 방지를 위한 방역, 적기치료 지원, 요양기관 지원 등의 대응체계를 구축했습니다. 방역 분야에서는 ‘수진자 조회 시스템’을 통해 전국 요양기관에 감염대상자 정보를 실시간 제공하여 진료 접수단계부터 대응할 수 있도록 지원했습니다. 또한 지난 2월말부터는 매일 빅데이터를 활용해 총 8,237명 환자의 기저질환(고혈압, 당뇨, 암 등 8개 질환)을 분석하고 중앙대책수습본부에 제공함으로써 경증 환자는 생활치료센터에 배정하고 중증환자는 음압병실 등에 분산해 집중치료를 받을 수 있도록 했습니다. 이는 환자를 적기에 치료하는 것은 물론 의료자원을 효율적으로 배분해 사망률을 낮추는 데 기여했습니다. 또한 일선 현장에서 헌신하는 요양기관의 재정적인 어려움을 고려하여 진료비 조기지급과 선지급을 실시해 의료기관을 적극 지원함은 물론 특별재난지역과 사회적 취약계층의 건강보험료를 경감하였습니다. 특히 직원들의 자발적인 참여로 이뤄진 선별진료소 파견은 국민들에게 큰 감동을 선사해 우리 직원이 청와대가 선발한 코로나19의 숨어 있는 우리들의 영웅 ‘1번’으로 선정되기도 했습니다.

코로나19 이전을 보더라도 감염병 유행이 또다시 발생할 것을 충분히 예측할 수 있습니다. 향후 감염병 유행을 대비해 많은 준비가 필요한데, 그중 하나는 공공병원 확충 등 하드웨어적인 인프라를 구축하는 것이고 다른 하나는 소프트웨어적인 대응 시나리오를 마련하는 것입니다. 코로나19 대응에서 지방의료원이 진가를 발휘한 것을 확인했듯이 질 높은 공공병원을 확충해 전국에 많이

배치해 주력군이 되도록 해야 합니다. 공공병원은 감염병 확산 등 비상사태 때 민간병원에서 전담하기 어려운 역할을 하고, 일반병원이 정상 진료를 볼 수 있도록 해야 합니다. 또한 감염병 전문병원 설치 등 기본적인 인프라를 만들어 감염병 관리체계를 확보해야 다양한 양상으로 발생하게 될 대규모 감염병에 대비할 수 있습니다. 앞으로 우리 공단의 일산병원과 같이 실력 있고 유능한 공공병원을 전국에 10개 정도만 지어도 국민들은 '잘했다'고 평가할 것입니다.

더불어 방역 시나리오 마련 등 소프트웨어적인 부분도 준비해야 합니다. 감염병 유행 시 자원을 어떻게 동원할 것인지 각 분야별로 구체적인 매뉴얼을 마련하고 이에 따라 '을지방역훈련'과 같은 연습도 해야 합니다. 각 지역의 요양기관과 숙박시설 등을 파악한 후 자원배분 시나리오를 만들고 우리 활동의 위험도를 조해해 국민행동지침을 만들어 대응해야 합니다. 공단은 이번 코로나19 발생 초기단계부터 '코로나19 확산방지를 위한 행동지침'과 '상황별 대응 시나리오'를 마련해 국민과 관계기관에 배부한 바 있습니다.

이사장님께서서는 문재인 케어(건강보험 보장성 강화대책) 설계자로 알려져 있습니다. 문재인 케어의 내용과 의미, 4년차 성과는 무엇이며, 건강보험 보장성 강화 및 인구 고령화 등으로 인해 재정지출의 증가가 불가피한 상황에 대한 공단의 대책은 무엇입니까?

문재인 케어는 비급여의 전면 급여화를 통해 보장성을 획기적으로 확대함으로써 국민들이 민간보험에 가입하지 않고도 건강보험 하나로 '병원비 걱정 없는 든든한 나라'를 만드는 것입니다. 즉 질병의 조기진단, 조기치료 및 평생 건강관리로 건강한 국민을 만들어 의료비 지출 증가속도를 줄이고, 건강한 노인을 만들어 생산가능 인구를 확보하는 저출산고령화 시대에 반드시 필요한 정책입니다. 또한 의료체계 및 병원 경영 정상화를 위해 모든 수가를 '원가+ α ' 수준의 적정수가로 조정하는 것이 문재인 케어가 가지는 큰 의미입니다. 적정수가는 모든 수가를 고르게 조정해 이윤 폭을 균일하게 하려는 것으로 국민들은 과소·과잉 진료 없는 적정진료를 받을 수 있고 의사들은 비급여에 의존하지 않고 건강보험 하나만으로 병의원을 경영할 수 있게 됩니다.

건강보험 보장성 강화대책은 2017년 8월 발표 이후 2022년까지

완성하는 것을 목표로 로드맵에 따라 추진 중입니다. 그동안 국민의료비 부담이 큰 제도적 비급여인 선택진료비(2018년 1월)와 상급병실료(상급병원·종합병원 2018년 7월, 병원·한방병원 2019년 7월)는 거의 해소됐고, 노인·아동·여성 등 의료취약계층과 저소득층에 대한 본인부담인하 등 굵직한 과제도 대부분 완료돼 국민들의 의료비 부담이 상당 부분 경감됐습니다. 3,600개에 달하는 의학적 비급여 중 MRI·초음파 등 비싸고 규모가 큰 것들도 건강보험을 단계적으로 적용하고 있습니다. 그 결과 지난해 6월 실시된 대국민 여론조사에서 국민 10명 중 7명 이상인 74.7%가 건강보험 보장성 강화대책에 '만족한다'고 응답했습니다.

앞으로 인구고령화와 만성질환 증가 등으로 재정지출은 급격히 증가하고, 생산인구 감소 등에 따라 수입 증가는 둔화될 것으로 예상됩니다. 공단은 보장성 강화와 연동해 계획된 범위 내에서 안정적으로 재정을 운영하여 2023년 이후에도 매년 10조원 이상의 적립금을 유지해나갈 계획입니다.

공단은 재정지출 증가에 대비해 가입자인 국민을 건강하게 하고 공급자가 합리적인 의료를 제공하도록 하며, 보험자로서 보험재정을 안정적이고 효율적으로 관리할 수 있도록 노력하고 있습니다. 우선 건강검진사업을 내실화하고 건강인센티브 제도를 도입해 가입자 스스로 건강을 유지·개선하는 유인을 제공함으로써 평생 건강 관리체계를 구축해 의료 수요와 의료비 지출 증가속도를 감소시킬 것입니다. 또한 보건복지부와 함께 의료전달체계 개편을 추진해 질환의 종류나 경·중증 정도에 따라 의료기관이 적절한 의료서비스를 제공토록 하고, 수가체계 개선을 통해 과잉진료를 억제하고 합리적인 진료를 유도할 것입니다. 아울러 사무장병원 등 불법개설 의료기관의 부당청구 근절 등 지출관리를 강화하겠습니다. 또한 안정적으로 수입을 확충하기 위해 소득 중심의 부과제도를 지속적으로 정착·개선시키고, 분리과세 금융소득 등 신규 수입 재원을 발굴해 부과 기반을 확충하며, 법정 정부지원금(예상보험료 수입의 20%)이 과소지원되지 않도록 정부지원 규정을 명확히 하는 법 개정을 추진해나갈 계획입니다.

2018년 7월 1단계 건강보험료 부과체계가 개편돼 시행된 지 2년이 지났습니다. 1단계 소득 중심의 부과체계 개편의 내용 및 성과와 준비 중이신 2단계 개편의 방향은 무엇입니까?

소득 중심 보험료 부과체계 개편은 소득이 적어도 부담이 컸던 지역가입자의 보험료를 낮추고, 월급 외에 고액의 이자임대·사업 소득 등이 있는 직장인과 급여 혜택은 받으면서 보험료를 부담하지 않았던 고소득·고액 재산 보유 피부양자에 대한 무임승차 문제를 개선해 부담능력에 맞게 보험료를 납부하도록 하는 것입니다. 2018년 7월 1단계 개편을 성공적으로 수행했으며, 2022년 7월 2단계 개편을 준비 중에 있습니다.

1단계 개편으로 저소득 지역가입자 568만 세대의 월평균 보험료가 약 2만1천원 인하되고, 고소득·고재산가 80만 세대는 약 6만 6천원 인상됐으며, 2단계 개편 시에는 재산 공제제도 확대 등으로 전체 가입자의 소득보험료 비중은 1단계 92%에서 2단계 95%까지 증가할 것으로 기대하고 있습니다.

올해 11월에는 연 2천만원 이하 분리과세 주택임대소득과 금융소득에 대한 보험료를 부과하고, 서비스산업 및 정보기술 발달에 따른 유튜버, 작가 등 고액 일용근로소득자 부과방안을 검토하는 등 가입자 간 부담의 공정성을 확대하기 위해 새로운 부과소득을 지속적으로 발굴하고 있습니다. 2021년도에는 부과체계 1단계의 개편 성과 및 적정성을 평가한 후 그 결과를 2단계 개편안에 반영할 예정이며, 최초의 사회적 합의로 마련된 소득 중심 부과체계 2단계 개편을 성공적으로 시행하기 위한 준비에 만전을 기하고 있습니다.

공단은 최근 혁신도시의 지역 상생발전을 위해 MOU 협약 등 많은 노력을 하고 계신 것으로 알고 있습니다. 그간 사회적 가치 실현을 위한 노력과 성과는 어떤 것이었습니까?

공단은 건강보험 보장성 강화대책, 치매국가책임제 등 공단 본연의 업무를 충실히 추진하는 것이 사회적 가치 실현과 공공성에 기여하는 것이라고 생각합니다. 한발 더 나아가 공단은 선도적 역할을 수행하고자 사회적 가치를 핵심 운영원리로 두고 '사회적 가치 영향평가'를 도입해 시범 운영하고 있으며, 지역사회와의 상생 발전을 위해 노력하고 있습니다. 강원도 고성 산불 및 원주 중앙시장 화재 등 재난 시에도 신속하게 봉사인력을 파견하는 등 지역사회 일원으로서의 역할을 수행하고, 지역인재 및 장애인 채용 등을 통해 지역 균형발전과 지역사회 상생·협력을 위해 노력하고 있습니다. 특히 지난 4월에는 코로나19의 확산으로 농산물 판로 확



보가 막혀 어려움을 겪고 있는 지역 농가를 돕기 위해 공단 직원들이 남아 있는 강원도 감자 200톤 중 100톤을 구매해 취약계층 등에 전달하는 '감자동맹 프로젝트'를 추진하는 등 지역경제 활성화에 심혈을 기울이고 있습니다.

또한 지난해 11월에는 지금까지 혁신도시 내 공공기관들이 각각 시행하던 지역사회 발전사업을 함께 추진하기 위해 13개 공공기관과 함께 '행복가득, 가치충만, 미래발전 강원' 협약을 체결했으며, 지난 5월에는 강원도와 '경제 활성화 동창 업무협약'을 체결해 강원상품권 구매 등 지역살리기 시책에 동참하여 적극 지원하고 있습니다. 그 결과 공단은 2019년 사회적 가치 '국가품질혁신상' 대통령 표창, 일자리 창출 유공 공공 부문 대통령 표창을 수상했고, 올해 5월에는 '대한상공회의소·포브스 사회공헌대상'을 5년 연속 수상하며 '명예의 전당' 타이틀을 획득했습니다.

공단은 전문조직으로 탈바꿈하기 위해 많은 노력을 기울인 것으로 알고 있는데 그 내용과 성과는 무엇입니까?

저출산·고령화 등 보건의료 환경 변화에 대응하고 정부 정책을 수행하기 위해 조직과 인적자원의 전문성 강화가 필요합니다. 공단의 전문화는 크게 두 가지로 추진 중입니다. 첫째, 일하는 방식을 혁신해 효율적으로 조직을 바꾸는 것입니다. 새로운 업무 영역을 발굴(급여업무 재설계 등)하고 정책 개발을 적극적으로 추진하며, 유사 업무 통합, 일부 비효율적인 업무 방식 개선 등을 위해 BPR/ISP*를 추진하고 있습니다. [*BPR/ISP: '전사적 업무프로세스 재설계'와 '업무별 정보시스템 정보화 전략계획'으로 전반적인 업무 고도화를 위해 업무별 절차 및 제도 등을 재정립하고 그에 맞게 시스템화하는 작업]

“ 국민 개개인이 돌봄과 보장의 따듯한 손길을 체감할 수 있도록 노력하겠습니다 ”



둘째, 외부 전문가 채용 및 매트릭스 전문조직을 구축하는 것입니다. 전문가채용을 확대함으로써 기존 직원과의 협업을 통해 전문성이 전파되도록 했습니다. 또한 지난 2년간 연구원, 인재개발원, 정보화본부 등 업무부서와 결합하는 매트릭스 조직으로 개편하고, 건강보험과 노인장기요양보험 양 제도 간 연계를 강화하기 위해 '건강장기요양 업무협력단'을 신설했습니다. 올해는 조직의 전문화뿐만 아니라 전국 지사 중심의 자율화 및 대내외 소통 강화를 위해 2단계 조직개편을 추진해 보건의로 환경 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 노력할 것입니다.

마지막으로 대한민국 공공기관장의 한 분으로서 공공기관 정책과 관련된 제언이나 향후 공공기관이 나아갈 방향에 대한 의견 있으시면 말씀 부탁드립니다.

과거에는 공공기관의 고유 기능인 공공성보다는 효율성을 강조했지만, 현 정부는 공공기관의 '사회적 가치 실현'과 '혁신'을 강조하

고 있습니다. 공공기관의 설립 목적이 기본적으로 공공의 이익과 국민의 삶의 질 제고라는 점에서 공공기관의 공공성 회복에 초점을 둔 것은 바람직하다고 봅니다.

공공기관의 사회적 가치 실현과 효율성의 균형은 국민을 지향점에 뒀야 달성이 가능합니다. 국민의 시각에서 문제점을 진단하고, 국민의 참여를 바탕으로 해결방안을 마련함으로써 공공기관의 사회적 가치 실현과 효율성을 함께 추구할 수 있으며, 이를 위해서는 국민에게 투명하게 정보를 공개하고 참여의 기회와 권한을 부여하는 게 필요합니다. 공단은 국민의 뜻을 정책에 반영하기 위해 '여론조사센터'를 설치했고, '국민참여위원회'를 본부에서 지역본부까지 확대해 속의민주주의를 강화했습니다.

코로나19의 성공적 대응으로 공공기관의 '공공성'과 '사회적 가치 실현'에 대한 국민들의 기대가 높아졌음에 따라 공공기관들이 먼저 대응방안을 마련하고 앞장서야 할 것입니다. 최근의 예로 지난 5월 공단은 '7대 사회보험* 협의체 업무협약'을 체결해 사회보험 안전망 강화에 힘을 모으기로 한 바 있습니다.

