

수신 : 경상북도교육청공무원노동조합 [FAX 053)603-3929]

경상북도교육감 후보
정책 질의서에 대한 답변

경상북도교육감 후보 이 영 직

I

공무원 노사관계

1. 후보자께서 생각하는 노조에 대한 관점과 향후 경북교육노조와의 관계 설정에 대한 소신을 말씀해 주시기 바랍니다.

☞ 현대사회에서 공조직이든 사조직이든 노동조합의 필요성과 존재감, 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것입니다.

이는 세계적인 추세이기도 하며 기본적으로 사용자와 노동조합과의 관계는 대립과 반목이 아닌 대화와 협상을 통한 공생관계의 확립으로 상호 시너지(Synergy) 효과를 불러오는 관계가 되어야 하며, 공정사회와 민주주의의 기본질서 확립을 위해서도 반드시 함께 가는 동반자적 관계로 구축되어야만 할 것입니다.

우리 교육청의 노사 간 건전한 관계설정은 조직의 발전과 활성화로 나타날 것이며 그 궁극적인 효과는 경북교육의 진일보한 모습을 가져와 300만 도민과 3만 교육가족 모두에게 긍지와 자부심을 가지게 되는 효과를 거둘 것으로 기대되며, 이를 위해 항상 열린 마음과 자세로 대화의 문을 열고 먼저 손을 내밀며 다가가도록 하겠습니다.

2. 경북교육노조와 교육감과의 정기적인 만남은 행정조직 문화개선 사업의 혁신 로드맵중의 하나라고 생각합니다. 정기 노사협의회 및 간담회 실시 등 경북교육노조와의 소통 구조를 어떻게 형성해 나갈 계획인지 후보자의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

☞ 노사 간의 정기적인 만남을 통한 상호 의견 교환과 정보 공유로 조직의 발전 방안을 모색하고 대안을 탐색하는 좋은 기회의 장이 될 것이므로 정책협의회 또는 업무 간담회 등 형식에 구애받지 않고 언제라도 상시 대화가 가능한 채널을 구축하는 것이 필요하며, 정기적인 만남 또한 분기 1회 이상으로 계획하여 상호 필요한 부분을 보완, 발전시키는 기회의 장을 열어 나가도록 하겠습니다.

노사 간 격의 없는 친밀한 관계설정의 결과는 경북교육이 화려한 겉 치레가 아닌 교육 본질을 추구하는 가장 핵심적인 요소가 될 것으로 확신합니다.

II

지방공무원 사기진작 및 근로조건 개선

1. 현재 각급학교 행정실은 새로운 행정업무 가중에 따른 업무량이 이루 말할 수 없이 증가하고 있습니다. 일부 통계에 의하면 최근 5년 사이에 업무량이 60%이상 증가했다는 분석도 있습니다. 특히 교원노조와의 단체협약을 통해 마땅히 교원이 수행하여야 할 업무마저도 행정실로 이관되고 있는 실정이고, 지방공무원 인력은 전혀 충원되지 않고 있으며, 초등학교 병설유치원의 경우 발령 근거도 없이 유치원 업무까지 도맡아 하고 있습니다.

지방공무원의 업무량 증가에 따른 각급 학교 행정실 및 유치원에 인력 충원이 절실히 요구되고 있는데요. 후보자는 어떻게 생각하십니까?

☞ 각급학교 행정실의 경우 업무량에 비해 적은 인원이 배치되어 있는 것은 사실이고 전반적으로 각 기관의 업무량 또한 많이 늘어난 것도 사실입니다. 이를 단기간에 전면 해소한다는 것은 사실상 거짓말을 하는 것임을 자인하는 일일 것입니다.

다만, 각급학교의 업무경감을 위해 기존 확보자료를 최대한 활용토록하고, 일반직 정원이 통합 운용됨에 따라 정년 등으로 자연 감소하는 기존의 당직전담 기능직 정원 등은 경비용역발주 등의 이유로 다른 용도로의 정원으로 활용 가능하므로 우선 나 홀로 실장만이 있는 학교와 병설유치원이 설립되어 있는 학교에 우선적으로 행정직을 추가 배치하여 업무 부담을 줄일 수 있도록 하겠습니다.

