

# 제56회 이사회 의사록

---

---

1. 회의일시 : 2019.12.19(금) 10:30 ~

2. 회의장소 : 드림파크문화재단 회의실

3. 출석임원 : 6명

(1) 박광철 이사 (2) 김미화 이사 (3) 이기호 이사 (4) 진선호 이사  
(5) 장정구 이사 (6) 성지원 이사(수임자 김세현) (7) 권승희 감사

4. 결석임원 : 0명

5. 배석자 : 사무국장 등 직원 13명

6. 부의안건

의안번호	안건명	제안자	제안부서	의결내용
제2019-10호	조직문화 혁신(안) 보고	사무국장	사무국	보고안건
제2019-11호	규정(인사, 직제, 보수)개정 (안)	사무국장	사무국	심의의결

7. 회의 주요내용(요약)

<p><input type="checkbox"/> 의안 제2019-10호 ⇒ 조직문화 혁신(안) 보고 ⇒ “보고사항”</p> <p><input type="checkbox"/> 의안 제2019-11호 ⇒ 규정(인사, 직제, 보수)개정(안) : 심의사항 ⇒ “수정의결”</p>
--

8. 기록자 : 송 용 원

위 결의의 명확을 기하기 위하여 서명 또는 날인 함.

2019. 12. 19.(목).

이 사 장 박 광 칠 ①

이 사 성 지 원 ①

이 사 김 미 화 ①

이 사 장 정 구 ①

이 사 이 기 호 ①

이 사 진 선 호 ①

감 사 권 승 희 ①

## 제56회 이사회 회의전말

발 언 자	발 언 내 용
<p>이사장</p>	<p>○ 재적이사 총 6분 중 참석이사 6분으로 성원이 되었습니다. 아울러 성지원 이사 대리인 김세현 사무관이 참석하였습니다. 정관 제15조의 규정에 따라 지금부터 드림파크문화재단 제56회 이사회를 시작하겠습니다.</p> <p>〈의사봉 3타〉</p> <p>○ 금일 안전보고 안전 2건과 심의안전 2건입니다. 그러면 먼저 의안번호 2019-10호 조직문화혁신(안)을 보고 안전으로 상정하겠습니다.</p> <p>〈의사봉 3타〉</p> <p>○ 사무국장이 나와서 조직문화 혁신(안)에 대해서 보고 해주시기 바랍니다.</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 사무국장입니다. 의안번호 2019-10호 조직문화혁신(안)에 대해서 보고 드리겠습니다. 이 건은 아시겠지만 연초부터 진행했고, 지난 3월에 이사회에서 보고한 뒤 관련 용역과 노사협의회를 거친 후에 12월 12일자로 이사장님 *** 되었습니다.</p> <p>그럼 먼저 첫 번째 주제인 직급단일화 과정에 대해서 보고 드리겠습니다.</p> <p>한 장 넘겨보시면 핵심 위주로 보고 드리겠습니다.</p> <p>현재 저희들이 5개 직군이 있는데 이것을 일반직 하나로 통합하고 모든 직급을 1에서 7급으로 통합하고</p>

발 언 자	발 언 내 용
	<p>자 합니다. 그림을 참조해주시고요.</p> <p>보시면 조직에 따른 임금인상은 없고요. 직급이 조정된 인원은 당해 직급에서의 경력을 연차로 시작하는 것으로 원칙을 세웠습니다. 세부적으로 보시면 사무국의 경우 수평전환을 원칙으로 하고요. 그다음 장. 코스관리단의 경우는 전문직 5급과 기술직 3등급을 일반직 사원으로 전환하는 기준에 따라서 대체로 한 직급씩 상향조정합니다. 그렇게 하고요.</p> <p>두 번째 임금체계 개선(안)에 대해서 보고 드리겠습니다. 임금체계 개선(안)도 핵심만 말씀드리겠습니다.</p> <p>6페이지를 보시면 임금체계 개선(안) 관련해서는 먼저 기본연봉 상 상한액을 현실화 하였고요, 두 번째 매년 임금인상률에 대해서는 정부의 임금 가이드라인을 조정하면서 어느 정도의 상박하후를 반영할 예정입니다.</p> <p>세 번째 2020년 이후 승진자 발생 시 임금인상과 관련해서는 올해 년도에 승인한 사안을 기준으로 해서 5~8% 선에서 직위별로 달리 정함을 원칙으로 하되, 예산사정을 고려해서 이사장이 별도 정하도록 하였습니다.</p> <p>그다음 장입니다. 시간외근무와 관련해서는 그동안에 내부적으로 시간외 *** 있었습니다. 그래서 현행 기본시간 20시간을 10시간으로 줄이고, 그중 10시간을 기본급화로 그렇게 추진하도록 하겠습니다.</p> <p>마지막 세 번째 올해 적용할 성과급 지급에 관한 사항입니다. 예산서에 보면 연간 1인당 1백만 원이 책정돼 있습니다. 그래서 성과평가기준을 보시면 근무성적</p>

발 언 자	발 언 내 용
	<p>평정 80%와 다면평가 20%를 반영토록 하겠습니다. 그다음 장 세부적인 사항은 생략하고요. 10페이지 보시면 성과급 지급률이 나옵니다. 그래서 격차를 가급적 좁게 해서 S등급을 받게 되면 130%, 그리고 가장 낮은 D등급을 받게 되면 70% 지급하도록 하고요. 그에 따르면 S등급 130만 원이 되겠고, D등급은 70만 원이 되겠습니다. 그리고 이번 성과급은 2019년도 11월말 기준으로 평가한 후에 12월 말까지 지급하는 것으로 진행하겠습니다. 이 건은 이상 보고 드리고요. 지금 자료에는 없지만 예전부터는 저희가 신규사업 개발을 위해서 우리 재단 명의로 해서 전문건설업을 등록하든지 사회적 기업을 추진하고 전문화법을 개설하는 등의 앞으로 혁신과제를 진행해서 내년부터는 신규사업을 많이 발굴해서 외부수주작업을 할 수 있도록 그렇게 추진하도록 하겠습니다.</p> <p>이상 보고 마치겠습니다.</p>
이사장	○ 수고하셨습니다. 보고내용에 대해서 질의나 의견 있으시면 말씀해주시기 바랍니다.
이사1 사무국장	○ 이 다면평가는 누가 진행하는 거죠? 어떤 방식으로? ○ 예?
사무국장	○ 다면평가는 어떤 방식으로 누가 진행하는 건지. ○ 여기 나와 있는 다면평가는 지금 페이지를 보시면 일단 하위직원이 상위직원을 평가하는 것을 원칙으로 하고 있거든요. 그래서 9쪽을 보시면 거기에 나와 있는데 다면평가는 거기 나와 있는 것처럼 여러 가지 항목을 구성해서 그렇게 해서 지금 보직자, 국장님이