[*7대 사회보험:건강보험, 노인장기요양보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금, 공무원연금, 사학연금]

또한 공단은 포스트 코로나 시대를 대비해 보건의로 환경 변화에 맞는 사업을 발굴하고, 그에 따른 업무 개선을 통해 국민 및 타 공공기관에 긍정적인 영향을 줄 수 있도록 할 것입니다. 앞으로도 공단은 보건의로 분야 최고 공공기관으로서 국민의 참여와 에너지를 활용해 건강보험 보장성 강화 대책, 소득 중심 보험료 부과체계 개편, 치매국가책임제 등의 사업을 추진함으로써 국민 개개인이 돌봄과 보장의 따듯한 손길을 체감할 수 있도록 노력하겠습니다.○

더불어 함께 살아가는 범죄 없는 밝은 사회

신용도

한국법무보호복지공단 이사장

학력

국립철도고등학교 졸업

서울대학교 법학과 졸업

경력

2018~현재 한국법무보호복지공단 제14대 이사장

2012 부산지방법원 조정위원

2009 언론중재위원회 중재위원

부산지방변호사협회 회장

1995 부산지방변호사회 소속 변호사
(법무법인 우리들 구성원 변호사)

1988 인천·부산지검 및 천안·서울동부지청 검사
사법연수원 수료(사법고시 27회/사법연수원 17기)

한국법무보호복지공단의 역할 및 주요 사업에 대한 소개 부탁드립니다.

한국법무보호복지공단(이하 공단)은 교정기관 출소자, 보호처분자를 대상으로 숙식 제공부터 직업훈련, 취업지원, 주거지원과 사회적 향상 교육은 물론 출소자 가정의 회복과 치유, 자녀들의 학습 멘토링, 서비스별 사후관리에 이르기까지 출소자들의 사회복귀와 관련된 법무보호복지서비스를 전문적으로 실시하고 있는 법무부 산하 재범방지 전문기관입니다.

공단은 전국에 17개 지부, 7개 지소를 운영해 출소자들의 사회복지 귀를 돕고 있습니다. 주요 사업은 크게 생활지원, 취업지원, 가족지원, 상담지원으로 나뉘며, 그중 출소자의 조기 자립을 위해 가

장 중요한 요소가 '취업'과 '가족'이라는 판단하에 관련 사업을 중점적으로 추진하고 있습니다.

취업지원사업의 경우 보호대상자는 저학력, 사회부적응으로 인한 심리적 불안 등의 특성이 있어 일반 시민과는 별도로 취업지원 프로그램을 운영해야 합니다. 공단은 보호대상자 특성에 맞춰 '진로상담 → 직업훈련 → 취업알선 → 사후관리'의 4단계로 구성돼 있는 '허그(HUG) 일자리 프로그램'을 운영하고 있습니다. 2011년부터 2014년까지 고용노동부 취업성공패키지 민간위탁기관으로서 사업을 추진하다 2015년부터 사업성과 및 보호대상자 맞춤형 사업지원 필요성을 인정받아 공단 직접수행사업으로 전환했습니다. 이후 2019년까지 총 27,509명 참여, 수료 인원 17,259명 중

“ 출소자들은 우리와 함께 살아가야 할 돌아온 이웃입니다. 이들의 사회복귀를 돕는 공단의 역할이 중요합니다 ”

13,545명(78.4%)이 취업하는 성과를 달성했습니다. 아울러 공단은 취업이 용이한 직종을 선정해 전문기능 훈련을 실시하고 지역 산업체 취업 연계가 가능한 '기술교육원'을 설치해 현재 전국에 7개 기관을 운영 중입니다.

2012년 기술교육원 운영 이후 2019년까지 교육을 수료한 2,919명 중 1,052명(36.0%)이 취업하는 성과를 보였습니다. 공단은 사회적 안전망의 최소 단위인 '가정'의 회복을 통해 보호대상자의 건강한 자립을 돕는 가족지원사업(주거지원)을 2006년부터 실시하고 있습니다. 주거지원사업은 범죄 후 경제활동 단절로 인해 물리적으로 멀어진 가족을 위해 부양가족이 있는 무주택 보호대상자에게 임대주택을 저렴하게 제공하는 사업으로 국토교통부, 한국토지주택공사(LH)의 협조로 운영하고 있습니다. 2006년부터 매년 152호씩 공급해 2019년까지 총 3,063 가구의 보호대상자 가족에게 임대주택을 지원했고, 범죄와 구금으로 해체 위기에 놓인 보호대상자 가족관계 복원 및 범죄의 대물림 차단을 위해 각종 심리치료 프로그램 및 학업지원사업을 운영하고 있습니다.

일반 국민에게는 '법무보호사업'이 다소 생소할 것 같습니다. 취임 2주년을 맞이한 지금 이사장님께서 생각하시는 법무보호복지사업의 가치에 대해 말씀 부탁드립니다.

지난 2년간 공단 이사장으로 일하면서 아직까지도 국민적 공감대 형성이 미약하다고 생각합니다. 우리나라는 재범 방지 목적으로 교도소나 보호관찰소를 늘리는 식의 단속감시 위주의 활동에만

치중하고 있습니다. 그러나 이러한 조치들은 범죄를 일시적으로 중단시키는 효력만 있을 뿐 재범을 막기엔 역부족입니다.

법무복지사업은 재범 방지를 통해 사회 안전을 지키고자 적극적인 해결책으로 범죄자들의 안전한 사회복귀를 도와 다시는 범죄의 늪에 빠지지 않도록 도와주려고 합니다. 따라서 우리나라도 국가적·사회적 관심과 투자가 이뤄지고 출소자를 낙인찍어 방치하는 것이 아니라 그들을 정상적인 사회인으로 복귀할 수 있도록 국민적 관심과 분위기를 조성하는 것이 필요한 시점이라고 생각합니다. 공단도 법무보호복지사업의 확대 및 대국민 인식 개선을 통해 출소자들이 재범하지 않도록 형사정책적으로 사회복귀를 위한 통로를 열어주는 역할을 해야 합니다. 앞으로도 직원 및 자원봉사자들이 하나가 돼 공단의 역할과 필요성을 국민들이 공감할 수 있도록 더욱 노력하겠습니다.

재범을 방지해 안전한 사회를 만든다는 당위성과 필요성에 대해서는 이해했습니다. 다만 현재 언론에 비춰지는 강력 범죄 등으로 인해 범죄자를 돕는다는 데에 부정적인 인식이 존재합니다. 어떻게 생각하시는지요?

사람 사는 곳은 어디서나 범죄가 발생합니다. 한국형사정책연구원 연구 통계에 따르면 범죄로 인한 사회적 비용이 연간 약 158조원에 이른다고 합니다. 결국 이러한 비용의 부담은 온전히 국민의 몫으로 돌아옵니다. 범죄 종류마다 다르긴 하지만 우리나라의 재범률은 약 50%가 넘는다고 합니다. 한번 범죄를 저지른

사람 중 절반은 다시 범죄를 저지른다는 이야기입니다. 우리는 편견이 있어 처벌 이후에도 출소자들이 다시 사회에 복귀하는 것에 대해 부정적일지도 모릅니다. 그러나 국가는 이미 그들에게 처벌을 했고, 법적으로 모든 짓값을 치르고 나온 사람들이기 때문에 그들도 우리와 함께해야 할 대한민국 국민입니다.

‘세상에 도움이 필요한 사람들이 얼마나 많은데 왜 하필 범죄자를 도와줘야 하느냐?’라고 말하는 분들도 있지만, 그들은 이미 본인들이 저지른 범죄행위에 상응한 처벌을 받은 사람들입니다. 이들 중 다시 사회에 복귀해 열심히 살아보려는 의지가 있는 사람들은 도와줘야 하지 않을까요?

우리 주변에는 출소자라는 편견으로 인해 사회에서 ‘실패자’, ‘범죄자’라는 낙인이 찍힌 채 어렵게 살아가는 사람들이 생각보다 많습니다. 그들은 짓값을 치르고, 반성하며 다시 사회에 나와 평범한 사람들처럼 살아보려고 노력하지만 현실은 그렇게 녹록지 않습니다.

출소하고 사회에 나와 보니 세상이 변했고, 가족들은 외면하고, 딱히 취업할 곳도 없어 자칫 잘못하면 사회취약계층으로 전락하는 경우가 많습니다. 결국 재범으로 이어질 확률도 아주 높습니다. 어차피 그들은 우리와 함께 살아가야 할 돌아온 이웃입니다. 이들이 우리와 함께 어울려 잘 살아간다면 범죄 발생이 줄어들어 사회는 좀 더 안전해지고, 범죄로 인한 사회적 비용도 줄일 수 있기 때문에 공단의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있습니다.

한국법무보호복지공단은 많은 자원봉사자들이 활동하고 있는 것으로 알고 있습니다. 자원봉사자들의 역할과 활동 내용에 대해 설명 부탁드립니다.

2020년 4월 현재 공단에서 활동 중인 자원봉사는 총 6,437명입니다. 법무보호복지사업을 효과적으로 추진하기 위해 범국민적인 관심과 참여가 절실하기에 자원봉사자들의 역할이 매우 중요하다고 할 수 있습니다. 이들은 전국적인 조직망을 갖추고 물심양면으로 체계적인 지원 활동을 펼치고 있습니다. 이들의 활동 분야는 재정지원, 취업지원, 가족지원, 상담지원, 종교교화, 홍보지원 등으로 다양합니다. 예를 들어 출소 후 대상자들이 사회 적응을 위해 가장 필요한 부분이 취업입니다. 그런데 전과자라는 낙인 때문에 재취업의 벽은 높지만 합니다. 상당수의 학자들이 출소자 재



취업의 실패는 재범으로 이어질 확률이 높다고 경고하고 있습니다. 이러한 문제를 해결하기 위해 자원봉사자들은 본인의 사업장에 대상자를 고용하기도 하고, 지인의 사업장에 취업할 수 있도록 알선하기도 합니다. 취업을 위해 특정 기술교육이 필요하다면 교육비를 지원하기도 하며, 취업 후에도 대상자가 안정적으로 근무할 수 있도록 상담과 지도를 꾸준히 진행합니다.

공단의 생활관에서 지내고 있는 숙식 대상자에게도 자원봉사자들은 큰 힘이 됩니다. 수시로 생활관을 방문해 이들의 안부를 묻고 위문품을 전달해줍니다. 고기, 과일, 빵 등 양손 가득히 특별부식과 선물을 가져와 대상자들과 온정을 나눕니다. 대상자 생일파티를 열어주기도 하고, 한여름 복날에는 삼계탕을 제공해 대상자들이 지치지 않도록 격려해줍니다. 겨울 김장철에는 함께 모여 김장을 담그고, 명절마다 다양한 명절 음식과 선물을 준비해 고향에 가지 못한 대상자들에게 위로를 전하고 있습니다.

특히 대학생 자원봉사자들도 약 600여 명 정도 활동하고 있습니다. 이들은 보호대상자의 미성년 자녀들을 직접 만나 학습지도 및 멘토링 봉사활동을 합니다. 보호대상자 자녀들은 가정의 수감으로 인해 갑작스럽게 빈곤에 시달리고, 가족원이 범죄를 저질렀다는 사실에 충격을 받고 방황하기도 합니다. ‘범죄자의 자식’이라는 주변인들의 시선이 두려워 움츠러들기도 합니다. 위기에 빠진 대상자 자녀들에게 대학생 자원봉사자들이 찾아가 마음을 다독여주고 학교 생활을 계속할 수 있도록 용기를 심어줍니다. 이렇게 자원봉사자들의 의미 있는 봉사활동이 ‘범죄 대물림’ 현상을 예방하고, 아이들이 건강한 사회 구성원으로 성장할 수 있도록 발판을 마련해주고 있습니다.

이 외에도 자원봉사자들의 송고한 활동이 전국 곳곳에서 다양한 모습으로 펼쳐지고 있습니다. 범죄자라는 사회적 편견을 넘어 '사람의 중심을 볼 줄 아는 이들이야말로 이 나라의 진정한 봉사자가 아닐까 싶습니다. 앞으로도 공단은 자원봉사자들의 활동이 더 빛나고 지역사회에 큰 귀감이 될 수 있도록 지원을 아끼지 않겠습니다.

이사장님이 임기 동안 출소자의 재범률을 낮추기 위해 설정하신 최우선 과제와 주요 성과는 무엇이며, 남은 임기 동안의 계획은 어떻게 되시는지요?

출소자의 재범률을 낮추기 위한 가장 효과적인 방법은 출소자에게 안정적인 주거와 일자리를 제공하는 것입니다. 공단은 전국 24개 지부지소에서 운영하고 있는 생활관 환경 개선에 주력하고 있으며, 1인 1실 형태의 생활관 구조 변경과 자율형 생활관 운영 체계를 실시하고 있습니다. 또한 가족과 함께 살아야 하는 출소자를 위해 NH로부터 서민용 임대주택을 매년 150채가량 공단 명의로 임차해 제공하는 주거지원사업의 일환으로 노후 주거지 환경 개선사업을 올해부터 본격적으로 실시하고 있습니다.

일자리 창출과 관련해서도 기존의 취업성공패키지 사업대상을 매년 500명씩 늘려왔고, 공단 산하 기술교육원의 기능과 역할을 강화해 출소자의 취업을 적극 지원하고 있습니다. 그 결과 어려운 경제 여건 속에서도 매년 출소자의 취업 수준이 양적 및 질적으로 점차 높아지는 추세입니다. 최근 여성의 사회 진출이 활성화되고 양성평등 의식이 보편화돼 있음에도 불구하고 여성 출소자에 대한 지원사업은 상대적으로 방치돼 왔습니다. 이에 공단은 올해 신설 예정인 서울 송파구 거여동 소재 서울동부지부를 여성 전용 보



호시설로 변경하기로 하고, 현재 여성 출소자를 위한 생활관, 전문교육시설을 설치 중입니다.

매년 약 7만명가량이 전국의 교도소에서 출소하고, 매년 20만 명이 넘는 사람이 보호관찰을 받고 있으나 공단의 서비스를 받는 사람은 연인원 1만5천명 정도입니다. 현재 공단은 전국 광역사도 단위로 1개의 지부 및 주요 거점도시에 7개의 지소를 운영하고 있으나 출소자의 접근성 측면에서는 상당히 불편한 부분이 있습니다. 이에 공단은 서비스에서 소외되는 지역을 줄이기 위해 현재 서울 송파구 거여동 서울동부지부, 강릉시에는 강원동부지부 개설을 진행 중이고, 경기도 수원시에 있는 경기동부지소를 경기도 광주시로 이전 중에 있습니다. 정부의 공공기관 이전계획에 따라 공단은 서울 양천구에서 김천혁신도시로 본부를 이전한 지 약 5년이 돼갑니다. 그동안 임차 사용해오던 본부 건물을 대체해 올해부터 3개년 계획으로 김천혁신도시 내에 지하 2층, 지상 4층의 본부청사 신축공사를 진행하고 있습니다.

공단은 최근 몇 년 동안 양적으로는 많이 성장했으나 그에 상응하는 질적 성장은 미흡한 부분이 있습니다. 남은 임기 동안 각종 규정을 정비하고 업무시스템을 개선하는 데에 전력해 양적 성장에 부응하는 질적 성장을 이루도록 노력하겠습니다.

이사장님 부임 후 직원 채용과 복지 부분에 많은 변화가 있다고 들었습니다. 어떤 변화가 있었는지 말씀 부탁드립니다.

