

공무원노사관계 우수사례집

권순미 교수



Contents

I. 머 리 말 / 1

II. 공무원 노사관계의 현황과 노사 파트너십의 중요성 / 5

1. 공무원 노사관계의 현황 7
2. 공무원 노사 파트너십의 중요성 17

III. 공무원 노사관계 우수사례의 특징 / 21

1. 공무원 노사관계 우수사례란? 23
2. 공무원 노사관계시스템의 작동원리 28
3. 공무원 노사관계 우수사례의 특징 32

IV. 공무원 노사관계 우수사례 / 37

1. 협력적·합리적 노사관행 정착 : D시청 사례 40
2. 교육훈련시스템의 혁신 : 경기도 G교육지원청 62
3. 사회적 책임과 공헌 76
4. 부패비리 척결을 위한 공직사회 개혁운동 78

V. 맺 음 말 / 95

1. 모범사용자로서 정부의 역할 강화 97
2. ‘공공서비스 노조주의’(public service unionism) 실현 .. 99
3. 노사 파트너십을 통한 행정혁신 추진 100
4. 전 공무원 대상 노사관계 교육 강화를 통한 인식개선 .. 101

참고문헌 / 103

부록 / 105

I

머 리 말

I

머리말

「공무원의노동조합설립및운영등에관한법률」(이하 ‘공무원노조법’)이 시행된 지 5년여가 지났다. 공무원노조의 조직률은 2009년 8월 현재 약 72.1%로 추산된다. 이는 우리나라 단일 업종 중 가장 높은 조직률에 해당된다. 2007년 12월에는 공무원노조와 정부가 1년 3개월에 걸친 교섭 끝에 역사적인 단체협약을 체결하기도 하였다. 그럼에도 불구하고 한국의 공무원 노사관계는 매우 대립적이며 불안정한 상태를 벗어나지 못하고 있다. 공무원노조법의 도입 및 시행을 둘러싼 이해갈등과 노사 양당사자의 대립적 노사관 등 그 원인은 다양한 데서 찾을 수 있을 것이다.

그런 가운데서도 노사가 상호신뢰에 기초한 파트너십을 통해 모범적인 노사관계를 지향해 가고자 하는 노력들이 미미하게나마 전개되고 있다. 나아가, 공무원노조 내에서 조합원들의 실리적 이익 추구만이 아니라 지역사회에 밀착하여 공익적 가치를 실현해 내고자 하는 작은 실천들도 서서히 시작되고 있다. 이 교재는 이러한 모범사례들을 발굴·소개함으로써 합리적인 공무원 노사관계의 정착과 주민을 위한 공공서비스의 질적 개선에 기여하는 데 그 목적이 있다.

이 교재의 구성은 다음과 같다.

2장에서는 공무원 노사관계 현황을 성과와 문제점을 중심으로 검토한 다음, 노사 파트너십의 중요성에 대해 살펴본다. 3장에서는 공무원 노사관계 우수사례의 중요한 특징으로 참여와 협력의 노사문화, 합리적 노사관행, 사회적 책임과 공헌을 제시하고 있다. 4장은 공무원 노사관계 우수사례를 크게 세 영역으로 나누어 살펴본다. 그 첫 번째는 협력적·합리적 노사관행을 정착시킨 D시청

의 사례이다. 두 번째는 첫 번째와 비슷한 맥락이지만 특별히 교육훈련분야에서 독창적이고 혁신적인 시스템을 도입·운영하고 있는 경기도 G교육지원청의 사례이다. 세 번째는 공무원단체의 사회적 책임과 공헌분야에서 모범과 특색을 보인 사례들이다. 이는 크게 두 유형으로 나뉘는 데 그 하나는 사회봉사활동이다. 또 다른 유형은 공직사회 부패비리 척결을 위한 공직사회 개혁활동이다. 이와 관련하여 정보공개청구를 통해 행·의정감시운동을 적극적으로 전개하고 있는 K·J지역 사례와 예산 투명성과 재정민주주의 실현을 위해 주민참여예산제를 도입했거나(D구), 도입을 추진 중인 사례(G구)를 소개한다. 마지막으로 맺음말에서는 공무원 노사관계 발전을 위한 몇 가지 제언을 하고 있다.

II

공무원 노사관계의 현황과 노사 파트너십의 중요성

II

공무원 노사관계의 현황과 노사 파트너십의 중요성

1 공무원 노사관계의 현황

2006년 공무원노조법 시행 이전에는 공무원을 ‘국민 전체에 대한 봉사자’라고 규정하고 있는 헌법이나 법률의 규정을 근거로, 공무원은 근로자이기는 하지만 일반 근로자와 다르다고 하는 신분의 특수성이 강조되었다. 서구에서도 초기 공무원노조의 설립 및 단체교섭제도의 허용을 둘러싸고 수많은 논쟁들이 오갔다. 어느 나라나 공무원 노조운동은 민간부문 노조운동에 비해 발전이 더디고, 보다 많은 방해로 받아들여진 것이 사실이다.

공무원 노조운동의 합법성과 정당성을 부인하는 대표적인 이론적 근거는 소위 주권론(sovereignty theory)이다.¹⁾ 이는 국민이 보유하고 있는 신성한 주권을 대의제 민주주의 원리에 따라 정부가 위임받았다 할지라도 국민의 동의 없이 그 권한을 피용자와 협상하는 데 사용하는 것은 주권에 대한 침해라는 논리였다. 그러나 제 2차 세계대전을 전후하여 서구 선진국들을 중심으로 공무원노조와의 단체교섭제도가 합법화된 이래, 오늘날 정부가 국민으로부터 위임 받은 주권을 일정한 제약 하에 다양한 방식으로 행사할 수 있다는 것이 보편적인 인식으로 자리잡게 되었다(Kearney 2009, 227-228).

1) 주권론은 홉스(T. Hobbes)의 ‘리바이어던’(Leviathan)에 기초한다는 것이 정설이다. 근대 국가 성립의 이론적 틀을 최초로 제시한 것으로 알려지는 ‘리바이어던’에서 홉스는 ‘만인에 대한 만인의 투쟁’상태인 자연상태에서 벗어나 자유와 안전을 지키기 위해 개인은 자신의 자연권을 절대권력자에게 양도하였다고 보았다. 인민의 자발적인 동의와 계약에 의해 근대국가가 성립했다고 보았다는 점에서 리바이어던은 혁명적이라는 평가를 받지만, 다른 한편 절대군주제를 옹호하고 인민의 저항권을 부정했다는 평가도 동시에 받고 있다.

우리나라의 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제2조제1호에 따르면, “근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”를 말한다. 직업의 종류를 불문하기 때문에 사법적 계약에 의한 사인(私人)이나 공법적 계약에 의한 공무원이 노조법상의 근로자에서 배제될 이유가 없고, 또한 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 공무원 역시 임금 생활자이다. 결론적으로 공무원은 노조법상의 근로자에 해당하며, 더구나 헌법 제33조제2항 역시 공무원의 근로자적 성격을 인정하는 것을 전제로 하고 있다. 그러나 공무원노조법이 시행되기 전까지는 공무원의 근로자로서의 성격보다는 ‘국가의 대리인’으로서 국민에 대한 봉사와 공익성이 강조되었으며, 노동기본권은 강한 제약을 받아 왔다.

그러다가 1987년 민주화 이후 국내외적 요구, 노사 당사자의 인식 변화, 그리고 IMF 경제위기 시 노동계의 노동시장 유연화에 대한 양보의 대가로 정부는 '98. 2. 6 노·사·정 사회협약을 통해 일반 공무원 노동기본권 보장의 선행 입법으로 공무원직장협의회법을 제정하고, 이어 지속적인 사회적 논의 과정을 거친 후 공무원노조법을 제정('05. 1. 27), 시행('06. 1. 28)하게 되었다. 우리나라의 공무원 노사관계 역사는 서구 선진국에 비하면 비록 짧지만, 과거 몇 년 동안 많은 변화를 겪었다. 그렇다면, 공무원노조법 시행 이후 공무원 노사관계에는 어떤 변화가 일어났는가? 이를 성과와 문제점으로 나누어 살펴보기로 한다.

1) 공무원 노사관계의 성과

(1) 근무조건 개선

공무원 노사관계의 성과 중 첫 번째는 6급 이하 실무직 공무원들이 자신들의 근무조건과 관련하여 집단적인 목소리를 표출할 수 있게 되었다. 공무원직

장협의회 시절부터 현장의 근무조건은 과거와는 비교할 수 없을 정도로 커다란 변화가 나타나고 있다. 그 중에서도 직급에 따른 정년 차별문제를 해소하는 것은 모든 공무원노조의 핵심 요구안이었으며, 마침내 2006~7년도 대정부 교섭을 통해 5급 이상 60세, 6급 이하 57세로 구분되어 있던 공무원의 정년을 60세로 단일화하는 데 노사가 합의하였다. 2008년도에는 국가공무원법과 지방공무원법이 개정됨으로써 6급 이하 공무원의 정년은 2009년부터 2년에 1년씩 단계적으로 상향 조정되어, 2013년이 되면 60세로 정년이 단일화된다.

또한 인사제도 개선을 통해 동사무소 15년 불박이 근무 등의 비합리적인 인사정책에 변화가 이루어졌으며, 분기별로 이루어지던 호봉승급일이 월단위로 개선되었다. 그 밖에도 기능직 공무원의 상위직급 신설 등 여러 가지 제도 개선이 이루어졌다.

기능직 공무원 제도 개선 사항

- 5급 상위직 신설
 - 기능직공무원의 직급은 6급까지 한정되어 있어 아무리 역량이 뛰어나거나 업무성적이 높아도 5급 이상으로 승진할 수 없었음
 - 5급 직급을 신설하고 승진기회를 확대함으로써 업무에 대한 동기를 유발할 수 있도록 함
- 기능인력의 효율적 활용
 - 일반직공무원의 정보화역량 향상 및 사무환경의 개선으로 기능이 축소된 단순사무 분야는 감축하고 새로운 행정수요에 맞게 인력을 조정하여 정부 인력을 효율적으로 활용한다는 계획 하에
 - 사무기능직공무원의 퇴직시 신규충원을 하지 않고 자연감소에 따른 인원만큼 일반직 특별채용 기회를 부여하여 정부인력 감축과 기능인력의 효율적 활용 도모

○ 6·7급 정원 통합 운영

- 승진적체가 심한 소수직렬은 부처별로 기관별 결원을 통합하여 인사하되, 구체적으로 7급에서 12년 이상 장기 근무한 일반직·기능직 중 근무실적이 상위 20% 이내인 자에게는 심사를 거쳐 6급 정원의 일정비율 이내에서 승진 가능토록 함
- ※ 빠르면 '10 연말부터 시행

(2) 공직사회 개혁에 대한 자정 노력 시작

공무원 노사관계의 또 다른 성과는 초보적인 수준이긴 하지만 노조를 통해 공직사회를 개혁해 가려는 자정노력이 이루어지고 있다는 점을 들 수 있다. 공무원노조는 비록 미흡한 수준이지만 자신들의 근무조건 향상만이 아니라 공직사회 내 부패비리를 일소하고 감시하는 역할도 일정하게 수행해 왔으며, 이는 과거에 비해 공직사회를 보다 투명한 조직으로 만들어가는 유효유가 되고 있다. 부패비리 해소를 위한 공직사회의 자정노력과 그 성과 여하에 따라 향후 공무원 노사관계 및 공직사회 전반에 대한 시민사회의 평가와 신뢰 정도가 크게 달라질 것으로 전망된다.

공무원노조의 부패비리 척결 추진 사업

- 기관장 업무추진비 공개 및 불법 지출에 대한 고소고발
- 계도지 예산 폐지 및 기자실 폐쇄
- 명절 떡값, 선물 안주고 안받기 운동
- 공사계약제도 개선운동(수의계약의 불합리성 개선)
- 선거 부정 감시운동, 공익제보 지원활동
- 비리공직자 퇴진운동 및 부정부패 추방 캠페인

지금까지 공무원노조가 수행해 온 대표적인 자정 노력은 투명행정 실현의 일환으로 추진된 지방자치단체장들의 업무추진비 사용 내역의 공개 및 주민참여예산제 도입 활동이다. 정부 또한 2011부터 지방자치단체장들의 업무추진비 내역 공개를 의무화할 방침이다. 행안부는 자치단체장의 업무추진비 집행 내역을 집행일과 집행대상, 금액 등의 항목으로 나눠 분기마다 공개하도록 하는 방안을 검토 중이며, 집행대상이 민간인일 경우 대법원 판례에 따라 공개대상에서 제외하기로 했다. 그 동안 자치단체장의 업무추진비는 외부에 투명하게 공개되지 않아 각종 의혹이 끊이지 않았으며, 공개되더라도 지자체장이 임의로 공개 대상을 결정해 공개 내용이 일정하지 않았다. 또한 주민참여예산제의 효율적 실시를 위해 행안부는 2010년 11월 1일, '주민참여예산제 운영조례 모델안'을 각 지자체에 전달한 바 있다.

행안부가 조례 모델안을 통보한 것은 그간 조례를 제정하지 않은 자치단체로 하여금 조례를 제정하도록 권장·유도하여 지역주민의 의견을 재정운영에 반영하고 실질적인 주민참여를 이끌어내기 위한 제도적 장치를 마련하기 위해서이다. 행안부의 '주민참여 예산제 운영 조례 모델안'의 주요 내용에는 주민에게 예산 편성단계에서부터 충분한 정보와 의견 표명의 기회를 제공해야 하는 자치단체의 의무와, 예산편성 관련 의견을 제출할 수 있는 주민의 권리를 명시하고, 자치단체의 '주민참여예산 운영계획' 수립 및 공시, '주민참여예산위원회' 설치 등 세부적인 주민참여 프로세스에 관한 지침이 들어 있다. 또한 자치단체는 의무적으로 참여 주민들에 대해서 관련 교육과 행·재정적 지원을 제공하도록 권장하고 있다(행안부 2010).

(3) 공직사회 내 수평적 문화 질서 구축

공무원 노사관계는 그 동안 공직사회 내 수평적 문화와 질서를 구축하는 데 긍정적 역할을 수행하였다. 공무원노조 등장 이후 공직사회는 수직적 계급질

서 문화에서 수평적 문화로 근본적인 변화의 계기를 맞게 되었다. 기관장과 고위직들은 효과적인 정책집행을 위해 노조와 협력적 관계를 유지하는 일이 얼마나 중요한지를 인식하기 시작했으며, 과거의 권위주의적 태도를 고집하기 보다는 노조를 대화의 상대로 여기는 풍토가 빠르게 확산되고 있다. 정부도 노조와 상생하기 위해 일선 현장의 고충사항이나 목소리를 직접 수렴하는 등 다각적인 노력을 기울이고 있다. 노조는 단체교섭이나 협의를 통해 그 동안 공직사회에서 상대적으로 소외되었던 여성노동자나 기능직공무원과 소수직렬에 대한 제도개선을 위해 지속적으로 노력하고 있다. 이러한 수평적 노사협력 문화는 공직사회에 새로운 활력을 불어넣고 건강한 조직문화를 만들어갈 것으로 전망된다.

2) 공무원 노사관계의 문제점

짧은 시간 동안 많은 성과를 거두었음에도 불구하고, 공무원 노사관계는 아직 제도적으로 안정되어 있지 못하다. 합리적 노사관계 정착을 방해하는 요인들은 다음과 같다.

(1) 단체교섭, 노사협의 등 대화를 통한 갈등해결제도의 미정착

합리적 노사관계는 단체교섭 및 노사협의를 통해 갈등해결을 제도화함으로써 발전할 수 있다. 공무원의 보수 및 근무조건을 결정하는 데 있어서 특히 중요한 기능을 담당하는 것이 단체교섭제도, 특히 대정부교섭이다. 그러나 2008년도 대정부교섭은 민공노와 법원노조의 법적 지위 문제로 인해 2010년도 12월 현재까지도 단체교섭이 본격적으로 진행되지 못했다.

단체교섭에서 중앙교섭과 기관교섭과의 관계 정립이 불명확한 것도 해결해야 할 과제이다. 현재 우리나라의 기본적인 교섭구조는 일부 예외는 있지만

중앙교섭과 기관교섭으로 이원화되어 있다. 하지만 교섭단위와 교섭주체, 교섭의제의 선정과 분류 등이 제대로 정리되지 않아 일선에서 혼선이 발생하거나 교섭의제들이 중앙과 기관단위에서 중복적으로 다루어져 교섭 효율성을 약화시키고 있다.

한편, 단체교섭제도를 제외하고 노사간 일상적인 대화채널로 가장 활성화되어 있는 것은 1999년부터 합법화된 공무원직장협의회나 단체협약에 근거한 노사협의제도이다. 2010년 8월 현재 143개 기관에 직장협의회가 설치·운영되고 있다. 그러나 그 역할이 협소한 관계로 근무여건 개선 및 고충처리 등 직장내 현안을 해결하는 효과적 협의기구로 제대로 기능하지 못하고 있는 실정이다. 노사협의회는 각종 현안문제들에 대해 노사가 자유롭게 신속하게 정보와 의견을 교환함으로써 노사갈등을 예방할 수 있는 단체교섭의 보완재로서 그 의미가 크다고 할 수 있다.

(2) 복수노조의 난립으로 인한 사회적 비용 증가

민간부문은 2011년 7월 1일부터 복수노조 설립이 가능하지만, 공무원노조법은 제정 초기부터 ‘복수노조’를 허용하고 있어 전국단위, 특성별, 기관단위 등으로 다양한 복수노조들이 활동하고 있다. 전국 규모의 조직은 ‘전국공무원노조’(이하 전공노), ‘공무원노동조합총연맹’(이하 공노총), ‘민주공무원노조’(이하 민공노) 등 주요 3개 조직 이외에도 ‘전국기능직공무원노동조합’(이하 기공노), ‘한국공무원노동조합연맹’ ‘전국 시도교육청공무원노조’ ‘광역자치단체공무원노동조합연맹’ 등으로 조직 파편화가 심한 편이다. 기관단위로 보면, 총 41개의 단위 기관에 97개의 노조가 복수로 존재하고 있다(권순미 2010).

복수노조의 결성 원인은 주로 상급단체간 분열에 따른 기관별 조직확대 경쟁, 직종별 권익 쟁취를 위한 직종별 노조의 설립, 노조 헤게모니 쟁취를 위한 노조 집행부간 갈등 등을 꼽을 수 있다. 노조간 경쟁은 노조의 부패나 관료화

를 억제할 수 있다는 이점도 있으나 지나친 조직 파편화와 과열경쟁은 사용자의 지배개입을 용이하게 하거나 교섭력 약화, 교섭 지연 등의 역기능을 초래할 수도 있다.

한 연구에 따르면, 2009년 10월 중순 현재, 교육청 공무원노조의 단체교섭 현황을 구체적으로 보여준다. 여기에서도 교섭참여 노조 수에 따라 교섭기간상의 뚜렷한 편차가 있음을 알 수 있다. 단일노조의 평균 교섭기간은 12.3개월 인 데 비해, 복수노조의 평균 교섭기간은 24.3개월로 두 배 가량 교섭기간이 지연되는 것으로 나타났다. 복수노조의 교섭기간 장기화는 창구단일화 과정에서 교섭위원 배분을 둘러싼 노조 간 경쟁과 갈등이 주된 요인이다(권순미 2010).

또한 사용자에게는 노조사무실 제공, 노무관리에 따른 비용 증대 등의 부담을 안겨 줄 수 있다. 특히 소규모 조직으로 분산된 노조 조직으로는 공직사회 내 차별개선과 부패비리 척결, 일자리 창출 등 정책적·제도적 대안을 생산하는 기능을 수행하기 어렵다. 이러한 활동은 기본적으로 인적·재정적 집중과 장기적 투자를 요구하기 때문이다. 이에 대한 대안은 정책을 중심으로 노조통합을 이루어가는 것이라 하겠다.

(3) 공직사회 부패비리와 노조의 저조한 사회공헌활동

시민사회의 요구에 비해 공직사회의 부패비리지수는 여전히 높다. 공무원과 정치인의 부패에 초점을 맞추어 국제투명성기구(TI: Transparency International)가 매년 공표하고 있는 부패 인식 지수(CPI, corruption perception index)에 따르면, 우리나라 공공부문의 부정부패는 2년 연속 개선되지 않고 있다.

국제투명성기구의 표한 2010년 국가별 부패인식지수(CPI)에서 한국은 10점 만점에 5.4점으로 178개 조사 대상 국가 가운데 39위였다. 순위는 작년과 같지만 점수로는 0.1점이 떨어져 2년 연속 하락세를 보였다. 5점대는 '절대 부패

에서 갓 벗어난 상태'를 뜻한다. OECD 30개국의 평균(6.97점)과 비교하면, 한국은 아직도 부패문제에서는 후진국이라는 사실을 알 수 있다.

공직사회의 후진국형 부패 척결 없이 '공정한 사회'는 요원할 수밖에 없다. 만연한 부패비리는 국가 경쟁력과 신인도에 나쁜 영향을 미칠 수밖에 없다. 공정하고 투명한 인사·승진제도, 부패비리 연루자에 대한 엄격한 처벌과 감시와 견제시스템, 내부 고발자에 대한 사회적 보호제도의 미흡 등이 그 원인이라 할 수 있다.

〈표 1〉 2010년 부패 인식 지수(CPI)

전체 순위	OECD 순위	국가	CPI	전체 순위	OECD 순위	국가	CPI
1	1	뉴질랜드	9.3	20	16	영국	7.6
1	1	덴마크	9.3	22	17	미국	7.1
4	3	스웨덴	9.2	22	17	벨기에	7.1
4	3	핀란드	9.2	25	19	프랑스	6.8
6	5	캐나다	8.9	30	20	스페인	6.1
7	6	네덜란드	8.8	32	21	포르투갈	6
8	7	스위스	8.7	39	22	한국	5.4
8	7	호주	8.7	41	23	폴란드	5.3
10	9	노르웨이	8.6	50	24	헝가리	4.7
11	10	룩셈부르크	8.5	53	25	체코	4.6
11	10	아이슬란드	8.5	56	26	터키	4.4
14	12	아일랜드	8	59	27	슬로바키아	4.3
15	13	독일	7.9	67	28	이탈리아	3.9
15	13	오스트리아	7.9	78	29	그리스	3.5
17	15	일본	7.8	87	30	멕시코	3.3
OECD 평균			6.97	세계 평균			4.01

자료: http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results

뿐만 아니라 지방재정은 악화일로로 꺾고 있다. 재정자립도와 자주도의 하락, 통합재정수지의 적자, 지방부채가 급격히 증가하고 있는 추세이다. 대전 동구청의 경우, 6급 이상 직원 193명의 12월분(2010년도) 월급 13억 원을 반영하지 못한 채 구의회에 제3회 추가경정예산안을 제출해 월급 미지급 사태에 봉착했다가 대전시가 2009년도 집행 결산에 따른 12억9000만 원의 시비 보조금 반환을 2011년으로 유예하기로 결정해 가까스로 위기를 넘기기도 했다. 동구의 재정난은 동구 신청사와 대전문화관 건립, 국제화센터 운영, 중앙시장 복합주차빌딩 등 대형사업을 무리하게 추진한 데다 정부의 감세정책, 부동산 경기침체에 따른 세원감소 등이 원인으로 지적되고 있다.

재정여건에 맞지 않는 무리한 재정지출 및 지방채 발행, 예산 편성 및 집행의 불투명성은 자치단체의 파산으로 이어지고, 그로 인한 피해는 고스란히 지역주민에게 돌아간다. 해당 자치단체 공무원의 고용불안정, 임금삭감 등의 고통이 뒤따르게 되는 것은 당연하다. 일본 홋카이도 유바리시의 파산 경험은 이를 생생하게 보여준다.

유바리시의 파산은 왜 일어났나?

유바리시의 경우, 지방자치 단체장의 방만한 투자가 원인이었다. 이곳은 문경, 태백과 마찬가지로 유명한 석탄산지였다. 1970년대 초반 인구가 11만 명이나 됐지만 모두 폐광되면서 1990년 2만 명으로 급감했다. 24년간 재임한 나카다 시장은 자구책으로 '탄광도시를 관광도시로'라는 기치를 내걸고 호텔, 스키장 같은 대규모 리조트, 테마파크를 잇따라 건설했다. 모두 돈을 빌려 벌인 무리한 사업이었다.

한때 200만 명이 넘는 관광객이 몰려왔으나 갈수록 그 수가 줄면서 리조트와 테마파크는 적자를 내기 시작했다. 시는 적자를 감추기 위해 분식회계를 하고 차입금을 끌어다 쓰다 결국 재정파탄을 맞았다. 빚이 무려 600억엔(8천200억 원)이나 됐는데 시청 1년 예산 45억엔의 10배가 넘었다. 2007년 3월 유바리는

법에 따라 '재정재건단체'(현재는 재정재생단체)가 돼 중앙정부의 관리 체제에 놓여있다. 사실상 자치단체로서의 기능을 상실한 것이다.

그것으로 끝난 게 아니다. 정부가 처분한 353억엔(4천830억원)을 18년에 걸쳐 갚아야 한다. 매년 15억엔(205억원)씩 갚으려면 시민들에게 세금을 더 내게 하고 복지 서비스를 줄일 수밖에 없다. 시민들의 부담이 큰데도 부채 상환은 제대로 이뤄지지 않고 있다. 2007년, 2008년에는 14억엔씩 갚았지만 지난해에는 4억엔밖에 갚지 못했다. 마카미나토 야스히로(中港康裕·43) 유바리시 지역재생 추진실 총괄주관은 "시는 뼈를 깎는 노력으로 매년 8억, 9억엔의 수익을 내고 있다"며 "남은 322억엔은 계획대로 갚아 나갈 것"이라고 했다. 시 공무원(269명 → 166명)을 절반 가까이 줄이고 민간 임대 사업을 늘리면서 돈을 모으고 있지만 인구 감소와 고령화로 어려움을 겪고 있는 듯했다.

