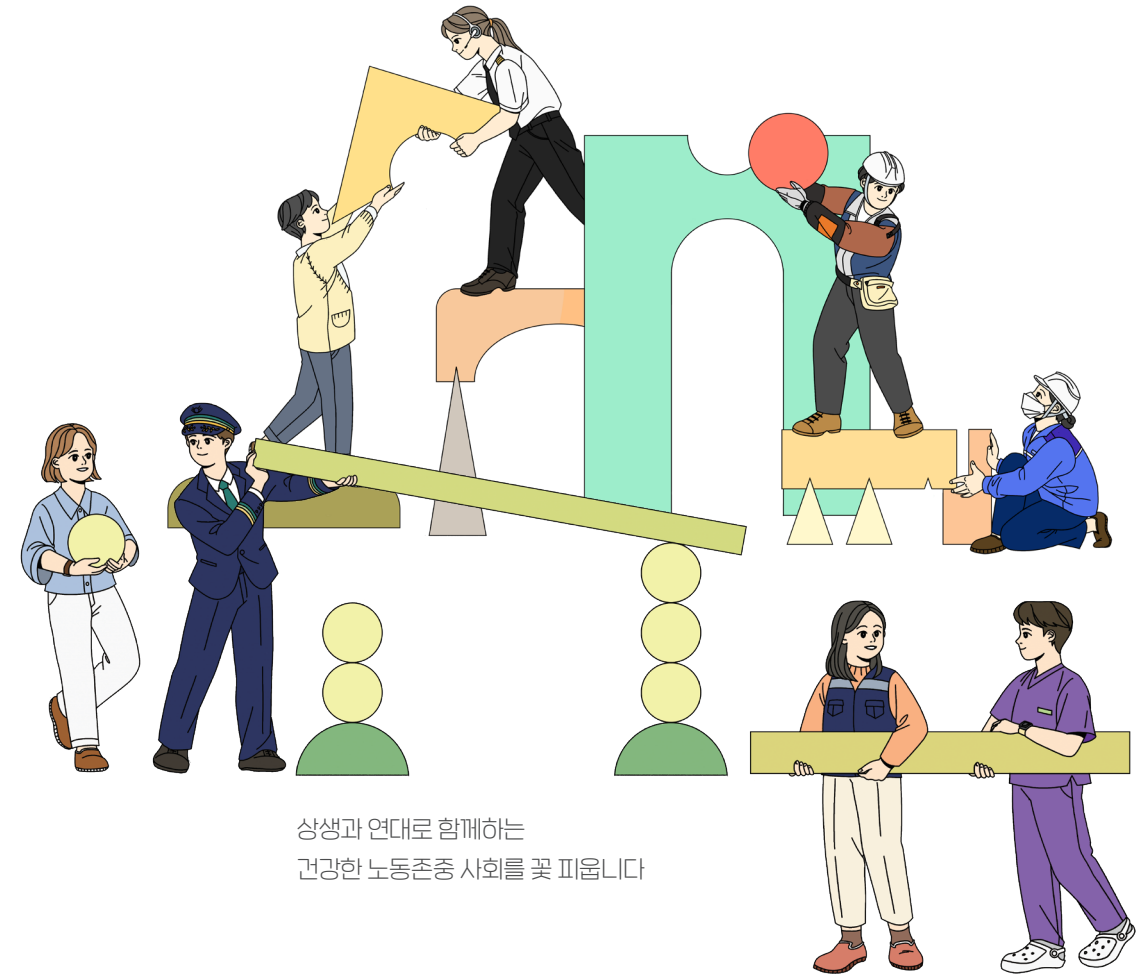


상생과 연대로 함께하는
건강한 노동존중 사회를 꽃 피웁니다



상생과 연대로 함께하는
건강한 노동존중 사회를 꽃 피웁니다

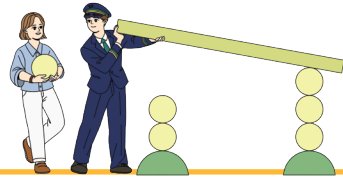
contents

2021 연차보고서 발간사
이사장 인사말

04

공공상생연대기금 2021 연차보고서를
발간하면서

운영결산
재단소개



06

상생과 연대로 함께하는
건강한 노동존중 사회

운영결산
한눈에 보는 2021년도 운영현황

08

한눈에 보는
2021년 공공상생연대기금

운영결산
감사보고서

10

외부감사 실시내용

운영결산
재정보고

12

손익계산서
재무상태표

사업결산
공공상생연대포럼 소개

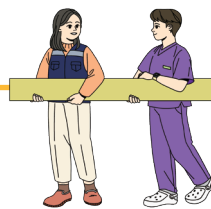
14

"공공기관 노사가 당면한 주요 과제를
해결하는 것이 포럼의 목표죠."

사업결산
공공부문 파트너 사업 인터뷰

20

"노동존중허브센터는 사회적 가치 사업을
넘어 진정한 노사상생을 위한 사업이죠."



2022. NO 4

PUBLIC WORKERS SOLIDARITY FOUNDATION
ANNUAL REPORT & MAGAZINE

사업결산
공공부문 파트너 사업현장 취재

26

'보통의 삶'을 향한
발달장애 청년의 행복한 일터, 산돌팜

2022년 운영방향
집행위원장 인터뷰

32

5살 공공상생연대기금의
두 가지 과제는 '대표사업'과 '지속가능성'

2022년 운영방향
한눈에 보는 2022년 사업현황

38

한눈에 보는 2022년 사업현황

2022년 사업계획
NPO 파트너기관 인터뷰

40

일하다 죽지 않을 직장 찾기
프로젝트를 시작합니다

2022년 사업계획
소셜코리아 운영위원장 인터뷰

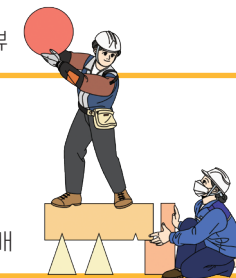
46

"소셜코리아는 고무마 줄기처럼 얽힌
세상을 자세히 들여다볼 수 있는 창이죠."

2022년 사업계획
노동이사제 아카데미 사업 소개

52

노동이사제 성공적 안착 위해
'1타 강사'들이 나선다!



기타
투명한 운영을 위한 재단의 노력

58

투명한 운영을 위한 재단의 노력



「공공상생연대기금 2021 연차보고서」를 발간하면서

유독 길게 느껴졌던 겨울이 지나고 어여쁜 꽃과 초록 이파리가 다시금 우리를 맞아주는 신록의 계절이 찾아왔습니다. 지난 2년여 많은 사람들에게 시름과 고통을 안겨주었던 코로나 19 팬데믹도 끝이 보이는 듯합니다. 전례 없던 팬데믹 사태는 많은 것을 바꿔놓았지만, 무엇보다 우리 사회 취약계층의 삶을 더욱 어렵게 만들었습니다.

우리 재단이 직장갑질119와 함께 진행한 ‘코로나19와 직장생활 변화’ 조사에 따르면, 코로나19 이후 비정규직의 실직 경험이 정규직의 5배로 확인됩니다. 소득이 감소했다는 응답 또한 비정규직이 정규직에 비해 3배 이상 높았습니다. 사업장 규모가 작고 임금 수준이 적을수록 더 많은 피해와 고통을 감내해야만 했습니다.

어려운 시절인 만큼 공공기관 노·사 임직원분들의 소중한 출연과 기부로 설립된 우리 재단의 책임도 그 어느 때보다 막중했습니다.

공공상생연대기금은 2021년 한 해 6개 영역에서 18개의 사업을 통해 사회적 약자를 돕기 위한 다양한 노력을 기울였습니다. NPO 기관들과 협력해 노동현장의 다양한 문제를 이슈화하는 한편, 문제해결의 단초를 마련해보고자 하였습니다. 여러 공공기관과 함께 사회공공성을 높이기 위한 사업을 추진하였습니다. 대학 동아리 지원사업을 통해 학생들이 상생과 연대의 가치를 배우고 실천할 수 있는 기회를 만들었으며, 정책포럼과 정책연구, 공론화 플랫폼을 통해 우리 사회의 밝은 미래를 이루기 위한 정책대안을 만들고 공감의 담론을 확산코자 노력했습니다.

상생과 연대의 가치를 응원해주시는 여러분들께 다시 한번 감사드립니다. 비온 뒤에 땅이 굳어질 수 있도록 공공상생연대기금은 2022년에도 우리 사회의 약자들을 위한 필요 사업을 발굴하고 지원하는 데 최선을 다하겠습니다. 앞으로도 많은 관심과 성원을 부탁드립니다.

2022년 5월 재단법인 공공상생연대기금 이사장 **이병훈**

재단법인

공공 상생 연대 기금



재단법인 공공상생연대기금은
공공기관 노동조합을 대표하는 양대노총 공대위를 중심으로

상생과 연대를 실천하기 위해 공공기관 임직원들이 자발적으로 출연하여 설립된 공익법인입니다.

우리 재단은 공공부문, 사회혁신부문, NPO부문, 일반사업 등 네 가지 사업영역에서
우리 사회의 상생과 연대를 실현할 수 있는 유익한 사업들을 수행하고 있습니다.

MISSION

상생과 연대로 함께하는 건강한 노동존중 사회

VISION

4대 집행목표

8개 집행전략

사회공공성 강화

공공부문의 사회적 가치를
선도하는 재단

- 공공기관 현장 및 노조와 연계 확대
- 공공기관 사회적가치 코디네이터 역할 수행

사회적 연대 확산

공공부문과 시민사회의 연대를
확산하는 재단

- 시민사회와 공공부문 간 연대의 교두보 형성
- 유관 재단 간 네트워크 구축

사회적 격차 완화

세대와 계층 간 상생을
실천하는 재단

- 사회 사각지대 의제화와 지원을 통한 여론 형성
- 노동양극화 해소를 위한 노동약자 지원

정의로운 사회 실현

사회혁신을 지향하는 재단

- 사회적 임팩트 실현 기반 구축
- 기금의 확대재생산 및 출연 구조 확보

HISTORY

2017

- 6. 16.** 공공기관 성과연봉제 공식 폐기
- 9. 11.** '공공상생연대기금 설립추진 대토론회' 개최
- 11. 7.** 재단 설립 발기인 대회
- 12. 8.** 재단법인 설립 인가(고용노동부)
- 12. 21.** 출범식 겸 '상생·연대를 실천하는 노·사와의 만남' 행사 참석

2018

- 2. 20.** 제1차 정기이사회 개최
- 6. 29.** 지정기부금단체 지정(~2023.12.31.)

2019

- 4. 12.** 제1회 보고대회 개최
- 11. 28.** 제1회 상생연대 대학 동아리 지원사업 결과공유회 개최

2020

- 4. 24.** 제1차 공공상생연대포럼 개최

2021

- 11. 18.** '전환의 시대, 공공기관의 길을 묻다' 토론회 개최

한눈에 보는 2021년 공공상생연대기금

재단법인 공공상생연대기금은 2021년에도 다양한 활동을 진행했습니다.
10개 숫자를 키워드로 2021년 재단의 활동을 살펴봅니다.



공공상생연대포럼 개최



10 회

우리 재단은 2019년부터 공공부문의 사회적 가치 실현을 위한 정책 포럼을 운영해오고 있습니다. 2021년에도 사회적 가치 관련 지식과 경험을 갖춘 전문가들로 구성된 포럼을 총 10회 진행했습니다.

손배가압류 피해노동자 구술사 채집



12 건

손배가압류로 고통 받은 노동자들이 직접 구술한 이야기를 모아 아카이빙하고 이를 바탕으로 공론화하는 사업을 수행했습니다. '손잡고'와 함께 12건의 피해노동자 구술사를 채집했습니다.

산재사망노동자 가족 지원



21 가구

산재로 가족 구성원을 잃은 유족은 금전상의 곤란함을 비롯하여 정신건강, 법률문제 등 다양한 분야에서 어려움을 겪습니다. '사단법인 희망씨'와 함께 산재사망노동자 유가족 21가구를 찾아 긴급지원을 제공했습니다.

대구지역 노동존중허브센터 협의체 참여기관



29 개

코로나19 초기 큰 경제적 피해를 입은 대구지역에 노동존중허브센터를 만들어 노동존중 문화를 확산했습니다. 한국가스공사 노사를 비롯한 대구지역의 공공기관, 대학, 시민단체, 관공서, 노동조합 등 29개 기관이 협의체로 참여해 뜻을 모았습니다.

비영리영역 특별용자 사업



98 건
(77명, 21곳)

코로나19로 피해를 입은 무수한 영역들 중에 비영리영역에 대한 정부 차원의 지원은 부족했습니다. 우리 재단은 여러 사회연대재단과 함께 비영리영역 특별용자사업을 추진해 개인활동가 77명, 단체 21곳 등 98건의 특별용자를 실시했습니다.

취약계층 청소년 원격교육 장비 지원



500 대
(57대+443대/55개 기관)

코로나19는 교육격차도 노출시켰습니다. 취약계층 청소년들이 쾌적한 환경에서 원격교육을 받을 수 있도록 한국철도공사 노사와 함께 컴퓨터 500대를 기부하였습니다.

창립기념토론회 조희수



9,000 회

20대 대선에 앞서 한국 사회가 앞으로 지향해야 할 새로운 미래상을 점검하는 창립 4주년 기념 토론회를 개최했습니다. 온라인으로 생중계된 토론회 영상을 약 9,000명의 시민들이 함께 시청했습니다.

플랫폼 노동자 건강돌봄 지원



176 명
(건강검진 97명+의료지원 79명)

우리 재단은 녹색병원과 함께 노동자성을 인정받지 못해 산재보험 등 사회적 안전망의 사각지대에 위치한 플랫폼 노동자 176명을 대상으로 체계적인 건강검진과 긴급한 의료지원을 제공했습니다.

서울지역 저소득가정 청소년 교통카드 지원



18,715 명

청소년기 안정적 성장을 위해서는 삶에 활력요소가 필요합니다. 서울교통공사 노사가 10만원씩 충전해 기부한 티머니 교통카드를 서울지역 저소득가정 청소년 18,715명에게 전달했습니다.

상생연대 공론화 플랫폼 콘텐츠 조희수



150,000 회

우리 재단은 2021년부터 상생과 연대의 담론을 주류화하는 공론화 플랫폼 '소셜코리아'를 운영하고 있습니다. 올해 2월까지 발행된 10개의 콘텐츠들이 약 15만의 조회수를 기록했으며, 많은 분들께서 활발하게 의견을 나눠주셨습니다.

외부감사 실시내용

「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제18조제3항의 규정에 의하여 외부감사 실시내용을 첨부합니다.

