KARMA

이슈와 쟁점

비정규 기록전문직 톺아보기

01 비정규 기록전문직 톺아보기

정리 : 홍정화 출판국

한국기록전문가협회는 그 어떤 사회적 차별도 반대합니다. 특히 공공부문과 민간부문의 비정규 기록전문직들이 강요받는 차별적 환경에 단연코 반대합니다. 이러한 차별이야말로 기록관리의 정상적인 실행과 발전을 가로막는 근본 원인이라고 인식합니다. 그럼에도 불구하고 아래의 표에서 보는 바와 같이, 공공분야에 있어서 기록연구직이 배치되지 않은 기관이 여전히 많고, 배치된 경우에도 약 34% 가량이 비정규직의 신분으로 업무를 담당하고 있습니다. 이러한 상황을 미연에 방지하고 시정하도록 끊임없이 요구하는 일에 협회가 본격적으로 나서지 못해온 점을 매우 송구하게 생각합니다.

〈공공분야 기록물관리전문요원 배치현황 통계〉

구 분	기록관 설치대상기관	전문요원 배치 현원		
		배치인원	정규직	비정규직
중앙부처	47	52	50	2
중앙소속기관	126	30	30	0
광역지자체	17	30	28	2
기초지자체	229	208	100(48%)	108(52%)
시도교육청	17	18	15	3
지역교육청	177	66	55	11
국공립대학	50	15	13	2
기타공공기관	293	117	65(56%)	52(44%)
합계	956	536	356(66%)	180(34%)

(2014.5.24. 국가기록원 정보공개요청 회신자료)

전문요원의 채용이 각 기관의 인사권에 해당됨을 모르는 바 아니지만, 그렇기 때문에라도 해당 기관의 기록관리에 대한 책임의 하나로 이 문제가 다뤄져야 한다고 판단하며, 국가 주무기관의 보다 직접적이고 적극적인 정책의 모색을 함께 주문하지 않을 수 없습니다. 더우기 정부산하 공공기관의 지

방이전과 맞물리며 1, 2년 단위의 계약기간으로 전문요원을 채용하는 빈도가 높아지고 있고, 지난 2009년 전문계약직으로서 채용되기 시작한 전문요원의 경우 계약기간의 만료를 앞두고 있는 상황입니다. 비정규 기록전문직에 대한 해결은 더 이상 미룰 수 없는 과제입니다.

더 많은 토론이 조직되고, 더 속 깊은 검토가 이뤄져 공식적인 협회의 입장을 만들어내야겠습니다만, 현재의 집행부가 갖고 있는 생각은 이렇습니다. 우선 기존에 5년 정도 근속한 비정규 기록전문직은 마땅히 정규직화 해야 한다고 생각합니다. 전문경력관제나 별정직화 하는 것도 단기적으로는 검토해볼 방안이기는 하지만, 장기적으로는 정규직화 하는 것만 못할 것으로 생각합니다. 물론 정규직으로 전환하는 시점에서 각 기관 나름대로 그간의 업무성과에 대한 평가를 진행하는 것 역시 타당한 점이 있다고 생각합니다. 그러나 기록관리 업무 자체에 집중하여 전문성을 발휘할 기회가 충분히 주어지지 않았다면, 업무성과에 대한 평가도 그 타당성을 입증하기 쉽지 않을 것이며, 이후에도 기록관리의 품질을 보장하기 어려울 것으로 생각합니다. 그런 의미에서 비정규직제를 당분간 유지할 생각이라면, 기본임금이 신입 정규직보다 높은 수준의 전문계약제로 하면서 기록관리 이외의 업무를 직무 계약에서 제외시켜야 할 것으로 생각합니다. 물론, 각 기관의 기록관리 업무에 복수의 기록전문직이 보장되어야 한다는 점은 더 말할 필요도 없겠습니다.

이러한 비정규 기록전문직의 문제와 관련해 보다 허심탄회한 이야기를 나누기 위해 다섯 분의 회원들이 지난 5월 8일 협회 사무실에서 비공개 간담회를 가졌습니다. 이하 간담회의 내용을 최대한 편집 없이 옮기며, 편의상 참가자들의 명의를 비공개로 하는 것을 양해해주시기 바랍니다. 이 간담회의 기록을 통해 한층 진지하고 세밀하게 이 문제에 접근할 수 있도록 성찰하고 노력하는 계기로 삼겠습니다. 특히 협회 집행부에 대한 비판과 제안에 감사드리며, 집행부의 한계를 넘어설 수 있도록 각별한 관심과 계속적인 의견개진을 요청드립니다.

라 >> 제가 자세한 속사정을 모르는 입장에서 얘기하자면, 솔직히 비정규직이라는 신분이 기록관리업무에 지장을 준다는 게 별로 쟁점이 되지는 않을 것 같습니다. 예를 들어서 무슨 과와 이관을 협의하는데 정규직이면 잘 되고 비정규직이면 잘 안 해주고, 그런 거는 별로 없을 것 같아요. 비정규직인 경우에는 자꾸 다른 곳으로 옮기려고 하지 않을 수 없어서, 결국 업무연속성이 안 지켜지기 때문에 바람직하지 않다는 생각은 하는데요, 좀 더 세부적인 부분에 있어서는 어떤 차이가 있는지 잘 모르겠어요.

>> 나 말씀하신 부분과 관련해서는 사실 제 개인적으로는 그게 결정적인 이유는 아니에요. 전문성을 발휘 못하는 이유는 아니란 말씀입니다. 기관마다 편차는 있겠지만, 사실 기초지자체에서는 전문요원으로 일하시는 분들을 8~90% 이상은 다 인정을 해줘요. 저 사람들은 석사까지 하고 왔구나, 그래서 뭔가 잘 아는구나, 그러니까 이것을 이렇게 하는 건 이유가 있겠지, 그래서 저 사람들이 시키는 거는 우리도 도와줘야 하지 않을까 하는 인식은 다 갖추고 있는 것 같아요. 왜냐하면 이관이든 폐기든, 기록관리업무를 추진하면서 계획 수립할 때 과장 정도로는 안 하거든요. 기본계획, 폐기계획, 이관계획 등을 할 때 보통은 다 국장님까지 결재 받고, 그리고 내가 뭔가 큰 업무를 좀 해야겠다 싶은 것은 부구청장님, 구청장님까지 결재를 받아요. 그렇게 결재를 받아서 시행을 하면 부구청장님, 구청장님이 하겠다는데 별 문제 없습니다. 그런데 좀 디테일 한 것을 할 때 가끔 부딪힐 때가 있어요. 예를 들어서, 여러 행정직 공무원들도 성격이 다 다르고 업무를 하는 스타일도 다르겠지만, 대부분은 다 그냥 이렇게 해주세요 하면 해주는데 가끔 좀 연차가 오래 되신 분들, 성격이 좀 까다로우신 분들은 절대 협조를 안 해줘요. 예를 들어 공문 좀 보내주세요, 생산현황보고 보내주세요 하면 기본이 한 달이고, 기본 한 달 이후에 보내줄까 말까하고 그나마 보내준 것도 부실하고, 정말 한 시간이면 할 수 있을 만한 그런 수준으로 보내줍니다. 그러면 제가 오류를 잡죠. 제가 폐기하려면 평가심사를 하는데 가서 목록을 보다가 이상한 것 같아서 '조금 볼게요.' 하면 바쁜데 와서 방해를 하냐는 식으로 말씀하시는 분들이 간혹 있어요. '그래, 네가 전문가니까 알아서 잘 하겠지.' 이런 식으로 해주다가, '아, 내가 인정받고 있구나.'라고 생각이 들더라도 이게 나의 착각이 아닐까 그런 순간이 간혹 있어요. 더군다나 직속상관, 팀장이나 과장님께서 간혹 '××씨, 시험 준비해서 행정직으로 들어와.'라고 한다거나, '○○씨, 다른 좋은 자리 있으면 가야지. 준비하고 있어?'라는 식으로 툭툭 내던지는 말들, 이런 거는 거의 제가 이 집 식구가 아니라고 생각한다는 것을 무의식중에 들려주는 거죠.