한 가지 흥미로운 점은 파산을 책임지는 사람이 아무도 없다는 것이다. 문제를 일으킨 전임 시장은 이미 사망했고 현 시장은 재정 파탄과 무관하다. 책임 소재 논란에도 불구하고 그냥 넘어간 것을 보면 어찌 보면 한국 상황과 비슷해 보인다. (자료 : 2010. 7. 16. 매일신문)

앞서 살펴보았듯이 공무원노조가 사회 공익적 활동을 간헐적으로 전개하고 있음에도 불구하고, 아직은 일부 노조를 중심으로 초보적인 수준에서 이루어지고 있을 뿐이다. 부패비리에 대한 감시와 더불어 주민을 위한 방만한 예산, 낭비성 예산에 대한 감시와 견제를 통해 주민을 위한 예산편성과 운영이 될 수 있도록 공무원노조뿐만 아니라 공직 사회 전체가 발 벗고 나서야 할 때이다.

2 공무원 노사 파트너십의 중요성

노사관계는 본질적으로 협력과 경쟁, 타협과 갈등의 양면성을 지닌다. 노사 관계의 효율성은 협력의 가능성을 증진시킴으로써 증가할 수 있다. 그러나 협력의 가능성을 증진시키는 과제는 쉽지 않다. 협력을 위한 신뢰를 마련하는

데 많은 시간과 경험이 축적되어야 하며, 당사자들의 노사관계에 대한 인식전환과 역량도 충분히 발전해야 하기 때문이다. 공무원 노사관계는 민간부문 노사관계와 다른 특수성을 갖고 있으며, 사회적 영향력이 매우 크다는 점에서 파트너십의 중요성은 더욱 크다.

1) 지속적이고 안정적인 공공서비스 제공의 필요조건

공무원 노동조합은 기본적으로 민간 노동조합과 마찬가지로 공무원의 근로조건의 유지향상을 위해 기능하지만, 공무의 특수성, 사회적 기대 역할 등으로 인해 실제 운영면에서 민간노동조합과 구분된다. 현행 헌법 제33조 제2항에서 “공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정함으로써 공무원의 근로자성을 전제로 하고 있는 것은 분명하나, 공무원의 노동기본권은 일반 근로자에 비해 현행법상 매우 제한되어 있다. 이는 무엇보다도 공무원은 근본적으로 근로자이면서도 일반 근로자와 달리 헌법상 국민전체에 대한 봉사자로서 지위를 함께 가지고 있는 특수한 지위에 있기 때문이다. 따라서 공무원 노사관계에서는 근로자성과 공공성을 조화시키는 것이 매우 중요하며, 공무원 노사파트너십은 안정적으로 공공서비스를 제공하기 위한 필요조건이라 할 수 있다. 공무원 노사 간 갈등과 분쟁은 직접적으로는 공공서비스의 안정적인 공급을 저해한다.

2) 공직사회 혁신과 공공서비스의 개선에 기여

공무원 노사의 파트너십은 공직사회 혁신과 공공서비스의 개선을 위한 기초가 될 수 있다. 단체교섭을 통해 공무원이 정당한 보수와 대우를 받고, 근무조건을 향상시킬 수 있다면, 공무원의 직무만족과 조직몰입, 공무원으로서의 소명의식과 자긍심이 고양될 수 있다. 국민전체에 대한 봉사자로서의 소명의식

과 자긍심이 강화될 때 시민사회의 요구에 대한 능동적 대응이 가능해질 것이다. 공직사회는 아직도 시민사회로부터 많은 불신을 받고 있다. 이는 관료주의의 팽배, 부정부패, 무사안일주의, 예산의 낭비, 실질적인 서비스 제공의 소홀함 등에서 기인하는 경우가 많다. 노사갈등 상황에서는 이러한 문제점을 주체적으로 해결하기 어렵다. 대등한 파트너로서 노사가 서로를 인정하고 협력관계를 형성할 때 비로소 공공 혁신과 공공서비스의 실질적 개선을 기대할 수 있다.

3) 민간부문 노사관계 발전에 미치는 긍정적 파급효과

공무원 노사 파트너십은 민간부문의 노사관계 발전에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 공무원노조와 사용자인 정부간의 노사관계가 어떻게 형성되고 전개되는가는 민간부문 노사관계의 성격 형성에도 중요한 영향을 미친다. 정부의 역할은 크게 공공선(common good)을 증진시키는 역할과 모범사용자(model employer)로서의 역할로 구분된다. 노사관계에서 모범사용자의 역할은 비단 공무원을 포함한 공공부문 노사관계의 선진화를 위해서도 필요하지만, 민간부문을 포함한 우리나라 전체 노사관계 발전을 위해서도 필요하다.

정부는 단체교섭과정에서 사용자로서의 자기 역할을 분명하게 인식하고 노조의 합리적 요구에 대해서는 노조가 대등한 파트너라는 자세로 적극적으로 임하여야 하며, 체결된 단체협약에 대해서는 성실하게 이행하는 관행을 정립하여 노조와의 신뢰형성에 최선을 다해야 한다. 이와 동시에 수시로 직원들의 불만사항을 파악하고 대안을 마련하는 노력을 선행하며 각급 노조간부와의 간담회, 교육 등 대화 활성화에도 적극적으로 임함으로써 모범적 사용자로서의 역할을 정립시켜 나가야 한다. 공무원 노사가 앞장서서 파트너십에 기초한 협력적 관계를 발전시켜나감으로써 민간부문 노사관계를 선도해 나갈 수 있을 것이다.

Ⅲ

공무원 노사관계 우수사례의 특징

III

공무원 노사관계 우수사례의 특징

1 공무원 노사관계 우수사례란?

“노사관계 우수사례”란 매우 막연하고 추상적인 개념이지만, 일반적으로 “노사가 갈등과 대립을 넘어 상호 신뢰와 협력에 바탕을 둔 노사 파트너십의 관계가 형성되었을 경우”를 말한다. 노사 파트너십 수준을 어떻게 측정할 것인가는 논쟁적인 영역이기는 하지만, 이것의 가장 기본적인 전제는 노사 갈등을 폭력이나 억압적 방식이 아니라, 대화와 타협을 통해 해결해 나가는 것이다.

단체교섭, 노사협의회, 간담회 등 각종 공식·비공식 채널을 통한 노조의 의사결정 참여야말로 대화와 타협을 핵심으로 하는 노사 파트너십의 수준을 가장 구체적으로 확인할 수 있는 척도라 할 수 있다. 그 중에서도 으뜸은 법으로 보장된 단체교섭제도라 할 수 있다. 노사의 이해관계와 갈등은 1~2년마다 진행되는 단체교섭제도를 통해 조율될 수 있으며, 나아가 단체교섭을 명문화한 단체협약의 성실한 이행은 노사간 신뢰를 확인할 수 있는 중요한 지표가 된다.

단체교섭에 대한 법적 규정

- 단체교섭권은 헌법상 권리로서 보장되며(헌법 제33조1항), 정당한 단체교섭권의 행사는 민·형사상 면책(노조법제3조, 제4조)
- 노동조합의 대표자는 그 노동조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수·복지 그 밖의 근무조건에 관한 사항에 대하여 사용자와 각각 교섭하고 단체협약을 체결

결할 권한을 가짐(노조법 제8조제1항)

- 사용자는 노조대표자와의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태할 수 없으며, 이를 거부하는 경우 부당노동행위가 성립(노조법제81조제3호).

단체교섭이란 근로자들이 자신들의 사회경제적 지위의 유지 및 향상을 위하여 노동조합 또는 노동조합단체와 같은 조직을 구성하고, 이에 기초하여 사용자(단체)와 임금, 근로시간 등 근로조건과 노동조합 활동에 관한 단체협약을 체결할 목적으로 행해지는 자주적인 협상을 의미한다. 따라서 단체교섭은 근로자의 대표조직인 노동조합이 갖는 고유권한이자 가장 핵심적인 활동이라고 할 수 있다.

공무원의 단체교섭도 민간부문과 마찬가지로 공무원의 임금 및 근로조건 개선과 공무원의 사회경제적 지위의 개선에 중요한 역할을 수행할 수 있다. 권위주의적 관료조직 내부에 일반 공무원들이 집단적으로 자신들의 목소리를 낼 수 있는 제도적 통로가 될 수 있으며, 기존에 일방적으로 정해지던 임금 및 근로조건에 대해서도 당사자인 공무원들의 이해관계를 반영시킬 수 있기 때문이다.

〈표 2〉 분배적 교섭모형과 통합적 교섭모형의 비교

구분	분배적 교섭 (distributive)	통합적 교섭 (integrative)
쟁점	다수의 쟁점들	구체화된 관심
입장	요구안에서 입장을 과장함	목표에 초점: 최종입장 존재하지 않음
정보의 이용	정보는 힘 정보를 숨기고 선택적으로 활용	정보를 개방적으로 공유 정보를 데이터로 취급
의사소통 절차	통제 단일한 대변인 밀실 간부회의 활용	공개 복수의 목소리 하부위원회 활용

<p>인간관계</p>	<p>강경한 교섭 자신의 목표와 이해관계에 초점 단기적 관계에 그침 낮은 신뢰</p>	<p>문제해결 공통목표에 관심 장기적 관계를 고려 높은 신뢰</p>
-------------	---	---

그러나 다른 한편으로 공무원단체교섭은 민간부분의 단체교섭과는 달리 공적 업무를 수행하는 사회적 공공성으로 인해 교섭의 지향이 민간과는 다르게 나타날 수밖에 없다. 민간부분의 단체교섭이 상이한 이해관계에 기반한 분배적 교섭을 지향하는데 반해, 공무원 단체교섭은 사회적 공공성을 위해 근로자로서의 공무원의 이해관계를 통합적으로 고려하는 통합적 교섭을 지향하는 게 바람직하다.

통합적 교섭모델은 민간부문에서도 강조되고 있긴 하지만, 공무원단체교섭의 이론적 및 실제적 측면을 고려할 때, 공무원단체교섭에 가장 잘 적용될 수 있다. 아래의 <표 2>와 같이 통합적 교섭모델은 분배적 교섭과는 쟁점, 입장, 정보의 이용, 의사소통 절차 및 인간관계의 측면에서 상이한 접근을 취한다.

공무원의 단체교섭은 근로자로서의 공무원의 이해관계를 구체적으로 실현 시키고자 하는 목표를 갖고 있다. 그렇다면 집단적 노사관계의 대표적인 제도인 공무원 단체교섭은 현실에서 어떠한 기능을 수행하고 있을까?

우선 공무원 단체교섭의 첫 번째 기능은 경제적 기능이다. 경제적 기능이란 단체교섭을 통해 임금 및 근로조건을 협상함으로써 근로자인 공무원의 노동력의 가치를 결정하는 기능을 말한다. 또한 단체교섭은 단체협약이라는 문서화된 민법적 계약의 효과를 갖게 되기 때문에 공식성을 갖는다. 국민주권주의시대인 현대사회에서 근로자인 공무원도 그 주요부분을 형성하는 시민이다. 그 나라 지도층의 주요부분을 구성하는 공무원들에게 노동기본권을 보장하는 것은 진정한 의미의 주권이론에 합당하다고 볼 수 있다. 공무원이 국민의 공복이라는 개념은 독일 바이마르 헌법의 경우 공무원이 국민전체의 이익을 위하

여 봉사하는 자임을 의미할 뿐이었다. 오늘날에는 계약이론에 의하여 정부도 다양한 측면에서 협상과 계약을 체결하고 있으며 따라서 정치적으로도 이제는 정부가 단체교섭을 금지하지 않는 추세이다. 공식적인 노사 간 협의와 교섭의 자리인 단체교섭을 통해 공무원은 자신의 노동력 가치를 변화하는 시장가격에 지속적으로 일치시켜 갈 수 있는 기회를 갖게 되는 것이다.

공무원 단체교섭의 두 번째 기능은 조직통합의 기능이다. 공무원은 단체교섭을 통해 복지증진, 정책결정과정의 관여, 집합적인 의사표시, 오락 및 친목활동 등을 추구함으로써 공무원들의 참여의식, 인간의 가치인정, 귀속감, 성취감, 연대의식 등의 사회적 욕구를 충족시킬 수 있다. 이러한 과정과 활동은 갈등예방기능을 하며, 조직의 일원으로서 공무원들이 자긍심과 충성심을 갖고 자신의 업무에 몰입할 수 있도록 해 준다.

공무원 단체교섭이 갖는 세 번째 기능은 행정 민주화의 기능이다. 단체교섭 등 의사소통 채널의 제도화는 관리층의 지나친 관리권한의 남용을 억제하여 행정의 민주화를 가져올 가능성이 있다. 관리층의 권한을 약화시켜 행정운영에 방해가 될 가능성도 있으나, 이는 공무원들의 사익과 공익의 조화에 대한 그릇된 태도의 문제이다. 권위주의 행정문화가 강한 사회에서는 공무원들이 노동기본권을 바탕으로 관리층과 대화와 협상을 통하여 상호이해의 증진과 관리층의 횡포를 통제함으로써 대내행정의 민주화와 행정발전에 기여할 수 있고, 일방적인 의사결정이 아닌 쌍방협상적인 의사결정으로 보편적이고 합리적인 행정업무수행이 가능해진다.

공무원의 단체교섭의 네 번째 기능은 노조실적제의 강화와 직업윤리의식을 높일 수 있다는 점이다. 공무원들에게 노동기본권을 보장한 초기에는 일부 공무원들은 실적제를 신랄하게 비판하면서 이를 제거하려고까지 하였으나, 현재는 실적제를 인정하고 단체교섭과 공존시키고 있다. 노동조합은 주로 경제적인 편익의 증진, 고충처리의 문제, 승진·휴직·전보·교육훈련의 구체적인 측면

에 협상의 초점을 두는 반면, 실적제는 채용과 승진 부분에서 작용하고 있다(Nigro & Nigro, 1984).

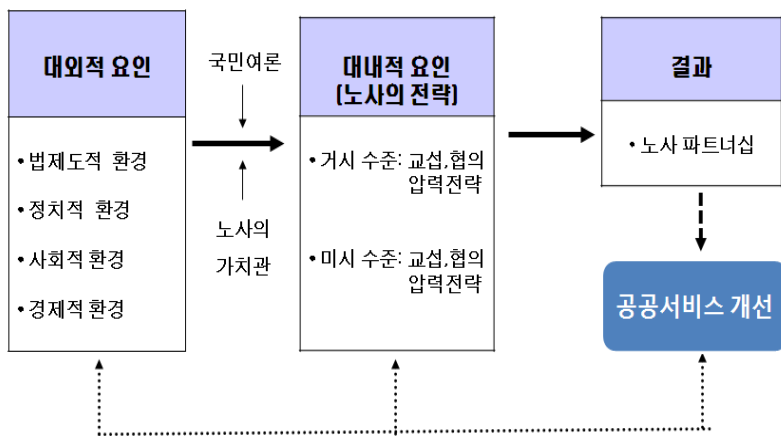
또한 공무원은 노동기본권 보장을 통하여 단체를 결성함으로써 공무원들의 올바른 직업윤리확립과 자질향상에 기여할 수 있다. 민주주의 사회에서는 노동조합의 기본적인 이익과 공공서비스의 이익은 특히 미국의 경우 서로 양립하고 있다(Powell, 1956). 공무원노동조합은 공무원들이 직업적인 행동규범으로부터 이탈되는 것을 막는 사회적 견제작용을 하고, 직업윤리확립과 자질향상을 위한 교회활동을 전개할 수 있다(오석홍, 1989). 또한 부패방지를 막기 위한 타율적인 통제와 함께 전문직업화를 통한 자율적 통제가 효과를 거둘 수 있게 해 준다.

공무원 노사관계 우수사례 선정에서 두 번째로 중요한 것은 사회 공익적 기능이다. 단체교섭에서 획득된 상호신뢰와 공동의 이익 증진은 노사가 협력하여 사회 공공성 증진에 기여할 수 있는 최소한의 조직기반이 마련된 것으로 볼 수 있다. 그러나 단체교섭에서 노사협력이 증진되었다 할지라도 그것이 사회 공익적 기능으로 직접적으로 이어지는 경우는 드물다. 경제적 실리나 조직 내 공동 이익을 도모하기는 쉬워도 사용자가 공무원노조와 손잡고 사회 공공성 영역으로까지 노사협력을 확대하는 것은 목적의식적인 노력이 필요로 한다.

사적 부문에서의 노동과 자본과의 관계는 이윤을 목적으로 조직된 기업에 바탕을 두고 있지만, 공공 부문에서의 국가와 공무원과의 관계는 국민을 대상으로 한 서비스 제공을 목적으로 조직된 행정기관을 통해서 이루어진다. 이러한 특수한 관계 속에서 형성된 공무원 노조는 국가와 시민사회를 매개하는 피고용자 조직으로서 공공성과 공무원 노조의 이해를 동시에 추구해야 하는 조직적 특성을 지닌다. 그리고 공무원의 업무 수행에 따른 보상은 시장에서 유래하는 이윤의 일부가 아니라 국민의 세금에 의해서 주어진다. 궁극적으로 국가의 정치적, 경제적 기반은 시민사회에 바탕을 두고 있기 때문에 국가와 공무

원은 모두 시민사회와 연관을 맺고 있다. 민주사회에서 공무원의 활동은 특정한 정당, 정치인을 위한 것이 아니라 국민 대중의 삶의 질 향상을 위한 것이기 때문에 공무원 노조의 활동은 공공성 확장에 기반을 두어야 한다. 이러한 점은 한편으로 공무원 노조가 국가에 의해서 고용된 피고용자라는 점에서 노조를 조직할 수 있는 근거를 갖고 있지만, 노조의 활동이 사적 부문 노조와는 달리 공공성을 지닌 활동을 해야 한다는 점에서 공무원 노조는 이중적인 속성을 동시에 지니고 있다고 볼 수 있다(신광영 2003, 317-8).

2 공무원 노사관계시스템의 작동원리



[그림 1] 공무원 노사관계시스템의 작동원리

[그림1]에서 보듯이 공무원 노사관계는 크게 대외적 요인과 대내적 요인에 의해 노사 파트너십 수준이 결정된다고 볼 수 있다. 대외적 요인은 법제도적·정치적·경제적 환경 등으로 나뉘며, 이는 단체교섭 및 협의, 압력전략 등 노사가 선택할 수 있는 전략의 형태와 범위에 영향을 미친다.

그러나 공무원 노사관계의 경우, 특히 법제도적·정치적 환경과 같은 대외적 변수의 규정력이 압도적으로 강하기 때문에 노사의 전략적 선택 폭은 민간부문에 비해 상대적으로 제한적이다. 이 말은 결국 동일한 법령과 제도 하에서 노사관계 유형이 큰 차별성 없이 하나로 수렴되는 경향이 있으며, 그만큼 탁월한 우수사례를 발견하기 어렵다는 의미이기도 하다.

예컨대, 노사 파트너십의 측정지표로 많이 사용되는 것은 근로자의 고용안정, 경영참여, 적정한 성과보상, 교육훈련에 대한 투자 등이 얼마나 제도적으로 보장되어 있는가이다. Kochan, Adler, McKersie, Eaton, Segal, and Gerhart(2008)는 노사 파트너십을 “조직의 광범위한 의사결정에 근로자 개인과 노동조합의 강력한 참여를 허용하는 노사관계 형태”로 정의할 만큼 고용안정은 노사 파트너십의 가장 핵심 요소라 해도 과언이 아니다. 그러나 공무원은 법적으로 정년이 될 때까지 신분이 보장되므로 고용안정은 노사 파트너십의 수준을 구분할 수 있는 핵심 요소가 될 수 없다.

근로자의 경영참여와 관련해서도 민간부문에 비해 공무원은 훨씬 강한 법적 제약이 뒤따른다. 민간부문에서 근로자의 경영참여는 근로자(또는 그 대표자) 혹은 노동조합이 기업의 경영에 직접 참여하는 것이라고 할 수 있다. 이를 유형별로 보면 이익참여, 자본참여 그리고 의사결정참여로 나눌 수 있으며, 실질적인 경영참여라 함은 기업경영과 관련된 의사결정 및 운영과정에 근로자 대표 또는 노동조합이 참여하는 것, 즉 의사결정 참여라고 할 수 있다. 우리나라는 1997년에 제정된 ‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따라 상시 30명 이상 근로자를 사용하는 사업장에서는 노사협의회가 설치되어 단순한 노사간 정보공유 및 의견교환의 통로에서부터 고용조정의 일반원칙, 인사·노무관리의 제도개선 등에 관한 의결권을 행사할 수 있게 되었다. 단체교섭을 통해서도 사용자의 인사경영권을 본질적으로 침해하지 않는 한 노사 합의에 의해 다양한 형태로 경영참여가 가능하다. 그러나 공무원의 경우 기관별로 직장협의회

의 설립이 가능하나, 그 목적은 공무원의 근무환경 개선, 업무능률 향상 및 고충처리로 제한되어 있다. 또한 공무원노조법에 따라 단체교섭에서도 정책의 기획 또는 계획의 입안 등 정책결정에 관한 사항, 기관의 조직 및 정원에 관한 사항, 예산·기금의 편성 및 집행에 관한 사항, 기관의 관리·운영 등에 관한 사항은 비교섭 대상으로 규정되어 있다. 실질적으로 가능한 근로자참여는 인사관리 기준과 절차에 대한 정보공유, 교섭 및 협의 정도이다. 고용노동부에서도 임용권에 관한 사항 중 전체공무원에 관련되는 인사의 기본 원칙(적재적소의 배치원칙, 능력과 실적에 따른 실적주의 원칙, 공정한 인사·균형 인사 등의 기본적 인사운영 원칙)에 관한 사항의 경우 예외적으로 교섭사항으로 인정하고 있다(노동부 2009).

적정한 성과보상이 이루어지고 있는지를 측정하기도 어렵기는 마찬가지이다. 공무원의 보수, 호봉확정 및 승급에 대한 기준은 공무원보수규정에 따라 일률적으로 정해지며, 보수 인상 수준은 원칙적으로 대정부교섭을 통해 결정된다. 다만, 맞춤형 복지, 초과수당 인정시간, 기타의 복리후생 수준은 기관마다 예산범위 내에서 자율적으로 결정할 수 있으나 그것의 적정성 여부를 판단하기란 쉽지 않은 일이다.

교육훈련과 관련해서도 공무원들의 직무교육은 부처별, 지역별로 일률적으로 정해진 의무교육시간 이수기준이 있기 때문에 별다른 변별력을 갖기 어렵다. 다만, 노사파트너십 향상에 도움이 되는 자기계발 등 인적자원개발에 대한 투자, 노사관계 교육 및 노사 합동 워크숍 프로그램 등을 얼마나 보장하고 있는지를 통해 노사파트너십에 대한 양 당사자의 의지를 확인할 수 있을 것이다.

노사의 전략적 선택과정에서 공직사회나 공무원 노사의 쟁점사항에 대한 국민의 여론과 사회적 가치관이 미치는 영향도 무시할 수 없다. 이러한 대·내외적 요인에 의해 노사관계 형태나 노사 파트너십 수준이 결정되는데, 노사간 전략적 상호작용의 결과는 조직 내적으로는 공무원 노동자의 사기와 조직 몰입

도에 영향을 미치며, 조직 외적으로는 국민을 위한 공공서비스의 질에도 영향을 미칠 수 있다.

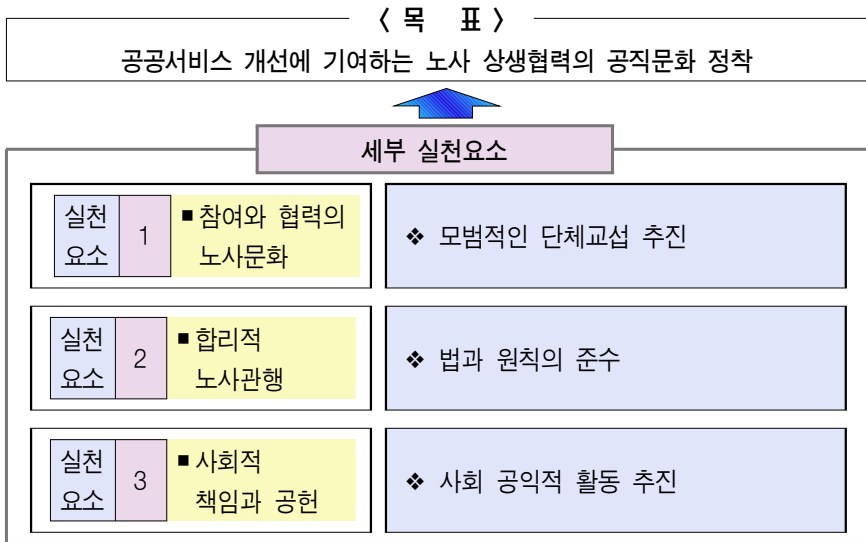
그러나 앞에서 언급했듯이 공공서비스의 개선은 협력적 노사관계가 구축되었을 때 보다 촉진될 수 있는 것은 사실이지만, 협력적 노사관계와 공공서비스의 개선이 비례적으로 발전하는 것은 아니다. 노사, 특히 노동조합의 목적의식적 노력 없이는 공공서비스의 개선은 기대하기 어렵다. 자치단체장들은 자신의 재선을 위해 업무 수행과정에서 다양한 방식으로 지역문제에 관심을 갖고, 자신이 원하는 방향으로 지역사회의 변화를 추구하지만, 공무원노조의 경우 이러한 문제에 상대적으로 둔감한 편이다. 단지 주어진 업무를 수행하면 된다는 수동적 태도에서 벗어나지 못하고 있는 것이 대부분의 현실이다.

