

2018 하반기 인사평

시대에 맞는 더 꼼꼼한 기준을 바란다.

오늘의 인사평이 이번 인사에서 승진한 분들에 대한 폼하가 아니라는 점을 먼저 밝히고 시작하고자 한다.

인사가 만사라고 한다. 인사를 그르치면 만사를 그르치게 된다는 얘기다.

그래서 채용부터 근평, 승진, 전보 등등 전반적인 인사행정은 치밀하게 설계되고 중장기적인 틀 안에서 안정적으로 예측가능하게 이뤄져야 하고 공정하고 투명해야 한다.

이런 문제점들을 해결해 보고자 끊임없이 정책 대안을 제시하기 위해 가평군공무원노동조합(위원장 최우용, 이하 가공노)에서도 합리적 안을 만들기 위해 노력과 요구를 하는 것이며 이번 인사에 대하여 몇 가지 충언을 하고자 한다.

1. 기본방침부터 다시 세워라

가평군수는 공무원의 줄 세우기, 특정관계에 편중된 인사를 중단하고 공정하고 투명한 인사제도 및 정책을 시행할 것을 요구한다.

조직개편을 통한 인사가 보편적 원칙을 배제한 자기사람 끌어들이기 인사로 직원간 파벌 형성과 위화감을 조성한다면 가평군의 미래는 어둡고 충성만을 강요하는 복지부동 공무원만 양산하는 결과를 낳게 될 것이다.

모든 인사의 대원칙은 기회의 공평, 인사의 투명, 그늘진 부서의 탕평인사를 염두에 두어 승진, 전보인사를 하여야 함은 삼척동자도 다 알 것이다.

젊다는 것으로 모든 것이 해결 될 수 없고 갈등이나 이해관계를 해결하는 것은 경험과 지혜가 필요한 것이고 조직의 역량을 강화하는 것은 연공제가 배경임을 인식하기 바라며, 무릇 선배공무원들을 위축시키고 움츠리게 할 수 있기에 다시 한 번 신중하게 판단하길 바란다.

2. 승진기회를 더 주자

공무원들이 특정인들을 위한 행정이 아닌, 법과 원칙에 근거하여 국민과 군민들에게 소신 있는 행정을 펼칠 때 비로소 모두가 행복하고 공정한 군정이라 평할 것이다.

이를 위해서는 묵묵히 자신의 업무에 최선을 다하는 공무원들이 공정하게 평가받고 공평한 승진기회를 보장받는 인사정책이 우선되어야 한다.

특정인을 위하거나 특정조직에 치우친 인사는 공직사회 전체를 파탄으로 몰고 갈 것이고, 그 피해는 고스란히 군민들에게 돌아가게 되어 결국은, 군민을 책임지지 못하는 공무원과 자치단체를 만들게 됨은 자명할 것이다.

가공노에서는 공무원 처우개선을 위한 승진이 가장 중요한 잣대임을 강조해 왔다. 아래 표는 가평군 행정기구 및 정원조례 현황이다.

○ 일반직공무원

기관명	구분	4급이상	5급		6급		7급	8급	9급	전 문 경력관
			당 초	수 정	당 초	수 정				
가평군	비율	1% 이내	5.0%이내 현 30 (31명 이내)	5.1%이내 현 30 (32명 이내)	26%이내 현 158 (166명 이내)	25.9%이내 현 158 (165명 이내)	33% 이내	27% 이내	7.5% 이상	0.5% 이내
양평군	비율	1% 이내	6% 이내	-	25%이내	-	33% 이내	27.5% 이내	7.0% 이상	0.5% 이내
연천군	비율	0.8% 이내	5.2%이내	-	25.4%이내	-	32% 이내	27.4% 이내	9.0% 이상	0.2% 이내

위 표가 의미하듯 직급별 정원채정기준을 인근 군과 유사하거나 동일하게 조정하고 기준에 맞게 정원을 조정하여 승진의 기회를 더 주도록 하는 것도 한 예일 것이다.

때가 되면 가슴앓이를 할 수 밖에 없는 직렬(소수직렬 등)과 여성공직자에 대한 배려로 상위직 승진기회를 확대한다면 조직의 사기는 충천 할 것이다.