1. 감사대상 업무

회 사 명	재단법인 공공상생연대기금			
감사대상 사업연도	2021년 01월 01일	부터	2021년 12월 31일	까지

2. 감사참여자 구분별 인원수 및 감사시간

(단위 : 명, 시간)

감사참여자 / 인원수 및 시간		품질관리 검토자 (심리실 등)		감사업무 담당 회계사						전산감사· 세무·가치평가 등 전문가		건설계약 등 수주산업 전문가		합계	
				담당이사 (업무수행이사)		등록 공인회계사		수습 공인회계사							
		당기	전기	당기	전기	당기	전기	당기	전기	당기	전기	당기	전기	당기	전기
투입 인원수		1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	3	3
투입 시간	분·반기 검토	10	10	80	80	50	50	-	-	-	-	-	-	140	140
	감사	10	10	120	120	70	70	-	-	-	-	-	-	200	200
	합계	20	20	200	200	120	120	-	-	-	-	-	-	340	340

3. 주요 감사실시내용

구 분	내 역											
전반감사계획 (감사착수단계)	수행시기			2021.10.01			1	일				
	주요내용			감사의 성격, 범위, 시기 수립								
현장감사 주요내용	수행시기				투입인원				주요 감사업무 수행내용			
					상주		비상주					
	중간감사		1	일	2	명	2	명	주요 이슈사항 파악			
	재고실사		1	일	1	명	1	명	재고 및 금융자산 실사			
	기말감사		2	일	2	명	2	명	입증감사절차 수행			
재고자산실사(입회)	실사(입회)시기			2022.01.03				1	일			
	실사(입회)장소			재단 본사 사무실								
	실사(입회)대상			티머니 교통카드								
금융자산실사(입회)	실사(입회)시기			2022.01.03				1	일			
	실사(입회)장소			재단 본사 사무실								
	실사(입회)대상			금융기관 예치된 금융상품								
외부조회	금융거래조회			O		채권재무조회			O	변호사조회		X
	기타조회			-								
지배기구와의 커뮤니케이션	커뮤니케이션 횟수			1		회						
	수행시기			2022.02.11								
외부전문가 활용	감사 활용 내요			-								
	수행시기			-					-	일		

4. 감사(감사위원회)와의 커뮤니케이션

구분	일자	참석자	방식	주요 논의 내용
1	2022년 02월 11일	김철운 위원장	질의 및 협의	내부통제시스템 협의
2				
3				

손익계산서

제 5(당)기 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지

제 4(전)기 2020년 1월 1일부터 2020년 12월 31일까지

회사명 : 재단법인 공공상생연대기금

(단위 : 원)

과목	제 5 (당)기		제 4 (전)기	
	금액		금액	
I . 매출액		157,464,410		6,464,276,684
후원금	157,464,410		6,464,276,684	
II . 매출원가		1,918,287,500		0
상품매출원가		1,918,287,500		0
기초기부상품 재고액	2,256,845,000		0	
당기기부상품 매입액	0		2,256,845,000	
기말기부상품 재고액	338,557,500		2,256,845,000	
III. 매출 총 손실		1,760,823,090		-6,464,276,684
IV. 판매비와 관리비		2,542,112,071		1,596,492,868
직원급여	287,946,030		194,977,940	
상여금	22,925,020		24,233,320	
퇴직급여	0		19,690,980	
복리후 생비	25,167,790		17,887,480	
여비 교통비	282,200		993,710	
통신비	1,726,328		1,925,956	
수도 광열비	870,192		4,463,885	
세금과 공과금	421,395,670		6,656,240	
감가상각비	40,316,349		65,098,358	
지급 임차료	105,013,454		100,092,804	
보험료	20,292,560		11,970,110	
도서 인쇄비	1,426,250		855,600	
회의비	31,911,900		21,473,950	
사무용품비	1,945,141		3,778,126	
소모품비	4,303,734		2,671,373	
지급 수수료	32,123,820		27,202,400	
광고 선전비	1,100,000		2,369,248	
장학 사업비	79,512,673		0	
행사비	46,368,730		59,667,820	
업무 추진비	38,617,860		33,387,170	
연구 사업비	120,920,509		117,245,572	
기본 사업비	0		770,547,826	
홍보 사업비	29,227,300		49,375,000	
기타 사업비	0		59,928,000	
공모 사업비	1,227,402,761		0	
연대 사업비	907,300		0	
사회공헌 사업비	408,500		0	
V . 영업손실		4,302,935,161		-4,867,783,816
VI. 영업외 수익		879,155,314		884,169,963
이자수익	857,917,259		864,042,886	
전기 오류수정이익	1,487,716		0	
잡이익	19,750,339		20,127,077	
VII. 영업외 비용		0		0
VIII. 법인세차감전손실		3,423,779,847		-5,751,953,779
IX. 법인세등		0		0
X. 당기순손실		3,423,779,847		-5,751,953,779

재무상태표

제 5기 2021년 12월 31일 현재

제 4기 2020년 12월 31일 현재

회사명 : 재단법인 공공상생연대기금

(단위 : 원)

과목	제 5(당)기		제 4(전)기	
	금액		금액	
자산				
I . 유동자산		57,598,509,035		61,021,975,149
(1) 당좌자산		57,259,951,535		58,765,130,149
보통예금		2,263,940,155		4,656,751,391
기타단기 금융상품		54,302,590,127		53,300,000,000
미수수익		539,975,945		672,743,929
선급비용		1,393,548		1,277,419
선납세금		152,051,760		134,357,410
(2) 재고자산		338,557,500		2,256,845,000
기부상품		338,557,500		2,256,845,000
II . 비유동자산		125,008,703		147,239,352
(1) 투자자산		0		0
(2) 유형자산		50,558,636		76,697,085
비품	16,992,390		12,001,690	
감가상각누계액	11,893,880	5,098,510	9,072,101	2,929,589
시설장치	204,085,400		196,990,400	
감가상각누계액	158,625,274	45,460,126	123,222,904	73,767,496
(3) 무형자산		2,450,067		4,542,267
소프트웨어		2,450,067		4,542,267
(4) 기타비유동자산		72,000,000		66,000,000
임차보증금		72,000,000		66,000,000
자산 총계		57,723,517,738		61,169,214,501
부채				
I . 유동부채		13,129,598		35,046,514
미지급금		13,129,598		35,046,514
II . 비유동부채		0		0
부채총계		13,129,598		35,046,514
자본				
I . 자본금		0		0
II . 자본 잉여금		0		0
III. 자본 조정		0		0
IV. 기타 포괄손익누계액		0		0
V. 이익잉여금		57,710,388,140		61,134,167,987
미처분이익잉여금		57,710,388,140		61,134,167,987
(당기순손실)				
당기 : 3,423,779,847 원				
전기 : -5,751,953,779 원				
자본총계		57,710,388,140		61,134,167,987
부채 및 자본총계		57,723,517,738		61,169,214,501



“공공기관 노사가 당면한
주요 과제를 해결하는 것이
포럼의 목표죠.”

공공상생연대포럼은 공공상생연대기금의 ‘브랜드’다. 상생과 연대의 정신으로 만들어진 재단답게, 노동조합·공공기관·정부기관·학계에서 두루 참여해 의견을 나눈다. 때로는 격렬한 논쟁도 있다. 하지만 판이 깨지는 일은 없다. 이곳에서 참여자들은 서로를 신뢰하고 존중하기 때문이다. 신뢰와 존중, 그 중심에는 노·사·공익영역이 모두 참여하여 포럼을 기획하는 ‘기획단’이 있다. 기획단의 박태주 교수(고려대학교 노동문제연구소 선임연구위원)를 만나 2021년도 포럼의 이모저모를 들었다.

공공상생연대포럼 기획단_박태주 교수

사람에게 ‘작심삼일’이 있다면, 사업에는 ‘작심삼년’이 있다. 일을 벌이긴 쉬워도 지속하긴 어렵다는 의미다. 공공상생연대포럼이 그 어려운 일을 해냈다. 2019년 출범해 2021년까지 3년째 포럼을 이어오면서 작심삼년의 고비를 넘긴 것이다. 쉽지 않은 3년이었다. 2019년에는 ‘사회적 가치’라는 개념에 대한 합의부터 시작해야 했고, 2020년에는 전례 없는 전염병이 확산되면서 새롭게 고민해야 할 문제까지 생겼다. 그렇게 3년을 이어온 공공상생연대포럼, 기획단으로 참여해 포럼을 이끌어온 박태주 교수는 포럼의 의의를 이렇게 요약한다.

“이 포럼에는 공공기관 노사와 관련 전문가들이 참석해 공공기관 노사가 당면한 주요 과제를 토론했습니다. 토론을 통해 상호이해를 높이고 공동의 관점을 추구해가는 모임이죠.”

실제로 포럼에 참석하는 사람들은 이미 모두 각자 영역의 전문가들이다. 공공부문 노동조합 정책실장들과 공공기관 노사업무 책임자들을 비롯하여 한국노동연구원, 민주노동연구원, 사회공공연구원, 경기도 평생교육진흥원, 한국조세재정연구원 등 학계 주요 기관의 전문가들도 두루 참석한다. 각자의 영역과 개성이 뚜렷한 이들이 포럼이라는 공론장에서 만나 상호신뢰를 갖고 격 없이 토론할 때 생기는 ‘스파크’가 예사롭지 않다.

공공기관 대선정책 토론회 ‘전환의 시대, 공공기관의 길을 묻다’ 생중계 화면

전환의 시대, 포럼 주제도 ‘지배구조 전환’

그렇다면 2021년엔 어떤 주제로 토론을 펼쳤을까. 박태주 교수는 2021년이 대선을 앞둔 시기임을 강조하면서 말을 꺼냈다. 대선을 앞두고 많은 사람들이 ‘대전환’이라는 키워드를 꺼내 들었다. 대전환이라는 키워드를 쓴 책들만 십수 권이 출판될 정도였다. 2021년이 대전환을 앞둔 시기라면, 공공기관 문제도 대전환의 관점에서 논의할 필요가 있다는 게 박태주 교수의 말이다. “대선을 앞둔 시기였잖아요. 권력교체기인 만큼, 공공기관이 당면한 제반 문제를 사회화해서 해결책을 모색하는 데 초점을 맞추기로 했습니다. 그래서 채택한 과제가 ‘공공기관의 지배구조’였죠.”

“다양한 측면에서 제기되는 공공기관의 탈시장화 흐름은 결국 공공기관의 체제를 전면적으로 전환할 필요가 있음을 시사하고 있다. 분명한 것은, 공공기관의 경우 국가가 국정 전략 및 정책을 실현하는 도구 역할을 한다는 특성으로 인해, 공공기관 체제 전환은 이러한 국가 운영 전략의 변화와 연결되어 있다는 점이다. 이러한 국가 전략의 변화의 틀 속에서 공공기관의 거시적 전략 및 미시적 정책 방향 역시 근본적으로 전환되어야 한다.” (김철 사회공공연구원 선임연구위원, 「공공기관 지배구조의 세부 개혁방안」 중에서)

지금은 기획재정부 아래에 ‘공공기관운영위원회’를 두고 이 위원회에서 공공기관의 운영 전반에 대한 사항을 심의·의결하는 구조로 되어 있는데, 이를 국무총리실로 이관해야 한다는 주장이 정치권과 노동조합 일각에서 제기되고 있었다. 기존의 경영평가제도를 ‘운영평가’로 바꿔야 한다는 주장, 임금결정 과정에 노동조합이 참여해야 한다는 주장도 있었다. 2021년도 공공상생연대포럼은 이런 지배구조 전반에 대한 사항을 점검하는 게 목표였다. 단순히 정책적 대안을 살피는 데 그치



지 않고, 이 과정에서 공공기관이 할 수 있는 역할과 노동조합이 해야 할 역할을 모색하거나 정치권의 입장을 검토하는 데까지 포럼은 나아갔다.

2021년 한 해 동안 총 8회의 포럼이 열렸다. '사회공공성 측면에서 본 공공기관 개혁방안'(김철 선임연구위원), '공공기관 지배구조의 재논의'(윤태범 한국방송통신대학교 교수), '공공기관 관리정책 개혁방안'(라영재 전 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 소장), '공공기관 노동정책 진단 및 과제'(박용석 민주노동연구원장), '전환의 시대, 공공기관 노조의 길을 묻는다'(박태주 교수), '기후위기 대응을 위한 공공주도 정책 과제'(남태섭 전국공공노동조합연맹 정책기획실장) 등 매회마다 굵직한 이슈들에 대해 토론했다. 종종 약속된 시간이 넘어가는 동안에도 토론의 불길은 쉽사리 꺼지지 않았다.

각 정당들과 함께 공개 토론회도 열어

11월에는 포럼 결과를 바탕으로 한 공개 토론회도 열었다. 양대노총 공공부문노동조합 공동대책위원회(공대위)와 공동주최하여 열린 토론회에서는 라영재 전 소장이 '공기업과 준정부기관의 지배구조 개편방안'을 주제로 발제했고, 박명준 한국노동연구원 선임연구위원이 '사회경제체제 전환기 공공기관 노동체제 개혁의 방향성'에 대해 발제했다. 각 정당 정책 담당자들이 토론자로 참석해 차기 정부 수립

시 공공기관 정책방향에 대한 입장을 밝히기도 했다. 또 남태섭 실장과 배동산 전국공공운수사회서비스노조 공공기관사업팀장이 노동조합의 요구안을 각 정당 담당자들에게 토론 형식으로 전했다.

“기획재정부가 공공기관에 대한 소유권 집종의 권한을 가지고 있어 공공기관 운영에 경제논리가 지나치게 개입되고, 공공적 의사결정 과정에서 내부 구성원들이 배제되는 폐쇄적 구조로 되어있어 공공기관의 공공성 강화 및 대안적 공공기관 지배구조 방안 마련이 필요하다.” (남태섭 정책기획실장, 「공공기관 대선정책 토론회 토론문」에서)

물론 한계도 있었다. “코로나19로 인해 공개포럼을 개최하지 못했습니다. 토론에서는 다양한 분들의 다양한 의견을 듣는 것이 중요하다 보니, 이 지점에서 빈 구멍을 드러낸 거죠. 또 공공기관 사용자들로 구

성된 별도의 모임이 없어서, 기관 측 참석이 활성화되지 못한 점도 아쉽습니다. 지금 참석하고 계신 기관 측 분들이 매우 적극적으로 토론에 기여해주고 계시지만요.”

출판을 통해 더 많은 사람들에게
논의가 확산되기를

2022년, 포럼은 한 발 더 나아간다. 포럼에서 이뤄진 논의가 휘발되지 않고 더 많은 사람들에게 알려지기를 바라면서, 그간의 결과물을 바탕으로 책을 출판한다. 2020년 일터민주주의를 주제로 한 책에는 『우리는 민주주의로 출근한다』라는 제목이, 2021년 공공



대선을 앞둔 시기였잖아요. 권력교체기인 만큼, 공공기관이 당면한 제반 문제를 사회화해서 해결책을 모색하는 데 초점을 맞추기로 했습니다. 그래서 채택한 과제가 '공공기관의 지배구조'였죠.



공공기관 대선정책 토론회 '전환의 시대, 공공기관의 길을 묻다' 개최현장





공공기관의 여러 문제를 현장에서 실천적으로 제기하고 있을 뿐 아니라, 최근의 연구결과까지 다양하게 담고 있거든요. 한 분 한 분, 관련 분야의 최고 전문가를 모시고 **노사가 함께 토론한 포럼이었다고 자부합니다.**



기관 지배구조를 주제로 한 책에는 『전환의 시대, 공공기관의 길을 묻다』라는 제목이 붙었다. 출판된 책은 비매품으로 유통될 예정이다.

“이 책은 정치적 민주주의의 공고화와 더불어 광장의 촛불민주주의를 이뤄내어 세계적 주목을 받았던 우리 사회에서 직장의 문턱을 넘지 못하는 어떤 민주주의에 관한 이야기입니다. 노동을 통해 하루하루의 삶을 일궈가는 시민들에게 거리가 먼 ‘일터 민주주

의’ 말입니다.” (『우리는 민주주의로 출근한다』 발간사에서)

“아무쪼록 이 보고서가 새로운 시대, 공공기관의 개혁방향을 마련하고 노동조합의 정체성을 구축하는데 조금이나마 도움이 되기를 바란다. 누가 대통령으로 당선되는가도 중요하지만, 새로운 정권이 만들어내는 외적 도전과 환경 못지않게 중요한 일은 노동조합이 주체적으로 스스로의 역할과 정체성을 확립하는 일이다.” (『전환의 시대, 공공기관의 길을 묻다』 서문에서)

박태주 교수에게 출판을 통해 무엇을 기대하고 있는지 물었다. “무엇보다도 공공기관 노사에서 정책을 담당하시는 분들이 많이 봤으면 합니다. 정부에서 정책을 담당하시는 분들도 이 책을 읽으면 앞으로의 정책 활동에 많은 시사점을 얻을 수 있으리라고 봐요. 공공기관의 여러 문제를 현장에서 실천적으로 제기하고 있을 뿐 아니라, 최근의 연구결과까지 다양하게 담고 있거든요. 한 분 한 분, 관련 분야의 최고 전문가를 모시고 노사가 함께 토론한 포럼이었다고 자부합니다.”

앞으로의 5년, 공공기관은 어디로?

지나온 길을 되돌아보고 정리하는 것도 중요하지만, 앞으로의 길을 내다보며 새로운 여정을 준비하는 일도 중요하다. 대선이 끝났다. 지금까지의 방향이 크게 바뀔 것으로 예상되는 지금, 포럼 기획단은 2022년 주제를 고민 중이다. 박태주 교수는 앞으로 5년간 ‘공공기관의 새로운 길’을 모색하고자 한다. 그 중심에는 물론 공공상생연대포럼이 있다.

“아직 공공기관 정책이나 노동정책은 발표되지 않았습니다(인터뷰는 4월에 진행됐다). 우려되는 지점이 없는 것은 아닙니다. 공공기관이 노동정책의 앞선 시험대가 될 수도 있겠죠. 좀 더 지켜보면서 공공상생연대포럼의 역할을 찾아야 할 것 같습니다.”



포럼 기획단 박태주 교수가 출판의 의의를 열정적으로 설명하고 있다.

“노동존중허브센터는 사회적 가치 사업을 넘어 진정한 노사상생을 위한 사업이죠.”



코로나19가 한국 사회를 뒤흔든 지 3년차에 접어들었다. 위기의 시기, 노동자들은 더 괴롭다.

일자리는 불안해지고 임금이 체불되는 경우도 허다하다. 노동의 가치를 등한시하는 사회 분위기도 짙어진다. 특히 초창기에 코로나가 대규모 확산돼 지역 자체가 멈추다시피 했던 대구는 더욱 그러했다. 이런 악조건 속에서도 대구지역에 노동존중 문화를 정착시키겠다고 나선 기관이 있다. 바로 한국가스공사 노사가 주축이 돼 설립한 대구지역 노동존중허브센터다. 이 사업을 주도적으로 기획하고 담당했던 한국가스공사 노사협력부 조보미 대리를 만났다.

한국가스공사 노사협력부 대리_ 조보미



코로나19가 휩쓴 대구에서 ‘사회적 가치’ 사업으로 구상

노동존중허브센터는 공공상생연대기금의 제3회 공모전에서 선정된 사업이다. 2021년 4월 21일, 재단과 한국가스공사 노사가 업무협약식을 체결하면서 공식적으로 첫발을 내딛었다. 2020년 2월 코로나19가 대구를 휩쓴 지 1년여가 지난 시점이었다.