NCS(국가직무능력표준)를 기반으로 한 블라인드채용 제도를 도입해 응시자에게 채용기회를 동등하게 부여하고, 실력으로 당당히 경쟁하게 함으로써 능력 중심의 인재를 선발하고 채용절차의 투명성과 공정성을 확보했습니다. 앞으로 공단의 채용은 실력을 기반으로 공정하게 평가한다는 믿음을 줘 공단에 대한 국민의 신뢰도를 향상시킬 것이며, 직무능력에 따라 조직에 적합한 인재를 채용함으로써 직원의 만족도가 높아져 신규 직원의 이직률이 2017년 12.5%에서 2019년 3.0%로 감소했습니다. 결국 이러한 인재들이 조직 발전에 이바지해 공단의 경쟁력을 높일 것입니다.

아울러 기존 직원들의 복지 향상을 위해 가장 중점적으로 추진했던 사항은 알가정 양립 및 가족친화적 조직문화를 조성하는 것이었습니다. 이를 위해 2018년 5월 매주 수요일은 정식퇴근하는 '가족 사랑의 날'을 도입 시행했습니다. 또 2019년 5월에는 자녀

가 있는 직원의 경우 학교 행사 참석, 상담 및 진료 등의 사유로 연간 2일의 범위에서 사용할 수 있는 '자녀돌봄휴가'를 도입 시행하고, 연차휴가를 사전에 사용할 수 있게 했습니다. 아울러 남자 직원도 난임휴가를 사용할 수 있도록 제도를 개선했습니다.

특히 공단은 업무 특성상 대상자들에게 숙식을 제공하기 위해 각 지부·지소마다 생활관이 설치돼 있으며 이를 운영하기 위해 업무 시간 외에 직원들이 당직 근무를 하고 있어 야간 숙식에 대한 어려움이 있습니다. 이를 해소하기 위해 대상자의 자치 당번제 등 자율형 생활관을 혁신적으로 시행했습니다. 이에 직원들은 당직 근무의 시간과 횟수가 줄어들어 가정에서 보낼 수 있는 시간이 늘어나 만족도가 향상됐고, 대상자들도 책임감과 자립심이 고양돼 1석 2조의 효과를 거두고 있습니다.

공단은 지난해부터 추진 중인 자율형 생활관, 수형자 가족지원 사업 등 맞춤형 보호서비스를 통한 가시적 효과를 높이기 위해 노력하고 있다고 들었습니다. 일반인들이 보기에 다소 생소한 사업인데 설명 부탁드립니다.

공단의 숙식제공사업은 법무보호대상자에게 가장 기본적인 사회 기반인 의식주를 무료로 제공함으로써 이들이 안정적인 사회복귀를 통해 자립 여건을 조성할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 하고 있습니다. 공단의 역사와 함께해온 숙식제공사업은 출소 후 거주지가 없고, 경제적으로 열악해 오갈 데 없는 대상자에게 숙식을 제공해오고 있습니다. 그리고 현재는 한 걸음 더 나아가 자율형 생활관 운영제도를 도입해 기존의 어려운 출소자를 위해 그들의 생활 적응능력, 자립 의지 등 다각적인 판단을 통해 숙식을 제공하고 있습니다.

빠르게 변화하는 시대 흐름에 발맞춰 공단도 변화하고 발전해야 한다고 생각합니다. 저는 공단 이사장으로 취임한 후 생활관 운영의 패러다임을 바꾸기 위해 계속 고민했습니다. 왜냐하면 공단 생활관이 마치 교도소처럼 통제가 심하다고 느꼈기 때문입니다. 죄 값을 치르고 나온 대상자들에게 진정으로 필요한 것은 통제와 감시가 아닌 동기부여와 신뢰입니다. 공단 생활관은 사회의 축소판이 돼야지, 교도소의 축소판이 돼서는 안 된다는 생각이었습니다. 갑작스러운 변화에도 불구하고 일선 직원들의 노력 덕분에 지금 현재는 전국 24개 생활관이 모두 자율형 생활관으로 자리를 잡

았습니다. 또 제가 특별히 관심을 쏟았던 부분이 수형자 가족지원 사업입니다. 소위 '숨겨진 피해자'라 일컫는 담장 밖에 남겨진 수형자 가족들에게 우리 공단이 적극적으로 손을 내밀어야 한다고 생각했습니다. 수형자 가족들을 돕기 위해 열심히 제도를 만들었고, 교정기관 등 유관기관에 널리 홍보했습니다.

2019년은 본격적으로 사업을 추진한 첫해임에도 불구하고 많은 수형자 가족들이 도움을 요청해 왔습니다. 우리는 다양한 모습으로 그들에게 필요한 도움을 제공하기 위해 노력했습니다. 빈곤 위기에 처한 배우자에게 긴급 경제 지원을 했고, 학업 중단 위기에 놓인 미성년 자녀들에게 멘토링과 학업 물품을 지원했습니다. 지낼 곳이 마땅치 않은 수형자 가족들에게 따뜻한 보금자리를 찾아줬고, 가족의 수감으로 심각한 트라우마를 겪은 사람들에게는 전문적인 심리상담 서비스를 제공했습니다.

마지막으로 공공기관장 인터뷰의 공통 질문입니다. 대한민국 공공기관장 중 한 분으로서 공공기관 정책과 관련된 제언이나 향후 공공기관이 나아가야 할 방향에 대한 의견이 있으시면 말씀 부탁드립니다.

공공기관은 특정의 전문적 국가사업을 국가로부터 위임받아 수행하는 공적 조직입니다. 이러한 공공기관의 특성상 국가로부터 엄격한 통제와 감독을 받아야 한다는 측면과 전문적 사업 수행을 위해 자율성을 보장받아야 한다는 측면의 2가지 이율배반적 가치가 수시로 충돌하고 있는 것 같습니다. 그러나 공공기관을 별도로 설립한 취지를 제대로 살리려면 법과 규정을 위반하지 않는 범위 내에서 공공기관의 자율성을 최대한 보장하도록 국가가 노력할 필요가 있을 것입니다.

오늘날 다양하고도 복잡한 사회의 요구에 부응하기 위해 여러 목적의 공공기관이 늘어나는 추세입니다. 그러나 공공기관의 수적 증가는 이를 유지하기 위한 기본적인 인적·물적 비용의 증가를 동반하고 그 최종적인 부담은 납세자에게 돌아가게 됩니다.

그러므로 비슷한 기능과 역할을 하는 공공기관이 없는지, 공공기관의 업무가 국가 공조직의 업무와 중복되지는 않는지, 공공기관의 폐쇄적이기적 특성으로 인한 공적 서비스가 단절 및 중복된 곳은 없는지 여부 등을 국가 운영의 전체적 비용 절감 차원에서 면밀하게 조사·검토하는 시스템을 구축할 필요가 있을 것 같습니다.●

코로나19 이후 농식품 수출확대 방안



김현호
한국농수산물유통공사 수출전략처 수출기획부 차장

농식품 수출이 지닌 가치

문재인 대통령은 지난 2월 고용노동부·환경부·농림축산식품부 업무보고 자리에서 “지난해 농축산식품의 수출액이 가전 분야의 수출액을 뛰어넘었다”고 언급했다. 덕분에 한동안 대한민국의 농축산식품 수출 규모가 언제 이렇게 성장했는지 많은 국민들 사이에서 화제가 되기도 했다. 대다수 국민들은 대한민국을 IT 선도국이자 조선·자동차·가전 분야의 수출 강국으로 인식하고 있지만 우리 농식품도 그동안 꾸준히 글로벌 경쟁력을 갖춰왔다. 지난해 일본의 수출규제, 미·중 무역분쟁 등 어려운 대외 수출 여건으로 인해 국가 전체 수출액이 5,033억달러로 2018년 대비 5.9% 감소한 반면, 농수산식품 수출액은 95억달러로 2.5% 증가했다. 95억달러라는 금액만 놓고 보면 국가 전체 수출액의 1.9%에 지나지 않지만 농식품 수출은 숫자 이상의 가치가 있다. 농식품 수출은 우리 농어업의 기반을 튼튼히 하고 가격을 안정시켜 농어가 소득을 높이는 역할을 한다. 한국농촌경제연구원에 따르면 농식품 수출을 통한 생산증대 효과는 자유무역협정(FTA)으로 인한 감소액의 4배 수준에 이르며, 농식품 수출 10억원 증가 시 18억원의 생산유발 효과를 창출하는데, 이는 전자기기와 비슷한 수준이다.

우리나라 농식품 수출동향

농식품 수출은 2014년부터 2019년까지 최근 5년간 연평균 2.9% 증가했고, 특히 농가 소득과 직결되는 신선 농산물은 연평균 3.7%로 크게 성장했다. 지난해에는 신선 농산물 최대 수출시장인 일본의 수출규제 등에도 불구하고 신선 농산물 수출이 13억8천만달러로 전년 대비 8.2% 증가하는 높은 성장세를 보이면서 신선 농산물이 농식품 수출의 선봉에 섰다.

지난해 신선 농산물 수출을 견인한 품목들을 자세히 살펴보면, 국가대표 품목이라고 할 수 있는 인삼과 김치 그리고 새로운 수출 유망품목인 포도와 딸기를 비롯해 국내 과잉 생산에 따른 가격 하락을 수출로 해소하기 위해 시작된 양파 등을 꼽을 수 있다. 인삼은 뿌리삼 위주에서 음료 등 다양한 형태의 제품을 런칭하고 드럭스토어 같은 전문점을 공략해 2019년 수출액은 2018년 대비 11.9% 증가한 2억1천만달러로 역대 최초로 ‘연간 수출 2억 달러’ 시대를 열었다. 우리나라 전통식품을 대표하는 김치는 세계적인 건강발효식품이라는 점을 마케팅 전략으로 활용함으로써 선진국에서 인지도가 높아졌다. 또한 수출업체들의 제품개발 노력과 해외 대형유통매장 입점 확대에 힘입어 2019년 수출 실적이 1억1천만달러를 기록하며 2012년 이후 7년 만에 1억달러 고지를 다시 탈환했다.

수출 실적이 전년 대비 64.4%나 급증하며 4,130만달러에 이른 포도의 경우, 기존 수출 주력품종이던 캠벨, 거봉에 비해 수출단가도 높고 저장성 또한 월등히 뛰어난 사인머스켓이 수출을 주도했다. 특히 수입산 의존도가 높은 홍콩에서는 한국산 사인머스켓이 뛰어난 품질과 가격 경쟁력으로 일본산을 대체했으며, 베트남에서는 중산층에서 고급선물용으로 인기를 끌었다. 딸기는 미국 등의 경쟁상품보다 높은 당도와 부드러운 식감으로 홍콩, 싱가포르, 태국 등지에서 큰 인기를 얻으며 수출 효과 노릇을 톡톡히 하고 있다. 홍콩에서는 일상에서 즐기는 디저트로 꾸준한 수요가 있으며, 동남아 국가에서는 발렌타인데이 선물용으로 찾을 정도로 큰 사랑을 받으면서 2019년 수출 실적이 전년 대비 14.6% 증가한 5,440만달러를 기록했다.

과잉 생산으로 인한 가격 하락을 수출로 해소하기 위해 시작된 양

파 수출은 적극적인 수출 지원에 힘입어 당초 정부 목표의 3배가 넘는 5만1천톤을 달성했다. 금액으로는 1,700만달러를 기록해 채소류 주력 수출품목 중 하나인 토마토 수출액 1,600만달러를 넘어섰다.

올해는 연초부터 불거진 코로나19의 전 세계 확산으로 인한 국제 운송 감소, 소비 둔화라는 글로벌 악재에도 불구하고 재택근무 확산에 따른 라면, 쌀 가공식품 등 간편 식품과 김치, 장류 등 반찬류, 식자재 제품의 선전으로 국가 전체 수출은 8.0% 감소한 가운데서도 농식품 수출이 0.7% 감소라는 상대적인 선방을 이어가고 있다.

농식품 수출 확대를 위한 aT의 역할

농식품 수출은 수입국의 까다로운 식품안전기준과 비관세장벽 그리고 규격화·표준화된 공산품과는 다른 복잡한 유통구조 등으로 인해 생산부터 해외 소비자까지 일관적인 지원을 필요로 한다. 이에 따라 국내 유일 농식품 수출 전문 지원기관인 한국농수산식품유통공사(aT)는 고품질 농수산물의 안정적인 생산 기반 조성 및 농가소득과 연계되는 고부가가치 유망상품 개발부터 농식품 수출 관련 국내외 정보 수집·전파, 비관세장벽 등 수출 애로 해소, 현지 소비시장에 도달하기까지의 물류·인프라 지원을 비롯해 해외 시장에서의 신규 유통망 확충, K-Food의 인지도 제고와 소비 확산을 위한 온·오프라인 홍보 및 판촉까지 농식품 수출의 전 단계를 지원하고 있다.

[그림1] aT의 농식품 수출 지원 프로세스



aT는 앞으로도 해외 소비트렌드에 맞는 전략상품에 대한 집중 마케팅과 유통환경 변화에 대응한 사업개발, 중소 수출업체에 대한 특화된 지원을 통해 우리 농식품 수출의 반등을 모색할 계획이다.

국내 수출농가 플랫폼 구축

고품질의 안정적인 생산 기반을 구축하기 위해 aT는 5,585호에 달하는 수출 농가를 ‘농집(NongZip)’이라는 플랫폼에 데이터베이스화해 관리 중이다. 아직 시스템 초기 단계이지만 수출 정예 농가를 관리하는 프로그램으로 발전시키기 위해 모바일 기반 영농일지를 축적하고, 수출국별 농약 지침을 수록해 안전성을 확보해나가고 있다. 올해는 까다로운 수입국인 일본의 수출 채소류ID, 대만 수출 배추ID 및 홍콩 수출 딸기ID를 농집 프로그램에 등록 및 관리도 추진 중이다. 185개소의 농산물 전문 생산단지 차원에서 안정적 생산기반 구축에 힘쓰며 글로벌 소비 시장을 공략할 품목을 생산 중이다.

수출물류 지원 및 거래선 확보

WTO 규정에 의거해 한국은 2024년에는 직접보조인 수출 물류비 지원을 폐지해야 한다. 물론 폐지 이전까지는 정해진 한도 내의 직접보조를 통해 효율적인 수출 물류 지원과 수출 거래선 확보 등 시장 교섭력을 강화해나갈 계획이다. 더불어 최근의 코로나19 확산 및 장기화에 사전 대비하기 위해 항공·선박 운임 상승으로 인한 물류 차질 환경 분석하에 수출 물류비를 한시적으로 추가 지원하고 있다. 지난 1월 코로나19 사태 초기에는 신선 농산물 수출이 14% 감소하는 절체절명의 위기가 발생했고, 수출 물류비가 수출 회복에 일조하기를 바라며 신속한 추가 지원 중에 있다. 코로나19 확산과 국제유가 폭락 등 환율 변동폭 확대로 어려움을 겪고 있는 수출업체를 위한 환변동보험 지원에도 적극 나서고 있다.