또한 각급학교의 행정실 업무 뿐 만 아니라 각급 교육행정기관 전반에 대한 외부 전문기관의 직무분석을 통하여 적절한 인력이 배치되도록 현재의 시스템을 전면 재검토하겠습니다.

각급학교의 교원업무와 행정실 업무간의 상호 이관 문제는 양대 노조와 도교육청이 하나의 협의체를 구성하여 상호 허심탄회한 대화와 이해를 통해 해결의 실마리를 풀 수 있도록 추진하겠습니다.

이를 통하여 서로 윈(Win)-윈(Win) 하는 방안을 도출하면 업무로 인한 불만요인은 상당부분 해소 될 수 있을 것입니다.

교원업무경감에 대해서는 무기계약직으로 전환된 교무행정사를 포함한 학교회계직들의 역할을 재정립하면 상당한 도움이 될 것으로 기대하고 있어 연수 강화를 통한 운영계획을 수립하여 추진하고자 합니다.

아울러 현재 공문서 유통량을 감축한다는 미명하에 담당부서의 업무연락 또는 전화, 이메일 등을 통한 사실상의 자료 요구형태는 어떠한 경우에도 없도록 근절하여 실질적인 공문서 유통량 감축이 이루어지도록 하겠습니다.

2. 행정직원의 출산 및 휴직, 개인 사유로 인한 연가사용(지방운전원 외 특수 직렬) 등은 법적으로 보장되어 있는 제도임에도 대체인력 제도가 활성화 되어 있지 않아 업무의 공백에 따른 그 책임과 부담을 지방공무원 개인에게 전가하고 있는 실정입니다. 후보자는 행정업무 공백을 최소화할 수 있는 어떤 대책을 마련하고 있는지 답변하여 주시기 바랍니다.

☞ 일반직의 경우 교원에 비해 휴직이나 병가, 연가, 조퇴 시 열악한 조건에 있는 것이 사실입니다.

이를 해소하기 위해서 우선 지역교육청별로 관내 초·중·고를 통합 관리하는 대체인력풀을 구성, 운영토록하고 이에 소요되는 예산은 전액 지원하여 지방공무원 개개인이 부담감을 느끼지 않고 업무공백을 최소화하면서 휴직, 연가, 병가 등을 사용할 수 있도록 하겠습니다.

대체인력 확보가 용이하지 않는 군 단위의 경우 인근 시 지역과 연계한 인력풀제도 고려하는 등 탄력적인 대체방안을 마련토록 하겠습니다.

더불어 규정에 명시되어 있는 업무대행 제도(당해 기관내 직원중 출산휴가자·육아휴직자의 업무내용, 직무수행요건 등을 종합적으로 고려하여 직무수행이 가장 적합하자고 판단되는 자 중에서 업무대행자 지정)와 대체인력뱅크제(본청, 지역교육청 단위에 설치하여 출산휴가 및 육아휴직 등이 예상되는 직위에 대해 업무성격에 따라 적합한 대체인력을 사전에 확보하여 사유 발생 시 즉시 임용)를 실질적 운영되게 하여 해당자의 부담을 최소화 시키고, 출산휴가와 연계하여 3개월이상 휴직 등에 대하여 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원 보충이 가능하므로 신규채용 시 이러한 부분을 감안하여 충분한 인력을 확보하도록 하겠습니다.

3. 경북교육노조는 지방공무원의 사기진작을 위해 최소 6급까지는 승진하고 퇴직할 수 있는 기회 부여, 직급 간 비율을 피라미드형 구조가 아닌 소위 항아리형으로 조정해 승진 적체를 해소해 달라고 주장하고 있습니다. 승진 적체 문제를 해소할 수 있는 구체적인 방안이 있으면 말씀해 주시기 바랍니다.