발언자	발언내용
<p>이사</p> <p>사무국장</p> <p>이사</p> <p>사무국장</p> <p>이사</p> <p>사무국장</p> <p>이사</p> <p>이사장</p> <p>이사3</p>	<p>나 단장을 포함해서 하위직이 100% 평가하도록 하고요. 비보직자의 경우는 동료직원과 하위직원이 100% 평가하도록 그렇게 만들었습니다. 이것은 온라인으로 하기 때문에 이미 보편적으로 사용되고 있는 온라인 시스템이 있습니다. 그래서 거기서 무기명으로 하기 때문에. 거기에 보안관리라든지 이런 ***</p> <p>○ 국장님, 우리가 지금 재단 인원 20명하고 코스관리단 24명. 이것은 지금까지는 이렇게 하면서 서로 차등된 급수해서 일원화되는 거 아니에요.</p> <p>○ 예, 그렇습니다.</p> <p>○ 여기에 대해서 서로 협의는 다 된 거죠?</p> <p>○ 노사협의회를 여러 차례 했고. 그렇게 협의를 했습니다.</p> <p>○ 코스관리단하고도 협의해서 같이.</p> <p>○ 예.</p> <p>○ 예, 알았습니다.</p> <p>○ 이 건은 내부 장시간 토론이 있었고, 1년 내내 준비해서 꼼꼼히 보고, 100%는 아니지만 저희 구성원들이 논의해서 나온 안이라서. 더 이상 의견이 있으신 이사님 계십니까?</p> <p>그러면 없는 것으로 알고 이상으로 조직문화혁신(안)에 대한 안건을 마치겠습니다.</p> <p>〈의사봉 3타〉</p> <p>○ 이건에 대해서 통과됐으니까 하나만 제가 여쭙보겠습니다. 여기서 보고(안)이잖아요. 의결(안)까지는 아니</p>

발 언 자	발 언 내 용
<p>이사장 사무국장</p>	<p>짚아요. 그러면 보고 이 내용으로 나중에 이사회에 올라가서 결의를 받는 겁니까? 이 안이 그대로 올라가는 겁니까?</p> <p>○ 다음 안건에 개정안이 규정 개정안이 있습니다.</p> <p>○ 이거 심의안건으로는 이거 연동되는 규정개정안이 있습니다.</p>
<p>이사장</p>	<p>○ 이 내용을 반영해서 이거는 이런 보고를 한번 드리고, 같이 해도 되는 건데 보니까. 뒤에 직제규정이 있습니다.</p> <p>다음 안건 의안번호 2019-11호 조직문화혁신(안)에 따른 관계 규정 인사, 직제, 보수 규정 개정(안)을 심의안건으로 상정하겠습니다.</p> <p>인사, 직제, 보수규정 개정(안)에 대하여 사무국장이 의안설명을 해주시기 바랍니다.</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 2019-11호 조직문화 혁신(안)과 연계된 규정개정(안)을 보고 드리겠습니다.</p> <p>먼저 인사규정입니다.</p> <p>인사규정은 잘 아시는 바와 같이 지난 5년간 개정이 없었습니다. 그래서 그동안의 불합리한 사항을 일괄 개정하는 사항이 되겠습니다. 주요 골자를 중심으로 보시면, 먼저 직급단일화방침을 반영하였습니다. 그 내용은 보시면 되고요.</p> <p>그다음 두 번째 한 장 넘겨보시면 일, 가정 양립에 관한 정부정책과 관련해서 육아휴직에 대해서는 불이익이 없이 장려 확대하고, 그리고 연가저축제를 신설하였습니다. 그 외 공사규정과 부합하도록 공과 사유를</p>

발 언 자	발 언 내 용
	<p>신설하였고, 특별휴가제를 개설하고 직위해제 기준을 개선하였습니다.</p> <p>그다음 장입니다. 아울러 직군면직 기준에 대해서는 구체화시키고 신설하였습니다. 가령 보시면 ‘경영상 감원 불가피 및 대기발령 후에 개선의 의지가 없을 때도 직군면직대상이 된다’를 추가했습니다.</p> <p>그리고 조직 활력을 위해서 퇴직위로금 대상을 추가하였습니다. 특히 인사위원회 기능이 있어서 공정성을 기하기 위해서 심의와 의결권한을 분리하였고요, 그리고 인사위원 수를 확대하였습니다. 그리고 불가피한 경우에는 서류심의를 할 수 하도록 조항을 신설하였습니다.</p> <p>그다음 장을 보시면 징계관련 조항을 개설해서 공사 규정과 부합되도록 그렇게 조정하였습니다. 특히 인사평정이 종전까지는 임의사항이었는데 이것을 정례화시키도록 하였습니다.</p> <p>신구종대비포에 대해서 그 자료로 같음토록 하겠습니까.</p> <p>두 번째 보시면 직제규정입니다. 직제규정도 주요 골자를 중심으로 보고 드리겠습니다. 먼저 부서 명칭을 일부 변경하고요, 정원관리를 현저화 하였습니다. 현행 운영관리부를 경영지원부로 명칭을 변경하고요, 코스단 조직의 위상을 높이는 한편 그 아래 실행부서로 코스관리부를 두도록 하였습니다. 정원관리에 있어서는 현행 총원 모집 3명으로 현저화 하였고요, 부서별 정원을 따로 명시하지 않도록 하였습니다.</p>



