제 53 차

임 시 이 사 회

◈ 일　　시 : 2018년 5월 30일(수) 16:00

◈ 장　　소 : DDP살림터 2층 미디어룸

재단법인 서울디자인재단

이 사 회

이 회의록은
속기법식에 의거,
원본(본회의)과 상위없이
기록·작성되었음을 확인함.
2018년 6월 5일

서울시 서초구 서초동 1712-2 동룡빌딩 504호
☎ 593-4114 / (FAX) 593-4115
중 앙 속 기 사 무 소
대표 1급속기사 황미숙 (인)

재단법인 서울디자인재단

회 순

Ⅰ. 개회선언 및 인사말씀 1

· 전차 이사회 결과 보고 6

Ⅱ. 상정안건 심의·의결 토의 7

1. 2018년 예산 및 사업계획 변경안 (의안번호 제158호) 8

2. 정관 일부 개정안 (의안번호 제159호) 13

3. 인사규정 개정안 (의안번호 제160호) 22

4. 복무규정 일부 개정안 (의안번호 제161호) 39

Ⅲ. 보고안건 보고

1. 신임 임원 임명 보고(서면보고)

Ⅳ. 폐회 47

(개회 : 16시 01분)

Ⅰ. 개회선언 및 인사말씀

○ 간사 ○○○(기획경영팀장)

안녕하십니까.

서울디자인재단 이사회 간사를 맡고 있는 기획경영팀장 ○○○이라고 합니다.

[인사 및 박수]

감사합니다.

바쁘신데도 불구하고 제53차 서울디자인재단 임시이사회에 참석해 주신 이사분들께 감사의 말씀을 먼저 드립니다.

오늘 이사회는 임원 총 열네(14) 분 가운데 이사 아홉(9) 분과 감사 한(1) 분께서 참석하셔서 성원이 되었으므로 이사회를 시작하도록 하겠습니다.

이사장님의 개회선언 전에 참석자 및 신임 임원님들을 먼저 소개 올리도록 하겠습니다.

먼저 서울시 문화본부장님이신 ○○○ 이사님 참석하셨습니다.

[인사 및 박수]

패션브랜드 데무의 감사님이신 ○○○ 이사님 참석하셨습니다.

[인사 및 박수]

모베터필름 대표님이신 ○○○ 이사님 참석하셨습니다.

[인사 및 박수]

원래 이사회 할 때 박수를 많이 안 쳐주셨는데 오늘은 굉장히 호응이 좋으신 것 같습니다.

서울시립대 건축학부 교수님이신 ○○○ 이사님 참석해 주셨습니다.

[인사 및 박수]

○ 간사 ○○○

라이나전성기재단 이사님이신 ○○○ 이사님 참석해 주셨습니다.

[인사 및 박수]

그리고 저희 서울디자인재단 ○○○ 근로자이사님 참석해 주셨습니다.

[인사 및 박수]

다음은 지난 4월 16일자로 신규로 임명되신 네 분의 임원분들을 소개 드리도록 하겠습니다. 아까보다 더 큰 박수로 환영해 주시기 바랍니다.

먼저 ○○○ 이사장님이십니다.

[인사 및 박수]

이사장님께서는 서울디자인재단, 서울새활용플라자 총감독과 예술의 전당 디자인미술관 예술감독으로 활동하신 바 있으시고, 현재는 숙명여자대학교 산업디자인과 교수님으로 재임 중에 계십니다.

다음은 ○○○ 대표이사님이십니다.

[인사 및 박수]

전 광주디자인비엔날레 총감독, 서울디자인한마당 총감독 역임하셨고, 국민대학교 테크노디자인전문대학원장으로 활동하고 계셨습니다.

다음은 ○○○ 이사님 소개 드리겠습니다.

[인사 및 박수]

전 제일기획 사업팀, 홍디자인 디자인실 이사로 활동하셨고, 현재는 서울대학교 디자인학부 부교수님으로 재임 중이십니다.

마지막으로 ○○○ 감사님 소개시켜 드리도록 하겠습니다.

[인사 및 박수]

○ 간사 ○○○

전 더펌 변호사로 활동하셨고, 현재 법률사무소 누림변호사로 활동하시고 계십니다.

그러면 소개 드리고 박수를 친 김에 처음으로 이사회에 참석하신 네 분께 간단히 인사 말씀 부탁을 드리도록 하겠습니다.

먼저 이사장님 인사말씀 부탁드려도 될까요?

○ 이사장 ○○○

환호로 환영해 주셔서 어색하고 또 몸둘 바를 모르겠습니다.

아마 열심히 하라는 격려의 박수라고 생각합니다.

재단의 이사라는 자리가 돈을 버는 자리도 아니고, 또 권력의 힘을 갖는 자리도 아니고, 오히려 반대로 이사님들이 가지고 계신 고유의 전문성을 저희 재단에 헌신해 주시고 도와주시는 그런 봉사의 자리라고 생각을 합니다.

이사장도 마찬가지겠죠.

하지만 반대로 사업이라든가 예·결산, 조직, 기구, 그리고 정원 규정 등을 심의하고 의결하는 역할은 매우 중요합니다.

저는 이사장으로서 이사 여러분들이 헌신과 도움이 보람이 될 수 있도록, 그렇게 명예를 가질 수 있도록 열심히 해 보도록 하겠습니다.

그래서 올해는, 제가 시작하면서 그 이전에 이사회에 몇 번 참석을 했었는데, 이사님들이 단지 이사회만 참석하시는 것이 아니라, 평소에도 우리 서울디자인재단의 강력한 가족으로 열심히 도와 주십사 하는 그런 의미로 그렇게 참여하시는 예우의 기회와 조건들을 많이 궁리해서 대표님하고 상의해서 그렇게 실시하도록 하겠습니다.

열심히 하겠습니다. 고맙습니다.

(박수)

○ 간사 ○○○

감사합니다.

다음은 ○○○ 대표이사님 간단히 인사말씀 부탁드리겠습니다.

○ 대표이사 ○○○

반갑습니다.

○○○ 이사장님의 많은 경험과 지혜 이런 부분들을 제가 조언으로, 또 자문으로 받잡고 서울디자인재단을 잘 운영하고자 합니다.

위아래 다 많은 소통을 통해서, 요즘 소통의 시대니까 조직의 발전도 꼭 속도만이 아닌 방향성에 중심을 주고 창의적인 방향 속에 무게를 갖고 하려고 합니다.

앞으로 열심히 하겠습니다.

(박수)

○ 간사 ○○○

다음은 ○○○ 이사님, 인사말씀 부탁드리도록 하겠습니다.

○ 이사 ○○○

저는 사실 경험도 많이 부족하고, 또 여러 가지 이런 공적인 자리에서 봉사한 게 많지 않은데, 그래도 서울시민이기 때문에 시민과 서울시와 제가 속한 소속 학교와 디자인계의 가교가 될 수 있는 일이 있다면 열심히 하도록 하겠습니다.

감사합니다.

(박수)

○ 간사 ○○○

감사합니다.

다음은 ○○○ 감사님 인사말씀 부탁드리겠습니다.

○ 감사 ○○○

멋진 재단에서 훌륭하신 분들하고 같이 일을 하게 돼서 무척 흥분도 되고 좋습니다.

앞으로 임기 동안 우리 이사님들하고 직원분들 옆에서 잘 서포트해서 제 역할을 잘 수행하도록 하겠습니다.

감사합니다.

(박수)

○ 간사 ○○○

네 분의 신임 임원분들 감사 드리고, 또 재단 직원의 일인으로서 환영합니다.

그러면 지금부터 이사장님께서 개회선언을 해 주시고 상정안건 심의과정을 진행해 주시도록 하겠습니다.

이사장님, 부탁드리겠습니다.

○ 이사장 ○○○

성원이 되었으므로 53차 서울디자인재단 임시이사회를 시작하겠습니다.

((의사봉 3타))

· 전차 이사회 결과 보고

○ 이사장 ○○○

이번 이사회부터는 전차 이사회 결과를 공유하고 그리고 확인하기 위해서 보고를 받고 진행하도록 하겠습니다.

전차 회의록 낭독은 생략을 하고 축약해서 보고해 주시기 바랍니다.

○ 간사 ○○○

예, 알겠습니다.

지난 52차 이사회 상정안건은 총 3건이었습니다.

‘2017년도 사업실적 결산 및 잉여금 처리 승인 건’, ‘2018년 예산 및 사업계획 변경 건’, 그리고 마지막으로 ‘보수규정 개정 건’ 3건이었습니다.

2017년 회계연도 예산 세입·세출 결산이 확정됨에 따라서 약 60억의 세계잉여금이 발생한 건을 2018년도 당해 세입 예산으로 편성한 건이 첫 번째 건이었고, 2018년도 예산 및 사업계획 건은 DDP의 시설관리비용이 증가하고, 핸드메이드페어 사업이 추가되고 패션지원센터사업 등이 신설됨에 따라서 총 예산을 501억에서 535억으로 변경하는 안건이었습니다.

보수규정 개정은 직급별 기본연봉에 상·하한액을 2018년도 인건비 인상률에 맞추어서 2.6% 인상하는 내용이었고, 해당 안건 3건 모두 원안대로 의결이 되었음을 보고 드리도록 하겠습니다.

기타 보고안건으로 2017년도 감사 종합보고를 진행한 바 있고, 2018년도 이사회 운영계획, 그리고 재단 혁신 TF 운영 보고를 진행한 바 있습니다.

오늘 규정 개정 건 중 일부는 재단 혁신TF의 운영 결과를 바탕으로 개정되는 내용이오니 설명 드리겠습니다만 참고해 주시기 바랍니다. 이상입니다.

○ 이사장 ○○○

고맙습니다.

혹시 52차 이사회 결과보고에 의견이 있으신지요?

[의견 제시하는 이사 없음]

Ⅱ. 상정안건 심의·의결 토의

○ 이사장 ○○○

그러면 53차 이사회의 상정안건은 총 4건인데, 예산 및 사업계획 변경과 정관 개정 건, 규정 개정 2건이 되겠습니다.

유인물에 나와 있는데, 이 안건에 대한 설명을 들은 후에 건별로 논의를 하고 마지막에 모두 상정하는 순서로 하는 것이 어떨지 이사님들의 의견을 먼저 여쭙고 진행하겠습니다.

[이사들 “예.” “동의합니다.”]

【 의안번호 제158호 : 2018년 예산 및 사업계획 변경안 】

○ 이사장 ○○○

그러면 간사는 안건에 대해서 순차적으로 설명해 주시기 바랍니다.