한국형 수출통합조직 육성

아울러 물류비 지원 폐지에 따른 충격을 완화하기 위해 지원을 순차적으로 감축해나가고 있으며, 이에 대한 대안으로 수출통합조직화를 통한 간접보조 전환을 준비 중이다. 글로벌 경쟁력을 갖춘 수출품목을 육성하기 위해서는 생산자 중심의 수출통합조직을 집중 육성해야 한다. 뉴질랜드의 제스프리 와 미국의 썬키스트가 있듯이 우리나라도 한국형 농산물 수출조직화를 통해 세계 어디에 내놓아도 손색이 없을 정도의 브랜드 품목을 발굴해나가고 있다. 2009년부터 시작된 수출조직화는 2018년부터 조직화의 마지막 단계로 품목별 수출 비중 3분의 2 이상의 전국 단위 수출통합조직화에 주력하고 있다.

현재 파프리카, 버섯류, 딸기, 포도, 절화류, 배 등 대표 수출품목들은 수출통합조직 결성이 완료됐다. 수출통합조직에서는 생산자-조직-수출업체 등 3자 간 공급계약 이행하에 투명하게 수출대금을 공동정산해 고질적인 저가 수출 방지에 힘쓰고 있다. 이처럼 엄격하게 사전 관리된 매뉴얼에 따라 고품질의 공동브랜드를 수출함으로써 세계 소비자의 식탁을 지속적으로 공략해 나가고자 한다.

〈표1〉 수출통합조직 현황

(단위: %)

구분	파프리카	버섯류	딸기	포도	절화류
조직명	(주)코파	K-MUSH(주)	(주)케이베리	한국포도수출연합	(농)케이플라라
지정일	2018.3.21.	2018.3.21.	2018.12.28.	2019.5.23.	2019.12.31.
공동브랜드					
수출 비중	99.9	96.5	80.7	91.9	90.6

* 배: 한국배수출연합(주), 2020년 4월 1일 지정, 43개 회원사, 수출 비중 73.0%

지속적인 ‘스타품목’ 육성

신선 농산물 중 딸기와 포도는 올해 스타품목으로 선정해 집중 육성 중이다. 딸기는 지난해 5,400만달러, 포도는 2,400만달러가 수출돼 농가소득 효자품목으로 각광받고 있다. 딸기는 동남아로 주로 수출되는 과정에 필수적인 선도유지기간 연장(CO2 및 ClO2 처리, 기능성 용기) 등 23개 과제를 선정해 육성 중이다. 특별히 올해는 코로나19로 인한 항공편 축소에 대응해 선도유지 기술 적용 선박 시범수출을 22회나 성공한 바 있다. 포도는 최근 인기를 끌고 있는 사인머스켓의 지속적인 수출이 관건이다. 재배표준 확립과 수출 가이드라인 체계화 등 세부전략을 실행하는 동시에 재배전문가 현장교육 강화 등 수출국 선호규격 맞춤형 생산체계를 마련 중이다.

〈표2〉 딸기 선박 시범수출 성과

배경	결과
코로나19 확산으로 항공편 축소 및 운임 인상에 따른 어려움을 해소하기 위해 선도유지기술을 적용한 선박 시범수출 추진	CO2-ClO2 처리, 기능성 용기 사용 최초 시범수출(3.5.) 이후 확대 중 ☞ (베트남 선박 수출) 선적(3.23.) → 도착(4.3.) → 판매(이후)

신선 농산물과 더불어 수산물·임산물도 수출선도조직을 중심으로 차세대 전략품목을 육성 중이다. 어묵, 굴, 전복 등 1억달러 이상의 수출품목에 대한 지원을 강화하고 있으며, 한류 연계 등을 통한 신남방 시장 확대와 신북방 시장 개척에도 주력하고 있다. 임산물 또한 건조감과 대추의 수출선도조직 육성, 표고·밤 등의 수출협회를 지원 중이다.

리스크 대응을 위한 수출시장 다변화

중국과의 사드 갈등, 일본 수출규제, 미·중 무역분쟁, 올해 코로나19까지 최근 몇 년간의 이슈를 종합해볼 때, 농식품 수출의 화두는 단연 ‘시장다변화’다. 앞서 언급한 대로 지난해 한국 농식품 수출은 95억달러로 사상 최고치를 경신하는 등 훈풍이 계속됐다. 베트남, 브라질, 남아프리카공화국 등 신흥 국가들이 10% 이상 성장하는 성과가 있었으나, 3대 주력시장인 일본, 중국, 미국이 국가 전체 수출 증가를 주도하고 좀처럼 그 비중이 분산되지 않는 것은 아쉬운 대목이다.

3개국에 편향된 수출 구조는 이들 국가에서 이슈가 발생할 때마다 취약점이 드러났고, 이에 따라 안정적인 수출 시장 확대 및 수출 체질 강화를 위한 대체 시장 발굴이 중요한 과제로 대두됐다. aT는 외부환경 변화에 흔들리지 않는 보다 안정적이고 단단한 수출 구조를 확립하기 위해 2017년부터 차세대 주력시장으로서 성장잠재력이 큰 신남방권에 주목하고 아세안지역본부 신설, 시장 개척요원 파견 등 조직 및 인력 기반을 갖추고 국가별 진출전략을 역점적으로 추진해왔다.

먼저 한류 붐이 거센 베트남을 신남방 진출을 위한 거점 국가로 정하고 하노이 지사를 아세안지역본부로 격상하고 호치민 지사를 신설하는 등 현장조직 강화 조치를 단행했다. 또한 캄보디아, 말레이시아, 미얀마 등 2선국가 진출 타진을 위해 aT 파일럿 요원을 파견하고, 해당 국가 진출을 희망하는 수출기업에 100명의 청년을 1:1로 매칭하는 농식품청년해외개척단(AFLO)을 통해 청년들이 현지에서 직접 마케팅을 대행하는 체계를 갖췄다.

특히 AFLO는 인력난에 시달리는 영세한 수출기업들에게 열정과 역량을 갖춘 청년인력을 지원하고 청년들에게는 해외 실무 경험과 취업 탐색 기회를 제공해 큰 호응을 받았다. 또한 정부의 일자리 과제로 선정돼 많은 기관의 벤처마케팅 대상이 됐다. AFLO가 거둔

실제 성과도 뛰어났다. 미얀마에서 활동한 청년해외개척단원은 현지 식습관으로 인해 미얀마에 당뇨병 환자가 많다는 사실에 착안해 당뇨 예방에 탁월한 기능성 쌀을 세계 5대 쌀 수출국인 미얀마에 역수출하는 데 성공했다. 말레이시아 등에서는 양파 수출 프로젝트가 추진돼 국내 과잉 공급에 따른 가격 하락으로 산지에서 폐기될 뻔했던 양파 5만톤이 사상 최초로 수출되는 쾌거를 이뤘다.

차세대 주력시장, 신남방·신북방 공략

신남방 시장의 성장은 수출시장의 확대뿐만 아니라 국내 농업에도 중요한 의미를 갖는다. 수출의 중심축이 국내 농업 기반 유지 및 농가 소득 지지 효과가 높은 신선 농산물이기 때문이다. aT는 한국의 신선 채소와 과일을 전문으로 판매하는 'K-Fresh Zone'을 주요 소비중심지에 설치하고, 낙후된 현지 물류상황을 고려해 공동물류센터를 지정했으며, 물류센터와 주요 도시 간 콜드체인 운송을 지원하고 있다. 신남방으로 통하는 K-Fresh 수출로드가 열리면서 수출의 국내 농업에 대한 기여도가 한층 높아진 셈이다. 신남방이 일본·중국·미국 등 기존의 주력시장에 버금가는 차세대 주력 시장이라면, 신북방은 미래 가치를 고려해 조기에 선점해야 할 미래적 시장이다. 정부도 신남방에서 한반도, 신북방으로 이어지는 평화와 번영의 축 완성을 목표로 신북방 진출을 다각도로 지원하고 있다. aT는 2019년을 신북방 진출 원년으로 삼고 민관학연 공동연구를 바탕으로 진출전략과 단계별 실행계획을 수립했다. 본격적인 진출에 앞서 러시아의 모스크바, 카자흐스탄, 몽골 등에 한국식품 안테나숍을 설치하고 현지에서 개최되는 유명 국제식품박람회 등에 한국관을 개설해 마켓테스트를 시행했다. 러시아의 블라디보스토크에 지사를 신설하고 모스크바에 파일럿 요원을 파견하는 등 시장개척을 위한 교두보도 마련했다. 신북방 진출전략의 특징은 이 지역에 이미 진출해 있는 대표적인 기업들과 진출을 희망하는 신생기업들의 공동대응이다. 신생기업이 중소·중견 기업의 도움을 받아 시장에 조기에 안착하고 이들 기업이 다시 또다른 신생 기업을 멘토링하는 인큐베이팅 구조가 갖춰진 셈이다.

올해는 진출전략 실행 첫해로 신북방 지역 진출의 최대 애로사항으로 꼽히는 물류문제 해결을 위해 극동 및 중앙아시아 지역 공동물류 사업을 신규로 추진할 예정이다. 당초 예정된 신북방권 최초의 모스크바 K-Food Fair 개최, 한러 수교 30주년 기념 시베리아

횡단철도 연계 유라시아 K-Food 홍보 대장정 등은 코로나19로 인해 잠정 보류됐으나 배달앱, SNS 인플루언서 마켓 등 비대면 채널을 적극 활용해 새로운 시장 기회 요인을 찾아나갈 계획이다.

신(新)한류의 선봉, K-Food Fair

2019년 9월 태국 방콕의 대형 공연장에서는 K-POP 스타가 총출동한 한류콘서트인 K-CON이 개최됐다. 하지만 예년과는 다른 특별함이 현장에 열기를 더했다. K-Food Fair가 함께 열렸기 때문이다. K-Food Fair는 농림축산식품부와 aT가 주최하는 한국을 대표하는 한국 농식품 축제로 2013년부터 B2B 비즈니스와 B2C 소비자 체험 행사를 통합해 미국 뉴욕, 프랑스 파리, 중국 상하이 등 세계 주요 도시에서 대규모로 개최되고 있다. 바이어는 수출업체와 한국식품 수입을 타진해볼 수 있고, 소비자들은 다양한 공간에서 한국식품을 직접 경험하고 즐길 수 있어 인기가 뜨겁다. 지난해 방콕 K-Food Fair는 K-Pop과 K-Food의 성공적인 콜라보를 통해 한국 농식품 소비층이 젊은층으로 급속히 확산되는 계기가 됐다.

코로나19 이후 수출환경 변화

그러나 코로나19 바이러스는 농식품 해외 마케팅에 상상할 수 없던 변화를 가져왔다. WHO가 팬데믹을 선언하고 바이러스가 확산되면서 박람회, 수출상담회, 소비자 홍보마케팅 등 대면에 기초한 오프라인 사업들이 차질을 빚기 시작했고 급기야 세계 최대 식품박람회가 공식적으로 취소되는 사상 초유의 사태가 발생했다.

하지만 모든 기회는 위기의 끝에 온다는 말이 있다. 집에 머무는 시간이 많아지면서 식품 소비가 급증했고 그중에서도 한국식품은 김치, 인삼 등의 면역력 강화효과가 뛰어나다는 점, 영화 '기생충'의 오스카 수상이라는 호재가 겹치면서 폭발적 특수를 누렸다. 전 세계적으로 무역이 크게 위축되는 가운데에서도 수산을 제외한 농식품 수출은 4월말 기준으로 전년 대비 3.7%나 성장하는 등 순항을 이어가고 있다.

온라인·모바일 비즈니스 지원 강화

이러한 성과 뒤에는 위기를 기회로 살리기 위한 aT의 발빠른 대응이 있었다. 수출업체의 물류 피해 및 자금난 해소를 위해 총력

대응하는 한편, 온라인으로의 급격한 소비 이동과 언택트(untact) 트렌드에 착안해 해외 마케팅사업을 과감하게 전환했다. 아마존, 티몰, 라쿠텐, 쿠팡 등 전 세계 유명 온라인몰에 한국식품관을 개설해 대대적 판촉을 전개하고 중국의 리자치 등 인플루언서와 함께 라이브 커머스를 기획해 실시간으로 소비자와 소통하며 한국 식품의 완판 신화를 만들어냈다. 현지 스포츠 이벤트나 축제 현장에서 대규모로 이뤄지던 K-Food 홍보 행사도 집콕족을 위한 홈문화 속으로 들어갔다. 중국의 유명 아이돌그룹이 온라인 콘서트 중간에 한국음료를 마시고, UAE의 유명 헬스 트레이너는 홈트레이닝 앱에서 K-Food 머슬업 레시피를 소개한다. 프랑스에서는 정기구독 서비스에 K-Food 밀키트 럭키박스를 론칭했다. 코로나19 발생 초기에는 자칫 한국에 대한 부정적 이미지가 확산될 우려가 있었으나 집콕족을 위한 맞춤형채널과 맞춤형콘텐츠로 한층 가까이 다가가는 전략을 통해 이를 성공적으로 극복할 수 있었다. 그러나 무엇보다 중요한 전환은 바이어와 수출업체의 미팅 방식이다. 국제박람회나 수출상담회에 참가해 자사 상품을 홍보하고 바이어를 찾는 방식은 현재로서는 사실상 불가능하다. 그렇다고 바이어를 찾는 일을 중단할 수는 없다. aT는 박람회 취소 시 시장개척 기회를 상실한 수출업체들을 위해 농식품 수출홍보사이트인 '아그로트레이드(AgroTrade)'에 온라인 한국관을 구축하고 바이어에 상품정보와 샘플을 제공한 후 모바일 상담회를 개최했다. 중국을 시작으로 싱가포르, 일본 등으로 확대 추진 중이며 실제 상담에 참여했던 수출업체는 실제 대면상담과 비교해도 손색이 없을 정도의 가성비 높은 상담이었다며 만족감을 표했다.

aT는 여기서 더 나아가 향후 이러한 온라인 비즈니스가 확대될 것에 대비해 자체 온라인 전용 상담장을 구축하고, 수출업체를 대상으로 상담에 기초가 되는 홍보 동영상, 상품 웹페이지 등 온라인 콘텐츠 제작 지원을 확대할 계획이다. 온라인상에 축적된 상품정보는 향후 B2B, B2C 시장 진출을 위한 기초자산이 될 전망이다.

중소 수출업체의 비관세장벽 대응력 강화

코로나19 사태로 인해 소비자들의 안전한 먹거리에 대한 수요가 커지고, 미중 무역갈등이 다시 고조되면서 농식품에 대한 통관검역·위생 조건 등이 더욱 강화될 것으로 보인다. 중소 농식품 수출업체가 이러한 변화에 개별적으로 대응하기란 쉬운 일이 아니다.



aT는 우리나라의 중소 식품기업들이 고도화되는 비관세장벽에 손쉽게 대응할 수 있도록 관세청 등 유관기관과 협업해 정보수집 채널을 강화하고, aT의 16개 해외 지사와 파일럿 요원을 활용해 수출업체의 실질적인 판로 개척에 도움이 되는 정보 공유에 집중하고 있다. 또한 비관세장벽 분야별 현지전문가 풀을 확충하고, 통관부터 바이어 발굴까지 일괄 지원하는 원스톱사업 지원대상을 확대해 중소 수출업체들의 걸림돌 제거에 앞장설 계획이다.