라 >> 그 분 입장에서는 오히려 챙겨준다고 하는 한 마디가 본인에게는 다르게 들릴 수 있겠네요.

>> 나 그렇죠. 그러니까 나는 언제든 교체될 수 있는 소모품인거죠. 그런 것을 느낄 때마다 계약직은 정말 아니라는 생각이 들죠. 하지만 가장 큰 거는 생계에요. 저 같은 경우에도 가족을 부양하고 있는데 만약 제가 일을 잃게 되면 생계유지가 안 돼요. 그리고 서울시 지금 상황이 굉장히 안 좋기 때문에 한 치 앞을 볼 수가 없습니다.

>다 > 어떻게 안 좋은데요?

>> 나 제가 느끼기에는 아주 엉망이 됐어요. 그래서 지금 서울시에서 근무하고 있는 담당자들 중에 그 자리에 계속 있어야지 하는 분들은 몇 분 없는 걸로 알고 있어요, 다들 시험 준비를 하거나 다른 곳으로 가고 싶어 하죠. 사람들이 생각할 때에는 서울시 위치도 좋고 전임계약직이면 보수도 괜찮고 한데 왜 그러냐고 하시겠지만, 지금 서울시에 계신 분들은 자리 옮겨 오신 분들 제외하고 거의 5년 가까이 됐거든요. 그러면 남자들 같은 경우에는 군대 다녀와서 졸업하고 거의 서른 다 돼서 첫 직장을 잡은 거예요. 그래서 지금 5년이 흘러서 가정을 꾸리고 30대 중반이 됐습니다. 지금 이 나이에는 다른 진로를 꿈꾸거나 하기는 사실상 어려워요. 그런데 나에게 정년이 보장이 안됐다는 것은 굉장히 큰 위험부담이죠. 당장 가족을 책임져야 하는 가장으로서 언제든 내가 자리를 잃을 수 있다, 언제든 나는 교체될 수 있다는 불안감이 있는데 전문가로서의 전문성을 펼친다? 사실 그건 어불성설이죠. 특히나 저는 정보공개업무를 맡고 있는데, 사실 전문요원이 채용되면서 정보공개업무를 떠넘기는 기관이 많았어요. 유관업무라고 해서 그런 경우가 많았는데 정보공개가 정말 어렵습니다. 우리 지역 같은 경우 하루에 정보공개청구가 많을 때에는 수십 건이 들어와요. 그 중에 고질적인 민원이 있고, 힘든 민원인 상대하다 보면 일을 못합니다. 그러면 야근을 해야 하는데 그렇게 두 세 시간을 하고 나면 아홉 시나 열 시에 퇴근을 하고 집에 들어가면 열 시나 열한 시가 돼요. 새벽에 시험공부를 한다는 건 사실 상 불가능하다고 봅니다. 이런 상황에 처해 있는 게 저 뿐만은 아닐 거라고 봐요. 지금 계약직에 근무하는 사람들이 전문성을 발휘할 수 없는 가장 큰 이유는, 저는 생계유지가 위협을 받고 있기 때문이라는 것이고, 두 번째로 아직까지도 행정기관, 공공기관 내의 인식이 부족하다보니 이 사람은 전문성을 갖춘 사람이지만 언제든 떠날 사람, 언제든 쉽게 교체될 수 있는 사람이라는 인식이 깔려 있기 때문에 그 소속감을 가지기 힘들다는 이 두 가지로 보고 있습니다.

>다 > 그럼 궁금한 게 하나 있는데, 정규직은 전문성을 어떻게 발휘하고 있나요? 최소한 이런 걱정은 안 할 거잖아요.

라 >> 이게 진짜 문젠데, 이런 걱정을 안 해도 되는 정규직으로 오면 계속 일을 잘 해야 하는데 그게 또 아니라는 거죠. 정규직 되면 이 기관이 내가 계속 있을 기관이라는 그런 생각은 좀 있는

것 같아요. 또 다른 시각으로는, 이게 부담으로 다가올 수 있는데, 너는 여기에 뼈를 묻어야지... 이런 얘기를 하면서, 너는 이 기관에 계속 있어야 한다는 얘기를 저도 많이 들었거든요. 너는 계속 이 기관에 있을 거기 때문에 이런 것을 다 배우고 해라 그런 면에서 좀 다른 것 같긴 해요.

<가< 그런데 우리가 기록공동체에서 기록물관리전문요원, 기록연구사, 어찌 됐든 이런 사람들이 정규직이어야 한다는 답이 있잖아요. 그 이유는 뭔가요? 다시 원칙으로 돌아가서 얘기하면, 왜 이 사람들이 정규직으로 일을 해야 하는 건가요?

>> 나 생계유지가 되어야 자기 업무에 집중할 수 있죠.

>다> 그러니까 애초에 기록물관리법을 만들 때 법에 전문요원을 채용해야 하는데, 연구사로 채용하자라고 했던 이유 중에 하나가 직급이 좀 되어야 일을 할 수 있을 것 같고, 그래야 전문성을 발휘할 수 있을 것 같고 등의 이유가 있었죠. 그런데 이게 뜻대로 되지 않았던 거죠.

<가< 저는 기록관리를 하는 사람이 정규직이어야 하는 그 이면에는, 기록전문가로서의 양심에 따라서 어떤 사회적 책임이 부여되는 직무인 거잖아요. 그 어떤 다른 환경에 제약받지 않으면서 당당하게 자기 업무를 할 수 있도록 하는 게 원칙이라고 생각합니다. 예를 들어서 부당한 폐기가 이뤄진다든지, 기록관리 차원에서 맞지 않는 일에 있어서 수 문제에 있어서 기록전문가가 자기 기관에서 자기 얘기를 제대로 하지 못하고, 특히 재계약 기간이라든지 이런 때에 있으면 상사의 눈치를 본다든지 업무의 전문성을 발현하는데 있어서도 아주 소극적인 입장을 취할 수밖에 없거나, 그냥 하던 것만 잘 하자, 괜히 이상한 것 해서 찍히지 말고. 저는 계약직이 기록관리 전문성을 발현하기에 어려운 부분이 상대적으로 많을 거라는 건 사실이라고 봐요. 정규직도 지금 못한다는 건 그냥 그런 상황인 거고. 어찌 됐든 제가 봤을 때에는 계약직이 고용불안 때문에 할 일을 못하는 부분이 있다고 생각해요.