오늘날 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility) 못지않게 노동조합의 사회적 책임론(Union Social Responsibility)이 강하게 대두되고 있는 상황에서 노조가 지역사회에 밀착된 공익적 역할을 수행하지 못한다면, 시민사회로부터 노조의 존재감은 의심받을 수밖에 없으며 노조운동 자체가 사회적으로 고립될 수밖에 없다.

우리사회에서 공무원은 실업자, 비정규직, 영세업체 노동자등 대다수 주변부 노동자에 비하면 사회 기득권층이라 할 수 있다. 비록 민간부문 대기업 노동자에 비하면 임금수준이 낮지만, 고용안정성, 사회보험 혜택, 교육 및 연수 등을 통한 자기계발의 기회, 육아 휴직 및 보육소 설치 등에서 상대적으로 좋은 권리를 보장받고 있다. 공무원노조가 생기면서 근무조건과 관련한 개선책들은 보다 증가하는 추세이다. 반면 주변부 노동자들의 삶은 더욱 피폐해지고 있다. 사회 양극화가 심화되는 상황에서 국민의 세금으로 보수를 받는 공무원이 오직 자신들의 실리만을 추구하면서 사회적 요구를 외면한다면 노조운동의 정당성은 크게 훼손될 수밖에 없다. 따라서 공무원조직의 사회적 공헌활동은 도덕적 책무이자 시대적 과제라 할 수 있다.

3 공무원 노사관계 우수사례의 특징

바람직한 공무원 노사관계가 무엇인지를 아는 것과 그것을 실천하는 것은 차원이 다른 문제이다. 아는 것을 실천하는 것은 매우 어려운 일이다. 특히 한국과 같이 공무원 노사관계의 역사가 짧고, 노조운동이 분절화되어 있으며, 노사관계에서 기관의 자율성이 강하게 제약받는 곳에서는 생산적이면서도 독창적인 조직 내 노사문화, 그러면서도 동시에 대외적으로는 지역사회에 공헌하는 실천들을 노사가 공동으로 추진하는 사례를 찾기가 어렵다. 이러한 한계 속에서도 자신들이 갖고 있는 자원과 아이디어를 최대한 활용하여 공공서비스 개선에 기여하는 상생협력의 노사문화를 정착시키고자 하는 사례들을 발굴해 나가고 보다 성숙하고 발전된 노사문화를 정착시켜 나가는 것은 우리 모두의 과제라 할 수 있다.



[그림 2] 공무원 노사관계 우수사례의 특징

[그림 2]에서 보듯이 공무원 노사관계의 궁극적인 목표는 공공서비스 개선에 기여하는 노사 상생협력의 공직문화 정착이라 할 수 있다. 노사 상생협력이 공공서비스 개선과 결합되어야 하는 이유는 공무원 노사관계의 특수성이라는 측면만이 아니라, 그것이 시대적 과제이며, 지역사회에서 지속가능한 노사관계 체도를 구축한다는 차원에서도 불가결한 과제임을 앞에서 밝혔다.

이러한 목표 달성을 위해 요구되는 실천요소는 참여적 노사문화 구축, 합리적 노사관행 실천, 사회적 책임과 공헌활동, 이렇게 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 그렇다면, 각 실천요소들 속에 담겨야 할 구체적인 내용은 무엇인가?

1) 참여와 협력의 노사문화 : 모범적인 단체교섭 추진

노사상생협력의 공직문화 정착을 위한 첫 번째 요소는 참여와 협력의 노사문화이다. 참여와 협력의 노사문화의 핵심은 모범적인 단체교섭을 추진하는 것이다. 단체교섭이 경제적 기능, 조직통합의 기능, 행정 민주화의 기능, 노조 실적제의 강화와 직업윤리의식을 높이는 데 얼마나 기여했는지, 그리고 합의된 사항을 사용자가 책임있게 이행하고 있는지가 중요한 요소이다. 이 중 경제적 기능은 단체협약서를 통해 직접적으로 확인이 가능하지만 나머지 사항들은 직접적인 측정이 어렵다. 따라서 노사갈등의 가장 큰 쟁점 중 하나인 인사 문제에 있어서 절차와 기준의 투명성 확보 여부, 직원의 근무조건 향상을 위한 일상적인 피드백의 확립, 갈등 방지를 위한 일상적인 협의구조의 존재 여부 등을 통해 간접적으로 확인할 수 있다.

2) 합리적 노사관행 : 법과 원칙의 준수

노사 상생협력의 공직문화 정착을 위한 두 번째 실천요소는 합리적 노사관행의 정착 노력이다. 합리적 노사관행은 국가마다. 한 국가 내에서도 정부의

성격이나 시대적 변화에 따라 그 기준이 달라질 수 있다. 이명박 정부에서 강조하는 합리적 노사관행의 핵심은 ‘법과 원칙의 준수’이다. 정부는 특히 8대 불법 관행의 근절 및 불법 행위에 대한 불관용의 태도를 유지하고 있다.

8대 불법 관행

- ① 단체협약 중 위법사항
- ② 해직자 활동 묵인
- ③ 휴직 없는 노조전임자 인정
- ④ 근무시간 중 노조활동 방치
- ⑤ 후원금 원천공제
- ⑥ 노조에 대한 부당지원
- ⑦ 징계처리 미이행
- ⑧ 부당한 인사 관여

그 일환으로 정부는 2009년 초부터 위법·부당한 단체협약 및 노사관행 시정을 위해 행·재정적 제재수단을 동원하는 등 전력을 기울여 왔다. 2008년 국정감사에서 한나라당 의원들을 중심으로 지자체 등 상당수 기관에서 위법·부당한 사항의 단체협약 체결 사례가 발생하고 있다는 지적에 따라, 노동부는 공무원 단체협약 분석 결과와 불합리한 사항에 대한 개선 방안을 담은 「공무원 단체협약 개선 추진계획」을 발표하였다(09.3). 노동부의 단체협약 분석 결과에 따르면, 전체 협약 내용(112개 14,915개 조항)의 22.4%(3,344개 조항)가 위법·비교섭·부당 등 불합리한 사항에 해당하고, 분석대상 협약의 79.5%(112개 중 89개)가 노동관계법 또는 공무원법 등 법률을 위반한 내용을 포함하고 있는 것으로 나타났다. 이후 노동위원회로부터 위법사항을 통보받은 해당 기관들은 대부분 시정조치를 취한 상태이다.

3) 사회적 책임과 공헌 : 사회 공익적 활동 추진

노사상생협력의 공직문화 정착을 위한 세 번째 실천요소는 공무원조직, 특히 공무원노조의 사회적 책임과 공헌활동이다. 사회적 공헌활동은 봉사활동에 서부터 행·의정감시활동 등 다양한 형태와 방식으로 추진될 수 있다.

공노총은 2010년 3월, 출범 9주년 기념식 자리에서 서울시의 추천을 받은 우수학생 3명에게 장학금을 전달했다. 장학금 전달식은 공노총 출범식 행사 중에 “국민과 함께 하는 노동운동”을 지향하는 공노총이 ‘국민과 함께 하는 희망나누기사업의 일환으로 마련한 것이었다. 공노총은 2009년부터 ‘국민과 함께 하는 희망나누기’ 사업의 일환으로 △회환 대신 쌀 나눔 행사 △전통시장 이용 등 지역경제 살리기 △조손 가정 등 사회적 약자층 지원 △사회공헌 기부행사 △친절·청렴 실천사업 등의 다양한 활동을 전개하기로 결의한 바 있다.

전공노는 2010년 3월, 창립 8주년을 맞이하여 백혈병과 소아암 등으로 고통 받는 어린이들에게 헌혈증을 기증했다. 헌혈증 기증을 위해 약 두 달간 전국 각지에서 캠페인을 펼쳤다. 이렇게 모아진 헌혈증은 총 1,023매. 이에 앞서 3월20일 통합노조 출범식에서 전공노는 ‘공무원노조의 사회적 책임을 위한 2010 대국민 선언’을 채택했다. 구체적인 실천방안으로 △지방선거에서 공직 사회의 줄서기 관행 척결 △내부 자정운동으로 잘못된 비리와 관행 척결 △행정 및 의정감시 활동 강화 △주민참여제도 활성화 △서민예산 증액 및 보편적 복지강화를 위해 국가 및 예산 분석발표 △노동조합 재원의 일정분을 서민과 빈민을 위해 책정 △대시민 행정인력 증원 △공익행정, 민중행정 강화 △‘현장 공무원이 말하는 국민 정책’ 마련 등 10가지를 제시하였다.

IV

공무원 노사관계 우수사례

IV

공무원 노사관계 우수사례

공무원 노사관계 우수사례 유형				
유형 1	<ul style="list-style-type: none"> ■ 협력적·합리적 노사관행 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ D시청 		
유형 2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교육훈련 시스템 혁신 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ J군, H구, S교육지원청, G교육지원청 		
유형 3	<table border="1"> <tr> <td>■ 사회 공헌</td> <td>■ 사회봉사 공직개혁</td> </tr> </table>	■ 사회 공헌	■ 사회봉사 공직개혁	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 행·의정감시연대(K·J지역), 주민참여예산제(D구, G구)
■ 사회 공헌	■ 사회봉사 공직개혁			

이 교재에서 소개하는 공무원 노사관계 우수사례는 크게 세 유형이다.

첫 번째 유형은 참여협력의 노사관계와 합리적 노사관행을 정착시키는 데 앞장서 온 D시청의 사례이다. D시청은 행안부에 의해 2010년도 ‘공무원 노사 문화 우수행정기관’으로 선정되었으며, 노사문화대상을 차지한 곳이기도 하다.

두 번째 유형은 노사 파트너십으로 기능직공무원의 교육훈련시스템을 혁신 시킨 경기도 G교육지원청의 사례이다. G교육지원청은 기능직공무원연합회와 협력하여 기능직공무원의 참여와 자율성을 최대한 보장하는 현장맞춤형 교육 프로그램을 개발·운영함으로써 직무능력 향상, 노사 간 신뢰 회복, 업무 효율성을 동시에 달성한 대표적인 사례이다.

세 번째 유형은 사회적 책임과 공헌 분야에서 모범을 보인 사례들이다. 직장 내 노사관계와 달리, 대외적인 사회 공익활동은 정치적인 성격을 띠지 않는

한, 노사 공동의 실천뿐만 아니라 노사 어느 한쪽의 실천도 가능하다. 게다가 그 영역이 폭넓어 참가단체들의 독창성이 잘 발휘될 수 있는 영역이기도 하다. 활동유형에 따라 크게 두 가지로 분류할 수 있는데, 그 첫 번째는 지역사회 봉사활동이다. 교재에서는 각기 개성과 특색을 가진 4개의 사례를 소개한다. 두 번째 유형은 부패비리 척결과 공직사회 개혁을 위한 활동으로, 행·의정감시운동과 주민참여예산제도 도입 및 추진운동 사례를 각각 소개한다.

1 협력적·합리적 노사관행 정착 : D시청 사례

1) 노사문화 대상 수상

행안부는 공무원노조법 시행('06.1월) 이후 합법적 틀 내에서 건전한 노사관계를 정착시켜 온 공무원 노사문화 우수행정기관을 선정하여 2010년 11월 22일 발표한 바 있다. D시청은 우수행정기관 중에서도 노사문화대상을 받은 3개 기관 중 하나이다. 2010년에 처음 시행한 「공무원 노사문화 우수행정기관 인증제」는 정부가 상호 협력 하에 상생의 노사관계를 정착시키고 모범적인 노사문화를 가꿔 온 행정기관을 선정하여 인증하고, 이를 타 행정기관에 확산·전파하여 공직사회 전반에 협력적인 노사관계가 뿌리내리도록 하기 위해 도입한 제도이다.

〈표 3〉 공무원 노사문화 우수행정기관 선정결과

구분	훈격	행정기관명	비고
노사문화 우수행정 기관 (18)	대통령 표창	군산시	노사문화 大賞(3)
	총리 표창	국립농산물품질관리원, 대전광역시	
	장관 표창	경상남도, 경상대학교, 구미시, 국토해양부, 대전시교육청, 부산 해운대구, 산청군, 서울시, 영광군, 영덕군, 완도군, 울산광역시, 전라남도, 지식경제부, 지식경제부 우정사업본부	

자료 : 행안부 보도자료(2010.11.21)

행안부가 D시청에 노사문화대상을 수여한 것은 노조설립('06.9월) 이후 매년 노사합동 워크숍(11회)을 개최하여 노사간 신뢰기반을 구축해 오고 있고, 그동안 노조의 불법 활동이 한 건도 없었을 뿐만 아니라, 노사관계의 안정화가 조직경쟁력 강화로 이어져 실질적인 경영성과('06년 이후 지방자치경영대상 등 141차례 수상)를 내고 있는 점을 높게 평가했기 때문이다(행안부 보도자료, 2010. 11. 21).

노사문화 우수행정기관들은 △ 협력적 노사관계에 대한 인식, △ 협력적 노사문화 실천요소 △ 합리적 노사관행 정착노력, △ 정부의 노사관계 지침 및 시책 협조라는 4가지 항목에 대한 추진 실적서를 제출하여 심사를 받았다. 선정은 민간과 정부의 노사관계 전문가로 구성된 인증심사위원회를 통해 이루어졌으며, 1차 서면심사와 2차 현장실사를 실시하고 심사위원회의 논의를 거쳐 18개의 우수행정기관이 선정되었다.

노사문화 우수행정기관 인증 항목	
○	협력적 노사관계에 대한 인식
○	협력적 노사문화 실천요소
○	합리적 노사관행 정착 노력
○	정부의 노사관계 지침·시책 협조

행안부는 이번에 선정된 노사문화 우수행정기관들에 대해 건전한 노사관계 구축 유공자 포상 시 인증서 및 인증패 수여와 함께 정부표창을 시상하며 해외 연수기회 제공 등의 인센티브도 부여해 나갈 계획이다.

2) D시청 공무원노동조합 개요

현 황	<ul style="list-style-type: none"> • 설 립 일 : 2006. 9. 26 / ※ 공무원 직장협의회 출범 '02. 4. 13 • 설립배경 : 공무원의 권익 및 경제적·사회적 지위 향상 • 상급단체 : 공무원노동조합총연맹 • 가입인원 : 1,278명
연 혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2006. 9. 25 : D시청공무원노동조합 창립총회 및 제1대 위원장 선출 • 2007. 2. 27 : 직장협의회 정기 대의원대회(직협 해산 및 노조 승계 결의) • 2007. 3. 22 : D시청공무원노동조합 출범 및 대의원대회 • 2007. 5. 03 : 제1차 대의원 대회(상급단체 결정 : 공무원노동조합총연맹) • 2008. 3. 20 : 제2대 위원장 취임 • 2010. 9. 28 : 제3대 위원장 취임

D시청 공무원노동조합은 국가와 국민을 위한 공무원단체로서 공직사회를 개혁하고, 공무원의 권익신장을 통하여 국민에게 참봉사를 실현하고자 다음과 같은 행동강령을 제정 실천하고 있다.

- 우리는 공직사회의 부정부패와 부조리를 척결하고, 관료주의의 병폐를 과감히 타파하여 국민으로부터 신뢰받는 깨끗하고 민주적인 공직사회를 조성한다.
- 우리는 헌법상 보장된 공무원의 노동기본권을 조기 회복함으로써 한 인간으로서의 존엄성과 행복추구권을 확보하고, 계급·성별·출신 등 여하한 차별을 철폐하여 자유와 평등, 사랑이 넘치는 직장을 만든다.
- 우리는 법과 원칙을 지켜가며 상생의 대화와 타협으로 국민적 지지와 함께 신뢰와 믿음의 사회로 발전시키는 새로운 패러다임의 노동문화를 선도한다.
- 우리는 국내의 민간노동단체를 배제하고, 엄정한 정치적 중립과 함께 독자적이고 자주적인 노동운동을 견지한다.
- 우리는 국가와 국민을 위한 공직자로서 국민전체에 대한 봉사자임을 인식하고 노동조합 활동에 있어서 공무원의 본분과 그 역할을 성실히 수행한다.

현재 D시청에는 D시청공무원노조가 유일노조로 활동 중이지만, 공무원노조법 시행 초기에는 3개의 복수노조가 출범하여 갈등과 혼란을 겪기도 하였다. 가장 먼저 합법노조로 등록한 것은 'D시공무원노동조합'이었다. 3명의 조합원으로 출범한 이 노조는 불과 몇 개월 만에 자진 해산하긴 했으나, 대부분의 복수노조 출현의 배경이 되는 노선과 정책의 차이나 직종·직렬간 갈등 때문이 아니라 직접적으로는 2006년도 직협회장 선거의 후유증에 따른 것이었다. 노선이나 정책과는 무관하게 노조선거에서 패배한 후보진영에서 새로운 노조를 만들어 기존 노조와 대립하는 경우가 가끔 있는데, 이는 인물중심의 우리나라 노조운동의 낙후성과 조직 민주주의의 미정착을 그대로 반영하는 것이라 할 수 있다.

2006년도 직협 회장 선거는 두 명의 후보자가 출마하여 득표율 51% 대 49%로 치열한 경합이 벌어졌다. 선거에서 49% 득표율로 낙선한 후보자측은 2006년 7월에 3명의 조합원으로 'D시공무원노조'를 설립하였고 노동부로부터 신고필증을 받았다. 노조설립보다는 당분간 직협체제를 유지하려고 했던 주류파는 'D시공무원노조'의 출범에 대응하기 위해 이 해 9월에 약 1,278명의 조합원으로 'D시청공무원노조'를 설립하였고, 공노총에 가입하게 된다. 미숙한 노조활동 경험과 복수노조간 선명성 경쟁으로 초기에 적지않은 진통과 혼선을 겪기도 하였으나, 공무원노조 활동의 정체성에 대한 진지한 고민과 선거결과에 승복하는 공직문화를 만들어 나가야 한다는 다수 의견에 따라 2006년 말부터는 자연스럽게 D시청공무원노조로 통합된다.

또 다른 노조는 2006년 12월에 출범한 'D시청 비전임계약직노동조합'이다. 전국적으로 계약직 공무원들이 독자적인 노동조합을 설립한 것은 매우 이례적인 일이라 할 수 있다. 비전임계약직들은 불법 주정차 단속원으로서 전직 공무원, 교사, 군인이 주축이었으며, 노조는 상급단체로 한국노총 전국연합노동조합연맹을 택했다. 비전임계약직들이 노조를 만들게 된 주요 배경은 이들이 구조조정 대상자였기 때문이다. 110여명의 계약직들은 2003년에 D시에서 불법 주정차 단속을 위해 고용되었으며, 매년 1년씩 계약을 갱신해 왔다. 그러나 주정차 단속업무는 기초자치단체의 고유업무라는 비판이 끊임없이 제기되어 왔고, 2006년 5.31 지방선거에서 당선된 신임 시장은 이 업무를 5개의 구청으로 넘기겠다고 했지만, 각 구청은 이를 받아들이지 않았다. 이 과정에서 계약직노동자들은 일자리를 잃을 처지에 놓이게 되었다. 틈틈이 시청 로비에서 농성투쟁을 이어가던 이들은 '1년간 구조조정 유예'라는 약속을 받았고, 이후 남아있던 일부 계약직들마저 2008년 6월을 끝으로 계약기간이 만료되면서 시청을 떠나게 되었다.

3) 소통과 피드백을 통한 신뢰와 존중의 노사문화 구축

D광역시는 실리를 중시하는 건전한 노사관을 노사가 공유하고 있으며, 참여와 소통, 신뢰와 협력을 중시하며 노사가 한마음이 되어 이를 실천해 왔다. 4년 동안 유지해 오던 공무원직장협의회로부터 공무원노조로 단체의 성격이 변화하던 시기, 민선 4기 동안 사용자측은 직원들의 자주적 단결 활동을 최대한 존중하면서도 무지와 오해에서 비롯될 수 있는 시행착오를 줄이기 위해서 노조활동에 적극적인 관심을 표명하였으며 무엇보다도 노사관계의 소양증진을 위한 다양한 교육을 강조 실시함으로써 노사관계의 방향 설정에 있어 노사가 치공유의 중요성을 피력하였다.

〈표 4〉 후생복지 향상과 조직문화 개선을 위한 설문 결과('10. 8월)

문항	매우 만족	만족	보통	불만	매우 불만	해당 없음	만족도
1. 맞춤형복지제도 운영	122 (17.3)	360 (51.1)	180 (25.5)	31 (4.4)	12 (1.7)	-	93.9
2. 직장 동호회 운영	48 (6.8)	224 (31.8)	316 (44.8)	32 (4.6)	15 (2.1)	70 (9.9)	92.6
3. 구내식당 이용	76 (10.8)	329 (46.7)	239 (33.9)	42 (6.0)	19 (2.6)	-	91.4
4. 자녀 보육수당 지급	56 (7.9)	240 (34.1)	229 (32.5)	33 (4.7)	13 (1.8)	134 (19)	91.9
5. 허니데이 운영	133 (18.9)	339 (48.0)	183 (26.0)	26 (3.7)	24 (3.4)		92.9
6. 상조회 운영	101 (14.3)	369 (52.3)	222 (31.5)	8 (1.1)	5 (0.7)		98.1
7. 휴양시설 운영	52 (7.4)	202 (28.7)	277 (39.3)	69 (9.8)	35 (4.9)	70 (9.9)	83.6

문항	매우 만족	만족	보통	불만	매우 불만	해당 없음	만족도
8. 체력단련실 운영	42 (5.9)	185 (26.2)	274 (38.9)	35 (5.0)	22 (3.1)	147 (20.8)	89.7
9. 하늘마당 등 편의시설	71 (10.1)	300 (42.6)	307 (43.5)	18 (2.6)	9 (1.2)		96.2
10. 휴게공간 이용	44 (6.2)	188 (26.7)	294 (41.7)	31 (4.4)	25 (3.5)	123 (17.5)	90.4

주 : 참여 705명

평균 만족도 : 92.07% 【 만족도 = (보통이상 응답자 / 응답자) × 100 】

특히 D시청은 소통과 피드백을 통한 신뢰와 존중의 문화를 구축하고자 노력하였다. 핵심 가치의 공유와 함께 일단 구축된 노사 상호간 신뢰는 보이지 않는 자산으로써 노사협력 및 기관 경쟁력의 기반으로 작용되며, 신뢰가 형성 되면 상호간 규율에 대한 준수 의지뿐 아니라 의사소통을 통한 문제해결 가능성이 높아지면서 의사결정의 속도가 빨라진다는 점에 착안하여 그동안 시장 등 간부공무원 주재로 열린 대화의 장을 정기적으로 운영해 왔다. 또한 단순히 협의의 창구, 대화 채널, 인적자원관리제도 등 하드웨어만 구축했다고 모든 문제가 예방되거나 해결되지는 않기에 실질적인 협력과 신뢰가 유지되고 강화될 수 있도록 건의사항 등에 대한 조치 및 결과통보 등 피드백을 특별히 강조하고 있다. 특히 공무원노사관계 및 후생복지를 전담하고 있는 단체후생복지 담당은 매년 전체직원을 대상으로 후생복지 향상과 조직문화 개선을 위한 설문조사 및 분석결과 회신을 통하여 체계적이고 구체적인 복지증진 성과를 창출하고 있다.

4) 모범적인 단체교섭의 추진

단체교섭은 계약직노조와 D시청노조의 교섭요구 → 양 노조의 교섭창구 단일화 및 교섭 단일안 제출 → 교섭요구안 분류 및 검토 → 예비교섭 → 본교섭 상견례 → 실무교섭 → 단체협약 조인식 순) 등 통상적인 절차를 밟아 진행되었다. 복수노조가 교섭에 참여한 관계로 창구단일화에 약 4개월의 시간이 소요되기는 하였으나 다른 유사 사례들에 비추어 창구단일화 기간이 짧은 편이었다.

단체교섭 경과

- 계약직노조 교섭요구(2006.12.12), 시청노조 교섭요구(12.21)
- 교섭창구 단일화 및 교섭 단일안 제출 : 2007. 4. 25
- 단체교섭을 위한『노사 합동워크숍』개최 : 2007.4.26 ~ 4.27
- 교섭요구안 분류 및 검토·분석 : 2007.4.30 ~ 5.30
- 단체교섭 절차 및 방법 등에 관한 합의(예비교섭) : 2007. 6. 19
- 단체교섭 개시위한 상견례(본교섭) 개최 : 2007. 7. 23
- 4개분과위원회별 실무교섭 실시 : 2007. 7. 31 ~ 11. 28(6~7회)
- 단체협약 조인식 : 2008. 1. 29

본교섭위원회는 10명의 노조대표(시청노조 8, 계약직노조 2)와 시장을 비롯한 실·국장급의 10명의 사측 위원으로 구성되었다. 그러나 실질적인 교섭은 4개의 분과(후생복지, 인력개발, 제도개선, 계약직노조)로 구성된 실무교섭위원회에서 이루어졌다. 4개 분과 중 계약직노조분과는 노사 각 4명의 교섭위원이 참여하였고, 나머지는 노사 각 5명의 교섭위원으로 구성되었다. 단체교섭에 본격적으로 돌입하기 전, 노사합동 워크숍을 개최하는 등 교섭기간임에도 불구하고 노사가 파트너십을 유지하려는 자세를 견지하고 있었고 사측이 법령과

예산의 범위 내에서 최대한 노조의 요구를 수용하려는 자세로 교섭에 임했기 때문에 별다른 충돌 없이 교섭요구일로부터 약 1년 만에 단체협약을 체결할 수 있었다.