☞ 관료제 조직하의 직급 간 비율이 피라미드형이 바람직한가 아니면 항아리형이 바람직한가는 논외로 보고 6급 이하 하위직 지방공무원의 경우 승진이 최고의 사기진작책이란 것을 잘 알고 있습니다.

종전의 중앙정부 정원승인권중 5급 이하 정원책정권이 시·도교육감에게 위임되어 상대적으로 정원의 탄력적인 운용이 가능해졌으나 여기에도 제약(총액인건비제, 직급 간 정원 비율 등)이 있고, 국가직에 비해 지방직 공무원의 상위직급으로의 승진 소요 연수가 현격히 길어 상대적으로 박탈감을 느끼는 것도 잘 알고 있습니다.

이를 해소하기 위해 우선 교육감에게 위임된 직급 간 정원비율까지 최대한의 상위직급 비율을 확보하고 그래도 부족한 부분은 법정기구인 시·도교육감협의회에 정식 안건으로 제출하여 상위직급 비율을 높이고 6급까지 근속승진 소요년수를 현재보다 단축하도록 중앙부처에 적극 건의함은 물론 5·6급 신규자들에 대한 6개월 이상의 장기교육과정 개설 검토 등 승진적체 문제가 해소될 수 있도록 최대한의 노력을 기울이겠습니다.

또한 명예퇴직 예산을 충분히 확보하여 명예퇴직을 원하는 공무원이 예산 부족으로 보류되는 일이 없도록 하는 것도 인사적체 해소에 다소 도움이 될 것으로 기대합니다.

4. 교육감소속 일반직 공무원은 교육행정직, 전산직, 사서직, 보건직, 공업직, 시설관리직, 운전직, 조리직 등의 많은 직렬이 근무하고 있습니다. 6급 승진을 하는 경우 직렬별로 승진 소요년수가 많은 차이를 보이고 있으며, 특히 인원이 적은 소수 직렬일수록 승진 적체 문제는 심각합니다. 모든 직렬을 획일적으로 승진소요 기간을 같이 할 수는 없지만, 어느 정도 형평성은 유지되어야 한다고 보는데 어떻게 생각하시는지요?

☞ 우리 도교육청 소속 일반직의 경우 직렬의 다양화와 직급의 세분화, 직렬별 연령층의 차이 등으로 승진에 많은 격차를 보이고 있는 것이 현실입니다.

이를 일정부분 해소하기 위해서는 교육부가 가이드-라인(Guide-Line)으로 설정하고 있는 직급별 비율만큼은 우선적으로 확보하여 시행하면 어느 정도 승진적체 문제가 해소될 것으로 기대됩니다.

다만, 직렬별 승진 소요년수의 차이 문제는 직렬별로 연령층이 달라(예: 전산직의 경우 대부분 젊은 층이며, 시설직의 경우 높은 연령층이 많음)이를 인위적으로 해소하기에는 한계가 있으며, 적체가 심한 직렬의 경우 해당 직렬의 전체 소요정원을 한시적으로 상향조정하여 승진적체를 해소하는 방안도 가능할 것으로 생각합니다.

5. “인사는 만사”라고 했습니다. 그만큼 인사는 조직운영에 가장 중요한 비중을 차지하고 있습니다. 우리 경북교육을 한 단계 더 발전시키기 위해서는 무엇보다 학연과 지연, 정실 인사를 배제한 공정하고 합리적인 인사, 능력위주의 인사, 적재적소 인원 배치, 순환 보직제 활성화, 능력 있는 인재 발굴 등 혁신적인 인사제도의 개선이 필요하다고 생각합니다. 후보자께서 교육감이 되신다면 어떠한 인사정책을 펼쳐 나가실 계획인지? 합리적이고 공정한 인사를 위한 구체적인 방안이 있다면 말씀해 주시기 바랍니다.

☞ 일반직 5급 승진인사의 경우 시험제에서 급작스런 심사제로의 전환으로 인한 많은 혼선이 야기되고 있어 전반적인 승진제도 개선을 위한 공청회와 설문조사 등을 통한 제검토 내지는 보완할 계획입니다. 특히 승진자중 누구는 누구누구 뒤편이란 말이 공공연히 나돌고 있는 점을 고려하면 시급한 제도 개선이 필요한 것으로 생각합니다.