기능성식품의 체계적 수출지원

한국 농식품 수출이 외형적 성장에 그치지 않고 지속가능한 질적 도약을 위해서는 고부가가치 전략품목 개발이 반드시 필요하다. 특히 최근 코로나19의 세계적 확산으로 인해 면역기능 개선 등 건강에 대한 관심이 고조되면서 건강기능식품 시장이 급격하게 성장할



것으로 전망된다. 글로벌 리서치기관인 테크나비오(Technavio)에 따르면, 코로나 이전에 연평균 6% 수준이었던 세계 건강식품 성장률은 코로나 이후 9% 내외에 이를 것으로 전망된다. 이러한 가운데 지난 4월 22일 농림축산식품부와 aT는 체계적인 기능성 식품 수출 지원을 위해 식품의약품안전처, 한국식품연구원 등 정부 및 연구기관과 함께 '기능성식품 수출지원단'을 출범시켰다. aT는 국내 연구기관이 발굴한 우수한 기능성 소재를 대상으로 수출 지원을 총괄하며, aT의 16개 해외 지사를 통해 국가별로 상이한 기능성식품 등록절차, 시장동향, 제도 변화 등 관련 정보 제공 및 해외 마케팅에 주력할 계획이다.

우리나라는 이미 전 세계적으로 인정받는 기능성식품인 인삼과 발효식품인 김치, 장류 등을 보유하고 있다. 앞으로 한국 농식품의 기능성을 입증할 관련 정책, R&D, 해외공동연구 등이 체계적으로 진행

된다면 우리 농식품 수출은 새로운 기회를 맞이할 수 있을 것이다.

‘불확실성’이라는 위기와 기회

코로나19 사태로 인한 가장 큰 어려움에 대해 물었을 때 많은 수출업체들이 ‘불확실성’을 들었다. 지금은 누구나 처음 마주한 상황이기에 누구에게나 불확실한 상황이다. 코로나19로 인해 농식품 수출 환경은 커다란 변화를 겪고 있고, 이 변화의 진폭과 결과는 누구도 짐작하기 어렵다. 다만 변화된 환경에는 새로운 전략이 필요하다라는 점은 누구도 부인할 수 없을 것이다. 불확실성은 위기와 기회라는 두 가지 얼굴을 지니고 있다. 미리 준비한 사람에게 불확실성은 기회가 될 수 있다. aT는 농식품 수출 환경의 불확실성을 기회로 바꾸기 위해 더욱 철저하고 유연하며 장기적인 전략을 마련해나갈 것이다. ●

〈공공혁신 이야기〉는 지난해 1월 초 기획재정부 주관 아래 공공기관을 대상으로 진행한 혁신·협업·시민참여 과제 공모를 통해 선정된 사례인 '2019 공공기관 혁신·협업·시민참여 우수사례집'에서 발췌했다. 여기엔 기술혁신을 통해 국민 편익을 증진하거나 협업을 통해 지역사회 활성화 및 일자리 창출과 시민참여를 통해 사회적 갈등 해소 및 국민 신뢰 회복에 기여한 공공기관 사례로 구성돼 있다. 이번 호에서는 한국남부발전과 한국전력공사의 이야기를 들어본다.



공공혁신 이야기

국민을 향한 '손잡고, 손쉽게, 손안에' 블록체인 REC 서비스_한국남부발전
지열·공기열 냉난방시설 농가 보급을 통한 온실가스 감축_한국전력공사



국민을 향한 ‘손잡고, 손쉽게, 손안에’ 블록체인 REC 서비스

추진배경

- RPS¹⁾ 의무비율은 해마다 증가하고 있고 정부에서는 의무비율을 2030년에는 28%까지 상향 조정할 예정으로, REC²⁾ 거래량은 지속적으로 늘어나고 있음

〈표1〉 현재 RPS 의무비율

(단위: %)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
의무비율	3	3.5	4	5	6	7	8	9	10

- 국내 약 5만명의 거래자 중 다수가 고령층, 농어민 등 정보접근 취약계층
- REC거래³⁾ 관련 각 기관별 홈페이지에 가입해 단계마다 총 20여종의 서류를 제출하고, 직접 만나 수기계약을 하는 등 거래의 복잡성에 대한 고충을 호소 → REC 거래 복잡성을 블록체인 혁신 기술을 활용해 해결하는 「블록체인 기반 REC 거래서비스」를 정부 시범사업으로 공모해 선정됨

사업개요

- **사업명**: 블록체인 기반 REC 거래서비스
(2019년 과학기술정보통신부 블록체인 공공 선도 시범사업)
- **목적**: 미성숙 기술인 블록체인 공공서비스에 활용 가능성 검증
- **추진기간**: 2019년 4월~12월
- **사업내용**: 블록체인 기반 REC 거래서비스(고정계약 부문) 및 대국민 모바일 앱 실증

1) 신재생에너지 공급 의무화제도(RPS, Renewable Energy Portfolio Standard): 500MW 이상의 발전설비를 보유한 자에게 총발전량의 일정량 이상을 신재생에너지로 공급하도록 의무화한 제도

2) 신재생에너지 공급인증서(REC, Renewable Energy Certificate): 신재생 공급인증서의 발급 및 거래 단위로서 MWh 기준의 신재생에너지 전력량에 대해 가치를 곱해 부여하는 단위

3) 신재생 발전사업자가 REC를 판매하는 방법은 ① 한국에너지공단의 판매사업자 선정 입찰에 참여해 계약하는 방법 ② 의무공급자인 발전사 자체 입찰에 참여해 계약하는 방법 ③ 공급인증서 거래시장, 즉 현물시장에서 REC를 판매하는 방법이 있으며 여기서 '① 한국에너지공단의 판매사업자 선정 입찰에 참여해 계약하는 방법(약칭 선정계약)'은 관련 기관이 많고 과정이 복잡함

추진내용

- **[손잡고]** CEO의 강력한 추진 의지로 유관기관 간 협약 체결로 협업 시작
 - REC 거래 관련 기관별 고유 역할을 기반으로 전력거래소 및 한국에너지공단과 MOU를 체결해 기관 간 협업을 통한 민원 해소
 - 한국에너지공단(REC 발급), 전력거래소(거래시장 운영), 한국남부발전(계약 및 대금 지급)
- **[손쉽게]** 블록체인 기술을 활용한 정보공유로 행정절차 간소화 (10단계 → 3단계)
 - 블록체인 기술로 안전한 정보공유 시스템 구축을 통해 기관 간 REC 거래 관련 정보비교 검증시간을 감소시켜 대국민 행정 소요시간 감소 및 편의 향상
- **[손안에]** 사용자 체험을 통해 누구나 사용하기 쉬운 모바일 서비스 제공
 - IT기기 사용이 어려운 농어촌 고령층 체험단을 구성, 직접 체험 등 피드백을 통해 간편한 모바일 화면 구성

성과

- **대국민 편의 제고**
 - [간편한 절차] 계약자 선정부터 대금 지급까지 한번에! All-in-one 프로세스 구축
 - [순쉬운 거래] 누구나 손쉬운 모바일 서비스로 언제 어디서든 계약 가능
- **혁신기술 성장**
 - [신기술 검증] 미성숙 기술인 블록체인의 공공서비스 활용 가능성 검증
 - [안전한 거래] 블록체인 기술로 안전한 정보공유, 간편한 스마트 계약

향후 계획

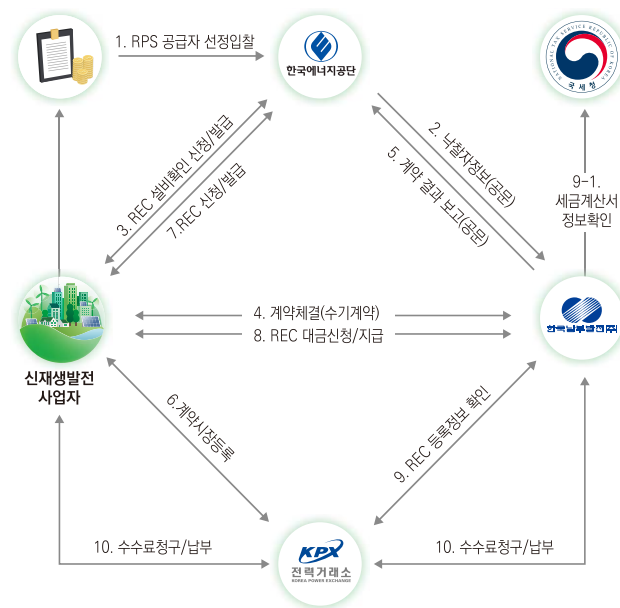
- 실증완료 후 REC 거래서비스 전 계약 유형(자체계약, 현물 등)을 확대한 시스템 구축 추진 중
- 향후 패키지화해 21개 공급의무사업자로 확산하고자 함

REC 거래는 왜 어려울까?

신재생 발전사업자의 고충 “REC 거래는 복잡해”

경남 하동군 80대 농민 김OO씨는 최근 태양광사업을 시작했다. REC 거래 수익을 위해 한국에너지공단에서 공고한 발전사업자 입찰에 참여해 선정됐고 한국에너지공단으로부터 실제 REC 구매처인 한국남부발전과 REC 계약을 하라고 안내를 받는다. 한국남부발전에서 알려준 계약서류를 준비해 부산, 대전, 서울 중 가까운 곳을 선택해 오프라인에서 만나 수기계약을 한다. 계약 결과를 전력거래소에 등록하고, 매월 발생하는 REC는 에너지공단에 발급 신청을 한다. 그렇게 발급받은 REC를 한국남부발전의 RPS 관리시스템에 등록해 거래를 시작하고 대금지급 요청을 한다. 그리고 시간이 지나 한국남부발전이 보내준 대금이 통장에 입금되고 마지막으로 전력거래소 홈페이지에 가서 입금 확인을 하면 비로소 1건의 거래가 완료된다.

[공급의무자 REC 거래 프로세스 과정]



인증은 에너지공단, 거래시장 운영은 전력거래소, 계약은 한국남부발전

REC 거래는 거래 종류도 다양하고 거래에 관련된 기관도 다양하며, 거래자 또한 다양하다. 크게 REC 거래에서 인증은 한국에너지공단이, 거래시장 운영은 전력거래소가, 계약은 한국남부발전이 담당하는데, 거래 전 과정에서 이 세 기관은 긴밀하게 얽혀 있다. 고유의 역할이 나눠져 있지만 서로 간 정보검증이 선행되지 않으면 다음 절차를 진행할 수 없는 경우가 많다. 특히 계약과 대금이 관련된 문제이기에 각 기관의 입장에서 비교검증 절차를 거치는 것은 반드시 필요한 과정이다.

그러나 각 기관들이 별도의 체계를 가지고 있어 거래자는 중복된 내용의 서류를 각기 다른 양식으로 작성해 기관마다 제출해야 했고, 기관 간에도 엑셀 등으로 서로 전달받은 정보를 비교검증하는 데 상당한 시간이 소요돼 대금 지급 지연 등의 불편이 거래자인 국민에게 고스란히 전가되고 있었다. 그야말로 기관 중심으로 얽히고 설킨 REC 거래서비스이기에 맨 마지막 대금 지급기관인 한국남부발전은 항상 거래자의 한숨 섞인 민원 전화를 응대해야 했다.

블록체인 기술을 활용해보는 건 어떨까?

한국남부발전은 블록체인 기술 기반의 스마트 계약을 활용한다면 보다 쉽게 '기관 간 정보검증'을 확보하며, '절차 간소화'를 할 수 있는 데다 '보안까지 강화'해 세 마리 토끼를 동시에 잡을 수 있을 것이라 기대했다. 이에 2019년 과학기술정보통신부 블록체인 공공 선도 시범사업에 「블록체인 기반 REC 거래서비스」를 제안했고, 2019년 1월 공공기관 중 유일하게 제안과제로 선정됐다. 복잡한 REC 거래를 해결하기 위한 방안으로 블록체인 기술 적용을 제시한 것이 채택된 것이다.

손잡고, 손쉽게, 손안에 “REC 거래를 간편하게!”

[손잡고] 우리 함께 합시다! 우리가 같이해야 국민이 편해집니다! 2019년 과학기술정보통신부 공공 선도 시범과제로 선정돼 과제의 실효성을 인정받았지만, 사업 착수에는 어려움이 많았다. 초기 단계인 블록체인 기술의 구현 가능성이나 이를 활용한 거래의 안정성을 아직은 장담할 수 없고, 그런 미성숙 기술의 검증을 국가가 지원

해 혁신기술의 성장을 도모하려는 것이 시범사업의 목적이기에 시범과제 선정의 의미는 말 그대로 가능성을 본 것일뿐, 사업을 구현해 검증하는 것은 오롯이 한국남부발전의 몫이었다. 일찍부터 한국남부발전은 CEO의 지시로 블록체인 기술의 국내외 활용 사례와 기술적 활용 방안을 검토해왔음에도, 기관 간 협업에는 어려움을 겪었다. 이를 극복하기 위해 CEO의 강력한 추진 의지로 전력거래소, 한국에너지공단, 한국남부발전이 블록체인 기반 REC 거래서비스 시범사업 추진을 위한 업무 협약을 시행했다. 시작이 반이라는 것이 이런 뜻일까. 업무 협약을 추진 동력 삼아 막막했던 사업이 진행되기 시작했다. 서울, 나주, 울산 등지에서 수차례의 실무진 회의를 했고 이를 통해 개선이 필요한 업무 프로세스를 도출하고 개선 방향 및 협업 요소를 도출할 수 있었다.

[손쉽게] 블록체인 = 기관 간 표준화된, 신뢰할 만한 정보공유 시스템 각 기관 및 공급의무자 간 정보공유 및 데이터 무결성 확보로 REC 거래 관리에 대한 효율성을 향상시키기 위해 노력했다. 먼저, 회원가입, 계약, REC 발급 및 대금청구, 수수료 납부 등 전체 프로세스에서 발생하는 데이터의 무결성을 확보하는 체계를 구축했다. 그리고 기존에 기관 간 엑셀, 공문 등으로 주고받던 정보를 개방·연계함으로써 기관 간 정보검증이 자동화돼 행정 소요절차 및 시간이 감소됐다.

블록체인 기술 기반의 계약 시스템을 구현해 수기계약문서에서 전자문서로 디지털 전환했으며, 전자문서의 보안성 강화 및 변조 방지 기술을 적용했고, 블록체인의 장점인 임의 변경과 삭제 불가능한 전자문서 관리체계를 마련했다. 이로써 장기계약문서도 효율적으로 관리가 가능해졌다. 또한 인증(대체인증 포함)을 통한 신재생 발전설비 소유권을 명확하게 할 수 있으며, 계약 체결과 동시에 계약정보 블록을 생성하고 그 결과를 이해관계자에게 공유(E-mail, SNS 포함)하도록 하여 대국민의 정보 접근성 및 REC 관련 정보 투명성이 강화됐다.

[손안에] 누구나, 언제, 어디서든 모바일로 REC 거래를 지금까지 수기로 작성하던 신재생 발전사업자와 공급의무자 간 RPS 고정가격계약을 블록체인 기반 모바일 앱(App)을 통해

진행할 수 있도록 REC 거래서비스 및 인증서비스를 제공함으로써 대국민 행정서비스 만족도를 높였다.