○ 간사 ○○○

예, 알겠습니다.

첫 번째로 의안번호 제158호 2018년 예산 및 사업계획 변경의 건입니다.

자료에는 (p)8 봐주시면 되겠습니다.

올해 9월에 개최 예정인 서울패션위크 행사에 타이틀 스폰서를 아모레 퍼시픽 헤라로 유치하게 됨에 따라서 협찬금 수입 9억원을 세입·세출 예산에 추가적으로 편성하고자 하는 내용입니다.

세부적인 내용은 자료 (p)12에 첨부된 사업계획서를 참고해 주시면 될 것 같습니다.

이상입니다.

○ 이사장 ○○○

본 안건에 대해서 의견이 있으신 이사님들 말씀해 주시기 바랍니다.

○ 이사 ○○○

증액된 내용을 설명해 주시는 게 좋지 않나요?

어디에 어느 항목에 증액됐는지 얘기를 해 주시는 게 좋을 것 같은데요.

○ 간사 ○○○

알겠습니다.

전체 9억 예산이 협찬금으로 수입이 증가된 바 있고, 해당 예산은 전액 서울패션위크 개최를 위해서 사용이 되게 됩니다.

그 가운데 서울컬렉션 진행비용이 3억원, 신진 디자이너 지원이 3억원, 그리고 해외 바이어 초청이 추가비용으로서 2억원, 기타 부대행사는 1억원으로 편성되어서 집행될 예정에 있습니다.

전체적으로 행사의 내용을 풍성하게 하는 쪽으로 협찬금이 사용될 예정에 있습니다.

○ 이사 ○○○

여기에 대한 이견은 없는데 한 가지 제안을 드리면, 최근에 우리가 드론이 상당히 대세잖아요.

제가 알기로는 여기 패션위크 하는 공간이 상당히 높아서 드론으로 촬영해도, 드론에서 LED 같은 것을 통해서 영상 연출이 가능하답니다.

비용도 별로 안 드는 것 같고, 요즘은 업체들이 자기들 드론을 이용해서 자기네 하는 것을 홍보 차원에서도 많이 해서 잘하면 무료로도 할 수가 있고, 안 그러더라도 아주 저렴한 비용으로 가능한 것 같아요.

그렇게 하면 소위 말해서 기존에 하던 방식에 비해서 좀 더 무대연출이 좋아지고, 또 그 모습에 대한 촬영 같은 것도 해서 영상홍보에도 좋아지고, 그리고 아무래도 다른 패션위크와, 해외에서 이미 하고 있는지 모르겠는데 만약 안 한다면 나름대로 우리가 앞서가는 부분, 이런 부분에 차별화가 가능해서 아이디어 차원에서 제안 드립니다.

○ 이사 ○○○

제가 설명을 달라는 것은, 저희가 각 항목의 구체적인 내용을 어떻게 알겠어요.

그러니까 서울컬렉션이 지금 3억이라고 얘기했는데 자료에는 2억으로 돼 있거든요.

2억이 무엇 때문에 2억이 됐는지를 설명해 주시면 이해하기에 좋겠다는 겁니다.

그냥 '여기에 2억이 추가됐다.' 이런 것보다는, 무슨 이유로 2억이 추가됐다고 말씀해 주시면 저희가 이해가 잘 될 것 같습니다.

○ 간사 ○○○

지금 말씀하신 내용은 춘계 2억이고 추계가 1억이 돼서 총 3억원인데, 시즌별로 나눠져서 총액 기준으로는 3억원이 된다는 말씀을 우선 드리겠습니다.

각각 항목별로 말씀드리자면, 서울컬렉션 분야에 있어서는 기존 시스템 대비 설치운영 추가인력을 투입할 예정으로 있습니다.

그리고 신진 디자이너 지원과 관련해서는 현재 DDP 외부공간이라고 할 수 있는데, 미래로 하부에 쇼장을 설치하는 항목으로 집행내용이 진행될 예정에 있습니다.

아까 해외 바이어 초청비용이 증액됐다고 말씀드렸는데, 지금 그 비용으로 해외 멘토와 바이어를 총 40명 대상자에서 50명으로 10명 정도 더 초청할 수 있는 여력이 생겼다고

말씀드릴 수 있을 것 같습니다.

○ 이사장 ○○○

지금 설명해 주신 내용과 같은 세부항목, 세출에 대한 항목들은 앞으로 우리 ○○○ 이사님이 의견 주신 것처럼 상세내역을 같이 준비해서, 특히 이런 위탁수입은 좀 더 투명하고 명확하게 그 용처를 결정해서 집행되는 그런 형식을 갖추는 게 좋을 것 같습니다. ○○○ 이사님께서 의견 주신 것은 그런 내용이시죠?

○ 이사 ○○○

예. 저는 그 증액된 내용이 어떤 쪽인지 설명이 필요한 것이었습니다.

○ 이사장 ○○○

예, 알겠습니다.

그러면 앞으로는 그렇게 세부항목도 같이 이사님들께 사전에 안내해 드리는 것으로 하고, ○○○ 이사님 주신 의견은 굉장히 좋은 의견인데, 안전이라든가 그 운영 법규를 같이 검토해서 충분히 미리 확인해 볼 수 있는 그런 내용이라고 생각합니다.

○ 이사 ○○○

저도 간단하게 한 말씀 드리겠습니다.

헤라 협찬이 올해가 몇 년째인가요?

○ 패션본부장 ○○○

3년 반입니다.

○ 이사 ○○○

협찬금이 매년 얼마씩이죠?

○ 패션본부장 ○○○

협찬금이 조금씩 변하는데 한 10억~12억 그 사이입니다.

○ 이사 ○○○

그러면 우리가 협찬계약을 3년 단위로 하나요, 1년 단위로 하나요?

○ 패션본부장 ○○○

1년 단위로 했고 한 시즌은 반입니다.

○ 이사 ○○○

그래서 그것을, 어차피 헤라 협찬을 받으니까 '헤라 서울 패션위크'라는 이름으로 돼 있는데, 이것이 들쭉날쭉 하면 좋지 않을 것 같아서 가능하면, 쉽지는 않겠지만 협찬을 일정기간 장기간, 그리고 협찬금도 기업 사정이야 또 기업 형편이 있겠지만, 우리 입장에서는 들쭉날쭉 하는 게 부담스러우니까 일정액을 한 3년 단위, 5년 단위로 그렇게 계약을 해서 하는 것이 좋을 것 같다는 생각이 듭니다.

○ 이사 ○○○

맞습니다.

기본적으로 5년 정도는 steady하게 계약을 맺는데, 참 그렇네요.

○ 이사 ○○○

우리가 매번 행사 때마다 헤라 쪽의 반응도 봐야 되고 이런 것이네요. 그래야 또 그것이 또 내년도 예산에 전액 반영이 되고.

○ 이사장 ○○○

제가 답변 드릴 사안은 아닌 것 같은데, 이 패션위크에 기부, 특히 헤라 같은 형식의 기부는 총감독의 역할하고 굉장히 연동이 많이 돼 있습니다.

그리고 현재 총감독 그분의 역할로 볼륨도 점점 증액이 돼 왔고, 또 어떻게 보면 그래서 위상도 높아져서 장기계약이 저는 개인적으로 저희에게 과연 유리한가를 생각해 보면 매년 볼륨을 키워나가는 게 훨씬 더 좋지 않을까 라는 개인적인 생각을 하고 있습니다.

○ 이사 ○○○

보니까 협찬금이 줄어드는 것 같아요.

○ 패션본부장 ○○○

기업의 상황에 따라 조금씩 변해 왔습니다.

○ 이사 ○○○

그런데 저로서는 스폰서가 또 너무 자주 바뀌면, 예를 들면 2017년에 헤라, 2018년에 BMW, 2019년에는 또 다른, 이렇게 되면 외국에서라도 볼 때는 너무 또 자주 하는 것 같은.

○ 이사 ○○○

향후 어떻게 하겠냐 라고 해 볼 필요는 있는 것 같아요.

부산영화제는 아티스트리가 오면 그런 식으로 하거든요.

우리는 기업이라서 더 그런지 모르겠는데, 뭔가 아무튼 좋은 것인 것 같은..

【 의안번호 제159호 : 정관 일부 개정안 】

○ 이사장 ○○○

그러면 다음 상정안건 제159호에 대한 설명 부탁드립니다.

○ 간사 ○○○

의안번호 제159호 정관 일부 개정 건입니다.

개정 건 내의 주요내용은 총 9건입니다.

자료는 (p)16을 봐주시면 되겠습니다.

첫 번째, 정관 제4조(사업의 범위)에 유니버설디자인 사업 내용을 추가하는 건입니다.

서울시디자인정책과의 디자인정책 4개년 계획에 따라서 생활 밀착 디자인 실현의 기반 조성 사업을 서울디자인재단에서 실행하게 되어서 유니버설디자인 연구·사업 및 운영의 내용을 추가하고자 합니다.

다음 두 번째부터 마지막까지 내용의 주요골자는 행정안전부의 지방공사 및 투자기관 정관안에 따라서 올해 서울시 공기업담당관에서 재정비한 서울시 투자·출연기관 정관 표준안을 적용하라는 조치 공문에 의거해서 개정하는 내용입니다.

재단 임원과 관련된 4건을 먼저 설명 드리도록 하겠습니다.

제10조(임원의 임기) 내용입니다.

임원을 연임할 경우에 기존에는 모두 임원추천위원회의 심의를 거친 후에 최종 임명권자인 시장이 연임 여부를 결정하도록 돼 있었습니다만 상임이사를 제외하고 비상임이사와 비상임감사는 앞으로 연임 시에 임원추천위원회 심의를 생략 가능하도록 명시하는 건입니다.

다음 제13조(임원후보의 추천절차) 내용입니다.

임원추천위원회 심의 후에, 임원후보 추천 시에 기존 2인 이상을 최종 임명권자인 시장에게 추천하도록 돼 있었는데, 이 표현을 2배수 이상을 추천하는 내용으로 표현 상에 문구를 변경하는 건입니다.

다음 제14조(임원의 직무)와 관련해서, 회계감사, 직무감사를 각각 담당하고 있는 비상임감사 2인이 유고 시에 재단의 직제규정에서 정하는 바에 따라서 해당 감사업무를 담당하는 부서에서 직무대행이 가능하다 라는 내용입니다.

다음 제15조(임원의 결격사유)에 대한 내용에 관한 건입니다.