>다> 정규직으로 채용되어 들어간 사람들도 전문성을 발휘하지 못하는 이유 중 하나가 정말 너무나 많은 업무분장라고 생각해요. 얼마 전에 어느 공단에 채용된 사람이 그러는데, 지방이전을 했는데 업무분장이 너무 많았다고 하더군요. 정수기 관리도 있고 기타 그 밖의 업무가 다 있었네요. 기타 잡무들이 많다 보니까 일 할 시간이 없어지고 자연스럽게 야근하게 되고 그러다 보면 자연스럽게 전문적인 기록관리 업무도 하기 싫어지고 이런 구조가 문제가 되는 거죠. 전문직으로서의 사회적 대우도 못 받는 점도 있고요. 학예연구사에게는 잡무를 시키지는 않지만, 기록연구사에게는 행정에 가까운 일들을 많이 시키죠. 사회적 인식으로 우리가 연구사라는 게 좀..

＜가＜ 저는 실제로 타 기관에 있을 때 이런 일이 있었어요. 과장이랑 평가할 때 싸웠어요. 평가 심의와 관련해서 그렇게 됐는데 말이 안 되는 얘기를 자꾸 해서 저는 법에 있는 조항을 얘기하면서 정말 크게 싸웠어요. 그랬는데 나중에 2~3주 뒤에 과장이 하는 말이 너무 섬뜩했어요. 그렇게 싸웠던 때가 재계약 할 시점이었거든요. 과장님이 하는 말이 서명을 하면서 ***씨는 재계약 기간인데 나한테 이렇게 하는 거야라고.

라 ＞＞ 그러니까 너 잘못 하면 사인 안 할 수도 있다는 소리네요.

＜가＜ 그렇죠. 나는 괜찮지만 계약직인 사람들이 정말 말도 안 되는 것 때문에 상급자와 의견 충돌이 있었을 때 이것이 빌미가 될 수도 있겠구나 생각을 했어요. 업무 외적인 것도 있죠. 제가 아무리 업무를 잘 해도 이런 걸 못하면 고과가 안 좋을 수도 있다는 거죠. 그게 저는 가장 크더라고요.

＞＞ 나 그런데 그렇게 대놓고 대들지는 못하고 그냥 의견을 말해 보다가 안 되면 일단 후퇴했다가, 다시 한 번 가서 얘기하고, 두 번 세 번 그렇게 설득을 하는 방법을 쓰죠. 대부분 서너 번 하면 제가 말한 대로 해줘요.

＞다＞ 2009년 지자체에서 계약직을 처음 채용하려고 할 때 화두가 왜 이렇게 채용하느냐, 계약직의 문제점, 신문기자들이 취재하고 했던 기억이 있는데 지금은 분위기가, 정규직 대 계약직 비율이 대등하거나 정규직이 더 많거나 예전보다 많이 바뀌었죠. 그 당시에 시간제로 계셨던 분들 중에는 스스로 기안도 할 수 없었던 분들이 있었기 때문에 계약직으로서 차별도 많이 받았었죠. 시간제는 말 그대로 몇 시간 밖에 일을 안 하는 사람이기 때문에, 직원이 아니었다고 봐야죠.

라 ＞＞ 요즘은 시간제는 거의 없지 않나요?

＞다＞ 거의 없는데 일부 남아 있어요.

라 ＞＞ 시간제가 없어진 게 전문성이 향상되어서 그런 걸까요, 아니면 그냥 그렇게 된 걸까요?

＞＞ 나 시간제를 채용하는 이유는 일단 정원에 안 잡히기 때문에 기관에서 손쉽게 채용하고자를 수 있기 때문에 채용하는 것이죠.

＜가＜ 법에 있는 대로 폐기만 하면 되는 거니까요.

>> 나 그리고 시간제가 없어진 기관은 자꾸 사람이 나가다 보니까.. 하지만 그건 사실 기관의 잘못이지 사람을 탓할 일은 아닙니다. 기관에서 처음에 사람을 시간제로 채용을 안 했어야죠. 그리고 사실 저는 시간제 계약직 자리가 나면 거절을 했으면 좋겠어요. 아무도 지원을 하지 않는다거나 그런 것이 합의가 좀 됐으면 싶은 소망이 있어요.

라 >> 제가 학교에 다닐 때에도 선배들이 그런 얘기를 많이 했거든요. 시간제는 단합해서 넣지 말자라고 했는데, 그때 저는 솔직한 심정으로는 시간제가 아니라 알바로라도 들어가고 싶은데, 저 사람들 배가 불렀다고 생각했거든요. 지금은 생각이 달라졌지만.

>다 > 보이콧 한다고 해서 정말 아무도 지원하지 않을 것 같지는 않네요. 갈 사람은 간다고 생각해야죠. 거기에 대해서 우리가 뭐라고 할 수는 없어요. 그건 사람이 문제가 아니라 그런 자리를 만든 이런 구조가 문제인 거죠. 그 사람에게 뭐라 할 수는 없어요.

>> 나 선택의 자유를 당연히 제한할 수는 없죠. 제가 계약직으로 있으면서 그 설움을 경험해 보니까, 그리고 또 그 자체가 바람직하지 않잖아요. 그래서 전임계약직까지만 돼도 그나마 사정이 좀 나은 편이니까. 시간제는 사실 알바 쓰는 것 그 이상 그 이하도 아니거든요. 그건 단체로 뭔가를 해서 지원을 안 하게 되면 그 기관에서 견디다 못해 정규직으로 하거나 아니면 전임계약직으로 하거나 그렇게 하지 않을까요? 그래서 자리가 바뀌면 그때 지원을 해서..

>다 > 원래 시간제한테는 기안도 시키면 안돼요. 그런 자리가 아니에요. 단지 일을 도와주는 사람에게 기안을 시킨다는 게 말이 안 되는 건데, 연구사들은 시간제 신분으로 기안도 하고 많은 일들을 하고 있었던 거지요.

라 >> 요즘에는 그런 게 있는 것 같아요. 육아휴직 들어가니까 그 자리에 시간제로..

>다 > 대체인력은 뭐라 할 수 없죠. 원래 TO는 정규직으로 있고, 그 사람이 잠깐 자리를 비운 건데 그 자리를 다시 정규직으로 채울 수는 힘든 부분이고.

<가< 그런데 사실 정규직 정원은 채워야죠. 광역지자체 같은 경우에는 적어도 2~3명씩은 있어야 하니까.