“대구지역이 경제, 사회적으로 분위기가 많이 침체된 상태였습니다. 경기는 안 풀리고, 문을 닫는 상점도 많았고요. 주변에서 일을 못하게 된 사람들을 많이 접하면서 노동의 가치를 전하기 위해 우리가 무슨 일을 할 수 있을까 고민했죠.”

조 대리가 노동존중허브센터를 구상하게 된 계기를 전했다. 한국가스공사는 사회적 가치 사업으로 2019년부터 중·고등학생들에게 노동존중 교육을 해오고 있었다. 대구가 보수적인 지역이어서 처음엔 “왜 이런 교육을 하나?”는 반응이 많았지만, 노동존중 교육을 받은 학교들에게서 “꼭 필요한 교육 같다”는 반응이 차츰 들려왔다. 또 수요자들의 니즈를 충족시키기 위해서는 노동존중 교육뿐 아니라 노동상담, 취업지원 사업들도 하면 좋겠다는 생각이 들었다. 이 일을 공사와 노동조합이 함께 사회적 가치 사업으로 키워보자고 하던 차에 공모전 공고를 접했고 반가운 마음에 지원했다.

직접 파트너 찾아 나서 노동존중 협의체 꾸려

판을 키운 만큼 한국가스공사 노사만으로는 노동존중허브센터를 만들기 힘들었다. 여러 사업을 함께 할 파트너들이 필요했다. 한국가스공사가 위치한 대구혁신도시 안에 있는 공공기관들을 비롯해 지역대학까지 찾아가 노동존중 협의체에 참여할 것을 제안했다.

“혁신도시 안에 있는 기관들은 많이 공감해줬어요. 노사관계를 담당하는 부서들은 자기 부서만으로 할 수 없는 일, 타 기관과 조율해야만 하는 일이 있다는 걸 아니까요. 다들 노동존중허브센터가 생각을 공유하는 장으로서 역할을 할 수 있을 거라고 기대했습니다.”

그 결과 대구광역시, 대구지방고용노동청, 대구도시철도공사, 신용보증기금, 한국부동산원, 경북대학교, 계명대학교, 대구대학교, 노무법인하이에치알 등 22개 기관으로 구성된 ‘대구지역 노사민정 노동존중 사회적 가치 공동체’가 꾸려졌다.

조 대리를 포함해 노사협력부 7명이 애를 써 맺은 결실이었다. 따로 이 사업만 담당하는 직원도 대구지역 청년으로 뽑았다. 노동조합인 공공운수노조 한국가스공사지부도 사장 퇴진 운동을 하는 등 노사관계가 갈등을 겪던 시기였지만, “어떤 상황이 있더라도 노동존중허브센터만큼은 노사의 소통창구로 남아있어야 한다”라면서 적극적으로 사업을 함께했다. 보통 노사 공동 사업이라고 하면 한쪽은 이름만 올리는 경우가 종종 있는데, 노동존중허브센터만큼은 ‘노사 상생’이라는 공모전 취지에 안성맞춤으로 사업이 진행됐다.

사업 파트 나눠 운영, 노동존중교육파트가 가장 활발해

많은 기관이 함께하기에 원활하게 운영하기 위해서는 역할을 나눌 필요가 있었다. 조 대리는 “참여도를 높이려면 각자가 원하는 일을 해야 할 것 같았어요. 분야를 쪼개 각 기관이 필요로 하고 잘할 수 있는 일을 택해 참여하게 했죠.” 사업을 노동존중교육 파트, 취업지원 파트, 상담 파트, 문화 파트로 나누고 원하는 파트에 참여한



수요자들의 니즈를 충족시키기 위해서는 노동존중 교육뿐 아니라 노동상담, 취업지원 사업들도 하면 좋겠다는 생각이 들었다.

기관들이 함께 모여 사업을 계획하고 구체화해 나갔다.

이미 노하우가 쌓였던 노동존중교육 파트가 가장 활발하게 움직였다. 대구시 교육청에서 연 채용박람회에도 합류해 특성화고등학교 학생들을 대상으로 노동존중교육을 했는데 반응이 좋았다. 교육청에서 먼저 대구지방고용노동청과 함께 노동존중교육을 해보자고 제안해 대구 지역의 많은 중·고등학교를 다니면서 강의를 했다. 이 역시 호응이 좋아 대학들까지 소개받아 대학에서도 노동존중교육을 진행했다. 물론 과정이 모두 순탄한 건 아니었다. 대구는 ‘노동’이란 말을 꺼내기도 쉽지 않은 보수적인 지역이어서, 노동존중교육 제안을 하면 “이런 교육은 우리학교 학생들에겐 필요 없다”고 거절하는 학교들도 있었다. “그럴 때 공사여서 좋은 점이 있어요. 우리를 노동조합 측으로 오해하는 면이 컸는데 한국가스공사라고 하니까 생각해보겠다는 곳도 있었죠.” 조 대리는 순탄하지 않은 과정을 이겨내 온 사례를 이렇게 들려줬다. 이렇게 어려움도 있었지만 보람도 컸다. “중·고등학교 가서 강의하면 다들 무표정으로 듣고 있어요. 그런데 끝나고 나올 때 학생들이 저희를 붙잡고 질문들을 하더라고요. 고3 학생들이 아르바이트를 하려고 하는데 어떻게 해야 하느냐고 물어서 근로계약서 쓰기 등을 알려주니까 좋아하면서 도움이 됐다고 하고, 이메일을 보내오는 경우도 있었습니다.”

노동존중 게임 만들고 노동존중 공모전으로 감동 공유

교육에 있어서도 새로운 시도를 했다. “노동인권을 쉽게 내재화할 수 있는 방법이 없을까 고민하다가 노동존중 게임을 만들자는 생각을 한 거죠.” 그렇게 노동인권교육용 젠가 보드게임을 ‘차곡차곡 노동상식 블록’이란 이름으로 개발했다. 젠가 나무블록을 꺼내면 노동상식과 성희롱, 괴롭힘 사례, 미성년자 노동 관련 근로기준법 내용이 OX퀴즈 또는 단답형 퀴즈로 쓰여 있어 게임을 하며 노동상식을 익힐 수 있다. 노동존중 강의 때 활용하면 반응이 뜨겁다.

노동존중 문화를 확산하기 위해서도 여러 사업을 했다. 그중에서도 노동존중 공모전은 널리 알릴 만하다. 노동존중허브센터는 2021년 10월 13일부터 11월 7일까지 대구 시민을 대상으로 노동존중, 노동존중 문화 확산, 노동의 가치를 주제로 공모

전을 열었다. 주요 공모전 사이트들에도 공모전을 알리고 대구지방고용노동청 등을 통해 홍보해 총 46명이 공모전에 참여했다.

문학과 디자인 부문으로 나눠 전문가들이 심사를 한 결과 각 부문별 대상 1팀, 최우수상 3팀, 우수상 7팀, 장려상 1팀을 뽑았다. “문학 부문 1등 글이 좋아서 거의 사골 우려먹듯이 전시를 많이 했어요. 사내 게시판에도 공지했는데 직원들이 ‘감동받았다, 나를 돌아보는 부분이 있었다’고 하더라고요. 큰 보람을 느꼈죠.” 문학 부문 1등 수상자인 김보미씨는 지체 장애인이다. 가정을 꾸리길 바라는 엄마에 반해 이력서를 100장 넘게 넣으며 구직활동을 해 구청의 작은 도서관에서 공공근로 일을 하게 된 이야기를 잔잔하게 전했다.

“... 등하교마저 가족들의 도움을 받았기 때문에 혼자서 뭔가를 이루거나 책임져본 적이 없었다. 그런 내가 사회인으로, 노동자로 조직에 속해 있었다. 맡은 일을 잘 해내어 내 책상까지 생겼다. 예전에는 노동을 한다는 건 돈을 버는 일이라고만 생각했다. 그런데 실제

로 겪어보니 그 이상의 의미가 있었다. 월급으로 나 자신을 책임지면서 한 번도 느껴보지 못한 자기 효용감을 느꼈다... 마침내 나는 나를 받아들이고, 사랑할 수 있게 되었다. 그간 내 몸은 나를 가두는 감옥이라고만 생각했는데 있는 그대로의 모습으로 일도 하고, 스스로를 책임지는 행복한 생활을 하면서부터 나 자신과 화해할 수 있었다.” 문학부문 대상 1위 김보미님의 작품 중

“1등 수상자분이 직접 시상식에 와서 공모전을 통해 스스로를 존중하고 자랑스럽게 생각했다고 수상소감을 말씀하셨어요.” 조 대리는 그날의 울림을 함께 전해줬다. 디자인 부문 1등은 ‘공부 안 하면 나중에 저런 사람 된다?’는 제목의 카드뉴스가 차지했다. 노동자를 하찮게 여길 때 종종 듣게 되는 말에 물음표를 달아 우리 사회의 문제점을 꼬집었다. “디자인 부문에는 주로 젊은 분들이 응모했는데 발랄한 작품들이 많았어요. 그런 작품들을 보면서 ‘앞으로 젊은 분들이 보는 노동의 가치는 또 달라지겠구나’라고 생각했습니다.”

코로나19로 미뤄지고 작게 연 노동존중 콘서트 아쉬워

공모전은 잘 치렀지만 문화 파트에서 아쉬운 사업도 있었다. 바로 노동존중 콘서트다. 가장 기대했던 사업인데 코로나19가 크게 번지는 바람에 계획했던 날짜를 계속 미루다가 겨우 했다. 커다란 공연장이었지만 인원도 100명으로 제한해야 했다. 성

대하게 치르지 못한 아쉬움이 남았다. 몇몇 사업장을 찾아가 로비 콘서트를 하는 것으로 달래야 했다. 지하철역과 공단 지역으로 찾아가 하려고 했던 거리노동상담도 코로나19로 실행하지 못했다. 대신 온라인 상담을 했다. 코로나19로 일자리를 잃은 해고 관련 상담이 많았고, 도움 청할 곳 없던 상담자들로부터 고맙다는 인사를 받았다.

청년 대상으로 취업 지원 프로그램들도 많이 진행했다. 대규모 채용설명회와 달리 기관에서 일하는 직원들이 직접 강사로 참여해 실제 도움이 되는 취업 노하우들을 아낌없이 쏟아냈다. 강사와 참여자들이 얼굴 맞대며 진솔하게 이야기를 나누는 시간이 이어졌다. 참가자들의 만족도가 높았다. 이를 좋게 본 대구지방고용노동청에서 노동존중허브센터와 연계 사업을 하려고 청년꿈드림협의체까지 꾸렸다. 청년꿈드림협의체는 2021년 11월 노사상생의 장을 전국 최초로 내걸며 문을 연 대구시 노사평화의전당과 협업할 사업들도 구상 중이다.

협의체 참여기관 늘어

대구경북권까지 진출 고민해

짧은 기간 많은 일들을 하면서 기관들과 의견을 조율하는 과정이 만만치 않았다. 힘들었던 순간을 물었다.

“이해관계자들과 갈등이 생기는 경우도 있었어요. 이 사업이 누군가의 이익을 위해 움직이는 일이 아니잖아요. 상황에 휘둘리지 않고 중심을 잡는 게 힘들었지만, 그 과정에서 갈등을 조정하는 방법을 많이 배웠죠.”

어려움도 많았지만 노동존중허브센터의 지난 1년을 조 대리는 이렇게 자평한다. “대구지역에서 노동존중 문화를 확산하는 첫발을 내딛는 시간이었죠.” 처음 사업을 추진할 때 우리 사회에서 아직 긍정적인 의미로 다가가지 못하는 ‘노동’을 떠올리며 “모든 노동은 존중받아야 한다는 가치를 사회에 전하고 싶었던” 마음을 조금은 풀어놓았다고 생각한다. 한국가스공사 경영진도 이 성과를 받아들여 올해도 노동존중허브센터를 지속사업으로 이어가기로 했다. 노동존중 협의체에 참여했던 기관들도 더 적극적으로 참여하겠다는 의지를 밝히고 있다. 협의체 참여기관 수도 늘었다.

“경영평가를 하면서 노동존중허브센터가 이슈가 됐어요. 대구 혁신도시에서 참여했던 기관들은 다 적어냈을 테니까요. 경영평가에도 도움이 됐겠지만, 이 사업은 사회적 가치 사업을 넘어 진정한 노사상생을 위한 사업이라고 생각합니다. 노사가 공감돼야 참여할 수 있는 사업이니 참여기관들에서도 많이 지원해주면 좋겠어요.” 사업평가를 하던 조 대리가 바라는 점을 전하며 포부도 밝혔다.

“사업 범위를 대구지역을 넘어 대구 인근 경북권까지 넓혀볼까 생각 중입니다. 또, 한국가스공사 사업장이 전국에 퍼져 있거든요. 우리 부서에서 근무하던 분이 광주 지역으로 발령 받았는데, 거기서도 노동존중 교육을 했어요. 호응이 좋아 지역 뉴스로도 나왔습니다. 이런 방식으로 전국에 있는 사업장을 이용하는 것도 방법이겠다고 생각해요.”

대구지역에서 알음알음 알려져 협의체 참여기관들이 늘고 있는 노동존중허브센터가 전국으로 뻗어나갈 날도 멀지 않아 보인다.



노동존중협의체에 속한 모든 기관이 참여해 협약식을 열었다.

사회적 가치 사업을 넘어 진정한 노사상생을 위한 사업이라고 생각합니다.

노사가 공감돼야 참여할 수 있는 사업이니 참여기관들에서도 많이 지원해주면 좋겠어요.

‘보통의 삶’을 향한 발달장애 청년의 행복한 일터, 산돌팜

한국서부발전과 군산의 발달장애인 대안학교 산돌학교가 힘을 합쳤다. 이들의 협력과 주도로 만들어진 발달장애 청년 일자리 사업 모델인 ‘산돌팜’이 공공상생연대기금 공모전 선정에 힘입어 추진됐다. 창원 작업복 세탁소, 부산 해운항만산업 창업아지트에 이어 공공상생연대기금이 지역에서 상생을 만들어가는 세 번째 사업이다. 산돌팜의 목적은 발달장애인을 위한 삶의 기반을 마련해 이들이 당당한 사회구성원으로서 살아갈 수 있도록 사회의 인식을 개선하는 것. 이 첫걸음으로 발달장애인의 일터가 될 농장을 설립했다. 오늘 수확했다는 딸기 한 사발을 앞에 두고 산돌팜의 홍진웅 대표와 인터뷰를 진행했다. 홍진웅 대표는 마중물로써 공공상생연대기금과 한국서부발전의 재정 지원이 없었다면 이 사업을 시작조차 할 수 없었을 거라고 말했다. 발달장애인의 일자리와 이것이 변화시킨 지역의 모습까지. 이 사회 속에서 화두가 되어야 할 이 이야기에 우리, 귀 기울여보자.

농업회사법인 산돌팜 대표_ 홍진웅



발달장애인 자립의 꽃이 될 산돌팜

산돌팜은 청년 발달장애인에게 일자리를 제공하기 위해 설립된 농업회사법인이다. 딸기를 재배하고, 이렇게 재배된 농산물을 2차 가공품으로 생산하는 식품 제조 회사다. 하지만 이렇게 짧은 몇 마디 말은 산돌팜을 정의하기에는 부족하다. 산돌팜이 계획되고 운영되기까지의 계기와 그 과정은 단순하지 않았다. 공공상생연대기금뿐만 아니라 공공기관인 한국서부발전과 발달장애인을 교육하는 산돌학교 그리고 군산 지역의 다양한 단체 및 개인들이 상부상조한 결과다. 산돌팜의 대표이자 산돌학교의 교장이기도 한 홍진웅 대표는 15년 전 군산에 산돌학교를 세우고 장애 아이들을 교육하며 이들과 함께 살아왔다. 지적장애와 자폐성 장애를 통칭하는 발달장애는 사회적 소통에 어려움을 갖는 특징이 있다. 성장 과정과 사회생활 전반에 있어 사회적 통합에 어려움을 겪는다. 꾸준한 관심과 일관성 있는 교육이 중요하지만, 성인이 되면 큰 어려움에 봉착하게 된다. 홍진웅 대표는 초등학생, 중학생으로 만났던 아이들이 시간이 흐르며 학령기를 지나 20대 청년이 된 뒤에는 더는 갈 곳이 없다는 걸 깨달았다. 이들은 대학에 진학하는 것도 취업 전선에 뛰어들기도 어렵기에 교육과정이 끝나면 다시 가정으로 돌아가는 수밖에 없었다. 발달장애인의 교육이 이대로 중단되면 그들의 사회적 자립은 고사하고 기능의 퇴행마저 염려되는 상황이었다. 거기다 돌봄의 책임이 전적으로 가정의 몫으로 돌아가게 되면서 발달장애인 가족의 삶의 질이 떨어지는 고통스러운 악순환이 반복된다. 특히 코로나19 팬데믹의 시기에 이 돌봄의 무게에 짓눌려 극단적 선택을



홍진웅 산돌팜 대표가
갓 수확한 딸기를 자랑하고 있다.