사측의 단체교섭 원칙 및 방향

- 시정목표 달성 및 건전한 노조발전을 위한 공동노력 원칙
- 법령과 예산의 범위 내에서 가능한 방향으로 지원노력
- 신뢰를 바탕으로 충분한 대화와 타협을 통한 교섭
- 정당한 노조활동 최대한 보장을 원칙으로 검토
- 비교섭 대상이라도 근무조건과 관련된 사항은 합리적 검토
- 사회통념 및 시민정서, 타 시·도 사례 등을 감안하여 검토

협약의 효력기간을 2년으로 정하고 있는 단체협약문은 2009년 9월, 비교섭 대상을 일부 포함하고 있다는 이유로 지방노동위원회의 시정 명령 의결을 받아 수정이 되었다. 그럼에도 불구하고 단체협약문에는 노조활동, 근무조건 개선, 교육훈련, 인사의 원칙 등과 관련하여 중요한 사항들을 포함하고 있으며, 하위직공무원들의 사기 앙양과 조직 몰입도 제고에 실질적인 기여를 한 것으로 평가된다. 또한 D시청의 단체협약문은 타 기관에 비해 사용자의 노조참여에 대한 인식이 비교적 개방적이며, 노사협력 마인드도 상대적으로 강하다는 것을 보여준다. 2008년 초에 체결되어 2009년에 일부 수정된 단체협약문의 주요 조항들을 살펴보면 아래와 같다.

(1) 정당한 노조활동 보장

첫째, 노조활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하지만, ① 총회, 대의원회, 상임위원회 등 규약 등에 의한 각종회의 및 행사 ② 상급단체 회의 및 행사 ③ 단체교섭, 노사협의회 ④ 기타 조합이 필요로 하는 경우로서 사용자의

동의를 얻은 경우에는 근무에 지장이 없는 범위 내에서 근무시간 중이라도 조합 활동을 할 수 있다.

둘째, 조합원 교육과 관련하여 ① 사용자는 신규 임용자 교육시간에 공무원 노동조합제도 과목을 편성하는 등 조합을 소개할 수 있도록 하며, ② 사용자는 업무에 지장을 주지 않는 범위 내에서 연 2회 이상 조합원 교육을 허용하고, 장소 및 시설사용 요구 시 적극 협조하도록 하였다.

셋째, 노조 전임자와 관련하여 사용자는 원활한 조합업무를 위하여 조합대표, 임원 또는 조합원 중에서 조합대표가 추천하는 3명 이내의 조합전임자를 인정하되, 이 경우 관계법령에 의거 휴직을 명하도록 하였다. 그러나 현재 노조에서는 조합비 부담 등의 이유로 전임자제도를 활용하지 않고 있다.

(2) 노조의 의사결정 참여

첫째, 조합원의 보수, 근무조건 및 복지와 관련된 각 종 위원회에 조합원의 의견 제시를 위하여 1인 이상을 노조에서 추천한 위원으로 구성하되, 법령 등으로 위원회 구성 및 위원의 자격 등이 제한되어 있는 경우에는 관련 법령의 개정 등 적극적인 방안을 강구하도록 하였다. 또한 장기교육 대상자 선발, 해외연수 대상자 선발 시 노조의 의견을 수렴하도록 하였다.

둘째, 노사는 상호 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 기관의 발전을 도모하고 국민경제 발전에 기여함을 목적으로 노사협의회를 설치하여 운영할 수 있다. 이 협의회는 분기별로 각 종 현안을 신속하게 다루어 갈등예방기능을 할 수 있도록 고안된 것으로, 만약 협의 의제가 없을 시 생략할 수 있다. 실제로 지금까지 노사협의회보다는 노사간담회, 노사워크숍, 노사대표의 오찬회 등에서 현안문제가 다루어지는 경우가 대부분이었다.

셋째, 인사와 관련하여 ① 사용자는 합리적이고 공정한 인사제도를 확립 운영함으로써 직원의 전보, 승진, 포상, 징계 등 인사관리 전반에 걸쳐 객관성,

공정성, 타당성이 보장되도록 하여야 하며, ② 사용자는 조합원 본인의 신상에 관한 사항, 승진서열 등에 대해 열람을 원하는 경우 이에 응하여야 하며, ③ 사용자는 인사의 공정성과 객관성을 제고할 수 있도록 인사실시 전에 인사 개요 등을 공개하도록 하는 등의 합의를 이루었다. 또한 매년 인사운영기본계획 수립 시 조합원을 비롯한 소속 공무원의 의견을 수렴하여 수립하고 공람이 가능하도록 하였다.

또한 예산과 관련해서도 ① 사용자는 조합원의 보수 및 후생복지에 관한 예산을 편성하는 경우 사전에 노조의 의견을 수렴하여야 하며, ② 노조가 예산집행의 적정성 및 직원간·부서간 공정한 후생복지예산의 편성 여부에 대한 검토를 요구할 시 사용자가 협조하도록 하였다.

(3) 교육훈련 중시

교육훈련과 관련하여 ① 사용자는 차기년도 교육계획을 조합원의 의견을 들어 12월 말까지 수립하고, 전 부서에 통보하여야 하며, ② 사용자는 교육훈련의 중요성을 인식하여 매년도 교육훈련비를 연차적으로 인건비 대비 3% 수준까지 확보하고, 인건비의 5%까지 단계적으로 확대하는 방안을 강구하도록 하였다.

또한 퇴직예정 공무원의 교육과 관련하여 ① 사용자는 퇴직예정 공무원 중 희망자에 대하여 사회적응 교육을 실시하여야 하며, ② 사용자는 노조와 공동으로 퇴직예정 공무원이 퇴직 후 사회적응 수단(일자리, 창업 등)을 가질 수 있도록 적극 지원토록 하였다.

그 밖에 조합원의 직무역량 강화, 국제경쟁력 및 전문성 향상을 위해 해외 배낭연수 기회를 확대하고 관련예산을 확보하여 다수의 조합원이 참가할 수 있도록 노력하며, 외국어(영어, 일어, 중국어 등)를 배우는 조합원을 위하여 외국어 강사료 예산을 최대한 확보토록 하였다.

(4) 소수 직렬의 처우 개선

첫째, 기능직공무원의 처우 개선과 관련하여 ① 사용자는 기능직공무원에게 고유사수가 분장될 수 있도록 적극 노력하기로 하였으며, ② 사업소의 경우 업무여건에 따라 기능직공무원에게도 일반직에 준하는 담당제를 도입할 수 있도록 하였다.

둘째, 별정직 공무원과 관련하여, 사용자는 조합의 장기근무 별정직공무원 및 계약직공무원에 대해 일반직공무원의 대우수당에 상응하는 근속수당이 신설될 수 있도록 노력하기로 하였다. 또한 20년 이상 장기 재직 별정직 조합원에 대해 명예퇴직수당을 지급할 수 있도록 관계법령 등의 개정에 노력하기로 하였다.

셋째, 일반직 기술직렬과 관련하여, 사용자는 ‘지방공무원수당 등에 관한 규정’ 제14조의 별표9에서 정하고 있는 기술업무수당 지급중 가산금 지급규정의 적용대상을 기타법령에 의한 국가기술자격에 준하는 자격증 소지자(위생사, 특수교사, 영양사, 안전관리사, 고압가스사 등)까지 확대하는 내용 및 수당을 현실화하는 내용으로 관련 규정이 정비될 수 있도록 노력한다는 조항을 두었다.

넷째, 계약직 공무원 처우개선과 관련하여, ① 계약기간 종료 전에 조합원을 해고하고자 할 때에는 해고일로부터 30일 전에 본인 및 계약직노조에 통보하도록 의무화했다. ② 계약직의 후생복지와 관련하여, 사용자는 조합원의 휴게실과 탈의실을 15층 단속반 상황실 내에 마련하여 조합원이 자유롭게 이용할 수 있도록 하였다. ③ 또한 사용자는 조합원을 위해 기 설치된 전화 및 음수대(15층 로비)를 활용할 수 있도록 제공기로 하였다. ④ 사용자는 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우 보상하기 위한 산업재해보상보험과 자동차 운행 시 다른 사람·재물의 피해보상을 위한 자동차 책임보험 및 종합보험에 가입(대인·대물 포함)하고 산업재해보험금청구 등 처리절차에 대한 전담직원을

지정하는 데 적극적으로 협조하기로 하였다.

(5) 지역사회 봉사활동 지원

단체협약을 통해 노사가 지역사회에 공동으로 봉사할 수 있는 제도적 기반을 마련하였다. 이와 관련하여 ① 사용자는 노조에서 주관하는 불우이웃돕기, 재해기금 모금운동, 사랑의 집 고쳐주기, 수해복구 지원 등 각종 사회봉사활동을 보장하고 적극 지원하며, ② 사용자가 주관하는 각종 봉사활동의 수행에 앞서 사전에 노조와 협의하고 조합원의 자발적 참여를 권유토록 함으로써 봉사활동의 효과를 높이도록 하였다.

5) 직원 후생복지 프로그램 운영 및 복지 청사진 제시

D시청은 직장 마을금고를 비롯하여 노사 공동의 다양한 직원 후생복지 프로그램을 운영하고 있다.

○ 직장 마을금고 운영

- ▶ 설립 : '76. 9. 10(인가 : '80. 7. 16)
- ▶ 회원 : 2,236명(시본청 및 사업소 직원 또는 무기계약직)
- ▶ 총자산 : 5,068백만원 / 회비 월 1~5구좌 (1구좌 10,000원)
 - '10 상반기 대출실적 88명 956백만원 / 누계 437명 3,085백만원
- ▶ 업무내용 : 금융업무, 편의시설 운영(매점, 스넥코너 등), 구내식당 운영

○ 직원 상조회 운영

- ▶ 설립일 및 회원수 : 1991. 9. 1 / 2,504명
- ▶ 회원자격 : 시 소속 공무원 및 무기계약직(청원경찰, 상용직)

- ▶ 회 비 : 월 5천원
- ▶ 지원내역 : 직원 애·경사, 전출, 치료비 등 부조
 - 상조금(조의금, 축의금, 치료비, 전별금) 및 근조기

○ 휴양시설(콘도) 운영

- ▶ 구좌수 : 41구좌
 - 회사별 : 한화 11, 리솜 10, 금호 10, 일성 5, 무주리조트 1, 대명 4
- ▶ 운영 : 직원 및 가족의 건전한 여가선용 지원, 재충전의 기회제공
- ▶ 이용 실적

연 도 별	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
이용인원	453명	500명	634명	788명	858명

○ 직원자녀 보육수당 지급

- ▶ 지급대상 : 시 본청 및 직속기관, 사업소, 의회에 근무하는 일용직 이상 직원(청경포함)의 만5세 이하 자녀가 시청어린이집 외의 보육시설, 유치원을 이용하는 경우
- ▶ 지급금액 : 정부 보육료 지원단가의 50%
- ▶ 연령별, 보육수당 지급기준 (단위 : 원)

0세	만1세	만2세	만3세	만4세	만5세
191,500	168,500	139,000	95,500	86,000	86,000

- ▶ 2010. 9월말 지원실적 : 직원 143명(자녀수 169명), 지원액 144,801천 원

○ 허니데이 운영

- ▶ 운영내용 : 결혼기념일, 생일을 맞은 직원을 축하하고 격려
- ▶ 그 동안 '03년 ~ '07년 : 직원생일 축하, '08년 ~ 현재 : 허니데이 운영

▶ 운영방법

- 월별 축하상품전달 / 온누리 상품권(30,000원권, 축하 메시지)
- 월초 허니데이(미혼자는 생일) 대상자에게 부서장이 전달
- 부부가 함께 재래시장을 방문 추억을 새롭게 하고 경제활성화 도모
- 휴양시설 운영과 연계, 분기휴무제 적극 권장 콘도 이용 우선혜택

▶ 2010. 9월말 운영실적

- 허니데이 755명 22,650천원 상품권 지급
- 생일축하 37명 1,110천원 상품권 지급

○ 체력단련실 운영

- ▶ 운동기구 : 런닝머신 9대, 벨트마시지 2대 등 / 총 18종 31대
- ▶ 편의시설 : 옷장 88, 신발장 7, 드라이기 4, 샤워기 19, 체중계 2, 세탁기 2, 선풍기 8 , 리빙박스 7
- ▶ 개방시간 : 아침(06시~09시), 점심(12시~13시) 저녁(18시~23시), 공휴일(06시~23시)
- ▶ 1일 평균 이용자 수 : 80여명(고정적 인원)
- ▶ 의 무 실
 - 위치 : 2층 민원실내
 - 직원 : 1명(간호 기능직)
 - 이용 : 1일 평균 30여명

○ 직원능력개발 프로그램 운영

- ▶ 주말대학 운영
 - 시기 : 연중 / 매월 넷째 주 토요일(10:00~12:00)
 - 대상 : 시 공무원(가족) 및 유관기관 직원 등

- 내용 : 사회저명인사 초청, 교양함양을 위한 다양한 주제선정
- 운영방법 : 민간전문교육기관 위탁
- ▶ 희망 아카데미 운영
 - 기간 : 연중 / 매월 둘째·넷째 주 화요일(07:00-08:10)
 - 대상 : 시청 세미나실 / 희망직원
 - 내용 : 시사, 교양, 건강, 재테크 등 다양한 맞춤형 강좌
- ▶ 청강 연수제 운영
 - 시행시기 : 1월 ~ 12월
 - 대 상 : 시 본청 및 직속기관, 사업소 전직원
 - 연수분야 : 워크숍, 포럼, 세미나, 심포지엄, 공청회 등
 - 지원방법 : 각종 직무관련 청강연수계획서 제출(실·과, 소) → 지원계획 검토(운영지원과) → 참가여비 및 교육비 지원
- ▶ 직원 외국어 능력 향상
 - 어학스터디그룹
 - 운영기간 : '10. 9월부터
 - 대 상 : 희망 직원
 - 학습장소 : 창의실, 화합실, 전산교육장 등 / 필요시 현장이동 학습
 - 그룹구성 및 교육분야 : 3개어권, 5개반 120명 / 영어, 일어, 중국어
 - 1:1 원어민 전화외국어 위탁교육
 - 시 기 및 운영외국어 : 2010. 10. 1~12. 20 / 영어, 일어, 중국어
 - 참여인원 : 200여명(선착순)
 - 교 육 비 : 시비 70%지원(30% 자부담)
 - 방 법 : 매일 10분씩 1:1 전화 회화

이 외에도 2010년 민선 5기 시장 취임 후 재임기간 중 공무원후생복지 발전

지표를 설정하여 발표하였다. △ 맞춤형 복지포인트는 현재 1인당 평균 1,000 포인트(1,000천원) 범위 내에서 자율적으로 이용하고 있는데, 2011년도부터는 복지향상과 조직의 활력 증진을 위해 매년 100포인트씩 인상한다는 계획이다.

△ 공무원 및 그 가족의 어가선용을 위해 운영하고 있는 휴양시설(콘도)은 현재 6개사 41구좌가 확보되어 있으나 2011년도부터는 매년 5구좌씩 증좌(연 150백만원 ↑)하겠다는 계획이다. 그리하여 2014년에는 총 20구좌(총 600백만원)를 확보할 계획이다.

△ 외국 선진행정 연수로 글로벌 시대에 능동적으로 대처할 목적으로 실시해 오고 있는 국외 배낭연수는 2010년도 10개팀 100명을 선발(175백만원)하였으나 앞으로는 일자리창출 우수공무원 등 매년 1팀씩 증원, 선진국 시책을 벤치마킹할 수 있도록 기회를 부여할 계획이다.

△ 동호회클럽(총 24개)은 현재 외래 강사에게 강사 수당(강사 1인당 주 1회 5만원 지급)을 지급하지만 지원금이 부족하여 회원(직원)들이 일부 부담을 하고 있는데, 앞으로는 동호인클럽의 확대하는 한편, 강사수당도 주 1회 5만원에서 7만원으로 인상할 방침이다.

① 복지·자기개발

구 분	단 위	2010	2011	2012	2013	2014
맞춤형복지지원(1인당)	백만원	1	1.1	1.2	1.3	1.4
국외배낭연수	팀/명 (백만원)	10/100 (175)	11/110	12/120	13/130	14/140
보성장학금지원	명/백만원	11/11	-	점 차	확 대	-
직원의국어교육운영	명/백만원	522/97		”		
주말대학 및 희망아카데미	종/백만원	2/48		”		
청강연수제운영	과정/명	58/88		”		
노·사워크숍	회/백만원	2/8		”		

② 여가·건강지원

구 분	단 위	2010	2011	2012	2013	2014
휴양시설(콘도)운영	구 좌 수	41	45	50	55	60
직장동호회지원	팀/백만원	24/48	26(팀)	28	30	32
직장동호인 한마음축제	회/백만원	1/6	-	전년도	수 준	-
공무원가족아트페스티벌	회/백만원	1/9		”		
한마음체육대회, 워크숍	회/백만원	2/83		”		
체력단련실운영	백만원	5	7	9	11	13
직원휴게실 운영	개소	2	3 (여직원 휴게실)	3	3	3
의무실운영	개소	1	1	1	1	1

③ 가족지원 문화예술분야

구 분	단 위	2010	2011	2012	2013	2014
허니데이운영	명/백만원 (상품권 3만원)	1,056/ 32	-	전년도	수 준	-
패밀리데이운영	회	매주 “금”		”		
직원자녀보육료지원	명/백만원	160/ 264		”		
직장보육시설운영	개소/명	1/60		”		
직원상조회운영	백만원 (적립금)	90		”		
공무원가족초청음악회	회	1(노조)		”		
하늘마당 공연(20층)	주 2회 (수,금)	주 2회		”		
직장마음금고대출(5.95%)	명/백만원	443/ 3,136		”		

6) 지역사회 공헌활동

지역사회 공헌활동은 어려운 이웃 지원을 통한 더불어 함께 살아가는 공동체 조성을 목적으로 다양하게 펼쳐지고 있다.

○ 일자리 창출 지원

이를 위해 본청, 사업소, 소방공무원 등 3,246명은 2009년 4월 봉급의 2.7%를 반납하여 조성된 174,500천원으로 100명의 일자리 창출이라는 성과를 올렸다. 이 과정이 조합원들의 충분한 의견 수렴과 개개인의 자발적 동의 없이 진행되면서 직원들의 반발을 불러일으키는 등 적지 않은 내부 갈등을 겪기도 하였다.

○ 재래시장 상품권 구매를 통한 지역경제 활성화 도모

2009. 4~6월, 전 직원 중 93%의 높은 참여율로 지역경제 활성화를 위해 재래시장 상품권 구매가 이루어졌다. 구매 방식은 직급별로 8만원에서부터 23만원까지, 약 5억2천만 원의 상품권 구매가 이루어졌다.

그 밖에 노조 주관으로 복지시설 자원봉사, 환경정화 활동, 저소득층 어린이 축구관람 지원이 이루어지고 있고, 노조 출범 시 축하화환 대신 사랑의 쌀 기증(2008년과 2010년 총 2회, 백미 각 281포, 100포), 송년 위크숍 행사비 절감으로 독거노인 세대에 물품 지원(연탄3,000장, 이불10채, 상품권1,000천원, 쌀 20kg 20포), D지역공무원노동조합연합(‘08년 5월 결성) 차원의 첨단의료복합단지 유치운동(성명서 발표, 100만인 서명서 전달), 한발상록가요제 개최(10.6.11) 등의 지역활동이 펼쳐졌다.

7) 합리적 노사관행 구축

정부는 2009년 초부터 위법·부당한 단체협약 및 노사관행 시정을 위해 행·재정적 제재수단을 동원하는 등 전력을 기울여 왔다. 행안부는 2008년 6월, '공무원단체 불법관행 해소 추진계획' 및 '가입범위 등 적용기준'을 각 기관에 시달하였고, 2009년도에 들어와 노동부는 공무원 단체협약 분석 결과와 불합리한 사항에 대한 개선 방안을 담은 「공무원 단체협약 개선 추진계획」을 발표한 바 있다. 단체협약 중 위법한 내용을 시정하기 위해서는 정부의 지침이 곧바로 적용되는 것이 아니라, 노동위원회의 의결을 거쳐야 할 사안이었으므로, 지방노동위원회의 의결을 거친 후 각 지방노동청은 비교섭사항 등 위법사항에 대해 해당 기관에 시정명령을 내리게 되었다.

공무원노조들은 정부의 이 같은 방침이 기 체결된 단체협약을 무력화시킬 뿐만 아니라 노사합의정신에 위배된다고 반발하여 공노총, 민공노, 행공노 등 9개 공무원노조가 부당노동행위로 행안부장관을 제소하였으나, 이로부터 약 2년 후인 2010년 4월 15일에 서울고등법원에서 기각판결이 내려졌다. 원고인 노조가 대법원에 상고하지 않아 이 판결은 그대로 확정되었다. 2010년 1월 말 현재, 고용노동부의 시정명령을 받은 33개 기관 중 31개 기관은 노사합의로 단체협약 수정·삭제 등 시정명령 이행을 완료한 상태이다.

D시청은 1차로 노동부로부터 단체협약 검토 결과를 통보받고('09. 3. 18), 노사 자율적 협의를 통해 시정조치를 취하기 위해 2회에 걸친 노사협의를 진행하였으나 위법·비교섭사항에 대한 해석 및 시정수준을 놓고 노사간 의견이 좁혀지지 않았다. 그런 가운데, 지방노동청으로부터 2009년 10월 21일까지 위법사항을 시정할 것을 요청하는 명령서가 접수되었다('09. 9. 22).

- 2008 공무원노사 단체협약 -
시정명령 이행 합의서

D시장과 D시청공무원노동조합은 D지방노동청 근로개선지도1과-2201(2009. 9. 22)호 및 D지방노동청 근로개선지도1과-2524(2009. 9. 28)호에 의거 단체협약 위법 및 비교섭 사항에 대한 D지방노동청장의 시정명령과 관련하여, 2008. 1. 29일 체결한 D시 공무원노사 단체협약의 내용 중 별첨1의 30개 조항 44개 항목에 대하여 노동조합 및 노동관계 조정법 제81조 제4호 및 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제8조 제1항에 위반되어 무효임을 상호 확인하고 해당 조항을 단체협약에서 삭제하기로 합의한다.

아울러, 별첨1의 30개 조항 44개 항목이 무효임에도 불구하고 그 일부 조항의 무효로 인하여 단체협약 전체의 효력에는 영향이 미치지 않음을 확인하고 존속하는 협약내용을 성실히 준수하고 이행할 것을 합의한다.

2009. 11. 4

D시장

D시청공무원노동조합

시정명령후 삭제한 주요 단체협약 조항

- (인사원칙) 노조는 인사 및 인사제도의 시행에 관하여 의견을 제시할 수 있으며, 사용자는 제시된 의견에 대하여 이를 거부할 정당한 사유가 없는 한 수용할 수 있도록 노력하고 그 결과를 통보하여야 한다.
- (동일직렬 내 인사형평성 고려) 사용자는 각 직렬간 승진소요기간의 차이를 최소화하여 인사 불만이 해소될 수 있도록 경력, 능력, 인력운영 상황 등을 고려하여 승진자를 결정하여야 한다.
- (포상제도) 사용자는 청백봉사상, 모범공무원 표창 기타 인사 및 수당지급 등에 중요한 영향을 미치는 포상을 하고자 할 때에는 노조의 의견을 수렴하여야 한다.
- (관용심사위원회 참여) 사용자는 노조에서 추천하는 4급 이상 인사 1인을 관

용심사위원회에 참여할 수 있도록 한다.

- (근무성적평정 및 실적가점) 사용자는 객관적이고 공정한 근무성적평정이 이루어질 수 있도록 평정단위 직급별 집단평가를 실시한 후 집계한 자료를 근무성적평정자 및 근무성적평정확인자에게 제출하여 참고하도록 하여야 한다.
- (인사제도개선실무협의회 설치운영) 사용자와 노조는 조합원의 근무조건기준이 되는 사항과 밀접하게 관련되어 있는 인사관리(근평제도 포함)를 위해 노·사 동수가 참여하는 인사제도개선실무협의회를 구성한다.
- (인사위원회 운영) 인사위원회 위원중 적격자 1인을 노조 추천인사로 위촉할 수 있다.
- (다면평가실시) 다면평가점수의 취합과 집계시 노조에서 추천한 자 2인을 임회하게 할 수 있다.
- (직위공모제 운영) 직위공모를 통해 선정위원회에서 1순위로 추천된 자를 특별한 결격사유가 없는 한 그 직위에 인사 발령하여야 한다.
- (조직 개편시 협의) 사용자는 조합원의 근무조건과 관련 있는 조직개편 및 사무분장에 관한 자치법규를 제·개정하는 경우 법제심사 전 노조에 통보하고 의견 제출의 기회를 제공한다.
- (수도사업본부 인사) 사용자는 구조조정 등을 이유로 불가피하게 정원을 축소하는 경우 노조의 의견을 수렴한다.
- (확대간부회의 참석) 사용자는 조합대표자 또는 위임받은 조합원이 확대간부회의에 참석할 수 있도록 한다.
- (기능직 정원비율) 사용자는 기능직공무원의 정원비율이 일반직에 준하도록 법령 개정 등에 노력한다.

시정명령 대상은 총 30개 조항 44개 항목으로, 위법사항 1개 조항(노조업무차량지원)²⁾, 자치단체장의 권한 사항으로 비교섭사항에 해당하는 29개 조항 43개 항목(인사 30건, 정책결정 4건, 정원·조직 7건, 복무 1건, 감사 1건)이었다. 시정명령에 따라 노시는 2009년 11월 4일 문제되는 조항과 항목을 모두

2) 노동조합 및 노동관계조정법 제81조(부당노동행위) 제4호(지배개입)를 위배했다는 것이다.

삭제하는 데 합의하였다. 시정명령을 받아 삭제된 조항들은 대부분 인사문제에 집중되어 있다. 정원·조직 및 정책결정과 관련하여 노조의 의사결정 참여권을 일정하게 보장했던 조항들도 삭제되었다.

한편, 정부의 공무원노동정책 방향에 발맞추어 D시는 불합리한 노사관행을 예방하기 위해 노조활동과 관련한 복무점검을 철저히 하는 한편, 노사관계 인식 제고를 위한 교육 활동 강화에 주력해 왔다.