발언자	발언내용
<p>이사장</p>	<p>이상 직제규정에 대한 보고를 마치고요.  그다음에 세 번째 보수규정에 대해서 보고 드리겠습니다. 주요 골자 중에 보시면 임금 범위에 대한 기준을 걱정하였는데 연간 임금인상은 정부의 가이드라인을 준용토록 하고요, 시보 승진 시에는 현행 15% 인사규정이 있는데 이것을 삭제하고, 인건비 총액 범위 내에서 상박하후를 위해서 직위별로 차등 지급함을 원칙화 하였습니다. 다만 특별한 사유가 있을 때는 이 사장님이 별도로 *** 가능토록 하였습니다.  그다음 장입니다.  기타 *** 사항으로써 공사기준과 같이 부양가족의 범위를 조금 확대하였고, *** 정책에 따라 가족수당을 상향조정하였습니다.  그리고 비공상 부상, 질병에 대한 휴직의 경우 보수지급률을 차등하였습니다. 그리고 끝으로 퇴직위로금의 경우 현행 일률적으로 50% 되어 있는 것을 최대 75% 까지 상향하면서 차등 지급토록 하였습니다.  이상 보고 드렸습니다.</p> <p>○ 이사님들 질문이나 의견 있으면 말씀해주시기 바랍니다.</p> <p>각각의 규정이 아마 대부분 국가공무원법 또는 공사 규정하고 대부분 거의 그걸 준용한 거고요. 잠깐 다른 것은 아마 연가정책이 정부방식에 따라 10년까지 할 수 있다고 되어 있는데 그건 다행히 안 돼 있어서 3년으로 규정했고요. 그다음에 15일 이상 퇴직할 때 근무하는 건 이것은 전액 지급하는 이런 규정이 공무원</p>

발언자	발언내용
	<p>이나 공사는 5년 이상 재직자에 한해서 하도록 되어 있으나 여기는 그 부분은, 그러니까 다른 것만 제가 말씀드리겠습니다. 그 부분이 조금 다르고 나머지는 거의 대동소이하고 그동안 검토를 하고 노사협의회를 거친 거라서.</p>
이사	<p>○ 퇴직 1호봉이 현행에는 50% 범위 내에서 *** 정한다 그랬는데 이번에 재정(안)을 보면 75% 범위 내에서 *** 이렇게 한다는 것으로 재정.</p>
사무국장	<p>○ 그렇습니다. 저희 재단이 여러 가지 어려운 여건 하에서 좀 조직의 활력을 위해서는 오래 되신 분이나 그런 분들이 나와서 길을 터주기 위해서.</p>
이사장	<p>○ 근로기준법에서 조직 상 불가피한 경우에 직제가 없어지거나 할 수는 있으나 사실은 현실적으로 불가능합니다. 법에는 근로법에는 그런 부서가 폐지되거나 직무가 없어지면 할 수 있으나 현실적으로 근로자가 소송을 제기하면 거의 명예퇴직이 불가능하니까 위로금을 해서 그런 경우에 유인책으로 아마, 그런 조항이 어디나 다 있고. 다만 최대니까 그때그때 경영사정이나 공로를 인정해서 앞으로 ***</p>
이사	<p>○ 지금은 연봉의 50%를 일률적으로 적용했다는 거죠?</p>
사무국장	<p>○ 그렇습니다.</p>
이사	<p>○ 월중 퇴직 시에 5일 이상 근무하면 보수전액을 지급하는 것을 15일 이상 근무해야 전액 지급하도록 바꾸는 거네요, 이번에?</p>
사무국장	<p>○ 그렇습니다. 그것은 지금 정부에서 하고 있는 것이라 똑같습니다.</p>

발 언 자	발 언 내 용
이사	○ 교육연수 이런 식으로도 많이 가는데 근무를 더해야 된다는 뜻인 거잖아요.
이사장	○ 아니, 퇴직할 때요.
이사	○ 그러니까 퇴직할 때요.
이사장	○ 연수나 이런 것들을 개인사정으로 할 때는 이걸 적용하는 거죠. 기관에서 보낼 때는 아니고.
이사	○ 그게 조금 도덕적 해이하고 연관이 있습니다. 왜냐하면 한 달 중에 5일만 달랑 근무하고서 월급을 전체 받아 가니까 공무원사회에서도 보면 그게 문제가 된다 이렇게 해서 언론에도 여러 차례 나오고 그랬거든요.
이사	○ 보통 일반에서는 공무원연수 비슷하게 해서 1년씩 가기도 하고, 퇴직하기 전에. 그거랑 비슷한 내용 아닌가요?
사무국장	○ 그거하고는 다른 내용이긴 합니다.
이사장	○ 공무원연수는 퇴직이 아니고 급여를 받으면서 임금피크제라든가 급여의 80%든가 이걸 받으면서 하는 거고요. 이것은 퇴직할 때인데 약간 이 부분은 조금 더 여유 있게 한 것 같습니다. 왜냐하면 일반적으로 공사나 국가공무원 같은 경우는 5년 이상 근무 후 퇴직일 때 5년 미만은 일할계산 합니다. 29일 근무해도 29일 치를 주고. 그런데 여기는 1년 이상이죠, 이게?
사무국장	○ 예.
이사장	○ 그래서 이걸 약간 여유를 준 건데. 여기가 급여가 많은 데도 아니고. 그런 정도면 크게 일반적인 관념에 위배되거나 그러진 않을 것 같습니다.

발 언 자	발 언 내 용
김미화 이사 사무국장	<p>이렇게 했으면 좋을 것 같아요. 저는 5년 미만이라서 퇴직해도. 전에 5일 이상 하는 데가 많았거든요. 전에는 5일 근무하면 한 달 월급 받고 그랬는데.</p> <p>○ 여기 지역주민들을 고용하면서 이런 걸 하는 거죠? ○ 그렇습니다. 지역주민들은 주로 현장근로자이시기 때에 그분들은,</p>
김미화 이사 사무국장 이사장	<p>○ 해당사항이 없고? ○ 굳이 그건 없습니다. ○ 정규직원마냥이 아니고 일급사원이죠. 월급사원 이제 경비라든가 이런 거 안내 이런 것도 있지만. ○ 이사장님 말씀하신 것처럼 1년이 아니고 5년으로 다시 바뀌었습니다.</p>
이사장 이사	<p>○ 바뀌었어요? 똑같이 5년. ○ 국장님, 그래서 기본연금 기준 이렇게 보면 개정안을 보면 1급이 6000에서 4하면 9000이야. 그죠?</p>
사무국장 이사	<p>○ 예, 예. ○ 그러면 2급도 5000에서 8000까지. 현행은 1급이 4500에서 5500인데 이렇게 상한액이 많이 기본연봉이 올라가게 돼 있어요. 이게 5년마다 보수상한액 현실화 이렇게 되어 있는데. 이렇게 해도 재정에는 크게 문제가 없는 거예요? 그게 그래서 사무국장님이 이렇게 놓으면 재정이 우리가 어느 정도 따라줘야 되는데 고생들 하니까 드리는 건 좋은데 그게 가능한지.</p>
사무국장 이사 사무국장	<p>○ 지금 예산이나 재정상황이 맞춰가지고. ○ 이거 협의는 충분히 된 거예요, 이거 보수개정? ○ 다 협의도 됐습니다.</p>