했다는 뉴스들을 심심치 않게 마주한 건 이런 이유였을 터였다.

산돌학교에서는 이런 문제를 해결하기 위해 평생교육과정을 만들어 성인이 된 발달장애인에게도 교육을 지속하고 이들의 사회적 자립을 도모할 수 있도록 했다. 그중 하나가 일자리다. 홍진웅 대표는 ‘최소한의 사회적인 도움’이라고 표현했다. 최소한의 사회적 도움만으로도 스스로 살아갈 수 있는 조건인 ‘일자리’를 만들고 훈련을 해보자는 것. 그것이 이 사업의 목표이자 발달장애인 평생교육과정에서 지향하는 방식이다.

“신변 자립, 주거 자립 같은, 인간에게 가장 기초가 되는 자립들이 있는데 그중에서도 우리는 자립의 꽃을 ‘직업’이라고 하거든요. 사회생활을 하며 경제적인 문제가 해결될 때 내가 자연스럽게 사회 구성원이라는 인식을 하게 되죠. 부족하더라도 지역사회의 구성원으로 살아갈 수 있는 가장 기초적인 조건을 가지게 하는 게 직업이라고 생각합니다.”

농장이라는 일터의 형태를 선택하기까지도 여러 우여곡절이 있었다. 단순 업무라 하더라도 정교함을 요하는 작업들에서는 불량률이 높았다. 일하는 발달장애인의 자존감을 높이고 성과도 있으려면 이들이 수월하게 수행 가능한 일자리여야 했다. 그래서 생각한 게 바로 농사였다.

“앞사귀 두 개 따야 하는데, 세 개 뺏다고 틀린 건 아니잖아요. 손이 조금 느려도 이 딸기가 안 나는 게 아니잖아요. 조금 틀려도 되잖아요. 우리 아이들에게 딱 맞겠다 싶었죠.”

산돌팜에서 일하는 발달장애인은 하루에 세 시간의 노동을 하고 한 달에 72만원을 번다. 아주 적은 시간이지만, 이 세 시간으로 발달장애인과 그 가정에는 새로운 변화와 혁신이 일어난다. 지금까지는 돈을 내고 발달장애인의 돌봄을 맡겨왔다면, 이제는 발달장애인인 가족이 돈을 벌어온다. 경제적으로도 그 가정에 도움이 되지만, 그것이 다가 아니다. 복지의 수



혜자, 돌봄의 대상자로만 여겨졌던 발달장애인이 스스로를 돌볼 수 있게 된다는 것에 더 큰 가치가 있다. 거기다 일해서 돈을 버는 발달장애인은 자신이 있어야 할 자리와 역할을 찾고, 소득에 대한 세금을 내며 떳떳한 사회의 일원으로서 자신을 감각한다.

산돌팜이 퍼트리는 변화의 파동

지금은 딸기 하우스 한 개 동만 운영하고 있지만, 가을부터는 본격적으로 사업을 확장해 군산의 특산물인 꼬꼬마 양배추 재배

도 앞두고 있다. 재배한 작물로는 과채 음료를 생산해 군산의 로컬푸드 매장과 학교 급식 등에 납품할 계획이다. 공공상생연대기금에서 지원받은 1억원은 추출 기계부터 살균 탱크, 펌프와 전처리 시설, 음료를 포장할 포장기기 등 2차 가공품인 과채 음료를 만들기 위한 설비를 준공하는 데에 사용했다. 둘러본 음료 가공 공장은 아주 번듯했다. 딸기농장만으로는 아직 수익이 나고 있지 않지만, 하반기부터 돌아갈 이 공장에서 음료 생산이 본격화되면 수익구조가 나아질 거라고 전망하고 있다.

산돌팜은 8명의 직원을 두고 일한다. 그중 절반인 4명을 청년 발달장애인으로 구성하고 있다. 2022년 10월 안으로 청년 발달장애인 6명과 행정인력 2명을 추가 고용할 계획을 하고 있으며 그중 2명을 여성 청년 장애인으로 채용할 예정이라고 한다. 이곳에서 일하는 발달장애인들의 반응은 어떤지, 일터에서 그들은 어떤 모습인지를 묻자 홍진웅 대표는 이렇게 답했다.



홍진웅 산돌팜 대표가 스마트케어팜 산돌팜의 작동방식을 설명하고 있다.

“우리 아이들이 너무 좋아하지요. 코로나 때문에 현장학습이나 수학여행 같은 걸 못 해왔잖아요. 얼마나 답답했겠어요. 그래서 이 농장에 오는 걸 정말 좋아해요. ‘나 언제 농장 가요?’ 하면서 자기는 언제부터 농장에서 일할 수 있냐고 보채는 친구들도 많이 있습니다.”

산돌팜은 발달장애인에게 일자리를 제공하는 곳으로서의 역할 뿐 아니라 이들의 정신적, 육체적 건강을 치유하고 회복시키는 사회적 농장인 케어팜(Care Farm)으로서의 역할도 해내고 있다. 산돌팜은 군산 유일의 사회적 농장이자 장애인 일자리 창출의 선도자로 발달장애인을 가족으로 둔 이들이나 타 기관의 문익과 견학 요청을 많이 받고 있다. 민간단체와 발달장애인 가족들은 투자와 재정의 문제를 고민하고 있었고, 공공기관에서는 주로 장애인 일자리 문제를 해결하는 과정과 방법에 대한 해법을 찾고 싶어한다. 산돌팜은 이들의 롤모델로 이 두 가지 질문에 답변할 수 있는 충분한 경험과 저력을 지니고 있다.

발달장애인 한 명이 일자리를 갖는다는 것은 단지 통계적으로 장애인의 취업률을 조금 올리는 것에만 기여하지 않는다. 작은 단위로는 발달장애인의 가정에서부터 크게는 그 지역사회 단위에 변화를 준다. 홍진웅 대표는 재정지원을 받아 건립한 농장과 공장의 규모를 떠나, 이 ‘변화’라는 의미에 집중하고 있다고

민간단체와 발달장애인 가족들은 투자와 재정의 문제를 고민하고 있었고,
공공기관에서는 주로 장애인 일자리 문제를 해결하는 과정과
방법에 대한 해법을 찾고 싶어한다. 산돌팜은 이들의 롤모델로
이 두 가지 질문에 답변할 수 있는 충분한 경험과 저력을 지니고 있다.

홍진웅 산돌팜 대표가 발달장애인들의 변화된 모습을 즐겁게 이야기하고 있다.

말했다. 이어서 전국 각지에서 산돌팜과 같은 발달장애인을 위한 일터를 만드는 곳들이 생겨나고 있다고 설명했다. 호수에 던진 작은 돌 하나가 큰 파동을 일으키듯이 이 '시작'이 사회 곳곳에서 변화의 물결을 만들어내고 있다고 평했다.

상생과 연대라는 마중물

홍진웅 대표를 인터뷰하며 그의 입을 통해 가장 많이 듣게 된 단어는 '자립'과 '자존'이었다. 일하는 발달장애인을 표현하는 단어였다. 또 하나는 '마중물'이다. 공공상생연대기금과 한국서부발전의 지원에 관한 설명을 할 때마다 나온 말이다. 홍진웅 대표는 이 마중물이 없었더라면 애당초 시작조차 못 했을 거라고 힘주어 말했다.

“사실 가장 취약한 지점이 재정 문제잖아요. 우리에게 여러 가지 뜻도 있고 꿈도 많지만, 행동으로 옮길 상상조차 못 하는 이유죠. 그런데 재정 지원으로 꿈을 이룰 수 있도록 용기를 주고 시작해볼 수 있는 마중물 역할을 해준 거죠. 사람이 한 번에 열 걸음씩 못 가잖아요. 처음에 한 걸음 가고 그 다음 두 번째 걸음 걷는 거죠. 그 첫걸음을 뚫 수 있도록 디딤돌 역할을 해준 거예요. 이 자리를 빌려 다시 한번 진심으로 감사를 전하고 싶습니다.”

산돌팜은 '루작'이라는 이름으로 하반기부터 생산될



과채 음료의 상표등록을 출원했다. 지을 작(作) 앞에 정성스러운 루(懷)를 붙여 정성스럽게 만들었다는 의미를 담았다. 또 높은 신뢰도와 양질의 품질을 유지하기 위해 HACCP 인증을 받고, 레시피 개발과 국립군산대학교와 연구개발을 통한 효능검증에도 박차를 가하고 있다. 홍진웅 대표는 10년쯤 흐른 뒤에는 루작을 전 국민이 알아보는 브랜드로 성장시키고 싶다는 포부를 밝혔다.

“사람들이 루작을 보면 이렇게 이야기하는 거죠. ‘아~ 루작! 발달장애인들이 일하는 곳에서 만든 주스인데 그거 안 먹어본 사람이 있어?’ 하고요.”

지역사회가 이 '느림'을 인내해주어야 발달장애인들도 세상에 나올 수 있어요.

지역사회가 발달장애인과 더불어 살겠다고 선언해야

지금까지의 비극을 막고 앞으로 나아갈 수 있죠.

돌봄의 몫을 가정에서만 질 게 아니라 지역사회가 함께 나누어 져야만 해요.

산돌팜은 2021년 4월 예비사회적기업으로 지정되었고 곧 사회적기업 전환을 앞두고 있다. 앞으로 계속 커갈 산돌팜의 모습이 기대된다.

인터뷰를 마치고 딸기 농장을 견학했다. 막 피어난 하얀 딸기꽃들을 따라 뽕뽕대며 날아다니는 벌들과 탐스러운 딸기들이 주렁주렁 열려 있는 모습이 보기 좋았다. 농장에서 작업하기 위해 나온 청년 발달장애인들과도 만나 인사를 나눌 수 있었다. 그중 한 명은 서울에서 온 손님들에게 들려주고 싶다며 노래를 불러주기도 했다. 딸기꽃이 만발한 농장 앞에서 별안간 멋진 공연이 펼쳐졌다. 노래를 듣는 사람들의 표정이 밝았다.

2017년, 서울의 한 지역에서 주민들이 강력하게 특수학교 건립을 반대하고 나선 사건이 이슈가 되었다. 그때부터 산돌학교에서 시작된 캠페인이 있다. 캠페인의 이름은 파란 장미 운동. 파란 장미는 본래 세상에 존재하지 않았던 꽃이다. 식물학자들에게 그것은 도달할 수 없는 불가능의 상징이었지만, 부단한 노력과 과학의 발달로 파란 장미를 만들어낼 수 있었다. 불가능을 가능하게 하는 상징으로서 파란 장미는 '기적'이라는 꽃말을 갖게 되었다. 홍진웅 대표는 “이 기적을 의미하는 파란 장미가 딱 우리 아이들이라는 생각이 들었어요”라고 했다. 캠페인을 시작한

이유다.

“발달장애를 장애 중의 장애라고 해요. 그만큼 어려운 장애라는 거죠. 사회적 소통이 잘 안 되니까 사회 생활이 어려워요. 하지만 느끼기는 해도 안 되는 건 아니라는 게 저희가 가진 신념입니다. 발달장애인들만 노력한다고 되는 건 아닙니다. 지역사회가 이 ‘느림’을 인내해주어야 발달장애인들도 세상에 나올 수 있어요. 지역사회가 발달장애인과 더불어 살겠다고 선언해야 지금까지의 비극을 막고 앞으로 나아갈 수 있죠. 그래서 돌봄의 몫을 가정에서만 질 게 아니라 지역사회가 함께 나누어 져야만 해요.”

지금은 파란 장미와 같은 기적일 뿐이지만, 머지않아 장애인과 비장애인이 더불어 사는 모든 일들이 기적이 아닌 평범한 일상이 될 수 있기를 바라며, 그 변화의 시작이 된 산돌팜을 응원한다.



5살 공공상생연대기금의 두 가지 과제는



공공상생연대기금이 출범한 지 엇그제 같은데, 어느새 5살이 됐다. 십수 년의 역사를 자랑하는 재단들에 비하자면 여전히 어린 나이이지만, “아직 어리니까 조금 좌충우돌 해도 괜찮아” 하면서 여유 부리기엔 또 먹을 만큼 먹은 나이라는 얘기도. 한 조직에 있어 5살은 그런 나이이다. 명확한 상을 갖고 우직하게 나아가야 할 시기, 공공상생연대기금은 깊은 고민 중이다. 어떤 고민일까. 2021년엔 어떤 고민을 했고, 2022년엔 어떤 고민을 하고 있을까. 김철운 집행위원장에게 직접 들었다.

공공상생연대기금 집행위원장_김철운

재단의 2021년을 정리해본다면요?

2021년은 재단의 업력으로 4년차였습니다. 지난 4년간 우리 재단은 유사한 선택이 거의 없기 때문에 모든 걸 처음부터 스스로 만들어 나가야 하는 조건이었어요. 설립 취지만 있을 뿐, 구체적인 사업대상이나 대표사업이 명확하게 준비되지 않은 상태였죠. 첫 3년간 여러 시행착오를 거쳤어요. 4년차였던 2021년은 공익법인의 정체성, 즉 누구를 대상으로 무슨 사업을 추진하여, 어떠한 목적과 가치를 창출할 것인가를 묻고, 논의하고, 실행하며 평가하는 한 해였습니다.

어떤 성과를 거뒀나요?

2021년에는 핵심적인 사업대상을 공공기관 노사, 정책전문가, 시민사회단위로 설정하고 구체적으로 약 25개의 사업을 발굴하여 실행했습니다. 사회 공공성 확대라는 재단의 설립목적에 부합하는 공공부문 사업, 사회혁신부문 사업, 파트너(NPO·공공기관) 사업을 추진함으로써 출연기관 내외에서 재단의 인지도를 높이는 성과를 만들어 냈지요. 실제로 지난 한 해 11개의 파트너 사업과 공공상생연대포럼을 운영했고, 특히 ‘소셜 코리아’라는 대안적인 정책 공론화 플랫폼 사업을 통해 재단의 존재감을 상당히 알려 뒀다고 평가합니다.



2021년에 목표로 했지만 이루지 못해 아쉬웠던 점은요?

출연기관과의 소통이 특히 아쉬웠습니다. 원래는 출연기관들의 본사가 있는 전국 10곳의 혁신도시를 일일이 찾아 출연기관 노사의 재단에 대한 기대와 바람을 청취하고 재단의 사업도 설명하는 시간을 가져보려고 했습니다만, 코로나19 위기가 길어지면서 여의치 않게 되었지요. 그 대신 출연 노동조합들의 상급노조인 양대노총 공대위 집행부와는 상·하반기 두 차례의 간담회를 정례화하였습니다. 구조적인 어려움도 있었어요. 공익법인법의 적용을 받는 공익재단이라서 갖는 장점도 있지만, 한계도 있습니다. 국가에서 각종 세제혜택을 주고 투명성과 공익성이 객관적으로 보장된다는 장점이 있지만, 사회 일반의 공익을 위해서만 제한적으로 사업을 할 수 있도록 제한하고 있거든요. 한편 출연자 이해에 직접 연결되는 사업은 금지되는 한계도 있어요. 사회 공공성 강화라는 재단의 취지 달성을 위해서는 직간접적으로 공공기관과 사업을 할 수밖에 없는데, 이런 한계 때문에 기획을 변경해야 하는 상황 등이 있죠.

2022년 얘기로 넘어가볼까요. 올해는 어떤 목표로 사업을 운영할 계획인가요?

기본적인 목표는 2021년과 유사합니다. 재단의 정체성을 확립하고, 그에 기초해 사업을 운영하는 거죠. 다만 분명하게 다른 점은 2021년의 성과와 한계를 토대로 2023년의 사업방향을 세우고 이에 기초하여 구체적인 핵심사업의 모델을 수립할 수 있도록 올해부터 준비해 나가야 한다는 점입니다. 올해 재단은 크게 세 부문, 즉 공공부문에서 8개 사업, 사회혁신부문에서 2개 사업, NPO 파트너 부문에서 7개 사업, 대학 동아리 지원사업과 코로나19 직장생활변화 설문조사 등을 추진하고 있습니다. 출연자 보고대회, 재단창립기념 정책토론회 등 공개행사도 준비하고 있고요. 연구 결과와 각종 정책대안 보고서를 단행본 도서로 출간하여 공공기관 출연자들에게 확산하고 사회정책 수립에 기여하는 출판사업도 올해 첫선을 보입니다. 올해 초 입법된 노동이사제가 공공기관의 운영에 관한 법률의 적용을 받는 131개 공기업과 준정부기관에 도입되는 첫 해인 만큼, 노동이사제 조기 안착에 도움을 줄 교육사업도 추진합니다. 각각의 사업이 재단의 설립목적에 부합하도록 설계하고, 사업들이 최대치의 사회적 파급효과를 만들어내도록 추진하는 게 기본 목표예요. 나아가 이러한 사업 결과의 총합이 출연기관 내외의 재단 인지도 제고로 이어지고, 지속가능성의 에너지 축적으로 연결되는 것이 2022년의 주된 목표입니다.