라 >> 지금까지 비정규직으로서 차별 플러스 기록연구사로서가 아니라 사람의 문제 이런 것들이 섞여 있다고 얘기를 해왔는데요. 그게 안 되니까 전문성 발휘하기가 힘들다, 이런 식으로 말

이죠. 그런데 저는 좀 이게 협회에서, 이런 얘기 많이 듣잖아요. 협회에서는 왜 이런 얘기를 안 하냐, 그런 얘기를 들을 때마다 혼자 생각한 게, 만약에 협회에서 우리는 전문가이기 때문에 비정규직이면 안 된다고 하면 우리는 다 옳다고 생각하는데, 다른 사람들이 봤을 때는, 지금 박사들도 100만 원짜리 시간제로 일하고 있는데 니들이 뭔데? 하는 공격을 많이 받을 수 있다는 생각을 하거든요.

>다> 이렇게라도 떠드니까 고용시장에서 우리 입지가 남아 있는 거죠. 거기에 편승해 버리면 국물도 없겠죠.

>> 나 그런 비판의 목소리는 사실 사용자 측의 입장인 거죠. 피고용인의 입장에서 그런 걸 눈치 볼 필요는 전혀 없어요. 사실 저는 지금까지 살아오면서 우리나라에서 사람 사는 게 어떤 것이다 하고 뼈저리게 느낀 게, 우는 놈한테 결국 떡 하나 더 줘요. 목소리 큰 놈의 소리를 더 들어주고, 귀 기울여 주고. 저 사람들은 저런데 우리도 알아서 기어야지라고 하면 더 무시 받고 천대 받아요.

라 >> 왜 제가 그런 얘기를 했냐 하면 저는 학교 다닐 때 친구들이나 다른 일 하는 사람들한테, 기록하는 사람들은 연구사로 들어가고 그게 6급 아니면 7급에 해당되고... 그런 얘기를 하면 대학원 나온 게 뭐라고 다른 사람들은 다 취직 안 되고 있는데 당신들은 참 그렇다는 얘길 많이 듣잖아요, 주변에서. 그런 것 때문에 그런 생각을 하게 됐나 봐요.

>> 나 사실 기록공동체 입장에서는 그런 얘기를 들을 필요가 없어요. 사실 그런 걸 신경 쓸 여력이 없습니다, 이 바닥 자체가. 우리도 사실은 아예 조건이 다 같았으면 일이 더 쉬웠을 수도 있는데, 중앙부처나 광역, 지자체는 정규직으로 가 있고, 어떤 지자체나 공공기관 같은 경우는 비정규직, 계약직, 시간제 계약직 이런 식으로 가 있고 하는 등 입장 차가 다르다 보니까 하나의 목소리를 못 내기 때문에 사실 고용불안이나 이런 문제가 더 크게 다가온다고 생각이 들거든요. 그래서 저는 협회가 처음 창립이 되고 뭔가 역할을 해주기를 사실 기대했었어요. 그 당시에 어떤 선생님께서 협회에서 활동하고 계실 때 몇 번 말씀을 드렸었습니다. 이러이러한데 협회에서 목소리를 좀 내서 서울시에서만이라도 변화를 보이면 이게 전국으로 파급이 돼서 좋은 결과가 있지 않을까 하는 생각을 피력을 좀 했었어요. 그런데 그때 돌아온 대답은 사실 그것은 협회 일이 아니라는 실망스러운 답변을 들었죠. 저는 그때 이후로는 협회에서 처우 개선이나 이런 것에 대해서는 뭘 해주리라 기대는 사실 안 해요.

>다> 예를 들어 협회는 노조가 아니다.

라 >> 그런데 협회가 왜 노조가 아니에요? 노조가 될 수도 있지.

>> 나 협회에서 사실 가장 우선시 생각해야 할 부분이 기록학 전공했던 사람들이 안정적인 일자리를 얻을 수 있도록 해주는 게..

>다> 사회복지직과 자꾸 비교를 하는데 그건 아니라고 봐요. 시작부터가 다르고. 그 사람들은 밑바닥부터 시작한 사람들이고 우리는 직렬을 보장 받고 시작한 사람들인데 꼬인 거고.

>> 나 비교할 만한 사례가 없어서 거의 비슷한 사례를 든 거고, 어쨌든 협회라는 곳을 이끌어 가시는 분들이 생각하시는 건, 사실 너희 일자리는 너희들이 알아서 해라, 협회가 신경 쓸 일이 아니라는 입장이신 것 같은데, 사실 협회에 발기인으로 참여했을 때 회비를 내고 한 이유는, 다른 유사한 상황에 처해 있는 그런 단체들이 적극적으로 소속 회원들의 일자리를 안정적으로 보장해 주기 위해서 하는 것을 봤기 때문이죠. 저는 사실 지금에 와서는 협회에 대한 기대는 없어요. 국가기록원에 대한 기대도 없고. 저같이 생각하시는 분들이 저만이 아니라고 생각해요. 협회에서 사실 크게 한 게 없잖아요. 그냥 간판만 세운 게 아닌가라는 생각이 들 정도로. 그나마 없는 것보다 나으니까 일단은 회비도 내고 회원으로도 있지만, 회원으로서 기대했던 그런 협회의 모습은 전혀 아니었다고 생각하는 게 소수일지는 몰라도 저만은 아니다, 아닐 것이다 생각이 드네요. 그리고 저는 지금도 주장합니다. 협회에서 할 일은 사실 기록학 전공자들이 안정적인 일자리에서 전문성을 발휘할 수 있도록 서포트 해줄 수 있어야 해요. 그게 가장 큰 목적 중의 하나가 되어야 하지 않을까 하는 생각이 듭니다. 물론 제 말이 틀렸다고 생각하시는 분들도 있겠죠. 하지만 제 개인적인 생각은 그렇고요. 이제 협회가 힘을 받으려면 사실 회원들의 전폭적인 지지를 받아야 해요. 그런데 그렇게 전폭적으로 지지하는 회원들이 과연 몇이나 될는지 협회 스스로 되돌아 볼 필요가 있다고 생각해요.