혈연, 지연, 학연에 의한 인사와 청탁에 의한 정실인사 등의 문제를 일으키는 해당자는 홈페이지에 명단을 공개하고 그에 상응하는 불이익을 준다는 원칙을 천명한 후 전격적으로 실시하여 말없이 음지에서 고생하는 직원들에 대한 과감한 발탁인사를 할 수 있는 제도를 도입할 계획입니다.

또한 사실상 형식적으로 운영되는 인사위원회 제도를 내부위원 비율을

30% 이내로 줄이고 외부전문가들을 절대다수로 구성하여 실질적인 인사위원회 운영으로 인사의 공정성과 투명성이 담보되도록 하겠습니다.

특히, 인사원칙(승진, 전보)설정 후 예외가 적용되는 경우는 어떠한 경우에도 없도록 하여 인사기준이 있으나 마나 한 고무줄 잣대라는 말이 없어지도록 하겠습니다.

전보인사(순환보직)시 트라이아웃(tryout)제를 시행하여 같이 근무하고 싶은 직원들을 스스로 선택하는 방안도 도입할 필요성이 있습니다.

(하급자는 상급자를 선택하게하고 상급자는 하급자를 선택하게 하여 최적의 조합을 찾는 방법)

포상, 해외연수 등의 경우도 엄격한 심사를 통하여 실질적으로 성과를 거양하고 인정받는 직원이 대상자로 선정될 수 있도록 공적심사위원회의 권한과 책임을 강화하도록 하겠습니다.

6. 지금까지 교원업무경감 대책은 많이 마련되고 시행된 바 있습니다. 그러나 교원에 비해 열악한 지방공무원의 업무경감에 대한 대책은 마련되지 않고 1인 행정 직원이 근무하는 등 격무에 시달리고 있습니다. 지방공무원의 업무경감과 충원 대책이 있으면 밝혀 주시기 바랍니다.

☞ II.1 질의내용에 대한 답변에서와 같이 일반직 정원 통합운영에 따른 가용정원을 행정직으로 충원하여 기본적으로 나 홀로 행정실장과 병설유치원 운영학교에 우선적으로 추가 배치하여 업무를 경감시킬 계획이며, 이제는 교원업무경감만이 아닌 교직원업무경감 차원으로 접근하여 교육행정기관이 더 많은 데이터를 확보하고 축적하여 웬만한 통계보고는 기 확보된 자료를 가공, 활용하는 방안을 마련할 것이며 이의 지속적 추진을 위하여 교직원업무경감 T/F를 조직, 상시 운영하여 과감한 제도개선을 통하여 교직원업무를 경감할 계획입니다.

아울러 학교 회계직 활용도 한 방법으로 효율적 운용 방안을 강구하겠습니다.

7. 초중등교육법 제31조에 의거 학교운영위원회는 교원대표, 학부모대표, 지역 사회 인사로 구성되어 학교운영 전반에 관한 사항을 심의하고 있습니다. 그

그러나 학교구성원의 한축인 지방공무원의 참여는 원천적으로 봉쇄되어 있습니다. 교원위원을 지방공무원이 포함된 교직원 위원으로 개정하는 것에 대한 후보님의 의견과 개선 방안을 밝혀 주십시오.

☞ 학교운영위원회의 도입취지는 다양한 구성원의 폭넓은 참여를 통한 자율적인 단위학교 책임경영과 교육자치의 실현이며 궁극적으로는 학교운영의 효율성 제고입니다. 그러나 학교운영위원회 도입 초기부터 학교현장의 중요한 구성원 중의 하나인 일반직은 학교의 합법적인 의사결정기구인 학교운영위원회에의 참여에서 제외되어 왔습니다.