D시청 8대 불법 관행 조치 결과

점검항목	조치결과
1. 단체협약 중 위법사항	위법·불합리한 규정 삭제
2. 해직자 활동 목인	해당 없음
3. 휴직 없는 노조전임자 인정	해당 없음
4. 근무시간중 노조활동 방치	해당 없음
5. 조합비 등 원천공제	원천징수 동의서 징구
6. 노조에 대한 부당지원	해당 없음
7. 징계처리 미이행	해당 없음
8. 부당한 인사개입	해당 없음

2 교육훈련시스템의 혁신 : 경기도 G교육지원청

경기도 G교육지원청은 기능직공무원연합이 제안한 멘토링(Mentoring) 개념에 기초한 혁신적인 직무교육 프로그램을 수용하여 2009년부터 실시해 오고 있다. 이를 통해 기능직 공무원들의 직무능력 향상, 자긍심 고취는 물론, 노사간 신뢰 회복과 예산을 절감하는 효과를 동시에 거둘 수 있었다.

1) 기능직공무원연합회와 현장맞춤형 상시학습체제 도입

기능직 공무원 교육은 지방공무원 교육훈련법(제4조의3) 및 동법 시행령(제4조의4, 제4조의5), 그리고 경기도교육청 총무과 지방공무원 교육 활성화 계획에 따라 운영되어 왔다. 기능직 공무원에게 요구되는 의무교육시간은 연 20시간이다.³⁾ G시 기능직공무원연합회(일명 '덕일회')⁴⁾는 교육청에서 주관하고 외부강사들에 의존해 왔던 지금까지의 직무교육보다는 기능직 중 경험이 많고 직무능력이 우수한 선배가 직접 강의를 진행하는 것이 보다 교육효과가 높을 것이라는 판단 하에 2008년부터 멘토링 개념을 도입하여 강사로 직접 교육에 참여하게 된다.

멘토(mentor)는 통상 조정, 시설관리, 전기, 난방 등 각 분야별 업무능력이 뛰어나고 경험이 많은 선배들이 해당 분야의 동아리 팀장이 되어 신입공무원 혹은 경험이 적은 기능직 공무원들-멘티(mentee)-에게 기술과 노하우를 전수하는 한편, 다양한 방식으로 동아리 회원들의 창의적 아이디어와 제안사항을 모아 현장업무에 잘 적용할 수 있도록 도와주는 역할을 한다. G교육지원청은 기능직연합회가 제안한 교육 방식 전환에 대한 아이디어를 수용하여 기능직공무원의 자발성과 창의성이 담긴 현장 맞춤형 교육 프로그램이 실질적으로 운용될 수 있도록 적극적으로 지원하였다.

교육내용과 방식, 강사선정에 이르기까지 교육과정 전반에 걸쳐 혁신적 시스템을 제안한 초동 주체가 사용자가 아니라 기능직공무원들이며, 이들이 교육운영 계획(안)을 사용자에게 제출하여 협의 한 후, 교육운영과정에 강사로 직접 참여한 경우는 전국적으로도 드문 사례이다.

그렇다면, 프로그램 제안 주체가 노조가 아니라 친목단체의 성격을 갖는 기능직공무원연합회였던 이유는 어디에 있을까? 그 이유는 첫째, 이 친목단체가

3) 이 중 20%, 즉 4시간은 기관주관 교육으로 채워야 함.

4) G시의 덕양구와 일산구에 근무하는 기능직 공무원들의 친목단체임.

기능직 공무원들을 가장 광범하게 아우를 수 있는 조직이었기 때문이다. 경기도교육청에는 복수노조가 병존해 있다. 이 중 가입 조합원 규모 및 활동 면에서 경기도교육청을 대표하는 두 노조는 기공노와 민공노이다. 두 노조는 조직 기반, 지향하는 노선 및 상급단체가 상이하다. 기공노는 기능직중심의 노조로, 어떤 상급단체에도 가입하지 않았고 독자노조로 활동하고 있으며 기능직공무원의 처우개선이 노조활동의 주된 목적이다. 반면, 민공노는 기능직과 일반직 공무원을 모두 포괄하고 있으며, 적어도 강령상으로는 사회개혁적 지향성이 강하고, 상급단체는 민주노총이다. 더욱이 경기도교육청은 2010년 이전까지만 하더라도 양대 노조의 창구단일화를 둘러싼 갈등으로 인하여 사용자측과 단체 교섭조차 진행되지 않았던 곳이기도 하다. 복수노조간 갈등으로 인해 어느 한 쪽이 아무리 좋은 제안을 하더라도 상대방과 함께 하기 어려운 상황이었기 때문에 수 십 년간 기능직 공무원들의 상조와 친목을 목적으로 결성된 ‘덕일회’가 교육 프로그램 제안 및 운영의 주요 주체가 될 수밖에 없었다. 두 번째 이유는 노조가 교육프로그램 운영과정에 직접 개입하는 것이 사용자의 권한 침해로 받아들여질 수 있을뿐더러 사용자측도 노조 명의를 제안에는 거부감을 갖고 있었다는 점이 또 다른 이유로 작용했다고 볼 수 있다.

기능직공무원연합회는 G교육지원청 소속 약 250명의 기능직 공무원의 대부분을 포괄하고 있다.⁵⁾ 사무기능직은 회원 자격이 없으며, 회원들은 기능직 직렬 중에서도 방호원과 조무원들로 구성되어 있다. 기능직공무원연합회 간부 중에는 노조 간부도 있지만, 단지 조합원 신분으로서 연합회의 간부를 맡는 경우도 있다. 가령 2010년 말 현재 기능직공무원연합회의 회장은 기공노의 평조합원이다. 공식적으로 기능직공무원연합회와 노동조합은 별개의 조직인 것이다.

연합회 회원 중 약 40%는 어느 노조에도 가입하지 않은 비노조원들이다. 연합회 회원 중 노조원의 약 80%는 기공노 조합원이며, 약 20%가 민공노 조합

5) 불참자는 약 30명이라고 한다.

원이다. 노조와는 별개의 조직으로 운영되기 때문에 ‘덕일회’ 회비는 조합비와는 별도로 납부해야 한다. 연합회의 회비는 대략 조합비와 비슷한 월 1만5천 원이다.

2) 직무교육 운영방식의 변화 : 2008~2010년

기능직공무원 주도의 현장맞춤형 직무교육 프로그램의 혁신은 아직까지 실험단계에 있다고 말할 수 있다. 2008년도 이후 기능직공무원연합회와 G교육 지원청은 직무교육 혁신을 추진하면서 다음 세 가지 비전을 내세웠다.

첫째, 창조형 글로벌 마인드 함양과 행정 서비스 능력 제고

둘째, 기능직의 업무 전문화와 선배로부터의 기술 전수

셋째, 단순 기능직이 아닌 전문 기능인으로서의 자긍심 배양

이러한 목표 하에 교육과정에 멘토링 개념을 적용하는 일관성을 유지하면서도 수강생들의 강의평가와 모니터링 결과를 종합하여 해마다 새로운 혁신을 꾀하고 있다.

지난 3년 동안 직무교육 운영방식은 다소 변화했다. 2008년도에는 멘토로 지정된 선배 기능직공무원이 강사가 되어 교안을 직접 짜고 교육을 담당하는 것에 초점을 두었다면, 2009년도에는 강의실에서의 이론과 사례교육이 아니라 강의장을 벗어나서 학교현장에서의 실습체험 학습방식이 주로 활용되었다. 가령 조경관리 교육과정을 운영할 경우, 학교의 조경수를 놓고 나무 특성에 대해 학습하면서 실습을 통해 조경기술까지 가르치는 방식이다.

〈표 5〉 연도별 교육운영 방식의 변화

연도	교육 운영 방식
2008년	○ 멘토링 개념 도입 ○ 기능직 선배가 직접 강의
2009년	○ 멘토링 개념 적용 ○ 학교현장에서의 실습중심교육
2010년	○ 멘토링 개념 적용 ○ 이론, 실습, 토론을 병행하는 자율적인 학습동아리 활동

더욱이 교육현장을 선정할 때, 관 내 학교들에 대한 사전 조사를 통해 조정 관리 혹은 난방시설 보수의 필요성에 대한 니즈를 구체적으로 파악하는 방식을 택했다는 점에서 2009년 학교현장 실습교육은 매우 획기적이었다고 평가할 수 있다. 그 결과 해당 학교는 자동적으로 예산절감 효과(2009년도 기준 약 7천5백만 원)를 거둘 수 있었다.

그러나 2009년도 교육운영 방식은 성과와 함께 문제점도 드러났다. 애초에 계획했던 교육일정과 교육장소를 무시하고 학교 현장 여기저기에서 기능직인력의 지원을 요청하기 시작했던 것이다. 이를 쫓아가다보니 기능직공무원들은 “우리를 일꾼으로 부러먹으려고만 한다”는 불만이 쌓이게 되었다.

이에 따라 2010년도에는 자율적인 학습동아리 중심의 프로그램 운영으로 교육방식을 다시 한 번 변화시키게 되었다. 학습동아리는 경기도교육청 차원에서도 적극적으로 권장하고 있는 사항이다. 경기도교육위원회 및 교육감 소속 지방공무원 교육훈련시간 승진반영제도 운영지침에 따라 매월 동아리 회원 중 80%가 활동에 참여할 경우, 연간 최대 30시간까지 학습시간으로 인정받을 수 있다.

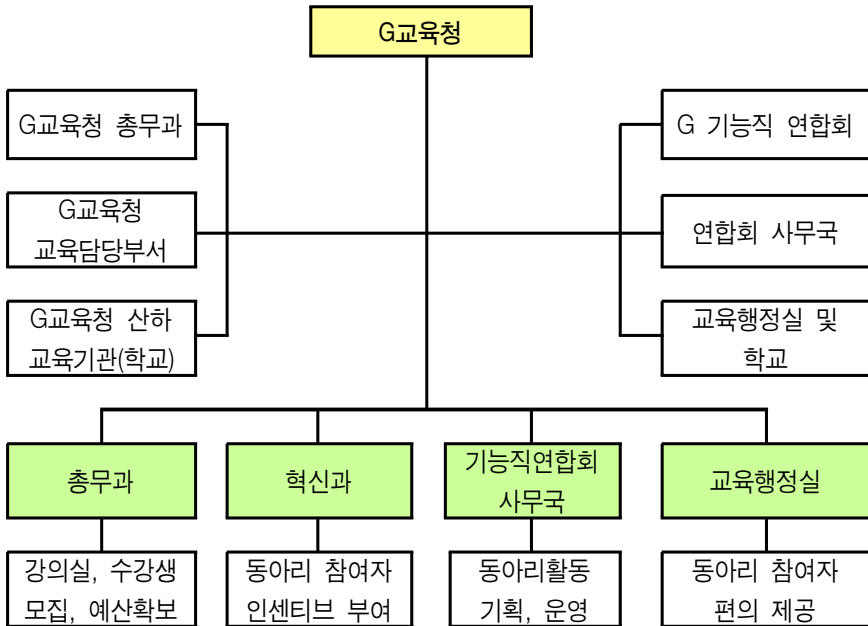
2010년도의 경우 경기도교육청에 공식적으로 등록된 학습동아리는 본청 소속 29개, 지역교육지원청 소속 65개이다. 그 중 교육지원청 소속 학습동아리

중 G교육청 소속 학습동아리가 14개이며, 다시 이 중 기능직공무원의 학습동아리가 8개에 달한다.⁶⁾ 교사 학습동아리(3개), 학교 행정실장들의 학습동아리(1개), 학교 회계직 과학조교들의 학습동아리(1개), 기타(1개)를 제외하면 기능직 공무원의 학습동아리가 G교육지원청 전체 동아리의 과반수를 차지하는 것이다. 경기도교육청 본청을 제외하고 관 내 교육지원청이 총 25개임을 감안하면, G교육지원청 소속 동아리가 22%로 매우 높은 비중을 차지하는 셈이다. 특히 기능직 공무원들이 학습동아리를 운영하고 있는 사례는 매우 드문 일로, 이 부분에서 G교육지원청이 가장 앞서 있다고 평가할 수 있다.

기능직공무원들이 자신들의 관심분야에 따라 학습동아리를 구성하여, 4월부터 11월까지 활동을 하게 된다. 근무시간 중 동아리활동은 출장으로 처리된다. 기능직공무원들이 직접 학습동아리에 참여한 것은 2010년이 처음인데, 기존의 동아리별 현장실습교육과 학습동아리활동의 가장 큰 차이점을 든다면, 동아리활동의 운영 방식면에서 강의식 수업, 참여실습, 토의학습, 워크숍, 우수기관 방문 등 다양한 교육방식을 자율적으로 선택할 수 있으며, 강사 선정 및 교육장소 선택 등이 동아리 회원들의 자율적 의사에 따라 결정된다는 점이다.

6) 14개 학습동아리 중 나머지 6개는 교사 학습동아리(3개), 학교 행정실장들의 학습동아리(1개), 일반직 학습동아리(1개), 학교 회계직인인 과학조교들이 만든 학습동아리(1개)이다.

3) 교육운영체계



[그림 3] 교육운영체계 : 2009년도 기준

[그림 3]의 교육운영 체계를 보면, 노사가 권한과 책임을 분담하면서 체계적인 교육운영이 가능하도록 되어 있다. 먼저 기능직연합회(‘덕일회’)는 동아리활동 운영안을 기획하고, 멘토를 지정하며 출결을 점검하고 교육과정을 모니터링하는 등 교육과정 운영에 대해 스스로 책임을 져야 한다. 교육청 총무과는 관련 예산 확보 및 수강생 모집과 선발, 일선학교와의 지원 협의를 맡는다. 교육청 혁신과는 과정 개설 여부 및 교육과정 편성과 관련하여 연합회와 협의하게 되며, 동아리단위의 교육 참여자에 대해 상시학습시간을 부여한다. 2009년 도처럼 학교현장 실습 중심의 교육이 이루어 질 경우, 작업에 필요한 공구나 비품조달 책임은 단위학교 행정실에서 담당한다.

4) 교육운영 현황

(1) 2009년도 명장되기 교육 프로그램

○ 교육프로그램 운영의 기본 방향

첫째, 신규 채용자를 위한 실무와 선·후배간의 멘토링 시스템을 강화 할 수 있는 여건을 조성한다.

둘째, 현장실무 중심의 효율적 과정 운영을 위해 조정, 난방 및 설비, 토목과 시설일반, 컴퓨터 운용 등으로 대상자를 선정하고 동아리 형태의 과정을 개설·운영한다.

셋째, 참여 인원 선정은 각 분야에서 실무경험이 많은 사람은 멘토로 지정하고 강사진을 구성하며 희망자를 선별하고 연간 단위로 운영한다.

넷째, 학교단위에서의 많은 실습시간을 활용하여 교육과 원가절감 효과를 상호 연계시킨다.

다섯째, 실습대상 학교의 선정은 아래와 같이 한다.

과정명	실습대상 학교 선정 기준
조경	○ 교육청 산하 학교 중 수목과 조경이 많은 학교 순으로 우선 선발하며, 수목의 특성상 1년 단위로 운영
난방	○ 지역난방을 사용하는 학교로서 준공 후 10년 이상인 학교를 대상으로 선정하며 밸브에서부터 방열기까지 전체적인 점검을 거쳐 수리, 교체
토목과 시설일반	○ 학교의 노후 담장이나 경계철책의 노후로 인한 교체와 신축
컴퓨터	○ 방호원 컴퓨터 과정을 계속 시행하여 기본적인 전산업무를 할 수 있도록 지속적인 교육을 실시

여섯째, 동아리 참석자에 대해서는 교육훈련시간에 대한 인센티브를 부여한다.

○ 과정별 수강 현황

학기	과정	연수기간	수강인원 (총 169명)	수료인원 (총 167명)	이수율 (%)	비고
1 학 기	학교조경가꾸기	4.15~6.17	45 명	44 명	97.7	미이수 1명
	난방설비과정	4.15~6.17	37 명	36 명	97.2	미이수 1명
	컴퓨터활용과정	6.10~6.24	32 명	32 명	100	미이수 0명
2 학 기	학교조경가꾸기	9.16~10.14	16 명	16 명	100	미이수 0명
	난방설비과정	9.16~10.14	25 명	25 명	100	미이수 0명
	도목,전기관리	9.16~10.14	14 명	14 명	100	미이수 0명

(2) 2010년도 학습동아리 운영 현황

○ 추진목적

- 지식정보화시대에 공무원 개인 능력 계발 및 직무개선에 기여하는 자율적인 학습 조직문화 활성화 필요
- 창의적 발상과 연구를 통해 시대 변화에 발맞춰 가는 합리적 시설관리 업무 및 제안제도 활용으로 교육공동체의 만족도 제고
- 업무개선과 시설관리의 효율성 향상으로 조직의 역량 강화
- 업무와 학습을 유기적으로 연계한 상시학습문화 조성 및 정착

○ 추진방향

- 의무적·타율적 학습동아리 구성 지양
- 학습동아리 등록 현황 및 동아리 정보 제공을 통한 자발적 참여율 증대
- 업무와 연계한 성과 창출 위주의 동아리 활동 강화와 우수 사례 발굴

○ 추진전략

- 학습동아리 인정 기준
: 공식적으로 승인된 동아리 중 운영실적보고서를 제출한 동아리의 매 회 정기모임에 80% 이상 출석한 자로, 1일 4시간 이내, 연간 30시간 이내인정)

- 학습동아리 등록 및 정보 제공
: 유·초·중 및 지역교육청은 ‘지역동아리’로 등록함.

〈표 6〉 우수 학습동아리 선정 심사기준

심사기준	배 점 (100점)	심 사 내 용	점수
창의성	20	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진 과제가 창의적이며 지속적 추진 가치가 있는가? - A 등급(매우 우수) : 20~18점 - B 등급(우수) : 17~15점 - C 등급(보통) : 14~12점 - D 등급(미흡) : 11~9점 	
효과성	20	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진 과제의 성과가 우수하며, 현장 업무 개선에 도움이 되는가? - A 등급(매우 우수) : 20~18점 - B 등급(우수) : 17~15점 - C 등급(보통) : 14~12점 - D 등급(미흡) : 11~9점 	
고객 만족성	30	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진 성과가 고객 만족도 제고에 기여할 수 있는가? - A 등급(매우 우수) : 30~26점 - B 등급(우수) : 25~21점 - C 등급(보통) : 20~16점 - D 등급(미흡) : 15~11점 	
파급성	30	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진 과제의 성과가 다른 기관에 파급(일반화) 효과가 높은 편인가? - A 등급(매우 우수) : 30~26점 - B 등급(우수) : 25~21점 - C 등급(보통) : 20~16점 - D 등급(미흡) : 15~11점 	

7) 배제되는 기준은 다음과 같다. ① 업무 이외의 단순한 친목을 위주로 한 소모임 및 영리 추구 목적의 동아리 ② 단순 스포츠 및 취미 활동을 목적으로 구성된 동아리로서 동호회 성격이 강한 동아리 배제(예: 배드민턴, 오카리나 등) ③ 같은 학습동아리로 본청, 지역교육청에 이중으로 등록하는 것은 불가(단, 개인이 여러 개의 학습동아리 등록은 가능).

- 우수학습동아리 활동에 대한 정당한 보상
 - : 우수학습동아리 평가 및 포상⁸⁾
 - ※ <표 6> 우수 학습동아리 선정 심사기준 참조
 - : 학습동아리 활동 유공 공무원 표창⁹⁾
- 학습동아리 활동 우수 사례 발굴 및 전파
 - : 우수학습동아리 우수사례집 발간 및 우수사례 온라인 탑재
 - : 학습결과물의 창의성과 실용성이 높은 경우 제안 및 정책에 적극 반영

○ 2010년도 G교육지원청 학습동아리 추진 일정

추진세부내역	추진일정	추진부서 (협조부서)
○ 동아리 팀장 모집	3.4 ~ 3.15	성과지원계 → 각급 기관(학교)
○ 동아리 연구주제 선정 (별도 주제 중 선정)	3. 20	팀장
○ 연구 주제별 동아리(회원) 모집	3. 30	팀장
○ 동아리 전체 회원 워크숍 개최	4. 1	성과지원계→ 각급 기관(학교)
○ 동아리별 연구주제 세부계획서 제출	4. 10	성과지원계
○ 동아리 운영비 지원 및 동아리별 활동 (월별 활동계획서 제출)	4.10~11.30	각 동아리별→ 성과지원계
○ 최종 학습결과 보고서 제출	12. 10	각 동아리별→ 성과지원계
○ 최종 연구결과 보고서 1차 서면심사	12월	성과지원계
○ 최종 연구결과 보고서 2차 발표대회 및 시상	12월	성과지원계
○ 우수사례집 발간 보급 및 활용 안내	12월	성과지원계

- 8) 경기도교육청은 우수 학습동아리에 대해 교육감 표창(팀원 전원)을 수여하며, 이 중 최우수상(1팀), 우수상(2팀), 장려상(3팀)을 선정한다. 이러한 포상뿐만 아니라 학습동아리 활동 우수 기관 선진지 시찰 기회를 제공한다.
- 9) 경기도교육청은 우수 학습동아리 활동에 공이 큰 공무원을 기관장의 추천을 받아 개인에게 표창할 예정이다. 표창 대상은 총 32명으로, 본청 소속(제2청사 및 직속기관, 고등학교 포함) 7명, 지역교육청 소속 25명이다.

○ 기능직 학습동아리 주제 및 선정 결과

분야별	세 부 내 용	선정팀
조 경	1. 조경수 식재 2. 정전과 전지 3. 분재 4. 야생화의 관리	조경A(9명) 조경B(19명)
설 비	1. 기계실과 난방관리 2. 수도, 위생배관 관리 3. 소방 설비 관리 4. 가스 안전관리 5. 지역난방 열효율 절감화 방안 연구	설비A(16명) 설비B(15명)
토 목	1. 웬스, 경계석, 보도블록등의 관리 2. 운동장 시설관리 (체육시설 포함) 3. 오·배수로 관리	-
전 기	1. 수, 배전반 관리 2. 전기 회로 관리·점검 3. 조명기구 관리 4. 하절기 냉·난방기 효율적 운영 연구 5. 전기 절감 방안 연구	전기A(19명) 전기B(13명)
급 식	1. 압력식 다단식 취사기 안전관리 2. 급식실 가스보일러 취급 관리	급식,가스반 (16명)
시 설	1. 건축물 안전관리 2. 교육 비품 관리 3. 시설물 기자재 관리(파손, 보수·수리)	시설일반 (20명)
학습 일반	1. 일본어 기초과정 2. 컴퓨터 기초과정 3. 컴퓨터 중급과정	
계		8팀(127명)

5) 기능직 동아리활동 운영 평가

지난 3년 동안 기능직공무원들은 수동적인 피교육생의 입장에서 능동적으로 교육과정 설계 및 운영에 참여해 왔다. 2009년도부터는 기능직공무원들이 단순히 강사로 나서는 것에서 더 나아가 동아리별로 직무와 연계된 실습활동 전반을 주도하였으며, 2010년부터는 8개의 학습동아리를 중심으로 이론학습과 실습훈련, 강의와 토론, 우수기관 현지방문 등 교육 프로그램의 운영 방식을 보다 다양화하고 유연화시켰다. 교육청은 상시학습시스템의 혁신을 위한 행정적·재정적 지원을 뒷받침하면서 직무교육에서의 노사 파트너십을 실천하고 있다.

그 동안의 주요 성과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 노사 간 신뢰 강화

기능직공무원들의 자발성과 창의성이 교육과정에 대폭 반영됨으로써 교육청 및 일선 학교장과 기능직공무원 사이에 쌓여 있던 높은 불신의 벽이 무너지고 노사 상호간 신뢰관계가 형성되었다. 2009년의 기능직 공무원 명장되기, 2010년의 학습동아리 활동을 통하여 기관장의 지시에 따라 수동적으로 업무를 수행하던 관행에서 벗어나 능동적인 업무 수행자로 변신함으로써 노사 불신과 갈등을 완화시킬 수 있는 좋은 계기가 되었다.

둘째, 멘토-멘티를 통한 기술 습득

우수한 기술을 보유하고 있는 선배로부터의 기술 전수 및 후임의 기술 습득으로 인하여 각 학교별로 특성이 있는 시설분야를 고르게 관찰하고 실습을 함으로써 순환근무로 인한 업무의 공백을 최소화하고 비상시 또는 응급상황에서 원활하게 조치를 취할 수 있는 대응능력이 강화되었다.

셋째, 시설관리 및 공사의 원가개념 도입 및 예산절감

이론과 감으로만 알고 있던 학교시설을 직접 실습을 통하여 작업을 하여 투입공수를 확인하고 이를 금전적으로 환산해 봄으로서 원가 개념을 알고, 외주 업체의 불필요한 작업을 제거함으로써 예산을 절감하고 관리 감독을 할 수 있는 기회를 가짐으로써 기능직공무원으로서 자긍심을 갖고 적극적으로 학교생활을 할 수 있게 되었다.

넷째, 지역 내 기능직 상호간의 친밀감과 유대 강화

교육기관의 학교근무 특성상 각 학교별로 기능직의 보직 인원이 1~2명에 불과하여 주변 가까운 학교를 제외한 지역의 기능직간의 상호 교류가 원만하지 못해 긴급한 상황 발생 시 자체적으로 문제를 처리할 수밖에 없는 상황이었으나 교육 및 해당 공종별 분임을 통하여 문제를 해결하고 유대를 강화할 수 있게 되었다.

다섯째, 방호원과 조무원 간 직렬 갈등 해소에 기여

공무원조직 내에서도 학교 현장은 복잡하게 갈등관계가 얽혀 있는 곳이다. 공무원들 내에서도 교사와 행정실 공무원 간, 행정실 내에서는 행정직과 기능직 간, 기능직공무원 들 내에서도 방호원과 조무원 간 갈등이 심했다. 그러나 동아리 활동을 통해 업무에 대한 기술 습득 외에도 학교생활과 관련한 고민과 어려움을 선후배가 함께 나눌 수 있게 되었고, 이는 직렬간 갈등 완화에 긍정적인 기여를 했다고 볼 수 있다. 특히 멘토를 중심으로 선배 공무원들이 학교 업무 분장의 구성 및 주요 업무내용에 대한 노하우를 신입 기능직공무원들에게 전수하여 이들이 각 급 학교에서 학교장과 불필요한 마찰을 줄 일 수 있도록 이끌어주는 역할을 하였다.