내용 중에서 '대한민국 국민이 아닌 자'라는 부분을 삭제하고, 기존에 '미성년자·금치산자 또는 한정치산자'라는 표현을 '피성년후견인 또는 피한정후견인'으로 용어를 변경하고, '실형 선고 후 집행이 끝나거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 3년이 경과하지 아니한 사람을'이라는 표현을 '2년이 경과되지 아니한 사람'으로 기간을 변경하고자 합니다. 또한 형법에 규정된 횡령과 배임의 죄를 범한 사람의 내용을 기존의 결격사유에 추가하고자 합니다.

다음은 정관에 재단의 조직과 정원을 명시하는 내용입니다.

23조(조직 및 정원) 내에 <별표1> 조직, <별표2> 정원으로 각각 추가하려고 하고 있습니다.

다음 제26조(이사회의 소집) 부분입니다.

이사장의 업무 수행에 필요한 활동비 월정액은 지급이 가능하다 라는 내용을 명시하고자 합니다.

당초에 보수성격으로 오인될 수 있는 부분을 해석 상에 명확화를 기하기 위한 내용이라고 보시면 될 것 같습니다.

다음은 제36조(사업계획과 예산), 37조(결산) 부분인데, 예산이 승인되거나 변경된 후 15일 이내에 예산서를, 그리고 회계연도가 끝난 후에 3개월 이내에 결산서를 시의회 소관 상임위원회 및 예산결산특별위원회에 반드시 제출하도록 명시하는 내용을 정관 상에 추가하고자 합니다.

이상 정관 개정 관련한 설명을 드렸습니다.

해당 정비는 6월까지 완료하고 제출되어야 하는 사항을 참고해 주시기 바랍니다.

이상입니다.

○ 이사장 ○○○

고맙습니다.

본 안건에 대해서 의견 있는 이사님들 말씀해 주시기 바랍니다.

크게는 2가지군요.

하나는, 유니버설디자인 관련 사업이 우리의 사업 범위 안에 포함되는 것 하나이고, 두 번째는 행안부의 기준 변경에 따라서 우리 서울시 산하기관의 정관 개정 내용이 적용

되는 건 3건 그렇게 해서 모두 4건입니다.
의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○ 이사 ○○○

사소한 것인데, 21쪽 37조에 보시면 1조, 2조, 3조에는 '결산보고서'라고 돼 있고 4조에는 '결산서'라고 돼 있는데, 사소한 것이지만 기왕이면 '결산보고서'라고 통일시켜주는 것이 좋을 것 같다는 생각이 드네요. 왜냐하면 같은 조 내에 항마다 용어가 다르면 그렇잖아요.
그러니까 이왕에 하면서 수정의결해서 '결산서'를 '결산보고서'로 수정 의결했으면 하는 생각입니다.

○ 이사 ○○○

(p)18에 신·구조문대비표 현행에 4조 3항을 보면 '디자인정책연구사업과 디자인 관계 자료의 수집·관리, 조사 연구 및 전시·보급'이 있는데, 유니버설디자인은 여기에 포함을, 이런 포괄적인 항목이 있는데 굳이 또 유니버설디자인연구사업 추가를 하라는 것이, 이미 4조 3항이 있어서 적용이 가능할 것 같은데요.

○ 간사 ○○○

서울디자인연구소장이신 ○○○ 소장께서 간단히 답변 드리겠습니다.

○ 서울디자인연구소장 ○○○

안녕하세요. 연구소장 ○○○입니다.
○○○ 이사님 말씀하신 바가 일반적인 사항으로 그동안 돼 왔고요. 작년에 저희 서울시에 유니버설디자인 도시 조성을 위한 조례가 제정이 되었습니다.
그 조례에 의해서 시는 서울시민들을 위해서 유니버설디자인 사업을 시행하게 돼 있었했습니다.
그래서 포괄적이고 특징적인 사업에서 특징적이고 구체적인 사업으로 지시가 돼 있는 것이죠.
그러면서 그 사업을 할 때는 민간 거버넌스의 참여를 유도하게 돼 있습니다. 시만 하는 것이 아니고, 유니버설디자인에 전문지식를 가진 민간자원이 많이 참여할 계획인데, 저

희 재단도 민간하고 동등한 자격에서 참여를 하는 그런 조례가 되겠습니다.

그래서 저희 재단이 이 사업에 대한 구체적인 업무영역이 있어야 그 사업에 참여할 수 있기 때문에 그런 포괄적인 것을 구체적으로 제시하기 위해서 정관에 그렇게 돼 있습니다.

제일 쉬운 예를 들면, 작년에 우리가 도시건축비엔날레를 할 때 재단 정관에 이것이 표현돼 있느냐, 안 돼 있느냐가 시와의 원활한 사업을 '하느냐, 못 하느냐'가 결정되게 돼 있기 때문에 그런 차원에서 생겼다고 봐주시면 될 것 같습니다.

이상입니다.

○ 이사 ○○○

그러니까 ○○○ 이사님 말씀대로 논리상은 굳이 들어가지 않아도 되는 게 맞는 것 같거든요.

그런데 구체적으로 사업할 때는 또 정관상 조항이 있냐, 없냐 하는 것도..

○ 이사 ○○○

그렇게 되면 정관이 사업 할 때마다 그것을 다 끼워 넣어서 해야 되는데, 이미 디자인 관련 사업을 연구하고 사업을 운영하고 할 수 있도록 포괄적인 규정을 만들어놓고 또 구체적으로 하니까, 그런 생각이 들었습니다.

○ 이사 ○○○

이사장님 활동비는 새 이사장님 오셔서 만들어진 것은 아니죠?

○ 간사 ○○○

기존에 집행되던 내용 건입니다.

○ 이사 ○○○

저도 이것이 문제의 소지가 없나 싶은 것이, 원래 지급되던 것인데 이번에 이 규정에 내용이 들어가게 되면 감사라든지 문제의 소지가 없는지 걱정이 됩니다.

○ 이사 ○○○

명확히 하는 차원에서는 더 좋겠죠.

왜냐하면 이것이 명확하지 않으면 나중에 의회라든가 이런 데서 '왜 이것을 지급했나?' '무슨 근거냐?' 이렇게 주장하실 수가 있어요.

그래서 그 부분은 우리 속기록에 명확하게 남겨서 '기존에 지급하고 있었고 지급하는 것이 맞지만 보다 명확하게 하기 위해서 이것을 한다.' 그런 내용을 속기록에 넣었으면 좋겠습니다.

○ 이사 ○○○

그리고 한 가지 더, 19쪽에 제10조(임원의 임기) 있는데, 이것도 서울시 출연기관 정관 표준안에 보면 '다만 근로자이사는 임기 종료 등으로 결원 발생 시 법에서 정하는 공개모집과 임원추천위원회 추천 등에 따라 임명하여야 한다.' 이렇게 내려왔는데, 그 부분도 같이 고쳐야되지 않을까 싶습니다.

○ 이사 ○○○

정확히 얘기해 주시면 좋겠네요.

○ 이사 ○○○

지금 자료에는 없고 이것이 정관 표준안에 따라서 개정한다고 그렇게 내려와서 제가 따로 찾아봤습니다.

이것이 정관 표준안인데, 이 안에 수정 부분이 나와있고, 임원의 임기에서 '다만 근로자이사는 임기 종료 등으로 결원 발생 시 법에서 정하는 공개모집과 임원추천위원회 추천 등에 따라 임명하여야 한다.' 이렇게 나와 있는데, 아직 개정된 것 같지가 않아서 말씀드립니다.

그리고 이외에는 지금 이 정관안을 다 따르신 것 같은데요.

○ 이사 ○○○

그러면 정 이사님 말씀은 '정관 표준안에 있는 내용이 우리 현재 정관에 반영이 안 돼 있다?'

○ 이사 ○○○

예, '반영되지 않았다.' 말씀드리는 거예요.

○ 이사 ○○○

특별한 이유가 있나요?

○ 간사 ○○○

이것은 저희가 서울시와 협의 과정에서 관련된 내용을 전달받은 것을 반영하다 보니까 빠져있을 수 있다고 생각이 되는 부분입니다.

다만, 현행 근로자이사를 선출할 때 임원추천위원회를 통하기 전에 직원 선출 절차를 별도로 거쳤었기 때문에 그 부분이 빠져있었던 것 같고, 지금 이 자리에서 확인을 진행하기가 무리가 있어서 이것은 차기 이사회 때 확인해서 반영하는 쪽으로 추진하도록 하겠습니다.

○ 이사 ○○○

예, 알겠습니다.

○ 이사장 ○○○

지금 정 이사께서 의견 주신 내용을 어떻게 반영했는지 차기 이사회 때 충분히 정리해서 보고해 주시기 바랍니다.

○ 간사 ○○○

알겠습니다.

○ 이사 ○○○

얘기 나온 김에 하나 검토를 해 봤으면 하는 것이, 사업의 범위 내용을 읽어보면 그때 그때 용어들이 혼란이 되는 것 같아요. 예를 들면 '디자인의 국내외 교류사업'이 있고 '디자인산업의 국내외 교류' 이것은 다르잖아요.

그러니까 이것이 '디자인 진흥'이 있고 '디자인 산업 진흥'이 있고 다를 텐데, 예를 들면 5번에 '디자인 진흥' 여기는 디자인 진흥이거든요. 그리고 7번을 보면 또 '디자인산업'이에요.

그러면 '디자인 진흥은 뭐고 디자인 산업 진흥은 뭘까?' 이런 생각이 드는 겁니다.

이것이 관련 법에 지원 근거법들이 있기 때문에 이렇게 용어들이 정해졌는가는 모르겠는데, 이런 패션·봉제산업은 또 딱 구체적으로 못박아놨어요.

그러면 패션·봉제산업은 디자인과 관련 없는 것인지, 디자인 산업하고 관련 있는 산업들을 한꺼번에 열거를 하든지 이렇게 정리를 할 필요가 있지 않을까. 이번에는 아니더라도.

용어들을 보면 혼란스러워요.

'디자인산업', '디자인지원산업', 6번은 '디자인지원산업'이고 7번은 '디자인산업'이에요. 이것이 뭐가 차이가 나는지 저는 잘 모르겠습니다.

그 다음에 8번은 또 '디자인의 국내외 교류사업'

용어의 차이가 뭐가 있기 때문에 구분해 놓은 것 같은데요.

그래서 사실 그런 측면에서 유니버설디자인이라는 것은 디자인인데 유니버설디자인 하라는 포괄적인, 진짜 말 그대로 포괄적인 의미인데 굳이 따로 이렇게 못 박는 것 자체가, 그러다 보면 사업의 범위가 굉장히 누더기처럼 되지 않을까 하는 생각이 들어서 말씀드렸습니다.