이제는 어떤 형태로든 일반직의 참여 문제는 전향적으로 다루어져야 하며, 일반직도 학교운영위원으로 동등하게 참여케 하여 학교운영위원회의 대표성을 높이고 건강한 학교공동체를 구축해야 할 것으로 봅니다. 시도교육감협의회 등을 통하여 관련 규정(초·중등교육법)이 개정되도록 힘쓰겠습니다.

참고로, 학교공동체 구성원의 절대 다수를 차지하는 학생들에 대하여는 이미 학교생활과 관련된 사항을 심의하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 학생 대표 등을 회의에 참석하게 하여 의견을 들을 수 있다고 규정(초·중등교육법 시행령 제59조의4 제2항)함으로써 학생 참여를 제도권 안으로 끌어들이고 있습니다.

8. 현재 각시도의 교육감 훈령이나 교육규칙으로 행정실의 설치를 규정하고 있습니다. 이에 대해 초·중등교육법에 행정실의 설치 근거를 마련하는 초·중등교육법 일부 개정령(안)이 국회에 계류 중이나, 교원단체의 반대로 인해 법안처리가 지연되고 있습니다. 행정실의 법제화 추진에 대한 후보님의 의견을 밝혀주시기 바랍니다.

☞ 현행 규정을 검토해 보면, 행정직원을 둘 수 있는 근거와 인사에 관해서는 `초·중등교육법`에 명시되어 있으나 행정조직인 행정실의 설치, 운영, 직무 범위 등에 관하여서는 언급이 없습니다. 우리교육청의 경우에도 경상북도립학교 관리·운영에 관한 규칙에 행정실장 등에 관하여 규정은 하고 있으나 행정실 조직의 명칭이나 직무 등에 대하여 구체적 명시는 없어 견해

에 따라서는 행정조직이나 직무범위를 법률로 정한다는 규정에 위배된다고 할 수도 있다는 생각입니다.

이런 점에 비추어 볼 때 행정직 공무원들이 자긍심을 갖고 전문성 향상 및 업무에 매진할 수 있도록 환경을 개선하기 위해서라도 행정실의 법제화 추진에 대해서는 바람직하다고 생각됩니다만, 질문에서 밝힌 바와 같이 반대 의견을 제시하고 있는 교원단체와의 교감도 필요 할 것 같습니다. 법제화 추진에 반대하는 이유와 그에 대한 해소책을 제시하여 공감대가 형성되도록 다각도의 노력을 경주하도록 하겠습니다.

법제화의 방법 또한 초·중등교육법 개정뿐만 아니라 지방교육자치에 관한 법률, 지방교육행정기관의 기구와 정원기준 등에 관한 규정 등 관련 제 규정의 면밀한 검토를 통하여 다각도로 모색해 보도록 하겠습니다.

9. 투명하고 합리적인 교육행정을 위하여 주요 보직부서의 예산, 인사 및 공보담당을 공모하는 방안이 있는데 이에 대한 후보님의 의견을 밝혀주시기 바랍니다.

☞ 인사권을 쥐고 있는 인사권자의 지연, 학연, 혈연에 의한 정실인사를 배제하고 투명하고 합리적인 교육행정을 위해서 주요보직에 대한 직위공모는 매우 바람직한 제도라고 생각합니다. 경상북도교육감 소속 지방공무원 보직관리 규정에도 도교육청 및 교육지원청 특정 직위 또는 부서를 선정하여 직위공모제로 적격자를 선발 할 수 있다고 규정하고 있어 현재로서도 문제가 없다고 생각합니다.

현재는 선호 부서인 인사, 감사 부서에 대해서만 이루어지고 있습니다만, 직위공모제가 제대로 정착되기 위해서는 모든 공무원들이 선호하는 이들 대상이 아니라 많은 민원이 제기되고 있는 현업부서 또는 격무부서를 직위공모제에 포함시킬 필요가 있다고 생각합니다. 이를 위하여 필요에 따라서는 격무부서 근무 시 근평 시 우대, 포상 등 인사 상 인센티브 부여 등을 통하여 확대할 수 있는 방안을 적극 검토 할 계획입니다.