발 언 자	발 언 내 용
이사	○ 공사하고도?
사무국장	○ 예. 공사하고 협의하고 노사협의회도 ***
이사	○ 이렇게. 걱정이 돼가지고.
사무국장	○ 이걸 가지고 그렇지 않아도 노사협의회에서 아주 치열하게 논의가 됐습니다.
이사	○ 그러니까 그렇게 해야지. 현행보다 개정안이 상당 부분 이렇게.
사무국장	○ 5년 만에 하다 보니까 조금 높아진 부분이 있는데 또 실제하고는 다릅니다. 실제로 왜냐하면 저희가 전체가 다 연봉제지 않습니까? 연봉제로 하고 있기 때문에 이 범위 안에서 있습니다. 기본급에 의해서 호봉제가 아니기 때문에 연봉제기 때문에 연봉에 따른 레인지만 정해놓은 거거든요.
이사장	○ 상한액을 보면 많이 높아져있긴 있는데 직제 개편하면서 2개가 변동된 건 아니고 직급만 *** 동일한 급여를 받고 있어서 이것은 좀 *** 약간 현재로서 선언적인 규정이 *** 하한액, 상한액은 적용되겠죠.
이사	○ 21년부터 적용한다고 되어 있네요, 여기 보니까.
사무국장	○ 21년은 평가에 의해서 차등지급하는 부분만 내부적으로 다른 것도 있습니다. 유예기간을 사실 좀 안 하던 걸 하다 보니까 준비가 좀 미흡하다 그래서 준비기간을 거쳐서 *** 그렇게 했습니다.
이사	○ 21년 되면 다 합의가 돼서 적용할 수가 있겠어요?
이사	○ 근데 이게 항상 재정이 문제예요. 재정이 없다 보니까 우리 주민진흥기금이나 상생협의회에서 도움을 많이 주는데 실질적으로 이렇게 현실적으로 하는 것 같더

발언자	발언내용
사무국장	<p>라고요, 내가 보면. 재정이 충분하다면 괜찮은데 그렇지 않은 이상은 이렇게 하면 안 되거든.</p> <p>○ 제가 한 가지만 말씀드릴게요. 제가 *** 회사에서 차장으로 재직하다가 재단으로 오게 됐지 않습니까? 그 때 우리가 최초에 선임할 때 기준이 어떻게 돼 있다면, 회사에서 받은 월급의 80%를 받도록 되어 있습니다. 그래서 제 연봉은 자동적으로 우리 재단에서의 사무국장 연봉이 자동적으로 책정돼 버렸어요. 그게 얼마냐면, 기본연봉 기준으로 보면 7500인가 그쯤 됩니다. 그렇다 보니까 지금 현행 기준으로 놓고 보면 현실적으로 6000이 맙시뎀이잖아요. 6000이 맙시뎀이니까 그것도 안 되는 거죠. 그 정도로 이 기존 내용들이 현실화가 안 돼 있었습니다.</p>
이사장	○ 지금 각 직급의 상한액을 초과하신 분들이 있죠?
사무국장	○ 예, 있습니다.
이사장	○ 그러다 보니까 현행화 시킨 거고, 연봉은 매년 조정하니까 거기에 따라 지금 이것을 올린다고 그래서 연봉이 올라가는 건 아니고요. 다만 규정이 현행치를 못 따라가는 부분을 개정을 해서 포함하는 레인지 안에 있게 하는 그런 차원인 것 같습니다.
감사	○ 질문 안 하면 또 그러니까 제가 뭐 하나 여쭙볼게요. 채용 자격기준이 1급에서 3급 이하가 이게 굉장히 많이 원하는데 박사학위 7년에서 박사학위 18년으로 늘었어요. 배가 늘었는데 또 7년에서 15년 늘었는데 7년에서 18년이니까 11년을 더 늘렸는데, 배 이상을 늘렸는데 이거 18년 같으면 거의 채용이 안 될 것 같아요.

발 언 자	발 언 내 용
사무국장	<p>지금 박사를 사람에 따라 다르겠지만 그래도 35 안에 하는 사람은 어렵고. 외국에서 하면 35 하는 사람도 있겠지만. 2급도 박사학위 3년에서 10년으로 늘었네요. 굉장히 늘었는데 이게 특별히 이렇게 늘린 이유는 뭘니까?</p> <p>○ 그것도 사실은 결론적으로 말씀드리면 현실화시킨 사안인데 처음 재단이 만들어졌을 때 조금 시작하는 단계에서, 10년 전이죠. 10년 전에는 굉장히 좀 낮게 책정했었습니다, 그때는. 그리 하다가 지금 현재 원들을 보니까 현재 원들이 상당히 옛날 기준에 비교해보니까 너무 낮게 돼 있는 거예요. 그래서 현재 근무하는 사람들의 경력이라든지 그런 거하고 유사하게 맞추는 필요가 있고. 그렇지 않으면 지금 예를 들어서 3급 팀장이 있는데 그 3급 팀장의 경력이라든지 학사학위 내지는 이후에 몇 년차 됐는지 그런 거하고, 새로 들어올 사람, 새로 3급으로 경력직으로 들어온 사람들하고 비교해보니까 너무 낮게 돼 있는 거예요. 그런 거에 대해서 형평성을 맞추기 위한 겁니다.</p>
감사	<p>○ 제 생각에는 거기에 대해서 조금 하나만 말씀드리면, 이걸 제가 의결권을 가지고 말씀드리는 게 아니고, 여기 올리면 기득권을 보호해주는, 그러니까 순환이 안 되잖아요. 왜냐하면 이걸 7년으로 한다 하더라도 우리가 해가지고 10년도 하고 18년도 하고 이렇게 할 수 있는데, 아예 18년으로 해버리면 굉장히 좋은 사람이라고 하더라도 18년에 이게 묶어버려서 아예 어플라이 자체를 못 하는 거죠. 그래서 제 생각에는 개인적</p>