<가< 백 번 공감을 하고, 시간제 계약직으로 채용한다고 했을 때 협회에서 공문을 보낸다든지 그런 걸 했었잖아요. 그런데 중요한 건, 솔직히 더 말을 하면 협회장, 간부들만이 뭘 해서 이 문제를 해결할 수 있을 거라고는 생각하지 않아요. 협회가 그런 일을 해야 한다는 것에는 백 번 공감을 하지만 협회 집행부만이 하지는 못하고 협회원들 자체가 다 같이 뭔가를 해야지 되는 일이지, 협회에서 이런 걸 못하고 있느냐, 협회원들이 이런 걸 해보자라는 제안이라든지 그런 게 오히려 더 긍정적이고 발전적인 거라 생각합니다. 극단적인 예를 들자면 협회 회장 내지는 간부들이 우리 한 번 파업을 해보자라고 해서 회원들이 얼마나 따라 갈 것이고, 그러면 협회가 뭘 구체적으로 할 수 있을지에 대한 제안, 이게 꼭 있어야 한다고 봐요. 그런데 사실 그 부분에서 우리 회원들이 모자란

점이 참 많아요. 협회에서 권익보호를 위해서 해야 할 일이 많지 않느냐고 얘기는 많이 하는데, 실제로 뭘 할 것인가에 대해서는 구체적인 요구가 없다는 거죠, 그리고 만약 그런 행동을 한다고 했을 때 정규직은 차치한다 하더라도 비정규직, 계약직들은 같이 할 수 있을 것인가. 사실 계약직 문제는 굉장히 많은 이해와 요구가 굉장히 상반된다고 보거든요, 계약직 안에서도. 예를 들자면 계약직을 정규직으로 채용해야 한다고 했을 때, 지금 계약직들은 어떻게 되느냐라는 문제까지, 저는 협회원이 아니라 기록공동체 안에서 계약직인 사람들의 요구가 굉장히 다르다고 봐요. 이걸 어떻게 수렴해서 한 목소리로 낼 것이냐, 만약에 협회에서 정규직으로 채용을 하라고 했을 때 반대할 수 있는 기록공동체, 분명히 5년 일하고 다시 면접보고 또 5년 일하고 할 수 있다는 사람들이 전 분명히 있다고 봐요. 그렇게 했을 때 어떻게 대응할 것이냐는 문제도 있다는 거죠.

>> 나 제가 잠깐 격하게 표현하긴 했는데, 협회가 아예 한 일이 없진 않죠. 기록법이 악법으로 개악될 때 일정 수준 후퇴는 했지만 막아낸 것, 그런 것도 큰 성과였다고 볼 수 있고. 어쨌든 그게 협회라는 구심점이 작용한 것이라고 저는 생각을 하고, 여러 가지 학습연구도 하고 예비학교나 그런 걸 통해서 기록관리 인식을 좀 개선시키고 한 건데, 사실 그런 것들은 소프트 한 일이었다는 거죠. 전문가협회라는 단체 수준이 되면 소프트 한 것에 하드한 그런 것도 보여줘야 하는데, 이를테면 경력 증명해 주는 것, 협회가 주도를 해서 재직증명서를 협회에 제출을 하면 협회가 그걸 관리를 해서 이 사람이 경력을 다 인정받을 수 있도록 프로세스를 마련해 준다든지, 그런 단체들이 굉장히 많거든요. 특히나 프로그래머들은, 그런 회사들이 자주 문을 닫기 때문에 그 경력을 인정받기가 굉장히 힘들어요. 그런 걸 소프트웨어협회나 프로그래머협회에서 경력관리를 잘 해줍니다. 그렇게 하면 자기가 10년 전 일했던 회사 경력도 인정받을 수 있어요. 저도 기록관리 회사에 5개월 정도 다녔는데 회사가 문을 닫아서 그 경력이 날아갔습니다. 어디에서도 인정받을 수가 없어요. 예를 들자면 협회에서 이런 걸 해주는 게 회원들의 권익보호를 위해서 굉장히 도움이 되요. 그런 것부터 해서 일시적으로 퇴직을 당하게 되면 공제회 같은 걸 만들어서 지원을 해준다든가 말이죠. 재작년인가 서울시에서 기록관리직을 왜 계약직으로 채용하느냐, 정규직으로 하라고 국회의원의 질의에 나왔던 적이 있었어요. 그래서 그때 협회와 시장이 얘기를 해서 그 문제를 수면 위로 부각시키는 분위기가 있었던 것으로 저는 알고 있어요. 그런데 그게 유야무야가 됐죠. 저는 그게 협회에서 적극적으로 깃발을 안 들었던 거라고 생각을 해요. 사실 협회에서 그 깃발을 들어줘야 아까 말씀하셨던 이런저런 아이디어도 내고 이렇게 하자고 북돋는 분위기가 될 텐데, 전혀 그런 액션 자체가 없으니까 더 이상 협회에 기대하기가 어렵다는 회의론도 많이 생기는 거죠. 이렇게 생각할 수도 있겠죠. 천박하게 밥그릇 싸움을 하라는 거냐. 협회에서 이렇게 생각하실 수도 있겠지만, 사실

그게 밥그릇 싸움이 아니라 현직에 있는 사람들에게는 그게 가장 절박한 문제에요. 그런 절박한 문제를 외면하는 협회가 돼버리면 협회의 필요성을 공감하는 사람들이 많이 없어질 거라 생각해요.

<가< 저는 그게 협회에서 외면했다고 생각하지는 않고요. 뭘 어떻게 하고 어느 정도의 수준까지 뭘 할 수 있을까에 대해서 전혀 답도 없고 누군가의 제안도 없었고, 어떻게 해야 할지 답이 없어서 애써 외면한 거라 저는 생각을 해요. 그러니까 어떻게 뭘 할 수 있을까요?

>> 나 깃발을 들어야죠.

<가< 깃발을 누가 들어요?

>> 나 협회 회장님이 들던가 해야죠.

라 >> 지금까지 열심히 일했던 비정규직을 정규직 연구사로 채용하는 경우가 있잖아요. 단적인 예로 들면, 열심히 일했던 사람들을 정규직으로 채용하면 베스트인데, 그게 안 된다고 하면 결국 열심히 일했던 사람들을 자르는 문제가 될 수도 있는 거지만, 정규직 연구사로 채용하는 거 자체는 잘했다고 볼 수 있는 거잖아요. 궁금한 게 협회에 속해 있는 몇몇 사람에게 어려운 점, 이것을 해결하기 위해 노력을 해야 하는 것인지, 아니면 기록관리를 하는 사람들의 전문성이라는 목표를 위해서 그 문제로 접근해야 하는 것인지, 조금 다른 것이라고 생각하거든요. 그러니까 우리 협회원의 어려움을 해결하기 위해서라고 하면, 지금 있는 사람 자르지 말고 그냥 유지해라라고 입장을 표명해야 할 것 같고, 전문성을 위해 정규직 연구사가 필요하다는 입장으로 가면, 지금 있는 사람에게는 조금 안타깝지만 그래도 정규직 연구사를 채용하는 건 좋은 일이다, 이렇게 입장을 내야 하는 것인지 헛갈리고 지금 정규직, 비정규직, 시간제 계약직, 심지어 공공기관에서는 행정직으로 들어가서 기록관리를 하는 사람들 등 너무나 다양해서 어느 입장에서 장단을 맞춰야 할지 모르는 상태라는 생각은 좀 들어요.

>다 > 또 정규직이 된다고 해서 전문성을 보장한 거라고 얘기 한 건 아니죠.