○ 이사장 ○○○

지금 ○○○ 이사님께서 의견 주신 내용이 실제 저희가 그동안 사업의 범위를 결정할 때 어떤 사업이 위탁사업으로, 예를 들어서 경제진흥본부로부터 패션과 봉제가 한꺼번에 저희에게 위탁사업으로 규정되어서 온 것이죠. DDP 설립 이후에.

이런 것처럼 유니버설디자인도 그런 개념으로 추가된 것이라고 본다면 앞으로는 전반적으로 우리 정관에서 규정하고 있는 사업의 범위를 명확하게 할 필요가 있다 라는 생각을 합니다.

저도 개인적으로 무엇보다 서울디자인재단의 존립 목적은 디자인 산업을 지원·육성하는 것이 아니라, 서울시와 시민의 삶을 위해서 환경을 위해서 어떻게 디자인이 역할하고 기능할 것인가 라는 측면으로 본다면 디자인을 육성하는 개념이 아니라 이미 있는 디자인의 역할과 그 역량들이 시민과 우리 사회에 녹여져야 하는 역할로 바뀌어야 되지 않나 라는 개인적인 생각을 합니다.

적절한 지적을 해 주셔서, 우리가 다음에 혹시 대표님께 전체적인 정관을 검토해 주시는 기회를 가졌으면 좋겠습니다.

○ 이사 ○○○

'디자인 진흥', '디자인산업진흥' 다 다를 것 같아서 정리할 필요가 있을 것 같습니다.

○ 대표이사 ○○○

안 그래도 지금 준비 중에 있습니다.

○ 이사 ○○○

우리 디자인재단의 역할에 대한 부분은 사실 계속 끊임없는 논란을 해 오고 있고요.

○ 대표이사 ○○○

정체성에 대한 문제.

○ 이사 ○○○

그렇죠. 정체성에 대한 문제가 있으니까 그런 부분을 사실 명확하게 정관상에 논리적으로 체계화하는 것은 굉장히 바람직한 일이고 필요한 일이죠.

그 말씀을 지금 우리 대표님이 충분히 이해하시니까 그렇게 해서 현재의 이사진이 있는 기간 동안에 이것을 최대한, 빠를수록 좋기는 하지만 너무 빨리 하는 조급성보다는 그런 과정에서 아마 또 서울시와 시의회, 또 디자인계와 서로간에 조율도 필요한 부분이 있을 겁니다.

그래서 그런 것을 충분히 하면서 해 나간다는 목표를 가지면 좋겠습니다.

○ 대표이사 ○○○

저희가 그러지 않아도 비전, 미션, 그리고 저희 사업의 방향 이런 것을 정리하면서 정체성을 강화하려는 그런 단계에 있습니다.

이것은 안으로부터의 요구도 있고 외부로부터의 요구도 있고, 또 이런 부분이 정해지면 사업의 범위도 더 구체화되고, 물론 한 10년 후에는 사회의 니즈에 따라 조금씩 바뀔 수도 있겠죠.

그러나 어쨌든 현재의 중장기 로드맵과 단기 과정으로 잘 정리해서 준비하겠습니다.

○ 이사장 ○○○

저희가 내년이면 10년이 되니까 맞춰서 근사한 그림을 그려주시기 바랍니다.

○ 대표이사 ○○○

예. 선포식을 한다든가 그래서 이사님들 모시고..

○ 이사장 ○○○

또 다른 의견 없으십니까?

[의견 제시하는 이사 없음]

【 의안번호 제160호 : 인사규정 일부 개정안 】

○ 간사 ○○○

다음은 의안번호 제160호부터 161호까지 규정 개정 2건에 대해서 설명을 드리도록 하겠습니다.

지난 52차 정기이사회 때 보고 드렸었던 안건인데요. 재단의 조직문화와 관련한 문제들이 일부 제기됨에 따라서 전 직원 대상 설문내용에 근거하여서 재단과 서울시 디자인정책과가 공동 추진한 재단 혁신TF 운영 결과를 보고 드린 바 있습니다.

전 직원 의견수렴과 경영진과의 협의, 그리고 타 기관 사례조사, 전문가 컨설팅 등을 통해서 개선안을 도출했고, 우선 실행 과제별로 개선안을 상세해서 규정에 반영할 안건을 우선적으로 준비했습니다.

최종적으로 실행이 가능한 범위를 담당부서 실무진과 진행했었던 혁신TF팀이 같이 조율해서 인사규정 내용에 적용을 하기 시작하는 내용들입니다.

다만 말씀드릴 부분은, 당초에 이사님들께 이메일을 통해서 별도 자료로 보고 드렸던 이사회 자료 안에서 그 안건 중에서 직제 및 정원규정 개정 건이 오늘 이사회 안건에서는 최종 빠지게 되었음을 말씀드립니다.

간략히 설명을 드리자면, 이 안건은 조직개편과 관련한 안건이었는데, 말씀드린 재단 혁신TF의 조직개편안을 기본으로 해서 신임 대표이사님께서 취임 후 약 한 달간 부서별, 그리고 팀별 업무보고, 직원 개인면담, 부서별 워크샵 등을 통해서 수립한 조직개편안이 있었습니다.

이 내용에 대해서 오늘 이사회 개최로부터 한 9일쯤 전이죠. 5월 21일 날 재단의 노동조합한테 내용을 전달하고 설명한 바 있었는데, 노조에서 총회를 개최하고 총회의 표결을 근거로 해서 금주 월요일, 그저께가 될 것 같습니다. 28일 날 해당 안건을 삭제해 줄 것을 공식으로 요청한 바 있습니다.

관련해서 어제 대표이사께서 노조하고 면담을 진행한 바 있습니다.

노조의 삭제 요청은, 해당 조직개편안이 아직 직원들하고 충분히 논의가, 공유가 이루어지지 않았다 라는 것을 골자로 하고 있었고, 대표이사께서 취임 후에 조직개편을 통해서 달성하려고 하셨던 여러 가지 현안이 있었지만 노조의 이번 의견을 존중하고 수용하셔서 현재 조직의 충분한, 올해 사업 추진 성과 추이를 평가하시고 직원들과의 더

직접적인 공유와 공감, 소통의 절차를 이행한 후에 조직개편안을 수립하고 이후에 개최될 이사회에 상정하기로 함에 따라서 해당 안건을 삭제하였음을 말씀드리고 이사분들께 양해말씀을 청합니다.

다음으로 의안번호 제160호부터 보고를 드리도록 하겠습니다.
제160호는 인사규정 개정 건입니다.
자료에서 (p)24이고, 내용의 주요골자는 총 4가지입니다.
첫 번째는 제13조입니다.
직원 승진의 시기를 매년 3월로 규정화 하고자 합니다.
이는 인사규정 시행내규에 이미 동일하게 명시되어 있는 내용이지만, 이 내규에 명시된 내용을 규정화해서 보다 철저하게 준수를 하게 하기 위함입니다.
두 번째는 제30조 근무평정 추진 철자를 마찬가지로 기존 시행내규에 정해져 있었던 것을 구체적인 평가절차 내용까지 포함해서 상세화 하고자 합니다.
세 번째, 제44조(인사위원회 운영)을 투명하고 신뢰할 수 있는 인사제도의 운영을 위해서 기존에 징계 등 불이익 처분을 하는 경우 외에도 모든 안건을 인사위원회 개최 시에 외부위원, 재단 임직원이 아니라 외부위원을 과반수 이상으로 하고, 외부위원은 서울시 주무부서의 장을 포함할 수 있도록 하고자 함입니다.
추가로, 인사위원회 위원장직은 기존에 디자인경영단장에서 인사업무 담당자이자 관리자로서 안건에 대해 보다 정확한 판단과 추진이 가능한 경영본부장으로 변경해서 운영하고자 합니다.
여기까지 혁신TF 결과 반영에 따른 규정 개정과 관련된 사항이었고, 네 번째 사항은 24조 휴직기간 변경 건입니다.
재단의 단체협약, 노조하고의 단체협약 43조에 따라서 기존의 가족돌봄휴직기간을 90일에서 최장 1년으로 변경하고자 합니다.
가족돌봄휴직이라고 하는 것은 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병·사고·노령으로 인해서 가족을 돌보기 위해서 휴직하는 제도입니다.
기존에는 최장 90일까지로 운영하고 있었는데, 1년까지로 연장하는 내용입니다.
이상입니다.

○ 이사장 ○○○

여러 가지가 연계되어 있기도 하면서 또 별개의 사안이기도 해서 하나씩 나눠서 의견을 나눠볼까요, 아니면 다 이해하셨으면 종합적으로 해서 이사님들의 의견을 서로 나눠볼까요?

사실 직제 및 정원규정 개정안, 직제 개편이 굉장히 중요한 사안이었는데 그것이 이번에 보류된 것에 대해서 내용은 '조직개편안이 직원들과 충분히 논의가 이루어지지 않아서 그랬다.'라는 의견인데, 내용은 어떤지, 실제 의견은 9일 전에 나눴고 요전에도 면담을 하신 것 아닌가요?

○ 대표이사 ○○○

그렇죠.

○ 이사장 ○○○

노조의 의견은 어땠나요?

○ 이사 ○○○

제가 면담을 해 봤는데, 기획경영팀장으로부터 자료와 설명은 들으셨는데요.

위원장님, 대답해 주실 수 있나요?

두 분이 하신 것인가요?

○ 노조위원장 ○○○

간단하게 설명을 드리겠습니다.

5월 21일 지난주 월요일 날 그 상정안을 받았고 화요일이 휴일이었습니다.

그래서 전체 직원들이 공유할 시간이, 월요일 날 회의를 했다고 하더라도 저희가 전체적인 의견 수렴이나 이런 과정들이 없는 과정에서 전체 직원들이 공유하기 일주일, 저희 직원 160명이 일주일 동안 어떤 내용을 수정하거나 공유하기에는 짧았다고 생각을 하고요. 그 전에 혁신TF안에 대한 그런 부분들이 있었는데, 서울시 주무부서장께서 이런 것에 대해서 '전체적으로 혁신TF안을 만들면서 이것에 대해서 실행담보를 많이 해 주시겠다.' '이런 것들에 대해서 모든 직원들의 의견을 수렴하고 그 절차를 밟아서 만들겠다.'