매월 발생하는 REC 대금 청구 요청을 모바일 앱(App) 기반으로 처리해 입력 오류로 인한 인적 실수를 예방하고, 대금 지급 요청 누락도 사전에 방지했다. 또한 모바일 기반 대금 청구를 통한 정보 접근성을 향상시키고 세금계산 정보 및 REC 정보를 모바일에서 확인할 수 있도록 하여 편의성을 증가시켰다.

정보접근 취약계층에겐 모바일서비스 사용도 쉽지 않기 때문에 모바일 서비스를 설계·구현·검증하는 전 과정에서 직접 이용자인 신재생 발전사업자로 자문위원단을 구성해 의견을 수렴하고 온오프라인 설문을 통해 모바일 사용 능숙도를 파악해 개선의견을 반영했다.

혁신을 확산해 국민이 체감하는 서비스로, 더 깨끗한 에너지로 신뢰받는 국민의 기업

블록체인 기반 REC 거래 시스템은 REC 거래를 위한 각 참여자의 현황에 적합한 공통 플랫폼을 블록체인으로 구축해 공급자 선정부터 대금 지급까지 'All-in-one' 플랫폼으로 신속하고 간편한 거래서비스를 구현한다. 각 참여자 간 보유데이터를 공유해 업무 효율성을 제고하고 대국민 서비스 접근성을 향상시켜 사회적 가치 창출 및 환경문제 해소를 위한 신재생에너지 활성화에 이바지하겠다는 의지를 담았다.

불편을 인식해야 위대한 발명을 할 수 있는 것처럼 어쩌면 대금 지급 기관으로서 한국남부발전이 체감했던 고객의 불편이 기존의 기관 중심의 REC 거래를 블록체인 기반 국민 중심의 REC 거래로 재탄생시킬 수 있지 않겠나 생각한다. 이렇게 한국남부발전은 '더 깨끗한 에너지로 신뢰받는 국민의 기업'으로서 최종 이용자 관점의 공공서비스 혁신을 이루기 위해 지속적으로 노력할 것이다. ●



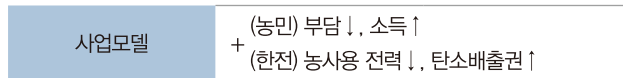
지열·공기열 냉난방시설 농가 보급을 통한 온실가스 감축

추진배경

- 온실용 냉난방 전력 증가로 농사용 에너지비용 및 온실가스 배출 증가
- 농사용 히트펌프 보급을 통한 농사용 전기사용 절감 및 탄소배출권 확보

추진내용

- 한국전력공사(이하 한전)-농림축산식품부-한국농어촌공사 히트펌프 보급 MOU 체결: 2018년 12월 19일
- 히트펌프 보급사업을 통한 히트펌프 시설비 지원
- 히트펌프 시공 후 농사용 전기 사용량 절감 시 인센티브 제공
- 히트펌프 보급을 통한 농업 부문 에너지 효율화 추진 및 탄소배출권 확보
 - 고효율 친환경 설비 구축 지원으로 농가 경영비(냉난방 비용) 획기적 절감
 - 탄소배출권 확보를 통한 기후 변화 대응 및 농가소득 증대 기여



• 기존모델 + 한전 Solution



※ 한전 Solution

구분	지원내용	효과
시설비	7천만원	농민 부담 ↓
인센티브	8천만원	농사용 전력 ↓
탄소배출권	사업대행	기후 변화 대응

스마트 농업! 스마트 에너지! 지열·공기열 냉난방 시설 농가 보급

성과

- [사업 활성화] 2018년 대비 사업참여자 250% 증가, 중도포기율 46% 감소



- [농업 경쟁력 제고] 난방비 감소 및 소득 증가, 지원금 통한 농민 부담 감소
 - * 재배기간 연장으로 소득 증가, 농가당 시설비 인센티브(7천만원/8천만원) 지원

구분	시설비용	인센티브	운영비용(만원)	농가소득(만원)
사업 참여 전	-	-	9,566	45,281
사업 참여 후	농민 체감부담 24% 감소	농민 체감부담 27% 감소	4,844 (49% 감소)	49,739 (10% 상승)

- [탄소배출권 확보] 2019년 사업자, 7년간 온실가스 46,900톤 감축

향후 계획

- [협업 확대] 농림축산식품부, 한국전력공사, 한국농어촌공사 협력 확대 2단계 사업계획



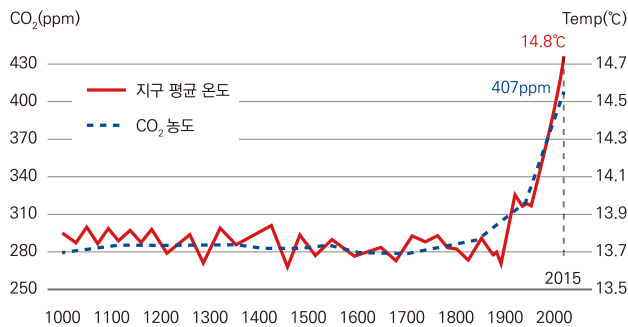
- [해외사업] 2단계 사업결과 활용 해외 탄소배출권 사업 발굴

기후 변화 시기를 살아가는 우리

과거와 달리 5월만 되더라도 서울의 낮 기온이 30도 안팎을 오르내리고 영남 일부 지역에서는 폭염주의보가 발령됐다는 뉴스를 심심치 않게 들 수 있다. 지난해 8월의 평균기온은 1973년 체계적인

기상 관측이 시작된 이래 최고로 높았고, 올해에도 폭염이 기승을 부릴 전망이다. 또한 산업화로 인해 지구 온도가 지속적으로 상승하고 있으며 북극에서는 올해 들어 해빙이 역대급 속도로 빠르게 녹아 2016년 이후로 한반도 면적(22만km²)보다 넓은 규모인 23만km²가 녹았다고 한다. 미국해양대기청(NOAA)에 따르면 산업화 이전 대비 현재 기온은 1℃ 상승했고 해수면은 20cm 높아졌으며, 이산화탄소 농도는 40% 증가했다. 이와 같은 지구온난화가 온실가스에 기인한다는 것을 인식하고 온실가스 감축을 위한 노력이 필요한 때이다.

[지구 평균 온도 및 CO₂ 농도 변화]



출처: 미국 해양대기청(NOAA)

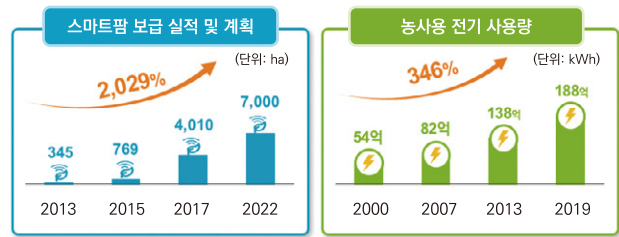
최근 몇 년간의 에너지 사용 실태를 보면 각 가정에서는 미세먼지와 기후 변화 영향으로 에어컨, 공기청정기, 전기 인덕션 등의 가전 제품의 수요가 계속 늘어나고 있으며 에너지 사용량 역시 증가 추세에 있다. 에너지 과소비를 하고 있지는 않은지 되돌아볼 시점이다. 한전은 안정적인 전력 공급을 책임지는 대표 에너지 공기업으로서 에너지 소비패턴 변화를 분석하고 국민안전과 환경을 고민하며 지속가능한 청정 에너지 창출을 통해 기후 변화 위기에 대응하고 있다.

기후 변화 시대, 우리의 농업은 어떠한가

현재 우리사회의 기후 변화 대응 실태를 살펴보면 초미세먼지 오염도는 OECD 회원국 중 2위, 기후변화대응지수는 61개국 중 58위, 에너지 자립률은 35개국 중 33위 수준에 불과하다. 이렇게 심각한 국민안전, 환경, 국가에너지 문제 해결을 위해 무엇을 할 수 있을지 고민해봤다. 그러던 중 농업 부문을 자세히 들여다보니

노동력 중심 산업에서 ICT, IOT 기반의 스마트팜으로 변화하고 있었다. 농업사회가 변화하면서 농업 에너지 비용 및 온실가스 배출 증가라는 문제가 발생하게 됐고, 우리나라의 농사용 전기 사용량은 2000년 54억kWh에 불과했지만 2019년 188억kWh로 근 19년간 346%가 증가했다. 예전과 달리 이제 농촌 또한 도시처럼 전력 수요의 한 부분을 담당하며, 에너지 효율화를 고민해야 할 시기가 온 것이다.

[농업 패러다임 변화에 따른 농사용 전기 사용 증가]



기후 변화 대응을 위한 한전의 발자취

농업 부문 온실가스 감축을 위해

한전은 이러한 문제들을 해결하고자 2016년 6월 농업 부문 에너지 사용 최적화 모델을 개발하기 위해 전남농업기술원과 협업으로 에너지자립형 스마트팜 실증단지 A.C.E.-Farm (Agricultural Convergence Energy of Farm)을 준공했다. 이 실증단지는 2,328m² 규모의 유리온실과 버섯재배동, 제어동으로 이뤄져 있으며 주열원이 되는 히트펌프 300kW와



에너지자립형 스마트팜 설비 전경

태양광설비가 구축돼 있다. 이곳에서 신재생에너지 기술과 농업 기술을 융복합해 유리온실 내에 최적의 에너지를 공급하는 에너지 자립형 스마트팜 모델을 수립하고 A.C.E.-Farm 보급정책과 활용방안을 검토하고 있다. '에너지자립'은 화석연료에 의존하지 않고 자연에서 에너지를 생산한다는 의미다. 즉 에너지자립형 스마트팜은 농가에서 소요되는 에너지를 태양광 히트펌프 등의 신재생 분산전원을 활용해 축열조 등의 설비로 저장한 후 필요 시 적절하게 공급하고 EMS(에너지관리시스템)로 관리·제어할 수 있도록 설계됐다.

또한 1년 동안 신재생에너지를 활용한 계절별 실증설비 운전 시나리오를 최적화한 결과 농사용 전기의 신재생에너지 대체율 50%를 달성했고 앞으로 90%까지 올릴 계획이다.

그동안 농가에서는 사실상 원가의 절반도 안 되는 값싼 농사용 전기요금을 이용해 온실 난방까지도 전기로 하는 왜곡된 에너지 소비현상을 유발하고 있었다. 따라서 에이스팜 모델이 농가에 확대 보급된다면 원가보다 싼 농사용 전기의 수요를 줄여 유리온실 1,320㎡ 기준 화석연료 사용으로 인한 온실가스를 연간 264톤가량 감축시키는 효과를 거둘 수 있다. 이처럼 에너지 자립형 스마트팜 비즈니스 모델의 확대 보급으로 전국의 농가와 한전 모두 Win-Win하고, 국가적으로는 온실가스 감축 효과를 기대할 수 있기 때문에 보급정책과 활용방안을 종합적으로 검토해 농업 에너지 이용 효율화 온실가스 감축사업 MOU를 체결했던 것이다.

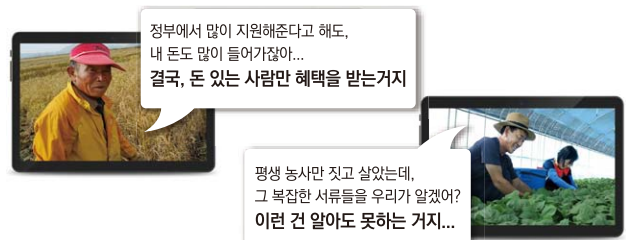


에너지자립형 스마트팜 설비 내부 모습

농민의 입장에서 생각해보기

농림축산식품부, 농어촌공사 그리고 지자체가 연계해 추진한 농업 에너지 이용 효율화 사업이 과거 2010년부터 운영 중이었다. 그러나 기존 사업의 참여율은 저조했다. 그래서 우리는 이렇게 좋은 제도를 왜 제대로 활용하지 못할까 고민하며 현재 농민들의 애로사항이 무엇인지 살펴보기로 했다. 가장 먼저 기존 사업모델을 들여다봤다. 기존 사업은 농민의 높은 시설비 부담, 값싼 농사용 전기요금 및 복잡한 행정절차 등으로 인해 온실가스 감축사업 참여부진 등의 문제를 가지고 있었다. 기존 사업을 추진하기에는 농민들에겐 현실의 벽이 높았다.

[고객의 목소리(VOC) 청취]



따라서 우리는 기존 사업모델의 문제점을 보완해 신규모델을 수립하고 지원하게 됐다.

첫 번째, 80%의 정부·지자체 지원금에도 불구하고 2016~2019년도 사업참여자인 37개 농가 중 21개 농가(57%)가 자부담 확보 어려움 및 높은 시설비 부담으로 사업을 중도 포기했다. 이러한 사례를 개선하고자 히트펌프 시공비를 지원했으며 농가의 부담을 완화했다.

두 번째, 낮은 농사용 전기 요금으로 냉난방 수요를 유류에서 전기로 대체하는 에너지 소비구조 왜곡현상으로 농사용 전기 사용량이 급증했다. 이를 해결하기 위해 전력 절감 인센티브를 제공해 수요관리 기능을 강화하고 전기사용 절감을 유도했다.

세 번째, 농촌 에너지 이용 효율화 사업을 통해 온실가스 감축사업이 가능하나 사업 참여가 부진하고 탄소배출권 발급을 위한 행정절차가 너무 복잡해 농민들이 쉽게 참여할 수 없는 문제점이 있었다. 이를 해결하기 위해 한전이 탄소배출권 발급업무를 원스톱(one-stop)으로 지원해 복잡한 행정업무를 대행하는 방식으로 개선했다.

우리 함께하자

한전은 농민의 에너지 이용 효율화 사업 참여율을 높이기 위해 다양한 솔루션을 제공했다. 우선 시설비 지원을 위해 한전이 직접 모은 기금을 활용했다. 농어촌 상생협력기금은 FTA로 인한 농민 피해 지원을 위해 모은 기금으로 542억원을 조성했고 한전 및 그룹사가 87%를 부담하고 있다. 농민 지원을 위한 농어촌 상생 협력 기금을 이용해 예산 지원 없이 자체적인 사업을 수행할 수 있었다.

또한 본 사업의 원활한 추진을 위해 내부적으로 TFT를 구성했고 사업 전담 조직인 기술기획처 기후변화기술부를 신설했다. 그리고 사내 협업을 통해 고객데이터 제공, 전력데이터 제공, 상생 협력기금 조성, 에이스팜 실증사업 수행 등의 업무 지원 네트워크를 구축했다.

외부적으로는 농림축산식품부, 지자체, 한국농어촌공사, 한전의 기관 간 네트워크를 구축해 효율성을 향상시켰다. 이뿐만 아니라 발전 공기업 협력본부, 농업기술실용화재단, 농촌경제연구소 등과 협업 네트워크를 구축해 시너지를 창출했다.

난관 극복하기

그러나 사업 수행이 처음부터 원활하게 흘러간 것만은 아니었다. 농민들에게 기후 변화 대응의 필요성 및 배출권 거래제 등 생소한 개념과 복잡한 사업의 이해를 구하는 것은 쉽지 않은 과정이었다. 이를 해결하고자 범기관적 합동설명회 및 설명자료를 배포해 사업에 대한 농민 이해도를 제고시켰다. 또한 전남 도청, 전북도청에 직접 찾아가 예산 조기 확보를 협상하고, 농어촌 공사와 사업비 확보 전에 실시설계 착수를 협의하는 등 사업 진행을 지체시켰던 프로세스를 개선하고자 노력했다.