>> 나 그러니까 협회에서, 저는 당연히 당사자 입장에서 현직에 있는 사람들을 내쫓고 연구사를 채용하는 걸 협회에서 주장하면 안 되겠죠, 그건. 그렇게 하면 섭섭해 할 사람들이 굉장히 많겠죠. 그런데 2013년 말~2014년 초 이때가 굉장히 호기였어요. 전문경력관이라는 제도가 생겨서 일정 기간, 3년 이상 경력이 되고 순환보직이 어려운 계약직 같은 경우에 전문경력관으로 전환시켜서 별정직 같이 정년을 보장해주는 제도의 초안이 나왔었어요. 그런 내용이 협회에도 들어간 것

으로 알고 있거든요. 그래서 기대를 했던 게, 대부분 초기에 계약직으로 근무했던 분들은 조건이 돼요. 그런데 그 안행부 초안이 별정직까지만 적용이 되는 것으로 그렇게 바뀌었거든요. 거기에 전문가협회에서 전혀 역할을 못했던 거예요. 전문계약직으로 있던 사람들이 전문경력관으로 자동적으로 전환될 수 있었던 호기를 놓쳤어요. 그렇게 했었더라면 자연스럽게 고민이 많았던 사람들이 고민 없이 현직에서 새로운 것을 개발하고 전문성을 키울 수 있는 여건이 될 수 있었을 텐데 그게 안 되고, 국가기록원에서 몇 십 명 채용하고 그러다 보니까 다 자기 일은 안하고 시험공부만 할 궁리나 하고 있고 채용공고나 보고 있는 거예요. 처음에도 말씀드렸듯이 2009년에 계약직 붐이 막 일어났을 때 들어갔던 사람들이 거의 30대 중반 이렇게 됐어요.

이런 사람들이 기로에 선 거예요, 지금. 이 자리에 그대로 있느냐, 아니면 내가 이걸 과감하게 떨치고 정규직 자리로 가느냐. 왜냐하면 이게 재채용이 됐다고 해서 이게 끝이냐, 40살, 45살 됐을 때 다시 임기가 끝나고 재채용을 해야 할 상황에 직면하게 됩니다. 그런데 그게 보장된 게 아니에요. 사람들이 전임계약직이면 그 사람이 계속하는 거 아니야 라고 생각하기 쉬운데 절대 그런 게 아닙니다. 당장 서울시 사례를 보더라도 정말 언제 어떻게 팽을 당할지 모르는 상황이에요.

서울시 사례를 말씀드리자면, 작년에 서울시에서 인센티브 사업을 통해서 정규직 연구사 TO를 가지면 5점을 주고 별정직 TO를 가지면 3점을 주는 게 있었어요. 포상금을 걸어놓고 경쟁을 시키고 담당자들만 죽어라 압박하는 환경을 만들어 버린 거예요. 그러다가 연구사 정원을 만든 구가 있었는데 그 연구사 자리를 시험을 봐서 뽑는다고 해요.

결국 현직에 있는 사람보고 시험공부해서 붙으라고 강요하는 셈이에요. 이게 나가라는 소리지 뭡니까? 서울시 과목이 좀 많고 어렵지 않습니까. 전공과목이 4~5과목 되죠. 거기에 문헌정보학, 혹은 역사학, 행정법총론 공부해야 합니다. 공무원 시험공부를 해야 하는 거예요. 지금 2년, 3년 졸업하고 눈에 불을 켜고 12시간 넘게 공부하는 사람들이 태반인데, 그런 사람들과 현직에서 부딪히면서 12시간씩 일하는 사람들하고 같이 시험 봐서 경쟁을 하라고 하니 이게 말이 됩니까. 결국 표창도 많이 받고 기관 발전에 공헌도 많이 하신 분이 한 순간에 그렇게 팽을 당하는 사례처럼, 이런 게 현재 계약직 현실이라는 거예요.

<가< 그게 계약직 현실이라는 건 아는데, 그건 우리가 모두 가슴 뼈저리게 느끼고 공감해야 할 문제고, 그런 문제가 기록공동체 구성원 중에 또 누군가가 겪을 문제고, 저도 계약직이기 때문에, 그런 일이 안 생기게 해야 하잖아요. 그럼 우리는 뭘 할 수 있고 뭘 어떻게 해야 하겠느냐가 저는 중요하다는 거죠. 만약에 재정이 넉넉한 협회고, 활동가가 3~4명씩 있는 조직이라고 한다면 그럴 수 있겠지만, 그런 조직이 아닌 상황에서, 사실 여기 국장님들도 전임으로 해서 협회에서 돈 받

고 하시는 건 아니잖아요. 자원해서 자기 업무 하면서 하는 거잖아요. 그러니까 이런 상황의 협회에서 깃발 들으라는 식의 요구만으로는 부족하다는 거예요. 우리가 뭘 하고, 뭘 할 수 있을 것인가에 대해서 좀 더 얘기를 해야 한다는 거죠.

라 >> 저도 협회원이라고 할 수 있지만, 기록관리 바닥에서 사실 중요 정책결정을 할 수 있는 사람들이라고 하면 몇 개 집단이 있잖아요. 사실, 협회가 거기에 끼려고 해도 못 낄 것 같거든요. 그 정도로 영향력이 미미하다고 보는데, 사실 상징성은 있지만 협회가 무슨 일을 하는지 모르는 사람들이 많잖아요. 국가기록원이나 현직에 있는 사람들, 1세대 연구사들의 역할이 있을 것이고 그런 사람들이 뭘 해야 할지, 어떤 입장을 가져야 할지에 대해선 좀 협회뿐만 아니라 그걸 모아내는 걸 협회가 할 수 있을지는 몰라도.

>다> 사실 이렇게 얘기하는 건 자기 얼굴에 침 뱉는 것 밖에 안 돼요.

<가< 저도 2년 반 동안 계약직으로 있으면서, 어쨌든 전문가로서 전문성을 발휘하기 위해서는 정규직이 마땅하다고 생각하지만, 저 자신조차도 정규직이면 협회 활동이라든지 내지는 제 개인적인 기관 안에서... 저도 이런 건 없었거든요.

>> 나 그러면 차라리 협회 주관으로 해서 워크숍을 한 번 떠난다든지 권역 별로 나눠서 한다든지, 서울시 25개 구청에 공문을 보내든지 혹은 전문가협회에서 주관해서 서울시청에 공문을 보내서, 서울시의 기록관리 방안을 논의를 해보고자 하니 담당자들을 이틀 동안 출장을 보내달라는 식으로 공문으로 요청을 한다든지 노력하는 것 중 하나는 할 수 있을 거라고 생각하구요. 그리고 이 자리를 빌어서 협회에 건의하고 싶은 사항은, 서울시 같은 경우도 기록관리 정보공개 인센티브 사업을 해요. 국회에서도 인센티브 사업 하지 말라고 하는 상황에서. 사실 서울시 인센티브 사업 얘기를 자꾸 하는 이유가, 지금 서울시 담당자들 사이에 이것 때문에 위화감이 생기고 있어요. 그리고 당장 성적 안 나오면 재계약하기 힘들 거라고 얘기들 하고 있어요. 그러니까 같이 공부했던 동료, 같이 학교를 다녔거나 한 다리 건너 아는 사람들끼리 경쟁을 붙여서, 어떤 사람들은 성적이 안 나와서 재계약을 못하는 수도 생길 수 있는 그런 상황으로 가고 있는 거죠. 협회 차원에서 인센티브 사업을 해서는 안 된다고 의견을 제시를 해준다거나 하는 노력을 좀 보여주면, 아 협회에서 이런 노력을 하는구나 하고 공감할 수 있고, 그러다 보면 이렇게 하면 더 좋을 수 있을 것 같다는 방안도 나올 수 있을 것 같아요. 그러니까 협회에서 먼저 뭔가 꾸준하게 액션을 보여줘야, 말씀하셨던 이런 방향으로 가면 좋겠다는 목소리도 더 나올 거예요. 왜냐하면 지금 상태에서는 아예 기대조차 안 하고 있으니까 그런 얘기를 할 생각조차 못하는 거죠.