그런 안을 만들 때, 혁신TF안을 만들 때 가장 중요한 문제는 저희가 지난해 재단이 가

지고 있었던 여러 가지 문제점들을 해결하기 위해서 혁신TF라는 것을 만들었고 그 혁신TF의 가장 주된 요지는 이 내부의 인원들이 공감하고 공유하고 그것들을 다같이 해결해 나가는 그런 과정을 만들겠다 라는 것이 취지였기 때문에 어떤 내용이나 이런 것들보다는 전체적으로 노동조합의 입장에서는 그런 공유와 직원들의 의견 수렴, 반영 이런 것들이 절차가 조금 더 필요하지 않겠느냐 라고 해서 그런 부분들을 반영해 주십사 하고 말씀을 드렸습니다.

이상입니다.

○ 이사장 ○○○

○○○ 대표께서 이 사안에 대해서 저에게 의견을 주셨을 때는 혁신TF의 조직개편안을 기반으로 해서 직원들의 의견을 종합해서 반영한 것이 이번 개정 예정안이었는데 그것이 반려가 된 것이군요.

○ 대표이사 ○○○

저는 4월 16일에 임명을 받았습니다.

그런데 이전에 여러 가지 정황과 상황에 의해서 서울시와 디자인재단의 TF팀, 그 TF팀은 전 직원이 추천한 후보들 중에 다수의 표를 받은 대표가 참여를 해서 했죠. 그래서 한 두 달 간에 걸친 TF의 안이 있었습니다.

그래서 저는 그것을 중심으로 서울시와 또 TF도, 부임하자마자 제일 먼저 TF, 노조를 만났습니다.

그리고 TF한테 받은 그 미션을 최대한 잘 반영해서 하는 것으로 했고, 또 시에서도 그 구조를, 최종은 아니지만 그것을 기반으로 '민주적인 절차와 합리적인 방법으로 해 달라.' 그래서 그 미션을 받고 저희는 주어진 조건, 조직을 바꿀 수는 없는 것이죠. 4개 본부, 14개팀을 한 구조로 기본 조직을 받았습니다.

그래서 그것을 보고 보다 합리적인 조직을 짜야 되는, 그대로 할 수는 없는 상황이었습니다. 왜냐하면 여러 제안된 부분은, 그렇다고 바꾸는 것보다는 명칭이라든지 반복되는 것이라든지 이런 부분들을 4개 본부, 14개 팀으로 좀 더 합리적인 방법으로 여러 문제점들이, 사실 TF가 발견한 내용도 조직개편에 반영 안 된 것이 많았습니다. 왜냐하면 본부간의 벽이 많다 라든지 하부로 내려오면서 직원들의 업무가 과다하다든지 정체성

없는 사업이 많다든지, 또 '너무 사업이 많다.' 여러 가지 조직문화에 대한, 또 업무에 대한 다양한 그런 의견들을 볼 때 그것을 배려한 문제점들을 해결하는 미세한 그런 부분을 고려했고, 또 한 달간 120여 명, 1년 이상된 직원을 면담했습니다.

그리고 본부장, 팀장, 6급직원까지 모든 직원을 면담한 결과 나온 문제점들을 또 오버랩 된 부분들, 그리고 제가 부임 직전에 시로부터 받은 한 150여 장의 모든 직원들의 의견들을 볼 때 어느 부분은 보완이 돼야겠다 해서 그 보완된 내용을 또 계속 시와 같이 확인도 하고, 그래서 이 부분에 대한 직원들의 최종 의견을 이사장님하고도 공유하고, 보여주는 과정으로서 사실은 'TF를 보여줘야 되지 않나.' 이런 생각도 했습니다.

그래서 그 의견을 조율했더니 TF는 일단 해체가 됐으니까 경영팀에서는 노조위원, 노조를 통해서 보여주게 된 것이죠.

그런데 그 과정에서 사실 저는 한 달 동안 구조개편을 요청 받았습니다. 사실 저는 저의 선택이 아니라 미션으로 받은 것이죠.

그러나 제가 한 달 반이라는 양보를 받아서 한 달 반 동안, 이달 말까지 해야 되는 그런 미션이 있었고, 그 과정에서 한 일주일, 거의 9일이라는 기간은 최대한 노조, 마지막 전체 직원이 리뷰할 수 있는 기간을 최대한 배려한 상황이라고 보시면 됩니다. 한 달을 면담을 하고.

그러니까 나오자마자 바로, 시와도 조율해야 했기 때문에 바로 보여줬는데, 그 과정에서 첫날 그것이 바로 노조원 전체에게, 또 직원들한테 전달이 안 된 것 같고요. 수요일 날 됐다고 제가 보고를 받았고, 또 금요일 날 저는 아무 정보도 받지 않은 상태에서 이것이 투표를 하고 난 뒤에 알게 됐습니다.

투표라는 게 무엇을 전제로 한 투표이고 어떤 정보를 가지고 목표가 무엇인지가 정확해야 되는데, 그 사이에 질문들이 있으면 알려달라고 했는데 경영본부 통해서도 노조에 대한 피드백이 전혀 없고, 저는 여러 번 체킹을 했습니다. 그래서 없다고 그랬는데, 갑자기 투표가 이루어진 상황에서 '아, 정보가 정확히 전달이 안 된 것 같다.'라는 판단에서, 그러나 그 투표는 이루어진 것이고 투표결과에 대해서는 다수의 의견이기 때문에 그것은 제가 수용해야 된다고 생각을 했습니다.

그래서 노조미팅은 제가 요청했습니다. 투표 결과도 공식적으로 보고 받지 않았고, 그래서 제가 계속 콜을 하는 상황이 됐죠. 그래서 이 부분에 대해서 미팅을 하게 된 겁니

다.

그래서 공식적으로 의견을 들었고요.

어제 노조 회의를 했죠. 그래서 저희는 긴박하게 오늘 하루를 앞두고 전체 노조원이나 직원을 놓고 다시 한 번 리뷰를 하는 그런 갑작스런 일을 할 수도 없는 것이고 또 이것을 캔슬할 수 없어서 나머지 부분에 대한 개정안도 중요한 부분이라 이것은 먼저 하시고, 또 이 부분에 대해서는 추후로 지금 노조가 요청한 대로 그러면 대로 설명을 할 수 있게끔.

저희는 피드백 절차를 통해서 설명이 요청됐으면 사실 9일이라는 기간에 얼마든지 바로 할 수 있었는데 그것이 조금 아쉽습니다.

그리고 4개 본부의 이름과 약간의 설명만 가지고 전체 조직도를 공유할 기회도 없고 그러한 상황에서 이것이 됐다는 것은 참 유감이지만, 그러나 이러한 소통의 과정들도 미숙한 한 부분들이 서로 있었던 것 같고, 또 잘 하려고 하는 취지에서 일어난 과정으로 보고, 그러나 충분한 소통을 어느 한쪽에서 더 요구한다면 기다려주는 것도 조직 개편 완성의 한 과정이라고 생각합니다.

그래서 요즘 소통을 전제로 한 개혁이나 구조개편이 성공적이라는 생각을 하기 때문에 부족하다고 느끼는 어느 한 편만 있어도 충분히 해야 된다고 생각하는 게 대표이사로서의 결론이었습니다.

길어져서 죄송합니다.

○ 이사장 ○○○

예, 잘 알겠습니다.

이것이 정식 의제가 아니고, 이 사안에 대해서 대표께서 사전에 충분한 논의도 거치시고.

이것이 노조와 협의를 해서 조직개편안을 하는 것은 규정에 있는 것은 아니죠?

○ 간사 ○○○

규정에 있는 사항은 아닙니다.

○ 이사장 ○○○

예.

그러면 규정에는 없지만 사전에 충분히 논의를 하셔서 다음 이사회 때는 원만하고 모

두가 다 동의하는 좋은 조직개편안을 상정해 주시기 바랍니다.

○ 이사 ○○○

기본적으로 지난번에 혁신TF 작업도 우리 ○○○ 이사님이 TF 멤버로 참석했었고 저도 계속 봤기 때문에 저도 내용을 알고 있습니다만 혁신TF안은 혁신TF 차원에서 서울시와 함께 만들었던 안이고, 사실 그때는 대표님이나 이사장님이 계시지 않을 때이고 지금은 대표님, 이사장님 오셨기 때문에 오시고 나서 또 새로운 경영전략이라든지 방향 이런 부분들이 반영되는 것이 맞을 것이고요.

저는 사실 양쪽 안 다 봤습니다만 아주 크게 다른 것은 아니라는 생각이 들고, 혁신TF에서 작업했던 내용들이 많이 반영돼 있는 안이고, 다만 마지막 의사소통 과정에서 조금 서로 부족함이 있었던 부분은 조금 더 시간을 갖고, 물론 저희가 계속 빨리 하시라고 재촉한 것은 있지만 직원들 의견 충분히 반영하셔서 하시면 될 것 같습니다.

○ 대표이사 ○○○

알겠습니다.

○ 이사 ○○○

이것 관련해서 제가 노파심도 있고, 한 가지 부탁도 드리고 싶고, 여기 직원분들도 계시니까 직원분들한테도 부탁드리고 싶은 내용도 있는데, 사실 아시다시피 우리 디자인재단이 그동안 계속 어떤 내부적인 갈등으로 인해서 조직이 굉장히 혼란스러웠고, 그런 부분이 서울시나 시의회나 또 우리 디자인계를 아는 분들한테 신뢰감을 주지 못해서 디자인재단의 역할을 하는 데 지장을 초래했던 것은 사실 아니겠습니까?

그 부분에 있어서 저는 두 가지 관점을 다 봐야 된다고 생각하는데, 제가 개인적으로 평생 서울시 공무원을 하다가 기업 재단에 와서 상임이사로 근무를 하다 보니까 피상적으로 생각했던 것하고 공무원과, 예를 들어서 기업이나 또는, 주로 대표이사님들이 다 학계에서 오시거나 산업계에서 오시거나 하는데 그 시각차이가 굉장히 크다는 것을 저는 느꼈어요.

공무원 사회는 사실상, 우리 재단이 일반 재단하고, 제가 속한 재단하고도 또 다르지 않습니까? 여기는 공공기관의 재단이잖아요.

그래서 여기 소속원이나 공무원이나 시의회에서 볼 때는 재단의 오너십에 대한 인정을

별로 안 합니다.

그런데 실제 외부에서는, 이런 외부 재단이나 외부 기업에서는 그 오너십이 굉장히, CEO나 이런 분들에 대한 오너십이 굉장히 강하거든요.

그런데 그 부분에 있어서 서로간의 이해부족이 저는 계속 있어 왔다고 생각합니다.