결국 모두 윈윈! 더 많은 농가가 혜택을 누릴 수 있도록

관련 기관 간 협업을 통해 다양한 솔루션을 개발했고 다양한 인센티브 제공을 통해 마침내 사업이 성공적으로 정착됐다.

농기당 7천만원의 시설비를 지원해 농민 체감부담이 24% 감소했고, 추가 인센티브 8천만원 제공을 통한 농민 체감부담은 27% 감소했다. 또한 고효율기기 도입을 통한 냉난방비 감소로 운영비

가 48% 감소했으며, 작물 재배기간 연장으로 농가 소득은 9.8% 향상했다. 이처럼 기존 사업모델을 보완해 농민 부담은 줄이고 소득은 향상시킬 수 있었다. 그 결과 사업 참여자 수가 2018년 대비 250% 상승했고, 중도포기자 수는 2018년 대비 46% 감소했다. 사업 참여를 통해 농민들은 경제적 부담을 해소할 수 있었으며, 운영비용 절약 및 소득 증대로 농업 경쟁력을 향상시킬 수 있었다.

또한 농촌에 고효율 에너지 시설을 보급함으로써 전기사용량 절감, 초미세먼지 감축 및 온실가스 저감을 실현해 국민의 안전과 환경에 이바지했다.

향후 한전은 더 많은 농민이 혜택을 누릴 수 있도록 1단계 시범 사업을 기반으로 2단계 고효율 에너지기기 공동보급사업을 확대할 계획이다. 구체적으로 살펴보면 단기적으로 지열 + 공기열에서 온배수를 활용한 폐열까지 지원 대상을 확대하고 지원 시설은 온실에서 축사까지 그 범위를 넓히며, 지원 용량 또한 1,000kW에서 1,500kW까지 늘릴 계획이다. 중장기적으로는 2019년 시범사업과 2020년 국내 지원 대상 확대를 거쳐, 2022년 탄소배출권 CDM사업 방법론 개발을 계획 중이다. 이를 통해 2025년부터 해외 CDM사업을 진행할 계획이다. 국내 에너지 선도기업으로서 2020년 그리고 그 이후에도 에너지 효율화를 위한 한전의 도전은 계속될 것이다.🔵



NO 종이영수증 이제 그만!

종이영수증이 사라진다면?

종이영수증 생산 과정에서 2,641톤의 온실가스가 배출됩니다.
이 배출량을 줄인다면 20년산 소나무 94만 3,119그루를 심는 효과를 볼 수 있습니다.



종이영수증 줄이기 캠페인은



농협하나로유통

LOHB



SHINSEGAE



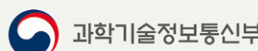
emart

emart everyday

THE HYUNDAI



PLAZA



가 함께합니다.

공공기관 잡앤티톡(Job&Talk)

한국항공공사 **KAC**
한국항공공사



김재훈
한국항공공사 인사부 대리

인사담당자 Q&A

간단히 자기소개 부탁드립니다.

한국항공공사(이하 KAC) 인사부에서 채용 업무를 담당하고 있는 김재훈 대리입니다. KAC에 관심 가져주셔서 감사드리며, 앞으로도 투명하고 공정한 채용을 위해 앞장서겠습니다.

KAC의 인재상에 대해 소개해주세요.

KAC는 항공 산업의 발전과 국민복지 증진에 기여하는 공공기관으로서 '전문인, 융합인, 배려인'이라는 인재상을 가지고 있습니다.

- 전문인: 글로벌 스탠더드를 목표로 노력하는 사람
- 융합인: 다양한 분야에 유연하게 반응하는 사람
- 배려인: 타인을 존중하며 공동체 발전에 기여하는 사람

KAC의 채용 절차는 어떻게 되나요?

5급급 신입 채용 절차는 서류전형, 필기전형(직무수행능력평가, 직업기초능력평가, 인성검사), 1차 직무역량면접, 2차 심층면접, 신체검사 및 신원조사의 순서로 진행됩니다. 다만 소방원 및 응급구조 분야 공항안전직 채용의 경우 서류전형, 필기전형(직업기초능력평가, 인성검사), 체력시험, 면접, 신체검사 및 신원조사의 순서로 진행됩니다.

다른 공공기관에서 보기 힘든 체력시험이 눈에 띄네요?

소방원 및 응급구조 분야 공항안전직으로 입사하게 되면 공항 소방대에서 근무하며 공항 내 화재 및 응급상황에 대처하는 업무를 주로 수행하게 됩니다. 강인한 체력을 요하는 직무의 특성에 따라 소방공무원 임용자격 기준을 준용해 체력 시험을 실시하고 있습니다.

1차 면접과 2차 면접은 각각 어떤 역량을 평가하나요?

구체적인 면접 방식은 매번 조금씩 차이가 있지만 일반적으로 1차 면접은 직무역량면접 및 토론면접 등으로 구성되고, 2차 면접은 임원진 심층면접으로 구성돼 있습니다. 직무역량면접은 전공 지식 및 영어면접 등이 포함돼 있으며 직업윤리, 의사소통능력, 창의적 사고능력 등의 직무역량 능력을 평가합니다. 토론면접은 전공 지식을 바탕으로 공항 관련 이슈 등에 대한 토론이 진행됩니다. 임원진 심층면접은 PT면접, 인성 및 공항 전반에 대한 이해 정도 등을 포함해 평가합니다. 단, 공항안전직 및 경력직은 직무 및 종합역량 평가를 포함한 면접이 1회만 진행될 수 있습니다.

공항이라는 특성 때문에 영어면접 준비에 부담을 느끼는 지원자들이 있을 것 같습니다.

우선 영어면접은 5분 내외의 시간 동안 면접관과 1:1로 영어를 사용해 진행되며, 난이도는 전형별로 약간의 차이는 있으나 일상 대화 수준으로 진행됩니다. 대한민국과 세계를 하나로 연결하는 공항을 운영하는 기업으로서 글로벌 역량을 갖춘 인재를 선발하기 위한 절차이긴 하나 여러 면접 전형 중 하나의 유형인 점을 감안해 영어면접에 심한 부담을 가지지 않으셔도 됩니다.

KAC에서 실시하고 있는 블라인드채용에 대해 설명 부탁드립니다.

우리 공사는 2017년 하반기 채용부터 전면 블라인드채용으로 탈바꿈한 이후에 어떻게 하면 최소한의 정보로 우수한 인재를 선발할지에 주안점을 두고 꾸준히 채용 방법을 다양화하려는 노력을 하고 있습니다. 지원자의 인적사항에 대한 사전 정보 없이 주어진 시간 내에 지원자의 직무 역량을 충분히 파악할 수 있는 방법을 강구하는 것이 핵심이었습니다. 이를 위해 인당 면접시간을

대폭 확대했고 1:1, N:N, AI(인공지능) 면접 등 복합적 평가 방식을 도입해 채용 절차의 질을 높였습니다. 그 결과 2019년 '공정한 채용, 블라인드채용 우수 사례 경진대회'에서 고용노동부장관상을 수상하는 등 기준과 원칙을 준수해 능력 중심의 공정 채용을 위한 KAC의 노력이 대외적으로 인정을 받고 있어 굉장히 뿌듯합니다.

블라인드채용을 진행하며 기억에 남는 사례가 있을까요?

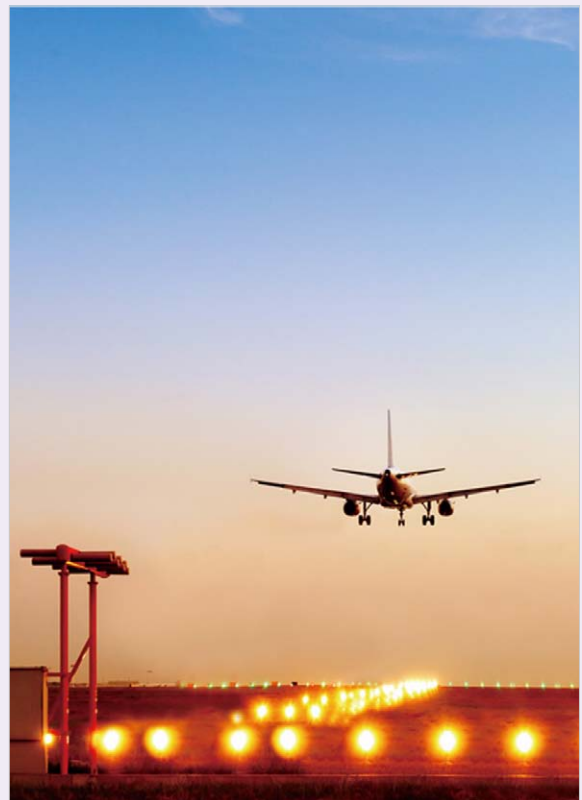
2019년 하반기 폭발물처리(EOD)요원 채용에서 최초로 여성 지원자가 합격했습니다. 우리 공사가 성별 등 불필요한 선입견 유발 요소를 완전히 배제하고, 직무수행능력을 강조한 채용 원칙의 성과라고 느꼈기에 가장 기억에 남습니다. 앞으로도 KAC는 공정한 채용 문화 정착을 위해 장애인, 기초생활수급자, 경력단절 여성 등 취업 취약계층을 위한 취업기회를 확대해 공공기업의 사회형평적 책임을 이행하기 위해 더욱 노력하겠습니다.

입사 이후 순환 근무는 어떻게 이뤄지나요?

우리 공사의 근무지는 14개 공항을 포함한 전 사업장에 해당되므로 재직 기간 동안 지방 근무를 할 수도 있습니다. 순환보직 기간은 2년을 원칙으로 하고 있지만, 2년마다 순환을 한다는 뜻은 아닙니다.

마지막으로 채용 담당자로서 KAC 입사를 준비하는 지원자들에게 당부하고 싶은 사항이 있나요?

자기소개서가 서류전형의 당락을 좌우하지 않는다고 하더라도 면접전형 시 중요한 참고자료로 활용되기 때문에 본인 역량에 대해 성의 있게 작성해주면 좋습니다. 면접 전형을 준비할 때는 본인의 전공 공부와 함께 공항 관련 이슈 등에 대해 관심을 갖고 꾸준히 대비하는 것이 중요합니다. 또한 항공산업의 업무 경력이나 공공기관 인턴 경험이 없어 걱정하는 지원자들이 많은데, 특별한 경력이 아닌 일상에서 겪는 사소한 경험만으로도 충분히 직무 역량을 보여줄 수 있으니 자신감을 갖고 많이 지원해주시길 바랍니다. 코로나19 확산으로 인해 길어진 취업 준비 기간으로 많이 지치겠지만 포기하지 않고 힘내셔서 좋은 결과를 얻으시길 바랍니다. 저희 한국공항공사 인사부도 지원자분들께서 전형 과정 중 불편함을 느끼지 않도록 최선을 다해 준비하겠습니다. 감사합니다. ◉



한국공항공사 소개

한국공항공사는 1980년도 「한국공항공사법」에 의해 설립된 시장형 공기업으로서 공항의 효율적 건설, 관리 운영, 항공산업의 육성, 지원을 통해 항공수송의 원활화 및 국민복지에 기여하기 위해 설립됐습니다. 김포·김해·제주 공항 등 14개의 공항과 항로시설본부 및 항공기술훈련원을 운영하고 있으며, 공항 주변 지역 개발, 공항 시설의 신설·증설·개량 사업, 해외공항사업, 항행 안전장비의 제작·판매 및 수출, 항공조종사 양성 교육훈련과 항공기 취급 및 정비업을 운영하고 있습니다.

한국공항공사의 비전

- 비전: 초융합 글로벌 공항그룹
(고객에는 새로운 경험을, 지역은 세계 속으로)
- 핵심가치: 무결점 안전, 무단절 서비스, 무한도전
- 3대 전략방향: 안전 기반 매력적인 공항, 미래성장동력 창출, 행복사회 구현 기여

한국공항공사의 최근 채용 관련 트렌드

한국공항공사는 투명하고 공정한 절차를 통해 실무에 적합한 인재 확보에 중점을 두고, 각 전형 단계별로 개선사항을 발굴하고 다양한 평가 방법을 시도하고 있습니다.

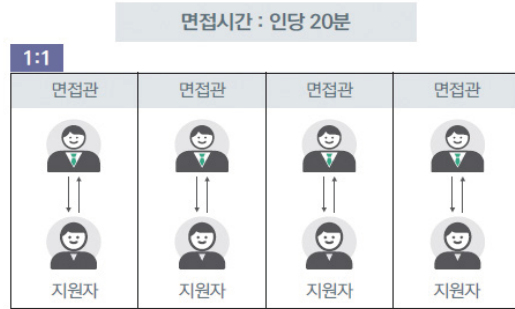
스펙 위주의 채용 방식을 탈피하고 반복되는 서류 탈락의 문제를 해결하기 위해 경쟁률 상위 분야의 서류전형 배수를 기존 30배수에서 60배수로 늘려 더 많은 지원자들에게 필기전형 응시 기회를 제공하고 있습니다.

면접전형에서는 지원자들의 다양한 역량을 평가하기 위해 그룹 토의(토론)면접과 함께 1:1 심층면접을 병행하는 한국공항공사만의 독특한 방법을 시행하고 있습니다.

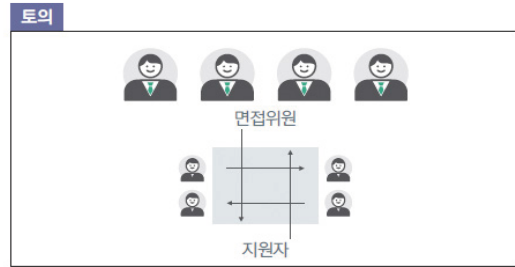
2019년 AI(인공지능) 면접을 도입했고, 2020년에는 일부 채용 전형에서 역할면접 도입을 예고하는 등 채용 분야의 객관성과 공정성을 확보하기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

한국공항공사 면접구조

- (Room 1) 1:1+ 토의

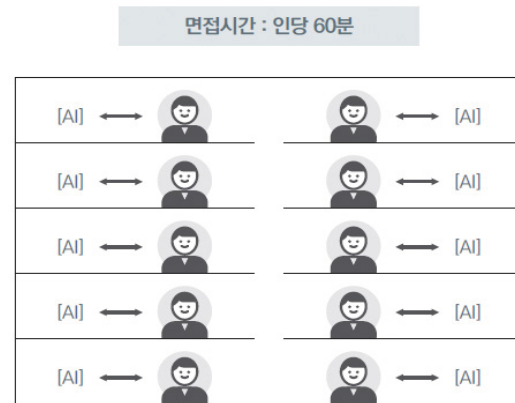


(개별) 위원별 전문 분야 맞춤 역량평가



(그룹) 15분 토의 후 10분 질의응답

- (Room 2) AI면접



(개별) AI면접관과 온라인면접

- (Room 3) 영어면접



(개별) 영어면접 시행

공공기관 지방이전이 개인학교·지역에 미친 긍정적인 영향

김아정

한국자산관리공사 가계지원총괄처 대리

취업 준비기간 동안의 나의 동력

공공기관 지방 이전에 따른 지역인재 채용 소식은 막막하고 어두웠던 저의 취업의 길을 밝혀주었습니다. 저는 4학년 졸업반이 될 때까지도 진로를 정하지 못하여 방황했습니다. 대부분 사기업은 취업 설명회부터 필기시험 응시 장소, 면접 장소 등 모두 수도권 을 중심으로 진행하고 있었기 때문에 취업 준비조차 어려움이 많았습니다. 또한 공공기관은 신의 직장이라 부를 만큼 취업의 문턱이 높다 하여 막연한 두려움이 있었습니다.