한계도 있었을 텐데요.

한계도 당연히 있었죠. 재단을 만든 출연자들에게 재단은 여전히 거리감이 있고, 재단 안팎에선 재단의 정체성이 명확하지 않은 채 너무 방대한 사업을 이끌어왔어요. 그래서 이른바 ‘선택과 집중’을 진지하게 검토해야 할 때가 되었다는 애정 어린 비판을 받기도 합니다. 성과연봉제 인센티브 출연이 사실상 마무리 된 상황에서, 재단의 지속가능성을 위한 새로운 출연환경을 조성하는 것도 과제로 등장하고 있고요.



각각의 부문에 어떤 사업들이 있는지도 소개해주세요.

우선 공공부문에서 공공상생연대포럼을 이어갑니다. 공공기관·노동조합과 함께하는 파트너 사업들도 여럿 있죠. 국가철도공단과 2018년 실시했던 ‘철도역사 어린이집 조성 사업’을 올해에도 이어가는데, 사업 성과가 워낙 좋았기에 올해도 추가 조성하게 되었습니다. 한국국토정보공사와 하는 ‘전북 고창 청년합성센터 조성사업’은 작년에 시작했는데, 올해 마무리 지을 예정이고요. 새로 파트너십을 맺게 된 곳들로는 LH, 한국수자원공사, 한전KDN 노·사, 한국국제협력단 노·사가 있습니다. 모두 만만치 않지만, 그만큼 한국 사회에 ‘임팩트’를 줄 사업들로 준비되고 있어요.

사회혁신부문에서는 특히 작년에 시작한 ‘소셜 코리아’가 확대 추진될 예정입니다. NPO 파트너 사업들도 다양합니다. 2018년부터 동행과 함께 해온 ‘청년 공익활동가 안전망기금’이 마침표를 찍고요. 투명사회를위한정보공개센터, 권리찾기전국네트워크지원센터, 한국플랫폼프리랜서노동공제회, 노동복지나눔센터, 청소년직접행동, 니트생활자 등 상생과 연대의 정신으로 꼭 찬 NPO들과 개성 있는 사업들을 추진하고 있으니 많은 관심 보내주세요.



이제 10년을 바라봐야 할 시기인데, 어떤 장기적인 구상을 갖고 있나요?

말씀드린 대로 재단은 안팎으로부터 늘 질문을 받습니다. ‘공공상생연대기금은 무슨 목적으로 어떠한 가치를 추구하며, 누구를 대상으로 하며, 어떤 사업을 대표사업으로 하는 재단입니까. 아울러 재단의 지속가능성이라는 과제는 어떻게 해결할 수 있습니까.’ 집행위원장인 저를 포함해 재단 사무국, 집행위원회, 이사회 등 재단의 관계자들은 이러한 질문들에 명확한 답이나 구체적인 방향을 제시해야겠죠. 물론 이러한 질문에 대해 그 어느 누구도 홀로 답을 만들 수 없고, 만들어봤자 실행할 수도 없을 거예요. 재단의 모든 관계자들이 서로 지속적으로 논의하고 그 결과에 대해 공감하는 과정에 공동으로 노력을 기울일 때 나름의 답이 만들어질 것이고, 그런 과정을 거쳐야 재단의 미래는 밝아질 것입니다.

우선 올해 1년 동안 이미 결정된 사업들을 성실하게 수행해나가는 한편, 재단 사무국을 중심으로 집행위원회, 이사회가 지금까지 재단의 성과와 한계를 종합적으로 진단하고, 그 동안의 성과에 기반하되, 재단의 사업 방향 및 핵심사업을 구체적으로 모색하는 집중사업을 추진할 예정이고요. 제반사항에 대한 조사와 초별기획 토론 등이 순조롭게 진행될 경우, 새롭게 모색된 재단의 사업 방향에 맞춰 수립된 핵심사업을 중심으로 2023년 사업을 올해 9월경부터 발굴하고 기획하는 계획을 갖고 있습니다.



재단의 모든 관계자들이 서로 지속적으로 논의하고 그 결과에 대해 공감하는
과정에 공동으로 노력을 기울일 때 나름의 답이 만들어질 것이고,
그런 과정을 거쳐야 재단의 미래는 밝아질 것입니다.

한눈에 보는 2022년 사업현황



공공상생연대포럼

2018년부터 공공부문의 사회적 가치 실현을 주제로 정책 포럼을 실시해오고 있습니다. 2022년에도 전문가들과 함께 전환의 시대에 맞는 사회적 가치를 탐색합니다.

공공부문 파트너 사업

공공기관·노동조합은 우리 재단의 뺑놓을 수 없는 소중한 파트너입니다. 올해도 6개 기관 및 노조와 한국 사회에 공공성을 더하는 창의적이고 유익한 사업들을 실시합니다.

- 철도역사 어린이집 조성사업 (국가철도공단)
- 전북고창 청년함성센터 조성사업 (한국국토정보공사)
- 학대피해아동쉼터 공간 최적화 사업 (LH)
- 공공상생연대 행복가득水 프로젝트 (한국수자원공사)
- 찾아가는 SW코딩교실 (한전KDN 노사)
- 경기 장애인 직업훈련생 날개달기 사업 (한국국제협력단 노사)

공공 부문

사회혁신 부문



상생연대 공론화 플랫폼 ‘소셜코리아’
소셜코리아는 대안 없는 논의의 반복을 멈추고 상생과 연대의 담론을 주류화하고자 학계, 시민사회, 노동계를 비롯해 각계각층의 시민들과 함께 만들어가는 열린 플랫폼입니다. 2021년 시범사업을 거쳐 2022년에는 발행건수를 늘리는 등 사업을 본격화할 계획입니다.

창립기념 토론회

재단법인 공공상생연대기금은 2022년 사업영역을 공공부문, 사회혁신부문, NPO부문, 일반사업으로 재편하고 열정적으로 사업들을 운영해나가고 있습니다. 우리 재단의 올해 사업들을 소개합니다.



올해도 NPO부문에서 다양한 사업들을 실시합니다. 산재, 5인 미만 사업장, 플랫폼 노동자 등 다양한 노동영역에서 사회적 공론화를 이루고 새로운 반전을 마련하기 위한 시도를 펼칩니다.

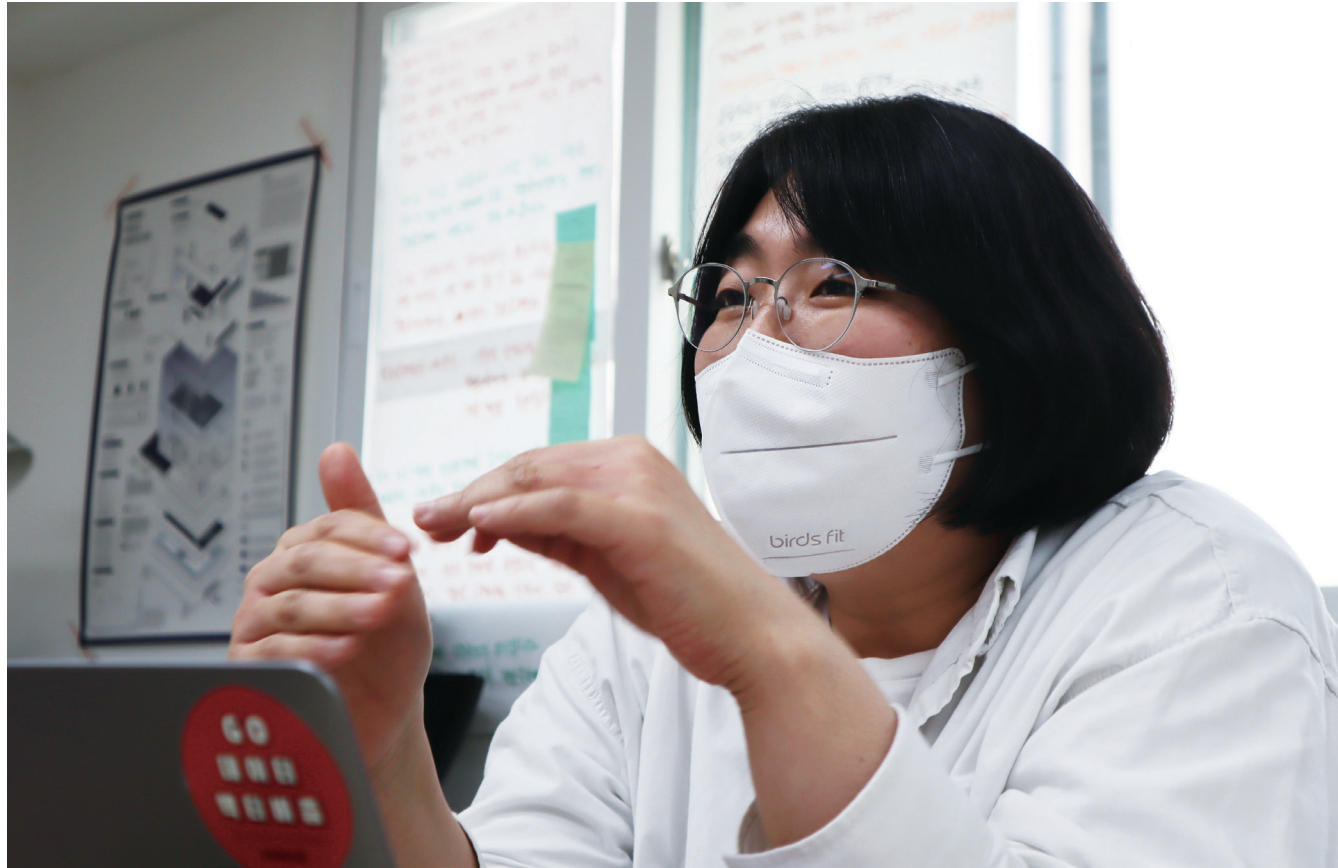
- 청년 공익활동가 안전망기금
- 노동자 산재사고 알권리 확대 프로젝트
- 권리찾기 전국네트워크 사업
- 플랫폼·비정형 노동자 건강증진 지원사업
- 여성청소노동자 휴게공간 개선 및 정서지원 사업
- 노조와 함께하는 청소년 사회참여 직접행동 사업
- 청년니트의 자립을 위한 ‘니트형 사회적 일거리’ 지원사업

NPO 부문

일반사업

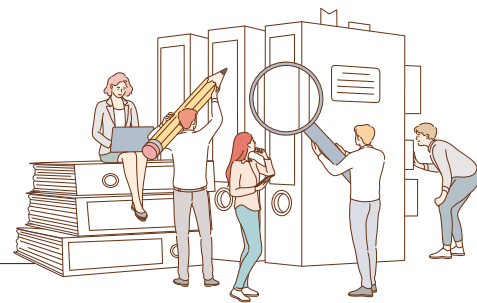


- 제5회 공공상생연대 공모전
 - 제4회 상생연대 대학 동아리 지원사업
 - 코로나19 직장생활변화 설문조사 용역사업
- 우리 재단은 코로나19 확산 초기인 2020년부터 매 분기마다 노동자들의 직장생활변화를 조사해왔습니다. 올해에도 용역사업의 형태로 설문조사를 실시합니다. 오미크론 변이의 확산으로 확진자가 크게 증가한 2022년 상반기에 어떤 변화가 있었는지 조사해 공론화합니다.



일하다 죽지 않을 직장 찾기 프로젝트를 시작합니다

‘투명사회를 위한 정보공개센터’ 소장_ 정진임



공공상생연대기금이 한국 사회가 오랫동안 해결하지 못하고 있는 산업재해 문제를 풀기 위해 디딤돌을 놓았다. ‘투명사회를 위한 정보공개센터’와 함께 산재사고 정보를 공개하고 접근권을 강화하는 ‘노동자 산재사고 알 권리 확대 프로젝트’를 시작했다. 이른바 ‘일하다 죽지 않을 직장 찾기 프로젝트’다. 투명사회를 위한 정보공개센터 정진임 소장을 만나 이 사업의 의미를 들었다.

모든 시민이 알 권리 누리는 사회 꿈꾸며 시작

정보공개센터는 2008년 10월 9일 창립했다. 일부러 한글날을 창립일로 정했다. 조선시대 시민, 당시 백성은 글을 알아야 나랏일에 참여할 수 있었다. 지금은 글을 모르는 사람은 거의 없지만, 정보는 여전히 권력기관에 의해 독점, 은폐되고 있다. 그렇기에 정보공개센터는 “정보공개를 통해 모든 시민이 알 권리를 누리는, 투명하고 책임 있는 사회를 만들겠다”는 큰 포부를 밝히며 14년 전 한글날에 문을 열었다.

정 소장은 “민주사회는 시민의 참여권이 얼마나 보장되느냐가 핵심”이라며 “제대로 참여하려면 기본적인 정보에 접근이 가능해야 한다”고 말했다. 제도는 마련돼 있지만 시민의 충분한 참여가 이루어지지 않는 원인의 핵심은 ‘정보 공개’라는 말이다.

일례로 시민참여형 제도 중 주민참여예산제도가 있다. 의회 권한 중 일부를 시민에게 준다는 취지만 정작 참여하는 시민들이 얻을 수 있는 정보는 극히 한정돼 있다. 예산을 어디에 배분할지 결정하려면 총체적인 정보를 알아야 하는데 그럴 수 없으니 가로등 늘리기 같은 눈에 보이는 사업들만 하게 된다. 한마디로 형식적이라는 것. 시민들이 참여하는 위원회도 많아졌지만 정작 참여하는 시민들은 “거수기 역할을 하는 것 같다”고 불만을 토로하는 경우가 많으니 오늘날 ‘정보 공개’는 더욱 필요하다.

“알 권리는 공기 같은 존재, 권리를 위한 권리다”

그동안 정보공개센터는 많은 일을 해왔다. 지방의회, 국회 등에 계속 정보공개 청구를 하며 시민들 세금으로 이루어지지만 감춰졌던 행정을 세상 밖으로 드러냈다. 예산 감시, 정책결정 감시, 의정 감시 등으로 끊임없이 문을 두드린 결과 한국 사회가 조금씩 투명해지고 있다.

“저희가 국정교과서 집필진 명단 공개 소송을 내 집필진이 공개됐죠. 8년 전 대학생들과 함께 대학 정보공개 청구를 해서 지금은 대학에서 정보를 받기 쉬워졌고요. 작년에는 시민들과 함께 3000여 명에 이르는 전체 기초의원들의 재산과 징계, 검직 여부 등을 조사해 데이터로 만들어 누구든 쓸 수 있게 공유하는 작업도 했습니다.”

정보공개센터가 그동안 해온 일들을 묻자 “우리가 하는 일은 성과가 잘 안 보인다”고 답한 정 소장의 입에서 여러 사업들의 이름이 이어졌다. 그만큼 많은 일들을 해왔다는 뜻. 세월호 참사, 가습기 사건 이후 사회권으로서 안전, 알 권리가 담론으로 떠오르면서 정보공개 대응을 함께 하기도 했다. 반도체 노동자의 건강과 인권 지킴이 ‘반올림’과 함께 유해화학물질 정보공개도 이끌었다.

노동자, 시민의 알 권리가 침해되는 사건이나 현장엔 어김없이 정보공개센터가 있었던 셈이다. 정 소장은 “알 권리는 공기 같은 존재다. 단독적인 이슈인 경우는 별로 없고, 권리를 위한 권리”라는 설명으로 알 권리의 의미를 설명했다.

산업재해는 알 권리의 문제이기도 해

정보공개센터가 이번엔 산재사고 알 권리 문제를 파고든다. 올해 1월 중대재해처벌법이 시행됐지만 한국 사회는 여전히 ‘산재공화국’에 머물러 있다. 정 소장은 “산업재해를 이야기할 때 안전권, 생존권

중심으로 생각하는데, 안전하려면 알아야 한다”면서 “산재는 타깃이 확실하고, 너무도 중요한 문제여서 주목했다”고 ‘노동자 산재사고 알 권리 확대 프로젝트’를 시작한 이유를 설명했다.

“시민이라면 답답하고 짜증나잖아요. ‘노동자들이 매일 죽어나가는데 이 문제를 어떻게 해결할 수 있을까?’를 고민하다가 정보공개 단체인 우리는 산재사업장을 알리는 것만으로도 확실한 결과를 볼 수 있을 거라고 생각했습니다.”

노동자들에게 필요한 권리, 노동자들이 지켜야 할 권리를 위해서는 알 권리가 필요하다는 결론이었다. 이러한 방향으로 산재문제를 고민하고 있을 때 공공상생연대기금의 공모전을 알게 됐고 망설임 없이 지원했다.

산재사업장은 고용노동부가 파악하고 있을 텐데 공표를 하지 않고 있는 걸까? 정 소장은 “공개할까? 하지만 되게 이상한 방식으로 하고 있다”고 답했다.