그런데 특히 또 디자인재단의 성격상 당연히 예술 하시고 디자인하시는 분들이 예민하시고 감각이 있으시고 그래야 되기 때문에 한편으로는, 전문성이라는 것은 한편으로는 또 일반적인 부분에서 약간 충돌이 분명히 있지 않습니까.

그래서 지금 디자인재단이 다른 데보다도 유달리 좀 더 그런 갈등이 있어 왔다고 저는 생각하고, 그 다음에 그런 부분들도 하나의 나쁜 전통이 계속 유지되거든요.

그래서 이번에 제가 부탁드리고 싶은 것은, 이번에 조직개편안을 만들면서 그야말로 시간이 걸리더라도 충분한 소통과 대화 속에서 투명하게 만들고, 그 다음에 아무리 잘 만들어도 운영이 중요하지 않습니까?

운영하는 데 있어서 일단은 대표이사님한테 전권의 힘을 실어드리고, 또 대표이사님도 직원들하고 충분히 소통하면서 투명하게 이런 부분들 대화를 통해서 하면 그동안 우리 디자인재단이 가지고 있었던 불명예스러운 과거의 관행들 있지 않습니까? 그런 관행들은 이번에 탈피했으면 좋겠어요.

그래서 우리 직원분들도 같이, 여기 주로 임원분들, 상위직분들 계시는데, 직원분들하고도 대화를 해서 서로간에 결국 협력을 해서 해 나가야지, 이것이 누구 하나가 죽고 사는 문제가 아니잖아요. 함께 상생하는 그런 컨셉을 갖고 노력했으면 좋겠다는 말씀을 드립니다.

제가 사실 디자인재단의 이사를 세 번째 하고 있는 것이거든요.

디자인재단 처음 시작할 때 이사 했고, 또 제가 본부장으로 상당히 오랫동안 이사를 하고, 또 퇴직한 다음에 다시 또 이사를 하다 보니까 그런 말씀을 드리는 것인데, 잘 좀 부탁드리겠습니다.

○ 이사 ○○○

한 말씀만 드릴게요.

이번 안건은, 아까 대표이사님 말씀대로 '소통에서 문제가 있었다.' 그게 맞는 것 같은 것이, 제가 노조의 의견도 들었고 비노조 분들의 의견도 들었는데, 노조는 일단 위원장

님 통해서 자료를 전달받고 의결하는 과정까지 거쳤는데, 비노조는 이 안에 대해서 전혀 모르고 있었어요. 직제 개편에 대해서 이것이 이사회 안건으로 상정되는지. 저희는 전달을 받았지만.

이 안건에 대해서 게시판에 올라온 게 오늘 12시입니다.

그래서 전 직원들이 아무도 모르는 상태였고, 그냥 노조원만 위원장님 통해서 전달받았기 때문에 충분히 오해가 있을 수 있는 상황이었고요.

말씀하신 것처럼 디자인재단 직원들이 많이 예민하고 민감하기 때문에 소통 많이 해주셔서 좋은 안으로 올려주셨으면 좋겠습니다.

○ 이사 ○○○

실례지만 비노조와 노조의 퍼센티지가 어떻게 되나요?

○ 이사 ○○○

경영진으로 치는 40명 가까이 되는 분들은 노조에 가입할 수가 없어요. 경영지원팀과 기획경영팀 보직자는 노조원이 되고 싶어도 아직은 될 수 없는 상황이고, 지금 현 인원한 130명 중에서 86명 정도 되나요?

○ 노조위원장 ○○○

84명입니다.

지금 현재 과반 노조이고, 84명으로 그러니까 가입을 할 수 없는 분들 한 10명 정도 빼고는 다 가입돼 있는 상태입니다.

○ 이사 ○○○

예, 한 10몇 명 정도만 가입이 안 된 것으로 알고 있습니다.

○ 이사 ○○○

원래 혁신안 같은 것은 이사회 통과하면 통과된 안 갖고 노조에 설명하고 설득을 시키는 것이지, 이것이 미리 다 해서 승인을 받아야 되는 것처럼 저희한테 얘기를 하시니까 제가 혼란스럽습니다.

그러니까 '사전에 설명이 됐다. 설명을 했다. 그래서 여기 올라왔다.' 또 통과되면 통과된 것 가지고 혁신안들은 또 뒤에 바꿀 수도 있는 것이잖아요.

그것을 노조하고 협의해서 내용을 바꿀 수도 있는 것이지, 마치 무슨 금과옥조처럼 딱 만들어놓고 승인 받고 올리고 바꿀 수 없는 것처럼 얘기되는 것이 조금 이상한 것 같습니다.

○ 이사장 ○○○

그렇지는 않은 것이요. 그렇지는 않은 것이고, 직원들의 의견이 혁신TF를 통해서 충분히 반영이 됐다고 생각하고,

○ 대표이사 ○○○

반영된 것을 전제로 받은 것이죠.

○ 이사장 ○○○

예. 그것을 가지고 또 더 많은 의견을 반영해서 만들었는데, 그 만든 것의 내용을 조목조목 따진다 라기 보다, 그 과정에서 노조의 의견은 좀 더 소통의 기회가 많이 있어서 의견이, 제 제가 개인적으로 생각하기에는 우리 대표와 노조의 입장, 일반 직원의 입장은 같다고 보는 것이거든요.

왜냐하면 우리 이사님께서 말씀하신 것처럼 그동안 계속 적충돼 왔던 문제들이 신대표와 함께 해결해 지기를 간절히 열망하고 있는 것이고, 혁신TF의 안도 제가 다 읽어봤습니다. 굉장하더군요.

그런데 모든 재단들이나 공기관들이 다 그런지 모르겠습니다만 그것을 해결하기 위해서 사심 없이 그동안 준비해 오신 것으로 알고 있는데, 아무튼 소통에 분명히 문제가 있었다 라고 본다면 그것이 승인 절차상의 문제가 아니라, 제 생각에는 사전에 더 많은 의견을 반영할 수 있도록 대표께서 해 주시면 고맙겠습니다.

○ 이사 ○○○

이번에 작업이 시작된 것이 전임 대표님 나가시고 모든 직원들의 의견을 받아서, 그리고 혁신TF라는 것을 직원들의 대표로 만들어서 작업을 한 것이고, 또 그 안을 사실 전 직원과 공유를 했습니다. 그렇기 때문에 또 새 대표님, 이사장님 오시고 나서 경영방향, 전략 이런 것들이 포함된 안도 사실 직원들하고 같이 공유하는 과정을, 맥락에서 보면 그렇게 하는 것이 맞았을 것 같고요.

그래서 저희들이 이사회에서 두들겨서 결정하고 밀어붙이는 그런 사항은 아니었다고 생각됩니다.

○ 대표이사 ○○○

어쨌든 저로서는 주어진 테스크가 한 달 반, 처음에 한 달 내에 했으면 좋겠다는 TF의 최종 결과보고서였어요, 제가 받은 것은.

그래서 제가 본부장님께 '석 달은 걸리겠습니다.' 이것은 너무 많이 걸릴 것 같아서 김선수 TF 팀장님께서 '한 달 반정도 내에서는 최소한 해 주셔야 됩니다.' 했어요.

저는 면담을 다 하는데 한 달이 걸렸고요.

또 그 사이에 제가 근무한 지 40일이 됐는데 마지막 열흘을, 9일을 소통에 준 거예요.

저는 1분도 쉬지 않았습니다. 대기자가 있기 때문에 5분까지도 아니고 1분도 쉴 새 없이 일을 했습니다.

그리고 그것은 최대한의 소통을 저는 드린 겁니다. 그것은 알아주셔야 됩니다.

그런데 일주일간 아무런 얘기 없이 그런 것은 사실 저로서는 소통을 거부당한 것이죠.

그러나 그 표현은 안 하겠습니다.

소통은 쌍방이라고 하셨잖아요. 쌍방이라고 그랬으면 저희가 요청해서 피드백을 주셨어야 하는데 그런 것을 안 하셨어요.

그러나 이것도 충분한 소통이 아니라면 저는 얼마든지 기다리겠습니다.

이 구조개편은 제가 받은 미션일 뿐이지, 저의 제안이 아닙니다. 저희가 요구한 내용이 아니라는 것을 여러분이 아셔야 합니다.

여러분이 절실히 원했고, 이제까지 대표자들이 충분히 검토해서 두 달간, 문 닫고 전부 다 그것만 하셨다면서요. 그렇게 해서 나온 결론이고, 거기서 한 달간의, 그리고 모든 팀장의 보고, 거의 일맥상통하더라고요.

그래서 그 부분을 해소하기 위한 저의 30년간의 노하우에 그것을 집약한 베스트 솔루션을 낸 것입니다.

그래서 저는 여한 없이 최대한 냈으니까 여러분의 피드백은 얼마든지 주시기 바랍니다.

그리고 그의 과정조차도 여러분이 제안해서 줬습니다.

결론적으로는, 조직개편은 여러분을 위한 것이었다 라는 것을 다시 대표로서 말씀드리고, 이 건에 대해서 더 이상은 얘기를 안 했으면 좋겠습니다.

○ 이사장 ○○○

○○○ 대표께서 많이 서운하신가봐요.

○ 이사 ○○○

저희들 보고 하신 얘기 같습니다.

○ 대표이사 ○○○

서울시도 책임 있으십니다. 농담입니다.

아니, 섭섭하지는 않습니다.

저도 이런 과정이 항상 요구되는 것이죠. 예기치 않은.

○ 이사장 ○○○

이 정도로 대표께 충분히 의견 드렸으니까 검토해 주시기를 바라고요, 정식 의제는 아닙니다.

조금 전에 설명하신 제160호 인사규정 일부 개정안에 대해서는 전혀 논의를 못 했는데, 혹시 의견이 있으신가요?

○ 이사 ○○○

(p)25 인사규정 44조를 보면 주 내용이 위원회 개최할 때 '외부위원에 서울시 주무부서의 장을 포함할 수 있다.' 이렇게 돼 있는데, 주무부서의 장이 인사위원회니까 인사 담당인지, 또 위에 위원장은 경영본부장이에요. 그럼 경영 쪽인지, 아니면 또 여기 서울시 문화본부가 주관이니까 문화본부인지, 도대체 여기 인사위원회의 주무부서는 어느 부서가 주무부서예요?

○ 간사 ○○○

여기서 말씀드리는 서울시 주무부서는 저희 재단 관리감독 부서라고 할 수 있는 서울시 디자인정책과입니다.