그러나 학습활동의 효율성을 제고하기 위해서는 향후 신규 공무원들의 동아

리 활동 참여를 촉진함으로써 멘토링 시스템의 도입 취지를 충분히 살려내는 것과 체계적인 평가시스템의 구축으로 차기년도 교육과정에 피드백(feedback)이 될 수 있도록 해야 하는 과제를 안고 있다.

3 사회적 책임과 공헌

1) 사회봉사활동

토론해 봅시다

- 각 사례의 특이점을 찾아봅시다.
- 각 사례를 벤치마킹할 경우, 예상되는 기대효과는 무엇이라고 생각합니까?
- 각 사례를 벤치마킹할 경우, 해결해야 할 과제는 무엇이라고 생각합니까?

▶ 사례 1

J군 '사랑의 김장나누기 운동본부'는 훈훈한 이웃사랑 분위기 조성을 위해 매년 겨울 군청 앞 광장에서 김장김치 나누기 한마당 행사를 갖고 있다. 기금은 일일 주점을 통해 모금하며, 최근 그 효과가 알려지면서 군은 물론 기업에서도 찬조금이 들어온다. 현금기부뿐만 아니라 배추와 무우를 비롯해 마늘, 앞치마, 포장박스 등의 물품 후원도 이어지고 있다. 이 행사는 공무원노동조합이 주도하며, 이 지역 노조와 시민단체 등 총 25개 단체, 자원봉사자 300여명이 참여한다. 특이한 점은 이 행사에 참여하는 노조와 단체들은 진보와 보수를 총 망라한다는 점이다. 2010년의 경우, 2500여 포기 김치를 만들었고, 이는 독거노인, 조손가정, 중증장애인 등 저소득층 400여 가구와 평화선교복지회 등 사회복지시설 7개소에 전달되었다.

▶ 사례 2

H구 공무원노동조합은 2010년부터 민관협력 지역사회 봉사활동에 나서고 있다. 노조는 2010년 12월 9일, 구청 대회의실에서 구청, 지역 의료기관, 안경점, 헤어샵 등과 ‘지역사회 봉사협의체’를 구성하기로 하고 협약식을 체결하였다. 협약기관은 공무원노조, 00안과, 00치과, 00의원, 00한의원, 00안경, 00덴탈(치기공사), 00헤어그룹, 한전지점노조 등 모두 11개 기관이다. 지역사회 봉사협의체는 이날 협약식을 가진 후 첫 사업으로 주민센터에서 복지서비스를 펼쳤다. 봉사자들은 지역아동센터 어린이 100여명을 대상으로 시력 측정, 치아 점검, 아토피 상담, 이미용 서비스를 실시했으며 올바른 양치법, 생활 속 질병 예방법에 대한 교육을 인기리에 진행했다. 공무원노조 측은 앞으로 세 달에 한 번씩 저소득 주민들과 사회복지시설 원생들을 대상으로 무료 진료와 치아교정, 백내장·녹내장 무료 시술, 어르신 돌보기 지원, 이·미용, 전기 안전점검, 집수리 서비스 등을 실시할 계획이다.

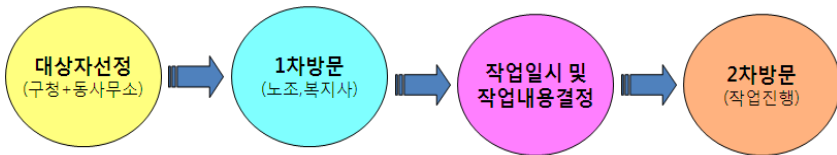
▶ 사례 3

경기도 G교육지원청 소속 교육행정공무원 65명으로 구성된 미담회는 2010년 현재 10년째 봉사 선행을 펼쳐 지역사회에 귀감이 되고 있다. 바쁜 공직업무 틈틈이 아름답고 예쁜 일을 해보라며 교육공무원들이 자발적으로 모여 미담회를 결성한 시기는 지난 2000년 11월. 결성과 함께 첫 봉사활동지로 지체장애인지원시설인 '사랑의 동산'을 찾아 지체아동을 위해 만들고 그리는 미술봉사와 야외 체육활동, 인성교육을 시작한 후 10년째 이어오고 있다. 봉사활동에 드는 경비는 외부 도움 없이 매월 5천원씩 회원들의 정성을 모으고 있다. 지체장애아동 봉사는 물론 2008년에는 1일 찻집을 열어 수익금 500만원을 결식아동을 위한 급식비로 지원하였고, 식수문제로 어려움을 겪고 있는 캄보디아

아이들을 지원하기도 했다. 지난 6월 진행한 1일 카페 수익금 400만원으로 책상 없이 공부하는 관내 저소득층 5가구에 책상을 선물하기도 했다.

▶ 사례 4

기능직공무원노조 S지회는 관내 독거노인주택을 찾아가 문고리 및 시건장치 (열쇠) 점검 및 수리, 노후화된 전기(전열,전등)장치 교체 및 안전수리, 창문틀 수리 및 문풍지 작업, 가구 및 가전기기 점검 및 수리, 기타 주택 내·외 위험 요소 제거 및 불편요소 해결, 전반적인 시설물(주택) 관리로 인한 안전한 주거 생활 확보, 겨울철 연탄 배달 등의 활동을 펼쳤다. 사회복지사의 도움을 받아 봉사대상지역 및 대상자를 선정한 후, 1차로 노조와 사회복지사가 가가호호 사전 방문을 통해 구체적으로 니즈를 파악하여 작업일시 및 작업내용을 결정한 후, 2차로 방문하여 작업을 진행하였다.



4 부패비리 척결을 위한 공직사회 개혁운동

부패비리 척결을 위한 공직사회 개혁운동에는 반부패입법이나 제도개선 이외에도 부정부패 감시운동, 비리공직자 퇴진운동, 업무추진비 감시, 예산결산 감사, 그리고 교육 및 캠페인 등이 포함된다. 부정부패추방운동은 나아가 공직 사회의 개혁으로 이어진다. 정치적 외압을 차단하는 일, 내부의 권위주의적인 제도·관행의 척결, 그리고 주민을 위한 정책개발 및 참여 등이 이에 해당된다.

특히 단체장의 인사전횡이나 선심성·낭비식 행정을 감시하고 지역토호세력과
의 유착을 견제하는 일은 공직사회 개혁에서 우선순위를 차지한다(박태주
2010).

이대엽 전 성남시장 일가 6명모두 21건 비리 15억원 챙겼다

- 검찰, 중간 수사결과 발표 -

이대엽(75) 전 경기도 성남시장 재임 기간을 뜻하는 ‘8년 왕국’의 실체는 ‘비리 백화점’이었다. 또 이 전 시장의 집은 ‘뇌물 창고’였고, 공무원들은 이 전 시장 일가의 ‘머슴’이나 다름없었다.

수원지검 성남지청 형사3부(부장 오자성)는 지난 8월부터 진행한 성남시 공직자 관련 비리에 대한 중간 수사결과를 20일 발표했다. 수사결과, 이 전 시장과 그의 큰조카(62) 등 13명을 구속기소하고 성남시 공무원 이아무개(50·4급) 씨 등 7명을 불구속기소했다고 검찰은 밝혔다. 또 인사비리 등과 관련된 공무원 8명을 약식 기소했다고 덧붙였다.

이 전 시장 등 일가 6명은 재임 8년 동안 각종 이권 개입과 비리를 저질러 모두 21건에 15억여원을 챙긴 것으로 드러났다. 당시 성남시 일부 공무원들은 판교 새도시 건설과 성남시 새청사 건립 등에 참여한 업체들에게 압력을 행사해 이 시장 인척이 운영하는 업체에 공사를 주도록 한 것으로 밝혀졌다.

특히 공무원 17명은 큰조카는 물론 조카의 부인에게까지 돈을 주고 승진하는 ‘매관매직’도 서슴지 않았다. 당시 큰조카는 5급 이상 공무원을, 조카의 부인은 6급 이하 공무원을 관리하면서 돈을 챙겼던 것으로 조사됐다.

뿐만 아니다. 이 전 시장의 집에서는 시가 1200만원 상당의 50년산 로열살루트 위스키 1병이 나왔는데, 포장지 가격만 20만원이 넘는다. 또 이 전 시장의 침실과 발코니 등에서는 달러와 엔화 등 현금 8000만원가량이 발견됐다. 이밖에 루이13세 코냑(시가 500만원) 3병과 로열살루트 38년산(시가 160만원) 등 고급 양주를 비롯해 포장도 뜯지 않은 고급 넥타이 300개와 악어가죽 등으로 만든 명품 핸드백 30여개도 발견돼 ‘뇌물 창고’를 방불케 했다고 검찰은 전했다.

한편, 승진인사를 대가로 뇌물을 받았던 이 전 시장의 큰조카와 일부 공무원

들은 뇌물로 받은 돈으로 카지노에 다니며 방탕한 생활을 한 것으로 확인됐다. 검찰은 일부 지방신문 기자 3~4명도 비리에 개입한 혐의를 잡고 수사를 확대하고 있다. (한겨레신문 2010.12.21)

▶ 사례 1. 정보공개청구를 통한 행·의정감시운동

행·의정감시연대는 2005년 공무원노조와 시민단체가 연대한 연대기구로서 창립 당시 J지역의 행정과 의정 감시를 목적으로 조직되어 활동해 오다, 지난 2007년 11월 활동 범위 확장의 요구가 있어 K지역으로까지 활동 영역을 확대하였다.

공무원노조가 회원단체로 참여하기 때문에, 특히 행정의 문제점에 대해 세밀하고 정확하게 사안 등을 파악할 수 있는 특징이 있고, 민간단체 지원을 받지 않고 자치단체가 주관하는 각종 위탁이나 프로젝트 사업 등을 하지 않기 때문에 민감한 사안에 대해 입장을 표명할 수 있으며, 전남 지역의 현안이 있을 때 꾸준히 입장을 표명해 왔다(이상석 2010).

단체는 합법적 틀 내에서 활동을 하며, 주된 활동 방식은 정보공개청구운동이다. 정보공개청구는 각 분야에 걸쳐 요구가 있는 경우 또는 논의 기구를 거쳐 청구대상 및 요구대상을 지정하고 있다. 공개정보를 집계하고 분석한 자료를 발표하고 있으며, 자료 검토 시 문제점이 발생한 경우 명백한 문제점이 드러난 경우에는 고발조치 등 사법처리를 요구하며, 의구점에 대해서는 협력단체를 통하여 감사원 감사청구 등의 후속조치를 취하고 있다. 또한 정보취득 과정까지 대상기관에서 정보공개에 불응할 경우 소송제기 등 사법적 조치를 취하고 있다(이상석 2010).

행·의정감시연대 창립목적, 사업, 단체 특성

- 창립목적 : J도와 22개 시·군 및 K시와 5개 자치구의 바람직한 사회발전을 위한 행정과 의정의 감시와 견제, 시민사회단체 상호간의 연대와 협력 증진 (2005. 6. 25. 창립)
- 사업
 1. 시민사회 단체간의 교류, 협력, 연대활동
 2. 대국민, 대정부(지방정부 포함), 대기업, 대국제 관계에서 회원단체들의 공동의 대응
 3. 22개 시·군 및 J도청과 5개 구청 및 K시청의 행정 감시
 4. 22개 시·군 의회 및 J도의회와 5개 구의회 및 K시의회 의정 감시
 5. 올바른 지방자치 실현을 위한 사업
 6. 바른 언론을 만들기 위한 사업
 7. 기타 시민사회 운동을 활성화할 수 있는 제반 사업
- 단체 활동 특성
 1. 행정과 의정 감시활동
 2. 재정의 독립성
 3. 정보공개 운동을 통한 감시활동
 4. 비판을 통한 참여
 5. 기 타

자료 : 이상석(2010)

대표적인 활동은 자치단체 관사 운영 현황 정보공개청구 및 실태 발표, 관용차량 구입운영 현황 청구 및 발표, 지역축제 예산 내역 및 전체 예산서 정보공개청구 및 분석보고서 발표, 자치단체 의정비 심의회 정보공개청구, 자치단체 특별채용 및 설계변경 공사 내역 조사 결과 발표, 자치단체 민간보조사업 정보공개 청구, 수의계약 체결내역 정보공개 청구, 지방 의원 입법발의 및 질문현황 조사 발표, 각 자치단체별 투자유치 현황 결과 발표, 자치단체장 관외

출장 내역 정보공개청구, 자치단체장 업무추진비 정보공개 청구, 도의회 의장단 업무추진비 자료 발표 추진 등이다.

〈표 7〉 행·의정감시연대 2009~2010년 사업실적

	제목	행·의정 감시 및 행정정보공개 청구사업
<p>주요 사업 안내</p>	<p>내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 00도 자치단체장 업무추진비 정보공개청구(2009~2010) <ul style="list-style-type: none"> - 비공개 자치단체 행정소송 진행 및 업무추진비 집계자료 발표, 위법 사항 자치단체장 선거법 위반 고발 <ul style="list-style-type: none"> · 00도지사 및 부지사 업무추진비 자료 발표 및 선거법 위반 고발 벌금 90만원형 선고 - 국민권익위 예산낭비 신고 및 선관위 기부금품 제공대상자 신고, 향후 2009년 - 업무추진비 집행에 관한 주민감사청구 진행, 청구인단 모집 계획 <ul style="list-style-type: none"> · 업무추진비 집행증빙자료 비공개 자치단체 행정소송 제기-00도, 00시, 00시, 00군, 00군, 00군(재판 시작 전인 00군 제외 소송제기 자치단체 원심 및 항소심 승소판결) - 선거법 위반 고발-00시, 00시, 00군, 00군, 00군 자치단체장 ○ 00도 자치단체 홍보비 예산 정보공개청구(2010) <ul style="list-style-type: none"> - 2010년 00도 및 일선 자치단체 홍보비 예산 집계 자료 발표 (00시, 00시, 00도, 00군, 00군) ○ 00도의회 의장단 업무추진비 자료 발표 추진(2010)

자료 : 이상석(2010)

‘공공기관의 정보공개에 관한 법률’(이하 정보공개법)은 1996년 12월 31일 제정·공포했고, 1년간 시행이 유예된 후 1998년 1월 1일 시행되었다. 이 법은 공공기관이 보유·관리하는 정보에 대한 국민의 공개청구 및 공공기관의 공개의무에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 국민의 알 권리를 보장하고 국정에 대한 국민의 참여와 국정운영의 투명성을 확보함을 목적으로 한다(공공기관의 정보공개에 관한 법률 제1장 제1조, 이하 정보공개법). 정보공개법 시행 전에

는 국민이 낸 세금이 어디에 어떻게 쓰이는지 확인할 수 있는 방법이 거의 없었다. 오로지 정부의 발표에 의존해야만 했다. 하지만 정보공개청구를 통해 정부의 예산이 어떻게 쓰이는지 확인, 감시할 수 있는 길이 생긴 것이다. 그리고 정보공개청구는 행정의 투명성과 신뢰성을 확보하게 만드는 무언의 압력 역할도 하며, 행정참여의 기회를 제공한다. 국민의 알 권리가 보다 충족됨으로써 표현의 자유가 확장되고, 잘못된 행정에 대한 비판과 시정, 방지를 요구할 수 있기 때문이다.

자치단체장의 업무추진비 공개도 이와 같은 맥락에서 이미 2003년에 대법원으로부터 공익적 차원에서 공개해야 한다는 판결이 내려졌다(대법원 2003. 3. 11. 선고 2001두6425 판결). 1999년, 칠곡군수를 대상으로 한 주민이 업무추진비 공개를 요구하자 칠곡군수는 사생활 보호와 특정단체의 영업이익 보호를 이유로 이를 거부하였다. 그러나 대법원은 헌법상의 국민의 알 권리 보장과 예산집행의 합법성·효율성 확보라는 공익을 실현하고 국민들의 행정에 대한 관심과 참여정신을 고양하여 지방자치제도의 활성화를 도모하는 한편, 업무추진비가 사적인 용도에 집행되거나 낭비되고 있을지도 모른다는 국민들의 의혹을 해소하고 행정절차의 투명성을 제고한다는 측면에서도 이를 일반 국민에게 공개할 필요성이 크다고 보았다. 다만, 개인에 대한 정보 보호 차원에서 성명·주민등록번호 등 특정인을 식별할 수 있는 사항을 삭제하도록 하였다.

업무추진비는 통상적인 조직 운영, 유관기관 업무협조 등에 쓰이는 기관운영 업무추진비와 주요 시책과 지역 현안사업 추진 등에 사용하는 시책운영 업무추진비로 나뉘며, 기관운영비는 행안부 기준, 시책운영비는 지자체 규모와 예산에 따라 조례로 결정된다.

지자체장들의 업무추진비 사용을 둘러싼 의혹이 끊이지 않자, 행안부도 2011년부터 지방자치단체장들의 업무추진비 사용내역 공개를 의무화하기로 했다. 행안부는 1년에 4번, 분기마다 사용내역을 공개하는 방안을 검토하고 있

다. 공무원노조와 시민단체의 요구에 따라, 이미 일부 지자체나 교육청에서는 업무추진비 공개가 홈페이지 등을 통해 이루어지고 있다.

행·의정감시연대의 활동의 성과를 꼽자면, 업무추진비, 의정비 등의 정보공개청구를 통해 말 그대로 행·의정감시 및 견제 기능을 일정하게 수행해 왔으며, 우리나라 최초로 대법원으로부터 공공기관과 민간기업 사이에 체결된 협약서의 공개 판결을 이끌어냈다는 점을 들 수 있다. 그동안 공공기관과 기업이 맺은 협약서의 내용은 개인의 영업상 비밀이라는 이유로 공개되지 않았다. 각종 개발과 관련한 공공기관과 기업간에 이루어지는 협약은 밀실에서 이루어지는 경우가 많았으며 항상 기관과 기업간의 유착 의혹이 끊임없이 제기되어 왔다. 이에 대한 정보공개마저 이루어지지 않아 진실을 규명하기가 어려웠다. 그러나 2010년 9월 9일, 대법원은 난개발로 논란에 휩싸였던 K도시공사의 00산 개발사업과 관련하여 시공사와 맺은 협약서를 공개하라는 판결을 내렸다. 2008년 6월 3일 행·의정감시연대를 대표하여 소속 시민단체가 협약서의 정보 공개를 청구하자, 공사측은 이를 거부했지만, 이후 행정법원, 고등법원, 대법원은 일관되게 개인의 영업상 비밀보다는 공익이 중요하다는 이유로 협약서의 내용을 공개해야 한다는 판결을 내렸다.

▶ 사례 2. 주민참여예산제

주민참여예산제도는 지방자치단체가 독점적으로 행사해 왔던 예산편성권을 지역주민들이 함께 행사하는 것, 즉 예산편성 과정에 해당 지역주민들의 직접 참여를 보장하는 제도를 말한다. 주요 기능은 예산의 투명한 공개, 주민참여를 통한 예산의 우선순위 결정, 지방자치단체와 주민대표의 협의를 통한 실현 가능한 예산안을 편성, 예산 집행 감시와 결산검사이다. 이는 예산편성과정에 시민참여를 확대함으로써 일차적으로 지방재정 운영의 투명성과 공정성 및 효율성을 제고하고, 궁극적으로 재정민주주의의 이념을 구현하는 데 목적이 있다.

주민참여예산제도는 2005년 8월 지방재정법에 시행 근거가 마련된 후, 시행하는 지자체가 매년 증가하여 2010년 9월 현재, 102개 자치단체에서 실시하고 있다. 또한, 조례를 제정하지 않은 142개 자치단체 중 104개도 간담회·공청회 개최, 서면 또는 인터넷 설문조사, 사업공모 등 다양한 형태로 주민참여예산제를 운영하고 있는 것으로 나타났다(행안부 2010).

지방재정법은 주민의 복리증진을 위하여 지방재정이 건전하고 효율적으로 운용되도록 강제하고 있다(지방재정법 제3조). 또한 지방예산편성과정에 주민이 직접 참여할 수 있는 절차를 마련하여 시행할 수 있도록 규정하고 있다(지방재정법 제 39조). 구체적으로 동 법 시행령 제46조(지방예산 편성과정에의 주민참여 절차) ①항은 지방예산 편성과정에 주민이 참여할 수 있는 다양한 방법을 명시하고 있다.

우리나라에서 최초의 주민참여예산제 운영 조례는 광주광역시 북구에서 제정되었고(2004.3.25.), 뒤이어 울산광역시 동구에서 제정되었다(2004.6.10.). 그 이후 울산 북구와 대전광역시 대덕구, 경기도 안산시, 전남 순천시, 광주광역시 서구 등으로 주민참여예산제 도입이 확산되었으며, 2010년 6. 2 지방선거 이후 더욱 가속도가 붙고 있는 추세이다.

주민참여예산제 관련 법령

○ 지방재정법

제39조(지방예산편성과정에 주민참여) 지방자치단체의 장은 대통령령이 정하는 바에 따라 지방예산편성과정에 주민이 참여할 수 있는 절차를 마련하여 시행할 수 있다.

○ 지방재정법 시행령

제46조(지방예산 편성과정에의 주민참여 절차) ①법 제39조의 규정에 의한 지방예산 편성과정에 주민이 참여할 수 있는 방법은 다음 각 호와 같다.

1. 주요사업에 대한 공청회 또는 간담회
2. 주요사업에 대한 서면 또는 인터넷 설문조사
3. 사업공모
4. 그 밖에 주민의견 수렴에 적합하다고 인정하여 조례로 정하는 방법
 - ②지방자치단체의 장은 제1항의 규정에 의하여 수렴된 주민의견을 검토하고 그 결과를 예산편성시 반영할 수 있다.
 - ③그 밖에 주민참여 예산의 범위·주민의견수렴에 관한 절차·운영방법 등 구체적인 사항은 지방자치단체의 조례로 정한다.

D구는 2005년 8월부터 주민참여예산제도를 시행해 오고 있다. D구 주민참여예산제도의 인적 구성은 각 동별 10명씩 추천으로 이루어지는 120여명의 지역참여단과 공개 모집된 구민 64명, 지역대표단에서 각 2명씩 추천하는 지역대표 24명, 시민단체 및 직능단체에서 추천하는 12명으로 구민위원회가 구성되어 있다.

지역참여단은 지역주민의 여론을 수렴하여 지역회의 개최를 통하여 최초 작성되는 예산편성안의 기초 자료 제공과 구민참여단의 활동을 지원하는 역할을 수행하고, 구민위원회는 4개 분과로 나뉘어 최초 작성된 예산편성안에 대하여 토의와 분과회를 통하여 사업의 우선순위를 제시하는 기능도 갖고 있다.

〈표 8〉 구민위원회의 구성 현황

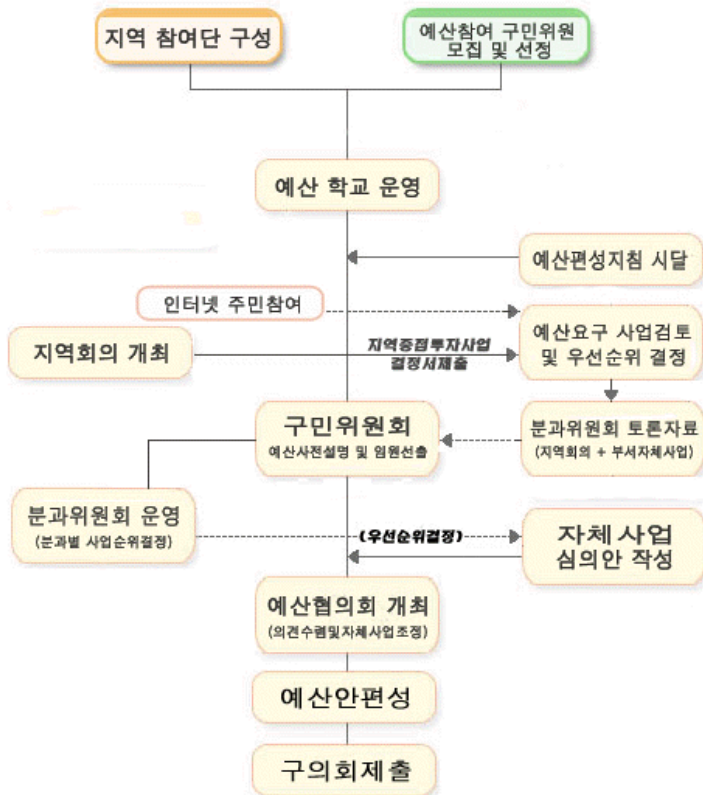
구 분	방 법	인 원
계		100명
일반시민	공개모집	64명(총인원1/20이상)
지역대표	지역참여단 중 추천	24명(동별 2명)
직능/시민단체 등	단체추천	12명

〈표 9〉 분과회 구성 현황

구 분	해 당 부 서	구성인원
계		100
행정자치분과위원회	기획감사팀, 총무팀, 자치행정팀(동), 홍보문화팀, 세무팀, 민원지적팀, 대덕구평생학습원, 의회사무국	25
사회산업분과위원회	경제팀, 복지지원팀, 주민복지팀, 환경관리팀, 청소위생팀, 보건소	25
도시교통분과위원회	도시녹지팀, 건축팀, 교통팀, 대덕공원관리사업소	25
건설재난분과위원회	건설팀, 재난안전팀	25

자료 : D구, 「2010 주민참여 예산학교」 교재(2010. 7)

분과회와 토론회 과정을 거친 예산안은 최종적으로 집행부의 행정절차를 거쳐 각 분과의 위원장과 집행부의 실무팀이 함께 참여하는 예산협의회 회의를 거친 후 최종 결정, 편성된 예산안을 법정기일인 11월 21일까지 구의회에 제출하도록 되어 있다.