여러 단계 거쳐야만 산재사업장 알 수 있는 고용노동부 홈페이지

고용노동부는 1년에 한 번 홈페이지에 산재사업장을 공개하고 있다. 1년에 단 한 번이라는 횟수도 문제지만 그 자료를 찾는 과정도 험난하다. 정 소장은 “사람들이 1시간 내에 찾을 수 있을지 모르겠다”고 걱정했다.

실제로 고용노동부 홈페이지에서 ‘산재’로 검색하면 2022년 4월 19일 현재 ‘8490건’이 뜬다. 산재사업장을 확인할 수 있는 메뉴가 따로 없다. 정보공개 메뉴로 들어가 ‘사전정보 공표목록’ 메뉴를 클릭한 뒤, ‘산재예방/산재보상’을 다시 누른 다음 ‘산업재해 발생건수 등 공표’로 가야만 우리가 원하는 자료에 접근할 수 있다. 그 역시도 바로 볼 수 있는 게 아니다. 미리보기도 없이 pdf파일로만 첨부돼 있어 산재사업장을 알고 싶은 사람은 그 파일을 다운 받아야만 한다. 이리 어렵게 찾아도 그 데이터



정진임 소장이 산재사업장 공개제도의 하점을 얘기하고 있다.



투명사회를 위한 정보공개센터 사무실에는 정보공개 활동으로 수상한 다양한 상과 표창들이 전시되어 있다.

에서 얻을 수 있는 정보도 한정적이다. “사업장명과 재해자수는 공개되지만 어떤 사고가 났는지는 알려주지 않아요. 또, 소송이 진행 중이면 사업장명 공개도 유예될 수 있고요. 한국산업안전보건공단 홈페이지에 사고사망 속보와 국내 재해사례를 올리고 있는데 거기서는 사업장명을 공개 안 합니다. 이걸 일치시킬 방법이 없지요.” 정 소장은 “한국은 ‘기업하기 좋은 나라’라는 가치를 지키고 싶은 거다. 그러려면 기업이 힘들어지는 것들을 만들면 안 된다. 기업의 가치가 노동자의 목숨보다 중요하기 때문에 산재사업장을 알리지 않으려고 하는 거다”라고, 이런 ‘정보미공’의 의도를 짐작했다.

사업장명 공개, 어렵지 않은 일

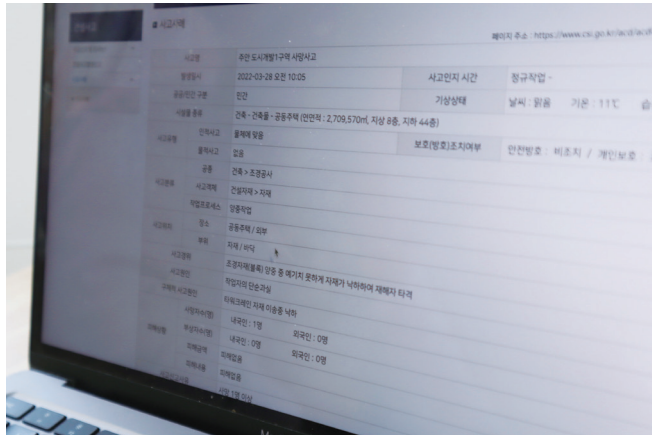
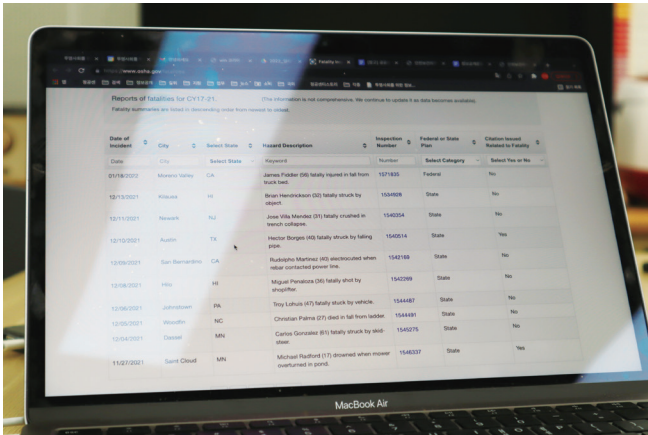
사업장명은 기업의 영업이익과 직결되기 때문에 공개가 힘든 걸까? 꼭 그렇지 도 않다. 식품의약품안전처 홈페이지는 ‘위반식품 업체정보’ 메뉴에서 식품위생법을 위반해 행정처분을 받은 업체들의 이름과 소재지, 대표자, 위반내용 등을 상세히 알리고 있다. 건강보험심사평가원에서도 주사제, 항생제를 얼마나

처방하고 있는지 병원 이름과 함께 내역을 공개하고 있다. 국세청 홈페이지에서는 고액상습채납자의 명단이 지도 형태로 뜬다. 지도를 클릭하면 고액채납자들의 성명, 주소, 체납액 등 개인정보로 일컬어지는 정보들이 나온다. 담당 부서가 달라 가능한 일이 아니다. 고용노동부 홈페이지에서 임금 체불 사업주 명단은 바로 확인할 수 있다. 임금체불 사업주는 이름과 사업장 주소는 물론 사업주 소재지가 지 밝히고 있다. 산재사업장만 공개가 안 되고 있는 형편이다.

“산재사업장 정보공개를 청구하면 ‘개인정보다, 영업기밀이다, 소송중이다’라는 이유로 비공개되는 일이 다반사예요. 다른 곳은 사업장명, 주소 다 공개되는데 왜 꼭 산재사업장만 공개가 안 되는 걸까요? 정보공개법에는 아무리 영업비밀이라고 하더라도 국민의 생명과 안전을 위한 정보는 공개해야 한다고 돼 있어요. 그런데도 공개를 안 하는 건 ‘한국은 기업하기 좋은 나라’라는 지향을 버릴 수 없다는 것이죠. 이게 화가 나는 부분입니다.”

강하게 말을 이어가던 정 소장이 몸을 일으켜 노트북에서 한 사이트를 열어 보여줬다. 건설공사 안전관리 종합정보망 홈페이지였다. 홈페이지 속 ‘사고사례’ 메뉴를 여니 건설사고 현황이 실시간으로 올라오고 있었다. 어느 지역의 어떤 건설현장에서 어떤 사고가 어떻게 났는지 사고경위와 사고원인 등이 자세히 기록돼 있었다. 건설업에 한해서지만 이런 것이 가능하다면, 정보공개센터가 만들려고 하는 ‘산재사고 사업장 찾기’ 사이트가 감히 범접할 수 없는 불가능한 일이 아니라는 말이다.

노동자들에게 필요한 권리, 노동자들이 지켜야 할 권리를 위해서는 알 권리가 필요하다는 결론이었다. 이러한 방향으로 산재문제를 고민하고 있을 때 공공상생연대기금의 공모전을 알게 됐고 망설임 없이 지원했다.



정진임 소장이 미국 산업안전보건청 사이트와 건설공사 안전관리 종합정보망 사이트를 보여 주고 있다.

‘기업 망신주기’ 순기능 있어

이미 미국, 영국 같은 나라에는 산재 정보를 공개하는 사이트가 있다. 미국은 ‘오샤(OSHA)’라고 부르는 산업안전보건청 사이트에서 산재사고 내용과 사업장들을 자세히 공개하고 있다. 혹자는 이런 조치가 ‘기업 망신주기’라고 비판하기도 한다.

정 소장은 일정 부분 망신주기도 필요하다는 작년 10월, 미국 의회에서 발의된 법안을 소개했다. 이 법은 안전보건 의무를 위반해 6만 달러 이상의 범칙금을 통고받은 사업주의 위반 사항을 널리 알리는 걸 의무화하자는 내용을 담았다. 여기서 주목할 건 ‘널리’라는 부사다. 단순히 관보 등에 공표하는 걸 넘어서 사업체가 위치한 지역 언론사나 노동조합, 지역 공공기관 등에 보도자료로 배포하는 게 핵심이다. 한국에서라면 ‘기업 망신주기법’이라고 부를 만하다. 정 소장은 이 법안이 과학적인 연구를 바탕으로 나온 거라고 설명했다.

“연구에 따르면, 사업주가 산업안전법을 위반한 것을 밝히는 언론 보도가 나오면 반경 5km 이내에 위치한 같은 분야 시설에서 법 위반 사항이 73% 감소했다고 해요. ‘재네가 걸렸대. 우리도 확인해 봐’라는 자정효과가 있는 거죠. 공개의 순기능이 분명 있습니다. 감시 받지 않던 권력의 자기검열이죠.” 정 소장은 “고용노동부에 산재사업장 정보를 공개하라고 해서 대단한 일이 벌어지는 게 아니다. ‘재네가 우리를 계속 쳐다보고 있겠구나’ 의식하고 바뀌나가려고 하는 것이다”라고 전했다.

‘낙인 효과’ 우려로 구직자에게 정보 전달 초점 맞춰

‘산재사고 사업장 찾기’ 사이트는 단순히 산재사고가 발생한 사업장만 알리는 홈페이지가 아니다. 중대재해가 발생했던 사업장에서 구인공고를 내면 그 내용도 함께 공개하고 트위터 등 SNS를 통해 그 내용을 퍼트릴 수 있게 만들려고 한다.

“이 프로젝트를 준비하면서 중대재해 발생 사업장 데이터로 워크넷에 검색을 해봤어요. 로봇팔에 치여 노동자가 사망해 언론 기사로도 났던 사업장인데 구인광고에는 ‘쉬운 일’이라고 돼 있더군요. 그런데 구직자들은 그런 정보를 알 수 없는 거잖아요. 어떤 일을 하게 되고 그 공정이 얼마나 위험한지를…”

정보공개센터가 바라는 건 정부가 이 일을 받는 것이다. 고용노동부가 가지고 있는 중대재해 발생 데

이터를 워크넷에 연결해 기업 정보에 산재사고 정보까지 넣는 건 어려운 일이 아닐 테니 말이다. 현재 알바몬 같은 구인구직 사이트에서 임금체불 사업주가 구인 공고를 내지 못하게 돼 있는 것처럼, 산업재해사업장을 알림으로써 산업재해 발생건수의 감소를 기대해 볼 수 있다.

염려되는 부분이 있기는 하다. 산재 발생 사업장에서 현재 일하고 있는 노동자들이 ‘낙인 효과’로 자기 일에 대한 금지가 떨어질 수도 있을 문제가 고민된다. 정 소장은 “그런 우려 때문에 시민, 구직자들에게 정보를 알리는 데 초점을 맞춰 계획”이라고 밝혔다.

“알 권리, 내가 몰라 불편하거나 불안했던 것부터 생각해 보세요”

‘산재사고 사업장 찾기’ 사이트 구축을 준비하면서 정보공개센터는 산재사고 알 권리 현황 조사도 함께 하고 있다. 노동안전 관련 연구집단을 꾸려 연구를 진행하는 한편 노동단체 활동가들과 집담회도 자주 열 계획이다. 노동현장에서 알 권리라는 개념을 처음 끄집어내는 상황이어서 단계별로 생각하고 있는 알 권리의 상이 다른 탓이다. 이야기 나누며 서로 생각하는 알 권리의 상을 맞추는 것부터 시작하려고 한다. 더불어 산재사고 사업장 정보공개강화 캠페인도 진행할 예정이다. ‘산재사고 사업장 찾기’ 사이트는 올 10월 오픈을 목표로 작업하고 있다.

마지막으로 이 글을 읽을 공공기관에서 일하는 노동자와 공공기관을 이용하는 시민에게 정보공개와 관련해 당부하는 말을 정 소장에게 요청했다.

“나는 어떤 걸 알고 있는지 한 번 확인만 해도 좋겠습니다. 내가 알고 있는 정보가 뭔지, 내가 몰라서 불편했거나 불안했던 건 뭐가 있을까를 고민하는 데서 모든 문제의 해결이 시작된다고 봅니다. 내가 어디까지 알고 있고, 무엇을 모르고 있구나를 확인하면 내가 이걸 알려면 누구한테 요구해야 하나가 정리되거든요.”

정진임 소장의 노트북에는 ‘데이터 액티비즘’이라는 스티커가 붙어 있다. 데이터를 활용해 활동하는 영역을 일컫는 말이다.





“소셜코리아는 고구마 즐기처럼 얹힌 세상을 자세히 들여다볼 수 있는 창이죠.”

소셜코리아 운영위원장_ 윤홍식 교수



‘소셜코리아’는 상생과 연대의 담론 확산을 위해 학계, 시민사회, 노동계 등 각계각층의 전문가가 네트워크를 구성하고 시민과 함께 만들어가는 열린 플랫폼이다. 경제, 정치, 복지, 환경, 노동, 청년 등 다양한 이슈를 담은 콘텐츠가 발행된다. 현재 이 콘텐츠들은 오마이뉴스와의 제휴를 통해 지면 연재되며, 별도의 뉴스레터도 발행되고 있다. 2022년에는 본격적으로 독자적인 홈페이지를 제작해 운영할 계획을 가지고 있다. 인하대학교 사회복지학과 윤홍식 교수는 소셜코리아의 운영위원장을 맡고 있다. 어떤 뜻을 지니고 소셜코리아에 합류했느냐는 물음에 그는 웃으며 “떠밀렸죠”라고 답했다. 누군가에게 떠밀린 게 아니라 ‘이 시대에 떠밀린 것 같다’고 말을 이었다. 상생과 연대라는 새로운 서사와 대안이 필요한 ‘이 시대’에 꼭 필요한 공론장을 만드는 윤홍식 운영위원장과 소셜코리아가 이 사회에서 앞으로 해나갈 역할에 관해 이야기를 나누었다.

한 방울 한 방울, 소셜코리아가 만들어가는 사회의 저변

“복지국가는 대략 2차 세계대전 이후에 만들어진 모델을 전형적인 모범으로 삼고 있거든요. 그런데 이제 사회적 조건이 변했기 때문에 새로운 복지국가 모델을 만들어야 하는데 아직 한국사회의 담론들은 거기까지 나아가지 못한 거죠. 이번 기회에 과거 서구 복지국가가 아닌 우리의 변화된 조건에 맞는 복지국가를 꿈꿔 보자는 뜻으로 소셜코리아를 만들게 되었습니다.”

공공상생연대기금은 작년 9월 소셜코리아를 출범시켰다. 셀 수 없이 많은 기존 언론사가 있고, 새로운 실험적인 매체가 발생하는 지금, 왜 소셜코리아가 등장해야만 했을까. 또 소셜코리아만의 차별성과 강점은 무엇일까. 한국 사회의 담론 지형에 주장과 비판은 많지만 어떤 문제를 깊이 들여다보는 시선은 드물다. 소셜코리아는 지금까지의 언론이 지닌 이러한 한계점을 딛고 기류를 변화시키겠다는 의지로 출범했다.

소셜코리아는 공론화 플랫폼으로서 세 가지의 특성을 갖는다고 윤홍식 위원장은 말한다. 첫째, 한국 사회 주요 이슈와 구조적인 문제를 진단한다. 둘째, 그 문제에 관한 대응방법을 비판적으로 검토한다. 셋째, 데이터에 근거한 실현 가능하고 구체적인 정책 대안을 제시한다. 소셜코리아의 콘텐츠들은 앞으로 제작될 홈페이지인 웹 플랫폼을 통해 제공될 예정이다. 홈페이지가 마련되면 대학원생부터 여론주도층까지 폭넓은 이들이 공유하고 논의하며 투고하는 장이 될 거라고 내다보고 있다.

소셜코리아는 지난 몇 달간 시범운동을 거쳤다. 전문가의 기고문을 중심으로 오마이뉴스에 연재되고 있다. 뉴스레터 사업도 함께하고 있다. 구독자는 2022년 4월 기준 1300여 명으로 주로 대학교수와 정책 전문가, 여론 주도층이다. 이들에게 다양한 피드백을 받고 있다. 소셜코리아가 제안하는 대안 정책들이 반영된 것이 있는지, 약 반 년간의 성과를 물었을 때 윤홍식 위원장은 이렇게 답했다.

“소셜코리아에서 내놓은 논의들을 정책으로 바로 연결시킬 수는 없지만, 저변의 흐름을 만들어가는 차원이라고 생각합니다. 매체라는 게 결국 사회의 흐름을 반영해내는 거잖아요. 시대를 지나는 사회적 흐름이 있고 그 결과로 성과가 나타나는 것이기 때문에 지금은 그 기반을 쌓아나가는 중입니다. 그런 조약돌 하나하나, 물방울 하나하나가 모여서 큰물을 이루는 것처럼 그 물방울의 역할은 하고 있다고 생각해요.”