발 언 자	발 언 내 용
<p>이사</p>	<p>으로 올리더라도 7년에서 10년을 올렸다고 하면 이해가 되는데, 3년에서 5년 올리면 이해가 되는데 3년을 10년으로 올리고, 7년을 18년, 10년을 15년. 이렇게 많이 올렸기 때문에 이거는 상당히 지금 여기 계신 분들이 훌륭하지 않다는 것이고, 훌륭하시다 하더라도 기득권을 너무 보호하려고 하는 이런 것은 좀 이런 생각이 좀 있지 않겠냐. 저도 약간 그래서. 많이 생각을 하셨겠지만 그래도 한번 말씀드리는 게 좋을 것 같아서.</p> <p>○ 저도 감사님 말씀에 동의합니다. 왜냐하면 저도 오늘 자료 보면서 드리고 싶은 말씀이 바로 그 말씀이거든요. 18년이면 과연 가능한 사람이 있을까라는 생각이 들어요. 내부를 제외하고. 그러면 결국에는 외부에서는 거의 불가능한 규정이라고 봐야 될 것 같아요. 이 규정을 보면. 아래 급수 2급도 마찬가지입니다. 3년에서 10년이면 제가 봤을 때는 외부에서는 전혀 이 부분에 응모할 자격자체가 안 될 수 있는 부분이어서. 그리고 박사학위 10년을 가지고 있었으면 아마 어디선가 상당한 역할을 하고 있는 분이고, 쇠신이나 새로운 분위기 조성에는 어렵지 않을까는 생각이 들고요. 문화재단이 새로운 어떤 새로운 사업을 한다든가 새로운 사업을 발굴할 때 저해요소로 작용될 수 있겠다는 생각이 듭니다. 기준이 너무 강한 기준이 아닌가 생각이 들어요.</p>
<p>이사장</p>	<p>○ 이 부분은 이사님이나 감사님이 말씀하신 게 일리가 없진 않습니다. 왜냐하면 1급이나 2급은 거의 외부에</p>



발 언 자	발 언 내 용
이사	<p>서 충원하는 경우가 없다 보니까. 그리고 이쪽에 신규 정대비표가 이게 약간 변경되는 기준만 쓰다 보니까 1호에서 3호 같은 게 안 나와 있고 이러다 보니까 이런 게 거의, 1호, 3호는 공사나 공무원이나 이런 게 있을 겁니다.</p> <p>○ 그러니까 그 말이 결국에는 감사님이 지적하신 것처럼 예를 들면 매립지공사에서 이리 오는 경우는 쉽지만, 외부에서 들어오는 경우는 어렵게 하는 규정이라는 거예요. 그러니까 그 지적이 딱 정확한 지적이라고 저는 생각한다는 거죠.</p>
이사장	<p>○ 사무국장님 설명을 한번. 그 지적이 일리가 있는 지적 같아요.</p>
감사	<p>○ 지적이라고 생각하지 마시고. 그러면 *** 하니까 조금 우리를 스스로 보호하려고 하는 이런 것을 ***</p>
사무국장	<p>○ 그래서 우리 내부에 있는 직원들을 보고하고 기득권을 지키기 위한 그런 부분은 사실 전혀 저희가 우려했던 바는 없는데 공개롭게 그렇게 보일 수 있는 면도 없지 않아 있는데요. 그게 파란색으로 표시해놓은 게 있지 않습니까? 16쪽 파란색 표시해놓은 부분 보시면, 현행 코스전문직 4급이 중간에 있으니까 4급이 중간에 있는 상황에서 코스 쪽으로는 학사 15년 이상입니다. 학사 15년 이상이고. 또 사무국 쪽의 계약직이 학사 11년 이상이거든요. 그러니까 중간에 있는 걸 기준으로 해서 위아래로 맞춰보니까 그렇게 나왔고. 위아래로 맞추는데 예를 들어서 박사학위 따는 데 어느 정도의 기간과 어려움, 기술자 따는 데의 어려움</p>

발 언 자	발 언 내 용
김미화 이사	<p>이런 것들을 균형 있게 이렇게 하다 보니까 기존 것 하고 비교하다 보니까 너무 많아 보이는데. 두 가지 규정을 통합형으로 일체시키면서 하다 보니까 좀 그렇게 나온 겁니다.</p> <p>○ 근데 모든 사회가 학벌파괴로 가는데 여기는 학벌을 당연히 하는 것들은 전 안 맞는 것 같아요. 그러니까 경력을 어느 저기에서 얼마 했으면 그에 대한 것들을 지급해야 되는데 박사학위 안 받으면 1급은 갈 수가 없어. 그러면 여기 있는 분들 다 1급을 가려면 다 박사학위를 받아야 돼요. 근데 박사학위를 갖고 있다 그 래 갖고 이 경영하는 데 무슨 효과가 있는지, 자기 일을 하는데 어떤 효과가 있는지. 그런 게 하나도 없는 상태에서 저는 이렇게 해버리면 사회적으로도 이거는 좋지 않은 분위기인 것 같아요.</p>
사무국장	<p>○ 그거는 좀 죄송한데요, 지금 학벌하고 관계돼 있는, 저희가 지금 여기에 현행이 생략돼 있지 않습니까? 그 생략된 내용 안에 뭐라고 돼 있냐면, 그런 학위가 없더라도 할 수 있는 그런 여러 가지 요건들이 쪽 있습니다, 사실은. 그러다 보니까 그거는 조금 오해가 생길 수 있습니다.</p>
김미화 이사	<p>○ 박사학위 7년, 18년은 이런 것은 저는 빼도 될 것 같은데 굳이 그 전문분야의 몇 년 이상 이렇게 나가야 되는 거지, 꼭 그런 박사학위가 여기에 1급, 2급 이런 분들이 꼭 박사학위를 할 필요가 없는 거예요.</p>
이사 사무국장	<p>○ 채용자격기준을 이렇게 신설하는 이유가 뭐예요?</p> <p>○ 신설은 아닌데 기본적으로 저희가 인사규정에 들어가</p>