＜가＜ 그런데, 몰라요. 이건 협회의 한계일 수도 있어요. 왜냐하면 간부들 중에 공공기관에서 일하는 사람들이 없어요. 그러니까 서울시 인센티브제 이런 게 있는 것도 몰라요. 누가 이야기 해주지 않으면요. 제 말은 목소리를 잘 듣고 있는지 아닌지 모르겠지만, 목소리가 안 들리는 부분도 있다는 거죠. 이런 게 있는지도. 모르는 사람들이 많이 있어요.

＞다＞ 인센티브 제도는 좀 뭐라 그럴까, 결국 서울시 기록관리 정보공개 강화시키려고 하는 제도잖아요. 좋게 만들려고 하는 제도가 지자체 입장에서는 정말 압박이 되고 있는 제도가 돼 버린 거죠.

라＞＞ 그걸 정보공개정책과에서 하는 건가요?

＞＞ 나 정보공개과가 주관과인데 작년에 그 사단이 벌어졌죠. 그러고 나서 실질적으로 그전에는 그런 사례가 없었는데, 인센티브 성적이 안 나오면 너 재계약 힘들 수 있다는 협박을 받고 있는 상황이고, 그래서 그전만 그래도 계획서나, 계획 추진 중인데 관련 자료 좀 얻을 수 있을까요 하면 물어보자마자 메일로 보내드리겠다고 바로 대답을 했어요. 그런데 지금은 서로 물어보지도 않고 물어봐도 제대로 주려고 하지 않아요. 결국 이제는 동료가 아니라 경쟁자가 돼 버린 거예요, 업무를 함에 있어서. 지금 이 상황이 아주 안 좋은 상황이 되서, 서울시 문제 정말 심각합니다. 저는 정말 안타까워요.

＜가＜ 이게 원래는 엄연한 기관 평가거든요. 기관 평가의 본질은 다 실종되고 담당자 개인에 대한 평가가 돼 버린 거예요. 중요한 건 이걸 정규직 공무원들이 하게 되면 상관이 없어요. 물론 예산을 못 받고 구박을 당하겠죠. 그렇다고 해서 그 사람의 개인 능력의 평가가 되지는 않아요.

＞다＞ 반대로 계약직이니까 평가는 못 받을 수 있는 거 아닌가요?

라＞＞ 계약직이라 평가를 못 받은 거라고 얘기할 수 있는 사람이 과연 있을까요?

나 적어도 서울시에서는 이러저런 여건이 안 되고 계약직인데다가 기반도 없어서 결국 평가를 못 받을 수밖에 없다는 식의 말은 안 먹혀요. 그건 개인의 역량이 모자라서, 담당자가 못 해서 평가가 안 나오는 거다 이런 분위기인 거죠.

＜가＜ 사실 협회 간부들이 대부분 공공기관에 있는 사람들이 아니기 때문에 이런 문제들이 있는지 모르는 경우가 많아요. 그런 걸 누군가가 계속 얘길 해줘야 하고, 계속 컨택을 해야 하는데, 회원들도 한 달에 만원씩 돈만 내고 있지, 자기가 어떤 목소리를 내야하고 협회가 뭘 해야 하는지

에 대해 이야기를 해주는 그런 사람들이 없는 형편이죠. 제가 생각하는 가장 큰 문제는 그런 얘기를 하는 사람들이 많지 않다는 거예요. 이건 회원인 저로서도 스스로에 대한 비판일 수도 있는데요, 저는 가장 큰 문제가 그거라고 봐요.

>> 나 개인적으로 저는 몇 번 얘기했어요. 아무튼 저는 일단 협회에서 하는 역할은 회원들, 기록학 전공자들이 안정적인 정년을 보장받는 일자리를 얻을 수 있도록, 환경을 만들 수 있도록 어떤 형태로든지 노력하는 걸 미션으로 생각하고 있어야 한다, 지금 당장 성과를 내지 못하더라도 적어도 문제의식을 가지고 있어야 한다, 그리고 그런 걸 보여줄 때 회원들이 소속감을 가질 수 있고, 발전적인 제안을 할 수도 있고, 서로 필요한 존재라는 걸 인식할 수 있게 되는 거라고 생각을 하구요. 구체적인 방안으로는 아까 말씀 드렸던 전문경력관이라는 제도가 생겼으니, 현재 전임계약직 중에 전문경력관 직으로 돌릴 수 있는 직렬이 기록관리 전문요원들, 기록물관리 담당자들이 포함되어야 한다는 걸 적극 어필할 필요가 있다고 생각해요.

<가< 전문경력관 문제는 지금도 해결할 수 있는 문제인가요?

>> 나 그건 잘 만들면 할 수 있습니다. 그런데 그게 안 되고 있는 게 문제입니다. 어쨌든 협회에서 전국적으로 바로 손대진 못하더라도, 인천이면 인천, 서울시면 서울시 등 타깃 하나 잡아서 끝까지 추진해볼 수 있어야죠, 만약에 서울시에서 전문경력관으로 돌려서 전문요원들이 활동하고 있다는 사례가 생겨나면 다른 기관에도 파급효과가 크단 말이죠.

<가< 전문요원 현직에 있는 계약직들이 스스로 밥그릇을 챙기기 위해 할 수 있는 일들은 뭐가 있을까요?

>다> 이를테면 서울시 25개 자치구 전문요원을 데리고 우리 같이 뭔가를 해보자 해서, 채용 문제도 거론하고 기록관리현황도 조사를 하자는 모임을 열었었죠. 재작년이었죠. 협회에서도 뭔가를 자꾸 해야겠지만 그런 기초적인 조사나 자료는 접근하기가 쉽지 않으니까요. 이처럼 먼저 안에 있는 것들을 구체화 시켜서 같이 모여 노력하는 것도 필요한데, 그런 노력이 잘 안되다 보니까 협회도 무슨 반응도 없고, 협회 저곳은 뭐 하는 곳이냐는 생각이 들기도 하고, 서울 25개 자치구가 모여서 뭔가를 해보자고 자꾸 얘기는 하는데 뭔가를 실제로 하지는 않거든요. 협회원으로서 회비는 내니까 권리는 있겠지만 의무도 있으니 의무도 다 하시고 권리를 요구하시라, 권리만 요구하면 협회에서도 해주는 것에 한계가 있고, 협회가 그것만 하는 것도 아니고요. 그것만 해서 못한다고 하면 비난받는 게 당연하겠지만요.