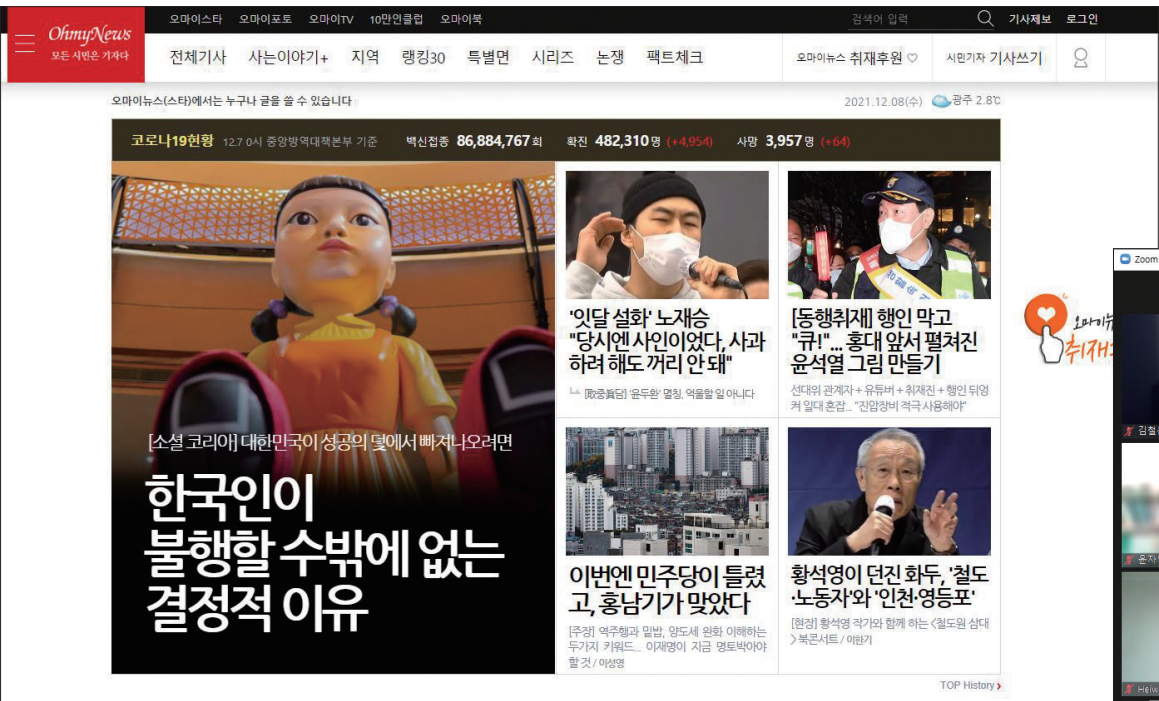
전문성 있는 필자들과 실무진을 갖춘 개방적 플랫폼

소셜코리아는 개방적 플랫폼을 지향하고 있다. 하지만 조건이 있다. 다양한 의제를 내놓는 이들이 콘텐츠를 생산하고 참여하되 전문성이 있고 검증된 콘텐츠여야 할 것. 개방된 공간 안에서 콘텐츠 하나하나를 검증한다는 것이 어려움이 있을 것으로 보였다. 그 기준과 방법이 궁금했다. 소셜코리아는 어떤 이들로 구성되어 있고 하나의 콘텐츠가 만들어지기까지 어떤 과정을 거치고 있을까?

소셜코리아는 안정적이고 지속적인 발행을 위한 운영·발행 시스템을 구축하고 있다. 플랫폼의 방향 및 의제를 설정하는 운영위원회, 콘텐츠 세부 기획 및 필자를 섭외하는 편집위원회 그리고 편집과 발행 실무를 맡는 편집팀, 이렇게 세 팀으로 구성되어 있다. 경제, 정치, 복지, 환경, 노동, 청년 등 다양한 분야의 지명도가 높은 전문가들을 섭외해 운영위원회와 편집위원회가 조직되었다. 기존 매체에 종사했던 이들을 섭외하여 꾸린 편집팀 역시 전문성이 뛰어나다. 지금까지 소셜코리아에서 생산된

모든 콘텐츠는 이들이 먼저 읽고 긴 토론을 한 뒤 필자와 여러 차례의 수정을 거친 노력 끝에 탄생한 것이다.

“출발 단계이기 때문에 지금은 필자를 직접 섭외해서 토포 콘텐츠를 생산하지만, 지금도 가끔씩 투고가 들어옵니다. 홈페이지가 마련되면 투고 받은 콘텐츠를 누구나 볼 수 있도록 하는 투고란을 열 예정이에요. 단, 소셜코리아의 기조와 맞으면서 전문성이 있는 글이어야 하겠죠. 특히 신경을 쓰는 부분입니다만, 젊은 학자들에게 글을 쓸 수 있는 기회를 제공하고 싶습니다. 지금 언론에 칼럼을 쓰는 사람의 대부분은 5~60대인 경우가 많잖아요. 대학원생이나 젊은 비평가, 학자들이 소셜코리아를 디딤돌로 딛고 여론을 주도하는 영향력 있는 필자로 성장할 기회와 계기가 되지 않을까 하고 기대합니다.”



오마이뉴스 메인에 소셜코리아 글들이 게재되어 있는 모습.



다양한 주제를 담은 콘텐츠, 시민의 뜨거운 반응을 얻다

소셜코리아가 시작된 이후 2022년 4월까지 다양한 정책제안을 담은 20여 개의 글이 발행되었다. 그 중 가장 반응이 뜨거웠던 콘텐츠는 독일의 하네스 모슬러 교수가 한국의 대선을 평가한 글이었다. 제3자의 시각에서 본 한국 대선에 관한 관전평으로 화제가 되었던 이 글은 독일의 언론들이 한국의 대선을 어떻게 보도했는지를 정리했다. 이번 20대 대선이 정책, 민주주의, 분배와 같은 현안 문제가 아니라 굉장히 지엽적으로 상대 후보의 도덕적 결함에만 치중했다는 비판을 담은 글이었다.

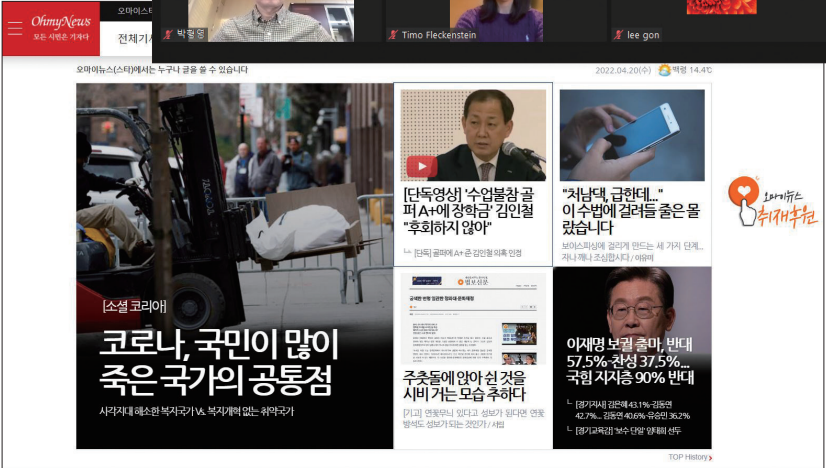
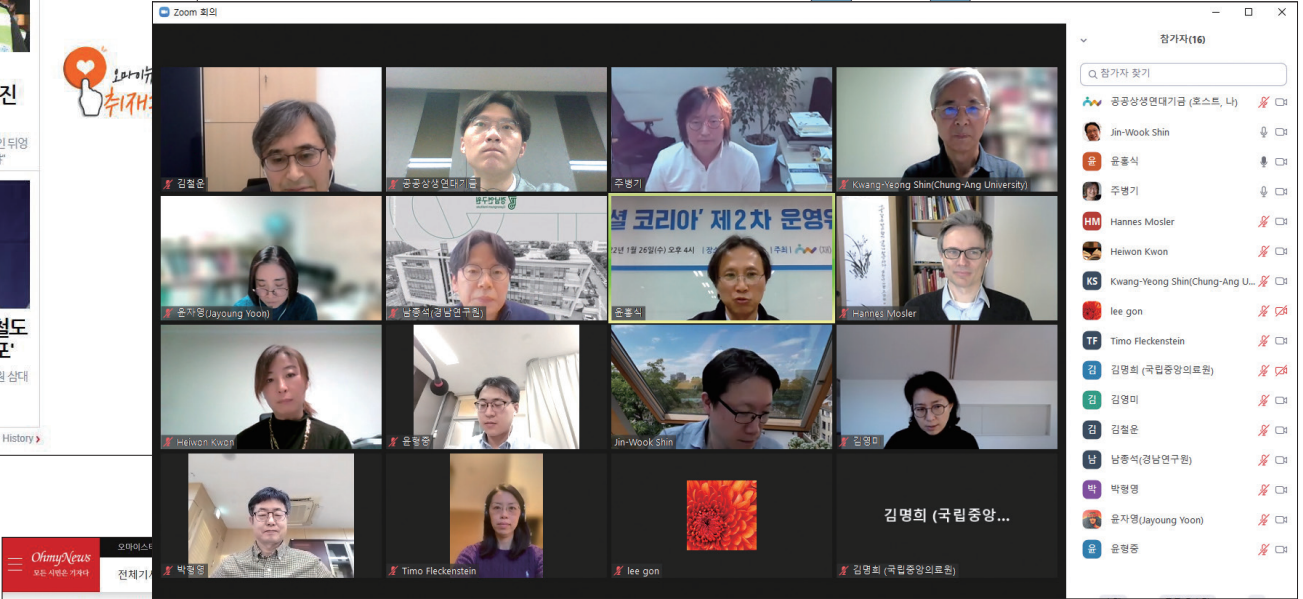
“모슬러 교수의 글은 저희가 기획을 한 거죠. 내부에서는 상황이 잘 보이지 않잖아요. 한국 대선이 어떤 모습인지를 외부자의 눈으로 바라보면 좋겠다고 생각했습니다. 미국 같은 메이저 국가는 대선이 진행되면 이곳저곳에서 보도가 쏟아지잖아요. 우리나라는 아직 그렇지 않으니 그런 시각들을 보고 싶었던 거고, 특히 서구에서 한국을 어떻게 바라보는지가 궁금해서 모슬러 교수님께 청탁해 그 글이 나오게 되었습니다.”

성공회대 중국학과 이남주 교수가 쓴 글도 호평이었다. 우크라이나 사태가 한반도 평화와 무관하지 않다는 점과, 한반도가 이 정세와 미·중의 패권 싸움 속에서 어떤 입장을 취해야 되는지를 실용적으로 고민하게 만들었던 글이다. 또 코로나 시대의 수많은 죽음과 연관된 불평등 문제를 완화하는 것이

우리에게 언제 닥칠지 모르는 여러 새로운 위험들에 대응할 수 있는 방법이라는 중앙대 사회학과 신광영 명예교수가 쓴 글도 조회수가 가장 높게 집계되었던 글이었다.

20대 대선이 지나고 새로운 정부를 기다리고 기대하는 지금은 선거 과정에서 충분히 검증되지 못한 정책에 대한 의견 수렴을 위해 기획기사를 내고 있다. 새 정부가 실행하여야 할 분야별 과제들이 주제다. 이처럼 다양한 주제의 이슈를 다루는 것이 소셜코리아의 매력이자 장점이 아닐까? 주 1회 발행되던 콘텐츠도 4월부터는 주 2회로 그 간격을 늘려 역량이 향상된 소셜코리아의 모습을 내보이고 있다.

소셜코리아는 현재 가장 핵심적인 토포 콘텐츠와 그보다 가벼운 칼럼 형식의 토포 콘텐츠를 기획하고 있다. 소셜코리아와 걸을 같이하는 싱크탱크 LAB2050과 함께 소셜코리아에 발행된 토포 콘텐츠를 영상화하는 계획도 준비하고 있다. 필자를 초청해 앞서 발행된 글에서 상세히 다루지 못했던 질문들을 대담 형식으로



대학원생이나 젊은 비평가, 학자들이 소셜코리아를 디딤돌로 딛고
여론을 주도하는 영향력 있는 필자로 성장할 기회와 계기가
되지 않을까 하고 기대합니다.”



소셜코리아에서 다양한
전문가들이 쓴 핵심적
이슈와 흐름을 짚어내는
글들을 읽을 수 있다면,
자기 영역으로만 제한된
연구가 아니라 더 너른
방향으로 연구가 확장될
것이라고 전망하고 있다.

나눈다. 이걸 10~15분 정도의 짧은 영상으로 제작해 유튜브에 업로드할 예정이다. 긴 글보다 동영상 콘텐츠에 민감하고 즉각적인 반응을 하는 청년세대에게 호응을 얻을 것으로 기대하고 있다.

여러 개의 세상을 잇는 플랫폼

마지막으로 앞으로 시민들에게 소셜코리아가 어떤 모습으로 인식되길 원하는지를 물었다. 정책을 만드는 연구자 및 입안자들이 사회 문제를 고민할 때, 전문가들이 일반적으로 생각하지 못했던 다양한

측면을 보여주는 역할을 소셜코리아가 해내면 좋겠다는 답변이 돌아왔다. 그렇게 되면 정책 생산자들이 자신의 관점뿐 아니라 여러 관점에서 그 정책을 바라볼 기회를 갖게 되지 않을까 한다고. 정책은 많은 사람에게 영향을 미치기 때문에 서로 다른 관점들을 두루 살피는 것이 중요한데, 다양한 이해들이 논쟁을 주고 받으면서 반영되는 방향으로 정책이 만들어지는 데에 소셜코리아가 일조하기를 바란다고 말을 이었다.

정보가 홍수처럼 쏟아지는 시대에 전문가들이 읽어야 할 논문과 책, 습득해야 할 자료들은 계속해서 늘어나고 있다. 소셜코리아에서 다양한 전문가들이 쓴 핵심적 이슈와 흐름을 짚어내는 글들을 읽을 수 있다면, 자기 영역으로만 제한된 연구가 아니라 더 너른 방향으로 연구가 확장될 것이라고 전망하고 있다.

“점점 더 모든 것들이 깊숙이 연결되어 가는 사회잖아요. 우리가 하나의 문제를 끄집어내면 고구마 줄기처럼 여러 문제들이 다 엉켜 있는데, 전문가들은 대체로 자기 줄기만 보고 있어요. 그래서 소셜코리아가 내 줄기가 어떤 줄기와 연결돼서 어떤 고구마와 닿아 있는지를 볼 수 있는, 그 창을 열어 주는 거죠.”

특히 소셜코리아가 자연과학과 인문학 그리고 사회과학을 통섭적으로 바라볼 수 있도록 역할 하길 소망한다는 말을 끝으로 인터뷰를 마쳤다. 이제 막 시작하는 단계이지만, 윤홍식 위원장의 포부를 들으니 앞으로의 소셜코리아는 지금보다도 바빠 움직일 것 같다는 생각이 들었다. 다이내믹한 한국의 수많은 공론장 사이에서 소셜코리아가 우뚝 설 날을 기다린다. 대안 담론을 생산하고 주도하는 플랫폼으로 성장할 모습을 보고 싶다.

윤홍식 운영위원장이 소셜코리아의 포부를 밝히고 있다.





노동이사제 성공적 안착 위해 ‘1타 강사’들이 나선다!

공공상생연대 아카데미 ‘노동이사제와 투명경영’

2022년 1월, 여러 진통을 거쳐 공공기관 노동이사제 도입을 내용으로 하는 ‘공공기관의 운영에 관한 법률 개정안’이 국회 본회의를 통과했다. 이 개정안은 올해 8월부터 본격 시행된다. 이 법의 적용을 받는 공기업·준정부기관 131개 기관은 기존 비상임이사의 임기가 만료되면 노동이사를 선임해야 한다. ‘노동자가 경영자가 된다’? 너무나 낯선 일이다. 현장은 혼란스럽고 고민도 많다. 공공상생연대기금이 도움의 손길을 건넨다. 노동이사제의 성공적 안착을 위한 ‘공공상생연대 아카데미’를 준비하고 있다. 왜 기획됐고 무엇을 준비하고 있을까?

‘처음’은 누구에게나 어렵다. 사람이 나자마자 말을 하고 걷는 게 아니라, 웅알이를 하고 바닥을 기어 다니는 것부터 시작하듯이 말이다. 어쨌거나 웅알이를 하고 바닥을 기어 다녔기 때문에 말을 하고 두 발로 걸을 수 있게 된다는 사실은 누구나 안다. 처음이 어려울 뿐이다. 처음 무언가를 배울 때 누군가로부터 도움을 받는다면 조금은 더 빨리 배울 수 있다는 사실도 누구나 안다. 그리고 누구에게 도움을 청해야 할지, 어떻게 도움을 청해야 할지를 알면 더 정확하게 배울 수 있다.

공공기관·노동조합, 노동이사제를 처음 만나다

‘처음’은 심지어 실력 있고 열정 있는 공공기관과 노동조합에도 어려운 것이다. 올해 공기업·준정부기관 등 131개 공공기관과 노동조합은 처음으로 ‘노동이사제’를 마주하게 된다. 노동자가 이사로서 직접 공공기관 이사회에 참여해 의견을 개진하고 의사결정에 참여하는 것. 서울시 투자출연기관에서는 2016년부터 시행하고 있는 이 제도, 분명히 시행착오가 없지 않았다.