10. 현재 각급학교의 행정실장은 학교급 별에 따라 9~5급의 직급으로 되어 있습니다. 학교장은 학교 급별에 따라 구분되어 있지 않는 것과 마찬가지로

형평성 및 효율적인 업무처리를 고려 행정실장을 6급 이상으로 하는데 후보님의 의견을 밝혀주시기 바랍니다.

☞ 학교급 별 및 학급 수에 따른 차등 없이 6급 이상을 행정실장으로 보하는 의견에 대하여는 7급 이하의 행정실장이 행정실의 업무를 총괄하고 교직원과의 업무를 조율하기에는 어려움이 있다는 면과 승진에 따른 일반직 공무원들의 사기진작 등 여러 가지 측면에서 원론적으로는 충분히 공감할 수 있습니다.

다만, 일반직공무원의 특성상 총정원제로 운영이 되고 있고 전체 정원에서 직급 간 일정 비율이 있으며, 승진의 문제 등이 있으므로 신중히 접근해야 되지 않나 싶습니다. 당장은 승진 등이 앞당겨지는 긍정적인 측면도 있지만 6급 이상이 많아지면 7급 이하는 줄어 들 것이고, 빠른 승진으로 인한 짧은 경력과 업무경험 미숙으로 행정실 근무여건과 역할이 더 어려워 질 수 있다는 점도 있을 것입니다. 여러 여건과 충분한 의견수렴을 통하여 최선의 방안을 찾도록 노력하겠습니다.

11. 2015년에 경상북도교육청이 신 도청 소재지로 이전 예정에 있습니다. 본청에 근무하는 교직원의 복지 대책(주거, 어린이집 등)이 무엇인지 후보자님의 의견을 밝혀 주시기 바랍니다.

☞ 경상북도교육청이 신 도청 소재지로의 이전에 있어 최우선적으로 고려되어야 할 점이 본청 근무자들에 대한 주거, 교육 등 복지 문제라 생각됩니다. 신 도청 소재지 주변의 정주 여건이 충분히 조성되기까지는 상당한 시일이 걸릴 것으로 보이고, 지금 이루어지고 있는 아파트 분양가 등을 볼 때 도 경제적인 부담 또한 클 것으로 예상 됩니다.

이러한 어려움을 최소화 할 수 있도록 신 도청 주변에 출퇴근이 가능한 지역의 폐교를 활용한 연립주택을 건립하여 활용하면 최소한의 비용으로 이전에 따른 거주 문제 해결에 많은 도움이 될 것으로 생각합니다. 또한 공무원연금관리공단에서 계획하고 있는 공무원임대주택에 대해서도 최대한 많은 수를 배정 받도록 하고, 경상북도교육청 공무원복지기금을 확충하여 주택매입비 및 전세 자금 마련에 도움이 되게 하겠으며, 도청과 긴밀한 협

조를 통하여 공무원 특별 분양도 확대하는 등 거주 안전에 최선을 다할 계획입니다. 여러 가지 형평상 대구 근교에 근거지를 두고 출퇴근을 할 경우에도 도청과 긴밀한 협조 체제를 통하여 어려움이 없도록 통근버스 운행도 배려 할 계획입니다.

더불어 오래전부터 여직원들의 숙원 과제임에도 해결하지 못한 취학 전 아동들에 대한 육아 문제 해결을 위해서도 본청 내 어린이집이 운영될 수 있도록 할 계획입니다. 이외에도 이전에 따른 본청 근무자들의 어려움을 세밀히 살펴서 업무에 전념할 수 있도록 최선을 방법을 강구하겠습니다.

실현 불가능한 내용들은 철저히 배격하고 실제 현장 개선을 통하여 이루어 질 수 있는 부분만을 대상으로 진심을 담아 답변을 드립니다.

항상 경북교육발전과 조직문화의 활성화를 위해 매진하시는 귀 조합의 번성과 노고에 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2014. 5 . .

경상북도교육감 후보 이 영 직 인

경상북도교육청 공무원노동조합위원장 귀하