



조합원의 작은 희망을 앞장서 대변하겠습니다.

경상북도교육청공무원노동조합

논평

배포일: 2016.6.27

경북 안동시 풍천면 도청대로 511 / 전화 054) 805-3981, 전송 054)805-3989

< 본 자료는 www.gbe.or.kr에서 볼 수 있습니다. >

경북교육청 7월 정기인사에 대한 論評

경북교육청이 지난 24일 3급 1명, 4급 7명, 5급 6명 6급, 41명 등 교육감 소속 지방공무원 647명에 대한 인사를 단행하면서 그동안 해오던 방식과 달리 연공서열과 능력중심 발탁이 혼용 된 듯한 인사를 실시하였다.

먼저 4급 이상 승진과 전보는 연공서열 중심으로, 5급 전보 이동은 능력 중심의 발탁 인사에 무게를 둔 다소 파격적인 인사를 단행한 듯하다. 지금까지 최초 발령일과 현 계급 승진일이 유일한(?) 인사의 기준점을 연공서열에서 능력중심으로 이동한 것이 변화의 조짐으로 환영할 만한 일이라는 하나, 학교 현장 관리자로서의 역할에서 행정기관의 중간 관리자로서의 역할이 달라 6개월의 기간으로 충분한 수습기간이 되었는지가 우려의 마음도 있다.

앞서 언급한 4급 이상 전보와 승진 인사는 전부는 아니지만 연공서열에 의한 것으로 기대치와는 동떨어지게 느낀다는 게 전체적인 인식이다. 그것은 반세기만에 신청사 이전으로 새롭게 웅비해야하는 경북 교육 백년대계를 생각하는 마음이 앞서기 때문이다.

이번 인사에서 도의회 수석전문위원 출신의 행정지원국장과 총무과장 임용에 대해서 도의회와 교육청간 이해관계가 절묘하게 작용하여 양자의 갈등을 동시에 해소한다는 긍정적인 동의자가 적지는 않지만 비합리적인 이해관계로 고위직 인사가 이루어지는 우려가 있는 것도 사실이다. 도의회와 교육청이 서로 상생하는 것은 좋은 현상이긴 하나, 교육청에서 도의회의 숙제나 해결해 준다면 교육청의 위상 제고에 문제가 있지 않겠는가? 특히, 이번 인사의 내용이 사전에 언론에서 예상한 대로 이루어진 것도 언론의 심층 취재인지 아니면 조직의 허술함인지 이런저런 말들이 많다.

모두가 공감하는 인사의 시발점은 무엇보다 열심히 근무하면서 묵묵히 기다렸던 공무원에게 기대치를 저버리지 않는 인사여야 한다. 그 나물에 그 밥식의 구태를

차단해야 하고 부적절한 인사 관행을 과감히 털어내는 것이어야 한다. 그것이야말로 외압과 청탁을 배격하는 공정인사의 충분조건이다.

조직에 활력을 기하기 위한 발탁인사가 존재하는 한 근무성적 평정 결과가 그대로 승진으로 나타나는 것도 문제지만 매번 근평 상위에 있는 사람이 탈락하는 것은 심각한 문제가 된다. 외부에서 볼 때 인사의 무리수로 보일 수 있기 때문이다. 현재의 평정 방식에 심각한 오류가 있다는 것이고 평정에 대한 근본적인 문제들이 시점에서 생각을 해야 하는 것이다.

평정과 관련하여 대표적인 것이 특정부서에 승진자가 몰리는 것이다. 대상자가 많은 곳이라 높은 점수를 받을 수밖에 없다는 논리로 많은 사람들의 저항을 감당할 수 없다. 총무과로 대표되는 이 부서에서 근무하기 위하여 우리가 보기에는 적성과는 전혀 관련 없는 사람들이 근무를 희망하고는 하는데, 이러다 보니 업무의 효율을 떨어지는 것은 물론이고 교육행정이라는 고유의 기능을 일탈하여 조직이 발전하지 못하는 요인이 되는 것이다.

인사권자는 승진 대상자를 임명할 때 의지대로 했지 언제 구성원의 의견을 들어서 했느냐고 반문할 수 있다. 그러나 ‘내 권한 내가 행사하는데 왜 말들이 많으냐?’라는 식이라면 ‘제대로 된 인사’가 존재할 공간은 더 이상 없다. 인사에서 비합리적인 오기가 발동하면 조직은 흔들린다. 과오 없는 인사행정의 구현만이 어려운 시기를 꾸려가는 유일한 조직운영 방안임을 잊지 말아야 한다.

경북교육노조에서는 그동안 공정한 인사를 위해 집행부에 의견을 제시하기도 하고 질책도 하였다. 취사선택이야 집행부의 권한이지만 권력을 가지고 있는 집행부는 생리상 상위 지향이지 하향 지향은 아니라서 조직의 근본인 6급 이하의 의견을 수렴하기는 어렵다. 그래서 경북교육노조는 6급 이하 조합원들의 의견과 5급 이상 관리자의 의견을 수렴하여 집행부에 의견을 제시하는 것이다.

경북교육노조는 이번 인사가 종전보다 개선된 방향으로 절반의 성공이라고 볼 수 있지만 달리 보면 절반의 실패라고 생각한다. 앞서 적시한 몇 가지 인사행정의 맹점을 깊이 생각하여 신청사에서 경북 교육의 미래를 위한 새로운 도약을 준비하는 절호의 기회에 조직원의 능력을 발휘하고 가능성의 기대치를 갖게 하는 인사 행정이 되기를 기대한다.

2016. 6. 27

경상북도교육청 공무원노동조합