“노동이사가 할 일이 많습니다. 이사회만 해도 1년에 7~8번 열리고, 감사에 성과 관리, 예산심의회, 정례 본부장급 간부회의까지 참석해야 합니다. 매달 중요한 회의만 1~2번 있고, 미리 안건을 검토하고 간담회를 열어 직원들 의견도 들으려면 하루 8시간이 부족한 형편입니다. 그런 상황에서 기존 업무를 그대로 하는 건 문제가 있습니다. 노동이사의 업무 공백을 메워야 하는 같은 부서 동료들과의 갈등도 초래되고 있습니다.” (변춘연 전국공공기관노동이사협의회 회장, 『손길』 제3호 「‘직원의 대표’라는 상징성, 이사회를 바꿔가다」에서)



전국공공기관노동이사협의회 초대 상임의장
변춘연



노동이사제 협의회 회의

업무강도 조정부터 내부갈등 조절까지, 공공기관과 노동조합은 새롭게 도입될 노동이사제와 함께 쉽지 않은 과제들을 마주하게 될 터다. 이뿐만이 아니다. 노동자들의 일과 경영자들의 일은 같은 듯 달라서, 노동자가 경영에 참여함에 따라 새롭게 익히고 배워야 할 일들이 많다. 공공기관의 경영이 어떻게 이루어지는지를 알아야 하고, 경영과 관련한 법·제도들도 이해해야 하며, 예결산 등 회계에도 익숙해져야 한다.

노동조합과 노동이사, 어떻게 관계 맺을까

노동조합으로서도 고민이 적지 않다. 노동조합과 노사협의회에 더해 노동이사가 새로 만들어지는 것이니, 이 모든 기구들이 공존하려면 어떻게 관계를 맺으면 좋을까. 서로 충돌하지는 않을까. 서울시 노동이사제 사례를 연구한 이정희 연구위원(한국노동연구원 노사관계본부장)은 이렇게 말한다.

“제도를 설계할 당시에는 기업 내에서는 확대·강화된 노사협의회를 통한 일상적 경영참가, 노동이사제를 통한 전략적 경영 참여를 각각 보장하고, ‘갈등’이 내재된 단체교섭 기능을 기업 밖으로 빼는 ‘초기업적 노사관계’ 구현을 지향하였어요. 이 과제들에 대해서는 지속적으로 검토하고 있는데, 제도적 해법 마련도 중요하고 제도 개편을 위한 주체들의 노력도 중요하다고 봅니다.” (이정희 연구위원, 『손길』 제3호 「“노동이사제, 일터 민주주의 실현의 마중물”에서

노동이사제를 처음 마주한 기관들에 좋은 도우미가 필요한 이유다. 공공상생연대기금이 그 도우미 역할을 자처하고 나섰다. 공공기관과 노동조합이 함께 만든 노사 상생의 재단이니 만큼, 양쪽을 아우르는 사업을 펼치기에 재단은 나름의 전문성과 역량이 있다. 양대노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회(공대위), 한국고용노동교육원(교육원)과 함께 노동이사제와 관련한 교육을 제공하는 ‘공공상생연대 아카데미’를 올해 5월부터 실시한다.

재단은 교육 관련 책자 제작 및 재정 지원을 맡고, 교육원은 교육과정 운영을, 공대위는 참여자 모집을 맡는다. 노동이사제의 성공적인 안착이 공공기관의 공공성을 강화하는 중요한 계기가 될 것이라는 데 세 기관이 뜻을 모았다. 특히 현장 노동조합 간부들부터 노동이사제를 정확히 이해하는 것이 중요하다는 인식을 세 기관이 공유했다. 공대위가 참여자 모집을 자처한 까닭이다.

아카데미, 이렇게 꾸려집니다

“노동이사제와 투명경영”이라고 이름 붙은 아카데미는 2박3일 합숙교육으로 열린다. 5월부터 10월 까지 총 아홉 차례 실시돼 노동이사제에 관심이 있는 노동조합 간부 및 노동자들의 참여권을 최대한 보장하고자 한다. 아카데미에서는 ▲공공기관 지배구조의 이해 ▲공공기관 노동이사제의 이해 ▲주요 법제도(노동법·상법·공운법)의 이해 ▲예산운용지침과 경영평가의 이해 ▲노동이사제 운영사례 등을 교육하고, ‘노동이사제 도입을 위한 정보교류’ 시간을 갖는다.

강사진도 만만치 않다. 각 분야의 최고 전문가들이 머리를 맞댔다. 김철 사회공공연구원 선임연구위원, 이종선 고려대학교 노동문제연구소 부소장, 이정희 연구위원(한국노동연구원), 이상준 한국노동

“노동이사제와 투명경영”이라고 이름 붙은 아카데미는
5월부터 10월까지 총 아홉 차례 실시돼 노동이사제에 관심이 있는
노동조합 간부 및 노동자들의 참여권을 최대한 보장하고자 한다



연구원 부연구위원, 박귀천 이화여대 법학전문대학원 교수, 권오성 성신여대 법학전문대학원 교수, 이상민·김상철 나라살림연구소 수석연구위원이 강사로 참여한다. 서울교통공사 노동이사로 활동했던 박희석 서울시노사민정협의회 전문위원과 최흥기 교육원 교수가 실제 노동이사제 운영 사례를 공유하여 논의를 확장한다. 아카데미 마지막 날에는 박태주 고려대학교 노동문제연구소 선임연구위원과 송태수 교육원 교수의 진행으로 참여자들이 노동이사제 도입을 위한 정보를 교류한다.

재단은 노동조합 간부와 노동자들이 맘 편히 참여하는 데 큰 공을 들이고 있다. 전국 각지에 흩어진 공공기관 임직원들이 편하게 모여 쾌적한 환경에서 집중적으로 교류할 수 있도록 KTX 체계가 잘 잡힌 천안의 리조트를 교육터로 삼았다. 참가비도 지원한다. 숙박비, 교재비, 식비 등 2박3일 동안 1인당 총 40여만 원이 드는 행사이지만, 재단에서 참여자들의 부담을 덜기 위해 교육비의 50%를 지원한다.

노동이사제를 맞이해 실시되는 교육 사업이 없는 것은 아니다. 예를 들어 고려대학교 노동대학원에 서도 ‘노동이사 아카데미’를 연다. 이곳은 공공기관 노동이사 및 예비후보들을 대상으로 교육을 제공한다. 재단의 아카데미는 약간 방향이 다르다. 현직 이사 및 예비후보로 참여자를 한정하지 않고, 노동이사제에 관심 있는 노동자 누구에게나 교육을 제공한다. 또 노동조합 간부의 참여도 독려하여 노동조합과 노동이사 사이에 다리를 놓는다. 노동이사제라는 제도가 잘 안착되려면 공공기관 구성원들과 노동조합의 제도 자체에 대한 이해를 높이는 것이 반드시 필요하다는 인식이 있기 때문이다.

공공상생연대 아카데미, 오해를 넘어 상호신뢰로 가는 촉매

노동이사제에 대한 현장의 오해가 적지 않다. 노동자가 경영에 참여하면 의사결정 속도가 느려지고 대립만 심화될 거라든지, 핵심적인 경영정보가 유출돼 문제를 일으킬 거라든지 하는 오해부터, 전문지식이 부족한 노동자들이 이사회에서 제대로 역할을 할 수 있겠냐는 의구심들도 있다. 이미 앞서 노동이사제를 실시했던 서울시 공공기관 관계자들은 이런 오해들을 어떻게 바라보고 있을까.

“처음 노동이사제가 도입될 때는 경영진에서 꺼려하는 바가 있었습니다. 조합은 사측이 하는 일에는 무조건적으로 반대하고, 무리한 요구를 한다고 생각하는 분들이 있지요. 노동이사도 그렇지 않을까 우려했는데 막상 해보니 부질없는 걱정이었습니다. 당초 걱정했던 부분이 100% 이상 불식됐습니다. 꼭 사측에 이로워서 그렇다는 게 아니라 조합과 공사 모두에 긍정효과가 있었습니다.” (조문수 서울교통공사 노사협력실장, 『손길』 제3호 「‘직원의 대표’라는 상징성, 이사회를 바꿔가다」에서)

노동이사제와 투명경영

공공상생연대 아카데미

“공공기관 노동이사제와 투명경영 교육은 재단법인 공공상생연대기금과 양대노총 공공부문 노동조합 공동대책위원회, 한국고용노동교육원이 공동 주관합니다. 재단법인 공공상생연대기금은 공공기관 노동조합을 대표하는 양대노총 공대위를 중심으로 상생과 연대를 실천하겠다는 대국민 약속을 지키기 위해 공공기관 임직원들이 자발적으로 출연하여 설립된 공익법인입니다.”

신청기간
2022년 5월 2일(월) ~ 2022년 10월 7일(금)

모집대상
공공기관 노동이사제에 관심 있는 공공기관 운영부서 간부 노동조합 간부 및 노동자

교육비
교육비 본인 부담금 : 20만원
* 재단법인 공공상생연대기금에서 교육비 총 400만원 중 약 50%를 지원합니다.

신청방법
1) 소속 상급 노동조합 문의 (한국공공노동조합총연맹, 한국공공운수노조, 전국공공노동조합연맹, 전국교육노동조합, 전국보건직업노동조합)
2) 위의 해당사항 없는 경우, 재단법인 공공상생연대기금 사무국 문의

문의처
재단법인 공공상생연대기금 사무국
070-4272-1390, pwsfound@naver.com

공동주최
재단법인공공상생연대기금

공동주최
한국고용노동교육원

교육내용 (2박 3일 프로그램) : * 교사 변동 가능

1일차 공공기관 지배구조의 이해
과월 선영연구위원 (서울대학교) / 임흥선 교수(고려대학교 노동대학원)
공공기관 노동이사제의 이해
이영희 연구위원(한국노동연구원) / 임흥선 교수(고려대학교 노동대학원)

2일차 주요 법제도(노동법, 상법, 공문법)의 이해
박규현 교수(서울대학교 법학전문대학원) / 권오성 교수(성신여자대학교 법학전문대학원)
예산문율지침과 경영행위의 이해
이상민 수석연구위원(나라살림연구소) / 김성철 수석연구위원(나라살림연구소)
노동이사제 운영 사례 발표
박희석 전문위원(서울시노사민정협의회) / 최흥기 교수(한국노동교육원)

3일차 (총괄)노동이사제 도입을 위한 정보교류 및 질의응답
박태주 선임연구위원(고려대학교 노동문제연구소) / 송태수 교수(한국노동교육원)
수료식

교육일정 장소 : 소노빌 천안

1일차 : 5월 23일(화)~5월 25일(목)	6일차 : 9월 21일(수)~9월 23일(금)
2일차 : 6월 8일(수)~6월 10일(금)	7일차 : 10월 12일(수)~10월 14일(금)
3일차 : 6월 15일(수)~6월 17일(금)	8일차 : 10월 19일(수)~10월 21일(금)
4일차 : 7월 13일(수)~7월 15일(금)	9일차 : 10월 26일(수)~10월 28일(금)
5일차 : 8월 31일(수)~9월 2일(금)	

노동이사제 아카데미 포스터



서울교통공사 노사협력실장 조문수

“그동안 작은 공사의 이사회는 비상임이사들이 경영진의 경영을 비판, 견제하는 역할을 잘 못해왔습니다. 많은 안건이 올라와도 이사회가 30분 만에 끝나는 경우도 부지기수였다고 합니다. 하지만 지금은 다릅니다. 노동이사가 안건에 문제제기하는 걸로 끝나지 않고 다른 이사들도 의견을 제시하면서 이사회가 활성화되고 있습니다. 예전에는 이사회 회의록에 발언 한 줄 안 남기고 가는 비상임이사들도 있었는데 지금은 (적극적으로) 발언을 합니다. 일종의 ‘메기 효과’가 있지요.” (변춘연 전국공공기관노동이사협의회 의장, 『손길』 제3호 「‘직원의 대표’라는 상징성, 이사회를 바꿔가다」에서)

오해는 오해일 뿐이고, 결과적으로 경영의 질을 높였다는 것이다. 물론 처음부터 그리 되었을 리 없다. 생소한 제도에 대해 열심히 알리고, 참여하는 노동이사의 역량을 높이면서, 노사가 상호신뢰를 천천히 쌓아가는 긴 과정을 거쳤을 테다. ‘공공상생연대 아카데미’가 그 촉매가 되고자 한다. 공공기관과 노동조합의 ‘처음’이 낯설어서 두려운 것이 아니라 낯설지만 설렌 것이 될 수 있도록 하기 위해 공공상생연대기금과 양대노총 공대위, 한국고용노동교육원은 숨 돌릴 틈 없이 아카데미를 준비하고 있다.

문의처 : 재단법인 공공상생연대기금 사무국 (070-4272-1390, pwsfound@naver.com)
교육일정 : 5월 23일(월)부터 시작

투명한 운영을 위한 재단의 노력

우리 재단은 공익재단법인으로서 운영의 투명성을 높이고, 출연기관 및 출연자들에게 신뢰감을 드리기 위해 최선을 다하고 있습니다. 앞으로도 홈페이지, 연차보고서, 활동영상 등을 통해 재단 활동을 적극적으로 알려나가는 한편 투명하고 합리적인 재단이 되기 위해 노력하겠습니다.



1월

• 전년도 4분기 결산 보고

2월

• 외부 회계감사·내부 업무감사 피감

우리 재단은 공익법인으로서 업무의 투명성을 강화하기 위해 연 1회 이상의 정기내부감사 및 외부감사를 실시하는 것을 원칙으로 하고 있습니다. 이러한 원칙의 적극적인 실천을 위해 정관에 관련 내용(제5장 제31조)을 포함시킨 한편, 회계감사규정을 별도로 제정하여 운영하고 있습니다. 내부감사는 이사회에서 선임한 감사가, 외부감사는 외부 회계법인을 통해 실시합니다.

• 정기이사회 결과 고용노동부 보고

• 사업실적 및 결산 고용노동부 보고

3월

• 기부금 모금액 및 활용실적 국세청 보고

우리 재단은 법인세법 시행령에 따른 지정기부금단체로서 기부금 모금액의 현황 및 활용실적을 매년 3월 말일까지 국세청에 보고하고 재단 홈페이지에도 공개하고 있습니다. 이러한 원칙은 정관(제6장 제38조)에도 포함되어 있습니다.

• 공익법인 출연재산 보고서 국세청 제출

우리 재단은 법률로 지정된 공익법인으로서 공익법인 출연재산 등에 대한 보고서를 매년 3월 말일까지 납세지 관할 세무서장에게 제출하고 있습니다.

• 지정기부금단체 의무이행 여부 고용노동부 보고

4월

• 상반기 매거진 발간 및 출연자 보고

우리 재단은 정관(제3장 제14조)에 따라 출연기관 노사 및 관계자를 대상으로 재단 업무 및 재산상황을 연 1회 보고하고 있습니다.

• 1분기 결산 보고

• 공익법인 결산서류 국세청 공시

우리 재단은 상속세 및 증여세법과 그 시행령에 근거하여 사업연도 종료일부터 4개월 이내에 국세청 홈택스를 통해 전년도 결산서류 등을 공시하고 있습니다.

6월

• 기부금영수증 발급내역 관할 세무서 제출

7월

• 2분기 결산 보고

• 재단 추진사업 중간점검

우리 재단은 매년 7월 파트너 기관들로부터 사업 진행 상황을 보고받습니다. 사업의 운영경과 및 성과 등을 면밀히 분석하고 판단하여 하반기 사업 운영에 참고합니다.



10월

• 3분기 결산 보고

11월

• 정기이사회 결과 및 사업계획·예산안 고용노동부 보고

우리 재단은 고용노동부 소관 공익법인으로서 매년 2월, 11월 정기이사회 결과를 고용노동부에 보고합니다. 해당 이사회에서 의결한 사업실적 및 결산안과 사업계획 및 예산안 역시 고용노동부에 제출함으로써 운영의 투명성을 기하고 있습니다.

12월

• 하반기 매거진 발간

• 연말정산용 기부금영수증 신청 안내 및 영수증 발급

• 재단 추진사업 결과 보고

우리 재단은 매년 말 사업 파트너 기관들로부터 한 해 사업의 결과를 보고받습니다. 사업의 운영성과를 면밀히 분석하고 평가하여 향후 재단의 사업 운영에 반영합니다.

재단법인 공공상생연대기금은
연대의 '손'을 내밀어
상생의 '길'을 만들어갑니다.

찾아오시는 길



재단법인공공상생연대기금

연대의 손 상생의 길, NO 4 | 발행처 재단법인 공공상생연대기금 | 발행인 이병훈

발행일 2022년 | 주소 (03047) 서울특별시 종로구 자하문로 106, 5·6층

전화 02) 730-1107 | 팩스 02) 730-1108 | 홈페이지 www.solidarityfund.or.kr

이메일 pwsfound@naver.com | 취재/디자인/인쇄 디자인그룹SNP 02) 2274-0329