자료 : D구청 홈페이지

[그림 4] 주민참여예산제 흐름도

1년 동안 주민참여예산제가 운영되는 흐름을 보면, 4월에 지역참여단과 예산참여구민위원회 모집(혹은 정비)이 있고, 7월에는 예산학교를 운영하게 된다. 예산학교 운영은 조례에 의해 구청장이 설치·운영하도록 되어 있으며, 매년 위원회 위원 및 지역회의의 위원을 대상으로 예산참여 전에 실시하여야 한다. 예산학교의 교육 내용은 예산의 편성·집행·결산 등 예산 과정과 주민참여 방법, 위원회 운영 등에 관한 사항이다. 8월에는 지역 내 중점투자사업 주민의견

수렴 및 검토를 위한 지역회의를 개최하고, 10월에는 분과회, 구민위원회의 토론회 과정을 거쳐 11월에는 예산안이 구민위원회의 위원장 및 각 분과의 분과장과 구청 집행부의 실무팀이 함께 참여하는 예산안심의협의회(참석대상 총 12인으로 구청장, 부구청장, 본부장3, 기획감사팀장, 구민위원회 위원장, 분과장5인)가 개최된다.

이 예산안심의협의회에서 자체사업에 대한 예산편성 및 조정을 거쳐 다음년도 예산안이 확정된다. 예산안심의협의회는 민관을 대표하여 그동안 주민참여 등을 통해 편성된 각 부서의 예산안을 최종적으로 심의·조정하여 의회에 제출하는 기능을 수행하기 때문에 그 권한이 막강하다. 구청장은 확정된 예산안을 의회 제출 법정 기일인 11월 21일 구의회에 제출하게 되고, 구의회는 12월에 예산안을 확정한다. 대덕구의 경우, 2010년도 주민참여에 의한 예산 반영액은 약 6억4천만 원이다.

〈표 10〉 예산반영 실적 (단위 : 백만원, 건)

구 분	주민건의 (A)	반 영 현 황		비 고 (B/A)
		건 수(B)	예 산	
계	233	63	3,660	27.1%
2007년도	65	14	267	21.5%
2008년도	62	7	331	11.3%
2009년도	56	23	2,423	41.1%
2010년도	50	19	639	38.0%

자료 : D구. 「2010 주민참여 예산학교」 교재(2010. 7)

2010년 11월 1일, 행안부는 주민참여예산제 운영 조례 모델안을 각 지자체에 시달하였으며, 이미 2006년 노무현정부에서 당시 행자부의 시행 표준안이 있었다. 행안부의 조례 모델안은 예산의 편성단계에서부터 주민이 충분한 정보를 얻고 의견을 표명할 기회를 가질 수 있도록 단체장은 정보공개와 주민참

여 보장을 위해 노력하여야 한다는 책무를 부여했고(제4조), 주민의 권리보장을 위해 주민은 누구나 이 조례가 정한 범위 내에서 자치단체의 예산편성과 관련된 의견을 제출할 수 있도록 하였다(제5조). 현재 주민참여예산제를 조례로 정하고 있는 지자체는 약 절반은 2006년도 행자부의 시행 표준안을 베껴 쓴 것이라고 하며, 주민참여로 조례를 만들었다고 해도 형식적으로 운영되는 경우가 많다고 한다.

한편, D구는 우리나라 최초로 주민참여감사제도를 도입하여 시행하고 있다. 주민참여감사제도는 2007년 8월, 사전 예방적 감사제도의 정착을 통한 깨끗한 공직풍토를 조성하고, 감사행정에 대한 폭넓은 주민참여와 감사의 기술적인 측면의 전문화를 통하여 공직신뢰 회복과 공정성 확보를 도모하기 위해 도입되었다. 주민감사단은 주민자치위원장 추천과 공모를 통해 24명으로 구성되며, 3개의 분과(일반행정분과, 복지·환경분과, 도시·건설분과)로 나뉘어 활동한다. 각 분과위원들은 3주간 개별조사를 한 후 1주일간 분과회의를 열어 감사대상을 선정한다. 분과위원회는 구청장의 요구 시, 재적위원 과반수가 요구하거나 위원장이 필요하다고 인정할 때 개최된다. 감사대상 사무의 범위는 구청 전반에 대하여 주민 감사단이 감사의 필요성을 요구하는 사안 중 감사위원회에서 의결한 10건 이내의 사안, 구청장이 필요하다고 판단하여 요구하는 사안, 그리고 주민불편사항 및 공무원의 위법·부당한 업무처리에 관한 것이다. 주민감사단이 선정한 감사대상은 9명으로 구성된 감사위원회¹⁰⁾에 상정돼 심의 의결을 받고 감사 실시반의 감사를 통해 구청장과 감사위원장에 보고된다. 구청장은 감사 결과에 상응한 처분결정을 내리고 구청 홈페이지를 통해 공표한다.

10) 감사위원회 위원 9명은 주민감사단의 3개 각 분과장과 변호사, 교수 등으로 구성된 외부 전문가 4인, 공무원 2인-자치행정본부장, 기획감사팀장-으로 구성된다. 감사위원회 개최는 구청장 요구 시, 재적위원 과반수가 요구하거나 위원장이 필요하다고 인정하는 때에 가능하다.

수도권 K구는 주민참여예산제도가 아직 실시되지 않고 있다. 그러나 2010년 6.2 지방선거 이후 K구 공무원노조는 지역주민의 예산감시운동 및 시민의 민주자치 역량 향상에 일익을 담당하기 위해 지역 민주시민사회단체 등과 지역 거버넌스(governance)를 구축하여 주민예산참여운동에 나서고 있다. 'K지방자치시민연대'에 참여하여 투명하고 건강한 지역사회 건설에 기여함으로써 공무원노조의 사회적 역할을 제고하겠다는 의지의 표현이라 할 수 있다.

이 지역의 주민참여예산운동은 크게 두 가지 사업으로 전개되고 있다. 하나는 '주민참여예산제 운영 조례' 제정 운동이고, 다른 하나는 주민참여 예산학교를 통한 주민발의 예산요구안 제출운동이다. 이에 앞서 활동 주체들은 예산분석팀을 구성하여 자체 워크숍을 가졌고, 2회에 걸쳐 시민참여예산학교를 운영한 바 있다(안병순 2010).

- 2010.8.11. 예산분석팀 구성 및 준비과정
 - 구성 : 행정팀/복지팀/개발팀
 - 역할 : 각종 예산분석 자료수집, 워크숍에서 분석자료 설명 등
 - 비용 : K지방자치시민연대 참가 단위 공동분담

- 2010.8.25 예산(사업)자료 분석을 위한 Workshop

시간	진행사항	
	주 제	내 용
13:00~13:30	준비팀 보고회	행정팀
13:00~14:00		복지팀
14:00~14:30		개발팀
14:40~15:30	전문가 초청강의	
15:40~16:30	예산 분석 및 토론회	
16:40~18:00		
18:00~	뒷풀이	

□ 시민참여예산학교 운영 프로그램 [제2차]

시간	강의주제
14:00~14:10	00지방자치시민연대 소개 (추가 영입단체)
14:10~15:10	주민참여예산제 해설 및 타 지자체 운영사례발표 (울산시민연대)
15:20~16:20	제안 토론회 (각 참가단위 모두)
16:30~17:00	00구 예산정책(2011) 설명(강사: 공무원)
17:00~	뒷풀이

구청장도 주민참여예산제도 도입을 중점사업으로 추진하겠다는 의지를 갖고 있으며, 행·재정적 지원을 약속하였다. 제도 운영방식, 주민의 참여 범위와 권한 등을 규정하는 조례 제정은 2011년 1월로 예정되어 있다. 이에 앞서 구청은 2010년 11월 5일, 구청강당에서 2011년도 예산편성한 주민설명회를 개최하기도 하였다. 이 자리는 구청측이 2011년도 예산편성 작업을 마무리하기 전에 주민들의 의견을 수렴하기 위해 마련한 것이었다. 지역주민, 시민단체, 공무원 등이 참석한 이날 설명회에서 K구는 구 재정현황, 2011년도 예산편성 방향과 특징, 분야별 주요사업 내역, 주민참여예산제도 등에 대해 주민들에게 설명했다. 2011년도 예산 규모를 2,885억 원으로 잡고 있는 K구는 이 중 복지 분야 1,170억원, 교육 분야 70억원, 보건 분야 90억 원 등의 사업비를 계획하고 있다.

주민참여예산제도는 아직은 성과보다는 개선과제가 더 많아 보인다. 주민참여예산제가 내실있게 운영될 경우, 예산공개로 주민의 알 권리가 신장되고 예산편성과정에 시민의 참여로 예산 타당성과 효율성을 제고할 수 있으며, 기관의 입장에서는 시민의 행정욕구를 예산 편성 전에 파악하여 한정된 재원을 보다 효과적으로 사용할 수 있으며, 예산집행에 대한 투명성과 책임성을 대폭 강화할 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 아직은 대부분의 자치단체에서 제도를 형식적으로 운영하다보니, 오히려 주민참여예산제가 자치단체의 예산집행에 면죄부를 준다는 비판의 목소리도 나오고 있다.

제도의 실효적 운영을 위해서는 첫째, 무엇보다 자치단체장과 공무원들의 인식과 태도 변화가 중요하다. 주민참여예산제의 도입 의미를 자각하고 공직자로서 투명예산, 책임예산에 대한 소명의식 없이 주민참여예산제도는 성공하기 어렵다. 둘째, 보다 많은 주민들이 예산에 대한 보다 정확한 이해와 전문성을 갖고 의사결정에 참여할 수 있도록 예산학교, 연구회 활동 등을 조례로 명문화시킬 필요가 있다. 셋째, 참여 주민과 실무를 맡고 있는 공무원들에게는 적절한 인센티브가 부여될 필요가 있다.

V

맺 음 말

이상의 사례를 통해 보다 많은, 보다 모범적인 공무원 노사관계가 창출될 수 있기를 기대한다. 국민의 기대에 부응하는 상생적 공무원 노사관계 구축은 시대적 과제이다. 국민들은 노사 갈등과 하루가 멀다하고 터져 나오는 공직사회 비리를 지켜보며 불안해하고 있다. 아직 공무원 노사관계는 제도적으로나 노사의 인식 측면에서 선진화와는 다소 거리가 있는 것이 사실이다. 국제기구 및 국내외 노동단체들은 정부가 공무원의 노동권 보장에 소극적이며 복무규정과 보수규정 등을 통해 노조활동을 제약하는 방향으로 나아가고 있다는 등의 부정적 시각을 갖고 있는 경우도 있다. 따라서 정부는 국제기준에 맞는 노사관계 제도 정립에 힘써야 한다. 노동조합 또한 조합원의 경제적 이익이나 권리만을 추구할 것이 아니라, 국민들의 신뢰와 지지를 받는 노동조합으로 뿌리 내릴 수 있도록 사회 공공성 실현 및 생산적인 정책대안의 핵심 주체가 되어야 한다.

바람직한 공무원 노사관계의 과제를 몇 가지로 정리해 보면 다음과 같다.

1 모범사용자로서 정부의 역할 강화

공무원노조와 사용자인 정부간의 노사관계가 어떻게 형성되고 전개되는가는 민간부문 노사관계의 성격 형성에도 중요한 영향을 미친다. 정부의 역할은 크게 공공선(common good)을 증진시키는 역할과 모범사용자(model employer)로서의 역할로 구분된다. 노사관계에서 모범사용자의 역할은 비단 공무원을 포

함한 공공부문 노사관계의 선진화를 위해서도 필요하지만, 민간부문을 포함한 우리나라 전체 노사관계 발전을 위해서도 필요하다.

무엇보다 정부는 단체교섭시기가 아니라 하더라도 공무원노조를 대등한 파트너로 인정하는 자세를 보여야한다. 행정혁신 등 하위직 공무원들의 지속적인 참여와 헌신성이 요구되는 업무 추진과정에 이들의 목소리를 대변하는 노조의 참여와 협조를 끌어냄으로써 보다 좋은 성과를 기대할 수 있을 것이다.

민간부문의 경험을 통해 살펴 볼 때 대부분의 단체교섭이 교착상태에 빠지는 것은 평시 조합원들의 불만사항이 누적되어 단체교섭에 집중됨으로써 비롯된다. 단체교섭으로 공무원들의 집단적 요구가 집중되지 않도록 예방하기 위해서는 교섭시기가 아닌 평시에 하위직 공무원들의 고충과 애로사항을 청취 및 조사하여 적시에 해소해 나가는 정책적 배려가 필요하다. 현 직장협의회제도나 노사협의회(위원회)를 이러한 기능을 수행하는 제도로 적극 활용할 경우 공무원 단체교섭의 안정을 도모하는 데 일정 정도 기여할 수 있을 것이다.

정부는 단체교섭과정에서 사용자로서의 자기 역할을 분명하게 인식하고 노조의 합리적 요구에 대해서는 노조가 대등한 파트너라는 자세로 적극적으로 임하여야 하며, 체결된 단체협약에 대해서는 성실하게 이행하는 관행을 정립하여 노조와의 신뢰형성이 필수적 과제라 할 수 있다. 동시에 평소 직원들의 불만사항을 파악하고 대안을 마련하는 노력을 선행하며 각급 노조간부와의 간담회, 교육 등 대화 활성화에도 적극적으로 임함으로써 모범적 사용자로서의 역할을 정립시켜 나가야 할 것이다.

나아가 정부는 국제기준(global standard)에 부응하는 노동기본권 보장 방안과 전략을 수립해 가야 할 것이다. 이미 2006년 대정부교섭에서 “정부는 공무원의 노동기본권 신장을 위해 경제사회발전노사정위원회에 ‘(가칭) 공무원노동관계특별위원회’를 설치하고, 관계법령·제도에 대하여 포괄적으로 논의토록 건의한다.”라고 합의 한 바 있다. 이 협약정신에 따라 특위 위원 구성 논의를 재개하여 특위를 정상화할 필요가 있을 것이다.

2 '공공서비스 노조주의'(public service unionism) 실현

「공공서비스가 답이다」라는 국제공공노련(PSI)의 선언에서 확인하듯이, 시장기능 강화 중심의 세계화가 진행됨에 따라 사회적 격차가 심화되는 속에서 사회서비스 및 재화의 분배적 형평성이 배려되는 '질 좋은 공공서비스'(Quality of Public Service : QPS)의 가치는 더욱 중요하다. 2003년 오타와에서 열린 국제공공노련 세계총회에서는 '공공서비스야말로 사회와 경제를 발전시키는 중요한 관건'이며, 따라서 시민사회의 요구에 응답하는 '질 좋은 공공서비스'를 제공함으로써 노동조합이 자신의 존립 근거를 단단히 다져야 한다는 입장을 확인하였다. 공무원노조의 결성으로 열리는 새로운 시대적 조건에서 가장 커다란 걸림돌은 공무원 노사 상호간 믿음과 신뢰의 결여인 바, 상호 신뢰형성은 노사공동의 과제, 즉 '질 좋은 행정서비스'를 중심으로 한 대화와 정책 실현의 과정에서 획득될 것이다.

공무원노조는 행정서비스의 이용자인 국민의 '요구'를 정확히 파악하고 이를 정책으로 실현해 낼 수 있어야 한다. 국민의 요구에 부응하는 '질 좋은 행정서비스'의 제공을 통하여 국민적 지지를 획득하는 것이야말로 모든 공직자들의 사회적 지위 향상의 첩경이라 할 수 있다. 공무원노조는 자신의 활동방식과 내용에서도 국민적 요청에 부합하기 위해 부단히 노력하여야 하는 바, 사회적 공공성의 가치로부터 공무원노조 자신의 존립 근거가 주어지는 것을 자각해야 한다.

3 노사 파트너십을 통한 행정혁신 추진

최근 시대적 과제로서 행정혁신이 요청되고 있다. 국민들의 높아져만 가는 공공서비스 요구에 부응하기 위해서는 기존의 관료주의적 행정방식으로는 사실상 불가능하며, 따라서 행정혁신을 통한 공공서비스 개선이 필수적이다. 행정혁신의 성패는 전 국민적 이해와 관계되는 것이기 때문에 매우 중요한 시대적 과제이다. 실질적 민주주의로의 진행 과정에서 행정혁신은 민주주의적 가치들인 사회의 다양성, 시민정신 및 공동체의식의 덕목들을 조화롭게 수용하는 방향으로 추진된다. 과거에는 일방적인 의사결정이 당연시되었으나 이제는 쌍방향상적인 의사결정이 보편적·합리적인 방법으로 간주되고 있다. 조직 내부적으로 민주적 의사결정과정에 참여함으로써 체득되는 민주적 조직운영 경험은 공무·행정 수행에서의 더 많은 민주성 함양에 기여할 수 있으며, 행정혁신은 노사 파트너십을 통한 참여적 방식으로 진행될 때 가장 성과가 있고 지속 가능하다.

공무원 노사관계의 개막은 우리의 고질적인 권위주의적 행정문화를 공무원 노조와 관리층과의 대화와 협상을 통한 상호이해의 증진과 관리층의 일방적 결정을 통제·극복할 수 있는 좋은 기회를 제공해 준다고 할 수 있다. 아울러 지방분권과 지역혁신이라는 시대적 요청에 직면하여 공무원 노사관계는 중요한 역할을 담당하게 될 것이다. 지역주민 우선의 행정서비스를 제공하여 고객 만족도를 높이고 환경·복지·일자리 창출 등 지역주민의 일상적 관심사와 장애인·여성·청소년·노인문제·비정규직 등 우리사회의 취약계층에 관심을 갖고 문제를 해결하는 행정서비스로 거듭나야 한다. 행정서비스를 고객 중심의 지역밀착적인 방식으로 조직하기 위해 공무원사회의 조직력과 에너지를 동원한다면, 지역사회 발전뿐만 아니라 공무원 노사에 대한 국민들의 신임도도 제고 될 것으로 기대된다.

4 전 공무원 대상 노사관계 교육 강화를 통한 인식개선

공무원노조법이 시행(2006.1)된 지 4년여가 경과하였으나, 공무원 노사의 인식 및 전문성 부족 등으로 단체교섭 대상 및 협약을 둘러싸고 위법 시비가 벌어지는 등 노사관계가 안착되지 못하고 있는 실정이다.

지금까지 정부의 공무원 노사관계 교육은 노사업무담당자를 주요 대상으로 진행되어 왔다. 그러나 노사업무담당자들의 잦은 순환보직과 노사업무 기피현상으로 인해 전문적 역량의 축적이 매우 어려웠다. 공무원노조 또한 노조 간부 중심의 의식화와 조직역량 강화 교육에 치중해 왔다.

이제는 공무원노조 간부와 공무원단체업무 담당자들이 함께 노사 파트너십을 향상시킬 수 있도록 노사관계 교육이 이루어져야 하며, 그 대상도 고위직에서 하위직까지 전체 공무원을 대상으로 한 태도나 인식 변화를 위한 노사관계 기본교육이 강화될 필요성이 있다. 이를 위해서 해당 기관별로 공무원교육원에 공무원 노사관계 교육과정을 확대하여 운영하거나, 노동행정연수원과 같은 공신력 있는 제3의 전문 교육기관에 공무원 노사관계 위탁과정을 요청하여 운영하는 방안 등이 바람직하다고 본다.

토론에 봅시다

- 우수사례를 통해 느낀 점은 무엇입니까?
- 앞으로 노사관계 우수사례를 창출하기 위해 당신의 소속기관은 무엇을 어떻게 해야 한다고 생각합니까?
- 앞으로 노사관계 우수사례를 창출하기 위해 당신은 어떤 역할을 할 수 있다고 생각하십니까?

참고문헌

- 권순미. 2010. “복수노조가 단체교섭에 미치는 영향- 공무원노조의 사례를 중심으로.” 미발표 논문
- 노동부. 2009. 「공무원 단체협약 위법 여부 등 판단 및 조치 기준」(2009.3)
- 대전광역시 대덕구. 「2010 주민참여 예산학교」 교재(2010. 7)
- 박태주. 2010. “사회운동적 노동조합주의를 통해본 노동운동 재생전략과 과제 - 전국공무원노동조합의 사례를 중심으로.” 『산업노동연구』. 제16권 제2호.
- 신광영. 2003. “공무원 노조의 기반과 방향 모색.” 신광영 외. 한국노총. 『공무원노동운동 : 조직과 사회적 역할』
- 안병순. 2010. “주민참여예산제도의 바람직한 운영방안: 공무원노조의 입장에서.” 전국공무원노동조합, 정보공개센터, 좋은예산센터, 풀뿌리자치연구소 이음 주최 「제1회 시민자치학교 : 예산개혁을 중심으로」 자료집
- 오석홍.(2002). 『인사행정론』. 박영사.
- 이상석. 2010 “지역사회운동의 협력방안 모색: 행·의정감시연대”, 전국공무원노동조합, 정보공개센터, 좋은예산센터, 풀뿌리자치연구소 이음 주최 「제1회 시민자치학교 : 예산개혁을 중심으로」 자료집
- 진경아. 2010. “주민참여예산제도의 바람직한 운영방안: 시민단체의 입장에서.” 전국공무원노동조합, 정보공개센터, 좋은예산센터, 풀뿌리자치연구소 이음 주최 「제1회 시민자치학교 : 예산개혁을 중심으로」 자료집
- 행안부. 2010. “주민참여 예산제 이렇게 만드세요 - 행안부, 「주민참여 예산제 운용 조례 모델안」 마련 지자체 통보 -보도자료(2010.10.31)
- Kearney, Richard C. 2009. Labor Relations in the Public Sector. Boca Raton,

FL : CRC Press.

Kochan, T. A. P.S, Adler, R.B, McKersie, A. E. Eaton, P. Segal, and P. Gerhart(2008) “The Potential and Precariousness of Partnership: The Case of the Kaiser Permanente Labor Management Partnership.” Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. Vol.47, No 1: 36-65.

Nigro,F.A, and Nigro,L.G.(1986).The New Public Personnel Administration, Illinois: F,E,Beacock Pub,Inc.

부록

부 록 1

주민참여 예산제 운영 조례 모델안

- 본 조례 모델안 1, 2, 3 중에서 선택하거나 참조하여 지역 실정에 맞게 조례를 제정하여 운영

구분	모델안 비교		
	모델안 1	모델안 2	모델안 3
총칙	제1조(목적) 제2조(용어의 정의) 제3조(법령준수의무) 제4조(시장의 책무) 제5조(주민의 권리)	제1조(목적) 제2조(용어의 정의) 제3조(법령준수의무) 제4조(군수의 책무) 제5조(주민의 권리)	제1조(목적) 제2조(용어의 정의) 제3조(법령준수의무) 제4조(구청장의 책무) 제5조(주민의 권리)
운영 계획	제6조(운영계획 수립 및 공고) 제7조(의견수렴 절차 등) 제8조(의견 제출)	제6조(운영계획 수립 및 공고) 제7조(의견수렴 절차 등) 제8조(의견 제출)	제6조(운영계획 수립 공고 및 적용범위) 제7조(의견수렴 절차 등) 제8조(의견 제출)
위원회	제9조(결과 공개) 제10조(위원회 운영 등)	제9조(결과 공개) 제10조(주민참여예산위원회) 제11조(위원회의 기능) 제12조(위원회 구성) 제13조(위원회의 운영) 제14조(연구회 운영 등)	제9조(결과 공개) 제10조(위원회 구성) 제11조(위원의 위촉 및 임기) 제12조(위원장 및 간사의 직무) 제13조(기능) 제14조(운영원칙) 제15조(분과위원회) 제16조(회의 및 의결) 제17조(회의록 공개의 원칙) 제18조(해촉) 제19조(의견청취) 제20조(관계기관 등의 협조요청) 제21조(주민참여 등 홍보) 제22조(위원에 대한 교육) 제23조(재정 및 실무지원)
지원 기타 부칙	제11조(시행규칙) 부 칙	제15조(시행규칙) 부 칙	제24조(시행규칙) 부 칙

〈모델안 1〉

○○시 주민참여 예산제 운영 조례 모델안

제1조(목적) 이 조례는「지방재정법」제39조 및 같은 법 시행령 제46조의 규정에 의하여 ○○시(이하 “시”라 한다)의 예산편성 과정에 주민참여를 보장하고 시 예산의 투명성을 증대하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 조례에서 “주민”이라 함은 다음 각 호의 자를 말한다.

1. ○○시에 주소를 두고 있는 자
2. ○○시에 영업소의 본점 또는 지점을 둔 사업체의 대표자 또는 임·직원

제3조(법령준수의무) 이 조례에 따라 예산편성 시 주민참여 절차·방법 등은「지방자치법」, 「지방재정법」, 그 밖의 지방자치단체 예산편성에 관하여 규정된 법령을 위반하여서는 아니 된다.

제4조(시장의 책무) ○○시장(이하 “시장”이라 한다)은 예산을 편성하는 단계에서부터 주민이 충분한 정보를 얻고 의견을 표명할 기회를 가질 수 있도록 정보공개와 주민참여 보장을 위해 노력하여야 한다.

제5조(주민의 권리) 주민은 누구나 이 조례가 정한 범위 내에서 자치단체의 예산편성과 관련된 의견을 제출할 수 있다.

제6조(운영계획 수립 및 공고) 시장은 예산편성방향, 주민참여예산의 범위, 주민의견수렴 절차 및 방법 등을 종합적으로 규정하는 주민참여예산운영계획을 수립하여 ○○일 이상 공보, 인터넷 홈페이지, 게시판 등을 통하여 이를 공고하여야 한다.

제7조(의견수렴 절차 등) ① 시장은 예산편성에 대한 주민들의 의견수렴을 위해 설명회, 공청회, 토론회 등을 개최할 수 있다.