발언자	발언내용
	<p>있는 별표인데 이게 기존에 3가지 규정이 있지 않습니까? 기존에 지금 정규직들을 위한 인사규정이 있었고요, 그다음에 3급 계약직을 위한 운영규정에도 이런 게 있습니다. 그리고 코스단의 운영규정에 보면 또 이런 게 있어요. 그래서 3개 있는 걸 갖다가 통합으로 한 거죠. 왜냐하면 그쪽 분야가 없어졌기 때문에. 그래서 하나로 통합하는 과정에서 나름대로 3개를 통합하면서 중간에 있는 4급을 기준으로 해서 다시 한 번 정비한 겁니다.</p>
이사	○ 내가 보기에에는 외부에서는 명함 내밀 사람도 없어. 박사학위 17, 18년씩 하면.
감사	○ 한번 더 말씀드릴게요. 이게 그러니까 우리가 좋은 사람을 많이 모집하려면 응시하는 기준을 낮게 하고 좋은 사람을 거기서 우리가 뽑아야지, 18년으로 하면 아예 어플라이 자체를 아예 막아버리는 거예요. 그러니까 차라리 이걸 낮춰가지고 많은 사람이 오게 하고, 거기서 우리가 진짜 좋은 사람. 이렇게 예를 들면 18년이 된 사람이 7년 된 사람보다 좋다. 이렇게만 말할 수는 없잖아요. 왜냐하면 18년이면 나이도 굉장히 많아요, 사실은. 그래서 이걸 아예 진입을 못 하게 하는 거기 때문에 응모를 하게 하고, 공사라는 재단에서 잘 심의를 해서 좋은 사람을 뽑는 것이 우리 재단에 도움이 되지 않을까. 그래서 맨 처음에 말씀드린 게 그런 차원에서 한 겁니다.
사무국장	○ 그러면 연수를 조금 낮춰가지고 조정하는 쪽으로 그렇게 진행했으면 합니다.

발 언 자	발 언 내 용
이사장	<p>○ 지금 실제 상위직급으로 채용되는 경우가 거의 없다 보니까 이걸 큰 관심을 안 준 건 맞는데 지금 이사님이 말씀하신 얘기는 일반적으로 우리가 우리 재단이 사회와 완전히 격리된 특별한 조직이 아니고, 다른 데 하고 비슷한 걸로 보면 18년은 이례적인 건데요. 그러면 그걸 낮춰서 진입자체를 쉽게 할 수 있도록 하고. 또 한 가지는 오해된 부분이 있는데 1급으로 채용을 할 때 꼭 박사학위 수료자가 있어야만 되는 그런 건 아니고, 다른 경력에 대한 규정은 다 있습니다. 다 있는데 박사를 기술자를 취득한 사람도 그러한 경력이 있으면 채용할 수 있도록 한 거니까 그건. 요즘 블라인드하고 하잖아요. 그런 건데 이 부분이 지금 일반적인 공공기관의 블라인드 채용하고는 좀 맞지가 않은데. 공공기관은 블라인드로 해서 할 수가 있는 게 시험을 보고 적격검사라든가 이런 걸 쪽 해서 능력을 평가할 수가 있는데 우리 재단은 아직까지, 그게 1명 채용해도 한 몇 천만 원 들어갑니다. 대행을 하게 되면. 그래서 그렇게 할 수 없고, 여기서 시험 보기도 어렵고 그래서 아마 학력을 했는데. 이걸 약간 과도기적인 조항이라고 봅니다. 앞으로는 이 위의 경력직은 이런 것을 여러 가지 문을 열어둘 수 있으나 신규채용에다가 이렇게 “학사” “기사” 이렇게 만약 동등자격이 있다고 인정해서 열어 놨지만 현실하고는 맞지 않죠. 이 부분은 채용자격기준을 여기서 논의해서 결정을 하시는 게 좋겠습니까? 아니면 사무국이나 저에게 위임을 해주시면 현실에 맞게 잘 조정하도록 하는</p>

발 언 자	발 언 내 용
<p>이사 이사장</p> <p>장정구 이사</p>	<p>게.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 위임하는 게 맞을 것 같아요.</li> <li>○ 위임을 하더라도 그러면 계획이라는 게 큰 거는 말씀드리고 위임을 받아야 되기 때문에 18년은 좀 과도한 것 같습니다. 그래서 이거를 올릴 건데 한 10년 정도로 1급을 이렇게 하면 괜찮겠습니까? 그리고 거기에 따라서 아래도 쪽 이제.</li> <li>○ 저는 오히려 유지하거나 아니면 낮추는 게 더 조직을 위해서도 바람직하지 않을까 저는 개인적으로 그렇게 생각합니다. 왜냐하면 이게 아까 감사님 말씀에 100% 공감하는 게 조직이 새로운 방안이 필요하기도 하고, 새로운 분화 이런 게 부분이 필요할 수도 있는데 그런 부분을 본다고 하면 이렇게 턱을 높여놓는 게 과연 바람직한 거냐. 저는 조직을 위해서 바람직하진 않다고 생각이 듭니다. 그러니까 점점 고립돼가는 방식이 될 수 있다 생각이 들어요. 이것은 누구 개인을 위해서가 아니라 문화재단의 전체 분위기를 위해서 본다고 하면 오히려 그렇게 일정정도는 들어올 수 있는. 아마 제가 모르긴 몰라도 생략된 1번부터 3번까지는 아마 이보다는 공사하고의 관계 속에서의 규정으로 저는 해석이 됩니다. 그런 면을 본다고 하면 오히려 더 계속 밀착해서 가면서 오히려 외부하고 단절되는 걸 자초하는 규정일 수 있다는 생각이 들어요. 그 부분을 좀.</li> </ul>
<p>사무국장</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제가 잠깐 말씀드리면 현행 규정은 1급부터 6급까지 밖에 없고요, 17쪽을 보시면 6급이 고등학교 졸업한</li> </ul>