○ 이사장 ○○○

재단 경영본부장이라는 것이고요.

○ 이사 ○○○

그 얘기가 아니라, 그러면 주무부서의 장이 문화본부면 문화본부라고 하시는 것이 맞지 않습니까?

○ 이사 ○○○

디자인정책과를 의미합니다.

○ 이사 ○○○

그러면 본부장님이 되는 것인지, 정책과장이 되는 것인지.

○ 이사 ○○○

과장이 되는 것이죠.

공무원들이 할 때, '주무부서의 장' 할 때 '과장'을 의미합니다.

○ 이사 ○○○

여기 주무부서의 장은 정책과장인데, 인사위원이기 때문에 인사 담당이라고 오해할 수도 있잖아요.

○ 이사 ○○○

아닙니다. 그렇게 될 수가 없습니다.

그것은 공무원 조직에서는 당연히, 그러니까 인사과장은 디자인재단에 대해서 발언할 수 있는 법적 권한이 없습니다.

그러니까 이것은 당연히 조례에 정해져 있거든요. 상위 조례상 돼 있기 때문에 그것은 오해의 소지는 없습니다.

○ 이사 ○○○

저희가 볼 때는 '주무부서장의 장'이라고 그러니까.

○ 이사 ○○○

용어가 저희만 쓰는 용어라서.

○ 대표이사 ○○○

저희는 다 아는데, 구체적으로 명시할 필요는 있을 것 같습니다.

○ 이사장 ○○○

실제 '포함할 수 있다.'이지, 꼭 포함되어 있는 것은 아니고요.

대표이사가 인사위원회 구성을 할 때 포함할지, 안 할지를 결정하는 겁니다.

○ 대표이사 ○○○

상황에 따라서.

○ 이사 ○○○

한 가지 질문 드릴게요.

30조(근무평정)에 보면, 아마 다른 조항이 있을 것 같기는 한데, '평정실시 예정일로부터 최소 14일 이전에 공고를 한다.' 이것은 좋은데 그것은 절차를 얘기한 것 같고, 평정에 대해서는 명확하게 1년에 두 번이면 두 번, 언제라고 시기가 규정상 있죠?

○ 간사 ○○○

예, 내규에 있습니다만 규정으로 승격해서 적용하는 내용이라고 보시면 됩니다.

○ 이사 ○○○

그게 아니라 제가 말씀드리는 것은, 30조(근무평정) 2항이잖아요.

30조 1항 같은 데 근무평정, 예를 들어서 이것은 사실 더 원칙에 관한 부분이니까 하위로 갈 수는 없고, 예를 들어서 근무평정은 매년 3월·9월에 한다, 아니면 1월·7월에 한다든가 명확한 시기에 대한 것은 있을 것 같은데요.

○ 간사 ○○○

18조 3항에 승진의 시기는 매년 3월로 정한다 라고 이번 안건에,

○ 이사 ○○○

승진 아니고 근무평정.

○ 간사 ○○○

예. 근무평정 말씀. 예.

○ 경영지원팀 ○○○

근무평정 내규는 저희가 내규를 따로 갖고 있고, 그 시기는 저희가 1월부터 12월 연도가 끝난 후에 진행을 하고 있습니다.

○ 이사 ○○○

무슨 말씀인지는 이해하는데, 내규는 하위 개념에 가지고 있는 개념인데, 그것은 다음에 고민해서 개정해 보세요.

왜냐하면 여기에 근무평정 실시 예정을 14일 내에 공고한다는 것이 상위규정에 있고, 하위규정상 근무평정을 언제 한다는, 그러니까 근무평정 언제 한다는 게 더 중요하거든요. 근무평정 1년에 한 번 하는지 두 번 하는지 어느 시기에 하는지가 정해지고 그 다음에 이것에 대한 공고는 언제 한다는 것이 하위 개념으로 들어가야 되는데, 이 규정을 14일 이전에 공고한다는 것을 상위규정에 넣어주면 하위규정상에 있는 이 부분이 사실 위아래가 규정상은 뒤바뀌는 문제가 생겨요.

그래서 그것은 이 규정을 이렇게 한다 하더라도 다음 번에, 어차피 우리가 계속 논의가 되니까 다음 번에 내규상에 있는 부분을 우리가 인사규정상으로 끌어올릴 부분은 끌어올리셔야 됩니다. 왜냐하면 가장 중요하거든요. 평정을 1년에 한 번 할지 두 번 할지 언제 할지 이것은 굉장히 중요한 부분이거든요. 그것은 상위규정에 정의돼야 될 부분입니다.

○ 간사 ○○○

예, 알겠습니다.

○ 이사 ○○○

지금 30조 1항이 뭐죠?

○ 경영지원팀 ○○○

지금 규정집을 안 가지고 와서요.

○ 이사 ○○○

됐습니다. 괜찮습니다.

저는 18조(승진의 원칙)에서 부칙은 굳이 필요할까 싶은데요.

'승진의 시기는 매년 3월로 정하고 2018년을 예외로 한다.' 이랬는데, 어차피 5월 지났고, 굳이 부칙에 담을 이유는 없는 것 같습니다.

○ 간사 ○○○

사실 저희가 작년도에 내부승진을 진행하지 못한 사례가 있고, 올해 역시 지금 말씀 주신 것처럼 6월이 다 되었는데 승진을 진행하지 못한 상태에서 3월로 기간을 명시하다 보니까, 그렇다면 내년 3월까지 올해 승진이 미뤄지는 효과를 발생시키게 됩니다.

그래서 올해 승진은 예외적으로 3월이 아니라, 이미 3월은 지났으니까 3월이 아니라 '남은 잔여 연차 내에서 진행할 수 있다.'라는 내용으로 이해해 주시면 될 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

그것 없어도 대표님이 하시면 되실 것 같은데, 굳이 이것을 부칙까지 해야 될까요?

○ 이사장 ○○○

정말 굳이 그렇게 까지 해야 되려나요?

○ 대표이사 ○○○

지금은 또 시점을 정할 수 없는 것이, 구조개편도 안 되고 있고 이런 부분이 다 연동작용으로 해서 승진시점을 명확히 하기도 어려운 상황인 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

의지를 담기 위해서 부칙을 만든 것 같은데요.

○ 이사 ○○○

저는 관심이, 특히 이런 정관이나 규정들은 용어가 일관성이 있어야 되는데, 예를 들면 24조의 휴직기간을 보시면 '최장 1년으로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상으로 한다.' 하면 되지, '30일 이상이 되어야 한다.' 이것이 다른 문맥하고는 조금 다른 것 같아요.

그러면 다른 것도 '되어야 한다.'라고 바꿔야 되거든요. 왜 이것만 '되어야 한다.'라고 해야 되는지, 그것이 가끔 눈에 띄네요.

'30일 이상으로 한다.' 하면 되는 것이잖아요. 이것만 '30일 이상이 되어야 한다.'

지금 보니까 복무규정도 그렇고 그런 게 몇 개 있어요.

○ 이사 ○○○

이 규정은 수정하시죠. '30일 이상으로 한다.'라고 자구 수정하시죠.

우선 보이는 대로 수정하는 게 좋으니까요.

○ 이사 ○○○

그때그때 하나씩 고치도록.

○ 이사 ○○○

그럼요. 말씀 나올 때 고쳐야죠.

○ 이사 ○○○

'30일 이상으로 한다.'가 자연스럽네요.

○ 이사 ○○○

그렇죠.

○ 이사장 ○○○

아까 말씀드린 것처럼 정관과 규정을 다 한번 종합적으로 검토를 하셔야 되기 때문에 아마 위원회를 외부인사를 포함해서 검토를,

○ 대표이사 ○○○

예, 그렇게 하겠습니다.

○ 이사장 ○○○

우리 감사님 의견도 종합해서 구성하시면 좋을 것 같습니다.

지금 한 이사님이 특별히 행정적인 절차에 전문성을 갖고 계시기 때문에 많은 조언을 해 주셔서 고맙습니다.

그러면 이 정도로 하고 160호는 지나가는 것으로 할까요?

["예." 하는 이사들 있음]

【 의안번호 제161호 : 복무규정 일부 개정안 】

○ 이사장 ○○○

제161호 복무규정 일부 개정안에 대해서 설명을 해 주시기 바랍니다.

○ 간사 ○○○

알겠습니다.

의안번호 제161호 복무규정 개정 건입니다. 자료는 (p)27 봐주시면 되겠습니다.

주요골자는 6가지입니다.

6가지 중에 4가지는 근로기준법 등 상위법령이 개정됨에 따라서 개정되는 건이고요.

나머지는 재단 단체협약 등 기준으로 한 변경이라고 보고 드리겠습니다.

우선 첫 번째는,「재단 복무관리계획」및「복무규정」13조에 의거해서 제22조 반일연차와 유연근무를 동시에 사용할 시에는 연차시간을 4시간 근무 기준으로 운영하도록 규정하고자 합니다.

두 번째,「근로기준법」60조가 개정됨에 따라서 제23조 입사 후 1년간의 출근률이 80% 이상이 되는 경우도 2년차에 쓸 수 있는 유급휴가일수를 1개월 개근 시 1일씩 발생하는 휴가 외에 별도로 15일이 발생하여 사용할 수 있도록 하고자 합니다.

세 번째, 육아휴직자의 경우 연차유급휴가일수 산정 시에 육아휴직기간도 기존 출근기간과 함께 인정하도록 명시하고자 합니다.

네 번째,「근로기준법」제74조에 의거하여 규정 제25조(생리 및 산전 후 휴가)의 용어를 '출산휴가'에서 '출산전후 휴가'로 변경하고자 합니다.

다섯 번째, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제12조에 의거해서 규정 제26조 육아휴직 연기사유 및 변경신청이 가능한 내용을 신설하고자 합니다.

마지막으로, 인사규정 24조 및 재단 단체협약 68조에 의거해서 육아휴직이나 육아기 근로 단축기간을 당초 1년에서 최장 2년으로 개정하고자 합니다.

이상 복무규정 개정 건에 대한 설명 드렸습니다.

○ 이사장 ○○○

본 안건에 대해서 의견 있으신 이사님들 말씀해 주시기 바랍니다.

○ 이사 ○○○

23조 3항에 대한 질문인데요.

‘2017년 5월 30일 입사자부터는 적용하지 않는다.’라는 것이 무슨 뜻인가요, ○○○ 이사님?

○ 이사 ○○○

근로기준법이 바뀌어서요.

원래는 1년이 지나야 연차 15일을 부여받는데, 그것이 이렇게 바뀌어서요.