3. 인사방침 및 전보기준을 객관화 하라

승진 못지않게 중요한 전 단계가 전보인사다. 단순히 비교하면 승진에 상대적으로 유리한 자리로 가는 것은 100미터 달리기에서 10미터 앞에서 출발하는 것과 유사한 이치라고 할 수 있다.

근무 연수 1년 6개월 미만과 2년 이상인자, 인사고충자 등을 전보하기 위한 인사위원회를 개최하여 심의하면서 시간에 쫓겨 제대로 논의 하지 못한 채 결과를 발표되는 것에, 우리 직원들에게 설득이 부족할 것으로 보이므로 조직내부 전보기준위원회를 구성 운영해 조금 더 명확히 해주길 타시군의 선례를 바탕으로 투명하게 해주길 바란다.(서울시 운영)

또한 순환보직 제도는 공직자들이 한곳에서만 근무를 하는 것보다 다양한 부서에서의 근무를 통한 넓은 안목을 갖게 함으로써 관리능력이 향상되어 군민에게 더 나은 행정서비스를 제공할 수 있는 좋은 제도일 것이다.

업무량이 많고 직원이 적다면 격무부서, 업무량은 많은데 승진이 어렵다면 기피부서에 해당되는 것으로 모든 직원들은 승진에 유리한 보직을 찾아가는 것에 다시 한번 격무 기피부서 직원들에게 많은 관심을 가져줄 것을 당부한다.

4. 자조와 한탄이 없도록 노조와 소통하자

이번 인사에 이해가 안 된다고 하시는 분, 불평등이 보인다는 분 등은 언제든지 노조와 군 집행부에 문의해서 소통하고, 문제가 보이면 노동조합에서 군에 개선을 요구할 것도 밝힌다.

위 총언은 산적인 현안의 인사행정 요구에 극히 일부지만 시급한 문제들이라 여기며 군 집행부에서는 대책을 마련해 주길 바란다.

또한 단체협약서의 협약안대로 노조간부의 인사발령시 충분한 사전협의를 한후 전보등의 인사를 내어야 함에도 이를 무시한 인사발령으로 노동조합 활동이 위축됨은 물론 노조탄압으로 비춰지는 일체의 인사 행태는 향후 근절 되길 바란다.

금번 6.13.지방선거에서 3선의 고지에 오른 군수님 취임일성은 ‘맡은바 4년동안 공약사항의 철저한 이행과 마무리로 희망이 진정으로 살아나는 미래 창조도시 정착에 남은 힘 쏟겠다’고 했다. 여기에서 남은 4년 동안은 외치(外治)도 중요하지만 내치(內治)에 심혈을 기울여 살맛나는 직장, 박봉이지만 즐거운 직장분위기 조성에도 한몫을 해야 한다고 생각하고 4년 후 또는 먼 훗날 7만여 가평군민과 700여 가평군청 공직자들에게 기억되고, 또 모시고 싶은 지도자로 영원히 기억되길 바라면서 인사평을 갈음 하고자 한다.

제1대 노동조합의 인사평을 마치면서 다음사항을 요구한다

- 최적의 인재 발굴 및 합리적인사를 위한 인사담당부서 인원확충
- 희망보직제(인사팀, 예산팀장, 기획팀장) 운영 및 노동조합의 인사위원회 참여보장
- 근평위원회 위원(각 읍면장) 추가
- 부서장 근평 정기교육
- 정기인사 후 모든 직렬 승진소요 연수 공개
- 근무성적평정 개선(설문조사완료, 8월중 군수님께 전달) 실시.

늘 함께 고민하고 쓴소리에 경청을 해주며 실천의 노력을 해 준 군수님과 집행부에 감사드리며 앞으로도 민선7기가 시작되는 상황에서 문제해결을 위해 노사가 머리를 맞대어야 하고 시대에 맞지 않는 전례 답습형 행정이 개선되기를 희망한다.

마지막으로,

인사는 인사권자의 고유권한과 재량이라 하지만 “제도와 절차”로서 이뤄져야만 과정의 투명성을 기하게 되고, 모두가 네편 내편 만들지 말고 **군민편**이 되어야 군민에 대한 참 봉사자로 남게 될 것임을 각별히 유념하길 바란다.

2018. 8. 3.

가평군공무원노동조합