발 언 자	발 언 내 용
이사장	<p>기준이에요. 그러다 보니까 이렇게 돼 있는 그런 사안이라서 현행을 유지하는 거는 조금 어려움이 있을 것 같습니다.</p> <p>○ 지금 현행을 유지하는 의견이 나왔는데 현행을 유지 하더라도 우리가 채용하는 채용방식을 우리가 공개채 용이나 이런 역량이 안 되기 때문에, 그런 비용이 안 되기 때문에 7급, 여기 지금 요즘 대부분 다 학사, 전문대 이런 게 다 있거든요. 그런 부분은 일단 이렇게 자격을 두는 건 나쁘지 않다고 보고요. 전의 고졸 이렇게 해서 하기는 좀 어려운 부분이 있습니다. 사이버 대 무슨 방송통신대 많이 있어서 자신이 노력만 하면 얼마든지 학사는 받을 수 있으니까.</p> <p>그다음 4급부터는 그러면 한번 의견을 여쭙보도록 하겠습니다. 지금 현실적으로 6급, 7급을 고졸 이렇게 하기에는 학력을 겸하지 않으면 모를까 어려운 부분이 있으니 그 부분은 최소한 학사 정도로 조정을 하고. 1급부터 4급 정도는 장정구 이사님께서 현행유지가 좋다고 말씀을 하셨는데, 이 의견에 대해서 사무국장의 의견을 한 번 더 들어보고 그다음에 효율적인 회의를 위해서 표결을 하도록 하겠습니다.</p>
사무국장	<p>○ 지금 직급이 하나씩 늘어나서 6급에서 7급으로 바뀌면서 거의 기간제적으로 따로 표시하고 있습니다. 보시면 17쪽이에요. 기간제 직원을 보시면 고등학교를 졸업해서 고졸해서 기간제로 일하고 있는 사람이 현재 세 사람 있습니다. 그 친구들은 기간제로서 2년을 최소한 근무하지 않습니까? 그래서 기간제 2년을 거치</p>

발 언 자	발 언 내 용
<p>이사장 김미화 이사</p> <p>사무국장</p> <p>이사장</p> <p>이사 김미화 이사</p>	<p>고 나서 그다음 7급으로 올라설 수 있는 거거든요. 그래서 그런 것하고 비교해서 지금 했는데. 전반적으로 보면 아까처럼 상위직으로 올라갈수록 너무 높게 책정되어 있는 그런 부분이 있기 때문에 제 생각에는 상위직 올라가는 부분에 있어서는 한 2년 내지 3년 정도만 낮춰서 하는 것으로 그렇게 했으면 좋겠습니다.</p> <p>○ 김미화 이사님만 발언을.</p> <p>○ 저는 좀 볼수록 불합리하네요. 그러니 여기 계신 분들은 진급을 하려면 그 정도는 계속 공부를 하고, 학벌을 높여야 되고 이런 저기도 있잖아요. 그런데 물론 신규라 그러지만 이 안에서 새로 채용하는 분도 그렇게 많지 않아요. 올라가야 되는데 그런 장벽을 두면서 여기 분들은 그럼 일은 잘하는데 사실은 학벌이 조금 낮다 그래갖고 진급을 못 하는 이 하나의 방해요인이 될 수도 있고요.</p> <p>○ 그것은 오해입니다. 그것은 신규채용시만 적용되는 기준입니다.</p> <p>○ 채용할 때만 적용이 되고, 승진할 때는 이 기준이 적용이 안 됩니다.</p> <p>○ 이상하네요. 이걸 뭣 하러 만들어놓을까.</p> <p>○ 그냥 이것을 하지 말고 그냥 거기에 적합한 이런 저걸 해갖고 이게 마련해놓아도 많이 오지 않을 거예요. 그렇죠? 아시다시피 1급 그렇게 다 했지만 이거 한다 해서 1급을 다른 사람이 오겠습니까? 어차피 환경부에서 보내거나 아니면 공사에서 보내거나 그러는 건</p>

발 언 자	발 언 내 용
<p>이사장</p> <p>사무국장</p> <p>이사장</p>	<p>데 이런 것은 아무런 필요가 없다는 거죠. 거기에 적당한 학위 이런 건 빼고요, 거기에 대한 경력을 얼마나 쌓았다, 이런 것들을 집어넣는 게. 만약에 외부로 나간다 그러면 굉장히 논란이 될 것 같아요, 저는.</p> <p>○ 아마 생략된 게 “위와 같은 동등한 이상의 자격이 있는 자” 이렇게 돼 있죠?</p> <p>○ 그렇습니다.</p> <p>○ 그래서 꼭 박사가 아니라도 됩니다. 매번 인사규정에 있어가 있는데 이게 좀 과한 것 같기는 한데. 마지막에 기타규정이 항상 있다 보면 이게 사실 만들어도 약간 선언적인 게 되거든요. 이 정도면 한다 하고. 비슷하면 채용할 수 있는 부분이 있을 건데.</p> <p>사무국장님이 설명하셨고 했는데 다른 이사님들이 이 부분에 대해서는 조금, 이게 그렇게 중요한 것 같지도 않는데 많이 납득하기 어려운 것 같아서 이 부분은 제고해서 현행하고 거의 비슷하게 사무국에서 다시 만들어서 하도록 하겠습니다.</p> <p>다만 7급 이쪽의 비중을 보면 “위 요건과 동등한 자격이 있다면” 이런 게 항상 있거든요. 그래서 “학사 이상인 자” 이렇게 해놓고, 학사가 없더라도 비슷한 사람을 채용할 수 있는 것으로 하고. 고졸 이런 사람도 근무하면 채용할 수 있게 동등한 자격으로 하고. 위에는 너무 과한 것 같아서 이 부분은 현행하고 비슷하게 하는 것으로 하면 괜찮겠죠? 이사님들 동의하시면 표결 없이. 이게 그렇게 중요한 것 같지는 않습니다.</p>