○ 이사 ○○○

감사합니다.

○ 이사 ○○○

상위법에 따른 개정사항들인 것이죠?

○ 간사 ○○○

예.

○ 이사 ○○○

우리 ○○○ 이사님께서 다른 재단하고 같이 다 검토하신 것이죠?

○ 이사 ○○○

예. 이것은 법령 개정에 맞춰서 하는 것이니까요.

○ 이사 ○○○

그렇다면 논의할 게 없는 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

의견을 드리면, (p)29에 23조 3항을 보면 ‘사용자는-’ 이렇게 들어가 있거든요.

그런데 ‘사용자’라는 말을 빼도 될 것 같은데요.

보니까 그렇게 되면 다 ‘사용자는’을 넣어줘야 될 것 같은데요.

○ 이사 ○○○

이것도 근로기준법 그대로 하다 보니까 그런 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

그 다음에 26조를 보시면, 26조의 2 새롭게 만든 것이 '육아휴직의 변경신청'인데 '육아휴직을 신청한 근로자는-' 이렇게 했으면 25조도 '임신휴직을 신청한 근로자의 경우' 이렇게 가야 맞지, 그런 얘기도 없이 '임신 중의 직원에 대하여' 이렇게 하니까 뒤에 말들이 뭔가 문맥이 이상해요. 그렇죠?

26조는 '육아휴직을 신청한 근로자는-' 이렇게 시작했는데, 25조는 만약 그렇게 되면 '임신휴직을 신청한 근로자의 경우 출산전후휴가를 허가하되, --이상이 되게 한다.'라든지, 또 여기는 '되게 하여야 한다.' 이것도 '되게 한다.' 이렇게 다시 말이 되도록 해야 될 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

대체적으로 밑에 조항들도 보면 '하여야 한다.' '하여야 한다.' 이런 식으로 돼 있네요.

○ 이사 ○○○

새로 하는 것들이 '신청하여야 한다.'인데, '신청한다.' 이렇게 하면 되거든요.

○ 이사 ○○○

아마도 이것이 근로기준법에 있는 문구들을 그대로 따르다 보니까 '사용자' '근로자' '직원' 용어들도 혼재돼 있고 표현도 '하여야 한다.' 이렇게 돼 있는 것 같은데, 굳이 그렇게 할 필요는 없을 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

출산휴가와 육아휴직을 따로 보기 때문에.

○ 이사 ○○○

그런데 25조에 임신 중과 임신휴직을 신청하는 경우와 뉘앙스가 다른 것 같은데요.

○ 이사 ○○○

2가지인데, 하나는 출산휴가가 있고 그 다음에는 육아휴직이 있기 때문에 이 말이 달라

진 것 같은데요.

○ 이사 ○○○

달라져도 '신청한 경우 이렇게 적용한다.' 이렇게 가야지, 신청도 안 했는데 쉬게 한다, 이것은 안 되잖아요.

○ 이사 ○○○

그것은 확인을 해 주셔야 될 것 같은데요.

○ 간사 ○○○

내용상 말씀하신 부분처럼 표현이 일관되지 않은 내용은 있습니다만,

○ 이사 ○○○

그러니까 25조 같은 경우도 '임신 중의 직원이 임신휴직을 신청할 경우에 이런 일수를 적용한다.' 이렇게 돼 있는 것이잖아요.

그런데 지금 기존에 25조는 '임신 중의 직원은 무조건 쉬게 해라.' 이 규정은 그렇게 돼 있어요.

잘못된 것이죠?

○ 감사 ○○○

지금 그것은 상위법 근로기준법 상에 육아휴직은 신청에 의해서 부여할 수 있는 것이고, 임신 상태에 있는 근로자에 대해서는 당연 반드시 주도록 돼 있어서 신청 여부와 상관없이 그렇고, 신청 여부에 따라 주어지는 권리라 당연히 주어야 되는 것과 차이가 있어서요.

○ 이사 ○○○

그러면 임신하면 무조건 그냥 신청도 없이 쉬면 되는 것인가요?

○ 감사 ○○○

예, 근로기준법 상으로는 그렇게 돼 있습니다.

그래서 그것에 맞춰서 돼 있는 것 같은데, 지금 말씀하신 대로 일부 규정은 상위법하고 문구가 안 맞는 이런 부분들이 있어서 전반적으로 그런 부분들은 조금 수정을 봐야 되

지 않나 하는 생각이 듭니다.

○ 이사 ○○○

오늘은 이대로 하고, 아까 이사장님 말씀하신 것처럼 전반적인 규정을 손볼 때 같이 손보면 좋을 것 같습니다.

○ 간사 ○○○

예. 오늘 정관들 포함해서 표현 상에 조금씩 차이나는 부분들을 많이 지적해 주셔서, 다음 번 이사회 때는 그런 부분들이 정리된 상태에서 한번 더 보고를 드리고 수정사항에 대해서 또 의견 여쭙도록 하겠습니다.

○ 이사 ○○○

제가 이사회 참여를 한 1년 정도 해 봤는데요. 이렇게 몇 번 할 때마다 정관이나 규정들이 올라오고 바꾸는 것 같더라고요.

다른 재단도 원래 그렇게 바뀌어요.

그런데 저는 이렇게 1년에 한 번 정도 다 모아서,

○ 이사 ○○○

관련 법들이 계속 바뀌기 때문에.

○ 이사 ○○○

그러니까 바뀌어도, 이사회 할 때는 이런 것을 모아서 분기별로 하든지 해야 되는데, 할 때마다 규정이 바뀌니까 저도 굉장히 혼란스럽고요.

○ 이사 ○○○

법이 바뀌면 바로 집행을 해야 되니까요.

○ 이사 ○○○

그래서 임시이사회잖아요. 정관 개정이 큰 것 같아요.

○ 대표이사 ○○○

임시가 또 생길 것 같은데요. 계속 번거롭게 해 드릴 것 같습니다.

○ 이사 ○○○
그래서 임시군요.

○ 이사 ○○○
의결하시면 될 것 같습니다.

○ 이사장 ○○○
그러면 이 161호와 관련해서는 더 이상 의견이 없으신 것으로 알겠습니다.

["예." 하는 이사들 있음]

그러면 더 이상 의견이 없으시면, 오늘 주신 말씀을 정리해 보자면 이렇습니다.
158호 '2018년 예산 및 사업계획 변경안'은 원안대로 가결해 주시는 것으로 이해하겠습니다.

[이사들 "예."]

159호, 160호, 161호는 총체적으로 정관 개정, 또 규정개정소위원회를 구성해서 종합적으로 검토한다가 우선 전제이고요. 특히 159호는 정관 내 자구 및 형식, 내용들이 많이 바뀌어야 되겠다 라는 의견을 주셨고, 160호에 인사규정 일부 개정안도 수정을 전제로 가결이 되는 것으로 하면 될 것 같습니다.
그리고 161호는 원안대로 가결하면 될 것 같습니다.
혹시 이의가 있으시면 말씀해 주십시오.

[이사들 "없습니다."]

예, 고맙습니다.
그러면 상정한 모든 안건이 위와 같이 의결되었으므로 가결되었음을 선포하겠습니다.

((의사봉 3타))

[이사들 "수고하셨습니다."]

(박수)

○ 이사 ○○○

조직개편이 안 됐으면 여기 오신 본부장님들 누가 어느 본부장인지 저희 모르는데 인사도 안 되나요?

○ 이사장 ○○○

조직개편을 못 해서 인사를 못 하고 지금 아무 것도 못 하는 것 같습니다.

○ 대표이사 ○○○

사실 저희가 6월 1일부로 제가 총괄 설명을 하고 보직사유는 다시 씁니다.

6월 1일부터는 팀장님도 아니고 본부장님도 아니신데, 다시 재임용을 또 해야 되는 그러한, 그러니까 이것을 너무 늦게 통보를 받아서 그런 상황이 됐습니다.

쨌든 이런 번거로움을 끼쳐드려서 이사장님을 비롯해서 송구하게 생각합니다.

○ 이사 ○○○

아무튼 안이 만들어지시면 이사회 상정하기 전에, 일을 하셔야 되니까 서리로서 임명하셔서 일을 하시죠.

안 그러면 다음에 저희 이사회 하기까지 한 달 두 달 동안 사실상 공백이 되니까, 그럴 수는 없잖아요.

○ 대표이사 ○○○

임시 임명 방법으로 해야 될 것 같습니다.

○ 이사 ○○○

그렇게 하시죠. 그래야 현실적으로 일이 되죠.

○ 이사장 ○○○

폐회선언을 해야 합니까?

○ 이사 ○○○

이사장님, 다른 게 아니라, 제가 이사님들께 공유드릴 내용이 있는데, 지난번 이사회 때

TF 중간보고를 김선수 과장님께서 하셨고 오늘 최종 보고를 드리기로 했는데 그게 이루어진 것 같지 않아서 제가 그 결과 자료 나눠드리고 잠깐 짧게 설명 드려도 될까요?

○ 대표이사 ○○○

예.

○ 이사 ○○○

저는 다른 일정이 있어서 가봐야 할 것 같습니다.

죄송합니다.

○ 이사 ○○○

게시판에 공개된 자료 그대로입니다.

- 자료 배부 -

○ 이사 ○○○

준비하시는 동안, 지금 아마 대표님 고민 많이 하시고 계실 텐데, 다음 이사회 때는 대표님의 비전을 담은, 저희가 만날 이사회 하면 규정 개정하는 것만 얘기를 하는데, 이사님들은 그보다는 디자인재단의 미래나 발전 방향에 대해서 더 관심이 많으시니까 그런 것 갖고 한번 토의할 수 있는 시간이 되면 좋을 것 같습니다.

《○○○·○○○ 이사 퇴실(17:25)》

○ 이사장 ○○○

이것은 안건 외이기 때문에 폐회를 선언하고 해야 될 것 같네요.

[이사들 "예."]

(폐회 : 17시 26분)

Ⅳ. 폐 회

○ 이사장 ○○○

오늘 바쁘신 과정에서 이사회에 참석해 주시고 심의해 주시고 또 심도 있게 토의도 해 주셔서 너무 고맙습니다.

앞으로 말씀해 주신 고견들이 재단에 잘 반영되고, 또 지속적인 발전이 될 수 있도록 대표님, 그리고 우리 모든 전 직원들 같이 최선을 다해서 노력해 주시기 바랍니다.

이상으로 서울디자인재단 제53차 임시이사회를 모두 마치겠습니다.

고맙습니다.

((의사봉 3타))

(박수)

< 폐회 >