② 시장은 필요시 주요사업에 대한 서면 또는 인터넷 설문조사 및 사업공모 등을 통해 의견을 수렴할 수 있다.

제8조(의견 제출) 지방예산편성관련 의견을 제출하고자 하는 자는 제6조의 규정에 따라 시장이 수립한 주민참여예산운영계획에서 정하는 바에 따라 의견을 제출하여야 한다.

제9조(결과 공개) 시장은 제8조의 규정에 의해 제출된 의견수렴 결과를 인터넷 홈페이지 등을 통해 공개하여야 한다.

제10조(위원회 운영 등) 시장은 예산편성에 대한 주민들의 의견을 수렴하고 주민참여예산제도의 효율적 운영을 위해 위원회, 협의회, 연구회 등을 둘 수 있다.

제11조(시행규칙) 이 조례 시행과 관련하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

〈모델안 2〉

○○군 주민참여 예산제 운영 조례 모델안

제1조(목적) 이 조례는「지방재정법」제39조 및 같은 법 시행령 제46조의 규정에 의하여 ○○군(이하 “군”이라 한다)의 예산편성 과정에 주민참여를 보장하고 군 예산의 투명성을 증대하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 조례에서 “주민”이라 함은 다음 각 호의 자를 말한다.

1. ○○군에 주소를 두고 있는 자
2. ○○군 관할지역에 소재한 기관에 근무하는 자
3. ○○군에 영업소의 본점 또는 지점을 둔 사업체의 대표자 또는 임·직원

제3조(법령준수의무) 이 조례에 따라 예산편성 시 주민참여 절차·방법 등은「지방자치법」, 「지방재정법」, 그 밖의 지방자치단체 예산편성에 관하여 규정된 법령을 위반하여서는 아니 된다.

제4조(군수의 책무) ○○군수(이하 “군수”라 한다)는 예산을 편성하는 단계에서부터 주민이 충분한 정보를 얻고 의견을 표명할 기회를 가질 수 있도록 정보공개와 주민참여 보장을 위해 노력하여야 한다.

제5조(주민의 권리) 주민은 누구나 이 조례가 정한 범위 내에서 자치단체의 예산편성과 관련된 의견을 제출할 수 있다.

제6조(운영계획 수립 및 공고) 군수는 예산편성방향, 주민참여예산의 범위, 주민의견수렴 절차 및 방법 등을 종합적으로 규정하는 주민참여예산운영계획을 수립하여 ○○일 이상 공보, 인터넷 홈페이지, 게시판 등을 통하여 이를

공고하여야 한다.

제7조(의견수렴 절차 등) ① 군수는 예산편성에 대한 주민들의 의견수렴을 위해 설명회, 공청회, 토론회 등을 개최할 수 있다.

② 군수는 필요시 주요사업에 대한 서면 또는 인터넷 설문조사 및 사업공모 등을 통해 의견을 수렴할 수 있다.

제8조(의견 제출) 지방예산편성관련 의견을 제출하고자 하는 자는 제6조의 규정에 따라 군수가 수립한 주민참여예산운영계획에서 정하는 바에 따라 의견을 제출하여야 한다.

제9조(결과 공개) 군수는 제8조의 규정에 의해 제출된 의견수렴 결과를 인터넷 홈페이지 등을 통해 공개하여야 한다.

제10조(주민참여예산위원회) 군수는 군 예산의 편성과정에 주민을 참여시키기 위하여 주민참여예산위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제11조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 예산편성 방향에 대한 의견 제출
2. 예산편성에 대한 의견을 수렴·집약하는 활동
3. 그 밖에 위원회의 목적 달성을 위해 필요한 활동

제12조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 ○ 명 이내의 위원으로 구성하고, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 군수가 위촉한다.

1. 「비영리민간단체지원법」에 따른 비영리민간단체에서 추천한 자. 다만, ○○군 지역에 사무소를 설치·운영하는 단체에 한함.

2. 위원회 참여를 희망하는 주민으로서 공개 모집 절차에 의해 선발된 자

③ 군수는 제2항의 위촉을 위한 선정기준과 지원일정을 사전에 공고하여야 하며, 지역 대표성을 고려하여 균형 있게 위촉하여야 한다.

④ 위원장, 부위원장 및 위원의 임기는 2년으로 한다. 다만, 위원의 사임 등으로 인하여 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 위원회 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 위원회를 주관하는 부서의 담당사무관이 된다.

③ 위원회는 필요한 경우 관계공무원 또는 전문가를 출석시켜 의견을 청취하거나 자료 제출 등을 요구할 수 있다.

④ 회의에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 급량비 및 교통비 등 실비를 지급할 수 있다.

⑤ 이 조례에서 정한 것 외에 위원회 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제14조(연구회 운영 등) 군수는 예산편성에 대하여 주민의 의견을 수렴하고 주민참여 예산제의 효율적인 운영을 위하여 연구회, 협의회 등을 둘 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례 시행과 관련하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

〈모델안 3〉

○○구 주민참여 예산제 운영 조례 모델안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는「지방재정법」제39조 및 같은 법 시행령 제46조의 규정에 의하여 ○○구(이하 “구”라 한다)의 예산편성과정에 주민참여를 보장하고 구 예산의 투명성을 증대하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 조례에서 “주민”이라 함은 다음 각 호의 자를 말한다.

1. ○○구에 주소를 두고 있는 자
2. ○○구 관할지역에 소재한 기관에 근무하는 자
3. ○○구에 영업소의 본점 또는 지점을 둔 사업체의 대표자 또는 임·직원

제3조(법령준수의무) 이 조례에 따라 예산편성 시 주민참여 절차·방법 등은「지방자치법」, 「지방재정법」, 그 밖의 지방자치단체 예산편성에 관하여 규정된 법령을 위반하여서는 아니 된다.

제4조(구청장의 책무) ○○구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 예산을 편성하는 단계에서부터 주민이 충분한 정보를 얻고 의견을 표명할 기회를 가질 수 있도록 정보공개와 주민참여 보장을 위해 노력하여야 한다.

제5조(주민의 권리) 주민은 누구나 이 조례가 정한 범위 내에서 자치단체의 예산편성과 관련된 의견을 제출할 수 있다.

제2장 운영계획 수립 및 의견수렴

제6조(운영계획 수립 공고 및 적용범위) ① 구청장은 예산을 편성하기 전에 주

민참여예산운영계획을 수립하여 〇〇일 이상 공보, 인터넷 홈페이지, 게시판 등을 통하여 이를 공고하여야 한다.

② 제1항에 따른 주민참여예산운영계획은 예산편성방향, 주민참여예산의 범위, 주민의견수렴 절차 및 방법 등을 종합적으로 규정하여야 한다.

③ 제2항에 따른 주민참여예산의 범위에 인건비 및 법정경비는 해당되지 아니한다.

제7조(의견수렴 절차 등) ① 구청장은 예산편성에 대한 주민들의 의견수렴을 위해 설명회, 공청회, 토론회 등을 개최할 수 있다.

② 구청장은 필요시 주요사업에 대한 서면 또는 인터넷 설문조사 및 사업공모 등을 통해 의견을 수렴할 수 있다.

제8조(의견 제출) 지방예산편성관련 의견을 제출하고자 하는 자는 제6조의 규정에 따라 구청장이 수립한 주민참여예산운영계획에서 정하는 바에 따라 의견을 제출하여야 한다.

제9조(결과 공개) 구청장은 제9조의 규정에 의해 제출된 의견수렴 결과를 인터넷 홈페이지 등을 통해 공개하여야 한다.

제3장 주민참여예산위원회

제10조(위원회 구성) ① 구청장은 예산편성에 대한 주민의견을 수렴하고 주민 참여 예산제의 효율적인 운영을 위하여 주민참여예산위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1인을 포함하여 〇〇명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원회의 당연직위원은 부구청장, 〇〇국장, 〇〇국장이 되며, 위촉직위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 구청장이 위촉하되, 제1호에 해당하는 자는 총 위원의 2분의 1 이상으로 하고, 제2호에 해당하는

자는 각 동별 1명 이상으로 한다.

1. 위원회의 참여를 희망하는 주민으로서 공개모집 절차에 따라 선정된 자
 2. 동장이 추천한 자
 3. 그 밖에 재정, 예산 등 전문적인 지식이 있는 자
- ④ 위원 구성에 있어서 사회적 약자의 참여를 보장하기 위하여 노력하여야 한다.

제11조(위원의 위촉 및 임기) ① 구청장이 위원을 위촉할 경우에는 미리 선정 기준 및 추천기한 등을 〇〇일 이상 공보나 인터넷 홈페이지 또는 시 분청 및 동 게시관 등에 공고하여야 하며, 신청 또는 추천을 받아 심사하여 위원으로 위촉하여야 한다.

- ② 위원회는 위원장, 부위원장, 간사 각 1명을 둔다.
- ③ 위원장과 부위원장은 위원회에서 호선하고, 간사는 예산부서의 담당과장이 된다.
- ④ 당연직위원의 임기는 그 직에 재직하는 기간으로 하고, 위촉직위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.
- ⑤ 위원장, 부위원장, 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

제12조(위원장 및 간사의 직무) ① 위원장은 위원회의 업무를 총괄하고 위원회를 대표한다.

- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없을 경우 그 직무를 대행한다.
- ③ 간사는 위원회 사무를 처리한다.

제13조(기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 예산편성에 대한 주민의견 수렴

2. 의견수렴을 위한 설명회, 공청회, 토론회 등의 개최
3. 예산편성과 관련하여 구청장이 부의하는 사항
4. 그 밖에 위원회의 목적달성을 위하여 필요한 활동

제14조(운영원칙) 위원회는 다음 각 호의 원칙에 따라 운영하여야 한다.

1. 주민의 복리증진 및 지역공동체 형성에 기여
2. 주민참여의 보장 및 재정자치의 실현
3. 분과위원회별 자율적 운영 유도
4. 위원회의 건전한 육성 및 발전을 위한 노력
5. 정치적·사적인 목적으로 이용 배제
6. 구의회의 예산안 심의권을 침해하지 아니하도록 하고 구청장의 예산편성권 행사 범위 안에서 활동

제15조(분과위원회) ① 위원회는 예산편성에 관한 주민의 의견 수렴 등 그 기능을 효율적으로 수행하기 위하여 분과위원회를 둔다.

- ② 분과위원회의 구성은 위원회의 전 위원을 대상으로 하며, 구의 업무 분야별로 0개 분과로 구성한다.
- ③ 분과위원회는 위원장 1인, 부위원장 1인, 간사 1인을 둔다.
- ④ 위원장, 부위원장은 분과위원회 위원 중에서 호선하고, 간사는 분과별 선임 부서 주무사무원이 된다.
- ⑤ 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하고 분과위원회를 대표한다.
- ⑥ 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대행한다.
- ⑦ 각 분과위원장은 위원장과 협의하여 회의를 소집할 수 있고 기타 제반사항은 위원회의 규정에 따른다.
- ⑧ 간사는 분과위원회 사무를 처리한다.

제16조(회의 및 의결) ① 위원장은 예산활동 등에 필요하다고 인정하는 때에는 위원회 및 분과위원회 회의를 개최한다.

② 구청장이 위원들의 의견수렴이 필요하다고 인정하는 경우에는 위원회 및 분과위원회 회의소집을 요구할 수 있다.

③ 위원회 및 분과위원회는 재적위원 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

제17조(회의록 공개의 원칙) 위원회 회의는 공개하며, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항의 규정을 제외하고는 회의 종료후 7일 이내에 회의 개최일시, 심의안건, 출석위원 성명, 발언내용, 결의내용 등을 담은 회의록을 구 홈페이지를 통해 공개하여야 한다.

제18조(해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 때에는 임기 전이라도 해촉할 수 있다.

1. 다른 지역으로 거주지나 사업장을 이전한 경우
2. 질병이나 해외여행 등으로 6개월 이상 임무를 수행하기 어려운 경우
3. 일신상의 이유로 스스로 사퇴를 원하는 경우
4. 위원회 운영취지, 원칙, 목적, 기능 등에 반하는 행위를 하였을 경우
5. 그 밖에 그 직의 직무를 소홀히 하였거나 직무를 수행하기가 어렵다고 판단된 때

제19조(의견청취) 위원회는 업무 수행상 필요하다고 인정하는 때에는 전문기관 또는 단체 등에 조사·연구를 의뢰하거나, 정책토론회, 공청회 등을 개최하여 관계전문가 또는 주민의 의견을 들을 수 있다.

제20조(관계기관 등의 협조요청) 위원회는 직무수행과 관련하여 필요할 때에는 관계공무원 또는 전문가를 위원회에 출석시켜 의견을 청취하거나 자료제출 등 협조를 요청할 수 있다.

제21조(주민참여 등 홍보) ① 위원회는 주민의 참여를 활성화하기 위하여 구 예산에 대한 설명·홍보활동을 적극적으로 수행하여야 한다.

② 구청장은 위원회 운영에 대한 주민참여 방안을 적극적으로 강구하여야 한다.

제22조(위원에 대한 교육) 구청장은 위원회 위원을 대상으로 위원회가 구성될 때마다 예산의 편성과정과 주민참여 방법·위원회 운영계획 등에 관한 사항에 대하여 교육을 하여야 한다.

제4장 지원 등

제23조(재정 및 실무지원) ① 구청장은 위원회의 원활한 운영을 위하여 회의장 소 및 사무처리 등 행정적 지원을 할 수 있다.

② 구청장은 위원회의 회의운영과 주민의견 수렴을 위한 설명회, 공청회, 토론회, 주민예산 교육 등에 소요되는 비용을 지원하여야 한다.

③ 위원회의 위촉직위원이 회의에 참석하거나 공무로 출장하는 경우에는 예산의 범위 안에서「○○구위원회 실비변상 조례」가 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제24조(시행규칙) 이 조례의 시행과 관련하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 록 2

대전광역시 대덕구 주민참여예산제 운영조례

제 정 (2005.12.09 조례 제669호)

개 정 (2006.12.22 조례 제719호)(대전광역시 대덕구 행정기구설치 조례)

개 정 (2007.12.21, 조례 제772호)(대전광역시 대덕구 행정기구설치 조례)

개 정 (2008.07.25, 조례 제800호)(대전광역시 대덕구 행정기구설치 조례)

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 조례는 대전광역시 대덕구의 예산편성 과정에 주민참여를 보장하고 투명성을 확보하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 "주민"이라 함은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 대전광역시 대덕구(이하 "대덕구" 라 한다)에 주소 및 거소를 두고 있는 자
2. 대덕구에 사업체의 본점 또는 지점을 둔 사업체의 대표자 및 임원
3. 타 지역 주민이라도 추천에 의하여 대덕구의 예산편성 과정에 참여하는 자

제3조(기본이념) 주민의 예산참여는 대덕구와 주민이 협력하여 주민복지의 향상과 생활의 질 개선을 위해 노력하고, 재정운영의 공개를 통한 투명성·민주성 확보로 재정 민주주의를 실현하는 것을 기본이념으로 한다.

제4조(법령준수 의무) 이 조례에 따라 예산편성 시 주민참여 보장은 「지방자치법」, 「지방재정법」, 그 밖의 지방자치단체 예산 편성에 관하여 규정한 법령을 위반 하여서는 아니 된다.

제5조(구청장의 책무) ①대전광역시 대덕구청장(이하 "구청장" 이라 한다)은 예산을 편성하는 단계부터 주민이 충분한 정보를 얻고 의견을 표명할 기회를 가질 수 있도록 정보공개와 주민참여 보장을 위해 노력하여야 한다.

②필요한 경우 소속 공무원으로 하여금 제7조의 규정에 의한 예산참여 구민 위원회의 사무처리 등을 지원하게 할 수 있다.

제6조(주민의 권리) 주민은 누구나 주민참여예산제와 관련된 의견을 제출할 권리를 가진다.

제2장 예산참여 구민위원회

제7조(위원회의 설치 및 구성) ①대덕구에 주민의 예산참여에 관한 사항을 심의하기 위한 예산참여 구민위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

②위원회의 구성은 100인 이내로 한다.

③위원회의 위원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 구청장이 위촉하되 제2호에 해당하는 자는 각 동별 2인 이상으로 하고 제3호에 해당하는 자는 총 위원의 2분의1 이상으로 한다.

1. 예산 및 행정에 대해 전문적인 식견이 있는 전문가로서「비영리 민간단체 지원법」에 의한 대전지역에 소재하는 비영리민간단체의 추천을 받은 자
2. 동 지역회의에서 추천한 자
3. 본 위원회의 참여를 희망하는 주민으로서 공개모집절차에 의해 선정된 자

④구청장이 위원을 위촉할 때는 미리 선정기준 및 모집기간 등을 공고하여야 하며, 선정기준에 따라 심사하여 위촉한다.

제8조(위원회 운영원칙) 위원회는 다음 각호의 원칙에 따라 운영하여야 한다.

1. 주민의 복리증진 및 대덕구 지역공동체 형성
2. 주민참여의 보장 및 재정자치의 실현

3. 분과위원회별 자율적 운영을 유도
4. 위원회의 건전한 육성 및 발전을 위한 행정·재정적 지원
5. 정치적·사적인 목적으로 이용 배제
6. 대덕구의회 의 예산심의권을 침해하지 아니하도록 하고 구청장의 예산 편성권 행사범위 내에서 활동

제9조(운영) ①위원회 운영은 구청장이 한다.

- ②위원회는 위원장 1인, 부위원장 1인 및 간사 1인을 둔다.
- ③위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하고 간사는 주민참여예산제 업무 담당자로 한다.

〈개정 2007. 12. 21. 조례 제772호〉

- ④위원장, 부위원장, 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 한다.

제10조(위원장 및 간사의 직무) ①위원장은 위원회를 대표하며, 위원회의 사무를 통할한다.

- ②부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대리한다.
- ③간사는 위원회의 사무를 처리한다.

제11조(분과위원회 등) ①위원회는 그 기능을 효율적으로 수행하기 위하여 분과위원회를 둔다.

- ②분과위원회는 예산편성요구안에 대하여 각 분야별 활동을 담당한다.
- ③분과위원회는 분과위원장 1인, 부분과위원장 1인 및 간사 1인을 둔다.
- ④위원장과 부위원장은 분과위원회 위원 중에서 호선하고 간사는 각 분과별로 직제순의 선임임 주무주사로 한다. 〈개정 2007. 12. 21. 조례 제772호〉
- ⑤분과위원회 위원장은 분과위원회를 대표하며, 분과위원회 사무를 통할한다.

⑥분과위원회 부분과위원장은 분과위원장을 보좌하며, 분과위원장이 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대리한다.

⑦간사는 분과위원회의 사무를 처리한다.

제12조(위원의 해촉) 구청장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

1. 타 지역으로 거주지나 사업장을 이전한 경우
2. 질병이나 해외여행 등으로 6개월 이상 임무를 수행하기 어려운 경우
3. 스스로 사퇴를 원하는 경우
4. 위원회 운영취지, 원칙, 목적, 기능 등에 반하는 행위를 하였을 경우
5. 기타 그 직의 직무를 소홀히 하였거나 직무를 수행하기가 어렵다고 판단되는 경우

제13조(기능) 위원회는 다음 각호의 기능을 수행한다.

1. 예산편성 매뉴얼에 대한 의견수렴 활동
2. 예산에 대한 주민들의 의견을 수렴·집약 활동
3. 중점투자사업에 대한 우선순위 결정 및 제출
4. 주민들을 대상으로 예산에 대한 홍보 활동
5. 보고회 및 토론회 개최 등에 관한 활동
6. 기타 위원회의 목적 달성을 위해 필요한 사항

제14조(회의) ①위원회 회의는 구청장이 주민참여 예산활동과 관련하여 필요하다고 인정하는 때 개최할 수 있다.

②위원장이 예산활동 등이 필요하다고 인정하는 때에 구청장과 협의하여 개최할 수 있다.

③위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제15조(회의록 공개의 원칙) 위원회의 회의는 공개하며, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항의 규정을 제외하고는 회의종료 후 7일 이내에 회의개최 일시 및 장소, 심의안건, 출석위원 성명, 발언내용, 결의내용 등을 담은 회의록을 대덕구 홈페이지를 통해 공개하여야 한다.

제16조(교육·홍보 및 주민참여) ①위원회는 주민의 참여를 활성화 하기위해 주민을 대상으로 대덕구 예산에 대한 설명·교육·홍보 활동을 적극적으로 수행하여야 한다.

②구청장은 위원회 운영에 대한 주민참여 방안을 적극적으로 강구하여야 한다.

제17조(예산학교) ①구청장은 예산학교를 설치·운영 한다.

②예산학교는 매년 위원회 위원 및 지역회의의 위원을 대상으로 예산참여 전에 실시하여야 한다.

③예산학교의 교육 내용은 예산의 편성·집행·결산 등 예산 과정과 주민참여방법, 위원회 운영 등에 관한 사항으로 한다.

제18조(보고회 개최) 보고회는 위원회 위원 및 지역회의의 위원을 대상으로 다음 연도 본 예산안이 확정된 후 분과위원회 활동상황 및 성과 등에 대하여 보고회를 필요시 개최한다.

제19조(의견청취) 위원회는 업무 수행상 필요하다고 인정하는 때에는 전문기관 또는 단체 등에 조사·연구를 의뢰하거나, 정책토론회·공청회 등을 개최하여 관계전문가 및 주민의 의견을 들을 수 있다.

제20조(관계기관 등과의 협조요청) 위원회는 직무수행과 관련하여 필요할 때는 관계공무원 또는 전문가를 위원회에 출석시켜 의견을 청취하거나 자료제출 등 협조를 요청할 수 있다.

제21조(재정 및 실무지원) ①구청장은 위원회를 운영하는 데 필요한 회의장소를 지원하고 회의자료 인쇄 등 회의준비에 소요되는 비용을 지원할 수 있다.

②구청장은 제11조 규정의 의한 위원회에 참석한 위원에 대하여는 「대전광역시 대덕구 각종 위원회 실비변상조례」에서 정하는 기준에 따라 예산의 범위 내에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.

제3장 주민참여예산 지역회의

제22조(구성 및 운영) ①구청장은 위원회 운영과 관련하여 주민의견 수렴을 위하여 동별로 주민참여예산 지역회의(이하 "지역회의" 라 한다)를 둔다.

②지역회의의 구성은 동별 10인 이내로 한다.

③지역회의의 위원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 동장이 위촉한다.

1. 해당 동에 거주하고 있는 주민 중 참여를 희망하는 주민
2. 주민자치위원회 등 동 단위 자생단체 회원

④지역회의는 위원장 1인, 부위원장 1인 및 간사 1인을 둔다.

⑤위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하고, 간사는 해당 동 주무담당으로 한다.

⑥위원장, 부위원장, 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 한다.

⑦위원장은 지역회의를 대표하며, 지역회의의 사무를 통할한다.

⑧부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대리한다.

⑨간사는 지역회의의 사무를 처리한다.

제23조(기능) 지역회의는 다음 각호의 기능을 수행한다.

1. 예산편성과 관련하여 중점투자분야 등에 대한 주민들의 의견수렴 과 사업별 우선순위 결정 및 제출
2. 기타 지역회의의 목적 달성을 위해 필요한 사항

제24조(회의) ①위원장은 매년 대덕구의 본예산이 편성되기 이전 또는 필요시 주민의 의견을 수렴하기 위한 회의를 개최한다.

②지역회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제4장 주민참여예산 협의회

제25조(구성 및 운영) ①구청장은 예산편성의 심의·조정을 위한 주민참여예산 협의회(이하 "협의회" 라 한다)를 둔다.

②협의회는 구청장, 부구청장, 본부장, 기획감사팀장, 구민위원회 위원장 및 각 분과위원장으로 구성한다. <개정 2006.12.22 조례 제719호>, <개정 2007. 12.21. 조례 제772호>

<개정 2008.7.25. 조례 제800호>

③협의회는 위원장 1인, 부위원장 2인 및 간사 1인을 둔다.

④위원장은 구청장이 되고, 부위원장은 부구청장과 구민위원회 위원장이 되며, 간사는 주민참여예산제 업무담당자가 된다. <개정 2007. 12. 21. 조례 제 772호>

⑤위원장은 협의회를 대표하며, 협의회의 사무를 통할한다.

⑥부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 부위원장인 부구청장이 대리한다.

⑦간사는 협의회의 사무를 처리한다.

제26조(기능) 협의회는 다음 각호의 기능을 수행한다.

1. 자체사업 예산편성·조정
2. 기타 협의회의 목적 달성을 위해 필요한 사항

제27조(회의) ①위원장은 매년 대덕구의 본예산 편성 시 자체사업 예산의 편성·조정 등 주민의 의견을 수렴하기 위한 협의회를 개최할 수 있다.

②협의회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제28조(수당) 구청장은 협의회에 참석한 공무원이 아닌 위원에 대하여는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제5장 주민참여예산제 연구회

제29조(구성 및 운영) ①구청장은 주민참여예산제에 대한 운영방법, 정책수립, 연구개발 등을 위해 필요한 경우 전문가·관련분야 종사자·시민단체 관계자·위원회 대표 등 9인 이내로 주민 참여예산제연구회(이하 "연구회" 라 한다)를 구성·운영할 수 있다.

②회의는 구청장이 주민참여예산제와 관련하여 연구회 활동이 필요하다고 인정하는 때 개최한다.

③연구회 회원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④연구회의 회의 수당은 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

제30조(기능) 연구회는 다음 각호의 기능을 수행한다.

1. 주민참여예산제 운영조례 연구, 개정
2. 주민참여예산제의 역기능 해소방안 강구
3. 의회와의 원활한 협조 방안 강구
4. 주민참여 예산제도 도입에 따른 효율적인 운영 방안 연구
5. 기타 연구회의 목적 달성을 위해 필요한 사항

제31조(시행규칙) 이 조례 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (조례 제669호, 제719호, 제772호, 제800호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.