발 언 자	발 언 내 용
이사	<p>이것은 그렇게 조정하도록 하겠습니다.          &lt;예&gt;          다른 의견 또 있으십니까?</p> <p>○ 국장님, 4조의 기본연봉 이것 좀 한번 물어볼게요.          *** 개인별로 연봉을 조정할 수 있다. 이렇게 돼 있고, 우리가 매년 물가상승에 따라서 저기는 올라가는 거죠?</p>
사무국장 이사	<p>○ 예, 임금은.</p> <p>○ 예, 올라가죠? 개정안에 보면 매년 *** 연봉을 조정한다 해놓고 승진자에게 승진하는 *** 인건비 총액 범위 내에서 주기별로 연봉 조정함을 원칙으로 하며, *** 특별한 사항이 있을 경우에 이사장이 따로 정한다 그랬는데. 이거 연봉조정을. 아, 왜 제가 얘기 드려냐면, 우리가 전에도 승진자들이 누락, 몇 년을 안 했다가 하면서 연봉조정 없이 진급만 이렇게 3급에서 2급도 가고, 4급에서 3급도 갔지 않습니까? 그러면 여기 이것은 승진자의 경우는 승진가산급여, 인건비 이걸로 해서 연봉 조정함을 원칙으로 한다 그러니까 난 뜻이 무슨 뜻인지. 원칙! 그러니까,</p>
사무국장 이사	<p>○ 직위별로 연봉조정을 한다, 그런 원칙입니다.</p> <p>○ 원칙. 아, 그러니까 직위별로 한다는 원칙이죠?</p>
사무국장 이사	<p>○ 상박하후의 의미입니다.</p> <p>○ 그러니까 이게 승진자가 됐다 그래서 이게 같이 쫓아 올라가야 되는지, 난 그래서 물어보는 거예요. 이게 그러면 연봉을 조정했을 때는 예를 들어서 3급에서 2급이 됐을 때 그럼 거기에 따라서 연봉을 조정해줘서</p>

발 언 자	발 언 내 용
<p>사무국장</p> <p>이사</p>	<p>이게 올라가는 거지. 그러면 급료가 올라가는 그렇게 되는 건데.</p> <p>○ 승진에 따른 임금인상은 당연히 있어야 되겠죠. 승진했는데 임금인상을 안 해주면,</p> <p>○ 아니, 근데 우리가 전에 같은 경우는 승진은 이렇게 했지만 급료는 그대로 하고, 우리 여건이 안 좋아서 예를 들어서 재단 같은 데는 몇 년간 그걸 못 했을 거예요. 승진자가 안 됐어. 안 하고 있다가 얼마 전, 작년, 올해 한 거예요?</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 작년 승진자를 올해 와서 임금인상 시켜주면서 5내지 6% 시켜줬습니다.</p>
<p>이사</p>	<p>○ 승진자?</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 예. 승진. 승진에 따른 가산급여로.</p>
<p>이사</p>	<p>○ 가산급여로?</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 내년 임금인상률에 따른 그거 외 플러스.</p>
<p>이사</p>	<p>○ 외에. 아니, 나는 그래서 승진자는 1년에 올라가는 물가상승 그거에 별개로 해서 다시 또 합산해서 올라간다는 내용이죠?</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 예.</p>
<p>이사</p>	<p>○ 어떻게 보면 진급하는 데 우리가 상황이 물론 이 부분이 이것처럼 하면 물가상승에 따라 조정하는데 이걸 원칙으로 이걸 해야 된다고 했을 때는 금년 연봉이 올라간다는 뜻으로 이해해도 되죠?</p>
<p>사무국장</p>	<p>○ 예. 연봉은 올라가는데 다만 상박하후를 어느 정도 반영하는 걸 원칙으로 한다는 거고요. 그게 지금 말씀하신 예산 사정이나 이런 것에 의해서 조금 포괄적으로</p>

발 언 자	발 언 내 용
이사	<p>조정할 필요가 있거든요. 그때그때에 따라서.</p> <p>○ 그러면 원칙으로 한다는 것은 해야 된다는 얘기인데, 이 뜻은. 맞아요? 원칙이라는 것은 이걸 가라는, 조정했을 때 꼭 해야 된다는 얘기야. 승진자가 됐을 때는 원칙.</p>
이사장	<p>○ 이거 약간 선언적인 규정이 될 수도 있는데요. 총액 인건비제도를 도입한 겁니다. 어떤 기관의 총액인건비가 1억 원이면 그 한도 내에서 3%면 1억 3백만 원을 가지고 배분을 하는데 전에 호봉제일 경우에는 시간이 흐를수록 전체가 계속 올라가지만, 호봉제를 하고 있음에도 총액인건비제를 공사 같은 경우 적용하고, 공무원들 같은 경우 총액인건비거든요. 그러면 연수가 됐다고 1호 올리는 게 아니라 누구 하나 없어졌거나 필요할 때 올려주고 그건 그 인건비에 포함한다. 그런 개념을 원칙으로 하는데. 현실적으로는 약간의 여려 가지 여유가 있습니다. 그래서 그런 원칙으로 선언적으로 해놓고 승진할 때 하는데. 이걸 제가 볼 때는 약간 선언적인 개념인데 이걸 도입하지 않을 수 없는 것이고. 그렇게 보시면 될 것 같습니다.</p> <p>여기도 주로 수탁업무를 하다 보니까 인건비 같은 게 수탁 예산에 따라서 달라져야 하는데 현실적으로 기관을 운영하다 보면 그게 또 잘 안 되거든요. 그래서 어려운 점이 있는데 아마 연봉제를 하고 있으니까 적절하게 내부에서 잘 조정이 돼서 거기에 따라 조정할 것 같습니다.</p>
이사	<p>○ 예, 잘 알았습니다.</p>

발 언 자	발 언 내 용
이사장	<p>○ 중요한 인사, 보수, 직제 이견 중요한 거니까 살펴보고 말씀해주시면.</p> <p>그러면 인사규정, 직제규정, 보수규정 중에 지금까지 여러 이사님들께서 좋은 의견을 주셨고, 신규채용 자격에 대해서는 일종의 진입장벽으로 느껴질 수 있는 부분이 있어서 그 부분은 다시 현행과 비슷하게 조정을 하되, 새로 신설된 직급 단일화에 따른 7급에 대한 학사정보의 그 규정은 넣어서 그렇게 수정 의결하는 것으로 하는데 동의하십니까?</p> <p>〈예〉</p> <p>○ 그러면 인사규정 채용 부분은 제가 말씀드린 대로 사무국에서 수정하도록 위임하고, 나머지는 원안대로 의결되었음을 선포합니다.</p> <p>〈의사봉 3타〉</p> <p>○ 이상으로 드림파크문화재단 제56회 이사회 폐회를 선포합니다.</p> <p>〈의사봉 3타〉</p>

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용



발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용



발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용



발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용



발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용

발 언 자	발 언 내 용