라 >> 그런데 지금 기록관리 바닥의 99%가 공공 쪽에 초점이 맞춰져 있고 비정규직 문제가 있다고 하더라도 민간 얘기는 전혀 없어요.

>다 > 민간이 제일 불쌍해요.

라 >> 기록관리가 전부 공공기관은 아니잖아요. 기록관리 하는 사람이 안정적으로 나갈 수 있는 일자리를 다양하게 개척하는 것도, 협회나 학회나 기록관리 하는 사람들이 할 분야라고 생각해요. 공공기관 연구사로 가는 게 최고는 아니에요.

<가< 궁금한 게 전문경력관 얘기가 나왔을 때 서울시와 자치구의 전문요원들이 모여서 의사소통 한다든지 하는 건 혹시 있었어요? 그런 자리라든지 모임이라든지 의사소통이라든지 제안이라든지 이런 것들.

>> 나 전문경력관으로 전환하는 것과 관련해서는 공식적인 얘기는 없었고 암묵적으로는 사실 제가 얘기를 많이 했었어요. 안행부 자료 다 출력해서 인사담당자 만나러 다니고 국장님 만나러 다니고 해서 어느 정도 공감대를 이끌어 냈었고, 서울시에서 제대로 지침만 왔으면 전문경력관으로 전환하는 건 큰 문제가 아니었어요, 우리 기관 같은 경우에는. 그런데 서울시에서 전문계약직은 제외한다고 공문이 온 거에요. 안행부 원안으로만 내려왔어도, 서울시의 모습이 지금과는 아주 다른 모습이 됐었을 거예요.

<가< 그건 인사팀에서, 인사 관련 부서에서 내려온 걸 말하는 거죠?

>> 나 그렇죠. 그리고 작년 인센티브제도 할 때에도, 별정직만 하더라도 3점 준다고 했었잖아요. 사실상 연구사 TO는 내기가 힘드니까 별정직으로 하자라고 암묵적으로 다 합의가 됐었어요. 그래서 한 열 개 구에서 부구청장까지 결재를 받았었는데, 서울시에서 정보공개정책과하고 총무과하고 얘기를 안 맞춰 놓은 거예요. 그 바람에 자치구 인사팀장들이 이거 안 해도 되는 거잖아 해서 그때를 기점으로 별정직 전환 얘기가 다 들어갔어요. 그런 건 이슈가 됐을 때, 협회에서 얘기를 해서 이번 기회에 모두 별정직으로 돌리도록 하자, 별정직으로 돌리면 내년에 자연스럽게 전문경력관으로 돌아간다고 얘기를 만들었으면 굉장히 좋은 그림이 나올 뻔 했죠. 그런데 그게 안됐죠. 안행부 초안에는 별정직에다가 직무 순환보직이 어렵고 경력이 3년 이상 된 계약직들은 전문경력관으로 전환하는 것으로 돼 있었고요. 그것에 맞춰서 별정직으로 돌아갔거나, 안행부 초안대로만 시행이 됐어도 지금 서울시에 계시는 대부분의 선생님들은 다 전문경력관으로 돌아갔을 상황이었는데 그게 도루묵이 됐죠. 실제 열 개에 달하는 자치구에서 부구청장 결재까지 다 받았거나 얘기

가 이미 끝나서, 서울시에서 지침만 제대로 내려오면 바로 결재 올라가서 액션이 취해지는 그런 상황이었는데, 서울시 인사팀 회의를 한 번 하면서 어긋나고 말았지요.

>다> 사실 협회나 협회원이나 양자에게 다들 섭섭해 해요. 그러니까 제대로 돌아가지 않는 거예요, 이 조직이. 협회에서는 이거 하나 운영하는데 월 얼마 수입 가지고, 만원씩 받는 걸로 뭘 하겠냐 하지만 협회원들조차도 이곳이 뭐 하는 곳인지 잘 모르겠고.

>> 나 협회에서 수익 사업을 하면 되잖아요. 경력증명 하는 걸 어떻게 해서….

>다> 그걸 하려면 자료를 받아야 하는데 회원들이 안 줘요.

>> 나 그게 아니라 얼마를 더 내고 자료, 경력증명서나 현재 재직증명서를 제출을 하는 사람에 한해서 우리가 이 경력을 협회 명의로 인정을 해주겠다, 보장을 해주겠다, 배지 같은 걸 만들던지 카탈로그 같은 걸 만들어서 회원에게 배포하던지,

<가< 협회원들이 봤을 때 간지러운 부분을 시원하게까진 아니더라도 살짝 긁어주는 게 필요한데 그런 점에서는 부족했던 게 사실이에요. 그런 건 있어요. 협회에서 나온 달력 있잖아요. 달력 갖다 놓으면 사람들이 주임님, 이런 단체도 있나 봐요 해요. 뭔가 어필이 되는 게 좀 있어요. 또 서울시 안에서도 그런 얘기는 미리 의견 좀 맞추고 했으면, 협회가 못했더라도 꽤 커버가 됐을 텐데. 사실 이런 건 어떻게 보면 서울지부 같은 게 생겨서 의견을 맞추고 조정을 했으면 하는 생각도 있어요.

>다> 다들 각자의 입장에서 많은 얘기를 해줘서 고마웠고, 많은 걸 느끼고 갑니다. 서로 양자가 잘 이해해 줬으면 좋겠어요. 공공에 있거나 민간에 있거나 다들 같은 식구인데 잘 안 되고 있기 때문에 앞으로 힘을 더 쏟아서 잘 했으면 좋겠습니다.

라 >> 비정규직 문제가 전문성을 발휘하는 것에서도 그렇고 사람으로서 살아가는 것에 있어서도 그렇고, 이 둘이 엄청난 영향을 주고 있는 것 같아요. 이 문제가 협회에게나 기록관리 분야에서 짚고 넘어가야 할 문제인 것 같아요. 불과 몇 년 전이었지만 취업을 준비했던 사람들이 이 문제에 대해 관심을 갖고 있었지만, 지금은 그저 시험의 경쟁자가 된 느낌이 있어서 조금은 아쉽다는 생각입니다. 협회원으로서 얘기하면 공공부문에 치우쳐 있다는 비판을 받으면서도 이 부문을 잘 모르는 것 같다는 비판을 동시에 받고 있다는 생각이 들어요. 저도 가끔 문제를 제기하지만 얘기가 잘 되지 않는다는, 조금은 벽이 있다는 생각도 들어요. 그렇다고 협회는 도대체 뭘 하는 곳이냐고 하면서, 협회와 회원을 나눠 버리면 그 부분에서 얘기가 계속 안 되는 것 같아요. 우리 스스로도 협회의 진정한 일원으로서 생각을 하고 활동을 해야 뭐가 좀 될 것 같다는 생각이 들어요.