그런데 많은 공공기관이 부산으로 이전하면서 부산 지역인재 채용에 앞장선다는 소식을 접하게 되었습니다. 특히나 한국자산관리공사는 부산 지역인재를 합계 예정 인원의 18%를 채용하는 목표비율을 명시하고 있어 공공기관 취업에 대한 자신감을 얻게 되었습니다. 지방에서도 개최되는 공공기관 취업 설명회에 적극적으로 참석하여 먼저 공공기관에 입사한 지역인재 선배님들로부터 조언을 받을 수 있었습니다. 그때 수도권이 아닌 곳에서도 충분히 필기전형부터 면접전형까지 취업 준비가 가능하다는 것을 깨달았습니다. 또한 필기시험 대비를 위한 공부 방향도 차츰 잡아갈 수 있었습니다. 공공기관 취업을 위해 가장 중요하고 어려운 관문인 필기전형 준비만 잘한다면 지역인재 가점도 받아서 공공기관에 취업할 수도 있겠다는 희망을 품었습니다. 공공기관 지방이전으로 인한 지역인재 채용은 단순히 취업의 어려움을 해소해 주었을 뿐만 아니라, 암담할 수 있었던 저의 취업 준비 기간 동안 희망을 잃지 않는 동력을 주었습니다.

지방대에도 기회가 존재한다

공공기관 지방 이전은 지방대학의 자체적인 혁신 노력을 북돋아

지방대학 육성에 기여할 것입니다. 현재는 지방대학의 발전 가능성에 대해 의구심을 품고 지방대학 진학에 대해 확신을 가지지 못하는 학생들이 많습니다. ‘선생님, 지방대에 진학해도 관장을 까요?’ 제가 멘토링, 과외, 그리고 학원 아르바이트를 하면서 만났던 수많은 학생과 학부모님께서 제게 했던 질문입니다. 학생들이 수도권으로 진학을 고민하면서 수도권 대학의 장점으로 가장 많이 언급하는 것은 건문을 넓힐 수 있다는 점, 그리고 많은 기회를 누릴 수 있다는 점입니다. 그러면 저는 새로운 시각과 지식을 배우는 것은 수도권 대학에서만 가능한 것이 아니라고 답변해 주었습니다. 저의 경우 미국으로 교환학생을 다녀왔고, 교내 공모전을 통해 유럽탐방도 다녀왔기 때문에 드넓은 세상을 충분히 경험해 보았다고 생각합니다. 그래서 제가 가르쳤던 학생들에게도 건문을 넓힐 방법은 꼭 수도권에만 존재하는 것이 아니니, 자신의 적성에 맞는 전공 등을 더 고려하여 대학 선택지의 폭을 넓혔으면 좋겠다고 조언했습니다.

하지만 저 또한 기회에 있어서만큼은 지방대에 진학해도 좋다고 답변하기가 어려웠습니다. 우리나라 여건상 대다수의 사기업이 수도권에 포진해있고, 특히 부산은 인구가 감소하고 있는 고령화 도시로서 건실한 사기업이 많이 없기 때문입니다. 그러나 제가 한국 자산관리공사에 입사하고 난 후에는 기회의 측면에서도 지방대에 진학해도 문제가 없다고 자신 있게 답변할 수 있게 되었습니다. 저뿐만 아니라 지역인재 채용 정책의 덕택으로 부산으로 이전한 공공기관에 취업하는 대학 동기와 선배들이 증가하고 있습니다. 지방 이전 공공기관에 취업하는 학생들이 늘며 취업률이 개선됨에 따라 학교에서도 공공기관 취업을 지원하는 제도가 확대되었습니다. 제가 취업 준비를 할 때는 NCS 모의고사 및 풀이, NCS 기반

모의 면접 등 공기업을 준비하는 학생들을 통합하여 지원하는 데 그쳤지만, 경영대학에 금융 공기업 취업을 위한 고시반이 개설 되는 등 공공기관 취업을 더욱 적극적으로 지원하는 방향으로 바뀌고 있습니다. 역사상 최고의 청년 실업률을 기록하고 있는 지금, 공공 기관 지방 이전은 지방대학들이 학생들의 취업률을 개선하기 위한 더욱 적극적인 노력을 하도록 유도하고 있다고 생각합니다. 이러한 노력이 누적된다면 추후에는 지방대학 인원 감축에 따른 재정 부실화 문제를 해결할 수 있을 것입니다. 따라서 공공기관 지방 이전은 지방대학 발전을 도모할 것입니다.

부산의 재도약

공공기관 지방 이전과 지역인재 채용 정책은 우리나라의 균형 발전 에도 기여하고 있습니다. 청년들이 선호하는 일자리가 많이 없어 젊은 인력이 유출되는 문제가 심각한 부산의 경우, 금융공기업 의 이전으로 인해 문헌 금융 단지를 중심으로 지역이 되살아나고 있습니다. 다른 지역 출신인 저의 대학 동기와 선후배들도 부산에 이전한 공공기관에 취업하면서 집에서 독립하여 부산에 정착 하여 살고 있습니다. 한국자산관리공사 동기들도 저에게 주말에

갈 부산 맛집을 물어보아서 함께 부산 방방곡곡을 돌아다니기 도 하였습니다. 앞으로 공공기관 지방 이전 정책이 안정화되고 지방으로 거주지를 옮기는 공공기관 근무자들이 더욱 증가한다 면, 수도권에 과도하게 집중되어 있는 인구를 분산할 수 있으며 지역 경제도 활성화할 수 있을 것입니다. 또한 지방으로 이전 하는 공공기관의 유관 업체나 지방 공기업이 새로이 발생하거나 지방으로 함께 이전하여 안정적인 일자리 창출에 기여할 것입니다. 이러한 과정을 통해 인적자원과 물적 자원의 수도권 쏠림 현상과 같은 사회적 문제를 해결할 수 있다고 생각합니다. 부산 이전 공공기관인 한국자산관리공사 취업에 성공하여 좋은 점이 정말 많지만, 지역인재로서 우리 지역의 발전에 기여할 수 있다는 점에 뿌듯하고 우리 공사에 더욱 만족할 수 있었습니다. 앞으로는 부산이 금융 혁신 사업의 거점으로서 성장하고 더 나아가 동북아 금융 허브로 자리 잡을 수 있도록 공공기관 직원으로서 더욱 편리하고 혁신적인 금융 서비스를 제공하기 위해 적극 노력 하고자 합니다. 많은 지역 인재 분들도 지방 이전 공공기관에 취업하시어 '나'의 발전, 더 나아가 '우리 사회'가 더 나은 방향으로 발전하는 데 기여하시기를 바랍니다. ●



※ 이 글은 '2019 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 지역인재채용 부문 최우수 수상작을 전제한 것입니다.

P2C(지방에서, 중앙으로)

안치성
창업진흥원 경영지원실 주임

입사 수기를 작성하며

안녕하세요, 창업진흥원이라는 공공기관에 다니고 있는 신입 안치성이라고 합니다. 대학시절부터 중소기업의 수출을 지원하는 활동을 해오며 자연스럽게 중소기업 관련 경력들도 쌓을 수 있었고, 일을 한다면 보다 많은 곳에 도움을 줄 수 있는 중소기업 관련 공공기관에 취업을 꿈꾸게 되었습니다.

어려운 취업이란 벽 앞에서 많은 고배를 마시며 불안함으로 가득 했던 취준 생활을 뒤로하고, 지난 4월 드디어 목표로 했던 공공기관의 재직자가 되었습니다.

이번 공공기관 입사 수기 공모전 공고를 쓰며 비수도권에서 취업준비를 했던 나의 이야기가 누군가에게 도움이 될 수도 있다는 생각에, 지역적 소외를 극복한 저의 이야기를 이번 입사 수기를 통해 공유하고자 합니다.

창업진흥원에 오기까지

저는 현 직장 창업진흥원에 올해 4월에 취직하기 전 중소벤처기업진흥공단에서 청년인턴과 무기계약직으로 근무를 하고 있었습니다. 대학교 시절 1년간 무역사업단을 하면서 중소기업의 온라인 수출 마케팅과 해외전시회 지원 활동을 했었고, 한국무역협회에서 무역의 날 정부포상 심사 지원 인턴을 하며 산업부에서 행정업무 경험을 쌓았습니다. 그 경험을 시작으로 중소기업을 지원하는 중소벤처기업진흥공단에서 일을 할 수 있었습니다. 하지만 무기계약직이라는 신분적 한계와 창업 지원을 통해 보다 경제발전에 이바지 하고 싶은 생각을 했고, 지속적인 취업 스테디를 하며 결국 국가 창업지원 사업을 책임지는 이곳 창업진흥원에 입사를 할 수 있었습니다.

비수도권 인재로서 겪은 지역적 소외 어려움

저는 충청북도 청주에서 취업준비를 했던 비수도권 취준생이었습니다. 근래 '오픈채팅방', '취준생 카페' 등 과거보다 쉽게 취업 정보를 접할 수 있고, '비수도권 가점'까지 받는데 무슨 지역적 소외가 있을까? 싶을 수도 있겠지만, 중소기업의 도시에 살며 제가 겪은 지역적 소외는, 중소 도시의 취준생으로서 필기, 면접 스테디 등 취준생 커뮤니티와 제반서비스의 부재였습니다.

제가 말하고 싶은 취준생 커뮤니티 등의 부재는 취준생끼리 정보를 공유하거나 함께 준비할 수 있는 기회가 적거나 부재한다는 것이고, 제반서비스의 부족은 커뮤니티의 부족함을 덜 수 있는 지원 프로그램(NCS, 면접을 코칭 받을 수 있는)의 부재입니다.

실제로 어렵게 NCS기초능력평가 필기전형을 통과하고 면접을 준비하려고 할 때, 정보를 얻고자 취준생 카페를 들어가면 '서울 OO구 면접스테디', '성남 분당 면접스테디' 등 수도권 취준생들은 정보를 공유하고 준비를 할 수 있는 커뮤니티가 많은데 반해, 중소도시에 살고 있는 저는 주변에 참여할 수 있는 취준생 커뮤니티가 상대적으로 적어 혼자 다음 전형을 준비하고는 했습니다. 또한 내가 면접은 이렇게 보는 게 맞는지, 질문에 대한 답변을 올바르게 하고 있는지 등 코칭을 받을 수 있는 지원 프로그램도 부재했습니다.

위의 커뮤니티와 지원프로그램의 부재가 취준 생활을 하면서 겪은 가장 어려운 문제였습니다. 인터넷에 나온 제한된 정보를 가지고 내가 잘 준비하고 있는지, 아닌지도 모른 채 나 홀로 준비를 했고, 간혹 취업정보나 불안할 때면 정보가 많고 서로 잘하고 있는지 봐주면서 준비를 할 기회가 많은 수도권, 대도시 취준생들이 부럽게 느껴지고는 했습니다.

커뮤니티 부재의 극복

이러한 지역적 소외가 가지는 약점을 극복하기 위해 저는 주변에 활용할 수 있는 모든 걸 활용하고자 했고, 학교 취업지원센터의 지원 프로그램을 적극적으로 활용하였습니다.

취업준비를 처음 하는 친구들과 함께 스터디를 만들어 PT발표, 모의면접, 입사선배 멘토링 등 혼자였을 때는 할 수 없거나 정보가 없던 것들을 취업지원센터에 지원해달라고 요청하였습니다. 취업지원센터의 적극적인 지원 아래 다 같이 모의면접과 PT면접을 해보고, 공공기관 입사 선배를 초빙하여 노하우를 배우는 등 많은 걸 배우고 보완해나갈 수 있었습니다.

다음으로는 지역 청년인턴 기회를 활용하였습니다. 지방 중소도시에 속해있어서 수도권에 비해 경력을 쌓을 수 있는 기회가 없었습니다. 그러던 와중에 중소기업진흥공단 충북지역본부에서 청년인턴을 할 수 있는 기회가 생겼고, 이 경험을 통해 직장경험을 해보며 중소기업에 대한 지식과 행정업무를 경험할 수 있었습니다. 이 청년인턴 경험이 지금의 직장에 취업하는 데 경력적으로 디딤돌이 되었던 것 같습니다.

그리고 취업기간 중에 가장 도움이 되었던 건 같이 스터디하며 의지할 수 있었던 친구들입니다. 모두 취업준비가 처음이라 모르는 게 많았지만 함께 만들어나가면서 의지할 수 있었고, 부족한 정보가 있다면 서로 알아봐주기도 하는 등 외로울 수 있었던 취업생활에 무엇보다 큰 정서적 지지가 되었습니다.

앞으로의 각오 등

현재 창업진흥원에서 인사직무를 맡아 성실하게 업무를 수행하고 있습니다. 그동안 쌓아왔던 업무들과는 다르고 처음이지만, 신입으로서 직장 선배님들에게 좋은 동료가 되고자 최선을 다할 것입니다. 그리고 올해 준정부기관으로 탈바꿈한 이곳 창업진흥원에서 임직원들은 위한 보다 좋은 교육제도를 만들고 행복한 조직문화를 만들어 더 발전할 수 있는 기관이 되도록 많은 바소임을 다하려고 합니다.

마지막으로 만약 저의 입사수기가 현재 취업을 준비하고 있는 친구들에게 목표로 하는 곳에 취업해서 가진 능력을 펼칠 수 있는데 도움이 되었으면 합니다.●



※ 이 글은 '2019 공공기관 입사수기 공모' 당선작 중 지역인재채용 부문 우수 수상작을 전제한 것입니다.

실천군
알뜰양의
절전일기



1
출근길,
여름철 쿨맵시로
시원하게



26℃
2
실내온도는 26℃,
시작은 강풍으로

에너지, 끼고



에너지소비효율
1등급 제품 사용하기



3
에어컨을
사용할 땐,
선풍기와 함께

닫고

5
냉방영업 중
출입문 닫기



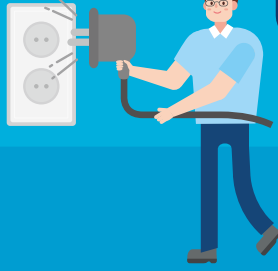
6
고효율
LED조명
사용하기

CLOSE

8
영업종료 후
옥외조명은 소등!



7
사용하지 않는
플러그는 뽑기



높이고 GoGo!



산업통상자원부



한국에너지공단



- 01 아프면 3~4일 집에 머물기
- 02 두 팔 간격 건강 거리 두기*
- 03 30초 손씻기·기침은 옷소매
- 04 매일 2번 이상 환기·주기적 소독
- 05 거리는 멀어져도 마음은 가까이